

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC**

**L'EFFET DE LA RÉSILIENCE DE CARRIÈRE SUR LA RÉDUCTION DU STRESS ET LES FACTEURS  
QUI CONTRIBUENT À SON RENFORCEMENT : CAS DES ENTREPRENEURS RÉCEMMENT  
DÉMARRÉS**

**THÈSE PRÉSENTÉE  
COMME EXIGENCE PARTIELLE DU  
  
DOCTORAT EN ADMINISTRATION  
OFFERT CONJOINTEMENT PAR  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES ET  
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**PAR  
ISMAIL ELALAOUI**

**JUILLET 2024**

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

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

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, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES  
École de gestion

L'effet de la résilience de carrière sur la réduction du stress et les facteurs qui  
contribuent à son renforcement : cas des entrepreneurs récemment démarrés

Ismail Elalaoui

Cette thèse a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Pre Chloé Fortin-Bergeron	Présidente du jury, UQTR
Pr Étienne St-Jean	Directeur de recherche, UQTR
Pr Olivier Torrès	Examineur externe, UM
Pre Florence Guiliani	Représentant de l'UdeS
Mme Tracey-Ann Powers	Représentant du milieu de pratique, ÉEQ

## SOMMAIRE

Cette thèse explore le rôle crucial de la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés dans l'adaptation au stress, l'amélioration de la satisfaction au travail et la poursuite de leur carrière, ainsi que les mécanismes de renforcement et de développement de cette résilience. Cette recherche trouve sa pertinence dans les constats tirés de notre résidence en entreprise, durant laquelle nous avons intégré une équipe de chercheurs travaillant sur les défis et enjeux des entrepreneurs émergents du Québec, en partenariat avec l'École des Entrepreneurs du Québec (ÉEQ). Les conclusions de notre résidence ont mis en évidence l'incapacité à gérer le stress comme un défi majeur pour les entrepreneurs, un problème parmi d'autres que l'ÉEQ souhaite relever, dans le cadre de son initiative de restructuration des services de formation pour les entrepreneurs au Québec, surtout que cet organisme est mandaté par le gouvernement du Québec pour étendre ses services à plusieurs régions de la province et dans le but ultime de couvrir toute la province. Cependant, nous avons peu de connaissances sur les meilleures façons de s'adapter au stress et manquons de compréhension sur les mécanismes de soutien les plus efficaces pour en faire face.

Des données longitudinales ont été collectées, notamment en collaboration avec l'ÉEQ, et des analyses linéaires de médiation modérée ainsi que des analyses configurationnelles (FsQCA) ont été réalisées pour comprendre les mécanismes permettant aux nouveaux entrepreneurs de mieux gérer le stress, d'améliorer leur bien-être au travail et de soutenir leur engagement continu dans l'entrepreneuriat. Cela inclut également l'identification des différentes stratégies adoptées par les entrepreneurs pour lutter contre le stress et ses effets.

Nos résultats des analyses linéaires révèlent que le stress perçu réduit leur satisfaction au travail et, indirectement, l'intention de continuer dans l'entrepreneuriat chez les entrepreneurs en début de carrière. Toutefois, les entrepreneurs dotés d'une forte résilience de carrière sont moins affectés par le stress, ce qui leur permet de

maintenir une satisfaction au travail plus élevée et une intention plus forte de poursuivre leur carrière entrepreneuriale. De plus, nous avons conclu que le rôle de la résilience ne se limite pas seulement à la lutte contre le stress et ses effets, mais qu'il s'étend également à l'amélioration du bien-être au travail et à la poursuite de la carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés dans des contextes difficiles et stressants, tels que celui de la pandémie de Covid-19. L'approche configurationnelle nous a permis d'identifier les différentes stratégies par lesquelles des combinaisons spécifiques de ressources psychologiques (optimisme, espoir, auto-efficacité et résilience), relationnelles (soutien émotionnel, contacts d'affaires et échanges avec d'autres entrepreneurs) et organisationnelles (des services conseils, formation, soutien financier et feedback), agissent dans des "caravanes de ressources" et renforcent la résilience des nouveaux entrepreneurs. Les résultats montrent que ces combinaisons de ressources sont essentielles pour aider les entrepreneurs à surmonter les défis et à maintenir leur résilience à long terme. En revanche, leur absence peut conduire à des niveaux faibles de résilience, menaçant ainsi l'adaptation réussie de ces entrepreneurs face au stress et aux adversités inhérentes à l'entrepreneuriat.

En plus des connaissances académiques générées, nos résultats ont d'importantes implications pratiques. Notamment, ils mettent en lumière la résilience de carrière comme un mécanisme d'adaptation au stress et aux adversités. Ils identifient également les stratégies les plus efficaces que l'ÉEQ pourrait adopter pour aider les entrepreneurs à développer et renforcer leur résilience de carrière entrepreneuriale dans le cadre de ses programmes de soutien aux entrepreneurs. En fonction des ressources psychologiques dont disposent les entrepreneurs, l'ÉEQ pourra suggérer des formules de soutien plus appropriées, basées uniquement sur des ressources organisationnelles, uniquement sur des ressources relationnelles, ou sur les deux en même temps. Les programmes d'accompagnement et de soutien aux entrepreneurs existent également au Québec, au Canada et dans le monde entier. Nos résultats leur seront aussi utiles.

## RÉSUMÉ

Bien que le stress ait généralement été considéré comme un ingrédient de la carrière entrepreneuriale dans son ensemble et un élément inévitable du fait de posséder et gérer une entreprise, les entrepreneurs, particulièrement dans les premières années de leur activité, courent le risque de stress plus que les entrepreneurs plus établis. Conscient de cet enjeu, l'objectif principal de cette thèse est d'examiner le rôle de la résilience de carrière dans l'adaptation au stress et aux adversités chez les entrepreneurs nouvellement démarrés. Cette thèse devrait intéresser les chercheurs se penchant sur la santé mentale et le bien-être en contexte entrepreneurial, ainsi que les praticiens du soutien et de l'accompagnement des entrepreneurs, qui cherchent à rendre leurs programmes plus efficaces pour promouvoir la santé mentale, le bien-être et l'engagement des entrepreneurs. Adoptant une épistémologie post-positiviste et un raisonnement hypothético-déductif, elle combine différentes méthodes d'analyse de données pour comprendre les mécanismes par lesquels la résilience de carrière facilite une adaptation efficace au stress, et pour identifier les stratégies permettant aux entrepreneurs de renforcer cette résilience.

**Mots clés :** Stress; résilience de carrière, capital psychologique (PsyCap); ressources organisationnelles, ressources relationnelles; satisfaction au travail; intention de demeurer entrepreneur; *Qualitative Comparative Analysis (FsQCA)*.

## **ABSTRACT**

Although stress has generally been seen as an ingredient of the entrepreneurial career as a whole and an inevitable part of owning and running a business, entrepreneurs, especially in the early years of their business, are at risk of stress more than more established entrepreneurs. Aware of this issue, the main objective of this thesis is to examine the role of career resilience in adapting to stress and adversity in newly started entrepreneurs. This thesis should be of interest to researchers studying mental health and well-being in the entrepreneurial context, as well as practitioners of support and coaching for entrepreneurs, who seek to make their programs more effective in promoting mental health, well-being, and engagement of entrepreneurs. Adopting a post-positivist epistemology and hypothetico-deductive reasoning, she combines different data analysis methods to understand the mechanisms by which career resilience facilitates effective adaptation to stress, and to identify strategies for entrepreneurs to build this resilience.

**Keywords:** Stress; career resilience, psychological capital (PsyCap); organizational resources, relational resources; job satisfaction; intention to remain an entrepreneur; Qualitative Comparative Analysis (FsQCA).

## TABLE DES MATIÈRES

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>2</b>
<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>5</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>10</b>
<b>LISTE DES FIGURES .....</b>	<b>11</b>
<b>PREMIER CHAPITRE - PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE.....</b>	<b>14</b>
1. L'INCAPACITÉ DES ENTREPRENEURS NOUVELLEMENT DÉMARRÉS À GÉRER LE STRESS .....	14
2. VALIDITÉ ET PERTINENCE MANAGÉRIALE DE LA PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE : LA RÉSIDENCE .....	17
2.1 Partenaire de projet.....	18
2.2 Défis des entrepreneurs émergents au Québec .....	19
2.1.1. Phase 1 : démarche inductive.....	19
2.1.2. Phase 2 : démarche déductive.....	22
3. L'ADAPTATION AU STRESS EN ENTREPRENEURIAT.....	26
3.1. Les stratégies adoptées pour faire face au stress.....	29
4. LA RÉSILIENCE DE CARRIÈRE DE L'ENTREPRENEUR COMME CAPACITÉ SUSCEPTIBLE D'ATTÉNUER LES EFFETS NÉGATIFS DU STRESS.....	31
4.1. L'objectif et les questions de la recherche .....	33
5. CONTRIBUTIONS THÉORIQUES ET MANAGÉRIALES.....	35
5.1. Sur le plan théorique.....	35
5.2. Sur le plan managérial .....	38
<b>DEUXIÈME CHAPITRE - CADRE THÉORIQUE .....</b>	<b>41</b>
1. LE STRESS : DÉFINITIONS, THÉORIES ET MODÈLES .....	41
1.1. L'approche physiologique.....	41
1.2. L'approche interactionniste.....	43
1.2.1. Le modèle Job Demands-Control .....	43



1.2.2.	Le modèle effort-reward imbalance.....	46
1.3.	L'approche transactionnelle.....	46
1.4.	D'autres approches théoriques du stress.....	49
1.4.1.	Le modèle Stress-Strain-Outcome (SSO).....	49
1.4.2.	La théorie des événements du stress.....	50
1.5.	L'importance des ressources dans l'atténuation du stress.....	58
1.6.	Le stress en contexte entrepreneurial.....	60
1.6.1.	Déterminants du stress en contexte entrepreneurial.....	60
1.6.2.	Résultats du stress des entrepreneurs.....	63
2.	LA RÉSILIENCE INDIVIDUELLE.....	65
2.1.	Origines et définitions de la résilience individuelle.....	65
2.2.	La résilience des entrepreneurs.....	69
2.2.1.	La théorie Broaden and build et la résilience des entrepreneurs ..	71
2.2.2.	L'importance de la résilience des entrepreneurs.....	72
2.2.3.	Critiques pour les recherches antérieures.....	75
2.3.	La résilience de carrière.....	76
2.3.1.	Définitions et conceptualisation de la résilience de carrière.....	76
2.3.2.	Résilience de carrière et stress.....	78
2.3.3.	Déterminants et conséquences de la résilience de carrière.....	79
2.4.	Développement de la résilience de carrière des entrepreneurs.....	80
2.4.1.	L'approche de Duchek (2018).....	80
2.4.2.	La théorie COR et le principe de caravane de ressources.....	81
2.4.3.	Trois exemples de ressources pour renforcer la résilience de carrière des entrepreneurs.....	83
3.	LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENTREPRENEURS ET L'INTENTION DE DEMEURER EN ENTREPRENEURIAT.....	86
3.1.	La satisfaction au travail des entrepreneurs.....	86
3.2.	L'intention de demeurer entrepreneur.....	91
	<b>TROISIÈME CHAPITRE - CADRE CONCEPTUEL.....</b>	<b>95</b>
1.	CADRE CONCEPTUEL GLOBAL DE LA THÈSE.....	95
2.	PRÉSENTATION DES TROIS ÉTUDES.....	97

2.1. Hypothèses et cadre conceptuel du premier article .....	97
2.2. Hypothèses et cadre conceptuel du deuxième article .....	101
2.3. Hypothèses et cadre conceptuel de la troisième étude.....	104
<b>QUATRIÈME CHAPITRE - CADRE OPÉRATOIRE.....</b>	<b>108</b>
1. POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE .....	108
1.1. Les épistémès positivistes.....	110
2. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES.....	112
3. DEVIS DE RECHERCHE .....	113
3.1. Procédure et outils de collecte de données .....	114
3.1.1. Étude transversale .....	114
3.1.2. Étude longitudinale .....	115
3.2. Critères d'inclusion des participants.....	115
3.3. Méthodes d'analyse de données .....	116
3.3.1. Méthodes pour l'adaptation de l'échelle de mesure de la résilience de carrière .....	116
3.3.2. Article 1 : Médiation modérée .....	117
3.3.3. Article 2 : Médiation longitudinale.....	120
3.3.4. Article 3 : Analyse configurationnelle (FsQCA) .....	121
4. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE TRANSVERSALE .....	122
4.1. Mesures de la résilience des entrepreneurs.....	122
4.2. Résilience de carrière des entrepreneurs.....	124
4.3. L'engagement de carrière de Carson et Bedeian (1994) et la résilience de carrière.....	125
4.4. Mesure de la résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994).....	126
4.5. Méthodologie .....	127
4.6. Résultats.....	128
4.7. Discussion.....	130
<b>CINQUIÈME CHAPITRE - ARTICLES DE LA THÈSE .....</b>	<b>132</b>
ARTICLE 1: THE ROLE OF CAREER RESILIENCE IN THE STRESS ADJUSTMENT OF RECENTLY STARTED ENTREPRENEURS: EFFECT ON INTENTION TO REMAIN AN ENTREPRENEUR..	133

ARTICLE 2: NAVIGUER LES ADVERSITÉS : COMMENT LA RÉSILIENCE DE CARRIÈRE DES NOUVEAUX ENTREPRENEURS FAVORISE LEUR SATISFACTION AU TRAVAIL ET LEUR POURSUITE EN ENTREPRENEURIAT.....	174
ARTICLE 3: BÂTIR LA RÉSILIENCE DES ENTREPRENEURS : APPROCHE CONFIGURATIONNELLE DE LA CARAVANE DES RESSOURCES .....	213
<b>SIXIÈME CHAPITRE - DISCUSSION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS, LIMITES ET PISTES DE RECHERCHES FUTURES.....</b>	<b>263</b>
1. DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....	263
2. CONTRIBUTIONS THÉORIQUES .....	271
3. CONTRIBUTIONS MANAGÉRIALES.....	275
4. LIMITES DE LA RECHERCHE ET PISTES DE RECHERCHES FUTURES.....	279
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>282</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>	<b>284</b>
<b>ANNEXE A – QUESTIONNAIRE ÉTUDE LONGITUDINALE.....</b>	<b>331</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Les grands défis des entrepreneurs émergents du Québec .....	23
Tableau 2.1	Résumé des différentes approches du stress.....	56
Tableau 3.1	Exemples de définitions de la résilience individuelle .....	67
Tableau 3.2	Exemples de définitions de la résilience des entrepreneurs .....	70
Tableau 3.3	Résultats de la résilience individuelle en entrepreneuriat .....	74
Tableau 6.1	La résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994).....	126
Tableau 6.2	Mesures de la résilience de carrière des entrepreneurs (RCE).....	127
Tableau 6.3	Contributions factorielles, fiabilité et variance expliquée.....	129
Tableau 6.4	Résultats de l'AFC .....	130

## LISTE DES FIGURES

Figure 1.1	Le degré d'importance des défis pour les entrepreneurs .....	25
Figure 2.1	Les trois phases du syndrome général d'adaptation .....	43
Figure 2.2	Le modèle <i>Job Demands-Control</i> .....	44
Figure 2.3	Le modèle <i>Stress-Strain-Outcome (SSO)</i> .....	50
Figure 2.4	Théorie des événements de stress (SET).....	52
Figure 3.1	Modèle théorique de la résilience de carrière.....	79
Figure 3.2	Dynamique de développement de la résilience de carrière .....	83
Figure 4.1	Le modèle de comportement planifié d'Ajzen (1991) .....	93
Figure 5.1	Cadre conceptuel général proposé.....	95
Figure 5.2	Modèle conceptuel du premier article .....	101
Figure 5.3	Modèle conceptuel du deuxième article .....	104
Figure 5.4	Modèle conceptuel de troisième article.....	107
Figure 6.1	Exemple d'un chemin de médiation.....	121
Figure 6.2	AFC de la résilience de carrière des entrepreneurs .....	130

## REMERCIEMENTS

Cette thèse marque la fin d'un parcours long et enrichissant, rendu possible grâce au soutien de nombreuses personnes. À cette étape, je tiens à exprimer ma gratitude et ma reconnaissance à toutes les personnes qui m'ont formé, aidé et soutenu tout au long de ce travail.

Je tiens d'abord à remercier mon directeur de thèse, monsieur Étienne St-Jean, pour son soutien indéfectible, son encadrement exemplaire et sa disponibilité exceptionnelle. Il est rare de rencontrer un professeur aussi généreux de son temps, brillant dans ses commentaires et rigoureux dans son approche. Je le remercie pour ses encouragements constants, ses conseils avisés et son dévouement à chaque étape de ce projet de recherche. Merci de m'avoir toujours poussée à donner le meilleur de moi-même et à devenir un meilleur chercheur. Je vous reste reconnaissant pour toujours !

Je remercie chaleureusement les membres de mon comité de thèse, madame Chloé Fortin-Bergeron, madame Florence Guiliani et monsieur Olivier Torrès pour le temps consacré à la lecture et à l'évaluation de mon travail de thèse, ainsi que pour leurs précieux commentaires et suggestions.

Je souhaite également exprimer ma profonde gratitude aux responsables de l'École des Entrepreneurs du Québec, et en particulier à madame Tracey-Ann Powers d'avoir accepté d'être membre de mon comité de thèse. Je la remercie grandement.

Un grand merci à mes amis et collègues. Vos encouragements, votre soutien et vos petites tapes dans le dos m'ont porté jusqu'à la fin.

Je remercie chaleureusement mes parents pour tous les sacrifices qu'ils ont faits. L'éducation est le plus beau cadeau qu'ils pouvaient me donner. Merci d'avoir cru en moi et de m'avoir permis de réaliser mes rêves. Je vous aime profondément.

Enfin, je remercie ma chère femme, envers qui je suis infiniment reconnaissant pour son appui et son soutien tout au long de cette aventure. Merci pour ton enthousiasme contagieux à l'égard de mes travaux et de la vie en général.

## **PREMIER CHAPITRE**

### **PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE**

#### **1. L'INCAPACITÉ DES ENTREPRENEURS NOUVELLEMENT DÉMARRÉS À GÉRER LE STRESS**

La vitalité d'une économie ne se mesure pas seulement par la présence d'un niveau approprié d'entreprises en activité (stock d'entreprises), mais aussi par un processus continu de création de nouvelles entreprises (flux d'entreprises) (Nica, 2021). À l'ère actuelle, les nouvelles entreprises jouent un rôle crucial pour l'économie et la société, car elles stimulent la croissance économique (Acs, 1996; Audretsch, 2006; Audretsch et Keilbach, 2004; Carree et al., 2007; Carree, 2002; Stel et al., 2005), génèrent de nouveaux emplois (Arauzo Carod et al., 2008; Baptista et Preto, 2011; Delfmann et Koster, 2016) et injectent de l'énergie dans les marchés en apportant souvent de nouveaux produits et services, élargissant ainsi les choix des consommateurs (Hormiga et al., 2011). Également, elles intensifient la concurrence, ce qui peut stimuler les entreprises déjà présentes sur le marché à améliorer la qualité ou baisser les prix de leurs produits ou services pour rester compétitives (Hormiga et al., 2011).

Outre ses bénéfices pour l'économie et la société, la création de nouvelles entreprises profite également à l'acteur principal, l'entrepreneur. Dans ce cadre, la création d'entreprises représente une expérience émotionnelle positive pleine de passion (Cardon et al., 2009), de dynamisme et d'énergie émotionnelle (Bird, 1989). Également, elle produit la satisfaction professionnelle et familiale (Padovez-Cualheta et al., 2019), augmente le bien-être (Wiklund et al., 2019) et se voit comme une source d'épanouissement et de développement personnel et professionnel (Carter et al., 2003). Cela dit, plusieurs auteurs (Patzelt et Shepherd, 2011; Rubino et al., 2009; Wei et al., 2015) suggèrent que les tâches et les rôles associés au fait d'être entrepreneurs peuvent générer des émotions négatives considérables pour ceux qui choisissent et poursuivent une carrière entrepreneuriale. En effet, la carrière d'entrepreneur se caractérise par



l'existence de facteurs non négligeable de stress, qui peuvent nuire à la santé mentale des entrepreneurs (Cardon et Patel, 2015; Omrane et al., 2018; Shepherd et al., 2010; Wincent et Örtqvist, 2009). Selon Sheehan et St-Jean (2014, p. 2), « *l'entrepreneuriat n'est pas une carrière où tout se déroule rondement, sans difficultés* », mais elle est une carrière difficile et exigeante dont l'entrepreneur doit traverser des périodes de stress intense (Ben Tahar, 2011a, 2011b) faisant ainsi d'eux des candidats potentiels à des maladies et des troubles psychologiques tel que l'épuisement professionnel (Omrane et al., 2018; Shepherd et al., 2010).

De façon générale, les employés dans toute profession ou carrière courent le risque du stress (voir par exemple, Beck (2011); Brown et Campbell (1990); Narayanan et al. (1999)), et il en va de même pour les entrepreneurs (Cardon et Patel, 2015; Grant et Ferris, 2012; White et Gupta, 2020). Plus encore, la carrière entrepreneuriale se considère comme l'un des cheminements professionnels les plus stressants, de sorte que l'idée même que l'entrepreneuriat est stressant est « omniprésente » (Uy et al., 2013). Il y a 30 ans, Boyd et Gumpert (1983) révélaient que jusqu'à 65% des entrepreneurs reconnaissent des symptômes du stress au moins une fois par semaine. Des études ultérieures (Buttner, 1992; Cardon et Patel, 2015; Jamal, 1997; Lewin-Epstein et Yuchtman-Yaar, 1991) qui comparaient le niveau du stress des entrepreneurs à celui des employés, ont révélé que le niveau du stress ressenti par les entrepreneurs est souvent plus élevé que celui ressenti par les employés. Cela est dû principalement à la spécificité de la carrière entrepreneuriale, comme le mentionnent Uy et al. (2013, p. 584, traduction libre):

L'entrepreneuriat est une aventure gratifiante, mais stressante, car il est associé à la prise de risque, à l'incertitude des revenus et des résultats, à un effort de travail intense, à de longues heures de travail, à l'autonomie de décision et à des responsabilités considérables (Aldrich and Martinez, 2001, Boyd and Gumpert, 1983, Covin and Slevin, 1991, Wiklund, 1999). Les entrepreneurs accomplissent généralement des tâches telles que la reconnaissance des opportunités commerciales, la planification des activités, l'acquisition de ressources, l'embauche, la gestion et la direction des

employés, la résolution créative des problèmes et la prise de décision rapide dans des situations incertaines et ambiguës (Douglas et Shepherd, 2000, Patzelt et Shepherd, 2011). En raison de la nature de ces tâches, les entrepreneurs connaissent généralement des niveaux de stress très élevés.

Bien que le stress ait généralement été considéré comme un problème déterminant de la carrière entrepreneuriale dans son ensemble et un élément inévitable du fait de posséder et gérer une entreprise (Akande, 1994; Boyd et Gumpert, 1983; Cocker et al., 2012; Rauch et al., 2018), les entrepreneurs, particulièrement dans les premières années de leur activité, courent le risque de stress plus que les entrepreneurs plus établis. Statistiquement parlant, plusieurs entrepreneurs récemment démarrés sont souvent confrontés à la réalité de l'échec dans leurs affaires (Lee et al., 2011; Ucbasaran et al., 2012) de sorte que la disparition précoce d'une nouvelle entreprise est un destin plus probable que sa survie (Artinger et Powell, 2016; Cefis et al., 2022; Cefis et Marsili, 2006; Lee et al., 2011; Thornhill et Amit, 2003; Ucbasaran et al., 2012; Van gelder et al., 2007). Par exemple, le taux moyen de survie des nouvelles entreprises canadiennes pendant cinq ans après leur entrée à l'économie est de 68,7%, alors que ce taux ne dépasse pas 46 % pendant dix ans suivant l'année de la création (Innovation Sciences et Développement économique Canada, 2022). Selon Duran-Whitney (2004), le taux d'échec élevé au sein des nouvelles entreprises indique la présence de facteurs considérables de stress financiers et émotionnels associés à la création et à l'exploitation d'une nouvelle entreprise.

Effectivement, il est bien établi que les nouveaux entrepreneurs sont plus vulnérables et plus fragiles du fait qu'ils dirigent des nouvelles entreprises accablées par le handicap de la nouveauté (*liability of newness*) (Stinchcombe, 1965) ainsi que par le handicap de la petite taille (*liability of smallness*) (Aldrich et Auster, 1986). Ces deux handicaps traduisent le manque de visibilité à long terme et d'expérience, au manque ou à la faible légitimité des nouvelles entreprises auprès des parties prenantes externes (tels que les fournisseurs, les bailleurs de fonds, les banques, etc.), aux routines organisationnelles sous-développées et au manque des ressources financières et

managériales pour concurrencer les entreprises établies (Breivik-Meyer et al., 2020; Ucbasaran et al., 2012). Par conséquent, comme les ressources sont limitées pour faire face aux demandes et exigences de la carrière entrepreneuriale (Baker et Nelson, 2005), certains nouveaux entrepreneurs ne parviennent pas à faire face au stress découlant de leur contexte professionnel (Omrane et al., 2018). Dans une telle situation, les nouveaux entrepreneurs peuvent subir des effets néfastes, menaçant ainsi leur santé, la poursuite de leur carrière entrepreneuriale et l'avenir de leurs entreprises (Omrane et al., 2018; Smida et Khelil, 2010).

Actuellement, certains nouveaux entrepreneurs ne parviennent pas à gérer le stress. Par exemple, dans un travail récent réalisé sur un échantillon d'entrepreneurs émergents<sup>1</sup> au Québec, St-Jean et al. (2021) ont constaté que, parmi six grands défis auquel font face les entrepreneurs émergents, la gestion de la santé psychologique représente le deuxième plus grand défi. Ce défi comprend la gestion du stress et de la charge psychologique, faire face au fardeau psychologique de la vie d'entrepreneur et, enfin, la gestion de l'équilibre entre les différentes sphères de la vie de l'entrepreneur. En outre, ces auteurs ont constaté que ce défi est positivement lié à l'épuisement professionnel ressenti par les entrepreneurs. Conséquemment, plus les entrepreneurs déclarent faire face au stress au travail, plus ils sont à risque de ressentir de l'épuisement professionnel (St-Jean et al., 2021).

## 2. VALIDITÉ ET PERTINENCE MANAGÉRIALE DE LA PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE : LA RÉSIDENCE

Pendant la résidence<sup>2</sup>, j'ai intégré une équipe de chercheurs travaillant sur un projet de recherche intitulé « La formation des entrepreneurs naissants : peut-on faire

---

<sup>1</sup> Les entrepreneurs émergents se composent des entrepreneurs naissants qui sont en processus de création de leurs entreprises ainsi que par de nouveaux entrepreneurs qui ont démarrés récemment leur entreprise.

<sup>2</sup> La résidence est une étape du programme DBA (Doctorat en Administration des Affaires) au cours de laquelle l'étudiant est amené à tester la pertinence et la validité managériale de sa problématique de recherche en l'exposant à la réalité du milieu des affaires.

mieux ? ». Cette équipe, composée de dix chercheurs provenant de divers établissements d'enseignement<sup>3</sup> supérieur au Québec, s'est investie à analyser les besoins et les défis rencontrés par les entrepreneurs naissants et nouvellement démarrés (appelés également entrepreneurs émergents), afin de concevoir une approche d'accompagnement et de formation innovante, mieux adaptée pour les soutenir. Plus précisément, l'équipe de chercheurs visait : 1) l'exploration des difficultés et besoins des entrepreneurs naissants et nouvellement démarrés, ainsi que la perception des acteurs de la formation et de l'accompagnement, 2) l'information des acteurs de la formation et de l'accompagnement sur les défis rencontrés par leur clientèle et les éventuelles inadéquations avec l'offre actuelle, 3) la conception d'un nouveau parcours de formation et d'accompagnement pour les entrepreneurs, et 4) la mise à l'épreuve de la pertinence et de l'efficacité du nouveau parcours par le biais d'une quasi-expérimentation.

## 2.1 Partenaire de projet

L'équipe de chercheurs a collaboré avec plusieurs partenaires impliqués dans le soutien aux entrepreneurs, notamment l'École des Entrepreneurs du Québec (ÉEQ), anciennement connue sous le nom de *SAJE Accompagnateur d'entrepreneurs*. Cette collaboration revêt une importance particulière étant donné que l'ÉEQ joue un rôle central en tant qu'institution de formation exclusive au sein du réseau de services PME MTL qui, depuis la réorganisation des soutiens en 2015, regroupe elle-même six organisations offrant du soutien au démarrage et à la croissance de l'entreprise sur le territoire de Montréal. L'ÉEQ, avec une expérience de plus de 30 ans dans ce domaine, se distingue comme une organisation phare dans la formation et l'accompagnement entrepreneurial. Au-delà de son rôle majeur sur l'île de Montréal, l'institution a été mandatée par le gouvernement du Québec pour étendre ses services à sept régions de

---

<sup>3</sup> L'équipe des chercheurs s'est composée de professeurs, de post doctorants et de doctorants de l'Université de Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université Laval (ULaval), l'université du Québec à Montréal (UQÀM) et le Haut École de Commerce à Montréal (HEC Montréal).

la province, en collaboration avec des partenaires locaux, avec l'objectif ultime de couvrir l'ensemble du Québec. Ce tournant dans l'histoire de l'ÉEQ la place au cœur de la restructuration des services de formation pour les entrepreneurs au Québec. Il est impératif, pour ce partenaire, de recentrer son intervention sur les besoins et les difficultés des entrepreneurs afin de garantir sa pertinence au sein de l'écosystème entrepreneurial. Également, l'ÉEQ vise à acquérir une compréhension approfondie des particularités des entrepreneurs naissants et nouvellement démarrés qui pourraient nécessiter des ajustements dans son offre de services. Par ailleurs, avec le développement du programme exclusif Acquisition et gestion d'entreprise, une formation diplômante reconnue par le ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur du Québec, l'institution aspire à demeurer un leader en matière de formation et d'accompagnement des entrepreneurs.

## **2.2 Défis des entrepreneurs émergents au Québec**

Afin d'explorer et identifier les enjeux et les défis auxquels font face les entrepreneurs émergents au Québec, l'équipe de chercheurs a adopté une approche méthodologique mixte, conforme aux recommandations de DeVellis (2012) et Slavek et Drnovšek (2012a). Cette approche a été structurée en deux phases principales, lesquelles s'enchevêtrent de manière séquentielle.

### *2.1.1. Phase 1 : démarche inductive*

Dans la première phase, l'équipe a généré une liste pertinente d'items/défis, les regroupant ensuite en catégories. Cette démarche s'est appuyée sur une approche inductive basée sur la cartographie des concepts en groupe (CCG) en cinq étapes. Au cours de la première étape de la CCG, nous avons sollicité la participation de 58 entrepreneurs émergents, les invitant à contribuer à quatre groupes de discussion organisés dans différentes régions du Québec, notamment dans les grands centres tels que Montréal et Québec, ainsi que dans des régions périphériques telles que la Mauricie

et l'Estrie. Ce processus a été révélateur des principaux défis auxquels font face les entrepreneurs émergents, générant ainsi plus de 200 idées identifiées par les participants. Subséquemment, les différentes idées identifiées ont été méthodiquement consolidées, aboutissant à une liste épurée de 89 items/défis après plusieurs itérations visant à formaliser chaque élément, à travers l'élimination des chevauchements, la restriction à une idée par item, l'assurance d'une compréhension à la première lecture, et l'application de prétests successifs. Dans la deuxième étape de la CCG, la liste de 89 items/défis a été soumise à l'évaluation et au classement par un panel d'entrepreneurs ( $n = 72$ ) qui ont attribué des notations en fonction de l'importance perçue de chaque défi, de sa priorité actuelle, ainsi que de la disponibilité perçue de soutiens et d'accompagnement pour y faire face. La troisième étape de la CCG a été dédiée à l'identification des défis et enjeux prioritaires pour les entrepreneurs, en mobilisant des analyses multivariées telles que l'analyse de positionnement multidimensionnel et l'analyse de classement ascendant hiérarchique. La quatrième étape de la CCG a pris la forme de séances de bilan avec 41 entrepreneurs parmi les participants aux groupes de discussion. Ces échanges ont contribué à assurer la validité externe des items/défis identifiés. Enfin, la cinquième étape de la CCG a orienté nos efforts vers la structuration formelle des items/défis en vue de la validation lors de la deuxième phase de ce projet.

En ce qui concerne l'évaluation et la classification des items/défis, la procédure de Rosas et Camphausen (2007) basée sur la CCG a été suivie dans cette opération. Ainsi, les 89 items évalués par les entrepreneurs dans la deuxième étape de la CCG ont été soigneusement examinés par cinq chercheurs de l'équipe pour ne retenir que ceux qui représentent spécifiquement des défis ou enjeux pour l'entrepreneur, éliminant ceux qui réfèrent à des soutiens désirables, mais qui ne constituaient pas de véritables défis. À l'issue de ce processus de vérification, 75 items/défis ont été identifiés comme adéquats. Ensuite, l'étape 3 de notre démarche de recherche a été initiée avec ces 75 items/défis, et les cinq chercheurs ont pu déterminer six dimensions, dont chacune, correspondant à l'un des six défis majeurs auxquels font face les entrepreneurs émergents.

Conformément à la méthodologie préconisée par Rosas et Camphausen (2007), une échelle de type Likert à cinq degrés a été mobilisée afin de mesurer l'importance de chaque défi en impliquant les 72 entrepreneurs participants à la CCG lors de la deuxième étape. L'objectif principal était de créer une mesure de la moyenne pour chacun des six groupements de défis identifiés, en prenant en compte les items spécifiques associés à chacun, puis de vérifier la corrélation de ces items avec la mesure de la moyenne. Pour que l'item soit considéré comme pertinent, la corrélation entre l'item et la moyenne de la dimension a été retenue. Nous avons appliqué un seuil de corrélation recommandé de 0,40 pour évaluer la pertinence de chaque item. Également, pour garantir la validité des défis, nous avons effectué une rétention initiale des quatre meilleurs items par dimension. Les corrélations de ces items avec leurs moyennes respectives varient de 0,527 à 0,817, toutes dépassant le seuil recommandé. Pour consolider nos résultats, une variable représentant la moyenne des quatre items par dimension a été créée, et les corrélations ont été recalculées. La moyenne des quatre items a présenté des corrélations minimales de 0,636 et maximales de 0,858 avec chacun de ces quatre items, et des corrélations remarquablement plus faibles avec le reste des items, établissant ainsi un seuil adéquat pour confirmer la validité de notre sélection. De plus, les coefficients d'alpha de Cronbach obtenus varient entre 0,581 et 0,852, considérées comme excellentes, même si en tenant en compte du nombre restreint de répondants. Finalement, compte tenu de l'adéquation du nombre d'items à quatre, nous avons identifié le cinquième item le plus pertinent pour chaque regroupement, en respectant la démarche déductive qui préconise le retranchement d'un item et en considérant l'impossibilité d'en ajouter un manquant. À la fin de la troisième étape de la CCG, le nombre d'items/défis a été réduit de 75 à 30 items/défis.

Avec les cinq items de chacune des six dimensions pour décrire les défis, nous avons entrepris une approche de reformulation dans le but de sélectionner uniquement les formulations les plus concises, en éliminant toute référence explicite ou implicite à un soutien aux entrepreneurs. Pour accomplir cette tâche, deux chercheurs ont collaboré pour reformuler les éléments, et leurs propositions ont été validées ou des

suggestions alternatives ont été fournies par deux autres chercheurs. À ce stade, un item a été ajouté pour tenir compte d'une reformulation lorsque l'item initial comportait deux dimensions. Après l'établissement d'un consensus entre les quatre chercheurs, quatre chercheurs supplémentaires et deux responsables de formation ont été consultés pour valider que les formulations finales pour chacun des items: i) reflétaient l'essence de l'item original, et ii) permettaient de répondre à la question d'orientation suivante : Dans quelle mesure faites-vous face à ce défi en ce moment ? (Échelle Likert de 5 modalités de 1-Pas du tout à 5-Énormément). Finalement, toutes les parties impliquées ont approuvé les formulations finales des items proposés.

### *2.1.2. Phase 2 : démarche déductive*

Dans la phase déductive, les 31 items/défis retenus à la fin de la phase inductive ont tout d'abord été testés auprès d'un échantillon<sup>4</sup> de 226 entrepreneurs émergents, composait majoritairement par des femmes (53%), d'âge varié (l'âge moyen est de 38,36 ans), sans enfant (51,1%) et avec au moins un diplôme de premier cycle (ou équivalent) (74,8%). Bien que 32,6% soient nés en dehors du Canada, la grande majorité résidait au Québec (93,3%).

---

<sup>4</sup> Les données ont été collectées à l'aide d'un formulaire en ligne via la plateforme [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com). Le questionnaire a été distribué sur les réseaux sociaux (Facebook et LinkedIn) des chercheurs et via divers partenaires qui forment et regroupent des entrepreneurs, notamment l'ÉEQ.



L'objectif principal de cette collecte était de vérifier la validité des 31 items mesurant les défis rencontrés par les entrepreneurs émergents. Pour ce faire, des analyses factorielles exploratoires (AFE) ont été effectuées, révélant une structure à 6 facteurs en cohérence avec les 6 regroupements préalablement identifiés par la CCG, mais avec une réduction de 7 éléments au total (tableau 1.1). À la suite de ces ajustements, les résultats ont indiqué une fiabilité excellente, avec des coefficients alpha de Cronbach oscillant entre 0,788 et 0,926. Une distribution satisfaisante des moyennes des éléments de chaque regroupement a également été observée, avec des corrélations entre clusters variant de 0,322 à 0,626. Ces résultats ont attesté d'une excellente validité convergente et divergente des 6 groupes de défis avec d'autres construits tels que l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'épuisement professionnel, la taille de l'entreprise, l'engagement dans la carrière entrepreneuriale, la satisfaction d'être entrepreneur et la satisfaction perçue de la performance de l'entreprise.

Tableau 1.1  
Les grands défis des entrepreneurs émergents du Québec

<b>Défis</b>	<b>Mesures</b>
<b>Gestion du développement de l'entreprise</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planifier les opérations et services selon le développement du projet entrepreneurial</li> <li>2. Maîtriser les fondements en gestion</li> <li>3. Identifier les défis spécifiques des différentes phases de développement</li> <li>4. Développer une réflexion stratégique</li> </ol>
<b>Gestion financière et légale</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les outils pour la gestion financière</li> <li>2. Connaître les règles fiscales</li> <li>3. Connaître les obligations des cadres juridiques et réglementaires</li> <li>4. Planifier le financement des projets de l'entreprise</li> </ol>
<b>Gestion de la santé psychologique</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gérer le stress et la charge psychologique</li> <li>2. Faire face au fardeau psychologique de la vie d'entrepreneur</li> <li>3. Gérer l'équilibre entre les différentes sphères de la vie d'entrepreneur</li> </ol>
<b>Gestion de la carrière entrepreneuriale</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Développer de l'autonomie comme entrepreneur</li> <li>2. Aborder l'échec en affaires de manière à apprendre de ses erreurs</li> <li>3. S'approprier les rôles d'un entrepreneur</li> <li>4. Être conscient des réalités de la vie d'entrepreneur</li> <li>5. Avoir une bonne connaissance de soi</li> </ol>

<b>Gestion des technologies numériques</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprendre les rôles des différents experts qui offrent leurs services</li> <li>2. Gérer les affaires électroniques (ex. : créer un site informationnel ou transactionnel)</li> <li>3. Gérer la présence web/en ligne (ex. : fréquence de publication et contenus, gestion de l'image corporative, etc.)</li> <li>4. Choisir les outils numériques adaptés à l'entreprise (ex. : logiciels, médias sociaux, etc.)</li> <li>5. Évaluer les impacts de l'utilisation d'outils numériques (ex. : ressources financières et humaines nécessaires)</li> </ol>
<b>Gestion du capital humain</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attribuer les tâches selon les compétences des personnes</li> <li>2. Gérer la santé et la sécurité au travail</li> <li>3. Gérer le capital humain de l'entreprise</li> </ol>

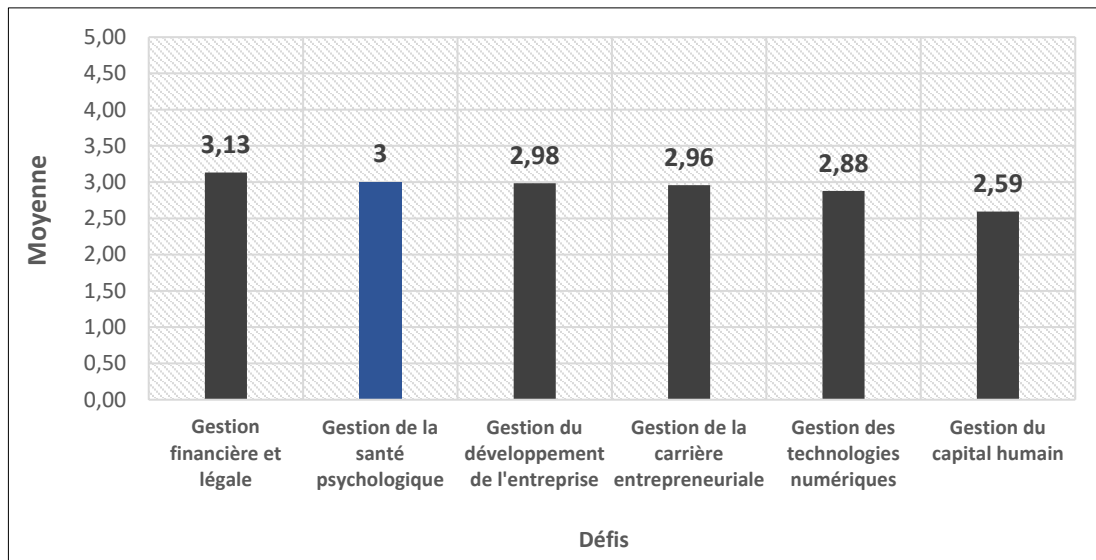
À la suite de cette première collecte de données, une seconde phase de collecte a été entreprise dans le but de vérifier l'importance de ces défis au sein d'un échantillon plus étendu et représentatif des entrepreneurs du Québec. Cette enquête a été menée en collaboration avec l'entreprise Léger Marketing 360, mobilisant un panel de 389 entrepreneurs entièrement québécois. Ce panel web d'entrepreneurs a été fusionné avec l'échantillon initial de 226 entrepreneurs pour constituer la base de données sur laquelle nous avons effectué nos analyses. En ce qui concerne les résultats<sup>5</sup>, il a été observé que les entrepreneurs émergents du Québec font face généralement à un total de 24 défis, réparties sur 6 catégories de défis (figure 1.1). En termes d'importance, nous avons découvert que le défi de la gestion de la santé psychologique, qui comprend la gestion du stress et de la charge psychologique, faire face au fardeau psychologique de la vie d'entrepreneur et, enfin, la gestion de l'équilibre entre les différentes sphères de la vie de l'entrepreneur vient au 2e rang dans l'ordre d'importance de défis après la gestion financière et légale. En outre, la gestion du stress et de la charge psychologique arrive

---

<sup>5</sup> Nous évoquons dans ce point les résultats qui nous intéressent seulement, à savoir les résultats sur le stress. Pour plus amples informations sur les autres analyses et résultats de l'étude en générale, voir le rapport suivant : St-Jean, É., M. Tremblay et I. Elalaoui (2021). « Les défis des entrepreneurs émergents du Québec », Institut de recherche sur les PME, Trois-Rivières (Québec). Lien vers le rapport : [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/FWG/GSC/Publication/467/21/14174/1/585752/5/O0004091551\\_Rapport\\_De\\_fis\\_des\\_entrepreneurs\\_e\\_mergents\\_du\\_Qu\\_bec.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/FWG/GSC/Publication/467/21/14174/1/585752/5/O0004091551_Rapport_De_fis_des_entrepreneurs_e_mergents_du_Qu_bec.pdf).

au premier rang dans l'ordre d'importance (avec une moyenne de 3,07 sur 5) parmi les trois éléments qui constituent l'enjeu de la gestion de la santé psychologique.

Figure 1.1  
Le degré d'importance des défis pour les entrepreneurs



Source : Calcul de l'auteur

En effet, la résidence nous a offert deux éléments essentiels, à savoir l'exploration du phénomène étudié ainsi que sa pertinence pour les entrepreneurs nouvellement démarrés. Plus précisément, l'exploration des défis auxquels sont confrontés les entrepreneurs a révélé l'existence d'un défi lié à la gestion du stress chez les nouveaux entrepreneurs. De même, nous avons pu constater l'importance de ce défi parmi les principaux enjeux et défis auxquels font face ces entrepreneurs. Les résultats de la résidence ont confirmé à la fois la validité managériale de notre problématique de recherche et sa pertinence pour être abordée et traitée dans le cadre d'un projet de DBA.

### 3. L'ADAPTATION AU STRESS EN ENTREPRENEURIAT

L'organisation mondiale de la santé (OMS) considère le stress comme « *l'épidémie sanitaire du 21<sup>e</sup> siècle* » (Cardon et Patel, 2015). Bien que les facteurs qui contribuent au stress au travail peuvent ne pas être différents pour les employés et les entrepreneurs, alors que les répercussions sont considérablement différentes en raison de la différence des responsabilités économiques et sociales entre les entrepreneurs et les employés (Torrès et al., 2022). Étant donné son statut, le moindre problème de santé de l'entrepreneur peut avoir des effets néfastes sur l'ensemble de l'entreprise, particulièrement s'il s'agit d'une petite entreprise (Chao et al., 2007). Selon Mintzberg (1979, p. 312), les petites entreprises sont « *...dépendantes de la santé et des caprices d'un seul individu. Une crise cardiaque peut littéralement anéantir le principal mécanisme de coordination de l'organisation* ». En conséquence, la santé des chefs des petites entreprises est probablement son premier capital immatériel (Stephan, 2018; Torrès et al., 2022; Torrès et Thurik, 2019).

Historiquement, la recherche en entrepreneuriat est souvent synonyme d'étude des facteurs favorisant le succès entrepreneurial et la santé économique des entreprises, très éloignée de la santé mentale de l'entrepreneur (Saoussany et Asbayou, 2019). Ce n'est que récemment que les études sur les facteurs nuisant à la santé de l'entrepreneur commencent à devenir un sujet de recherche d'intérêt dans les études en entrepreneuriat, notamment le stress en tant qu'antécédent clé de la santé mentale (Cardon et Patel, 2015; Jamal, 1997; Jamal, 2007; Omrane et al., 2018; Shepherd et al., 2010; Torrès et al., 2022; Torrès et Thurik, 2019; White et Gupta, 2020). À ce niveau, des études récentes (Fernet et al., 2016; Grant et Ferris, 2012; Kollmann et al., 2019; White et Gupta, 2020) ont tenté d'identifier les facteurs du stress dans le contexte entrepreneurial. Par exemple, Torres et Lechat (2012) (cité dans : Fernet et al., 2016) suggèrent l'existence de cinq sources de stress des entrepreneurs et qui sont associées à la gestion des ressources humaines, aux ventes, aux finances, aux fournisseurs et à l'administration de l'entreprise. De leur côté, White et Gupta (2020) ont mené une

revue systématique de la littérature, grâce à laquelle ils ont identifié trois principales raisons du stress pour les entrepreneurs à savoir le stress lié aux rôles entrepreneuriaux, le stress lié aux opérations commerciales et le stress général associé à la vie. Dans les détails, le stress lié aux rôles de l'entrepreneur découle de l'ambiguïté, des conflits et de la surcharge de rôles que l'entrepreneur doit remplir. Le stress lié aux opérations commerciales se réfère aux responsabilités liées à l'activité de l'entreprise dans son ensemble. Enfin, le stress général de la vie découle du stress que les entrepreneurs peuvent subir en dehors de l'environnement de travail (White et Gupta, 2020).

En milieu de travail, le stress a été conçu comme un facteur générateur d'une foule de problèmes et de diverses natures (psychologique, physiologique et comportementale) (Cardon et Patel, 2015; Foletti, 2012). Par exemple, le stress peut produire entre autres l'épuisement professionnel (Jin et al., 2020), des troubles de sommeil (Hinson et al., 2018), le cynisme (Burke et Mikkelsen, 2006; Kocoglu, 2014; Laschinger et Fida, 2014), la dépression et l'anxiété (Gray-Stanley et al., 2010; Schonfeld, 1990), l'absentéisme (Darr et Johns, 2008; Vasse et al., 1998), les pauses prolongées et l'isolement (Delaye et Boudrandi, 2010; Foletti, 2012; Omrane et al., 2018). En outre, si le stress persiste, il peut amener à l'insatisfaction au travail (Mansoor et al., 2011), l'intention de quitter l'emploi (Yin et Yang, 2002), voir même l'intention de quitter la carrière professionnelle (Liu et Onwuegbuzie, 2012).

Au contexte entrepreneurial, bien que les études empiriques examinant les conséquences du stress sur l'entrepreneur et son entreprise sont bien peu développées par rapport aux études sur le milieu du travail, celles-ci ont abouti à des arguments similaires. Par exemple, Cardon et Patel (2015) ont démontré que le stress au travail a un impact négatif sur la santé des entrepreneurs (mesurée par cinq indicateurs, dont quatre indicateurs de santé physique à savoir la consommation d'alcool, le tabagisme, l'activité physique et la prise de poids, et un indicateur de santé subjective mesuré par la dépression, l'état somatique et les relations interpersonnelles). Également, Cocker et al. (2013) ont constaté que les dirigeants des PME souffrant du stress et de problèmes

de santé au travail ont un taux d'absentéisme plus élevé et sont moins efficaces dans leur travail. De leur part, Lindblom et al. (2020) ont révélé que l'intention de sortie entrepreneuriale accroit avec l'augmentation du stress au travail, tandis que la satisfaction du travail entrepreneurial diminue. En outre, Sardeshmukh et al. (2021), sur la base des résultats cohérents tirés de l'examen de deux échantillons d'entrepreneurs américains et australiens, ces auteurs ont conclu que l'ambiguïté des rôles entrepreneuriaux et le conflit travail-famille, étant des facteurs générateurs du stress au travail, ont prédit l'épuisement des entrepreneurs qui, à son tour, prédit les intentions de sortie entrepreneuriale. Fait saillant, le stress au travail peut non seulement affecter l'intention de sortie entrepreneuriale, mais l'abandon réel de l'entreprise. Par exemple, sur la base d'une étude sur plusieurs cas de nouveaux entrepreneurs, Smida et Khelil (2010) ont trouvé que certains de ces entrepreneurs ont abandonné leurs nouvelles entreprises à cause d'un état d'insolvabilité irrémédiable et d'un état de stress permanent et insupportable. Dans le même ordre d'idées, Wirback et al. (2014) ont révélé que le stress, la charge de travail et le temps consacré pour le travail par les entrepreneurs augmentent les symptômes dépressifs de leurs enfants.

À contrario, les entrepreneurs avec une meilleure santé mentale sont plus susceptibles de persister dans leur travail entrepreneurial (Gorgievski et al., 2010; Patel et Thatcher, 2012), de redémarrer leurs entreprises après qu'une catastrophe externe les ait détruits (Kadowaki et al., 2016), de retarder la date de leur retraite (Kautonen et al., 2012) et de s'absenter moins de leur travail (Lechmann et Schnabel, 2014). De plus, les entrepreneurs avec une bonne santé dirigent souvent des entreprises plus performantes (Stephan, 2018). Pour toutes ces raisons, la gestion du stress au contexte entrepreneurial est l'un des besoins primordiaux pour les entrepreneurs (Drnovšek et al., 2010; St-Jean et al., 2022; Uy et al., 2013).

### 3.1. Les stratégies adoptées pour faire face au stress

En dépit que le stress soit considéré comme un ingrédient essentiel de la carrière entrepreneuriale et que le niveau de stress chez les entrepreneurs est souvent plus élevé comparativement, par exemple, aux employés (Cardon et Patel, 2015) et aux gestionnaires (Buttner, 1992), les entrepreneurs sont pourtant perçus comme disposant d'un plus grand contrôle de travail, une autorité décisionnelle et une autonomie plus élevée que les employés (Stephan, 2018). Selon Patzelt et Shepherd (2011, p. 235, traduction libre), « *l'autonomie caractérisant le travail indépendant offre aux individus diverses possibilités d'utiliser des outils d'adaptation plus efficacement que les employés afin de réguler les émotions négatives* ». D'ailleurs, les entrepreneurs peuvent choisir librement le contenu de leur travail, organiser et planifier les tâches à accomplir et non pas de supérieurs à qui rendre des comptes (Stephan, 2018). Également, les entrepreneurs diffèrent des employés de leurs traits de personnalité, valeurs et attitudes (Prottas, 2008), ce qui façonne la manière dont les entrepreneurs percevront les facteurs du stress. Par exemple, dans une recherche menée par Bennett et al. (2021), il a été observé que les entrepreneurs évaluent les sources de stress au travail en les catégorisant comme des défis, des menaces ou des obstacles. En conséquence, ces auteurs ont déduit que considérer le stress comme un défi était associé positivement au bien-être financier et à la satisfaction de vie, tandis que percevoir le stress comme une menace était lié négativement au bien-être financier et positivement à l'intention de quitter l'entreprise. Finalement, percevoir le stress comme un obstacle était associé positivement à la croissance de l'entreprise et négativement à l'intention de quitter celle-ci. Cela suggère que, bien que les entrepreneurs éprouvent souvent du stress au travail, certains entrepreneurs le gèrent mieux que d'autres.

Les études portant sur les facteurs d'adaptation au stress dans le contexte entrepreneurial se distinguent selon à ce que l'origine des facteurs permettant aux entrepreneurs de faire face au stress proviennent de ressources internes ou externes (Ahmed et al., 2022; Omrane et al., 2018). D'une part, certains entrepreneurs réduisent

le stress et ses effets potentiels avec un capital psychologique élevé (Baron et al., 2013), un contrôle comportemental (locus of control) élevé (Anderson, 1977; Rahim, 1996), une tolérance à l'ambiguïté et une propension à prendre des risques (Hai Yap et See Liang, 1997) et à travers l'affect positif des traits (Cardon et Patel, 2015) qui se réfère à la tendance à ressentir des émotions positives d'une façon fréquente (Gruber et Moskowitz, 2014). D'autre part, certains entrepreneurs arrivent à réduire l'effet du stress en cherchant du soutien externe auprès des membres de la famille, des amis ou d'autres personnes qui peuvent les aider (Ahmed et al., 2022). Par exemple, Pollack et al. (2012) ont souligné que les entrepreneurs qui détiennent plus de liens sociaux souffrent moins des effets du stress et, en conséquence, arrivent à garder pérennes leurs entreprises. D'autres entrepreneurs réduisent le stress en suivant des formations (Palacios, 2020) et en interagissant avec les autres entrepreneurs dans ces formations (St-Jean et al., 2022).

Comme nous l'avons constaté, les études sur le stress en contexte entrepreneurial, bien que peu nombreuses et relativement récentes comparativement aux recherches menées en milieu de travail, reconnaissent le rôle particulier de l'entrepreneur et de ses ressources internes pour atténuer celui-ci. En effet, et depuis longtemps, une partie importante des recherches en entrepreneuriat se concentre sur l'individu, l'entrepreneur (Chavez, 2016). Cette approche de recherche s'intéresse essentiellement à l'étude des caractéristiques personnelles de l'entrepreneur en affirmant que celles-ci représentent des ressources immatérielles et intangibles importantes que l'entrepreneur peut apporter à son entreprise (Hmieleski et al., 2015) et qui pourront même conditionner son succès entrepreneurial (Chavez, 2016). Dans cette recherche, nous suivons cette approche examinant le rôle des caractéristiques et des ressources individuelles de l'entrepreneur, en mettant particulièrement en lumière le rôle de sa résilience individuelle dans l'adaptation au stress. En effet, dans le contexte d'évènement stressant, la résilience individuelle se présente comme une ressource immatérielle d'importance capitale (Bonanno et al., 2012; Salisu et al., 2020; Tugade et al., 2004). Selon Mihaly (1990), cité dans Salisu et al. (2020, p. 286), parmi toutes



les caractéristiques de l'individu, « aucune qualité n'est plus utile, plus essentielle à la survie et plus susceptible d'améliorer la qualité de vie que la capacité de transformer l'adversité en un défi agréable (c'est la résilience) ». Dans le contexte entrepreneurial, Ahmed et al. (2022), ont récemment réalisé une recension systématique des écrits sur la résilience et le stress des entrepreneurs et ont conclu que « la littérature sur le stress a mis en évidence certains facteurs internes et externes clés qui influencent la manière dont les entrepreneurs gèrent le stress. Nous avons remarqué que ces facteurs recourent les antécédents de résilience [...]. Cependant, le lien entre résilience et atténuation du stress n'a pas été explicité dans le domaine de l'entrepreneuriat » (pp. 512-513, traduction libre). Conséquemment, ce travail de thèse vise à combler cette lacune en testant l'effet de la réduction du stress par la résilience de carrière chez les entrepreneurs récemment démarrés.

#### 4. LA RÉSILIENCE DE CARRIÈRE DE L'ENTREPRENEUR COMME CAPACITÉ SUSCEPTIBLE D'ATTÉNUER LES EFFETS NÉGATIFS DU STRESS

La majorité de nouvelles entreprises est souvent de petites tailles (Aldrich et Martinez, 2001). Dans ce type d'entreprises, les propriétaires dirigeants exercent une influence omniprésente (Mc Cartan-Quinn et Carson, 2003), comblant ainsi les lacunes en matière de ressources, s'engageant dans des pratiques (telles que l'innovation) et prenant des décisions afin de maintenir en vie leurs entreprises pendant les périodes difficiles (Hadjielias et al., 2022). En conséquence, toute vulnérabilité manifestée par ces propriétaires dirigeants face à des situations difficiles et défavorables peut entraver leur avenir en entrepreneuriat (Lindblom et al., 2020; Sardeshmukh et al., 2021) et réduire les chances de survie de leurs entreprises (Schonfeld et Mazzola, 2015; Torrès et al., 2022). Il est impératif, par conséquent, que ces entrepreneurs soient résilients.

En général, la résilience d'un individu, appelée également résilience individuelle ou psychologique, est souvent étudiée en tant que facteur essentiel de lutte contre le stress. Selon Norris et al. (2008, p. 129), « la plupart des définitions [de la

*résilience] mettent l'accent sur la capacité d'adaptation réussie face aux perturbations, au stress ou à l'adversité* ». Dans cette perspective, Chen et al. (2022) ont constaté que la résilience psychologique réduit l'effet du stress professionnel sur la santé mentale des infirmières psychiatriques. De même, dans une étude longitudinale réalisée entre 2012 et 2016 sur une grande cohorte de cadres d'entreprise, Kermott et al. (2019, p. 2, traduction libre) ont réalisé que « *la cohorte [des cadres] à faible résilience avait une prévalence de dépression 4 fois plus élevée et une prévalence d'anxiété presque 3 fois plus élevée par rapport à la cohorte [des cadres] à résilience plus élevée. Une résilience élevée était positivement associée au bien-être et négativement associée au stress perçu* ». D'autres études ont également prouvé que la résilience atténue l'effet du stress perçu sur la dépression chez les héroïnomanes (Wang et al., 2019), lutte contre l'épuisement professionnel et modère l'impact du soutien organisationnel et familial sur l'épuisement professionnel (Gupta et Srivastava, 2021).

En entrepreneuriat, l'importance de la résilience de l'entrepreneur réside dans le fait qu'elle peut influencer plusieurs résultats entrepreneuriaux. Par exemple, Newman et al. (2018) ont démontré le rôle médiateur de la résilience d'un entrepreneur dans la relation entre l'utilisation des réseaux d'affaires par ce dernier et son bien-être subjectif, évalué par sa satisfaction à l'égard de la vie. Également, Sergent et al. (2021) ont fait valoir que la détresse psychologique des entrepreneurs se réduit à mesure que leur confiance fondamentale (composée de l'espoir, l'efficacité, l'optimisme et la résilience) augmente. En outre, Bullough et al. (2014) ont démontré que l'auto-efficacité entrepreneuriale interagit avec la résilience (effet modérateur de la résilience) augmente les intentions entrepreneuriales tout en réduisant l'impact du danger perçu sur ces intentions dans un environnement de guerre (Afghanistan). Pour leur part, Obschonka et al. (2018) ont observé que le sentiment d'auto-efficacité et la résilience stimulent la vigilance entrepreneuriale chez les réfugiés, définie comme la capacité d'un individu à repérer de nouvelles opportunités qui échappent à d'autres, ce qui, à son tour, renforce les intentions entrepreneuriales et l'adaptabilité de carrière.

#### **4.1. L'objectif et les questions de la recherche**

Compte tenu de l'importance que pourrait jouer la résilience individuelle dans la lutte contre le stress des entrepreneurs et ses effets, l'objectif de ce travail de thèse et d'examiner le rôle de celle-ci dans la l'atténuation de l'impact potentiel du stress sur la satisfaction au travail et l'intention de demeurer en entrepreneuriat chez les entrepreneurs nouvellement démarrés. Plus particulièrement, ce travail se concentre sur une forme particulière de la résilience individuelle associée au travail à savoir la résilience de carrière. En effet, étant donné les expériences négatives et stressantes couramment observées dans divers domaines de travail, la résilience des employés face aux perturbations qui entravent leur progression et la poursuite de leur carrière, également connue sous le nom de résilience de carrière, est devenue d'une importance cruciale dans la recherche en milieu de travail (Mishra et McDonald, 2017). Le concept de résilience de carrière a été initialement introduit dans la littérature en milieu de travail par London (1983) en tant qu'élément fondamental de sa théorie de la motivation de carrière. Depuis lors, les chercheurs et les praticiens ont commencé à explorer la résilience de carrière, notamment en réponse à la diminution des effectifs et à la restructuration des organisations qui ont marqué la période de la fin des années 1980 (Collard et al., 1996). À partir des années 1990, les travaux académiques portant sur la résilience de carrière ont considérablement augmenté (Mishra et McDonald, 2017). Certaines carrières, comme la carrière d'enseignement et de soins infirmiers où la résilience est supposée nécessaire, ont donné lieu à une grande quantité de travaux scientifiques sur la résilience de carrière (Mishra et McDonald, 2017).

Souvent, les personnes présentant des niveaux élevés de résilience de carrière manifestent les mêmes comportements, notamment la capacité à maintenir des frontières claires entre leur vie professionnelle et personnelle, à collaborer efficacement avec autrui, à établir et à entretenir des relations et des réseaux, à utiliser ces réseaux pour demander de l'aide, à rechercher des opportunités de formation et de développement professionnel, et à prendre en compte leurs compétences uniques et

leurs objectifs de carrière (Clendon et Walker, 2016). De plus, les personnes qui font preuve de résilience de carrière gèrent mieux le stress et maintiennent un état d'esprit positif (Moffett et al., 2015) et assument la responsabilité de gérer et faire croître leur carrière (Waterman Jr, 1994). Des recherches sur la résilience de carrière ont montré que celle-ci influence négativement l'intention de changer la carrière (Carless et Bernath, 2007; Kidd et Green, 2006), positivement le succès de carrière (Ahmad et al., 2019; Han et al., 2021) et la satisfaction de carrière (Han et al., 2021). Ainsi, Han et al. (2021) ont trouvé que la résilience de carrière impacte négativement le stress au travail en affirmant que « *nos résultats suggèrent que les employés résilients dans leur carrière pourraient être moins sujets à subir les conséquences négatives du stress au travail* » (Han et al., 2021, p. 347, traduction libre).

D'un point de vue conceptuel, la résilience de carrière a été traitée dans les premiers travaux comme une dimension d'un concept plus larges tels que la motivation de carrière (London, 1983) et l'engagement de carrière (Carson et Bedeian, 1994). Des recherches antérieures (Fourie et Van Vuuren, 1998; Gowan et al., 2000) l'ont considéré comme une construction distincte. Pour ce travail, nous avons choisi la conception de la résilience de carrière proposée par Carson et Bedeian (1994) dans la cadre de leur conception de l'engagement de carrière. En effet, la résilience de carrière, comme conceptualisée par Carson et Bedeian (1994), postule que les individus qui font face à des adversités ou des perturbations dans leur parcours professionnel réagissent à ces obstacles, ainsi qu'au stress qui en résulte, tout en maintenant leur engagement envers la même carrière. Cela s'avère fort important pour répondre aux objectifs de ce travail. D'ailleurs, comme le stress des entrepreneurs peut conduire à la sortie de l'entrepreneuriat (Lindblom et al., 2020; Smida et Khelil, 2010), nous pensons que l'étude de la résilience des entrepreneurs, considérée sous l'angle de carrière et de l'engagement, pourrait fournir des informations supplémentaires sur le fait que certains entrepreneurs expriment leur désir de persévérer dans la carrière entrepreneuriale et, en cas d'échec, ils maintiennent ce désir de poursuivre une carrière entrepreneuriale en créant de nouvelles entreprises.

À la lumière des éléments précédemment exposés, ce travail de thèse vise à répondre à la question suivante :

**Dans quelles mesures la résilience de carrière peut-elle aider les entrepreneurs nouvellement démarrés à atténuer les effets du stress, à améliorer la satisfaction au travail et l'intention de poursuivre dans la carrière, et comment ces entrepreneurs peuvent-ils la développer ?**

À partir de cette question générale, trois questions principales se découlent, chacune devant être abordée dans un article distinct.

- A. Comment la résilience de carrière pourrait-elle atténuer l'effet du stress sur la satisfaction au travail et l'intention de demeurer en entrepreneuriat auprès d'entrepreneurs récemment démarrés ? (Article 1)**
- B. Comment la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés influence-t-elle leur satisfaction au travail et leur intention de poursuivre dans la carrière entrepreneuriale ? (Article 2)**
- C. Comment les entrepreneurs nouvellement démarrés peuvent-ils développer et renforcer leur résilience de carrière ? (Article 3)**

## 5. CONTRIBUTIONS THÉORIQUES ET MANAGÉRIALES

En répondant à ces questions, nous apporterons plusieurs contributions intéressantes autant théoriques que managériales :

### 5.1. Sur le plan théorique

Premièrement, le stress a été théorisé, d'une part, comme associé à la réduction du niveau du bien-être de l'individu (Lazarus et Folkman, 1984). En entrepreneuriat,

la satisfaction (d'être entrepreneur) est considérée comme le principal indicateur du bien-être au travail (Ahmed et al., 2022; Stephan et al., 2022) et une mesure clé de la réussite entrepreneuriale (Carree et Verheul, 2012). Selon Cooper et Artz (1995, p. 440), la satisfaction est « *clairement une mesure fondamentale de réussite pour l'entrepreneur* ». En outre, la satisfaction est l'un des facteurs déterminants à la fois de la décision de choisir l'entrepreneuriat comme carrière professionnelle (Brockhaus, 1980; Guerra et Patuelli, 2016; Schjoedt et Shaver, 2007) et de la continuité à travailler comme entrepreneur, car elle réduit l'intention de quitter l'entrepreneuriat (Lindblom et al., 2020). D'autre part, le stress au travail peut engendrer des conséquences négatives sur la continuité dans l'emploi ou la poursuite dans la carrière, en augmentant l'intention de sortie de l'emploi (Yin et Yang, 2002) et l'intention de changer la carrière (Liu et Onwuegbuzie, 2012). Les théories et modèles qui portent sur le rôle des intentions dans la réalisation des comportements humains (par ex : la théorie du comportement planifier d'Ajzen (1991)) théorisent les intentions comme des prédicteurs fiables des comportements futurs. Par conséquent, si le stress contribue à diminuer l'intention des nouveaux entrepreneurs de demeurer en affaire, cela pourrait mettre en péril la poursuite de ceux-ci dans la carrière entrepreneuriale. En analysant comment la résilience peut atténuer les effets du stress sur ces deux résultats, nous apportons une contribution à la compréhension des facteurs qui déterminent le succès de l'entrepreneur en présence de difficultés et du stress.

Deuxièmement, et dans le cadre de cette thèse, nous allons examiner le rôle de la résilience de carrière des entrepreneurs dans le renforcement de la satisfaction et l'intention de demeurer en entrepreneuriat, qui sont des indicateurs de réussite professionnelle de l'entrepreneur. Cependant, il convient de souligner que les chercheurs en entrepreneuriat ont principalement porté leur attention sur la réussite et la survie de l'entreprise, négligeant ainsi l'importance de se pencher sur la réussite professionnelle de l'entrepreneur. D'un point de vue théorique, la santé de l'entrepreneur influence d'abord et avant tout son engagement à demeurer entrepreneur, et c'est grâce à cet engagement que l'entrepreneur pourra développer sa

carrière. Par ailleurs, la survie de l'entreprise est étroitement liée au développement de la carrière de l'entrepreneur. Cela signifie que la santé de l'entrepreneur et sa réussite professionnelle fournissent le socle nécessaire au développement, à la croissance et la survie de son entreprise.

Troisièmement, et au travers de ce travail, nous visons introduire dans le champ de l'entrepreneuriat une forme particulière de résilience individuelle, mais qui est associée au travail, à savoir la résilience de carrière. Par ce fait, nous allons répondre à plusieurs critiques et préoccupations émises par des chercheurs en entrepreneuriat (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020) concernant les mesures de la résilience utilisées jusqu'à présent en contexte entrepreneurial. D'ailleurs, les chercheurs en entrepreneuriat examinant la résilience et les comportements des entrepreneurs résilients ont utilisé des instruments de mesure de la résilience inappropriés, en mobilisant des instruments de la résilience initialement conçus pour évaluer spécifiquement la résilience des enfants et des adultes (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020). Toutefois, ces chercheurs n'ont pas pris en considération les différences contextuelles entre les milieux d'affaires et les symptômes psychopathologiques (Lee et Wang, 2017). Par exemple, l'une des échelles les plus couramment utilisées pour évaluer la résilience des entrepreneurs est l'échelle CD-RISC développée par Connor et Davidson (2003) (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020). Alors qu'il convient de noter que parmi les 25 éléments utilisés pour l'évaluation du CD\_RISC, plus de la moitié sont basés sur les études psychopathologiques menées auprès d'enfants et d'adultes (Lee et Wang, 2017). Il est donc fort probable que certains éléments de cette échelle n'aident pas les chercheurs à saisir avec précision les caractéristiques de la résilience entrepreneuriale (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020).

Quatrièmement, la plupart des conséquences du stress étudiées en entrepreneuriat se théorisent comme des résultats à long terme. Or, la majorité des chercheurs utilisent des études transversales plutôt que longitudinales, ce qui soulève

des préoccupations quant à la validité des résultats obtenus. L'utilisation exclusive de méthodologies transversales peut introduire un certain biais dans l'interprétation des effets du stress sur les entrepreneurs, en limitant la capacité à appréhender pleinement l'évolution de ces impacts au fil du temps. Ainsi, afin de remédier à cette lacune méthodologique, cette recherche adopte une approche longitudinale. En s'étendant sur une période prolongée, cette étude vise à capturer de manière plus précise les conséquences à long terme du stress sur la satisfaction et l'intention de demeurer en entrepreneuriat auprès des entrepreneurs nouvellement démarrés. Cette méthodologie longitudinale nous permettra de suivre l'évolution des réponses des entrepreneurs, offrant ainsi une compréhension plus nuancée de la dynamique temporelle de ce phénomène. Également, nous allons explorer le rôle crucial que pourrait jouer la résilience de carrière dans l'atténuation des effets néfastes du stress sur les entrepreneurs. Avec cette procédure longitudinale, nous serons en mesure de bien cerner comment la résilience de carrière influence la manière dont les entrepreneurs réagissent au stress sur le long terme. Cette approche renforcera la rigueur de notre analyse en offrant une perspective plus holistique et éclairée sur la relation à long terme entre le stress, la résilience de carrière, la satisfaction et l'intention de demeurer en entrepreneuriat auprès des nouveaux entrepreneurs.

## **5.2. Sur le plan managérial**

Dans la plupart des recherches antérieures, la résilience des entrepreneurs a souvent été abordée en tant que trait de personnalité stable, considéré comme une différence individuelle inhérente à chaque personne. Cette perspective tend à suggérer que la résilience est une caractéristique préexistante, présente de manière intrinsèque chez l'entrepreneur, et qui ne peut guère être développée. En revanche, cette étude mobilise la résilience de carrière, sous l'angle de l'engagement de carrière, considérée ainsi comme une capacité dynamique, susceptible de se développer au fil du temps. En adoptant cette perspective, nous reconnaissons la résilience comme une qualité qui peut être renforcée et cultivée. En d'autres termes, plutôt que de la considérer comme une



caractéristique statique, nous la percevons comme une compétence malléable, ouverte à la croissance et à l'amélioration. Cette conception pratique de la résilience de carrière élargit notre compréhension de la manière dont les entrepreneurs peuvent non seulement composer avec les défis de leur carrière, mais aussi apprendre à prospérer au sein de ces défis. En traitant la résilience comme une capacité à développer, nous nous positionnons pour mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent son amélioration. Nous attendons à ce que cette vision de la résilience de carrière enrichisse notre compréhension de cette capacité, ouvrant la voie à des interventions plus efficaces et à une meilleure préparation des entrepreneurs face aux aléas de leur parcours entrepreneurial.

Le présent travail vise également à étudier les facteurs qui améliorent la résilience de carrière des entrepreneurs. En procédant ainsi, nous serons en mesure de déterminer les capacités et les pratiques qui peuvent contribuer à aider les entrepreneurs en général, ainsi que les entrepreneurs récemment lancés leurs propres entreprises, à améliorer leur gestion du stress et à se prémunir contre ses effets sur leur progression dans la carrière. En effet, bien que des recherches en entrepreneuriat aient été menées pour examiner les facteurs déterminants de la résilience des entrepreneurs, nous adoptons, dans le cadre de cette étude, une approche basée sur la méthode *Fuzzy-set qualitative comparative analysis* (FsQCA), telle que suggérée par Nikou et al. (2022) pour les recherches en entrepreneuriat. En effet, la FsQCA se concentre sur l'examen des configurations de conditions qui conduisent à des résultats particuliers. Plutôt que de se limiter à des relations linéaires simples entre une variable indépendante et une variable dépendante, la FsQCA cherche à identifier des combinaisons complexes de conditions qui, ensemble, peuvent mener à un résultat donné. Cela s'aligne avec l'idée que les phénomènes du monde réel sont souvent le résultat de multiples facteurs interagissant de manière non linéaire. À travers cette approche, nous allons explorer les combinaisons d'interactions entre les déterminants de la résilience qui la renforcent, plutôt que de tester de simples relations linéaires entre la résilience et ses déterminants. Dit autrement, cette recherche va au-delà de l'identification des facteurs de résilience

des entrepreneurs, cherchant plutôt à éclairer les dynamiques complexes qui sous-tendent cette résilience, offrant ainsi une compréhension des différentes situations à travers lesquelles les facteurs qui renforcent la résilience entrepreneuriale interagissent.

Un autre apport managérial consiste à fournir aux intervenants qui soutiennent les entrepreneurs (accélérateurs, incubateurs, formateurs, etc.) des informations utiles pour améliorer ou développer des stratégies visant à aider les entrepreneurs dans la gestion du stress au contexte de l'entrepreneuriat. D'ailleurs, pour renforcer l'efficacité du soutien aux entrepreneurs, il est impératif d'élargir la collaboration avec divers intervenants du domaine entrepreneurial. Cela inclut non seulement les accélérateurs, incubateurs, et formateurs, mais également les chercheurs et experts de la santé mentale des entrepreneurs. En facilitant un échange d'informations entre ces acteurs, on peut créer un écosystème plus holistique et réactif. Ces collaborations peuvent permettre une compréhension approfondie des défis psychologiques auxquels les entrepreneurs sont confrontés, favorisant ainsi le développement de stratégies plus ciblées pour atténuer le stress lié à l'entrepreneuriat. De plus, cette approche élargie peut encourager la mise en place de programmes de formation spécifiques axés sur la résilience et la gestion du stress, fournissant ainsi aux entrepreneurs les outils nécessaires pour naviguer avec succès dans les dynamiques exigeantes de leur parcours entrepreneurial.

Le prochain chapitre abordera le cadre théorique de cette thèse, mettant en lumière les définitions et les principales approches théoriques du stress, la résilience, la satisfaction et l'intention de poursuivre en entrepreneuriat.

