

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR
MAWUNYO KOAMIVI LOHO

ENTREPRENEURIAT HYBRIDE : IMPACT SUR L'AUTO-EFFICACITÉ, LA PASSION ET
L'ENGAGEMENT DE CARRIÈRE EN CONTEXTE DE FORMATION

DÉCEMBRE 2018

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

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

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

LISTE DES SIGLES

GEM : Global Entrepreneurship Monitor

IEQ : Indice Entrepreneurial Québécois

SOMMAIRE

L'entrepreneuriat hybride est une thématique nouvelle et peu explorée dans la littérature entrepreneuriale, et qui, mérite un accent particulier puisque les études ont montré que les entrepreneurs naissants, dans une posture de limiter les incertitudes entourant celle-ci, optent pour cette stratégie parfois. À ce titre, il apparaît que la carrière entrepreneuriale ne peut être appréhendée de manière binaire ou unidimensionnelle, car plusieurs paramètres entrent en bout de ligne.

Notre étude cherche à examiner l'impact de l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation sur l'auto-efficacité entrepreneuriale (Bandura, 1997 ; McGee, Peterson, Mueller, et Sequeira, 2009) la passion entrepreneuriale (Cardon, Grégoire, Stevens, et Pal, 2013) et l'engagement dans la carrière (Meyer, Allen, et Smith, 1990). L'ensemble de ces dimensions psychologiques permettent notamment d'orienter la carrière entrepreneuriale et de surmonter les éventuelles difficultés. En outre, nous définissons l'entrepreneuriat hybride comme étant le cumul d'un emploi salarié et la fonction d'entrepreneur (Folta, Delmar et Wennberg, 2010). Ainsi, les dimensions de mesure de ces différents auteurs cités précédemment constituent ceux utilisés dans notre étude.

S'engager dans une carrière entrepreneuriale est un processus graduel qui nécessite de la part de l'entrepreneur naissant une certaine forme d'engagement, de passion et un sentiment d'auto-efficacité afin de mener à bien toutes les tâches associées. En outre, le développement de compétences entrepreneuriales devient parfois nécessaire et amène certains à choisir de se former pour augmenter leurs chances de succès. Étant donné les incertitudes dont sont confrontés les entrepreneurs naissant quant à la rentabilité ou la pertinence de leur projet, amoindrir les incertitudes est une option rationnelle pour les personnes averses au risque, ce qui pourrait mener à l'entrepreneuriat hybride. Ainsi, en étant hybride, le choix oscille entre la conservation de l'emploi et l'entrepreneuriat. Néanmoins, cette double occupation peut avoir des conséquences pour l'engagement envers celle-ci.

Ainsi, le fait d'être hybride dans un contexte de formation, la charge de travail qu'implique la formation entrepreneuriale et l'emploi salarié peut amplifier le sentiment d'incapacité et entraîner un problème identitaire. Ce faisant, cela peut entraîner une variation dans les facteurs

psychologiques susceptibles d'orienter l'individu dans son choix de carrière en occurrence, la carrière entrepreneuriale.

Pour mener à bien cette étude, la chaire de recherche de l'UQTR sur la carrière entrepreneuriale nous a permis d'avoir accès à une base de données d'étude longitudinale auprès de 120 entrepreneurs naissants qui suivent des formations en entrepreneuriat dont les contenus du cours sont accrédités par le gouvernement du Québec. Afin de capter les dimensions psychologiques qui nous ont servi d'analyse statistique.

En outre, nous avons procédé à des analyses de régressions linéaires hiérarchiques afin de vérifier quelles conséquences cette stratégie a sur les différents facteurs psychologiques énumérés. Nos résultats indiquent qu'il y a un lien entre l'entrepreneuriat hybride et une baisse de l'auto-efficacité, une baisse de l'engagement affectif et une baisse de la passion pour créer. Toutefois, nos résultats n'ont pas montré un lien entre l'entrepreneuriat hybride et la passion pour inventer et l'engagement raisonné.

Plus particulièrement, le fait de s'engager de manière hybride entraîne une baisse du sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale qui est essentiel pour accomplir efficacement les tâches associées à la carrière entrepreneuriale. Cela nous renseigne que l'association entre la réalisation des tâches salariales et de la formation induit un effort supplémentaire qui nuit au sentiment d'auto-efficacité de l'individu qui peut être la conséquence d'incapacité d'adaptation et un résultat plus ou moins convaincant. Par ailleurs, nos résultats montrent aussi une baisse de l'engagement affectif. Autrement dit, la personne perd de son affection pour la carrière entrepreneuriale à cause de l'ambiguïté entourant son profil. Enfin, nos résultats ont montré aussi une baisse dans la passion pour créer. Autrement dit, la passion qui animait l'entrepreneur au départ de la formation décline au fur et à mesure que le sentiment d'incapacité s'installe.

Bref, les dimensions psychologiques offrent un cadre intéressant pour comprendre le démarrage et la continuité de l'activité entrepreneuriale chez les entrepreneurs hybrides en formation. Toutefois, nous ne pouvons pas généraliser notre étude à une population d'entrepreneurs suivant une formation différente, ni même pouvoir généraliser à l'ensemble des entrepreneurs suivant cette formation. Plus spécifiquement, notre étude ouvre le champs d'une nouvelle perspective quant aux études futures de prendre en considération le phénomène d'entrepreneuriat hybride.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES	ii
SOMMAIRE.....	iii
LISTES DES TABLEAUX.....	x
LISTE DE FIGURES	xi
REMERCIEMENTS	xii
INTRODUCTION.....	14
CHAPITRE I: PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE	18
1. Problématique managériale.....	18
2. Problématique théorique	20
3. L'objectif de la recherche	25
4. Intérêt de la recherche	25
CHAPITRE II : REVUE DE LITTÉRATURE	27
1. Définition de l'entrepreneuriat.....	29
2. Entrepreneuriat hybride : état des connaissances.....	30
2.1. État des recherches sur l'entrepreneuriat hybride.....	31
2.2. Définition de l'entrepreneuriat hybride.....	32
2.3. Les raisons de la stratégie hybride ou de l'entrepreneuriat hybride	33
2.3.1. Augmenter l'utilité économique, sociale ou psychologique.....	34
2.3.2. Fournir une couverture contre le chômage potentiel.....	35
2.3.3. Un chemin pour la transition	35
2.4. Les déterminants de l'entrepreneuriat hybride	45

2.5. L'entrepreneuriat hybride : un régime permanent et un état transitoire	46
3.1. L'auto-efficacité	47
3.1.1. Processus cognitifs.....	48
3.1.2. Processus motivationnels	48
3.1.3. Processus émotionnels.....	49
3.1.4. Processus de sélection.....	49
3.2. Les sources de l'auto-efficacité	49
3.2.1. L'expérience active de maîtrise.....	50
3.2.2. L'expérience vicariante.....	50
3.2.3. La persuasion verbale	51
3.2.4. Les états psychologiques et émotionnels	52
3.3. L'auto-efficacité entrepreneuriale.....	53
3.4. Mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale	56
3.4.1. La reconnaissance d'opportunités	56
3.4.2. La planification.....	57
3.4.3. La définition et la finalité de l'entreprise.....	57
3.4.4. Les compétences humaines et conceptuelles	58
3.4.5. Les compétences financières.....	58
4. Le concept de la carrière.....	59
4.1. Les facteurs psychologiques influençant le choix d'une carrière	60
4.2. L'engagement de carrière	61
4.3. L'engagement affectif de carrière.....	62
4.4. L'engagement raisonné de carrière	63
4.5. L'engagement normatif de carrière	64

4.6. Les déterminants de l'engagement de carrière	65
4.4.1. Les déterminants de l'engagement affectif de carrière	66
4.6.1. Les déterminants de l'engagement raisonné de carrière	66
4.6.2. Les déterminants de l'engagement normatif de carrière	67
5. Le concept de la passion	67
5.1. La théorie de l'identité sociale.....	68
5.3. L'identité entrepreneuriale	70
5.4. Le sentiment positif.....	71
5.5. Les domaines dans lesquels expérimenter de la passion entrepreneuriale.....	72
5.6. Mesure de la passion entrepreneuriale	73
5.7. L'influence de la passion dans la carrière entrepreneuriale.....	73
5.8. Les déterminants de la passion dans la carrière entrepreneuriale.....	75
6. La formation entrepreneuriale.....	76
6.1. Le rôle de la formation entrepreneuriale.....	77
6.2. L'influence de la formation entrepreneuriale sur l'auto-efficacité entrepreneuriale	78
6.3. La formation entrepreneuriale et l'engagement dans la carrière	78
6.4. La formation entrepreneuriale et la passion entrepreneuriale.....	79
7. Les hypothèses de recherche.....	80
7.1. L'auto-efficacité entrepreneuriale et l'entrepreneuriat hybride.....	80
7.2. L'engagement de carrière et l'entrepreneuriat hybride.....	82
7.2.1. L'engagement affectif et l'entrepreneuriat hybride	82
7.2.2. L'engagement raisonné et l'entrepreneuriat hybride.....	84
7.3. La passion pour entreprendre et l'entrepreneuriat hybride.....	84

7.3.1. La passion pour inventer et l'entrepreneuriat hybride	85
7.4. La passion pour créer et l'entrepreneuriat hybride	85
CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	88
1. Type de recherche.....	88
2. Échantillonnage et instruments de collectes des données	89
3. Le modèle opératoire.....	90
3.1. La première variable dépendante : l'auto-efficacité entrepreneuriale	90
3.2. Deuxième variable dépendante : l'engagement dans la carrière.....	91
3.3. La troisième variable dépendante : la passion entrepreneuriale.....	93
3.4. La variable indépendante : l'entrepreneuriat hybride.....	95
3.5. Les variables de contrôle	95
4. Les méthodes d'analyse et plan statistiques	96
CHAPITRE IV : LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	98
1. L'analyse corrélationnelle.....	98
2. Analyse de la régression	101
2.1. Régression hiérarchique de l'auto-efficacité entrepreneuriale	102
2.2. Régression hiérarchique de l'engagement affectif.....	103
2.3. Régression hiérarchique de l'engagement raisonné	104
2.4. Régression hiérarchique de la passion pour inventer	106
2.5. Régression hiérarchique de la passion pour créer.....	107
CHAPITRE V : DISCUSSION.....	109
1. Interprétation des résultats obtenus	109
2. Les limites	113

3. Les pistes de recherches futures	115
4. Implications managériales	115
CONCLUSION	118
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	120

LISTES DES TABLEAUX

Tableau 1 : Résumé des études antérieures en entrepreneuriat hybride	36
Tableau 2: Mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale	91
Tableau 3: Mesures de l'engagement dans la carrière entrepreneuriale.....	92
Tableau 4: mesure de la passion entrepreneuriale	94
Tableau 5: Moyennes, écarts-types et corrélations entre les variables	100
Tableau 6: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'auto-efficacité entrepreneuriale	103
Tableau 7: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'engagement affectif	104
Tableau 8: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'engagement raisonné	106
Tableau 9: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur la passion pour inventer ...	107
Tableau 10: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur la passion pour créer	108

LISTE DE FIGURES

Figure 1: Modèle de recherche basé sur la revue de littérature.	87
---	-----------

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Dieu tout puissant pour sa grâce et sa miséricorde envers moi et la sagesse qu'il m'a donné pour entreprendre la rédaction de ce mémoire qui implique une discipline et une concentration tout au long du cheminement.

Mes sincères remerciements au corps professoral de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour les connaissances qu'ils nous ont transmis. Plus particulièrement, Étienne Saint-Jean, mon Directeur de recherche, qui tout au long de ce travail, avec son encadrement et son encouragement m'ont permis de croire en moi ; et sa participation dans l'octroi de la bourse de recherche Mitacs Globalink qui m'a permis de faire un court séjour en France.

Je tiens particulièrement à remercier Didier Chabaud pour ses suggestions constructives qui m'ont permis d'améliorer ce document et son encadrement durant mon séjour à Paris, et à l'IAE Paris-Sorbonne pour leur accueil chaleureux. Ainsi que les évaluateurs de ce mémoire.

Je remercie également, mes parents Adjeodo et Alowondé pour les efforts financiers qu'ils ont consenti afin que je puisse poursuivre mes études au Canada. Aussi, mes frères : Kodjovi, Daniel et David et à ma sœur Esenam pour leur encouragement.

Enfin, je fais la dédicace de ce mémoire à mes amis et à mes connaissances.

INTRODUCTION

L'entrepreneuriat hybride est une stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale (Folta et al., 2010) parce qu'il permet à l'entrepreneur naissant de tester son projet ou de le faire valider tout en gardant son emploi salarié. Durant cette phase, certaines personnes peuvent envisager de passer par la case de la formation entrepreneuriale (Oosterbeek, van Praag et Ijsselstein, 2010) par manque d'expérience. L'entrepreneuriat hybride a été montré particulièrement comme une stratégie permettant aux entrepreneurs de réduire au maximum les risques, de tester ses compétences et de peaufiner le projet entrepreneurial (Raffiee et Feng, 2014). Par ailleurs, les études ont montré que les entrepreneurs à succès ont opté pour cette stratégie (Bögenhold et Klinglmair, 2016; Bögenhold, Klinglmair et Kandutsch, 2017; Solesvik, 2017b) et que dans plusieurs pays, l'entrepreneuriat hybride est un phénomène social considérable surtout chez les entrepreneurs nouvellement en activité (Folta et al., 2010; Raffiee et Feng, 2014).

Depuis quelques décennies, la promotion de la carrière entrepreneuriale est en pleine expansion surtout la formation entrepreneuriale (Oosterbeek et al., 2010; Packham, Jones, Miller, Pickernell et Thomas, 2010) afin d'équiper les entrepreneurs naissants dans le but de les préparer à embrasser la carrière entrepreneuriale efficacement. À cet effet, au Québec, les autorités publiques ont mis en place des structures et des programmes de formations pour accompagner ceux et celles qui souhaitent tenter l'aventure entrepreneuriale, plus spécifiquement, le programme de formation entrepreneuriale « lancement d'entreprise »¹. L'objectif du programme est d'enseigner les entrepreneurs naissants, les théories et pratiques pour permettre à ces derniers de gagner en confiance et en motivation.

Effectivement, il a été montré que la formation entrepreneuriale peut avoir une influence effective sur la performance, les compétences et la gestion d'une entreprise (Valdivia et Karlan, 2006), et que ceux qui ont une connaissance inadéquate du monde entrepreneurial s'exposeraient à des risques pouvant amener à la faillite (Oakey, Mukhtar et Kipling, 2002). En outre, les études ont validé empiriquement l'effet positif de la formation entrepreneuriale sur l'auto-efficacité

¹ <https://www.entrepreneuriat-quebec.com/a-propos/>

(Hansemark, 1998), sur la passion entrepreneuriale (Sánchez, 2011) et l'engagement dans la carrière entrepreneuriale (Kupferberg, 2001).

La littérature a examiné plusieurs facteurs potentiels qui influencent positivement le choix de la carrière entrepreneuriale, et parmi ceux-ci nous pouvons citer l'auto-efficacité (Bandura, 1997; Stajkovic et Luthans, 1998), la passion entrepreneuriale (Cardon, Wincent, Singh et Drnovsek, 2009) et l'engagement dans la carrière (Kupferberg, 1998; Tang, 2008; Valéau, 2017). L'auto-efficacité est la croyance que possède une personne en regard de ses propres capacités à développer des habiletés et des stratégies pour accomplir efficacement des tâches et atteindre des performances souhaitée (Bandura, 2003b). En outre, Tsai, Chang et Peng (2016) affirment que la croyance d'efficacité est un facteur important et même le meilleur prédicteur pour comprendre les intentions de démarrage et la continuité dans la carrière entrepreneuriale par une personne. De manière plus spécifique, l'auto-efficacité a été démontrée comme influençant la persévérance dans la carrière entrepreneuriale (Cardon et Kirk, 2015) et contribue activement à l'apprentissage de certaines habiletés surtout celles liées à la fonction d'entrepreneur.

La littérature soutient l'importance de tenir compte de la passion lors de la phase de démarrage et de la continuité de l'acte entrepreneuriale (Murnieks, Mosakowski et Cardon, 2011). De même, une partie importante pour le développement de certaines caractéristiques ou trait de comportement est attribuable à la passion (Vallerand, Salvy, Mageau, Elliot, Denis, Grouzet et Blanchard, 2007). À cet égard, Cardon et al. (2009) reconnaissent que la passion est un élément qui participe activement à la poursuite d'idées d'affaires. Autrement dit, lorsqu'une personne est passionnée pour une activité, elle développe des comportements en conséquence et accepte les changements qui résulteront de son initiative. En entrepreneuriat, elle fait référence à une forte inclination vers des activités importantes liées à être un entrepreneur (Murnieks et al., 2011).

De plus, certains auteurs ont trouvé une relation positive entre l'engagement dans la carrière entrepreneuriale et la continuité de celle-ci (Ballout, 2009; Tang, 2008; Valéau, 2017). Plus particulièrement, les études ont montré que l'engagement dans la carrière entrepreneuriale est corrélé à l'attachement personnel à celle-ci (Failla, Melillo et Reichstein, 2017), à un sentiment positif intense (Valéau, 2017) et à l'auto-efficacité (Whyte, Saks et Hook, 1997). De même, Tang (2008) a montré que plus les entrepreneurs sont engagés dans l'exploitation d'une opportunité,

plus ils s'impliquent dans les activités en rapport à la création de l'entreprise et cherche notamment à acquérir des compétences nécessaires au travers de la formation entrepreneuriale.

Dans la présente étude, nous définissons l'entrepreneuriat hybride comme étant le fait d'avoir un emploi à temps plein ou à temps partiel et d'être dans une posture ou démarche de création d'entreprise. Nous allons examiner l'effet d'être hybride en contexte de formation sur la passion entrepreneuriale, l'engagement dans la carrière et l'auto-efficacité entrepreneuriale. L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation implique un partage de temps entre l'emploi salarié et la formation entrepreneuriale, ce qui de toute évidence pourrait avoir un impact négatif sur l'assimilation des concepts. Qui plus est, l'individu doit performer dans son emploi salarié et faire preuve de rigueur pour se mettre au même niveau que ses collègues apprenants engagés à temps plein c'est-à-dire dévoué (Saint-Jean et Duhamel, 2018). Toutefois, déterminer l'effet d'être hybride sur l'auto-efficacité, l'engagement dans la carrière et sur la passion entrepreneuriale dans un contexte de formation mérite l'importance de s'y attarder puisque durant cette phase (la formation entrepreneuriale), les changements dans les facteurs peuvent faire la différence d'un individu à un autre.

Plus encore, l'effet réel de l'entrepreneuriat sur l'économie intéresse les autorités publiques puisque les études ont montré une corrélation positive entre celui-ci et la croissance économique (Wennekers et Thurik, 1999). Notre étude met en évidence une forme d'entrepreneuriat (entrepreneuriat hybride) qui est jusqu'alors moins investigué dans la littérature malgré que les études ont montré que 72,6% des entrepreneurs naissants québécois occupaient un emploi salarié avant de faire la transition vers l'entrepreneuriat (Marchand, Chirita, Ibanescu, Dejardin et Luc, 2015) et que par exemple, 80% des entrepreneurs naissants aux États-Unis étaient des hybrides (Petrova, 2005). De plus, la plupart des formations entrepreneuriales semblent être figées entre le transfert de compétences et la création effective d'entreprises (Garavan et O' Cinneide, 1994; Lorz, Mueller et Volery, 2013), ce faisant laisse de côté la prise en compte de la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale pour conseiller efficacement les entrepreneurs naissants. Dans cette étude, nous cherchons à combler ce vide oublié par les chercheurs afin de permettre une bonne compréhension du phénomène de l'entrepreneuriat hybride. Et susciter un intérêt auprès des décideurs, des chercheurs et des centres de formation de l'importance de tenir compte de cette clientèle dans les études futures

Pour mener à bien cette étude, nous allons nous centrer sur trois concepts psychologiques : l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement dans la carrière et la passion entrepreneuriale. Dans la prochaine section, nous définirons spécifiquement la problématique de cette recherche, avant d'aborder une revue de littérature, dans laquelle seront définis les différents concepts et d'où émergera le cadre théorique ainsi que les hypothèses de recherche. Le chapitre suivant sera la méthodologie qui précède le chapitre ayant trait à l'analyse, aux discussions, aux limites et aux recommandations de notre étude. Enfin, nous terminerons par une conclusion.

CHAPITRE I: PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Dans ce premier chapitre, nous allons exposer la problématique managériale et la problématique théorique. Ensuite, l'objectif et l'intérêt de l'étude.

1. Problématique managériale

L'importance de l'entrepreneuriat est reconnue largement dans la littérature quant à son apport dans le développement social et financier d'un pays (Blanchflower, 2000). Les chercheurs s'accordent sur l'importance de lancer une entreprise pour créer de la valeur et dynamiser l'économie (Audretsch, Keilbach et Lehmann, 2006) ce qui suscite l'intérêt des pouvoirs publics à s'intéresser de près à l'entrepreneuriat et à mettre en place des structures pour former les potentiels entrepreneurs. La mise en place d'une formation entrepreneuriale a pour objectif de soutenir l'activité entrepreneuriale en donnant des outils nécessaires aux entrepreneurs de bien coordonner leurs activités et ainsi pérenniser leur entreprise.

Au Québec, par exemple, le programme dominant de formation d'entrepreneurs naissants est : « lancement d'entreprise » qui est une initiative du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Elle est offerte par plus de 600 enseignants-coachs à travers plus de 50 commissions scolaires réparties dans plus de 100 points de service des 17 régions du Québec. Il est à noter que la formation est offerte en dehors du réseau universitaire du Québec puisque des formations entrepreneuriales sont aussi offertes par ces dernières. Le programme de lancement d'entreprise est coordonné par un organisme à but non lucratif « entrepreneuriat Québec » qui a été fondé en 1992. Chaque année, plus de 5 000 entrepreneurs naissants suivent la formation, ce qui est tout à fait considérable. La formation s'échelonne sur une période de 12 à 24 semaines.

L'objectif de la formation entrepreneuriale « lancement d'entreprise » est de former des entrepreneurs à acquérir des compétences pour démarrer leur entreprise, procéder à une analyse des marchés potentiels, mettre les apprenants en cellule accompagnée d'enseignants-coachs et des entrepreneurs expérimentés, acquérir des habiletés afin de communiquer efficacement leur projet d'affaires et de prendre des décisions, et enfin réaliser un plan d'affaires et des prévisions

financières². La formation aborde plus précisément tous les aspects liés au démarrage d'une entreprise : marketing, comptabilité, le plan d'affaires, etc. En complétant efficacement les différents modules de la formation, l'apprenant obtient un diplôme d'attestation de spécialisation professionnelle délivré par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement du Québec. La formation s'adresse aux entrepreneurs naissants et aux entrepreneurs en activité.

Par ailleurs, selon les données récentes du GEM, les compétences entrepreneuriales semblent être un frein à la poursuite d'une idée d'affaires. Par exemple, en 2016, les données de GEM indiquent que les personnes qui s'estiment être compétentes pour être capable de créer et maintenir une activité entrepreneuriale s'établissent à 43,7% au Québec contre 57,4% pour le reste du Canada, ce qui est jugé relativement faible (Saint-Jean et Duhamel, 2017). Ce qui explique la pertinence d'une formation entrepreneuriale, car elle constitue un levier de développement et d'enseignement du métier de l'entrepreneur. Donc comprendre l'impact de la formation sur les profils divers et variés des entrepreneurs naissants est important pour les organismes afin de mesurer la pertinence et l'effet qu'à la formation sur les apprenants.

Par ailleurs, selon le rapport de l'Indice Entrepreneurial Québécois (IEQ) 72,6% des entrepreneurs naissants occupaient un emploi salarié avant de faire la transition vers la carrière entrepreneuriale (Marchand et al., 2015). Visiblement, les entrepreneurs naissants possèdent des compétences à cause de leurs expériences de travail sans nécessairement avoir des compétences entrepreneuriales, et c'est à ce moment que l'entrepreneur naissant peut décider d'adopter une stratégie hybride tout en suivant une formation entrepreneuriale, et ainsi, demeurer un salarié avant de faire la transition vers l'entrepreneuriat à temps plein. Une analyse de la formation « lancement d'une entreprise » permettrait de mettre à la disposition des centres de formations un outil supplémentaire puisque qu'une bonne connaissance de la stratégie hybride constituerait un atout afin de mettre en place des méthodes spécifiques pour les accompagner. Ainsi, dans cette perspective, former l'entrepreneur hybride comme un entrepreneur dévoué serait très problématique, car son accompagnement par les professeurs et les coachs peut se heurter à des contraintes de temps et déboucher à un abandon de la formation voir de sa carrière entrepreneuriale. Il semble donc utile de mesurer l'effet de la formation sur les facteurs

² <https://www.entrepreneuriat-quebec.com/formation-lancement-dune-entreprise>

psychologiques susceptibles se développer dans ce cadre, c'est-à-dire l'auto-efficacité, l'engagement dans la carrière et la passion.

Ainsi, notre étude apportera un éclairage aux conséquences potentiellement négatives de la formation entrepreneuriale sur les facteurs psychologiques dans le cas des entrepreneurs hybrides. Dans la même veine, elle devrait susciter un intérêt particulier chez les chercheurs quant au phénomène social de l'entrepreneuriat hybride afin d'approfondir les connaissances sur cet objet important. Pour les praticiens, cette étude constitue une connaissance supplémentaire pour comprendre les profils divers et variés des entrepreneurs.

2. Problématique théorique

La littérature portant sur les entrepreneurs naissants et la formation entrepreneuriale est abondante, mais beaucoup moins sur l'entrepreneuriat hybride. Par exemple, nous avons recensé treize articles (13) portant sur l'entrepreneuriat hybride dans le cadre de cette étude.

Comprendre la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale (hybride vs dévoué) durant la formation est aussi important puisqu'elle est déterminante dans la poursuite de celle-ci c'est-à-dire que durant la formation, les facteurs psychologiques se forment et permettent de dépasser la phase conceptuelle du projet. En effet, le problème est que durant cette phase, l'entrepreneur naissant, du fait de sa stratégie, peut être amené à douter (Valéau, 2006) de sa capacité à réussir, ce qui va contribuer ainsi à altérer son engagement, sa motivation et son niveau de passion. Une situation pouvant être exacerbée du fait d'être hybride, n'étant pas autant engagé dans le projet dès le départ. Sachant que les variations dans les dimensions psychologiques de l'entrepreneur naissant peuvent contribuer fortement à la continuité ou à l'abandon de l'activité entrepreneuriale, il est donc primordial de mobiliser le concept d'entrepreneuriat hybride pour étudier son effet sur l'auto-efficacité, la passion et l'engagement dans la carrière dans un contexte de formation entrepreneuriale.

Plusieurs chercheurs ont tenté de tester l'impact de l'auto-efficacité sur la carrière entrepreneuriale et les résultats sont d'ailleurs très concluants par rapport à l'effet de ce facteur psychologique sur la carrière entrepreneuriale (Hechavarria, Renko et Matthews, 2011). Par exemple, l'enquête menée par McGee et Peterson (2017) auprès d'un échantillon d'entrepreneurs

naissants révèle que l'auto-efficacité entrepreneuriale est corrélée avec l'orientation entrepreneuriale et que ces deux éléments ont un impact positif sur la performance de l'entreprise.

En outre, l'importance de la passion a été démontrée quant à son impact dans la carrière entrepreneuriale et ses différentes études montrent un impact significatif dans le maintien de l'effort (Forest, Mageau, Sarrazin et Morin, 2011; Murnieks et al., 2011) de la persévérance (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, Leonard, Gagne et Marsolais, 2003) et l'amour pour le travail (Biraglia et Kadile, 2017). Par exemple, les résultats de l'étude de Murnieks et al., (2011) indiquent que la passion entrepreneuriale influence positivement le comportement des entrepreneurs. En somme, plus une personne est passionnée pour la carrière entrepreneuriale, plus il sera enclin à s'engager dans des activités en lien avec l'entrepreneuriat en l'occurrence s'inscrire dans une formation en entrepreneuriat.

En principe, la nécessité de conserver une carrière dépend souvent du niveau d'engagement et du niveau de passion, et cela se traduit par la quantité d'effort consenti pour performer. Ainsi, Failla et al. (2017) affirment qu'un entrepreneur qui a un fort engagement peut retarder sa sortie de la carrière entrepreneuriale. De même, les études portant sur l'engagement dans la carrière postulent un effet positif et significatif de l'engagement sur l'activité entrepreneuriale (Ballout, 2009; Tang, 2008) notamment dans l'identification des opportunités et des partenaires potentiels. Cependant, aucune étude à notre connaissance n'a abordé l'effet d'être hybride dans le contexte d'une formation en entrepreneuriat sur ces trois éléments. Pourtant, il est nécessaire de s'y attarder puisque d'une part, plusieurs personnes s'engagent de manière hybride en entrepreneuriat, et d'autre part, dans un contexte où la formation réduira la capacité de la personne à développer son projet du fait qu'il y a un nombre limité d'heures de travail potentielles dans une journée. Cette étude est importante, car elle permettra de susciter une meilleure compréhension de l'entrepreneuriat en tant que carrière dans une logique de transition du salariat vers l'entrepreneuriat (Debrulle, 2016) et le rôle primordial que joue la stratégie d'entrée à la carrière dans le processus entrepreneurial. En plus, à notre connaissance aucune étude n'a été menée intégrant ses trois dimensions. En effet, ces trois dimensions psychologiques jouent un rôle primordial dans la carrière entrepreneuriale. En plus, connaître les conséquences de l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation sur la passion entrepreneuriale, sur l'engagement dans la carrière et l'auto-efficacité entrepreneuriale peuvent alors contribuer à mieux

cerner les problèmes rencontrés par les entrepreneurs hybrides et à y proposer des solutions potentielles.

L'auto-efficacité est définie comme étant la croyance en ses propres capacités à performer à travers différente situation (G. Chen, Gully et Eden, 2001). Plusieurs études s'accordent sur le fait qu'une personne avec un niveau élevé d'auto-efficacité entrepreneuriale (Drnovšek, Wincent et Cardon, 2010) prendra des initiatives qui amèneront son entreprise à des niveaux élevés (Hechavarria et al., 2011) malgré les défis qu'elle aura en face. Par exemple, Hmieleski et Baron (2008), affirment qu'une personne sans aucun niveau minimal d'auto-efficacité entrepreneurial ne serait pas suffisamment motivée pour s'engager dans un processus de création d'entreprise. De ce qui précède, l'auto-efficacité est un facteur psychologique important dans la poursuite d'un projet entrepreneurial et forge un caractère qui appréhende les incertitudes (Indrawati, Salim, Djumahir et Djawahir, 2015). À contrario, une faible auto-efficacité est relative à une faible croyance de ses propres capacités. De même, Folta et al. (2010) affirment que lorsque les entrepreneurs manquent de confiance quant à la pertinence de leurs projets, ils adoptent la stratégie hybride.

Les études de Cardon et Kirk (2015) menées auprès d'un échantillon de 129 entrepreneurs révèlent le rôle de l'auto-efficacité entrepreneuriale sur la persévérance. En effet, leurs études révèlent que les personnes qui se perçoivent efficace sont plus susceptibles de continuer sur le long terme leur projet entrepreneurial et d'effectuer les différentes tâches associées. Par ailleurs, Pihie et Akmaliah (2009), dans leurs résultats, ont montré que le fait de s'engager dans une formation notamment en entrepreneuriat équipe les individus à avoir en leur possession les ingrédients pertinents pour se doter d'une auto-efficacité entrepreneuriale. Compte tenu des liens soulevés précédemment entre l'auto-efficacité et la carrière entrepreneuriale, ce concept dans la présente étude est approprié, car s'engager dans une formation peut contribuer à améliorer son auto-efficacité et donc participer au développement de certaines caractéristiques (la persévérance, la résilience). De plus, l'auto-efficacité a un effet significatif dans la prise de décision relative au choix de la carrière entrepreneuriale, l'affectation des ressources financières et la consécration personnelle (engagement) (Cassar et Friedman, 2009).

