

Université Jean Moulin Lyon 3

Ecole doctorale : sciences économiques et de gestion

**Le déclenchement du processus de création
ou de reprise d'entreprise : le cas des
ingénieurs français**

par Jean-Michel DEGEORGE

Thèse de doctorat en sciences de gestion

sous la direction d'Alain FAYOLLE

présentée et soutenue publiquement le 26 novembre 2007

devant un jury composé de :

Alain FAYOLLE, professeur à l'Ecole de Management de Lyon

Benoit GAILLY, professeur à l'Université Catholique de Louvain

Karim MESSEGHEM, professeur à l'université d'Avignon

Michel BERNASCONI, professeur au CERAM Sophia Antipolis

Emile-Michel HERNANDEZ, professeur à l'université de Reims

Stéphane MARION, maître de conférences à l'université Jean Moulin Lyon 3

[Avertissement]

L'université n'entend donner aucune approbation, ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Remerciements

Un travail de recherche et de rédaction d'une thèse est un travail de longue haleine. De nombreuses personnes ou institutions apportent leur soutien et leur concours. Je tiens à remercier ici tous ceux qui m'ont accompagné tout au long de la réalisation de ce travail.

J'exprime tout d'abord ma plus grande gratitude à Monsieur Alain Fayolle pour avoir encadré cette recherche et avoir été même au delà du simple encadrement. Il m'a suivi, encouragé et guidé aussi bien dans mes travaux de recherche que dans mon insertion au sein de la communauté scientifique et académique. Je le remercie pour cette confiance témoignée pendant toutes ces années.

Je remercie Messieurs Benoit Gailly et Karim Messeghem d'accepter d'être les rapporteurs de ce travail ainsi que Messieurs Michel Bernasconi, Emile-Michel Hernandez et Stéphane Marion de bien vouloir composer mon jury. Leur présence dans ce jury m'honore. Qu'ils trouvent ici l'expression de mon profond respect.

Mon travail n'aurait pas pu être réalisé sans le concours des nombreux ingénieurs qui ont accepté de participer à cette recherche et qui ont accepté de me recevoir, qu'ils en soient ici remerciés.

J'adresse également de vifs remerciements à l'Académie de l'Entrepreneuriat pour l'organisation des différents tutorats de thèse qui m'ont permis d'orienter toujours plus précisément mon projet de recherche. Les points de vue des différents jurys m'ont toujours été très utiles ; particulièrement ceux de Madame Catherine Leger-Jarniou, Messieurs Emile-Michel Hernandez, Hamid Bouchikhi, Thierry Verstraete, Bertrand Saporta. Je remercie également Messieurs Yves-Frédéric Livian, Alain Roger et Christophe Evrard pour l'organisation d'une présoutenance à l'Université Jean Moulin Lyon III.

Je remercie en outre l'ESISAR/INPG qui m'a aidé par son accueil au début de ce processus de thèse. Bien sûr, de nombreux doctorants et docteurs m'ont accompagné dans ce travail.

J'adresse également ma gratitude à mon institution actuelle, l'ESC Saint Etienne. Je remercie Nicolas Sokoloff, Jacques-Louis Keszler, Michel Rollin ainsi que mes nombreux collègues, professeurs et chercheurs qui ont partagé mes espoirs et mes doutes. Tout d'abord, j'adresse mes remerciements à Cécile Pichou pour son accueil et sa présence. Comment poursuivre ces remerciements sans citer Jean-Louis Magakian avec qui nous avons partagé de nombreux moments d'encouragements, de déceptions et d'espoirs. Ensuite, je souhaite témoigner ma gratitude à Corinne Bernemann, son soutien et son aide méthodologique m'ont beaucoup apporté. J'adresse également ma sympathie à Michel Cortial, Béatrice Besson et Yannig Lavocat pour leur

aide et la qualité de leur service. Enfin, mes remerciements vont à Paul Wheal grâce à qui j'ai pu réaliser divers travaux internationaux.

Un grand merci enfin à mes parents, à Céline, Cécile et Laurent pour le temps qu'ils ont consacré à la relecture de cette thèse.

A l'issue de ce travail très prenant et qui m'a rendu peu disponible, je tiens à exprimer mon amour à mes enfants, Lucas et Lise qui, par leur présence et leur affection, m'ont permis de poursuivre ce chemin sinueux. Enfin, merci à Céline d'avoir accepté, permis et soutenu cette nouvelle orientation, ponctuée de moments de doutes et d'espairs, qui était sans doute nécessaire à mon équilibre personnel.