## **DEUXIÈME CHAPITRE**

### **CADRE THÉORIQUE**

#### **1. LE STRESS : DÉFINITIONS, THÉORIES ET MODÈLES**

Depuis plusieurs décennies, le stress est un sujet d'intérêt pour les chercheurs dans divers domaines tels que la médecine, la psychologie, la physiologie, etc. Le terme "stress" a été utilisé à l'origine au 17<sup>e</sup> siècle dans le domaine de la physique pour désigner une force exercée sur une structure, telle qu'un pont par exemple (Lazarus, 1993). De nos jours, le concept de stress est bien connu et largement utilisé aussi bien dans la vie quotidienne que dans divers domaines, notamment le milieu de travail où le stress est devenu un phénomène omniprésent. Toutefois, et comme c'est souvent le cas pour les termes généraux de cette nature, il existe des divergences dans la définition du stress entre les différents domaines dans lesquels il s'est utilisé (Saoussany et Asbayou, 2019). Selon Arnold et al. (2005), le terme stress est dérivé du verbe latin « *stringere* », qui signifie « presser ». Dans les sciences sociales, la discipline dans le cadre de laquelle s'inscrit cette recherche, les définitions données au stress découlent principalement de trois approches importantes à savoir, l'approche physiologique, l'approche interactionniste et enfin l'approche transactionnelle.

##### **1.1. L'approche physiologique**

Les premiers chercheurs à s'intéresser au stress ont utilisé une approche physiologique. Au cours du 19<sup>e</sup> siècle, de nombreuses recherches médicales ont servi de base à la compréhension des réponses physiologiques humaines au stress (Martin et Brantley, 2004). En effet, le physiologiste français Claude Bernard a réalisé des recherches sur le rôle du foie et des sécrétions pancréatiques et a pu découvrir la nécessité de maintenir un équilibre de fonctionnement, malgré les contraintes liées à l'environnement extérieur (Lazarus, 1999). Ce principe d'équilibre est souvent connu sous le terme « d'homéostasie » (Lazarus, 1999). Bien que les recherches de Bernard

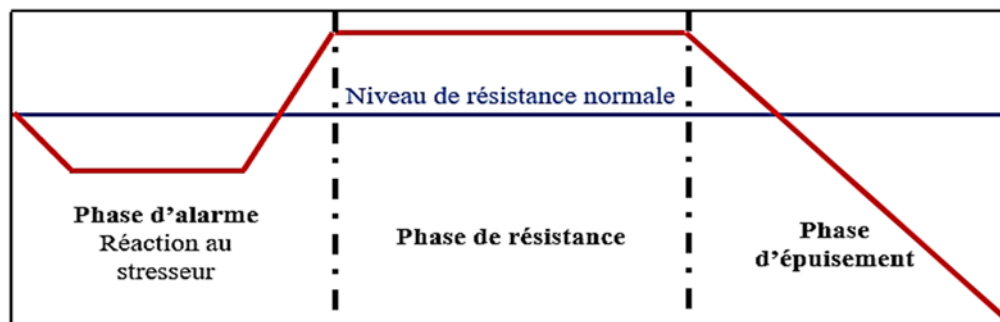
n'aient pas de rapport direct avec le stress, elles ont eu un impact important sur la compréhension du stress et de différentes réponses physiologiques aux menaces extérieures.

À la lumière du principe d'homéostasie, Cannon (1932) a conçu l'un des premiers modèles de stress, appelé « fuir ou combattre » (*fight or flight*), selon lequel le stress est défini comme une réponse adaptative face aux situations stressantes entraînées par des facteurs de stress externes. Ces menaces extérieures déclenchent des réponses défensives, ce qui, par conséquent, augmentant les émotions et le niveau d'activité du corps (Ogden, 2008). À cet effet, les changements physiologiques, d'après Cannon (1932), permettent à l'individu de lutter contre le danger ou de s'échapper de ses origines (Ogden, 2008). Sur la base de ses études, Hans Selye 1956, aussi nommé « le père du stress », a pu développer la théorie du syndrome général d'adaptation (SGA).

Selye (1975, p. 73) précise que « *d'un point de vue scientifique, le stress est défini comme l'état manifesté par le syndrome général d'adaptation* ». Dans cette perspective, le stress se considère comme une réponse non spécifique du corps humain à un « stressor » ou un résultat d'une « agression » ou demande qui lui est faite (Selye, 1975). Ainsi, dans le cadre de la théorie du syndrome général d'adaptation, la réaction d'un individu aux stressors implique trois phases à savoir la phase d'alarme, de résistance et d'épuisement (figure 2.1). Durant la première phase, l'individu fait face à une nouvelle situation qui déclenche chez lui des modifications physiologiques telles que l'augmentation de la fréquence respiratoire et cardiaque, la contraction de la rate, sudation, etc.). Ainsi, une exposition prolongée à l'agent d'alarme peut causer la mort de la personne pendant cette phase initiale. À contrario, si la personne survit, elle passera à la phase d'adaptation ou de résistance (Selye, 1993) durant laquelle le corps doit puiser dans ses ressources afin de maintenir un comportement approprié qui lui permette de résister face à la situation et de continuer à lutter contre elle (Ogden, 2008). Au fil du temps, la capacité d'adaptation s'estompe progressivement pour laisser place

à la dernière phase d'épuisement qui survient dès que le corps n'arrive pas à répondre aux exigences de la situation nuisible, ce qui peut conduire à la mort si la phase perdure et que le corps continue à être soumis au stress (Godefroid, 2011; Selye, 1993).

Figure 2.1  
Les trois phases du syndrome général d'adaptation



Source: reproduction du modèle de Selye (1975) par Guillet (2012, p. 13)

## 1.2. L'approche interactionniste

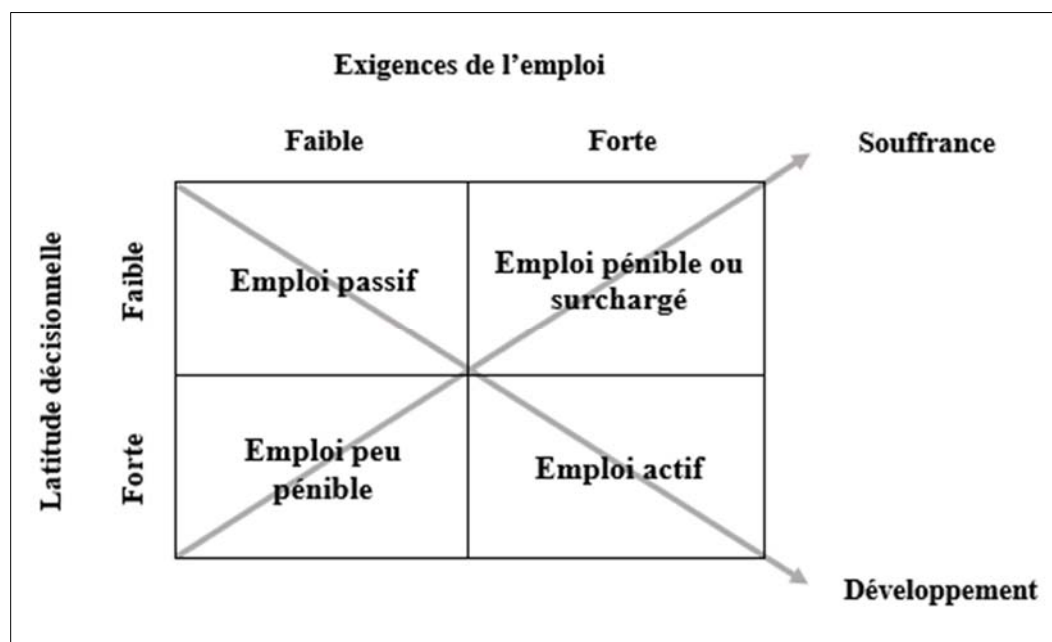
Alors que la conception physiologique du stress le conçoit comme une réponse à un stressor externe entraînant des conséquences physiologiques, la perspective interactionniste le considère en tant que résultat de l'écart entre les caractéristiques de l'individu et les exigences de la situation (Ponnelle et al., 2012). Dans la perspective interactionniste, plusieurs modèles décrivant le stress ont été développés, particulièrement au milieu de travail (exemple : le *Job Demands-Control Model* de Karasek (1979) et *model of effort-reward imbalance* de Siegrist (1996)).

### 1.2.1. Le modèle *Job Demands-Control*

Les études portant sur le milieu de travail ont largement discuté le modèle *Job Demands-Control* (Howie et al., 2020), qui se considère comme un cadre théorique ayant grandement contribué à la compréhension du stress au travail (Cooper et al., 2001). Le modèle *Job Demands-Control* (figure 2.2) explique le stress au travail en

fonction de l'interaction de deux facteurs organisationnels à savoir la latitude décisionnelle de travail (*job decision latitude*) tels que l'autonomie décisionnelle et le degré de contrôle, et les exigences de travail (*job demands*) qui concernent entre autres la quantité de travail et les exigences cognitives (Karasek, 1979). Par conséquent, la contrainte psychologique se résulte lors de l'interaction de ces deux facteurs à savoir les demandes de travail (stresseurs) et la latitude au travail pour répondre à ces exigences (Karasek, 1979).

Figure 2.2  
Le modèle *Job Demands-Control*



Source: adaptation et traduction du modèle de Karasek (1979, p. 288)

À travers le modèle illustré dans la figure 3, on peut supposer que le type d'environnement de travail où les gens sont plus susceptibles d'éprouver du stress est celui où les exigences psychologiques sont élevées et où l'autonomie de décision à l'égard des tâches est faible, voire inexistante. Ce type d'emploi exigeant, qualifié d'emploi pénible ou surchargé (*High Strain Jobs*), provoque chez une plus grande proportion de personnes des dépressions, de l'anxiété, des troubles du sommeil et

peuvent même amener à l'épuisement professionnel (Karasek, 1979). Également, les personnes qui ont des emplois exigeants, mais qui disposent également d'une grande autonomie de décision connaîtraient moins de problèmes de ce type et seraient plus satisfaites à l'égard de leur travail. D'après Karasek (1979), ces emplois « actifs » peuvent conduire au développement de nouveaux modèles de comportement qui augmenteront la productivité des individus tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation dont ils opèrent.

À l'inverse, les emplois dits « passifs » qui n'exigent pas une quantité importante de travail et dans lesquels l'individu ne dispose pas d'une latitude décisionnelle considérable, pourraient entraîner une baisse au niveau de l'activité générale et des compétences des individus en matière de résolution de problèmes. Finalement, les individus à faibles exigences au travail et qui disposent d'une autonomie dans les décisions liées à la tâche (emploi peu pénible) connaissent souvent moins de problèmes de santé mentale et peuvent répondre aux demandes de travail de la manière la plus efficace possible (Karasek et Theorell, 1990).

En résumant, les demandes et exigences du travail peuvent amener l'individu à éprouver du stress. Ainsi, si aucune mesure n'est prise ou si la latitude décisionnelle est limitée, cet individu peut subir des effets psychologiques et physiques négatifs en raison du stress qu'elle a subi (Karasek et al., 1981).

Bien que le modèle de Karasek (1979) ait grandement contribué à la compréhension du stress lié au travail, des critiques à l'encontre de celui-ci ont été formulées, notamment à propos de la non prise en considération du soutien social en tant que troisième facteur d'interaction. En effet, Karasek et Theorell (1990) soutiennent que le soutien des collègues et des supérieurs peut réduire le stress dans l'environnement de travail. À titre d'exemple, une étude longitudinale de Theorell et al. (1990) réalisée sur un groupe de travailleurs a révélé que ceux qui faisaient état d'un faible soutien social au travail, d'exigences professionnelles élevées et d'une faible latitude décisionnelle étaient plus susceptibles d'éprouver des problèmes

physiologiques et psychologiques. Par conséquent, le modèle initial de Karasek (1979) a donc été modifié pour permettre une meilleure prise en compte de certaines variables psychosociales (Gosselin et al., 2017).

### 1.2.2. *Le modèle effort-reward imbalance*

Dans la même perspective de Karasek (1979), Siegrist (1996) a développé un modèle interactionniste visant à prédire la santé mentale des travailleurs au milieu de travail, mais en intégrant la spécificité de l'environnement psychosocial dont ils opèrent. *Le model of effort-reward imbalance* stipule que l'équilibre entre les exigences et les récompenses est un élément déterminant de la santé psychologique et physique des travailleurs. À ce niveau Siegrist (1996) met en évidence le concept de « réciprocité sociale », qui signifie que les efforts déployés au travail doivent être légitimement récompensés (par l'argent, l'estime, la sécurité d'emploi, etc.) (Siegrist et al., 2004). Dans le cas contraire, si les récompenses ne sont pas assez adéquates avec les efforts fournis, il y aura un déséquilibre dans la réciprocité sociale, ce qui peut entraîner chez les travailleurs par la suite une détresse émotionnelle. En plus du principe de contrat social, la théorie de Siegrist (1996) tient également compte des caractéristiques individuelles des travailleurs et du contrôle des individus sur leurs carrières et leurs emplois (Niedhammer et al., 2000). Cela dit, Siegrist (1996) avance que son modèle interactionniste est complémentaire à celui de Karasek (1979) plutôt que concurrent.

## 1.3. **L'approche transactionnelle**

Dans la conception transactionnelle du stress, et au contraire de la conception physiologique et interactionnelle, qui sont principalement deux visions mécaniques et pragmatiques, l'individu est considéré dans sa globalité en intégrant le concept de transaction entre l'individu et son environnement (Ponnelle et al., 2012). Ainsi, l'une des approches les plus importantes dans la perspective transactionnelle du stress en trouve la conception de Lazarus (1993, 1999) (Schaufeli et Peeters, 2000), basée sur



une perspective cognitivo-phénoménologique et mets l'accent sur l'aspect cognitif et l'évaluation de la situation stressante (Godefroid, 2011). En effet, la perspective transactionnelle du stress souligne l'importance du processus d'évaluation par l'individu de la situation stressante ainsi que les interactions complexes qui se produisent entre l'individu et son environnement (Monat et Lazarus, 1991). C'est pourquoi, contrairement à la perspective physiologique mécanique du stress, qui le considère comme une réponse, l'approche transactionnelle le voit comme une « *transaction particulière entre la personne et l'environnement, dans laquelle la situation est évaluée par l'individu comme taxant ou dépassant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être* » (Lazarus, R. S., et Folkman, S., 1984, p. 21).

Lazarus, par cette conception transactionnelle du stress, s'est éloigné des relations causalistes associées au stress reposant sur des relations stimulus-réponse (S-R). Il a réalisé que les circonstances génératrices de stress n'entraînaient pas toujours les mêmes effets négatifs selon les individus et est arrivé à la conclusion que « *nous devons prendre en compte les différences individuelles dans les variables motivationnelles et cognitives, qui interviennent entre le facteur de stress et la réaction* » (Lazarus, 1993, p. 3, traduction libre). Cela suggère qu'aucun critère objectif ne permettait de caractériser une situation comme stressante, car seule la personne qui l'a réellement vécue pouvait le faire (Cooper et al., 2001). Par conséquent, dans cette perspective, c'est toute l'idée de la perception de la situation qui entre en jeu. Ainsi, si une personne peut percevoir une situation comme stressante, une autre personne peut ne pas partager cette perception et ne pas ressentir de stress lorsqu'elle est confrontée à la même situation.

L'approche transactionnelle du stress est un processus dynamique et bidirectionnel qui prend en compte quatre phases : la première phase du processus est l'identification de la cause interne ou externe à l'origine du stress. La deuxième étape est la première évaluation de la situation qui va amener la personne à se sentir stressée. Ensuite, dans la troisième phase, une deuxième évaluation au cours de laquelle des

stratégies sont mises en place pour faire face aux demandes conflictuelles. Enfin, la quatrième étape est celle des conséquences diverses et complexes du processus de stress.

Pendant l'évaluation primaire, et lorsqu'un individu est confronté à un facteur de stress, il commence par évaluer la nature et l'importance de celui-ci par rapport à ces buts et valeurs. À cette phase, les résultats de l'évaluation peuvent aboutir à trois scénarios distincts (Chapelle, 2018), à savoir : i) les résultats de l'évaluation par l'individu du facteur de stress conduisent à la conclusion qu'il est *non pertinent* et ne revêt aucune importance pour l'individu. En d'autres termes, l'individu ne perçoit aucun intérêt à modifier son comportement. Ainsi, aucun gain ou perte n'est envisagé dans le processus de transaction; ii) la sources du stress est *bégnine-positive* : dans ce scénario, la transaction est interprétée de manière positive, favorisant la réussite des objectifs et préservant ou améliorant le bien-être de l'individu. Enfin, iii) le facteur est *stressant* : l'individu se sent mal à l'aise car il perçoit un déséquilibre entre la situation et ses capacités de réaction.

Pendant la transaction, et lorsque l'on considère la situation comme potentiellement stressante, l'individu entretient une évaluation secondaire afin d'évaluer les actions qui peuvent être entreprises afin d'y remédier. Pendant ce processus, il évalue les stratégies de *coping* au stress disponibles, ainsi que la probabilité que l'une de ces stratégies soit efficace ou qu'elle produise les résultats escomptés (Chapelle, 2018; Guillet, 2012). De plus, l'individu évalue ainsi sa confiance en sa capacité à réaliser ces stratégies, tout en prenant en compte les conséquences potentielles de celles-ci en cas de survenue d'autres demandes potentielles (Lazarus et Folkman, 1984). Les évaluations primaire et secondaire sont toutes deux cruciales, interagissant de manière dynamique pour déterminer si l'interaction est source de stress, et dans quelle mesure (Lazarus & Folkman, 1984). En outre, à la suite de ces évaluations, l'individu entreprend une réévaluation en réaction à de nouvelles informations, qu'elles émanent de l'environnement ou des réponses internes de

l'individu lui-même. Cette réévaluation peut altérer la perception de la transaction, transformant par exemple une évaluation initialement positive en une évaluation perçue comme une menace, ou inversement (Lazarus et Folkman, 1984).

Au cours des évaluations, le stress peut surgir, notamment lorsque l'individu ressent un manque ou une insuffisance dans ses stratégies de *coping* face aux événements stressants (Lazarus, 1999). Ce stress peut se traduire par l'émergence à court et moyen terme de tensions telles que l'épuisement et l'anxiété, ouvrant la voie à des conséquences à plus long terme telles que des troubles somatiques et une détérioration du bien-être, de la satisfaction et du fonctionnement social de l'individu (Lazarus et Folkman, 1984).

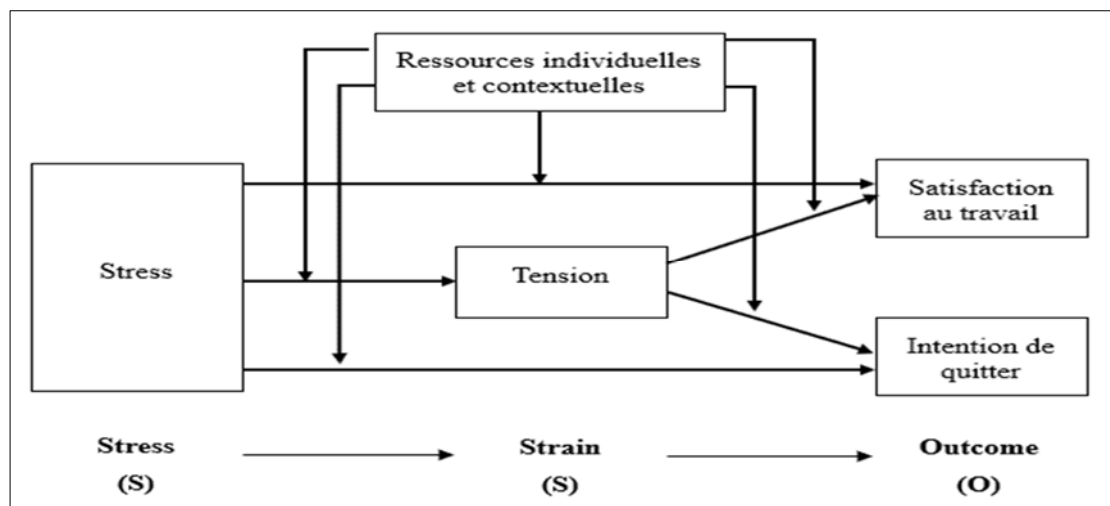
#### **1.4. D'autres approches théoriques du stress**

##### *1.4.1. Le modèle Stress-Strain-Outcome (SSO)*

En plus des théories et des modèles relevant des trois approches mentionnées précédemment, d'autres cadres théoriques du stress, particulièrement dans le contexte professionnel, ont également été développés et utilisés dans les études sur le stress, tel que le modèle *Stress-Strain-Outcome* (SSO) développé par Koeske et Koeske (1989, 1993). En effet, le modèle SSO et un cadre théorique illustrant les mécanismes par lesquels le stress perçu par un individu dans son environnement professionnel engendre à la fois des conséquences proximales et des conséquences distales (attitudinale et comportementale) à plus long terme (figure 2.3). Dans le cadre du modèle SSO, le stress est conçu comme le résultat de stimuli liés au travail, perçus et interprétés par l'individu comme gênants et potentiellement perturbateurs. Ces stimuli incluent, entre autres, la surcharge de travail, la rigidité bureaucratique, les conflits et l'ambiguïté des rôles, ainsi que les conflits professionnels avec les collègues, les clients et toute autre personne au travail (Koeske et Koeske, 1993). Lorsque l'individu ressent du stress, cela le prédispose à des résultats négatifs proximaux tels que des tensions (épuisement

émotionnel) et à des résultats à plus long terme tels qu'une diminution de sa satisfaction au travail et une augmentation de l'intention de quitter son emploi (Koeske et Koeske, 1993). Néanmoins, le modèle SSO souligne que la relation entre le stress perçu et ces résultats peut être atténuée par les ressources personnelles et contextuelles, notamment les ressources sociales, détenues par l'individu, agissant ainsi comme des modérateurs. L'importance des ressources se manifeste par la réduction des tensions au travail tout en diminuant la probabilité que le stress et les tensions qui en découlent produisent des résultats négatifs et durables (Koeske et Koeske, 1993).

Figure 2.3  
Le modèle *Stress-Strain-Outcome (SSO)*



Source : *Adaptation et traduction de Koeske et Koeske (1993, p. 121)*

#### 1.4.2. La théorie des événements du stress

Une autre approche théorique sur le stress, adaptée cette fois-ci au contexte entrepreneurial, est celle des événements stressants (*Stress Events Theory: SET*) de Lerman et al. (2020). S'appuyant principalement sur la théorie des systèmes d'événements de Morgeson et al. (2015), la théorie SET vise à fournir un cadre global pour comprendre comment les entrepreneurs réagissent aux situations stressantes de

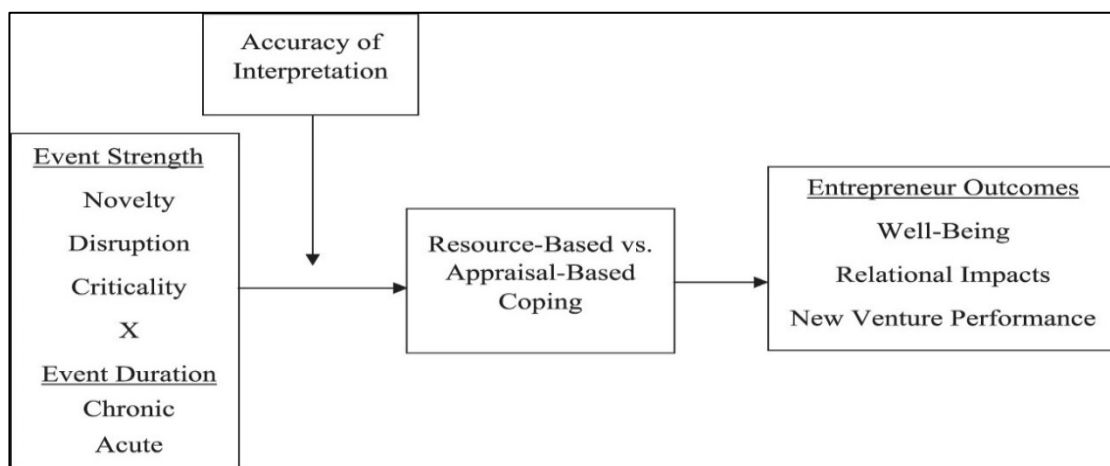
leur environnement et comment cela impacte leur bien-être, leurs relations et les performances de leur entreprise. De plus, la théorie SET s'inspire dans une certaine mesure des théories du stress transactionnel, mettant en évidence l'importance de l'évaluation cognitive dans le processus de stress des entrepreneurs.

La théorie SET soutient que les entrepreneurs réagissent souvent à des facteurs de stress et à des événements qui sont uniques et spécifiques au contexte entrepreneurial. Ces événements sont principalement classés en fonction de leur intensité (force) et/ou de leur durabilité. En ce sens, l'intensité d'un événement est évaluée selon trois critères à savoir sa nouveauté, son niveau de perturbation et sa criticité (Lerman et al., 2020). La nouveauté d'un événement fait référence à « *la mesure dans laquelle un événement diffère des comportements, caractéristiques et événements actuels et passés, représentant ainsi un phénomène nouveau ou inattendu* » (Morgeson et al., 2015, p. 520, traduction libre). Autrement dit, un événement nouveau est celui que l'entrepreneur rencontre pour la première fois et qui requiert une attention particulière de sa part. La perturbation d'un événement se réfère au degré de changement qu'il entraîne. Ainsi, un événement est considéré comme perturbateur si l'entrepreneur ne peut pas maintenir ses actions ou son comportement habituel après cet événement (Lerman et al., 2020 ; Morgeson et al., 2015). Enfin, la criticité d'un événement exprime son niveau de priorité ou d'importance pour l'entrepreneur. Quant à la durabilité de l'événement, elle indique à la fois dans quelle mesure cet événement perdure dans le temps et s'il est chronique ou non. Par conséquent, un événement de courte durée n'aura probablement pas le même impact qu'un événement persistant sur une longue période (Lerman et al., 2020). Ainsi, un événement chronique aura un effet persistant sur l'entrepreneur (Lerman et al., 2020).

Pour les réponses d'adaptation aux événements stressants, la théorie SET suggère que le choix des mécanismes d'adaptations dépend de l'interprétation de l'entrepreneur aux événements. Dans cette optique, cette théorie distingue deux mécanismes d'adaptations, à savoir l'adaptation basée sur l'évaluation et l'adaptation

basée sur les ressources. Lorsque les événements sont perçus comme intenses et/ou durables, l'entrepreneur entame un processus d'adaptation basé sur l'évaluation en deux étapes, primaire et secondaire (Lerman et al., 2020). Pendant l'évaluation primaire, l'entrepreneur évalue l'importance de l'événement par rapport à la réalisation de ses objectifs (s'il facilite ou entrave leur réalisation) ainsi que la nécessité d'y accorder ou non une attention. En ce qui concerne l'évaluation secondaire, elle porte sur les moyens dont dispose l'entrepreneur pour une adaptation potentielle à l'événement stressant. En revanche, lorsque les événements sont perçus comme moins intenses (avec peu de nouveauté, de perturbation ou de criticité) et/ou de courte durée, l'adaptation basée sur les ressources est privilégiée (Lerman et al., 2020). Dans ce cas, l'entrepreneur n'évalue pas l'événement, mais utilise plutôt un mécanisme prédéterminé par le biais de scripts culturels ou d'évaluations antérieures pour s'engager dans des réponses heuristiques d'adaptation. Par conséquent, la théorie SET propose que la manière dont les entrepreneurs réagissent aux événements stressants et l'efficacité de leurs stratégies d'adaptation différencient les conséquences qu'ils subissent en termes de bien-être personnel, de relations avec les autres et de succès de leurs entreprises (Lerman et al., 2020) (figure 2.4).

Figure 2.4  
Théorie des événements de stress (SET)



Sources : Lerman et al. (2020, p. 44)

Comme nous l'avons observé, plusieurs approches ont été avancées pour décrire le processus du stress (voir un résumé dans le tableau 2.1). Dans l'ensemble, les facteurs déclencheurs du stress peuvent prendre différentes formes et découler de circonstances innombrables, mais ils ont tous pour effet de perturber l'équilibre interne de l'individu. À titre d'exemple, le stress au travail peut découler d'une charge de travail excessive, de conflits de rôles ou d'ambiguïtés, ou encore de conditions de travail défavorables (Cooper et Marshall, 1976). En contexte entrepreneurial, des caractéristiques telles que la nouveauté d'un événement, son niveau de perturbation, sa criticité et sa durabilité sont autant de mécanismes qui interviennent dans le processus du stress chez les entrepreneurs. Cependant, il est essentiel de se rappeler que la perception du stress dépend de la manière dont un individu évalue ses interactions avec son environnement, ainsi que de la capacité de cet environnement à dépasser ses ressources et ses capacités. Ainsi, un aspect transactionnel entre l'individu et son environnement contribue à la perception de la situation comme étant stressante (Lazarus, 1966).

Dans le cadre de cette thèse, nous mobiliserons particulièrement la théorie transactionnelle du stress (Lazarus et Folkman, 1984 ; Lazarus, 1991, 1993) et le modèle SSO de Koeske et Koeske (1989, 1993) pour appréhender le processus d'influence du stress dans le contexte des entrepreneurs nouvellement démarrés. En concentrant notre analyse sur les mécanismes en aval du stress, ces deux cadres théoriques offrent des connaissances pertinentes pour comprendre les effets à long terme du stress, en répondant ainsi à notre objectif de recherche. De plus, ces deux approches théoriques se complètent mutuellement dans le sens où l'approche transactionnelle décrit le processus d'émergence et d'impact à long termes du stress, alors que le modèle SSO illustre les mécanismes et stratégies d'adaptation envisageables pour contrer ses effets.

D'après les théories transactionnelles du stress (Lazarus et Folkman, 1984 ; Lazarus, 1991, 1993), le stress découle des transactions dynamiques entre un individu avec son environnement. Ces transactions dynamiques sont conditionnées par deux

processus cognitifs, à savoir l'évaluation primaire et secondaire (Lazarus & Folkman, 1984). Au cours de l'évaluation primaire, l'individu évalue l'importance d'un événement selon qu'il soit stressant, contrôlable, positif, stimulant ou non pertinent (Lazarus & Folkman, 1984). Alors que, dans l'évaluation secondaire, l'individu évalue ses propres ressources et alternatives disponibles afin de faire face à l'événement stressant. Pendant les évaluations, le stress peut émerger, particulièrement lorsque l'individu perçoit un manque ou une insuffisance dans ses ressources pour répondre aux événements stressants (Lazarus, 1999), donnant lieu également à l'émergence des émotions négatives (Feldman et al., 1999; Pindek, Arvan, & Spector, 2019; Weiss & Beal, 2005). Cependant, il convient de noter que les entrepreneurs interprètent et évaluent les événements différemment, notamment selon la force et la durabilité de ces événements (Lerman et al., 2021). Les émotions négatives qui surviennent avec le stress poussent l'individu à considérer ces événements comme des sources de menace (Lazarus & Folkman, 1984). En outre, ces émotions négatives incitent l'individu à évaluer les implications de la situation stressante (par ex : sur son bien-être) et à s'adapter de manière à y remédier (Lazarus & Folkman, 1984). Toutefois, en cas d'adaptation inadéquate, le stress et les émotions qui en découlent peuvent créer des voies qui mènent, à long terme, à des résultats tels que des tensions comportementales, de mauvaises attitudes et des réactions physiologiques (Fox, Spector, et Miles, 2001). Bien que les émotions soient considérées généralement comme immédiates au stress, le lien entre le stress et les résultats attitudeux et comportementaux peut prendre du temps à se développer (Pindek et al., 2019). Dans ce travail de thèse, nous nous intéressons aux impacts à long terme du stress. À cet égard, nous considérons la satisfaction au travail des entrepreneurs en tant que résultat attitudeux du stress et l'intention de demeurer entrepreneur comme un indicateur du comportement de demeurer en entrepreneuriat.

De sa part, le modèle SSO (Koeske et Koeske, 1993) suggère que l'impact du stress perçu sur ces conséquences peuvent être atténuées par les ressources personnelles et contextuelles détenues par l'individu, agissant ainsi comme des modérateurs.



L'importance des ressources se manifeste par la réduction des tensions au travail tout en diminuant la probabilité que le stress et les tensions qui en découlent produisent des résultats négatifs et durables (Koeske et Koeske, 1993).

Tableau 2.1  
Résumé des différentes approches du stress

Approches du stress	Approche physiologique	Approche interactionniste	Approche transactionnelle	Autres approches théoriques du stress	
				Modèle SSO	Théorie des événements du stress (SET)
<b>Définition du stress</b>	Le stress est la réponse physiologique du corps à des stimuli perçus comme des menaces pour l'équilibre interne, appelé homéostasie.	Le stress émerge de l'interaction entre l'individu et son environnement professionnel.	Le stress émerge de la perception d'un déséquilibre entre les exigences de l'environnement et les ressources de l'individu.	Le stress fait référence à la perception par l'individu à des stimuli environnementaux comme étant gênants et potentiellement perturbateurs.	Le stress est le résultat de l'interprétation par l'entrepreneur à des caractéristiques spécifiques de l'événement, telles que la nouveauté, la perturbation, la criticité et la durée.
<b>Processus de stress</b>	Réponse adaptative de l'organisme pour faire face à la menace perçue.	Résultat des interactions entre les demandes de travail et ressources disponibles pour effectuer le travail.	Résultat de l'évaluation cognitive de la situation et des ressources pour y faire face.	Non central, l'accent est mis sur les conséquences du stress.	Résultats de l'interprétation de la force et la durabilité d'un événement.
<b>Origine du stress</b>	Stimuli externes.	Manque d'adéquation entre demandes et exigences de travail ainsi que les ressources nécessaires pour y réaliser.	Perception d'un déséquilibre entre les exigences de l'environnement et les ressources de l'individu.	La perception par l'individu à des stimuli environnementaux comme étant gênants et potentiellement perturbateurs.	La perception par l'entrepreneur d'un déséquilibre entre la force et la durabilité d'un événement et les ressources dont il dispose pour y répondre.

<b>Importance de l'évaluation cognitive</b>	Non centrale, l'accent est mis sur les réponses physiologiques.	Moins mis en avant.	Centrale, à travers les évaluations primaires et secondaires.	Non aborder, l'accent est mis sur les conséquences du stress.	Centrale, à travers les évaluations primaires et secondaires.
<b>Conséquences du stress</b>	Effets sur la santé physique, les maladies chroniques, la fatigue et le fonctionnement cognitif.	Santé mentale, bien-être au travail, intention de quitter l'emploi, etc.	Distinction entre les conséquences à court termes (émotions négatives et tensions) et les conséquences à long termes (bien-être, satisfaction, etc...).	Distinction entre les conséquences proximales (tensions) et distales (satisfaction et intention de quitter un emploi par exemple).	Bien-être, performance de l'entreprise, relations sociales.
<b>Contexte et Application</b>	Applications cliniques dans le traitement des troubles liés au stress. Recherche sur les réactions physiologiques au stress.	Applications dans le domaine de la santé au travail et de la gestion des ressources humaines.	Modèle général, appliqué dans plusieurs contextes.	Applications dans le domaine de la santé au travail et de la gestion des ressources humaines.	Application dans le domaine de la santé des entrepreneurs.

### 1.5. L'importance des ressources dans l'atténuation du stress

Un élément qui reste partagé et omniprésent dans toutes les théories et les modèles du stress est que ces approches soulignent l'importance des ressources comme facteur essentiel d'adaptation contre le stress au travail et à ses conséquences. Depuis de nombreuses décennies, le concept de ressources a été un sujet d'intérêt dans plusieurs recherches menées au sein de diverses disciplines. Que ces ressources soient premières, naturelles, financières ou encore humaines, elles sont considérées comme le moteur essentiel de la plupart des structures organisationnelles humaines, suscitant un vif intérêt à la fois chez les praticiens que chez les chercheurs (Barney, 2001). En psychologie, précisément, la littérature scientifique abonde en divers modèles théoriques visant à définir et conceptualiser la nature des ressources psychologiques, ainsi que leurs impacts sur le fonctionnement des individus, particulièrement en ce qui concerne l'adaptation au stress et aux conditions défavorables de leur environnement (Hobfoll, 2002). En guise de définitions, la plupart des chercheurs s'articulent sur des définitions plus larges des ressources, les considèrent ainsi comme « *les entités auxquelles l'individu accorde de la valeur (p. ex. estime de soi, relations proches, santé, paix intérieure), ou celles qui contribuent à l'atteinte d'objectifs fondamentaux (p. ex. argent, soutien social)* » (Hobfoll, 2002, p. 307, traduction libre). Toutefois, bien que cette définition soit adoptée par plusieurs théories sur les ressources, des travaux antérieurs ont apporté des clarifications importantes au concept de ressources. À cet égard, Halbesleben et al. (2014) avancent que la notion de « valeur accordée » par l'individu aux ressources, qui est au cœur de la définition originale de Hobfoll (2002), manque de précision étant donné qu'elle englobe un grand nombre d'éléments sous le terme générique de ressources. En conséquence, ces chercheurs définissent plutôt les ressources comme « *tout élément que l'individu perçoit comme étant susceptible de lui permettre d'atteindre ses objectifs* » (Halbesleben et al., 2014, p. 1338, traduction libre). Par cette conception de plus intégrative, Halbesleben et al. (2014) vise à préciser

la notion de valeur accordée aux ressources en mettant l'accent sur leur contribution à la réalisation d'un objectif.

Les chercheurs en psychologie classent généralement les ressources en deux catégories distinctes : les ressources internes propres à l'individu et celles qu'il obtient de son environnement. Cette distinction fondamentale entre ces deux types de ressources remonte aux premières théories en la matière. Un exemple éloquent de cette dichotomie se retrouve dans les travaux de Caplan (1964, 1974), qui a identifié deux ressources primordiales pouvant aider les individus à préserver leur santé mentale après une expérience dramatique. Il s'agit du sentiment de maîtrise, considéré comme une ressource individuelle ou un aspect de soi, et du soutien social, qualifié de ressource environnementale. D'autres cadres théoriques des ressources (par exemple, Kelly (1966); Sarason (1974)) ont plutôt exploré l'interaction entre les ressources individuelles et environnementales, suggérant ainsi un processus dynamique de transfert et de rotation des ressources entre une personne et son environnement. Selon Hobfoll (2002), ces travaux ont conduit à deux conclusions majeures : i) il existe une interaction entre les ressources propres à l'individu et celles provenant de son environnement, et que ces deux types de ressources sont cruciales pour le bon fonctionnement des individus ; (2) ces ressources peuvent avoir des effets positifs tant sur le bien-être psychologique que sur la santé physique des individus.

Dans un contexte d'entrepreneurs nouvellement démarrés, nous savons que les ressources sont limitées et insuffisantes pour répondre aux exigences de la carrière entrepreneuriale (Baker et Nelson, 2005). Par conséquent, ces entrepreneurs doivent souvent gérer seuls les facteurs de stress (Boyd et Gumpert, 1983). Cette situation met en évidence l'importance d'explorer et de comprendre les aspects individuels qui jouent un rôle dans l'adaptation au stress entrepreneurial. À cet égard, la résilience peut être considérée comme une ressource personnelle que les individus peuvent mobiliser en période de stress (Hobfoll, 2002). Ainsi, cette ressource sera traitée en détail dans le troisième chapitre de cette thèse.

## **1.6. Le stress en contexte entrepreneurial**

En entrepreneuriat, le stress des entrepreneurs peut provenir de plusieurs sources, allant des perturbations quotidiennes associées à l'exploitation et à la gestion d'une entreprise à des événements incontrôlables et indésirables majeurs tels que les chocs économiques et les pandémies (ex. COVID-19). L'omniprésence de ces facteurs de stress dans la vie professionnelle et personnelle des entrepreneurs a suscité l'intérêt des chercheurs en entrepreneuriat pour comprendre ces facteurs et leur impact potentiel sur la vie et la carrière des entrepreneurs.

Comparativement aux employés dans d'autres domaines professionnels, la carrière entrepreneuriale est une carrière complexe et difficile avec des degrés élevés d'incertitude, ce qui la rend extrêmement exigeante et stressante (Wach et al., 2021). Ces pressions dans lesquelles opèrent les entrepreneurs sont également renforcées par la relation étroite qu'ils entretiennent avec leurs performances individuelles au travail ainsi qu'avec la performance de leurs entreprises (Wach et al., 2021). En effet, les entrepreneurs assument la totale responsabilité de la réussite et la survie de leurs entreprises (Chay, 1993). En conséquence, ils travaillent plus longtemps que les employés (Dolinsky et Caputo, 2003; Prottas et Thompson, 2006), dont beaucoup consacrent plus de 60 heures à leur travail par semaine, y compris les weekends et les nuits (Bradley et Roberts, 2004). Ils doivent également gérer les problèmes et les conflits avec les clients, les fournisseurs ou les employés (Lechat et Torrès, 2017) et travaillent sous la contrainte du temps tout en basculant entre diverses tâches (Wach et al., 2021). Souvent, le travail tend à dominer la vie de l'entrepreneur. De ce fait, il n'est pas surprenant que les entrepreneurs ressentent souvent plus de stress que les employés (Buttner, 1992; Cardon et Patel, 2015; Jamal, 1997).

### *1.6.1. Déterminants du stress en contexte entrepreneurial*

Étant donné leur statut, les entrepreneurs sont confrontés à une variété de facteurs de stress liés au travail et non liés au travail, y compris ceux spécifiques au contexte entrepreneurial (Williams et al., 2019). Selon Lerman et al. (2020), les premières études sur le stress en entrepreneuriat remontent aux années 1980, avec les travaux de Boyd et Gumpert (1983). Depuis, la littérature sur le stress en entrepreneuriat s'est développée et a évolué (Rauch et al., 2018; Stephan, 2018; White et Gupta, 2020), notamment par des études qui ont porté sur les facteurs contribuant au stress des entrepreneurs. À ce niveau, Akande (1992) voit que les entrepreneurs éprouvent souvent des sentiments de la solitude, font face à des conflits avec les employés et les partenaires et sont soumis à des pressions liées aux exigences de la réussite. Pareek (1994), de son côté, avance que les entrepreneurs sont sujets au stress en raison d'une pénurie de ressources, d'un manque de formation adéquate, de l'évolution des conditions du marché, des conflits entre leurs aspirations professionnelles et personnelles, ainsi que des menaces à leur image de soi. Des conclusions concordantes ont été faites par d'autres chercheurs, mettant en évidence que les entrepreneurs font face à des sources de stress similaires associées au besoin de réussite, de pouvoir et au besoin d'affiliation, particulièrement au moment où ils s'efforcent d'accroître leurs entreprises (Vasumathi et al., 2003).

Wei et al. (2009) ont constaté que les entrepreneurs faisaient face à des éléments générateurs de stress qui étaient associés à la charge de travail, à la concurrence, aux exigences en matière de compétences et aux obligations ainsi qu'aux contraintes liées au manque de ressources. Dans un examen systématique de la littérature, Grant et Ferris (2012) ont recensé 31 sources de stress auxquels les entrepreneurs sont exposés, qu'ils ont ensuite répartis en neuf catégories distinctes à savoir : le stress découlant de la gestion de l'entreprise et de l'image publique de l'entrepreneur, de l'administration, de la concurrence, des relations interpersonnelles, des finances, des responsabilités élevées de l'entrepreneur, des craintes internes/auto-induites, de la surcharge du travail et des facteurs incontrôlables. En outre, l'examen de littérature réalisé par Ahmed et al. (2022) a permis de mettre en évidence 4 grandes sources possibles du stress pour les

entrepreneurs, qui comprenaient les caractéristiques du travail, le conflit famille-travail, les difficultés commerciales/financières et les difficultés de la vie. De même, White et Gupta (2020) ont constaté que le stress des entrepreneurs est le produit du conflit ou de la surcharge au travail, des problèmes découlant de la gestion des opérations commerciales et enfin, le stress lié à la vie en général.

En plus des facteurs de stress liés à l'exploitation de l'entreprise, les entrepreneurs doivent surmonter de nouveaux obstacles à mesure que leur entreprise se développe et devient prospère. Par exemple, Hessels et al. (2017), ont constaté que les entrepreneurs avec employés éprouvent des niveaux de stress plus élevés que ceux sans employés. De même, les nouveaux entrepreneurs font face à plusieurs facteurs de stress liés aux handicaps de la petitesse, de la nouveauté et de la croissance à mesure que leurs activités se développent et que leur entreprise prend de l'expansion (Williams et al., 2019).

La recherche sur le stress entrepreneurial révèle, également, que le contexte de l'entrepreneuriat exacerbe les effets des facteurs de stress. Plus précisément, la croissance et la pérennité d'une entreprise reflètent souvent les dépenses en ressources personnelles et les efforts de performance de l'entrepreneur (Williams et al., 2019). Par conséquent, le recours à des ressources personnelles pour financer de nouvelles entreprises compromet la sécurité financière et le bien-être financier des entrepreneurs, augmentant ainsi leur niveau de stress (Munyon et al., 2020). En résumé, l'exploitation et la croissance des entreprises, ainsi que leur environnement, peuvent considérablement accroître le stress des entrepreneurs, et la façon dont ils font face à ce stress impacte aussi la pérennité de ces entreprises.

Au-delà du stress associé aux activités entrepreneuriales, les relations interpersonnelles et familiales des entrepreneurs créent et amplifient également le stress des entrepreneurs. D'ailleurs, les exigences de travail entrepreneurial peuvent épuiser les ressources personnelles et familiales, créant des tensions et des conflits



familiaux (Buttner, 1992; Wright et Zahra, 2011). À ce niveau, Munyon et al. (2020) ont avancé que la taille de la famille (le nombre de personnes à charge) pourrait potentiellement mettre en péril la sécurité financière de la famille. D'ailleurs, à mesure que la taille de la famille augmente, le risque qu'un entrepreneur au sein de cette famille soit touché par des événements susceptibles de nuire à son entreprise augmente également. À titre d'illustration, les incidents familiaux, les maladies chroniques, les transitions vers l'enseignement supérieur, etc. ont tous un impact sur le temps, l'effort et les ressources financières d'un entrepreneur. De plus, le contexte de l'entrepreneuriat présente également un niveau moindre de soutien social (Williams et al., 2019; Wolf, 2016), du fait que les entrepreneurs n'ont pas de supérieurs qui leur fixent des objectifs, ce qui peut entraîner de l'ambiguïté des rôles (Wolf, 2016). Ainsi, les entrepreneurs travaillent avec peu de soutien social, étant donné qu'il y a souvent peu de collègues avec lesquels interagir et partager les sources de stress liées au travail.

#### *1.6.2. Résultats du stress des entrepreneurs*

Dans une revue systématique de la littérature récente menée par Ahmed et al. (2022), ces auteurs ont pu identifier les principales conséquences du stress qui sont traités au niveau de la littérature entrepreneuriale. Parmi 36 articles identifiés et qui abordent l'impact du stress en contexte entrepreneurial, 29 (80,55%) articles se sont concentrés sur l'examen de deux aspects importants, soit la santé et le bien-être subjectif des entrepreneurs, ainsi que l'intention de s'engager/se retirer de l'entrepreneuriat.

L'impact du stress sur le bien-être subjectif des entrepreneurs a été l'un des sujets les plus étudiés dans la recherche universitaire (Ahmed et al., 2022). Bien que certains chercheurs aient examiné le concept global de bien-être subjectif, d'autres ont toutefois exploré des indicateurs plus précis du bien-être subjectif, tels que la satisfaction au travail, la satisfaction à l'égard de la vie et la santé physique (Stephan, 2018). Sans surprise, le stress entrepreneurial contribue à réduire le bien-être subjectif

des entrepreneurs (Baron et al., 2016; Chay, 1993; Parslow et al., 2004). Cet effet négatif du stress s'étend à des indicateurs spécifiques du bien-être, tels que la satisfaction à l'égard de la vie (Kibler et al., 2019; Tetrick et al., 2000) et la satisfaction au travail (Kwan et al., 2012). D'autres études ont mis en lumière les effets néfastes du stress sur la santé physique des entrepreneurs. Par exemple, Kollmann et al. (2019) ont trouvé une association positive entre les facteurs de stress entrepreneuriaux et l'insomnie. De leur part, Patel et al. (2019) ont découvert des effets négatifs de la charge allostatique (un indicateur biologique du stress) sur la santé physique des travailleurs indépendants.

Au niveau de l'intention de s'engager/se retirer de l'entrepreneuriat, plusieurs études (Ma, 2015; Venugopal et al., 2015; Virick et al., 2015; Wolfe et Patel, 2017) ont démontré, d'un côté, que le stress vécu par les individus qui ont perdu leurs emplois, ou qui ont fait face à des contraintes de pauvreté, favorise les actions et les intentions entrepreneuriales de ceux-ci. Néanmoins, il est impératif de reconnaître que le stress peut exercer une influence négative sur les efforts entrepreneuriaux au sein des contextes organisationnels. En effet, Stroe et al. (2018) ont constaté que les entrepreneurs en démarrage qui subissent une surcharge de rôle très élevée ont tendance à faire preuve d'un engagement intense dans des activités entrepreneuriales, conduisant ainsi par la suite au développement d'une passion obsessionnelle. D'un autre côté, il a été observé que les entrepreneurs confrontés à un stress économique et à une ambiguïté de rôle (facteur de stress), ont tendance à exprimer une intention plus forte de se désengager de l'entrepreneuriat (Monsen et Wayne Boss, 2009; Pollack et al., 2012). Dans la même lignée, Andringa et al. (2016) ont identifié le stress comme un facteur important qui pourrait motiver les individus à passer de l'entrepreneuriat à un emploi rémunéré. Fait saillant, il convient de souligner que le stress ne se limite pas à influencer uniquement l'intention de se retirer de l'entrepreneuriat, mais il contribue également à la sortie effective de la carrière entrepreneuriale. Par exemple, Smida et Khelil (2010) ont mené une étude sur plusieurs cas d'entrepreneurs ayant nouvellement créé leurs entreprises. Dans les résultats, ces auteurs ont constaté que certains de ces

entrepreneurs récemment démarrés ont abandonné leur nouvelle entreprise en raison d'un état d'insolvabilité irrémédiable et d'un état de stress permanent et insupportable.

À contrario, d'autres recherches ont mis en lumière que les facteurs de stress liés à l'entrepreneuriat peuvent entraîner des répercussions positives tant pour l'entrepreneur que pour son entreprise (Lerman et al., 2021; White et Gupta, 2020). Selon ce point de vue, ces facteurs de stress peuvent favoriser la croissance et la réalisation des objectifs, rendant ainsi l'entrepreneuriat gratifiant sur le plan personnel et professionnel (Cardon et Patel, 2015; Hessels et al., 2017). Des aspects favorables du travail, tels que l'autonomie et le contrôle sur ses activités, peuvent contribuer à atténuer la perception des facteurs de stress comme des menaces, facilitant ainsi des expériences émotionnelles plus positives et des réponses d'adaptation plus efficaces (Patzelt et Shepherd, 2011; Stephan, 2018; Uy et al., 2013). En outre, alors que les entrepreneurs acquièrent de l'expérience et se développent, ces caractéristiques pourraient également leur permettre d'éviter les situations susceptibles de générer des facteurs de stress indésirables (Lerman et al., 2021). Dans l'ensemble, ces preuves suggèrent que les facteurs de stress peuvent être bénéfiques pour les entrepreneurs et leurs entreprises en stimulant la croissance et l'apprentissage. Cependant, il est impératif de souligner que la plupart de ces études mettent en évidence l'importance des modérateurs et des médiateurs (ressources individuelles et contextuelles) dans la relation entre les facteurs de stress et leurs conséquences dans le contexte entrepreneurial, ce qui conduit à un impact positif plutôt que négatif des facteurs de stress.

## 2. LA RÉSILIENCE INDIVIDUELLE

### 2.1. Origines et définitions de la résilience individuelle

D'un point de vue étymologique, le terme "résilience" trouve son origine dans le verbe latin « *resilire* », qui signifie rebondir. Ce terme est fréquemment utilisé dans le domaine des sciences physiques afin de décrire la capacité d'un matériau à résister

aux impacts et à retrouver sa forme originale (Cyrulnik et Jorland, 2012). Puis, ce phénomène physique a été employé par Freud comme une métaphore afin d'illustrer le concept selon lequel un individu peut faire face à une expérience traumatique, s'adapter et se rétablir (Cyrulnik et Jorland, 2012). En psychologie, les premières recherches modernes sur la résilience remontent aux années 1955, avec les travaux d'Emmy Werner (Cyrulnik et Jorland, 2012; Duchek, 2018). Pendant 40 ans, cette psychologue américaine a mené une étude longitudinale sur 700 enfants d'une île d'Hawaï qui ont grandi dans un environnement difficile caractérisé par la pauvreté, la négligence, le manque d'affection, une mauvaise santé et la maltraitance, entre autres facteurs. Malgré les diverses difficultés rencontrées, Werner (1993) a confirmé, étonnamment, qu'un enfant sur trois a appris un métier, ne présentaient pas plus de troubles mentaux et ont même fondé une famille.

En général, quatre vagues importantes de la recherche sur la résilience ont été documentées (Good, 2021; Wright et al., 2013). Au cours de la phase initiale, les chercheurs ont porté leur attention sur l'identification des facteurs de risque associés à l'adversité (telles que le divorce, la pauvreté, la guerre et d'autres événements traumatisants) ainsi que les facteurs de protection qui contribueraient à des résultats positifs malgré la présence d'une telle adversité (Good, 2021). Ensuite, la deuxième grande vague de la recherche sur la résilience s'est concentrée sur la manière dont les facteurs de protection individuelle contribuent à la résilience (Masten, 2007; Wright et al., 2013). La troisième vague de la recherche est venue comme progression naturelle des deux vagues précédentes, elle s'est principalement intéressée à l'exploration des moyens visant à promouvoir et à renforcer la résilience des individus, notamment par le biais de la formation et d'autres interventions (Wright et al., 2013). Enfin, la quatrième vague de recherche sur la résilience, qui est la plus récente, a étendu son champ d'investigation au-delà du niveau individuel pour étudier la résilience auprès de systèmes plus vastes tels que des groupes, des organisations, des systèmes, ainsi que des communautés ou des sociétés (Good, 2021; Wright et al., 2013).

En guise de définition, la littérature sur la résilience individuelle offre diverses définitions de ce concept (voir tableau 3.1). Certaines le décrivent comme la capacité de l'individu à « résister à des chocs, stress, traumatismes potentiellement déstabilisants et à continuer à se projeter dans l'avenir » (Manciaux, 2000, p. 1319), tandis que d'autres le voient comme un processus permettant de « négocier, de s'adapter ou de gérer efficacement des sources importantes de stress ou de traumatisme » (Windle, 2011, p. 12). Néanmoins, malgré la divergence dans la manière de conceptualiser la résilience individuelle, Stainton et al. (2019) ont remarqué un consensus sur les éléments clés de ce concept et soutiennent que :

Les définitions actuelles [de la résilience] convergent autour de trois facteurs principaux : premièrement, la présence d'une adversité ou d'un risque spécifique pour le développement d'une maladie mentale; deuxièmement, l'influence des facteurs de protection qui l'emportent sur ce risque; et enfin, un résultat plus positif que ce à quoi on pourrait s'attendre dans le contexte d'un tel risque. (Stainton et al., 2019, p. 726, traduction libre).

Tableau 3.1  
Exemples de définitions de la résilience individuelle

Auteurs	Événements déclencheurs de la résilience	Définition de la résilience	Facettes de la résilience
(Manciaux, 2000, p. 1319)	Chocs Stress Traumatismes	« La résilience – capacité à résister à des chocs, stress, traumatismes potentiellement déstabilisants et à continuer à se projeter dans l'avenir ».	Résistance Projection dans l'avenir
(Manciaux et al., 2003, p. 6)	Traumatismes Situations déstabilisantes Accidents	« Un processus de résistance et de construction : construire après avoir résisté à un traumatisme sévère, une situation déstabilisante, un accident de parcours ».	Résistance Récupération
(Luthans et al., 2006, p. 28)	Adversités	« La capacité à rebondir après une adversité, un conflit, un échec ou même des événements positifs, des progrès et des responsabilités accrues » [traduction libre].	Rebondissement
(Windle, 2011, p. 12)	Stress Traumatismes	« La résilience est le processus qui permet de négocier, de s'adapter ou de gérer efficacement des sources	Adaptation Gestion efficace

		importantes de stress ou de traumatisme ».	
<b>(Howe et al., 2012, p. 349)</b>	Défis	« La résilience est une capacité dynamique qui peut permettre aux gens de relever des défis en fonction des contextes sociaux et personnels appropriés »	Relever des défis
<b>(Rutten et al., 2013, p. 3)</b>	Troubles Adversités	« Le terme résilience est utilisé dans la littérature pour différents phénomènes allant de la prévention des troubles de la santé mentale à une adaptation réussie et à un rétablissement rapide après avoir vécu des adversités de la vie, et peut également inclure une croissance psychologique post-traumatique » [traduction libre].	Prévention Adaptation Rétablissement Croissance psychologique

De la même façon qu'il existe différents types d'événements, Richard (2004) avance qu'il existe deux types de résilience. La première forme de résilience, nommée résilience structurelle, est associée aux adversités quotidiennes et courantes et est considérée comme la capacité de résilience inhérente à chaque individu. Ce type de résilience correspond à un changement incrémental et progressif, constitué de petites modifications qui ne créent pas de traumatismes graves chez les individus (Richard, 2004). La deuxième forme de résilience, appelée résilience conjoncturelle, se manifeste lors de la confrontation avec un événement extrêmement traumatisant, massif et unique (Richard, 2004).

Bien que la résilience est souvent assimilée aux notions d'adaptation et de résistance, il convient de noter qu'elle constitue un concept distinct. Ces trois concepts sont interconnectés et fréquemment associés à l'adversité et au risque, souvent perçus comme des réactions interchangeable au changement. Pour l'adaptation, elle se réfère à la manière dont les individus réagissent aux facteurs de stress, sans supposer qu'ils peuvent les maîtriser ou les surmonter (Wong-Parodi et al., 2015). Elle reflète souvent la façon dont les individus gèrent des facteurs de stress spécifiques, tout en préservant les ressources existantes. Néanmoins, bien qu'une adaptation réussie puisse contribuer à la résilience, elle ne constitue pas à elle seule la résilience. Car, la capacité de rebondir

est la caractéristique essentielle d'un fonctionnement résilient, et que l'adaptation, même réussie, n'engendre pas cette capacité de rebondir (Anaut, 2003). Pour la résistance, ce concept est souvent abordé dans la plupart des textes qui traitent de la résilience (Anaut, 2003; Cyrulnik, 1999, 2001). En effet, la résilience implique la confrontation à un événement perturbateur et la résistance est souvent la première réponse de la personne à d'une telle circonstance (Lalonde, 2007). Cependant, tout comme l'adaptation, la résistance ne permet pas à l'individu de rebondir, de se développer, ni de se reconstruire. En distinguant la résilience de la résistance, Hanus (2003) affirme que « *ce qui fait la différence essentielle entre la résistance et la résilience, c'est l'activité de cette dernière. La résilience est active, c'est un ensemble de réactions au traumatisme* » (cité dans Lalonde (2007, p. 68)). La résistance est donc l'une des nombreuses réactions provoquées par le choc qu'une personne peut subir lorsqu'elle est confrontée à un événement perturbateur.

## **2.2. La résilience des entrepreneurs**

Compte tenu des obstacles et défis auxquels les entrepreneurs doivent faire face pour prospérer dans leurs efforts entrepreneuriaux (Chadwick et Raver, 2020; Hayward et al., 2010), il n'est pas surprenant que le concept de la résilience soit intégré et étudié au domaine de l'entrepreneuriat. D'ailleurs, un entrepreneur peut être soumis à des niveaux de stress considérables susceptibles de menacer son bien-être subjectif, sa santé mentale et son avenir en entrepreneuriat (Ahmed et al., 2022; White et Gupta, 2020). L'omniprésence des facteurs de stress dans la vie professionnelle des entrepreneurs a motivé les chercheurs (Ahmed et al., 2022; Buckingham, 2020; Chadwick et Raver, 2020) à comprendre la résilience des entrepreneurs, considérée ainsi comme une ressource individuelle importante qui influence l'entrepreneuriat (Pérez Alonso & Moreno de Castro, 2020).

Pour la définition de la résilience des entrepreneurs, il convient de souligner que les chercheurs en entrepreneuriat ont beaucoup emprunté aux psychologues pour

définir la résilience de ceux-ci. Cela a conduit à des divergences parmi les chercheurs en entrepreneuriat quant à savoir si la résilience des entrepreneurs relève d'une capacité malléable, un processus, ou un trait de personnalité stable (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). Par exemple, Duchek (2018, pp. 434-435, traduction libre) a défini la résilience de l'entrepreneur comme « *la capacité des entrepreneurs à anticiper les menaces, à faire face efficacement aux événements inattendus et à s'adapter aux changements afin de devenir plus forts qu'auparavant* ». En revanche, la résilience de l'entrepreneur se voit également comme un processus à travers lequel l'entrepreneur « *construit et utilise ses capacités pour interagir avec l'environnement d'une manière qui ajuste positivement et maintient le fonctionnement avant, pendant et après l'adversité* » (Williams et al., 2017, p. 742, traduction libre). D'autres auteurs (Chadwick et Raver, 2020; Loh et Dahesihsari, 2013; Obschonka et al., 2018) l'ont défini, en revanche, comme une différence individuelle ou un trait de personnalité relativement stable impliquant « *des modèles stables de comportement, de sentiment et de pensée* » (Obschonka et al., 2018, p. 176, traduction libre). Cette vision de la résilience (en tant que trait stable) suggère que les entrepreneurs dotés d'une forte résilience sont mieux équipés pour faire face aux défis inhérents à l'entrepreneuriat, comparativement aux autres entrepreneurs qui ne l'ont pas (Ahmed et al., 2022). Le tableau suivant résume d'autres exemples de définitions accordées à la résilience des entrepreneurs.

Tableau 3.2  
Exemples de définitions de la résilience des entrepreneurs

<b>Conception de la résilience</b>	<b>Définition</b>	<b>Auteurs</b>
<b>Trait stable</b>	« Nous nous inspirons de la recherche fondamentale en psychologie pour adopter le point de vue de la résilience comme la capacité relativement stable d'un individu à rebondir après des expériences négatives ou stressantes et à s'adapter avec souplesse (c'est-à-dire une différence individuelle) ».	(Chadwick et Raver, 2020, p. 234, traduction libre)
	La résilience est un facteur de personnalité qui « devrait refléter l'énergie psychologique qui, malgré les circonstances graves et difficiles, reste le moteur de	(Obschonka et al., 2018, p. 5, Traduction libre)



	l'action personnelle ainsi que le sens de la prise de risque et l'auto-efficacité en général ».	
	« La résilience a été largement conceptualisée comme la capacité à se remettre de l'adversité [...]. Plus précisément, un certain nombre de chercheurs ont décrit la résilience comme un trait psychologique durable et stable (Block et Kreman, 1996). Les personnes présentant un trait de résilience élevé ont une plus grande capacité à s'autoréguler de manière dynamique et appropriée que les personnes présentant un trait de résilience faible ».	(Loh et Dahesihsari, 2013, p. 109, traduction libre)
	« La résilience est la capacité d'un entrepreneur à surmonter des circonstances particulièrement difficiles. Cette capacité d'adaptation et de "rebond" face à l'adversité dépend des ressources de l'individu et de son interaction avec l'environnement (Windle et al., 2011). La résilience évolue avec le temps et peut être développée et encouragée (Brewer & Hewstone, 2004) ».	(Ayala et Manzano, 2014, p. 127, traduction libre)
<b>Capacité malléable</b>	« La résilience a été définie [...] comme "une capacité à poursuivre sa vie, ou à continuer à vivre dans un but précis, après une épreuve ou une adversité" (Tedeschi & Calhoun, 2004, p. 4) [...]. Les individus développent des capacités de résilience par le biais de développements quotidiens qui sont le produit d'événements remarquables ou imprévus de la vie (Sutcliff & Vogus, 2003). Le développement de ces compétences passe par une vision positive de la vie, la confrontation à la réalité et l'apprentissage de la résistance (Coutu, 2002) ».	(Bullough et Renko, 2013, p. 345, traduction libre)
<b>Processus</b>	La résilience désigne le processus par lequel l'entrepreneur « construit et utilise ses capacités pour interagir avec l'environnement d'une manière qui ajuste et maintient positivement son fonctionnement avant, pendant et après l'adversité ».	(Williams et al., 2017, p. 742, traduction libre)

### 2.2.1. La théorie *Broaden and build* et la résilience des entrepreneurs

Hartmann et al. (2022) ont découvert que les recherches en entrepreneuriat évoquent rarement des théories établies pour cadrer et expliquer leurs recherches sur la résilience des entrepreneurs. Ils ont souligné un besoin urgent d'intégrer des fondements théoriques pour construire un ensemble cohérent de connaissances sur la résilience en contexte d'entrepreneuriat. Répondant à cet appel, cette recherche repose

sur la théorie *Broaden and Build*, déjà mobilisée pour expliquer la résilience des entrepreneurs (Chadwick et Raver, 2020).

Selon la théorie *Broaden and Build* (Fredrickson, 1998, 2001; Fredrickson & Kurtz, 2011; Fredrickson et al., 2003; Tugade et Fredrickson, 2004), les personnes résilientes utilisent des émotions positives, et celles-ci élargissent le répertoire cognitif et comportemental de ces individus, améliorant ensuite leur façon de répondre aux événements stressants. Plus précisément, si les émotions négatives rétrécissent l'attention des individus à des tendances d'action spécifiques, à court terme et souvent automatiques (par ex : attaque, fuite) (Fredrickson et al., 2003), les émotions positives sont censées améliorer et élargir l'attention et le répertoire cognitif des individus, voire même créer des schémas de pensées inhabituels, créatifs, flexibles et intégratifs (Isen et Daubman, 1984; Isen, Daubman, et Nowicki, 1987; Isen, Johnson, Mertz, et Robinson, 1985; Isen, Rosenzweig, et Young, 1991). En élargissant le répertoire cognitif, le répertoire de pensée-action des individus augmente également, donnant lieu à des comportements plus adaptatifs et proactifs (Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2003; Tugade et Fredrickson, 2004). En outre, au-delà de ses avantages à court terme (élargissement cognitif), les émotions positives conduisent, au fil du temps, à la construction de ressources personnelles durables, qui fonctionnent comme une réserve sur laquelle on peut puiser plus tard pour aider les gens à se remettre d'un large éventail d'adversités futures (Tugade, Fredrickson, Waugh, et Larkin, 2003).

### 2.2.2. *L'importance de la résilience des entrepreneurs*

En entrepreneuriat, les chercheurs ont mis en lumière une myriade de résultats individuels et organisationnels qui découlent de la résilience des entrepreneurs (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). Certains chercheurs se sont intéressés à la relation entre la résilience et divers aspects de la santé mentale et du bien-être des entrepreneurs. Par exemple, Newman et al. (2018) ont constaté que la résilience médiatise l'effet de l'utilisation des réseaux d'affaires par les entrepreneurs sur leur bien-être subjectif. De

même, Baron et al. (2016) ont montré que le capital psychologique, composé de l'auto-efficacité, l'optimisme, l'espoir et la résilience, favorise le bien-être subjectif des entrepreneurs et réduit leur stress perçu. Pour leur part, Roche et al. (2014) ont trouvé que le capital psychologique des entrepreneurs est positivement associé à leur santé mentale et négativement relié à l'épuisement émotionnel et au cynisme. Par ailleurs, Sergent et al. (2021) ont fait valoir que la détresse psychologique ressentie par les entrepreneurs diminue à mesure que leur confiance fondamentale (composée de l'espoir, l'efficacité, l'optimisme et la résilience) s'accroît.

La décision de se (ré)engager dans l'entrepreneuriat est une autre conséquence de la résilience des entrepreneurs. Par exemple, Bullough et al. (2014) ont démontré que l'auto-efficacité interagit avec la résilience augmentent les intentions entrepreneuriales même en plein milieu d'un conflit, comme en Afghanistan. Suivant cette ligne d'analyse, Obschonka et al. (2018) ont constaté que l'auto-efficacité et la résilience augmentent la vigilance entrepreneuriale des réfugiés qui, à son tour, augmente les intentions entrepreneuriales et l'adaptabilité de carrière. Du côté des entreprises familiales, Jaskiewicz et al. (2015) ont révélé que la résilience des successeurs peut faciliter l'entrepreneuriat transgénérationnel. Pour le réengagement en entrepreneuriat, Hayward et al. (2010) stipulent que la résilience entrepreneuriale pourrait faciliter le rebond après un échec entrepreneurial.

En outre, les performances individuelles et organisationnelles sont des résultats importants de la résilience des entrepreneurs. Selon Santoro et al. (2020), la résilience peut avoir un impact direct et positif sur la perception qu'a un entrepreneur de la réussite de son entreprise. Également, Chadwick et Raver (2020) soulignent que les entrepreneurs résilients considèrent l'adversité comme un défi plutôt qu'un obstacle, ce qui leur permet d'être proactifs et favorise la survie de leurs entreprises. De plus, la résilience peut aider un entrepreneur à décider de modifier sa stratégie commerciale face à un changement perturbateur (Dewald et Bowen, 2010). En ce qui concerne la croissance de l'entreprise, Lafuente et al. (2019) qualifient les entrepreneurs qui se

relancent après des échecs de résilients. Ces auteurs ont découvert que ces entrepreneurs, ayant amélioré leurs schémas cognitifs grâce à leurs expériences d'échec, sont plus susceptibles d'élargir leurs activités entrepreneuriales en capitalisant sur les opportunités offertes par les marchés internationaux, comparativement à leurs homologues novices.

Tableau 3.3  
Résultats de la résilience individuelle en entrepreneuriat

Domaine	Exemple de résultats	Exemples d'études
<b>Lancement en entrepreneuriat</b>	- Vigilance entrepreneuriale	Bullough et al. (2014)
	- Intentions entrepreneuriales	Bullough et Renko (2013)
	- Création / Reprise d'entreprises	d'Andria et al. (2018)
		González-López et al. (2019)
		Jin (2017)
		Obschonka et al. (2018)
		Renko et al. (2020)
<b>Activités et efforts entrepreneuriaux</b>	- Acquisition de ressources	Anglin et al. (2018)
	- Créativité et innovation	Corner et al. (2017)
	- Choix du style de leadership	Hallak et al. (2018)
	- Modifications de stratégies commerciales	Peterson et al. (2008)
	- Apprentissage entrepreneurial	Sharma et Rautela (2022)
<b>Performance individuelle et organisationnelle</b>	- Le succès/réussite entrepreneuriale (individuelle et organisationnelle)	Branicki et al. (2018)
		Chadwick et Raver (2020)
		Fatoki (2018)
	- Performance de l'entreprise	Lafuente et al. (2019)
	- Résilience organisationnelle	Peterson et al. (2008)
	Salisu et al. (2020)	
		Santoro et al. (2020)
<b>Bien-être</b>		Newman et al. (2018)
	- Bien-être subjectif	Nikolaev et al. (2019)
	- Satisfaction des entrepreneurs au travail/de carrière	Owens et al. (2013)
		Salisu et al. (2020)
		Santoro et al. (2020)

En ce qui concerne les événements déclencheurs de la résilience des entrepreneurs, Hartmann et al. (2022) ont remarqué des différences significatives dans la manière dont l'adversité est traitée entre les études quantitatives et qualitatives. Ils

ont souligné que de nombreuses études quantitatives ne prenaient pas explicitement en compte l'adversité, bien qu'elle soit essentielle pour définir la résilience. La plupart des études quantitatives présument simplement que l'adversité fait partie intégrante du milieu entrepreneurial difficile. Par exemple, certaines études quantitatives ont examiné l'adversité en se concentrant sur des environnements hostiles, comme des pays en conflit ou pendant la pandémie de COVID-19 (Bullough et Renko, 2013; Bullough et al., 2014; Islam et al., 2020). À l'inverse, presque toutes les études qualitatives ont examiné un type particulier d'adversité (Hartmann et al., 2022), comme la difficulté d'obtenir un financement (Al-Harhi, 2017), des obstacles sociaux qui entravent la réussite entrepreneuriale, telle que la marginalisation et l'inégalité entre les sexes (McInnis-Bowers et al., 2017), des contextes défavorables, tels que l'instabilité politique en Irak (Daou et al., 2019), et les adversités de la vie personnelle, tels que les expériences de réfugié (Shepherd et al., 2020). Pourtant, malgré la variété de situations d'adversité traitées dans lesquelles la résilience des entrepreneurs est examinée, que ce soit de manière explicite ou implicite (Hartmann et al., 2022), Ahmed et al. (2022) ont constaté qu'il y a un manque de recherches traitant spécifiquement du rôle joué par la résilience dans l'atténuation des effets du stress dans le contexte entrepreneurial; une question que nous allons essayer de traiter dans ce travail de thèse.

### *2.2.3. Critiques pour les recherches antérieures*

La résilience est devenue un concept central dans la recherche en entrepreneuriat ces dernières années (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022; Korber et McNaughton, 2018). Néanmoins, l'intégration de la résilience dans la recherche actuelle sur les entrepreneurs soulève plusieurs préoccupations. Tout d'abord, les chercheurs en entrepreneuriat ont souvent appliqué les concepts et les mesures de la résilience des enfants à risque pour étudier celle des entrepreneurs (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020), sans prendre en compte les différences contextuelles entre le monde des affaires et les troubles psychologiques (Lee et Wang, 2017). De plus, ces recherches manquent souvent d'un cadre théorique

solide, ce qui peut compromettre la validité des résultats. Ainsi, en l'absence d'une théorie spécifique à la résilience entrepreneuriale, il est difficile de progresser dans la compréhension de ce concept et d'améliorer les pratiques de développement de la résilience entrepreneuriale (Lee et Wang, 2017). Également, de nombreuses études qui portent sur l'étude des antécédents de la résilience utilisent des modèles inappropriés pour expliquer comment elle se développe dans le contexte entrepreneurial (Ahmed et al., 2022). En effet, bien que la résilience soit considérée dans ces études comme une capacité plus au moins malléable et ouverte au développement, les mesures les plus couramment utilisées reposent souvent sur une conceptualisation de la résilience comme une disposition ou un caractère stable de la personnalité (Ahmed et al., 2022), ce qui peut fausser les résultats des études sur les facteurs de développement de la résilience. Par conséquent, et afin de remédier aux déférents critiques soulevés dans les recherches antérieures sur la résilience des entrepreneurs, cette étude traite un type particulier de résilience individuelle associée au travail, à savoir la résilience de carrière.

### **2.3. La résilience de carrière**

#### *2.3.1. Définitions et conceptualisation de la résilience de carrière*

Compte tenu des expériences négatives et stressantes couramment observées dans divers domaines de travail, la résilience des employés face aux perturbations qui entravent leur progression et leur poursuite de carrière, également connue sous le nom de résilience de carrière, est devenue d'une importance cruciale dans la recherche portant le milieu de travail (Mishra et McDonald, 2017). Le concept de résilience de carrière a été introduit pour la première fois dans la littérature sur le milieu de travail par London (1983) comme composante essentielle de la motivation de carrière. Il l'a défini comme « *la résistance d'une personne à une interruption de carrière dans un environnement loin d'être optimal* » (London, 1983, p. 621, traduction libre). Depuis lors, les chercheurs et les praticiens ont commencé à explorer la résilience de carrière,

notamment en réponse à la diminution des effectifs et à la restructuration des organisations qui ont marqué la période de la fin des années 1980 (Collard et al., 1996). À partir des années 1990, les travaux académiques portant sur la résilience de carrière ont considérablement augmenté (Mishra et McDonald, 2017). Certaines carrières, comme la carrière d'enseignement et de soins infirmiers où la résilience est supposée nécessaire, ont donné lieu à une grande quantité de travaux scientifiques sur la résilience de carrière (Mishra et McDonald, 2017).

