

## Créer ou reprendre ? Une étude exploratoire des facteurs pouvant influencer le choix de la carrière entrepreneuriale

---

**Étienne St-Jean**

Ph. D, Professeur,  
Université du Québec à Trois-  
Rivières, Canada

---

---

**Maripier Tremblay**

Professeure adjointe, Université  
Laval, Canada

---

---

**Louise Cadieux**

Professeure, Université du  
Québec à Trois-Rivières, et  
membre de l'Institut de  
recherche en PME.

---

---

**Cynthia Mathieu**

Doctorante, Université du  
Québec à Trois-Rivières,  
Canada

---

### Résumé :

L'accession à la carrière entrepreneuriale passe presque autant par la création ex-nihilo que par la reprise. Si les travaux réalisés à ce jour ouvrent la voie pour mieux comprendre les différents modes d'accès à la carrière entrepreneuriale, et en particulier le entrepreneuriat, toutes ces études portent sur des entrepreneurs ou des repreneurs confirmés, négligeant l'étape en amont de l'accession à la carrière, soit le développement de l'intention. Dans le but de palier à cette situation, cette communication présente les résultats d'une étude exploratoire basée sur un échantillon de 841 étudiants universitaires québécois afin d'identifier les facteurs pouvant influencer de créer ou de reprendre une entreprise. Les résultats montrent que les profils des repreneurs se distinguent des créateurs à plusieurs égards, notamment en ce qui concerne la capacité perçue à identifier des opportunités, qui semble orienter de manière marquée le choix de carrière. Cela nécessite de repenser notamment les façons de préparer les personnes à accéder à l'entrepreneuriat selon le mode d'entrée en carrière privilégié.

**Mots clés:** L'entrepreneur; accompagnement, conseil; cognition; compétences et capacités entrepreneuriales; mentorat.

# Créer ou reprendre ? Une étude exploratoire des facteurs pouvant influencer le choix de la carrière entrepreneuriale

## Introduction

En 1989, Gartner (1989) stipulait que seules les personnes démarrant une nouvelle entreprise pouvaient occuper la profession d'entrepreneur. Or, malgré les apports de cette approche favorisant l'accès à la carrière entrepreneuriale par le biais de l'exploitation d'une opportunité d'affaires, cette dernière en limite aussi substantiellement la compréhension puisqu'elle exclut les repreneurs, fort présents dans la carrière (Cooper et Dunkelberg, 1986; Parker et van Praag, 2012). Ainsi, considérant que l'accession à la carrière entrepreneuriale passe autant par la création ex-nihilo que par la reprise (Cooper et Dunkelberg, 1986), certains chercheurs ont tenté de cerner les distinctions existantes entre les créateurs et les repreneurs. Ce sont d'ailleurs ces travaux qui nous permettent de comprendre que, comparés aux créateurs, les repreneurs se distinguent, entre autres, par leur moins grande propension aux risques ou leur plus grande expérience en gestion (Block *et al.*, 2013; Parker et van Praag, 2012; Ucbasaran *et al.*, 2003).

Si ces travaux nous permettent de mieux comprendre les différents modes d'accès à la carrière entrepreneuriale, ils concernent tous néanmoins des entrepreneurs ou des repreneurs confirmés. Sachant que les créations d'entreprises se soldent majoritairement par des échecs dans les cinq années suivant le démarrage (MDEIE, 2008), ces études pourraient contenir un biais du survivant, c'est-à-dire une surreprésentation des entrepreneurs ou des repreneurs qui ont réussi. Il est donc tout à fait possible que les facteurs menant au choix d'une création, plutôt que d'une reprise, comme mode d'accès à la carrière entrepreneuriale soient différents de ceux observés auprès d'entrepreneurs/repreneurs confirmés. Il est donc judicieux de vouloir mieux comprendre ce qui mène une personne à choisir un mode d'accès particulier à la carrière entrepreneuriale afin d'en éclairer le processus et ainsi, pouvoir nuancer les théories s'étant développées autour des créateurs à titre de « vrais » entrepreneurs. Cette communication a donc pour objectif d'identifier les facteurs pouvant influencer l'intention des nouveaux entrepreneurs à créer ou à reprendre une entreprise. Pour ce faire, nous avons mobilisé la théorie sociocognitive de la carrière (TSC) (Lent *et al.*, 2002) et vérifié nos hypothèses sur les données d'un échantillon de 841 répondants issues d'une vaste étude sur la carrière entrepreneuriale des étudiants universitaires. Nous avons constaté que les profils des repreneurs se distinguent des créateurs à plusieurs égards, ce qui nécessite de repenser notamment les façons de préparer les personnes à accéder à l'entrepreneuriat selon le mode d'accès privilégié. Ceux-ci seront discutés dans la dernière section. Mais avant d'y arriver, nous présenterons d'abord le contexte théorique de cette recherche.

## 1. Contexte théorique

### 1.1 La théorie sociocognitive de la carrière (TSC)

L'entrepreneuriat est considéré par certains comme un choix de carrière (Bowen et Hisrich, 1986; Dyer, 1994; Katz, 1994). Cependant, bien peu de recherches se sont attardées à comprendre la carrière entrepreneuriale à l'aide des théories expliquant le choix de la carrière. Or, Lent *et al.* (2002) proposent une théorie sociocognitive de la carrière (TSC) qui pourrait être fort utile pour comprendre le passage de l'intention à l'action et même la rétention à la

carrière. Ainsi, selon le profil individuel (personnalité, prédisposition, sexe, etc.) et contextuel (famille, amis, réseaux, société, etc.), la personne vivra des expériences d'apprentissage qui permettront de développer l'auto-efficacité (*i.e.* perception du niveau d'habileté à accomplir une tâche) et les attentes de résultats (*i.e.* les attentes que mes actions produiront les résultats souhaités (instrumentalité), multipliées par la valeur accordée à ces résultats (valence)). Selon cette théorie, ces facteurs sont susceptibles de développer les intérêts pour certaines activités et les intentions à propos du choix de carrière, le tout amenant l'individu à se fixer des buts, à passer à l'action et à rechercher la performance, ces derniers éléments nourrissants en retour l'apprentissage. Adaptée à l'entrepreneuriat, la TSC ouvre de nouvelles perspectives pour comprendre comment se développe le choix de l'entrepreneuriat en tant que carrière. Pour les fins de cette recherche, nous avons retenu les principales dimensions explicatives du choix de carrière (intention de choisir une carrière particulière) en les adaptant à l'entrepreneuriat (voir Figure 1). Nous aborderons chacune de ces dimensions dans le but de déterminer ce qui pourrait distinguer les repreneurs des créateurs.

## 1.2 L'apport individuel et environnemental

Les travaux comparant les créateurs aux repreneurs établis montrent que les derniers sont plus âgés, sans doute à cause des capitaux nécessaires à la reprise, qui sont de plus grande envergure que pour une création (Block *et al.*, 2013; Geraudel *et al.*, 2009). Aussi, les entrepreneurs sont plus scolarisés que les repreneurs (Block *et al.*, 2013; Parker et van Praag, 2012). Par contre, l'expérience managériale semble pousser davantage vers la reprise que la création (Block *et al.*, 2013; Ennew *et al.*, 1994; Geraudel *et al.*, 2009).

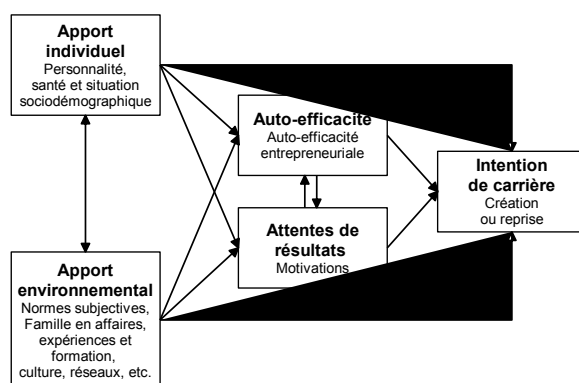


Figure 1. La TSC appliquée à l'intention de reprendre ou créer

Plus particulièrement, au niveau de la **propension au risque**, il s'agit du trait de personnalité qui influence le plus l'intention de créer (Brandstätter, 1997; Zhao *et al.*, 2010). Étant donné que le repreneur identifie une cible dont la viabilité financière et l'intérêt de la clientèle à l'égard du produit ou service a été démontré (Deschamps, 2002; Deschamps et Paturel, 2005), les risques perçus peuvent être moins élevés pour ce dernier. Il pourrait sans doute s'agir d'une raison qui l'amène à choisir ce mode d'accès à la carrière plutôt que d'opter pour une création ex nihilo, où rien n'est encore établi avec l'entreprise, qui n'est qu'une vision de l'esprit. Voilà pourquoi on observerait une plus grande propension aux risques chez le créateur lorsque comparés aux repreneurs (Block *et al.*, 2013; Parker et van Praag, 2012). Nous proposons donc l'hypothèse suivante :