Introduction générale

« Pour examiner la vérité, il est besoin, une fois en sa vie, de mettre toutes choses en doute autant qu'il se peut »¹ (René Descartes).

Le monde de l'entreprise a profondément évolué au cours du siècle dernier. Pendant les 'Trente Glorieuses', les grandes entreprises étaient une source majeure d'emploi et de création de richesse économique. Plus tard, à l'ère de la mondialisation, l'apparition et la suprématie des grands groupes mondiaux pouvaient nous laisser penser que le phénomène de création et de reprise d'entreprise resterait marginal. Pourtant, depuis la crise des années 70, la plupart des pays occidentaux ont redonné une place particulière à l'entrepreneur (Marion, 1999). En France, les chiffres semblent même montrer une tendance inverse. Jamais l'engouement pour l'entrepreneuriat en général n'est apparu aussi fort. D'ailleurs de nombreuses mesures destinées à développer l'esprit d'entreprendre ont été mises en œuvre. Deux orientations majeures semblent se dessiner :

- Une incitation à pousser les individus à créer leur entreprise et donc leur propre emploi. Les partenaires politiques et économiques ont mis en place plusieurs mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (loi pour l'initiative économique du 1er août 2003). Depuis près de 30 ans, la création d'entreprise apparaît comme une source potentielle d'emplois (Marion, 1999). *« En effet, la création d'entreprises prépare le renouvellement et l'adaptation de l'économie, c'est-à-dire le futur »* (Albert et al., 2003 : 9).
- Un encouragement sans précédent de l'innovation (loi sur l'innovation et la recherche du 12 juillet 1999), car dans ce contexte de mondialisation, la capacité d'un pays à innover revêt une importance primordiale. Même si le nombre d'entreprises à forte croissance est limité, tant à l'étranger qu'en France, ces entreprises présentent un intérêt socio-économique indéniable (Moreau et Bernasconi, 2004).

La création d'entreprise, au niveau politique et à travers sa composante création d'emplois, semble constituer un moyen de lutter contre le chômage. Sur le plan économique, elle peut être un moteur de la croissance. Elle permet également, quoique plus indirectement, de favoriser l'innovation. Un intérêt particulier est d'ailleurs porté à la création et/ou au développement d'entreprises technologiques et innovantes ayant un potentiel de croissance élevé ; ces dernières étant perçues

¹ *« Comme nous avons été enfants avant que d'être hommes, et que nous avons jugé tantôt bien et tantôt mal des choses qui se sont présentées à nos sens lorsque nous n'avions pas encore l'usage entier de notre raison, plusieurs jugements ainsi précipités nous empêchent de parvenir à la connaissance de la vérité, et nous préviennent de telle sorte qu'il n'y a point d'apparence que nous puissions nous en délivrer, si nous n'entreprenons de douter une fois en notre vie de toutes les choses où nous trouverons le moindre soupçon d'incertitude »* (René Descartes (1596-1650), Principes de philosophie, 1644).

comme des entreprises créatrices d'emplois très qualifiés. Deux états de fait peuvent donc être soulignés quant à ce besoin d'innovation : l'importance de la capacité d'un pays à innover dans un contexte de mondialisation d'une part, et le besoin de productions scientifiques pour assurer le positionnement technologique d'un pays sur la scène internationale d'autre part (Emin, 2003).

Depuis plusieurs années, le nombre de créations et de reprises d'entreprises s'accroît. En 2006, plus de 300000 créations et reprises d'entreprises ont été recensées en France². Ce chiffre semble refléter une demande sociale nourrie par divers acteurs :

- L'état : lutte contre le chômage, renouvellement du tissu industriel ...
- Les collectivités territoriales : rééquilibrage du tissu économique local, lutte contre les délocalisations.
- Les grandes entreprises : développement d'activités, favorisation de l'essaimage.
- Les institutions financières (banques, sociétés de capital risque) : détection et accompagnement d'une clientèle potentielle nouvelle.
- L'individu : possibilité de réinsertion professionnelle, satisfaction de ses besoins (d'accomplissement, d'indépendance ...). L'entrepreneur est désormais un personnage reconnu par la littérature économique.

Par ailleurs, l'entrepreneuriat est devenu une source de préoccupations trouvant des réponses partielles à travers la parution de nombreux ouvrages proposant une méthodologie ou des guides d'actions pour entreprendre. De nombreuses formations ont également vu le jour (universités, grandes écoles, organismes privés ou publics de formation) ainsi que des structures d'accompagnement (CCI, incubateurs ...).