L'engagement dans la carrière est défini comme étant une forme d'engagement au travail que les employés ont envers leur carrière et peut être lié aux résultats professionnels souhaités

(Ballout, 2009)³. Pour un entrepreneur, son engagement dans la carrière entrepreneuriale représente fondamentalement le niveau d'attachement (affection) qu'il a envers sa carrière. Des études antérieures postulent l'importance de l'engagement dans la carrière (Ballout, 2009; Meyer, Allen et Smith, 1993) et son influence sur la performance dans l'exécution des tâches (Waters, Briscoe, Hall et Wang, 2014). Les études de Waters et al. (2014) par exemple, révèlent que les personnes qui ne s'identifient pas à une carrière spécifique peuvent quitter celle-ci lorsque l'attente n'est pas proportionnelle. Selon Meyer et al. (1993), une personne est susceptible de développer trois formes d'engagement (raisonné, affectif et normatif) envers une organisation, et ces engagements font qu'une personne établit une ligne de conduite donnée. De plus, les travaux des auteurs précédents mettent en évidence les antécédents qui influencent le comportement des personnes à demeurer attaché à une organisation ou à une profession.

Plus spécifiquement, s'engager dans un processus entrepreneurial doit impliquer une forme de discipline pour rendre le projet plus pertinent et peut susciter l'envie de considérer l'entrepreneuriat comme un bon choix de carrière. Par analogie, nous pouvons dire que la formation entrepreneuriale joue un rôle important dans le développement de certaines compétences notamment celle liée à l'entrepreneuriat. Toutefois, en étant hybride, l'engagement est partagé entre le salariat et le projet entrepreneurial (Delmar, Folta et Wennberg, 2008) ce qui peut amener à être engagé dans l'un plus que l'autre puisque les deux fonctions nécessitent du temps. Plusieurs études se sont intéressées à l'engagement dans la carrière (Ballout, 2009), plus précisément en entrepreneuriat (Debrulle, 2016; Wilson, Kickul et Marlino, 2007) notamment la continuité dans l'activité entrepreneuriale (Valéau, 2017). Par exemple, l'étude de Valéau (2017) nous permet de savoir que l'engagement d'un entrepreneur peut évoluer dans le temps, c'est-à-dire croître ou décroître selon les différents événements. Toutefois, les travaux antérieurs se sont basés sur l'engagement dans la carrière entrepreneuriale auprès des entrepreneurs en activité au détriment des entrepreneurs naissants et qui suivent une formation. Les changements d'engagements pourraient être exacerbés auprès des naissants puisque l'entreprise n'est toujours pas opérationnelle et qu'il est relativement plus facile de retourner vers le salariat.

Cependant, choisir l'entrepreneuriat comme une alternative de carrière suppose que l'individu veut tirer un maximum de satisfaction de celle-ci (Carless et Arnup, 2011). À ce sujet,

³ Traduction libre

Baum et Locke (2004) affirment que les entrepreneurs passionnés sont plus enclins à investir leurs ressources pour développer les compétences et les capacités nécessaires aux activités qu'ils apprécient et visent à atteindre. Autrement dit, en s'engageant dans la formation, les entrepreneurs naissants manifestent un intérêt pour la carrière entrepreneuriale donc de la passion. Les études antérieures révèlent l'importance de la passion dans la carrière entrepreneuriale notamment elle a une forte relation positive sur l'engagement (Biraglia et Kadile, 2017), elle influence le comportement de l'entrepreneur (Murnieks et al., 2011; Murnieks, Mosakowski et Cardon, 2014) en termes d'effort (Cardon et al., 2009; Montiel Campos, 2016). Selon Vallerand et al. (2003) la passion est une forte inclination vers une activité qu'une personne aime, qu'elle trouve importante, et dans laquelle elle investit du temps et de l'énergie. Les éventualités de difficultés associées à l'activité entrepreneuriale sont une évidence et l'entrepreneur doit être passionné pour garder le même dynamisme à travers le temps. En plus, l'activité entrepreneuriale relève fondamentalement d'attributs, de comportements et de décision de l'entrepreneur. La décision de s'engager est, par conséquent, une condition explicite et préalable pour maintenir une entreprise pérenne. Murnieks et al. (2011) observent que la passion entrepreneuriale influence positivement l'entrepreneur quant à son sentiment d'auto-efficacité surtout dans la réalisation des différentes tâches liées à l'activité entrepreneuriale, et parce qu'elle aiderait ce dernier à surmonter les obstacles existants.

Malgré, la multitude de recherches quant à l'impact de l'auto efficacité et l'engagement de carrière sur le choix de carrière (Song et Chon, 2012) ainsi que la passion sur l'activité entrepreneuriale (Biraglia et Kadile, 2017; Dalborg et Wincent, 2015), elles se sont concentrées pour la plupart sur les entrepreneurs en activité ou sur des salariés laissant de côté les entrepreneurs naissants, plus spécifiquement ceux qui sont en formation et qui cumulent un emploi salarié. Tout cela fait qu'on ignore quel est l'effet de la formation sur des personnes qui adoptent une stratégie hybride, c'est donc une limite dans nos connaissances sur l'entrepreneuriat. Notons que l'entrepreneuriat hybride dans notre étude porte essentiellement sur le nombre d'heures consacrées dans le projet entrepreneurial par des entrepreneurs naissants tout en étant salarié. Les quelques études (Bögenhold et al., 2017; Folta et al., 2010; Kritskaya, Kolvereid et Isaksen, 2017; Luc, Chirita, Delvaux et Kepnou, 2018; Raffiee et Feng, 2014; Schulz, Urbig et Procher, 2016, 2017; Solesvik, 2017b; Thorgren, Nordström et Wincent, 2014; Thorgren, Sirén, Nordström et Wincent, 2016; Viljamaa et Varamäki, 2015; Xi, Block, Lasch, Robert et Thurik, 2017) qui se sont intéressées au phénomène ne nous permettent pas non plus de comprendre l'effet de ces trois

éléments dans la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale et de demeurer attachés affectivement . C'est ce vide laissé dans la littérature que notre étude cherche à combler. D'où la question générale de recherche : *quel est l'effet d'une entrée hybride en carrière sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, la passion entrepreneuriale et l'engagement dans la carrière auprès des naissants en formation?*

Pour répondre à cette question de recherche, nous allons nous baser l'auto-efficacité entrepreneuriale proposée par McGee, Peterson, Mueller et Sequeira (2009), la passion entrepreneuriale adaptée de Cardon, Gregoire, Stevens et Patel (2013) et le concept de l'engagement proposé par Meyer et al. (1993) pour examiner leur impact dans la trajectoire de choix de carrière entrepreneuriale qui sont des modèles de référence dans le domaine.

3. L'objectif de la recherche

L'objectif de cette recherche est de vérifier l'effet d'être hybride en contexte de formation en entrepreneuriat sur l'auto-efficacité entrepreneuriale et de la passion entrepreneuriale dans l'engagement de carrière entrepreneuriale affectif et raisonné et de voir l'effet de l'entrepreneuriat hybride comme stratégie d'entrée de carrière dans le processus d'engagement envers celle-ci. Il s'agit concrètement de voir l'effet de ces trois éléments dans la rétention des entrepreneurs naissants dans la carrière entrepreneuriale et le mode d'entrée qui susceptible d'influencer la rétention dans la carrière entrepreneuriale.

4. Intérêt de la recherche

Sur le plan managérial, cette étude sera un outil dont les centres de formation pourront se servir, pour accompagner et aider les entrepreneurs naissants qui suivent des formations afin de bien structurer leur projet ainsi que les démarches pour améliorer leur performance. Ensuite, cette étude permettra aux organismes et institutions compétences d'élaborer des stratégies pour inciter les personnes à considérer l'entrepreneuriat comme une option possible de carrière. L'engagement constitue un élément essentiel dans la carrière entrepreneuriale, donc une meilleure compréhension

de ce construit peut contribuer à l'amélioration des formations données aux entrepreneurs naissants.

Sur le plan théorique, la connaissance que nous apporterons permettra d'améliorer notre compréhension sur l'impact de l'entrepreneuriat hybride sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, la passion entrepreneuriale et l'engagement dans la carrière dans le processus entrepreneurial.

CHAPITRE II : REVUE DE LITTÉRATURE

L'importance de la revue de littérature est de faire un bref aperçu des travaux qui ont été réalisés dans le domaine et de montrer leurs pertinences. L'objectif de cette partie est d'apporter quelques éléments de définition des différents concepts qui vont nous permettre de conceptualiser notre modèle.

Dans la revue de littérature, nous allons débiter avec une définition brève de l'entrepreneuriat dans la première section. Elle permettra principalement de faire émerger les différentes définitions et quelques courants de pensée qui prédominent dans le champ.

La deuxième section traitera du concept de l'entrepreneuriat hybride de Folta et al. (2010). Elle sera structurée de la façon suivante : nous commencerons par un tableau qui résume les différentes études qui sera suivi d'un historique du concept. Ensuite, nous définirons l'entrepreneuriat hybride, ce qui nous amènera à identifier les différentes motivations à l'entrepreneuriat hybride dont l'objectif sera de mettre en perspective les motivations sous-jacentes au choix de la stratégie hybride qui est subdivisée en trois sous-sections. En dernier lieu, nous aborderons les déterminants qui porteront sur les influences des facteurs sociodémographiques, les objectifs de l'entrepreneur, le niveau de scolarité pour en conclure avec le capital social. Et enfin, sur l'entrepreneuriat hybride : un régime permanent ou un état transitoire (distinctions) ?

La troisième section abordera du concept de l'auto-efficacité. Nous débiterons avec le concept général de l'auto-efficacité de Bandura par une brève définition afin de caractériser le construit. Ensuite, nous mettrons en lumière le rôle de régulateur de l'auto-efficacité sur le comportement des individus à travers quatre principaux processus. Nous enchaînerons avec les quatre sources d'information de l'auto-efficacité qui concerne les différents éléments susceptibles d'influencer le sentiment d'auto-efficacité d'une personne. Enfin, nous aborderons le concept de l'auto-efficacité entrepreneuriale, sa mesure dans le contexte de l'entrepreneuriat, soit la proposition de McGee et al. (2009).

La quatrième section concernera l'engagement dans la carrière proposée par Meyer et al. (1993) qui identifie trois formes d'engagement dans la carrière : engagement raisonné, l'engagement affectif et l'engagement normatif qui participent fortement à la décision d'une

personne de demeurer attaché émotionnellement, superficiellement ou moralement envers une organisation ou une carrière. Dans un premier temps, nous définirons les trois formes d'engagement en nous basant sur les articles identifiés dans le cadre de ce mémoire. Et enfin, nous terminerons par les différents déterminants aux différentes formes d'engagement ultérieurement identifiées.

Dans la cinquième section, nous aborderons le concept de la passion entrepreneuriale, modèle proposé par Cardon et al. (2013). Toutefois, il est à rappeler que Cardon est une référence dans le domaine qui a le plus écrit sur ce phénomène en entrepreneuriat. Tout d'abord, nous définirons la passion entrepreneuriale à travers les différentes définitions proposées par les différents auteurs. Ensuite, nous aborderons les différents déterminants et les domaines de l'expérience de la passion entrepreneuriale. Et enfin, nous terminerons par la mesure de la passion entrepreneuriale.

La sixième section sera consacrée à la formation entrepreneuriale qui abordera notamment les différentes définitions et les liens existants entre la formation entrepreneuriale et les autres concepts (l'engagement dans la carrière, l'auto-efficacité, la passion).

Enfin, les dernières sections seront consacrées aux hypothèses de recherche et le modèle conceptuel.

1. Définition de l'entrepreneuriat

Dans la littérature, le concept d'entrepreneuriat fait référence à l'exploitation d'opportunité (Davidsson, 1991), la création d'entreprise (Gartner, 1990) et à l'innovation (Schumpeter, 1934) dont l'essence même est la création de valeur. Tout d'abord, plusieurs écoles de pensée ont émergé dans la discipline. D'abord, Schumpeter assimile l'entrepreneuriat à la création destructrice c'est-à-dire une personne qui innove et de par son innovation entraîne la disparition des entreprises qui sont moins innovantes (Schumpeter, 1934). Ensuite, l'approche par les traits de personnalité qui est une approche adoptée par l'école psychologique et comportementale, et qui postule que les traits des entrepreneurs leur permettraient de prendre des décisions judicieuses pour saisir les opportunités (Crant, 1996; McClelland, 1987). L'approche par le comportement est une approche qui se penche essentiellement sur la création d'une organisation par l'entrepreneur (Gartner, 1989), elle postule que la création de l'entreprise entraîne l'émergence de l'activité entrepreneuriale. Et enfin, l'approche par l'identification des opportunités est quant à elle basée sur l'identification des opportunités par l'entrepreneur sans laquelle l'activité entrepreneuriale est vide de sens (Kirzner, 1993, 1997; Shane et Venkataraman, 2000).

Selon Shane et Venkataraman (2000), l'entrepreneuriat s'intéresse à la découverte et l'exploitation d'opportunités rentables. Par ailleurs, Shane (2003), définit l'entrepreneuriat comme un processus qui consiste en l'identification d'opportunités dans le but de la convertir en une entreprise afin de créer de la valeur. Nous remarquons que les deux définitions précédentes insistent sur l'opportunité qui, selon les auteurs de cette école, est la « pièce centrale » sans laquelle l'activité entrepreneuriale ne peut pas voir le jour. Concrètement, l'opportunité demeure une composante essentielle qui accélère le processus de création d'entreprise ou qui favorise l'émergence de l'activité entrepreneuriale. Cependant, les processus de découverte, d'évaluation, d'exploitation des opportunités sont intimement liés à des aspects individuels (traits de personnalités et caractéristiques) des entrepreneurs et de leur environnement, lesquels peuvent expliquer leur capacité à découvrir des opportunités et les exploiter avec succès (Shane, 2012).

Par ailleurs, l'entrepreneuriat fait référence à une activité qui implique une organisation dans laquelle l'entrepreneur a un rôle central et qui permet à ce dernier d'avoir une responsabilité sociale ou une profession. Pour Aslam, Awan et Khan (2012) l'entrepreneuriat est un agencement

successif de comportement humain dans lequel se rejoint un ensemble d'éléments (financier, social) permettant à l'individu de pouvoir mettre en place une structure.

Étant donné, le caractère d'incertitude qui entoure chaque projet entrepreneurial, des études (Carter, Gartner, Shaver et Gatewood, 2003; Douglas et Shepherd, 2002; Scheiner, 2009; Talaş, Çelik et Oral, 2013; Vázquez, Lanero, Gutiérrez, García, Alves et Georgiev, 2010) ont montré que l'entrepreneuriat, pour être une réussite, nécessite de la part de l'entrepreneur ou du porteur du projet de considérer l'entrepreneuriat comme une carrière dans laquelle il doit s'investir pleinement. Pour Valéau (2017), l'entrepreneuriat est une carrière comme toutes les autres, en faisant l'analogie avec le salariat postule que comme toute activité humaine génératrice de revenus, l'acteur principal doit suivre un parcours bien défini tout au long du processus qui se termine soit par la retraite ou le retour au salariat.

En effet, la carrière entrepreneuriale découle de l'identification d'une opportunité exploitable (Brazeal et Herbert, 1999). Toutefois, l'opportunité perçue nécessite la mise en place d'une structure bien hiérarchisée (Gartner, 1990) qui repose sur les compétences de l'entrepreneur (Hebert et Link, 1989; Wennekers et Thurik, 1999). Certaines personnes peuvent décider d'acquérir les compétences entrepreneuriales et renforcer certaines caractéristiques psychologiques indispensables avant de démarrer leur carrière entrepreneuriale (Bae, Qian, Miao et Fiet, 2014).

Étroitement lié, le terme entrepreneuriat et l'entrepreneuriat hybride se rejoignent

Dans la partie suivante, nous allons aborder le concept de l'entrepreneuriat hybride et ses déterminants.

2. Entrepreneuriat hybride : état des connaissances

L'entrepreneuriat hybride est un concept nouvellement proposé par les chercheurs et conséquemment peu étudié pour le moment. Nous dressons un bilan des articles recensés dans le tableau 1.

2.1.État des recherches sur l'entrepreneuriat hybride

L'entrepreneuriat a été considéré comme un processus linéaire c'est-à-dire une transition directe de l'emploi salarié ou d'inactivité préalable (sans emploi) vers l'entrepreneuriat. À titre d'exemple, Burke, FitzRoy et Nolan (2008) affirment que cette caractérisation de l'entrepreneuriat contraste avec le fait qu'une personne en démarrage d'une entreprise conserve son emploi salarié pour sécuriser sa source de revenue en attendant que cette dernière soit rentable.

Pour ailleurs, l'entrepreneuriat est défini comme étant l'exploitation d'une opportunité qui implique un engagement en temps plein de la part de l'entrepreneur (Hoang et Gimeno, 2010). Cependant, avec le PSED (Panel Study Entrepreneurship Dynamics) développé par Paul Reynolds et d'autres chercheurs, qui se concentre essentiellement sur l'étude des entrepreneurs depuis la phase conceptuelle du projet jusqu'à la création effective de l'entreprise, l'émergence d'un nouveau type d'entrepreneur a été mise en évidence, c'est-à-dire l'entrepreneur à temps partiel. Ainsi, Petrova (2005) identifie des entrepreneurs en temps partiel qui combinent des emplois salariés à côté de l'activité entrepreneuriale dans la base de données du PSED et cette catégorie d'entrepreneur représente 80% de la base de données étudiés et qui étaient des entrepreneurs américains. Pour cet auteur, l'objectif des entrepreneurs à temps partiel est de compléter leurs revenus tirés de l'entrepreneuriat en s'engageant dans un emploi salarié. Autrement dit, il s'agit d'une double vocation de la part de l'entrepreneur qui se caractérise par le désir d'augmenter ses revenus et de se prémunir d'une éventuelle perte de source de revenus (Petrova, 2010). Implicitement, l'entrepreneur à temps partiel est une personne qui s'engage premièrement dans la carrière entrepreneuriale et par la suite dans un emploi salarié pour compléter son revenu (Mungaray et Ramirez-Urquidy, 2011). De même, les auteurs précédents ont observé que la maximisation du profit n'est pas l'objectif des entrepreneurs à temps partiel. Par contre, les entrepreneurs à temps plein sont très sensibles à la croissance de leur entreprise.

Dans les années 2008, le concept de l'entrepreneuriat hybride a commencé par émerger (Delmar et al., 2008) et c'est dans les années 2010 que Timothy Folta et ses collègues ont mis un accent particulier sur le phénomène dans son article intitulé « Hybrid Entrepreneurship » d'où la naissance du terme concept de l'entrepreneuriat hybride. L'objectif de son article était de mettre en perspective les raisons qui incitent les individus à s'engager de manière hybride dans la carrière entrepreneuriale.

Dans leur article, Timothy Folta et ses collègues ont examiné auprès d'un panel d'entrepreneurs suédois exerçant dans les secteurs de l'informatique et de l'ingénierie les raisons sous-jacentes qui poussent ces derniers à cumuler un emploi salarié et un travail indépendant. Partant sur une base de données couvrant la période de 1989 à 2002, ces auteurs ont identifié que les entrepreneurs suédois ont tendance à adopter la stratégie hybride plutôt que les formes traditionnelles d'entrées dans la carrière entrepreneuriale sur un total de 45 000 entrepreneurs de sexe masculin. Plus précisément, ils constatent que l'entrepreneuriat hybride a connu de l'essor dans les années 2001 allant jusqu'à 44%, ce qui veut dire que les entrepreneurs à temps plein représentaient 56% sur la période observée.

Par ailleurs, ils ont montré que les entrepreneurs hybrides font généralement le saut vers l'entrepreneuriat à temps plein (58% de passage à l'acte entrepreneurial à temps plein) lorsque les conditions (financières et matérielles) sont réunies. Une entrée dans la carrière entrepreneuriale à temps plein comporte inévitablement du risque. De ce qui précède, Folta et al. (2010) ont observé que l'entrepreneuriat hybride est une étape d'apprentissage des compétences entrepreneuriales. Ainsi, Folta et ses collègues ont observé que 21% des entrées à temps plein sont précédés de l'entrepreneuriat hybride. Par ailleurs, ils ont observé que l'entrepreneuriat hybride est plus susceptible de se manifester chez les entrepreneurs qui ont un niveau de scolarité plus élevé, une ancienneté dans l'industrie plus longue et une expérience de travail dans les grandes entreprises.

Ainsi, un grand intérêt grandissant est donc accordé à ce phénomène depuis quelques années. Plus récemment, les études plus générales sur l'état de l'entrepreneuriat ont commencé par prendre en considération ce phénomène social (AGER)⁴ (Drescher, 2017; Surlemont, Fayolle et Vital, 2017). Par exemple, le rapport récent du GEM a fait un état des lieux de l'entrepreneuriat hybride dans le contexte québécois (Saint-Jean et Duhamel, 2018).

2.2.Définition de l'entrepreneuriat hybride

Selon Folta et al. (2010) l'entrepreneuriat hybride est une forme de stratégie d'entrée dans la carrière d'entrepreneuriale dans le but de tester son projet entrepreneurial, une étape

⁴ AGER : Amway Global Entrepreneurship Report.

AGER est un rapport annuel qui se concentre particulièrement autour des ambitions personnelles des gens pour démarrer une entreprise, les évaluations de leurs croyances en eux-mêmes, l'environnement pour démarrer une entreprise et comment ils imaginent leur entreprise et sur l'aspect du processus de démarrage ils estiment avoir besoin d'aide.

intermédiaire pour faire une transition vers l'entrepreneuriat en temps plein. La notion de stratégie renvoie à un ensemble de préparation préalable en vue d'atteindre un but précis. Implicitement, l'entrepreneuriat hybride fait référence à une forme d'engagement raisonné parce que porté sur les coûts d'un éventuel départ de l'emploi salarié. Autrement dit, l'entrepreneuriat hybride est précédé par une motivation de conserver son emploi salarié et de poursuivre une activité entrepreneuriale tout en éliminant au maximum le risque perceptible. Dans le champ de l'entrepreneuriat, les stratégies (le mode d'entrée dans la carrière entrepreneuriale adopté par une personne) évoquées régulièrement sont : l'entrée à temps plein dans la carrière entrepreneuriale (Block et Landgraf, 2016; Mungaray et Ramirez-Urquidy, 2011) et l'entrée en temps partiel dans la carrière entrepreneuriale (Eliasson et Westlund, 2012; Petrova, 2010, 2012). Plus récemment, la littérature met en lumière la stratégie hybride ou l'entrée dans la carrière entrepreneuriale de manière hybride (entrepreneuriat hybride) (Folta et al., 2010; Kritskaya et al., 2017).

Pour Raffiee et Feng (2014), la stratégie hybride influence la survie de l'entreprise nouvellement créée, car l'entrepreneur naissant minimise les risques au départ. Cette définition du concept rejoint celle de Folta et al. (2010) qui appréhende le concept comme une stratégie afin de valider son projet. Ainsi, le fait de s'engager de manière hybride est fortement relié à la vision générale de l'entrepreneur quant à ses ententes envers la carrière entrepreneuriale. Dans la présente étude, nous définissons l'entrepreneuriat hybride comme étant une stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale soit le fait de conserver son emploi et de tester son projet entrepreneurial. Nous posons le fait de s'engager dans une formation en entrepreneuriat est une forme d'engagement envers la carrière entrepreneuriale et en occupant un emploi, l'individu doit nécessairement conjuguer avec son emploi salarié et la formation ce qui est une forme de stratégie hybride ou d'entrepreneuriat hybride.

2.3. Les raisons de la stratégie hybride ou de l'entrepreneuriat hybride

L'entrepreneuriat hybride est un choix ou une stratégie de la part de l'entrepreneur hybride afin de tester son projet entrepreneurial, limiter les risques de pertes totales de son revenu et sur le long terme laisser le salariat. Folta et al. (2010) ont identifié trois principales motivations sous-jacentes ou qui expliquent le choix de la stratégie hybride : augmenter l'utilité économique, sociale

ou psychologique ; fournir une couverture contre le chômage potentiel ; et un chemin pour la transition.

2.3.1. Augmenter l'utilité économique, sociale ou psychologique

Augmenter l'utilité économique fait référence à la recherche d'une autre source de revenus pour compléter le revenu total. Pour Folta et al. (2010), l'objectif de combiner un travail salarié et un travail indépendant résulte du désir d'augmenter les revenus et de se prémunir contre toute éventualité de rupture de contrat abusive. Par exemple, pour concrétiser son rêve de s'affranchir financièrement et être plus autonome, une personne à cause du nombre d'heures fixes qu'elle peut faire dans son emploi salarié et qui limite la rentrée de fonds, peut décider de diversifier sa source de revenus en adjoignant une autre source de revenu supplémentaire en démarrant une deuxième carrière en occurrence la carrière entrepreneuriale.

Pour Delmar et al. (2008), les personnes choisissent d'être hybrides à cause de l'utilité sociale que la carrière entrepreneuriale génère pour eux. En d'autres termes, le choix de combiner un travail salarié et l'entrepreneuriat est porté par le plaisir que procure d'être un acteur socialement plus actif et ainsi combler leur besoin d'appartenance à une société. L'utilité sociale dans le contexte de l'entrepreneuriat fait référence au caractère social du projet entrepreneurial à la société. Augmenter l'utilité sociale de l'entrepreneur se résumerait au fait de vouloir apporter sa contribution au bien-être social de sa société. Par exemple, le fait de créer une organisation non gouvernementale pour venir en aide aux réfugiés. Ainsi, un entrepreneur social peut obtenir une certaine satisfaction personnelle et une contribution positive dans la communauté.

L'utilité psychologique fait référence au sentiment de bien-être que l'individu tire dans une activité (Zhang, Wang et Owen, 2015) notamment l'autodétermination, la confiance en soi, la résilience et l'auto-efficacité. Pour Delmar et al. (2008), le choix d'être hybride résulterait de la flexibilité, l'autonomie et la minimisation des risques qu'il confère. En outre, l'utilité psychologique fait aussi référence à la recherche de bénéfices non monétaires. Par exemple, aider les autres, promouvoir une philosophie ou un point de vue (Burke et al., 2008) afin de contribuer au changement dans la société sans aucun objectif pécuniaire puisque la source principale de revenu est le salariat.

2.3.2. Fournir une couverture contre le chômage potentiel

Comme nous l'avons indiqué dans les sections précédentes, la carrière entrepreneuriale est parsemée de risques. En conséquence, le choix hybride pourrait être motivé par le désir de se prémunir contre une perte éventuelle du salaire et la faillite qui déboucherait au cas où le projet entrepreneurial n'aurait pas produit les effets escomptés en termes de rentabilité. Dans ce contexte, le mode hybride constitue une option plutôt rationnelle pour se prémunir de la faillite. Pour Delmar et al. (2008), le choix du mode hybride serait motivé dans le seul but de réduire le risque auquel les gens s'exposent du fait d'une seule activité génératrice de revenus. Ainsi, ils associent les facteurs économiques au fait de demeurer hybride. Les mêmes auteurs affirment que lorsque les contextes économiques sont favorables, l'entrepreneur peut vendre son entreprise si l'occasion se présente, mais conserver son entreprise en cas de ralentissement de l'activité économique et d'incertitudes. Par exemple, en cas de ralentissement de l'activité économique, l'entrepreneur hybride peut par exemple continuer par exercer sa carrière entrepreneuriale s'il venait à être affecté dans son emploi salarié.

Par exemple, l'étude de Schulz et al. (2017) confirment que la recherche d'un gain supérieur est une raison qui pousse les entrepreneurs à adopter une stratégie hybride. Cependant, si quitter l'emploi rémunéré va occasionner des coûts irrécupérables très élevés alors ils conservent leur emploi au moins durant la période de test de leur modèle d'affaires.

2.3.3. Un chemin pour la transition

Un autre élément important qui explique le choix du mode hybride est le fait que le mode hybride constitue un chemin pour effectuer une transition complète de l'emploi salarié vers l'entrepreneuriat. Le processus entrepreneurial est complexe et mettre en place une organisation nécessite beaucoup d'efforts (Cardon et Kirk, 2015). Par conséquent, les entrepreneurs hybrides gèrent une forme d'incertitude en maintenant un lien envers leur emploi actuel en expérimentant l'entrepreneuriat, ce qui permet d'une part, de mettre en évidence ses compétences et d'autre part, acquérir des compétences entrepreneuriales ce qui dans l'ensemble apportera une réponse quant au choix de métier d'entrepreneuriat ou de la quitter (Folta et al., 2010).

Par ailleurs, les travaux de Burke et al. (2008) révèlent qu'il a un impact positif et significatif sur le fait que d'avoir des expériences antérieures en entrepreneuriat et la réussite de la

carrière entrepreneuriale. En effet, en ayant une expérience dans la carrière entrepreneuriale en étant simultanément salarié, cela permettra à l'entrepreneur de forger une attitude favorable ou défavorable à la carrière entrepreneuriale, ce qui va permettre une réussite de la transition (c'est-à-dire devenir un entrepreneur à temps plein au détriment du salariat) ou de garder l'emploi salarié.

Tableau 1 : Résumé des études antérieures en entrepreneuriat hybride

Auteurs	Objectifs de l'étude	Nature du texte et construit	Méthodologie et échantillon	Principales conclusions
(Petrova, 2005)	Explorer les raisons pour lesquelles certaines personnes choisissent d'être des entrepreneurs à temps partiel.	Empirique	Quantitative, 80 entrepreneurs naissants aux États-Unis.	<ul style="list-style-type: none"> * les individus averses au risque sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs hybrides, *le capital humain est très important pour les entrepreneurs hybrides. En d'autres termes, les entrepreneurs hybrides sont plus orientés à l'obtention des compétences entrepreneuriales et ont un niveau d'éducation très élevé.
Burke et al. (2008)	Aller au-delà de la représentation dichotomique de l'entrepreneuriat et du travail salarié et commencer à explorer les implications de la persistance entrepreneuriale.	Empirique	Quantitative, 11 361 personnes constituant la base de données de l'étude nationale sur le développement de l'enfance. Analyse Probit.	<ul style="list-style-type: none"> *La distinction entre entrepreneurs conservateurs (c'est-à-dire les entrepreneurs à temps plein) et ceux à temps partiel *Avoir des enfants n'influencent pas le choix de l'entrepreneuriat hybride ou à temps plein chez les hommes. Cependant, le fait d'avoir d'enfants influence négativement le choix de l'entrepreneuriat hybride chez les femmes. *La motivation d'être son propre patron pousse les femmes à l'entrepreneuriat hybride, mais pas à l'entrepreneuriat à plein temps. Pour les hommes, ce motif les pousse à l'entrepreneuriat à plein temps.