*H1 : La propension au risque influence davantage l'intention de créer que l'intention de reprendre.*

Le **lieu de contrôle interne** fait référence à la croyance d'une personne d'être en contrôle de sa propre destinée (Rotter, 1966). Paulhus (1983) propose que le concept de lieu de contrôle soit divisé en trois sphères de comportements soit 1- L'efficacité personnelle (contrôle sur la réussite personnelle), 2- Contrôle interpersonnel (contrôle sur les gens ou les groupes), 3- Contrôle sociopolitique (contrôle sur les événements sociaux et sur les politiques et institutions). Par définition, les entrepreneurs sont des individus qui choisissent de contrôler leur carrière par la création et la gestion de leur propre entreprise. Il n'est alors pas étonnant que des études démontrent que le lieu de contrôle interne est une variable importante qui prédit l'intention d'entreprendre (Ahmed, 1985; Mueller et Thomas, 2001). Le fait de reprendre une entreprise implique une impulsion préalable du cédant ainsi qu'un soutien pendant la période de transition, d'autant plus que le repreneur doit vivre avec plusieurs décisions stratégiques passées ainsi qu'avec des employés qu'il n'a pas choisis (Barbot et Deschamps, 2005; Deschamps, 2002). Tout cela implique un moins grand contrôle sur l'entreprise, ou du moins une moins grande marge de manœuvre, ce qui pourrait attirer une personne dont le lieu de contrôle serait moins interne qu'un créateur. Ainsi, nous posons l'hypothèse que :

*H2a : Le lieu de contrôle interne de la sphère personnelle influence davantage l'intention de créer que l'intention de reprendre.*

*H2b : Le lieu de contrôle interne de la sphère interpersonnelle influence davantage l'intention de créer que l'intention de reprendre.*

L'**optimisme généralisé** se définit comme étant la disposition d'une personne qui s'attend à ce qu'un événement positif lui arrive dans le futur (Seligman, 2011). L'optimisme généralisé, voire excessif, est associé à la carrière entrepreneuriale (Dawson et Henley, 2013; Ucbasaran *et al.*, 2010). Compte tenu du niveau de risque auquel peuvent être confrontés les créateurs d'une nouvelle entreprise, il est clair que ceux-ci doivent faire preuve d'une perspective optimiste pour développer et maintenir leurs motivations (James et Gudmundsson, 2011; Lowe et Ziedonis, 2006). L'optimisme étant plus élevé chez les créateurs que les repreneurs (Block *et al.*, 2013), cela nous mène à poser l'hypothèse suivante :

*H3 : L'optimisme influence positivement les intentions de créer et les intentions de reprendre.*

Le **style cognitif** pourrait être un apport individuel important pouvant influencer le choix de la carrière entrepreneuriale (Armstrong et Hird, 2009; Barbosa *et al.*, 2007; Brigham *et al.*, 2007; Kickul *et al.*, 2010; Kickul *et al.*, 2009). Le style cognitif réfère à la façon dont un individu s'ajuste et crée du sens à partir d'informations diverses (Messick, 1984). Selon certaines études, les entrepreneurs ont tendance à présenter davantage un style intuitif qu'analytique (Allinson *et al.*, 2000; Stewart *et al.*, 1999). Les styles cognitifs pourraient permettre non seulement de distinguer les entrepreneurs des non-entrepreneurs, mais seraient également liés à l'orientation de croissance (*entrepreneurial drive*) (Armstrong et Hird, 2009). Cools et Van den Broeck (2007) ont présenté une nouvelle mesure, appelée le *Cognitive Style Indicator* (CoSI) basée sur trois styles cognitifs. Selon ces auteurs, quelqu'un présentant un score élevé pour le style planificateur est attiré par la structure, les conventions, les environnements organisés et prévisibles, ce qui correspond davantage au profil d'un repreneur, considérant que plusieurs éléments sont déjà connus. Une personne présentant un score élevé pour le style analytique favorise les faits, les détails, la logique et l'objectivité. Ces éléments ne semblent pas forcément associés à la création ou à la reprise, mais aux deux. Toutefois, la personne favorisant un style créatif aime l'expérimentation et les idées

nouvelles, il est flexible et à l'aise avec des environnements moins prévisibles, ce qui est très lié à la création d'entreprise plutôt que la reprise. Ce qui suggère les hypothèses qui suivent :

*H4 : Le style cognitif planificateur influence positivement l'intention de reprendre*

*H5 : Le style cognitif créatif influence positivement l'intention d'entreprendre*

### 1.3 L'apport environnemental

D'abord, on sait que les repreneurs proviennent davantage de **familles en affaires** que les créateurs (Parker et van Praag, 2012). Vu l'influence de la famille dans le processus du choix de la carrière entrepreneuriale (Zellweger *et al.*, 2011) et de la possibilité pour les membres d'une famille en affaires de reprendre une entreprise qui a déjà fait ses preuves, le choix pour la reprise pourrait être plus marqué chez les enfants dont les parents sont entrepreneurs. Cela amène l'hypothèse suivante :

*H6 : Avoir une famille en affaires influence positivement l'intention de reprendre*

L'environnement où est plongé l'individu influence également ses choix de carrière. Ainsi, les **normes subjectives**, qui correspondent à l'opinion qu'ont les proches de la personne à propos de la carrière envisagée, conjuguée à l'importance que l'individu accorde à cette opinion, sont importantes pour expliquer le choix de carrière (Kolvereid et Isaksen, 2006). Ainsi, une personne dont les parents valorisent l'entrepreneuriat comme choix de carrière et pour qui l'opinion parentale est importante sera davantage incitée à faire le choix de l'entrepreneuriat comme carrière lorsque comparé à un autre dont les parents sont réfractaires à ce statut d'emploi. Par contre, les normes subjectives pourraient influencer autant la carrière entrepreneuriale. Cela suggère de poser les hypothèses suivantes :

*H7 : Les normes subjectives influencent positivement l'intention de créer ainsi que l'intention de reprendre*

### 1.4 Facteurs sociocognitifs de la carrière

L'auto-efficacité entrepreneuriale et les attentes de résultats sont également deux éléments centraux de la TSC qui complètent l'apport individuel et environnemental et y sont conditionnés. D'abord, le **sentiment d'auto-efficacité** fait référence à la croyance d'un individu en sa capacité d'accomplir les tâches spécifiques qu'il entreprend (Bandura, 1997). Selon Bandura (1997), les individus guident leur existence en se basant sur leur auto-efficacité. Ainsi, les gens qui croient en leurs capacités vont affronter les tâches difficiles comme des défis à relever, plutôt que des menaces à éviter. L'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE) s'avère un concept important pour expliquer l'intention d'entreprendre (Barbosa *et al.*, 2007; Zhao *et al.*, 2005) ainsi que la création d'une entreprise (Boyd et Vozikis, 1994; Dimov, 2010). Les plus récents travaux sur l'AEE (McGee *et al.*, 2009) font état de cinq dimensions: l'identification d'opportunité, l'établissement de la vision, la planification, les compétences humaines et conceptuelles et les compétences financières. Étant donné que l'identification d'opportunités est implicitement associée à la création, cette dimension de l'auto-efficacité serait sans doute plus marquée chez les créateurs. Dans la même logique, l'importance d'établir une vision est plus grande dans le cas d'une création puisque l'entreprise n'existe pas et doit être visualisée par le créateur, d'une part, et cette vision doit être transmise aux différentes parties prenantes, d'autre part, afin qu'elle puisse prendre forme. Par contre, les autres dimensions semblent autant importantes pour un créateur que pour un repreneur. Cela suggère de poser les hypothèses suivantes :

*H8 : L'AAE – identification d'opportunité sera plus marquée chez les créateurs que chez les repreneurs*

*H9 : L'AAE – établissement de la vision sera plus marquée chez les créateurs que chez les repreneurs*

Ensuite, les **attentes de résultats** concernent l'instrumentalité (i.e. les attentes que mes actions produiront les résultats souhaités) et la valence (i.e. la valeur accordée à ces résultats), deux éléments centraux de la théorie de la motivation de Vroom (1964). Dans le champ de l'entrepreneuriat, la motivation de l'entrepreneur a été explorée sous différents angles mais sans qu'elle soit considérée dans une perspective d'attentes de résultats. Par exemple, des travaux ont été menés pour identifier les principaux facteurs de motivation des entrepreneurs (Kuratko *et al.*, 1997) et des recherches subséquentes ont été menées avec ce construit (Benzing *et al.*, 2009; Robichaud et McGraw, 2008). Par la suite, les travaux du *Panel Study of Entrepreneurial Dynamics* (PSED) ont permis d'identifier six (6) raisons distinctes (motivation) pour démarrer une entreprise (Carter *et al.*, 2003; Edelman *et al.*, 2010). Étant donné qu'un repreneur doit composer avec le personnel et les choix stratégiques faits par le cédant, il pourrait moins s'attendre à combler un besoin d'autonomie et d'indépendance par la carrière entrepreneuriale que le créateur. Les repreneurs pourraient également s'attendre à une plus grande sécurité familiale dans le cadre d'une reprise étant donné que l'incertitude est sans doute perçue de manière moins marquée qu'une création ex nihilo. Ces réflexions nous amènent à poser les hypothèses suivantes :