Dans ce contexte, cette thèse s'adresse à la fois aux enseignants chercheurs en sciences de gestion, aux créateurs et repreneurs d'entreprise mais aussi aux individus ayant une volonté de développer leur esprit et leur comportement intrapreneurial au sein d'une structure existante. D'une manière générale, nous adressons ce travail à toute personne désirant mieux comprendre les déterminants et les logiques pouvant conduire, au cours d'une carrière, à envisager la création ou la reprise d'entreprise comme une voie professionnelle possible.

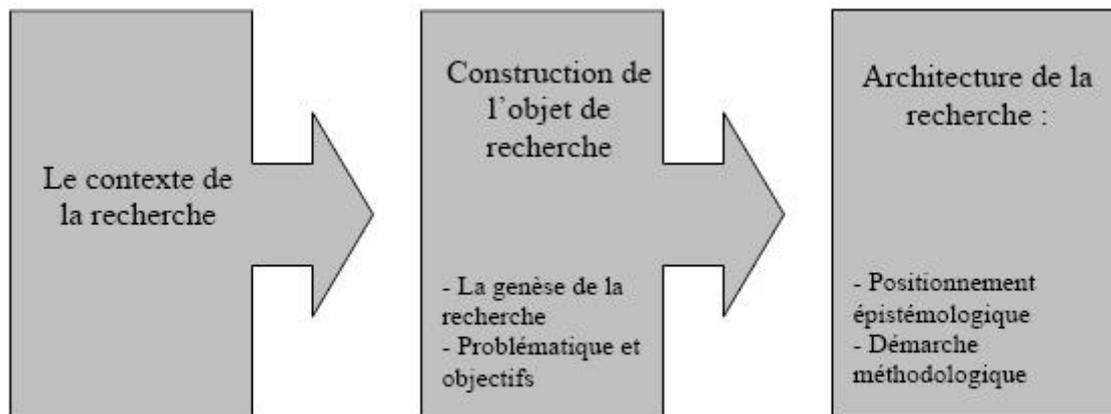
L'introduction générale de notre travail se présente de la façon suivante. Tout d'abord, nous souhaitons dans une première partie approfondir les éléments contextuels esquissés ci-dessus (section 0.1).

Nous exposons ensuite la construction de notre objet de recherche (section 0.2). A cette fin, nous présentons la genèse de notre projet de recherche (section 0.2.1) et enfin notre problématique avec les objectifs de cette recherche (section 0.2.2).

² Source INSEE (2007).

Finalement, nous présentons l'architecture de cette recherche. Il nous faut en effet justifier notre positionnement épistémologique ainsi que la démarche méthodologique nous permettant d'envisager une production de connaissances nouvelles (section 0.3).

Figure 1 : Plan de l'introduction



0.1. Le contexte de la recherche

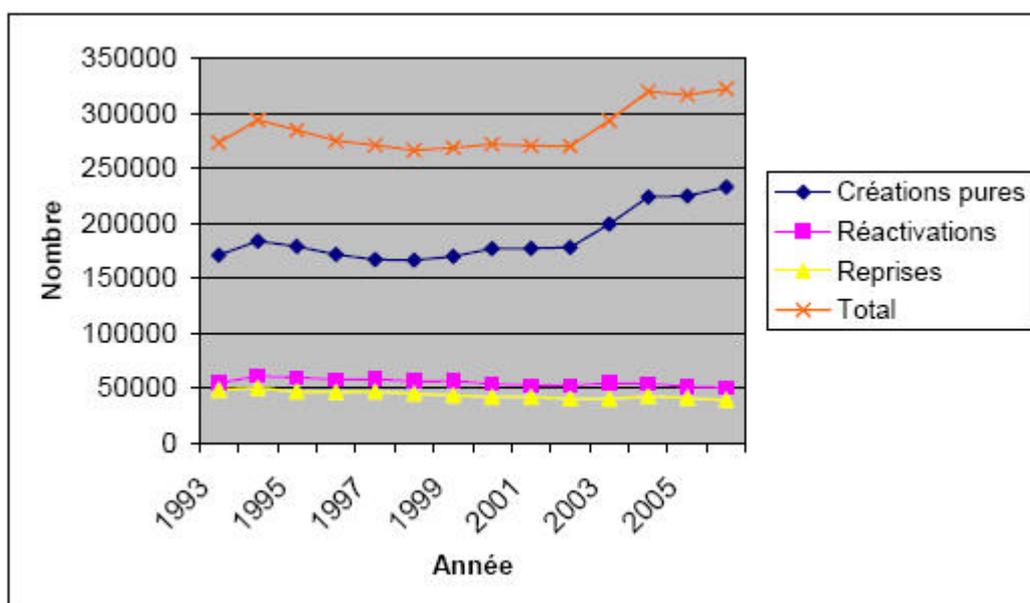
La création d'entreprise, et plus généralement l'entrepreneuriat, a connu au fil du temps un intérêt grandissant. Pour Verstraete (1999 ; citant Bruyat, 1993), la crise des années 1970 a été un fort stimulant pour l'entrepreneuriat. Promouvoir la création et la reprise d'entreprise est au cœur de la politique française de lutte contre le chômage. Les attentes se situent à différents niveaux :