Folta et al. (2010)	Explorer pourquoi les individus préfèrent une entrée hybride à l'entrepreneuriat par rapport à l'entrepreneuriat à temps plein et déterminer si les entrepreneurs hybrides sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs à temps plein que des travailleurs salariés.	Empirique	Quantitative, étude longitudinale, 329 624 observations de 45 000 personnes salariées, travailleurs indépendants et entrepreneurs hybrides en Suède. Analyse multivariée.	<p>*Les salariés avec un niveau de revenus élevés sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs hybrides.</p> <p>*Les personnes ayant des coûts de changement élevé (c'est-à-dire risque de perdre des avantages sociaux plus conséquents) sont également plus susceptibles de devenir des entrepreneurs hybrides.</p> <p>*Les entrepreneurs hybrides sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs à temps plein que des travailleurs salariés parce que le fait d'avoir une expérience entrepreneuriale permet aux entrepreneurs hybrides d'acquérir des compétences qui seront utilisables, et ce, favoriser la transition si les attentes sont conséquentes.</p>
Petrova (2012)	Explorer les raisons pour lesquelles certaines personnes choisissent d'être entrepreneurs hybrides	Empirique	Quantitative, 641 entrepreneurs naissants de l'enquête PSED aux États-Unis	<p>*Les entrepreneurs hybrides ne sont pas limités par les contraintes financières parce que les entrepreneurs hybrides évoluent dans des secteurs qui ne nécessite pas de moyens financiers élevés, plus particulièrement les secteurs des nouvelles technologies de l'information. En plus, le capital humain est très important pour les entrepreneurs hybrides.</p>

				*Le temps consacré à la carrière entrepreneuriale n'a pas d'impact sur le revenu ou l'actif de l'entreprise. Autrement dit, les entrepreneurs hybrides ne sont pas impactés financièrement lorsqu'ils consacrent moins d'heures à l'entreprise.
Burmeister-Lamp, Lévesque et Schade (2012)	Explorer la répartition de temps entre un travail salarié et une nouvelle entreprise entrepreneuriale	Empirique	Quantitative. 25 entrepreneurs et 29 étudiants de premier cycle.	*Les entrepreneurs hybrides plus averses au risque, accordent moins d'heures à une nouvelle entreprise comparativement aux entrepreneurs moins averses au risque.
Eliasson et Westlund (2012)	Explorer la différence entre l'entrepreneuriat urbain et rural et l'importance d'un certain nombre d'attributs qui peuvent avoir un impact sur la propension des individus dans les zones urbaines et rurales.		Quantitative, étude longitudinale de 90 000 personnes en Suède Cohorte de 1996-2006.	*Les personnes qui vivent dans les grandes villes sont plus susceptibles de choisir l'entrée hybride à cause de la flexibilité en termes d'emploi. *Les personnes dans les zones rurales préfèrent l'entrée en temps plein.
Thorgren et al. (2014)	Explorer les motivations des entrepreneurs hybrides en mettant l'accent sur la passion comme moteur de l'entrepreneuriat	Empirique, basé sur le concept de la passion	Quantitative. 262 entrepreneurs hybrides suédois. Analyse	*la passion est le principal motif l'entrepreneuriat hybride c'est-à-dire plus l'entrepreneur à la passion pour une activité, plus il favorisera le choix de combiner un emploi salarié et un travail indépendant.

			de régression logistique	<p>*la passion est un facteur très déterminant derrière le choix de l'entrepreneuriat hybride chez les personnes âgées au démarrage d'une entreprise.</p> <p>*La passion est moins susceptible d'être le principal motif derrière la forme hybride parmi les individus qui passent plus de temps sur l'entreprise.</p>
Raffiee et Feng (2014)	Explorer si les individus averses au risque et moins confiants sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs hybrides plutôt que des entrepreneurs à temps plein.	Empirique, basé sur la théorie des options et le concept du risque	Quantitative. Analyse de l'enquête longitudinale nationale sur la jeunesse, cohorte de 1979 aux États-Unis. Analyse de survie continue	<p>*Les personnes qui sont averses au risque et qui déclarent un faible sentiment d'auto-efficacité de base sont plus susceptibles d'entrer dans l'entrepreneuriat hybride que les entrepreneurs à temps plein.</p> <p>* L'entrée dans la carrière entrepreneuriale en suivant une forme d'une hiérarchie (travail salarié-entrepreneuriat hybride-entrepreneuriat à temps plein) impact positivement la survie de l'entreprise.</p> <p>*L'entrepreneuriat hybride réduit la sortie au hasard de la carrière entrepreneuriale s'il précède l'entrée à temps plein</p>
Viljamaa et Varamäki (2015)	Explorer la différence entre les entrepreneurs hybrides permanents et les entrepreneurs hybrides qui font la transition	Empirique.	Quantitative. 249 entrepreneurs à temps plein dont	*Les entrepreneurs hybrides qui désirent une transition vers l'entrepreneuriat à temps plein sont plus intéressés par la performance et la croissance

	vers l'entrepreneuriat à temps plein.		67 personnes sont entrepreneurs hybrides. Analyse factorielle et une analyse de régression.	rapide de leur entreprise. En plus, ils mettent l'accent sur l'épanouissement personnel, par exemple. *Les différences majeures entre les entrepreneurs hybrides transitionnels et les entrepreneurs hybrides permanents résident dans la perception et le soutien qu'ils reçoivent de leurs proches en relation avec la carrière entrepreneuriale, de leurs propres opinions sur leurs capacités entrepreneuriales et la potentialité apparente de leur secteur d'activité.
Schulz et al. (2016)	Explorer les réponses des entrepreneurs à temps plein versus hybrides aux changements institutionnels.	Empirique	Quantitative. 212 253 personnes au Mexique. Analyse Logit multinomial.	*Les chercheurs distinguent les entrepreneurs à temps partiel, à temps plein et hybride. *Les entrepreneurs à temps partiel étaient moins instruits que les entrepreneurs hybrides dans l'échantillon d'entrepreneurs mexicains. *Les entrepreneurs hybrides les plus éduqués utilisent les entreprises pour réaliser leurs idées et explorer les occasions d'affaires, et réagissent plus rapidement aux changements institutionnels que les entrepreneurs hybrides moins instruits.
Thorgren et al. (2016)	Examiner comment l'âge interagit avec la transition d'un	Empirique	Quantitative. 256 entrepreneurs	*Les entrepreneurs plus jeunes et plus âgés sont plus susceptibles de devenir des entrepreneurs à temps plein que ceux entre les deux.

	entrepreneur hybride vers l'entrepreneuriat à temps plein.		hybrides en Suède. Analyse de régression logistique.	
Solesvik (2017b)	Proposer une définition de l'entrepreneuriat hybride, explorer pourquoi certaines personnes choisissent un cheminement de carrière hybride et identifier la motivation derrière le but de rester entrepreneuriat hybride.	Théorique	Qualitative, 2 études de cas, un entrepreneuriat hybride et entrepreneuriat à temps plein en Norvège et en Allemagne	<p>*L'entrepreneuriat hybride est une voie viable pour les personnes désireuses de réaliser leurs ambitions entrepreneuriales à moindre risque et de manière plus structurée.</p> <p>*Tous les entrepreneurs ne cherchent pas à devenir des entrepreneurs à temps plein.</p>
Schulz et al. (2017)	Construire une théorie de l'entrepreneuriat hybride afin d'expliquer les motivations des personnes à cumuler plus d'une seule activité.	Empirique	Quantitative, analyse de l'enquête longitudinale sur les ménages britanniques de 1991 à 2008. Analyse Logit multinomial.	<p>*Le fait de se lancer dans le travail indépendant en tant que deuxième emploi augmente considérablement la probabilité d'avoir des gains moyens plus élevés dans ce deuxième emploi, comparativement au fait d'être payé dans les deux professions.</p>

<p>Xi et al. (2017)</p>	<p>*Examiner les facteurs qui influencent les décisions d'entrée des entrepreneurs hybrides, en faisant la distinction entre la reprise d'entreprise et le démarrage d'une nouvelle entreprise.</p> <p>*Examiner comment l'expérience de travail, le niveau de scolarité, le statut sociodémographique, la motivation et le soutien reçu, ainsi que les caractéristiques des entreprises influencent sur le mode d'entrée en entrepreneuriat pour l'entrepreneur hybride.</p>	<p>Empirique</p>	<p>Quantitative, 12,434 entrepreneurs hybrides.</p> <p>Analyse de régression par le modèle probit de Heckman.</p>	<p>*La fonction ou la carrière précédemment occupée par la personne influence le mode d'entrée dans la carrière entrepreneuriale. En plus, les entrepreneurs hybrides priorisent la reprise d'entreprise existante.</p> <p>*Les entrepreneurs qui ont un niveau d'éducation élevée priorisent la création d'une nouvelle entreprise. Par contre, les entrepreneurs hybrides, s'ils ont reçu ou pas une formation n'influence pas le mode d'entrée.</p> <p>* Les entrepreneurs hybrides priorisent la reprise d'entreprise. Plus spécifiquement, la reprise d'entreprise est une option pour les entrepreneurs hybrides qui ont une ambition de croissance et qui possèdent un capital social élevé.</p> <p>*Les entrepreneurs hybrides dans les zones rurales priorisent la création d'une nouvelle entreprise.</p>
-----------------------------	---	------------------	---	---

Kritskaya et al. (2017)	<p>Comparer les performances réalisées des entreprises créées par les entrepreneurs hybrides et celles créées par les entrepreneurs à temps plein.</p> <p>Elle examine les différences dans les caractéristiques individuelles et professionnelles au démarrage, le processus de création de l'entreprise et la survie des entreprises</p>	Empirique	<p>Quantitative, étude longitudinale de 2003 à 2015.</p> <p>940 entrepreneurs islandais dont la moitié sont des entrepreneurs hybrides.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Les entrepreneurs hybrides sont plutôt jeunes, un niveau de scolarité très élevé. * Les entreprises créées par les entrepreneurs hybrides ont un capital financier très limité et ont des attentes plutôt faibles en termes de revenus ou de croissance comparativement aux entrepreneurs à temps plein. * Seulement 20% des entrepreneurs hybrides embauchent des employés, comparativement aux entrepreneurs à temps plein qui sont de l'ordre de 35%. * Les entreprises créées par les entrepreneurs à temps plein ne génèrent qu'un peu plus du double des bénéfices générés par les entreprises créées par les hybrides. En plus, les entreprises disparues créées par les entrepreneurs à temps plein ont accumulé des déficits plus importants que celles créées par les hybrides.
-------------------------	--	-----------	---	--

2.4. Les déterminants de l'entrepreneuriat hybride

Dans la recherche sur le phénomène de l'entrepreneuriat hybride, différents auteurs évoquent l'influence des facteurs démographiques des entrepreneurs hybrides tels que l'âge (Delmar et al., 2008), le sexe (Folta et al., 2010). Pour d'autres, les objectifs de l'entrepreneur (Raffiee et Feng, 2014), le niveau de scolarité (Bögenhold et Klinglmair, 2016) et le capital social de l'entrepreneur (Schulz et al., 2017; Thorgren et al., 2016) influencent le choix de l'entrepreneuriat hybride.

Parmi les caractéristiques démographiques qui influencent le choix de l'entrepreneuriat hybride, l'âge et le sexe ont un impact significatif sur le choix du mode hybride (Folta et al., 2010). Par exemple, les personnes dont l'âge est compris entre 35 et 55 ans sont plus susceptibles à choisir l'entrée hybride parce que ces personnes ont la particularité d'avoir des enfants et des revenus réguliers élevés à cause de l'expérience acquise dans l'emploi salarié. Cependant, les personnes en dehors de cette tranche d'âge choisissent l'entrepreneuriat à temps plein (dévoué) de manière plus marquée parce qu'elles sont pour la plupart en début ou en fin de carrière et les pertes occasionnées sont minimisées. Delmar et al. (2008) soutiennent que les femmes choisissent l'entrepreneuriat hybride et évoluent pour la plupart dans les secteurs de savoir (informatique, ingénierie), et cherchent de la flexibilité dans leur horaire à cause des responsabilités familiales qui incombent souvent lorsqu'elles ont des enfants. Dans leur échantillon, par exemple, 62,30% sont des femmes sont des entrepreneurs hybrides comparativement aux femmes entrepreneures à temps plein (31,91%).

Par ailleurs, des études antérieures ont montré l'importance du niveau de scolarité du dirigeant dans le choix de carrière notamment la carrière entrepreneuriale (Burke et al., 2008). Ainsi, les études de Bögenhold et Klinglmair (2016) et de Thorgren et al. (2016) montrent que le niveau de scolarité influence positivement le choix de la stratégie hybride, car il amplifie le désir d'adjoindre une autre source de revenus à la principale. Cela signifie que du fait du niveau d'éducation très élevé, les entrepreneurs hybrides occupent des postes très spécifiques dans leurs entreprises et acquièrent des compétences qui peuvent être transposables dans la carrière entrepreneuriale. Leur étude démontre également que les entrepreneurs hybrides ayant un niveau d'éducation très élevé agissent différemment que les moins éduqués. Par exemple, les

entrepreneurs hybrides très éduqués s'orientent plus vers la croissance et cherchent dans le long terme une transition vers la carrière entrepreneuriale ce qui est l'opposé des entrepreneurs moins éduqués.

Le capital social fait référence au capital relationnel de l'entrepreneur hybride. Le capital social influence positivement le choix d'être hybride notamment dans la recherche des premiers contrats pour son entreprise. Par exemple, la détention d'un capital relationnel étendu se traduirait par l'obtention plus rapide des ressources financières (Folta et al., 2010; Petrova, 2005, 2012).

Enfin, l'objectif poursuivi explique largement le choix du mode hybride à savoir d'ordre pécuniaire (Schulz et al., 2017; Thorgren et al., 2016) et d'ordre subjectif (Thorgren et al., 2014). Les auteurs montrent que lorsque l'individu poursuit des objectifs pécuniaires, il s'engage de manière plus marquée dans l'entrepreneuriat à temps plein et de ce fait, délaisse le salariat. Cependant, lorsqu'il s'agit de motivation liée à la flexibilité ou la motivation liée la passion pour une activité, l'entrepreneur hybride maintient son statut hybride.

2.5.L'entrepreneuriat hybride : un régime permanent et un état transitoire

La notion d'entrepreneuriat révèle très souvent un comportement d'un individu qui crée une entreprise en se basant sur une opportunité identifiée au préalable (Davidsson, 1991). Elle caractérise le passage d'un état à un autre qui se matérialise par l'engagement dans une carrière entrepreneuriale (Ballout, 2009). Toutefois, s'engager dans une carrière entrepreneuriale, doit s'appuyer sur une stratégie (Thorgren et al., 2016) qui doit intégrer les dimensions du risque (Raffiee et Feng, 2014) et la confiance nécessaire pour le projet en cour (Folta et al., 2010). À cet effet, Thorgren et al. (2016) affirment que l'entrepreneuriat hybride est un processus en deux étapes. La première étape est lorsque la personne choisit de devenir entrepreneur hybride ; et la deuxième, c'est lorsque l'entrepreneur hybride décide de faire une transition pour le temps plein.

Pour Thorgren et al. (2016), dans la première phase, l'individu choisit de devenir entrepreneur hybride parce qu'il estime que l'entrepreneuriat peut constituer une belle alternative de carrière. Ainsi, ce faisant, il cherchera à laisser le salariat si les objectifs se concrétisent, portés par des résultats acceptables. Dans la même lignée, l'étude de Folta et al. (2010) concluait que les entrepreneurs hybrides changent le statut hybride lorsque les gains tirés de l'entrepreneuriat peuvent compenser les pertes qu'aurait occasionnées un abandon brusque du statut d'employé.

Toutefois, les auteurs précédents évoquaient que certaines personnes gardent leur statut d'entrepreneurs hybrides parce qu'ils ne songent pas à devenir entrepreneurs à temps plein. Cela suggère que l'entrepreneuriat hybride peut être un état permanent, ou du moins envisagé à un moment comme tel.

3.1.L'auto-efficacité

L'auto-efficacité est un construit élaborée par Bandura (1997) qui met en évidence les croyances d'efficacité personnelle. Le concept de l'auto-efficacité aborde les différents facteurs qui permettent à une personne de se sentir apte à accomplir une tâche, une profession. Selon Bandura (1997), une personne qui estime avoir les capacités nécessaires de produire un résultat canaliserait ses énergies pour l'atteindre ; inversement, une personne qui s'estime moins efficace n'essaiera pas de les provoquer. En d'autres termes, la croyance d'efficacité est donc un élément fondamental qui accentue la persistance d'un individu quant à la réalisation de certaines actions. Par exemple, une auto-efficacité élevée est caractérisée par une plus grande confiance en ses propres capacités et induit une meilleure sélection des tâches à accomplir (Forbes, 2005), ainsi qu'une plus grande capacité à performer dans les tâches que l'individu s'accorde à entamer.

Selon Bandura (1997), les personnes peuvent exercer une influence dans ce qu'elles entreprennent. À cet effet, la plupart des actions des individus sont sujettes à plusieurs ajustements lorsqu'elles semblent nécessaires dans l'accomplissement de différentes tâches. L'auto-efficacité influence la ligne de conduite, la quantité d'énergie investie dans l'effort, le niveau de persévérance devant les difficultés et les échecs. Les croyances d'auto-efficacité personnelle constituent le facteur clé de l'agentivité humaine (Bandura, 2003b) , car le sentiment d'efficacité personnelle s'exprime sous forme de croyances propositionnelles, c'est-à-dire liées à la perception qu'a une personne en ses propres capacités.

De plus, les personnes efficaces savent promptement se servir des opportunités et imaginent des moyens pour provoquer une action souhaitée (Bandura, 2003b). En revanche, une faible auto-efficacité constitue un handicap pour saisir les opportunités (Bandura et Locke, 2003), car, les personnes qui perçoivent que leurs résultats sont les conséquences de leur aptitude adoptée en face d'une situation particulière, sont plus aptes et optimiste que les personnes qui estiment

qu'ils sont dus à la fatalité (Bandura, 2003b). En plus, une auto-efficacité élevée permet de fixer des normes élevées, d'utiliser des stratégies plus efficaces et de réaliser des performances supérieures (Bandura, 2012).

La croyance d'auto-efficacité affecte les décisions des individus et leur engagement envers différents aspects de la vie quotidienne. Elle est la somme d'un véritable cheminement qui se construit et affecte de façon notable les capacités intrinsèques de l'individu. Pour Bandura (1997), la croyance d'auto-efficacité régule le comportement des personnes à travers quatre principaux processus à savoir : les processus cognitifs, les processus motivationnels, les processus émotionnels et les processus de sélection.

3.1.1. Processus cognitifs

L'auto-efficacité affecte les attentes des individus en modelant la manière de penser qui peut améliorer ou miner la performance. Pour Bandura (2003b) la quasi-totalité des actions humaines passe est coordonnée par une construction cognitive qui s'extériorise par les actes . De plus, lorsque les personnes envisagent les effets de leurs actions actuelles, elles font des enchaînements mentaux qui guideront leurs attentes, en l'occurrence des scénarios à succès qui leur fournissent des guides positifs pour la performance (Bandura, 2003). Les études de Tsai et al. (2016) ont montré qu'une personne avec une auto-efficacité élevée aura une confiance plus grande quant à sa capacité à démarrer une entreprise et à réussir dans une carrière entrepreneuriale, et cette attente la motivera plus profondément à se lancer dans la carrière entrepreneuriale de façon complète. Par ailleurs, Bandura et Wessels (1994) affirment qu'un sentiment élevé d'auto-efficacité stimule les constructions cognitives d'actions efficaces.

3.1.2. Processus motivationnels

Les attentes futures ou d'un lendemain meilleur posent un jalon pour les comportements du présent. Pour Bandura (2003b), le processus motivationnel et d'action finalisée est enraciné dans l'agentivité cognitive c'est-à-dire que par la prévision, les gens transforment les futurs meilleurs en de véritables forces motrices qui régulent le comportement du présent. De plus, l'auto-

efficacité joue un rôle très important pour accroître la motivation des personnes, car elle détermine les objectifs que les gens se fixent, combien d'effort ils dépensent, combien de temps ils persévèrent face aux difficultés et leur résilience face aux échecs (Bandura et Wessels, 1994).

3.1.3 Processus émotionnels

Les personnes sont affectées par plusieurs événements dans leur environnement immédiat qui représentent des menaces ou opportunités, et qui déclenchent un sentiment d'auto-efficacité élevée ou faible selon la situation. En effet, le niveau de croyance des personnes en leurs capacités dans des situations contraignantes oriente et influence la façon d'interpréter les événements (Bandura, 2003b; Bandura et Wessels, 1994). Par exemple, si une personne croit en ses propres capacités, elle exercera un contrôle sur les menaces, tandis qu'une personne qui n'a pas confiance en ses propres capacités éprouvera une forte excitation anxieuse (Bandura et Wessels, 1994).

3.1.4. Processus de sélection

Les personnes sélectionnent les activités telles que : la profession, l'activité physique et les défis dont ils estiment avoir les capacités pour les accomplir. Pour Bandura (2003b), les choix des individus sont influencés par les croyances d'efficacité personnelle et cette croyance les amène à façonner leur environnement. Plus l'auto-efficacité est élevée, plus les gens sélectionnent des activités difficiles et maintiennent une endurance continue dans le temps pour l'atteinte de résultats (Bandura, 1994b, 1997). L'étude de Trevelyan (2011), portant sur l'auto-efficacité et l'effort consenti dans le développement d'une nouvelle entreprise, confirme à cet effet que l'auto-efficacité a un effet direct et positif sur l'effort consenti dans les activités entrepreneuriales quant aux différentes tâches.

3.2. Les sources de l'auto-efficacité

La croyance personnelle est dynamique et changeante parce qu'elle repose sur quatre sources d'information fondamentales qui interagissent les unes avec les autres (Naktiyok, Nur

Karabey et Caglar Gulluce, 2009). Les quatre principales sources d'information de l'auto-efficacité selon (Bandura, 1997, p.79) sont : *« les expériences actives de maîtrise qui servent d'indicateurs de capacité ; les expériences vicariantes qui modifient les croyances d'efficacité par la transmission de compétences et la comparaison avec les autres ; la persuasion verbale et des formes proches d'influence sociale soulignant que la personne possède certaines capacités ; les états psychologiques et émotionnels à partir desquels les gens évaluent partiellement leur capacité, leur force et leur vulnérabilité au dysfonctionnement. »*

3.2.1. L'expérience active de maîtrise

Selon Bandura (2003b), « Les expériences actives de maîtrise constituent la source la plus influente d'information sur l'efficacité parce que ce sont elles qui démontrent le plus clairement que la personne peut rassembler ce qui est nécessaire pour réussir ». En effet, l'impact d'une réussite maintenue et continue dans le temps par une personne peut notamment conduire à une forme de déni de l'échec. De ce qui précède, Bandura (1997) affirme qu'une personne qui a connu des difficultés ou des échecs dans un domaine, et qui a maintenu des efforts nécessaires pour réussir, va manifestement puiser de ces expériences antérieures pour faire face à une nouvelle force contraignante. Inversement, un échec tardif dans un parcours parsemé de succès faciles peut porter une grave atteinte à l'effort consenti et par conséquent miner l'auto-efficacité de la personne. Ce qui implique que les difficultés dans les activités humaines sont une source inépuisable d'enseignement qui illustre de façon éloquente la nécessité de maintenir un effort soutenu pour arriver au succès (Bandura et Wessels, 1994). Enfin, les personnes ont non seulement besoin de connaître les procédures et stratégies efficaces, mais aussi d'être convaincues et qu'elles peuvent exercer un meilleur contrôle en s'appliquant avec sérieux et persévérance (Bandura, 2003b). Par exemple, une personne qui a connu un succès dans un domaine après un effort laborieux notamment en l'entrepreneuriat peut de nouveau recommencer la même expérience.

3.2.2. L'expérience vicariante

Pour réussir dans un domaine donné, les indicateurs de performances sont de très bons outils pour mesurer son niveau de performance. Dans de telles conditions, une meilleure façon de comparer ses résultats est de faire une comparaison avec ses pairs pour évaluer son efficacité. À

ce sens, Bandura et Wessels (1994) affirment que le fait de voir des personnes semblables à soi-même réussir grâce à des efforts soutenus accroît les croyances des observateurs qui, eux aussi, possèdent les capacités nécessaires pour maîtriser les activités comparables requises pour réussir. Par exemple, une évaluation régulière de ses efforts ou ses compétences par rapport à ses pairs peuvent conférer un sentiment d'auto-efficacité plus grand (Bandura, 2003b). Dans un autre cas de figure, un entrepreneur peut mesurer sa performance avec celui de son secteur pour savoir s'il est performant ou pas. En faisant cette comparaison, l'entrepreneur peut augmenter son auto-efficacité, car en ayant un standard ou en s'exposant à un modèle talentueux, il fait l'acquisition des compétences qui lui seront utiles. En plus, de par le comportement et les modes de pensée exprimées, un modèle compétent transmet des connaissances et enseigne à l'observateur des compétences et des stratégies efficaces pour gérer les demandes environnementales (Bandura et Wessels, 1994).

Cependant, la comparaison avec les pairs doit être objective, car en faisant une évaluation erronée cela peut amener l'individu à sous-estimer ou surestimer ses compétences. À ce propos, Bandura (2003b) appuie en ces termes qu'une comparaison erronée peut occasionner un biais cognitif entraînant une sous-évaluation ou une surévaluation de ces propres capacités. Cela dit, pour améliorer ses compétences actuelles, l'individu doit amorcer un apprentissage structuré de manière à susciter et à renforcer son sentiment d'auto-efficacité.

3.2.3. La persuasion verbale

La persuasion verbale fait référence aux encouragements provenant des proches qui viennent attester la confiance qu'ils accordent à une personne. La persuasion verbale peut cependant accroître durablement le sentiment d'auto-efficacité de l'individu et peut soutenir le changement personnel (Bandura, 2003b). Par exemple, un entrepreneur qui connaît de la difficulté dans la gestion de son entreprise peut voir son auto-efficacité élevée ou amoindrie si les proches lui apportent des encouragements ou des critiques sévères. Dans de telles situations, en recevant des encouragements auprès de sa famille, l'entrepreneur peut se sentir entouré et plus motivé pour traverser les difficultés qui peuvent vraisemblablement influencer son auto-efficacité. En ce sens, Bandura et Wessels (1994) affirment que si les personnes sont persuadées verbalement qu'elles

possèdent les capacités nécessaires pour maîtriser des activités, elles sont susceptibles de mobiliser plus d'efforts et de les soutenir que si elles éprouvent des doutes sur elles-mêmes.

Cependant, la persuasion verbale doit être réaliste et persuader l'individu de sa capacité réelle. La persuasion verbale peut provenir des mentors, des coachs ou des enseignants, car ceux-ci jouent un rôle prépondérant dans le parcours d'un individu dans différents domaines. Quelques études (Solesvik, 2017a; Wilson et al., 2007) en entrepreneuriat démontrent clairement l'impact des cours d'entrepreneuriat sur le développement des compétences et de l'auto-efficacité. Par exemple, l'étude de Solesvik (2017a) portant sur l'auto-efficacité et l'intention entrepreneuriale auprès des étudiants universitaires démontre que les étudiants ayant suivi des cours en entrepreneuriat semblent plus motivés et ont une auto-efficacité renforcée. À cet effet, les études de St-Jean, Radu-Lefebvre et Mathieu (2018) révèlent l'impact positif du mentor sur le mentoré (entrepreneur novice) pour lui permettre notamment le développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

3.2.4. Les états psychologiques et émotionnels

L'environnement dans lequel évolue un individu présente plusieurs facettes qui ne sont pas prévisibles notamment des situations stressantes, anxieuses et la fatigue constitue des indicateurs de la vulnérabilité ; et qui peuvent affecter l'auto-efficacité (Naktiyok et al., 2009). Étant donné que les états physiologiques et émotionnels peuvent varier de chaque individu, Bandura (2003b) affirme que certaines personnes dans une situation très stressante sont plus enclines à produire des performances moindres. Inversement, d'autres personnes sont plus enclines à avoir du succès quand elles ne sont pas troublées. Par exemple, une personne qui se remémore d'une situation désagréable peut facilement élever son niveau de stress face à une situation similaire vécu antérieurement et produire précisément le dysfonctionnement qu'elle redoute. En contrepartie, un niveau élevé de stress peut nuire l'auto-efficacité de l'individu et l'amener à abdiquer. De même, plus l'auto-efficacité perçue est élevée, plus les individus persévèrent sur des problèmes difficiles et insolubles avant de laisser tomber ou se désister (Bandura et Locke, 2003).

En outre, l'état émotionnel peut impacter de façon globale les croyances d'efficacité personnelle dans divers domaines (Bandura, 2003b). Par exemple, les études (Grant et Ferris,

2012; Oren, 2012; Wincent et Örtqvist, 2009) ont montré que l'état émotionnel d'une personne peut avoir un impact positif ou négatif sur son sentiment d'efficacité. L'étude de Wincent et Örtqvist (2009) par exemple, révèle que le stress de l'entrepreneur est relatif à son environnement direct, c'est-à-dire le risque perçu, les contraintes réglementaires et à l'épuisement.

L'auto-efficacité est un facteur très déterminant dans la sélection des tâches à exécuter en occurrence les activités associées à la création d'entreprise. Par conséquent, elle implique une croyance et une évaluation instantanée de l'individu au sujet d'une tâche ou d'une activité spécifique (Naktiyok et al., 2009). Dans la section suivante, nous allons décrire l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE).

3.3. L'auto-efficacité entrepreneuriale

L'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE) est un concept qui offre un cadre approprié pour comprendre et de pouvoir mettre en lumière l'appréhension que chaque individu à l'égard de la carrière entrepreneuriale. Plus précisément, l'auto-efficacité entrepreneuriale fait référence à la confiance qu'a une personne en ses propres habilités à développer et à maintenir une entreprise (Trevelyan, 2011). Pour d'autres, l'auto-efficacité entrepreneuriale signifie la confiance qu'a un individu au regard des tâches entrepreneuriales (Chen, Greene et Crick, 1998 ; Kobia, Nafukho et Sikalieh, 2010 ; McGee et al., 2009 ; Tsai et al. 2016).

L'auto-efficacité entrepreneuriale a été introduite dans la littérature entrepreneuriale par Chen et ses collègues qui ont examiné la relation entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'intention entrepreneuriale. De manière plus spécifique, Chen et al., (1998) ont montré que la cognition a un effet sur les comportements des individus, plus précisément, ceux qui se sentent efficaces développent un comportement leur permettant d'être plus enclin à démarrer une entreprise que leur semblable ayant un sentiment d'auto-efficacité faible. L'avantage de l'auto-efficacité entrepreneuriale est qu'elle permet de cerner les différents niveaux d'échelles relatives à la perception que l'individu se fait de lui-même au regard des différentes tâches entrepreneuriales à accomplir (Trevelyan, 2011). De même, Chen et al. (1998) affirment que l'avantage de l'auto-efficacité entrepreneuriale est une construction qui permet de mieux comprendre l'action entrepreneuriale.

La carrière entrepreneuriale est dynamique et complexe (Wu et Li, 2011), ce qui explique bien souvent la prépondérance du choix d'un emploi salarié pour éviter la complexité de la carrière entrepreneuriale. Par conséquent, lorsque l'individu anticipe un contrôle personnel élevé dans une situation, il a tendance à choisir ce dernier, mais évite les situations dans lesquelles il anticipe un contrôle faible (Naktiyok et al., 2009). Par exemple, Tsai et al., (2016) ont constaté qu'une évaluation préalable des aspects positifs et négatifs régulent le sentiment des personnes à choisir la carrière entrepreneuriale ou un emploi salarié. Pour cette raison, les gens déterminent et choisissent la carrière en fonction de leurs perceptions et de leurs capacités.

Des études antérieures ont examiné les facteurs psychologiques qui affectent positivement la carrière entrepreneuriale et parmi ceux-ci, l'auto-efficacité entrepreneuriale a émergé comme étant un meilleur prédicteur pour expliquer le choix de la carrière entrepreneuriale comme une belle alternative à l'emploi salarié. L'influence de l'auto-efficacité entrepreneuriale a été examinée dans la persévérance en face d'incertitudes (Trevelyan, 2011), dans la persistance des actions (Cardon et Kirk, 2015) durant le démarrage et la continuité de l'acte entrepreneurial. Par exemple, Trevelyan (2011) a examiné auprès de 44 entrepreneurs australiens, en mettant en perspective la relation entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'effort consenti dans le développement d'une nouvelle entreprise. Les résultats ont montré que plus l'entrepreneur a un sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale élevé, plus il maintient un effort continu dans les phases de démarrage et au-delà.

Par ailleurs, l'auto-efficacité entrepreneuriale a été montrée comme étant un facteur très significatif qui explique la stratégie adoptée pour rentrer dans la carrière entrepreneuriale, les fonds personnels consacrés à la carrière entrepreneuriale et le nombre d'heures travaillées pour maintenir l'activité entrepreneuriale (Cassar et Friedman, 2009). En outre, Drnovšek et al. (2010) ont montré que les croyances d'auto-efficacité entrepreneuriale affectent de façon notable la carrière entrepreneuriale, car elle oriente l'entrepreneur à identifier les opportunités qui sont très prometteuses et à prendre des risques rationnels. De ce qui précède, Hmieleski et Baron (2008) affirment que sans un niveau minimal d'auto-efficacité entrepreneuriale, les entrepreneurs potentiels ne vont pas s'engager ni ne seront motivés pour passer à l'étape de la création d'entreprise.

Plusieurs auteurs ont tenté de modéliser l'auto-efficacité entrepreneuriale en créant plusieurs dimensions possibles afin de capter le sentiment d'efficacité auprès des entrepreneurs et des potentiels entrepreneurs (Chen et al., 1998 ; Kickul et D'Intimo, 2005). Par exemple, Chen et al. (1998) par exemple, ont développé une échelle pour mesurer le sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale auprès d'un panel d'étudiants de MBA (174 étudiants) et un panel d'entrepreneurs en exercice (175 entrepreneurs). L'échelle de mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale de ces auteurs comprend cinq (5) dimensions : marketing, innovation, management, prise de risque et le contrôle des finances. Par ailleurs, Kickul et D'Intino (2005), ont essayé de modéliser une échelle de mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale en prenant en considération deux études antérieures (DeNoble, Jung et Ehrlich, 1999) et (Chen et al., 1998). Les résultats de leur étude ont montré qu'il existe des divergences entourant la conceptualisation de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par exemple, les échelles examinées se limitent seulement à l'étape d'idéation et ne tiennent pas compte de toutes les étapes nécessaires à la création de l'entreprise et son développement. Il est à noter que les travaux de McGee et al. (2009) constituent le socle nous permettant de capter les différents niveaux d'auto-efficacité entrepreneuriale.