D'un point de vue conceptuel, la résilience de carrière a été traitée dans les premiers travaux comme une dimension d'un concept plus larges tels que la motivation de carrière (London, 1983) et l'engagement de carrière (Carson et Bedeian, 1994). Des recherches ultérieures (Fourie et Van Vuuren, 1998; Gowan et al., 2000) l'ont considéré comme une construction distincte. Par définition, la résilience de carrière traduit la capacité d'un individu à s'adapter et à faire face aux exigences de l'environnement changeant dans lequel se déroule la majorité des carrières (Noe et al., 1990). Elle implique le fait de résister, par une personne, à l'interruption de sa carrière face à l'adversité, ce qui favorise son engagement de carrière (Carson et Bedeian, 1994). En conséquence, les personnes qui font preuve d'une forte résilience de carrière sont plus aptes à surmonter les obstacles et les perturbations de leurs carrières (Caza et Milton, 2011). Également, les employés résilients à leur carrière ont tendance à mettre en place des stratégies de gestion de carrière plus efficaces (London, 1983; Mishra et McDonald, 2017), comme, par exemple, à évaluer les compétences dont l'entreprise dans laquelle ils travaillent aura besoin à l'avenir pour suivre l'évolution du marché (Waterman et Waterman, 1994). De même, ils ont tendance à évaluer délibérément leurs atouts et leurs lacunes et à rechercher des occasions d'améliorer leurs compétences afin de pouvoir réagir rapidement à d'éventuelles perturbations de carrière (Mishra et McDonald, 2017).

### 2.3.2. Résilience de carrière et stress

Dans leur ouvrage intitulé « *Career management and survival in the workplace: Helping employees make tough career decisions, stay motivated, and reduce career stress* », London et Mone (1987) stipulent que la résilience de carrière est la clé pour contrer le stress et ses effets au milieu de travail. Des études sur la résilience de carrière (Han et al., 2021; Hartati et Mustika, 2022; Myers et al., 2016; Zhang et al., 2022) ont démontré que celle-ci réduit l'effet du stress et ses facteurs sur plusieurs résultats au milieu de travail (ex. engagement au travail; satisfaction au travail; satisfaction à l'égard de la vie; etc.). Selon Han et al. (2021), les employés qui possèdent des niveaux plus élevés de résilience de carrière ont tendance à faire preuve d'une plus grande capacité d'adaptation et d'une plus grande confiance en leurs capacités. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de s'adapter efficacement aux exigences de leur travail. Dans le même ordre d'idées, Dawis (2005) soutient que les individus qui font preuve de persévérance et de flexibilité dans le cadre de leur style d'adaptation au travail sont plus susceptibles de connaître une meilleure adéquation personne-environnement et un bon ajustement à leur rôle de travail. À cet égard, les individus ayant des niveaux plus élevés de résilience de carrière sont plus susceptibles de faire preuve de comportements d'adaptation caractérisés par la persévérance, comme ne pas succomber aux revers de carrière, et par la flexibilité, comme l'affichage d'une plus grande tolérance à l'incertitude et à l'ambiguïté (Han et al., 2021). Ainsi, grâce à une meilleure adaptation et ajustement à son emploi, la résilience de carrière peut réduire la perception du stress au milieu de travail (Han et al., 2021).

Outre l'adaptation et la flexibilité au travail (Han et al., 2021), Zhang et al. (2022) postulent que les émotions positives constituent un autre aspect de la résilience de carrière qui sert à atténuer le stress au travail. Selon ces auteurs, les employés résilients s'engagent activement dans la recherche d'opportunités dans leur environnement professionnel, afin de faire face au stress au travail. Cette recherche active d'opportunités leur permet d'identifier et de se focaliser sur les aspects

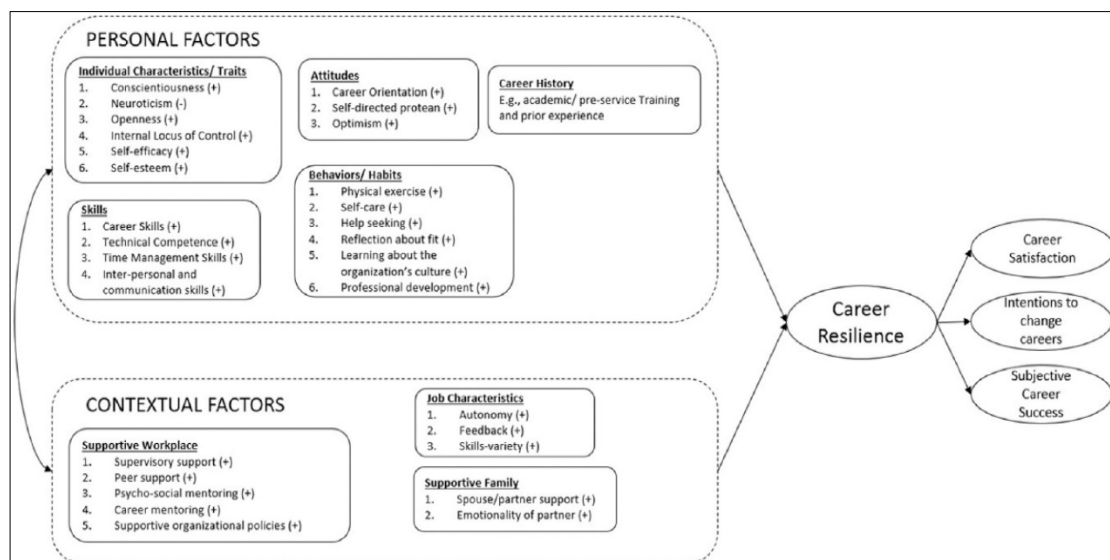


avantageux des facteurs de stress, favorisant ainsi l'émergence des émotions positives et facilitant leur capacité d'adaptation au stress.

### 2.3.3. Déterminants et conséquences de la résilience de carrière

Comme nous avons indiqué un peu plus haut, la deuxième vague de la recherche sur la résilience s'est concentrée sur l'analyse des facteurs de développement de cette capacité. En effet, des recherches antérieures (voir une discussion dans Wright et al. (2013)) voient la résilience individuelle comme capacité qui pourrait être cultivée et améliorée au fil du temps. Cela suggère que cette caractéristique individuelle n'est pas statique, mais plutôt capable de se développer et de se renforcer grâce à une variété d'expériences de vie, d'interactions sociales et d'efforts personnels. En milieu de travail, et à la suite d'un examen de la littérature, Mishra et McDonald (2017) ont proposé un cadre théorique qui illustre les facteurs de développement et les conséquences de la résilience de carrière (figure 3.1).

Figure 3.1  
Modèle théorique de la résilience de carrière



Source : Mishra et McDonald (2017, p. 11)

Selon Mishra et McDonald (2017), plusieurs facteurs individuels et contextuels ont été identifiés comme des déterminants par lesquels un individu peut activement contribuer à l'amélioration de sa résilience face aux défis de sa carrière. Du côté des facteurs personnels, il a été constaté que des facteurs personnels, notamment les traits de personnalité, les attitudes, les compétences, les comportements et les antécédents professionnels sont des déterminants importants de la résilience de carrière des individus. En ce qui concerne les facteurs contextuels, Mishra et McDonald (2017) ont identifié le soutien reçu par l'individu dans son environnement de travail (par exemple, le soutien du superviseur, des mentors, des pairs, etc.), les caractéristiques de l'emploi et le soutien familial en tant que facteurs cruciaux améliorant la résilience des individus en milieu de travail. De plus, la résilience de carrière peut également avoir un impact sur divers résultats tels que la satisfaction de carrière, l'intention de changer de carrière, et la réussite subjective de carrière.

## **2.4. Développement de la résilience de carrière des entrepreneurs**

### *2.4.1. L'approche de Duchek (2018)*

En entrepreneuriat, des examens de la littérature (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022; Korber et McNaughton, 2018) ont observé que la plupart des études portant sur la résilience des entrepreneurs se concentrent principalement sur l'analyse des facteurs influençant le développement et le renforcement de la résilience chez ceux-ci face aux diverses adversités rencontrées au cours de leur parcours entrepreneurial. Dans l'ensemble, ces études distinguent deux groupes de facteurs qui améliorent cette capacité, à savoir des facteurs personnels et des facteurs contextuels (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022; Korber et McNaughton, 2018). Toutefois, dans la grande majorité de ces études, surtout celles avec devis quantitatifs, nous avons constaté que les déterminants de la résilience des entrepreneurs ont été considérés comme ayant un impact linéaire direct sur cette capacité. Cependant, une perspective différente est avancée par Duchek (2018), qui suggère que la résilience des entrepreneurs se forge à

travers une interaction dynamique entre les facteurs personnels et contextuels. Cette approche met en avant la complexité inhérente à la construction de la résilience, remettant en question la notion d'une simple relation linéaire directe entre la résilience d'un entrepreneur et ses antécédents. Ainsi, au lieu de concevoir ces déterminants comme des éléments agissant de manière isolée, l'idée de Duchek (2018) souligne l'importance de considérer la synergie et les interactions entre les divers aspects individuels et contextuels pour une compréhension plus complète du développement de la résilience entrepreneuriale. Cette perspective enrichit notre compréhension de la résilience en mettant en lumière la nature interconnectée et dynamique entre les différents facteurs qui conduit au développement et au renforcement de cette capacité chez les entrepreneurs. En nous basant sur les avancées de Duchek (2018) et le modèle théorique de la résilience de carrière de Mishra et McDonald (2017), nous proposons que la résilience de carrière des entrepreneurs se développe et se renforce à travers l'interaction dynamique entre plusieurs facteurs individuels et contextuels, et que cette capacité agit sur plusieurs résultats personnels et professionnels.

#### *2.4.2. La théorie COR et le principe de caravane de ressources*

Dans la même perspective que celle de Duchek (2018), la théorie de conservation de ressources (COR) a suggéré, depuis longtemps que la résilience d'un individu découle de l'interaction dynamique entre plusieurs ressources individuelles et contextuelles (Hobfoll, 2002). Ces ressources agissent souvent « en paquet ou en caravane, et non pas individuellement comme elles sont typiquement présentées dans la littérature » (Hobfoll, 2012, p. 229, traduction libre). Ce principe de « ressources caravane » remet en question la notion d'une simple relation linéaire directe entre la résilience d'un entrepreneur et ses antécédents.

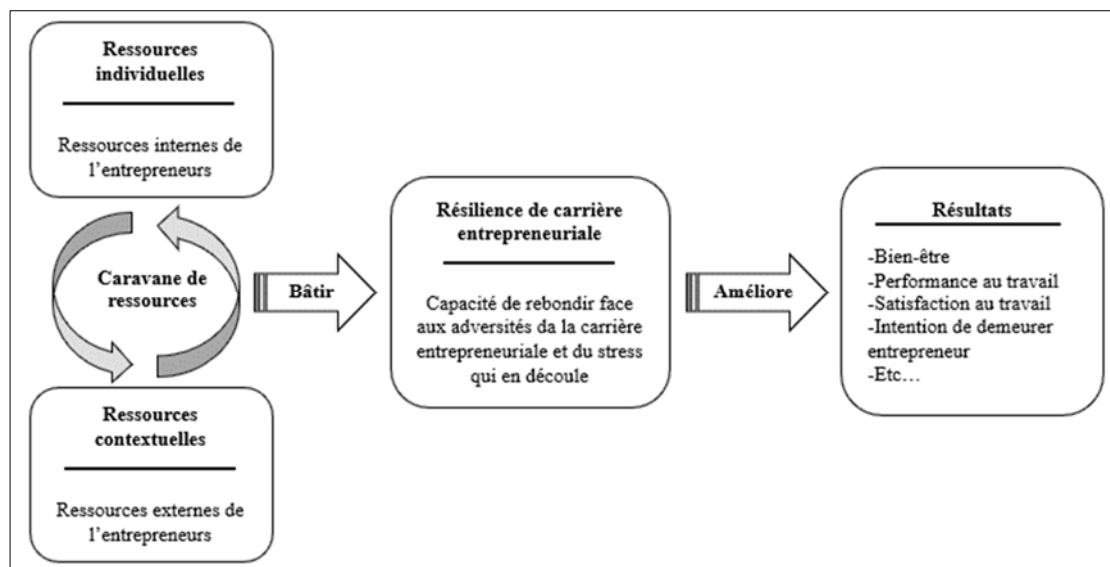
La théorie de la conservation des ressources (COR; Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002) s'est progressivement imposée comme l'une des théories les plus influentes en ce qui concerne leur adaptation au stress et aux événements défavorables (Halbesleben

et al., 2014; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Cette théorie se fonde sur un principe de base selon lequel les individus sont motivés à protéger leurs ressources actuelles (conservation) et investissent pour en acquérir de nouvelles (acquisition) (Hobfoll, 1989, 2002; Hobfoll et al., 2018). De ce principe fondamental de la théorie COR découlent d'autres principes centraux et corollaires (Hobfoll et al., 2018; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Ainsi, parmi les principes centraux de la théorie COR, on trouve celui qui concerne l'investissement dans les ressources, l'idée selon laquelle les ressources peuvent engendrer de nouvelles ressources et que les individus doivent investir leurs ressources existantes pour en acquérir d'autres (Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 1989, 2002; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Partant de ce principe, Hobfoll (1998, 2002) déclare que la possession de ressources joue un rôle déterminant dans la résilience des individus (Hobfoll, 2002), et que ces ressources agissent généralement en « paquet » ou en « caravane de ressources », et non individuellement (Hobfoll, 2002, 2012; Hobfoll et al., 2018).

Dans le cadre de la théorie COR, une distinction pertinente a été établie entre différents types de ressources en fonction de leur origine, qu'elles soient contextuelles (externes à l'individu, telles que le soutien social) ou personnelles (provenant de l'individu lui-même, tel que les traits de personnalité) (Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Le concept de caravanes de ressources exprime l'idée selon laquelle les ressources, que ça soit leur origine, se regroupent et agissent ensemble en paquets (Hobfoll, 2002, 2012; Hobfoll et al., 2018). Ainsi, conformément à la théorie COR et au principe de caravane de ressources, nous conceptualisons la résilience individuelle des entrepreneurs face aux adversités inhérentes à la carrière entrepreneuriale, soit la résilience de carrière, comme une capacité qui se forge à travers une caravane de ressources composées de ressources personnelles et contextuelles que disposent l'entrepreneur (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018). Ces ressources s'interagissent et s'accumulent sous la forme de paquets, conduisant à des niveaux accrus de résilience de carrière.

En nous appuyant sur la littérature relative aux facteurs renforçant la résilience des entrepreneurs ainsi que ses conséquences, les avancées de Ducheck (2018), le modèle théorique de la résilience de carrière de Mishra et McDonald (2017) et le principe de caravane de ressources de la théorie COR, nous proposons que la résilience de carrière des entrepreneurs se développe et se renforce grâce à l'interaction dynamique entre divers ressources individuels et contextuels, formant ainsi des caravanes de ressources. Cette capacité influence ensuite divers résultats personnels et professionnels. Nous proposons ainsi le modèle suivant, illustré dans la figure 3.2.

Figure 3.2  
Dynamique de développement de la résilience de carrière



#### 2.4.3. Trois exemples de ressources pour renforcer la résilience de carrière des entrepreneurs

Les modèles discutés dans la section précédente identifient divers facteurs ou ressources susceptibles de favoriser la résilience de carrière. Ces éléments, qu'ils proviennent de l'individu (facteurs/ressources personnels) ou de l'environnement (facteurs/ressources contextuels), peuvent renforcer la résilience de l'individu face aux

défis de sa carrière (Mishra et McDonald, 2017). Dans le cadre de la théorie des ressources clés, précédemment évoquée, Hobfoll (2002, p. 310, traduction libre) affirme que « *de toute évidence, il existe des preuves solides que la possession de ressources clés contribue à la résilience* ». Dans le cadre de ce travail de thèse, c'est précisément le capital psychologique, les ressources organisationnelles et les ressources relationnelles, qui seront étudiés. Les paragraphes qui suivent visent à les clarifier succinctement.

### *Le capital psychologique*

Le capital psychologique s'est imposé comme un axe central d'investigation dans la recherche issue de la psychologie positive (Luthans et al., 2006; Luthans et Youssef, 2004; Roche et al., 2014). Communément appelé « *PsyCap* » dans les travaux sur le comportement organisationnel et la psychologie positive, ce concept traduit l'état de développement psychologique positif d'un individu ou encore sa propension motivationnelle à réussir (Luthans, Avolio, et al., 2007; Luthans et al., 2015). Il met en lumière la capacité d'un individu à cultiver des ressources mentales et émotionnelles positives, lesquelles peuvent jouer un rôle déterminant dans sa motivation et sa productivité (Luthans et al., 2015). Le *PsyCap* se voit comme un construit « d'ordre supérieur » (Slåtten et al., 2019) et se compose de quatre ressources intangibles à savoir, l'auto-efficacité, l'optimisme, l'espoir et la résilience (Luthans, Avolio, et al., 2007). Selon Luthans et Youssef-Morgan (2017), ces quatre composantes du *PsyCap* sont assez stables et se considèrent comme des ressources durables. En outre, diverses études ont mis en évidence l'effet positif de ces ressources dans une diversité de contextes (Luthans, Youssef, et al., 2007).

*L'optimisme* : Peut être défini comme les attentes psychologiques qui consistent à anticiper les résultats les plus favorables d'un événement (Çavuş et Gökçen, 2015; Luthans et Youssef, 2004). Il reflète également le fait que l'individu attribue les événements positifs qu'ils se réalisent à ses facteurs internes durables et, en revanche,

explique les événements négatifs par des facteurs externes et temporaires (Seligman, 1998). Selon Luthans et al. (2005), les personnes optimistes investissent davantage d'efforts et de persévérance dans leur travail, ce qui, en retour, se traduit par une amélioration de la performance dans leur exécution des tâches.

*L'espoir* : Il se définit comme la volonté de réussir (Snyder, 2000) et de trouver des voies de substitution vers les résultats souhaités lorsque les voies d'origine ont été bloquées (Luthans et Youssef, 2004). À la différence de la conception courante de l'espoir, Snyder et al. (1991) voit l'espoir, en tant que ressource psychologique, comme un état de motivation résultant de l'interaction de deux éléments, à savoir « (a) l'énergie orientée vers l'attente d'un objectif et (b) la capacité à identifier des moyens d'atteindre ses objectifs » (Snyder et al., 1991, p. 287, traduction libre).

*L'auto-efficacité* : Il se réfère à « la conviction (ou confiance) d'un individu en ses capacités à mobiliser sa motivation, ses ressources cognitives et moyens d'action nécessaires pour exécuter avec succès une action spécifique dans un contexte donné » (Stajkovic et Luthans, 1998, p. 66, traduction libre). C'est la croyance générale par un individu en sa capacité à accomplir un mandat ou une tâche.

*La résilience* : Elle traduit la capacité d'un individu à s'adapter face à des risques ou à des difficultés (Luthans et Youssef, 2004). Cependant, il convient de noter que la résilience du PsyCap (résilience face aux défis de la vie en général) est différente de la résilience de carrière (résilience spécifiquement liée au travail). Selon Borg et al. (2023, p. 364, traduction libre), la résilience de carrière « est la forme de résilience spécifique à la carrière », différente de la résilience personnelle générale qui « reflète la capacité d'adaptation « générale » d'un individu dans des circonstances difficiles ». Ainsi, toujours selon Borg et al. (2023), la résilience personnelle peut servir de base afin de développer une résilience professionnelle pour les individus (résilience de carrière).

### *Les ressources organisationnelles et relationnelles*

Ce travail de thèse met en lumière deux catégories de ressources cruciales pour les entrepreneurs : les ressources organisationnelles et les ressources relationnelles. Du point de vue de l'entrepreneur, les ressources organisationnelles concernent les ressources qui favorisent le développement de l'entreprise, englobant entre autres les ressources financières, les conseils, la rétroaction (Kraatz et Zajac, 2001). D'un autre côté, les ressources relationnelles englobent celles qui procurent un soutien émotionnel et social à l'entrepreneur, impliquant des interactions avec d'autres entrepreneurs et un appui émotionnel (Hobfoll, 2002). Ces deux types de ressources revêtent une importance cruciale, car, en plus de contrer le départ prématuré des individus de leur carrière (De Clercq et Pereira, 2022), elles constituent aussi des éléments fondamentaux pour la réussite de petites entreprises (Siemens, 2010). Cela suggère que les ressources organisationnelles fournissent le socle nécessaire au développement et à la croissance de l'entreprise, et que les ressources relationnelles créent un tissu social et émotionnel essentiel à la pérennité de l'entrepreneur dans la carrière entrepreneuriale. Ensemble, ces ressources offrent un soutien important, renforçant ainsi l'engagement et la résilience des entrepreneurs dans leur carrière (St-Jean et al., 2023a).

## 3. LA SATISFACTION AU TRAVAIL DES ENTREPRENEURS ET L'INTENTION DE DEMEURER EN ENTREPRENEURIAT

### **3.1. La satisfaction au travail des entrepreneurs**

#### *3.1.1 Définition de la satisfaction au travail*

La satisfaction est l'un des concepts les plus étudiés dans le domaine du travail (Castel, 2016). Les premières études sur la satisfaction au travail remontent au début des années 1930 avec les travaux de Fisher et Hanna (1931) et de Hoppock (1935). À cette époque, les crises industrielles et les problèmes d'emploi causés par la Grande



Dépression ont profondément influencé l'émergence de l'exploration de la satisfaction/insatisfaction des individus en milieu de travail (Judge et al., 2020). Au fil du temps, le nombre d'études se penchant sur ce sujet n'a cessé d'augmenter, faisant de cette notion l'une des plus étudiées (Judge et al., 2017). Ainsi, l'évaluation de la satisfaction des individus en milieu du travail se présente comme un instrument permettant de mieux appréhender les impacts de l'emploi ainsi que de ses caractéristiques sur le niveau de bien-être au travail (Castel et al., 2011).

En guise de conceptualisation, le terme de satisfaction peut être décrit de diverses manières, en considérant différents aspects associés au travail (Gil et al., 2008). Par exemple, Churchill et al. (1974) considèrent la satisfaction des travailleurs comme englobant l'ensemble des aspects de l'emploi et de l'environnement de travail qui les amènent à se sentir gratifiés, épanouis, satisfaits, insatisfaits ou frustrés. Bettencourt et Brown (1997), quant à eux, considèrent la satisfaction au travail comme l'évaluation affective globale qu'une personne fait de sa situation professionnelle. Cette évaluation inclut son niveau de satisfaction ou d'insatisfaction, d'abattement ou de joie, ainsi que le niveau de récompense qu'il reçoit par rapport à son sentiment d'exploitation (Araslı et al., 2014). Pour Gil et al. (2008), la satisfaction renvoie à l'attitude qu'a un employé vis-à-vis de son travail. C'est l'appréciation de son contentement par rapport aux différents aspects de son travail ainsi que son environnement professionnel dans son ensemble. Également, selon Castel et al. (2011), la satisfaction au travail est communément comprise comme le résultat de l'alignement entre deux dimensions : les attentes, qui font référence aux convictions d'un individu sur ce que devrait être son travail, et le travail vécu, qui représente sa perception de ce qu'est réellement son travail. Plus ces deux dimensions sont proches, plus la congruence est grande et plus le niveau de satisfaction est élevé. En revanche, plus l'écart entre ces dimensions est grand, plus l'incongruence est grande et plus le niveau d'insatisfaction est élevé. De même, Spector (2022) considère la satisfaction au travail comme, tout simplement, la manière dont les gens perçoivent leur travail et de ses différents aspects. Cela revient à évaluer la mesure dans laquelle les gens aiment

(satisfaction) ou n'aiment pas (insatisfaction) leur travail. En d'autres termes, elle reflète les évaluations que les individus font de leur emploi selon un continuum s'étendant du favorable au défavorable.

La satisfaction au travail est déterminée en partie par l'écart entre les normes de comparaison personnelles d'un individu (ex, ce qu'il souhaite ou ce à quoi il pense avoir droit) et ses expériences réelles. Ce processus cognitif de comparaison est étroitement lié à la théorie des divergences en psychologie sociale, où il est proposé que divers types de divergences entre l'état réel/propre et l'état désiré d'une personne soient représentés par un spectre de situations psychologiquement négatives associées à l'inconfort (Higgins, 1987). D'ailleurs, les premiers travaux de Lawler (1971) ont défini la satisfaction au travail liée au salaire comme la différence entre le salaire d'un employé et sa perception de ce qu'il devrait être payé. À cet égard, Dawson (2017) voit que le modèle de satisfaction salariale de Lawler est étroitement lié à l'éventail plus large des écarts de soi couverts par la classification de la « théorie de l'écart entre les attentes et la réalité », ce qui suggère que la satisfaction au milieu de travail est fonction de l'écart entre les attentes d'un individu de son travail et les récompenses réelles reçues.

Le concept de satisfaction au travail est souvent confondu avec d'autres concepts proches tels que l'implication professionnelle et l'engagement organisationnel. Cependant, Brooke et al. (1988) ont démontré que ces concepts sont distincts. Selon ces auteurs, l'implication au travail reflète une réponse cognitive liée au degré de préoccupation qu'un employé a pour son emploi, indiquant à quel point l'individu est absorbé par son travail. D'un autre côté, l'engagement organisationnel se rapporte à l'idée de loyauté, la force de l'identification d'un individu à l'organisation pour laquelle il travaille. Les employés fortement engagés envers leurs organisations adhèrent aux objectifs et aux valeurs de leur milieu de travail, et s'efforcent de maintenir leur identification avec l'organisation. Enfin, la satisfaction au travail, quant à elle, est liée à la notion d'appréciation. Selon Locke (1976, p. 1300, traduction libre),

la satisfaction résume un « *état émotionnellement agréable ou positif résultant de l'évaluation par une personne de son travail ou de ses expériences de travail* ». Elle englobe la perception qu'a un individu de l'alignement entre ses attentes de travail et les récompenses réelles reçues.

La satisfaction des individus en milieu de travail peut être appréhendée à différents niveaux. D'une part, on trouve la satisfaction globale, qui fait référence à ce que les individus ressentent à l'égard de leur travail dans son ensemble. D'autre part, il y a la satisfaction à l'égard des divers aspects spécifiques qui composent le travail (ex. la satisfaction vis-à-vis le salaire, l'équilibre travail-vie personnelle, etc.) (Castel et al., 2011). D'après Spector (2022), l'approche basée sur l'évaluation de la satisfaction globale au travail est souvent utilisée lorsque l'attitude globale ou fondamentale des employés présente un intérêt, par exemple pour déterminer les effets du fait que ces individus aiment ou n'aiment pas leur travail dans son ensemble. Cependant, si l'intérêt est d'identifier les domaines d'insatisfaction qu'elles peuvent améliorer au niveau du travail, l'approche par facettes de la satisfaction est utilisée pour déterminer dans quelle mesure les gens sont satisfaits de différents aspects de leur travail (Spector, 2022). Selon Herzberg (1966), les aspects du travail déterminants de la satisfaction/insatisfaction des travailleurs peuvent être classés selon à ce qu'ils sont d'ordre intrinsèque, associé au travail lui-même (ex. intérêt du travail, autonomie), ou extrinsèque lié à l'environnement de travail (ex. salaire, conditions de travail, promotions).

Par essence, la satisfaction au travail est subjective et peut être considérée comme un indicateur de la qualité perçue de l'emploi et de bien-être au travail, plutôt que de la qualité objective de l'emploi et de ses conditions (Castel, 2016). À titre d'illustration, il est possible qu'une personne soit plus satisfaite qu'une autre dans un contexte de travail objectivement défavorable si ses attentes sont faibles. À contrario, un score de satisfaction au travail plus faible peut refléter des attentes plus élevées plutôt que de mauvaises conditions de travail. Bien que la satisfaction au travail soit

subjective, elle n'en demeure pas moins importante, car elle peut influencer plusieurs comportements au milieu de travail. D'ailleurs, selon Judge et al. (2020), l'élément crucial qui caractérise la satisfaction au milieu de travail réside dans son association avec un large éventail de résultats, de comportements individuels et organisationnels liés au travail. Par exemple, un corpus de recherche suggère un lien direct ou indirect entre la satisfaction au travail et plusieurs résultats tels que, l'efficacité organisationnelle (Koys, 2001), la performance individuelle (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000), le roulement du personnel (Ryan et al., 1996), la satisfaction des clients (Brown et Lam, 2008) et l'absentéisme (Vroom, 1964).

### 3.1.2 *Satisfaction au travail des entrepreneurs et son importance*

Logiquement, les entrepreneurs préfèrent gérer des entreprises qui réussissent et leurs offrent un niveau de ressources financières adéquat pour maintenir un style de vie confortable. Cependant, les statistiques sur la survie des entreprises montrent que les taux d'échec des entreprises nouvellement démarrées peuvent atteindre jusqu'à 60 % au cours des cinq premières années (Cooper et al., 1988; Phillips et Kirchoff, 1989), et le revenu moyen des travailleurs indépendants est souvent inférieur à celui de leurs homologues salariés (Hamilton, 2000). Pourtant, malgré ces difficultés, il s'avère que les entrepreneurs ont tendance à déclarer des niveaux de satisfaction significativement plus élevés comparativement aux employés (Blanchflower, 2000; Hundley, 2001; Katz, 1993; Millán et al., 2013).

La satisfaction des entrepreneurs se présente comme un indicateur important du bien-être au travail (Stephan et al., 2022) et une mesure clé de la réussite entrepreneuriale (Carree et Verheul, 2012). Dans ce sens, Cooper et Artz (1995) ont fourni peut-être la déclaration la plus succincte concernant l'importance de la satisfaction au travail pour les entrepreneurs en déclarant que « *la satisfaction est clairement une mesure fondamentale de réussite pour l'entrepreneur* » (p. 440, traduction libre). De leur part, Lauto et al. (2020), soutiennent que l'importance d'étudier la satisfaction des entrepreneurs est due non seulement à son rôle central dans

l'évaluation de la réussite entrepreneuriale, mais également au fait qu'elle influence différentes étapes du processus entrepreneurial : la satisfaction affecte l'entrée en entrepreneuriat, produit des changements au cours du mandat entrepreneurial et affecte la décision de rester/quitter l'entrepreneuriat. À cet égard, plusieurs études (Brockhaus, 1980; Guerra et Patuelli, 2016; Schjoedt et Shaver, 2007) ont souligné le rôle de l'insatisfaction professionnelle pré-entrepreneuriale en tant que prédicteur de l'intention entrepreneuriale et des transitions vers le travail indépendant. Également, la satisfaction de l'entrepreneur envers son travail entrepreneurial, en particulier la satisfaction salariale, a été identifiée comme un facteur déterminant pour la pérennité de l'entreprise (Georgellis et al., 2007). De même, la satisfaction entrepreneuriale a le potentiel d'influencer les décisions d'investissement futures (Cooper et Artz, 1995) et de réduire l'intention de sortie entrepreneuriale (Lindblom et al., 2020).

### **3.2. L'intention de demeurer entrepreneur**

Dans les recherches en milieu de travail, l'intention des employés de rester (en anglais : « *intention to remain* » ou « *intention to stay* ») est un sujet largement exploré (Al-Hamdan et al., 2016; Bell et Sheridan, 2020; Cowden et Cummings, 2012; Liu et Liu, 2016; Wang et al., 2013). Elle se définit comme la perception qu'a un employé de la probabilité de rester dans son organisation actuelle (Liu et Liu, 2016), son poste d'emploi actuel (Cowden et Cummings, 2012; McCloskey et McCain, 1987) ou sa carrière/profession actuelle (Al-Hamdan et al., 2016; Bell et Sheridan, 2020). Cependant, dans le domaine de l'entrepreneuriat, bien que des chercheurs (Collewaert, 2012; DeTienne et Cardon, 2012; Dong et al., 2022; Hsu et al., 2016; Lindblom et al., 2020; Pollack et al., 2012; Sardeshmukh et al., 2021) aient abordé l'intention de sortie entrepreneuriale - définie comme la probabilité de quitter l'organisation dans un avenir proche-, l'intention de demeurer entrepreneur n'a été que très peu abordée. Selon St-Jean (2009, p. 81), l'intention de demeurer entrepreneur pourrait prédire « *la continuité de l'entrepreneuriat comme choix de carrière de l'individu* ». Dans ce travail de thèse, nous adoptons la définition de l'intention de demeurer entrepreneur de St-Jean (2009),

suggérant la continuité et la poursuite de l'entrepreneuriat comme carrière d'un entrepreneur. Ce choix se justifie par le fait que les entrepreneurs nouvellement démarrés peuvent envisager de quitter l'organisation (intention de quitter l'entreprise) en raison de son insolvabilité, par exemple, sans nécessairement avoir l'intention d'abandonner la carrière entrepreneuriale. D'ailleurs, bien qu'une proportion importante de nouveaux entrepreneurs échoue et ferment leurs entreprises (Baldwin et al., 2000; Lee et al., 2011; Ucbasaran et al., 2012), certains, qui font preuve d'un fort attachement envers l'entrepreneuriat, vont rebondir après leurs échecs et vont devenir des entrepreneurs en série (Hayward et al., 2010; Hsu et al., 2017; Williams et al., 2019).

L'intention a été théorisée comme indicateur fiable pour prévoir des comportements futurs. Les études en entrepreneuriat ont largement étudié l'intention de démarrer une nouvelle entreprise (Bae et al., 2014; Donaldson, 2019; Haus et al., 2013; Hueso et al., 2021; Liñán et Fayolle, 2015; Schlaegel et Koenig, 2014), ou encore l'intention de quitter l'entreprise (Baldwin et al., 2000; Lee et al., 2011; Ucbasaran et al., 2012). Puisque les entrepreneurs récemment démarrés ont déjà créé leur entreprise, l'intérêt n'est plus de vérifier *l'intention de se lancer en affaires*, mais plutôt *l'intention de demeurer et poursuivre à travailler en tant qu'entrepreneur*.

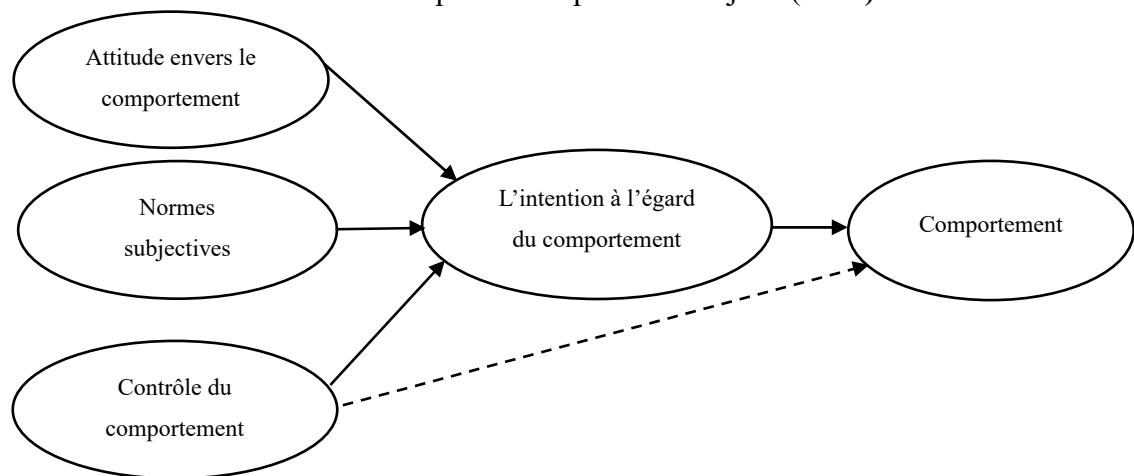
D'une façon générale, l'intention se définit comme « un état d'esprit qui dirige l'attention d'une personne (et donc son expérience et son action) vers un objet spécifique (but) ou un chemin afin d'accomplir quelque chose (significative) » (Bird, 1988, p. 442, traduction libre). Elle traduit « la volonté à essayer, de l'effort que l'on est prêt à consentir pour se comporter d'une certaine façon » (Ajzen, 1991, p. 181, traduction libre). Dans cette ligne, Krueger (2009, p. 58, traduction libre) soutient que « la construction des intentions semble être profondément fondamentale pour la prise de décision humaine ». Partant de cette conviction, les chercheurs en entrepreneuriat ont utilisé de nombreux modèles et théories d'intentions afin de comprendre, plus particulièrement, pourquoi et comment les intentions entrepreneuriales se forment

(Liguori et al., 2020). Parmi ces modèles, celui du comportement planifié d’Ajzen (1991) est largement utilisé comme cadre de référence (Alferaih, 2017; Schlaegel et Koenig, 2014).

Dans la recherche scientifique en entrepreneuriat, Krueger et Carsrud (1993) sont parmi les premiers chercheurs qui ont appliqué le modèle d’Ajzen (1991) (Alferaih, 2017). Ce modèle postule que l’intention d’une personne est le meilleur facteur qui détermine la réalisation (ou non) d’un comportement. En conséquence, la relation intention-comportement est fonction de trois facteurs de base. Le premier facteur est celui de l’attitude à l’égard du comportement, qui désigne l’évaluation positive ou négative des résultats attendus du comportement en question. Le deuxième facteur renvoie à la perception des normes sociales appelée normes subjectives. Enfin, le troisième facteur déterminant des intentions est le contrôle comportemental perçu. Il représente la perception du contrôle sur le comportement. À cet égard, Ajzen (1991) postule que l’intention d’adopter un comportement est plus grande quand la personne évalue positivement le comportement en question, quand elle éprouve de la pression sociale pour l’exécuter et quand elle croit disposer de moyens et d’occasions pour le faire.

Figure 4.1

Le modèle de comportement planifié d’Ajzen (1991)



Source : traduit d’Ajzen (1991)

Le modèle d'Ajzen (1991) semble un cadre pertinent à appliquer dans le cadre de ce travail du fait qu'il relie une logique cognitive (les attitudes) à une logique d'action (l'intention à l'égard du comportement). D'ailleurs, Krueger (1993) a constaté que les attitudes à l'égard de l'entrepreneuriat expliquaient plus de 50 % de la variance des intentions entrepreneuriales. Nous pensons que ce modèle théorique qui examine le lien entre les attitudes et les intentions des entrepreneurs est d'une grande valeur.

En nous basant sur la conception d'Ajzen (1991), nous définissons l'intention de rester entrepreneur comme la volonté d'un individu à poursuivre sa carrière entrepreneuriale. Cette situation implique qu'un entrepreneur qui vient de démarrer son entreprise ne souhaite pas abandonner sa carrière entrepreneuriale malgré les obstacles rencontrés. En d'autres termes, il exprime son désir de persévérer dans sa carrière et, en cas d'échec, il maintient son désir de rester entrepreneur en créant une nouvelle entreprise plutôt que de se rediriger vers la recherche d'un emploi.

Le cadre théorique étant détaillé, le chapitre suivant présentera le cadre conceptuel de la thèse.



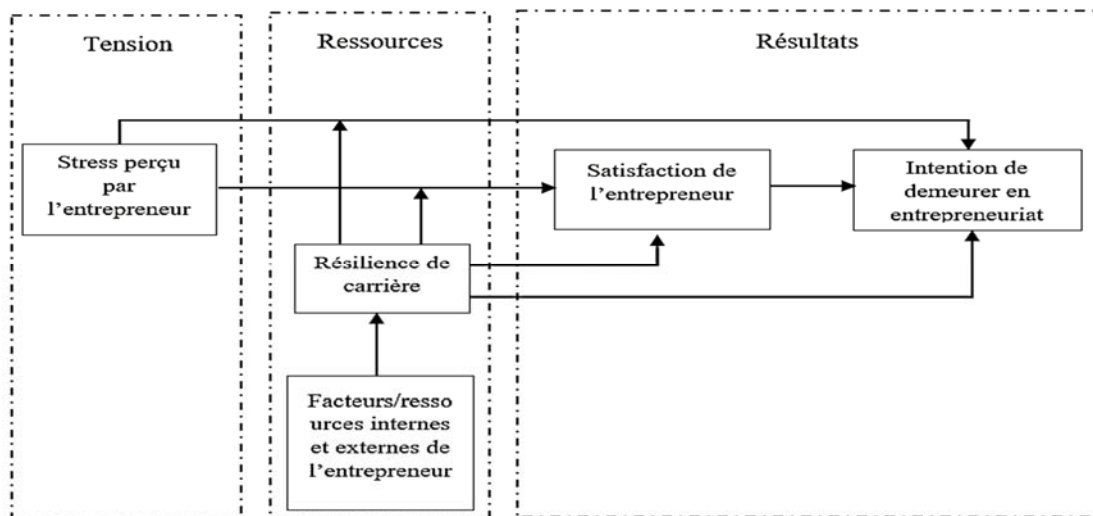
## TROISIÈME CHAPITRE

### CADRE CONCEPTUEL

#### 1. CADRE CONCEPTUEL GLOBAL DE LA THÈSE

Sur la base des connaissances recueillies à partir de la documentation sur le stress, la satisfaction des entrepreneurs, l'intention de demeurer entrepreneur et la résilience des entrepreneurs et de carrière, un cadre conceptuel spécifique est proposé (figure 5.1). Ce cadre distingue trois grandes phases à savoir, la phase de la tension ou le stress, la phase concerne de mobilisation des ressources pour faire face à la tension (la résilience de carrière) et, enfin, la phase des résultats (la satisfaction et l'intention de demeurer entrepreneur). Ce cadre conceptuel traduit la question générale de cette recherche. Pour rappel, la question générale de la recherche et la suivante : Dans quelles mesures la résilience de carrière peut-elle aider les entrepreneurs nouvellement démarrés à atténuer les effets du stress, à améliorer la satisfaction au travail et l'intention de poursuivre dans la carrière, et comment ces entrepreneurs peuvent-ils la développer ?

Figure 5.1  
Cadre conceptuel général proposé



Concernant le stress perçu par les entrepreneurs récemment démarrés, et conformément à l'approche transactionnelle (Lazarus, 1993, 1999; Lazarus et Folkman, 1984), il peut être compris comme une tension qui découle des transactions dynamiques qu'entretient l'entrepreneur avec son environnement. Au cours de ces transactions, l'entrepreneur évalue l'importance d'un facteur de stress potentiel selon qu'il soit stressant ou non. Ces facteurs peuvent être classés comme personnels, liés à l'entrepreneur lui-même (exigences en matière de compétences, besoin de réussite, besoin de pouvoir, besoin d'affiliation, etc.), professionnels, liés au travail et à la gestion de l'entreprise (la charge du travail, l'ambiguïté de rôle, les conflits entre employeurs, le manque de ressources, etc.), contextuels (la concurrence, les chocs économiques, les pandémies, les guerres, les séismes, etc.) et interpersonnels et familiaux (conflits familiaux, sécurité financière de la famille, etc.). Cela dit, il convient de noter que les entrepreneurs interprètent et évaluent les événements différemment, notamment selon la force et la durabilité de ces événements (Lerman et al., 2021). Selon le modèle SSO de Koeske et Koeske (1993), le stress perçu par un entrepreneur pourrait le prédisposer à des résultats négatifs à plus long terme, réduisant ainsi sa satisfaction au travail et son intention de demeurer en entrepreneuriat. Cependant, le modèle SSO souligne que les impacts du stress perçu par les entrepreneurs sur ces résultats à long terme peuvent être atténués par des ressources personnelles, notamment la résilience de carrière, agissant ainsi comme un modérateur. De leurs côtés, le cadre théorique de la résilience de carrière de Mishra et McDonald (2017) et la théorie COR stipulent que cette résilience pourrait être générée par plusieurs autres ressources personnelles et contextuelles, agissant en paquets ou en caravanes de ressources. En outre, conformément toujours au cadre théorique de la résilience de carrière de Mishra et McDonald (2017), la résilience de carrière des entrepreneurs peut avoir des impacts sur la satisfaction et l'intention des entrepreneurs de demeurer en entrepreneuriat.

Le cadre conceptuel proposé, qui reflète la question générale que nous souhaitons aborder, sera traité dans trois articles. Chaque article abordera une partie de

ce cadre conceptuel et répondra simultanément à l'une des trois questions dérivées de la question générale de cette thèse. Les prochains points d'analyse aborderont les parties du cadre conceptuel ainsi que les hypothèses que nous allons examiner dans chacune des trois articles. Ainsi, pour rappel, les trois questions se présentent de la manière suivante :

- A. Comment la résilience de carrière pourrait-elle atténuer l'effet du stress sur la satisfaction au travail et l'intention de demeurer en entrepreneuriat auprès d'entrepreneurs récemment démarrés ? (Article 1)
- B. Comment la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés influence-t-elle leur satisfaction au travail et leur intention de poursuivre dans la carrière entrepreneuriale ? (Article 2)
- C. Comment les entrepreneurs nouvellement démarrés peuvent-ils développer et renforcer leur résilience de carrière ? (Article 3)

## 2. PRÉSENTATION DES TROIS ÉTUDES

### 2.1. Hypothèses et cadre conceptuel du premier article

Le premier article se concentre sur l'examen du rôle de la résilience de carrière des entrepreneurs dans l'atténuation des effets du stress sur la satisfaction et l'intention de demeurer en entrepreneuriat. Du point de vue théorique, le stress perçu par les entrepreneurs peut entraîner une insatisfaction au travail et réduire l'intention de ceux-ci de rester en affaire. En outre, les ressources des entrepreneurs, telles que la résilience de carrière, sont censées modérer l'impact négatif du stress sur ces résultats (conformément au modèle SSO de Koeske et Koeske (1993)).

#### *Impact du stress perçu par les entrepreneurs sur leur satisfaction et intention de demeurer en entrepreneuriat*

Au niveau de la littérature entrepreneuriale, la recherche a démontré que le stress contribue, d'une part, à diminuer la satisfaction des entrepreneurs envers leur

travail (Ahmed et al., 2022). Cette diminution dans la satisfaction au travail à cause du stress découle de deux raisonnements. Tout d'abord, l'insatisfaction au travail peut se produire, car les individus ont tendance à attribuer la responsabilité d'être stressé au travail lui-même (Schaubroeck et al., 1989). Deuxièmement, le niveau des tensions au travail, tel qu'un stress accru, diminue le désir des individus envers le travail (Chang et al., 2009; Cropanzano et al., 2003), car ces tensions sont exigeantes physiquement et émotionnellement, entraînant un épuisement des niveaux d'énergie (Crawford et al., 2010). À ce niveau, les individus fatigués manquent souvent des énergies mentale et physique nécessaires pour remplir efficacement leurs obligations au travail, ce qui se traduit finalement par de mauvaises performances et une insatisfaction au travail (Nahrgang et al., 2011). D'autre part, il a été observé que les entrepreneurs confrontés au stress ont tendance à exprimer une intention plus forte de se désengager de l'entrepreneuriat (Monsen et Wayne Boss, 2009; Pollack et al., 2012), et sont plus enclins de passer de l'entrepreneuriat à un emploi rémunéré (Andringa et al., 2016). Fait saillant, il convient de souligner que le stress ne se limite pas à influencer uniquement l'intention de se retirer de l'entrepreneuriat, mais il contribue également à la sortie effective de la carrière entrepreneuriale. Par exemple, Smida et Khelil (2010) ont mené une étude sur plusieurs cas d'entrepreneurs nouvellement démarrés leurs entreprises et ont constaté que certains de ces entrepreneurs ont abandonné leur nouvelle entreprise en raison d'un état d'insolvabilité irrémédiable et d'un état de stress permanent et insupportable. Ces considérations mènent aux hypothèses suivantes :

**Hypothèse 1 :** *Une augmentation du niveau du stress perçu par les entrepreneurs diminue leur satisfaction au travail.*

**Hypothèse 2 :** *Une augmentation du niveau du stress perçu par les entrepreneurs diminue leur intention de demeurer en entrepreneuriat.*

*Impact de la satisfaction au travail des entrepreneurs sur leur intention de demeurer en entrepreneuriat*

La relation entre la satisfaction au travail et l'intention de demeurer dans la carrière est un élément central du modèle de changement de carrière de Rhodes et Doering (1993). Selon ce modèle, la satisfaction au travail influencera tout changement potentiel de carrière. Cette proposition repose sur le modèle de rotation du personnel de Mobley et al. (1978). D'après Rhodes et Doering (1993), l'insatisfaction au travail peut engendrer une réflexion quant à un éventuel changement de carrière. Pour la carrière d'entrepreneur, l'une des raisons avancées pour accéder à cette carrière est le désir d'avoir un travail satisfaisant (Cromie, 1987). Les personnes qui choisissent la carrière entrepreneuriale sont souvent satisfaites de leur choix principalement parce qu'ils perçoivent des risques moindres de perte d'emploi, jouissent d'une plus grande autonomie et possèdent une plus grande flexibilité au travail (Hundley, 2001). Après avoir y accédé, l'entrepreneur sera satisfait de son choix de carrière en fonction de ses objectifs personnels et professionnels réalisés (Cooper et Artz, 1995). Par ailleurs, un entrepreneur satisfait de son travail est plus susceptible de vouloir demeurer dans la carrière entrepreneuriale.

En outre, des études sur les employés en milieu de travail (Kurniawaty et al., 2019; Tziner et al., 2015; Wincent et Örtqvist, 2009) et en entrepreneuriat (Lindblom et al., 2020) ont suggéré que l'intention de sortie d'emploi est une réponse courante à une diminution de la satisfaction au travail résultant d'un stress intense. Par exemple, Pahi et al. (2016) ont observé que la satisfaction au travail médiate la relation entre le stress au travail et l'intention de changer de poste. Des conclusions similaires ont été observées sur le rôle médiateur de la satisfaction au travail dans, par exemple, la relation entre le stress et l'intention de quitter l'organisation parmi les employés des PME (Villanueva et Djurkovic, 2009), ou encore entre le stress et l'intention de changer d'emploi (Podsakoff et al., 2007). Ces preuves théoriques et empiriques nous laissent penser que cette chaîne de cause à effet entre le stress, la satisfaction et enfin l'intention de demeurer entrepreneur est évidente dans un contexte d'entrepreneurs récemment démarrées. Lorsqu'ils sont confrontés à un stress intense, les entrepreneurs éprouveront logiquement une insatisfaction d'être entrepreneur et, en conséquence, leur intention

de poursuivre dans la carrière devrait diminuer. Nous émettons ainsi les hypothèses suivantes :

**Hypothèse 3** : *Une augmentation dans la satisfaction d'être entrepreneur augmente l'intention de demeurer entrepreneur.*

**Hypothèse 4** : *Le stress perçu par les entrepreneurs influence négativement l'intention de demeurer entrepreneur en diminuant la satisfaction au travail (effet de la médiation).*

#### Rôle modérateur de la résilience de carrière

L'une des contributions importantes du modèle SSO (Koeske et Koeske, 1993) est que la relation entre le stress et ses réponses à court et long termes sont modérées par les ressources personnelles et sociales de l'individu. En milieu de travail, il a été démontré que la résilience des individus modère la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel (Hao et al., 2015). De même, la résilience de carrière a modéré la relation entre les facteurs de stress au travail et l'intention de quitter l'emploi (Jia-Yu, 2023). Ces études ont démontré que la résilience constitue un facteur de protection qui peut atténuer les effets du stress. Sur la base de ces constats, nous proposons que la résilience de carrière des entrepreneurs joue un rôle modérateur entre le stress, la satisfaction et l'intention de demeurer en entrepreneuriat. Nous émettons ainsi les hypothèses suivantes :

**Hypothèse 5** : *La relation entre le stress perçu par les entrepreneurs et leur satisfaction au travail est modérée par la résilience de carrière de ceux-ci.*

**Hypothèse 5a** : *L'effet négatif du stress sur la satisfaction au travail est conditionnel au niveau de la résilience, de sorte que la relation est plus faible pour les entrepreneurs ayant des niveaux élevés de résilience de carrière par opposition aux entrepreneurs avec un faible niveau de résilience de carrière.*

**Hypothèse 6** : *La résilience de carrière entrepreneuriale joue un rôle modérateur dans la relation entre le stress perçu par les entrepreneurs et leur intention de demeurer en entrepreneuriat*

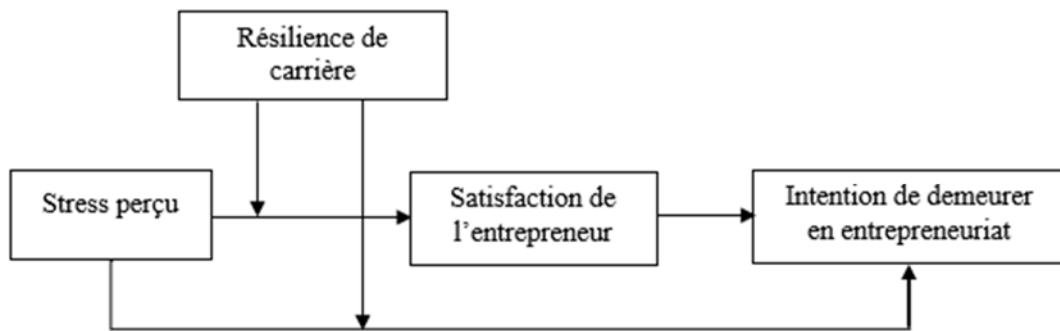
**Hypothèse 6a** : *L'effet négatif du stress sur l'intention de demeurer entrepreneur est conditionnel au niveau de la résilience de carrière, de sorte que la relation est plus*

*faible pour les entrepreneurs ayant des niveaux élevés de résilience de carrière par opposition aux entrepreneurs avec un faible niveau de résilience de carrière.*

**Hypothèse 7 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs modère la force du lien indirect entre le stress perçu et l'intention de demeurer en entrepreneuriat via la satisfaction au travail, de sorte que la relation de médiation est plus faible pour les entrepreneurs ayant des niveaux élevés de résilience de carrière par opposition aux entrepreneurs avec de faibles niveaux de résilience de carrière (médiation modérée).*

En nous basant sur ces différentes conclusions, notre modèle à tester est le suivant :

Figure 5.2  
Modèle conceptuel du premier article



## 2.2. Hypothèses et cadre conceptuel du deuxième article

Dans le deuxième article, nous allons analyser l'impact de la résilience de carrière des entrepreneurs sur leur satisfaction au travail et leur intention de demeurer en entrepreneuriat. Selon le modèle théorique de la résilience de carrière de Mishra et McDonald (2017), la résilience de carrière influence plusieurs résultats en milieu de travail, notamment la satisfaction et l'intention de rester dans une carrière. Dans ce sens, Waterman et Waterman (1994), ont trouvé que les personnes avec une forte résilience de carrière se sentent responsables dans la gestion de leur carrière et font preuve d'un fort engagement envers leur développement professionnel. Par

conséquent, ces personnes font preuve, non seulement, d'une plus grande adaptabilité face aux revers de la carrière, mais ils planifient et fixent souvent leurs objectifs de carrière et sont prêts à faire tout ce qu'il faut afin de les réaliser (Coetzee et al., 2015; Van Vuuren et Fourie, 2000). Le niveau de la motivation et d'engagement envers l'avancement professionnel dont font preuve les personnes résilientes face à leur carrière facilite l'identification d'opportunités d'emploi personnellement épanouissantes et satisfaisantes (Han et al., 2021). Également, Lyons et al. (2015) ont mené une étude auprès des cadres et professionnels au Canada et ils ont constaté que ceux avec une forte résilience de carrière réalisent des niveaux plus élevés de satisfaction au travail, en raison de leur capacité accrue à se remettre des revers et à faire preuve de persévérance dans la poursuite de leurs objectifs de carrière. Pour leur part, Han et al. (2021) ont soutenu, sur la base des résultats d'une étude sur un échantillon composé de 527 professionnels dans diverses organisations aux États-Unis, que la résilience de carrière a un impact direct sur la satisfaction au travail, et un impact indirect sur la satisfaction à l'égard de la vie en général.

De plus, selon Srivastava et Madan (2020), les individus ayant des niveaux élevés de résilience présentent une meilleure estime de soi et une meilleure santé, ainsi qu'un plus grand contrôle sur leur travail en période d'adversité. Ces facteurs sont associés à une efficacité et à une productivité accrue. La résilience de carrière a été étudiée en tant que prédicteur de l'intention de changer de carrière (Carless et Bernath, 2007; Kidd et Green, 2006). En effet, les personnes résilientes développent généralement des capacités d'autoréflexion et de recherche d'informations tout en faisant face à des expériences défavorables (Savickas, 2013). Ils apprennent et s'améliorent pour se remettre sur la bonne voie et poursuivre leur carrière après avoir vécu de telles expériences.

La relation entre la satisfaction au travail et l'intention de rester dans la même carrière est cruciale. Selon le modèle de changement de carrière de Rhodes et Doering (1993), la satisfaction au travail exercera une influence sur toute éventuelle décision de



changer de carrière. D'après Rhodes et Doering (1993), l'insatisfaction au travail peut engendrer une réflexion quant à un éventuel changement de carrière. Pour la carrière d'entrepreneur, l'une des raisons avancées pour accéder à cette carrière est le désir d'avoir un travail satisfaisant (Cromie, 1987). Les personnes qui choisissent la carrière entrepreneuriale sont souvent satisfaites de leur choix principalement parce qu'ils perçoivent des risques moindres de perte d'emploi, jouissent d'une plus grande autonomie et possèdent une plus grande flexibilité au travail (Hundley, 2001). Après avoir y accédé, l'entrepreneur sera satisfait de son choix de carrière en fonction de ses objectifs personnels et professionnels réalisés, de ses attitudes et de ses caractéristiques sociodémographiques (Cooper et Artz, 1995). Par ailleurs, un entrepreneur satisfait de son travail est plus susceptible de vouloir demeurer dans la carrière entrepreneuriale.

En outre, en milieu de travail, il a été constaté que la satisfaction au travail médiatise l'impact de la résilience de carrière des employés sur leur satisfaction à l'égard de la vie (Han et al., 2021), médiatise l'impact de la résilience au travail sur la performance au travail des employés (Meneghel et al., 2016) et médiatise l'impact de la résilience des employés sur leur intention de quitter l'emploi (Ghandi et al., 2017). En effet, étant donné que la résilience de carrière reflète la persistance d'un individu à un environnement changeant et sa capacité à faire face à des circonstances défavorables de sa carrière (Carson et Bedeian, 1994), les personnes résilientes dans leur carrière sont mieux équipées pour poursuivre et atteindre leurs objectifs de carrière. Ce qui augmente leur satisfaction au travail et en conséquence augmente leur volonté de continuer à travailler dans la même carrière.

Partant de ces constats, nous formulons les hypothèses suivantes :

**Hypothèse 1 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs est positivement associée à leur satisfaction au travail*

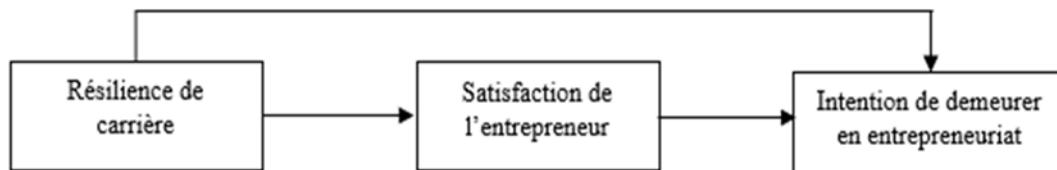
**Hypothèse 2 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs est positivement associée à leur intention de demeurer en entrepreneuriat*

**Hypothèse 3 :** *Une augmentation dans le niveau de la satisfaction au travail chez les entrepreneurs est positivement associée à leur intention de demeurer en entrepreneuriat*

**Hypothèse 4 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs influence positivement l'intention de demeurer entrepreneur en augmentant leur satisfaction au travail (effet de la médiation).*

D'après tout ce qui est été dit, le cadre conceptuel de cette deuxième étude est le suivant :

Figure 5.3  
Modèle conceptuel du deuxième article



### 2.3. Hypothèses et cadre conceptuel de la troisième étude

Dans notre troisième article, nous allons répondre à la dernière question de cette recherche à propos de développement et de renforcement de la résilience de carrière des entrepreneurs. À cet égard, en accord avec le modèle de la résilience de carrière de Mishra et McDonald (2017), les contributions de Duchek (2018) et le principe de caravane de ressources de la théorie COR (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018), nous explorerons comment l'interaction entre trois ressources principales, à savoir le capital psychologique, les ressources relationnelles et les ressources organisationnelles, pourrait contribuer au développement et à l'amélioration de la résilience de carrière chez les entrepreneurs récemment démarrés.

Le capital psychologique s'est imposé comme un axe central d'investigation dans le domaine du comportement organisationnel et la psychologie positive (Luthans

et Youssef, 2004). Il se voit comme un construit « d'ordre supérieur » (Slåtten et al., 2019) et se compose de quatre ressources intangibles à savoir, l'auto-efficacité, l'optimisme, l'espoir et la résilience (Luthans, Avolio, et al., 2007). La première, l'auto-efficacité, renvoie à la confiance par un individu quant à sa capacité d'accomplir des tâches spécifiques (Çavuş et Gökçen, 2015). Le deuxième concept, l'optimisme, peut être défini comme les attentes psychologiques qui consistent à anticiper les résultats les plus favorables d'un événement (Çavuş et Gökçen, 2015; Luthans et Youssef, 2004). Le troisième concept est l'espoir, traduit la volonté de réussir (Snyder, 2000) et de trouver des voies de substitution vers les résultats souhaités lorsque les voies d'origine ont été bloquées (Luthans et Youssef, 2004). Enfin, la quatrième notion est la résilience, qui se manifeste par la capacité d'un individu à s'adapter face à des risques ou à des difficultés (Luthans et Youssef, 2004). Les concepts qui composent le PsyCap sont interconnectés et contribuent à la compréhension globale de la manière dont les individus peuvent développer des ressources psychologiques (Fang et al., 2020). En entrepreneuriat, le PsyCap a été modélisé comme prédicteur important de la résilience entrepreneuriale (individuelle et organisationnelle). Par exemple, Hazudin et al. (2023) ont trouvé que la résilience entrepreneuriale des femmes entrepreneures en Malaisie s'améliore au fur et à mesure que leur niveau du PsyCap augmente. Le même résultat a été trouvé par Fang et al. (2020) qui ont constaté que le fait d'avoir un niveau élevé du PsyCap parmi les entrepreneurs contribue à renforcer la résilience de leurs entreprises. Ces preuves concernant le rôle du PsyCap en contexte d'entrepreneuriat et de résilience suggèrent que le fait d'avoir chez l'entrepreneur un niveau élevé du PsyCap peut contribuer à développer une résilience à long terme face aux perturbations et aux événements imprévus ainsi qu'au stress qui en découle.

Les ressources relationnelles sont également un précurseur essentiel de la résilience individuelle, protégeant leur santé mentale. La théorie COR stipule que les ressources relationnelles et le réseau d'un individu sont des composantes importantes et précieuses des ressources qui soutiennent sa capacité de rebondir face aux adversités (Hobfoll, 2001, 2002). Ces ressources englobent celles qui procurent un soutien

émotionnel et social à l'individu, impliquant des interactions avec d'autres et un appui émotionnel (Hobfoll, 2002). Pour les nouveaux entrepreneurs, les ressources relationnelles, surtout les réseaux professionnels, fournissent un accès à des conseils, des retours d'expérience, ainsi qu'à des matières premières et des fournitures, entre autres (Hanlon et Saunders, 2007). En outre, elles sont généralement perçues comme étant potentiellement moins coûteuses pour les nouveaux entrepreneurs, car ces ressources ont tendance à être informelles et n'impliquent que peu ou pas de contrepartie financière (Williams et al., 2019). En ce qui concerne les ressources organisationnelles, elles concernent les ressources qui aident l'entrepreneur dans le développement de son entreprise, englobant des formations, des ressources financières et des conseils (Kraatz et Zajac, 2001). Cela suggère que les ressources organisationnelles fournissent au nouvel entrepreneur le financement, les connaissances et les compétences nécessaires pour bien gérer sa nouvelle entreprise, et que les ressources relationnelles créent un tissu social et émotionnel essentiel à la pérennité de l'entrepreneur dans la carrière entrepreneuriale. Ensemble, ces ressources offrent un soutien important, renforçant ainsi la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés.

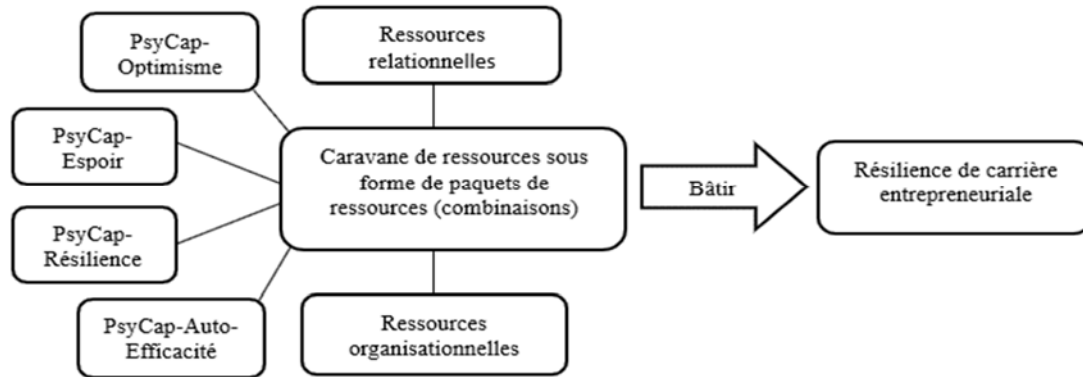
Partant de ce qui a été présenté, nous formulons les propositions suivantes :

**Proposition 1** : *Plutôt que d'opérer individuellement, le capital psychologique contribue à bâtir la résilience de carrière des entrepreneurs en conjonction avec les ressources organisationnelles et relationnelles, formant une caravane de ressources.*

**Proposition 2** : *Les ressources fonctionnent dans une perspective configurationnelle, permettant ainsi le développement de la résilience de carrière de diverses manières.*

Conséquemment, la représentation de notre modèle conceptuel est le suivant :

Figure 5.4  
Modèle conceptuel de troisième article



Le chapitre suivant discutera le cadre opératoire de cette recherche.

## QUATRIÈME CHAPITRE

### CADRE OPÉRATOIRE

Dans ce chapitre, nous présentons et justifions la démarche méthodologique de cette recherche. Nous abordons, en conséquence, le positionnement épistémologique, le raisonnement scientifique, les considérations éthiques et le devis de la recherche que nous avons retenu. Nous poursuivons en présentant la procédure de collecte de données et les méthodes d'analyse et de vérifications des différentes hypothèses.

#### 1. POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE

Comme les autres sciences de gestion, et en tant que discipline scientifique, l'entrepreneuriat se constitue dans sa globalité d'un ensemble de connaissances acquises. Généralement, tout travail scientifique visant la production de connaissances se fonde explicitement ou implicitement sur un positionnement épistémologique. Autrement dit, une vision de recherche qui influence et guide le chercheur tout au long de la démarche à entreprendre lors du processus de recherche (Thiéart, 2014). Par conséquent, c'est cette vision des choses qui détermine la ou les stratégies de recherche (raisonnement déductif, inductif ou abductif) suivies par le chercheur comme elle oriente aussi l'ensemble des choix méthodologiques en matière de méthodes et techniques utilisées pour justifier la *légitimité* de la connaissance produite (De Bruyne et al., 1974).

Dans chaque travail scientifique, l'objet de recherche est la question centrale que le chercheur s'efforce de satisfaire (Giordano et Jolibert, 2012). Autrement dit, c'est la connaissance manquante (à découvrir ou à construire) qu'une recherche essaye de combler. Ainsi, la vision épistémologique permet au chercheur de traduire son objet de recherche en un langage scientifique critiquable et vérifiable. Elle est donc un moyen de *légitimation* de la connaissance produite (De Bruyne et al., 1974). Selon Allard-Poesi et Maréchal (2014), le chercheur interroge les aspects de la réalité qu'il souhaite

découvrir ou construire à travers l'objet de recherche. Une fois l'objet est formulé, le chercheur focalise son attention sur le choix du design de la recherche et les instruments méthodologiques (méthodes et techniques) pour cristalliser son objet de recherche. Cependant, ces deux dernières étapes dépendent du paradigme épistémologique dans lequel le chercheur décide de s'inscrire.

En guise de définition, l'épistémologie est une discipline philosophique qui désigne « *l'étude de la constitution des connaissances valables* » (Piaget, 1967, p. 6). Selon Gavard-Perret et al. (2008, p. 8), « *La spécification du positionnement épistémologique adopté et les justifications apportées par le chercheur sont fondamentales pour permettre à ce dernier de conférer une légitimité à son travail et aux choix qui le sous-tendent* ». Partant, ce point sera consacré à l'élucidation des principaux paradigmes épistémologiques qui encadrent les recherches en sciences de gestion ainsi que les paradigmes qui ont cerné ce projet de recherche et qui découlent de notre intention scientifique.

Un paradigme de recherche désigne un « *ensemble de règles implicites ou explicites qui oriente la recherche scientifique, pour un certain temps, en fournissant, sur la base de connaissances universellement reconnues, des façons de poser les problèmes, d'effectuer les recherches et de trouver des solutions.* » (Gauthier, 2009, pp. 112-113). Dans les sciences de gestion, il y a trois grandes familles de paradigmes épistémologiques qui prédominent les recherches dans cette discipline scientifique à savoir le positivisme, l'interprétativisme et le constructivisme. Le fait de se positionner épistémologiquement ou encore choisir un paradigme épistémologique implique que le chercheur se rejoint aux règles et aux valeurs d'une communauté scientifique. Ce qui signifie que « *le chercheur ne construit pas sa propre conception de la connaissance isolément ni ex nihilo* » (Gavard-Perret et al., 2008, p. 8). En outre, le positionnement du chercheur par rapport à ces trois épistémès est conditionné par trois questions d'ordre ontologique, épistémologique et méthodologique (Allard-Poesi et Maréchal, 2014). Alors que la question ontologique renvoie à la manière dont le chercheur aborde

la réalité, la question épistémologique, quant à elle, s'interroge sur la nature de la connaissance. Enfin, la question méthodologique porte sur la manière avec laquelle la connaissance se produit et se justifie.

### **1.1. Les épistémès positivistes**

Le positivisme est un courant philosophique qui se constitue de trois paradigmes à savoir le positivisme logique, le post-positivisme et enfin, le positivisme aménagé.

Commençant tout d'abord par le courant positiviste logique. En effet, ce courant épistémologique est fondé par Auguste Comte et prend ces fondements des sciences exactes (Gauthier, 2009). Pour ce courant, d'après Gavard-Perret et al. (2012) l'hypothèse de l'ontologie considère que la réalité existe à l'extérieur du chercheur ainsi que ce dernier ne cherche qu'à la découvrir. Cela signifie que le chercheur producteur de la connaissance est alors conçu disjoint de son terrain. Autrement dit, son influence sur la connaissance produite est neutre. Ce qui fait que la nature de la connaissance produite par le chercheur qui s'inscrit dans ce courant positiviste logique est objective et est le résultat des lois universelles inchangeables. Également, le chercheur positiviste logique essaie de comprendre les relations sous-jacentes, la connaissance étant générée par un recueil de données qui ne sont pas à construire, mais à recueillir seulement (Gavard-Perret et al., 2012). Enfin, le chercheur utilise des méthodes expérimentales et des tests statistiques afin de légitimer la connaissance générée (Gavard-Perret et al., 2012).

Le paradigme positivisme logique « repose sur des hypothèses fortes qui constituent pour les tenants de ce courant épistémologique les canons d'une « bonne » science » (Gavard-Perret et al., 2008, pp. 21-22). Toutefois, la vérification des hypothèses du paradigme positiviste logique dans les sciences humaines et sociales est une chose qui n'est pas toujours possible puisque l'objet de recherche est l'être humain



et non un phénomène naturel (Gavard-Perret et al., 2008). En plus, l'extériorité du chercheur elle aussi n'est pas toujours atteignable. Étant donné la difficulté de suivre un courant positiviste logique dans les sciences sociales, tel que les sciences de la gestion, un nouveau paradigme nommé post-positiviste ou encore réalisme scientifique a été émergé (Gavard-Perret, 2018).

Selon Allard-Poesi et Maréchal (2014), les chercheurs post-positivistes (*réalisme scientifique*) comme les positivistes voient que la réalité existe en soi et le travail du chercheur consiste à la découvrir. Toutefois, abordé parfaitement la réalité et dans sa globalité n'est pas toujours une mission possible. Pour cette raison, le travail du chercheur post-positiviste concerne à se contenter de se rapprocher au plus près de la réalité en mobilisant des méthodes autant quantitatives que qualitatives. Dans ce sens, le chercheur post-positiviste se trouve obligé de mieux cerner et de contrôler autant que possible l'ensemble des étapes de son travail afin de s'assurer de l'objectivité de la connaissance qu'il tente de produire (Allard-Poesi et Maréchal, 2014). Or, malgré ce resserrement imposé par le paradigme épistémologique post-positiviste sur le travail du chercheur, ce paradigme accepte l'existence de l'erreur et invite le chercheur de minimiser le plus possible la marge de l'erreur dans son travail (Gavard-Perret et al., 2012).

Le troisième courant des épistémès positives est le positivisme aménagé, appelé aussi *réalisme critique*. Selon Allard-Poesi et Maréchal (2014), le positivisme aménagé appelé se distingue aux deux premiers paradigmes positivistes dans sa conception de la réalité et de ce qui est « réel » ou encore de l'hypothèse ontologique. Si le positivisme logique et le post-positivisme voient que la réalité est unique, le positivisme aménagé propose trois niveaux pour la réalité. Le premier niveau de la réalité est celui appelé profond, ou celle-ci est formée des objets intransitifs de la science que l'expérience et la connaissance humaine ne peuvent pas atteindre. Le deuxième niveau de la réalité est celui de « réel actualisé », il représente l'ensemble « *des événements et des actions au travers desquels le réel profond manifeste à lui ses règles et sa structure* » (Allard-

Poesi et Maréchal, 2014, p. 24). Enfin, le dernier niveau de la réalité concerne le seul réel que le chercheur peut connaître, c'est le « réel empirique » (Allard-Poesi et Maréchal, 2014, p. 24). Dans le *réalisme critique*, l'objectif du chercheur est de comprendre le réel profond à partir du réel empirique.

Ce projet de thèse s'inscrit dans le courant post-positiviste fondé sur une approche hypothético-déductive. En effet, nous avons initié ce travail de thèse avec une problématique et des questions qui, par la suite, ont été transformées en hypothèses et propositions que nous voulons tester. Selon Thiétart (2014), l'approche hypothético-déductive voit qu'une ou des hypothèses élaborées sur la base d'une ou des théories existantes permettent à aboutir à une conclusion logique. En outre, les chercheurs post-positivistes mobilisent un raisonnement scientifique hypothético-déductif et prennent comme finalité le fait de déduire de leurs hypothèses les conséquences qui devrait se produire (Gavard-Perret et al., 2012). Ce raisonnement scientifique, qui va du général au particulier, permet d'examiner les relations théoriques de cause à effet entre différents concepts, de mesurer les concepts de manière quantitative et de généraliser, sous certaines mesures, les résultats obtenus (Thiétart, 2014).

## 2. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Pour la réalisation de cette recherche, nous allons utiliser des données que nous avons préalablement recueillies au cours de deux projets de recherche distincts, auxquels j'ai participé en tant que membre des équipes de chercheurs impliquées dans la réalisation de ces projets. En termes de considérations éthiques, il convient de souligner que ce projet de recherche adhère strictement aux normes établies par l'UQTR conformément à sa politique d'éthique de la recherche impliquant des êtres humains. La conformité à ces directives éthiques est attestée par l'approbation du protocole de recherche par le comité d'éthique de la recherche, comme en témoigne l'obtention de deux certificats distincts portant les numéros CER-19-258-07.35 et CER-20-267-07.15. Pendant la collecte de données, les participants ont pris part à ce processus en acceptant un consentement, assurant ainsi la conformité rigoureuse aux

critères éthiques établis. Ces consentements, qui jouent un rôle essentiel dans la protection des droits des participants, offrent une transparence totale sur les engagements éthiques pris pendant et après leur participation.

### 3. DEVIS DE RECHERCHE

Afin d'atteindre les objectifs de cette étude et de répondre aux questions qui orientent notre recherche, une combinaison de deux devis a été utilisée, à savoir une étude transversale avec collecte de données par deux sondages en ligne (devis 1) et une étude longitudinale avec collecte initiale et suivis à 4, 8 et 12 mois (devis 2).