*H10 : Les créateurs ont des attentes d'indépendance et d'autonomie plus élevées que les repreneurs*

*H11 : Les repreneurs ont des attentes de sécurité familiale plus élevées que les créateurs*

## 2. Méthodologie

### 2.1 Population et échantillon

Les données utilisées dans cette étude proviennent d'une vaste enquête ayant rejoint 1856 étudiants provenant de cinq pays (Canada, Belgique, France, Algérie et Brésil). Seuls les étudiants du Québec (Canada) ont été retenus pour les fins de cette recherche, de façon à réduire au minimum les biais qui peuvent exister lorsque différents milieux culturels sont comparés en ce qui concerne les facteurs explicatifs de l'intention d'entreprendre (Giacomin *et al.*, 2011; Iakovleva *et al.*, 2011; Liñán *et al.*, 2011; Moriano *et al.*, 2012; Pruett *et al.*, 2009). L'échantillon québécois représente 1146 répondants. Toujours pour limiter les biais potentiels et assurer un échantillon le plus homogène possible, nous avons également retranché ceux ayant eu une expérience précédente de création ou de reprise puisque celle-ci pouvant biaiser les facteurs explicatifs de l'intention. L'échantillon a alors été réduit à 1040 répondants. De ces derniers, ceux étant actuellement propriétaires d'une entreprise (n=100) ou actuellement en processus de création (n=139) ont aussi été retranchés. À noter que certains étudiants sont à la fois propriétaires d'entreprise et actuellement en processus de création d'une nouvelle, simultanément. Au final, l'échantillon retenu est composé de 841 répondants. De plus, il est possible que certains répondants aient des données manquantes. Lors des analyses, ceux-ci ont alors été retranchés pour ne conserver que les questionnaires complets.

## 2.2 Variables dépendantes : l'intention de reprendre ou de créer

L'objectif est de comparer les facteurs explicatifs de l'intention de reprendre avec ceux de l'intention de créer. Nous avons donc deux variables dépendantes distinctes : « Avez-vous l'intention de démarrer une nouvelle entreprise dans le futur ? » (Intention de créer) et « Avez-vous l'intention d'acheter une nouvelle entreprise dans le futur ? » (Intention de reprendre). L'échelle est composée des éléments suivants : 1-Pas du tout, 2-Un peu, 3-Modérément, 4-Beaucoup et 5-Énormément. Comme on peut le voir au Tableau 1, la distribution de ces variables n'est pas normale. Conséquemment, une régression linéaire multiple n'était pas possible, étant donné l'obligation de normalité des variables, en particulier la variable dépendante. Nous avons plutôt opté pour des régressions logistiques ordonnées (*ordered logit*).

Tableau 1. Distribution des variables dépendantes

Échelle	n=Intention de création	n=Intention de reprise
Pas du tout	166	379
Un peu	196	200
Modérément	214	159
Beaucoup	162	52
Énormément	72	18
<b>Total</b>	<b>810</b>	<b>809</b>

## 2.3 Variables indépendantes

Les variables indépendantes regroupent, d'une part, les variables psychologiques et relatives à la personnalité et, d'autre part, les variables sociocognitives. Nous avons utilisé les mesures suivantes, toutes développées dans des travaux sur la question : la sphère de contrôle personnelle et interpersonnelle (Paulhus et Van Selst, 1990), la propension au risque (Dohmen *et al.*, 2005), l'optimisme généralisé (LOT) (Scheier *et al.*, 1994), l'indicateur de style cognitif (Cools et Van den Broeck, 2007), l'auto-efficacité entrepreneuriale (McGee *et al.*, 2009), les attentes de résultats (adapté de Carter *et al.*, 2003; Krueger *et al.*, 2000) et les normes subjectives (Kolvereid et Isaksen, 2006). Tout le détail des items, échelles, alphas de Cronbach, moyennes et écarts-type sont présentés à l'Annexe 1.

## 2.4 Variables de contrôle

En suivant l'argumentation développée par Spector et Brannick (2011), nous n'avons retenu que des variables de contrôle qui sont grandement susceptibles d'influencer l'intention d'entreprendre. Ainsi, nous avons inclus le **genre** (BarNir *et al.*, 2011; Díaz-García et Jiménez-Moreno, 2010) et l'**âge** (Kautonen *et al.*, 2010) ainsi que le fait d'avoir une **famille en affaires** (Zellweger *et al.*, 2011). L'effet de l'**éducation** est déjà largement contrôlé dans cette recherche puisque l'échantillon provient exclusivement d'étudiants universitaires.

## 2.5 Analyses

Tel que mentionné précédemment, nous avons utilisé des régressions logistiques ordonnées (*ordered logit*) puisque les variables dépendantes sont des variables catégories non distribuées normalement. Plutôt que de placer toutes les variables dans une seule analyse des facteurs explicatifs de l'intention de reprendre et de celle de créer, nous les avons séparés en deux catégories : les facteurs relatifs à la personnalité et aux dimensions psychologiques et ceux qui

concerne la théorie sociocognitive de la carrière (Lent *et al.*, 2002). Étant donné certains effets médiateurs potentiels, il est préférable de procéder de cette manière afin d'éviter que les médiateurs retiennent une trop grande part de la variable à partager.

### 3. Résultats

Le Tableau 2 présente le résultat des analyses liées aux facteurs psychosociologiques et relatifs à la personnalité. Les coefficients de logit-ordonnée indiquent la taille de l'effet des variables indépendantes sur la variable dépendante. Ainsi, un changement d'une unité dans une variable indépendante augmente la progression dans les seuils de la variable dépendante selon la valeur du coefficient, en tenant tous les autres variables constantes. Comme on peut le constater, le fait d'être un homme augmente de manière marquée la probabilité d'avoir l'intention de créer mais pas de reprendre. L'âge a un effet négatif sur la probabilité d'avoir l'intention de reprendre, mais pas pour créer. Ainsi, plus l'étudiant est âgé et moins il est probable qu'il ait l'intention de reprendre. L'effet est toutefois faible (coefficient de -0,044). Le fait d'avoir une famille en affaires augmente fortement la probabilité d'avoir l'intention de reprendre (H6 confirmée) et faiblement l'intention de créer. Contrairement à nos attentes, l'optimisme généralisé n'augmente pas la probabilité d'avoir l'intention de créer ni de reprendre (H3 rejetée). Au niveau de la sphère de contrôle personnelle, on constate qu'un lieu de contrôle interne augmente la probabilité d'avoir l'intention de créer mais pas celle de reprendre (H2a confirmée). Par contre, la sphère de contrôle interpersonnelle n'a pas d'effet ni sur la probabilité de vouloir créer, ni sur celle de vouloir reprendre (H2b rejetée). L'attitude face aux risques a un effet fort pour prédire l'intention de créer ainsi que celle de reprendre, mais elle est légèrement plus élevée chez les créateurs (coefficient : 0,469) que chez les repreneurs (coefficient : 0,403), ce qui confirme H1. En ce qui concerne les styles cognitifs, on remarque que seul le style créatif a un effet positif sur la probabilité d'avoir l'intention de créer ou de reprendre, mais beaucoup plus marqué pour la première. Cela confirme H5 mais oblige à rejeter H4. Globalement, les facteurs sélectionnés pour expliquer la probabilité d'avoir l'intention de créer sont plus efficaces que pour dans le cas de l'intention de reprendre, le pseudo-R<sup>2</sup> Nagelkerke est de 0,320 pour expliquer la probabilité de vouloir créer et de 0,235 pour la probabilité de vouloir reprendre.