Selon Streiner et Norman (1989) « les échelles qui utilisent quelques options de réponse sont moins sensibles et moins fiables parce qu'elles omettent de différencier l'information »⁵. Donc, en principe une bonne échelle de mesure doit comprendre plusieurs informations pour être très robuste. En ce sens, les échelles de mesure développées par McGee et al. (2009) nous semble tout à fait approprié pour notre étude et apparait robuste au regard de sa méthodologie. Par exemple, McGee et al. (2009) dans leur étude pour développer une échelle ont fait une synthèse des informations afin de prendre en considération celles qui sont pertinentes, en faisant une compilation des dimensions proposées identifiées dans la littérature c'est-à-dire 75 items qui illustrent les tâches liées à l'activité entrepreneuriale. Ce faisant, ces auteurs n'ont pas laissé de côté des informations qui peuvent se révéler très importantes pour capter le sentiment d'auto-efficacité comme l'ont recommandé Streiner et Norman (1989).

Dans la partie suivante, nous allons présenter l'échelle de mesure proposée par McGee et al. (2009) qui comprend cinq (5) dimensions :

⁵ Traduction libre

- La reconnaissance d'opportunités,
- La planification,
- La définition de la finalité de l'entreprise,
- Les compétences humaines et conceptuelles,
- Et les compétences financières.

3.4. Mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale

L'auto-efficacité est un construit qui est très approprié pour les études portant sur l'entrepreneuriat en général en raison de son orientation sur les tâches entrepreneuriales (Drnovsek, Wincent et Cardon, 2010). En effet, il s'agit justement d'une construction spécifique à la tâche entrepreneuriale qui inclut une évaluation des croyances d'un individu sur les contraintes et les possibilités. Cependant, selon McGee et al. (2009), des divergences existent quant au concept de l'auto-efficacité, car plusieurs chercheurs trouvent qu'il est très général alors que l'auto-efficacité entrepreneuriale est très spécifique, et ce serait le meilleur angle pour la mesurer en rapport avec l'entrepreneuriat. Une seconde critique émise est l'incohérence dans la manière selon laquelle les chercheurs tentent de capter les dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Pour McGee et al. (2009), l'efficacité entrepreneuriale serait associée à un ensemble de tâches que l'entrepreneur serait appelé à exécuter pendant le démarrage jusqu'à son exploitation. Par exemple, pour démarrer une entreprise, l'entrepreneur doit remplir des formulaires administratifs pour être reconnu légalement, prendre connaissance de la nature légale ou illicite de son produit auprès des autorités compétentes, et ainsi de suite. L'ensemble de ces tâches peut correspondre à des niveaux différents d'auto-efficacité (Cardon et Kirk, 2015; Cassar et Friedman, 2009).

Dans le cadre de ce mémoire, nous allons nous baser sur les travaux de McGee et al. (2009) pour définir les cinq (5) dimensions de mesure que ces auteurs proposent.

3.4.1 La reconnaissance d'opportunités

La mise en place d'une structure pour commercialiser ses idées repose sur l'identification d'une opportunité qui constitue une étape préalable. Pour Shane et Venkataraman (2000), la découverte et l'exploitation d'opportunités profitables est l'essence même de la carrière

entrepreneuriale. De même, cette découverte met en lumière le caractère créatif et innovateur de l'entrepreneur (McGee et al., 2009). De plus, Brazeal et Herbert (1999) affirment que la création d'opportunité exploitée par un ou plusieurs individus est la genèse de l'activité entrepreneuriale. La carrière entrepreneuriale est associée au risque notamment la perte de gains économiques liée à un emploi. Ainsi, la décision d'exploiter l'opportunité doit permettre aux entrepreneurs naissants de compenser les coûts d'opportunités notamment liés à un emploi (Cassar et Friedman, 2009), car l'objectif de l'entrepreneur est de maximiser les bénéfices possibles tirés de l'activité entrepreneuriale.

Ainsi, puisque l'identification de l'opportunité trace un chemin possible vers l'entrepreneuriat, l'entrepreneur doit être capable de traduire cette opportunité en une activité prospère ce qui requiert de ce dernier de disposer des attributs psychologiques. Pour Cardon et Kirk (2015), une grande auto-efficacité entrepreneuriale a pour conséquence de produire une persévérance, et elle amène les individus à percevoir les opportunités plutôt que les menaces dans l'environnement (Tsai et al., 2016).

3.4.2. La planification

Tout processus de création d'entreprise nécessite des préparations préalables qui sont déterminantes de la continuité de l'activité entrepreneuriale. L'entrepreneur ne peut pas se contenter de faire les choses sans une préparation nécessaire qui passe bien souvent par la rédaction d'un plan d'affaires. À ce propos, McGee et al. (2009), affirment qu'à cette étape de planification l'entrepreneur doit évaluer son projet à travers divers questionnements qui lui permettront d'avoir une idée claire et de savoir si le projet sera rentable ou pas; ou soit de faire des changements stratégiques pour piloter correctement le projet.

Dans cette phase de planification, l'entrepreneur évalue les coûts associés à l'exploitation et les risques éventuels encourus. L'entrepreneur peut envisager de cumuler le travail salarié et l'emploi indépendant (Raffiee et Feng, 2014) s'il estime que c'est la meilleure avenue pour entrer dans l'entrepreneuriat.

3.4.3. La définition et la finalité de l'entreprise

Le but ultime de l'entrepreneur est de mettre en place une structure physique reconnue par les institutions publiques qui viennent attester l'existence juridique de la société et de mettre à la

disposition de son entreprise les ressources nécessaires. Selon McGee et al. (2009), à cette étape, l'entrepreneur mobilise les ressources nécessaires pour concrétiser le projet par exemple les capitaux, les fournisseurs de biens et services et les clients.

Durant la phase de définition et de la finalité de l'entreprise, l'entrepreneur définit les différents paramètres par exemple, identifier le segment de marché, les canaux pour acheminer le service ou le produit. Elle traduit principalement les objectifs de l'entreprise c'est-à-dire les raisons d'être de l'entreprise. En plus, l'entrepreneur doit communiquer la vision de la l'entreprise pour attirer les investisseurs potentiels.

3.4.4. Les compétences humaines et conceptuelles

La responsabilité de l'entrepreneur est de maintenir son entreprise viable et rentable. Cela signifie qu'il doit mettre en place des stratégies qui doivent guider son raisonnement. De ce qui précède, McGee et al. (2009) affirment qu'un entrepreneur qui réussit au mieux l'activité entrepreneuriale est une personne qui applique des règles de gestion efficace.

Durant cette phase, l'entrepreneur doit mettre en évidence son talent de recruteur des compétences clés (DeNoble et al., 1999) c'est-à-dire les personnes possédant des compétences spécifiques dans les différents domaines et qui participeront collectivement à la vision de l'entreprise.

3.4.5. Les compétences financières

Les compétences financières de l'entrepreneur sont essentielles pour la carrière entrepreneuriale, car le manque de capitaux est un problème récurrent auquel font face les petites et moyennes entreprises (St-Pierre, 2004). Pour Chen et al. (1998) le facteur financier joue un rôle très important dans la création d'entreprise et peut entraver tout projet entrepreneurial. L'entrepreneur doit pouvoir bien gérer ses propres finances pour pouvoir affecter au besoin les ressources au bon moment surtout dans les périodes de démarrage qui sont très sensibles. Par exemple, contrôler les coûts de production et développer un système financier performant à l'intérieur de l'entreprise (Chen et al., 1998).

Dans la section précédente, nous avons présenté la théorie de l'apprentissage social de Bandura, le concept d'auto-efficacité, ses déterminants et les processus qui impacte ainsi que les

dimensions relatives à l'auto-efficacité entrepreneuriale. Dans la section suivante, nous allons aborder l'engagement de carrière.

4. Le concept de la carrière

Pour Bandura (2003), les gens consacrent une partie de leur vie à une profession qui constitue une part importante de leur quotidien. La carrière peut être définie comme étant l'ensemble des expériences acquises dans un domaine spécifique qui s'étale sur une période donnée dans une organisation ou une profession particulière (Sullivan et Baruch, 2009). Pour d'autres, la carrière fait référence « à toutes les expériences acquises des études et des comportements professionnels tout au long de la vie d'un individu » (Cicek, Karaboga et Sehitoglu, 2016). De manière générale, la carrière fait référence au choix logique qu'une personne fait en fonction de ses compétences et qui s'articule autour d'une occupation donnée dans une organisation.

Par ailleurs, dans la littérature les termes profession, vocation, appel et engagement de carrière sont utilisés de manière interchangeable pour faire référence à la carrière (Cicek et al., 2016; Duffy, Dik et Steger, 2011; Fu et Chen, 2015; Savickas, 2002). Par exemple, Cicek et al. (2016) définissent l'engagement professionnel (la carrière) comme étant un engagement global envers une profession particulière. En outre, Savickas (2002) définit la carrière comme étant « le développement du comportement professionnel au fil du temps » ce qui nous amène à croire que la carrière est un processus dans lequel l'individu développe un certain nombre de comportements susceptibles de l'orienter à prendre les bonnes décisions pour atteindre ses attentes souhaitées et qui est relatif à une profession.

La carrière offre une multitude d'avantages, par exemple la possibilité de se voir accorder des promotions ou des augmentations de salaire à cause de l'expérience acquise. À cause de l'expérience acquise et de l'aisance dans la profession, l'individu peut développer une forme d'attachement à son emploi ou à l'organisation qui fait référence à l'engagement de carrière.

Afin de mieux cerner les éléments influençant le choix d'une carrière, plus particulièrement la carrière entrepreneuriale, nous allons présenter dans la sous-section, les facteurs influençant le choix d'une carrière.

4.1. Les facteurs psychologiques influençant le choix d'une carrière

Selon Savickas et Porfeli (2012), la carrière « est un mécanisme d'intégration sociale ou de connexion qui offre une stratégie pour se maintenir dans une société ». Toutefois, la sélection d'une carrière est précédée par un ensemble de facteurs qui contribuent à la réussite de celle-ci (Lent, Brown et Hackett, 2002) et permet par ailleurs à l'individu de s'adapter (Savickas et Porfeli, 2012).

Dans la littérature, la décision relative au choix d'une carrière, relève intrinsèquement de l'individu qui se forme une idée sur sa capacité à accomplir efficacement les tâches sous-jacentes relatives à la carrière et s'approprie ainsi des compétences essentielles pour favoriser spécifiquement son intégration. Essentiellement, la carrière est une suite logique de tâches dans lesquelles l'individu développe des habiletés (Lent et al., 2002). Pour ces auteurs, le choix de carrière interagit avec l'habileté qui par ailleurs influence l'auto-efficacité, les résultats attendus qui sont la somme des performances réalisées ou atteignables.

Pour Lent et al. (2002) le choix d'une carrière relève de l'habileté développée par une personne au travers d'une formation (ex : formation académique, apprentissage). Autrement dit, lorsqu'une personne se forme, elle développe des habiletés qui influencent le choix de carrière. Par exemple, l'assimilation des concepts ou des méthodes utiles pour l'exercice de la profession qui sont en outre indispensables. Ainsi, le fait d'avoir développé une habileté, permet en effet à la personne de se sentir plus apte ou muni d'outils nécessaires pour appréhender les défis qui découleront dans l'exercice de sa profession (Lent, Ireland, Penn, Morris et Sappington, 2017) et à ce moment son sentiment d'auto-efficacité est affecté, et qui à son tour influence le niveau de performance souhaité. Par exemple, Ireland et Lent (2018) ont examiné le facteur expérience d'apprentissage auprès d'étudiants pour déterminer les facteurs qui rentrent en bout de ligne ou influencent le choix de carrière. Les résultats de leur étude ont montré que l'auto-efficacité semble le meilleur prédicteur dans la sélection des carrières, car elle influence les traits de personnalités et les objectifs fixés. Par ailleurs, l'étude a montré que plus les étudiants maîtrisent les concepts, plus ils se fixent des objectifs et espèrent des résultats élevés, ce qui contribue directement au choix d'une carrière, notamment celle exigeant des connaissances particulières.

Par ailleurs, Savickas (2002) postule que la carrière nécessite une forme d'adaptation qui se construit au fur et à mesure que l'individu avance. Autrement dit, l'engagement dans une

nouvelle carrière est une chose qui se prépare et nécessite une adaptation. À cet effet, Savickas et Porfeli (2012) pensent que les gens mettent en place une série de stratégie qui permet de s'adapter. De cette façon, elles arrivent à construire leur carrière. Cette adaptation est motivée et guidée par l'objectif de mettre en harmonie les besoins intérieurs et les opportunités extérieures (Savickas et Porfeli, 2012). Implicitement, d'après ces auteurs, un des atouts de l'adaptabilité dans la carrière est d'améliorer l'interaction entre l'individu et les différentes tâches à accomplir.

4.2. L'engagement de carrière

L'engagement de carrière fait référence à l'attitude qu'une personne a envers sa profession ou à sa vocation (Blau, 1988). Pour d'autres, l'engagement dans la carrière se caractérise par la fixation d'objectifs personnels qui implique l'attachement à ce dernier, l'identification et la participation à ces différents objectifs sur la base de ses croyances à pouvoir les atteindre (Fu et Chen, 2015; Xie, Xia, Xin et Zhou, 2016). De manière générale, l'engagement dans la carrière fait référence à un ensemble d'éléments (financiers, psychologique et social) qui contribue à l'émergence d'un état émotif envers sa carrière et susceptible de retenir ce dernier dans la profession. Enfin, l'engagement de carrière est défini comme étant une forme d'engagement au travail que les employés ont envers leur carrière et peut être lié aux résultats professionnels souhaités (Ballout, 2009).

Par ailleurs, Dick et Rallis (1991) évoquent que le choix de carrière est basé sur les croyances personnelles à relever les défis et à s'adapter dans le temps dans la profession. Cette croyance plus soutenue des personnes envers leur carrière les conduirait à développer un attachement, à s'adapter rapidement et à envisager plus tôt et plus fréquemment des initiatives pour améliorer leur compétence (Fu et Chen, 2015). Le lien entre l'engagement de carrière et la sélection des tâches a été l'objet de l'étude de Jin, Watkins et Yuen (2009). Les résultats ont montré une relation positive entre les deux facteurs. Plus précisément, les personnes avec un niveau d'engagement élevé ont une vision claire dans la sélection des tâches liées à leur carrière et s'engagent dans des préparations adéquates pour atteindre leurs objectifs par exemple, travailler leur projet entrepreneurial au mieux.

Selon Blau (1988), l'engagement dans la carrière s'insère dans une logique où l'individu définit au préalable son intérêt et l'intègre à son plan de vie. Transposé à l'entrepreneuriat,

l'engagement dans la carrière entrepreneuriale fait référence à l'attachement émotionnel, psychologique qu'une personne peut développer à l'égard de la carrière entrepreneuriale (Tang, 2008). À titre d'exemple, l'engagement d'un entrepreneur se résume à sa capacité à s'approprier les opportunités et à les exploiter, prendre des décisions justes et prendre des dispositions nécessaires pour améliorer ses compétences.

Plus particulièrement, plusieurs auteurs ont essayé de cerner l'engagement de carrière dans plusieurs contextes (Ballout, 2009; Blau, 1988; Meyer et al., 1993), développer des échelles de mesure (Cicek et al., 2016; Hall, 2004; Lent et Brown, 1996; Savickas et Porfeli, 2012). Par exemple, Meyer et al. (1993) a examiné l'engagement dans la carrière auprès d'un échantillon d'étudiants en infirmerie; en outre, Blau (1988) a examiné auprès d'un panel d'employés de presse et d'assurance pour déterminer les facteurs qui influencent leur engagement dans la carrière. De manière plus globale, l'étude de Meyer et al. (1993) a permis d'expliquer pourquoi certaines personnes s'engagent de manière plus radicale envers leurs carrières et demeurent fortement impliquées dans leur organisation. Ils ont identifié trois dimensions d'engagement de carrière : l'engagement affectif, l'engagement raisonné et l'engagement normatif. Ces différentes formes d'engagements constituent un ensemble d'éléments qui orientent les comportements des personnes envers leurs carrières.

Comme nous l'avons montré dans les sections précédentes, dans la littérature, plusieurs études ont permis de comprendre pourquoi certaines personnes s'engagent dans une carrière et demeurent attachées à celle-ci. Toutefois, les formes d'engagement identifiées par Meyer et al. (1993) ont été servies pour comprendre pourquoi certaines entrepreneurs choisissent de demeurer attachées à leur carrière (Valéau, 2017). Par ailleurs, le contexte de l'étude de Meyer et al. (1993) cadre avec le nôtre puisqu'il s'agissait des infirmières en formation et dans notre contexte, des entrepreneurs hybrides en formation.

Dans la section suivante, nous allons nous concentrer sur les trois formes d'engagements proposées par Meyer et al. (1993).

4.3. L'engagement affectif de carrière

L'engagement de carrière affectif est l'état affectif soutenu qu'une personne d'une certaine façon témoigne à sa carrière. Pour Meyer et al. (1993) l'engagement affectif de carrière sous-

entend un attachement affectif qu'une personne développe envers sa carrière et varie en fonction du degré de satisfaction que lui procure sa carrière. En d'autres termes, les personnes développent un sentiment fort à leur carrière parce qu'elles se sentent motivées et encouragées. Pour Meyer et al. (1993), un sentiment de réalisation personnelle est un catalyseur d'un engagement affectif à la carrière, car si la carrière permet à l'individu de s'autoréaliser, elle conduira effectivement à une amélioration constante et une mise à jour des connaissances.

Transposé en contexte entrepreneurial, l'engagement affectif fait référence à l'attachement émotionnel et l'implication qu'a l'entrepreneur pour son organisation. Par exemple, une personne qui a reçu une promotion à cause de l'atteinte des résultats souhaités peut développer un sentiment affectif à son organisation (Tang, 2008). Autrement dit, une personne qui devient entrepreneur du fait d'avoir son autonomie peut développer un attachement fort à son entreprise, car il a atteint son objectif.

4.4. L'engagement raisonné de carrière

L'engagement raisonné de carrière est une forme d'engagement d'une personne dans le cadre de l'exercice de sa fonction professionnelle envers l'entité dans laquelle elle travaille. Ainsi, elle est associée au coût économique liée à la rupture du contrat de travail et une alternative perçue quant à la disponibilité d'une alternative similaire ou supérieure. Selon Meyer et al. (1993), une personne avec un engagement raisonné de carrière reste dans une organisation parce qu'elle estime que les alternatives sont très limitées et le fait de quitter la profession pourrait occasionner des coûts qui seront irrécupérables. Par exemple, en choisissant de se reconvertir professionnellement, une personne qui a accumulé des années d'expérience peut se voir reprendre au bas de l'échelle et perdre tous les avantages qu'elle avait précédemment.

Par ailleurs, selon Tang (2008), l'engagement raisonné de carrière fait référence aux désirs des entrepreneurs de rester avec la nouvelle entreprise en raison des investissements physiques et psychologiques déjà consentis au risque de tout perdre. De même, Adam et Fayolle (2015) affirment qu'un entrepreneur avec un engagement raisonné, à cause des contraintes que lui posent ses investissements déjà consentis, choisira de continuer ce qu'il a entrepris. Cela s'inscrit dans une logique pouvant mener à une escalade d'engagement (Whyte et al., 1997). Toutefois, le caractère coût économique associé à la carrière entrepreneuriale peut amener l'entrepreneur à développer un engagement raisonné. Il est néanmoins démontré dans la littérature que la plupart

des entreprises naissantes rencontrent des difficultés (Colombelli, Krafft et Vivarelli, 2016). À cet effet, un entrepreneur qui a un engagement de carrière raisonné va manifestement s'engager pleinement pour la survie de son entreprise si les alternatives de carrière sont néanmoins très limitées.

4.5. L'engagement normatif de carrière

L'engagement normatif de carrière est une forme de fidélité que certains professionnels témoignent à leur organisation à cause des bénéfices tirés de la profession et dans l'organisation correspondante. Les personnes avec un fort engagement normatif développent une affection très forte envers l'organisation qui découle d'un sentiment d'obligation morale (Bentein, Stinglhamber et Vandenberghe, 2000; Meyer et al., 1993). En outre, l'engagement normatif de carrière peut être une réponse aux différents investissements qui ont été réalisés par l'employeur dans ses employés qu'ils ne sont pas susceptibles de lui rendre (Bentein et al., 2000).

Par ailleurs, Valéau (2017) associe l'engagement normatif dans la carrière entrepreneuriale à un sentiment d'obligation morale de l'entrepreneur envers sa carrière. Autrement dit, l'engagement normatif dans un contexte d'entrepreneuriat est caractérisé par une forme d'obligation engendrée par les investissements réalisés dans l'organisation. Il va au-delà de la simple étape de gestation d'idées, de la formation entrepreneuriale, car cette forme d'engagement résulte de l'exercice de la profession, c'est-à-dire qu'il faut être propriétaire d'une entreprise pour que cette forme d'engagement soit pertinente. Dans ces cas, une forme d'engagement moral s'installe, relatif à l'identité sociale de l'entrepreneur, et à ce moment, laisser la carrière entrepreneuriale peut constituer une perte d'identité. Par exemple, Tasnim, Yahya et Zainuddin (2013) ont montré que l'engagement normatif a un lien positif avec le statut social de l'entrepreneur que l'individu ne veut pas s'en défaire.

Plusieurs études ont montré que l'engagement dans la carrière est généralement précédé par certains facteurs qui, d'une certaine manière, influencent le choix, la rétention ou l'abandon de la carrière (Blau, 1988; Dick et Rallis, 1991; Garcia, Restubog, Bordia, Bordia et Roxas, 2015). Ces différents comportements peuvent être expliqués par les caractéristiques externes et internes qui entourent la carrière et qui impliquent une interaction avec celles-ci.

4.6. Les déterminants de l'engagement de carrière

La littérature souligne l'importance de tenir compte de l'engagement et de l'adaptation de l'individu dans sa vocation ou carrière (Meyer et al., 1993; Savickas, 2002; Savickas et Porfeli, 2012; Xie et al., 2016). L'objectif derrière le choix d'une carrière est souvent très varié (Lent et al., 2017) ce qui amène l'individu à développer d'une certaine manière une affection et établir un lien très fort pour atteindre ses objectifs (Fu et Chen, 2015; Hall et Chandler, 2005). L'engagement dans la carrière de manière synthétique peut signifier la volonté d'une personne d'avoir un attachement émotionnel, physique en lien avec sa carrière. Cependant, l'engagement dans la carrière est influencé par divers éléments qui définissent la trajectoire et exercent une influence sur le comportement notamment lorsque l'individu expérimente une satisfaction complète ou incomplète (Meyer et al., 1993). De même, Xie et al. (2016) affirment que l'engagement de carrière est l'effet de la satisfaction, et particulièrement se traduit par un accent fort sur les objectifs fixés à atteindre (Hall et Chandler, 2005).

Dans son étude portant sur l'engagement de carrière auprès d'un échantillon d'employés de journaux et de compagnies d'assurances, Blau (1988) a examiné la différence entre l'engagement dans la carrière et l'engagement organisationnel. Les résultats ont montré que l'engagement de la carrière des employés est significativement corrélé avec l'implication professionnelle et qu'ils sont distincts. Par ailleurs, Valéau (2017) en examinant les facteurs qui influencent l'engagement dans la carrière entrepreneuriale notamment en se basant sur les trois dimensions identifiées par Meyer et al. (1993), a montré que l'engagement dans la carrière est lié avec la passion entrepreneuriale et que les entrepreneurs non passionnés sont plus susceptibles de laisser la carrière en moment de doute (Valéau, 2006). En outre, Gorgievski-Duijvesteijn et Bakker (2010) ont montré que les employés et les entrepreneurs engagés sont plus ouverts à reconnaître les nouvelles opportunités, et seraient plus capables de bâtir un réseau social et des ressources personnelles conséquents.

Étant donné l'importance de l'engagement dans la carrière, la littérature indique qu'il est assorti d'aspirations et de motivations de chaque individu (Dick et Rallis, 1991; Meyer et al., 1993). Toutefois, pour être très spécifiques nous allons nous concentrer sur les déterminants identifiés par Meyer et al. (1993) relatifs à chaque dimension de l'engagement dans la carrière.

4.4.1. Les déterminants de l'engagement affectif de carrière

L'affection fait référence à l'amour qu'on porte à un objet, une activité voire pour une profession. Les travaux de Meyer et al. (1993) auprès des infirmier(e)s révèlent que les expériences positives dans la profession ont une corrélation positive avec la carrière. Par exemple, sur l'échantillon d'étudiants en infirmerie sur lequel l'étude de Meyer et al., (1993), l'étude a révélé que les étudiants avec un niveau de satisfaction envers la profession d'infirmier (la qualité des tâches à effectuer, l'opportunité de développer de nouvelles compétences) développent un attachement affectif. En plus, l'engagement affectif est associé au désir de rester dans la profession. Par ailleurs, les travaux de Tang (2008), réalisés auprès de 830 entrepreneurs naissants confirment qu'il y a une relation positive entre l'engagement de carrière affectif et l'activité entrepreneuriale. Autrement dit, l'engagement affectif dans la carrière entrepreneuriale impact positivement le choix et la poursuite de celle-ci.

4.6.1. Les déterminants de l'engagement raisonné de carrière

Rappelons que l'engagement de carrière raisonné est une forme d'obligation. Meyer et al. (1993) ont identifié deux formes d'obligations qui peuvent accentuer l'engagement de carrière raisonné à savoir : le sentiment de perdre les investissements accumulés suite au départ de l'organisation et une alternative limitée quant au choix d'une carrière comparable. Premièrement, selon les mêmes auteurs, lorsqu'une personne consent à faire des investissements dans une carrière qui peut être d'ordre matériel, financier, temporel, il lui sera très difficile de quitter l'entreprise. Deuxièmement, lorsque le choix d'une carrière sur le marché ou dans son environnement immédiat est très limité, l'individu ne va pas vouloir reprendre à zéro. Par exemple, les travaux de De Clercq et Rius (2007) auprès des employés des petites et moyennes entreprises mexicaines, confirme qu'une personne qui a un statut élevé ou œuvre dans un poste élevé dans une organisation à un attachement fort ou perçoit une forme d'obligation envers son entreprise. Par analogie à la carrière entrepreneuriale, les investissements en termes d'argent et de temps souvent très grand peuvent entraîner un engagement raisonné à cause des pertes que l'entrepreneur n'est pas à consentir.

4.6.2. Les déterminants de l'engagement normatif de carrière

L'engagement normatif sous-entend une forme de responsabilité morale envers la carrière que soit pour un emploi salarié ou soit pour un travail indépendant. Pour Meyer et al. (1993), l'engagement de carrière normatif naît à la suite d'expérience de socialisation et la réception d'avantages qui créeraient un sentiment d'une obligation envers l'entité. De même, Meyer et al. (1993) soulignent qu'un salarié qui reçoit des avantages (ex. bons de repas gratuits) du fait de son ascension dans l'organisation développera un sentiment d'obligation envers l'employeur. Par analogie à la carrière entrepreneuriale, un entrepreneur qui reçoit un montant auprès de sa famille ou un investissement auprès d'une personne tierce développera probablement une responsabilité morale envers sa famille et la personne tierces. Autrement dit, le fait qu'il exerce le métier d'entrepreneur et les avantages sociaux que ça lui procure par exemple : la valorisation des entrepreneurs par les médias.; cela peut l'empêcher d'abandonner la carrière entrepreneuriale.

5. Le concept de la passion

Vallerand et al. (2003) définissent la passion comme étant une forte inclination vers une activité qu'une personne aime, qu'elle trouve importante, et dans laquelle elle investit du temps et de l'énergie. Gorgievski-Duijvesteijn et Bakker (2010) soutiennent que la passion est un indicateur de performance dans le travail et est directement liée à l'engagement de la personne dans sa carrière. Cela indique que le niveau d'engagement est une conséquence du niveau de passion qui anime l'individu dans sa carrière et cela a un impact sur l'efficacité. À titre d'exemple, la littérature a montré qu'une personne qui est passionnée utilise de manière efficace son temps dans l'activité dans laquelle elle s'investit (Forest et al., 2011), ce qui influencerait sa performance (Gielnik, Spitzmuller, Schmitt, Klemann et Frese, 2015; Gorgievski-Duijvesteijn et Bakker, 2010; Vallerand et al., 2007). En outre, Thorgren et Wincent (2015) postulent que la passion est multidimensionnelle, car elle intègre plusieurs aspects cognitifs.

Étudié dans la littérature psychologique par Vallerand et al. (2003), ces auteurs ont identifiés deux formes de passion : la passion obsessionnelle et la passion harmonieuse qui sont le résultat du type de processus d'internalisation qui a lieu dans l'identité de la personne. La passion obsessionnelle fait référence à une internationalisation contrôlée d'une activité dans l'identité

d'une personne et qui crée une pression interne affective pour s'engager dans celle-ci (Vallerand et al., 2003). Autrement dit, la passion obsessionnelle induit une pression interne qui exerce une influence négative malgré l'affection que l'individu a pour cette activité ou la profession. Par exemple, Vallerand et al. (2007) ont montré que la passion obsessionnelle pourrait être la conséquence des pressions interpersonnelles, soit parce que certaines éventualités sont liées à l'activité, tels que les sentiments d'acceptation sociale ou d'estime de soi ou soit le sentiment d'engagement devient incontrôlable. Un tel engagement sous pression peut entraîner un manque de concentration effective sur la tâche à accomplir et même faciliter les effets négatifs pendant l'exécution des tâches (Vallerand et al., 2007). La passion harmonieuse fait référence à une internalisation autonome qui conduit les individus à choisir de s'engager dans une activité qu'ils aiment (Vallerand, Paquet, Philippe et Charest, 2010). Ce type d'internalisation crée une motivation pour s'engager volontairement dans l'activité et engendre un sentiment de volonté et de soutien personnel à la poursuite de l'activité (Vallerand et al., 2007). Ainsi, l'activité occupe un espace important, mais non maîtrisé, dans l'identité de la personne et est en harmonie avec d'autres aspects de la vie de la personne (Vallerand et al., 2007).

Et enfin, Vallerand et al. (2003) postulent que l'identité de l'individu est un élément très important sur laquelle la passion produit une influence pour permettre à ce dernier d'expérimenter un sentiment positif. La passion modelée avec l'identité sociale est considérée comme un ensemble qui conditionne l'expérience d'un sentiment positif intense conduisant à aimer l'activité ou la tâche qu'on s'apprête à accomplir (Cardon et al., 2013; Cardon et al., 2009; Murnieks et al., 2011, 2014; Vallerand et al., 2010).

5.1. La théorie de l'identité sociale.

Pour Vallerand et al. (2003), l'identité est une caractéristique très importante dans l'étude de la passion. La théorie de l'identité sociale décrit la relation qui lie une personne à sa culture, à sa catégorie sociale et finalement à sa profession. Introduit dans la littérature psychologique par McCall et Simmons (1966) qui postulent que l'identité personnelle est forgée par les structures sociales et ainsi affectent les comportements sociaux. Ainsi, McCall et Simmons (1966) observent que plus l'individu a un rôle dans la société, il s'identifie plus souvent à ce dernier et cela définit son identité.

Pour de nombreux auteurs, l'identité personnelle influence le comportement de l'individu et la cognition (Cardon et al., 2009; Stryker et Burke, 2000; Vallerand et al., 2003). Acquise graduellement par le milieu social, l'identité personnelle et professionnelle est le reflet du rôle social et la position hiérarchique dans une communauté ou dans une organisation. De ce fait, l'identité est un schéma cognitif interne dans lequel sont emmagasinées les informations et définitions servant de cadre pour interpréter les expériences vécues par une personne (Stryker et Burke, 2000). Par exemple, Stryker et Burke (2000) ont montré que lorsque les étudiants universitaires expérimentent une nouvelle forme d'engagement social, cela affecte leur saillance identitaire.

Après avoir défini la passion et sa composante qui est l'identité, dans la prochaine section nous allons définir la passion entrepreneuriale qui est un concept très important dans notre étude.