Pour les données recueillies lors de l'étude transversale (devis 1), celles-ci serviront à l'adaptation, en entrepreneuriat, de l'échelle de mesure de la résilience de carrière proposée par Carson et Bedeian (1994). Il est important de noter que l'échelle initiale de Carson et Bedeian (1994) a été élaborée principalement pour évaluer la résilience de carrière chez les employés, soulevant ainsi la question cruciale de la pertinence et de l'applicabilité de cette conception à la réalité de la résilience de carrière chez les entrepreneurs. En procédant ainsi, nous chercherons à contextualiser l'échelle de mesure pour qu'elle reflète de manière plus au moins précise les dynamiques propres à l'entrepreneuriat. Cette démarche vise à répondre à la question fondamentale de savoir si les éléments clés de la résilience de carrière, tels que proposés par Carson et Bedeian (1994) pour les employés, demeurent pertinents et applicables dans le contexte spécifique des entrepreneurs. En effet, des mesures efficaces sont, sans doute, la pierre angulaire de tout avancement dans la recherche scientifique (Worthington et Whittaker, 2006), notamment en entrepreneuriat (Crook et al., 2010), et sont des éléments importants pour évaluer convenablement des concepts théoriques de manière empirique (Reynolds, 2010). Notre adaptation de l'échelle de la résilience de carrière suit une méthodologie rigoureuse, comme suggérée par Slavec et Drnovšek (2012b). Des tests pour examiner la qualité psychométrique et des tests de validité convergente, divergente et validité de critère (évaluée par la validité prédictive) ont été appliqués.

En ce qui concerne l'étude longitudinale, celle-ci sera mobilisée pour tester les hypothèses et les propositions formulées dans le cadre de cette recherche. Étant donné que notre objectif est de saisir les effets à long terme du stress et de la résilience de carrière des entrepreneurs, une étude longitudinale se révèle être le choix méthodologique optimal.

### **3.1. Procédure et outils de collecte de données**

#### *3.1.1. Étude transversale*

Deux enquêtes en ligne ont été menées. Au cours de la première enquête, les participants ont été conviés à participer en utilisant les réseaux sociaux (principalement Facebook et LinkedIn). L'invitation à participer a été diffusée au moyen d'un lien web personnalisé, orientant les participants vers un questionnaire hébergé sur la plateforme [www.SurveyMonkey.com](http://www.SurveyMonkey.com). Cette approche a été retenue afin de favoriser la participation des répondants via des canaux numériques bien établis, facilitant ainsi la collecte de données de manière sécuritaire. La deuxième enquête a été réalisée par l'entreprise Léger Marketing 360 sur un panel web de nouveaux entrepreneurs.

Dans cette étude transversale, le questionnaire est la méthode la plus efficace pour récolter des données quantitatives et répondre aux objectifs de cette étude. Nous avons utilisé un questionnaire en ligne. D'ailleurs, outre son avantage évident de coût abordable, l'utilisation d'un questionnaire en ligne représente la méthode optimale pour atteindre les répondants. Cette approche présente une série d'avantages, notamment une accessibilité accrue grâce à la disponibilité quasi instantanée du sondage, permettant aux participants de répondre à tout moment qui leur convient. De plus, elle élimine les contraintes géographiques, favorisant une diversité géographique des répondants. La simplicité de la collecte, associée à la possibilité d'exploiter des outils automatisés tels que SurveyMonkey.com, contribue à rendre cette méthode non

seulement économique, mais aussi efficiente pour obtenir des données précieuses de manière rapide et fiable.

### 3.1.2. *Étude longitudinale*

Tout comme l'étude transversale, les participants de l'étude longitudinale ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne. Pour maximiser la portée et la diversité des participants, différents moyens pour recruter les répondants ont été mobilisés, notamment les réseaux de plusieurs partenaires (École des Entrepreneurs du Québec, le Regroupement des Jeunes Chambres de Commerce du Québec et le Réseau Mentorat de la Fondation de l'*entrepreneurship*). Parallèlement, l'invitation à participer a été diffusée de manière étendue sur les réseaux sociaux, tels que Facebook et LinkedIn. Cette diffusion a été facilitée par l'utilisation de liens web personnalisés redirigeant les participants vers le questionnaire hébergé sur la plateforme [www.SurveyMonkey.com](http://www.SurveyMonkey.com), assurant ainsi une accessibilité facile et instantanée. Dans le souci de garantir la qualité des réponses recueillies, un suivi téléphonique a été réalisé auprès de certains participants. Cette démarche visait à valider certaines réponses, à encourager des réponses précises et à éviter les données incorrectes. Enfin, les participants ont été sollicités pour des points de suivi à quatre, huit, et douze mois après leur participation initiale, créant ainsi une perspective longitudinale dans la collecte des données.

## 3.2. Critères d'inclusion des participants

Seuls les entrepreneurs récemment démarrés leurs affaires, c'est-à-dire ceux à la tête de nouvelles entreprises, ont été inclus dans les études transversale et longitudinale. Par définition, une nouvelle entreprise est une entité commerciale qui affecte les prix et les quantités de biens et services échangés sur le marché (Reynolds et Curtin, 2009), une définition largement adoptée dans la littérature (Hechavarría, Matthews, et Reynolds, 2016; Kwapisz et Hechavarría, 2018). Cependant, en termes

d'opérationnalisation, il n'existe pas de consensus clair parmi les chercheurs en entrepreneuriat pour déterminer un seuil précis de ce qui constitue une nouvelle entreprise. En effet, l'âge de ces entreprises varie dans la littérature, allant de 1 à 10 ans (Li-yan et Xiao-zhong, 2011). Dans cette thèse, seuls les nouveaux entrepreneurs dirigeant des entreprises en activité, ayant commencé à réaliser des ventes et dont l'âge ne dépasse pas 10 ans ont été retenus (Adomako et al., 2018).

### **3.3. Méthodes d'analyse de données**

Pour analyses les données, nous allons utiliser plusieurs méthodes selon l'objectif que nous voulons traiter.

#### *3.3.1. Méthodes pour l'adaptation de l'échelle de mesure de la résilience de carrière*

Pour l'adaptation en contexte d'entrepreneuriat de l'échelle de la résilience de carrière, une série d'analyses factorielles exploratoires (AFE), analyses factorielles confirmatoire (AFC) ainsi que des analyses de validité convergente et divergente seront mobilisées. Tout d'abord, nous allons réaliser l'AFE avec les items de la résilience de carrière (proposés par Carson et Bedeian (1994)) adaptés et traduits en utilisant l'analyse en composantes principales via la matrice de corrélation comme méthode d'extraction. Elle permet de choisir le nombre à retenir de composantes principales selon le critère de Keiser qui « *propose de ne retenir que les composantes principales dont la valeur propre initiale est supérieure à 1* » (Carricano et al., 2010, p. 241). Aussi, nous allons utiliser la méthode *varimax* comme critère de rotation puisqu'elle permet de « *minimiser le nombre d'items ayant des contributions élevées sur un axe et donc de simplifier les facteurs, et simplifie l'interprétation des résultats* » (Ghewy, 2011). L'objectif de la démarche consiste à savoir la structure sous-jacente des données et identifier le ou les facteurs clés liés à la résilience de carrière des entrepreneurs ainsi que la charge factorielle des items de la résilience de carrière. Lors de L'AFE, les items

formulés négativement seront inversés. Puis, nous allons tester la fiabilité de l'échelle et la cohérence interne des items via l'alpha de Cronbach.

Ensuite, des analyses factorielles confirmatoires (AFC) par le logiciel AMOS-SPSS seront effectuées pour confirmer la validité de la structure identifiée lors des analyses exploratoires. Cette technique examine dans quelle mesure un modèle hypothétique pourrait reproduire les covariances des éléments observés (items). L'AFC se caractérise par sa capacité d'évaluer en quoi le modèle hypothétique s'ajuste aux données. Par conséquent, elle offre des preuves sur la structure factorielle d'une échelle donnée (Davis et al., 2016). Lors de l'AFC, la faisabilité du modèle de la résilience de carrière sera examinée par plusieurs indices d'ajustement. Tout d'abord, le chi-carré ( $\chi^2$ ) évalue l'ampleur de la variance inexpliquée par le modèle. Toutefois, cet indicateur est très sensible aux petites différences si la taille de l'échantillon est grande (Loehlin, 1992). Nous avons examiné plusieurs autres indicateurs moins sensibles à la taille de l'échantillon tels que l'NNFI (indice d'ajustement non normé), le CFI (indice d'ajustement comparatif), le GFI (indice de qualité d'ajustement) et le AGFI (l'indice de qualité d'ajustement ajusté) et enfin le RMSEA (Erreur quadratique moyenne de rapprochement). Une valeur supérieure à 0,9 pour les quatre premiers indicateurs traduit un ajustement acceptable du modèle sous l'étude. Pour le RMSEA, une valeur inférieure à 0,05 est recommandée pour un bon ajustement du modèle, tandis qu'une valeur supérieure à 0,10 reflète un mauvais ajustement du modèle.

### 3.3.2. *Article 1 : Médiation modérée*

Dans le cadre du modèle que nous envisageons de tester dans notre premier article, nous avons annoncé qu'une partie de l'impact du stress sur l'intention de demeurer dans l'entrepreneuriat est conditionné par deux mécanismes distincts. En d'autres termes, nous avons soutenu l'existence d'un effet médiateur de la satisfaction des entrepreneurs et d'un effet modérateur de la résilience de carrière des entrepreneurs. Ainsi, l'existence d'un effet modérateur et d'un effet médiateur dans un même modèle

créé ainsi ce que l'on appelle un effet de médiation modérée (Hayes, 2017). Cependant, il est important de souligner que la compréhension des effets de médiation modérée repose préalablement sur une maîtrise des concepts de médiation et de modération. D'ailleurs, malgré le niveau de sophistication atteint dans les méthodes d'analyse des effets de médiation et de modération, des confusions persistent quant à ces processus distincts, chacun impliquant des modes d'analyse spécifiques (Hayes, 2013, 2017).

*Effet médiateur* : L'effet de médiation traduit le mécanisme par lequel une variable dépendante Y est influencée par une autre variable indépendante X à travers une variable intermédiaire M, appelé variable médiatrice, située entre X et Y (MacKinnon et al., 2007). Cet effet de médiation est généralement décomposé en un effet direct et un effet indirect. Pour simplifier, nous utilisons deux équations de régression pour tester ces effets.

La première équation relie la variable indépendante X à la variable médiatrice M :

$$M = c_M + aX + e_M$$

La deuxième équation représente l'estimation de Y à la fois par X et M, permettant ainsi de tester l'impact de M sur Y en contrôlant X :

$$Y = c_Y + c'X + bM + e_Y$$

L'effet direct ( $c'$ ) représente l'effet de la variable indépendante X sur la variable dépendante Y en présence la variable médiatrice M. tandis que l'effet indirect est représenté par le produit de ( $a$ ) dans la première équation et ( $b$ ) dans la deuxième équation.

Différentes méthodes peuvent être employées pour tester les effets de médiations, notamment la méthode de séquences causales de Baron et Kenny (1986),



la méthode de significativité de l'effet indirect (MacKinnon et al., 2007) et la méthode de *bootstrap* (Preacher et Hayes, 2004). Toutefois, il existe un consensus pour éviter l'utilisation de la méthode de séquences causales de Baron et Kenny (1986), en raison des limites importantes démontrées par plusieurs auteurs (Zhao et al., 2010, 2011). En revanche, l'utilisation du *bootstrap* pour tester les effets de médiation est largement encouragée (Preacher et Hayes, 2004). C'est cette dernière technique que nous adopterons pour tester l'effet médiateur de la satisfaction des entrepreneurs dans la relation entre leur niveau de stress perçu et leur intention de demeurer en affaires.

*Effet modérateur* : Un effet de modulation traduit le fait par lequel deux ou plusieurs variables interagissent entre eux, influençant par la suite une autre variable. Dit autrement, la modulation se produit lorsque la valeur d'une variable Z conditionne l'impact d'une variable indépendante X sur une autre variable dépendante Y (Edwards et Lambert, 2007). L'analyse des effets modérateurs revêt une importance particulière, car elle offre des éclairages sur les conditions dans lesquelles l'impact d'une variable indépendante X sur une variable dépendante Y conserve sa validité (Fairchild et McQuillin, 2010). En outre, la considération des effets modérateurs témoigne du niveau de maturité atteint par un domaine de recherche (Aguinis et al., 2001).

Plusieurs méthodes peuvent être mobilisées pour estimer les effets modérateurs. Ainsi, la méthode de régression hiérarchique modérée est couramment employée à cette fin. Cette méthode implique de tester la signification du coefficient de régression du produit des deux variables X (indépendante) et Z (modératrice), après avoir contrôlé par leurs effets directs dans l'équation. Le produit XZ représente le terme interactif.

$$Y = c_Y + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + e_y$$

Lors de l'ajout du terme d'interaction dans l'équation, il est crucial d'observer une variation significative dans le coefficient de détermination  $R^2$ . La variation dans

( $\Delta R^2$ ) le niveau de l'amélioration dans le pouvoir explicatif du modèle que l'effet modérateur a introduit au-delà des effets directs (Fairchild et McQuillin, 2010).

*Effet de médiation modéré* : au lieu de traité des effets de médiation simple ou des effets de modulation simple, les chercheurs se retrouvent parfois confrontés à des modèles complexes qui intègrent des effets à la fois de médiation et de modulation. Pour y tester, l'approche adoptée pour traiter et analyser ces effets peut varier considérablement entre les auteurs, dont certains les examinent de manière distincte tandis que d'autres les abordent de manière simultanée (Borau et al., 2015). Ces modèles de médiation modérée, également désignés sous le terme de modèles de processus conditionnels. (Hayes, 2017), se distinguent par le fait que les effets, qu'ils soient indirects et/ou directs, émanant d'une variable indépendante X sur une variable dépendante Y à travers une ou plusieurs variables médiatrices M, sont conditionnés par une ou plusieurs variables modératrices Z.

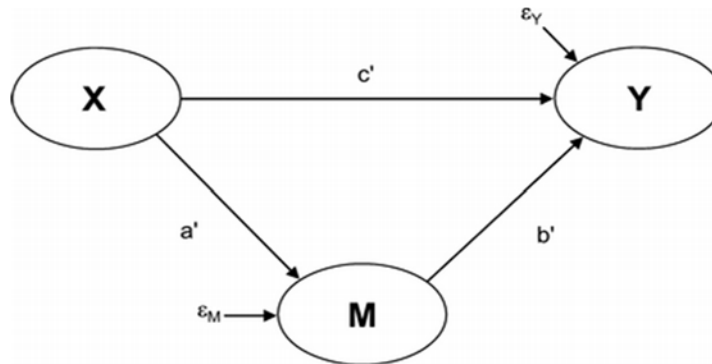
Dans cette recherche, en examinant l'effet de médiation modérée de la satisfaction et de la résilience de carrière des entrepreneurs, nous pourrions explorer de manière plus holistique la manière dont ces deux variables interagissent pour façonner la relation entre le stress et l'intention de demeurer entrepreneur. Cela permet une analyse plus riche et nuancée des processus conditionnels qui sous-tendent le phénomène que nous voulons étudier, ouvrant la voie à une compréhension plus au moins complète des relations complexes entre les différentes variables de notre modèle.

### 3.3.3. Article 2 : Médiation longitudinale

Comme expliqué par (MacKinnon et al., 2007), un effet de médiation traduit le mécanisme par lequel une variable dépendante Y est influencée par une autre variable indépendante X à travers une variable intermédiaire M, appelé variable médiatrice, située entre X et Y. Cela implique qu'une variable X influence une variable médiateur M, qui à son tour influence une variable de résultats (MacKinnon, 2012; Maxwell et

Cole, 2007). Pour des raisons de simplification, la figure 6.1 illustre un modèle simple de l'effet de médiation.

Figure 6.1  
Exemple d'un chemin de médiation



Où Y représente la variable dépendante; M la variable médiatrice ; X la variable résultat (indépendante),  $c'$  représente l'effet de X sur Y,  $a'$  est l'effet de X sur M et  $b'$  l'effet de M sur Y.

#### 3.3.4. Article 3 : Analyse configurationnelle (FsQCA)

La méthode FsQCA (*fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis*) est une technique d'analyse mobilisant la théorie des ensembles flous afin de mener une analyse systématique pour explorer et interpréter des données complexes (Pappas et Woodside, 2021). Cette méthode combine ainsi les avantages des méthodes qualitatives et quantitatives pour identifier des combinaisons de configurations entre plusieurs variables qui mènent vers un résultat particulier dans des conditions spécifiques (Ragin, 2000). Généralement, la technique FsQCA vise à comprendre comment les résultats se produisent (Vis, 2012). Plutôt que de se limiter à des relations linéaires simples entre une variable indépendante et une variable dépendante, la FsQCA et l'analyse configurationnelle cherche à identifier des combinaisons complexes de conditions qui, ensemble, peuvent mener à un résultat donné.

Plus précisément, la FsQCA se distingue de l'analyse linéaire traditionnelle par trois aspects : (1) l'*asymétrie* : la FsQCA traite les relations entre les variables indépendantes et dépendantes comme non symétriques, (2) l'*équifinalité* : souligne la possibilité d'existence de multiples chemins et solutions qui mènent au même résultat, et (3) la *complexité causale* : l'accent est mis sur l'estimation des effets combinatoires des conditions plutôt que sur les effets nets indépendants de chaque condition (Elliott, 2013).

#### 4. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE TRANSVERSALE

##### 4.1. Mesures de la résilience des entrepreneurs

Chaque être humain sera confronté à des difficultés, à des adversités ou à du stress intense à un moment donné de sa vie (Southwick et al., 2014). Ainsi, la façon dont un individu répond à une telle situation démontrera son niveau de résilience. Étant donné que les entrepreneurs sont souvent en confrontation à des difficultés inhérentes au processus de création et de gestion d'une nouvelle entreprise (Halberstadt et Alcorta de Bronstein, 2021), cela représente un risque potentiel sur leur santé et leur avenir en entrepreneuriat (Cope, 2011; Shepherd, 2003). Conséquemment, afin de créer une nouvelle entreprise, poursuivre une activité entrepreneuriale et faire face aux pressions ainsi qu'aux revers courants dans le domaine de l'entrepreneuriat, il s'avère impératif pour les entrepreneurs de développer une résilience. Récemment, le sujet de la résilience a suscité davantage d'intérêt dans les travaux en entrepreneuriat (Conz et Magnani, 2020). De nombreuses études ont reconnu l'influence de la résilience d'un entrepreneur sur son succès entrepreneurial (Ayala Calvo et Manzano García, 2010; Ayala et Manzano, 2014; Fisher et al., 2016).

Alors que les recherches empiriques sur la résilience se sont multipliées ces dernières années, des critiques et préoccupations au niveau des mesures utilisées par les chercheurs en entrepreneuriat pour mesurer la résilience des entrepreneurs ont été soulevées. D'ailleurs, comme souligné par plusieurs chercheurs (Halberstadt et Alcorta

de Bronstein, 2021; Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020), les travaux examinant la résilience des entrepreneurs n'ont pas tenu compte de la spécificité du domaine de l'entrepreneuriat. Au lieu de cela, ils ont appliqué au contexte d'entrepreneuriat des mesures de la résilience initialement conçues pour évaluer spécifiquement la résilience des enfants et des adultes (Lee et Wang, 2017).

À titre d'exemple, l'échelle de résilience Connor Davidson (CDRS), développée par Connor et Davidson (2003), est largement acceptée et utilisée pour évaluer la résilience des entrepreneurs (Fatoki, 2018; Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020). Cependant, cette échelle évalue la résilience globale ou générale d'un individu et elle inclut une mesure d'auto-efficacité générale. Par définition, l'auto-efficacité générale se définit comme la perception qu'a un individu en sa capacité à réaliser un objectif spécifique ainsi qu'à sa conviction qu'il peut efficacement mobiliser ces compétences pour atteindre un résultat souhaité (Bandura, 1977, 1997). Toutefois, selon Halberstadt et Alcorta de Bronstein (2021), il convient de souligner que les chercheurs en entrepreneuriat utilisent l'auto-efficacité entrepreneuriale, définie comme la capacité d'un individu à réaliser des tâches entrepreneuriales. Son utilisation vise principalement à décrire la confiance en soi qu'une personne possède quant à sa capacité à agir avec succès de manière entrepreneuriale. Cette confiance repose sur la perception d'une personne de ses aptitudes, compétences et ressources nécessaires pour créer une entreprise prospère et assumer les divers rôles et responsabilités d'un entrepreneur. Autrement dit, l'auto-efficacité entrepreneuriale représente une forme spécifique de confiance qui n'est pas nécessairement équivalente à l'auto-efficacité générale. Car, même si un individu peut présenter des niveaux élevés d'auto-efficacité dans l'ensemble, cela ne garantit pas nécessairement une perception de sa capacité à agir avec succès de façon entrepreneuriale (Halberstadt et Alcorta de Bronstein, 2021).

Une autre critique qui se pose est l'absence d'une perspective holistique dans la mesure de la résilience des entrepreneurs (Lee et Wang, 2017). D'ailleurs, certaines

études ont assimilé la résilience à des concepts connexes tels que la confiance (Hayward et al., 2010). Ce point de vue étroit dans l'étude de la résilience des entrepreneurs entrave la compréhension globale de celle-ci (Lee et Wang, 2017). En outre, les attributs associés à la résilience peuvent varier en fonction de facteurs contextuels spécifiques. Par exemple, la résilience des entrepreneurs est influencée par une série de facteurs spécifique à l'entrepreneuriat (cognitifs, émotionnels, sociaux et financiers) (Hayward et al., 2010). De ce fait, Lee et Wang (2017) soulignent qu'il existe une différence entre la résilience à un stress découlant (de la peur) de l'échec entrepreneurial de celle résultante d'un stress résultant d'une parentalité inadéquate. Il est donc nécessaire que les études sur la résilience des entrepreneurs prennent en compte la spécificité de domaine (Lee et Wang, 2017).

En outre, Lee et Wang (2017) soutiennent que les recherches antérieures sur la résilience des entrepreneurs manquaient de fondement théorique bien établi ou spécifique à un domaine. En l'absence de cadres théoriques robustes, les bases de l'étude pourraient être fragilisées, remettant en question la validité des résultats de la recherche et rendant difficile la progression vers l'amélioration de la pratique en matière de développement de la résilience entrepreneuriale.

#### **4.2. Résilience de carrière des entrepreneurs**

Comme évoqué plus haut, la résilience de carrière est une forme de résilience individuelle, différente de la résilience générale, conçue afin d'évaluer la capacité des employés à faire face aux obstacles entravant leur progression de carrière (Mishra et McDonald, 2017). Conceptuellement, la résilience de carrière a été traitée dans les premiers travaux comme une dimension d'un concept plus larges tels que la motivation de carrière (London, 1983) et l'engagement de carrière (Carson et Bedeian, 1994). Des recherches antérieures (Fourie et Van Vuuren, 1998; Gowan et al., 2000) l'ont considéré comme une construction distincte. Dans le cadre de ce travail, nous avons choisi la conception de la résilience de carrière proposée par Carson et Bedeian (1994) afin de

développer des mesures pour la résilience des entrepreneurs. En effet, Carson et Bedeian (1994) ont proposé une mesure de l'engagement de carrière qui comprenait trois domaines à savoir l'identité de carrière, la planification de carrière et la résilience de carrière.

#### **4.3. L'engagement de carrière de Carson et Bedeian (1994) et la résilience de carrière**

La conception de l'engagement de carrière selon Carson et Bedeian (1994) est largement utilisée, évaluée et citée par les chercheurs au cours de ces dernières années (Zhu et al., 2021). Ainsi, dans cette conception, Carson et Bedeian (1994) ont suggéré que les mutations dans le monde de travail, à l'ère de l'économie du savoir, telle que les fusions, les acquisitions, les réductions d'effectifs et les licenciements, conduisent de nombreux employés à intensifier leur effort et leur engagement envers leur carrière professionnelle. Les études ont montré l'importance de l'engagement de carrière et ses liens potentiels avec la performance au travail. En effet, les personnes très engagées dans leur carrière manifestent moins d'intention de se retirer de leur carrière et de leur emploi (Blau, 1989) et obtiennent de meilleures performances professionnelles (Mrayyan et Al-Faouri, 2008). De plus, l'engagement de carrière est essentiel au développement des capacités, car l'engagement dans une carrière aide à persévérer assez longtemps pour développer des compétences spécialisées et fournit également la capacité de cultiver des relations d'affaires (Fu, 2011). Aussi, il se caractérise par le développement d'objectifs de carrière personnels, l'attachement et l'implication dans ces objectifs (Colarelli et Bishop, 1990).

La conception de l'engagement de Carson et Bedeian (1994) se base sur la définition de Hall (1971) selon laquelle l'engagement d'une personne dans une carrière se voit comme la motivation à travailler dans cette carrière. Les auteurs ont également soutenu, sur la base des travaux précédents de London (1983, 1985), que l'engagement de carrière est considéré comme un construit multidimensionnel à trois composantes.

D'abord, l'identité de carrière exprime l'association et l'attachement émotionnel avec la carrière; ensuite, la planification de carrière traduit l'établissement d'objectifs de carrière et les besoins de développement professionnel; et finalement, la résilience de carrière, soit le fait de résister à l'interruption de sa carrière face à l'adversité.

La résilience de carrière, sous la conception de l'engagement de carrière de Carson et Bedeian (1994), suppose que les individus qui font face à des adversités ou des perturbations dans leur parcours professionnel réagissent à ces obstacles, ainsi qu'au stress qui en découle, tout en maintenant leur engagement envers la même carrière. Cela s'avère fort important pour répondre aux objectifs de ce travail. D'ailleurs, comme le stress des entrepreneurs peut conduire à la sortie de l'entrepreneuriat (Lindblom et al., 2020; Smida et Khelil, 2010), on pense que l'étude de la résilience des entrepreneurs, considérée sous l'angle de carrière et d'engagement, pourrait fournir des informations supplémentaires sur le fait que certains entrepreneurs expriment leur désir de persévérer dans la carrière entrepreneuriale et, en cas d'échec, ils maintiennent ce désir de rester entrepreneurs en créant de nouvelles entreprises.

#### 4.4. Mesure de la résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994)

Carson et Bedeian (1994) ont proposé une échelle contenant 4 items pour mesurer la résilience de carrière (tableau 6.1).

Tableau 6.1  
La résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994)

Variable	Items
<b>Résilience de carrière</b>	• The costs associate with my line of work/career field sometimes seem too great (R).
	• Given the problems I encounter in this line of work/career field, I sometimes wonder if I get enough out of it (R).
	• Given the problems in this line of work/career field I sometimes wonder if the personal burden is worth it (R).
	• The discomforts associated with my line of work/career field sometimes seem too great (R).



#### 4.5. Méthodologie

Afin de développer notre instrument de mesure, nous avons suivi les recommandations de Popov et al. (2019) qui déclinent la démarche en trois étapes. Dans la première, l'échelle de la résilience a été adaptée dans un premier temps en modifiant la formulation en anglais « *line of work/career* » par « *entrepreneurial career* » (en français : carrière entrepreneuriale) puisqu'il s'agissait de la première utilisation de cette échelle sur une population d'entrepreneurs. Ensuite, tous les items ont été traduits en français (tableau 6.2) selon la méthode de la double traduction, suivie de la comparaison et du recours, au besoin, à une tierce partie.

Tableau 6.2  
Mesures de la résilience de carrière des entrepreneurs (RCE)

Variable	Items
Résilience de carrière entrepreneuriale (RCE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les coûts associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands (R).</li> <li>• Considérant les problèmes que je rencontre dans la carrière d'entrepreneur, je me demande parfois si j'en retire des bénéfices suffisants (R).</li> <li>• Considérant les problèmes associés à cette carrière, je me demande parfois si le fardeau personnel en vaut la peine (R).</li> <li>• Les désagréments associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands (R).</li> </ul>

Dans la deuxième étape, une collecte de données sur un échantillon composé de 226 entrepreneurs (étude 1) a été effectuée. La majorité sont des femmes (53%) nées au Canada (63%), dont l'âge moyen est de 38,36 ans, majoritairement sans enfant (51,1%) et avec au moins un diplôme de premier cycle (ou équivalent) (74,8%). Les données ont été collectées à l'aide d'un formulaire en ligne via la plateforme [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com). Le questionnaire a été distribué sur leurs réseaux sociaux (Facebook et LinkedIn) et via divers partenaires qui forment et regroupent des entrepreneurs. Cette première collecte a été utilisée pour faire les analyses factorielles exploratoires (AFE).

Dans une troisième étape, une deuxième collecte de données a été effectuée sur un échantillon un peu plus large via un *panel web* représentatif de la population canadienne (étude 2). Celui-ci comprenait 261 entrepreneurs dont la majorité sont des hommes (59,5%) âgés de 25 à 54 (66,1%), avec un diplôme collégial/cégep technique (ou équivalent) (22,3%) et un diplôme universitaire de premier cycle (ou équivalent) (19%), avec un enfant (23,6%) ou deux (22%). Ces personnes sont majoritairement nées au Canada (73,7%) et dont les principaux secteurs d'activité de l'entreprise sont l'art, culture et divertissement (24,9%) le service aux personnes (20,6%), la technologie de l'information (15,9%) et le commerce de détail, de gros et distribution/transport (11,9%). La collecte de données a été réalisée par l'entreprise de sondage Léger 360 (site web. <https://leger360.com/fr/>). Il s'agit d'une entreprise de sondage installée au Canada et aux États-Unis.

#### **4.6. Résultats**

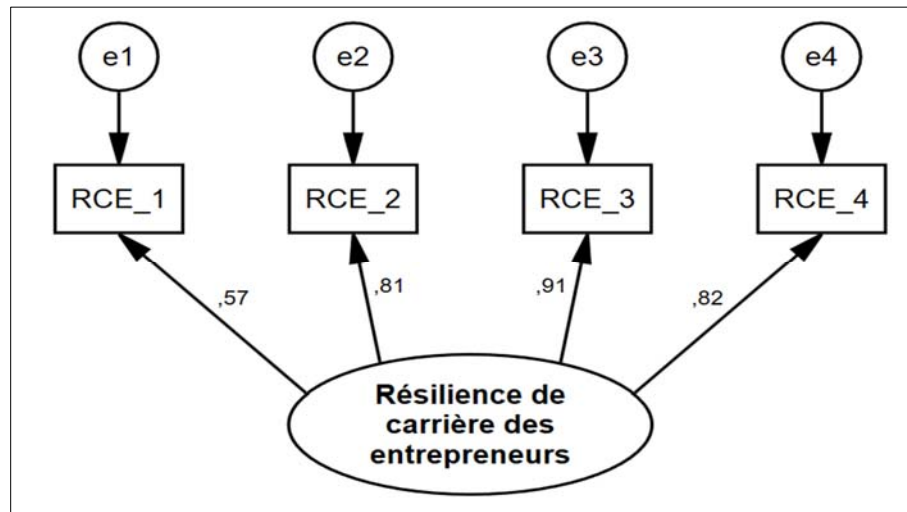
Nous avons réalisé l'AFE avec les 4 items adaptés et traduits en utilisant l'analyse en composantes principales via la matrice de corrélation comme méthode d'extraction. L'AFE initiale a proposé un seul facteur. La qualité de la représentation des 4 items se varie entre 0,757 et 0.836, très bonne (tableau 6.3). Également, l'analyse de la fiabilité des échelles (Tableau 6.3), basée sur l'alpha de Cronbach et le pourcentage de la variance expliquée par les échelles montre que la valeur d'alpha de Cronbach est de 0,86, ce qui est excellent et dépasse le seuil minimal de 0,70 (Tabachnick et Fidell, 2007). Le pourcentage de la variance expliquée quant à lui dépasse le seuil critique recommandé de 50% (Frikha, 2019).

Tableau 6.3  
Contributions factorielles, fiabilité et variance expliquée

Codes	Items	Charge factorielle	Alpha de Cronbach	% variance expliquée
RCE-1	Les coûts associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands (inversé)	0,757		
RCE-2	Considérant les problèmes que je rencontre dans la carrière d'entrepreneur, je me demande parfois si j'en retire des bénéfices suffisants (inversé)	0,826		
RCE-3	Considérant les problèmes associés à cette carrière, je me demande parfois si le fardeau personnel en vaut la peine (inversé)	0,836	<b>0,864</b>	<b>71,32%</b>
RCE-4	Les désagréments associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands (inversé)	0,814		

Pour réaliser l'AFC, l'ensemble des réponses collectées dans l'étape 2 et 3, soit 487 observations au total, ont été combinées et évaluées à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire (AFC) par le logiciel AMOS-SPSS (figure 6.2). Cette technique examine dans quelle mesure un modèle hypothétique pourrait reproduire les covariances des éléments observés (items). L'analyse factorielle confirmatoire se caractérise par sa capacité d'évaluer en quoi le modèle hypothétique s'ajuste aux données. Par conséquent, elle offre des preuves sur la structure factorielle d'une échelle donnée (Davis et al., 2016).

Figure 6.2  
AFC de la résilience de carrière des entrepreneurs



Les résultats des indices d'ajustement des échelles de mesure de la résilience de carrière des entrepreneurs montrent un ajustement satisfaisant. Comme le montre le tableau 6.4, les indices NNFI, CFI, GFI et AGFI sont tous supérieurs au seuil d'acceptabilité ( $> 0,90$ ). De même, le RMSEA ( $0,067 < 0,08$ ) et le  $\chi^2/df$  ( $2,781 < 3$ ) indiquent que le modèle s'ajuste convenablement aux données. Les indices de modifications (MIs) du modèle de la RCE ne suggèrent aucune corrélation entre les termes d'erreurs.

Tableau 6.4  
Résultats de l'AFC

Modèle	$\chi^2$	$df$	$\chi^2/df$	NNFI	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
Résilience de carrière des entrepreneurs	5,561	2	2,781	0,987	0,996	0,993	0,966	0,067

#### 4.7. Discussion

Ce point d'analyse a pour objectif d'offrir une mesure au concept de la résilience de carrière des entrepreneurs. Pour ce faire, nous avons adapté à

l'entrepreneuriat l'échelle de mesure de la résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994), proposée dans le cadre de sa conception de l'engagement de carrière. La procédure d'adaptation des mesures a suivi une méthodologie rigoureuse et abouti à une échelle de la RCE valide de 4 éléments.

Compte tenu des énormes risques, stress et sacrifices nécessaires pour réussir en entrepreneuriat, nous considérons la RCE comme un facteur essentiel de succès de carrière entrepreneuriale. Elle offre aux entrepreneurs la possibilité de modifier les effets négatifs des situations d'adversités et de poursuivre dans la carrière entrepreneuriale. Également, La RCE peut impacter le rebond entrepreneurial. En effet, les entrepreneurs ne réussissent pas toujours dans leur carrière et plusieurs entrepreneurs échouent (Baldwin et al., 2000; Ucbasaran et al., 2012). Le degré de la résilience de ces entrepreneurs face aux revers de la carrière peut donc être un élément important au rebond entrepreneurial. Car, bien que l'échec puisse représenter une expérience émotionnellement traumatisante (Cope, 2011; Ucbasaran et al., 2012), il peut aussi être une opportunité d'apprentissage précieuse (McGrath, 1999; Shepherd, 2003).

Au vu des résultats actuels, un certain nombre de limites s'imposent. Premièrement, la possibilité de généraliser l'échelle de la RCE est limitée aux entrepreneurs établis qui possèdent et gèrent des entreprises opérationnelles. Ce type d'entrepreneurs, qui sont déjà dans la carrière entrepreneuriale, constitue un groupe important pour tester notre échelle pour la première fois. Deuxièmement, dans cette recherche, l'échantillon se compose d'entrepreneurs canadiens parlant en français. Nous encourageons les études futures d'investiguer l'engagement des entrepreneurs envers leur carrière dans un ensemble plus large de pays à travers le monde et dans des contextes culturels différents, notamment en langue anglaise.

## **CINQUIÈME CHAPITRE**

### **ARTICLES DE LA THÈSE**

ARTICLE 1: THE ROLE OF CAREER RESILIENCE IN THE STRESS ADJUSTMENT OF RECENTLY STARTED ENTREPRENEURS: EFFECT ON INTENTION TO REMAIN AN ENTREPRENEUR

ARTICLE 2: NAVIGUER LES ADVERSITÉS : COMMENT LA RÉSILIENCE DE CARRIÈRE DES NOUVEAUX ENTREPRENEURS FAVORISE LEUR SATISFACTION AU TRAVAIL ET LEUR POURSUITE EN ENTREPRENEURIAT

ARTICLE 3: BÂTIR LA RÉSILIENCE DES ENTREPRENEURS: UNE APPROCHE CONFIGURATIONNELLE DE LA CARAVANE DES RESSOURCES

Les références citées sont présentées à la fin de chaque article selon les normes de présentation de la thèse afin d'assurer une certaine cohérence dans la présentation. Les références citées dans les autres parties seront présentées à la fin de la thèse. Les annexe de chaque article se trouve à la fin de l'article également.

ARTICLE 1: THE ROLE OF CAREER RESILIENCE IN THE STRESS ADJUSTMENT OF RECENTLY STARTED ENTREPRENEURS: EFFECT ON INTENTION TO REMAIN AN ENTREPRENEUR

**Ismail Elalaoui**, *Doctorant au DBA, Université du Québec à Trois-Rivières, Canada.*  
Courriel : [ismail.elalaoui@uqtr.ca](mailto:ismail.elalaoui@uqtr.ca)

**Étienne St-Jean, Ph. D.**, *Professeur, Université du Québec à Trois-Rivières, Canada.*  
Courriel: [etienne.st-jean@uqtr.ca](mailto:etienne.st-jean@uqtr.ca)

**Abstract:** Entrepreneurship is considered one of the most demanding careers, and one in which entrepreneurs must endure periods of considerable stress, threatening their well-being, commitment, and future in this career. Drawing on transactional theories of stress, the career resilience literature and the *Broaden and build* theory, we propose that entrepreneurial career resilience can reduce the impact of entrepreneurs' perceived stress on their job satisfaction and intention to stay in entrepreneurship. We tested our model with a moderate mediation effect using a four-wave longitudinal analysis on a sample of newly started entrepreneurs. The results showed that entrepreneurs' perceived stress exerted a significant direct negative influence on their job satisfaction, and a significant indirect negative influence on their intention to stay in entrepreneurship (by decreasing satisfaction). We also found that new entrepreneurs' career resilience positively moderated the impact of perceived stress on their job satisfaction, and that the latter fully mediated the effect of stress on intention to remain an entrepreneur. Furthermore, the results showed that the direct effect of stress on job satisfaction and the indirect effect of stress on intention to remain an entrepreneur were conditional on the level of career resilience, so that these effects were significantly weaker for entrepreneurs with high levels of resilience as opposed to those with low levels of resilience.

**Keywords:** Perceived stress; entrepreneurial career resilience; job satisfaction; intention to remain an entrepreneur; longitudinal analysis.

## INTRODUCTION

The World Health Organization (WHO) considers stress to be "the health epidemic of the 21<sup>e</sup> century" (Cardon & Patel, 2015). In any profession or career, individuals are exposed to the risk of stress (for example, Beck (2011); Brown&Campbell (1990); Narayanan, Menon, & Spector (1999)), and the same applies to entrepreneurs (Cardon & Patel, 2015; Grant & Ferris, 2012; White & Gupta, 2020). Entrepreneurship is considered one of the most stressful career paths, so the very idea that entrepreneurship is stressful is ubiquitous (Uy, Foo, & Song, 2013). Moreover, entrepreneurship is a career associated with risk-taking and uncertainty of income and outcomes (Uy et al., 2013). By virtue of their status, entrepreneurs assume total responsibility for the success and survival of their business (Chay, 1993). For this reason, they often work longer hours than employees (Dolinsky & Caputo, 2003; Prottas & Thompson, 2006). Many entrepreneurs work more than 60 hours a week, including weekends and nights (Bradley & Roberts, 2004). They must also manage problems and conflicts with customers, suppliers, and employees (Lechat & Torrès, 2017) and work under time pressure while switching between different tasks (Wach, Stephan, Weinberger, & Wegge, 2021). Often, work tends to dominate the entrepreneur's life. As a result, it's not surprising that entrepreneurs often experience more stress than employees (Buttner, 1992; Cardon & Patel, 2015; Jamal, 1997) and managers (Buttner, 1992).

Recent studies examining the consequences of stress in an entrepreneurial context have shown that it has a negative impact on the health and performance of entrepreneurs, as well as on the future of their businesses, affecting, among other things, their subjective well-being (Baron, Franklin, & Hmieleski, 2016), their satisfaction with life (Kibler, Wincent, Kautonen, Cacciotti, & Obschonka, 2019), their job satisfaction (Kwan, Lau, & Au, 2012), absenteeism rates (Cocker, Martin, Scott, Venn, & Sanderson, 2013), burnout (Sardeshmukh, Goldsby, & Smith, 2021) and entrepreneurial exit intention (Lindblom, Lindblom, & Wechtler, 2020). Given its



impacts, entrepreneurship researchers have examined a variety of coping factors, both internal and external, that could enable entrepreneurs to combat stress and its effects (Ahmed, Ucbasaran, Cacciotti, & Williams, 2022). On the one hand, some entrepreneurs reduce stress and its potential effects with high psychological capital (Baron, Franklin, & Hmieleski, 2013), high *locus of control* (Anderson, 1977; Rahim, 1996), a tolerance for ambiguity and a propensity to take risks (Hai Yap & See Liang, 1997) and through positive trait affect (Cardon & Patel, 2015). On the other hand, some entrepreneurs manage to reduce the effect of stress by seeking external support from family members, friends or others who can help entrepreneurs (Ahmed et al., 2022). For example, Pollack, Vanepps, & Hayes (2012) pointed out that entrepreneurs with more social ties suffer less from the effects of stress and, as a result, are able to keep their businesses going. Other entrepreneurs reduce stress by taking training courses (Palacios, 2020) and by interacting with other entrepreneurs in these training sessions (St-Jean, Tremblay, Barès, & Simionato, 2022).

The present work follows this line of research aimed at examining stress coping factors. More specifically, the aim of this work is to analyze the role of the *career resilience of newly started entrepreneurs* in reducing the long-term effect of stress on entrepreneurial satisfaction and intention to continue in the entrepreneurial career. Thus, we aim to make four important contributions. First, although entrepreneurship research has identified some factors that can mitigate the effects of stress in the context of entrepreneurship, it turns out that these factors largely overlap with the antecedents of resilience (Ahmed et al., 2022). Yet the role of resilience in mitigating stress does not seem to have been highlighted in the entrepreneurial context.

Secondly, the majority of entrepreneurial work on resilience and stress uses cross-sectional rather than longitudinal studies (Ahmed et al., 2022), raising concerns about the validity of the results obtained. The exclusive use of cross-sectional methodologies may introduce a certain bias in the interpretation of the effects of stress on entrepreneurs, limiting the ability to fully apprehend the evolution of these impacts

over time. To remedy this methodological shortcoming, this research adopts a longitudinal approach. By extending over an extended period, this study aims to more accurately capture the long-term effects of stress on satisfaction and intention to remain in entrepreneurship among newly started entrepreneurs.

Third, this research focuses on a particular type of entrepreneur, namely those who have recently started their own business (new entrepreneurs). This type of entrepreneur constitutes an important population to be studied in terms of stress and its associated consequences. Because, compared to more established entrepreneurs, they are more vulnerable and fragile, as they are burdened by the *liability of newness* (Stinchcombe, 1965) which refers to the lack of long-term visibility, lack of experience, lack or low legitimacy of new ventures with external stakeholders (such as suppliers, lenders, banks, etc.) and underdeveloped organizational routines (Breivik-Meyer, Arntzen-Nordqvist, & Alsos, 2020; Ucbasaran, Shepherd, Lockett, & Lyon, 2012). They also face the *liability of smallness*, which is the fact that these new entrepreneurs typically run small businesses, often lacking the financial and managerial resources to compete with established companies (Breivik-Meyer et al., 2020; Ucbasaran et al., 2012). Consequently, as resources are limited to cope with the demands and requirements arising from running a new business, some new entrepreneurs fail to cope with the stress of their professional context (Omrane, Kammoun, & Seaman, 2018). In such a situation, new entrepreneurs can suffer adverse effects, threatening their health, the continuation of their entrepreneurial career and the future of their business (Omrane et al., 2018; Smida & Khelil, 2010).

Finally, and through this work, we aim to introduce into the field of entrepreneurship a particular form of psychological or individual resilience, but one that is associated with work, namely career resilience. In so doing, we will address several criticisms and concerns raised by entrepreneurship researchers (Lee & Wang, 2017; Pérez Alonso & Moreno de Castro, 2020) regarding the measures of resilience used to date in the entrepreneurial context. Moreover, entrepreneurial researchers

examining resilience and the behaviors of resilient entrepreneurs have used inappropriate resilience measurement instruments, mobilizing resilience instruments originally designed to specifically assess the resilience of children and adults (Lee & Wang, 2017; Pérez Alonso & Moreno de Castro, 2020). However, these researchers did not take into account contextual differences between business environments and psychopathological symptoms (Lee & Wang, 2017). For example, one of the most commonly used scales for assessing entrepreneurial resilience is the CD-RISC scale developed by Connor&Davidson (2003) (Lee & Wang, 2017; Pérez Alonso & Moreno de Castro, 2020). While it's worth noting that of the 25 items used to assess the CD\_RISC, more than half are based on psychopathological studies conducted with children and adults (Lee & Wang, 2017). It is therefore highly likely that some items on this scale do not help researchers to accurately capture the characteristics of entrepreneurial resilience (Lee & Wang, 2017; Pérez Alonso & Moreno de Castro, 2020).

## THEORETICAL BACKGROUND AND HYPOTHESES

In psychology, transactional theories of stress (Cox & Ferguson, 1991; Lazarus & Folkman, 1984) state that stress arises from dynamic transactions between an individual and his or her environment. These dynamic transactions are conditioned by two cognitive processes: primary and secondary appraisal. (Lazarus & Folkman, 1984). During primary appraisal, the individual evaluates the importance of an event according to whether it is stressful, controllable, positive, stimulating or irrelevant (Lazarus & Folkman, 1984). Whereas, in the secondary appraisal, the individual evaluates his or her own available resources and alternatives for coping with the stressful event. During appraisals, stress can emerge, particularly when the individual perceives a lack or inadequacy in his or her resources for responding to stressful events (Lazarus, 1999) also leading to the emergence of negative emotions (Feldman et al., 1999; Pindek, Arvan, & Spector, 2019; Weiss & Beal, 2005). However, it should be noted that individuals evaluate events differently, making some people more

susceptible to the negative consequences of stress (Vollrath & Torgersen, 2000). The negative emotions that arise with stress cause the individual to view these events as sources of threat (Lazarus & Folkman, 1984). In addition, these negative emotions prompt the individual to assess the implications of the stressful situation (e.g. on his or her well-being) and to adapt in order to remedy it (Lazarus & Folkman, 1984). However, in the event of inadequate adaptation, stress and the resulting emotions can create pathways leading, in the long term, to results such as behavioral tensions, poor attitudes and physiological reactions (Fox, Spector, & Miles, 2001). Although emotions are generally considered immediate to stress, the link between stress and attitudinal and behavioral outcomes can take time to develop (Pindek et al., 2019). In this study, we are interested in the long-term impacts of stress. In this regard, we consider job satisfaction as an attitudinal outcome of entrepreneurial stress and intention to stay in entrepreneurship as an indicator of behavior to continue working as an entrepreneur.

While negative emotions remain a common response to stress, positive emotions, on the other hand, are a fundamental component of individual resilience (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003). Indeed, just like other people, resilient individuals can experience stress, go through bad experiences and be overwhelmed by negative emotions, at least from time to time (Collins, 2007). Nevertheless, they generally "bounce back" quickly, cope with unpleasant feelings and learn from them (Collins, 2007; Fredrickson et al., 2003). This is mainly due to the fact that resilient people experience negative emotions mixed to a greater extent with a range of positive emotions (Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2003). This is because positive emotions coexist with negative emotions in stressful circumstances (Folkman & Moskowitz, 2000) and resilient people use positive emotions to reduce attention to negative emotions (Fredrickson et al., 2003; Tugade & Fredrickson, 2004). Furthermore, positive emotions even have the capacity to erase persistent traces of negative emotions, known as *the undo* effect (Fredrickson & Kurtz, 2011) which, in turn, enables resilient individuals to cope with and overcome stressful situations (Fredrickson et al., 2003). Resilient people often perceive stressful events as

manageable challenges, rather than debilitating threats (Fletcher & Sarkar, 2013) and they also adopt more forward-looking, proactive behaviors (Masten, 2001). As a result, while stress depletes individuals' psychological resources, resilience enables them to thrive by increasing their psychological resources and strengthening their persistence and perseverance, despite stress (Fredrickson et al., 2003).

### **Broaden and build theory.**

According to the *Broaden and build* theory (Fredrickson, 1998, 2001; Fredrickson & Kurtz, 2011; Fredrickson et al., 2003; Tugade & Fredrickson, 2004), resilient people use positive emotions, and these expand the cognitive and behavioral repertoire of these individuals, subsequently improving the way they respond to stressful events. More specifically, if negative emotions narrow individuals' attention to specific, short-term and often automatic action tendencies (e.g. attack, flight) (Fredrickson et al., 2003), positive emotions are thought to enhance and broaden people's attention and cognitive repertoire, even creating unusual, creative, flexible and integrative thought patterns (Isen & Daubman, 1984; Isen, Daubman, & Nowicki, 1987; Isen, Johnson, Mertz, & Robinson, 1985; Isen, Rosenzweig, & Young, 1991). By expanding the cognitive repertoire, individuals' thought-action repertoire also increases, giving rise to more adaptive and proactive behaviors (Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2003; Tugade & Fredrickson, 2004). Moreover, beyond their short-term benefits (cognitive broadening), positive emotions lead, over time, to the building of lasting personal resources, which function as a reserve that can be drawn on later to help people recover from a wide range of future adversities (Tugade, Fredrickson, Waugh, & Larkin, 2003).

### **Career resilience**

As mentioned above, this study deals with a particular type of individual resilience associated with work, namely career resilience. Indeed, given the negative and stressful experiences commonly observed in various fields of work, employees'

resilience in the face of disruptions that hinder their career progression and pursuit, also known as career resilience, has become of crucial importance in research focusing on the workplace (Mishra & McDonald, 2017). The concept of career resilience was first introduced into workplace literature by London (1983) as an essential component of his theory of career motivation. He defined it as "*a person's resistance to career disruption in a less than optimal environment*" (London, 1983: 621). Since then, researchers and practitioners have begun to explore career resilience, particularly in response to the downsizing and organizational restructuring that marked the period of the late 1980s (Collard, ERIC Clearinghouse on Adult, Education, Epperheimer, & Saign, 1996). From the 1990s onwards, academic work on career resilience increased considerably (Mishra & McDonald, 2017). Certain careers, such as teaching and nursing where resilience is assumed to be necessary, have given rise to a large amount of scientific work on career resilience (Mishra & McDonald, 2017).

In their book "Career management and survival in the workplace: Helping employees make tough career decisions, stay motivated, and reduce career stress" London&Mone (1987) state that career resilience is the key to countering stress and its effects in the workplace. Studies on career resilience (Han, Chaudhury, & Sears, 2021; Hartati & Mustika, 2022; Myers, Rogers, LeCrone, Kelley, & Scott, 2016; Zhang, Zhu, & Yu, 2022) have shown that it reduces the effect of stress on several workplace outcomes (e.g. work engagement; job satisfaction; life satisfaction; etc.). According to Han et al. (2021), people with higher levels of career resilience tend to be more adaptable and more confident in their abilities. As a result, they are more likely to adapt effectively to the demands of their work. In the same vein, Dawis (2005) argues that employees who demonstrate perseverance and flexibility as part of their work adaptation style are more likely to experience better person-environment fit and adjustment to their work role. In this regard, individuals with higher levels of career resilience are more likely to demonstrate coping behaviors characterized by perseverance, such as not succumbing to career setbacks, and flexibility, such as displaying greater tolerance for uncertainty and ambiguity (Han et al., 2021). Thus,

through better adaptation and adjustment to one's job, career resilience can reduce the perception of stress in the workplace (Han et al., 2021).

### **Theoretical model and hypotheses**

In line with transactional theories of stress, we propose that the stress of newly started entrepreneurs may arise from their appraisal of different events in their environment, including events associated with their professional and personal environments. When an individual experiences stress, this state gives rise to the emergence of negative emotions (Feldman et al., 1999; Pindek et al., 2019; Weiss & Beal, 2005), thus creating cognitive pathways leading to attitudinal (job satisfaction) and behavioral (pursuing an entrepreneurial career) consequences. According to *Broaden and build's* theory, newly started entrepreneurs with strong career resilience will be able to generate positive emotions through which they erase the negative emotions arising from the stress process. Over time, these entrepreneurs will demonstrate more constructive responses to stress, as well as proactive behaviors to deal with any potential sources of stress, thereby reducing stress and its long-term effects, especially on job satisfaction and intention to remain in entrepreneurship.

#### *The impact of entrepreneurial stress on entrepreneurs' job satisfaction*

By definition, Bettencourt & Brown (1997) define job satisfaction as a person's overall affective evaluation of his or her work situation. It also refers to a person's attitude of contentment with different aspects of their work, as well as their work environment as a whole. (Gil, Berenguer, & Cervera, 2008). According to Castel, Durand-Delvigne, & Lemoine (2011), job satisfaction is commonly understood as the result of the alignment between two dimensions: expectations, which refer to an individual's beliefs about what his or her work should be, and lived work, which represents his or her perception of what his or her work actually is. The closer these two dimensions are, the greater the congruence and the higher the level of satisfaction. On the other hand, the greater the gap between these dimensions, the greater the

incongruence and the higher the level of dissatisfaction. In entrepreneurship, entrepreneurs' job satisfaction is an important indicator of well-being at work (Stephan, Rauch, & Hatak, 2022) and a key measure of entrepreneurial success (Carree & Verheul, 2012). In this sense, Cooper&Artz (1995) provided perhaps the most succinct statement regarding the importance of job satisfaction for entrepreneurs, declaring that "*satisfaction is clearly a fundamental measure of success for the individual entrepreneur*" (p.440).

Entrepreneurial research has shown that stress reduces entrepreneurs' satisfaction with their work (Ahmed et al., 2022). In line with transactional theories of stress, job stress can lead over time to negative attitudes, such as decreased job satisfaction (Pindek et al., 2019). This decline in job satisfaction due to stress stems from two reasons. Firstly, job dissatisfaction can occur because individuals tend to attribute responsibility for being stressed to the job itself (Schaubroeck, Cotton, & Jennings, 1989). Secondly, stress can diminish individuals' desire for work (Chang, Rosen, & Levy, 2009; Cropanzano, Rupp, & Byrne, 2003) as it is physically and emotionally demanding, leading to a depletion of energy levels (Crawford, LePine, & Rich, 2010). At this level, fatigued individuals often lack the mental and physical energy needed to effectively fulfill their obligations at work, ultimately resulting in poor performance and job dissatisfaction (Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011). These findings lead us to formulate the following hypothesis:

**Hypothesis 1:** *An increase in the level of stress perceived by entrepreneurs reduces their job satisfaction.*

*The impact of entrepreneurial stress on intention to stay in entrepreneurship*

Intention is seen as a construct that plays a fundamental role in the human decision-making process (Krueger, 2009). It has been theorized as a proximal determinant of future behavior, for example in the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). It is also considered as the state of mind of an individual directing his or her



attention towards the achievement of a specific goal (Bird, 1988), or his willpower and the effort he is willing to invest to behave in a certain way (Ajzen, 1991). In the workplace, employees' intention *to remain* (or "*intention to stay*") in their job is a widely explored research topic (Al-Hamdan, Nussera, & Masa'deh, 2016; Bell & Sheridan, 2020; Cowden & Cummings, 2012; Liu & Liu, 2016; Wang, Yu, & Ji, 2013). It is defined as an employee's perception of the likelihood of remaining in his or her current organization (Liu & Liu, 2016), in their current job position (Cowden & Cummings, 2012; McCloskey & McCain, 1987) or in one's current career/profession (Al-Hamdan et al., 2016; Bell & Sheridan, 2020). However, in the field of entrepreneurship, although researchers have addressed entrepreneurial exit intention, thus defined as the probability of leaving the organization in the near future (Collewaert, 2012; DeTienne & Cardon, 2012; Dong, Wang, Cao, & Higgins, 2022; Hsu, Wiklund, Anderson, & Coffey, 2016; Lindblom et al., 2020; Pollack et al., 2012; Sardeshmukh et al., 2021), the intention to stay entrepreneur has not been explicitly addressed. We define intention to stay in entrepreneurship as an individual's willingness and motivation to continue working in the entrepreneurial career. This implies that an entrepreneur who has just started a business will want to continue his or her entrepreneurial career despite the obstacles encountered. In other words, he or she expresses a desire to persevere in his or her career, and so, in the event of failure, he or she would maintain his or her desire to remain an entrepreneur by setting up a new business rather than turning to salaried employment.

In entrepreneurship studies, it has been observed that entrepreneurs faced with economic stress and role ambiguity (stressor), tend to express a stronger intention to disengage from entrepreneurship (Monsen & Wayne Boss, 2009; Pollack et al., 2012). In the same vein, Andringa, Poulston, & Pernecky (2016) identified stress as an important factor that can motivate individuals to move from entrepreneurship to paid employment. These considerations lead to the following hypothesis:

**Hypothesis 2:** *An increase in the level of stress perceived by entrepreneurs reduces their intention to stay in entrepreneurship.*

*Impact of job satisfaction on intention to stay in entrepreneurship and its mediating role between stress and this intention.*

A central element of the career change model by Rhodes&Doering (1993) is that job satisfaction will influence any potential career change. This proposition is based on the Career Change model of Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978). According to Rhodes&Doering (1993), job dissatisfaction can trigger reflection on a possible career change. For example, a study by Smart&Peterson (1997) examining the career change cycle, revealed that overall job satisfaction was significantly lower for individuals contemplating a career change than for those who had not planned a career change. For the entrepreneurial career, one of the reasons put forward for entering this career is the desire to have a satisfying job (Cromie, 1987). People who choose an entrepreneurial career are often satisfied with their choice mainly because they perceive less risk of job loss, enjoy greater autonomy and have greater flexibility at work (Hundley, 2001). Once they've achieved this, entrepreneurs will be satisfied with their career choice, based on their personal and professional goals, attitudes and socio-demographic characteristics (Cooper & Artz, 1995). Moreover, an entrepreneur who is satisfied with his or her work is more likely to want to stay in the entrepreneurial career.

In addition, studies of employees in the workplace (Kurniawaty, Ramly, & Ramlawati, 2019; Tziner, Rabenu, Radomski, & Belkin, 2015; Wincent & Örtqvist, 2009) and entrepreneurship (Lindblom et al., 2020) have suggested that exit intention is a common response to decreased job satisfaction resulting from high stress. For example, Pahi, Hamid, & Khalid (2016) observed that job satisfaction mediates the relationship between job stress and intention to change jobs. Similar findings were observed on the mediating role of job satisfaction in the relationship between stress and intention to leave the organization among SME employees (Villanueva & Djurkovic,

2009) or between stress and intention to change jobs (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). These various theoretical and empirical contributions lead us to believe that this chain of cause and effect between stress, satisfaction and, finally, the intention to stay an entrepreneur is evident for the newly started entrepreneurs. When faced with intense stress, entrepreneurs will logically experience dissatisfaction with being an entrepreneur and, as a result, their intention to continue in the career should decrease. We therefore put forward the following hypotheses:

**Hypothesis 3:** *An increase in entrepreneurs' job satisfaction increases their intention to stay in entrepreneurship.*

**Hypothesis 4:** *Entrepreneurs' perceived stress negatively influences their intention to stay in entrepreneurship by decreasing their job satisfaction (mediation effect).*

#### *The moderating role of entrepreneurs' career resilience*

One of the major contributions of the stress-strain-outcome (SSO) model developed by Koeske&Koeske (1993) is that the relationship between stress and its long-term outcomes is moderated by stress-coping factors or resources (internal and external). On this basis, we consider that entrepreneurs' career resilience will have a moderating effect on the relationship between entrepreneurs' perceived stress, their job satisfaction and their intention to stay in entrepreneurship. In workplace research, it has been argued that resilience moderates the relationship between job stress and burnout (Hao, Hong, Xu, Zhou, & Xie, 2015). Similarly, career resilience moderated the relationship between challenge-related work stressors and positive emotions (Zhang et al., 2022) and challenge-related work stressors and intention to leave the job (Jia-Yu, 2023). These studies have shown that resilience is a protective factor that can mitigate the effects of stress. In this respect, we suggest that career resilience plays a moderating role between entrepreneurs' perceived stress, entrepreneurial satisfaction and intention to stay in entrepreneurship. Indeed, career resilience is likely to exert a transformative influence on perceived stress, so that entrepreneurs with strong career resilience will adapt quickly to stressful situations, which will subsequently enable them to improve

their satisfaction and their intention to continue in their entrepreneurial career. Taking all these considerations into account, the following hypotheses are proposed:

**Hypothesis 5:** *Entrepreneurial career resilience positively moderates the relationship between entrepreneurs' perceived stress and their satisfaction with being an entrepreneur.*

**Hypothesis 5a:** *The effect of entrepreneurs' perceived stress on their job satisfaction is conditional on the level of their career resilience, such that the relationship is weaker for entrepreneurs with high levels of career resilience as opposed to entrepreneurs with low levels of career resilience.*

**Hypothesis 6:** *Entrepreneurial career resilience positively moderates the relationship between entrepreneurs' perceived stress and their intention to stay in entrepreneurship.*

**Hypothesis 6a:** *The effect of stress on intention to stay in entrepreneurship is conditional on the level of entrepreneurs' career resilience, such that the relationship is weaker for entrepreneurs with high versus low levels of career resilience.*

**Hypothesis 7:** *Career resilience moderates the strength of the indirect link between entrepreneurs' perceived stress and their intention to stay in entrepreneurship via entrepreneurial satisfaction, so that the mediating relationship is weaker for entrepreneurs with high levels of career resilience as opposed to entrepreneurs with low levels of career resilience.*

Consequently, the representation of our proposed theoretical model is as follows:



*Figure 1:* Theoretical model.

## METHODOLOGY

### Participants and procedures

This study mobilizes data from four waves of data collection carried out at four-month intervals, from June 2020 to June 2021. The entrepreneurs making up our sample were asked in June 2020 to respond to an online questionnaire, distributed via various networks (Facebook, LinkedIn, research partners), as well as through direct contact with participants from previous studies. The initial sample comprised 654 respondents, the majority of whom (64.9%) responded via links distributed on social media networks such as Facebook and LinkedIn, and 23.6% via links sent directly to participants in previous studies. Compensation of CAD\$20 per survey was offered as a thank-you to anyone who answered all the questions. Various logical tests were carried out to ensure the quality of responses (extreme speeds subtracted, confirmation of year of birth, questions asked twice in the questionnaire requiring the same answer, etc.), resulting in 158 people being subtracted. The final sample is made up solely of new entrepreneurs who are running businesses and have started to make sales, and includes 488 entrepreneurs in the initial phase (T1). After this initial survey, three further follow-up collections were carried out (a follow-up in October 2020 (T2), another follow-up in February 2021 (T3) and a final follow-up in June 2021 (T4)). Of the 488 who returned to the initial survey, 360 returned to the follow-up in T2 (73.77%),

256 returned to the follow-up in T3 (52.46%) and 191 returned to the last follow-up in T4 (39.14%). When we consider the non-responses to certain questions, a total of 134 respondents took part in the four surveys and provided answers to all the variables of interest (27.45% of the sample retained in the initial phase, i.e.  $n = 488$ ). These 134 participants constitute our final sample, on the basis of which we will carry out our hypothesis testing.

## **Measures**

The constructs of interest were measured four times in order to map them onto the theoretical model, thus ensuring construct validity and minimizing the risk of Common Method Variance (CMV) bias, i.e. a time lag in the research model (Craighead, Ketchen, Dunn, & Hult, 2011). More specifically, measures of entrepreneurs' perceived stress and measures of control variables were assessed at baseline. Career resilience was measured at T2, around four months after the initial data collection. Entrepreneurial satisfaction and intention to stay in business were measured at T3 (eight months after initial collection) and T4 (12 months after initial collection) respectively. These measures will be examined in greater depth in the next section.

### *Perceived stress (Time 1)*

The Perceived Stress Scale (PSS-4) developed by Warrtig, Forshaw, South, & White (2013) is used to assess the subjective perception of stress in newly started entrepreneurs. This scale measures stress experiences through 4 items, for example: "In the past month, how often have you found it difficult to control the important things in your life?". The participant is asked to indicate the frequency with which he or she experienced the condition described, using a five-point Likert scale ranging from 1: never to 5: often. This instrument is already used to assess entrepreneurial stress (ex. Saleh & Levy-Tadjine, 2022; St-Jean & Tremblay, 2023; St-Jean, Tremblay,

Chouchane, & Saunders, 2023). The measure is unidimensional, with a Cronbach's alpha of 0.70.

#### *Control variables (Time 1)*

Several control variables were used in this research. Control variables specific to the individual (gender, age, education level, annual family income) as well as control variables specific to the firm (firm size measured by the number of full-time employees and firm age measured by the number of years the firm has been making sales) (Carree & Verheul, 2012; Lauto, Pittino, & Visintin, 2020). These variables can influence entrepreneurial satisfaction and intention to remain in entrepreneurship.

#### *The career resilience of entrepreneurs (Time 2)*

Carson and Bedeian's measure of career resilience (1994) has been adapted to assess the level of career resilience of newly started entrepreneurs. The scale comprises 4 items, e.g. "Considering the problems I encounter in my entrepreneurial career, I sometimes wonder whether I am getting enough out of it" (reversed). Respondents were asked to indicate their level of resilience using a 7-point Likert scale. Cronbach's alpha is 0.93.

#### *Entrepreneurs' job satisfaction (Time 3)*

To measure contractor satisfaction, a single-item measure is used. We asked the following question: "Are you satisfied with being an entrepreneur? ". Response categories ranged from 1: Totally dissatisfied to 7: Totally satisfied. Self-reported satisfaction measures with a single item were used to capture, among other things, customer satisfaction (Peterson & Wilson, 1992), job satisfaction (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997) and entrepreneurial satisfaction (Carree & Verheul, 2012). Indeed, several researchers (ex. Scarpello & Campbell, 1983; Wanous et al., 1997) argue that a single-item measure of overall job satisfaction is preferable to one that combines several elements.

### *Intention to stay in entrepreneurship (Time 4)*

This variable was assessed on the basis of a single item: "What is the likelihood that you will continue to be an entrepreneur in the next five (5) years?". To answer this question, a scale ranging from 0% to 100% was proposed. Morwitz & Munz (2021: 9), in summarizing several practices for measuring intentions, recommends the use of probability scales to measure intentions. They argue that "the past literature suggests probability scales [...] are the best intentions measures as they subsume the information in other scales and contain more". This way of assessing intentions assumes that the respondent takes into account, at least partially, the situational feasibility of the behavior (Morwitz & Munz, 2021).

### **Attrition**

Of the initial sample of 488 entrepreneurs, only 27.45% (n=134) continued to provide responses for all variables of interest. To address concerns about a range of attrition bias and to ensure that the final sample of entrepreneurs selected for hypothesis testing did not differ from those who dropped out along the way, we followed the recommendations proposed by Goodman&Blum (1996). Specifically, we performed a (binary) logit regression, including all the variables retained in this study, to examine the probability of responding during the four waves of collection compared with the initial survey. The results showed that only company size ( $\beta = -0.051$ ,  $\text{sig} = 0.000$ ) significantly predicted the probability of participation in all four waves. More specifically, as company size increased, the probability of not responding throughout all four waves also increased significantly. Despite this, none of the variables of interest had any effect on it. We then ran a paired-samples t-test comparing the mean scores for career resilience and stress at T1 and T4 to test whether stressed individuals were unable to persist and respond over the course of our surveys, and whether resilient individuals were able to persist. Thus, no significant difference was observed between the mean scores for career resilience ( $M_{T1} = 3.77$ ,  $M_{T4} = 3.83$ ,  $\text{dif} = 0.057$ ,  $\text{sig} = 0.614$ ) or stress ( $M_{T1} = 2.73$ ,  $M_{T4} = 2.67$ ,  $\text{dif} = 0.063$ ,  $\text{sig} = 0.283$ ). These results indicate that the



final sample selected for this study does not differ in either career resilience or stress from the initial sample. In short, given the results obtained, attrition does not appear to bias the data.

## RESULTS

### **Correlations**

Descriptive analyses and correlations were performed using SPSS 25 software. Table 1 shows the means, standard deviations and bivariate correlations between all the variables included in this study.

Table 1: Descriptive statistics and correlations.

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Gender</b>	.58	.49	-								
<b>2. Age of entrepreneur</b>	43.57	10.24	-.06	-							
<b>3. Education</b>	5.82	1.27	.09	-.15	-						
<b>4. Family income</b>	4.01	1.64	-.12	.10	.05	-					
<b>5. Business size</b>	5.925	3.589	-.22*	.03	-.20*	.29**	-				
<b>6. Business age</b>	5.92	3.61	-.06	.32**	-.12	.28**	.34**	-			
<b>7. Stress (T1)</b>	2.74	.73	-.01	-.08	-.06	-.16	-.03	.06	-		
<b>8. Career resilience (T2)</b>	3.75	1.68	.11	-.06	.14	.01	-.04	-.09	-.28**	-	
<b>9. Job satisfaction (T3)</b>	5.60	1.57	.09	-.12	.17*	.13	.08	.07	-.32**	.57**	-
<b>10. Intention to stay in entrepreneurship (T4)</b>	78.43	28.50	.15	-.08	.09	-.03	-.06	.01	-.10	.58**	.59**

Note. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ;  $n=134$ ; Gender (0=male, 1=female); Education (ranging from 1: No degree to 7: University graduate (or equivalent)); Family income (annual) (ranging from 1: Between \$0 and \$25,000 to 6 : over \$125,000); Business size (number of full-time employees); Business age (ranging from 0: Less than one year to 10: Approximately 10 years); T= Time;  $M=Mean$ ;  $SD=Standard\ deviation$ .

### **Confirmatory factorial analysis**

We carried out a series of confirmatory factor analyses to verify the convergent validity of the proposed measures. To this end, a two-factor model was tested in which the four items making up the entrepreneurs' career resilience were loaded onto one factor and the four items of perceived stress onto the other. The results obtained indicated an acceptable fit to the data ( $\chi^2 = 31.99$ ,  $df = 18$ ,  $p < .02$ ; GFI = .95; CFI = .97; TLI = .96; RMSEA = .07; SRMR = .03), where all measures were significantly loaded onto their hypothesized factor ( $p < .001$ ). We also compared this model with an alternative one. The results obtained from all fit indices reveal that the hypothetical two-factor model is significantly better than a model where all items measuring the variables in question (stress and entrepreneurs' career resilience) were loaded on a single factor ( $\chi^2 = 126.76$ ,  $df = 20$ ,  $p < .001$ ; GFI = .80; CFI = .81; TLI = .73; RMSEA = .20; SRMR = .14). This indicates a strong convergent validity of the variables mobilized.

### **Hypothesis testing**

#### *Analysis of the entrepreneurs' job satisfaction mediating effect*

First, we analyzed the mediating effect of the entrepreneur's job satisfaction using the PROCESS SPSS 4.2 macro. Hierarchical multiple linear regressions were performed to assess the effect of this mediation on the relationship between perceived stress and intention to stay in business. To facilitate interpretation of the results, all variables were mean-centered.

As shown in table 2, the results of the entrepreneurs' job satisfaction regression on control variables only (Model 1) show no significant effect of these on entrepreneur's job satisfaction. By introducing entrepreneurs' perceived stress into the job satisfaction equation (Model 2), the results obtained indicate a significant positive effect of perceived stress in T1 on their job satisfaction in T3 (8 months later) ( $\beta = -.33$ ,

$p$  value = .00). This implies that an increase in perceived stress among newly started entrepreneurs will decrease their job satisfaction over time, supporting **Hypothesis 1**. For the intention to stay in entrepreneurship results (Models 3 to 5), regression of the intention to stay in entrepreneurship on the control variables (Model 3) shows no significant effect. The impact of perceived stress in T1 on intention to stay in entrepreneurship in T4 (1 year later) is not significant ( $\beta = -.12$ ,  $p$  value = .20; Model 4), which does not support **hypothesis 2**. When the entrepreneurs' job satisfaction measured in T3 was taken into account (Model 5), it had a positive and significant impact on intention to stay in entrepreneurship among entrepreneurs newly starting their business ( $\beta = .63$ ,  $p$  value = .00), which supports **hypothesis 3**. Furthermore, as shown in table 3, the stress perceived by entrepreneurs in T1 appears to have a negative and significant indirect effect (mediation effect) on their intention to stay in business (value = -.20 with CI = [-.35; -.08] does not contain zero). It also turns out that this mediation is a total mediation, as the direct effect of stress on intention to stay in entrepreneurship is not significant. This confirms **hypothesis 4**.

*Table 2: Hierarchical multiple regression results for entrepreneurs' job satisfaction and intention to stay in business.*

Predictors	Job satisfaction (T3)				Intention to stay in entrepreneurship (T4)					
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value
Constant	4.43 **	.00	6.85**	.00	73.28**	.00	89.07**	.00	10.62	.60
Sexe	.09	.28	.08	.31	.13	.14	.13	.16	.07	.31
Age of entrepreneur	-.13	.16	-.17	.06	-.08	.37	-.10	.30	.01	.92
Education	.16	.08	.15	.09	.07	.44	.06	.48	-.03	.72
Family income	.10	.29	.04	.66	-.02	.84	-.04	.68	-.06	.41
Business size	.07	.44	.06	.51	-.04	.72	-.04	.68	-.08	.33
Business age	.09	.37	.14	.14	.07	.46	.09	.36	.01	.95
Stress (T1)	--	--	-.33**	.00	--	--	-.12	.20	.09	.26
Job satisfaction (T3)	--	--	--	--	--	--	--	--	.63**	.00
<b>R<sup>2</sup></b>	.08		.18		.04		.05		.38	
<b>F</b>	1.77		3.85		.813		.941		9.42	
<b>P value (F)</b>	.11		.00		.56		.48		.00	

Note. \*p < <0.05; \*\*p < <0.01; n=134.

*Table 3: Direct and indirect effect of stress on intention to stay in business.*

Effect of stress on intention to stay in business	Value	Standard deviation	95% confidence interval (CI)	
			LLCI	ULCI
Direct effect	.09	.08	-.06	.24
Indirect effect (effect of mediation)	-.20	.07	-.35	-.08

#### *Analysis of the moderating effect of entrepreneurs' career resilience*

The macro PROCESS SPSS 4.2 was mobilized to analyze the moderating effect of resilience on the relationships between perceived stress in T1 and the two long-term

outcomes, namely entrepreneur's job satisfaction in T3 and intention to stay in entrepreneurship in T4.

According to the results presented in Table 4, the inclusion of entrepreneurs' career resilience (T2) in the regression of entrepreneur's job satisfaction (T3) on the control variables and entrepreneurs' perceived stress in T1 resulted in the effect of perceived stress in T1 on entrepreneur's job satisfaction in T3 being significantly reduced, but remaining significant by going from  $\beta = -.33$  ( $p$  value = .00; Model 2, table 3) to a  $\beta$  value equal to  $-.18$  ( $p$  value = .02; Model 6, Table 4). This negative and significant effect of perceived stress (T1) on job satisfaction (T3) further diminishes when the interaction between it and entrepreneurs' career resilience (T2) is taken into account (moderating effect), from a value of  $-.18$  ( $p$  value = .02; Model 6, table 4) to a value of  $-.16$  ( $p$  value = .03; Model 7, table 4). In addition, the moderating effect of entrepreneurs' career resilience (T2) on the relationship between perceived stress in T1 and job satisfaction in T3 appears positive and significant ( $\beta = .15$ ,  $p$  value = .03; Model 7, table 4). This supports **Hypothesis 5**. With regard to the regression results for intention to stay in entrepreneurship (T4), entrepreneurs' career resilience (T2) appears to have a significant positive effect on intention to stay in entrepreneurship (T4) (see Models 8, 9 and 10; table 4). Nevertheless, taking into account the interaction between perceived stress and entrepreneurs' career resilience (moderating effect) proves to have no significant impact on intention to stay in entrepreneurship (Model 9), leading to the rejection of **hypothesis 6** and **hypothesis 6a**. When considering the effects of entrepreneurs' career resilience in T2 and entrepreneur's job satisfaction in T3 on intention to stay in entrepreneurship in T4, we noticed that the effect of stress perceived by entrepreneurs in T1 on intention to stay in entrepreneurship in T4 evolved from insignificant ( $\beta = -.12$ ,  $p$  value = .20; Model 4, table 2) to significant at the  $p < 0.1$  level ( $\beta = .13$ ,  $p$  value = .07; Model 10, table 4). This means that in the presence of career resilience and job satisfaction, stress turns into *eustress*, i.e. positive stress or "good stress", thus stimulating the intention of new entrepreneurs to persevere in their entrepreneurial role.