Tableau 2. Facteurs psychologique et relatifs à la personnalité influençant l'intention de créer ou de reprendre

	Intention de créer	Intention de reprendre
	Estimation	Estimation
Seuil 1	6,447 ***	4,248 ***
Seuil 2	7,878 ***	5,530 ***
Seuil 3	9,329 ***	7,128 ***
Seuil 4	10,942 ***	8,637 ***
Genre <sup>a</sup>	0,634 **	0,387
Âge	0,015	-0,044 *
Entreprise familiale	0,192 †	0,442 ***
Optimisme généralisé	-0,071	-0,087
Sphère de contrôle personnelle	0,434 *	0,243
Sphère de contrôle interpersonnelle	0,243	0,184
Attitude face aux risques	0,469 ***	0,403 ***
Style cognitif planificateur	0,076	0,103
Style cognitif analytique	-0,136	-0,224
Style cognitif créatif	0,428 **	0,302 †
Nagelkerke Pseudo-R <sup>2</sup>	0,320	0,235
N	354	354

† =  $p \leq 0,10$ ; \* =  $p \leq 0,05$ , \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* =  $p \leq 0,001$ ;

<sup>a</sup> Estimé = homme

Au niveau des éléments centraux de la TSC, comme on peut le voir au Tableau 3, le fait d'être un homme augmente toujours la probabilité d'avoir l'intention de créer dans ce modèle. Mais cette fois-ci, il augmente la probabilité de reprendre également. L'âge ainsi que le fait d'appartenir à une famille en affaires n'ont plus d'effets. Cela suggère que le genre pourrait partager davantage de variances avec les dimensions psychologiques qu'avec les dimensions de la TSC, tandis que l'âge et le fait d'appartenir à une famille en affaires pourrait être davantage relié aux éléments de la TSC. Au niveau des variables de l'auto-efficacité entrepreneuriale (AEE), la dimension relative à reconnaître des opportunités est reliée positivement avec la probabilité de vouloir créer, mais négativement avec la probabilité de vouloir reprendre. Autrement dit, plus la personne se croit capable de reconnaître des opportunités, davantage il est probable qu'elle souhaite créer, d'une part, et moins il est probable qu'elle souhaite reprendre, d'autre part. Cela confirme fortement H8. Au niveau de la capacité à établir une vision pour l'entreprise, cette dimension n'est pas significative ni pour expliquer la probabilité de vouloir créer, ni pour celle de vouloir reprendre (H9 rejetée). Par contre, on observe que la capacité à gérer financièrement une entreprise est reliée positivement autant avec la probabilité de vouloir créer que celle de vouloir reprendre, mais avec un effet plus grand pour cette dernière (coefficient de 0,143 pour l'intention de reprendre et de 0,111 pour l'intention de créer). Aucune autre variable d'auto-efficacité n'est significative pour ces deux modèles.

Au niveau des normes subjectives, les parents permettent d'expliquer la probabilité de vouloir créer et de reprendre, mais plutôt faiblement, tout comme c'est le cas pour les amis proches. Le fait d'avoir un conjoint qui appuie la carrière entrepreneuriale et dont l'opinion est importante pour la personne influence négativement (mais faiblement) la probabilité de

vouloir reprendre. Le même phénomène s'observe au niveau de la famille élargie mais dans ce cas-ci, c'est pour expliquer la probabilité de vouloir créer. Les connaissances larges n'ont pas d'effet significatif. Il faut donc rejeter H7. Finalement, au niveau des attentes de résultat, la recherche d'indépendance et d'autonomie comme résultat attendu de la carrière entrepreneuriale explique très fortement la probabilité de vouloir reprendre, et aucunement la probabilité de vouloir créer. Il s'agit d'ailleurs du coefficient le plus grand des deux modèles testés ici (valeur de 0,770). Cela confirme H10. Au niveau des attentes que la carrière entrepreneuriale procurera de la sécurité familiale, elle explique la probabilité d'avoir l'intention de reprendre mais pas de vouloir créer, ce qui confirme H11. Globalement, les dimensions explicatives mobilisées dans ces deux autres modèles sont assez grandes, avec des pseudo- $R^2$  Nagelkerke de 0,338 pour l'intention de créer et de 0,304 pour l'intention de reprendre.

Tableau 3. Facteurs sociocognitifs de la carrière influençant l'intention de créer ou de reprendre

	Intention de créer	Intention de reprendre
	Estimation	Estimation
Seuil 1	2,972 ***	2,012 *
Seuil 2	6,693 ***	3,576 ***
Seuil 3	8,436 ***	5,358 ***
Seuil 4	10,147 ***	6,989 ***
Genre <sup>a</sup>	0,556 **	0,447 *
Âge	0,029	-0,021
Entreprise familiale	-0,017	0,122
AEE-Reconnaître des opportunités	0,242 ***	-0,134 *
AEE-Planifier	0,048	0,007
AEE-Établir la vision	0,111	0,088
AEE-Gérer des humains	-0,089	0,104
AEE-Gérer financièrement	0,111 **	0,143 ***
NS-Parents	0,048 **	0,033 †
NS-Conjoint	0,005	-0,034 **
NS-Fratrie	0,005	0,007
NS-Famille élargie	-0,062 **	0,003
NS-Amis proches	0,045 *	0,059 **
NS-Connaissances	0,001	-0,001
Attentes-Récompenses financières	0,046	0,150
Attentes-Indépendance/autonomie	0,770 ***	-0,171
Attentes-Récompenses personnelles	0,060	0,112
Attentes-Sécurité familiale	0,046	0,380 ***
Attentes-Amélioration sociale	0,025	-0,049
Nagelkerke Pseudo- $R^2$	0,338	0,304
N	397	396

† =  $p \leq 0,10$ ; \* =  $p \leq 0,05$ ; \*\* =  $p \leq 0,01$ ; \*\*\* =  $p \leq 0,001$ ;

<sup>a</sup> Estimé = homme

#### 4. Discussion

Dans cette communication, nous avons présenté les résultats d'une étude dont l'objectif était de mieux comprendre les facteurs pouvant influencer l'intention des nouveaux entrepreneurs québécois à créer ou à reprendre. Pour ce faire, nous avons mobilisé la théorie sociocognitive de la carrière (TSC) et vérifié nos hypothèses sur les données d'un échantillon de 841 répondants issues d'une vaste étude sur la carrière entrepreneuriale. Dans un premier modèle nous avons testé l'influence de certains facteurs psychologiques et relatifs à la personnalité, plus spécifiquement la sphère de contrôle, la propension au risque et le style cognitif. Globalement, outre la sphère de contrôle personnelle interne, les facteurs influençant l'intention de créer sont les mêmes que pour l'intention de reprendre. On constate cependant que les facteurs sélectionnés se sont montrés plus efficaces pour expliquer l'intention de créer que l'intention de reprendre. En effet, les résultats montrent que la sphère de contrôle personnelle interne influence la probabilité d'avoir l'intention de créer, mais pas celle de reprendre. Ce résultat s'explique probablement par le fait que les créateurs d'entreprise sont en général motivés par une volonté de maîtriser leur destinée et de contrôler les décisions qui les concernent. C'est sans doute également pour cette raison que les créateurs s'attendent de manière très marquée à être indépendants et exercer leur autonomie. Dans le cas d'une reprise d'entreprise, ce contrôle est plus limité parce que plusieurs décisions ont déjà été prises dans le passé de l'entreprise et affectent forcément le présent de celle-ci. Également, on observe que les hommes ont plus de probabilité d'avoir l'intention de créer une entreprise que les femmes et se manifeste également au niveau de la reprise mais dans un seul des deux modèles testés. Tel qu'évoqué précédemment, il est possible que certaines dimensions liées à la personnalité (propension au risque, lieu de contrôle personnel interne, etc.) soient fortement corrélées au genre de la personne, réduisant alors la variance partagée et la probabilité que certaines variables soient significatives (comme le genre dans l'équation de l'intention de reprendre). Les femmes, bien qu'elles soient de plus en plus présentes dans le monde de l'entrepreneuriat, sont encore minoritaires (Amorós et Bosma, 2014). C'est sans doute pour cette raison que le fait d'être un homme augmente la probabilité de vouloir créer ou de vouloir reprendre une entreprise.

On a également souvent mis en relation le fait d'avoir été élevé dans une famille au fait de devenir soi-même un jour entrepreneur. Or, les résultats montrent que le fait d'avoir une famille en affaire a davantage d'influence sur la probabilité de reprendre que de créer. Ces résultats abondent dans le même sens que Parker et van Praag (2012). Évidemment, l'existence d'une entreprise familiale ouvre d'emblée une opportunité de relève. Toutefois, nos résultats illustrent l'effet d'avoir de la famille en affaire et son influence sur la probabilité de créer, bien que cette influence soit plus faible que pour la probabilité de reprendre. Ce constat amènerait un appui aux idées de Shane (2010) à l'effet que la famille en affaires influence le choix de la carrière entrepreneuriale autant pour l'influence environnementale que cela procure que pour le bagage génétique transmis et favorable à ce choix de carrière (Nicolaou et Shane, 2009; Shane, 2010; Shane *et al.*, 2010). Tel qu'évoqué précédemment, le fait d'avoir une famille en affaires n'était pas significative dans les deux modèles, sans doute à cause de la trop grande corrélation avec d'autres mesures telles les normes subjectives, capturant de manière plus précise l'influence de la famille sur le choix de carrière.