5.2. Définition de la passion entrepreneuriale

La passion entrepreneuriale est un concept peu étudié dans la littérature entrepreneuriale. Tout récemment avec les travaux très prolifiques de Cardon et al. (2009) qui a mis un accent particulier sur ce facteur psychologique, les chercheurs ont commencé à porter un intérêt pour le phénomène (Bierly III, Kessler et Christensen, 2000). Pour Cardon et al. (2009), la passion entrepreneuriale est une dimension très importante pour comprendre les raisons qui poussent certains individus hors de leur zone de confort pour démarrer et maintenir une carrière entrepreneuriale. Pour d'autres, la passion entrepreneuriale est un amplificateur qui exerce une influence positive permettant à l'entrepreneur de mieux s'adapter et de faire face aux différents challenges (Syed et Mueller, 2014). Par ailleurs, Baum et Locke (2004) affirment que la passion entrepreneuriale est un carburant qui soutient l'effort fourni dans la carrière entrepreneuriale.

Selon Cardon et al. (2009) la passion entrepreneuriale peut être appréhendée comme un sentiment positif intense, consciemment accessible, et qui résulte de l'engagement dans des activités ayant une signification et une saillance identitaire pour l'entrepreneur. Pour certains auteurs (Cardon et Kirk, 2015; Murnieks et al., 2011), la passion entrepreneuriale est une émotion positive intense qui implique les opportunités, les tâches ou activités liées au risque et à un l'effet sur la motivation des entrepreneurs à surmonter les obstacles et à demeurer engagée.

Reconnu dans la littérature, la carrière entrepreneuriale n'est pas un processus linéaire c'est-à-dire que la carrière entrepreneuriale est une profession qui comporte beaucoup d'aléas que l'individu n'est pas préparé à l'avance (Burke et al., 2008; Burmeister-Lamp et al., 2012; Van Praag et Cramer, 2001). Justement, c'est dans les moments de doute et d'incertitudes (Valéau, 2006) que la passion entre en bout de ligne (Cardon et Kirk, 2015; Syed et Mueller, 2014; Thorgren et Wincent, 2015).

Les recherches sur la passion entrepreneuriale ont porté essentiellement sur l'expérience de la passion dans l'activité entrepreneuriale (Cardon et al., 2009), la passion dans la communication de son projet d'affaires aux investisseurs (X.-P. Chen, Yao et Kotha, 2009; Lucas, Kerrick, Haugen et Crider, 2016), l'influence de la passion et de la créativité sur le développement de l'intention entrepreneuriale (Biraglia et Kadile, 2017; Montiel Campos, 2016), la passion comme étant une médiatrice entre l'auto-efficacité et la persistance dans la carrière entrepreneuriale (Cardon et Kirk, 2015) et la passion comme étant un indicateur de l'engagement dans la carrière entrepreneuriale (Syed et Mueller, 2014). Par exemple, Cardon et Kirk (2015) ont montré qu'une personne s'engage dans une activité si elle a une confiance en ses propres capacités de réussir ce qui contribuera indéniablement à expérimenter un sentiment affectif positif pour cette activité. Donc, entrainer une interaction entre l'auto-efficacité et la passion ce qui produira un engagement affectif envers l'activité d'entreprise.

Par ailleurs, Cardon et al. (2009) affirment que la passion entrepreneuriale est une question d'identité de l'individu qui l'expérimente et l'associe à trois formes d'identité à savoir : l'identité de fondateur, l'identité de développeur et l'identité d'inventeur. Toutefois avant d'aborder ces trois dimensions, nous allons définir ce qu'est l'identité entrepreneuriale.

5.3. L'identité entrepreneuriale

Selon le dictionnaire Larousse (2015), l'identité c'est « le caractère permanent d'un individu ou d'un groupe ». En entrepreneuriat, l'identité entrepreneuriale fait référence à un schéma cognitif et comportemental qui permet à un individu de comprendre ce que signifie être un entrepreneur (Cardon et al., 2009). Elle est une structuration sociale qui est la résultante d'une caractérisation d'ordre symbolique. Pour ces auteurs, l'identité est un élément fondamental dans la poursuite de la carrière entrepreneuriale, elle définit la personnalité de l'entrepreneur quant aux

différents rôles qu'il a dans sa communauté. Par ailleurs, d'autres auteurs associent l'identité entrepreneuriale à la signification et à l'interprétation du rôle de l'entrepreneur que la société véhicule (Murnieks et al., 2011).

Selon Cardon, l'identité entrepreneuriale a pour effet de créer un lien direct entre l'entrepreneur et le rôle dans lequel ce dernier se perçoit très compétent. Ainsi, ces auteurs ont identifié trois rôles principaux dans lesquels l'entrepreneur peut s'identifier, à savoir : le rôle de créateur, le rôle d'inventeur et le rôle de développeur. Ce faisant, l'entrepreneur découvre de la passion dans ces différents rôles. Par exemple, si l'entrepreneur se sent compétent dans la recherche de nouvelles idées innovantes, cela crée intérieurement un sentiment positif qui est étroitement lié à son identité. De même, Hoang et Gimeno (2010) affirment que « les personnes qui se considèrent comme étant des personnes créatives sont naturellement plus engagées dans un comportement plus créatif au travail⁶ ». À ce sujet, Cardon et al. (2013) avancent que la passion entrepreneuriale est un état ou un sentiment positif intense qui découle de l'exercice de la fonction d'entrepreneur, et qui constitue une forme de soutien indispensable dans la continuité de l'entreprise. Hormis, ce sentiment positif intense, la passion entrepreneuriale perd de sa vitalité (Biraglia et Kadile, 2017; Cardon et Kirk, 2015; Winnen, 2006)

5.4. Le sentiment positif

Selon Dirx (2001), le sentiment est étroitement lié à l'émotion. Selon cet auteur, la signification que chaque individu attribue à son émotion reflète les contextes socioculturels et psychiques particuliers dans lesquels elles apparaissent. Ainsi, lorsque l'entrepreneur éprouve un sentiment plutôt positif envers la carrière entrepreneuriale, ce dernier s'engage plus activement et arrive à arrimer son comportement avec les tâches inhérentes à son activité.

Par ailleurs, Cardon et al. (2009) postulent que le sentiment positif est la conséquence de l'expérience positive en lien avec une activité particulière dans la carrière entrepreneuriale. Pour ces auteurs, le sentiment positif peut provenir de deux situations différentes : le désir de faire la différence et un résultat souhaité. Par exemple, Murnieks et al. (2011) ont examiné empiriquement

⁶ Traduction libre

l'influence de la passion entrepreneuriale sur l'identité entrepreneuriale auprès de 247 entrepreneurs. Les résultats ont démontré que la passion entrepreneuriale influence le comportement entrepreneurial à travers de multiples voies impliquant la motivation intrinsèque (un sentiment positif) et l'auto-efficacité. Plus précisément, les résultats ont démontré que l'auto-efficacité est influencée par la passion, car une personne qui expérimente un sentiment positif dans une activité pourrait se sentir efficace et dans de telles circonstances son sentiment d'auto-efficacité va s'améliorer ou augmenter.

En somme, la définition globale de la passion entrepreneuriale selon Cardon et al. (2009) doit comprendre l'identité et un sentiment positif intense.

5.5. Les domaines dans lesquels expérimenter de la passion entrepreneuriale

La passion pour inventer fait référence à l'ensemble des activités qui ont un rapport à l'apport d'idées novatrices pour résoudre des problèmes précis et ensuite apporter de nouveaux produits et services pour lesquels l'entrepreneur s'affectionne.

La passion pour créer fait référence à l'amour ou au grand plaisir que l'entrepreneur retire dans les activités qui sont relatives à rechercher des moyens de financements, ou d'acquérir des compétences pour la création de l'entreprise.

Enfin, la passion pour développer fait référence à un sentiment positif intense pour les activités comme : la croissance des ventes, embauche des employés clés, la recherche d'investisseurs externes, etc.

Toutefois, il est à noter que Cardon et al. (2009) affirment que l'entrepreneur peut expérimenter les trois formes de passion, mais souvent d'une manière séquentielle, car certaines activités sont relatives au démarrage de l'entreprise et reviendront plus dans le futur, à moins que la personne redémarre un projet par la suite (ie entrepreneur en série ou portfolio) (Westhead et Wright, 1998).

5.6. Mesure de la passion entrepreneuriale

Tel que mentionné précédemment, la passion entrepreneuriale est un concept qui est peu étudié dans le champ de l'entrepreneuriat. Tout récemment, c'est Cardon et ses collègues qui ont fait une mise à jour de ce concept dans le champ de la discipline. Ainsi, pour mesurer, le concept de la passion entrepreneuriale, il apparaît donc évident que les travaux de Cardon constituent une base solide sur laquelle nous allons nous appuyer. De même, plusieurs études ont adopté les échelles de mesure de Cardon et ses collègues (Murnieks et al., 2011; Syed et Mueller, 2014; Yitshaki et Kropp, 2016).

Dans notre travail, la passion entrepreneuriale est mesurée en nous appuyant sur le modèle développé et validé empiriquement par Cardon et al. (2013). Tout d'abord, il est intéressant de préciser que le premier modèle développé en entrepreneuriat fut celui de (Chen et al., 2009). Dans son modèle pour capter la passion entrepreneuriale, Chen et al. (2009) ont demandé aux étudiants de MBA et de directeurs d'entreprises d'énumérer les signes non verbaux qui démontrent qu'une personne est passionnée par son projet. Cela ne tient pas compte de l'identité entrepreneuriale qui s'exprime par l'expérience d'un sentiment positif de l'entrepreneur. Ce faisant, Cardon et al. (2013) affirment qu'ils ont ignoré d'intégrer la passion que l'entrepreneur expérimente.

Par contre, le modèle proposé par Cardon et al. (2013) va plus loin en intégrant les dimensions cognitives qui sont associées à l'expérience positive intense expérimentée par l'entrepreneur. En somme, le modèle de Cardon semble approprié pour notre étude. Toutefois, nous allons rentrer en profondeur dans le chapitre de méthodologie pour présenter les mesures.

5.7. L'influence de la passion dans la carrière entrepreneuriale

La carrière entrepreneuriale sous-entend une activité parsemée d'incertitude et de risque (Burmeister-Lamp et al., 2012; Van Praag et Cramer, 2001) qui correspond au quotidien des entrepreneurs et qui est particulièrement saillant au démarrage de l'entreprise. À ce sujet, plusieurs études ont examiné l'influence de la passion dans la carrière en général et plus particulièrement dans la carrière entrepreneuriale (Cardon et Kirk, 2015). Par exemple, Cardon a observé que dans la durée, certains entrepreneurs laissent la carrière entrepreneuriale pour retourner à l'emploi salarié et elle explique que l'élément qui oppose ceux qui continuent et ceux qui abandonnent est la passion entrepreneuriale.

Valéau (2017) a examiné l'effet de l'engagement dans la carrière sur l'intention de rester dans le métier d'entrepreneur, les résultats ont révélé que la passion pour le métier d'entrepreneur influence l'intention de rester entrepreneur. En d'autres termes, un entrepreneur passionné est plutôt dans un dynamisme de maintenir son activité en cherchant des options possibles pour être plus efficace. Justement, Cardon et Kirk (2015) affirment que « le rôle de la passion entrepreneuriale réside surtout dans l'affection que l'entrepreneur porte envers l'exécution des tâches complexes qui font intervenir de fort exercice cognitif ».

À titre d'exemple, les activités ou les tâches difficiles sont réputées être source d'angoisse des individus surtout si celui-ci fait partie intégrante de son quotidien. D'après Bierly III et al. (2000) la passion entrepreneuriale est associée à la ténacité, au désir de travailler pendant de longues heures et à la persévérance face aux obstacles. Autrement dit, lorsque l'entrepreneur est persuadé de sa capacité à réussir une tâche en lien avec sa fonction, et ce, malgré les contraintes existantes, il peut travailler de longues heures pour finaliser et accomplir adéquatement ses différentes tâches. Par exemple, lorsque l'idée de conception d'un nouveau produit est présente et que l'entrepreneur n'a pas cette compétence, il peut aller chercher cette compétence ou soit participer activement dans la conception du produit, même si sa compétence est limitée.

En outre, les recherches ont validé empiriquement l'effet de la passion entrepreneuriale dans la persévérance dans les tâches entrepreneuriales (Syed et Mueller, 2014; Winnen, 2006), dans l'investissement personnel et financier de l'entrepreneur (Baum et Locke, 2004), dans la communication du projet entrepreneurial en présence des investisseurs potentiels (Lucas et al., 2016), dans la recherche de la performance dans le travail (Vallerand et al., 2007), comme médiateur dans l'auto-efficacité pour persister (Cardon et Kirk, 2015), dans la recherche d'idée innovante (Montiel Campos, 2016) et sur l'engagement affectif (Forest et al., 2011). Toutes ces études citées précédemment sont concluantes et ont révélé l'influence directe ou médiatrice de la passion dans la carrière entrepreneuriale. Par exemple, Montiel Campos (2016) a examiné empiriquement le rôle de la créativité comme médiateur dans la relation entre la passion entrepreneuriale et la vigilance entrepreneuriale auprès de 244 étudiants gradués d'une école de commerce avec trois ans d'expérience professionnelle. Les résultats ont démontré qu'il existe une relation positive très significative entre la passion et la créativité. L'étude a révélé plus précisément que la passion pour inventer est positivement reliée avec la créativité.

5.8. Les déterminants de la passion dans la carrière entrepreneuriale

En général, on peut définir les déterminants comme un ensemble de facteurs qui sont essentiels ou qui contribuent et qui stimulent l'atteinte d'un objectif donné. En gros, les déterminants de la passion entrepreneuriale sont l'ensemble des facteurs qui contribuent à l'émergence de la passion.

Selon Cardon et al. (2013), la passion entrepreneuriale s'articule autour de trois rôles entrepreneuriaux : la passion pour inventer, la passion pour créer et la passion pour développer. S'engager dans la carrière entrepreneuriale est un processus que l'individu prépare et dont il s'approprie des compétences pour rendre plus concret son projet et ainsi créer une structure viable. De ce fait, Cardon et al. (2013) affirment que dans un contexte d'incertitude qui entoure le succès d'un nouveau produit et service, et les défis inhérents de développer de nouvelles organisations avec des ressources limitées, la passion peut devenir un moteur clé de l'action entrepreneuriale.

Premièrement, le fait de posséder des compétences spécifiques est un fil conducteur qui influence l'auto-efficacité et concourt à l'expérience d'un sentiment affectif envers le domaine ou le secteur dans lequel l'individu évolue (Baum et Locke, 2004). Les études ont montré que la passion est un attribut qui soutient le comportement entrepreneurial surtout lorsque l'entrepreneur a une compétence spécifique (Forest et al., 2011). Autrement dit, lorsque les connaissances techniques de l'individu lui permettent dans la durée de trouver des solutions pertinentes, celui-ci gagne en efficacité et expérimente un sentiment positif (passion). Ce qui, dans un contexte entrepreneurial, permettra à l'entrepreneur de développer un sentiment positif (attachement) à sa carrière.

Deuxièmement, la recherche d'une certaine maîtrise des tâches nécessite l'utilisation accrue du temps personnel ou du nombre d'heures consacrées à la carrière entrepreneuriale par l'entrepreneur. Thorgren et al. (2014) affirment que lorsque l'entrepreneur consacre un nombre très élevé d'heures à sa carrière, celui-ci peut les considérer comme une perte de temps et de ressources surtout lorsque le retour sur investissement n'est pas au rendez-vous. De plus, cela peut augmenter des sentiments négatifs intenses et conséquemment, miner la passion pour développer. A contrario, lorsqu'il a une adéquation parfaite entre les ressources, le temps et le retour sur

investissement l'entrepreneur peut éprouver un sentiment positif intense et donc augmenter la passion pour créer, la passion pour inventer et la passion pour développer.

Enfin, l'intensité d'amour pour sa carrière. Yitshaki et Kropp (2016) ont montré que la passion est une construction de motivation dynamique qui est associée à l'identité de rôle de l'entrepreneur. Autrement dit, lorsque l'entrepreneur s'identifie à un rôle, ce dernier éprouve de l'affection. Ainsi, l'amour pour la carrière entrepreneuriale ou son rôle d'entrepreneur lui permettra dans ce cas de maîtriser les rôles.

6. La formation entrepreneuriale

Pour Bandura (2003b) la formation est un canal par lequel on transmet des connaissances et par lequel les gens s'acquièrent des compétences. De façon générale, nous pouvons définir la formation entrepreneuriale comme un canal par lequel l'individu se forme et acquiert des compétences théoriques et pratiques pour démarrer et faire fonctionner une entreprise (Von Graevenitz, Harhoff et Weber, 2010). Pour certaines auteurs, la formation entrepreneuriale se concentre notamment sur la promotion de l'entrepreneuriat et contribue à stimuler les compétences et les connaissances entrepreneuriales (O'Connor, 2013).

Par ailleurs, Fayolle (2012) affirme que la formation entrepreneuriale « consiste à doter l'entrepreneur potentiel de connaissances qui vont lui permettre de bien gérer son processus et de surmonter les difficultés lors de la préparation et du lancement du projet ». Le rôle de la formation entrepreneuriale est souvent caractérisé sur ce qu'est un entrepreneur, le processus entrepreneurial, le comportement entrepreneurial et les bonnes pratiques entrepreneuriales (O'Connor, 2013), dotant ainsi l'apprenant des connaissances pratiques et théoriques pouvant l'aider à établir et à maintenir une entreprise prospère.

En outre, des études ont cherché à comprendre l'impact de la formation entrepreneuriale sur les attitudes des apprenants (Huber, Sloof et Van Praag, 2014; Kuehn, 2008; Maresch, Harms, Kailer et Wimmer-Wurm, 2016; Oosterbeek et al., 2010; Pittaway et Cope, 2007). Par exemple, Pittaway et Cope (2007) dans leur étude ont mis en évidence l'impact positif de la formation entrepreneuriale sur les traits caractéristiques des apprenants. Par ailleurs, Oosterbeek et al. (2010) ont montré que la formation entrepreneuriale influence les traits caractéristiques (l'auto-efficacité,

l'endurance, etc.) et contribue fortement à la formation d'une attitude favorable à la carrière entrepreneuriale.

6.1. Le rôle de la formation entrepreneuriale

La carrière entrepreneuriale est un processus (Nabi, Liñán, Fayolle, Krueger et Walmsley, 2017) et implique une série de tâches qui affectent le comportement de l'individu et stimule les habilités de l'entrepreneur (Jung, Ehrlich, De Noble et Baik, 2001). Dans cette optique, des études ont montré la pertinence de la formation entrepreneuriale quant à son impact sur la création et le maintien d'une entreprise sur le long terme (Huber et al., 2014; Walter et Block, 2016). Qui plus est, des études ont montré que les entrepreneurs qui n'étaient pas préparés à l'avance ou ne disposent pas des compétences adéquates et des motivations nécessaires abandonnent lorsqu'ils sont incapables de résoudre certains problèmes (Oakey et al., 2002). Par ailleurs, Hansemark (1998) affirme que les programmes d'éducation ou de formation en entrepreneuriat peuvent changer les intentions et les perceptions concernant l'opportunité et la faisabilité du démarrage d'une entreprise. Implicitement, la formation entrepreneuriale joue le rôle de médiateur entre la création effective d'une entreprise et les habilités à développer pour assurer la fonction entrepreneuriale. Par exemple, la formation entrepreneuriale pourrait dissiper les mythes et les réalités de la carrière entrepreneuriale pour faire connaître ou préparer les personnes qui optent pour celle-ci à se munir des compétences et outils pour affronter les éventuelles incertitudes.

Comme toute autre discipline, l'entrepreneuriat peut être enseigné (Fayolle, 2012; Oosterbeek et al., 2010). En effet, l'enseignement de l'entrepreneuriat ou la formation entrepreneuriale est un débat qui continue de diviser les chercheurs dans la discipline (Fayolle, 2012). Certains auteurs, par exemple ont montré que la formation entrepreneuriale n'a pas d'influence sur les habilités entrepreneuriales des apprenants ou du moins, l'influence est limitée (Peterman et Kennedy, 2003; Pittaway et Cope, 2007). Néanmoins, la plupart des études convergent dans le sens que, la formation entrepreneuriale stimule le désir des personnes qui y sont exposées à considérer la carrière entrepreneuriale comme une option véritable de carrière (Lorz et al., 2013).

6.2. L'influence de la formation entrepreneuriale sur l'auto-efficacité entrepreneuriale

Pour accomplir efficacement les tâches en rapport avec la carrière entrepreneuriale, les études ont montré que l'auto-efficacité entrepreneuriale est un facteur psychologique qui influence positivement la carrière entrepreneuriale ou le choix de la carrière entrepreneuriale (Brunel, Laviolette et Radu Lefebvre, 2014; Cassar et Friedman, 2009; McGee et Peterson, 2017; Naktiyok et al., 2009; Pihie et Akmaliah, 2009). Cependant, comme tout facteur psychologique, l'auto-efficacité entrepreneuriale est influencée par plusieurs éléments. Selon Bandura (2012), l'auto-efficacité est acquise graduellement par l'apprentissage et l'expérience, et influence les objectifs des individus. Elle est acquise à travers quatre sources : l'expérience de maîtrise, l'apprentissage vicariant, la persuasion verbale et l'état émotionnel.

Brunel et al. (2014) ont démontré que lorsque les apprenants sont exposés à des messages présentant des modèles entrepreneuriaux génère une attitude favorable chez les récepteurs. Par ailleurs, Oosterbeek et al. (2010) démontrent que la formation entrepreneuriale influence ou renforce l'auto-efficacité entrepreneuriale en produisant un sentiment d'efficacité surtout lorsque les personnes assimilent parfaitement les concepts enseignés. Par exemple, Brunel et al. (2014) ont examiné le rôle de l'auto-efficacité entrepreneuriale auprès de 276 étudiants. Les résultats ont montré que l'apprentissage et les messages d'encouragement des professeurs stimulent l'auto-efficacité des participants à choisir la carrière entrepreneuriale. Dans la même veine, plusieurs études convergent dans le même sens c'est-à-dire une relation positive entre la formation entrepreneuriale et l'auto-efficacité (Fayolle, 2005; Izquierdo et Buelens, 2011; Shinnar, Hsu et Powell, 2014).

6.3. La formation entrepreneuriale et l'engagement dans la carrière

L'engagement dans la carrière est un état émotif qu'une personne peut avoir envers sa carrière (Meyer et al., 1993). Selon Lent et al. (2002) la formation professionnelle influence l'engagement dans une carrière et la motivation de l'apprenant. Autrement dit, la formation entrepreneuriale offre un cadre propice à l'apprenant de se mettre dans « les souliers » d'un entrepreneur en exercice et ce faisant contribue fortement ou négativement à l'engagement dans la carrière. Par ailleurs, Valdivia et Karlan (2006) affirment que le rôle de la formation entrepreneuriale est de permettre à l'entrepreneur naissant d'être efficace et performant dans la

création de son entreprise. L'efficacité dans la carrière entrepreneuriale conduira l'entrepreneur naissant à s'engager plus fortement et ainsi contribuer à maintenir une entreprise.

La formation entrepreneuriale peut fournir à l'entrepreneur naissant des ressources et des compétences ou du savoir-faire, et faire en sorte que ce dernier se sente en contrôle de la situation et être capable de faire face aux différents événements imprévisibles (Oosterbeek et al., 2010); et ainsi, servir de canal pour influencer le choix de la carrière entrepreneuriale et l'engagement envers celle-ci. En opposition à ce qui précède, une personne qui, au cours de la formation prend connaissance des difficultés et les efforts considérables à déployer afin de maintenir une activité entrepreneuriale prospère, peut décider de s'engager de façon raisonnée c'est-à-dire évaluer les possibilités ou les alternatives entre l'emploi salarié et l'entrepreneuriat. Ainsi, les différentes informations acquises durant la formation peuvent influencer l'engagement.

6.4. La formation entrepreneuriale et la passion entrepreneuriale

Dans la littérature, il est démontré que le fait de posséder des compétences spécifiques ou un savoir-faire peut influencer le choix de carrière d'une personne (Lent et Brown, 1996; lent, Brown et Hackett, 1994; Meyer et al., 1993). Autrement dit, de manière générale les personnes choisissent les carrières dans lesquelles elles se sentent efficaces et éprouvent un certain état émotif pour celles-ci. Par ailleurs, les études ont montré que la passion est un sentiment positif intense et qui est saillant à l'individu (Cardon et al., 2013; Cardon et al., 2009; Vallerand et al., 2010; Vallerand et al., 2007). De ce qui précède, la passion entrepreneuriale peut se former lorsque l'individu découvre que celle-ci correspond à ses attentes et contribue à son bien-être. En effet, le but de la formation entrepreneuriale est de donner un ensemble d'outils qui permettront aux apprenants de développer des compétences spécifiques afin d'appréhender la carrière entrepreneuriale. Ainsi, une personne qui découvre au travers de la formation son aisance à communiquer efficacement son plan d'affaires, à trouver des solutions et son intérêt à dénicher de belles idées peut facilement se sentir efficace et par conséquent être passionnée pour la carrière entrepreneuriale.

Par ailleurs, Gielnik et al. (2015) a examiné le rôle de la passion entrepreneuriale dans la persistance des tâches entrepreneuriales auprès d'un panel de 54 entrepreneurs. Les résultats ont montré que plus les entrepreneurs se sentent capables de faire les tâches, ils gagnent en confiance

et leur sentiment est influencé positivement et contribue à la formation de la passion entrepreneuriale.

Après avoir présenté, les différents concepts de notre étude, nous allons dans la prochaine section les différentes hypothèses de recherches.

7. Les hypothèses de recherche

Dans cette partie, nous allons formuler les différentes hypothèses que nous allons vérifier dans les analyses subséquentes. Notre étude se base principalement sur des concepts psychologiques notamment l'engagement affectif et raisonné, l'auto-efficacité entrepreneuriale et la passion entrepreneuriale dans un contexte de formation en entrepreneuriat. Ces trois concepts constituent les socles de notre étude.

7.1. L'auto-efficacité entrepreneuriale et l'entrepreneuriat hybride

L'auto-efficacité entrepreneuriale fait référence à la perception qu'une personne a en ses propres capacités de réussir des tâches associées à l'acte entrepreneurial (McGee et al., 2009). Selon Bandura, l'auto-efficacité peut être influencée par l'exposition à des messages positifs de la part des évaluateurs, des proches, par l'apprentissage et la comparaison objective avec d'autres personnes. Elle provient de quatre sources : l'expérience de maîtrise, l'expérience vicariante, la persuasion verbale et les états psychologiques et émotionnels.

Selon Bandura (1994a), l'expérience active de maîtrise sert d'indicateurs de capacité. À titre d'exemple, une personne qui est convaincue qu'elle peut exercer un contrôle en s'appliquant avec sérieux et persévérance verra son sentiment d'efficacité influencé positivement. Transposée dans le contexte de formation entrepreneuriale, une maîtrise des concepts apprise (ex. élaboration du business plan, élaboration d'un bon de commande, les règles fiscales) peut influencer le sentiment d'efficacité de l'entrepreneur naissant. Par exemple, Wilson et al. (2007) ont montré que les étudiants qui suivent des cours en entrepreneuriat plus précisément des étudiants en MBA améliorent leur auto-efficacité lorsqu'elles arrivent à appliquer les cours théoriques dans des contextes réels.

Quant à l'expérience vicariante, Bandura (2003a) affirme qu'une personne qui se compare à des semblables qui ont maintenu un effort soutenu et réussi peut servir de miroir permettant à

cette dernière de se comparer afin de redoubler d'effort et à moyen terme reproduire les mêmes résultats. En d'autres termes, un individu peut s'adapter en faisant des efforts pour arriver au même niveau que ses pairs. Dans le contexte de la formation entrepreneuriale, un entrepreneur naissant en formation peut se comparer aux autres apprenants ou à des entrepreneurs qui ont réussi par le même cheminement constitue une source importante qui influence le sentiment d'efficacité. Ce faisant, il définira un objectif précis en maintenant un effort constant pour réussir. Par ailleurs, les études ont montré que le rôle d'un modèle (mentor, professeur, etc.) influence l'auto-efficacité des apprenants surtout dans domaine de la formation et la carrière entrepreneuriale (St-Jean et Audet, 2009; St-Jean et al., 2018; Zhao, Seibert et Hills, 2005).

En effet, l'exposition a des commentaires positifs des formateurs ou à un témoignage d'un entrepreneur qui a réussi peut influencer l'auto-efficacité entrepreneuriale de l'entrepreneur naissant (Brunel et al., 2014). D'autant plus que le rôle de la formation entrepreneuriale est d'inculquer des notions essentielles pour rendre effective la gestion d'une entreprise à des entrepreneurs « novices ». Dans ce contexte, un entrepreneur naissant qui assimile les notions et est très dynamique aura pour récompense immédiate des messages positifs des évaluateurs, ce qui aura pour conséquence un sentiment d'efficacité élevé. Justement, Barbosa, Gerhardt et Kickul (2007) dans leur méta-analyse ont montré que l'auto-efficacité était liée de manière cohérente et positive à la performance dans une variété de contextes liés au travail.

En outre, les états psychologiques et émotionnels constituent une source importante qui influence le sentiment d'auto-efficacité d'une personne. Autrement dit, les événements de la vie courante, mais surtout les échecs, peuvent constituer une grande source d'inquiétude et de vulnérabilité pour un individu, surtout lorsqu'il se retrouve confronté à des situations similaires vécues dans le passé. Par ailleurs, Zhao et al. (2005) ont montré que l'éducation formelle peut fournir des exemples des styles de vie et des styles de travail des entrepreneurs prospères qui aideront les individus à développer leurs propres stratégies d'adaptation psychologique. Par exemple, les études ont montré que les entrepreneurs travaillent de longues heures et que le démarrage constitue l'étape où la plupart des entrepreneurs naissants laissent la carrière entrepreneuriale (Cardon et Kirk, 2015; Thorgren et Wincent, 2015). En donnant des exemples concrets aux entrepreneurs en formations, peut constituer une réponse aux inquiétudes manifestées

par les apprenants et qui va les préparer à l'étape à venir, et à adapter des stratégies, ce qui influencera sans doute le sentiment d'efficacité.

D'après les raisonnements précédents, un entrepreneur qui s'engage pleinement dans la formation entrepreneuriale verra probablement son sentiment d'efficacité augmenter. Inversement, une personne qui s'engage dans la formation entrepreneuriale en étant hybride aura une contrainte de temps puisqu'elle serait prise entre l'emploi salarié et la formation entrepreneuriale; de ce fait, avoir une faible adaptation à maîtriser les concepts appris, remarquer qu'elle progresse moins vite que les autres, s'exposer des commentaires peu élogieux des coachs ou mentors et trouver la carrière entrepreneuriale très difficile. Tous ces facteurs feront que leur auto-efficacité va décliner. Ces considérations nous amènent à formuler l'hypothèse suivante :

H1 : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue l'auto-efficacité entrepreneuriale.

7.2. L'engagement de carrière et l'entrepreneuriat hybride

L'engagement affectif fait référence à un attachement émotionnel d'une personne envers sa carrière professionnelle. Avant de formuler les différentes hypothèses, il est important de préciser que l'étude se base principalement sur l'engagement affectif et l'engagement raisonné et que l'engagement normatif sera retranché. Les raisons sous-jacentes à ce retranchement sont que nous pensons que l'engagement normatif semble moins adapté pour la carrière entrepreneuriale et par ailleurs, la population de notre échantillon est constituée d'entrepreneurs naissants en formation qui n'ont pas franchi le cap d'une entreprise bien établie. Par exemple, l'engagement normatif dans la carrière entrepreneuriale se résumerait à la considération sociale du fait de sa démarche de créer une entreprise et d'être une source d'inspiration pour les gens de sa communauté qui créerait une forme de responsabilité morale.

7.2.1. L'engagement affectif et l'entrepreneuriat hybride

L'engagement affectif fait référence à un état affectif découlant de sa carrière. Selon Meyer et al. (1993), l'engagement affectif découlerait d'une expérience positive imbriquée de

considération identitaire, par exemple, le fait d'appartenir à un ordre professionnel. Pour Valéau (2017) une affection pour la carrière entrepreneuriale ne serait pas la conséquence d'une issue pour se sortir du chômage ou d'une considération alternative pour une carrière. Dans ce contexte, une personne qui s'engage dans la formation entrepreneuriale pour changer de carrière le ferait dans une perspective tout à fait éclairée de ce qu'elle veut et aime faire. De ce qui précède, les personnes pour qui l'entrepreneuriat est une porte de sortie peuvent se désengager plus rapidement surtout lorsqu'elles ont de la difficulté à assimiler des notions élémentaires.