*Table 4: Hierarchical multiple regression analyses of the moderating effect of entrepreneurs' career resilience.*

Predictors	Job satisfaction (T3)				Intention to stay in business (T4)					
	Model 6		Model 7		Model 8		Model 9		Model 10	
	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value	$\beta$	<i>p</i> -value
<b>Constant</b>	4.48**	.00	4.23**	.00	38.58*	.04	35.62	.64	4.00	.83
<b>Gender</b>	.04	.60	.02	.81	.07	.33	.06	.44	.05	.46
<b>Age of entrepreneur</b>	-.14	.06	-.15	.05	-.07	.37	-.07	.36	-.01	.88
<b>Education</b>	.09	.21	.11	.13	.01	.99	.01	.87	-.03	.64
<b>Family income</b>	.05	.52	.04	.58	-.03	.72	-.03	.67	-.05	.49
<b>Business size</b>	.05	.50	.04	.58	-.05	.54	-.06	.48	-.07	.32
<b>Business age</b>	.16*	.05	.19*	.02	.12	.15	.14	.11	.06	.46
<b>Stress (T1)</b>	-.18*	.02	-.16*	.03	.05	.51	.06	.41	.13	.07
<b>Career resilience (T2)</b>	.51**	.00	.53**	.00	.59**	.00	.61**	.00	.39**	.00
<b>Interaction (Stress (T1) and Career resilience (T2))</b>	--	--	.15*	.03	--	--	.10	.16	--	--
<b>Job satisfaction (T3)</b>	--	--	--	--	--	--	--	--	.41**	.00
<b>R<sup>2</sup></b>	.40		.43		.36		.37		.47	
<b>F</b>	10.53		10.23		8.78		8.09		10.85	
<b><i>p</i>-value (F)</b>	.00		.00		.00		.00		.00	

Note. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ;  $n=134$ .

In addition, the graphical representation of the moderating effect (figure 2) of entrepreneurs' career resilience in T2 on the relationship between perceived stress and job satisfaction shows that entrepreneurs with a high career resilience have a very high job satisfaction when stress is at its lowest. Thus, when the level of perceived stress increases, these entrepreneurs manage to keep their job satisfaction stable. However, entrepreneurs with a low career resilience feel moderately satisfied with being

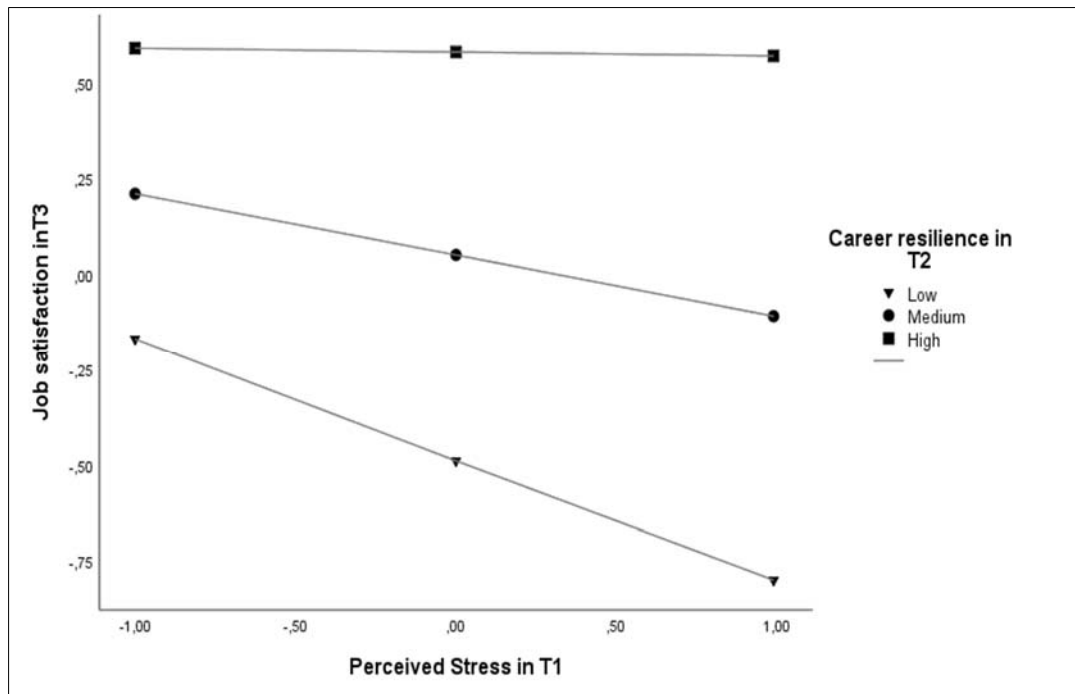
entrepreneurs when stress levels are low, and the level of this job satisfaction deteriorates as perceived stress increases. The results presented in Table 5 support our analyses of the graphical representation (figure 2) and demonstrate that the level of entrepreneurs' career resilience plays an important role in the moderation effect. In other words, the effect of perceived stress on job satisfaction is indeed conditional on the level of entrepreneurs' career resilience (high or low), so that this effect proves very strong and significant for entrepreneurs with a low level of career resilience (T2) ( $\beta = -.31$ ; 95% CI = [-.50; -.13]) than for entrepreneurs with a high career resilience where this effect becomes almost null ( $\beta = -.01$ ) and insignificant (95% CI = [-.22; .20]). This confirms **hypothesis 5a** concerning the conditional effect of entrepreneurs' career resilience level in moderating the relationship between stress and entrepreneurs' job satisfaction.

*Table 5: Moderating effects on different career resilience levels.*

Career resilience level	Effect of stress on job satisfaction ( $\beta$ )	Standard deviation	95% confidence interval	
			LLCI	ULCI
<b>Low (M-SD)</b>	-.31	.09	-.50	-.13
<b>Medium (M)</b>	-.16	.07	-.31	-.02
<b>High (M+SD)</b>	-.01	.11	-.22	.20

Note. M: Mean; SD: Standard deviation.





*Figure 2:* Graphical representation of the moderating effect of career resilience in T2 on the relationship between perceived stress in T1 and job satisfaction in T3.

#### *Analysis of the effect of moderate mediation*

The indirect effect of entrepreneurs' perceived stress on intention to stay in entrepreneurship (table 6) appears to be conditional on the level of entrepreneurs' career resilience, so that entrepreneurs with a high career resilience are not oversensitive to the indirect negative consequences of perceived stress on their intention to stay in entrepreneurship, via the job satisfaction ( $\beta = .00$ ; 95% CI = [-.06; .06]), unlike entrepreneurs with a low career resilience where perceived stress exerts a significantly negative indirect effect on their intention to stay in entrepreneurship ( $\beta = -.13$ ; 95% CI = [-.26; -.03]). Finally, the index of moderate mediation shows a positive result equal to .06, significant since the 95% CI does not include zero and equal to [.01; .14]. This confirms the existence of a moderate mediation effect of entrepreneurs' career resilience and job satisfaction on the long-term relationship between perceived stress and intention to stay in entrepreneurship. Thus, since the value of the index is positive,

this suggests that the moderate mediation effect of career resilience and job satisfaction is positive. **Hypothesis 7** is thus confirmed.

*Table 6:* Indirect conditional effect of stress on intention to stay in business according to career resilience level.

Career resilience level	Indirect effect of stress on intention to stay in business ( $\beta$ )	Standard deviation	95% confidence interval	
			LLCI	ULCI
Low (M-SD)	-.13	.06	-.26	-.03
Medium (M)	-.07	.03	-.14	-.01
High (M+SD)	.00	.03	-.06	.06

Note. M: Mean; SD: Standard deviation.

## DISCUSSION, THEORETICAL AND MANAGERIAL IMPLICATIONS

It has frequently been suggested that new entrepreneurs are often vulnerable due to the constraints associated with their newness to the market and the constraints associated with the small size of their businesses. Thus, the constraints of newness and small size faced by the businesses of newly started entrepreneurs create significant financial and emotional pressures for these entrepreneurs, increasing the risk of stress, sometimes in a persistent and unbearable way (Smida & Khelil, 2010). In this context, some new entrepreneurs unfortunately fail to cope with the stress arising from their entrepreneurial activity (Omrane et al., 2018). Motivated by the goal of helping these entrepreneurs better adapt to stress, this work mobilized a longitudinal study with the help of which we found that stress perceived by new entrepreneurs exerts a negative influence on their job satisfaction, indirectly leading to a reduction in their intention to continue in entrepreneurship. We also found that new entrepreneurs with high career resilience were able to protect their job satisfaction and intention to stay in entrepreneurship against the effects of stress, compared to new entrepreneurs with low levels of career resilience.

Like Boyd & Gumpert (1983) have pointed out, entrepreneurs are often responsible for dealing with stressors on an individual basis. As such, they often lack the external social support that could help them buffer stress (Williams, Munyon, & Fuller, 2019). This reality underlines the importance of exploring and understanding the individual aspects involved in adapting to entrepreneurial stress. In this respect, the findings from our study fuel further reflection on how individual psychological factors, including entrepreneurs' career resilience, can be integrated into existing theoretical models to better understand the complex dynamics surrounding entrepreneurs' psychological health and well-being. In addition, Lerman, Munyon, & Williams (2021) have suggested that entrepreneurs deal with stress in a different way to the general population. Thus, by analyzing a career-specific capacity such as entrepreneurial career resilience, we shed further light on the current literature on stress and on work- and entrepreneurial career-specific stress coping mechanisms.

Furthermore, in most previous research, entrepreneurial resilience has often been addressed as a stable personality trait, seen as an individual difference inherent in each person (Lee & Wang, 2017; Pérez Alonso & Moreno de Castro, 2020). This perspective tends to suggest that resilience is a pre-existing characteristic, intrinsically present in the entrepreneur, and one that can hardly be developed. In contrast, this study mobilizes entrepreneurial career resilience from the perspective of career commitment, thus considering it as a dynamic capability, likely to develop over time. By adopting this perspective, we recognize resilience as a quality that can be strengthened and cultivated. In other words, rather than viewing it as a static characteristic, we see it as a malleable skill, open to growth and improvement (mindset) (Daspit, Fox, & Findley, 2023). This conception of career resilience broadens our understanding of how entrepreneurs can not only cope with career challenges, but also learn to thrive within them. By treating resilience as a capacity to be developed, we position ourselves to better understand the mechanisms underlying its enhancement.

## References

- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., & Williams, T. A. 2022. Integrating Psychological Resilience, Stress, and Coping in Entrepreneurship: A Critical Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3): 497-538.
- Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 179-211.
- Al-Hamdan, Z., Nussera, H., & Masa'deh, R. 2016. Conflict management style of Jordanian nurse managers and its relationship to staff nurses' intent to stay. *Journal of nursing management*, 24(2): E137-E145.
- Anderson, C. R. 1977. Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62: 446-451.
- Andringa, S., Poulston, J., & Pernecky, T. 2016. Hospitality entrepreneurship: a link in the career chain. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4): 717-736.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. 2013. 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., Franklin, R. J., & 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.
- Beck, C. T. 2011. Secondary traumatic stress in nurses: A systematic review. *Archives of psychiatric nursing*, 25(1): 1-10.
- Bell, M., & Sheridan, A. 2020. How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2: 100007.
- Bettencourt, L. A., & Brown, S. W. 1997. Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1): 39-61.
- Bird, B. 1988. Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *Academy of Management Review*, 13(3): 442-453.

- Boyd, D. P., & Gumpert, D. E. 1983. Coping with entrepreneurial stress. *Harvard business review*, 61(2): 44-64.
- Bradley, D. E., & Roberts, J. A. 2004. Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1): 37-58.
- Breivik-Meyer, M., Arntzen-Nordqvist, M., & Alsos, G. A. 2020. The role of incubator support in new firms accumulation of resources and capabilities. *Innovation*, 22(3): 228-249.
- Brown, J. M., & Campbell, E. A. 1990. Sources of occupational stress in the police. *Work & stress*, 4(4): 305-318.
- Buttner, E. H. 1992. Entrepreneurial Stress: Is It Hazardous To Your Health? *Journal of Managerial Issues*, 4(2): 223-240.
- Cardon, M. S., & Patel, P. C. 2015. Is Stress Worth it? Stress-Related Health and Wealth Trade-Offs for Entrepreneurs. *Applied Psychology*, 64(2): 379-420.
- Carree, M. A., & Verheul, I. 2012. What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction Among Founders. *Journal of Happiness Studies*, 13(2): 371-387.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. 1994. Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3): 237-262.
- Castel, D., Durand-Delvigne, A., & Lemoine, C. 2011. La mesure de la satisfaction au travail. *Qualité de vie, risques et santé au travail*: 160-171.
- Chang, C.-H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. 2009. The Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-Analytic Examination. *Academy of Management Journal*, 52(4): 779-801.
- Chay, Y. W. 1993. Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66(4): 285-302.
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., & Sanderson, K. 2013. Psychological distress, related work attendance, and productivity loss in small-to-medium enterprise owner/managers. *International journal of environmental research and public health*, 10(10): 5062-5082.

- Collard, B., ERIC Clearinghouse on Adult, C., Education, V., Epperheimer, J., & Saign, D. 1996. Career resilience in a changing workplace: viii, 50 p. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Collewaert, V. 2012. Angel investors' and entrepreneurs' intentions to exit their ventures: A conflict perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(4): 753-779.
- Collins, S. 2007. Social workers, resilience, positive emotions and optimism. *Practice*, 19(4): 255-269.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. 2003. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2): 76-82.
- Cooper, A. C., & Artz, K. W. 1995. Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6): 439-457.
- Cowden, T. L., & Cummings, G. G. 2012. Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of advanced nursing*, 68(7): 1646-1657.
- Cox, T., & Ferguson, E. 1991. Individual differences, stress and coping, *Personality and stress: Individual differences in the stress process.*: 7-30. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Craighead, C. W., Ketchen, D. J., Dunn, K. S., & Hult, G. T. M. 2011. Addressing Common Method Variance: Guidelines for Survey Research on Information Technology, Operations, and Supply Chain Management. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 58(3): 578-588.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. 2010. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5): 834-848.
- Cromie, S. 1987. Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3): 251-261.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. 2003. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 160-169.

- Daspit, J. J., Fox, C. J., & Findley, S. K. 2023. Entrepreneurial mindset: An integrated definition, a review of current insights, and directions for future research. *Journal of Small Business Management*, 61(1): 12-44.
- Dawis, R. V. 2005. The Minnesota Theory of Work Adjustment, *Career development and counseling: Putting theory and research to work.*: 3-23. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.
- DeTienne, D. R., & Cardon, M. S. 2012. Impact of founder experience on exit intentions. *Small Business Economics*, 38: 351-374.
- Dolinsky, A. L., & Caputo, R. K. 2003. Health and female self-employment. *Journal of Small Business Management*, 41(3): 233-241.
- Dong, J., Wang, X., Cao, X., & Higgins, D. 2022. More Prosocial, More Ephemeral? The Role of Work-Related Wellbeing and Gender in Incubating Social Entrepreneurs' Exit Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7): 3999.
- Feldman, P. J., Cohen, S., Lepore, S. J., Matthews, K. A., Kamarck, T. W., & Marsland, A. L. 1999. Negative emotions and acute physiological responses to stress. *Annals of Behavioral Medicine*, 21(3): 216-222.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. 2013. Psychological Resilience. *European Psychologist*, 18(1): 12-23.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. 2000. Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55(6): 647-654.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. 2001. Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 291-309.
- Fredrickson, B. L. 1998. What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2(3): 300-319.
- Fredrickson, B. L. 2001. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3): 218-226.

- Fredrickson, B. L., & Kurtz, L. E. 2011. Cultivating positive emotions to enhance human flourishing. *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*: 35-47.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. 2003. What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2): 365-376.
- Gil, I., Berenguer, G., & Cervera, A. 2008. The roles of service encounters, service value, and job satisfaction in achieving customer satisfaction in business relationships. *Industrial Marketing Management*, 37(8): 921-939.
- Goodman, J. S., & Blum, T. C. 1996. Assessing the non-random sampling effects of subject attrition in longitudinal research. *Journal of Management*, 22(4): 627-652.
- Grant, S., & Ferris, K. 2012. Identifying sources of occupational stress in entrepreneurs for measurement. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 4(4): 351-373.
- Hai Yap, T., & See Liang, F. 1997. Moderating effects of tolerance for ambiguity and risktaking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from singaporean entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 12(1): 67-81.
- Han, Y., Chaudhury, T., & Sears, G. J. 2021. Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, 48(4): 338-353.
- Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., & Xie, Z. 2015. Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, 83: 65-71.
- Hartati, L., & Mustika, M. D. 2022. The relationship between career resilience and subjective well-being: The mediation effect of work stress and career success. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 12(2): 91-108.
- Hsu, D. K., Wiklund, J., Anderson, S. E., & Coffey, B. S. 2016. Entrepreneurial exit intentions and the business-family interface. *Journal of Business Venturing*, 31(6): 613-627.



- Hundley, G. 2001. Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2): 293-316.
- Isen, A. M., & Daubman, K. A. 1984. The influence of affect on categorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6): 1206-1217.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. 1987. Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6): 1122-1131.
- Isen, A. M., Johnson, M. M. S., Mertz, E., & Robinson, G. F. 1985. The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6): 1413-1426.
- Isen, A. M., Rosenzweig, A. S., & Young, M. J. 1991. The Influence of Positive Affect on Clinical Problem solving. *Medical Decision Making*, 11(3): 221-227.
- Jamal, M. 1997. Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians. *JOURNAL OF SMALL BUSINESS MANAGEMENT*, 35(4): 48-57.
- Jia-Yu, T. 2023. The Effects of Hindrance Stressor and Challenge Stressor on Taiwanese' Turnover Intention in Technology Industry: Career Resilience as the Moderator.
- Kibler, E., Wincent, J., Kautonen, T., Cacciotti, G., & Obschonka, M. 2019. Can prosocial motivation harm entrepreneurs' subjective well-being? *Journal of Business Venturing*, 34(4): 608-624.
- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. 1993. A Preliminary Test of a Stress-Strain-Outcome Model for Reconceptualizing the Burnout Phenomenon. *Journal of Social Service Research*, 17(3-4): 107-135.
- Krueger, N. F. 2009. Entrepreneurial Intentions are Dead: Long Live Entrepreneurial Intentions. In A. L. Carsrud, & M. Brännback (Eds.), *Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box*: 51-72. New York, NY: Springer New York.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. 2019. The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6): 877-886.

- Kwan, H. K., Lau, V. P., & Au, K. 2012. Effects of family-to-work conflict on business owners: The role of family business. *Family Business Review*, 25(2): 178-190.
- Lauto, G., Pittino, D., & Visintin, F. 2020. Satisfaction of entrepreneurs: A comparison between founders and family business successors. *Journal of Small Business Management*, 58(3): 474-510.
- Lazarus, R. S. 1999. *Stress and emotion: A new synthesis*: Springer publishing company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal, and coping*: Springer publishing company.
- Lechat, T., & Torrès, O. 2017. Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4): 537-569.
- Lee, J., & Wang, J. 2017. Developing entrepreneurial resilience: implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*, 41(6): 519-539.
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., & Williams, D. W. 2021. The (not so) dark side of entrepreneurship: A meta-analysis of the well-being and performance consequences of entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3): 377-402.
- Lindblom, A., Lindblom, T., & Wechtler, H. 2020. Retail entrepreneurs' exit intentions: Influence and mediations of personality and job-related factors. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54: 102055.
- Liu, J., & Liu, Y.-h. 2016. Perceived organizational support and intention to remain: The mediating roles of career success and self-esteem. *International Journal of Nursing Practice*, 22(2): 205-214.
- London, M. 1983. Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4): 620-630.
- London, M., & Mone, E. M. 1987. *Career management and survival in the workplace: Helping employees make tough career decisions, stay motivated, and reduce career stress*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Masten, A. S. 2001. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56: 227-238.

- McCloskey, J. C., & McCain, B. E. 1987. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 19(1): 20-24.
- Mishra, P., & McDonald, K. 2017. Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(3): 207-234.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4): 408-414.
- Monsen, E., & Wayne Boss, R. 2009. The Impact of Strategic Entrepreneurship inside the Organization: Examining Job Stress and Employee Retention. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1): 71-104.
- Morwitz, V. G., & Munz, K. P. 2021. Intentions. *Consumer Psychology Review*, 4(1): 26-41.
- Myers, D. R., Rogers, R., LeCrone, H. H., Kelley, K., & Scott, J. H. 2016. Work Life Stress and Career Resilience of Licensed Nursing Facility Administrators. *Journal of Applied Gerontology*, 37(4): 435-463.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. 2011. Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1): 71-94.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. 1999. Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1): 63-73.
- Omrane, A., Kammoun, A., & Seaman, C. 2018. Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out. *FIIB Business Review*, 7(1): 28-42.
- Pahi, M. H., Hamid, K. A., & Khalid, N. 2016. Save talent of banking sector of Pakistan: Mediating job satisfaction between job stress and employee turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 6(3): 617-624.
- Palacios, S. M. 2020. *The effects of a stress management program based on mindfulness, ACT, and CBT on perceived stress in hispanic and latinx entrepreneurs in the United States*. Adler University.
- Pérez Alonso, M. A., & Moreno de Castro, B. A. 2020. *Resilience and Entrepreneurship, Aligning Theoretical and Methodological Approaches*. Paper presented at the Eurasian Business Perspectives, Cham.

- Peterson, R. A., & Wilson, W. R. 1992. Measuring customer satisfaction: Fact and artifact. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(1): 61-71.
- Pindek, S., Arvan, M. L., & Spector, P. E. 2019. The stressor–strain relationship in diary studies: A meta-analysis of the within and between levels. *Work & Stress*, 33(1): 1-21.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. 2007. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2): 438.
- Pollack, J. M., Vanepps, E. M., & Hayes, A. F. 2012. The moderating role of social ties on entrepreneurs' depressed affect and withdrawal intentions in response to economic stress. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6): 789-810.
- Prottas, D. J., & Thompson, C. A. 2006. Stress, satisfaction, and the work-family interface: a comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of occupational health psychology*, 11(4): 366.
- Rahim, A. 1996. Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1): 46.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. M. 1993. Intention to Change Careers: Determinants and Process. *The Career Development Quarterly*, 42(1): 76-92.
- Saleh, L., & Levy-Tadjine, T. 2022. Lebanese Entrepreneurs' Adaptation to The Multilevel Crisis: An Interpretation of Robert Greene's Strategies of War, *Handbook of Research on Entrepreneurship and Organizational Resilience During Unprecedented Times*.
- Sardeshmukh, S. R., Goldsby, M., & Smith, R. M. 2021. Are work stressors and emotional exhaustion driving exit intentions among business owners? *Journal of Small Business Management*, 59(4): 544-574.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. 1983. JOB SATISFACTION: ARE ALL THE PARTS THERE? *Personnel Psychology*, 36(3): 577-600.
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L., & Jennings, K. R. 1989. Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1): 35-58.

- Smart, R., & Peterson, C. 1997. Super's Career Stages and the Decision to Change Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3): 358-374.
- Smida, A., & 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.
- St-Jean, É., & Tremblay, M. 2023. Turbulence and adaptations to the coronavirus crisis: resources, coping and effects on stress and wellbeing of entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*.
- St-Jean, E., Tremblay, M., Barès, F., & Simionato, M. 2022. Effect of nascent entrepreneurs' training on their stress: the role of gender and participants' interaction. *New England Journal of Entrepreneurship*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- St-Jean, E., Tremblay, M., Chouchane, R., & Saunders, C. W. 2023. Career shock and the impact of stress, emotional exhaustion, and resources on entrepreneurial career commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, ahead-of-print(ahead-of-print).
- Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. 2022. Happy Entrepreneurs? Everywhere? A Meta-Analysis of Entrepreneurship and Wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2): 553-593.
- Stinchcombe, A. L. 1965. Organizations and social structure. *Handbook of organizations*, 44(2): 142-193.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B., Waugh, C., & Larkin, G. 2003. What good are positive emotions in crisis?: A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the united states on september 11th. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2): 365-376.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. 2004. Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2): 320-333.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. 2015. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3): 207-213.

- Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., & Lyon, S. J. 2012. Life After Business Failure: The Process and Consequences of Business Failure for Entrepreneurs. *Journal of Management*, 39(1): 163-202.
- Uy, M. A., Foo, M.-D., & Song, Z. 2013. Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5): 583-597.
- Villanueva, D., & Djurkovic, N. 2009. Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management*, 16(2): 124-137.
- Vollrath, M., & Torgersen, S. 2000. Personality types and coping. *Personality and individual differences*, 29(2): 367-378.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., & Wegge, J. 2021. Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36(5): 106016.
- Wang, Q., Yu, L., & Ji, X. 2013. The relationships among job embeddedness job satisfaction and intent to stay of nurses. *Chin J Nurs*, 48(6): 55-57.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. 1997. Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2): 247-252.
- Warttig, S. L., Forshaw, M. J., South, J., & White, A. K. 2013. New, normative, English-sample data for the Short Form Perceived Stress Scale (PSS-4). *Journal of Health Psychology*, 18(12): 1617-1628.
- Weiss, H. M., & Beal, D. J. 2005. Reflections on Affective Events Theory. In N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, & C. E. J. Härtel (Eds.), *The Effect of Affect in Organizational Settings*, Vol. 1: 1-21: Emerald Group Publishing Limited.
- White, J. V., & Gupta, V. K. 2020. Stress and Well-Being in Entrepreneurship: A Critical Review and Future Research Agenda. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, & C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being*, Vol. 18: 65-93: Emerald Publishing Limited.
- Williams, E. N., Munyon, T. P., & Fuller, R. M. 2019. Givers, Takers, and New Venture Makers: Why Help-Seeking Processes Are Critical (and Different) for Entrepreneurs. In A. Caputo, & M. M. Pellegrini (Eds.), *The Anatomy of*

*Entrepreneurial Decisions: Past, Present and Future Research Directions*: 117-143. Cham: Springer International Publishing.

Wincent, J., & Örtqvist, D. 2009. Role stress and entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(1): 1-22.

Zhang, H., Zhu, X., & Yu, X. 2022. Impact of Stress on Job Engagement among Social Workers in Beijing: The Roles of Positive Emotion and Career Resilience. *The British Journal of Social Work*, 52(2): 1149-1167.

## ARTICLE 2: NAVIGUER LES ADVERSITÉS : COMMENT LA RÉSILIENCE DE CARRIÈRE DES NOUVEAUX ENTREPRENEURS FAVORISE LEUR SATISFACTION AU TRAVAIL ET LEUR POURSUITE EN ENTREPRENEURIAT

**Ismail Elalaoui**, Doctorant au DBA, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), Canada. Courriel : [ismail.elalaoui@uqtr.ca](mailto:ismail.elalaoui@uqtr.ca)

**Étienne St-Jean**, Ph. D., Professeur, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), Canada. Courriel: [etienne.st-jean@uqtr.ca](mailto:etienne.st-jean@uqtr.ca)

### Résumé

L'entrepreneuriat est une carrière exigeante et complexe, associée à la prise de risque et caractérisée par l'existence de degrés élevés d'incertitude au niveau des revenus et des résultats. Dans cet environnement, plusieurs entrepreneurs échouent et se désengagent de cette carrière. Ce travail introduit le concept de résilience de carrière entrepreneuriale (RCE) pour désigner la capacité des entrepreneurs à faire face aux adversités inhérentes à cette carrière. La recherche menée examine l'impact de la RCE sur la satisfaction des entrepreneurs au travail ainsi que leur intention de demeurer en entrepreneuriat. À travers une analyse longitudinale en trois vagues portant sur un échantillon de 134 entrepreneurs nouvellement démarrés, les résultats obtenus ont montré un effet positif direct de la résilience de carrière sur la satisfaction et l'intention de rester entrepreneur auprès de nouveaux entrepreneurs. Également, nous avons constaté que la satisfaction médiatise une partie de l'effet de la résilience de carrière des entrepreneurs sur leur intention de poursuivre dans la carrière entrepreneuriale.

**Mots clés :** Résilience de carrière entrepreneuriale; satisfaction au travail; intention de demeurer entrepreneur; analyse longitudinale.



## INTRODUCTION

Les avantages que procure l'entrepreneuriat à l'économie et à la société sont largement reconnus et discutés (Neumann, 2021; Urbano et al., 2019; van Praag et Versloot, 2007). Néanmoins, dans cette carrière, les défis et les obstacles sont inévitables (White et Gupta, 2020). Les entrepreneurs font régulièrement face à des difficultés importantes, ce qui les ralentit de manière frustrante, jusqu'à parfois devoir abandonner la carrière. En particulier, les nouveaux entrepreneurs qui sont bien souvent inexpérimentés, sont considérés comme plus fragiles et vulnérables, dirigeant ainsi des nouvelles entreprises accablées par le handicap de la nouveauté (*liability of newness*) (Stinchcombe, 1965). Cela rend difficile leur acquisition de capitaux essentiels, tels que les ressources humaines, culturelles, sociales et financières. De plus, les événements externes imprévus, tels que les pandémies, les catastrophes naturelles, les changements réglementaires et les crises économiques, entre autres, exercent une pression supplémentaire sur les capacités des entrepreneurs à diriger avec succès leurs nouvelles entreprises (Hartmann et al., 2022; Lerman et al., 2020). Confrontés à ces divers défis, les nouveaux entrepreneurs se trouvent souvent isolés (Cardon et Arwine, 2023). À cet égard, comme les ressources sont parfois limitées, voire insuffisantes, pour faire face aux adversités de la carrière entrepreneuriale (Baker et Nelson, 2005), l'intention de demeurer en entrepreneuriat peut donc, à tout moment, être minée par les doutes et les découragements (Valéau, 2017). En réalité, certains nouveaux entrepreneurs subissent de graves conséquences, menaçant ainsi leur santé, leur bien-être, la pérennité de leurs entreprises et la poursuite de leur carrière entrepreneuriale (Cocker et al., 2012; Kale et Arditi, 1998; Smida et Khelil, 2010; Ucbasaran et al., 2012). Dans de telles circonstances, les individus, l'économie et la société peuvent être tous perdants.

Afin de soutenir les entrepreneurs à surmonter les adversités inhérentes à la carrière entrepreneuriale, les chercheurs en entrepreneuriat ont adopté le concept de la résilience, définie comme étant la capacité à rebondir face aux adversités et aux

événements stressants (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022) et suggérant que les entrepreneurs qui font preuve de résilience réussissent mieux (Chadwick et Raver, 2020). À ce titre, la résilience a été identifiée comme un précurseur important des efforts visant de se lancer en entrepreneuriat en affectant, entre autres, les intentions entrepreneuriales (González-López et al., 2019; Renko et al., 2020) et la vigilance entrepreneuriale (Obschonka et al., 2018). Concernant les entrepreneurs en activité, la résilience de ceux-ci a été reconnue comme déterminant important de leur engagement et de leur performance en soutenant, par exemple, leur capacité d'acquérir des ressources (Anglin et al., 2018), leur satisfaction au travail (Santoro et al., 2020), leur bien-être subjectif (Baron et al., 2013), voire la survie de leurs entreprises (Chadwick et Raver, 2020). Toutefois, en examinant deux recensions systématiques réalisées sur la résilience des entrepreneurs (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022), nous avons constaté que le rôle de celle-ci dans la poursuite de la carrière entrepreneuriale n'a pas encore été examiné. À cet égard, cette recherche vise donc à examiner le rôle de *la résilience de carrière* des entrepreneurs nouvellement démarrés dans leur intention de demeurer en entrepreneuriat. En outre, nous allons examiner le rôle médiateur de la satisfaction au travail, afin d'illustrer que la résilience de carrière a un effet sur la satisfaction au travail (immédiate), qui amène alors une intention de vouloir demeurer dans cette carrière (dans le futur).

Ce faisant, cet article contribue à la littérature existante de plusieurs manières. *Premièrement*, et à notre connaissance, aucune étude n'a encore examiné le rôle de la résilience des entrepreneurs dans la poursuite de la carrière entrepreneuriale auprès d'entrepreneurs en activité. Ainsi, cette recherche se concentre sur un groupe particulier d'entrepreneurs, à savoir ceux qui ont récemment créé leurs propres entreprises. Nous considérons que cette population d'entrepreneurs est particulièrement importante à étudier en termes de résilience et de pérennité de carrière. En effet, en raison de leur nouveauté sur les marchés, et comparativement à ceux plus établis, les nouveaux entrepreneurs manquent souvent de visibilité à long terme, d'expérience, de légitimité de leurs nouvelles entreprises auprès des parties prenantes externes ainsi qu'aux

routines organisationnelles sous-développées (Abatecola et al., 2012; Breivik-Meyer et al., 2020; Stinchcombe, 1965). De plus, ils font face à des contraintes en termes de manque ou faibles ressources financières et managériales avec lesquelles ils opèrent (Abatecola et al., 2012; Breivik-Meyer et al., 2020; Stinchcombe, 1965). Par conséquent, comme les ressources sont limitées pour faire face aux demandes et aux exigences inhérentes à la carrière entrepreneuriale (Baker et Nelson, 2005), certains nouveaux entrepreneurs ne parviennent pas à répondre aux adversités et au stress de leur contexte professionnel (Omrane et al., 2018), mettant en danger par la suite leur santé et menaçant leur avenir en entrepreneuriat (Omrane et al., 2018; Smida et Khelil, 2010).

*Deuxièmement*, la majorité des travaux en entrepreneuriat portés sur le phénomène de la résilience ont adopté des conceptions transversales plutôt que longitudinales (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022), ce qui soulève des inquiétudes quant à la validité des résultats obtenus. L'utilisation exclusive de méthodologies transversales peut introduire un certain biais dans l'interprétation des effets de la résilience sur les entrepreneurs, limitant la capacité à appréhender pleinement l'évolution de ces impacts dans le temps. Pour remédier à cette lacune méthodologique, cette recherche adopte une approche longitudinale. En s'étendant sur une période prolongée, elle vise à saisir plus précisément les effets à long terme de la résilience de carrière sur la satisfaction et l'intention de rester dans l'entrepreneuriat parmi les entrepreneurs nouvellement créés.

*Troisièmement*, et au travers de ce travail, nous visons introduire au champ de l'entrepreneuriat une forme particulière de résilience psychologique ou individuelle, mais qui est associée au travail, à savoir la résilience de carrière. Par ce fait, nous cherchons à répondre à plusieurs critiques et préoccupations émises par des chercheurs en entrepreneuriat (Hartmann et al., 2022; Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020) concernant les mesures de la résilience utilisées jusqu'à présent en contexte entrepreneurial. Parallèlement, nous répondons aux appels de plusieurs

chercheurs en entrepreneuriat (Chadwick et Raver, 2020; Hartmann et al., 2022), qui ont préconisé l'introduction de nouvelles mesures de la résilience dans ce domaine, afin de fournir une compréhension plus nuancée à la résilience des entrepreneurs (Hartmann et al., 2022), au-delà des mesures générales de la résilience utilisées à présent dans la littérature entrepreneuriale, initialement conçue pour évaluer la résilience des enfants à risque (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020). Il est donc fort probable que les mesures de la résilience appliquées à présent dans la recherche sur les entrepreneurs n'aident pas les chercheurs à saisir avec précision les caractéristiques de la résilience de ceux-ci (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020).

## CADRE THÉORIQUE

### **L'importance de la résilience pour les entrepreneurs nouvellement démarrés**

Les chercheurs en entrepreneuriat considèrent la résilience psychologique ou individuelle des entrepreneurs comme une caractéristique efficace pour répondre et s'adapter aux adversités et événements perturbateurs (Hartmann et al., 2022). Cela dit, il convient de noter que ce concept se distingue selon qu'il soit considéré comme étant un trait de personnalité stable, ou plutôt une capacité ou un processus (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). À titre d'exemple, la résilience a été conceptualisée dans certaines études (Chadwick et Raver, 2020; Obschonka et al., 2018) comme un facteur de personnalité stable ou une différence individuelle qui implique des modèles de pensée et de comportement stables (Obschonka et al., 2018). Cela suggère que la résilience est une caractéristique innée et que les entrepreneurs sont par nature résilients, quelle que soit l'adversité à laquelle ils font face (Ahmed et al., 2022). D'autres l'ont considéré comme une capacité pouvant se développer et qui permet aux entrepreneurs de négocier des situations traumatisantes et rebondir face aux adversités (Lee et Wang, 2017; Luthans et al., 2007). Enfin, un petit nombre d'études, particulièrement celles plus récentes, la conceptualisent comme un processus par lequel un individu mobilise ces capacités pour s'ajuster positivement face à une adversité, tout en maintenant son fonctionnement avant, pendant et après l'adversité (Ahmed et al.,

2022). Pourtant, malgré le désaccord dans la conceptualisation de la résilience des entrepreneurs entre les chercheurs, il convient de souligner qu'il y a un consensus fondamental entre ceux-ci concernant les éléments essentiels de ce concept à savoir l'exposition à une adversité et l'adaptation positive malgré cette adversité (Hartmann et al., 2022).

Les nouveaux entrepreneurs, étant relativement inexpérimentés, font souvent face à une multitude de défis stressants qui compromettent la poursuite de leurs activités entrepreneuriales et menacent également leur santé et leur bien-être (Lerman et al., 2020; White et Gupta, 2020). Ils doivent régulièrement affronter des revers et surmonter divers types d'obstacles, notamment des difficultés financières et commerciales, des enjeux de gestion des ressources humaines, des conflits de rôle, de l'ambiguïté de rôle, la concurrence d'autres entreprises, l'évolution des préférences des clients, etc. (Lerman et al., 2020; White et Gupta, 2020). En outre, les événements externes imprévus, tels que les pandémies, les catastrophes naturelles, les changements réglementaires et les crises économiques, entre autres, exercent une pression supplémentaire sur les capacités des entrepreneurs à diriger avec succès leurs nouvelles entreprises (Bullough et al., 2014; Ratten, 2021; Torrès et al., 2022). Dans ce contexte difficile et complexe, la résilience devient cruciale.

#### *Critiques pour les recherches antérieures dans l'étude de la résilience des entrepreneurs*

Depuis longtemps, la notion de la résilience a été explorée par des chercheurs dans de multiples domaines (Lee et Wang, 2017). En psychologie, les premières recherches modernes sur la résilience remontent aux années 1950, avec les travaux de la psychologue au développement Emmy Werner (Duchek, 2018). Depuis lors, cette capacité à rebondir a suscité l'intérêt des psychologues et des psychiatres, qui ont entrepris des recherches sur la capacité des enfants à surmonter les risques et les adversités (Masten, 2001). Ces recherches pionnières ont démontré l'importance de la résilience individuelle des enfants à risque, les aidant à obtenir de bons résultats malgré

de graves menaces (Masten, 2001). Compte tenu des obstacles et défis auxquels les entrepreneurs doivent faire face pour prospérer dans leurs efforts entrepreneuriaux (Chadwick et Raver, 2020; White et Gupta, 2020), il n'est pas surprenant que le concept de la résilience soit intégré et étudié dans le domaine de l'entrepreneuriat (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). Néanmoins, l'intégration de la résilience dans la recherche actuelle sur les entrepreneurs soulève plusieurs préoccupations. Tout d'abord, tel qu'évoqué précédemment, les chercheurs en entrepreneuriat ont souvent appliqué les concepts et les mesures de la résilience des enfants à risque pour étudier celle des entrepreneurs (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020), sans prendre en compte les différences contextuelles entre le monde des affaires et les troubles psychologiques (Lee et Wang, 2017). De plus, ces recherches manquent souvent d'un cadre théorique solide, ce qui peut compromettre la validité des résultats. Ainsi, en l'absence d'une théorie spécifique à la résilience entrepreneuriale, il est difficile de progresser dans la compréhension de ce concept et d'améliorer les pratiques de développement de la résilience entrepreneuriale (Lee et Wang, 2017).

### **Résilience de carrière**

Afin de remédier aux déférentes critiques soulevées dans les recherches antérieures sur la résilience des entrepreneurs, cette étude adopte un type particulier de résilience individuelle associée au travail, à savoir la résilience de carrière. En effet, étant donné l'environnement turbulent dans lequel se déroulent les carrières aujourd'hui, la résilience des employés face aux perturbations qui entravent leur progression et leur poursuite de carrière, également connue sous le nom de résilience de carrière, est devenue d'une importance cruciale dans la recherche portant sur le milieu de travail (Bimrose et Hearne, 2012; Mishra et McDonald, 2017). Le concept de résilience de carrière a été introduit pour la première fois dans la littérature en milieu de travail par London (1983) comme composante essentielle de sa théorie de la motivation de carrière. Il l'a défini comme « *la résistance d'une personne aux interruptions de la carrière et dans un environnement loin d'être optimal* » (London,

1983, p. 621, traduction libre). Au fil du temps, les chercheurs et les praticiens ont commencé à explorer la résilience de carrière, notamment en réponse à la diminution des effectifs et à la restructuration des organisations qui ont marqué la période de la fin des années 1980 (Collard et al., 1996). À partir des années 1990, les travaux académiques portant sur la résilience de carrière ont considérablement augmenté (Mishra et McDonald, 2017). Certaines carrières, comme la carrière d'enseignement et de soins infirmiers où la résilience est supposée nécessaire, ont donné lieu à une grande quantité de travaux scientifiques sur la résilience de carrière (Hartmann et al., 2020; Mishra et McDonald, 2017).

En milieu de travail, les personnes qui font preuve d'une forte résilience de carrière sont plus aptes à surmonter les obstacles et les événements perturbateurs de leurs carrières (Han et al., 2021; Lyons et al., 2015). De plus, les employés résilients à leur carrière ont tendance à mettre en place des stratégies de gestion de carrière plus efficaces (London, 1983; Mishra et McDonald, 2017), comme surveiller les tendances du marché et évaluer les compétences dont l'entreprise dans laquelle ils travaillent aura besoin à l'avenir pour suivre l'évolution du marché (Waterman et al., 1994). En outre, ils ont tendance à évaluer délibérément leurs atouts et leurs lacunes et à rechercher des occasions d'améliorer leurs compétences afin de pouvoir réagir rapidement à d'éventuelles perturbations de carrière (Mishra et McDonald, 2017). Également, Han et al. (2021) voient que les personnes qui possèdent des niveaux plus élevés de résilience de carrière ont tendance à faire preuve d'une plus grande capacité d'adaptation et d'une plus grande confiance en leurs capacités. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de s'adapter efficacement aux exigences de leur travail. À ce niveau, et selon la théorie de l'adaptation au travail de Dawis (2005), les employés qui font preuve de persévérance et de flexibilité dans le cadre de leur style d'adaptation au travail sont plus susceptibles de connaître une meilleure adéquation personne-environnement et un bon ajustement à leur rôle de travail. À cet égard, les individus ayant des niveaux plus élevés de résilience de carrière sont plus susceptibles de faire preuve de comportements d'adaptation caractérisés par la persévérance, comme ne pas

succomber aux revers de carrière, et par la flexibilité, comme la manifestation d'une plus grande tolérance à l'incertitude et à l'ambiguïté (Han et al., 2021).

D'un point de vue conceptuel, la résilience de carrière a été initialement conçue comme faisant partie de concepts plus larges tels que la motivation de carrière (London, 1993; Noe et al., 1990) et l'engagement de carrière (Carson et Bedeian, 1994). Des recherches antérieures (Fourie et Van Vuuren, 1998; Gowan et al., 2000) l'ont traité comme une construction distincte. Parmi les diverses conceptualisations de la résilience de carrière, celle de Carson et Bedeian (1994), développée dans le cadre de leur modèle global de l'engagement de carrière, s'aligne bien avec notre objectif de recherche et répond aux préoccupations des chercheurs (Ahmed et al., 2022; Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020) concernant les mesures de la résilience actuellement utilisées en entrepreneuriat. D'ailleurs, la résilience de carrière a été conçue pour évaluer l'adaptation des employés face aux obstacles de leur carrière dans un contexte de travail. En outre, Carson et Bedeian (1994) se sont appuyés sur la théorie de la motivation de carrière de London (1983) et ont théorisé l'engagement de carrière comme phénomène global qui se compose de trois aspects, à savoir la résilience de carrière, la planification de carrière et l'identité de carrière. Au niveau de la résilience de carrière, Carson et Bedeian (1994, p. 239) l'ont considérée comme « *composante persistante de l'engagement* », et l'ont décrite comme « *la résistance à l'interruption de carrière face à l'adversité* » (Carson et Bedeian, 1994, p. 240). En plus de bénéficier d'un soutien théorique solide, la conceptualisation de Carson et Bedeian (1994) de l'engagement de carrière a vu ses mesures de résilience de carrière largement utilisées et évaluées par les chercheurs, que ce soit en tant que composante de l'engagement de carrière dans son ensemble (Zhu et al., 2020) ou encore en tant que dimension distincte (Hartmann et al., 2020; Kossek et Perrigino, 2016; Mishra et McDonald, 2017).



### ***Broaden and build theory* et résilience individuelle**

Afin d'analyser la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés, cette recherche prend comme cadre général la théorie *broaden and build* (Fredrickson, 1998, 2001; Fredrickson et Kurtz, 2011; Fredrickson et al., 2003; Tugade et Fredrickson, 2004). En effet, cette théorie clarifie l'influence des émotions positives dans l'élargissement des pensées-actions réactives d'une personne. Plus précisément, si les émotions négatives rétrécissent l'attention des individus à des tendances d'action spécifiques, à court terme et souvent automatiques (par ex : attaque, fuite) (Fredrickson et al., 2003), les émotions positives sont censées améliorer et élargir l'attention et le répertoire cognitif des individus, voire même créer des schémas de pensées inhabituels, créatifs, flexibles et intégratifs (Isen et Daubman, 1984; Isen et al., 1987; Isen et al., 1985; Isen et al., 1991). En élargissant le répertoire cognitif, le répertoire de pensée-action des individus augmente également, donnant lieu à des comportements plus adaptatifs et proactifs (Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2003; Tugade et Fredrickson, 2004). En outre, au-delà de ses avantages à court terme (élargissement cognitif), les émotions positives conduisent, au fil de temps, à la construction de ressources personnelles durable, et qui fonctionnent comme une réserve sur laquelle la personne peut puiser plus tard pour s'aider à se remettre d'un large éventail d'adversités (Tugade et al., 2003).

Selon la théorie *broaden and build*, les émotions positives sont le fondement de la résilience individuelle (Fredrickson, 2000). Les individus résilients ont tendance à expérimenter davantage d'émotions positives, ce qui les aide à élargir leur répertoire cognitif et comportemental et améliore leur façon de répondre aux adversités et aux événements stressants (Fredrickson, 2000, 2001). Ces individus sont mieux équipés pour faire face aux situations difficiles en évaluant les événements stressants comme des défis à relever plutôt que comme des menaces paralysantes (Fletcher et Sarkar, 2013). De plus, les personnes résilientes adoptent des comportements adaptatifs et orientés vers l'avenir lorsqu'ils sont confrontés à des événements stressants (Masten,

2001). Par conséquent, en nous appuyant sur la théorie *broaden and build*, nous soutenons que la résilience de carrière constitue une ressource personnelle fondamentale que les entrepreneurs nouvellement démarrés peuvent mobiliser pour interpréter et répondre de manière constructive aux adversités de leur carrière entrepreneuriale. Cela, en retour, pourrait améliorer leur satisfaction et leur intention de continuer à travailler en tant qu'entrepreneurs.

### **Modèle conceptuel et hypothèses**

*La résilience de carrière, la satisfaction au travail et l'intention de poursuivre dans la même carrière*

Mishra et McDonald (2017) ont proposé un modèle théorique de la résilience de carrière dont ils ont spécifié les antécédents et les résultats de celle-ci. Selon ce modèle théorique, la résilience de carrière influence plusieurs résultats au milieu de travail, notamment la satisfaction et l'intention de rester dans une carrière. Dans ce sens, Waterman et al. (1994), ont trouvé que les personnes avec une forte résilience de carrière se sentent responsables dans la gestion de leur carrière et font preuve d'un fort engagement envers leur développement professionnel. Par conséquent, ces personnes font preuve non seulement d'une plus grande adaptabilité face aux revers de la carrière, mais ils planifient et fixent souvent leurs objectifs de carrière et sont prêts à faire tout ce qu'il faut afin de les réaliser (Coetzee et al., 2015; Van Vuuren et Fourie, 2000). Le niveau de la motivation et d'engagement envers l'avancement professionnel dont font preuve les personnes résilientes à la carrière leur facilite l'identification d'opportunités d'emploi personnellement épanouissantes et satisfaisantes (Han et al., 2021). Également, Lyons et al. (2015) ont découvert que les cadres professionnels dotés d'un niveau élevé de résilience de carrière manifestent des niveaux élevés de satisfaction au travail en raison de leur capacité accrue à se remettre des revers et à faire preuve de persévérance dans la poursuite de leurs objectifs de carrière. De leur part, Han et al. (2021) ont soutenu que la résilience de carrière a un impact direct sur la satisfaction au

travail, et un impact indirect sur la satisfaction à l'égard de la vie en général auprès de 527 professionnels dans diverses organisations aux États-Unis.

En plus de la satisfaction au travail, le modèle théorique de la résilience de carrière proposé par Mishra et McDonald (2017) établit une relation directe entre la résilience de carrière et l'intention de rester dans une carrière. À ce niveau, plusieurs études (Carless et Bernath, 2007; Kidd et Green, 2006) ont trouvé que la résilience de carrière impacte négativement l'intention de changer de carrière. En effet, les personnes résilientes développent généralement des capacités d'autoréflexion et de recherche d'informations lors d'expériences défavorables (Savickas, 2013). Ils apprennent et s'améliorent pour se remettre sur la bonne voie et poursuivre leur carrière après avoir vécu de telles expériences. Partant de ces constats, nous formulons les hypothèses suivantes :

**Hypothèse 1 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs est positivement associée à leur satisfaction au travail*

**Hypothèse 2 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs est positivement associée à leur intention de demeurer en entrepreneuriat*

*Le rôle médiateur de la satisfaction au travail*

La relation entre la satisfaction au travail et l'intention de rester dans la même carrière est bien théorisée. Selon le modèle de changement de carrière de Rhodes et Doering (1993), la satisfaction au travail exercera une influence sur toute éventuelle décision de changer de carrière. D'après Rhodes et Doering (1993), l'insatisfaction au travail peut engendrer une réflexion quant à un éventuel changement de carrière. Pour la carrière d'entrepreneur, l'une des raisons avancées pour accéder à cette carrière est le désir d'avoir un travail satisfaisant (Cromie, 1987). Les personnes qui choisissent la carrière entrepreneuriale sont souvent satisfaites de leur choix principalement parce qu'ils perçoivent des risques moindres de perte d'emploi, jouissent d'une plus grande

autonomie et possèdent une plus grande flexibilité au travail (Hundley, 2001). Après avoir y accédé, l'entrepreneur sera satisfait de son choix de carrière en fonction de ses attitudes, objectifs personnels et professionnels réalisés (Cooper et Artz, 1995). Par ailleurs, un entrepreneur satisfait de son travail est plus susceptible de vouloir demeurer dans la carrière entrepreneuriale.

En outre, en milieu de travail, il a été constaté que la satisfaction au travail médiatise l'impact de la résilience de carrière des employés sur leur satisfaction à l'égard de la vie (Han et al., 2021), médiatise l'impact de la résilience au travail sur la performance au travail des employés (Meneghel et al., 2016) et médiatise l'impact de la résilience des employés sur leur intention de quitter l'emploi (Ghandi et al., 2017). En effet, étant donné que la résilience de carrière reflète la persistance d'un individu à un environnement changeant et sa capacité à faire face à des circonstances défavorables de sa carrière (Carson et Bedeian, 1994), les personnes résilientes dans leur carrière sont mieux équipées pour poursuivre et atteindre leurs objectifs de carrière. Cela augmente leur satisfaction au travail et en conséquence, augmente leur volonté de continuer à travailler dans la même carrière. Compte tenu de toutes ces considérations, les hypothèses suivantes sont proposées :

**Hypothèse 3 :** *Une augmentation dans le niveau de la satisfaction au travail chez les entrepreneurs est positivement associée à leur intention de demeurer en entrepreneuriat.*

**Hypothèse 4 :** *La résilience de carrière des entrepreneurs influence positivement l'intention de demeurer entrepreneur en augmentant leur satisfaction au travail (effet de la médiation).*

Conséquemment, la représentation de notre modèle théorique proposé est le suivant :

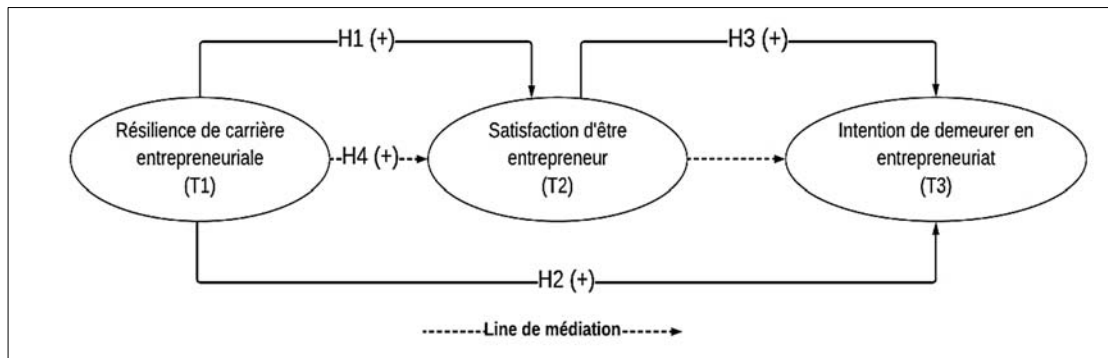


Figure 1. Modèle de la recherche

## MÉTHODOLOGIE

### Collecte de données et échantillon

Cette recherche utilise des données recueillies lors de trois phases distinctes pendant la pandémie de COVID-19, à des intervalles de quatre mois, d'octobre 2020 à juin 2021. Les entrepreneurs inclus dans notre échantillon ont été invités à participer à un questionnaire en ligne en octobre 2020, diffusée à travers divers canaux tels que Facebook, LinkedIn, et des partenaires de recherche, ainsi que par le biais de contacts directs avec des participants à des études antérieures. Une compensation de 20\$ CAD par sondage a été proposée en guise de remerciements à ceux et celles qui ont répondu à toutes les questions. Des contrôles de qualité ont été effectués, incluant la vérification des vitesses de réponse, la confirmation des années de naissance, du secteur d'activité de l'entreprise et la présence de questions en double. Seuls les nouveaux entrepreneurs dirigeant des entreprises en activité, ayant commencé à réaliser des ventes et dont l'âge de l'entreprise ne dépasse pas 10 ans (Adomako et al., 2018) ont été retenus, formant ainsi un échantillon initial de 360 entrepreneurs pour la phase T1. Deux autres phases de suivi ont été menées en février 2021 (T2) et juin 2021 (T3). Parmi les répondants initiaux, 256 ont participé au suivi en T2 (71,11 %) et 191 ont répondu au suivi final en T3 (53,06 %). Au total, 134 répondants ont participé aux trois phases et ont fourni

des réponses complètes à toutes les variables d'intérêt (37,22% de l'échantillon initial. Ils constituent notre échantillon final pour l'analyse des hypothèses, qui se compose majoritairement de femmes (59% contre 41 % d'hommes), avec un âge médian de 43 ans et des diplômes universitaires de 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle (ou équivalent) (71,7%). En ce qui concerne les revenus familiaux, 27,6 % des répondants déclarent un revenu annuel moyen de plus de 125 000\$ CAD. Pour ce qui est de leurs entreprises, elles sont de tailles variées, mais souvent petites, avec 23,9% ne comptant aucun employé, 23,9% employant une personne et 14,9 % en employant deux à temps plein. L'âge médian des entreprises est d'environ 5 ans, et elles opèrent principalement dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (24,6%), d'autres services (sauf les administrations publiques) (17,2%) et des soins de santé et de l'assistance sociale (11,2%).

## **Mesures**

Les construits d'intérêt ont été mesurés à trois reprises afin de les cartographier sur le modèle théorique, assurant ainsi la validité des construits et minimisant le risque de biais de variance de méthode commune (*Common Method Variance*), c'est-à-dire un décalage temporel dans le modèle de recherche (Craighead et al., 2011). De manière plus précise, les mesures de la résilience ainsi que les mesures des variables de contrôle ont été évaluées lors de la collecte initiale. La satisfaction d'être entrepreneur a été mesurée à T2, environ 4 mois après la collecte initiale. Pour l'intention de demeurer en affaire, cette variable a été mesurée en T3 (8 mois après la collecte initiale). Les mesures mentionnées seront examinées plus en profondeur dans la section suivante.

### *La résilience de carrière des entrepreneurs (RCE) (Temps 1)*

La mesure de la résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994) a été adaptée pour évaluer le niveau de la résilience de carrière des entrepreneurs récemment démarrés. L'échelle comprend 4 éléments (inversé) à savoir « 1-Considérant les problèmes que je rencontre dans la carrière d'entrepreneur, je me demande parfois si

j'en retire des bénéfices suffisants; 2-Les coûts associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands; 3-Considérant les problèmes associés à cette carrière, je me demande parfois si le fardeau personnel en vaut la peine; 4-Les désagréments associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands ». Les répondants ont été invités à indiquer leur niveau de résilience à l'aide d'une échelle de Likert à 7 points. L'alpha de Cronbach est de 0,930.

#### *Variables de contrôle (Temps 1)*

Plusieurs variables de contrôles ont été retenues dans cette recherche. Des variables de contrôles spécifiques à l'individu (le sexe, l'âge, le niveau d'études, le revenu familial annuel) ainsi que des variables de contrôle spécifiques à l'entreprise (la taille de l'entreprise mesurée par le nombre d'employés à temps plein et l'âge de l'entreprise mesuré par le nombre d'années dont l'entreprise fait des ventes) (Carree et Verheul, 2012; Lauto et al., 2020). Ces variables peuvent influencer la satisfaction d'être entrepreneur et l'intention de demeurer en entrepreneuriat.

Également, étant donné que nous étudions des nouveaux entrepreneurs, opérant avec des ressources souvent limitées (Baker et Nelson, 2005), nous avons pris en compte l'accès aux *ressources (Ress)* pour déterminer si celles-ci pourraient être à l'origine des résultats ou si c'est plutôt la résilience de carrière de ces entrepreneurs. À cet effet, nous avons adapté l'échelle élaborée par Hanlon et Saunders (2007), évalués au moyen d'une échelle de Likert à 7 points, allant de 1 : Totalemment en désaccord à 7 : Totalemment en accord. Les participants ont été invités à indiquer dans quelle mesure ils avaient facilement accès et en quantité suffisante à : des services conseils de qualité, de la formation utile et de qualité, de la rétroaction de qualité, du soutien financier suffisant à des conditions adéquates, des contacts d'affaires de qualité, du soutien émotionnel de qualité et des occasions riches pour échanger avec d'autres entrepreneurs. L'alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,879.

*La satisfaction au travail d'entrepreneur (SEE) (Temps 2)*

Afin de mesurer la satisfaction des entrepreneurs, une mesure à un seul élément est utilisée. Nous avons posé la question suivante : « Êtes-vous satisfait d'être entrepreneur ? ». Les différentes catégories de réponses s'échelonnent de 1 : Totallement insatisfait à 7 : Totallement satisfait. Par le passé, des mesures de satisfaction autodéclarées avec un seul item ont été utilisées afin d'appréhender, entre autres, la satisfaction des clients (Peterson et Wilson, 1992), la satisfaction au travail (Wanous et al., 1997) et la satisfaction des entrepreneurs (Carree et Verheul, 2012). En effet, plusieurs chercheurs (ex. Scarpello et Campbell, 1983; Wanous et al., 1997) soutiennent qu'une mesure mono-item de la satisfaction globale au travail est préférable à une mesure combinant plusieurs éléments.

*L'intention de demeurer en entrepreneuriat (IDE) (Temps 3)*

Cette variable a été évaluée à partir d'un seul item, à savoir « Quelle est la probabilité que vous demeuriez entrepreneur dans les cinq (5) prochaines années ? ». Afin de répondre à cette question, une échelle allant de 0 % à 100 % a été proposée (bonds de 5%). Morwitz (2001), en résumant plusieurs pratiques pour mesurer les intentions, recommande l'utilisation d'échelles de probabilité pour mesurer ces dernières. Il soutient que « *la littérature antérieure suggère que les échelles de probabilité [...] sont les meilleures mesures des intentions, car elles englobent l'information dans d'autres échelles et en contiennent davantage* » (Morwitz, 2001, p. 9). Cette façon d'évaluer les intentions suppose que le répondant tienne compte, au moins partiellement, de la faisabilité situationnelle du comportement (Morwitz et Munz, 2021).

**Vérification de la qualité des données**

*Biais de la méthode commune*



Pour apaiser les inquiétudes quant à la possibilité d'effets de méthodes communes, et en plus de mesurer nos variables en appliquant un décalage temporel, nous nous sommes appuyés sur l'expérience de Guo et al. (2018) et avons effectué le test à facteur unique de Harman, en plaçant toutes les variables dans une seule analyse factorielle confirmatoire (CFA), et examiné les indices d'ajustement pour déterminer si un seul facteur latent correspondrait bien aux données. L'analyse factorielle confirmatoire a montré que le modèle monofactoriel ne correspondait pas bien aux données,  $\chi^2 = 405,117$   $p = 0,000$ , indice d'ajustement comparatif (CFI) = 0,674, indice de Tucker-Lewis (TLI) = 0,543, erreur d'approximation quadratique moyenne (RMSEA) = 0,198. Conséquemment, les résultats du test à un facteur de Harman suggèrent l'absence de biais de méthode de variance commune.

#### *Fiabilité et validité convergente des construits*

La fiabilité et la validité convergente de nos construits à plusieurs items (RCE et Ress) a été testée à l'aide d'alpha de Cronbach ( $\alpha > 0,7$ ) et des tests d'analyse de la variance extraite (AVE  $> 0,5$ ). En ce qui concerne la cohérence interne des échelles de mesure de la RCE ( $\alpha = 0,930$ ) et des Ress ( $\alpha = 0,879$ ), celles-ci étaient supérieures à la valeur seuil de 0,70. Pour la validité convergente, tous les éléments de nos deux construits (RCE : AVE = 0,828; Ress : AVE = 0,590) étaient acceptables avec une AVE supérieur au seuil recommandé de 0,5. Sur la base des indicateurs ci-dessus, on constate que la cohérence interne des échelles ainsi que leur validité convergente ont été à la hauteur.

#### *Validité discriminante des construits*

Nous avons effectué une AFC pour évaluer la validité conceptuelle de nos deux variables multi-items, et les résultats sont présentés dans le tableau 1. Nous commençons par examiner plusieurs indicateurs d'ajustement de notre modèle de base à 2 facteurs. Les résultats obtenus du modèle de référence montrent des résultats acceptables avec  $\chi^2 = 95,763$ ;  $df = 43$ ,  $\chi^2/df = 2,227$ ; CFI = 0,941; TLI = 0,910 et

RMSEA = 0,096. Ensuite, nous avons comparé notre modèle de référence avec un autre modèle alternatif pour tester la validité discriminante. Plus précisément, nous avons comparé le modèle de référence avec modèle où tous les items des deux variables (RCE et Ress) ont été chargés sur un seul facteur (M2 : RCE+Ress). D'après les résultats, la comparaison fournit des preuves de la distinction constructive de la RCE et des Ress. Étant donné que le modèle à 2 facteurs (M1) s'ajustait nettement mieux aux données que les modèles alternatifs, nous pouvons confirmer la validité discriminante des concepts.

*Tableau 1 : Analyses factorielles confirmatoires*

Modèle	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA
<b>Modèle 1 : 2 facteurs</b>	95,763	43	2,227	0,941	0,910	0,096
<b>Modèle 2 : 1 facteur (RCE+Ress)</b>	355,082	44	8,070	0,654	0,482	0,231

Note : n=134.

### *Attrition*

Parmi l'échantillon initial de 360 entrepreneurs, seuls 37,22% (n=134) ont continué à fournir des réponses pour toutes les variables d'intérêt. Afin de répondre aux préoccupations concernant un éventail biais d'attrition et de garantir que l'échantillon final d'entrepreneurs sélectionnés pour tester les hypothèses ne diffère pas de ceux qui ont abandonné en cours de route, nous avons effectué un test t sur échantillons appariés en comparant les scores moyens de toutes nos variables d'intérêt à T1 et à T3 afin de tester si les individus avec moins de ressources n'avaient pu persister et répondre au cours de nos enquêtes, et si les individus résilients, satisfaits et avec une intention élevée de demeurer entrepreneurs étaient capables de persister aux suivis de collecte davantage que les autres. Aucune différence significative n'a été observée entre les scores moyens de ces variables (tableau 2). Ces résultats indiquent que l'échantillon final retenu pour réaliser cette étude ne diffère pas significativement de l'échantillon initial. En somme, les résultats obtenus indiquent que l'attrition ne semble pas biaiser les données.

Tableau 2 : Comparaison des moyennes de RCE, Ress, SEE et IDE entre l'échantillon initial (EI) et l'échantillon final (EF).

	Variables	Moyennes	Différence	Intervalle de confiance de la différence à 95 %		Sig. (bilatéral)
				Inférieur	supérieur	
<b>RCE</b>	EI (T1 : n=360)	3,750	0,082	-0,139	0,303	0,466
	EF (T3 : n=134)	3,832				
<b>Ress</b>	EI (T1 : n=360)	4,802	-0,141	-0,302	0,021	0,087
	EF (T3 : n=134)	4,661				
<b>SEE</b>	EI (T1 : n=360)	5,612	-0,126	-0,351	0,097	0,265
	EF (T3 : n=134)	5,485				
<b>IDE</b>	EI (T1 : n=360)	79,880	-1,450	-3,588	2,393	0,778
	EF (T3 : n=134)	78,430				

Note : \*p < <0.05 ; \*\*p <0.01; n=134; RCE = Résilience de carrière des entrepreneurs; SEE = Satisfaction d'être entrepreneur; IDE = Intention de demeurer en entrepreneuriat.

## RÉSULTATS

### Corrélations

Les analyses descriptives et les corrélations ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 25. Le tableau 3 présente les moyennes, les écarts-types et les corrélations bivariées entre toutes les variables retenues dans cette étude.

Tableau 3 : corrélations, moyennes et écart-types

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sexe	0,590	0,494	-								
2. Âge	43,575	10,240	-0,062	-							
3. Éducation	5,828	1,272	0,091	-0,151	-						
4. Revenu familial	4,008	1,638	-0,117	0,101	0,055	-					
5. Taille de l'entreprise	6,291	11,232	<b>-0,217*</b>	0,033	-0,200*	<b>0,298**</b>	-				
6. Âge de l'entreprise	5,925	3,589	-0,056	<b>0,318**</b>	-0,12	<b>0,279**</b>	<b>0,338**</b>	-			
7. Accès aux ressources (T1)	4,802	1,246	<b>0,214*</b>	-0,03	0,169	0,086	0,098	0,13	-		
8. Résilience de carrière (T1)	3,750	1,684	0,111	-0,065	0,143	0,009	-0,041	-0,097	<b>0,487**</b>	-	
9. Satisfaction d'être entrepreneur (T2)	5,597	1,566	0,086	-0,12	<b>0,173*</b>	0,13	0,076	0,075	<b>0,424**</b>	<b>0,566**</b>	-
10. Intention de demeurer entrepreneur (T3)	78,430	28,499	0,149	-0,083	0,093	-0,029	-0,063	0,014	<b>0,397**</b>	<b>0,580**</b>	<b>0,588**</b>

Note : \*p < 0.05 ; \*\*p < 0.01; n=134; Sexe (0=homme, 1=femme); Niveau d'études (allant de 1 : Aucun diplôme à 7 : Universitaire 2e et 3e cycle (ou équivalent)); Revenu familial annuel (allant de 1 : Entre 0 et 25 000\$ à 6 : plus de 125 000\$) ; Taille de l'entreprise (nombre d'employés à temps plein); Âge de l'entreprise (allant de 0 : Moins d'un an à 10 : Environ 10 ans); T= Temps; M=Moyenne; SD=Écart-type.

## Test d'hypothèses

Nous avons analysé l'effet médiateur de la SEE en utilisant la macro PROCESS SPSS 4.2. Des régressions linéaires multiples hiérarchiques ont été effectuées pour évaluer l'effet de cette médiation sur la relation entre la RCE et l'intention de demeurer en affaire. Afin de faciliter l'interprétation des résultats, toutes les variables étaient standardisées.

Comme illustré dans le tableau 4, les résultats de la régression de la SEE sur les variables de contrôles uniquement (Modèle 1) montrent un effet positif significatif des ressources sur celle-ci (std  $\beta = 0,389$ , p-value = 0,000), ce qui signifie que l'accès aux ressources de qualité améliore la satisfaction des entrepreneurs. En introduisant la RCE des entrepreneurs dans l'équation de la SEE (Modèle 2), nous avons constaté un effet positif et significatif de la RCE en T1 sur leur SEE en T2 (4 mois après) (std  $\beta = 0,489$ , p-value = 0,000). Cela implique qu'une augmentation au niveau de la RCE des entrepreneurs récemment démarrés augmentera leur SEE au fil du temps, ce qui soutient l'**hypothèse 1**. Pour les résultats de l'IDE (modèles 3 à 5), la régression de celle-ci sur les variables de contrôles (modèle 3) montre un effet significatif des ressources sur celle-ci (std  $\beta = 0,395$ , p-value = 0,000), signifiant qu'une augmentation au niveau d'accès aux ressources renforce l'IDE des nouveaux entrepreneurs à long terme. Quand on prend en considération la RCE dans l'équation de l'IDE, il s'avère que le niveau de la RCE en T1 impacte significativement et positivement l'IDE 8 mois après (std  $\beta = 0,514$ , p-value = 0,000; modèle 4), ce qui soutient l'**hypothèse 2**. Aussi, il s'avère que l'impact des ressources sur l'IDE, en cas de présence d'un niveau élevé de RCE, devient non significatif (std  $\beta = 0,135$ , p-value = 0,122; modèle 4). Lorsque la SEE mesurée en T2 a été prise en considération (modèle 5), celle-ci a impacté positivement et significativement l'IDE auprès des entrepreneurs nouvellement démarrés leurs affaires (std  $\beta = 0,380$ , p-value = 0,000), ce qui soutient l'**hypothèse 3**. En outre, comme le montre le tableau 5, le niveau de la RCE des entrepreneurs en T1 semble avoir un effet indirect (effet de la médiation) positif et significatif sur leur

intention de demeurer en affaire (valeur = 0,186 avec un IC = [0,066; 0,364] ne contient pas zéro). Il s'avère également que cette médiation est une médiation partielle, car l'effet direct du stress sur l'IDE reste significatif même après avoir intégré la SEE dans l'équation de l'IDE (std  $\beta$  = 0,328, p-value = 0,000; modèle 5). Par ce fait, l'**hypothèse 4** de cette étude est confirmée. Soulignons également que le modèle global explique 45,8% de l'intention de demeurer en affaires ( $R^2=0,458$ ).

Tableau 4 : Résultats des régressions hiérarchiques

	Satisfaction d'être entrepreneur (SEE)				Intention de demeurer en entrepreneuriat (IDE)					
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	<i>Std β</i>	<i>p-value</i>	<i>Std β</i>	<i>p-value</i>	<i>Std β</i>	<i>p-value</i>	<i>Std β</i>	<i>p-value</i>	<i>Std β</i>	<i>p-value</i>
<b>Constante</b>	2,889**	0,003	2,602**	0,003	44,841*	0,013	39,341*	0,014	21,355	0,162
<b>Sexe</b>	0,004	0,962	0,012	0,873	0,038	0,656	0,047	0,537	0,042	0,550
<b>Age</b>	-0,116	0,175	-0,117	0,123	-0,070	0,418	-0,071	0,351	-0,027	0,706
<b>Éducation</b>	0,093	0,268	0,078	0,297	-0,001	0,990	-0,017	0,818	-0,047	0,506
<b>Revenu Familial</b>	0,086	0,318	0,078	0,306	-0,031	0,721	-0,040	0,607	-0,069	0,337
<b>Taille de l'entreprise</b>	0,021	0,816	0,042	0,606	-0,091	0,332	-0,069	0,399	-0,085	0,267
<b>Âge de l'entreprise</b>	0,041	0,650	0,115	0,160	0,026	0,779	0,104	0,211	0,060	0,440
<b>Accès aux ressources</b>	0,389**	0,000	0,141	0,100	0,395**	0,000	0,135	0,122	0,081	0,321
<b>RCE</b>	-	-	0,489**	0,000	-	-	0,514**	0,000	0,328**	0,000
<b>SEE</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	0,380**	0,000
<b>R<sup>2</sup></b>	0,211		0,387		0,175		0,370		0,458	
<b>F</b>	4,822**		9,874**		3,831**		9,166**		11,650**	
<i>p-value</i> (F)	0,000		0,000		0,001		0,000		0,000	

Note: \*p <0.05; \*\*p <0.01; n=134.

Tableau 5 : Effet direct et indirect de la RCE sur l'IDE.

Effet de la RCE sur l'IDE	Valeur	Écart-type	Intervalle de confiance à 95% (IC)	
			LLCI	ULCI
Effet Direct	0,328	0,087	0,155	0,502
Effet indirect (effet de la médiation)	0,186	0,075	0,066	0,364
Effet total	0,514	0,083	0,350	0,678

Note: n=134.

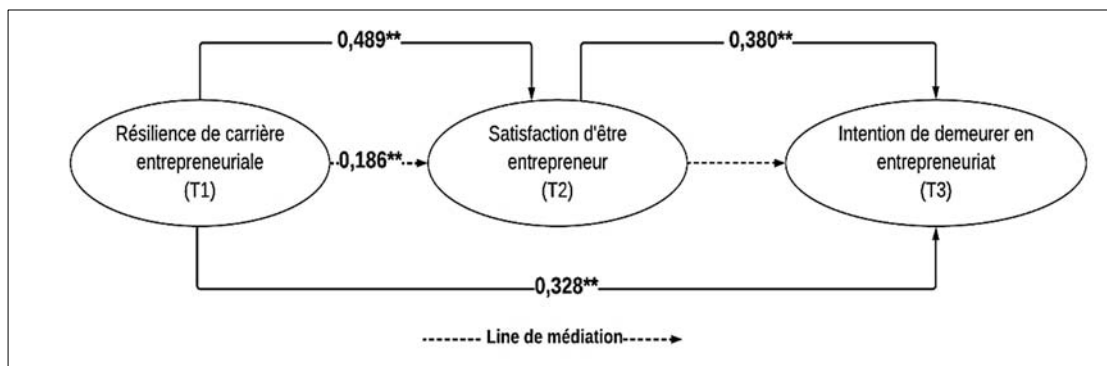


Figure 2. Résultats de la recherche

## DISCUSSION, IMPLICATIONS THÉORIQUES ET PRATIQUES

Ce travail a mobilisé une étude longitudinale permettant de constater que la résilience de carrière des nouveaux entrepreneurs exerce une influence positive sur leur satisfaction au travail ainsi que sur leur intention de poursuivre dans l'entrepreneuriat. Nous avons trouvé également que la satisfaction au travail médiate partiellement l'impact de la résilience de carrière de ceux-ci sur leur intention de continuer à travailler en tant qu'entrepreneurs. Nos résultats corroborent les conclusions de plusieurs études antérieures (Newman et al., 2018; Nikolaev et al., 2019; Owens et al., 2013) qui ont démontré que la résilience des entrepreneurs améliore leur bien-être subjectif et leur satisfaction au travail et à l'égard de la vie. Ces résultats présentent des implications théoriques et pratiques importantes.