Nous avons aussi observé que l'âge serait négativement relié à l'intention de reprendre. Plus l'étudiant est âgé et moins il est probable qu'il ait l'intention de reprendre. Ce résultat est contraire aux indications de travaux précédents (Block *et al.*, 2013) qui font état que l'âge est relié positivement à la reprise au dépend de la création. Ici, il est probable qu'un médiateur

important soit en cause, soit les ressources détenues par les individus. Lorsqu'il est question de racheter une entreprise existante mais qui est hors de la famille, le financement nécessaire est considérable. Dans ce contexte, les plus jeunes, qui ont des actifs plus limités, sont défavorisés. Ainsi, les ressources financières pourraient être un médiateur entre l'âge et l'intention de reprendre. Dans le contexte des étudiants universitaires, les ressources détenues par ceux-ci sont sans doute beaucoup plus équivalentes entre eux, ce qui permet d'observer une influence différente de l'âge sur l'intention de reprendre.

Aussi, parmi les dimensions de l'auto-efficacité, la reconnaissance des opportunités est positivement reliée à la probabilité de créer et négativement reliée à la probabilité de reprendre. Autrement dit, ceux qui se croient fortement capables de reconnaître des opportunités ont plus de probabilité de créer et moins de reprendre. Ce résultat est important, puisque bien qu'intuitif, il confirme que la capacité à reconnaître des opportunités est fortement ancrée dans le processus des créateurs plutôt que des repreneurs. L'AEE de la reconnaissance d'opportunités s'avère non seulement moins nécessaire dans le choix de reprendre une entreprise, mais détourne carrément les individus de cette avenue entrepreneuriale. Cette information s'avère, par conséquent, importante pour raffiner la pédagogie entrepreneuriale, où trop souvent l'ensemble des avenues entrepreneuriales sont abordés de façon agrégée. Ainsi, une formation où la capacité à reconnaître des opportunités serait améliorée orienterait fortement les étudiants vers le processus de création et les détourneraient de la reprise. Cela soulève également des interrogations. Par exemple, sachant que le repreneur doit assurer le renouvellement stratégique de l'entreprise acquise par le biais d'identification de nouvelles opportunités (Van Teeffelen et Uhlaner, 2010), comment peut-il le faire, s'il se perçoit inefficace dans cette compétence ?

Nous avons également observé que seule la recherche d'indépendance et d'autonomie est reliée positivement à la probabilité d'avoir l'intention de créer tandis que la recherche de sécurité familiale est reliée à la probabilité de vouloir reprendre exclusivement. Ce résultat offre une contribution intéressante, puisque malgré le fait que plusieurs chercheurs ont investigué les motivations des entrepreneurs (Benzing *et al.*, 2009; Carsrud et Brännback, 2011; Hessels *et al.*, 2008; Robichaud et McGraw, 2008; Shane *et al.*, 2003), aucun n'a fait ressortir les motivations spécifiques des repreneurs comparées aux créateurs. Cela indique clairement que les attentes à l'égard de la carrière entrepreneuriale sont différentes selon que l'on choisisse de devenir créateur ou repreneur. Dans le premier cas, le besoin d'indépendance et d'autonomie est primordial et, comme observé, pourrait être en lien avec le lieu de contrôle personnel interne. Dans le second cas, c'est d'assurer la sécurité familiale qui constitue le résultat attendu de la carrière le plus marqué. Cela pourrait être en lien avec le fait de provenir d'une famille en affaire ou également des risques minimes que l'on souhaite encourir dans le cas d'une reprise, en comparaison avec la création ex nihilo.

L'opinion positive des parents à l'égard de l'entrepreneuriat influence la probabilité d'avoir l'intention de créer comme de reprendre, mais de manière moins marquée pour cette dernière. De manière surprenante, lorsque le conjoint a une opinion favorable face à l'entrepreneuriat, cela diminue la probabilité de vouloir reprendre. Il est possible que cela soit en lien avec l'appui du conjoint à l'égard du risque (Van Auken et Werbel, 2006). En effet, plus l'appui du conjoint pour la carrière entrepreneuriale est forte, plus la personne pourrait vouloir prendre des risques et, du coup, avoir moins le goût de reprendre. Étant donné qu'il y a des différences marquées dans la consultation du conjoint selon les genres, les hommes ne recherchant pas l'accord de leur conjointe avant de démarrer une entreprise (Kirkwood, 2009), d'une part, et que la création soit beaucoup plus liée aux hommes, d'autre part, c'est

peut-être pour cette raison que l'on observe une absence de relation au niveau de la probabilité de créer. La même situation existe pour l'opinion de la famille élargie en ce qui concerne l'intention de création. Ce résultat est toutefois plus surprenant et difficile à expliquer. Lorsque l'on demande l'opinion de la famille élargie à l'égard de la carrière entrepreneuriale au répondant, il n'y a aucun moyen de préciser les personnes qui lui viendront spontanément à l'esprit lorsqu'il cherchera une réponse à la question posée. Considérant le nombre de personnes faisant partie de la famille élargie, il est assez probable que des entrepreneurs en fassent partie. Même s'il doit se faire une idée « globale » de l'opinion de la famille élargie, il est probable qu'il focalise sur les entrepreneurs de sa famille qui peuvent agir comme modèle de rôle. Est-ce que les répondants focalisent spontanément sur ces entrepreneurs provenant de leur famille élargie lorsque vient le temps de répondre ? Et dans ce cas, est-ce que ces entrepreneurs sont des personnes qui ont grandement réussi dans leur carrière ? Sachant que certains modèles de rôle dont les accomplissements semblent inatteignables pourraient avoir un effet inverse, en décourageant plutôt que d'inciter à devenir entrepreneur (Lockwood *et al.*, 2002; Lockwood et Kunda, 1997), est-ce possible que ce que nous observons soit causé par une focalisation sur ce type de personnes dans la famille élargie ? Des entrevues plus en profondeur avec les répondants sur cette question seraient souhaitables. Toutefois, l'opinion des amis proches est reliée positivement à la probabilité de vouloir reprendre ainsi que de vouloir créer. Ce qui vient confirmer l'effet important des amis dans le processus du choix de la carrière, notamment pour l'expérience vicariante que cela pourrait avoir sur l'AEE (Bandura, 1986).

#### 4.1 Limites

Malgré la contribution de cette étude sur les facteurs influençant l'intention de créer et de reprendre, cette dernière présente certaines limites. D'abord, il s'agit d'un échantillon non probabiliste puisque les participants à l'étude ne peuvent pas être considérés comme représentatifs de la population étudiante. Ceux-ci ont été sélectionnés sur base de leur intérêt à participer volontairement à l'enquête. Il est donc probable que les participants ayant de l'intérêt à l'égard de l'entrepreneuriat puissent avoir participé plus massivement à la recherche. Bien que cela puisse introduire un biais d'échantillonnage et empêche la généralisation des résultats, il est peu probable que celui-ci influence les résultats obtenus. En deuxième lieu, nous avons séparé nos analyses en deux modèles distincts. Nous avons pu constater que certaines variables de contrôle étaient significatives dans un modèle, et non significatives dans l'autre. Tel que mentionné, cela pourrait être causé par une corrélation forte avec d'autres variables de l'étude. C'est d'ailleurs pour cette raison que deux modèles ont été testés puisque les variables de la TSC sont considérées comme des médiateurs entre les apports individuels et environnementaux et l'intention de carrière (Lent *et al.*, 2002). D'autres stratégies d'analyse pourraient être menées, par exemple en testant séparément des blocs de variables similaires exclusivement (ex. un modèle ayant exclusivement les variables d'auto-efficacité entrepreneuriale), ce qui pourrait augmenter la possibilité de constater des relations significatives de manière plus marquée, étant donné que les variables peuvent partager de la variance commune entre elles. Nous avons opté ici pour une approche mitoyenne entre tester toutes les variables simultanément et procéder en de nombreux petits blocs. Troisièmement, bien que de nombreuses mesures soient validées dans des recherches dont l'objet était l'établissement d'une mesure adéquate des concepts visés, il n'en demeure pas moins que la variable dépendante de cette recherche, l'intention de reprendre ou de créer, repose uniquement sur un seul item, ce qui peut en limiter la validité. En outre, l'intention n'est pas délimitée dans le temps. Une précision à cet égard pourrait modifier les résultats obtenus puisque certains facteurs pourraient être pertinents à court terme alors que d'autres ne le seraient qu'à long terme. N'ayant pas d'horizon temporel spécifié quant à l'intention de

créer ou reprendre, cela pourrait réduire la possibilité d'observer des éléments pertinents. Il convient de souligner également que plusieurs variables utilisent des échelles de mesures semblables, ce qui est susceptible d'induire un biais lié à la méthode commune (Podsakoff *et al.*, 2003). Toutefois, des auteurs mentionnent que ce problème pourrait être surestimé (Brannick *et al.*, 2010; Spector, 2006). Pour en réduire le biais potentiel, nous avons utilisé plusieurs mesures validées dans des études en psychologie et en entrepreneuriat, certaines utilisent des items négatifs et les échelles varient de Likert à 5 points jusqu'à des pourcentages de 0 à 100%. En plus, la variable dépendante arrivait au début du questionnaire, les autres variables arrivaient plus loin dans le questionnaire et certaines dans une phase de suivi à six (6) mois (propension au risque, style cognitif, sphère de contrôle personnelle et interpersonnelle), ce qui réduit, voire annule tout effet de contamination liée à la méthode commune (Brannick *et al.*, 2010; Chang *et al.*, 2010; Podsakoff *et al.*, 2003). Finalement, le niveau d'intention d'entreprendre a été mesuré au même moment que les autres variables explicatives. Il serait souhaitable, pour les recherches futures, d'étudier l'évolution de ces variables dans le temps afin de pouvoir démontrer la relation de cause à effet, qui ne peut qu'être postulée dans la présente recherche. Bien entendu, l'ordre de certaines variables ne soulève pas forcément de doutes importants, par exemple il semble évident que l'intention de créer n'influence pas la structure de la personnalité, mais bien l'inverse. Néanmoins, une étude longitudinale permettrait d'y voir plus clair et surtout, de pouvoir observer si les variables permettant de stimuler l'intention s'avèrent effectivement pour orienter la personne vers l'action.