Par ailleurs, comme toute autre formation, la formation entrepreneuriale nécessite de temps et les notions apprises bien assimilées pour étendre ses compétences. En étant hybride, l'engagement oscille entre l'emploi salarié et la formation entrepreneuriale. Selon Tang (2008), l'engagement affectif conduit l'entrepreneur à demeurer résilient quels que soient les risques élevés et l'incertitude associée à la création de nouvelles entreprises. De ce qui précède, les entrepreneurs portés par un engagement affectif envers la carrière entrepreneuriale seraient plus enclins à vouloir concrétiser leur projet. Toutefois, l'entrepreneuriat hybride en contexte pourrait considérablement affecter le désir de vouloir réaliser le projet puisqu'il est à l'étape de test et les contraintes liées à reproduire des exercices et à faire des simulations (ex. faire une présentation d'un véritable projet ou un projet fictif) pourraient exacerber le sentiment d'inadaptation ou d'incapacité. On peut donc supposer que l'entrepreneur hybride serait contraint de partager son temps entre l'emploi salarié et la formation entrepreneuriale qui inévitablement introduira un conflit identitaire (suis-je un salarié ou un entrepreneur ?), lequel pourrait influencer négativement son enthousiasme affectif lié à la carrière entrepreneuriale. En plus, l'association entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'engagement affectif fait que les deux risquent de décliner simultanément. Par ailleurs, Block et Landgraf (2016) montraient que le temps est une variable très importante pour amener le projet entrepreneurial à maturation. Pour ces auteurs, les entrepreneurs qui consacrent un temps considérable à leur projet sont plus susceptibles de continuer dans la carrière entrepreneuriale. En d'autres termes, le nombre d'heures consacrées est un facteur déterminant pour la transition vers la carrière entrepreneuriale. Par ailleurs, l'étude de Bögenhold et Klinglmair (2016) confirme que les entrepreneurs naissants qui consacrent plus de temps à leur projet entrepreneurial choisissent l'option de continuer et délaissent le salariat. Suivant ces raisonnements, nous allons formuler l'hypothèse suivante :

H2 : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation réduit l'engagement affectif dans la carrière entrepreneuriale.

7.2.2. L'engagement raisonné et l'entrepreneuriat hybride

L'engagement raisonné est lié aux investissements consentis par une personne dans le cadre d'exercice de sa profession ou dans sa formation auxquelles elle s'attache (Meyer et al., 1993; Valéau, 2017). Il intègre la dimension « coût irrécupérable » ou des perspectives limitées en termes d'emploi du fait de la rupture du contrat de travail ou des charges déjà supportées. Pour Valéau (2017) : « les investissements en question portent principalement sur la maîtrise des compétences liées au métier ». De ce qui précède, on peut donc supposer qu'un entrepreneur hybride en contexte de formation se retrouve dans un dilemme du fait de son engagement et des investissements en termes de temps et financiers qu'il a déjà consenti, et qui peuvent influencer la décision de continuer son projet. Ces différents motifs peuvent conduire à un engagement raisonné, surtout viser les avantages que confèrent la carrière entrepreneuriale (ex. autonomie, la flexibilité) et mal se préparer. Par ailleurs, Ballout (2009) a constaté que les personnes qui démontrent un fort engagement anticipe les événements et participent de manière très remarquable à des initiatives leur permettant de réussir. En revanche, un faible engagement est synonyme de moindre effort (Fu et Chen, 2015). L'entrepreneur hybride en contexte de formation ayant déjà avancé en partie dans son projet entrepreneurial même s'il rencontre quelques difficultés en raison de sa double occupation et à cause du temps qui passe peut décider de continuer son projet, et y aller de manière raisonnée. De ce qui précède, on peut formuler l'hypothèse suivante :

H3 : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation augmente l'engagement raisonné dans la carrière entrepreneuriale.

7.3. La passion pour entreprendre et l'entrepreneuriat hybride

La passion entrepreneuriale fait référence à un sentiment positif intense orienté vers la carrière entrepreneuriale. Dans cette étude, nous ne mobiliserons pas la passion pour développer car elle semble moins adaptée pour les entrepreneurs naissants qui suivent des formations. En plus,

cette dimension de la passion fait référence au caractère managérial de l'entreprise ce qui dans notre contexte semble moins correspondre à des entrepreneurs naissants en formation. Par exemple, la passion pour développer d'un entrepreneur peut signifier le rôle lié à la recherche des investisseurs externes.

Par ailleurs, nos hypothèses tourneront autour de la passion pour inventer et la passion pour créer qui semble adaptée pour les entrepreneurs en formation entrepreneuriale.

7.3.1. La passion pour inventer et l'entrepreneuriat hybride

La passion pour inventer dans la carrière entrepreneuriale fait référence à une expérience positive associée aux activités liées à l'identification et à l'exploitation des opportunités (Cardon et al., 2009). Dans le contexte de la formation entrepreneuriale, elle se résumerait à identifier les clients potentiels, à évaluer la pertinence du projet et à faire une étude de marché succinct ce qui nécessiterait une adéquation entre les concepts appris et l'application dans un cas concret. En étant hybride, l'entrepreneur cherchera avant tout à faire une conciliation entre la formation et le salariat ce qui d'un point de vue stratégique, peut l'amener à questionner sur ses habilités à réaliser ces différentes tâches. Ce faisant peut affecter négativement son sentiment d'efficacité et bien évidemment sa passion pour inventer. D'où un déclin dans sa passion pour inventer faute de temps nécessaire pour accomplir efficacement les tâches demandées. Dalborg et Wincent (2015) estiment que la perception qu'une personne a en ses propres habilités influence son niveau de passion. Autrement dit, lorsque l'individu croit en ses capacités d'inventeur, cela influencera positivement sa passion. De ce qui précède, nous pouvons supposer qu'une personne qui, du fait de sa stratégie hybride en contexte de formation qui pourrait affecter son sentiment d'efficacité négativement peut aussi être affecté négativement dans sa passion pour inventer à la lumière de l'étude de (Dalborg et Wincent, 2015). Dès lors, nous pouvons formuler l'hypothèse suivante :

H4 : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue la passion pour inventer dans la carrière entrepreneuriale.

7.4. La passion pour créer et l'entrepreneuriat hybride

La passion pour créer fait référence à une expérience positive en lien avec les activités telles que : la création d'une structure et la commercialisation d'un produit (Cardon et al., 2013).

L'objectif primaire de la formation entrepreneuriale étant de former des entrepreneurs naissant à la carrière entrepreneuriale (Oosterbeek et al., 2010). Cardon et al. (2009) ont montré que les entrepreneurs qui s'engagent dans des activités dans lesquelles ils sont passionnés, sont plus rassurés et très positifs quant aux possibilités de réussite de l'activité. Toutefois, nous pouvons supposer que le profil particulier d'un entrepreneur hybride en contexte de formation peut constituer une entrave à l'assimilation des concepts. Cette incapacité à assimiler les concepts même s'il a un bon projet entrepreneurial peut poser un problème de le transposer selon les consignes de la formation et donc découler un sentiment de désintéressement de la carrière entrepreneuriale. Il est à noter que la passion pour créer englobe la création d'une structure et la commercialisation d'un produit qui, dans un contexte de formation demeure virtuelle ou fictive, et qui peuvent se résumer à présenter les différentes techniques de marketing pour commercialiser et comment faire des chiffres à travers un exposé. Nous pouvons penser que l'entrepreneur hybride du fait de son obligation envers son emploi salarié et envers la formation pourrait ne pas avoir assez de temps pour murir son projet par exemple le transposer dans un business plan correctement. Tout cela peut entraîner un déclin dans la passion pour créer. Cela nous amène à formuler l'hypothèse suivante :

H5 : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue la passion pour créer dans la carrière entrepreneuriale.

Après avoir développé les différentes hypothèses, nous allons présenter notre modèle de recherche.

Le schéma ci-dessous sera notre modèle conceptuel.

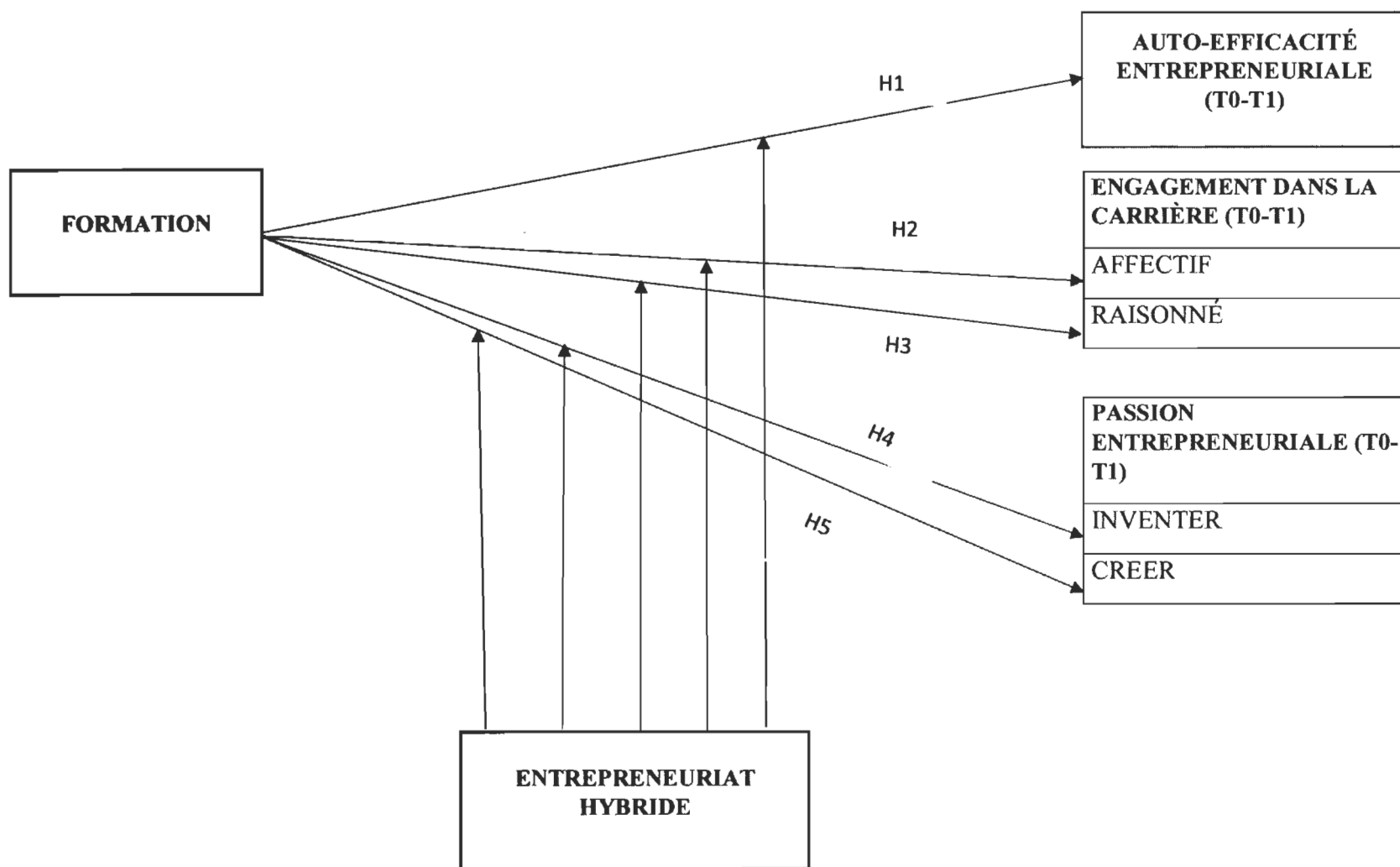


Figure 1: Modèle de recherche basé sur la revue de littérature.

CHAPITRE III : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans cette partie, nous présenterons dans la première partie, le type de recherche qui englobera les caractéristiques de l'étude entreprise. Deuxièmement, l'échantillonnage et les instruments de collectes de données. Troisièmement, le mode opératoire sera discuté. Et finalement, la quatrième partie sera dédiée au plan d'analyse statistique.

1. Type de recherche

Dans cette section, nous allons présenter les différentes caractéristiques de notre étude. D'abord, notre devis de recherche est un devis d'enquête descriptive longitudinale portant sur une cohorte de personnes ayant suivi une formation pour entrepreneur, à qui le questionnaire a été administré à deux reprises dans le temps c'est-à-dire au début de la formation et 6 mois plus tard. Selon Fortin et Gagnon (2016), « il s'agit d'une étude longitudinale si les données sont recueillies auprès d'un groupe de personnes afin d'observer les changements qui surviennent sur une période de temps ». Il s'agit des entrepreneurs naissants qui sont pour la plupart en phase de démarrage de leur entreprise et qui suivent des formations afin de se doter des compétences pour l'aventure entrepreneuriale. Plus précisément, dans notre cas, l'objectif est de voir s'il a eu des changements significatifs dans l'engagement, l'auto-efficacité et la passion entrepreneuriale des personnes qui sont engagées dans la formation entrepreneuriale en étant des hybrides.

En outre, notre étude est très importante pour la communauté scientifique, car elle permet de faire avancer les connaissances sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement de carrière et la passion, ces trois éléments psychologiques reconnus dans la littérature comme étant primordiaux pour la réussite des tâches inhérentes à la carrière entrepreneuriale notamment. Notre étude met en lumière le phénomène de l'entrepreneuriat hybride qui a été ignoré dans les recherches en entrepreneuriat depuis plusieurs années, sauf récemment. L'originalité consiste en étudiant les conséquences probables du choix de l'entrepreneuriat hybride dans un contexte de formation sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement de carrière et la passion.

Notre étude s'inscrit dans une démarche quantitative, car les données sont recueillies grâce à des questionnaires administrés à une population de 120 entrepreneurs naissants qui nous ont servi à faire des analyses statistiques. En plus, notre étude est déductive parce qu'elle s'appuie sur des

propositions tirées de la littérature. Autrement dit, nous partons d'un ensemble d'hypothèses sur la base des études antérieures sur l'auto-efficacité, la passion entrepreneuriale et l'engagement dans la carrière pour suggérer des hypothèses probables.

2. Échantillonnage et instruments de collectes des données

L'échantillon est défini comme étant un groupe de personnes désignées pour participer à une étude (Fortin et Gagnon, 2016). Notre échantillon final est composé de 120 entrepreneurs naissants qui ont été recrutés au début de la formation Lancement d'une entreprise (attestation de spécialisation professionnelle du Ministère de l'Éducation) et qui ont complété le suivi à six (6) mois sur toutes les variables d'intérêt. La formation varie entre 10 et 22 semaines et aborde tous les aspects liés au démarrage d'une entreprise : structure juridique, marketing, la fiscalité, plan d'affaires, la comptabilité, etc. Elle est assortie d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) délivrée par le gouvernement du Québec. En outre, notre échantillon est un échantillon accidentel (par convenance), car les personnes sont recrutées sur la base de leur accessibilité et de leur disponibilité dans un lieu déterminé. Par ailleurs, notre étude est menée en collaboration avec des centres de formation en entrepreneuriat accrédités par le gouvernement du Québec ce qui nous a permis de constituer cette base de données. En effet, notre étude est menée en collaboration avec Entrepreneuriat Québec et SAJE/École des entrepreneurs ce qui nous a permis de constituer cette base de données, après avoir expliqué l'objectif de l'étude et les retombées possibles pour ceux et celles qui vont participer auprès de ces organisations et ils nous ont aidé à contacter les personnes en question

L'instrument de collecte de données est un questionnaire qui a été conçu par une équipe de chercheurs provenant de trois universités (UQTR, HEC Montréal et Université Laval). Le questionnaire comprend quatre-vingt-douze (92) questions qui abordent plusieurs aspects, dont ceux liés à l'auto-efficacité et l'engagement de carrière, ainsi que la notion de la passion entrepreneuriale. Les différentes échelles identifiées dans la revue de littérature ont été traduites de l'anglais au français par deux traducteurs. Nous avons comparé les traductions et lorsqu'il y avait désaccord, nous sommes retournés au texte original pour nous assurer d'une traduction juste et d'obtenir consensus. Les premiers questionnaires ont été administrés sur la base d'une invitation par courriel aux personnes inscrites, mais n'ayant pas encore débuté la formation. Six (6) mois

plus tard, les questionnaires ont été envoyés aux personnes recrutées au début de la formation afin de compléter à nouveau puisqu'il s'agit d'une étude longitudinale.

3. Le modèle opératoire

Le modèle opératoire servira à opérationnaliser les variables présentes dans notre modèle conceptuel. Dans cette partie, nous présenterons les indicateurs qui vont permettre de mesurer quantitativement les variables de notre modèle de recherche.

3.1.La première variable dépendante : l'auto-efficacité entrepreneuriale

L'auto-efficacité entrepreneuriale fait référence à la confiance en ses propres capacités à pouvoir exécuter les différentes tâches inhérentes à l'activité entrepreneuriale. L'auto-efficacité entrepreneuriale comme variable dépendante sera mesurée selon les indicateurs tirés des travaux de McGee et al. (2009) qui mesurent les cinq (5) dimensions de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Nous avons créé un item pour chacune des dimensions proposées par les auteurs.

Dans le tableau 2 ci-dessous, nous présenterons la variable auto-efficacité entrepreneuriale avec les items retenus pour opérationnaliser ainsi que l'échelle utilisée pour collecter les réponses des répondants.

Tableau 2: Mesure de l'auto-efficacité entrepreneuriale

Variables	Items	Échelles
La reconnaissance des opportunités	* Identifier des nouveaux produits/ services pour répondre à un besoin	Le répondant doit indiquer son niveau de confiance sur une échelle de 0% à 100%, par bonds de 10%
La planification	*Planifier le développement et la mise en marché de nouveaux produits/ services	
La définition et la finalité de l'entreprise	*Expliquer et convaincre les autres de sa vision ou de projet d'affaires	
Les compétences humaines et conceptuelles	*Recruter, former, gérer et diriger des employés	
Les compétences financières	* Gérer, organiser et interpréter les états financiers	

En ce qui concerne la validité et la fidélité de la mesure, le test de l'alpha de Cronbach pour l'auto-efficacité entrepreneuriale qui regroupe les cinq dimensions est de 0,804 et la mesure est unidimensionnelle.

3.2. Deuxième variable dépendante : l'engagement dans la carrière

L'engagement dans la carrière fait référence à l'attachement psychologique qu'une personne peut développer à l'égard de sa profession. À cet effet, les mesures proposées par Meyer et al. (1993) nous servent dans cette présente recherche de l'opérationnaliser ainsi que les échelles utilisées pour collecter les réponses des répondants. Dans le tableau 2 ci-dessous, nous présenterons l'échelle de mesure de la variable dépendante d'engagement affectif et l'engagement raisonné.

Tableau 3: Mesures de l'engagement dans la carrière entrepreneuriale

Variables	Items	Échelles
Engagement affectif	* Ma carrière est importante pour mon image personnelle	Le répondant doit indiquer son niveau d'engagement sur une échelle de Likert à sept (7) points « tout à fait d'accord » jusqu'à « tout à fait en désaccord »
	* Je regrette d'avoir choisi cette carrière (inverse)	
	* Je suis fier d'être dans cette carrière	
	* Je n'aime pas être un entrepreneur (inverse)	
	* Je ne m'identifie pas à cette carrière (inverse)	
	* Je suis enthousiaste face à la carrière d'entrepreneur	
Engagement raisonné	* J'ai trop investi dans cette carrière pour considérer changer maintenant	Le répondant doit indiquer son niveau d'engagement sur une échelle de Likert à sept (7) points « tout à fait d'accord » jusqu'à « tout à fait en désaccord »
	* Changer de carrière maintenant serait difficile	
	* Une trop grande partie de ma vie serait perturbée si je changeais de carrière	
	* Ce serait coûteux pour moi de changer de carrière maintenant	
	* Je ne ressens aucune pression qui m'empêcherait de changer de carrière (inverse)	
	* Changer de carrière maintenant me demanderait des sacrifices personnels considérables	

En ce qui concerne la fidélité et la validité, les tests de l'alpha de Cronbach sont de 0,703 et 0,803, respectivement.

3.3. La troisième variable dépendante : la passion entrepreneuriale

La passion entrepreneuriale est un sentiment positif intense mêlant plaisir et l'identification associée à l'activité entrepreneuriale (Cardon et al., 2009). Dans notre étude, la passion entrepreneuriale a été opérationnalisée en se basant sur la recherche menée par Cardon et al. (2013) qui a pour objectif de proposer une échelle de mesure valide pour conceptualiser la passion entrepreneuriale.

L'opérationnalisation de la passion entrepreneuriale a été exécutée de la manière suivante :

Tableau 4: mesure de la passion entrepreneuriale

Variables	Items	Échelles
Passion pour inventer	<ul style="list-style-type: none"> * Il est passionnant de trouver de nouvelles façons de résoudre les besoins non satisfaits du marché pouvant être commercialisés * Chercher de nouvelles idées pour des produits ou services à offrir est agréable pour moi * Je suis motivé à découvrir comment rendre meilleurs les produits et services existants * Analyser l'environnement pour trouver de nouvelles opportunités me passionne vraiment * Trouver de nouvelles solutions à des problèmes est une partie importante de qui je suis 	<p>Échelle de Liker à 7 points, allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord »</p> <p>Fortement en désaccord = 1</p> <p>En désaccord = 2</p> <p>Un peu en désaccord = 3</p> <p>Ni en accord/ni en désaccord = 4</p> <p>Un peu en accord = 5</p> <p>En accord = 6</p> <p>Très en accord = 7</p>
Passion pour créer	<ul style="list-style-type: none"> * La création d'une nouvelle entreprise me passionne * Posséder ma propre entreprise me stimule. * Il est agréable de gérer une entreprise au succès florissant. * Être le fondateur d'une entreprise est une partie importante de qui je suis. 	<p>Échelle de Liker à 7 points, allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord »</p> <p>Fortement en désaccord = 1</p> <p>En désaccord = 2</p> <p>Un peu en désaccord = 3</p> <p>Ni en accord/ni en désaccord = 4</p> <p>Un peu en accord = 5</p> <p>En accord = 6</p> <p>Très en accord = 7</p>

3.4. La variable indépendante : l'entrepreneuriat hybride

L'entrepreneuriat hybride c'est le fait d'occuper un emploi salarié et un emploi indépendant simultanément. Pour Folta et al. (2010), l'entrepreneuriat hybride est une stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale pour tester son projet dans l'attente d'une éventuelle transition. De ce fait, l'entrepreneur hybride consacre un temps pour l'emploi salarié et l'emploi indépendant. Les variables indépendantes retenues dans ce travail sont le temps consacré au projet entrepreneurial, en moyenne 15 heures par semaine dans un emploi salarié. Le seuil de 15 heures a été choisi car nous pensons que le fait de travailler dans un emploi salarié à temps partiel ou en temps plein, en plus d'une formation en entrepreneuriat qui nécessite des heures pour compléter les tâches, est à risque de compromettre l'efficacité de la formation. Pour opérationnaliser cette variable, nous avons procédé de la façon suivante :

- Combien d'heures travaillez-vous en moyenne dans un emploi salarié par semaine ? Les répondants indiquent le nombre d'heures qu'ils travaillent dans un emploi salarié.

L'échelle de mesure est la suivante :

- Entrepreneur hybride = 1
- Entrepreneur dévoué = 0

3.5. Les variables de contrôle

Les variables de contrôles retenues dans cette étude sont : l'âge, le genre, la scolarité des répondants.

- L'âge est mesuré de la façon suivante : « année de naissance » le répondant indique son année de naissance. Cette année est transformée pour obtenir l'âge au moment de répondre.
- Le genre est mesuré de la façon suivante : vous êtes une femme » ou « un homme » le répondant doit indiquer son sexe. L'échelle de mesure est la suivante : Homme= 0 ; Femme = 1
- La scolarité est mesurée de la façon suivante : « plus haut degré de scolarité complété » le répondant doit indiquer son niveau de scolarité à savoir : 1-primaire, 2-secondaire général (DES) ou secondaire professionnel, 3-collégial général ou collégial technique, et 4-

université 1^{er} cycle, 2^e cycle ou 3^e cycle. L'échelle de mesure est de 1 à 4 suivant un ordre croissant.

4. Les méthodes d'analyse et plan statistiques

Dans cette partie, nous allons décrire les différentes étapes qui nous ont permis de générer les résultats. Afin de mener à bien notre recherche, nous avons eu recours au logiciel statistique SPSS pour analyser les données c'est-à-dire l'analyse statistique. Les tests statistiques utilisés pour traiter les données ont tenu compte du type d'analyse et du niveau de mesure des variables ainsi que de l'objectif de l'analyse pour répondre à nos hypothèses.

Pour vérifier nos hypothèses, nous avons préalablement fait des analyses corrélationnelles puisque nous postulons l'existence de relations entre des variables en utilisant les corrélations de Spearman (ρ (rho)). Ensuite, nous avons utilisé les régressions linéaires hiérarchiques, en contrôlant pour l'âge, le genre, la scolarité. Par ailleurs, l'analyse corrélationnelle permet d'identifier d'éventuels problèmes de multicolinéarité. L'objectif du coefficient de Pearson (r) est de mettre en évidence la relation entre les différentes variables.

L'objectif de l'analyse étant de vérifier les conséquences du choix du mode hybride sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement dans la carrière et la passion entrepreneuriale, dans ce contexte, suivant les recommandations de Arrègle et Ulaga (2003), nous avons procédé à une analyse de régression linéaire hiérarchique, car elle permet d'analyser les données selon plusieurs étapes ou blocs de données. En plus, elle permet de faire la comparaison et d'éviter que les effets non mesurés des facteurs externes ne biaisent pas les coefficients (Irwin, Blanchard, Tolbert, Nucci et Lyson, 2004). Dans notre modèle, nous avons contrôlé l'âge, le sexe et la scolarité afin d'observer les changements dans les trois facteurs psychologiques des entrepreneurs naissants qui suivent la formation en tenant constant ces aspects. Nous avons ensuite entré le niveau initial de la variable dont nous voulons observer les changements, puis le caractère hybride (ou non).

Enfin, pour ajouter de la robustesse à l'analyse, nous avons ajouté le nombre d'heures travaillées comme ayant un effet linéaire sur les changements dans l'engagement de carrière, l'auto-efficacité entrepreneuriale et la passion entrepreneuriale. En effet, nous pensons que le fait d'avoir choisi le seuil de 15 heures de travail salarial par semaine, cela peut sembler non

représentatif de la réalité et arbitraire. Afin, de montrer la pertinence des résultats, nous avons jugé de prendre en considération le nombre d'heures travaillées dans un emploi salarié pour que nos résultats ne soient pas la conséquence du hasard.

CHAPITRE IV : LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans cette partie, nous allons présenter les différents résultats générés par l'analyse statistique des différentes variables de notre modèle. Le présent chapitre s'articulera de la manière suivante : présentation de l'analyse corrélationnelle et la présentation de l'analyse de régressions.

1. L'analyse corrélationnelle

L'analyse corrélationnelle permet d'explorer et de vérifier les relations entre deux ou plusieurs variables. Dans la présente étude, les résultats de l'analyse corrélationnelle nous permettent de vérifier les relations entre la variable indépendante (entrepreneuriat hybride) et les variables dépendantes (l'auto-efficacité, l'engagement dans la carrière et la passion entrepreneuriale). Plus précisément, nous vérifions les changements entre le début et la fin de formation (T1-T0). Ainsi, nous avons utilisé les corrélations de Spearman (ρ , ou rho) étant donné les possibles enjeux de non-linéarité de la distribution des variables et des régressions linéaires hiérarchiques. En outre, le coefficient de Spearman (r) doit être compris entre +1 et -1 et cela signifie une forte corrélation lorsqu'elle est proche de +1 et une faible corrélation lorsqu'elle est proche de 0.

Le tableau 5 présente les moyennes, écarts types et les corrélations entre les variables dépendantes et la variable indépendante. Il nous indique qu'il existe une corrélation entre les changements dans l'auto-efficacité, dans la passion pour créer, dans l'engagement affectif et le fait d'être hybride en contexte de formation entrepreneuriale. Nous pouvons constater que sexe est corrélé avec le changement de l'auto-efficacité (T1-T0). Autrement dit, les femmes connaissent un déclin dans leur auto-efficacité que leur homologue masculin. En outre nous remarquons que l'âge est corrélé positivement dans le changement de l'engagement affectif.

Par ailleurs, nous remarquons que la scolarité est corrélée positivement avec le changement de la passion pour créer (T1-T0). En gros, cela signifie que, le niveau de scolarité de l'individu influence le changement ou la baisse qui survient dans la passion pour créer six mois plus tard lorsqu'il est hybride. On observe que l'auto-efficacité entrepreneuriale à T0 est corrélée négativement et très significative avec le changement dans l'auto-efficacité entrepreneuriale (T1-T0). Cela signifie que lorsque l'individu s'engage en étant hybride dans un contexte de formation,

son sentiment d'efficacité entrepreneuriale décline. L'auto-efficacité à T0 est corrélée avec l'engagement affectif à T0 et à T1. Par contre, elle est corrélée négativement avec l'engagement raisonné à T0. De même, elle est corrélée positivement avec la passion pour inventer à T0 et à T1.

En ce qui concerne l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE) T1, elle est corrélée positivement avec le changement dans l'AEE (T1-T0), avec l'engagement affectif à T0 et à T1, avec la passion pour inventer à T1, ainsi que la passion pour créer à T1. Ce qui précède signifie que l'AEE à T1 a une influence positive sur tous ces dimensions susmentionnées. Par contre, elle est corrélée négativement avec l'engagement raisonné à T0. Ce qui veut dire que plus l'individu se sente auto-efficace, moins il s'engage de manière raisonnée dans la formation entrepreneuriale.

Par ailleurs, nous pouvons observer que le changement dans l'AEE (T1-T0) est corrélé positivement avec l'engagement affectif à T1, avec le changement dans l'engagement affectif (T1-T0), de même, avec la passion pour inventer à T1 et avec le changement dans la passion pour inventer (T1-T0). En d'autres termes, il existe une relation dans le changement de l'AEE et les différentes variations dans les différentes variables citées précédemment.

En ce qui concerne les variables de l'engagement de carrière c'est-à-dire l'engagement raisonné et l'engagement affectif, nous pouvons constater qu'elles sont corrélées positivement avec les variables de la passion pour créer et inventer à T0 et T1, ainsi avec les changements dans l'engagement raisonné et affectif (T1-T0) et les changements dans la passion pour inventer et créer (T1-T0). Par contre, la variable changement de l'engagement affectif (T1-T0) est corrélée négativement avec l'entrepreneuriat hybride c'est-à-dire que lorsque l'individu s'engage de manière hybride son engagement affectif diminue.

En ce qui concerne les variables de la passion : passion pour inventer et la passion pour créer, nous pouvons observer globalement qu'elles ont une corrélation positive avec les variables passion pour créer et inventer à T0 et à T1. De même, elles sont corrélées positivement avec les changements dans la passion pour inventer et créer (T1-T0). Par contre, la variable changement dans la passion pour créer est corrélée négativement avec l'entrepreneuriat hybride.

Après avoir présenté les différentes corrélations entre les variables dépendantes et la variable indépendante ainsi que les variables de contrôles, nous enchaînerons avec l'analyse de la matrice de régression.