Tout d'abord, cette recherche confirme l'applicabilité des principes de la théorie de l'élargissement et de la construction (*Broaden-and-Build Theory*) dans le contexte de l'entrepreneuriat (Fredrickson, 1998, 2001; Fredrickson et Kurtz, 2011; Fredrickson et al., 2003; Tugade et Fredrickson, 2004). Bien que cette théorie soit rarement utilisée dans les études entrepreneuriales (Chadwick et Raver, 2020), nos résultats montrent qu'elle est très prometteuse pour comprendre comment la résilience des entrepreneurs constitue un facteur crucial dans la poursuite d'une carrière entrepreneuriale. Cette théorie met en lumière l'importance d'un état psychologique positif chez les entrepreneurs pour élargir leur répertoire de pensée-action, ce qui conduit à des comportements plus adaptatifs et proactifs (Fredrickson, 2001; Fredrickson et al., 2003). En d'autres termes, le principe fondamental de la positivité et des émotions positives pourrait être utilisé pour expliquer comment les entrepreneurs positifs naviguent les conditions adverses et s'efforcent d'atteindre leurs objectifs personnels et professionnels, augmentant ainsi leur satisfaction et bien-être au travail, ce qui les incite à persévérer dans leurs efforts entrepreneuriaux. D'ailleurs, nous connaissons tous que les entrepreneurs positifs sont plus susceptibles d'adopter des stratégies innovantes et de chercher activement des solutions créatives (Hallak et al., 2018; Peterson et al., 2008; Sharma et Rautela, 2022), renforçant ainsi leur capacité à surmonter les obstacles et leur succès entrepreneurial. De plus, cette théorie suggère que les émotions positives et la résilience impacte l'un l'autre dans un cycle vicieux (Fredrickson et al., 2003), aidant les entrepreneurs à construire des ressources psychologiques, sociales et intellectuelles, essentielles pour une croissance et une adaptation continue. Cela peut inclure le développement de réseaux sociaux solides, l'acquisition de nouvelles compétences, et l'amélioration de la flexibilité cognitive, tous contribuant à une performance entrepreneuriale soutenue. Nous pensons donc que la théorie de l'élargissement et de la construction offre un potentiel considérable pour éclairer le développement théorique et les futures recherches dans le domaine de l'entrepreneuriat. Elle ouvre de nouvelles perspectives pour étudier les ressources psychologiques personnelles des entrepreneurs et leur impact sur la cognition et l'action

entrepreneuriales, suggérant une nouvelle voie pour améliorer la résilience et le succès entrepreneurial.

Également, comme souligné par Baker et Nelson (2005), les nouveaux entrepreneurs opèrent souvent dans un contexte caractérisé par un manque de ressources nécessaires pour faire face aux défis de la carrière entrepreneuriale, et qu'ils portent la responsabilité de gérer individuellement et de façon solitaire les contraintes inhérentes à leur carrière entrepreneuriale (Cardon et Arwine, 2023), sans bénéficier parfois du soutien social extérieur qui pourrait les aider à répondre aux difficultés de leur carrière (Williams et al., 2019). Cette réalité souligne l'importance d'explorer et de comprendre les aspects individuels qui entrent en jeu et qui pourraient aider les entrepreneurs de naviguer dans les adversités et le stress qui en découle. À cet égard, les résultats issus de notre étude alimentent une réflexion plus approfondie sur la manière dont les facteurs psychologiques individuels, notamment la résilience de carrière des entrepreneurs, peuvent être intégrés dans les modèles théoriques existants, permettant de mieux appréhender la dynamique complexe entourant l'adaptation des entrepreneurs face aux adversités qu'ils rencontrent. Par ailleurs, Lerman et al. (2021) ont suggéré que les entrepreneurs adoptent des stratégies d'adaptation différentes de celles de la population générale pour répondre aux défis de leur carrière. Ainsi, en examinant une capacité spécifique à la carrière telle que la résilience de carrière entrepreneuriale, nous apportons plus d'éclairage à la littérature actuelle sur les mécanismes d'adaptation spécifiques au travail et à la carrière entrepreneuriale.

En outre, dans la plupart des recherches antérieures, la résilience des entrepreneurs a été abordée en tant que trait de personnalité stable (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020). En revanche, en mobilisant la résilience de carrière entrepreneuriale, sous l'angle de l'engagement de carrière, considérée ainsi comme une capacité dynamique susceptible de se développer au fil du temps (Hartmann et al., 2020), nous reconnaissons la résilience comme une qualité qui peut être renforcée et cultivée. En d'autres termes, plutôt que de la considérer comme une

caractéristique statique, nous la percevons comme une compétence malléable, ouverte à la croissance et à l'amélioration (*mindset*). Cette conception de la résilience de carrière élargit notre compréhension de la manière dont les entrepreneurs peuvent non seulement composer avec les défis de leur carrière, mais aussi apprendre à prospérer au sein de ces défis. En traitant la résilience comme une capacité à développer, nous nous positionnons pour mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent son amélioration.

Cette étude met en lumière également la nécessité d'intégrer la résilience de carrière dans les programmes de formation et de développement pour les entrepreneurs, afin de renforcer leur capacité à naviguer avec succès dans un environnement professionnel exigeant et stressant. En considérant la résilience de carrière comme un élément crucial, les praticiens et les professionnels du conseil peuvent concevoir des interventions spécifiques visant à renforcer cette capacité chez les entrepreneurs. Cette approche proactive pourrait non seulement améliorer la satisfaction des entrepreneurs au travail et qui se considère comme indicateur essentiel de leur bien-être au travail, mais également favoriser une plus grande persévérance dans l'entrepreneuriat, en favorisant leur intention de continuer à travailler dans cette carrière.

#### LIMITES ET PISTES DE RECHERCHE FUTURES

Comme toute recherche scientifique, cette étude présente des limites qu'il convient de souligner. Tout d'abord, il est crucial de noter que notre échantillon est majoritairement composé de femmes, ce qui peut restreindre la généralisation des résultats à l'ensemble de la population des entrepreneurs récemment démarrés leurs entreprises. Néanmoins, nous avons suffisamment d'hommes dans l'échantillon et le sexe a été contrôlé dans nos analyses, ce qui renforce nos conclusions. Deuxièmement, bien que nous ayons utilisé des mesures validées pour évaluer la résilience de carrière, il est important de reconnaître que les échelles de mesure que nous avons utilisées ne capturent pas nécessairement tous les aspects complexes de ces concepts. En outre, notre étude a utilisé à la fois des constructions multi-items, telles que la résilience de

carrière et l'accès aux ressources, ainsi que des constructions mono-item, comme la satisfaction et l'intention. Cependant, bien que cette stratégie soit largement utilisée dans la recherche en général, il serait probablement plus pertinent de considérer des mesures multi-items, en particulier pour évaluer des phénomènes psychologiques et cognitifs tels que la satisfaction et l'intention. De plus, il convient de noter que l'intervalle de temps de quatre mois que nous avons adopté dans cette étude longitudinale est arbitraire. Nos résultats suggèrent que cet intervalle est approprié, mais il est légitime de se demander si une période de deux mois aurait été plus pertinente, ou au contraire, s'il aurait été préférable d'envisager une période plus longue. Enfin, nous devons reconnaître que l'intention de poursuivre une carrière entrepreneuriale ne se traduit pas nécessairement par un comportement concret. Autrement dit, il est possible que des entrepreneurs ayant déclaré une intention forte quittent l'entrepreneuriat, tandis que d'autres, avec une intention plus faible, continuent à exercer longtemps leur activité entrepreneuriale.

## Références

- Abatecola, G., Cafferata, R., et Poggesi, S. (2012). Arthur Stinchcombe's "liability of newness": contribution and impact of the construct. *Journal of Management History*, 18(4), 402-418. <https://doi.org/10.1108/17511341211258747>
- Adomako, S., Danso, A., Boso, N., et Narteh, B. (2018). Entrepreneurial alertness and new venture performance: Facilitating roles of networking capability. *International Small Business Journal*, 36(5), 453-472. <https://doi.org/10.1177/0266242617747667>
- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., et Williams, T. A. (2022). Integrating Psychological Resilience, Stress, and Coping in Entrepreneurship: A Critical Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 497-538. <https://doi.org/10.1177/10422587211046542>
- Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F., et Allison, T. H. (2018). The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance. *Journal of Business Venturing*, 33(4), 470-492. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.03.003>
- Baker, T., et Nelson, R. E. (2005). Creating Something from Nothing: Resource Construction through Entrepreneurial Bricolage. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 329-366. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.329>
- Baron, R. A., Franklin, R. J., et Hmieleski, K. M. (2013). 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. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Bimrose, J., et Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Breivik-Meyer, M., Arntzen-Nordqvist, M., et Alsos, G. A. (2020). The role of incubator support in new firms accumulation of resources and capabilities. *Innovation*, 22(3), 228-249. <https://doi.org/10.1080/14479338.2019.1684204>
- Bullough, A., Renko, M., et Myatt, T. (2014). Danger Zone Entrepreneurs: The Importance of Resilience and Self-Efficacy for Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(3), 473-499. <https://doi.org/10.1111/etap.12006>

- Cardon, M. S., et Arwine, R. P. (2023). The many faces of entrepreneurial loneliness. *Personnel Psychology*, 77(1), 225-277. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/peps.12614>
- Carless, S. A., et Bernath, L. (2007). Antecedents of Intent to Change Careers Among Psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200. <https://doi.org/10.1177/0894845306296646>
- Carree, M. A., et Verheul, I. (2012). What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction Among Founders. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 371-387. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9269-3>
- Carson, K. D., et Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Chadwick, I. C., et Raver, J. L. (2020). Psychological resilience and its downstream effects for business survival in nascent entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(2), 233-255. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1042258718801597>
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., et Sanderson, K. (2012). Psychological distress and related work attendance among small-to-medium enterprise owner/managers: literature review and research agenda. *International Journal of Mental Health Promotion*, 14(4), 219-236. <https://doi.org/10.1080/14623730.2013.771036>
- Coetzee, M., Mogale, P. M., et Potgieter, I. L. (2015). Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors. *Journal of Psychology in Africa*, 25(5), 438-447. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101272>
- Collard, B., ERIC Clearinghouse on Adult, C., Education, V., Epperheimer, J., et Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace. In (pp. viii, 50 p.). Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Cooper, A. C., et Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439-457. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00083-K](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00083-K)
- Craighead, C. W., Ketchen, D. J., Dunn, K. S., et Hult, G. T. M. (2011). Addressing Common Method Variance: Guidelines for Survey Research on Information

- Technology, Operations, and Supply Chain Management. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 58(3), 578-588. <https://doi.org/10.1109/TEM.2011.2136437>
- Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 251-261. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030080306>
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 3-23). John Wiley & Sons, Inc.
- Duchek, S. (2018). Entrepreneurial resilience: a biographical analysis of successful entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 429-455. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0467-2>
- Fletcher, D., et Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience. *European Psychologist*, 18(1), 12-23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Fourie, C., et Van Vuuren, L. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L. (2000). Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 131-142. <https://doi.org/10.1037/h0095887>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., et Kurtz, L. E. (2011). Cultivating positive emotions to enhance human flourishing. *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*, 35-47.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., et Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>

- Ghandi, P., Hejazi, E., et Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: with an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bull. Soc. R. Sci. Liege*, *86*, 189-200.
- González-López, M. J., Pérez-López, M. C., et Rodríguez-Ariza, L. (2019). Clearing the Hurdles in the Entrepreneurial Race: The Role of Resilience in Entrepreneurship Education. *Academy of Management Learning & Education*, *18*(3), 457-483. <https://doi.org/10.5465/amle.2016.0377>
- Gowan, M. A., Craft, S. L. S., et Zimmermann, R. A. (2000). Response to Work Transitions by United States Army Personnel: Effects of Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Resilience. *Psychological Reports*, *86*(3), 911-921. <https://doi.org/10.2466/pr0.2000.86.3.911>
- Guo, Y.-f., Luo, Y.-h., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., et Zhang, J.-p. (2018). Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, *27*(1-2), 441-449. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.13952>
- Hallak, R., Assaker, G., O'Connor, P., et Lee, C. (2018). Firm performance in the upscale restaurant sector: The effects of resilience, creative self-efficacy, innovation and industry experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *40*, 229-240. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.10.014>
- Han, Y., Chaudhury, T., et Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, *48*(4), 338-353. <https://doi.org/10.1177/0894845319851875>
- Hanlon, D., et Saunders, C. (2007). Marshaling Resources to Form Small New Ventures: Toward a More Holistic Understanding of Entrepreneurial Support. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *31*(4), 619-641. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00191.x>
- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., et Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of Small Business Management*, *60*(5), 1041-1079. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.2024216>



- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., et Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Hundley, G. (2001). Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293-316. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/0019-8676.00209>
- Isen, A. M., et Daubman, K. A. (1984). The influence of affect on categorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(6), 1206-1217. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.6.1206>
- Isen, A. M., Daubman, K. A., et Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1122-1131. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1122>
- Isen, A. M., Johnson, M. M. S., Mertz, E., et Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1413-1426. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.6.1413>
- Isen, A. M., Rosenzweig, A. S., et Young, M. J. (1991). The Influence of Positive Affect on Clinical Problem solving. *Medical Decision Making*, 11(3), 221-227. <https://doi.org/10.1177/0272989x9101100313>
- Kale, S., et Ardit, D. (1998). Business Failures: Liabilities of Newness, Adolescence, and Smallness. *Journal of Construction Engineering and Management*, 124(6), 458-464. [http://dx.doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(1998\)124:6\(458\)](http://dx.doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(1998)124:6(458))
- Kidd, J. M., et Green, F. (2006). The careers of research scientists. *Personnel Review*, 35(3), 229-251. <https://doi.org/10.1108/00483480610656676>
- Kossek, E. E., et Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational Approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 00-00. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>
- Lauto, G., Pittino, D., et Visintin, F. (2020). Satisfaction of entrepreneurs: A comparison between founders and family business successors. *Journal of Small Business Management*, 58(3), 474-510. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1660937>

- Lee, J., et Wang, J. (2017). Developing entrepreneurial resilience: implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*, 41(6), 519-539. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2016-0090>
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., et Carr, J. C. (2020). Stress Events Theory: A Theoretical Framework for Understanding Entrepreneurial Behavior. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, & C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (Vol. 18, pp. 35-63). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018003>
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., et Williams, D. W. (2021). The (not so) dark side of entrepreneurship: A meta-analysis of the well-being and performance consequences of entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3), 377-402. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/sej.1370>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 55-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00516.x>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., et Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., et Martinez, I. M. (2016). Social Context and Resilience as Predictors of Job Satisfaction and Performance: A Multilevel Study over Time.
- Mishra, P., et McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207-234.

- Morwitz, V. G. (2001). Methods for Forecasting from Intentions Data. In J. S. Armstrong (Ed.), *Principles of Forecasting: A Handbook for Researchers and Practitioners* (pp. 33-56). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-0-306-47630-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-0-306-47630-3_3)
- Morwitz, V. G., et Munz, K. P. (2021). Intentions. *Consumer Psychology Review*, 4(1), 26-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/arcp.1061>
- Neumann, T. (2021). The impact of entrepreneurship on economic, social and environmental welfare and its determinants: a systematic review. *Management Review Quarterly*, 71(3), 553-584. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00193-7>
- Newman, A., Mole, K. F., Ucbasaran, D., Subramanian, N., et Lockett, A. (2018). Can Your Network Make You Happy? Entrepreneurs' Business Network Utilization and Subjective Well-being. *British Journal of Management*, 29(4), 613-633. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.12270>
- Nikolaev, B., Boudreaux, C. J., et Wood, M. (2019). Entrepreneurship and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Psychological Functioning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(3), 557-586. <https://doi.org/10.1177/1042258719830314>
- Noe, R. A., Noe, A. W., et Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90049-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90049-8)
- Obschonka, M., Hahn, E., et Bajwa, N. u. H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.003>
- Omrane, A., Kammoun, A., et Seaman, C. (2018). Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out. *FIIB Business Review*, 7(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/2319714518767805>
- Owens, K. S., Kirwan, J. R., Lounsbury, J. W., Levy, J. J., et Gibson, L. W. (2013). Personality correlates of self-employed small business owners' success. *Work*, 45, 73-85. <https://doi.org/10.3233/WOR-121536>

- Pérez Alonso, M. A., et Moreno de Castro, B. A. (2020, 2020//). Resilience and Entrepreneurship, Aligning Theoretical and Methodological Approaches. Eurasian Business Perspectives, Cham.
- Peterson, R. A., et Wilson, W. R. (1992). Measuring customer satisfaction: Fact and artifact. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(1), 61-71. <https://doi.org/10.1007/BF02723476>
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., et Myrowitz, J. (2008). CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High-Technology Start-up and Established Firms. *Journal of Management*, 35(2), 348-368. <https://doi.org/10.1177/0149206307312512>
- Ratten, V. (2021). COVID-19 and entrepreneurship: Future research directions. *Strategic Change*, 30(2), 91-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jsc.2392>
- Renko, M., Bullough, A., et Saeed, S. (2020). How do resilience and self-efficacy relate to entrepreneurial intentions in countries with varying degrees of fragility? A six-country study. *International Small Business Journal*, 39(2), 130-156. <https://doi.org/10.1177/0266242620960456>
- Rhodes, S. R., et Doering, M. M. (1993). Intention to Change Careers: Determinants and Process. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 76-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00250.x>
- Santoro, G., Ferraris, A., Del Giudice, M., et Schiavone, F. (2020). Self-efficacy and Success of Disadvantaged Entrepreneurs: The Moderating Role of Resilience. *European Management Review*, 17(3), 719-732. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/emre.12394>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Scarpello, V., et Campbell, J. P. (1983). JOB SATISFACTION: ARE ALL THE PARTS THERE? *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x>
- Sharma, S., et Rautela, S. (2022). Entrepreneurial resilience and self-efficacy during global crisis: study of small businesses in a developing economy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(6), 1369-1386. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2021-0123>

- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1005762ar>
- Stinchcombe, A. L. (1965). Organizations and social structure. *Handbook of organizations*, 44, 142.
- Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C., Mukerjee, J., Swalhi, A., et Thurik, R. (2022). Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Business Economics*, 58(2), 717-739. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00516-2>
- Tugade, M. M., Fredrickson, B., Waugh, C., et Larkin, G. (2003). What good are positive emotions in crisis?: A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the united states on september 11th. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376.
- 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), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., et Lyon, S. J. (2012). Life After Business Failure: The Process and Consequences of Business Failure for Entrepreneurs. *Journal of Management*, 39(1), 163-202. <https://doi.org/10.1177/0149206312457823>
- Urbano, D., Aparicio, S., et Audretsch, D. (2019). Twenty-five years of research on institutions, entrepreneurship, and economic growth: what has been learned? *Small Business Economics*, 53(1), 21-49. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0038-0>
- Valéau, P. (2017). Les effets de l'engagement affectif, continu et normatif sur l'intention de rester dans le métier d'entrepreneur. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 16(3), 83-106.
- van Praag, C. M., et Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351-382. <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9074-x>

- Van Vuuren, L. J., et Fourie, C. (2000). Career anchors and career resilience : supplementary constructs? *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(3), 15-20. <https://doi.org/10.10520/EJC88850>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., et Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., et Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87.
- White, J. V., et Gupta, V. K. (2020). Stress and Well-Being in Entrepreneurship: A Critical Review and Future Research Agenda. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, & C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (Vol. 18, pp. 65-93). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018004>
- Williams, E. N., Munyon, T. P., et Fuller, R. M. (2019). Givers, Takers, and New Venture Makers: Why Help-Seeking Processes Are Critical (and Different) for Entrepreneurs. In A. Caputo & M. M. Pellegrini (Eds.), *The Anatomy of Entrepreneurial Decisions: Past, Present and Future Research Directions* (pp. 117-143). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1_6)
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., et Park, I.-J. (2020). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>.

### ARTICLE 3: BÂTIR LA RÉSILIENCE DES ENTREPRENEURS : APPROCHE CONFIGURATIONNELLE DE LA CARAVANE DES RESSOURCES

**Ismail Elalaoui**, Doctorant au DBA, Université du Québec à Trois-Rivières, Canada.

Courriel: [ismail.elalaoui@uqtr.ca](mailto:ismail.elalaoui@uqtr.ca)

**Étienne St-Jean, Ph. D.**, Professeur, Université du Québec à Trois-Rivières, Canada.

Courriel: [etienne.st-jean@uqtr.ca](mailto:etienne.st-jean@uqtr.ca)

#### Résumé

L'approche traditionnelle de l'analyse de la résilience des entrepreneurs a longtemps privilégié l'examen des effets linéaires et individuels de divers facteurs supposés influencer cette résilience. En nous appuyant principalement sur la théorie de la conservation des ressources (COR), cette étude explore comment des combinaisons de ressources, formant des "caravanes de ressources", peuvent se configurer et agir conjointement pour renforcer la résilience de carrière des nouveaux entrepreneurs, considérée ainsi comme la capacité de ceux-ci à répondre et rebondir face aux adversités de la carrière entrepreneuriale. Pour cette raison, les données sur le capital psychologique, l'accès aux ressources organisationnelles et relationnelles de 155 nouveaux entrepreneurs ont été analysés à l'aide d'une approche configurationnelle basée sur la méthode FsQCA. Les résultats obtenus ont révélé l'existence de plusieurs mécanismes d'influences distincts à travers lesquels les entrepreneurs nouvellement démarrés combinent différents types de ressources pour atteindre des niveaux élevés de résilience de carrière. Par cette étude, nous mettons en lumière la nécessité d'étudier les déterminants de la résilience en contexte entrepreneurial dans une logique configurationnelle, tout en intégrant la résilience de carrière dans les recherches en entrepreneuriat.

**Mots-clés :** Résilience de carrière entrepreneuriale ; capital psychologique ; ressources organisationnelles ; ressources relationnelles ; analyses configurationnelle (FsQCA).



## INTRODUCTION

Les nouveaux entrepreneurs jouent un rôle crucial dans le développement économique et social des pays. En créant de nouvelles entreprises, ils génèrent de nouveaux postes d'emplois, stimulent la productivité et la croissance économique et favorisent l'innovation nécessaire pour faire face aux contraintes de la mondialisation (Neumann, 2021; Urbano et al., 2019; van Praag et Versloot, 2007). Pourtant, malgré leur importance, les nouveaux entrepreneurs sont particulièrement considérés comme fragiles et vulnérables lorsqu'ils doivent faire face aux contraintes de ressources, à l'ambiguïté et aux risques. Ainsi, comme les ressources dans lesquelles la plupart des entrepreneurs opèrent sont limitées et insuffisantes pour faire face aux exigences de la carrière entrepreneuriale (Baker et Nelson, 2005), certains nouveaux entrepreneurs subissent des conséquences néfastes, menaçant ainsi leur santé, leur bien-être, la poursuite de leur carrière entrepreneuriale et la pérennité de leurs entreprises (Cocker et al., 2012; Kale et Ardit, 1998; Smida et Khelil, 2010; Ucbasaran et al., 2012). Dans de telles circonstances, il est important que les nouveaux entrepreneurs disposent d'une résilience leur permettant de s'adapter aux situations exigeantes et de rebondir face aux multiples sources de stress auxquels ils sont confrontés.

Au cours de ces dernières années, le concept de résilience individuelle ou psychologique des entrepreneurs gagne en intérêt (Ahmed et al., 2022; Candeias Fernandes et Franco, 2022; Hartmann et al., 2022; Korber et McNaughton, 2018). Cette attention accrue découle de la volonté des chercheurs de comprendre les mécanismes sous-jacents à la résilience des entrepreneurs afin de les aider à la développer. À cet égard, plusieurs facteurs individuels et contextuels ont été identifiés comme des moteurs essentiels de la résilience des entrepreneurs (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022; Korber et McNaughton, 2018). Cependant, la plupart des études sur ce sujet ont principalement examiné l'impact linéaire direct de ces facteurs sur la résilience, négligeant ainsi de considérer l'interaction entre ces déterminants qui influencent la manière dont la résilience se développe. Pourtant, la théorie de conservation de

ressources (*COR*) qui fait partie des théories et modèles de ressources intégrés (Hobfoll, 2002), suggère que la résilience d'un individu découle de l'interaction dynamique entre plusieurs ressources individuelles et contextuelles (Hobfoll, 2002). Ces ressources agissent souvent « *en paquet ou en caravane, et non pas individuellement comme elles sont typiquement présentées dans la littérature* » (Hobfoll, 2012, p. 229). Ce principe de « ressources en caravane » met en avant la complexité inhérente au développement de la résilience, remettant en question la notion d'une simple relation linéaire directe entre la résilience d'un entrepreneur et ses antécédents.

Cet article vise à combler les lacunes dans les recherches sur les déterminants de la résilience en examinant comment une caravane de trois ressources importantes, à savoir le capital psychologique (*PsyCap*), les ressources relationnelles et les ressources organisationnelles, peut contribuer à améliorer la *résilience de carrière* des entrepreneurs nouvellement démarrés. Ce faisant, nous apporterons quatre principales contributions à la littérature. Premièrement, cette étude considère le développement de la résilience des entrepreneurs comme le résultat de caravane de ressources et non seulement l'effet direct d'une ressource spécifique. Comme de nombreux phénomènes psychologiques, la résilience individuelle se forge généralement à travers l'interaction de plusieurs ressources (Hobfoll, 2002). Étant donnée cette réalité, nous adoptons dans cette étude une approche basée sur la méthode *Fuzzy-set qualitative comparative analysis* (FsQCA), telle que suggérée par Nikou et al. (2022) pour les recherches en entrepreneuriat et qui permet de répondre à ces perspectives théoriques. En adoptant cette méthode, cette étude va au-delà de l'identification des facteurs de développement de la résilience de carrière des entrepreneurs, cherchant plutôt à éclairer les dynamiques complexes qui sous-tendent celle-ci, offrant ainsi une compréhension des différentes situations à travers lesquelles les facteurs qui renforcent la résilience des entrepreneurs interagissent.

*Deuxièmement*, et au travers de ce travail, nous visons introduire dans le champ de l'entrepreneuriat une forme particulière de résilience individuelle, mais qui est associée au travail, à savoir la résilience de carrière, considérée ainsi comme la capacité des entrepreneurs à répondre et rebondir face aux adversités de leur carrière. Par ce fait, nous allons répondre à plusieurs limites et préoccupations émises par des chercheurs en entrepreneuriat (Ahmed et al., 2022; Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020) concernant les mesures de la résilience utilisées jusqu'à présent en contexte entrepreneurial et qui sont initialement conçues pour évaluer la résilience des enfants à risques.

*Troisièmement*, nous allons fournir aux intervenants qui soutiennent les entrepreneurs (accélérateurs, incubateurs, formateurs, etc.) des informations utiles pour améliorer ou développer des stratégies visant à aider les entrepreneurs dans le développement de leur résilience face aux exigences et adversités inhérentes à la création et la gestion d'une nouvelle entreprise. Logiquement, les nouveaux entrepreneurs diffèrent en termes d'accès aux ressources. De ce fait, l'analyse configurationnelle adopté dans cette étude permet de mettre en lumière toutes les combinaisons de situations possibles de ressources qui peuvent stimuler la résilience de carrière des entrepreneurs. En d'autres termes, il n'existe pas nécessairement une seule et unique façon de développer la résilience, mais plusieurs approches. Par conséquent, le soutien aux entrepreneurs peut être adapté en fonction des ressources dont ils disposent, ce qui permet une approche plus personnalisée et efficace pour renforcer leur résilience et favoriser leur durabilité et leur réussite entrepreneuriale.

*Quatrièmement*, la plupart des travaux en entrepreneuriat se penchant sur l'étude des déterminants de la résilience ont adopté des approches transversales plutôt que longitudinales (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022), ce qui soulève des inquiétudes quant à la validité des résultats obtenus. L'utilisation exclusive de méthodologies transversales empêche de saisir avec précision les effets des ressources pour bâtir la résilience de carrière dans le temps. Pour remédier à cette lacune

méthodologique, cette recherche adopte une approche longitudinale auprès de 155 nouveaux entrepreneurs avec deux collectes de données séparées par un intervalle de 8 mois. En s'étendant sur une période prolongée, elle vise à saisir plus précisément les effets à long terme de plusieurs ressources psychologiques, relationnelles et organisationnelles sur la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement engagés.

### **Cadre théorique**

#### *L'importance de la résilience pour les entrepreneurs nouvellement démarrés*

Les entrepreneurs qui se lancent dans de nouvelles entreprises, étant relativement inexpérimentés, font souvent face à une multitude de défis et d'adversités stressantes qui compromettent la poursuite réussie de leurs activités entrepreneuriales et menacent également leur santé et leur bien-être (Lerman et al., 2020; White et Gupta, 2020). Ils doivent régulièrement faire face à des revers et surmonter divers obstacles, notamment des difficultés financières et commerciales, des enjeux de gestion des ressources humaines, des conflits de rôle, de l'ambiguïté de rôle, la concurrence d'autres entreprises, l'évolution des préférences des clients, etc. (Lerman et al., 2020; White et Gupta, 2020). En outre, les événements externes imprévus, tels que les pandémies, les catastrophes naturelles, les changements réglementaires et les crises économiques, entre autres, exercent une pression supplémentaire sur les capacités des entrepreneurs à diriger avec succès leurs nouvelles entreprises (Hartmann et al., 2022; Lerman et al., 2020). Dans des contextes difficiles et complexes, la résilience devient cruciale.

Les chercheurs en entrepreneuriat considèrent la résilience psychologique ou individuelle des entrepreneurs comme une caractéristique efficace pour répondre et s'adapter aux adversités et événements perturbateurs rencontrés au cours de leur parcours entrepreneurial (Hartmann et al., 2022). Ainsi, il convient de souligner qu'il y a un consensus fondamental entre les chercheurs concernant les éléments essentiels de ce concept, à savoir l'exposition à une adversité et l'adaptation positive malgré cette adversité (Hartmann et al., 2022). Cependant, malgré ce consensus, ces chercheurs

diffèrent selon que cette caractéristique soit considérée comme un trait de personnalité stable, une capacité ou un processus (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). À titre d'exemple, la résilience a été conceptualisée dans certaines études (Chadwick et Raver, 2020; Obschonka et al., 2018) comme un facteur de personnalité stable ou une différence individuelle qui implique des modèles de pensée et de comportement stables (Obschonka et al., 2018). Cela suggère que la résilience est une caractéristique innée et que les entrepreneurs sont par nature résilients, quelle que soit l'adversité à laquelle ils font face (Ahmed et al., 2022). D'autres l'ont considéré comme une capacité ouverte au développement qui permet aux entrepreneurs de négocier des situations traumatisantes et de rebondir face aux adversités (Lee et Wang, 2017; Luthans et al., 2007). Enfin, un petit nombre d'études, particulièrement celles plus récentes, la conceptualisent comme un processus par lequel un individu mobilise ses capacités pour s'ajuster positivement face à une adversité, tout en maintenant son fonctionnement avant, au cours et après l'adversité (Ahmed et al., 2022).

### *Résilience de carrière*

Afin de remédier aux diverses critiques soulevées dans les recherches antérieures sur la résilience des entrepreneurs, cette étude traite un type particulier de résilience individuelle associée au travail, à savoir la résilience de carrière. Étant donné l'environnement turbulent dans lequel se déroulent les carrières aujourd'hui, la résilience des employés face aux perturbations qui entravent leur progression et leur poursuite de carrière, également connue sous le nom de résilience de carrière, est devenue d'une importance cruciale dans la recherche portant sur le milieu de travail (Bimrose et Hearne, 2012; Mishra et McDonald, 2017). Le concept de résilience de carrière a été introduit pour la première fois dans la littérature en milieu de travail par London (1983) comme composante essentielle de sa théorie de la motivation de carrière. Il l'a défini comme « *la résistance d'une personne aux interruptions de la carrière et dans un environnement loin d'être optimal* » (London, 1983, p. 621, traduction libre).

En milieu de travail, les personnes qui font preuve d'une forte résilience de carrière sont plus aptes à surmonter les obstacles et les événements perturbateurs de leurs carrières (Han et al., 2021; Lyons et al., 2015). De plus, les employés résilients à leur carrière ont tendance à mettre en place des stratégies de gestion de carrière plus efficaces (London, 1983; Mishra et McDonald, 2017), comme surveiller les tendances du marché et évaluer les compétences dont l'entreprise dans laquelle ils travaillent aura besoin à l'avenir pour suivre l'évolution du marché (Waterman et al., 1994). En outre, ils ont tendance à évaluer délibérément leurs atouts et leurs lacunes et à rechercher des occasions d'améliorer leurs compétences afin de pouvoir réagir rapidement à d'éventuelles perturbations de carrière (Mishra et McDonald, 2017). Également, Han et al. (2021) voient que les personnes qui possèdent des niveaux plus élevés de résilience de carrière ont tendance à faire preuve d'une plus grande capacité d'adaptation et d'une plus grande confiance en leurs capacités. Par conséquent, ils sont plus susceptibles de s'adapter efficacement aux exigences de leur travail. À ce niveau, et selon la théorie de l'adaptation au travail de Dawis (2005), les employés qui font preuve de persévérance et de flexibilité dans le cadre de leur style d'adaptation au travail sont plus susceptibles de connaître une meilleure adéquation personne-environnement et un bon ajustement à leur rôle de travail. À cet égard, les individus ayant des niveaux plus élevés de résilience de carrière sont plus susceptibles de faire preuve de comportements d'adaptation caractérisés par la persévérance (comme ne pas succomber aux revers de carrière) et par la flexibilité (comme la manifestation d'une plus grande tolérance à l'incertitude et à l'ambiguïté) (Han et al., 2021).

D'un point de vue conceptuel, la résilience de carrière a été initialement conçue comme faisant partie de concepts plus larges tels que la motivation de carrière (London, 1993; Noe et al., 1990) et l'engagement de carrière (Carson et Bedeian, 1994). Des recherches antérieures (Fourie et Van Vuuren, 1998; Gowan et al., 2000) l'ont traité comme une construction distincte. Parmi les diverses conceptualisations de la résilience de carrière, celle de Carson et Bedeian (1994), développée dans le cadre de leur modèle global de l'engagement de carrière, s'aligne bien avec notre objectif de recherche et

répond aux préoccupations des chercheurs (Ahmed et al., 2022; Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020) concernant les mesures actuellement utilisées pour la résilience des entrepreneurs. D'ailleurs, la résilience de carrière a été conçue pour évaluer l'adaptation des employés face aux revers de leur carrière dans un contexte de travail, et non pour évaluer l'adaptation des enfants à risque. En outre, Carson et Bedeian (1994) se sont appuyés sur la théorie de la motivation de carrière de London (1983) et ont théorisé l'engagement de carrière comme phénomène global qui se compose de trois aspects, à savoir la résilience de carrière, la planification de carrière et l'identité de carrière. Au niveau de la résilience de carrière, qui est notre principal sujet d'intérêt ici, Carson et Bedeian (1994, p. 239) l'ont considérée comme « *composante persistante de l'engagement* », et l'ont décrite comme « *la résistance à l'interruption de carrière face à l'adversité* » (Carson et Bedeian, 1994, p. 240). En plus de bénéficier d'un soutien théorique solide, la conceptualisation de Carson et Bedeian (1994) de l'engagement de carrière a vu ses mesures de résilience de carrière largement utilisées et évaluées par les chercheurs, que ce soit en tant que composante de l'engagement de carrière dans son ensemble (Zhu et al., 2020) ou encore en tant que dimension distincte (Hartmann et al., 2020; Kossek et Perrigino, 2016; Mishra et McDonald, 2017). En outre, la résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994) se considère comme une capacité relativement malléable et ouverte au développement et à la croissance (Hartmann et al., 2020), ce qui correspond bien à notre objectif principal de recherche visant à examiner la façon dont se développe la résilience des entrepreneurs nouvellement lancés leurs affaires.

### *La théorie COR et le développement de la résilience*

Depuis de nombreuses décennies, diverses disciplines ont accordé une attention soutenue au concept de ressources. Qu'il s'agisse de ressources primaires, naturelles, financières ou humaines, elles sont considérées comme étant au cœur du fonctionnement de la plupart des structures organisationnelles humaines, suscitant un vif intérêt tant chez les praticiens que chez les chercheurs (Barney, 2001; Hobfoll, 2002). En psychologie, en particulier, la littérature scientifique regorge de différents

modèles théoriques visant à définir et à conceptualiser la nature des ressources psychologiques, ainsi que leur impact sur le fonctionnement des individus, notamment en ce qui concerne leur adaptation au stress et aux événements défavorables (Hobfoll, 2002). Parmi ces théories, la théorie de la conservation des ressources (COR; Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002) s'est progressivement imposée comme l'une des théories les plus influentes dans ce domaine (Halbesleben et al., 2014; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Cette théorie, faisant partie d'un ensemble de « *théories de ressources intégrées* » (Hobfoll, 2002), se fonde sur un principe de base selon lequel les individus sont motivés à protéger leurs ressources actuelles (conservation) et investissent pour en acquérir de nouvelles (acquisition) (Hobfoll, 1989, 2002; Hobfoll et al., 2018). De ce principe fondamental de la théorie COR découlent d'autres principes centraux corollaires (Hobfoll et al., 2018; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Ainsi, parmi les principes centraux de la théorie COR, on retrouve celui qui concerne *l'investissement dans les ressources*, l'idée selon laquelle les ressources peuvent engendrer de nouvelles ressources et que les individus doivent investir leurs ressources existantes pour en acquérir d'autres (Halbesleben et al., 2014; Hobfoll, 1989, 2002; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Partant de ce principe, Hobfoll (1998, 2002) déclare que la possession de ressources joue un rôle déterminant dans la résilience des individus (Hobfoll, 2002), et que ces ressources agissent généralement en « paquet » ou en « caravane de ressources », et non individuellement (Hobfoll, 2002, 2012; Hobfoll et al., 2018).

Dans le cadre de la théorie COR, une distinction pertinente a été établie entre différents types de ressources en fonction de leur origine, qu'elles soient contextuelles (externes à l'individu, telles que le soutien social) ou personnelles (provenant de l'individu lui-même, tel que les traits de personnalité) (Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Le concept de caravanes de ressources exprime l'idée selon laquelle les ressources, qu'elle que soit leur origine, se regroupent et agissent ensemble en paquets (Hobfoll, 2002, 2012; Hobfoll et al., 2018). Ainsi, conformément à la théorie COR et au principe de caravane de ressources, nous conceptualisons la résilience de carrière des entrepreneurs comme une capacité qui se forge à travers une caravane de ressources



composées de ressources personnelles et contextuelles que disposent l'entrepreneur (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018). Ces ressources s'interagissent et s'accumulent sous la forme de paquets, conduisant à des niveaux accrus de résilience de carrière. Dans cette étude, nous examinerons comment le capital psychologique (*PsyCap*), en tant que ressource personnelle, pourrait interagir avec des ressources contextuelles (principalement relationnelles et organisationnelles) dont disposent les entrepreneurs nouvellement démarrés, formant ainsi une caravane de ressources et contribuant au développement de leur résilience de carrière.

### *Trois exemples de ressources*

D'après la théorie de la conservation des ressources (COR), il existe une vaste gamme de ressources personnelles et contextuelles, agissant en caravane de ressources et jouant un rôle crucial dans la capacité à rebondir face aux situations stressantes (Hobfoll, 2002, 2012; Ten Brummelhuis et Bakker, 2012). Toutefois, explorer toutes ces ressources et leur contribution au développement de la résilience de carrière des entrepreneurs serait une tâche difficile, voire impossible. C'est pourquoi nous nous concentrerons sur trois types de ressources que nous considérons particulièrement cruciaux pour le renforcement de la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés : le capital psychologique (*PsyCap*), les ressources relationnelles et les ressources organisationnelles.

### *Le capital psychologique ou PsyCap et la résilience de carrière des entrepreneurs*

Bien qu'un nombre considérable de recherches sur le *PsyCap* ont été menées jusqu'à présent (Avey et al., 2011; Margheritti et al., 2023; Newman et al., 2014; Preston et al., 2021; Vilariño del Castillo et Lopez-Zafra, 2022; Yuan et al., 2023), son intégration dans la recherche en entrepreneuriat demeure limitée (Pease et Cunningham, 2016; Welter et Scrimshire, 2021). Pourtant, les chercheurs ont souligné l'importance des ressources psychologiques pour les entrepreneurs (Frese et Gielnik, 2014), notamment le capital psychologique (Hmieleski et al., 2015; Welter et

Scrimshire, 2021). Pour les entrepreneurs nouvellement démarrés, souvent inexpérimentés et opérants avec des ressources tangibles (financières, entre autres) limitées (Baker et Nelson, 2005), leurs ressources psychologiques revêtent une importance cruciale en tant qu'éléments immatériels et intangibles qu'ils peuvent apporter à leurs entreprises (Hmieleski et al., 2015), ce qui peut même conditionner leur succès entrepreneurial (Chavez, 2016).

Le capital psychologique, en tant que ressource psychologique, est devenu un domaine central d'investigation dans la recherche issue de la psychologie positive (Luthans et al., 2006; Luthans et Youssef, 2004; Roche et al., 2014). Communément désigné sous le nom de « PsyCap » dans les travaux sur le comportement organisationnel et la psychologie positive, ce concept traduit l'état de développement psychologique positif d'un individu ou encore sa propension motivationnelle à réussir (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015). Il met en avant la capacité d'un individu à cultiver des ressources mentales et émotionnelles positives, qui peuvent jouer un rôle déterminant dans sa motivation et sa productivité (Luthans et al., 2015). Le PsyCap se considère comme un construit « d'ordre supérieur » composé de quatre ressources à savoir : l'auto-efficacité, l'optimisme, l'espoir et la résilience (Luthans et al., 2007). Ces quatre composantes du PsyCap se considèrent comme des ressources durables et relativement stables (Luthans et Youssef-Morgan, 2017).

En ce qui concerne *l'optimisme*, il peut être défini comme les attentes psychologiques qui consistent à anticiper les résultats les plus favorables d'un événement (Çavuş et Gökçen, 2015; Luthans et Youssef, 2004). Les personnes optimistes interprètent les mauvais événements comme temporaires et spécifiques et les bons événements comme permanents et généraux (Luthans et al., 2004). Selon Luthans et al. (2005), les personnes optimistes investissent davantage d'efforts et de persévérance dans leur travail, ce qui, en retour, se traduit par une amélioration de la performance dans leur exécution des tâches. Dans un contexte de nouveaux entrepreneurs, les entrepreneurs optimistes s'adaptent bien aux conditions stressantes

(Baron et al., 2013). Ainsi, la littérature a montré que l'optimisme est un facteur contribuant à la résilience (Nimmi et al., 2021; Tusaie-Mumford, 2001). Pour *l'espoir*, Il se définit comme la volonté de réussir (Snyder, 2000) et de trouver des voies de substitution vers les résultats souhaités lorsque les voies d'origine ont été bloquées (Luthans et Youssef, 2004). Ainsi, un employé à grand espoir, par exemple, a un état de développement psychologique positif en termes de persévérance vers les objectifs et, si nécessaire, de réorientation de son chemin vers ces objectifs afin de réussir (Avey et al., 2010). Bien que l'optimisme et l'espoir présentent des similitudes conceptuelles importantes (Alarcon et al., 2013), reflétant tous deux la croyance en un avenir prospère et favorable (Gallagher et Lopez, 2009; Kelberer et al., 2018), ils sont, en effet, des constructions distinctes (Alarcon et al., 2013; Fowler et al., 2017; Kelberer et al., 2018). L'optimisme est une caractéristique individuelle qui se reflète par une humeur, une attitude ou une opinion positive envers les événements futurs (Hirsch et al., 2007). Tandis que l'espoir concerne la capacité perçue d'une personne à trouver des voies pour atteindre les objectifs souhaités et à utiliser ses voies pour atteindre ses objectifs (Snyder et al., 1991). Par conséquent, nous soutenons que l'optimisme et l'espoir sont susceptibles d'améliorer la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés leurs affaires.

Pour *l'auto-efficacité*, elle se réfère à la capacité d'un individu à accomplir avec succès les plans d'action requis pour arriver à des résultats donnés (Bandura, 1997; Stajkovic et Luthans, 1998a, 1998b). L'auto-efficacité trouve ses origines dans la théorie la théorie sociocognitive de Bandura (1986) et est se considérée comme l'un des principaux mécanismes régulateurs des décisions de carrière (Bandura, 1997). En ce qui concerne l'entrepreneuriat, l'auto-efficacité entrepreneuriale a suscité l'intérêt des chercheurs en raison de son pouvoir explicatif sur plusieurs aspects du processus menant à l'entrepreneuriat (Newman et al., 2019). Selon Newman et al. (2019), l'auto-efficacité entrepreneuriale, qui fait référence à la croyance d'un individu en sa capacité à accomplir des tâches et des rôles visant à obtenir des résultats entrepreneuriaux (Chen et al., 1998), joue un rôle crucial dans la détermination si les individus poursuivent une

carrière entrepreneuriale et adoptent un comportement entrepreneurial. Ainsi, les chercheurs distinguent entre deux conceptualisations de l'auto-efficacité à savoir : l'auto-efficacité générale (exemple : Baum et al., 2001; Markman et al., 2005) et l'auto-efficacité spécifique au domaine (exemple : Liguori et al., 2020; Zhao et al., 2005). Pour l'auto-efficacité du PsyCap, elle s'agit d'une mesure de l'auto-efficacité générale et non une construction spécifique à un domaine.

Quant à La *résilience du PsyCap*, celle-ci représente la capacité d'un individu à s'adapter face à des risques ou des difficultés (Luthans et Youssef, 2004). Dans cette recherche, nous adoptons le point de vue de Borg et al. (2023), qui distingue le concept de résilience individuelle tel qu'il est défini dans le PsyCap, reflétant la capacité générale d'adaptation d'un individu dans des situations difficiles (Luthans et al., 2010), et la résilience de carrière (spécifiquement liée au travail), qui représente « *la forme de résilience [individuelle] spécifique à la carrière* » (Borg et al., 2023, p. 364). Nous postulons que la résilience individuelle est liée au développement de la résilience spécifique à la carrière. De cet effet, la résilience personnelle du PsyCap est susceptible de fournir aux entrepreneurs qui viennent de démarrer leur entreprise les ressources psychologiques de base pour développer une résilience de carrière, qui va leur permettre de rebondir face aux adversités inhérentes à la carrière entrepreneuriale.

#### *Les ressources relationnelles et organisationnelles et la résilience de carrière des entrepreneurs*

Les *ressources relationnelles* sont également un précurseur essentiel de la résilience de carrière des entrepreneurs, protégeant leur bien-être et leur santé mentale. La théorie COR stipule que les ressources relationnelles et le réseau d'un individu sont des composantes importantes et précieuses des ressources qui soutiennent sa capacité de rebondir face aux adversités (Hobfoll, 2001, 2002). Ces ressources englobent celles qui procurent un soutien émotionnel et social à l'individu, impliquant des interactions avec d'autres et un appui émotionnel (Hobfoll, 2002). Pour les nouveaux entrepreneurs, les ressources relationnelles, surtout les réseaux professionnels, fournissent un accès à

des conseils, des retours d'expérience, ainsi qu'à des matières premières et des fournitures, entre autres (Hanlon et Saunders, 2007). En outre, elles sont généralement perçues comme étant potentiellement moins coûteuses pour les nouveaux entrepreneurs, car ces ressources ont tendance à être informelles et n'impliquent que peu ou pas de contrepartie financière (Williams et al., 2019). En ce qui concerne les *ressources organisationnelles*, elles concernent les ressources qui aident l'entrepreneur dans le développement de son entreprise, englobant entre autres des formations, des ressources financières et des conseils (Kraatz et Zajac, 2001). Cela suggère que les ressources organisationnelles fournissent au nouvel entrepreneur le financement, les connaissances et les compétences nécessaires pour bien gérer sa nouvelle entreprise, et que les ressources relationnelles créent un tissu social et émotionnel essentiel à la pérennité de l'entrepreneur dans la carrière entrepreneuriale. Ensemble, ces ressources offrent un soutien important, renforçant ainsi la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés.

Partant de tout ce qui a été présenté jusqu'à présent, nous formulons les propositions suivantes :

**Proposition 1 :** *Le capital psychologique contribue à bâtir la résilience de carrière des entrepreneurs en conjonction avec les ressources organisationnelles et relationnelles, formant une caravane de ressources.*

**Proposition 2 :** *Les ressources fonctionnent dans une perspective configurationnelle, permettant ainsi le développement de la résilience de carrière de diverses manières.*

Conséquemment, la représentation de notre modèle théorique proposé est le suivant :

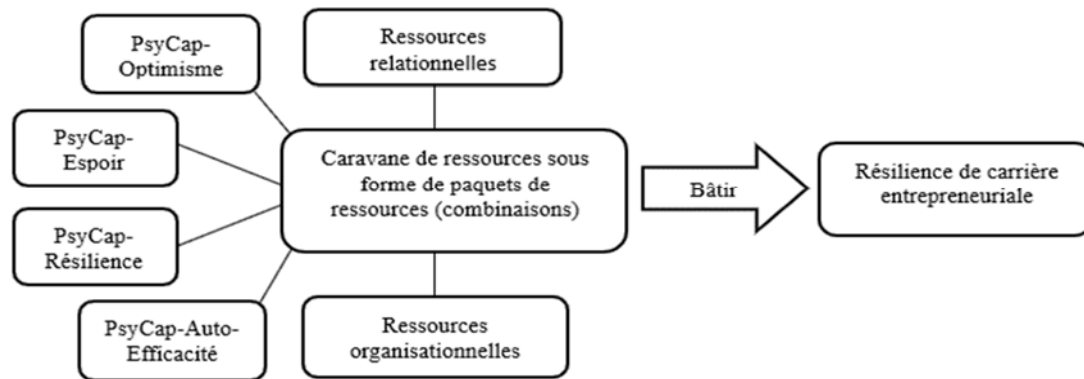


Figure 1. Modèle de la recherche

## Méthodologie

### *Données et échantillon*

Dans cette étude, nous utilisons des données recueillies pendant octobre 2020 et juin 2021, en pleine pandémie de Covid-19. Les entrepreneurs qui composent notre échantillon ont été sollicités à répondre à un questionnaire en ligne, distribué par l'intermédiaire de différents réseaux (Facebook, LinkedIn, partenaires de recherche), ainsi que par le biais d'un contact direct de participants provenant d'études antérieures ayant accepté d'être sollicités dans le futur. En guise de remerciements de leur participation, une compensation de 20\$ CAD a été offerte à toute personne qui répondait à l'ensemble des questions. Pour s'assurer de la qualité des réponses fournies, divers tests logiques ont été réalisés, comprenant la vérification du temps accompli pour finaliser le questionnaire, la confirmation de l'année de naissance et du secteur d'activité de l'entreprise (à deux points temporels), des questions posées en double dans le questionnaire, etc.). De plus, seuls les nouveaux entrepreneurs dirigeants des entreprises en activité, ayant commencé à réaliser des ventes et dont l'âge de l'entreprise ne dépasse pas 10 ans (Adomako et al., 2018) ont été retenus, formant ainsi un échantillon initial de 360 entrepreneurs pour la première phase de collecte en T1. En juin 2021 (T2), les répondants retenus lors de notre première enquête, soit 360 entrepreneurs nouvellement démarés leurs entreprises, ont été sollicités à répondre à un

autre questionnaire en ligne, et 191, soit 53,06% de l'échantillon initial, ont répondu à cette deuxième enquête. Lorsque l'on considère les absences de réponses à certaines questions (36 cas), au total, 155 répondants ont été retenus dans l'échantillon final et ont fourni des réponses sur toutes les variables d'intérêt pendant les deux phases d'enquêtes (43,05% de l'échantillon initial, soit  $n = 360$ ). L'échantillon final retenu est majoritairement composé par des femmes (57,8% contre 42,2% hommes), de race blanche (87,7%), avec un âge moyen de 43,27 ans et ayant obtenu un diplôme universitaire (74,2%). Le revenu familial annuel médian est d'environ 75 000 \$. Pour ce qui est de leurs entreprises, elles sont de tailles variées, mais souvent petites, avec 23,9% ne comptant aucun employé, 24,5% employant une personne et 12,9 % en employant deux à temps plein. L'âge médian des entreprises est d'environ cinq ans, et elles opèrent principalement dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (25,2%), d'autres services (sauf les administrations publiques) (15,5%) et des soins de santé et de l'assistance sociale (11%).

### *Mesures des variables*

Les variables de cette étude ont été évaluées à deux moments distincts. Tout d'abord, les trois types de ressources ont été évalués à T1 (octobre 2020). Ensuite, la résilience de carrière des entrepreneurs a été mesurée à T2, environ 8 mois après la collecte initiale, un laps de temps que nous considérons nécessaire pour permettre le développement de cette capacité. Nous présentons les détails de ces mesures dans ce qui suit.

*Le capital psychologique (Psycap) (Temps 1)*: Nous avons utilisé l'échelle de Lorenz et al. (2016) pour mesurer le capital psychologique des entrepreneurs nouvellement démarrés. Cette échelle contient 12 items, répartis sur 4 dimensions à savoir *l'optimisme (OPT)* (3items), par exemple « Je peux penser à plusieurs façons d'atteindre mes buts actuels ». *L'espoir (ESP)* (3 items), par exemple « L'avenir me réserve encore beaucoup de bonnes choses ». *L'auto-efficacité (AE)* (3 items), par exemple « Quand je suis dans une situation difficile, je peux généralement trouver un

moyen de m'en sortir » et enfin la *résilience* (RES) (3 items), par exemple « Je suis confiant de pouvoir faire face efficacement à des événements inattendus ». Pour répondre aux questions du PsyCap, les participants ont été invités à déclarer leur degré d'accord sur une échelle de type Likert allant de 1 : Fortement en désaccord à 7 : Fortement en accord.

*Les ressources organisationnelles (ROrg) et relationnelles (RRel) (Temps 1) :* L'évaluation des *ressources organisationnelles et relationnelles* reposait sur les sept éléments élaborés par Hanlon et Saunders (2007), évalués au moyen d'une échelle de Likert à sept points. Quatre éléments étaient dédiés à l'évaluation de l'accès aux ressources organisationnelles (par exemple, « J'ai un accès facile et suffisant à une formation utile et de qualité »), tandis que trois éléments étaient consacrés à mesurer l'accès aux ressources relationnelles (par exemple, « J'ai un accès facile et suffisant à des contacts d'affaires de qualité »).

*La résilience de carrière entrepreneuriale (RCE) (Temps 2) :* La mesure de la résilience de carrière de Carson et Bedeian (1994) a été adaptée pour évaluer le niveau de la résilience de carrière des entrepreneurs récemment démarrés. L'échelle comprend 4 éléments, par exemple « Considérant les problèmes que je rencontre dans la carrière d'entrepreneur, je me demande parfois si j'en retire des bénéfices suffisants » (inversé). Les répondants ont été invités à indiquer leur niveau de résilience de carrière à l'aide d'une échelle de Likert à 7 points allant de 1 : Pas du tout d'accord à 7 : Tout à fait d'accord.

## **Vérification de la qualité des données**

### *Biais de la méthode commune*

Pour apaiser les inquiétudes quant à la possibilité d'effets de méthodes communes, et en plus de mesurer nos variables en appliquant un décalage temporel de 8 mois, nous nous sommes appuyés sur l'expérience de Guo et al. (2018) et avons effectué le test à facteur unique de Harman, en plaçant toutes les variables dans une



seule analyse factorielle confirmatoire (CFA), et examiné les indices d'ajustement pour déterminer si un seul facteur latent correspondrait bien aux données. L'analyse factorielle confirmatoire a montré que le modèle monofactoriel ne correspondait pas bien aux données,  $\chi^2 = 1406,291$   $p = 0,000$ , indice d'ajustement comparatif (CFI) = 0,433, indice de Tucker-Lewis (TLI) = 0,377, erreur d'approximation quadratique moyenne (RMSEA) = 0,182. Les résultats du test à un facteur de Harman suggèrent l'absence de biais de méthode de variance commune. Ainsi, le décalage temporel de 8 mois est aussi un élément qui rend le biais de la méthode commune inexistant entre les mesures aux deux temps.

#### *Fiabilité et validité convergente des construits*

La fiabilité de nos échelles de mesure a été testée en fonction de la charge factorielle (FL > 0,5), de la cohérence interne à l'aide d'alpha de Cronbach ( $\alpha > 0,7$ ) (Vaske et al., 2017) et du test de fiabilité composite (CR > 0,7) (Peterson et Kim, 2013). Quant à la validité convergente, des tests d'analyse de la variance extraite (AVE > 0,5) ont été appliqués. L'annexe 1 présente les résultats obtenus. Nous pouvons voir que l'alpha de Cronbach et la fiabilité composite, mesurant la cohérence interne des échelles de mesures de l'OPT ( $\alpha = 0,761$  ; CR = 0,867), de l'ESP ( $\alpha = 0,868$  ; CR = 0,922), de la RES ( $\alpha = 0,832$  ; CR = 0,902), des ROrg ( $\alpha = 0,779$  ; CR = 0,863), des RRel ( $\alpha = 0,712$  ; CR = 0,839), et de la RCE ( $\alpha = 0,945$  ; CR = 0,960) étaient supérieures aux valeurs seuil de 0,7. Pour l'AE, bien que sa fiabilité composite soit supérieure au seuil recommandé (CR = 0,720), elle a affiché, par contre, un alpha de Cronbach faible ( $\alpha = 0,377 < 0,7$ ). Ainsi, tous les éléments des construits étaient excellents avec un FL supérieur à 0,5. Pour la validité convergente, et à l'exception de l'échelle de l'AE, les valeurs de l'AVE sont supérieures au seuil recommandé de 0,5. Sur la base des indicateurs ci-dessus, nous concluons que la fiabilité interne ainsi que la validité convergente des échelles ont été à la hauteur. Pour l'AE, bien que les valeurs de l'alpha de Cronbach et de l'AVE sont en dessous de leur seuil d'acceptabilité, les valeurs des charges factorielles et de la fiabilité composite sont, par contre, supérieures au seuil d'acceptabilités.

*Validité discriminante des construits: Analyses factorielles confirmatoires (AFC)*

Des analyses factorielles confirmatoires ont été réalisées pour évaluer la validité conceptuelle de nos constructions, dont les résultats sont présentés dans le tableau 1. Pour commencer, nous avons examiné plusieurs indicateurs d'ajustement de notre modèle de base à six facteurs distincts (M1). Les résultats de ce modèle à six facteurs ont montré des indicateurs d'ajustement acceptables avec  $\chi^2 = 387,997$ ;  $df = 209$ ,  $\chi^2/df = 1,856$ ; CFI = 0,914; TLI = 0,896, RMSEA = 0,075 et SRMR = 0,072. Ensuite, nous avons comparé ce modèle de base avec d'autres modèles alternatifs pour tester la validité discriminante. Plus précisément, nous avons comparé le modèle de référence avec un modèle à trois facteurs dont nous avons chargé les items de mesure des dimensions du PsyCap sur un seul facteur, les mesures des ressources relationnelles et organisationnelles sur un autre facteur et enfin les mesures de la résilience de carrière sur le troisième facteur (M2 : RCE; (OPT + ESP + AE + RES); (ROrg + RRel)). Également, nous avons défini un modèle à 2 facteurs (M3 : RCE; (OPT + ESP + AE + RES + ROrg + RRel)), et un modèle à 1 facteur (M4 : RCE + OPT + ESP + AE + RES + ROrg + RRel). D'après les résultats obtenus, la comparaison fournit des preuves de la distinction constructive de la RCE, de l'OPT, de l'ESP, de l'AE, de la RES, des ROrg et des RRel. Étant donné que le modèle à six facteurs (M1) s'ajustait mieux aux données que les modèles alternatifs, nous pouvons confirmer la validité discriminante des concepts.

*Tableau 1 : Résultats des analyses factorielles confirmatoires*

Modèle	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
<b>M1 : RCE; OPT; ESP; AE; RES; ROrg; RRel</b>	387,997	209	1,856	0,914	0,896	0,075	0,072
<b>M2 : RCE; (OPT+ESP+AE+RES); (ROrg+RRel)</b>	585,419	227	2,579	0,827	0,808	0,101	0,086
<b>M3 : RCE; (OPT+ESP+AE+RES+ROrg+RRel)</b>	823,203	229	3,595	0,714	0,684	0,130	0,112
<b>M4 : 1 facteur</b>	1406,291	230	6,114	0,433	0,377	0,182	0,151

Note : n = 155.

### *Analyse configurationnelle (FsQCA)*

La méthode FsQCA (*fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis*) est une technique qui utilise une analyse systématique basée sur la théorie des ensembles flous afin d'explorer et interpréter des données complexes (Pappas et Woodside, 2021). Cette méthode combine entre des approches d'analyses quantitatives et autres qualitatives afin d'identifier des combinaisons de conditions susceptible, sous des conditions spécifiques, de produire un résultat particulier (Ragin, 2000). En général, la technique FsQCA vise à comprendre comment les résultats se produisent (Vis, 2012). À cet égard, plutôt que de se limiter à des relations linéaires simples entre une variable indépendante et une variable dépendante, la FsQCA et l'analyse configurationnelle cherchent à identifier des combinaisons complexes de conditions qui, ensemble, peuvent aboutir à un résultat donné (Dul, 2016).

Avant de procéder à une analyse configurationnelle, la méthode FsQCA nécessite un étalonnage de données. En effet, il est nécessaire de calibrer les données de manière à ce que chaque entrepreneur nouvellement démarré se voit attribuer un score d'appartenance à un groupe pour chaque condition causale. Un entrepreneur donné peut ainsi avoir une « adhésion totale » et se voir attribuer une valeur de 1, ou une « non-adhésion totale » (valeurs faibles) et se voir attribuer une valeur de 0, ou quelque part entre les deux, c'est-à-dire le terme « ensemble flou » (Ragin, 2000, 2009). Pour transformer les mesures en ensembles flous, il est suggéré, idéalement, que les seuils d'étalonnage soient dérivés de la théorie et/ou de données externes à l'échantillon lui-même. Cependant, comme l'ont souligné Misangyi et al. (2016, p. 263), « *lorsque de telles données n'existent pas, des points d'ancrage qualitatifs doivent être décidés en fonction de la distribution de l'échantillon de l'étude* ». Dans cette étude, et en plus d'inspecter les données, nous nous sommes appuyés sur l'expérience de Haddoud et al. (2022) et leur travail sur la résilience dans le cadre d'entrepreneuriat touristique et avons choisi les 5<sup>e</sup>, 50<sup>e</sup> et 95<sup>e</sup> percentiles comme seuils représentant respectivement la non-adhésion à part entière, l'adhésion croisée et l'adhésion complète. D'autres études

ont également utilisé ces seuils de calibration (Andrews et al., 2016; Barton et Beynon, 2015; Beynon et al., 2016). Le tableau 2 montre les valeurs réelles utilisées pour la calibration de chacune de ressources.

Tableau 2 : Seuils d'étalonnage basés sur des percentiles

	Valeurs des seuils d'étalonnage (percentiles)		
	Non-adhésion à part entière (5 <sup>e</sup> percentile)	Point d'ensemble flou (50 <sup>e</sup> percentile)	Adhésion à part entière (95 <sup>e</sup> percentile)
<b>OPT</b>	3,33	5,67	7
<b>ESP</b>	3,33	6	7
<b>AE</b>	4,27	5,67	6,73
<b>RES</b>	3,93	6	7
<b>ROrg</b>	2,20	5	6,50
<b>RRel</b>	2,33	4,67	7
<b>RCE</b>	1	3,50	7

Note: n = 155.

#### *Technique d'analyse de données*

Afin d'examiner quelles combinaisons de conditions de ressources psychologiques évoquées ci-dessus sont suffisantes pour que les entrepreneurs nouvellement démarrés atteignent des niveaux élevés de résilience de carrière entrepreneuriale, l'analyse configurationnelle a été réalisé par le logiciel R « QCA ». L'analyse FsQCA permet de déterminer des solutions de combinaisons de conditions appelées configurations suffisantes pour produire un résultat donné (Ragin, 2000). Ainsi, une configuration de ressources suffit lorsque sa présence conduit toujours à un niveau élevé de RCE. L'analyse de suffisance identifie toutes les configurations logiquement et empiriquement possibles sur la base d'une table de vérité. Ainsi, pour identifier les combinaisons de conditions pertinentes, nous avons utilisé un seuil de fréquence  $\geq 1$ , un seuil de réduction proportionnelle de l'incohérence (*proportional reduction in inconsistency*) (PRI)  $\geq 0,60$  (Patala et al., 2021) et une valeur probante de cohérence brute  $\geq 0,88$ , conforme aux suggestions de (Jiang et al., 2016) proposant de

prendre des valeurs de cohérence très élevées, de sorte que les configurations avec cette valeur soient codées comme conduisant à une RCE très élevée.

## Résultats

### *Corrélations, moyennes et écarts-types*

Les analyses descriptives et les corrélations ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 25. Le tableau 3 présente les moyennes, les écarts-types et les corrélations bivariées entre toutes les variables retenues dans cette étude. Ainsi, comme le montre le tableau 3, il s'avère que la RCE est positivement et significativement corrélée avec l'OPT ( $r = 0,255$ ;  $p\text{-value} \leq 0,01$ ), l'ESP ( $r = 0,170$ ;  $p\text{-value} \leq 0,05$ ), la RES ( $r = 0,186$ ;  $p\text{-value} \leq 0,05$ ), les ROrg ( $r = 0,339$ ;  $p\text{-value} \leq 0,01$ ) et les RRel ( $r = 0,299$ ;  $p\text{-value} \leq 0,01$ ). Cependant, la corrélation entre l'AE et la RCE semble non significative.

Tableau 3 : Corrélations moyennes et écarts-types

	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1.OPT</b>	5,310	1,119	-					
<b>2.ESP</b>	5,607	1,137	0,535**	-				
<b>3.AE</b>	5,583	0,833	0,346**	0,399**	-			
<b>4.RES</b>	5,847	0,937	0,546**	0,526**	0,503**	-		
<b>5.ROrg</b>	4,781	1,259	0,469**	0,410**	0,022	0,334**	-	
<b>6.RRel</b>	4,769	1,406	0,503**	0,494**	0,122	0,343**	0,689**	-
<b>7.RCE</b>	3,845	1,780	0,255**	0,170*	0,022	0,186*	0,339**	0,299**

Note : \*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ;  $n = 155$ ; M = Moyenne; SD = Écart-type.

### *Analyse de suffisance : FsQCA*

Afin de déterminer les configurations suffisantes pour une RCE élevée, nous devons, avant toute chose, identifier s'il y a des conditions uniques nécessaires pour un niveau élevé de RCE parmi les ressources retenues dans cette étude. Une condition est nécessaire au sens de l'analyse configurationnelle d'ensemble flou si elle est toujours présente à chaque fois que le résultat se produit (Schneider et Wagemann, 2012). À cette fin, la fonction *Necessary Analysis* de FsQCA 4.1 a été utilisée. Pour qu'une

condition soit nécessaire dans une analyses de suffisance, la valeur de cohérence doit être supérieures à 0,90 (Dul, 2016), étant donné que des valeurs de cohérences de 1 représentent l'idée qu'elles sont « toujours nécessaires » (Ragin, 2009). Ainsi, comme le montre le tableau 4, la présence des ROrg ayant la valeur de cohérences la plus élevée 0,742 pour la présence d'une RCE élevée, tandis que la valeur de cohérence la plus faible, soit 0,647 revient à la présence d'une AE. Ainsi, aucune ressource ne semble nécessaire pour la présence/absence d'une RCE élevée.

*Tableau 4 : Condition nécessaire pour une RCE élevée*

Conditions	RCE élevée		~ RCE élevée	
	Cohérence	Couverture	Cohérence	Couverture
<b>OPT</b>	0,682	0,733	0,579	0,594
<b>~OPT</b>	0,622	0,608	0,739	0,689
<b>ESP</b>	0,690	0,727	0,603	0,606
<b>~ESP</b>	0,626	0,623	0,729	0,691
<b>AE</b>	0,647	0,651	0,671	0,644
<b>~AE</b>	0,646	0,673	0,636	0,632
<b>RES</b>	0,720	0,700	0,658	0,610
<b>~RES</b>	0,599	0,647	0,676	0,697
<b>ROrg</b>	0,742	0,727	0,592	0,554
<b>~ROrg</b>	0,545	0,584	0,708	0,723
<b>RRel</b>	0,733	0,714	0,609	0,565
<b>~RRel</b>	0,554	0,598	0,692	0,712

Note : n = 155.

Après avoir inspecté la possibilité de présence de conditions nécessaires, nous présentons dans le tableau 5 les résultats des configurations identifiées avec l'analyse de suffisance en utilisant le logiciel *R* « QCA ». La notation de Ragin et Fiss (2008) pour la présence ou l'absence de condition est adoptée dans cette étude. Par conséquent, les cercles pleins symbolisent la présence d'une condition, tandis que les cercles barrés représentent son absence. Les espaces vides indiquent que la présence ou l'absence d'une condition donnée n'a pas d'importance. Ainsi, cet article opte pour des solutions parcimonieuses plutôt que des solutions intermédiaires, contrairement aux approches

précédentes de FsQCA. En effet, plusieurs études méthodologiques récentes sur les méthodes QCA, dont FsQCA fait partie, préconisent l'utilisation de solutions parcimonieuses plutôt que celles intermédiaires (Baumgartner et Thiem, 2017; Thiem, 2019), du fait que les solutions intermédiaires peuvent fréquemment conduire à des erreurs causales, tandis que les solutions parcimonieuses semblent moins sujettes à s'éloigner de la vérité (Thiem, 2019). Ainsi, les solutions parcimonieuses présentant des valeurs de cohérences supérieures au seuil recommandé suggèrent qu'elles constituent déjà des conditions suffisantes pour le résultat. À contrario, les solutions intermédiaires peuvent inclure des conditions redondantes qui ne contribuent pas au résultat et ne devraient donc pas être considérées comme des causes de résultats (Thiem, 2019). Le tableau 5 présente les solutions parcimonieuses suffisantes pour la présence/absence d'une RCE élevée.

L'analyse de suffisance a révélé l'existence de deux mécanismes d'influence distincts (L1 et L2, tableau 5) à travers lesquels les entrepreneurs nouvellement démarrés combinent différents types de ressources pour atteindre des niveaux élevés de RCE. La cohérence globale de ces deux configurations de 0,803 et la couverture de 0,671 indiquent que ces deux configurations entraînent des niveaux élevés de RCE dans 80,3% du temps et couvrent 67,1% de l'ensemble des cas étudiés dans cette recherche. L'analyse de suffisance fournit également des mesures de couverture brute et unique pour chaque configuration. Elles indiquent la proportion du résultat expliquée par une configuration spécifique (couverture brute) et la proportion du résultat expliquée uniquement par cette configuration spécifique (couverture unique) (Schneider et Wagemann, 2012). Ainsi, pour la configuration L1 par exemple, il s'avère que cette solution couvre 60,2% de l'ensemble des cas, dont 22,3% de cas sont couverts uniquement par cette configuration particulière. Également, l'analyse de suffisance montre l'existence de deux configurations (L3 et L4) qui pourront conduire à l'absence d'un niveau élevé de RCE. La cohérence globale de ces deux configurations de 0,856 signifie que l'absence d'un niveau élevé de RCE revient dans 85,6% du temps à ces deux configurations. Ainsi, ces deux solutions couvrent 45,1% de l'ensemble des cas

étudiés dans cette étude. Dans l'ensemble, toutes les valeurs de cohérences et de couvertures se situent dans des fourchettes acceptables, ce qui indique que chaque configuration contribue de manière unique à expliquer la présence/absence d'un niveau élevé de RCE chez les nouveaux entrepreneurs.

Tableau 5 : Configurations suffisantes pour la présence/absence d'une RCE élevée

Configurations Conditions	RCE élevé en T2 (8 mois après)		~ RCE élevée en T2 (8 mois après)	
	L1	L2	L3	L4
<b>Capital psychologique</b>				
○ Optimisme	●			
○ Espoir		●	⊗	⊗
○ Auto-efficacité		●	●	
○ Résilience		●		●
<b>Accès aux ressources</b>				
○ Organisationnelles		●	⊗	⊗
○ Relationnelles	●		⊗	⊗
Consistency	0,814 ≥ 0, 75	0,855 ≥ 0, 75	0,878 ≥ 0,7 5	0,854 ≥ 0,75
Raw coverage	0,602	0,448	0,410	0,379
Unique coverage	0,223	0,069	0,072	0,041
Solution coverage	0,671		0,451	
Solution consistency	0,803 ≥ 0,75		0,856 ≥ 0,75	

Note : n=155 ; ● = présence de la condition ; ⊗ = absence de la condition; Espace vide = indique que la présence ou l'absence de conditions n'a pas d'importance ("don't care"); (~RCE) : absence de RCE élevée.

La première configuration, soit L1, indique que les nouveaux entrepreneurs optimistes, bénéficiant d'un accès adéquat et de qualité à des ressources relationnelles, peuvent développer une résilience élevée de leur carrière entrepreneuriale au fil du temps. Pour la deuxième configuration (L2), elle souligne que d'autres entrepreneurs



parviennent à atteindre des niveaux élevés de résilience de carrière entrepreneuriale lorsqu'ils présentent un état d'espoir, une auto-efficacité élevée, une résilience élevée et bénéficient d'un accès suffisant et de qualité à des ressources organisationnelles. En revanche, même en présence d'un niveau élevé d'auto-efficacité (L3) ou de résilience (L4), l'absence d'espoir, de ressources organisationnelles et de ressources relationnelles conduit dans 85,6% des cas à l'absence de niveaux élevés de résilience de carrière entrepreneuriale chez les nouveaux entrepreneurs. Ainsi, l'analyse de suffisance a démontré qu'aucune condition individuelle n'est seule suffisante, que ce soit pour la présence ou l'absence de niveaux élevés de RCE. Cela confirme notre première proposition de recherche selon laquelle la RCE se développe à travers une caravane de ressources, plutôt que par l'effet net et isolé d'une seule ressource. Également, il s'avère que les ressources se regroupent dans des paquets de ressources distincts, formant ainsi des configurations et menant à un niveau élevé de RCE. Ce qui confirme notre deuxième proposition de recherche.

#### *Analyse de robustesse*

Pour évaluer la solidité et la robustesse des résultats de l'analyse FsQCA, l'utilisation d'un test statistique permettant de vérifier les différentes configurations identifiées lors d'une analyse de suffisance ne sont pas le fruit du hasard (Braumoeller, 2017; Ding, 2022). Pour cette raison, nous avons suivi les recommandations de Braumoeller (2017) et avons effectué un test de permutation à l'aide du logiciel *R* « QCAfalsePositive ». Le tableau 6 présente les intervalles de confiance à 95% pour chaque degré de cohérence, permutée avec un nombre d'itérations de 10 000, des quatre configurations menant à la présence/absence d'un niveau élevé de RCE chez les nouveaux entrepreneurs. Ainsi, comme la montre les résultats, aucun des intervalles de confiance à 95 % basés sur les permutations n'incluait les cohérences brutes observées, ce qui suggère que les quatre combinaisons identifiées par l'analyse FsQCA ne sont pas probablement dues au hasard.

Tableau 6 : Test de permutation des quatre configurations

Configurations	Cohérence	IC à 95 % de cohérence		<i>p-adj</i>	<i>SE (p-adj)</i>
		(permuté)			
		LLIC	ULIC		
<b>L1</b>	0,814	0,632	0,755	0,000	0,000
<b>L2</b>	0,855	0,683	0,817	0,000	0,002
<b>L3</b>	0,878	0,661	0,822	0,000	0,000
<b>L4</b>	0,854	0,687	0,831	0,005	0,006

#### *Analyses complémentaires : analyse de régression*

Nous avons effectué une analyse linéaire afin de comparer les résultats obtenus dans l'analyse configurationnelle avec ceux d'une analyse linéaire. À cet fin, nous avons effectué une série d'analyses de régression simple et multiple dont nous avons régressé la RCE sur les cinq ressources retenues dans cette étude. Les résultats détaillés de ces analyses se trouvent dans l'annexe 2. Ainsi, prises individuellement (modèle 1 à 6), et à l'exception de l'AE, toutes les ressources ont affecté positivement et significativement la RCE des entrepreneurs nouvellement démarrés leurs entreprises en T2. Pourtant, prises ensembles (modèle 7), seules les ROrg affectent positivement et significativement la RCE en T2. Il s'avère de ces résultats que les ROrg semblent le moteur optimal de la RCE. Ce type de ressources s'avèrent suffisantes, dans une logique de causalité linéaire, pour promouvoir la RCE à long terme des entrepreneurs nouvellement démarrés, en présence d'autres ressources.