## Conclusion

Comme le stipulaient Geraudel *et al.* (2009), le repreneuriat devrait être considéré comme un processus distinct à la création d'une nouvelle entreprise. Dans cette logique, nos travaux appuient la distinction entre les deux profils de carrière entrepreneuriale et suggèrent de les étudier de manière distinctive. Ainsi, même si les créateurs et les repreneurs potentiels partagent certaines caractéristiques communes, ils présentent des éléments distinctifs importants. La stratégie d'accès à la carrière entrepreneuriale (création vs reprise) devient une modalité importante à considérer dans les modèles d'analyse développés car les distinctions ayant initialement influencé le choix de carrière pourraient avoir une influence sur les décisions prises dans la gestion de l'entreprise et ultimement, avoir un impact sur la performance des entreprises. D'un point de vue pédagogique, cette contribution est importante car elle met en lumière la nécessité de personnaliser davantage les approches et outils. Par exemple, dans les cours en entrepreneuriat, plusieurs utilisent les outils d'auto-évaluation des caractéristiques entrepreneuriales, lesquels sont essentiellement développés sur la base de « créateurs » et non de repreneurs. Également, des cours orientés vers l'identification d'opportunités pourraient fortement orienter les personnes vers la création plutôt que la reprise, à moins qu'ils soient ajustés en conséquence. Considérant l'importance de la problématique de relève d'entreprise dans plusieurs pays, il pourrait s'avérer pertinent de développer des outils liés à la reprise d'entreprise afin de mieux sensibiliser les chercheurs et la population en général au profil associé à cette avenue entrepreneuriale.

## Références

- Ahmed, S. (1985), « nAch, risk-taking propensity, locus of control and entrepreneurship », *Personality and Individual Differences*, vol. 6, n° 6, p. 781-782.
- Allinson, C. W., E. Chell et J. Hayes (2000), « Intuition and entrepreneurial behaviour », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 9, n° 1, p. 31-43.
- Amorós, J. E. et N. Bosma (2014). *Global Entrepreneurship Monitor - 2013 Global Report*, Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile.
- Armstrong, S. J. et A. Hird (2009), « Cognitive style and entrepreneurial drive of new and mature business owner-managers », *Journal of Business and Psychology*, vol. 24, n° 4, p. 419-430.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action - A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 617 p.
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy : the exercise of control*, New York, W.H. Freeman, 604 p.
- Barbosa, S. D., M. W. Gerhardt et J. R. Kickul (2007), « The Role of Cognitive Style and Risk Preference on Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions », *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 13, n° 4, p. 86-104.
- Barbot, M.-C. et B. Deschamps (2005). « Reprises d'entreprise saine ou en difficultés : l'accompagnement des repreneurs ». *4e Congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat*, Paris, France.
- BarNir, A., W. E. Watson et H. M. Hutchins (2011), « Mediation and Moderated Mediation in the Relationship Among Role Models, Self-Efficacy, Entrepreneurial Career Intention, and Gender », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 41, n° 2, p. 270-297.
- Benzing, C., H. M. Chu et O. Kara (2009), « Entrepreneurs in Turkey: A Factor Analysis of Motivations, Success Factors, and Problems », *Journal of Small Business Management*, vol. 47, n° 1, p. 58-91.
- Block, J., R. Thurik, P. Van der Zwan et S. Walter (2013), « Business Takeover or New Venture? Individual and Environmental Determinants From a Cross-Country Study », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 37, n° 5, p. 1099-1121.
- Bowen, D. D. et R. D. Hisrich (1986), « The female entrepreneur: A career development perspective », *Academy of management review*, vol. 11, n° 2, p. 393-407.
- Boyd, N. G. et G. S. Vozikis (1994), « The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 18, n° 4, p. 63-77.
- Brandstätter, H. (1997), « Becoming an entrepreneur--A question of personality structure? », *Journal of Economic Psychology*, vol. 18, n° 2-3, p. 157-177.
- Brannick, M. T., D. Chan, J. M. Conway, C. E. Lance et P. E. Spector (2010), « What is method variance and how can we cope with it? A panel discussion », *Organizational Research Methods*, vol. 13, n° 3, p. 407-420.
- Brigham, K. H., J. O. De Castro et D. A. Shepherd (2007), « A Person-Organization Fit Model of Owner-Managers' Cognitive Style and Organizational Demands », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, n° 1, p. 29-51.
- Carsrud, A. et M. Brännback (2011), « Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? », *Journal of Small Business Management*, vol. 49, n° 1, p. 9-26.
- Carter, N. M., W. B. Gartner, K. G. Shaver et E. J. Gatewood (2003), « The career reasons of nascent entrepreneurs », *Journal of Business Venturing*, vol. 18, n° 1, p. 13-39.
- Chang, S. J., A. Van Witteloostuijn et L. Eden (2010), « From the Editors: Common method variance in international business research », *Journal of International Business Studies*, vol. 41, n° 2, p. 178-184.

- Cools, E. et H. Van den Broeck (2007), « Development and validation of the Cognitive Style Indicator », *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, vol. 141, n° 4, p. 359-387.
- Cooper, A. C. et W. C. Dunkelberg (1986), « Entrepreneurship and paths to business ownership », *Strategic Management Journal*, vol. 7, n° 1, p. 53-68.
- Dawson, C. et A. Henley (2013), « Over-optimism and entry and exit from self employment », *International Small Business Journal*, vol. 31, n° 8, p. 938-954.
- Deschamps, B. (2002), « Les spécificités du processus repreneurial », *Revue Française de Gestion*, vol. 28, n° 138, p. 175-188.
- Deschamps, B. et R. Paturel. (2005), *Reprendre une entreprise... saine ou en difficulté*, Paris, Dunod, 264 p.
- Díaz-García, M. C. et J. Jiménez-Moreno (2010), « Entrepreneurial intention: the role of gender », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 6, n° 3, p. 261-283.
- Dimov, D. (2010), « Nascent entrepreneurs and venture emergence: opportunity confidence, human capital, and early planning », *Journal of Management Studies*, vol. 47, n° 6, p. 1123-1153.
- Dohmen, T., A. Falk, D. Huffman, J. Schupp, U. Sunde et G. Wagner (2005). *Individual risk attitudes: New evidence from a large, representative, experimentally-validated survey*, Discussion Paper no° 1730, Institute for the Study of Labor, Bonn, Germany.
- Dyer, G. W. J. (1994), « Toward a theory of entrepreneurial careers », *Entrepreneurship: Theory & Practice*, vol. 19, n° 2, p. 7-21.
- Edelman, L. F., C. G. Brush, T. S. Manolova et P. G. Greene (2010), « Start-up Motivations and Growth Intentions of Minority Nascent Entrepreneurs », *Journal of Small Business Management*, vol. 48, n° 2, p. 174-196.
- Ennew, C., K. Robbie, M. Wright et S. Thompson (1994), « Small business entrepreneurs and performance: evidence from management buy-ins », *International Small Business Journal*, vol. 12, n° 4, p. 28-44.
- Gartner, W. B. (1989), « "Who Is an Entrepreneur ?" Is the Wrong Question », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 13, n° 4, p. 47-68.
- Geraudel, M., A. Jaouen, A. Missonier et D. Salvétat (2009), « Qui sont les repreneurs potentiels d'entreprises? Proposition de typologie en fonction de l'état de santé de la firme », *Revue internationale PME*, vol. 22, n° 3-4, p. 13-30.
- Giacomin, O., F. Janssen, M. Pruett, R. S. Shinnar, F. Llopis et B. Toney (2011), « Entrepreneurial intentions, motivations and barriers: Differences among American, Asian and European students », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 7, n° 2, p. 219-238.
- Hessels, J., M. Van Gelderen et R. Thurik (2008), « Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers », *Small Business Economics*, vol. 31, n° 3, p. 323-339.
- Iakovleva, T., L. Kolvereid et U. Stephan (2011), « Entrepreneurial intentions in developing and developed countries », *Education+ Training*, vol. 53, n° 5, p. 353-370.
- James, N. et A. Gudmundsson (2011), « Entrepreneur optimism and the new venture creation process », *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, vol. 7, n° 2, p. 52-71.
- Katz, J. A. (1994), « Modelling entrepreneurial career progressions: concepts and considerations », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 19, n° 2, p. 23-39.
- Kautonen, T., S. Luoto et E. T. Tornikoski (2010), « Influence of work history on entrepreneurial intentions in 'prime age' and 'third age': A preliminary study », *International Small Business Journal*, vol. 28, n° 6, p. 583-601.