Tableau 5: Moyennes, écarts-types et corrélations entre les variables

Variables	Moy.	É.-T.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1-Sexe ^a	0,62	0,49	1																		
2-Âge	37,4	10,73	0,00	1																	
3-Scolarité ^b	4,31	2,20	0,02	0,20	1																
4-AEE (T0)	7,10	1,64	-0,10	0,03	0,10	1															
5-AEE (T1)	7,37	1,60	-0,03	0,08	0,10	0,70	1														
6-Chg. AEE (T1-T0)	0,03	1,22	0,20	0,08	0,20	-0,40	0,50	1													
7-Eng.Aff. T0	6,25	0,81	0,05	-0,08	-0,10	0,40	0,42	0,20	1												
8-Eng.Aff. T1	6,18	1,04	0,90	0,02	0,06	0,30	0,61	0,50	0,5	1											
9-Chg.Aff. (T1-T0)	-0,17	0,10	0,15	0,17	0,01	0,01	0,30	0,40	-0,3	0,70	1										
10-Eng.Rais. (T0)	3,31	1,50	-0,04	0,01	-0,04	-0,20	0,10	0,20	-0,20	0,02	0,13	1									
11-Eng.Rais. (T1)	3,70	1,70	0,10	0,12	-0,10	0,01	-0,02	-0,03	0,10	0,10	0,00	0,40	1								
12- chg. Eng.Rais (T1-T0)	0,60	0,90	0,04	0,04	-0,04	0,12	-0,02	-0,20	0,20	0,01	-0,12	0,60	0,60	1							
13-Pass.Inv. (T0)	6,11	1,00	-0,04	0,04	-0,00	0,50	0,41	0,02	0,44	0,30	-0,00	-0,07	0,20	0,11	1						
14-Pass.Inv (T1)	6,20	0,81	0,02	-0,04	0,03	0,40	0,60	0,40	0,33	0,54	0,24	0,10	0,10	-0,00	0,62	1					
15-Chg. Pass.Inv. (T1-T0)	-0,10	0,85	0,11	-0,03	0,05	0,10	0,40	0,42	0,04	0,30	0,30	0,02	-0,11	-0,10	-0,21	0,64	1				
16-Pass.Créer (T0)	6,23	0,90	-0,04	-0,10	-0,20	0,42	0,40	0,10	0,54	0,40	-0,04	0,03	0,13	0,12	0,60	0,40	-0,50	1			
17-Pass.Créer (T1)	6,20	0,90	-0,02	-0,02	-0,02	0,20	0,53	0,40	0,42	0,70	0,30	-0,02	0,10	-0,10	0,40	0,54	0,32	0,53	1		
18-Chg. Pass.Créer (T1-T0)	0,03	0,84	0,10	0,14	0,53	0,20	0,10	0,31	-0,13	0,20	0,33	0,01	-0,20	-0,20	-0,20	0,20	0,40	-0,50	0,50	1	
19-Heures Travaillées	5,36	4,00	-0,20	-0,10	-0,10	-0,12	-0,20	-0,12	-0,14	-0,11	-0,10	0,10	-0,03	-0,10	0,02	0,00	-0,10	-0,01	-0,10	0,30	1
20-Hybride (15h+) ^c	0,52	0,50	-0,02	-0,02	0,00	-0,04	-0,10	-0,23	0,20	-0,14	-0,40	0,12	-0,02	-0,20	-0,04	-0,50	-0,20	-0,03	-0,10	0,30	0,51

^a Homme= 0 ; Femme= 1^b Primaire = 1 ; Secondaire ou secondaire professionnel= ; collégial = 3; Premier cycle ou cycles supérieurs = 4^c Entrepreneuriat hybride = 1 ; Entrepreneur dévoué = 0Corrélations ≥ 0.185 = Sig. $\leq 0,05$

2. Analyse de la régression

Nous avons testé cinq (5) hypothèses en suivant le modèle de régression linéaire hiérarchique, cela nous a permis d'introduire les variables pas à pas en contrôlant les variables démographiques (l'âge, le sexe et le niveau de scolarité) pour éviter tous biais dans notre régression liées à ces variables. Ensuite, ce faisant, ceci nous permettra d'observer les conséquences du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement affectif et raisonné dans la carrière entrepreneuriale ainsi que dans la passion pour inventer et la passion pour créer.

Tout d'abord, les modèles 1 permettent de contrôler les variables socio-démographiques à savoir : le sexe, l'âge et la scolarité, ainsi que le niveau initial (T0) sur les variables dont nous voulons expliquer le changement. Ensuite, les modèles 2 permettent de vérifier l'impact d'être entrepreneur hybride sur le changement de l'engagement raisonné, l'engagement affectif, la passion pour créer, la passion pour inventer et l'auto-efficacité entrepreneuriale six (6) mois plus tard (T1).

Enfin, par souci de robustesse, dans les modèles 3, la variable « nombre d'heures travaillée dans un emploi salarié » a été ajoutée plutôt au lieu du seuil de 15 heures afin de voir son impact sur les variables dépendantes. Rappelons que le seuil des quinze heures a été choisi de manière arbitraire, ce qui explique notre décision. L'introduction de la variable nombre d'heures travaillée à la place des 15 heures nous permet de voir la pertinence de celui-ci. Nous n'avons pas observé aucun problème lié à la multicolinéarité dans les variables.

Par ailleurs, les modèles 2 nous permettent de valider les différentes hypothèses formulées précédemment.

2.1.Régression hiérarchique de l'auto-efficacité entrepreneuriale

Le tableau 6 démontre qu'il y a un lien négatif entre l'auto-efficacité entrepreneuriale et l'entrepreneuriat hybride dans un contexte de formation ($\text{sig} = 0,092$). Dans ce modèle, nous notons également que les variables de contrôles demeurent inchangées sur le changement dans l'auto-efficacité. Toutefois, l'âge a un effet positif et significatif dans le changement de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Autrement dit, l'âge au début de la formation entrepreneuriale influence positivement le sentiment d'efficacité entrepreneuriale.

Par ailleurs, le nombre d'heures n'a pas d'effet dans la variation de l'auto-efficacité (T1-T0). On note également, que la variation (T1-T0) de $R^2 = 0,03$ c'est-à-dire 11% de la variance totale expliquée par le modèle, ce qui est plutôt faible comme ajout.

L'hypothèse 1 (H1) était : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue l'auto-efficacité entrepreneuriale.

Nos résultats concernant l'auto-efficacité entrepreneuriale sont plus probants en termes de bêta et de probabilité. Nous observons statistiquement dans le tableau 7, que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation a une influence plutôt négativement sur l'auto-efficacité entrepreneuriale. Autrement dit, l'entrepreneuriat hybride semble influencer négativement ou réduit significativement l'auto-efficacité entrepreneuriale dans un contexte de formation en entrepreneuriat pour une personne qui s'engage en étant salarié (Modèle 2, $\beta = -0,216$; $p = 0,092^7$). En effet, le changement de R^2 est de 0,03 après avoir inclus toutes les variables, ce qui est très marginal.

L'entrepreneuriat hybride dans un contexte de formation influence négativement ou réduit l'auto-efficacité entrepreneuriale. Par conséquent, l'hypothèse 1 est alors vérifiée.

⁷ En considérant le petit nombre de cas retenus ($n=60$), nous avons retenu le seuil de $p \leq 0,10$ comme étant significatif.

Tableau 6: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'auto-efficacité entrepreneuriale

	Changement Auto-efficacité entrepreneuriale					
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Std β	Sig	Std β	Sig	Std β	Sig
Sexe	,096	,450	,062	,624	,125	,671
Âge	,058	,659	,016	,901	,055	,090
Scolarité	,059	,651	,074	,565	,138	,547
AEE. T0	-,353	,007	-,347	,007	-,361	,000
Hyb. 15h			-,216	,092		
Heures trav.					-,060	,484
Adj R ²	0,08		0,11		0,15	
N	61		61		120	

Corrélations $\geq 0.185 = \text{Sig.} \leq 0.10$

2.2.Régression hiérarchique de l'engagement affectif

Le tableau 7 nous permet d'observer que l'engagement affectif est impacté négativement et de manière significative par l'entrepreneuriat hybride. En d'autres termes, le fait de s'engager de manière hybride à un impact négatif sur l'engagement affectif six mois plus tard dans un contexte de formation en entrepreneuriat.

Par souci de robustesse, nous avons introduit le nombre d'heures travaillées. Pour autant, cette variable n'implique pas un changement majeur ou une différence significative dans l'engagement affectif lorsqu'on le rapporte à l'entrepreneuriat hybride. Nous pouvons observer que le nombre d'heures travaillées n'est pas significatif lorsqu'on considère un effet linéaire. En d'autres termes, un entrepreneur naissant à l'étape de préparation de son projet et qui s'engage dans une formation entrepreneuriale tout en gardant son emploi salarié est plus susceptible de se désengager affectivement de son choix de carrière.

Enfin, le R² dans le modèle 2 explique 11% de la variance ajoutée au modèle par la variance « hybride ».

L'hypothèse 2 (H2) était : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue l'engagement affectif.

En clair, les résultats issus du tableau 7 indiquent qu'il y a une relation négative entre l'entrepreneuriat hybride et l'engagement affectif. En d'autres termes, le fait de s'engager de manière hybride dans une formation en entrepreneuriat impacte négativement l'engagement affectif envers la carrière entrepreneuriale. Par conséquent, l'engagement affectif décline (Modèle 2, $\beta = 0,358$; $p = 0,004$). Par ailleurs, le changement dans le R^2 est de 0,11 après avoir inclus les variables, ce qui est assez important.

En somme l'hypothèse 2 est donc confirmée, une personne en situation hybride verra son engagement affectif décliner donc sur le court terme laisser la carrière entrepreneuriale.

Tableau 7: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'engagement affectif

	Changement Engagement affectif					
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Std β	Sig	Std β	Sig	Std β	Sig
Sexe	,242	,054	,189	,110	,159	,070
Âge	,051	,694	-,021	,863	,080	,382
Scolarité	-,121	,346	-,101	,402	-,012	,896
Eng aff. T0	-,355	,006	-,390	,001	-,313	,001
Hyb. 15h			-,358	,004		
Heures trav.					-,144	,102
Adj R^2	0,12		0,23		0,12	
N	61		61		120	

Corrélations $\geq 0.185 = \text{Sig.} \leq 0.05$

2.3.Régression hiérarchique de l'engagement raisonné

Le tableau 8 indique de façon globale que l'entrepreneuriat hybride dans le contexte de la formation n'a aucun impact sur l'engagement raisonné. Ce qui signifie qu'une personne qui

s'engage dans la formation en étant hybride ne connaîtra pas une amélioration ou un changement majeur dans son engagement raisonné.

En outre, on observe que l'âge a un effet positif et significatif dans l'engagement raisonné. Cela signifie que l'âge est un déterminant de l'engagement raisonné en contexte de formation. Plus la personne est âgée et possède un emploi salarié de 15 heures ou plus, plus elle va s'engager de manière raisonnée dans la carrière entrepreneuriale six mois après la formation.

On constate aussi que le sexe et la scolarité n'ont aucun effet dans l'engagement raisonné et l'entrepreneuriat hybride dans un contexte de formation dans tous les modèles. De plus, ils n'ont aucun impact dans le changement dans l'engagement raisonné. Nous observons aussi, l'entrepreneuriat hybride à une relation positive, mais pas significatif dans le changement de l'engagement raisonné.

Par ailleurs, le nombre d'heures travaillé dans un emploi salarié n'a pas d'effet significatif dans le changement de l'engagement raisonné.

L'hypothèse 3 (H3) : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation augmente l'engagement raisonné.

En tenant compte des informations comprises dans le tableau 8, nous observons que la relation entre l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation et le changement dans l'engagement raisonné n'est pas significatif. De manière plus spécifique, l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation n'impacte pas significativement l'engagement raisonné. Par conséquent, une personne qui s'engage de manière hybride ne verra pas son engagement raisonné augmenter envers la carrière entrepreneuriale (Modèle 2, $\beta = 0,122$; $p = 0,255$).

En somme, l'hypothèse 3 est donc rejetée. Autrement dit, une personne qui s'engage de manière hybride ne verra pas son engagement raisonné augmenter.

Tableau 8: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur l'engagement raisonné

	Changement Engagement raisonné					
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Std β	Sig	Std β	Sig	Std β	Sig
Sexe	-,094	,363	-,076	,466	,033	,671
Âge	,221	,044	,248	,027	,136	,090
Scolarité	-,151	,161	-,162	,134	-,047	,547
Eng Rai. T0	-,652	,000	-,675	,000	0,585	,000
Hyb. 15h			,122	,255		
Heures trav.					,045	,568
Adj R ²	0,39		0,39		0,31	
N	61		61		120	
Corrélations ≥ 0.185 = Sig. ≤ 0.05						

2.4.Régression hiérarchique de la passion pour inventer

Dans le tableau 9, nous observons que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation a un effet sur la passion pour inventer. Autrement dit, un entrepreneur hybride qui s'engage dans une formation entrepreneuriale ne verra pas sa passion pour inventer diminuer. Par ailleurs, le nombre d'heures est significatif ($p = 0,137$).

En d'autres termes, peu importe le sexe, une personne qui s'engage de manière hybride verra sa passion pour inventer se déclinier.

L'hypothèse 4 (H4) : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue la passion pour inventer.

Les résultats du tableau 9 indiquent qu'il existe une relation négative et significative entre l'entrepreneuriat hybride et la passion pour inventer. Autrement dit, l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation contribue à la diminution de la passion pour inventer (Modèle 2, $\beta = -0,197$; $p = 0,137$). En effet, le changement de R² ajusté de 0,02 ce qui est très marginal.

En somme, l'hypothèse 4 est confirmée. Autrement dit, l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue la passion pour inventer.

Tableau 9: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur la passion pour inventer

	Changement Passion pour inventer					
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Std β	Sig	Std β	Sig	Std β	Sig
Sexe	,046	,723	,015	,905	,090	,328
Âge	,066	,625	,026	,848	-,076	,419
Scolarité	-,084	,534	-,071	,597	,042	,649
Passion Inv. T0	-,313	,019	-,332	,012	-,199	,031
Hyb. 15h			-,197	,137		
Heures trav.					-,138	,137
Adj R ²	0,04		0,06		0,03	
N	60		60		118	

Corrélations $\geq 0.185 = \text{Sig.} \leq 0.05$

2.5.Régression hiérarchique de la passion pour créer

Dans le tableau 10, le modèle 2 indique une relation négative entre l'entrepreneuriat hybride et la passion pour créer. Autrement dit, une personne qui s'engage de manière hybride dans la formation entrepreneuriale verra sa passion pour créer décliner.

Finalement, le R² ajusté est de 0,17 pour le modèle 2 et correspond à une augmentation de 0,07 de l'explication du changement par l'entrepreneuriat hybride.

L'hypothèse 5 (H5) : L'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminue la passion pour créer.

Les résultats du tableau 10 indiquent une relation négative et significative entre l'entrepreneuriat hybride et la passion pour créer. Autrement dit, l'entrepreneuriat hybride en

contexte de formation contribue à la diminution de la passion pour créer (Modèle 2 ; $\beta = -0,304$; $p = 0,016^8$).

En somme, l'hypothèse 5 est donc confirmée. Par conséquent, une personne qui s'engage de manière hybride dans la formation verra sa passion pour créer diminuer.

Tableau 10: Impact du choix de l'entrepreneuriat hybride sur la passion pour créer

	Changement Passion pour créer					
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Std β	Sig	Std β	Sig	Std β	Sig
Sexe	,089	,476	,045	,721	,024	,772
Âge	,039	,768	-,019	,088	,079	,355
Scolarité	-,040	,766	-,021	,869	-,017	,844
Passion Créer. T0	-,396	,003	-,418	,001	-,471	,000
Hyb. 15h			-,304	,016		
Heures trav.					-,090	,284
Adj R ²	0,10		0,17		0,21	
N	60		60		118	

Corrélations $\geq 0.185 = \text{Sig.} \leq 0.05$

⁸ En considérant le petit nombre de cas retenus (n=60), nous avons retenu le seuil de $p \leq 0,10$ comme étant significatif.

CHAPITRE V : DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous allons discuter les résultats précédemment obtenus. Il s'agit d'interpréter les résultats obtenus et les confronter avec les études antérieures. Ensuite, nous évoquerons les contributions de notre recherche ainsi que les limites observées et afin proposer des pistes éventuelles de recherches futures.

1. Interprétation des résultats obtenus

Globalement, nos résultats indiquent que l'entrepreneuriat hybride dans le contexte de la formation a des conséquences sur la passion, l'auto-efficacité et l'engagement dans la carrière. Étant donné que l'objectif était de voir l'effet qu'a le choix hybride dans un contexte de formation sur la continuité de la carrière entrepreneuriale, en nous basant sur les concepts psychologiques (auto-efficacité entrepreneuriale, la passion entrepreneuriale et l'engagement dans la carrière), nous avons procédé à une analyse statistique dont nous interpréterons les grandes lignes dans ce chapitre.

De manière générale, les résultats révèlent que les facteurs socio-démographiques n'ont aucun effet dans la baisse des facteurs psychologiques (auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement dans la carrière et la passion entrepreneuriale). Cependant, l'âge et le sexe ont une relation positive avec l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation. Cela signifie que les femmes sont plus enclines à adopter la stratégie hybride. De même, Raffiee et Feng (2014) ont montré que les femmes préfèrent la stratégie hybride, ce qui n'est pas du tout surprenant au regard de notre résultat.

Nos résultats indiquent que les entrepreneurs naissants en formation qui ont un profil hybride vont voir leur engagement affectif, leur passion pour créer, la passion pour inventer et leur auto-efficacité décliner. Toutefois, nos résultats démontrent qu'il n'y a pas de variation pour l'engagement raisonné. En d'autres termes, l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation n'a pas d'effet significatif sur l'engagement raisonné.

Nos résultats concernant l'auto-efficacité entrepreneuriale sont plus probants. L'entrepreneuriat hybride en contexte de formations diminue l'auto-efficacité entrepreneuriale (regroupant les cinq (5) items de (McGee et al., 2009)). L'hypothèse a donc été confirmée. Nos résultats suggèrent que l'entrepreneuriat hybride en contexte formation entraîne une diminution de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Ce résultat n'a pas encore été documenté dans la littérature entrepreneuriale existante. Par ailleurs, en se basant sur les travaux d'Albert Bandura: Brunel et al. (2014) ainsi que Wilson et al. (2007) ont montré que les étudiants qui s'exposent à des commentaires positifs ou qui assimilent les concepts connaissent un sentiment d'efficacité plus élevé. Nous pouvons donc penser que les apprenants qui ont un profil hybride à cause de la scission de leur emploi du temps seraient plus enclins à mettre l'emphasis sur l'emploi salarié et amoindrir leur effort dans l'apprentissage des notions. Cela peut entraîner un sentiment d'incapacité ou d'inadaptation envers la carrière entrepreneuriale surtout lorsqu'ils se comparent avec les autres étudiants qui sont à temps plein et qui performant mieux. En effet, des études antérieures confirment le rôle d'un mentor et le rôle d'une formation entrepreneuriale dans le changement de l'auto-efficacité des apprenants. Ce résultat pourrait être expliqué par le fait que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation entrepreneuriale place l'entrepreneur naissant dans un «dilemme» c'est-à-dire performer dans son emploi salarié et en même temps la formation entrepreneuriale, ce qui d'une part, expose ce dernier à prioriser l'emploi salarié du fait de l'étape embryonnaire du projet et qui ne permet pas pour le moment de s'assurer un revenu et d'autre part, concentrer plus sur sa source de revenus et négliger la formation entrepreneuriale ce qui peut entraîner un retour moins élogieux des formateurs, des mentors et va exacerber le sentiment d'incapacité envers la carrière entrepreneuriale. Notre résultat concernant l'auto-efficacité entrepreneuriale montre que le nombre d'heures consacré au développement du projet entrepreneurial est un facteur en prendre en considération et qui peut affecter celle-ci. Autrement dit, l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation a un impact négatif sur la recherche de nouvelles opportunités entrepreneuriales.

Concernant l'engagement affectif, notre résultat apparaît également très probant avec un bêta, une probabilité d'erreur. Par ailleurs, nous avons émis l'hypothèse (H2) que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation réduit l'engagement affectif dans la carrière entrepreneuriale. L'hypothèse est confirmée. L'engagement affectif étant une dimension importante dans le choix et la continuité dans une carrière. Cela veut dire que les entrepreneurs naissants qui s'engagent

dans une formation en entrepreneuriat tout en étant salariés perdent de leur engagement affectif envers la carrière entrepreneuriale. Par conséquent, la diminution de l'engagement affectif pourrait renforcer le désir d'abandon ou une perception plutôt négative de l'activité entrepreneuriale. Ces effets peuvent être dus au nombre d'heures que l'entrepreneur consacre à pratiquer ou en mettre en application les contenus appris durant la formation. Valéau (2017) a montré qu'une variation dans l'engagement affectif peut faire une différence en termes de consécration envers la carrière entrepreneuriale. D'après le même auteur, l'engagement affectif est corrélé avec l'intention de rester entrepreneur. Bien évidemment, notre étude confirme qu'une personne qui s'engage en temps plein est susceptible de continuer dans la carrière entrepreneuriale. Notre résultat apporte une explication supplémentaire de tenir compte de la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale parce qu'elle peut avoir un effet négatif sur l'engagement affectif dans un contexte de formation. Autrement dit, notre résultat indique que l'engagement affectif (Meyer et al., 1993) serait affecté positivement si on tient compte de la stratégie d'entrée et permettre à l'entrepreneur naissant de réussir efficacement.

Nos résultats concernant l'engagement raisonné apparaissent plutôt discutables avec un effet non significatif. Notre hypothèse était que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation allait augmenter son engagement raisonné. L'hypothèse n'est pas confirmée. En d'autres termes, l'entrepreneuriat hybride a un effet nul sur l'engagement raisonné. Par conséquent, l'entrepreneur hybride qui a investi dans la formation ou dans son projet ne s'attachera pas aux investissements déjà consentis surtout lorsque la carrière entrepreneuriale est un projet secondaire. Comme l'ont montré Meyer et al. (1993), que certaines personnes s'attachent aux investissements déjà consentis par manque d'alternative concrète. Par ailleurs, ils peuvent aussi être expliqués par le fait que l'investissement est trop faible parce que le projet n'est pas encore démarré. Nos résultats, démontrent que l'engagement raisonné est contextuel selon le profil des entrepreneurs dans la carrière entrepreneuriale surtout si la personne a un emploi salarié. Par ailleurs, nous pensons que nos résultats peuvent être expliqués par le niveau d'éducation des entrepreneurs de notre échantillon, surtout lorsque la personne a un niveau d'éducation élevé. Notre résultat va dans la même direction que celui de Folta et al. (2010) qui ont montré que l'entrepreneur hybride retourne à son emploi salarié lorsque les gains tirés de l'activité entrepreneuriale sont inférieurs. Autrement dit, le fait de s'engager de manière hybride en contexte de formation contribue d'une certaine

manière à stabiliser la variation dans l'engagement raisonné, surtout lorsque l'entrepreneur est à l'étape embryonnaire de son projet.

Nos résultats concernant la passion pour inventer sont aussi probants. L'hypothèse était que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation allait diminuer la passion pour inventer. L'hypothèse est donc confirmée. Autrement dit, un entrepreneur hybride en contexte de formation verra sa passion pour inventer décliner. Comme l'ont montré Murnieks et al. (2011), la passion est un élément qui agence le comportement de l'entrepreneur et ce faisant, conduit à une action entrepreneuriale. Dès lors, il apparaît au regard de notre résultat qu'une personne en formation entrepreneuriale ayant un profil hybride serait moins susceptible de trouver des solutions innovantes et être motivée pour exploiter les différentes opportunités. Cela illustre particulièrement l'impact que la formation entrepreneuriale peut avoir sur la passion pour inventer de l'entrepreneur hybride et le désir de continuer à chercher des solutions innovantes. Toutefois, il est montré dans la littérature que les entrepreneurs qui sont au début du processus de création d'une nouvelle entreprise doivent démontrer de la persévérance pour avoir une chance de réussir (Foo, Sin et Yiong, 2006). Par ailleurs, Cardon et Kirk (2015) ont montré que la confiance en soi élevée peut rendre un entrepreneur plus passionné, car ce dernier a tendance à s'identifier aux activités pour lesquelles il est bon. Notre résultat suggère qu'il pourrait être préférable d'avoir une stratégie « tout ou rien » du type je m'engage à fond ou je reporte mon projet au moment où je serai prêt.

Concernant la passion pour créer, nos résultats sont très significatifs. L'hypothèse était que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation diminuait la passion pour inventer. L'hypothèse est donc confirmée. Cela signifie concrètement que l'entrepreneur hybride dans un contexte de formation verra sa passion pour créer décliner et par conséquent, sera plus enclin à conserver son emploi salarié. Nos résultats mettent en évidence que la passion pour créer d'un entrepreneur dévoué et qui est inscrit dans une formation est susceptible d'être impactée positivement. Une piste d'explication serait que l'entrepreneur hybride du fait de son impartialité en termes de temps et d'investissement, voire de l'incertitude d'un bénéfice imminent découlant de l'entrepreneuriat peut, d'une part se consacrer à son emploi et accorder moins de temps à la formation, et d'autres part, ménager moins d'effort pour concrétiser son projet.

En ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, de manière générale nous observons qu'il n'a pas d'effet pour expliquer plus davantage les conséquences de l'hybridité en contexte de formation sur les facteurs psychologiques. Par ailleurs, Luc et al. (2018) ont montré que le régime de l'emploi joue un rôle important dans la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale. Plus précisément, les personnes qui travaillent à temps partiel ont plus de marge de manœuvre pour travailler sur leur projet entrepreneurial. Cela peut expliquer en partie notre résultat puisqu'il révèle que les personnes qui sont à temps plein ou à temps partiel dans un emploi et simultanément dans une formation entrepreneuriale connaissent un déclin dans leur engagement affectif, la passion pour créer et l'auto-efficacité entrepreneuriale. Cette trouvaille est très importante et intéressante.

Notre investigation montre que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation a une conséquence sur la continuité de la carrière entrepreneuriale. D'autant plus que les études antérieures ont montré que les entrepreneurs hybrides priorisent l'activité qui semble importante comme une condition de réduire les risques liés à une rupture brusque avec l'emploi salarié. En outre, nos résultats ont montré la pertinence des mesures d'échelle de la passion entrepreneuriale, de l'auto-efficacité et de l'engagement dans la carrière pour étudier la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale.

2. Les limites

Malgré la pertinence de notre étude, elle n'est pas sans limites. La première limite réside dans le fait que nous avons choisi délibérément 15 heures par semaine comme seuil. Il serait donc intéressant de réaliser des analyses en prenant un seuil différent. Dans ce cas, aurions-nous les mêmes résultats ? Où existerait-il d'autres seuils pour d'autres contextes ? En réalité, les études antérieures (Piperopoulos et Dimov, 2015; Wilson et al., 2007) ont montré que les étudiants qui ont une auto-efficacité entrepreneuriale élevée ont tendance à prendre des décisions relatives à la création de l'entreprise. De ce qui précède, du fait d'avoir suivi des entrepreneurs hybrides sur une période de six (6) mois, il est fort probable que certains entrepreneurs auraient perdu l'envie de la carrière entrepreneuriale. Une étude transversale pourrait permettre d'examiner l'impact de l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation puisque certains entrepreneurs auraient

tendance à être moins optimistes par rapport à leurs compétences, ce qui peut influencer les réponses à cause de la durée.

La deuxième limite réside dans le fait que les non-répondants aux différentes questions ont entraîné une baisse par rapport à la population étudiée. Il serait intéressant de réduire la taille du questionnaire pour assurer le remplissage de celui-ci dans le futur. Dans ce contexte, les résultats seraient-ils différents ? Des études antérieures ont suggéré un questionnaire plus précis pour étudier les relations entre les variables peut permettre de réduire les réponses incomplètes ce qui va augmenter le nombre de cas à analyser (Bae et al., 2014; Jansen, van de Zande, Brinkkemper, Stam et Varma, 2015).

La troisième limite est de ne pas avoir considéré d'autres variables par exemple le risque (Kreiser, Marino, Dickson et Weaver, 2010). L'étude de Kreiser et al. (2010) a révélé que le risque est culturel selon la perception avec lesquelles il est appréhendé selon chaque pays. En effet, les personnes qui sont averses au risque ou un pays dans lequel la notion de risque est mal perçue peuvent influencer le niveau d'engagement de l'entrepreneur et le risque qu'il serait prêt à prendre. Il serait intéressant dans les études futures de prendre en considération ce facteur. Toutefois, nous nous sommes uniquement limités sur les conséquences de l'entrepreneuriat hybride sur quelques dimensions psychologiques puisqu'en introduisant cette variable, notre étude aurait été plus complexe.

La quatrième limite réside dans le fait que nous avons un échantillon de convenance c'est-à-dire un groupe de personnes sélectionnées qui sont facilement accessibles. Toutefois ce type d'échantillonnage présente un biais à savoir : la non-représentativité de la population (Fortin et Gagnon, 2016). En effet, nous nous sommes adressés à des entrepreneurs hybrides dans le contexte d'une formation très spécifique. De ce fait, nous ne pouvons pas généraliser à une autre population suivant une formation différente en entrepreneuriat, ni même pouvoir généraliser à l'ensemble des entrepreneurs suivant cette formation.

La cinquième limite réside dans le fait que notre échantillon est trop petit ce qui peut induire une erreur de type II c'est-à-dire de rejeter l'hypothèse alternative et de garder l'hypothèse nulle. En effet, un petit échantillon peut entraîner un effet trop réduit et entraîner une erreur de type II et biaiser les résultats (Reason, 2013). Cependant, à cause de la contrainte de temps et la difficulté

relative à atteindre les entrepreneurs naissants à la fin de la formation, il serait préférable de mener l'étude à l'avenir avec un échantillon plus grand pour éviter ce type d'erreur.

3. Les pistes de recherches futures

Après avoir énuméré les limites de notre recherche, dans cette partie nous énumérons quelques pistes de recherches futures qui permettraient de prolonger nos travaux.

Premièrement, répliquer la même étude auprès d'une population d'entrepreneurs naissants hybride qui suit des cours en entrepreneuriat, mais dans un contexte différent serait une piste pertinente. Par exemple, auprès d'entrepreneurs naissants hybrides qui suivent des cours en entrepreneuriat à l'université. En plus, notre échantillon était composé d'entrepreneurs naissants basés au Québec, cette étude peut aussi être appliquée dans d'autres économies développées. Comme l'ont montré Folta et al. (2010), les entrepreneurs hybrides sont pour la plupart basés dans les économies développées. Par exemple, cette étude peut être répliquée dans les économies de l'OCDE et ailleurs.

Deuxièmement, les études futures pourraient examiner la relation causale entre l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation et le risque. Par exemple, la relation entre l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation et l'aversion au risque mérite d'être examiné puisque les études antérieures ont montré que les personnes averses au risque sont plus susceptibles de s'engager de manière hybride (Raffiee et Feng, 2014). D'autres auteurs ont montré que la préférence au risque est un trait de personnalité (Barbosa et al., 2007; Burmeister-Lamp et al., 2012; Kreiser et al., 2010; Van Praag et Cramer, 2001) qui, bien sûr, influence le niveau de risque jugé acceptable par l'individu. Nous pensons que la formation entrepreneuriale peut exacerber le niveau de risque. En effet, la formation entrepreneuriale permet de dissiper les mythes et montrer à l'individu les risques ou les incertitudes qu'il aura à faire face dans le futur, ce qui pourrait avoir un effet différent sur son appréhension de la carrière entrepreneuriale.

4. Implications managériales

Bien évidemment, l'objectif de l'étude est d'apporter des solutions à la problématique développée dans le chapitre 2. Ainsi, l'implication pratique de nos résultats concerne tout d'abord

les centres de formation en entrepreneuriat et, plus particulièrement, les entrepreneurs hybrides en situation de transition qui suivent une formation entrepreneuriale. D'après nos résultats, les entrepreneurs hybrides en situation de formation connaissent un déclin dans leur engagement affectif, la passion pour créer et l'auto-efficacité entrepreneuriale, et cela peut occasionner un abandon à poursuivre la carrière entrepreneuriale, malgré un désir manifesté au départ. Adapter l'ampleur de la formation à cette clientèle serait une bonne chose, car cela permettrait d'augmenter la probabilité de rétention de cette catégorie d'entrepreneurs dans la carrière entrepreneuriale.

En outre, la carrière entrepreneuriale est entourée d'incertitude et la phase de préparation ou de formation constitue une étape très déterminante dans la continuité de la carrière entrepreneuriale, d'autant plus que l'entrepreneur hybride peut décider de redevenir tout simplement salarié. Ce faisant, le rôle des intervenants peut s'avérer déterminant même au-delà de la période de la formation, car un entrepreneur hybride ayant manqué le temps nécessaire pour assimiler les concepts peut décider toutefois de continuer son projet de création d'entreprise. Un programme dédié à cette clientèle pourrait permettre à ce dernier de prendre seulement les modules dans lesquels il a manqué de temps et ainsi épargner le plus d'argent possible puisque le début de la carrière entrepreneuriale est toujours teinté d'une ressource financière limitée (Block et Landgraf, 2016; Petrova, 2012). Par exemple, alléger la formation et réduire la pression financière (qui force à travailler).