#### **Discussion, implications théoriques et pratiques**

Compte tenu des obstacles et défis auxquels les entrepreneurs doivent faire face pour prospérer dans leurs efforts entrepreneuriaux (Chadwick et Raver, 2020; White et Gupta, 2020), il n'est pas surprenant que le concept de la résilience soit intégré et étudié au domaine de l'entrepreneuriat, plus particulièrement l'étude des mécanismes qui sous-tendent le développement de la résilience chez les entrepreneurs (Hartmann et al., 2022). Poursuivre une carrière entrepreneuriale est souvent une aventure caractérisée par la présence d'adversités et d'événements perturbateurs (Ahmed et al., 2022; White

et Gupta, 2020) et qui peuvent mettre en péril la santé mentale, la pérennité de l'entreprise et l'avenir de l'entrepreneur dans cette carrière (Ahmed et al., 2022; Smida et Khelil, 2010). À cet égard, comprendre comment les entrepreneurs développent et renforcent leur capacité de répondre aux exigences de la carrière entrepreneuriale, soit la résilience, est devenu un enjeu majeur pour la recherche en entrepreneuriat.

À cet fin, plusieurs facteurs individuels et contextuels ont été identifiés comme des déterminants par lesquels un entrepreneur peut activement contribuer à l'amélioration de sa résilience face aux défis de sa carrière (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). Cependant, dans la grande majorité de ces études, les déterminants de la résilience des entrepreneurs ont été considérés comme ayant un impact linéaire direct sur cette capacité. Remettant en question cette perspective un peu *réductionniste*, nous avons essayé dans cette étude de mettre en avant la complexité inhérente au développement de la résilience, suggérant ainsi que celle-ci se forge à travers l'interaction dynamique entre plusieurs ressources personnels et contextuels. En effet, au lieu de concevoir ces déterminants comme des éléments agissant de manière isolée, nous soutenons l'idée de l'importance de considérer la synergie et les interactions entre les différents aspects individuels et contextuels pour une compréhension plus complète du développement de la résilience des entrepreneurs. Dans cette perspective, nous avons adopté le principe de la « caravane de ressources » de la théorie COR (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018) comme cadre théorique pour comprendre comment trois principales ressources à savoir le capital psychologique, les ressources relationnelles et celles organisationnelles peuvent se combiner dans des paquets de ressources, amenant par la suite au développement d'une résilience de carrière auprès d'entrepreneurs nouvellement démarrés. En mobilisant la technique d'analyse d'ensemble flou (FsQCA), les résultats obtenus remettent en question l'approche de causalité basé sur le test des relations linéaires entre la résilience des entrepreneurs et ses déterminants, montrant en réalité que les entrepreneurs combinent plusieurs types de ressources pour bâtir leur résilience de carrière. Par conséquent, cette

étude apporte plusieurs contributions théoriques et pratiques au domaine de la résilience des entrepreneurs.

Premièrement, cette recherche met en lumière que le processus qui sous-tend le développement de la résilience de carrière est en effet un processus complexe qui nécessite l'interaction de plusieurs ressources. Les résultats soutiennent le principe de « caravane des ressources » (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018), montrant que plusieurs ressources peuvent former des paquets de ressources différentes et amenant au même résultat souhaité. Nous avons identifié deux voies ou mécanismes équivalents (L1 et L2) pour bâtir la résilience de carrière des entrepreneurs. Pour la première voie (L1), il s'agit d'une combinaison d'optimisme et de ressources relationnelles. Alors que la deuxième solution (L2) se compose, en plus des ressources organisationnelles, de trois ressources du capital psychologique à savoir l'espoir, l'auto-efficacité et la résilience. Dans l'ensemble de ces deux mécanismes, les quatre ressources psychologiques constituant le capital psychologique semblent être des éléments cruciaux pour renforcer la résilience de carrière des nouveaux entrepreneurs, fournissant aux individus la force psychologique et mentale nécessaire pour faire face efficacement aux exigences liées au travail (Baron et al., 2013) et renforçant par conséquent leur résilience de carrière. Les ressources relationnelles et organisationnelles, quant à elles, constituent des facteurs essentiels pour le développement de la résilience de carrière. D'une part, les ressources relationnelles procurent un soutien émotionnel et social (Hobfoll, 2002), offrant ainsi aux entrepreneurs un accès à des conseils, des retours d'expérience, ainsi qu'à des matières premières et des fournitures, entre autres (Hanlon et Saunders, 2007). D'autre part, les ressources organisationnelles aident l'entrepreneur à développer son entreprise (Kraatz et Zajac, 2001). Cela suggère que les ressources organisationnelles fournissent au nouvel entrepreneur le financement, les connaissances et les compétences nécessaires pour bien gérer sa nouvelle entreprise, tandis que les ressources relationnelles créent un tissu social et émotionnel essentiel à la pérennité de l'entrepreneur dans sa carrière.

Ensemble, ces ressources individuelles et contextuelles offrent un soutien significatif, renforçant ainsi la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés.

Deuxièmement, nos résultats indiquent qu'un seul type de ressource, qu'il soit individuel ou contextuel, n'est pas suffisant pour bâtir une résilience de carrière entrepreneuriale. C'est plutôt la combinaison de ces différentes ressources qui peut conduire à un niveau élevé de celle-ci. En d'autres termes, les ressources individuelles, telles que l'optimisme, l'espoir, l'auto-efficacité et la résilience, doivent être complétées par des ressources contextuelles (organisationnelles ou relationnelles). Cette interaction dynamique entre les ressources individuelles et contextuelles s'avère cruciale. Les ressources individuelles fournissent la force psychologique et mentale nécessaire pour faire face aux défis, tandis que les ressources contextuelles offrent le soutien et les outils pratiques pour naviguer dans l'environnement entrepreneurial. Par exemple, un entrepreneur peut avoir un optimisme élevé, mais sans la présence de ressources relationnelles, il peut être difficile pour lui de maintenir une résilience de carrière élevée. Par conséquent, les entrepreneurs qui peuvent s'appuyer à la fois sur leurs qualités personnelles et sur un solide réseau de soutien contextuel sont mieux équipés pour résister aux pressions et aux adversités inhérentes à leur parcours entrepreneurial. Cette approche met en évidence la manière dont les différentes ressources individuelles et contextuelles se complètent ou se renforcent mutuellement de différentes manières afin de promouvoir la résilience de carrière des entrepreneurs.

Troisièmement, outre ces deux configurations, nous avons également identifié deux autres configurations (L3 et L4) susceptibles de conduire à l'absence d'un niveau élevé de résilience de carrière. Dans ces deux configurations, trois ressources à savoir l'espoir, les ressources organisationnelles et celles relationnelles figurent comme des conditions centrales. Les ressources organisationnelles offrent un soutien structurel et pratique indispensable, tandis que les ressources relationnelles fournissent un réseau de soutien émotionnel et social tout aussi vital. L'absence de ces deux types de ressources peut donc conduire à un manque de résilience de carrière. L'espoir, pour sa

part, semble être un aspect critique dans le développement de la résilience de carrière. En tant que ressource psychologique, l'espoir joue un rôle déterminant en permettant aux individus d'imaginer diverses voies pour surmonter les obstacles et maintenir une attitude positive face aux défis (Luthans et al., 2007). Sans espoir, les entrepreneurs peuvent se retrouver submergés par des sentiments de découragement et de désespoir, ce qui entrave leur capacité à rebondir face aux défis de la carrière entrepreneuriale. Ainsi, l'absence de ces trois ressources conduit systématiquement à l'absence d'une résilience de carrière entrepreneuriale.

Troisièmement, et au contraire de plusieurs recherches antérieures portées sur la résilience des entrepreneurs et qui l'ont abordé en tant que trait de personnalité stable (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020), cette étude a mobilisé la résilience de carrière entrepreneuriale, sous l'angle de l'engagement de carrière de (Carson et Bedeian, 1994), considérée ainsi comme une capacité dynamique susceptible de se développer au fil du temps (Hartmann et al., 2020). En d'autres termes, plutôt que de la considérer comme une caractéristique statique, nous la percevons comme une compétence malléable, ouverte à la croissance et à l'amélioration (*mindset*). Avec cette conception, nous nous sommes mieux placés pour évaluer les mécanismes qui sous-tendent son développement.

Quatrièmement, nos résultats ont mis en évidence l'importance des ressources relationnelles dans le développement de la résilience de carrière des entrepreneurs. Il est donc crucial de faciliter l'accès des entrepreneurs à ces ressources. En général, l'accès aux ressources est souvent difficile pour les nouveaux entrepreneurs, les obligeant fréquemment à « bricoler » pour créer quelque chose à partir de rien (Baker et Nelson, 2005). Dans ce contexte, les entrepreneurs peuvent bricoler en sollicitant de l'aide auprès de leurs relations personnelles, telles que des amis, la famille, d'autres entrepreneurs ou toute personne avec laquelle ils entretiennent une relation personnelle (Rickwood et al., 2005). Ces sources relationnelles sont potentiellement moins coûteuses, car elles tendent à être informelles, avec peu ou pas de contrepartie

financière. Cependant, ces réseaux s'accompagnent souvent d'attentes implicites et floues, pouvant créer des tensions pour l'entrepreneur (Gouldner, 1960). De plus, ces relations présentent des niveaux élevés d'interdépendance, difficiles à gérer (Shumaker et Brownell, 1984). Par exemple, Jing (2010) a constaté que les réseaux sociaux des entrepreneurs peuvent être moins coûteux à court terme, mais devenir onéreux à long terme, suggérant de ne pas trop s'y fier. Par ailleurs, pour de nombreux entrepreneurs, les sources d'aide disponibles sont moins professionnelles et peuvent ne pas être adaptées à leurs besoins (Williams et al., 2019). Dans cette perspective, les organismes de soutien aux entrepreneurs peuvent jouer un rôle clé en facilitant l'accès à des ressources relationnelles plus formelles, moins coûteuses et mieux adaptées aux besoins des entrepreneurs. Par exemple, la création de groupes de codéveloppement pourrait être particulièrement bénéfique pour ceux qui disposent d'un réseau professionnel moins solide. Ces groupes permettent aux entrepreneurs de se réunir pour partager des défis, des idées et des solutions dans un environnement collaboratif, ce qui peut renforcer leur résilience et leur capacité à surmonter les obstacles rencontrés dans leur parcours entrepreneurial.

Enfin, en plus des ressources relationnelles, ce travail a mis en lumière l'importance des ressources organisationnelles (formations, consultants, soutien financier, etc.) dans le renforcement de la résilience de carrière des entrepreneurs. Il est donc essentiel de permettre aux entrepreneurs d'accéder facilement à ces ressources. Comparativement aux sources d'aide relationnelles souvent informelles, les ressources organisationnelles tendent à être plus formelles. Ces ressources portent souvent des attentes claires en matière d'exécution du contrat, ce qui atténue les craintes d'attentes futures ambiguës. Ainsi, ce type de ressources tendent à refléter des échanges en contrepartie financière, avec des attentes limitées en matière d'implication future (Williams et al., 2019). L'accès à des ressources organisationnelles peut offrir des avantages significatifs. Par exemple, les formations et les consultations spécialisées peuvent fournir aux entrepreneurs des compétences et des connaissances essentielles pour naviguer dans les défis complexes de la gestion d'entreprise. De même, le soutien

financier peut offrir une stabilité et une capacité d'investissement cruciales pour le développement et la croissance de l'entreprise. Cependant, ces sources ont tendance à être plus coûteuses, surtout pour les entrepreneurs nouvellement démarrés. Pour cette raison, les organismes de soutien aux entrepreneurs devraient envisager des moyens de rendre ces ressources plus accessibles et abordables. Cela pourrait inclure, par exemple, des subventions et des prêts à faible intérêt. En facilitant l'accès à ces ressources organisationnelles, on peut aider les entrepreneurs à renforcer leur résilience de carrière, à améliorer la performance de leurs entreprises, et à augmenter leurs chances de réussite entrepreneuriale à long terme. De plus, les initiatives visant à informer les entrepreneurs sur l'existence et les avantages de ces ressources sont cruciales. Des campagnes de sensibilisation et des programmes éducatifs peuvent jouer un rôle important pour s'assurer que les entrepreneurs connaissent et utilisent les ressources organisationnelles disponibles pour eux.

### **Limites et pistes de recherche futures**

Bien évidemment, il existe des limites associées à cette recherche qu'il convient de souligner. Tout d'abord, il était difficile et irréaliste de conserver l'échantillon complet tout au long d'un processus de collecte de données d'enquête de 8 mois. Parmi les 360 entrepreneurs ayant répondu à la première phase de collecte, seulement 43,05 % ont fourni des réponses complètes pendant les deux phases de l'étude. L'analyse configurationnelle d'ensemble flou nécessitait des données complètes pour chaque participant, ce qui a réduit notre échantillon final à 155 entrepreneurs. Bien que la majorité n'aient pas répondu ou aient fourni des réponses incomplètes, la vérification de l'existence potentielle d'un biais d'attrition, effectuée par la comparaison des participants de l'enquête initiale et finale, n'a révélé aucune différence significative entre les deux échantillons.

Une autre limite concerne la fiabilité de l'échelle de l'auto-efficacité. En effet, nous avons utilisé une mesure valide de celle-ci, souvent utilisée dans le cadre d'une mesure de capital psychologique multidimensionnelle plus large (Lorenz et al., 2016).



Le coefficient alpha de 0,377 était inférieur à la valeur recommandée de 0,70 (Vaske et al., 2017). Toutefois, cette échelle a démontré une fiabilité composite de 0,719, supérieure au seuil recommandé de 0,7 (Peterson et Kim, 2013). De plus, les charges factorielles de l'ensemble des items étaient toutes supérieures au seuil d'acceptabilité de 0,5. Sans oublier que l'analyse factorielle confirmatoire de notre modèle à 7 facteurs (M1 tableau 1) a montré un très bon ajustement aux données. Toutes ces preuves nous ont amenés à conserver cette construction dans les analyses configurationnelles. Cela dit, nous suggérons que les futurs chercheurs envisagent d'autres mesures d'auto-efficacité, et recommandons l'utilisation de mesures spécifiques à l'auto-efficacité entrepreneuriale, plutôt que des mesures générales d'auto-efficacité.

Il est également crucial de noter que notre échantillon est majoritairement composé de femmes, ce qui peut restreindre la généralisation des résultats à l'ensemble de la population des entrepreneurs ayant récemment démarré leur entreprise. Néanmoins, nous avons suffisamment d'hommes dans l'échantillon pour permettre une analyse équilibrée.

Enfin, il convient de souligner que l'intervalle de temps de 8 mois adopté dans cette étude longitudinale est arbitraire. Nos résultats suggèrent que cet intervalle est approprié, mais il est légitime de se demander si une période plus courte aurait été plus pertinente, ou au contraire, s'il aurait été préférable d'envisager une période plus longue.

## Références

- Adomako, S., Danso, A., Boso, N., et Narteh, B. (2018). Entrepreneurial alertness and new venture performance: Facilitating roles of networking capability. *International Small Business Journal*, 36(5), 453-472. <https://doi.org/10.1177/0266242617747667>
- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., et Williams, T. A. (2022). Integrating Psychological Resilience, Stress, and Coping in Entrepreneurship: A Critical Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 497-538. <https://doi.org/10.1177/10422587211046542>
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., et Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.004>
- Andrews, R., Beynon, M. J., et McDermott, A. M. (2016). Organizational Capability in the Public Sector: A Configurational Approach. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 26(2), 239-258. <https://doi.org/10.1093/jopart/muv005>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., et Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., et Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Baker, T., et Nelson, R. E. (2005). Creating Something from Nothing: Resource Construction through Entrepreneurial Bricolage. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 329-366. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.329>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. W.H. Freeman.

- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643-650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Baron, R. A., Franklin, R. J., et Hmieleski, K. M. (2013). 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. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Barton, H., et Beynon, M. J. (2015). Do the citizens of Europe trust their police? *International Journal of Emergency Services*, 4(1), 65-85. <https://doi.org/10.1108/IJES-09-2014-0013>
- Baum, J. R., Locke, E. A., et Smith, K. G. (2001). A Multidimensional Model of Venture Growth. *Academy of Management Journal*, 44(2), 292-303. <https://doi.org/10.5465/3069456>
- Baumgartner, M., et Thiem, A. (2017). Often Trusted but Never (Properly) Tested: Evaluating Qualitative Comparative Analysis. *Sociological Methods & Research*, 49(2), 279-311. <https://doi.org/10.1177/0049124117701487>
- Beynon, M. J., Jones, P., et Pickernell, D. (2016). Country-based comparison analysis using FsQCA investigating entrepreneurial attitudes and activity. *Journal of Business Research*, 69(4), 1271-1276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.091>
- Bimrose, J., et Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Borg, N., Scott-Young, C. M., Naderpajouh, N., et Borg, J. (2023). Surviving adversity: personal and career resilience in the AEC industry during the COVID-19 pandemic. *Construction Management and Economics*, 41(5), 361-378. <https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2096250>
- Braumoeller, B. F. (2017). Guarding Against False Positives in Qualitative Comparative Analysis. *Political Analysis*, 23(4), 471-487. <https://doi.org/10.1093/pan/mpv017>
- Candeias Fernandes, A. J., et Franco, M. (2022). The role of entrepreneurial resilience in forms of collaboration: a systematic literature review with bibliometric

- analyses. *EuroMed Journal of Business*, 17(4), 752-789.  
<https://doi.org/10.1108/EMJB-05-2021-0075>
- Carson, K. D., et Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Çavuş, M. F., et Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Chadwick, I. C., et Raver, J. L. (2020). Psychological resilience and its downstream effects for business survival in nascent entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(2), 233-255.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1042258718801597>
- Chavez, J. (2016). The personality characteristics of an entrepreneur and their effects on the performance of a new business venture.
- Chen, C. C., Greene, P. G., et Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295-316. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(97\)00029-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00029-3)
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., et Sanderson, K. (2012). Psychological distress and related work attendance among small-to-medium enterprise owner/managers: literature review and research agenda. *International Journal of Mental Health Promotion*, 14(4), 219-236.  
<https://doi.org/10.1080/14623730.2013.771036>
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 3-23). John Wiley & Sons, Inc.
- Ding, H. (2022). What kinds of countries have better innovation performance?—A country-level FsQCA and NCA study. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100215. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100215>

- Dul, J. (2016). Identifying single necessary conditions with NCA and FsQCA. *Journal of Business Research*, 69(4), 1516-1523. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.134>
- Fourie, C., et Van Vuuren, L. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Fowler, D. R., Weber, E. N., Klappa, S. P., et Miller, S. A. (2017). Replicating future orientation: Investigating the constructs of hope and optimism and their subscales through replication and expansion. *Personality and Individual Differences*, 116, 22-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.010>
- Frese, M., et Gielnik, M. M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(Volume 1, 2014), 413-438. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>
- Gallagher, M. W., et Lopez, S. J. (2009). Positive expectancies and mental health: Identifying the unique contributions of hope and optimism. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 548-556. <https://doi.org/10.1080/17439760903157166>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Gowan, M. A., Craft, S. L. S., et Zimmermann, R. A. (2000). Response to Work Transitions by United States Army Personnel: Effects of Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Resilience. *Psychological Reports*, 86(3), 911-921. <https://doi.org/10.2466/pr0.2000.86.3.911>
- Guo, Y.-f., Luo, Y.-h., Lam, L., Cross, W., Plummer, V., et Zhang, J.-p. (2018). Burnout and its association with resilience in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(1-2), 441-449. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.13952>
- Haddoud, M. Y., Onjewu, A.-K. E., Al-Azab, M. R., et Elbaz, A. M. (2022). The psychological drivers of entrepreneurial resilience in the tourism sector. *Journal of Business Research*, 141, 702-712. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.069>

- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., et Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334-1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Han, Y., Chaudhury, T., et Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects of Career Success and Work Stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353. <https://doi.org/10.1177/0894845319851875>
- Hanlon, D., et Saunders, C. (2007). Marshaling Resources to Form Small New Ventures: Toward a More Holistic Understanding of Entrepreneurial Support. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(4), 619-641. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00191.x>
- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., et Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of Small Business Management*, 60(5), 1041-1079. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.2024216>
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., et Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Hirsch, J. K., Conner, K. R., et Duberstein, P. R. (2007). Optimism and Suicide Ideation Among Young Adult College Students. *Archives of Suicide Research*, 11(2), 177-185. <https://doi.org/10.1080/13811110701249988>
- Hmieleski, K. M., Carr, J. C., et Baron, R. A. (2015). Integrating Discovery and Creation Perspectives of Entrepreneurial Action: The Relative Roles of Founding CEO Human Capital, Social Capital, and Psychological Capital in Contexts of Risk Versus Uncertainty. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(4), 289-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/sej.1208>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress. In. Plenum.

- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of Resources and Disaster in Cultural Context: The Caravans and Passageways for Resources. *Psychiatry, 75*(3), 227-232. <https://doi.org/10.1521/psyc.2012.75.3.227>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., et Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(Volume 5, 2018), 103-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Jiang, T.-H., Chen, S.-L., et Chen, J. K. C. (2016). Examining the role of behavioral intention on multimedia teaching materials using FSQCA. *Journal of Business Research, 69*(6), 2252-2258. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.038>
- Jing, Z. (2010). The problems of using social networks in entrepreneurial resource acquisition. *International Small Business Journal, 28*(4), 338-361. <https://doi.org/10.1177/0266242610363524>
- Kale, S., et Arditi, D. (1998). Business Failures: Liabilities of Newness, Adolescence, and Smallness. *Journal of Construction Engineering and Management, 124*(6), 458-464. [http://dx.doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9364\(1998\)124:6\(458\)](http://dx.doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9364(1998)124:6(458))
- Kelberer, L. J. A., Kraines, M. A., et Wells, T. T. (2018). Optimism, hope, and attention for emotional stimuli. *Personality and Individual Differences, 124*, 84-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.003>
- Korber, S., et McNaughton, R. B. (2018). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 24*(7), 1129-1154. <https://doi.org/10.1108/IJEER-10-2016-0356>

- Kossek, E. E., et Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational Approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 00-00. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1159878>
- Kraatz, M. S., et Zajac, E. J. (2001). How Organizational Resources Affect Strategic Change and Performance in Turbulent Environments: Theory and Evidence. *Organization Science*, 12(5), 632-657. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.5.632.10088>
- Lee, J., et Wang, J. (2017). Developing entrepreneurial resilience: implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*, 41(6), 519-539. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2016-0090>
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., et Carr, J. C. (2020). Stress Events Theory: A Theoretical Framework for Understanding Entrepreneurial Behavior. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, & C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (Vol. 18, pp. 35-63). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018003>
- Liguori, E., Winkler, C., Vanevenhoven, J., Winkel, D., et James, M. (2020). Entrepreneurship as a career choice: intentions, attitudes, and outcome expectations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(4), 311-331. <https://doi.org/10.1080/08276331.2019.1600857>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 55-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00516.x>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., et Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLOS ONE*, 11(4), e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., et Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>



- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., et Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., et Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., et Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Luthans, F., et Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(Volume 4, 2017), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., et Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, F., Youssef, C. M., et Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., et Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>
- Margheritti, S., Negrini, A., et Miglioretti, M. (2023). Can psychological capital promote safety behaviours? A systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(4), 1451-1459. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2135285>
- Markman, G. D., Baron, R. A., et Balkin, D. B. (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking

- [<https://doi.org/10.1002/job.305>]. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.305>
- Misangyi, V. F., Greckhamer, T., Furnari, S., Fiss, P. C., Crilly, D., et Aguilera, R. (2016). Embracing Causal Complexity: The Emergence of a Neo-Configurational Perspective. *Journal of Management*, 43(1), 255-282. <https://doi.org/10.1177/0149206316679252>
- Mishra, P., et McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207-234.
- Neumann, T. (2021). The impact of entrepreneurship on economic, social and environmental welfare and its determinants: a systematic review. *Management Review Quarterly*, 71(3), 553-584. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00193-7>
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., et Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 403-419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., et Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nikou, S., Mezei, J., Liguori, E. W., et El Tarabishy, A. (2022). FsQCA in entrepreneurship research: Opportunities and best practices. *Journal of Small Business Management*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2147190>
- Nimmi, P. M., Kuriakose, V., Donald, W. E., et Muhammed Nowfal, S. (2021). HERO elements of Psychological Capital: Fostering career sustainability via resource caravans. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 199-210. <https://doi.org/10.1177/10384162211066378>
- Noe, R. A., Noe, A. W., et Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90049-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90049-8)
- Obschonka, M., Hahn, E., et Bajwa, N. u. H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and

- career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.003>
- Pappas, I. O., et Woodside, A. G. (2021). Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (FsQCA): Guidelines for research practice in Information Systems and marketing. *International Journal of Information Management*, 58, 102310. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102310>
- Patala, S., Juntunen, J. K., Lundan, S., et Ritvala, T. (2021). Multinational energy utilities in the energy transition: A configurational study of the drivers of FDI in renewables. *Journal of International Business Studies*, 52(5), 930-950. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00387-x>
- Pease, P., et Cunningham, J. (2016, 4th - 8th September 2016). *Entrepreneurial psychological capital: A different way of understanding entrepreneurial capacity*. In British Academy of Management Conference: Thriving in Turbulent Times (BAM 2016), Newcastle upon Tyne, UK.
- Pérez Alonso, M. A., et Moreno de Castro, B. A. (2020, 2020//). Resilience and Entrepreneurship, Aligning Theoretical and Methodological Approaches. Eurasian Business Perspectives, Cham.
- Peterson, R. A., et Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 194-198. <https://doi.org/10.1037/a0030767>
- Preston, A., Rew, L., et Young, C. C. (2021). A Systematic Scoping Review of Psychological Capital Related to Mental Health in Youth. *The Journal of School Nursing*, 39(1), 72-86. <https://doi.org/10.1177/10598405211060415>
- Ragin, C. C. (2000). *Fuzzy-set social science*. University of Chicago Press.
- Ragin, C. C. (2009). *Redesigning social inquiry: Fuzzy sets and beyond*. University of Chicago Press.
- Ragin, C. C., et Fiss, P. C. (2008). Net effects analysis versus configurational analysis: An empirical demonstration. *Redesigning social inquiry: Fuzzy sets and beyond*, 240, 190-212.

- Rickwood, D., Deane, F. P., Wilson, C. J., et Ciarrochi, J. (2005). Young people's help-seeking for mental health problems. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4(3), 218-251. <https://doi.org/10.5172/jamh.4.3.218>
- Roche, M., Haar, J. M., et Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Schneider, C. Q., et Wagemann, C. (2012). *Set-theoretic methods for the social sciences: A guide to qualitative comparative analysis*. Cambridge University Press.
- Shumaker, S. A., et Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1005762ar>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., et Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Stajkovic, A. D., et Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Stajkovic, A. D., et Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)

- Ten Brummelhuis, L. L., et Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thiem, A. (2019). Beyond the Facts: Limited Empirical Diversity and Causal Inference in Qualitative Comparative Analysis. *Sociological Methods & Research*, 51(2), 527-540. <https://doi.org/10.1177/0049124119882463>
- Tusaie-Mumford, K. R. (2001). *Psychosocial resilience in rural adolescents: Optimism, perceived social support and gender differences*. University of Pittsburgh.
- Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., et Lyon, S. J. (2012). Life After Business Failure: The Process and Consequences of Business Failure for Entrepreneurs. *Journal of Management*, 39(1), 163-202. <https://doi.org/10.1177/0149206312457823>
- Urbano, D., Aparicio, S., et Audretsch, D. (2019). Twenty-five years of research on institutions, entrepreneurship, and economic growth: what has been learned? *Small Business Economics*, 53(1), 21-49. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0038-0>
- van Praag, C. M., et Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351-382. <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9074-x>
- Vaske, J. J., Beaman, J., et Sponarski, C. C. (2017). Rethinking Internal Consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure Sciences*, 39(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>
- Vilariño del Castillo, D., et Lopez-Zafra, E. (2022). Antecedents of psychological Capital at Work: A Systematic Review of Moderator–mediator Effects and a New Integrative Proposal. *European Management Review*, 19(1), 154-169. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/emre.12460>
- Vis, B. (2012). The Comparative Advantages of FsQCA and Regression Analysis for Moderately Large-N Analyses. *Sociological Methods & Research*, 41(1), 168-198. <https://doi.org/10.1177/0049124112442142>
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., et Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87.

- Welter, C., et Scrimshire, A. (2021). The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing Insights*, 16, e00267. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00267>
- White, J. V., et Gupta, V. K. (2020). Stress and Well-Being in Entrepreneurship: A Critical Review and Future Research Agenda. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, & C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (Vol. 18, pp. 65-93). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018004>
- Williams, E. N., Munyon, T. P., et Fuller, R. M. (2019). Givers, Takers, and New Venture Makers: Why Help-Seeking Processes Are Critical (and Different) for Entrepreneurs. In A. Caputo & M. M. Pellegrini (Eds.), *The Anatomy of Entrepreneurial Decisions: Past, Present and Future Research Directions* (pp. 117-143). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1_6)
- Yuan, Z., Zhang, X., Wang, F., Jin, M., Teng, M., He, H., et Wang, J. (2023). Levels of psychological capital among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 70(1), 89-96. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/inr.12803>
- Zhao, H., Seibert, S. E., et Hills, G. E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., et Park, I.-J. (2020). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>

*Annexe 1 : Fiabilité et validité convergente des concepts*

	Charge factorielle (FC)	Alpha de Cronbach ( $\alpha$ )	Fiabilité composite (CR)	AVE
<b>Optimisme en T1</b>				
Si je devais me retrouver en mauvaise position, je pourrais penser à plusieurs façons de m'en sortir	0,832			
En ce moment, je considère que je réussis très bien	0,802	0,761	0,867	0,685
Je peux penser à plusieurs façons d'atteindre mes buts actuels	0,848			
<b>Espoir en T1</b>				
Je suis impatient de voir ce que la vie m'apportera	0,842			
L'avenir me réserve encore beaucoup de bonnes choses	0,935	0,868	0,922	0,797
De façon générale, je m'attends à ce qu'il m'arrive plus de bonnes choses que de mauvaises	0,899			
<b>Auto-efficacité en T1</b>				
Parfois, je me force à faire des choses, que j'en ai envie ou non	0,588			
Quand je suis dans une situation difficile, je peux généralement trouver un moyen de m'en sortir	0,759	<u>0,377</u>	0,719	<u>0,463</u>
C'est correct s'il y a des gens qui ne m'aiment pas	0,684			
<b>Resilience en T1</b>				
Je suis confiant de pouvoir faire face efficacement à des événements inattendus	0,881			
Je peux résoudre la plupart des problèmes si j'y investis les efforts nécessaires	0,866	0,832	0,902	0,754
Je peux demeurer calme face à des difficultés parce que je peux compter sur mes capacités d'adaptation	0,858			
<b>Ressources organisationnelles en T1</b>				
Des services-conseils de qualité	0,887			
De la formation utile et de qualité	0,840	0,779	0,863	0,616
De la rétroaction de qualité sur mon projet	0,794			
Du soutien financier suffisant à des conditions adéquates	0,584			
<b>Ressources relationnelles en T1</b>				
Des contacts d'affaires de qualité	0,715			
Du soutien émotionnel de qualité	0,796	0,712	0,839	0,636
Des occasions riches pour échanger avec d'autres entrepreneurs	0,874			
<b>Résilience de carrière entrepreneuriale (T2 : 8 mois après)</b>				
Les coûts associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands	0,884			
Considérant les problèmes que je rencontre dans la carrière d'entrepreneur, je me demande parfois si j'en retire des bénéfices suffisants	0,938	0,945	0,960	0,859
Considérant les problèmes associés à cette carrière, je me demande parfois si le fardeau personnel en vaut la peine	0,958			
Les désagréments associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands	0,925			

## Annexe 2: Résultats des régressions simples et multiples

Résilience de carrière des nouveaux entrepreneurs (RCE) en T2 (8 mois après)														
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5		Modèle 6		Modèle 7	
	Std $\beta$	SD	Std $\beta$	SD	Std $\beta$	SD	Std $\beta$	SD	Std $\beta$	SD	Std $\beta$	SD	Std $\beta$	SD
Constant	-0,013	0,077	-0,016	0,078	-0,012	0,080	-0,011	,079	-0,014	0,075	-0,013	0,076	-0,015	0,076
e														
Sexe	0,026	0,079	0,039	0,079	0,054	0,080	0,063	,079	0,010	0,076	-0,004	0,078	-0,006	0,079
Âge	0,049	0,078	0,052	0,079	0,048	0,081	0,031	,080	0,066	0,076	0,044	0,077	0,062	0,078
Éducation	0,117	0,079	0,147 <sup>†</sup>	0,079	0,164*	0,080	0,139 <sup>†</sup>	,080	0,130 <sup>†</sup>	0,076	0,137 <sup>†</sup>	0,077	0,115	0,078
OPT (T1)	<b>0,247*</b>	<b>0,080</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,088	0,104
ESP (T1)	-	-	<b>0,213**</b>	<b>0,082</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	0,038	0,106
AE (T1)	-	-	-	-	0,041	0,081	-	-	-	-	-	-	-0,007	0,095
RES (T1)	-	-	-	-	-	-	<b>0,166*</b>	<b>0,080</b>	-	-	-	-	-0,008	0,109
ROrg (T1)	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0,342**</b>	<b>0,077</b>	-	-	<b>0,236*</b>	<b>0,110</b>
RRel (T1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>0,301**</b>	<b>0,078</b>	0,084	0,113
R <sup>2</sup>	0,90		0,073		0,033		0,059		0,146		0,119		0,161	
F	3,674**		2,955*		1,274		2,326 <sup>†</sup>		6,372**		5,019**		3,078**	
Sig. (F)	0,007		0,022		0,283		0,059		0,000		0,001		0,002	

Note : <sup>†</sup>p ≤ 0,10; \* p ≤ 0,05; \*\* p ≤ 0,01; n = 155; SD = Écart-type.



## **SIXIÈME CHAPITRE**

### **DISCUSSION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS, LIMITES ET PISTES DE RECHERCHES FUTURES**

Ce dernier chapitre de cette thèse se penche sur une discussion générale des résultats obtenus à partir de nos différentes analyses (section 1), des contributions théoriques (section 2) et managériales (section 3), et enfin, des limites et perspectives de recherches futures (section 4).

#### **1. DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE**

##### **1.1. Stress, satisfaction au travail et résilience de carrière**

Commençons par examiner une question cruciale et controversée dans la recherche en entrepreneuriat, à savoir si le stress réduit la satisfaction des entrepreneurs. Bien que la réponse sur cette question puisse s'avérer simple, la réalité est plus complexe. En entreprenant ce travail de thèse, nous avons rencontré un obstacle majeur concernant la relation entre le stress et la satisfaction des entrepreneurs. Sur le plan théorique, toutes les approches expliquant le processus d'émergence et d'influence du stress considèrent ce dernier comme un facteur ayant des effets néfastes sur la satisfaction des individus et leur bien-être en général. Cependant, les études empiriques menées dans le contexte entrepreneurial montrent des résultats mitigés, voire contradictoires, quant à l'impact du stress sur le bien-être et la satisfaction des entrepreneurs.

D'une part, certaines études indiquent que le stress a des effets négatifs sur la satisfaction et le bien-être des entrepreneurs (Baron et al., 2016 ; Chay, 1993 ; Parslow et al., 2004 ; Kwan et al., 2012 ; Kibler et al., 2019 ; Tetrick et al., 2000). D'autre part, d'autres recherches montrent que le stress peut avoir des effets plutôt positifs pour

l'entrepreneur et son entreprise (Lerman et al., 2021 ; White et Gupta, 2020). Selon cette dernière perspective, le stress peut favoriser la croissance et la réalisation des objectifs, rendant l'entrepreneuriat gratifiant tant sur le plan personnel que professionnel (Cardon et Patel, 2015 ; Hessels et al., 2017).

En outre, des études comparant le stress des entrepreneurs à celui des employés ont montré que les entrepreneurs ressentent généralement plus de stress que les employés (Buttner, 1992; Cardon et Patel, 2015; Jamal, 1997; Lewin-Epstein et Yuchtman-Yaar, 1991), ce qui laisse penser qu'ils éprouvent des niveaux faibles de satisfaction et de bien-être que ceux qui ont un emploi. Or, il apparaît, paradoxalement, que les entrepreneurs déclarent des niveaux de satisfaction significativement plus élevés comparativement aux employés (Blanchflower, 2000; Hundley, 2001; Katz, 1993; Millán et al., 2013). Ces résultats contradictoires donnent l'impression que les entrepreneurs échappent à la règle générale et que les approches théoriques traditionnelles peuvent ne pas être les plus appropriées pour aborder le stress de cette catégorie d'individus.

Néanmoins, les résultats de cette thèse ont confirmé la relation théorique entre le stress et la satisfaction des individus, démontrant que le stress des entrepreneurs contribue effectivement à diminuer celle-ci, et que les entrepreneurs ne font pas exception. Nos résultats montrent que le stress perçu par les entrepreneurs a eu un impact négatif sur leur satisfaction au travail ( $\beta = -0,33$ ,  $p\text{-value} = 0,00$ ), un indicateur clé de leur bien-être au travail. Cette baisse de satisfaction au travail due au stress peut être expliquée par deux raisons principales. Tout d'abord, l'insatisfaction au travail pourrait survenir parce que les entrepreneurs tendent à attribuer leur stress à leur travail. En d'autres termes, ils considèrent leur environnement de travail comme la source principale de leur stress, ce qui les conduit à une évaluation négative de leur satisfaction au travail. Ensuite, un niveau élevé de stress au travail réduit leur volonté de s'engager, car le stress est physiquement et émotionnellement exigeant, entraînant une diminution des niveaux d'énergie (Crawford et al., 2010). Les entrepreneurs fatigués manquent

souvent de l'énergie mentale et physique nécessaire pour remplir efficacement leurs rôles entrepreneuriaux. Cela se traduit finalement par de mauvaises performances, la non-réalisation des objectifs et, par conséquent, une insatisfaction au travail.

La question légitime et logique qu'on peut poser maintenant est la suivante : si le stress impacte négativement la satisfaction des entrepreneurs au travail, comment peut-on expliquer alors les résultats mitigés et contradictoires dans les recherches antérieures ? En effet, White et Gupta (2020), en commentant ces résultats contradictoires, ont proposé l'existence de modérateurs, suggérant que « *les résultats mitigés indiquent que les effets [du stress] peuvent varier en fonction de facteurs personnels* ». Nos résultats confirment cette hypothèse, démontrant un effet modérateur de la résilience de carrière des entrepreneurs sur la relation entre le stress perçu par ceux-ci et leur satisfaction au travail. En effet, nous avons trouvé que les entrepreneurs dotés d'une résilience de carrière élevée maintiennent des niveaux élevés de satisfaction au travail indépendamment du niveau de stress perçu. Pour ces entrepreneurs, l'effet du stress est presque nul ( $\beta = -0,01$ , IC (95%) = [-0,22; 0,20]). En revanche, les entrepreneurs avec une faible résilience de carrière voient leur satisfaction au travail diminuer à mesure que le stress perçu augmente ( $\beta = -0,31$ , IC (95%) = [-0,50; -0,13]). Ces résultats expliquent pourquoi, malgré un stress souvent présent (Uy et al., 2013), les entrepreneurs peuvent ressentir des niveaux élevés de satisfaction.

Les résultats de cette étude ont également montré que la résilience de carrière des entrepreneurs joue un rôle crucial qui va au-delà de l'atténuation des effets du stress perçu sur leur satisfaction au travail. Elle peut même favoriser la satisfaction des entrepreneurs dans des conditions stressantes, telles que celles engendrées par la pandémie de COVID-19. En effet, nos résultats indiquent qu'en pleine pandémie, la résilience de carrière affecte positivement et significativement la satisfaction des entrepreneurs au travail ( $\beta = 0,49$ , p-value = 0,00). Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que la résilience de carrière influence la manière dont les entrepreneurs interprètent les adversités et les situations stressantes, les poussant à les percevoir

comme des défis à relever plutôt que comme des menaces frustrantes. De plus, les entrepreneurs résilients face aux adversités de leur carrière sont susceptibles de posséder des schémas de pensée inhabituels, créatifs, flexibles et innovants (Fredrickson et al., 2003), leur permettant de naviguer les défis de leur carrière et de poursuivre leurs objectifs, ce qui peut se traduire par un sentiment de satisfaction au travail.

## **1.2. Stress, satisfaction au travail, poursuite en entrepreneuriat et résilience de carrière**

Une autre question à laquelle nous avons tenté de répondre dans ce travail est de savoir si le stress peut conduire un entrepreneur à abandonner sa carrière entrepreneuriale. Autrement dit, le stress des entrepreneurs peut-il entraver la poursuite des entrepreneurs dans la carrière entrepreneuriale ? En effet, les études sur l'échec entrepreneurial indiquent qu'une proportion importante de nouveaux entrepreneurs échouent et mettent fin à leur aventure en entrepreneuriat très tôt (Baldwin et al., 2000 ; Lee et al., 2011 ; Ucbasaran et al., 2012). Les raisons théoriques les plus couramment avancées pour expliquer ce taux élevé d'échec stipulent que ces entrepreneurs dirigent souvent des entreprises nouvelles, généralement de taille petites, accablées par le handicap de la nouveauté (*liability of newness*) (Stinchcombe, 1965) ainsi que par le handicap de la petite taille (*liability of smallness*) (Aldrich et Auster, 1986). Ces deux handicaps traduisent le manque de visibilité à long terme et d'expérience, au manque ou à la faible légitimité des nouvelles entreprises auprès des parties prenantes externes (tels que les fournisseurs, les bailleurs de fonds, les banques, etc.), aux routines organisationnelles sous-développées et au manque des ressources financières et managériales pour concurrencer les entreprises établies (Breivik-Meyer et al., 2020; Ucbasaran et al., 2012). Pourtant, quelques recherches récentes ont avancé que le stress peut également être une raison expliquant l'abandon entrepreneurial, en augmentant l'intention de quitter l'entrepreneuriat (Lindblom et al., 2020) ou en affectant la sortie effective des nouveaux entrepreneurs de l'entrepreneuriat (Smida et Khelil, 2010).

Dans notre étude, nous avons trouvé que le stress perçu par les entrepreneurs impacte négativement et indirectement leur intention de demeurer dans l'entrepreneuriat ( $\beta = -0,20$ , IC (95%) = [-0,35; -0,08]), en diminuant leur satisfaction au travail. Cependant, le stress à lui seul ne semble pas constituer une raison suffisante pour entraver la poursuite d'une carrière entrepreneuriale, car son impact direct sur l'intention de rester en entrepreneuriat n'est pas significatif ( $\beta = -0,12$ , p-value = 0,20). Ces résultats suggèrent que le stress peut conduire à une insatisfaction au travail qui, à son tour, peut engendrer une réflexion quant à un éventuel sortie de carrière entrepreneuriale.

Si le stress peut conduire à une éventuelle sortie de la carrière entrepreneuriale, comment les entrepreneurs peuvent-ils contrer cet effet ? C'est une question à laquelle nous avons également répondu dans ce travail de thèse, une question qui, à notre connaissance, n'a pas été abordée auparavant dans les recherches en entrepreneuriat. En effet, nos résultats montrent que la résilience de carrière des entrepreneurs modère l'effet indirect du stress sur l'intention de rester entrepreneur, en passant par la satisfaction au travail. L'impact indirect du stress sur cette intention semble dépendre du niveau de résilience de carrière des entrepreneurs. Ainsi, les entrepreneurs ayant un niveau élevé de résilience ne subissent pas les conséquences négatives indirectes du stress sur leur intention de rester en entrepreneuriat, leur résilience de carrière modérant complètement cet effet indirect ( $\beta = 0,00$  ; IC à 95% = [-0,06 ; 0,06]). En revanche, chez les entrepreneurs avec une faible résilience de carrière, le stress exerce un effet indirect négatif significatif sur leur intention de poursuivre dans la carrière entrepreneuriale ( $\beta = -0,13$  ; IC à 95% = [-0,26 ; -0,03]).

En outre, tout comme son impact sur la satisfaction au travail, il apparaît que la résilience de carrière des entrepreneurs peut soutenir leur intention de demeurer dans l'entrepreneuriat, en présence d'événements stressants. Nos résultats montrent que la résilience de carrière des entrepreneurs impacte positivement et significativement leur intention de poursuivre en entrepreneuriat, que ce soit directement ( $\beta = 0,33$ , p-value = 0,00) ou indirectement, en passant par la satisfaction au travail ( $\beta = 0,19$  ; IC à 95% =

[0,06 ; 0,36]). Ces résultats suggèrent que la résilience de carrière des entrepreneurs est un facteur déterminant dans la poursuite d'une carrière entrepreneuriale. Les entrepreneurs dotés d'une grande résilience sont mieux équipés pour faire face aux défis et aux obstacles qui se présentent, ce qui leur permet de maintenir un haut niveau de satisfaction au travail et une forte intention de continuer dans l'entrepreneuriat.

En plus de ces résultats importants, notre étude a révélé un fait saillant : le stress peut devenir un *eustress*, c'est-à-dire un stress positif, qui stimule la volonté des nouveaux entrepreneurs de continuer dans leur carrière entrepreneuriale. En présence d'une résilience de carrière et une satisfaction au travail, le stress a eu un impact positif et significatif sur l'intention de rester en entrepreneuriat parmi les entrepreneurs nouvellement démarrés ( $\beta = 0,13$ ,  $p$ -value = 0,07, significatif au seuil de 10 %). Par définition, l'*eustress* ou « bon stress » (Tikkamäki et al., 2016) se réfère à une perception positive des facteurs de stress (Le Fevre et al., 2003). Contrairement au stress négatif, appelé également *détresse* et qui peut épuiser et décourager, l'*eustress* motive et dynamise les entrepreneurs, les incitant à relever des défis et à poursuivre leurs objectifs avec détermination (Tikkamäki et al., 2016). Nos résultats indiquent que les entrepreneurs capables de sentir un *eustress* sont ceux qui possèdent une résilience de carrière entrepreneuriale et une satisfaction au travail. Cette combinaison leur permet de voir les obstacles comme des opportunités de croissance plutôt que comme des menaces. La résilience de carrière et la satisfaction au travail créent ensemble un environnement psychologique favorable où le stress est perçu comme un stimulant pour la poursuite en entrepreneuriat plutôt que comme une contrainte.

### **1.3. Bâtir la résilience de carrière des entrepreneurs : vers une perspective de caravane de ressources**

Compte tenu de l'importance de la résilience dans l'adaptation au stress et aux situations stressantes, il est légitime d'explorer les facteurs susceptibles de la développer et de la renforcer. Pour ce faire, le principe de caravane de ressources de la

théorie COR a été adopté, suggérant que la résilience d'un individu découle de l'interaction dynamique entre plusieurs ressources individuelles et contextuelles (Hobfoll, 2002). Selon cette théorie, les ressources se regroupent et agissent ensemble en « caravanes de ressources » (Hobfoll, 2002, 2012; Hobfoll et al., 2018). Les résultats de cette étude ont confirmé l'approche de la caravane de ressources de la théorie COR, révélant quatre combinaisons de ressources pouvant conduire à la présence ou à l'absence d'un niveau élevé de résilience de carrière chez les entrepreneurs. Nos analyses ont montré qu'une combinaison d'optimisme et de ressources relationnelles est suffisante pour bâtir une résilience de carrière entrepreneuriale. De même, une combinaison de ressources psychologiques, comprenant l'espoir, l'auto-efficacité et la résilience, ainsi que des ressources organisationnelles, est également suffisante pour le développement de la résilience de carrière entrepreneuriale. Cependant, dans les deux configurations associées à l'absence de résilience de carrière, l'absence d'espoir, de ressources organisationnelles et relationnelles est toujours liée à l'absence de résilience de carrière.

Les quatre ressources psychologiques constituant le capital psychologique, à savoir l'optimisme, l'espoir, la résilience et l'auto-efficacité, semblent être des éléments cruciaux pour renforcer la résilience de carrière des nouveaux entrepreneurs. En effet, ces ressources fournissent aux individus la force psychologique et mentale nécessaire pour faire face efficacement aux exigences liées au travail (Baron et al., 2013) renforçant ainsi leur résilience de carrière. Par exemple, les individus ayant un haut niveau d'auto-efficacité croient qu'ils peuvent réaliser tout ce qu'ils entreprennent (Bandura, 1997; Stajkovic et Luthans, 1998a, 1998b). Cette confiance peut augmenter leur résilience de carrière en leur donnant le sentiment de pouvoir faire face aux exigences et aux défis de la carrière entrepreneuriale. De même, les personnes très optimistes croient qu'elles connaîtront des résultats positifs dans presque toutes les situations (Hmieleski et Baron, 2009), ce qui peut également renforcer leur persévérance et leur résilience face aux différents défis. Les personnes pleines d'espoir ont la capacité d'imaginer de multiples voies pour surmonter les défis, réduisant ainsi

la probabilité d'être submergées par les exigences de leur travail (Snyder et al., 1996). Enfin, les personnes très résilientes face aux adversités de la vie en général peuvent tirer profit de cette résilience, en faisant une base pour le développement d'une résilience de carrière (Borg et al., 2023). Par conséquent, les résultats théoriques et empiriques suggèrent que le capital psychologique constitue une ressource importante et efficace pour bâtir une résilience de carrière.

Les ressources relationnelles et organisationnelles, quant à elles, constituent des facteurs essentiels pour le développement de la résilience de carrière. D'une part, les ressources relationnelles procurent un soutien émotionnel et social (Hobfoll, 2002), ainsi que l'accès à un réseaux (capital social) offrant aux entrepreneurs un accès à des retours d'expérience (Hanlon et Saunders, 2007). D'autre part, les ressources organisationnelles aident l'entrepreneur à développer son entreprise en incluant des formations, des ressources financières et des conseils (Kraatz et Zajac, 2001). Cela suggère que les ressources organisationnelles fournissent au nouvel entrepreneur le financement, les connaissances et les compétences nécessaires pour bien gérer sa nouvelle entreprise, tandis que les ressources relationnelles créent un tissu social et émotionnel essentiel à la pérennité de l'entrepreneur dans sa carrière. Ensemble, ces ressources offrent un soutien significatif, renforçant ainsi la résilience de carrière des entrepreneurs nouvellement démarrés.

De plus, nos résultats indiquent qu'un seul type de ressource, qu'il soit individuel ou contextuel, n'est pas suffisant pour bâtir une résilience de carrière entrepreneuriale. C'est plutôt la combinaison de ces différentes ressources qui peut conduire à un niveau élevé de celle-ci. En d'autres termes, les ressources individuelles, telles que l'optimisme, l'espoir, l'auto-efficacité et la résilience, doivent être complétées par des ressources contextuelles (organisationnelles ou relationnelles). Cette interaction dynamique entre les ressources individuelles et contextuelles s'avère cruciale. Les ressources individuelles fournissent la force psychologique et mentale nécessaire pour faire face aux défis (Baron et al., 2013), tandis que les ressources



contextuelles offrent le soutien et les outils pratiques pour naviguer dans l'environnement entrepreneurial. Par exemple, un entrepreneur peut avoir un optimisme élevé, mais sans la présence de ressources relationnelles, il peut être difficile pour lui de maintenir une résilience de carrière élevée. Par conséquent, les entrepreneurs qui peuvent s'appuyer à la fois sur leurs qualités personnelles et sur un solide réseau de soutien contextuel sont mieux équipés pour résister aux pressions et aux adversités inhérentes à leur parcours entrepreneurial. Cette approche s'avère essentielle pour bâtir une résilience de carrière.

Un dernier résultat important de cette recherche est l'importance cruciale de trois ressources spécifiques : l'espoir, les ressources organisationnelles et les ressources relationnelles. En effet, parmi les deux configurations identifiées conduisant à l'absence d'une résilience de carrière élevée, ces trois ressources apparaissent comme des conditions clés dans l'ensemble de ces deux configurations. Les ressources organisationnelles offrent un soutien structurel et pratique indispensable, tandis que les ressources relationnelles fournissent un réseau de soutien émotionnel et social tout aussi vital. L'absence de ces deux types de ressources peut donc conduire à un manque de résilience de carrière. L'espoir, pour sa part, semble être un aspect critique dans le développement de la résilience de carrière. En tant que ressource psychologique, l'espoir joue un rôle déterminant en permettant aux individus d'imaginer diverses voies pour surmonter les obstacles et maintenir une attitude positive face aux défis (Luthans et al., 2007). Sans espoir, les entrepreneurs peuvent se retrouver submergés par des sentiments de découragement et de désespoir, ce qui entrave leur capacité à rebondir face aux défis de la carrière entrepreneuriale. Ainsi, l'absence de ces trois ressources conduit systématiquement à l'absence d'une résilience de carrière entrepreneuriale.

## 2. CONTRIBUTIONS THÉORIQUES

À travers ce travail, nous avons apporté plusieurs contributions théoriques intéressantes. Tout d'abord, cette recherche confirme l'applicabilité des principes de plusieurs théories clés du stress et de résilience dans le contexte de l'entrepreneuriat. Il

s'agit notamment de l'approche transactionnelle du stress (Lazarus, 1993, 1999), du modèle SSO (Koeske et Koeske, 1993), de la théorie de l'élargissement et de construction (*Broaden-and-Build Theory*) (Fredrickson, 1998, 2001; Fredrickson et Kurtz, 2011; Fredrickson et al., 2003; Tugade et Fredrickson, 2004), ainsi que du principe de la caravane de ressources de la théorie COR (*Conservation of Resources*) (Hobfoll, 2002, 2012; Hobfoll et al., 2018). Dans le cadre de cette thèse, nous avons intégré les principes de ces théories dans un cadre conceptuel général cohérent. Cette intégration nous a permis de raconter une histoire claire et structurée sur la dynamique du stress et de la résilience chez les entrepreneurs nouvellement démarrés. En examinant comment ces différentes théories se complètent et s'interconnectent, nous avons pu offrir une perspective plus nuancée et complète sur la dynamique d'influence du stress et de la résilience en contexte entrepreneurial. Ce cadre théorique élargi nous a fourni une base solide pour comprendre non seulement les conséquences du stress sur la satisfaction d'être entrepreneur et la poursuite de la carrière par les entrepreneurs, mais aussi le rôle de la résilience de carrière de ces entrepreneurs dans l'adaptation à ce stress et aux adversités stressantes. En outre, ce cadre nous a permis de comprendre les différents mécanismes qu'ils peuvent adopter pour bâtir cette résilience.

Également, comme souligné par Baker et Nelson (2005), les nouveaux entrepreneurs opèrent souvent dans un contexte caractérisé par un manque de ressources nécessaires pour faire face aux défis de la carrière entrepreneuriale, et qu'ils portent la responsabilité de gérer individuellement et de façon solitaire les contraintes inhérentes à leur carrière entrepreneuriale (Cardon et Arwine, 2023). Cette réalité souligne l'importance d'explorer et de comprendre les aspects individuels qui entrent en jeu dans l'adaptation au stress entrepreneurial. À cet égard, ce travail alimente une réflexion plus approfondie sur la manière dont les facteurs psychologiques individuels, notamment la résilience de carrière des entrepreneurs, peuvent être intégrés dans les modèles théoriques existants pour mieux comprendre la dynamique complexe qui entoure la santé psychologique et le bien-être des entrepreneurs. Par ailleurs, Lerman et al. (2021) ont suggéré que les entrepreneurs gèrent le stress d'une manière différente

de celle de la population générale. Ainsi, en analysant une capacité spécifique à la carrière telle que la résilience de carrière entrepreneuriale, nous apportons plus d'éclairage à la littérature actuelle sur le stress et sur les mécanismes d'adaptation au stress spécifiques au travail et à la carrière entrepreneuriale.

En outre, dans la plupart des recherches antérieures, la résilience des entrepreneurs a été abordée en tant que trait de personnalité stable (Lee et Wang, 2017; Pérez Alonso et Moreno de Castro, 2020). En revanche, en mobilisant la résilience de carrière entrepreneuriale, sous l'angle de l'engagement de carrière, considérée ainsi comme une capacité dynamique susceptible de se développer au fil du temps (Hartmann et al., 2020), nous reconnaissons la résilience comme une qualité qui peut être renforcée et cultivée. En d'autres termes, plutôt que de la considérer comme une caractéristique statique, nous la percevons comme une compétence malléable, ouverte à la croissance et à l'amélioration (*mindset*). Cette conception de la résilience de carrière élargit notre compréhension de la manière dont les entrepreneurs peuvent non seulement composer avec les défis de leur carrière, mais aussi apprendre à prospérer au sein de ces défis. En traitant la résilience comme une capacité à développer, nous nous positionnons pour mieux comprendre les mécanismes qui sous-tendent son amélioration.

De plus, nos résultats mettent en évidence l'importance cruciale de la satisfaction au travail chez les entrepreneurs nouvellement démarrés dans leur décision de poursuivre une carrière entrepreneuriale. Comme l'ont souligné Rhodes et Doering (1993) dans leur modèle de changement de carrière, la satisfaction au travail joue un rôle déterminant dans tout changement de carrière potentiel. Cette idée s'appuie sur le modèle de rotation du personnel de Mobley et al. (1978). Selon Rhodes et Doering (1993), l'insatisfaction au travail peut inciter à réfléchir à un éventuel changement de carrière. Dans cette thèse, qui porte sur les entrepreneurs, notre modèle conceptuel place la satisfaction au travail au cœur de l'analyse, en tant que facteur médiateur entre le stress, la résilience de carrière des entrepreneurs et leur intention de persévérer dans

l'entrepreneuriat. Ainsi, il s'avère qu'une plus grande satisfaction au travail ressentie par les nouveaux entrepreneurs constitue un moteur puissant pour continuer dans l'entrepreneuriat.

De surcroît, nos résultats apportent une contribution significative à la littérature sur l'eustress dans le contexte entrepreneurial, un sujet qui reste encore peu exploré dans les études en entrepreneuriat. Nos conclusions mettent en lumière l'importance cruciale de la satisfaction au travail et de la résilience de carrière pour la continuité d'une carrière entrepreneuriale, particulièrement face au stress. Plus précisément, la continuité dans le parcours entrepreneurial est largement influencée par les attitudes positives (satisfaction au travail) et les capacités spécifiques (résilience de carrière) des entrepreneurs, qui leur permettent de transformer le stress potentiellement négatif en eustress, c'est-à-dire un stress positif qui peut renforcer leur croissance et leur développement en entrepreneuriat. Ces résultats suggèrent que le soutien à la satisfaction au travail et au développement de la résilience des entrepreneurs pourrait avoir un impact plus important sur la poursuite en entrepreneuriat que les effets négatifs du stress. Autrement dit, les entrepreneurs capables de maintenir une satisfaction au travail et de renforcer leur résilience face aux défis inhérents à l'entrepreneuriat sont non seulement mieux préparés à surmonter le stress, mais peuvent aussi l'utiliser comme un levier de croissance et de développement.

Enfin, les résultats de ce travail soutiennent le principe de « caravane des ressources » (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018). D'ailleurs, plusieurs facteurs individuels et contextuels ont été identifiés comme des déterminants par lesquels un entrepreneur peut activement contribuer à l'amélioration de sa résilience face aux défis de sa carrière (Ahmed et al., 2022; Hartmann et al., 2022). Cependant, dans la grande majorité de recherches en entrepreneuriat, les déterminants de la résilience des entrepreneurs ont été considérés comme ayant un impact linéaire direct sur cette capacité. Remettant en question cette perspective un peu *réductionniste*, nous avons essayé dans cette recherche de mettre en avant la complexité inhérente au

développement de la résilience, suggérant ainsi que celle-ci se forge à travers l'interaction dynamique entre plusieurs ressources personnelles et contextuelles. En effet, au lieu de concevoir ces déterminants comme des éléments agissant de manière isolée, nous avons souligné l'importance de considérer la synergie et les interactions entre les différents aspects individuels et contextuels pour une compréhension plus complète du développement de la résilience des entrepreneurs.

### 3. CONTRIBUTIONS MANAGÉRIALES

En plus des contributions théoriques, cette recherche a des implications pratiques importantes. Premièrement, les résultats obtenus montrent que le stress peut entraîner des conséquences négatives sur le bien-être et la poursuite des entrepreneurs dans leur carrière entrepreneuriale. Pour cette raison, nous soulignons l'importance d'intégrer la gestion du stress dans les formations et les programmes destinés pour le soutien des entrepreneurs. Comme l'a souligné Mintzberg (1979), les petites entreprises dépendent souvent de la santé et du bien-être de leur dirigeant. Si sa santé se dégrade, cela peut littéralement paralyser toute l'organisation. Ce qui suggère que la santé des entrepreneurs est sans doute leur principal capital (Stephan, 2018; Torrès et al., 2022; Torrès et Thurik, 2019). Les entrepreneurs, étant les principaux responsables du succès ou de l'échec de leurs entreprises (Chay, 1993, p. 287), doivent déployer beaucoup d'énergie pour répondre aux exigences de la gestion de celles-ci. Cela peut avoir un impact lourd sur leur santé (Shepherd et Patzelt, 2015). En effet, la santé des entrepreneurs est une pièce à deux faces. D'un côté, des études montrent qu'une bonne santé est quasiment indispensable pour gérer efficacement les tâches et les défis de l'entrepreneuriat, et donc pour réussir (Hessels, Rietveld, Thurik et Van der Zwan, 2018, p. 325). Mais d'un autre côté, l'entrepreneuriat lui-même peut nuire à la santé de ceux qui le pratiquent, en raison du stress, des longues heures de travail et des pressions constantes pour réussir. À cet égard, il est essentiel que les programmes de formation pour les entrepreneurs incluent des modules sur l'importance de la santé et du bien-être. Ces programmes ne devraient pas se limiter au développement de compétences

entrepreneuriales des entrepreneurs visant uniquement à améliorer la santé financière de l'entreprise. Au contraire, ils devraient également aborder des stratégies pour gérer le stress et maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Deuxièmement, nos résultats ont mis en évidence l'importance des ressources relationnelles dans le développement de la résilience de carrière des entrepreneurs. Il est donc crucial de faciliter l'accès des entrepreneurs à ces ressources. En général, l'accès aux ressources est souvent difficile pour les nouveaux entrepreneurs, les obligeant fréquemment à « bricoler » pour créer quelque chose à partir de rien (Baker et Nelson, 2005). Dans ce contexte, les entrepreneurs peuvent bricoler en sollicitant de l'aide auprès de leurs relations personnelles, telles que des amis, la famille, d'autres entrepreneurs ou toute personne avec laquelle ils entretiennent une relation personnelle (Rickwood et al., 2005). Ces sources relationnelles sont potentiellement moins coûteuses, car elles tendent à être informelles, avec peu ou pas de contrepartie financière. Cependant, ces réseaux s'accompagnent souvent d'attentes implicites et floues, pouvant créer des tensions pour l'entrepreneur (Gouldner, 1960). De plus, ces relations présentent des niveaux élevés d'interdépendance, difficiles à gérer (Shumaker et Brownell, 1984). Par exemple, Jing (2010) a constaté que les réseaux sociaux des entrepreneurs peuvent être moins coûteux à court terme, mais devenir onéreux à long terme, suggérant de ne pas trop s'y fier. Par ailleurs, pour de nombreux entrepreneurs, les sources d'aide disponibles sont moins professionnelles et peuvent ne pas être adaptées à leurs besoins (Williams et al., 2019). Dans cette perspective, les organismes de soutien aux entrepreneurs peuvent jouer un rôle clé en facilitant l'accès à des ressources relationnelles plus formelles, moins coûteuses et mieux adaptées aux besoins des entrepreneurs. Par exemple, la création de groupes de codéveloppement pourrait être particulièrement bénéfique pour ceux qui disposent d'un réseau professionnel moins solide. Ces groupes permettent aux entrepreneurs de se réunir pour partager des défis, des idées et des solutions dans un environnement collaboratif, ce qui peut renforcer leur résilience et leur capacité à surmonter les obstacles rencontrés dans leur parcours entrepreneurial.

Troisièmement, en plus des ressources relationnelles, ce travail a mis en lumière l'importance des ressources organisationnelles (formations, consultants, soutien financier, etc.) dans le renforcement de la résilience de carrière des entrepreneurs. Il est donc essentiel de permettre aux entrepreneurs d'accéder facilement à ces ressources. Comparativement aux sources d'aide relationnelles souvent informelles, les ressources organisationnelles tendent à être plus formelles. Ces ressources portent souvent des attentes claires en matière d'exécution du contrat, ce qui atténue les craintes d'attentes futures ambiguës qui accompagnent souvent les relations personnelles. Ainsi, ce type de ressources tendent à refléter des échanges basés sur des ressources financières, avec des attentes limitées en matière d'implication future (Williams et al., 2019). L'accès à des ressources organisationnelles peut offrir des avantages significatifs. Par exemple, les formations et les consultations spécialisées peuvent fournir aux entrepreneurs des compétences et des connaissances essentielles pour naviguer dans les défis complexes de la gestion d'entreprise. On peut citer à ce niveau des programmes et parcours comme ceux proposés par l'ÉÉQ, aidant l'entrepreneur à mieux gérer la croissance de son entreprise (diversification, exportation, planification stratégique, etc.), des outils de marketing, de comptabilité et de financement, entre autres. De même, le soutien financier peut offrir une stabilité et une capacité d'investissement cruciales pour le développement et la croissance de l'entreprise. Cependant, ces sources ont tendance à être parfois coûteuses, surtout pour les entrepreneurs nouvellement démarrés. Pour cette raison, les organismes de soutien aux entrepreneurs devraient envisager des moyens de rendre ces ressources plus accessibles et abordables. Cela pourrait inclure, par exemple, des subventions, des prêts à faible intérêt et des formations sur la gestion du stress. En facilitant l'accès à ces ressources organisationnelles, on peut aider les entrepreneurs à renforcer leur résilience de carrière, à améliorer la performance de leurs entreprises, et à augmenter leurs chances de réussite entrepreneuriale à long terme. De plus, les initiatives visant à informer les entrepreneurs sur l'existence et les avantages de ces ressources sont cruciales. Des campagnes de sensibilisation et des programmes éducatifs peuvent jouer un rôle important pour s'assurer que les entrepreneurs connaissent et utilisent les ressources organisationnelles disponibles pour eux.

Quatrièmement, notre recherche souligne l'importance de prendre en compte les ressources psychologiques de l'entrepreneur pour lui suggérer le type de ressources contextuelles le plus efficace, visant à renforcer sa résilience de carrière entrepreneuriale. Par exemple, pour les entrepreneurs ayant un niveau élevé d'optimisme, il est recommandé de favoriser l'accès à des ressources relationnelles pour renforcer leur résilience de carrière. Ces ressources peuvent inclure des réseaux de soutien, des mentors, et des communautés d'entrepreneurs, qui peuvent offrir un encouragement, retour d'expériences et conseils pratiques. En revanche, pour les entrepreneurs ayant un faible niveau de résilience de carrière, il est crucial de combiner l'accès à des ressources organisationnelles et relationnelles. Les ressources organisationnelles, telles que les formations, les consultations spécialisées et le soutien financier, peuvent fournir des outils et des connaissances indispensables pour surmonter les défis entrepreneuriaux. Les ressources relationnelles peuvent offrir un soutien émotionnel et des retours d'expériences, aidant à créer un réseau de soutien solide. Pour ces entrepreneurs, il est également recommandé d'adopter des pratiques qui favorisent l'espoir et la motivation. Cela peut inclure des techniques de développement personnel, des ateliers de motivation, et des programmes de coaching axés sur l'augmentation de la confiance en soi. Les organismes de soutien aux entrepreneurs devraient donc proposer des programmes diversifiés intégrant des composantes psychologiques, relationnelles et organisationnelles. Par exemple, des ateliers, des groupes de discussion entre entrepreneurs et des formations peuvent être adaptés en fonction des ressources et besoins psychologiques spécifiques des entrepreneurs. En outre, il est également important de sensibiliser les entrepreneurs à l'importance de leurs ressources psychologiques et de leur fournir des outils pour les évaluer et les améliorer, tels que des questionnaires auto-évalués. Ces pratiques peuvent aider à identifier les domaines nécessitant un soutien supplémentaire et à mettre en place des stratégies efficaces pour renforcer leur résilience de carrière.

Enfin, dans la boîte à outils sur le site de l'ÉEQ (<https://eequebec.com/boite-a-outils/>), notre partenaire de recherche, le renforcement du bien-être des entrepreneurs



est un axe central de la formation à venir. Cet organisme croit que « l'entrepreneuriat doit être une voie d'épanouissement et non d'épuisement », une vision que nous partageons également, comme le témoigne la réalisation même de ce travail. Nous espérons que les résultats de cette recherche seront utiles à l'ÉEQ dans ses efforts de soutien aux entrepreneurs pour renforcer leur bien-être.

#### 4. LIMITES DE LA RECHERCHE ET PISTES DE RECHERCHES FUTURES

Comme dans toute recherche scientifique, cette étude contient des limites que nous nous devons de souligner pour aider les recherches futures à améliorer la compréhension de ce sujet. Premièrement, les trois articles de cette thèse ont été réalisés à la base d'un devis longitudinal. En soi, il s'agit d'une force favorisant la démonstration empirique de la causalité. En contrepartie, il était difficile et irréaliste de conserver l'échantillon complet tout au long d'un processus de collecte de données d'enquête. Bien que des tests d'attrition aient été faits, afin de détecter un potentiel de biais associé à l'attrition, et que les résultats suggèrent l'absence d'un tel biais, il faut rappeler que plus de la moitié de notre échantillon initial a arrêté de répondre en cours de route sur certaines analyses effectuées.

Deuxièmement, il est crucial de noter que les échantillons finaux sur la base desquels nous avons réalisé nos tests d'hypothèse sont majoritairement composés de femmes, ce qui peut restreindre la généralisation des résultats à l'ensemble de la population des entrepreneurs récemment démarrés leurs entreprises. Néanmoins, nous avions suffisamment d'hommes dans l'échantillon et le genre déclaré a été contrôlé dans nos analyses, ce qui renforce nos conclusions.

Troisièmement, il convient de souligner que les intervalles de temps de 4 mois (articles 1 et 2) et 8 mois (article 3) adoptés dans cette recherche sont arbitraires. Nos résultats suggèrent que ces intervalles sont appropriés, mais il est légitime de se demander si une période plus courte aurait été plus pertinente, ou au contraire, s'il aurait été préférable d'envisager une période plus longue.

Quatrièmement, bien que nous ayons utilisé des mesures validées pour évaluer la résilience de carrière, il est important de reconnaître que les échelles de mesure que nous avons utilisées ne capturent pas nécessairement tous les aspects complexes de la résilience de carrière entrepreneuriale. Il faut aussi mentionner que la mesure de résilience de carrière entrepreneuriale est adaptée de travaux précédents par l'équipe de recherche, mais pourrait ne pas s'avérer parfaitement valide dans un contexte d'entrepreneuriat. Les indices d'ajustement suggèrent une grande validité et fidélité de mesure, mais il est impossible de le statuer en définitive. En outre, notre étude a utilisé à la fois des constructions multi-items, telles que la résilience de carrière et l'accès aux ressources, ainsi que des constructions mono-item, comme la satisfaction d'être entrepreneur et l'intention de demeurer en affaires. Cependant, bien que cette stratégie soit largement utilisée dans la recherche en général, il serait probablement plus pertinent de considérer des mesures multi-items, en particulier pour évaluer des phénomènes psychologiques et cognitifs tels que la satisfaction et l'intention.

Cinquièmement et dans le même ordre d'idées, la poursuite de la carrière entrepreneuriale a été évaluée par l'intention des entrepreneurs de demeurer en entrepreneuriat. Cependant, bien que l'intention soit un prédicteur fiable de comportement, mais nous devons reconnaître que l'intention de poursuivre une carrière entrepreneuriale ne se traduit pas nécessairement par un comportement concret. Autrement dit, il est possible que des entrepreneurs ayant déclaré une intention forte de demeurer en entrepreneuriat quittent alors la carrière, tandis que d'autres, avec une intention plus faible, continuent à exercer longtemps leur activité entrepreneuriale. Cela suggère de poursuivre les travaux afin de comprendre les mécanismes qui permettent aux entrepreneurs souhaitant demeurer dans la carrière de se maintenir dans celle-ci au fil du temps.

Enfin, Lerman et al. (2020) soulignent que le stress peut avoir des répercussions graves non seulement sur l'entrepreneur lui-même, mais aussi sur la performance et la pérennité de son entreprise. Dans cette thèse, notre analyse s'est principalement

concentrée sur l'entrepreneur, en tant qu'acteur central. Cependant, il est crucial de reconnaître que le stress ressenti par l'entrepreneur pourrait également avoir des effets indirects sur l'entreprise en tant qu'entité. Par conséquent, nous recommandons que les recherches futures explorent et testent l'impact du stress entrepreneurial sur des aspects clés tels que la performance globale de l'entreprise ainsi que sa survie à long terme.

## CONCLUSION

L'entrepreneuriat, bien qu'étant une aventure enrichissante, est également très exigeante et stressante. S'engager dans cette voie implique de prendre des risques, de faire face à l'incertitude des revenus et des résultats, de fournir un effort de travail intense, de travailler de longues heures, de prendre des décisions de manière autonome et de gérer de grandes responsabilités (Aldrich et Martinez, 2001; Boyd et Gumpert, 1983; Covin et Slevin, 1991; Wiklund, 1999). L'entrepreneur est souvent responsable de diverses tâches, telles que l'identification des opportunités commerciales, la planification des activités, l'acquisition de ressources, le recrutement, la gestion et la direction des employés, la résolution créative des problèmes et la prise de décisions rapides dans des situations incertaines et ambiguës (Douglas et Shepherd, 2000; Patzelt et Shepherd, 2011). En raison de ces multiples responsabilités, ils sont fréquemment soumis à des niveaux de stress très élevés. En réalité, les entrepreneurs éprouvent souvent plus de stress comparativement à leurs homologues employés (Cardon et Patel, 2015) et gestionnaires (Buttner, 1992).

Dans ce travail de thèse, nous avons tenté de répondre à des questions qui font débats dans la littérature entrepreneuriale concernant le stress des entrepreneurs. Notamment, nous avons exploré si le stress impacte les entrepreneurs positivement ou négativement, et dans quelles conditions. Si l'impact est positif, pourquoi et dans quelles circonstances ? Si l'impact est négatif, comment peut-on aider les entrepreneurs à s'y adapter ?

Pour répondre à ces questions, nous avons réalisé des analyses linéaires et configurationnelles sur plusieurs échantillons d'entrepreneurs nouvellement démarrés. Nos résultats des analyses linéaires ont montré que le stress perçu par les entrepreneurs peut entraver leur satisfaction et leur poursuite dans la carrière entrepreneuriale. Cependant, les entrepreneurs dotés d'une forte résilience de carrière semblent prémunis

contre les effets négatifs du stress, contrairement à ceux ayant un faible niveau de celle-ci. L'analyse configurationnelle, quant à elle, nous a permis d'identifier les différentes stratégies permettant aux entrepreneurs de bâtir une résilience de carrière entrepreneuriale. Nous avons constaté que les ressources psychologiques formant le capital psychologique, les ressources relationnelles et celles organisationnelles des entrepreneurs se regroupent en ensembles cohérents, formant ainsi des "caravanes de ressources" qui favorisent le développement de cette résilience.

Ce travail de thèse ouvre de nombreuses perspectives de recherche. Il fournit également des recommandations pour améliorer l'efficacité des initiatives et programmes de soutien aux entrepreneurs. Nous espérons qu'il contribuera à ouvrir ces voies.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Acs, Z. (1996). *Small firms and economic growth*. Edward Elgar Publishing.
- Adomako, S., Opoku, R. A., & Frimpong, K. 2018. Entrepreneurs' improvisational behavior and new venture performance: Firm-level and institutional contingencies. *Journal of Business Research*, 83: 10-18.
- Aguinis, H., Boik, R. J., et Pierce, C. A. (2001). A generalized solution for approximating the power to detect effects of categorical moderator variables using multiple regression. *Organizational Research Methods*, 4(4), 291-323.
- Ahmad, B., Latif, S., Bilal, A. R., et Hai, M. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(3), 209-231. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2019-0079>
- Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., et Williams, T. A. (2022). Integrating Psychological Resilience, Stress, and Coping in Entrepreneurship: A Critical Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 497-538. <https://doi.org/10.1177/10422587211046542>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akande, A. (1992). Coping with Entrepreneurial Stress: A Nigerian Case Study. *Leadership & Organization Development Journal*, 13(2), 27-32. <https://doi.org/10.1108/01437739210009608>
- Akande, A. (1994). Coping with entrepreneurial stress: Evidence from Nigeria. *Journal of Small Business Management*, 32(1), 83.
- Aldrich, H. E., et Martinez, M. A. (2001). Many are called, but few are chosen: An evolutionary perspective for the study of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25(4), 41-56.