- Kickul, J., L. K. Gundry, S. D. Barbosa et S. Simms (2010), « One style does not fit all: the role of cognitive style in entrepreneurship education », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 9, n° 1, p. 36-57.
- Kickul, J., L. K. Gundry, S. D. Barbosa et L. Whitcanack (2009), « Intuition Versus Analysis? Testing Differential Models of Cognitive Style on Entrepreneurial Self-Efficacy and the New Venture Creation Process », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, n° 2, p. 439-453.
- Kirkwood, J. (2009), « Spousal roles on motivations for entrepreneurship: A qualitative study in New Zealand », *Journal of family and economic issues*, vol. 30, n° 4, p. 372-385.
- Kolvereid, L. et E. Isaksen (2006), « New business start-up and subsequent entry into self-employment », *Journal of Business Venturing*, vol. 21, n° 6, p. 866-885.
- Krueger, N. F. J., M. D. Reilly et A. L. Carsrud (2000), « Competing models of entrepreneurial intentions », *Journal of Business Venturing*, vol. 15, n° 5-6, p. 411-432.
- Kuratko, D. F., J. S. Hornsby et D. W. Naffziger (1997), « An Examination of Owner's Goals in Sustaining Entrepreneurship », *Journal of Small Business Management*, vol. 35, n° 1, p. 24-33.
- Lent, R. W., S. D. Brown et G. Hackett (2002). « Social cognitive career theory », dans D. Brown (dir.) *Career choice and development*, 4<sup>th</sup> éd., San-Francisco, USA, Jossey-Bass, p. 255-311.
- Liñán, F., D. Urbano et M. Guerrero (2011), « Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 23, n° 3-4, p. 187-215.
- Lockwood, P., C. H. Jordan et Z. Kunda (2002), « Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 83, n° 4, p. 854-864.
- Lockwood, P. et Z. Kunda (1997), « Superstars and me: Predicting the impact of role models on the self », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 73, n° 1, p. 91-103.
- Lowe, R. A. et A. A. Ziedonis (2006), « Overoptimism and the performance of entrepreneurial firms », *Management Science*, vol. 52, n° 2, p. 173-186.
- McGee, J., M. Peterson, S. Mueller et J. Sequeira (2009), « Entrepreneurial Self Efficacy: Refining the Measure », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, n° 4, p. 965-988.
- MDEIE (2008). *Taux de survie des nouvelles entreprises au Québec*, Ministère du Développement économique, Innovation et Exportation, Québec.
- Messick, S. (1984), « The nature of cognitive styles: Problems and promise in educational practice », *Educational psychologist*, vol. 19, n° 2, p. 59-74.
- Moriano, J. A., M. Gorgievski, M. Laguna, U. Stephan et K. Zarafshani (2012), « A cross-cultural approach to understanding entrepreneurial intention », *Journal of Career Development*, vol. 39, n° 2, p. 162-185.
- Mueller, S. L. et A. S. Thomas (2001), « Culture and entrepreneurial potential - A nine country study of locus of control and innovativeness », *Journal of Business Venturing*, vol. 16, n° 1, p. 51-75.
- Nicolaou, N. et S. Shane (2009), « Can genetic factors influence the likelihood of engaging in entrepreneurial activity? », *Journal of business venturing*, vol. 24, n° 1, p. 1-22.
- Parker, S. C. et C. M. van Praag (2012), « The entrepreneur's mode of entry: Business takeover or new venture start? », *Journal of Business Venturing*, vol. 27, n° 1, p. 31-46.
- Paulhus, D. (1983), « Sphere-specific measures of perceived control », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 44, n° 6, p. 1253-1265.

- Paulhus, D. L. et M. Van Selst (1990), « The spheres of control scale: 10 yr of research », *Personality and Individual Differences*, vol. 11, n° 10, p. 1029-1036.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee et N. P. Podsakoff (2003), « Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies », *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, n° 5, p. 879-903.
- Pruett, M., R. Shinnar, B. Toney, F. Llopis et J. Fox (2009), « Explaining entrepreneurial intentions of university students: a cross-cultural study », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, vol. 15, n° 6, p. 571-594.
- Robichaud, Y. et E. McGraw (2008), « Les motivations entrepreneuriales comme facteur explicatif de la taille des entreprises », *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 21, n° 1, p. 59-74.
- Rotter, J. B. (1966), « Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement », *Psychological monographs: general and applied*, vol. 80, n° 1, p. 1-28.
- Scheier, M. F., C. S. Carver et M. W. Bridges (1994), « Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 67, n° 6, p. 1063-1078.
- Seligman, M. E. (2011), *Learned optimism: How to change your mind and your life*, New-York, NY, Random House LLC.
- Shane, S. (2010), *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*, New-York, NY, Oxford University Press, 279 p.
- Shane, S., E. Locke et C. Collins (2003), « Entrepreneurial motivation », *Human resource management review*, vol. 13, n° 2, p. 257-279.
- Shane, S., N. Nicolaou, L. Cherkas et T. D. Spector (2010), « Genetics, the big five, and the tendency to be self-employed », *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, n° 6, p. 1154-1162.
- Spector, P. E. (2006), « Method variance in organizational research - Truth or urban legend? », *Organizational Research Methods*, vol. 9, n° 2, p. 221-232.
- Spector, P. E. et M. T. Brannick (2011), « Methodological urban legends: The misuse of statistical control variables », *Organizational Research Methods*, vol. 14, n° 2, p. 287-305.
- Stewart, W. H. J., W. E. Watson, J. C. Carland et J. W. Carland (1999), « A proclivity for entrepreneurship: A comparison of entrepreneurs, small business owners, and corporate managers », *Journal of Business Venturing*, vol. 14, n° 2, p. 189-214.
- Ucbasaran, D., P. Westhead, M. Wright et M. Flores (2010), « The nature of entrepreneurial experience, business failure and comparative optimism », *Journal of business venturing*, vol. 25, n° 6, p. 541-555.
- Ucbasaran, D., M. Wright et P. Westhead (2003), « A longitudinal study of habitual entrepreneurs: starters and acquirers », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 15, n° 3, p. 207-228.
- Van Auken, H. et J. Werbel (2006), « Family dynamic and family business financial performance: Spousal commitment », *Family Business Review*, vol. 19, n° 1, p. 49-63.
- Van Teeffelen, L. et L. Uhlaner (2010), « Strategic renewal after ownership transfers in SMEs: do successors' actions pay off? », *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, vol. 2, n° 3, p. 347-365.
- Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*, New-York, Wiley, 331 p.
- Zellweger, T., P. Sieger et F. Halter (2011), « Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background », *Journal of business venturing*, vol. 26, n° 5, p. 521-536.

- Zhao, H., S. E. Seibert et G. E. Hills (2005), « The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions », *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, n° 6, p. 1265-1272.
- Zhao, H., S. E. Seibert et G. T. Lumpkin (2010), « The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review », *Journal of Management*, vol. 36, n° 2, p. 381-404.