Comme l'a souligné Petrova (2005), les entrepreneurs hybrides opèrent dans des secteurs qui demandent moins de capitaux ou tout simplement dans des secteurs à faibles barrières d'entrée et de sortie. Puisque le renouvellement du tissu entrepreneurial et des entreprises innovantes intéressent les autorités publiques, il serait avenant d'adapter les programmes d'aide destinés aux entrepreneurs et surtout aux entrepreneurs hybrides afin de faciliter leur désengagement de l'emploi salarié afin de se consacrer à l'entrepreneuriat. Par exemple, permettre une déduction forfaitaire à un certain montant lors de la déclaration d'impôts inciterait les gens à considérer l'entrepreneuriat comme une alternative intéressante de changement de carrière.

Plus important, sensibiliser les entrepreneurs au fait que l'activité entrepreneuriale n'est pas un engagement linéaire dans les écoles de formation entrepreneuriale. Très souvent, les études ont présenté l'entrepreneuriat comme un processus linéaire (Burke et al., 2008), un tel discours a été repris dans les centres de formation qui d'une part découragent ceux et celles qui aimeraient

garder leur profil hybride et d'autre part ceux qui souhaitent faire une transition dans le long terme. Or, intégrer cette forme d'entrepreneuriat dans les discours et les enseignements permettrait aux entrepreneurs naissants de développer une stratégie plus appropriée quant à une transition ou de conserver son statut hybride. Pour les centres de formation en entrepreneuriat, intégrer ce mode dans les cours permettrait de valoriser les entrepreneurs quel que soit leur profil et ainsi faciliter le développement des projets. En plus, une bonne connaissance de cette forme d'entrepreneuriat permettra aux centres de formation de réduire l'ampleur de la formation en fonction des profils et l'étaler davantage dans le temps.

Enfin, notre étude a permis de mobiliser trois concepts psychosociologiques (auto-efficacité entrepreneuriale, l'engagement de carrière et la passion entrepreneuriale) d'une part, et d'autre part nous avons montré que l'entrepreneuriat hybride en contexte de formation exerce un effet négatif sur ces facteurs qui sont susceptibles de permettre à l'entrepreneur de continuer dans la carrière entrepreneuriale. Nos résultats soulignent l'importance de tenir compte des profils des entrepreneurs dans un contexte de formation. Par exemple, les formateurs peuvent faire intervenir des entrepreneurs hybrides qui ont réussi pour donner leur témoignage. En outre, mieux comprendre les hybrides serait aussi nécessaire pour voir leurs difficultés.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude était de mieux comprendre les conséquences qui découleraient du fait qu'une personne adopte une stratégie hybride dans un contexte de formation sur son engagement, son auto-efficacité et sa passion. Plus concrètement, elle a cherché à voir les variations dans les dimensions psychologiques qui sont susceptibles de retenir une personne dans la carrière entrepreneuriale ou du moins à faire une transition vers la carrière entrepreneuriale.

L'entrepreneuriat hybride est de toute évidence un choix rationnel au regard de la littérature du domaine quant à la minimisation du risque et de s'assurer un revenu régulier en attendant un retour sur investissement conséquent. Certes, la présente étude indique qu'il existe un effet de s'engager de manière hybride dans une formation en entrepreneuriat, car cela implique un déclin des facteurs psychologiques qui permettent à un entrepreneur naissant engagé dans une formation de demeurer attaché et de faire une transition vers l'entrepreneuriat.

Afin de réaliser cette étude, nous nous sommes basés sur le concept de l'auto-efficacité entrepreneuriale (McGee et al., 2009) qui postule qu'une personne peut développer des compétences au travers de l'apprentissage et se sentir efficace pour effectuer certaines tâches. Ensuite, sur l'engagement dans la carrière proposé par Meyer et al. (1993) qui postule qu'une personne peut développer un lien affectif ou raisonné envers sa profession. Et enfin, la passion entrepreneuriale proposée par Cardon et al. (2013) qui identifie trois formes de passion qu'une personne peut expérimenter dans la fonction entrepreneuriale.

Pour valider notre recherche, nous avons testé cinq (5) hypothèses auprès d'un échantillon de 120 entrepreneurs naissants ayant fait l'objet d'une étude longitudinale. Parmi les hypothèses quatre (4) hypothèses sont validées et une hypothèse rejetée. De manière synthétique, les résultats démontrent qu'il existe un lien entre l'entrepreneuriat hybride et le déclin dans l'engagement affectif, l'auto-efficacité entrepreneuriale et la passion pour créer. Par contre, l'entrepreneuriat hybride ne semble pas augmenter l'engagement raisonné ni réduire la passion pour inventer.

Sur le plan académique, nos résultats contribuent d'une part à la littérature en ce sens qu'aucune étude majeure n'a pas été entreprise faisant intervenir les dimensions psychologiques (auto-efficacité, engagement dans la carrière et la passion) en opposition avec la stratégie d'entrée dans la carrière entrepreneuriale. D'autre part, le principe d'engagement à temps plein et à temps partiel semble ignorer le facteur risque à l'étape embryonnaire du projet, ce qui peut amener les personnes à s'engager de manière chronologique, c'est-à-dire selon l'évolution des gains obtenus. Ce que nous avons démontré dans cette étude.

Par ailleurs, notre étude suscite l'interrogation quant à la façon d'appréhender la carrière entrepreneuriale dans un contexte de mutation croissante de l'économie et la multiplication des petits boulots (Friedman, 2014), tout en prenant en compte les considérations personnelles de l'entrepreneur afin d'étudier plus adéquatement la thématique.

En gros, nos résultats présentent un enjeu pratique pour les acteurs qui conçoivent des programmes adressés aux entrepreneurs, qui jusqu'alors ignorent l'entrepreneuriat hybride comme une stratégie qui, effectivement peut avoir des conséquences sur l'apprentissage des compétences entrepreneuriales et induire une appréhension négative de la formation et dans la même veine, l'activité entrepreneuriale comme bon choix de carrière.

Cependant, notre étude présente quelques limites quant à la taille de l'échantillon. Il serait convenable d'élargir la taille de l'échantillon sachant que les non répondants font que la taille de l'échantillon est réduite ce qui pourrait augmenter les erreurs de type II (faux négatif). Ensuite, les entrepreneurs de notre échantillon étaient inscrits dans un programme de lancement d'entreprise donc un échantillonnage de convenance. Par conséquent, il serait utile de dupliquer à l'avenir cette étude auprès d'autres populations d'entrepreneurs hybrides.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adam, A. F. et Fayolle, A. (2015). Bridging the entrepreneurial intention–behaviour gap: the role of commitment and implementation intention. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 25(1), 36-54.
- Arrègle, J.-L. et Ulaga, W. (2003). Les modèles linéaires hiérarchiques: 2. une méthode privilégiée d'analyse des données collectées par policy capturing. *Management*, 6(1), 29-48.
- Aslam, T. M., Awan, A. S. et Khan, T. M. (2012). An empirical study of family back ground and entrepreneurship as career chosen among university students of Turkey and Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15), 118-123.
- Audretsch, D., Keilbach, M. et Lehmann, E. (2006). *Entrepreneurship and economic growth*: Oxford University Press.
- 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. doi:10.1111/etap.12095
- Ballout, I. H. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Bandura, a. (1994a). Self-efficacy. *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81.
- Bandura, A. (1994b). Self-efficacy. In. VS Ramachaudran. In *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 1). New York: Macmillan.
- Bandura, A. (2003a). Auto-efficacité. *Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles: De Boeck.
- Bandura, A. (2003b). *Auto-efficacité* (Vol. 1). Paris: De Boeck:Bruxelles.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. In: SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Bandura, A. et Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. doi:10.1037/0021-9010.88.1.87
- Bandura, A. et Wessels, S. (1994). Self-efficacy.

- Barbosa, S. D., Gerhardt, M. W. et Kickul, J. R. (2007). The role of cognitive style and risk preference on entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 86-104.
- Baum, J. R. et Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587.
- Bentein, K., Stinglhamber, F. et Vandenberghe, C. (2000). L'engagement des salariés dans le travail. *Revue québécoise de psychologie*, 21(3).
- Bierly III, P. E., Kessler, E. H. et Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of organizational change management*, 13(6), 595-618.
- Biraglia, A. et Kadile, V. (2017). The Role of Entrepreneurial Passion and Creativity in Developing Entrepreneurial Intentions: Insights from American Homebrewers. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 170-188. doi:10.1111/jsbm.12242
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7, 471-505.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284-297. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- Block, J. H. et Landgraf, A. (2016). Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: the role of financial and non-financial motives. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 259-282. doi:10.1007/s11365-014-0331-6
- Bögenhold, D. et Klinglmair, A. (2016). Independent work, modern organizations and entrepreneurial labor: Diversity and hybridity of freelancers and self-employment. *Journal of Management and Organization*, 22(06), 843-858. doi:10.1017/jmo.2016.29
- Bögenhold, D., Klinglmair, R. et Kandutsch, F. (2017). Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. *Foresight and STI Governance*, 11(4), 23-32. doi:10.17323/2500-2597.2017.4.23.32
- Brazeal, V. D. et Herbert, T. T. (1999). The Genesis of Entrepreneurship. 29-45.
- Brunel, O., Laviolette, É. M. et Radu Lefebvre, M. (2014). Renforcer l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants par des modèles de rôle d'anciens ayant réussi ou échoué. *Revue internationale P.M.E.: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 27(3-4). doi:10.7202/1028046ar

- Burke, E. A., FitzRoy, R. F. et Nolan, A. M. (2008). What makes a die-hard entrepreneur? Beyond the 'employee or entrepreneur' dichotomy. *Small Business Economics*, 31(2), 93-115. doi:10.1007/s11187-007-9086-6
- Burmeister-Lamp, K., Lévesque, M. et Schade, C. (2012). Are entrepreneurs influenced by risk attitude, regulatory focus or both? An experiment on entrepreneurs' time allocation. *Journal of Business Venturing*, 27(4), 456-476.
- Cardon, S. M. Gregoire, A. D. Stevens, E. C. et Patel, C. P. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 373-396. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.03.003>
- Cardon, S. M. et Kirk, P. C. (2015). Entrepreneurial Passion as Mediator of the Self-Efficacy to Persistence Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(5), 1027-1050. doi:10.1111/etap.12089
- Cardon, S. M. Wincent, J. Singh, J. et Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511-532. doi:10.5465/AMR.2009.40633190
- Carless, S. A. et Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91.
- 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.
- Cassar, G. et Friedman, H. (2009). Does self-efficacy affect entrepreneurial investment? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3(3), 241-260. doi:10.1002/sej.73
- Chen, G., Gully, M. S. et Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, X.-P., Yao, X. et Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: a persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management Journal*, 52(1), 199-214.
- Cicek, I., Karaboga, T. et Sehitoglu, Y. (2016). A New Antecedent of Career Commitment: Work to Family Positive Enhancement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 417-426. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.152
- Colombelli, A., Krafft, J. et Vivarelli, M. (2016). *Entrepreneurship and Innovation: New Entries, Survival, Growth*. Retrieved from

- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 42-49.
- Dalborg, C. et Wincent, J. (2015). The idea is not enough: The role of self-efficacy in mediating the relationship between pull entrepreneurship and founder passion—a research note. *International Small Business Journal*, 33(8), 974-984.
- Davidsson, P. (1991). Continued entrepreneurship: Ability, need, and opportunity as determinants of small firm growth. *Journal of Business Venturing*, 6(6), 405-429.
- De Clercq, D. et Rius, I. B. (2007). Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation*. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 467-490. doi:10.1111/j.1540-627X.2007.00223.x
- Debrulle, J. (2016). The Role of Entrepreneurship in the Context of Career Trajectories: Moving Back into Wage Employment or into Unemployment? *Labour*, 30(2), 180-197.
- Delmar, F., Folta, T. B. et Wennberg, K. (2008). The dynamics of combining self-employment and employment: Working paper//IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- DeNoble, A., Jung, D. I. et Ehrlich, S. B. (1999). *Entrepreneurial self-efficacy: the development of measure and its relationship to entrepreneurs*. In P.D. Reynolds, W.D. Bygrave, S. Manigart, C.M. Mason, G.D. Meyer, H.J. Sapienza & K.G. Shaver (Eds.). Wellesley, MA.
- Dick, T. P. et Rallis, S. F. (1991). Factors and influences on high school students' career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 281-292.
- Dirkx, J. M. (2001). The power of feelings: Emotion, imagination, and the construction of meaning in adult learning. *New directions for adult and continuing education*, 2001(89), 63-72.
- Douglas, E. J. et Shepherd, D. A. (2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3), 81-90.
- Drescher, M. A. (2017). Fostering (Hybrid) Entrepreneurship. *Entreprendre & Innover*, 34(3). doi:10.3917/entin.034.0083
- Drmovsek, M., Wincent, J. et Cardon, M. S. (2010). Entrepreneurial self-efficacy and business start-up: developing a multi-dimensional definition. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16(4), 329-348.

- Drnovšek, M., Wincent, J. et Cardon, S. M. (2010). Entrepreneurial self-efficacy and business start-up: developing a multi-dimensional definition. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 16(4), 329-348. doi:10.1108/13552551011054516
- Duffy, R. D., Dik, B. J. et Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.013
- Eliasson, K. et Westlund, H. (2012). Attributes influencing self-employment propensity in urban and rural Sweden. *The Annals of Regional Science*, 50(2), 479-514. doi:10.1007/s00168-012-0501-9
- Failla, V., Melillo, F. et Reichstein, T. (2017). Entrepreneurship and employment stability — Job matching, labour market value, and personal commitment. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 162-177. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.01.002>
- Fayolle, A. (2005). Evaluation of entrepreneurship education: behaviour performing or intention increasing? *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 2(1), 89-98.
- Fayolle, A. (2012). *Entrepreneuriat-2e ed.: Apprendre à entreprendre*: Dunod.
- Folta, T. B., Delmar, F. et Wennberg, K. (2010). Hybrid Entrepreneurship. *Management Science*, 56(2), 253-269.
- Foo, M. D., Sin, H. P. et Yiong, L. P. (2006). Effects of team inputs and intrateam processes on perceptions of team viability and member satisfaction in nascent ventures. *Strategic Management Journal*, 27(4), 389-399.
- Forbes, D. P. (2005). The Effects of Strategic Decision Making on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 29(5), 599-626.
- Forest, J. Mageau, G. A. Sarrazin, C. et Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40.
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche: Méthodes quantitatives et qualitatives* (C. Éducation Ed. 3 ed.). Montreal, Québec.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.

- Fu, J.-R. et Chen, J. H. F. (2015). Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537-549. doi:10.1016/j.im.2015.03.005
- Garavan, T. N. et O' Cinneide, B. (1994). Entrepreneurship education and training programmes: a review and evaluation—part 1. *Journal of European Industrial Training*, 18(8), 3-12.
- Garcia, P. R. J. M. Restubog, S. L. D. Bordia, P. Bordia, S. et Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18. doi:10.1016/j.jvb.2015.02.004
- Gartner, W. B. (1989). Some Suggestions for Research on Entrepreneurial Traits and Characteristics.
- Gartner, W. B. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 5(1), 15-28.
- Gielnik, M. M. Spitzmuller, M. Schmitt, A. Klemann, D. K. et Frese, M. (2015). "I put in effort, therefore I am passionate": Investigating the path from effort to passion in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1012-1031.
- Gorgievski-Duijvesteijn, M. et Bakker, A. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. 264-271.
- Grant, S. et Ferris, K. (2012). Identifying sources of occupational stress in entrepreneurs for measurement. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 1-24.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Hall, D. T. et Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hansemark, O. C. (1998). The effects of an entrepreneurship programme on need for achievement and locus of control of reinforcement. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 4(1), 28-50.
- Hebert, F. R. et Link, N. A. (1989). In Search of the Meaning of Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1, 39-49.

- Hechavarria, M. D., Renko, M. et Matthews, H. C. (2011). The nascent entrepreneurship hub: goals, entrepreneurial self-efficacy and start-up outcomes. *Small Business Economics*, 39(3), 685-701. doi:10.1007/s11187-011-9355-2
- Hmieleski, K. M. et Baron, R. A. (2008). When does entrepreneurial self-efficacy enhance versus reduce firm performance? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1), 57-72. doi:10.1002/sej.42
- Hoang, H. et Gimeno, J. (2010). Becoming a founder: How founder role identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding. *Journal of Business Venturing*, 25(1), 41-53.
- Huber, L. R., Sloof, R. et Van Praag, M. (2014). The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a field experiment. *European Economic Review*, 72, 76-97. doi:10.1016/j.euroecorev.2014.09.002
- Indrawati, N. K. Salim, U. Djumahir et Djawahir, A. H. (2015). Moderation Effects of Entrepreneurial Self-efficacy in Relation between Environmental Dimensions and Entrepreneurial Alertness and the Effect on Entrepreneurial Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 13-22. doi:10.1016/j.sbspro.2015.01.281
- Ireland, G. W. et Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37-47. doi:10.1016/j.jvb.2017.11.004
- Irwin, M. Blanchard, T. Tolbert, C. Nucci, A. et Lyson, T. (2004). Pourquoi certains ne migrent pas *Population*, 59(5). doi:10.3917/popu.405.0653
- Izquierdo, E. et Buelens, M. (2011). Competing models of entrepreneurial intentions: The influence of entrepreneurial self-efficacy and attitudes. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 13(1), 75-91.
- Jansen, S. van de Zande, T. Brinkkemper, S. Stam, E. et Varma, V. (2015). How education, stimulation, and incubation encourage student entrepreneurship: Observations from MIT, IIT, and Utrecht University. *The International Journal of Management Education*, 13(2), 170-181. doi:10.1016/j.ijme.2015.03.001
- Jin, L., Watkins, D. et Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.002

- Jung, D. I. Ehrlich, S. B. De Noble, A. F. et Baik, K. B. (2001). Entrepreneurial self-efficacy and its relationship to entrepreneurial action: A comparative study between the US and Korea. *Management International*, 6(1), 41.
- Kickul, J. et D'Intino, R. S. (2005). Measure for Measure: Modeling Entrepreneurial Self-Efficacy onto Instrumental Tasks Within the New Venture Creation Process. *New England Journal of Entrepreneurship*, 8(2), 39-47.
- Kirzner, I. M. (1993). 1973. *Competition and Entrepreneurship* (7th impr.). In: The University of Chicago Press.
- Kirzner, I. M. (1997). *How markets work: Disequilibrium, entrepreneurship and discovery*: Coronet Books Incorporated.
- Kreiser, P. M. Marino, L. D. Dickson, P. et Weaver, K. M. (2010). Cultural Influences on Entrepreneurial Orientation: The Impact of National Culture on Risk Taking and Proactiveness in SMEs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(5), 959-983. doi:10.1111/j.1540-6520.2010.00396.x
- Kritskaya, L., Kolvereid, L. et Isaksen, E. J. (2017). Hybrid Entrepreneurs: Characteristics and Achievements. *Entreprendre & Innover*, 34(3). doi:10.3917/entin.034.0007
- Kuehn, K. W. (2008). Entrepreneurial intentions research: implications for entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 11, 87-98.
- Kupferberg, F. (1998). Humanistic entrepreneurship and entrepreneurial career commitment. *Entrepreneurship & Regional Development*, 10(3), 171-187.
- Kupferberg, F. (2001). *Entrepreneurship Training and Entrepreneurial Commitment: Beyond the*. Paper presented at the Entrepreneurship Training and Entrepreneurial Commitment.
- Lent, R. W. et Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- lent, R. W., Brown, S. D. et Hackett, G. (1994). toward unifying social cognitive thoery of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. et Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4, 255-311.
- Lent, R. W. Ireland, G. W. Penn, L. T. Morris, T. R. et Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of

- the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117. doi:10.1016/j.jvb.2017.01.002
- Lorz, M., Mueller, S. et Volery, T. (2013). Entrepreneurship education: a systematic review of the methods in impact studies. *Journal of Enterprising Culture*, 21(2), 123-151. doi:10.1142/S0218495813500064
- Luc, S. Chirita, G. M. Delvaux, E. et Kepnou, A. K. (2018). Hybrid Entrepreneurship: Employees Climbing the Entrepreneurial Ladder. *International Review of Entrepreneurship*, 16(1).
- Lucas, K. Kerrick, S. A. Haugen, J. et Crider, C. J. (2016). Communicating Entrepreneurial Passion: Personal Passion vs. Perceived Passion in Venture Pitches. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(4), 363-378.
- Marchand, R. Chirita, G. Ibanescu, M. Dejardin, M. et Luc, S. (2015). Entreprendre: partout pareil au Québec? Indice entrepreneurial québécois 2015. In: Québec, Canada: Fondation de l'Entrepreneurship.
- Maresch, D. Harms, R. Kailer, N. et Wimmer-Wurm, B. (2016). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs. *Technological Forecasting and Social Change*, 104, 172-179. doi:10.1016/j.techfore.2015.11.006
- McCall, G. J. et Simmons, J. L. (1966). Identities and interactions.
- McClelland, D. C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. *The journal of creative behavior*, 21(3), 219-233.
- McGee, J. E. et Peterson, M. (2017). The Long-Term Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Orientation on Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, n/a-n/a. doi:10.1111/jsbm.12324
- McGee, J. E. Peterson, M. Mueller, S. L. et Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(4), 965-988. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x
- Meyer, P. J., Allen, J. N. et Smith, A. C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.

- Montiel Campos, H. (2016). The role of creativity in mediating the relationship between entrepreneurial passion and entrepreneurial alertness. *Review of Business Management*, 18(61), 457-472. doi:10.7819/rbgn.v18i61.3010
- Mungaray, A. et Ramirez-Urquidy, M. (2011). Full and part-time entrepreneurship and the supply of entrepreneurial effort: evidence from mexican microenterprises. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 16(4), 441-458.
- Murnieks, Y. C., Mosakowski, E. et Cardon, S. M. (2011). Pathways of fire: An empirical look at entrepreneurial passion. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 31(4), 2.
- Murnieks, Y. C., Mosakowski, E. et Cardon, S. M. (2014). Pathways of passion: Identity centrality, passion, and behavior among entrepreneurs. *Journal of Management*, 40(6), 1583-1606.
- Nabi, G. Liñán, F. Fayolle, A. Krueger, N. et Walmsley, A. (2017). The Impact of Entrepreneurship Education in Higher Education: A Systematic Review and Research Agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 16(2), 277-299. doi:10.5465/amle.2015.0026
- Naktiyok, A., Nur Karabey, C. et Caglar Gulluce, A. (2009). Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: the Turkish case. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(4), 419-435. doi:10.1007/s11365-009-0123-6
- O'Connor, A. (2013). A conceptual framework for entrepreneurship education policy: Meeting government and economic purposes. *Journal of Business Venturing*, 28(4), 546-563. doi:10.1016/j.jbusvent.2012.07.003
- Oakey, R. P., Mukhtar, S.-M. et Kipling, M. (2002). Student perspectives on entrepreneurship: observations on their propensity for entrepreneurial behaviour. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 2(4-5), 308-322.
- Oosterbeek, H., van Praag, M. et Ijsselstein, A. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European Economic Review*, 54(3), 442-454. doi:10.1016/j.euroecorev.2009.08.002
- Oren, L. (2012). Job stress and coping: self-employed versus organizationally employed professionals. *Stress and Health*, 28(2), 163-170.
- Packham, G. Jones, P. Miller, C. Pickernell, D. et Thomas, B. (2010). Attitudes towards entrepreneurship education: a comparative analysis. *Education + Training*, 52(8/9), 568-586.

- Peterman, N. E. et Kennedy, J. (2003). Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(2), 129-144.
- Petrova, K. (2005). *Part-time entrepreneurship and wealth effects: New evidence from the panel study of entrepreneurial dynamics*. Paper presented at the 50th ICSB Conference, Washington, June.
- Petrova, K. (2010). Part-time entrepreneurship, learning and ability. *Journal of management policy and practice*, 12(1), 64-75.
- Petrova, K. (2012). Part-time entrepreneurship and financial constraints: evidence from the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics. *Small Business Economics*, 39(2), 473-493.
- Pihie, Z. A. L. et Akmaliah, Z. (2009). Entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self-efficacy and intention of university students. *European journal of social sciences*, 9(2), 338-349.
- Piperopoulos, P. et Dimov, D. (2015). Burst Bubbles or Build Steam? Entrepreneurship Education, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 970-985. doi:10.1111/jsbm.12116
- Pittaway, L. et Cope, J. (2007). Entrepreneurship Education: A Systematic Review of the Evidence. *International Small Business Journal*, 25(5), 479-510. doi:10.1177/0266242607080656
- Raffee, J. et Feng, J. (2014). Should I Quit My Day Job?: A Hybrid Path to Entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 57(4), 936-963. doi:10.5465/amj.2012.0522
- Reason, J. (2013). *L'erreur humaine*: Presses des MINES.
- Saint-Jean, É. et Duhamel, M. (2017). Situation de l'activité entrepreneuriale québécoise : rapport 2016 du Global Entrepreneurship Monitor, Institut de recherche sur les PME, Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, QC (Canada).
- Saint-Jean, É. et Duhamel, M. (2018). « *Situation de l'activité entrepreneuriale québécoise : rapport 2017 du Global Entrepreneurship Monitor* ». Retrieved from Trois-Rivières:
- Sánchez, J. C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 239-254.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149, 205.

- Savickas, M. L. et Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Scheiner, C. W. (2009). Fundamental determinants of entrepreneurial behaviour. In *Fundamental Determinants of Entrepreneurial Behaviour* (pp. 5-44): Springer.
- Schulz, M., Urbig, D. et Procher, V. (2016). Hybrid entrepreneurship and public policy: The case of firm entry deregulation. *Journal of Business Venturing*, 31(3), 272-286. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.01.002>
- Schulz, M., Urbig, D. et Procher, V. (2017). The role of hybrid entrepreneurship in explaining multiple job holders' earnings structure. *Journal of Business Venturing Insights*, 7, 9-14.
- Schumpeter, J. A. (1934). Change and the Entrepreneur. *Essays of JA Schumpeter*.
- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*: Edward Elgar Publishing.
- Shane, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR Decade Award: Delivering on the Promise of Entrepreneurship As a Field of Research. *Academy of Management Review*, 37(1), 10-20. doi:10.5465/amr.2011.0078
- Shane, S. et Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Shinnar, R. S., Hsu, D. K. et Powell, B. C. (2014). Self-efficacy, entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 561-570.
- Solesvik, Z. M. (2017a). A Cross-National Study of Personal Initiative as a Mediator between Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions. *Journal of East-West Business*, 23(3), 215-237. doi:10.1080/10669868.2017.1306821
- Solesvik, Z. M. (2017b). Hybrid Entrepreneurship: How and Why Entrepreneurs Combine Employment with Self-Employment. *Technology Innovation Management Review*, 7(3), 33-41.
- Song, Z. et Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person-job fit: A mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 798-808.

- St-Jean, E. et Audet, J. (2009). The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(1), 119-140. doi:10.1007/s11365-009-0130-7
- St-Jean, E., Radu-Lefebvre, M. et Mathieu, C. (2018). Can less be more? Mentoring functions, learning goal orientation, and novice entrepreneurs' self-efficacy. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 2-21.
- St-Pierre, J. (2004). *La gestion du risque: comment améliorer le financement des PME et faciliter leur développement*: PUQ.
- Stajkovic, A. D. et Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240.
- Streiner, D. et Norman, G. (1989). Measurement scales. *A Practical Guide to their Development and Use*, 3.
- Stryker, S. et Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 284-297.
- Sullivan, S. E. et Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. doi:10.1177/0149206309350082
- Surlemont, B., Fayolle, A. et Vital, I. (2017). Hybrid entrepreneurship: What news ? *Entreprendre & Innover*, 34(3). doi:10.3917/entin.034.0005
- Syed, I. et Mueller, B. (2014). Finding the passion to persevere: An exploration of the mechanisms by which passion fuels entrepreneurial grit. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 34(6), 1.
- Talaş, E., Çelik, A. K. et Oral, I. O. (2013). The influence of demographic factors on entrepreneurial intention among undergraduate students as a career choice: the case of a Turkish University. *American International Journal of Contemporary Research*, 3(12), 22-31.
- Tang, J. (2008). Environmental munificence for entrepreneurs: entrepreneurial alertness and commitment. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 14(3), 128-151. doi:10.1108/13552550810874664

- Tasnim, R., Yahya, S. et Zainuddin, M. N. (2013). " I Believe..." The Normative Commitment of the Successful Entrepreneur. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 9(2), 188.
- Thorgren, S., Nordström, C. et Wincent, J. (2014). Hybrid entrepreneurship: the importance of passion. *Baltic journal of management*, 9(3), 314-329.
- Thorgren, S. Sirén, C. Nordström, C. et Wincent, J. (2016). Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship. *Journal of Business Venturing Insights*, 5, 14-18. doi:10.1016/j.jbvi.2015.12.001
- Thorgren, S. et Wincent, J. (2015). Passion and habitual entrepreneurship. *International Small Business Journal*, 33(2), 216-227. doi:10.1177/0266242613487085
- Tsai, K.-H., Chang, H.-C. et Peng, C.-Y. (2016). Extending the link between entrepreneurial self-efficacy and intention: a moderated mediation model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(2), 445-463. doi:10.1007/s11365-014-0351-2
- Valdivia, M. et Karlan, D. (2006). *Teaching Entrepreneurship: Impact of Business Training on Microfinance Clients and Institutions*. Retrieved from
- Valéau, P. (2006). L'accompagnement des entrepreneurs durant les périodes de doute. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 5, 31-57.
- 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.
- Vallerand, J. R. Blanchard, C. Mageau, A. G. Koestner, R. Ratelle, C. Leonard, M. Gagne, M. et Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *J Pers Soc Psychol*, 85(4), 756-767. doi:10.1037/0022-3514.85.4.756
- Vallerand, J. R. Paquet, Y. Philippe, L. F. et Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312. doi:doi:10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x
- Vallerand, J. R. Salvy, S.-J. Mageau, A. G. Elliot, J. A. Denis, L. P. Grouzet, M. E. F. et Blanchard, C. (2007). On the Role of Passion in Performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-534. doi:doi:10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x
- Van Praag, C. M. et Cramer, J. S. (2001). The roots of entrepreneurship and labour demand: Individual ability and low risk aversion. *Economica*, 68(269), 45-62.

- Vázquez, J. Lanero, A. Gutiérrez, P. García, M. Alves, H. et Georgiev, I. (2010). Entrepreneurship education in the university: Does it make the difference. *Trakia Journal of Sciences*, 8(3), 64-70.
- Viljamaa, A. et Varamäki, E. (2015). Do persistent and transitory hybrid entrepreneurs differ. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(3), 936-940.
- Von Graevenitz, G., Harhoff, D. et Weber, R. (2010). The effects of entrepreneurship education. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(1), 90-112. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.02.015>
- Walter, S. G. et Block, J. H. (2016). Outcomes of entrepreneurship education: An institutional perspective. *Journal of Business Venturing*, 31(2), 216-233. doi:10.1016/j.jbusvent.2015.10.003
- Waters, L. Briscoe, J. P. Hall, D. T. et Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405-419. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.003
- Wennekers, S. et Thurik, R. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, 13(1), 27-56.
- Westhead, P. et Wright, M. (1998). Novice, portfolio, and serial founders: are they different? *Journal of Business Venturing*, 13(3), 173-204.
- Whyte, G., Saks, A. M. et Hook, S. (1997). When success breeds failure: The role of self-efficacy in escalating commitment to a losing course of action. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 415-432.
- Wilson, F., Kickul, J. et Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 387-406.
- Wincent, J. et Örtqvist, D. (2009). A comprehensive model of entrepreneur role stress antecedents and consequences. *Journal of Business and Psychology*, 24(2), 225-243.
- Winnen, C. J. (2006). To be or not to be: The role of passion and obsession in the entrepreneurial process (summary). *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 26(6), 9.

- Wu, L. et Li, J. (2011). Perceived value of entrepreneurship. *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 3(2), 134-146. doi:10.1108/17561391111144564
- Xi, G. Block, J. Lasch, F. Robert, F. et Thurik, R. (2017). Mode of Entry into Hybrid Entrepreneurship: New Venture Start-Up versus Business Takeover.
- Xie, B. Xia, M. Xin, X. et Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78. doi:10.1016/j.jvb.2016.02.011
- Yitshaki, R. et Kropp, F. (2016). Entrepreneurial passions and identities in different contexts: a comparison between high-tech and social entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(3/4), 206-233. doi:10.1080/08985626.2016.1155743
- Zhang, P., Wang, D. D. et Owen, C. L. (2015). A Study of Entrepreneurial Intention of University Students. *Entrepreneurship Research Journal*, 5(1). doi:10.1515/erj-2014-0004
- 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.