- Aldrich, H., et Auster, E. R. (1986). Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strategic implications. *Research in Organizational Behavior*, 8, 165-198.
- Alferaih, A. (2017). Weight- and meta-analysis of empirical literature on entrepreneurship: Towards a conceptualization of entrepreneurial intention and behaviour. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(3), 195-209. <https://doi.org/10.1177/1465750317722114>
- Al-Hamdan, Z., Nussera, H., et Masa'deh, R. (2016). Conflict management style of Jordanian nurse managers and its relationship to staff nurses' intent to stay. *Journal of nursing management*, 24(2), E137-E145.
- Al-Harathi, A. S. A. (2017). Understanding entrepreneurship through the experiences of omani entrepreneurs: implications for entrepreneurship education. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 22(01), 1750001. <https://doi.org/10.1142/S1084946717500017>
- Allard-Poesi, F., et Maréchal, G. (2014). *Construction de l'objet de la recherche*.
- Anaut, M. (2003). *La résilience : surmonter les traumatismes*. Nathan.
- Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 446-451. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.446>
- Andringa, S., Poulston, J., et Pernecky, T. (2016). Hospitality entrepreneurship: a link in the career chain. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 717-736. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2014-0247>
- Anglin, A. H., Short, J. C., Drover, W., Stevenson, R. M., McKenny, A. F., et Allison, T. H. (2018). The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance. *Journal of Business Venturing*, 33(4), 470-492. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.03.003>
- Arashi, H., Daşkın, M., et Saydam, S. (2014). Polychronicity and Intrinsic Motivation as Dispositional Determinants on Hotel Frontline Employees' Job Satisfaction: Do Control Variables Make a Difference? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1395-1405. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.643>

- Arauzo Carod, J. M., Liviano Solís, D., et Martín Bofarull, M. (2008). New business formation and employment growth: some evidence for the Spanish manufacturing industry. *Small Business Economics*, 30(1), 73-84. <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9051-4>
- Arnold, J., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., Swailes, S., Harris, D., Axtell, C., et Den Hartog, D. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace* (P. E. Limited, Ed. 4th ed ed.).
- Artinger, S., et Powell, T. C. (2016). Entrepreneurial failure: Statistical and psychological explanations [<https://doi.org/10.1002/smj.2378>]. *Strategic Management Journal*, 37(6), 1047-1064. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.2378>
- Audretsch, D. (2006). L'émergence de l'économie entrepreneuriale. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 45(1), 43-070.
- Audretsch, D. B., et Keilbach, M. (2004). Entrepreneurship and regional growth: an evolutionary interpretation. *Journal of Evolutionary Economics*, 14(5), 605-616. <https://doi.org/10.1007/s00191-004-0228-6>
- Ayala Calvo, J. C., et Manzano García, G. (2010). ESTABLISHED BUSINESS OWNERS' SUCCESS: INFLUENCING FACTORS. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15(03), 263-286. <https://doi.org/10.1142/S1084946710001555>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joep.2014.02.004>
- Bae, T. J., Qian, S., Miao, C., et Fiet, J. O. (2014). The Relationship between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review. *Entrepreneurship theory and practice*, 38(2), 217-254. <https://doi.org/10.1111/etap.12095>
- Baker, T., et Nelson, R. E. (2005). Creating Something from Nothing: Resource Construction through Entrepreneurial Bricolage. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 329-366. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.329>



- Baldwin, J. R. B., Dupuy, L., et Richard Gellatly, G. (2000). Failure rates for new Canadian firms: New perspectives on entry and exit. *Failure Rates for New Canadian Firms: New Perspectives on Entry and Exit*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. W.H. Freeman.
- Baptista, R., et Preto, M. T. (2011). New firm formation and employment growth: regional and business dynamics. *Small Business Economics*, 36(4), 419-442. <https://doi.org/10.1007/s11187-009-9254-y>
- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of management*, 27(6), 643-650. <https://doi.org/10.1177/014920630102700602>
- Baron, R. A., Franklin, R. J., et Hmieleski, K. M. (2013). 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. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- 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. M., et Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Beck, C. T. (2011). Secondary traumatic stress in nurses: A systematic review. *Archives of psychiatric nursing*, 25(1), 1-10.
- Bell, M., et Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007.
- Ben Tahar, Y. (2011a). La satisfaction professionnelle, une ressource pour le stress entrepreneurial.

- Ben Tahar, Y. (2011b). Le burnout entrepreneurial, phénomène méconnu du champ entrepreneurial.
- Bennett, A. A., Lanivich, S. E., Moeini Gharagozloo, M. M., et Akbulut, Y. (2021). Appraisals matter: relationships between entrepreneurs' stress appraisals and venture-based outcomes. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(4), 970-988. <https://doi.org/10.1108/IJEER-03-2020-0133>
- Bettencourt, L. A., et Brown, S. W. (1997). Contact employees: Relationships among workplace fairness, job satisfaction and prosocial service behaviors. *Journal of Retailing*, 73(1), 39-61. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(97\)90014-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-4359(97)90014-2)
- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306970>
- Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial behavior*. Scott Foresman & Company.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00011-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00011-7)
- Blau, G. J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103.
- Bonanno, G. A., Kennedy, P., Galatzer-Levy, I. R., Lude, P., et Elfström, M. L. (2012). Trajectories of resilience, depression, and anxiety following spinal cord injury. *Rehabilitation psychology*, 57(3), 236.
- Borau, S., El Akremi, A., Elgaaied-Gambier, L., Hamdi-Kidar, L., et Ranchoux, C. (2015). L'analyse des effets de médiation modérée : Applications en marketing. *Recherche et Applications en Marketing (French Edition)*, 30(4), 95-138. <https://doi.org/10.1177/0767370115585307>
- Borg, N., Scott-Young, C. M., Naderpajouh, N., et Borg, J. (2023). Surviving adversity: personal and career resilience in the AEC industry during the COVID-19 pandemic. *Construction Management and Economics*, 41(5), 361-378. <https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2096250>
- Boyd, D. P., et Gumpert, D. E. (1983). Coping with entrepreneurial stress. *Harvard Business Review*, 61(2), 44-&.

- Bradley, D. E., et Roberts, J. A. (2004). Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37-58. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2004.00096.x>
- Branicki, L. J., Sullivan-Taylor, B., et Livschitz, S. R. (2018). How entrepreneurial resilience generates resilient SMEs. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1244-1263. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2016-0396>
- Breivik-Meyer, M., Arntzen-Nordqvist, M., et Alsos, G. A. (2020). The role of incubator support in new firms accumulation of resources and capabilities. *Innovation*, 22(3), 228-249. <https://doi.org/10.1080/14479338.2019.1684204>
- Brockhaus, R. H. (1980). The effect of job dissatisfaction on the decision to start a business. *Journal of Small Business Management (pre-1986)*, 18(000001), 37.
- Brooke, P. P., Russell, D. W., et Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 139-145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.139>
- Brown, J. M., et Campbell, E. A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work & stress*, 4(4), 305-318.
- Brown, S. P., et Lam, S. K. (2008). A Meta-Analysis of Relationships Linking Employee Satisfaction to Customer Responses. *Journal of Retailing*, 84(3), 243-255. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretai.2008.06.001>
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). Modèles, concepts et méthodes. *Paris: Dunod*.
- Buckingham, M. (2020). What really makes Us resilient. *Harvard business review*.
- Bullough, A., et Renko, M. (2013). Entrepreneurial resilience during challenging times [Article]. *Business Horizons*, 56(3), 343-350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.01.001>
- Bullough, A., Renko, M., et Myatt, T. (2014). Danger zone entrepreneurs: The importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship theory and practice*, 38(3), 473-499.

- Burant, C. J. (2021). A Methodological Note: An Introduction to Autoregressive Models. *The International Journal of Aging and Human Development*, 95(4), 516-522. <https://doi.org/10.1177/00914150211066554>
- Burke, R. J., et Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of Stress Management*, 13, 64-83. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.1.64>
- Buttner, E. H. (1992). Entrepreneurial Stress: Is It Hazardous To Your Health? *Journal of Managerial Issues*, 4(2), 223-240. <http://www.jstor.org/stable/40603932>
- Cannon, W. (1932). *The wisdom of the body* (New York, NY, US. *WW Norton & Co*).  
Carr, GD, and White, NM (1983). Conditioned place preference from intra-accumbens but not intracaudate amphetamine injections. *Life Sci*, 33, 2551-2557.
- Caplan, G. (1964). *Principles of preventive psychiatry*. Basic Books.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health: Lectures on concept development*. behavioral publications.
- Cardon, M. S., et Arwine, R. P. (2023). The many faces of entrepreneurial loneliness. *Personnel Psychology*, 77(1), 225-277. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/peps.12614>
- Cardon, M. S., et Patel, P. C. (2015). Is Stress Worth it? Stress-Related Health and Wealth Trade-Offs for Entrepreneurs [<https://doi.org/10.1111/apps.12021>]. *Applied Psychology*, 64(2), 379-420. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12021>
- 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.
- Carless, S. A., et Bernath, L. (2007). Antecedents of Intent to Change Careers Among Psychologists. *Journal of Career Development*, 33(3), 183-200. <https://doi.org/10.1177/0894845306296646>
- Carree, M. A. (2002). Industrial Restructuring and Economic Growth. *Small Business Economics*, 18(4), 243-255. <https://doi.org/10.1023/A:1015227217356>

- Carree, M. A., et Verheul, I. (2012). What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction Among Founders. *Journal of Happiness Studies*, 13(2), 371-387. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9269-3>
- Carree, M., Van Stel, A., Thurik, R., et Wennekers, S. (2007). The relationship between economic development and business ownership revisited. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19(3), 281-291. <https://doi.org/10.1080/08985620701296318>
- Carricano, M., Poujol, F., et Bertrandias, L. (2010). *Analyse de données avec SPSS®*. Pearson Education France.
- Carson, K. D., et Bedeian, A. G. (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G., et Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(1), 13-39. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00078-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00078-2)
- Castel, D. (2016). La satisfaction au travail. In. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0379>
- Castel, D., Durand-Delvigne, A., et Lemoine, C. (2011). La mesure de la satisfaction au travail. *Qualité de vie, risques et santé au travail*, 160-171.
- Çavuş, M. F., et Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Caza, B. B., et Milton, L. P. (2011). Resilience at Work: Building Capability in the Face of Adversity. In *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0068>
- Cefis, E., Bettinelli, C., Coad, A., et Marsili, O. (2022). Understanding firm exit: a systematic literature review. *Small Business Economics*, 59(2), 423-446. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00480-x>

- Cefis, E., et Marsili, O. (2006). Survivor: The role of innovation in firms' survival. *Research Policy*, 35(5), 626-641. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.respol.2006.02.006>
- Chadwick, I. C., et Raver, J. L. (2020). Psychological resilience and its downstream effects for business survival in nascent entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(2), 233-255.
- Chang, C.-H., Rosen, C. C., et Levy, P. E. (2009). The Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-Analytic Examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 779-801. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670894>
- Chao, L.-W., Pauly, M., Szrek, H., Pereira, N. S., Bundred, F., Cross, C., et Gow, J. (2007). Poor Health Kills Small Business: Illness And Microenterprises In South Africa. *Health Affairs*, 26(2), 474-482. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.26.2.474>
- Chapelle, F. (2018). Modèle de Lazarus. Frédéric Chapelle éd., Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail: en, 36, 119-125.
- Chavez, J. (2016). The personality characteristics of an entrepreneur and their effects on the performance of a new business venture.
- Chay, Y. W. (1993). Social support, individual differences and well-being: A study of small business entrepreneurs and employees. *Journal of occupational and organizational psychology*, 66(4), 285-302.
- Chen, S.-Y., Yan, S.-R., Zhao, W.-W., Gao, Y., Zong, W., Bian, C., Cheng, Y., et Zhang, Y.-H. (2022). The mediating and moderating role of psychological resilience between occupational stress and mental health of psychiatric nurses: a multicenter cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 22(1), 823. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04485-y>
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., et Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11(7), 619-632. <https://doi.org/10.1108/13620430610713481>
- Churchill, G. A., Ford, N. M., et Walker, O. C. (1974). Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260. <https://doi.org/10.1177/002224377401100303>

- Clendon, J., et Walker, L. (2016). The juxtaposition of ageing and nursing: the challenges and enablers of continuing to work in the latter stages of a nursing career. *Journal of advanced nursing*, 72(5), 1065-1074.
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., et Sanderson, K. (2012). Psychological distress and related work attendance among small-to-medium enterprise owner/managers: literature review and research agenda. *International Journal of Mental Health Promotion*, 14(4), 219-236. <https://doi.org/10.1080/14623730.2013.771036>
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., et Sanderson, K. (2013). Psychological distress, related work attendance, and productivity loss in small-to-medium enterprise owner/managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 5062-5082.
- Coetzee, M., Mogale, P. M., et Potgieter, I. L. (2015). Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors. *Journal of Psychology in Africa*, 25(5), 438-447. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101272>
- Colarelli, S. M., et Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Collard, B., ERIC Clearinghouse on Adult, C., Education, V., Epperheimer, J., et Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace. In (pp. viii, 50 p.). Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Collewaert, V. (2012). Angel investors' and entrepreneurs' intentions to exit their ventures: A conflict perspective. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(4), 753-779.
- Connor, K. M., et Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Conz, E., et Magnani, G. (2020). A dynamic perspective on the resilience of firms: A systematic literature review and a framework for future research. *European Management Journal*, 38(3), 400-412. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.004>

- Cooper, A. C., et Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439-457. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00083-K](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00083-K)
- Cooper, A. C., Woo, C. Y., et Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*, 3(2), 97-108. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0883-9026\(88\)90020-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0883-9026(88)90020-1)
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., et O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications.
- Cooper, C. L., et Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), 11-28.
- Cope, J. (2011). Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Business Venturing*, 26(6), 604-623. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.06.002>
- Corner, P. D., Singh, S., et Pavlovich, K. (2017). Entrepreneurial resilience and venture failure. *International Small Business Journal*, 35(6), 687-708. <https://doi.org/10.1177/0266242616685604>
- Cowden, T. L., et Cummings, G. G. (2012). Nursing theory and concept development: a theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of advanced nursing*, 68(7), 1646-1657.
- Cox, T., et Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. In *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. (pp. 7-30). John Wiley & Sons.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., et Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 251-261. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030080306>



- Crook, T. R., Shook, C. L., Morris, M. L., et Madden, T. M. (2010). Are we there yet? An assessment of research design and construct measurement practices in entrepreneurship research. *Organizational Research Methods*, 13(1), 192-206.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., et Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Csillik, A. (2017). *Les ressources psychologiques: apports de la psychologie positive*. Dunod.
- Cyrułnik, B. (1999). *Un merveilleux malheur*. Odile Jacob.
- Cyrułnik, B. (2001). *Vilains petits canards (Les)*. Odile Jacob.
- Cyrułnik, B., et Jorland, G. (2012). *Résilience. Connaissances de base*. Odile Jacob. <https://doi.org/10.3917/oj.cyrul.2012.01>
- d'Andria, A., Gabarret, I., et Vedel, B. (2018). Resilience and effectuation for a successful business takeover. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1200-1221. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2016-0367>
- Daou, A., Joseph, J., Yousif, D. S., Fathallah, R., et Reyes, G. (2019). Intellectual capital and resilience in torn societies. *Journal of Intellectual Capital*, 20(4), 598-618. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2019-0008>
- Darr, W., et Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 293-318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- Davis, M. H., Hall, J. A., et Mayer, P. S. (2016). Developing a new measure of entrepreneurial mindset: Reliability, validity, and implications for practitioners. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(1), 21-48. <https://doi.org/10.1037/cpb0000045>
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 3-23). John Wiley & Sons, Inc.

- Dawson, C. (2017). Financial Optimism and Entrepreneurial Satisfaction. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 11(2), 171-194. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/sej.1244>
- De Bruyne, P., Herman, J., Schoutheete, M. d., et Ladrière, J. (1974). Dynamique de la recherche en sciences sociales: les pôles de la pratique méthodologique.
- De Clercq, D., et Pereira, R. (2022). Perceived organizational politics and quitting plans: an examination of the buffering roles of relational and organizational resources. *Management Decision*, 60(1), 4-26. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2020-0900>
- Delays, R., et Boudrandi, S. (2010). L'épuisement professionnel chez le manager de proximité: le rôle régulateur de l'entreprise dans la prévention du Burnout. *Revue Management et Avenir*(2), 254-269.
- Delfmann, H., et Koster, S. (2016). The effect of new business creation on employment growth in regions facing population decline. *The Annals of Regional Science*, 56(1), 33-54. <https://doi.org/10.1007/s00168-015-0738-1>
- DeTienne, D. R., et Cardon, M. S. (2012). Impact of founder experience on exit intentions. *Small Business Economics*, 38, 351-374.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications* (3<sup>rd</sup> ed.). Sage Publications.
- Dewald, J., et Bowen, F. (2010). Storm clouds and silver linings: Responding to disruptive innovations through cognitive resilience. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), 197-218.
- Dolinsky, A. L., et Caputo, R. K. (2003). Health and female self-employment. *Journal of Small Business Management*, 41(3), 233-241.
- Donaldson, C. (2019). Intentions resurrected: a systematic review of entrepreneurial intention research from 2014 to 2018 and future research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(3), 953-975. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00578-5>
- Dong, J., Wang, X., Cao, X., et Higgins, D. (2022). More Prosocial, More Ephemeral? The Role of Work-Related Wellbeing and Gender in Incubating Social

Entrepreneurs' Exit Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3999.

- Dorsch, M. J., Törnblom, K. Y., et Kazemi, A. (2016). A Review of Resource Theories and Their Implications for Understanding Consumer Behavior. *Journal of the Association for Consumer Research*, 2(1), 5-25. <https://doi.org/10.1086/688860>
- Drnovšek, M., Örtqvist, D., et Wincent, J. (2010). The effectiveness of coping strategies used by entrepreneurs and their impact on personal well-being and venture performance. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, 28(2), 193-220.
- Duchek, S. (2018). Entrepreneurial resilience: a biographical analysis of successful entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(2), 429-455. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0467-2>
- Duran-Whitney, M. (2004). *Understanding occupational stress and mental health in aspiring small business owners*. Alliant International University, San Francisco Bay.
- Edwards, J. R., et Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods*, 12(1), 1.
- Elliott, T. (2013). Fuzzy set qualitative comparative analysis. Research Notes: Statistics Group, 1-6.
- Fairchild, A. J., et McQuillin, S. D. (2010). Evaluating mediation and moderation effects in school psychology: A presentation of methods and review of current practice. *Journal of school psychology*, 48(1), 53-84.
- Fang, S., Prayag, G., Ozanne, L. K., et de Vries, H. (2020). Psychological capital, coping mechanisms and organizational resilience: Insights from the 2016 Kaikoura earthquake, New Zealand. *Tourism Management Perspectives*, 34, 100637. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100637>
- Fatoki, O. (2018). The impact of entrepreneurial resilience on the success of small and medium enterprises in South Africa. *Sustainability*, 10(7), 2527.
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., et St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness,

- entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), 45-53.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.002>
- Fisher, R., Maritz, A., et Lobo, A. (2016). Does individual resilience influence entrepreneurial success. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 22(2), 39-53.
- Fisher, V. E., et Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker* [doi:10.1037/10719-000]. MacMillan Co. <https://doi.org/10.1037/10719-000>
- Foletti, N. (2012). *Burnout et Engagement au Travail: Modèles, conséquences sur la santé mentale générale et étude de variables socio-démographiques* Université de Lausanne, Faculté des sciences sociales et politiques].
- Fourie, C., et Van Vuuren, L. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., et Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>
- Frikha, A. (2019). *La mesure en marketing: Opérationnalisation des construits latents*. ISTE Group.
- Fu, J.-R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279-293.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2010.08.008>
- Gauthier, B. (2009). *Recherche sociale: De la problématique à la collecte des données* Ed. 5. Presses de l'Université du Québec.
- Gavard-Perret, M.-L. (2018). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion: Réussir son mémoire ou sa thèse*. Pearson Education.
- Gavard-Perret, M.-L., Gotteland, D., Haon, C., et Jolibert, A. (2008). *Méthodologie de la recherche: réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*.
- Gavard-Perret, M.-L., Gotteland, D., Haon, C., et Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion. Réussir son mémoire ou sa thèse*, 2.

- Georgellis, Y., Sessions, J., et Tsitsianis, N. (2007). Pecuniary and non-pecuniary aspects of self-employment survival. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 47(1), 94-112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.qref.2006.03.002>
- Ghandi, P., Hejazi, E., et Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and turnover intention: with an emphasis on the mediating roles of job satisfaction and job stress. *Bull. Soc. R. Sci. Liege*, 86, 189-200.
- Ghewy, P. (2011). *Guide pratique analyse donnees perspectives mark*. De Boeck.
- Gil, I., Berenguer, G., et Cervera, A. (2008). The roles of service encounters, service value, and job satisfaction in achieving customer satisfaction in business relationships. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 921-939. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2007.06.008>
- Giordano, Y., et Jolibert, A. (2012). Spécifier l'objet de la recherche. In *Méthodologie de la recherche. Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion* (pp. 47-86). Pearson Education. <https://shs.hal.science/halshs-00439578>
- Godefroid, J. (2011). *Psychologie: science humaine et science cognitive*. De Boeck Supérieur.
- González-López, M. J., Pérez-López, M. C., et Rodríguez-Ariza, L. (2019). Clearing the Hurdles in the Entrepreneurial Race: The Role of Resilience in Entrepreneurship Education. *Academy of Management Learning & Education*, 18(3), 457-483. <https://doi.org/10.5465/amle.2016.0377>
- Good, S. C. (2021). *Are Resilient Employees Better, Happier, and Healthier? A Meta-Analysis of Individual Resilience in the Workplace* (Publication Number 28419279) [Ph.D., The University of Tulsa]. ProQuest Dissertations & Theses Global. United States -- Oklahoma.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van der Veen, H. B., et Giesen, C. W. M. (2010). Financial problems and psychological distress: Investigating reciprocal effects among business owners [<https://doi.org/10.1348/096317909X434032>]. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 513-530. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317909X434032>

- Gosselin, É., Dolan, S. L., et Morin, D. (2017). *Aspects humains des organisations: psychologie du travail et comportement organisationnel*. Chenelière éducation.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Gowan, M. A., Craft, S. L. S., et Zimmermann, R. A. (2000). Response to Work Transitions by United States Army Personnel: Effects of Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Resilience. *Psychological Reports*, 86(3), 911-921. <https://doi.org/10.2466/pr0.2000.86.3.911>
- Grant, S., et Ferris, K. (2012). Identifying sources of occupational stress in entrepreneurs for measurement. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 4(4), 351-373.
- Gray-Stanley, J. A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P., et Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control [<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01303.x>]. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01303.x>
- Gruber, J., et Moskowitz, J. T. (2014). *Positive emotion: Integrating the light sides and dark sides*. Oxford University Press.
- Guerra, G., et Patuelli, R. (2016). The Role of Job Satisfaction in Transitions into Self-Employment. *Entrepreneurship theory and practice*, 40(3), 543-571. <https://doi.org/10.1111/etap.12133>
- Guillet, L. (2012). Le stress. De Boeck Supérieur. <https://go.openathens.net/redirector/umoncton.ca?url=https%3A%2F%2Fwww.cairn.info%2Fle-stress--9782804174378.htm>
- Gupta, P., et Srivastava, S. (2021). Work-life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629-655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Hadjielias, E., Christofi, M., et Tarba, S. (2022). Contextualizing small business resilience during the COVID-19 pandemic: evidence from small business

owner-managers. *Small Business Economics*, 59(4), 1351-1380.  
<https://doi.org/10.1007/s11187-021-00588-0>

Hai Yap, T., et See Liang, F. (1997). Moderating effects of tolerance for ambiguity and risktaking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from singaporean entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 67-81. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(96\)00035-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0883-9026(96)00035-3)

Halberstadt, J., et Alcorta de Bronstein, A. (2021). How to Make Entrepreneurs Strong: Introducing a Framework for Research on Entrepreneurs' Resilience. In *CSR, Sustainability, Ethics and Governance* (pp. 3-29).

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., et Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.  
<https://doi.org/10.1177/0149206314527130>

Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)

Hallak, R., Assaker, G., O'Connor, P., et Lee, C. (2018). Firm performance in the upscale restaurant sector: The effects of resilience, creative self-efficacy, innovation and industry experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 229-240.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.10.014>

Hamilton, Barton H. (2000). Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631.  
<https://doi.org/10.1086/262131>

Han, Y., Chaudhury, T., et Sears, G. J. (2021). Does career resilience promote subjective well-being? Mediating effects of career success and work stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353.

Hanlon, D., et Saunders, C. (2007). Marshaling Resources to Form Small New Ventures: Toward a More Holistic Understanding of Entrepreneurial Support. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(4), 619-641.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00191.x>

- Hao, S., Hong, W., Xu, H., Zhou, L., et Xie, Z. (2015). Relationship between resilience, stress and burnout among civil servants in Beijing, China: Mediating and moderating effect analysis. *Personality and Individual Differences*, 83, 65-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.048>
- Hartati, L., et Mustika, M. D. (2022). The relationship between career resilience and subjective well-being: The mediation effect of work stress and career success. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 12(2), 91-108.
- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., et Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of Small Business Management*, 60(5), 1041-1079. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.2024216>
- Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., et Hoegl, M. (2020). Resilience in the Workplace: A Multilevel Review and Synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Haus, I., Steinmetz, H., Isidor, R., et Kabst, R. (2013). Gender effects on entrepreneurial intention: a meta-analytical structural equation model. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(2), 130-156. <https://doi.org/10.1108/17566261311328828>
- Hayes, A. F. (2013). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. In: University of Kansas, KS.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hayward, M. L. A., 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.03.002>
- Hazudin, S. F., Sabri, M. F., Ramli, N., et Burhan, N. A. S. (2023). Development of Antecedent Factors for Malaysian Women's Entrepreneurial Resilience Framework: A Fuzzy Delphi Method. *JWEE*.



- Hechavarría, D. M., Matthews, C. H., & Reynolds, P. D. 2016. Does start-up financing influence start-up speed? Evidence from the panel study of entrepreneurial dynamics. *Small Business Economics*, 46(1): 137-167.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*.
- Hessels, J., Rietveld, C. A., et van der Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178-196. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Hinson, A. V., Lawin, H., Assilamehou, S., et Fayomi, B. (2018). Prévalence du stress professionnel chez le personnel d'une compagnie d'assurance du Bénin. *Revue Africaine et Malgache de Recherche Scientifique/Sciences de la Santé*, 5(2).
- Hmieleski, K. M., Carr, J. C., et Baron, R. A. (2015). Integrating Discovery and Creation Perspectives of Entrepreneurial Action: The Relative Roles of Founding CEO Human Capital, Social Capital, and Psychological Capital in Contexts of Risk Versus Uncertainty [<https://doi.org/10.1002/sej.1208>]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(4), 289-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/sej.1208>
- Hmieleski, K. M., et Baron, R. A. (2009). Entrepreneurs' Optimism And New Venture Performance: A Social Cognitive Perspective. *Academy of Management Journal*, 52(3), 473-488. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41330755>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., et Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(Volume 5, 2018), 103-128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.

- Hormiga, E., Batista-canino, R. M., et Sánchez-medina, A. (2011). The Impact of Relational Capital on the Success of New Business Start-Ups. *Journal of Small Business Management*, 49(4), 617-638. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2011.00339.x>
- Howe, A., Smajdor, A., et Stöckl, A. (2012). Towards an understanding of resilience and its relevance to medical training [<https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04188.x>]. *Medical Education*, 46(4), 349-356. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04188.x>
- Howie, L., Campbell, P., et Kelly, P. (2020). Young people's resilience and post-financial crisis television: allegories of economic and social survival. *Journal of Youth Studies*, 23(2), 189-204. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1592130>
- Hsu, D. K., Wiklund, J., Anderson, S. E., et Coffey, B. S. (2016). Entrepreneurial exit intentions and the business-family interface. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 613-627.
- Hsu, D. K., Wiklund, J., et Cotton, R. D. (2017). Success, failure, and entrepreneurial reentry: An experimental assessment of the veracity of self-efficacy and prospect theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(1), 19-47.
- Hueso, J. A., Jaén, I., et Liñán, F. (2021). From personal values to entrepreneurial intention: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(1), 205-230. <https://doi.org/10.1108/IJEER-06-2020-0383>
- Hundley, G. (2001). Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2), 293-316. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/0019-8676.00209>
- Innovation Sciences et Développement économique Canada. (2022). Principales Statistiques Relatives aux Petites Entreprises. In: Ottawa juillet.
- Islam, D. M. Z., Khalid, N., Rayeva, E., et Ahmed, U. (2020). COVID-19 and financial performance of SMEs: Examining the nexus of entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial resilience and innovative work behavior. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(3), 587.

- Jamal, M. (1997). Job Stress, Satisfaction, and Mental Health: An Empirical Examination of Self-Employed and Non-Self-Employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35(4), 48-57.
- Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study [https://doi.org/10.1002/smi.1144]. *Stress and Health*, 23(4), 249-256. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.1144
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., et Rau, S. B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 30(1), 29-49. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.001
- Jia-Yu, T. (2023). The Effects of Hindrance Stressor and Challenge Stressor on Taiwanese' Turnover Intention in Technology Industry: Career Resilience as the Moderator.
- Jin, C.-H. (2017). The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs. *Chinese Management Studies*, 11(4), 707-729. https://doi.org/10.1108/CMS-06-2017-0162
- Jin, C.-L., Chen, T., Wu, S.-Y., et Yang, Y.-L. (2020). Exploring the Impact of Stress on Burnout: A Mathematical Model and Empirical Research. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2020, 3475324. https://doi.org/10.1155/2020/3475324
- Jing, Z. (2010). The problems of using social networks in entrepreneurial resource acquisition. *International Small Business Journal*, 28(4), 338-361. https://doi.org/10.1177/0266242610363524
- Jose, P. E. (2016). The Merits of Using Longitudinal Mediation. *Educational Psychologist*, 51(3-4), 331-341. https://doi.org/10.1080/00461520.2016.1207175
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., et Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. https://doi.org/10.1037/apl0000181
- Judge, T. A., Zhang, S. C., et Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.

- Kadowaki, H., Kayano, T., Tobinaga, T., Tsutsumi, A., Watari, M., et Makita, K. (2016). Analysis of factors associated with hesitation to restart farming after depopulation of animals due to 2010 foot-and-mouth disease epidemic in Japan. *Journal of Veterinary Medical Science*, 78(8), 1251-1259.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., et Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*, 71(7), 694-705.
- Karasek, R., et Theorell, T. (1990). *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Katz, J. A. (1993). How Satisfied Are the Self-Employed: A Secondary Analysis Approach. *Entrepreneurship theory and practice*, 17(3), 35-51. <https://doi.org/10.1177/104225879301700303>
- Kautonen, T., Hytti, U., Bögenhold, D., et Heinonen, J. (2012). Job satisfaction and retirement age intentions in Finland. *International Journal of Manpower*, 33(4), 424-440. <https://doi.org/10.1108/01437721211243778>
- Kelly, J. G. (1966). Ecological constraints on mental health services. *American Psychologist*, 21(6), 535-539. <https://doi.org/10.1037/h0023598>
- Kermott, C. A., Johnson, R. E., Sood, R., Jenkins, S. M., et Sood, A. (2019). Is higher resilience predictive of lower stress and better mental health among corporate executives? *PloS one*, 14(6), e0218092.
- Kibler, E., Wincent, J., Kautonen, T., Cacciotti, G., et Obschonka, M. (2019). Can prosocial motivation harm entrepreneurs' subjective well-being? *Journal of Business Venturing*, 34(4), 608-624. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.10.003>
- Kidd, J. M., et Green, F. (2006). The careers of research scientists. *Personnel Review*, 35(3), 229-251. <https://doi.org/10.1108/00483480610656676>
- Kocoglu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, 6(1), 24.

- Koeske, G. F., et Koeske, R. D. (1989). Work Load and Burnout: Can Social Support and Perceived Accomplishment Help? *Social Work*, 34(3), 243-248.
- Koeske, G. F., et Koeske, R. D. (1993). A Preliminary Test of a Stress-Strain-Outcome Model for Reconceptualizing the Burnout Phenomenon. *Journal of Social Service Research*, 17(3-4), 107-135. [https://doi.org/10.1300/J079v17n03\\_06](https://doi.org/10.1300/J079v17n03_06)
- Kollmann, T., Stöckmann, C., et Kensbock, J. M. (2019). I can't get no sleep—The differential impact of entrepreneurial stressors on work-home interference and insomnia among experienced versus novice entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 692-708. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.08.001>
- Korber, S., et McNaughton, R. B. (2018). Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(7), 1129-1154. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-10-2016-0356>
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: a unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x>
- Kraatz, M. S., et Zajac, E. J. (2001). How Organizational Resources Affect Strategic Change and Performance in Turbulent Environments: Theory and Evidence. *Organization Science*, 12(5), 632-657. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.5.632.10088>
- Krueger, N. (1993). The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(1), 5-21. <https://doi.org/10.1177/104225879301800101>
- Krueger, N. F. (2009). Entrepreneurial Intentions are Dead: Long Live Entrepreneurial Intentions. In A. L. Carsrud et M. Brännback (Eds.), *Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black Box* (pp. 51-72). Springer New York. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0443-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0443-0_4)
- Krueger, N. F., et Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4), 315-330. <https://doi.org/10.1080/08985629300000020>

- Kurniawaty, K., Ramly, M., et Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886.
- Kwan, H. K., Lau, V. P., et Au, K. (2012). Effects of family-to-work conflict on business owners: The role of family business. *Family Business Review*, 25(2), 178-190.
- Kwapisz, A., & Hechavarría, D. M. 2018. Women don't ask: an investigation of start-up financing and gender. *Venture Capital*, 20(2): 159-190.
- Lafuente, E., Vaillant, Y., Vendrell-Herrero, F., et Gomes, E. (2019). Bouncing Back from Failure: Entrepreneurial Resilience and the Internationalisation of Subsequent Ventures Created by Serial Entrepreneurs [Article]. *Applied Psychology: An International Review*, 68(4), 658-694. <https://doi.org/10.1111/apps.12175>
- Lalonde, D. (2007). Comment les études sur la résilience peuvent-elles contribuer aux recherches sur la communication organisationnelle?
- Laschinger, H. K. S., et Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.804646>
- Lauto, G., Pittino, D., et Visintin, F. (2020). Satisfaction of entrepreneurs: A comparison between founders and family business successors. *Journal of Small Business Management*, 58(3), 474-510. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1660937>
- Lawler, E. (1971). Pay and organization effectiveness: A psychological view. NY: McGraw Hill.
- Lazarus, R. S. (1966). Psychological stress and the coping process.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44(1), 1-22.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer publishing company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.

- Le Fevre, M., Matheny, J., et Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726-744. <https://doi.org/10.1108/02683940310502412>
- Lechat, T., et Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537-569.
- Lechmann, D. S. J., et Schnabel, C. (2014). Absence from Work of the Self-Employed: A Comparison with Paid Employees [<https://doi.org/10.1111/kykl.12059>]. *Kyklos*, 67(3), 368-390. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/kykl.12059>
- Lee, J., et Wang, J. (2017). Developing entrepreneurial resilience: implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*, 41(6), 519-539. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2016-0090>
- Lee, S.-H., Yamakawa, Y., Peng, M. W., et Barney, J. B. (2011). How do bankruptcy laws affect entrepreneurship development around the world? *Journal of Business Venturing*, 26(5), 505-520. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.05.001>
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., et Carr, J. C. (2020). Stress Events Theory: A Theoretical Framework for Understanding Entrepreneurial Behavior. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, et C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (Vol. 18, pp. 35-63). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018003>
- Lerman, M. P., Munyon, T. P., et Williams, D. W. (2021). The (not so) dark side of entrepreneurship: A meta-analysis of the well-being and performance consequences of entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3), 377-402. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/sej.1370>
- Lewin-Epstein, N., et Yuchtman-Yaar, E. (1991). Health Risks of Self-Employment. *Work and Occupations*, 18(3), 291-312. <https://doi.org/10.1177/0730888491018003003>
- Liguori, E., Winkler, C., Vanevenhoven, J., Winkel, D., et James, M. (2020). Entrepreneurship as a career choice: intentions, attitudes, and outcome expectations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(4), 311-331. <https://doi.org/10.1080/08276331.2019.1600857>

- Liñán, F., et Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: citation, thematic analyses, and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 907-933. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0356-5>
- Lindblom, A., Lindblom, T., et Wechtler, H. (2020). Retail entrepreneurs' exit intentions: Influence and mediations of personality and job-related factors. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54, 102055. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102055>
- Liu, J., et Liu, Y.-h. (2016). Perceived organizational support and intention to remain: The mediating roles of career success and self-esteem. *International Journal of Nursing Practice*, 22(2), 205-214. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ijn.12416>
- Liu, S., et Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Li-yan, W., & Xiao-zhong, S. 2011. *Stochastic Frontier Analysis for New Venture's Innovation Performance*. Paper presented at the Information Computing and Applications, Berlin, Heidelberg.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1350). Chicago, IL: Rand McNally.
- Loehlin, J. C. (1992). *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural analysis, 2nd ed.* Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Loh, J. M. I., et Dahesihsari, R. (2013). Resilience and economic empowerment: a qualitative investigation of entrepreneurial indonesian women. *Journal of Enterprising Culture*, 21(01), 107-121. <https://doi.org/10.1142/S0218495813500052>
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>
- London, M. (1985). *Developing Managers: A guide to motivation and preparing people for successful managerial careers.*



- London, M., et Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace: Helping employees make tough career decisions, stay motivated, and reduce career stress*. Jossey-Bass.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., et Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS one*, *11*(4), e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., et Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, *1*(2), 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., et Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.
- Luthans, F., et Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., et Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, *5*(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., et Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, F., Youssef, C. M., et Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., et Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, *20*(4), 363-383. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024>

- Ma, D. (2015). Social Belonging and Economic Action: Affection-Based Social Circles in the Creation of Private Entrepreneurship. *Social Forces*, 94(1), 87-114. <https://doi.org/10.1093/sf/sov048>
- MacKinnon, D. (2012). Introduction to statistical mediation analysis. Routledge.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., et Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 593-614.
- Madni, A. M., et Jackson, S. (2009). Towards a Conceptual Framework for Resilience Engineering. *IEEE Systems Journal*, 3(2), 181-191. <https://doi.org/10.1109/JSYST.2009.2017397>
- Manciaux, M. (2000). L'enfant et la résilience. *Bulletin des médecins suisses*, 81(24), 1319-1322.
- Manciaux, M., Vanistendael, S., Meran, D., Oelsner, A., Senore, D., Dessez, P., Martin couturier, R., Sibert-bontemps, M., Charlot, A., et Roehrig, C. (2003). La résilience en action, passeport pour la santé: faire face aux difficultés et construire.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., et Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of business studies quarterly*, 2(3), 50.
- Martin, P. D., et Brantley, P. J. (2004). Stress, coping, and social support in health and behavior. In Handbook of clinical health psychology: Volume 2. Disorders of behavior and health. (pp. 233-267). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11589-007>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S. (2007). Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and psychopathology*, 19(3), 921-930.
- Maxwell, S. E., et Cole, D. A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods*, 12(1), 23-44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>

- Mc Cartan-Quinn, D., et Carson, D. (2003). Issues which Impact upon Marketing in the Small Firm. *Small Business Economics*, 21(2), 201-213. <https://doi.org/10.1023/A:1025070107609>
- McCloskey, J. C., et McCain, B. E. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 19(1), 20-24.
- McGrath, R. G. (1999). Falling Forward: Real Options Reasoning and Entrepreneurial Failure. *Academy of management review*, 24(1), 13-30. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580438>
- McInnis-Bowers, C., Parris, D. L., et Galperin, B. L. (2017). Which came first, the chicken or the egg? *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 11(1), 39-60. <https://doi.org/10.1108/JEC-01-2015-0014>
- Meneghel, I., Borgogni, L., Miraglia, M., Salanova, M., et Martinez, I. M. (2016). Social Context and Resilience as Predictors of Job Satisfaction and Performance: A Multilevel Study over Time.
- Millán, J. M., Hessels, J., Thurik, R., et Aguado, R. (2013). Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees. *Small Business Economics*, 40(3), 651-670. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9380-1>
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations : a synthesis of the research*. Prentice-Hall. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb374584948>
- Mishra, P., et McDonald, K. (2017). Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207-234. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., et Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moffett, J., Matthew, S., et Fawcett, A. (2015). Building career resilience. *In Practice*, 37(1), 38-41.
- Monat, A., et Lazarus, R. S. (1991). Stress and coping: An anthology.

- Monsen, E., et Wayne Boss, R. (2009). The Impact of Strategic Entrepreneurship inside the Organization: Examining Job Stress and Employee Retention. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(1), 71-104. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00281.x>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., et Liu, D. (2015). Event System Theory: An Event-Oriented Approach to the Organizational Sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Morwitz, V. G. (2001). Methods for Forecasting from Intentions Data. In J. S. Armstrong (Ed.), *Principles of Forecasting: A Handbook for Researchers and Practitioners* (pp. 33-56). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-0-306-47630-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-0-306-47630-3_3)
- Morwitz, V. G., et Munz, K. P. (2021). Intentions. *Consumer Psychology Review*, 4(1), 26-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/arcp.1061>
- Mrayyan, M. T., et Al-Faouri, I. (2008). Career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Nursing forum*,
- Munyon, T. P., Carnes, A. M., Lyons, L. M., et Zettler, I. (2020). All about the money? Exploring antecedents and consequences for a brief measure of perceived financial security. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 159-175. <https://doi.org/10.1037/ocp0000162>
- Myers, D. R., Rogers, R., LeCrone, H. H., Kelley, K., et Scott, J. H. (2016). Work Life Stress and Career Resilience of Licensed Nursing Facility Administrators. *Journal of Applied Gerontology*, 37(4), 435-463. <https://doi.org/10.1177/0733464816665207>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., et Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Narayanan, L., Menon, S., et Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations [[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J)]. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 63-73. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1<63::AID-JOB873>3.0.CO;2-J)

- Newman, A., Mole, K. F., Ucbasaran, D., Subramanian, N., et Lockett, A. (2018). Can Your Network Make You Happy? Entrepreneurs' Business Network Utilization and Subjective Well-being [<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12270>]. *British Journal of Management*, 29(4), 613-633. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8551.12270>
- Nica, M. (2021). Economic development and business creation. *Economic Change and Restructuring*, 54(1), 219-239. <https://doi.org/10.1007/s10644-020-09274-9>
- Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M.-F., Goldberg, M., et Leclerc, A. (2000). Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du déséquilibre efforts/récompenses. *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, 48(5), 419-438.
- Nikolaev, B., Boudreaux, C. J., et Wood, M. (2019). Entrepreneurship and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Psychological Functioning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(3), 557-586. <https://doi.org/10.1177/1042258719830314>
- Nikou, S., Mezei, J., Liguori, E. W., et El Tarabishy, A. (2022). FsQCA in entrepreneurship research: Opportunities and best practices. *Journal of Small Business Management*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2147190>
- Noe, R. A., Noe, A. W., et Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340-356. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90049-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90049-8)
- Norris, F. H., Stevens, S. P., Pfefferbaum, B., Wyche, K. F., et Pfefferbaum, R. L. (2008). Community Resilience as a Metaphor, Theory, Set of Capacities, and Strategy for Disaster Readiness. *American Journal of Community Psychology*, 41(1), 127-150. <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6>
- Obschonka, M., Hahn, E., et Bajwa, N. u. H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.003>
- Ogden, J. (2008). *Psychologie de la santé*. De Boeck Supérieur.

- Omrane, A., Kammoun, A., et Seaman, C. (2018). Entrepreneurial Burnout: Causes, Consequences and Way Out. *FIIIB Business Review*, 7(1), 28-42. <https://doi.org/10.1177/2319714518767805>
- Owens, K. S., Kirwan, J. R., Lounsbury, J. W., Levy, J. J., et Gibson, L. W. (2013). Personality correlates of self-employed small business owners' success. *Work*, 45, 73-85. <https://doi.org/10.3233/WOR-121536>
- Padovez-Cualheta, L., Borges, C., Camargo, A., et Tavares, L. (2019). An entrepreneurial career impacts on job and family satisfaction. *RAUSP Management Journal*, 54(2), 125-140. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-09-2018-0081>
- Pahi, M. H., Hamid, K. A., et Khalid, N. (2016). Save talent of banking sector of Pakistan: Mediating job satisfaction between job stress and employee turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 617-624.
- Palacios, S. M. (2020). *The effects of a stress management program based on mindfulness, ACT, and CBT on perceived stress in hispanic and latinx entrepreneurs in the United States* [Adler University].
- Pappas, I. O., et Woodside, A. G. (2021). Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (FsQCA): Guidelines for research practice in Information Systems and marketing. *International Journal of Information Management*, 58, 102310. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102310>
- Pareek, U. (1994). Entrepreneurial Role Stress. *The Journal of Entrepreneurship*, 3(1), 55-67. <https://doi.org/10.1177/097135579400300103>
- Parent-Rochelleau, X. (2019). *Trois études sur la similarité des ressources psychologiques entre l'employé et le superviseur* Université du Québec à Montréal]. Montréal (Québec, Canada).
- Parslow, R. A., Jorm, A. F., Christensen, H., Rodgers, B., Strazdins, L., et D'Souza, R. M. (2004). The associations between work stress and mental health: A comparison of organizationally employed and self-employed workers. *Work & Stress*, 18(3), 231-244. <https://doi.org/10.1080/14749730412331318649>
- Patel, P. C., et Thatcher, S. M. B. (2012). Sticking It Out: Individual Attributes and Persistence in Self-Employment. *Journal of management*, 40(7), 1932-1979. <https://doi.org/10.1177/0149206312446643>

- Patel, P. C., Wolfe, M. T., et Williams, T. A. (2019). Self-employment and allostatic load. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 731-751. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.05.004>
- Patzelt, H., et Shepherd, D. A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26(2), 226-238. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.08.002>
- Pérez Alonso, M. A., et Moreno de Castro, B. A. (2020). Resilience and Entrepreneurship, Aligning Theoretical and Methodological Approaches. *Eurasian Business Perspectives*, Cham.
- Peterson, R. A., et Wilson, W. R. (1992). Measuring customer satisfaction: Fact and artifact. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(1), 61-71. <https://doi.org/10.1007/BF02723476>
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., et Myrowitz, J. (2008). CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High-Technology Start-up and Established Firms. *Journal of Management*, 35(2), 348-368. <https://doi.org/10.1177/0149206307312512>
- Phillips, B. D., et Kirchoff, B. A. (1989). Formation, growth and survival; Small firm dynamics in the U.S. Economy. *Small Business Economics*, 1(1), 65-74. <https://doi.org/10.1007/BF00389917>
- Piaget, J. (1967). *Logique et connaissance scientifique*. Gallimard. <http://catalogue.bnf.fr/ark:/12148/cb33082014m>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., et LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438.
- Pollack, J. M., Vanepps, E. M., et Hayes, A. F. (2012). The moderating role of social ties on entrepreneurs' depressed affect and withdrawal intentions in response to economic stress [<https://doi.org/10.1002/job.1794>]. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 789-810. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1794>

- Ponnelle, S., Vaxevanoglou, X., et Garcia, F. (2012). L'usage des outils d'évaluation du stress au travail: perspectives théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, 75(2), 179-213.
- Ponomarov, S. Y., et Holcomb, M. C. (2009). Understanding the concept of supply chain resilience. *The international journal of logistics management*, 20(1), 124-143.
- Popov, B., Varga, S., Jelić, D., et Dinić, B. (2019). Psychometric evaluation of the Serbian adaptation of the individual entrepreneurial orientation scale. *Education + Training*, 61(1), 65-78. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2018-0058>
- Preacher, K. J., et Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36, 717-731.
- Prottas, D. (2008). Do the self-employed value autonomy more than employees? Research across four samples. *Career Development International*, 13(1), 33-45.
- Prottas, D. J., et Thompson, C. A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: a comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366.
- Ragin, C. C. (2000). *Fuzzy-set social science*. University of Chicago Press.
- Rahim, A. (1996). Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46.
- Ratten, V. (2021). COVID-19 and entrepreneurship: Future research directions. *Strategic Change*, 30(2), 91-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jsc.2392>
- Rauch, A., Fink, M., et Hatak, I. (2018). Stress Processes: An Essential Ingredient in the Entrepreneurial Process. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 340-357. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0184>
- Renko, M., Bullough, A., et Saeed, S. (2020). How do resilience and self-efficacy relate to entrepreneurial intentions in countries with varying degrees of fragility? A



- six-country study. *International Small Business Journal*, 39(2), 130-156. <https://doi.org/10.1177/0266242620960456>
- Reynolds, C. R. (2010). Measurement and assessment: An editorial view. *Psychological Assessment*, 22(1), 1-4. <https://doi.org/10.1037/a0018811>
- Reynolds, P. D., & Curtin, R. T. 2009. Introduction. In R. T. Curtin, & P. D. Reynolds (Eds.), *New Firm Creation in the United States: Initial Explorations with the PSED II Data Set*: 1-15. New York, NY: Springer New York.
- Rhodes, S. R., et Doering, M. M. (1993). Intention to Change Careers: Determinants and Process. *The Career Development Quarterly*, 42(1), 76-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00250.x>
- Richard, J. (2004). Résilience et vulnérabilité. De l'ajustement des concepts en psychogérontologie. *Gérontologie et société*, 27 / 109(2), 109-125. <https://doi.org/10.3917/g.s.109.0109>
- Rickwood, D., Deane, F. P., Wilson, C. J., et Ciarrochi, J. (2005). Young people's help-seeking for mental health problems. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4(3), 218-251. <https://doi.org/10.5172/jamh.4.3.218>
- Roche, M., Haar, J. M., et Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476.
- Rosas, S. R., et Camphausen, L. C. (2007). The use of concept mapping for scale development and validation in evaluation. *Evaluation and program planning*, 30(2), 125-135.
- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., et Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of occupational health psychology*, 14, 289-304. <https://doi.org/10.1037/a0015284>
- Rutten, B. P. F., Hammels, C., Geschwind, N., Menne-Lothmann, C., Pishva, E., Schruers, K., van den Hove, D., Kenis, G., van Os, J., et Wichers, M. (2013). Resilience in mental health: linking psychological and neurobiological perspectives [<https://doi.org/10.1111/acps.12095>]. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 128(1), 3-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/acps.12095>

- Rutter, M. (1985). Resilience in the Face of Adversity: Protective Factors and Resistance to Psychiatric Disorder. *The British Journal of Psychiatry*, 147(6), 598-611. <https://doi.org/10.1192/bjp.147.6.598>
- Ryan, A. M., Schmit, M. J., et Johnson, R. (1996). Attitudes and effectiveness: examining relations at an organizational level. *Personnel Psychology*, 49(4), 853-882. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb02452.x>
- Saleh, L., et Levy-Tadjine, T. (2022). Lebanese Entrepreneurs' Adaptation to The Multilevel Crisis: An Interpretation of Robert Greene's Strategies of War. In *Handbook of Research on Entrepreneurship and Organizational Resilience During Unprecedented Times*. <https://hal.science/hal-04166990>
- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., et Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 279-304. <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>
- Santoro, G., Bertoldi, B., Giachino, C., et Candelo, E. (2020). Exploring the relationship between entrepreneurial resilience and success: The moderating role of stakeholders' engagement. *Journal of Business Research*, 119, 142-150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.052>
- Santoro, G., Ferraris, A., Del Giudice, M., et Schiavone, F. (2020). Self-efficacy and Success of Disadvantaged Entrepreneurs: The Moderating Role of Resilience. *European Management Review*, 17(3), 719-732. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/emre.12394>
- Saoussany, A., et Asbayou, M. (2019). Le stress professionnel chez l'entrepreneur: ses facteurs et ses incidences. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 2(1).
- Sarason, S. B. (1974). *The psychological sense of community: Prospects for a community psychology*. Brookline Books.
- Sardeshmukh, S. R., Goldsby, M., et Smith, R. M. (2021). Are work stressors and emotional exhaustion driving exit intentions among business owners? *Journal of Small Business Management*, 59(4), 544-574. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12477>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.

- Scarpello, V., et Campbell, J. P. (1983). JOB SATISFACTION: ARE ALL THE PARTS THERE? *Personnel Psychology*, 36(3), 577-600. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02236.x>
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L., et Jennings, K. R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 35-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030100104>
- Schaufeli, W. B., et Peeters, M. C. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of stress management*, 7(1), 19-48.
- Schjoedt, L., et Shaver, K. G. (2007). Deciding on an Entrepreneurial Career: A Test of the Pull and Push Hypotheses Using the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics Data. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(5), 733-752. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00197.x>
- 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. <https://doi.org/10.1111/etap.12087>
- Schonfeld, I. S. (1990). Psychological Distress in a Sample of Teachers. *The Journal of Psychology*, 124(3), 321-338. <https://doi.org/10.1080/00223980.1990.10543227>
- Schonfeld, I. S., et Mazzola, J. J. (2015). A qualitative study of stress in individuals self-employed in solo businesses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 501-513. <https://doi.org/10.1037/a0038804>
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- Selye, H. (1975). *Le stress de la vie*. Gallimard/Lacombe. .
- Selye, H. (1993). History of Stress Concept. In L. G. S. Breznitz (Ed.), *Handbook of Stress : Theoretical and Clinical Aspects*. The Free Press.
- Sergent, K., Lee, D., Stajkovic, A. D., Greenwald, J. M., Younger, S., et Raffiee, J. (2021). The Mitigating Role of Trait Core Confidence on Psychological Distress in Entrepreneurship [<https://doi.org/10.1111/apps.12267>]. *Applied Psychology*, 70(3), 1128-1153. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12267>

- Sharma, S., et Rautela, S. (2022). Entrepreneurial resilience and self-efficacy during global crisis: study of small businesses in a developing economy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(6), 1369-1386. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2021-0123>
- Sheehan, C., et St-Jean, E. (2014). La santé des entrepreneurs: Une scoping study [The health of entrepreneurs: A scoping study]. *12th Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME)*, 27-29.
- Shepherd, C. D., Marchisio, G., Morrish, S. C., Deacon, J. H., et Miles, M. P. (2010). Entrepreneurial burnout: exploring antecedents, dimensions and outcomes. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 12(1), 71-79. <https://doi.org/10.1108/14715201011060894>
- Shepherd, D. A. (2003). Learning from Business Failure: Propositions of Grief Recovery for the Self-Employed. *Academy of Management Review*, 28(2), 318-328. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.9416377>
- Shepherd, D. A., Saade, F. P., et Wincent, J. (2020). How to circumvent adversity? Refugee-entrepreneurs' resilience in the face of substantial and persistent adversity. *Journal of Business Venturing*, 35(4), 105940. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.06.001>
- Shumaker, S. A., et Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., et Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Siemens, L. (2010). Challenges, Responses and Available Resources: Success in Rural Small Businesses. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 23(1), 65-80. <https://doi.org/10.1080/08276331.2010.10593474>
- Slåtten, T., Lien, G., Horn, C. M. F., et Pedersen, E. (2019). The links between psychological capital, social capital, and work-related performance—A study of

- service sales representatives. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(sup1), S195-S209.
- Slavec, A., et Drnovšek, M. (2012a). A perspective on scale development in entrepreneurship research. *Economic & Business Review*, 14(1), 39-62.
- Slavec, A., et Drnovšek, M. (2012b). A perspective on scale development in entrepreneurship research. *Economic and business review*, 14(1), 3.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1005762ar>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., et Anderson, J. R. (1991). Hope and health. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 162, 285-305.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., et Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
- Sousa-Poza, A., et Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., et Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.
- Srivastava, S., et Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 44-53. <https://doi.org/10.1177/1038416219886317>

- Stainton, A., Chisholm, K., Kaiser, N., Rosen, M., Upthegrove, R., Ruhrmann, S., et Wood, S. J. (2019). Resilience as a multimodal dynamic process [<https://doi.org/10.1111/eip.12726>]. *Early Intervention in Psychiatry*, 13(4), 725-732. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/eip.12726>
- Stajkovic, A. D., et Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Stajkovic, A. D., et Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Stel, A. v., Carree, M., et Thurik, R. (2005). The Effect of Entrepreneurial Activity on National Economic Growth. *Small Business Economics*, 24(3), 311-321. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-1996-6>
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- Stephan, U., Rauch, A., et Hatak, I. (2022). Happy Entrepreneurs? Everywhere? A Meta-Analysis of Entrepreneurship and Wellbeing. *Entrepreneurship theory and practice*, 47(2), 553-593. <https://doi.org/10.1177/10422587211072799>
- Stinchcombe, A. L. (1965). Organizations and social structure. *Handbook of organizations*, 44(2), 142-193.
- St-Jean, E. (2009). *Retombées et facteurs de succès d'une relation de mentorat d'entrepreneur novice selon la perspective du mentoré* [Université Laval].
- St-Jean, É., et Tremblay, M. (2023). Turbulence and adaptations to the coronavirus crisis: resources, coping and effects on stress and wellbeing of entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00851-8>
- St-Jean, E., Tremblay, M., Barès, F., et Simionato, M. (2022). Effect of nascent entrepreneurs' training on their stress: the role of gender and participants' interaction. *New England Journal of Entrepreneurship, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/NEJE-10-2021-0064>

- St-Jean, E., Tremblay, M., Chouchane, R., et Saunders, C. W. (2023a). Career shock and the impact of stress, emotional exhaustion, and resources on entrepreneurial career commitment during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(8), 1927-1949. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-03-2022-0280>
- St-Jean, É., Tremblay, M., et Elalaoui, I. (2021). *Les défis des entrepreneurs émergents du Québec*. [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1512/O0003893179\\_De\\_fis\\_entrepreneurs\\_e\\_mergents\\_final.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1512/O0003893179_De_fis_entrepreneurs_e_mergents_final.pdf)
- Stroe, S., Wincent, J., et Parida, V. (2018). Untangling intense engagement in entrepreneurship: Role overload and obsessive passion in early-stage entrepreneurs. *Journal of Business Research*, 90, 59-66. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.040>
- Tabachnick, B. G., et Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5<sup>th</sup> ed.). Allyn & Bacon.
- Tetrick, L. E., Slack, K. J., Da Silva, N., et Sinclair, R. R. (2000). A comparison of the stress-strain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support. *Journal of occupational health psychology*, 5(4), 464-476. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.4.464>
- Theorell, T., Karasek, R., et Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. *Journal of internal medicine*, 227(1), 31-36.
- Thiétart, R.-A. (2014). *Méthodes de recherche en management-4ème édition*. Dunod.
- Thornhill, S., et Amit, R. (2003). Learning About Failure: Bankruptcy, Firm Age, and the Resource-Based View. *Organization Science*, 14(5), 497-509. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.5.497.16761>
- Tikkamäki, K., Heikkilä, P., et Ainasoja, M. (2016). Positive stress and reflective practice among entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 12(1), 35-56.

- Torrès, O., Benzari, A., Fisch, C., Mukerjee, J., Swalhi, A., et Thurik, R. (2022). Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Business Economics*, 58(2), 717-739. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00516-2>
- Torrès, O., et Lechat, T. (2012). L'échelle des événements de vie de l'activité entrepreneuriale [The life events scale of entrepreneurial activity]. *La santé du dirigeant: De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*, 159-176.
- Torrès, O., et Thurik, R. (2019). Small business owners and health. *Small Business Economics*, 53(2), 311-321. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0064-y>
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., et Feldman Barrett, L. (2004). Psychological Resilience and Positive Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Coping and Health [<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>]. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., et Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Ucbasaran, D., Shepherd, D. A., Lockett, A., et Lyon, S. J. (2012). Life After Business Failure: The Process and Consequences of Business Failure for Entrepreneurs. *Journal of management*, 39(1), 163-202. <https://doi.org/10.1177/0149206312457823>
- Uy, M. A., Foo, M.-D., et Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs' psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5), 583-597. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.04.003>
- Van gelder, J. l., De vries, R. E., Frese, M., et Goutbeek, J. p. (2007). Differences in Psychological Strategies of Failed and Operational Business Owners in the Fiji Islands\*. *Journal of Small Business Management*, 45(3), 388-400. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00219.x>
- Van Vuuren, L. J., et Fourie, C. (2000). Career anchors and career resilience : supplementary constructs? *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(3), 15-20. <https://doi.org/10.10520/EJC88850>



- Vasse, R. M., Nijhuis, F. J. N., et Kok, G. (1998). Associations between work stress, alcohol consumption and sickness absence [<https://doi.org/10.1046/j.1360-0443.1998.9322317.x>]. *Addiction*, 93(2), 231-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.1046/j.1360-0443.1998.9322317.x>
- Vasumathi, A., Govindarajalu, S., Anuratha, E., et Amudha, R. (2003). Stress and coping styles of an entrepreneur, an empirical study. *Journal of Management Research*, 3(1), 43-51.
- Venugopal, S., Viswanathan, M., et Jung, K. (2015). Consumption Constraints and Entrepreneurial Intentions in Subsistence Marketplaces. *Journal of Public Policy & Marketing*, 34(2), 235-251. <https://doi.org/10.1509/jppm.14.181>
- Villanueva, D., et Djurkovic, N. (2009). Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management*, 16(2), 124-137. <https://doi.org/10.1037/a0015710>
- Virick, M., Basu, A., et Rogers, A. (2015). Antecedents of Entrepreneurial Intention among Laid-Off Individuals: A Cognitive Appraisal Approach. *Journal of Small Business Management*, 53(2), 450-468. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12067>
- Vis, B. (2012). The Comparative Advantages of FsQCA and Regression Analysis for Moderately Large-N Analyses. *Sociological Methods & Research*, 41(1), 168-198. <https://doi.org/10.1177/0049124112442142>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., et Wegge, J. (2021). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106016. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106016>
- Wang, L., Xu, B., Gu, Y., Zhu, J., et Liang, Y. (2019). The mediating and moderating effects of resilience on the relationship between perceived stress and depression in heroin addicts [<https://doi.org/10.1002/jcop.22133>]. *Journal of Community Psychology*, 47(3), 495-503. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jcop.22133>
- Wang, Q., Yu, L., et Ji, X. (2013). The relationships among job embeddedness job satisfaction and intent to stay of nurses. *Chin J Nurs*, 48(6), 55-57.

- Wanous, J. P., Reichers, A. E., et Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Warttig, S. L., Forshaw, M. J., South, J., et White, A. K. (2013). New, normative, English-sample data for the Short Form Perceived Stress Scale (PSS-4). *Journal of Health Psychology*, 18(12), 1617-1628. <https://doi.org/10.1177/1359105313508346>
- Waterman Jr, R. H. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.
- Waterman, J. R., et Waterman, J. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard business review*, 72(4), 87-95.
- Wei, X., Cang, S., et Hisrich, R. D. (2015). Entrepreneurial Stressors as Predictors of Entrepreneurial Burnout. *Psychological Reports*, 116(1), 74-88. <https://doi.org/10.2466/01.14.PR0.116k13w1>
- Wei, X., Wang, Z., et Duan, J. (2009). Entrepreneur's stressor contents and its structure analysis. *Soft Science*, 3, 16-19.
- Werner, E. E. (1993). Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 5(4), 503-515. <https://doi.org/10.1017/S095457940000612X>
- White, J. V., et Gupta, V. K. (2020). Stress and Well-Being in Entrepreneurship: A Critical Review and Future Research Agenda. In P. L. Perrewé, P. D. Harms, et C.-H. Chang (Eds.), *Entrepreneurial and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well-Being* (Vol. 18, pp. 65-93). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520200000018004>
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M.-D., et Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579-588. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002>
- Williams, E. N., Munyon, T. P., et Fuller, R. M. (2019). Givers, Takers, and New Venture Makers: Why Help-Seeking Processes Are Critical (and Different) for Entrepreneurs. In A. Caputo et M. M. Pellegrini (Eds.), *The Anatomy of Entrepreneurial Decisions: Past, Present and Future Research Directions* (pp.

- 117-143). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-19685-1_6)
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., et Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, *11*(2), 733-769.
- Wincent, J., et Örtqvist, D. (2009). Role stress and entrepreneurship research. *International entrepreneurship and management journal*, *5*(1), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s11365-006-0017-9>
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, *21*(2), 152-169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Wirback, T., Möller, J., Larsson, J.-O., Galanti, M. R., et Engström, K. (2014). Social factors in childhood and risk of depressive symptoms among adolescents - a longitudinal study in Stockholm, Sweden. *International Journal for Equity in Health*, *13*(1), 96. <https://doi.org/10.1186/s12939-014-0096-0>
- Wolf, I. (2016). Exploring the Stress and Coping Experiences of Early-Stage Entrepreneurs during the Venture Creation Process. In.
- Wolfe, M. T., et Patel, P. C. (2017). Instant gratification: temporal discounting and self-employment. *Small Business Economics*, *48*(4), 861-882. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9823-9>
- Wong-Parodi, G., Fischhoff, B., et Strauss, B. (2015). Resilience vs. Adaptation: Framing and action. *Climate Risk Management*, *10*, 1-7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.crm.2015.07.002>
- Worthington, R. L., et Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, *34*(6), 806-838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>
- Wright, M. O. D., Masten, A. S., et Narayan, A. J. (2013). Resilience Processes in Development: Four Waves of Research on Positive Adaptation in the Context of Adversity. In S. Goldstein et R. B. Brooks (Eds.), *Handbook of Resilience in Children* (pp. 15-37). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3661-4\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3661-4_2)

- Wright, M., et Zahra, S. (2011). The Other Side of Paradise: Examining the Dark Side of Entrepreneurship. *1*(3). <https://doi.org/doi:10.2202/2157-5665.1043> (Entrepreneurship Research Journal)
- Yin, J.-C. T., et Yang, K.-P. A. (2002). Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *International journal of nursing studies*, *39*(6), 573-581.
- Zhang, H., Zhu, X., et Yu, X. (2022). Impact of Stress on Job Engagement among Social Workers in Beijing: The Roles of Positive Emotion and Career Resilience. *The British Journal of Social Work*, *52*(2), 1149-1167. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab063>
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., et Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, *37*(2), 197-206.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., et Chen, Q. (2011). Reconsidérer Baron et Kenny: mythes et vérités à propos de l'analyse de médiation. *Recherche et Applications en Marketing (French Edition)*, *26*(1), 81-95.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., et Park, I.-J. (2021). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, *29*(3), 502-524.

**ANNEXE A**  
**QUESTIONNAIRE ÉTUDE LONGITUDINALE**

Nous vous invitons à prendre connaissance de la lettre de consentement du participant avant de débiter.

Nous vous rappelons que toutes les réponses que vous fournirez ici seront conservées de manière strictement confidentielle.

1. Je confirme avoir lu et compris la lettre d'information au sujet du projet. J'ai bien saisi les conditions, les risques et les bienfaits éventuels de ma participation. On a répondu à toutes mes questions à mon entière satisfaction. J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer ou non à cette recherche. Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_) (si Non, mène à la fin du questionnaire, remerciements).
2. J'accepte que l'on me contacte par téléphone, au besoin, afin de vérifier les réponses fournies dans cette recherche. Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_) (si Non, mène à la fin du questionnaire, remerciements).
3. Je comprends que cette recherche est longitudinale et qu'on me fera parvenir un lien de participation dans 4, 8, et 12 mois. Je serai libre de participer (ou non) à chaque occasion. Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_).
4. Veuillez indiquer la situation qui s'applique le mieux à vous :
  - a. Je tente actuellement de démarrer une nouvelle entreprise (seul(e) ou avec d'autres) ou de me lancer comme travailleur(euse) autonome ou dans la vente de produits ou services Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_).
  - b. Je suis propriétaire d'une entreprise en opération et impliqué(e) dans sa gestion (seul(e) ou avec d'autres) ou travailleur(euse) autonome ou dans la vente de produits ou services Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_).
5. Votre entreprise est-elle en opération en ce moment, c'est-à-dire que vous êtes ouvert ou faites-vous des ventes de produits ou services ? Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_).

6. Depuis combien d'années votre entreprise fait-elle des ventes ? (Menu déroulant) :

- 0 : Moins d'un an
- 1 : Environ 1 an
- 2 : Environ 2 ans
- 3 : Environ 3 ans
- :
- :
- 10 : Environ 10 ans
- 11 : Plus de 10 ans

7. Quel secteur d'activité correspond le mieux à votre entreprise ?

- a. Agriculture, foresterie, pêche et chasse
- b. Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
- c. Services publics
- d. Construction
- e. Fabrication
- f. Commerce de gros
- g. Commerce de détail
- h. Transport et entreposage
- i. Industrie de l'information et industrie culturelle
- j. Finance et assurances
- k. Services immobiliers et services de location et de location à bail
- l. Services professionnels, scientifiques et techniques
- m. Gestion de sociétés et d'entreprises
- n. Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement
- o. Services d'enseignement
- p. Soins de santé et assistance sociale
- q. Arts, spectacles et loisirs
- r. Services d'hébergement et de restauration
- s. Autres services (sauf les administrations publiques)

8. Quelle situation s'applique le mieux à vous ?

- a. Je suis propriétaire unique (100%)
- b. Je suis propriétaire majoritaire (51% à 99%)
- c. Je suis propriétaire minoritaire ou à parts égales (1% à 50%)

### **Intention de demeurer en entrepreneuriat**

9. Quelle est la probabilité que vous demeuriez entrepreneur dans les cinq (5) prochaines années ? (de 0% à 100%, bonds de 5%, peut-être curseur ?)

### **Satisfaction au travail**

10. Êtes-vous satisfait d'être entrepreneur ? (Échelle allant de 1 : *Totalement insatisfait*, 4 : *Neutre* à 7 : *Totalement satisfait*).

### **Accès aux ressources importantes**

11. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants : J'ai accès facilement et en quantité suffisante à... (1 : *Totalement en désaccord*, 4 : *Neutre* et 7 : *Totalement en accord*)

- a. Des services-conseils de qualité
- b. De la formation utile et de qualité
- c. De la rétroaction de qualité sur mon projet
- d. Du soutien financier suffisant à des conditions adéquates
- e. Des contacts d'affaires de qualité
- f. Du soutien émotionnel de qualité
- g. Des occasions riches pour échanger avec d'autres entrepreneurs

### **Résilience de carrière entrepreneuriale**

12. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants concernant votre carrière d'entrepreneur : (Échelle allant de 1 : *Très en désaccord*, 4 : *Neutre*, 7 : *Très en accord*)

- a. Les coûts associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands
- b. Considérant les problèmes que je rencontre dans la carrière d'entrepreneur, je me demande parfois si j'en retire des bénéfices suffisants
- c. Considérant les problèmes associés à cette carrière, je me demande parfois si le fardeau personnel en vaut la peine
- d. Les désagréments associés à la carrière d'entrepreneur me semblent parfois trop grands



### **Capital psychologique**

13. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses (*Échelle allant de 1 : Fortement en désaccord, 4 : Neutre, à 7 : Fortement en accord*).

- a. Si je devais me retrouver en mauvaise position, je pourrais penser à plusieurs façons de m'en sortir
- b. En ce moment, je considère que je réussis très bien.
- c. Je peux penser à plusieurs façons d'atteindre mes buts actuels
- d. Je suis impatient de voir ce que la vie m'apportera
- e. L'avenir me réserve encore beaucoup de bonnes choses
- f. De façon générale, je m'attends à ce qu'il m'arrive plus de bonnes choses que de mauvaises
- g. Parfois, je me force à faire des choses, que j'en ai envie ou non
- h. Quand je suis dans une situation difficile, je peux généralement trouver un moyen de m'en sortir
- i. C'est correct s'il y a des gens qui ne m'aiment pas
- j. Je suis confiant de pouvoir faire face efficacement à des événements inattendus
- k. Je peux résoudre la plupart des problèmes si j'y investis les efforts nécessaires
- l. Je peux demeurer calme face à des difficultés parce que je peux compter sur

### **Stress perçu (PSS-4)**

14. Au cours du dernier mois... (*Échelle allant de 1 : Jamais, 2 : Presque jamais, 3 : Parfois, 4 : Assez souvent, 5 : Souvent*)

- a. Combien de fois vous a-t-il semblé difficile de contrôler les choses importantes de votre vie ?
- b. Combien de fois vous êtes-vous senti(e) confiant(e) à prendre en main vos problèmes personnels ?
- c. Combien de fois avez-vous senti que les choses allaient comme vous le vouliez ?
- d. Combien de fois avez-vous pensé que vous ne pouviez pas assumer toutes les choses que vous deviez faire ?

### **Questions Sociodémographiques**

15. Vous êtes : Un homme (\_\_\_\_) Une femme (\_\_\_\_) Préfère ne pas répondre (\_\_\_\_).

16. Année de naissance : (*Menu déroulant de 1945 à 2002*).

17. À quel groupe ethnique appartenez-vous ?

- a. Blanc
- b. Autochtone (Première Nation, Métis, Inuk)
- c. Asiatique/Philippin
- d. Arabe
- e. Indo-Pakistanaï
- f. Noir
- g. Multi-ethnicité
- h. Autre groupe ethnique non listé
- i. Ne veux pas répondre

18. Lequel des énoncés suivants correspond à votre situation :

- a. Je suis né au Canada ainsi que mes deux parents
- b. Je suis né au Canada mais au moins un de mes parents est né dans un autre pays
- c. Je suis né dans un autre pays que le Canada

19. Quel est votre plus haut degré de scolarité complété ?

- a. Aucun diplôme
- b. Secondaire général (ou équivalent)
- c. Secondaire professionnel (DEP, ASP, etc.) (ou équivalent)
- d. Collégial/Cégep général (ou équivalent) (incluant AEC)
- e. Collégial/Cégep technique (ou équivalent)
- f. Universitaire 1<sup>er</sup> cycle (ou équivalent)
- g. Universitaire 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle (ou équivalent)

20. Quel est votre situation actuelle ?

- a. En couple, dans la même habitation
- b. En couple, dans deux habitations distinctes
- c. Célibataire

21. Combien avez-vous d'enfants ? (*Menu déroulant de 0 à + de 10*).

22. Quel est votre revenu familial annuel approximatif ?

- a. Entre 0 et 25 000\$
- b. Entre 25 000\$ et 50 000\$
- c. Entre 50 000\$ et 75 000\$
- d. Entre 75 000\$ et 100 000\$
- e. Entre 100 000\$ et 125 000\$
- f. Plus de 125 000\$

23. Pour vous remercier du temps que vous avez passé à répondre à cette recherche, nous vous offrons un dédommagement de 20,00\$. Nous vous offrons aussi la possibilité de déposer cet argent dans un fonds pour offrir des bourses de soutien aux étudiants et étudiantes de l'Université du Québec à Trois-Rivières et de l'Université Laval pendant la pandémie.

- a. Je souhaite obtenir mon dédommagement de 20,00\$
- b. Je souhaite donner cet argent pour des bourses aux étudiant.e.s

24. Comment souhaitez-vous recevoir votre dédommagement :

- a. Transfert Interac par cellulaire (numéro) : \_\_\_\_\_
- b. Transfert Interac par courriel (courriel) : \_\_\_\_\_
- c. Chèque par la poste (veuillez fournir votre adresse) : \_\_\_\_\_

25. Souhaitez-vous recevoir un résumé lorsqu'il sera disponible ? Oui (\_\_\_\_) Non (\_\_\_\_).

### **Message de la fin**

Nous vous remercions grandement de votre participation à cette recherche. Nous vous rappelons que vos réponses et informations personnelles seront confidentielles. Nous vous rappelons aussi qu'il est possible qu'un membre de l'équipe vous contacte pour vérifier certaines de vos réponses. Vous recevrez aussi un lien de participation pour les suivis à 4, 8 et 12 mois. Vous serez libres d'y participer ou non sans avoir à vous justifier.

Nous vous rappelons qu'en cas de stress, d'anxiété ou de déprime, vous avez accès gratuitement à la ligne Info Social 811 du gouvernement du Québec. Une personne professionnelle sera disponible pour discuter, répondre aux questions ou référer à une

ressource appropriée dans le réseau de la santé et des services sociaux ou à une ressource communautaire. N'hésitez pas à en faire usage au besoin.

Encore une fois, merci pour votre collaboration et passez une agréable journée !