**Annexe 1 : Mesures utilisées dans le cadre de la recherche**

<b>Sphère de contrôle personnelle (Paulhus et Van Selst, 1990)</b>	
1-Quand j'obtiens ce que je veux, c'est habituellement parce que j'ai travaillé fort pour l'obtenir.	Échelle de type Likert à 7 points  Cronbach : 0,73 Moyenne : 5,470 Écart-type : 0,668
2-Lorsque je fais des plans, je suis presque certain de les faire fonctionner.	
3-Je préfère des jeux impliquant de la chance aux jeux requérant des compétences pures (inversé)	
4-Je peux apprendre presque n'importe quoi si je mets mon esprit à la tâche.	
5-Mes accomplissements majeurs sont entièrement dus à mon dur labeur et à mes capacités.	
6-Habituellement, je ne me fixe pas de buts parce que j'ai beaucoup de difficulté à les atteindre (inversé)	
7-Presque tout est possible pour moi si je le veux réellement.	
8-La malchance m'a parfois empêché d'accomplir des choses (inversé)	
9-La majorité des choses qui m'arrivent pour ma carrière sont hors de contrôle (inversé)	
10-C'est inutile de continuer à travailler sur quelque chose qui est trop difficile pour moi (inversé)	
<b>Sphère de contrôle interpersonnelle (Paulhus et Van Selst, 1990)</b>	
1-Dans mes relations personnelles, les autres ont habituellement plus de contrôle que moi (inversé)	Échelle de type Likert à 7 points  Cronbach : 0,81 Moyenne : 5,119 Écart-type : 0,816
2-Je n'ai aucun problème à me faire des amis et à les garder.	
3-Je ne suis pas bon pour guider le cours d'une conversation avec plusieurs autres personnes (inversé)	
4-Je peux habituellement établir une relation personnelle proche avec quelqu'un que je trouve attrayant	
5-Je peux habituellement orienter une conversation vers les sujets dont je veux parler	
6-Si j'ai besoin d'aide pour mener à bien un projet qui me concerne, j'ai habituellement de la difficulté à inciter les gens à m'aider (inversé)	
7-S'il y a quelqu'un que je veux rencontrer, je peux habituellement m'arranger pour y parvenir	
8-Je trouve souvent difficile d'exposer mon point de vue à d'autres (inversé)	
9-En tentant de régler un désaccord, j'empire souvent la situation (inversé)	
10-Je trouve facile de jouer un rôle important dans la plupart des situations de groupe	
<b>Attitude à l'égard du risque (Dohmen <i>et al.</i>, 2005)</b>	
Veillez indiquer le niveau de risque que vous êtes prêt à prendre... 1-De manière générale	Échelle de 0=Aucune volonté à prendre des risques, à 10-Volonté complète et entière à prendre des risques.  Cronbach : 0,76 Moyenne : 5,552 Écart-type : 1,515
2-Dans la conduite d'une automobile	
3-Dans les décisions financières	
4-Dans vos loisirs et les sports pratiqués	
5-Dans votre carrière	
6-Dans ce qui implique votre santé	
7-Imaginez la situation suivante. On vous annonce que vous venez de gagner 100 000 \$ à la loterie. Au moment de recevoir votre prix, on vous propose la possibilité d'investir dans un projet qui a 50% de chances de doubler la mise et 50% de chances de la diminuer de moitié. Combien de cet argent allez-vous investir? (0\$ à 100 000\$, par bonds de 10 000\$)	
<b>Optimisme généralisé (LOT) (Scheier <i>et al.</i>, 1994)</b>	
1-Dans les périodes incertaines, je pense généralement que ce qui va arriver est le mieux pour moi	Échelle de type Likert à 7 points
2-Si quelque chose peut tourner mal pour moi, ça tournera mal (inversé)	

3-Je suis toujours optimiste à propos de mon futur	Cronbach : 0,76 Moyenne : 5,035 Écart-type : 0,987
4-Je ne m'attends presque jamais à ce que les choses aillent dans le sens que je désire (inversé)	
5-Je compte rarement sur les bonnes choses qui pourraient m'arriver (inversé)	
6-D'une façon générale, je m'attends à ce que les meilleures choses m'arrivent plutôt que les mauvaises	
<b>Indicateur de style cognitif – Analytique (Cools et Van den Broeck, 2007)</b>	
1-Je veux avoir une compréhension complète de tous les problèmes.	Échelle Likert à 5 points Cronbach : 0,797 Moyenne : 3,969 Écart-type : 0,686
2-J'aime analyser les problèmes.	
3-Je fais des analyses détaillées.	
4-J'étudie chaque problème jusqu'à ce que je comprenne la logique derrière.	
<b>Indicateur de style cognitif – Planificateur (Cools et Van den Broeck, 2007)</b>	
1-J'élabore un plan clair, c'est très important pour moi.	Échelle Likert à 5 points Cronbach : 0,809 Moyenne : 3,849 Écart-type : 0,667
2-Je veux toujours savoir quand chaque chose doit être faite.	
3-J'aime les plans d'action détaillés.	
4-Je préfère des structures claires pour faire mon travail.	
5-Je préfère les réunions bien préparées avec un agenda clair et une gestion du temps stricte.	
6-Je prends des engagements précis, et je fais un suivi minutieux.	
7-Une bonne tâche est une tâche bien préparée.	
<b>Indicateur de style cognitif – Créatif (Cools et Van den Broeck, 2007)</b>	
1-Je tiens à contribuer à des solutions innovantes.	Échelle Likert à 5 points Cronbach : 0,878 Moyenne : 3,885 Écart-type : 0,709
2-Je préfère chercher des solutions créatives.	
3-Je suis motivé par l'innovation continue.	
4-J'aime avoir beaucoup de variété dans ma vie.	
5-De nouvelles idées me séduisent plus que les solutions existantes.	
6-Je tiens à repousser les limites.	
7-J'essaie d'éviter la routine.	
<b>Auto-efficacité entrepreneuriale (McGee <i>et al.</i>, 2009)</b>	
<b>Reconnaissance d'opportunités</b>	
1-Trouver une nouvelle idée de produit ou de service par vous-même	Échelle : Niveau de confiance exprimé en %, par bon de 10%. Cronbach : 0,842 Moyenne : 6,325 Écart-type : 2,080
2-Faire un brainstorm avec d'autres pour trouver une nouvelle idée de produit ou service	
3-Identifier le besoin pour un nouveau produit ou service	
4-Concevoir un produit ou service qui satisfera aux besoins et désirs des clients	
<b>Planification</b>	
1-Estimer la demande des clients pour un nouveau produit ou service	Échelle : Niveau de confiance exprimé en %, par bon de 10%. Cronbach : 0,806 Moyenne : 5,180 Écart-type : 2,183
2-Déterminer un prix compétitif pour un nouveau produit ou service	
3-Estimer le montant de fonds de démarrage et de fonds de roulement nécessaire pour démarrer une nouvelle entreprise	
4-Concevoir une campagne de marketing/publicité efficace pour un nouveau produit ou service	
<b>Établir la vision</b>	
1-Amener les autres à s'identifier et à croire en ma vision et en mes plans pour une nouvelle entreprise	Échelle : Niveau de confiance exprimé en %, par bon de 10%. Cronbach : 0,813 Moyenne : 6,395 Écart-type : 2,164
2-Réseauter (c.-à-d., faire des contacts et échanger de l'information avec d'autres)	
3-Expliquer clairement et de manière concise, verbalement/à l'écrit mes idées de nouvelle entreprise dans des termes de tous les jours	
<b>Compétences humaines et conceptuelles</b>	
1-Superviser des employés	Échelle : Niveau de confiance exprimé en %, par bon de 10%.
2-Recruter et embaucher des employés	
3-Déléguer des tâches et des responsabilités aux employés dans mon	

entreprise		Cronbach : 0,897
4-Gérer de manière efficace les problèmes et les crises de tous les jours		Moyenne : 7,194
5-Inspirer, encourager et motiver mes employés		Écart-type : 1,741
6-Former mes employés		
<b>Compétences financières</b>		
1-Organiser et maintenir les livres comptables de mon entreprise		Échelle : Niveau de confiance exprimé en %, par bon de 10%. Cronbach : 0,934 Moyenne : 5,393 Écart-type : 2,969
2-Gérer les actifs financiers de mon entreprise		
3-Lire et interpréter les états financiers		
<b>Attentes de résultats</b> (adapté de Carter <i>et al.</i> , 2003; Krueger <i>et al.</i> , 2000)		
Dans quelle mesure comptez-vous réaliser les résultats suivants en étant propriétaire d'une entreprise?		Échelle : de 1-Pas du tout, à 5-Énormément.
Récompenses financières (richesse personnelle, augmentation du revenu personnel, etc.)		
Indépendance/Autonomie (liberté personnelle, être son propre patron, etc.)		
Récompenses personnelles (reconnaissance publique, croissance personnelle, prouvé que j'en suis capable, etc.)		
Sécurité familiale (pour sécuriser le futur des membres de ma famille, pour construire une entreprise transférable, etc.)		
Amélioration sociale (société plus juste et équitable, autonomie des personnes et dignité, réduction de la souffrance, etc.)		
<b>Normes subjectives</b> (Kolvereid et Isaksen, 2006)		
Q1-Indiquez les opinions des personnes suivantes à propos de votre choix pour la carrière d'entrepreneur (être à son propre compte) pour vous.	Q2-Indiquez l'importance que vous accordez à l'opinion des personnes suivantes dans votre choix de statut d'emploi	Q1-Likert variant de -3 à +3; Q2-Likert variant de 1 à 7;
Le score de Q1 a été multiplié par le score de Q2, faisant varier de -21 à +21		
1-Mes parents		Moyenne : 8,276 Écart-type : 8,063
2-Mon époux/Partenaire de vie		Moyenne : 7,023 Écart-type : 8,114
3-Mes frères et sœurs		Moyenne : 6,425 Écart-type : 6,830
4-Ma famille		Moyenne : 6,950 Écart-type : 6,330
5-Mes amis proches		Moyenne : 7,643 Écart-type : 6,343
6-En général, mes connaissances		Moyenne : 6,081 Écart-type : 5,448