- **Phénomène économique et social** : redynamiser les entreprises, les individus, contribuer au renouvellement des entreprises, participer à la création d'emplois, à la croissance économique ...
- **Enseignement et recherche** : discipline récente, « *la recherche en entrepreneuriat est dans une phase de structuration et de développement. Les attentes et les questions qui lui sont adressées par la société sont nombreuses et concernent la plupart des situations et des dimensions qui caractérisent le phénomène* » (Fayolle et Hernandez, 2007 : 15). L'entrepreneuriat permet d'aborder la création et la reprise d'entreprise, la création d'emplois, l'esprit d'entreprendre et sa matérialisation au sein d'entreprises existantes (comportement intrapreneurial, développement de l'innovation).

En 2006 les français ont été 322270 à se mettre à leur compte : 233045 créations *ex nihilo*, 50451 réactivations³, 38774 reprises⁴, un chiffre supérieur à l'année 2004 qui avait déjà enregistré un record historique. Actuellement, les naissances d'entreprise se chiffrent à près de 20000 par mois, contre 14000 il y a dix ans⁵ ⁶. Renaud Dutreil (ex-Ministre des PME - 2003) évoque même « *une inflexion majeure des comportements* ». Ces résultats témoignent d'après lui de l'envie des français de « *sortir du salariat* ».

Le schéma suivant permet de suivre l'évolution de la création et de la reprise d'entreprises depuis 13 ans.

Figure 2 : L'évolution de la création et de la reprise d'entreprises en France⁷



Si le nombre de créations pures progresse régulièrement depuis quelques années, les réactivations et les reprises d'entreprise stagnent ou régressent légèrement.

³ Les réactivations sont le fait des chefs d'entreprise ayant déjà créé en nom individuel dans le passé, créant à nouveau une entreprise en nom individuel après une période plus ou moins longue de cessation d'activité. Si ces créateurs 'bis' créent en société, ils figurent alors en création d'entreprise et non en réactivation (APCE).

⁴ Source INSEE (2007).

⁵ Les Echos (1^{er} février 2006).

⁶ Rappelons que 20% des créateurs ont moins de 30 ans et que les plus de 50 ans représentent 16% (les 65% de cette dernière catégorie ont pour objectif la création de leur emploi). L'âge moyen des créateurs d'entreprise est de 38,7 ans (Source INSEE/Panel SINE 2002).

⁷ Source INSEE (2007).

Plus d'un créateur sur trois était demandeur d'emploi au moment de la création (36%)⁸. Il apparaît donc que cette 'indépendance professionnelle' n'est pas toujours choisie mais plutôt subie⁹. Souvent, la création d'entreprise est donc vue comme un dernier recours dans la gestion de sa carrière. Ceci semble être confirmé par le statut des créations *ex nihilo*, 45 pourcent choisissent de créer en entreprise individuelle¹⁰.

Concernant le niveau d'études des créateurs, uniquement 33 pourcent d'entre eux ont un niveau supérieur au baccalauréat (dont 42% un bac +5 et plus). Albert (1998) déclare que le système éducatif tel qu'il est organisé, du collège à l'université, peut ne produire que des salariés.

Quant aux motivations des entrepreneurs, elles résident majoritairement dans le désir d'être indépendant même si toutefois le fait d'être sans emploi semble déterminant. Concernant le rapport hommes/femmes, ces dernières représentent 29 pourcent des créations pures et des reprises¹¹.

En bref, les nouveaux chefs d'entreprise sont le plus souvent des hommes (71%) de 30 à 50 ans (63%), expérimentés professionnellement dans le même secteur d'activité et dont la famille ou l'entourage proche a souvent un profil entrepreneurial.

Au niveau de la création d'entreprise *ex nihilo*, deux logiques dominantes existent :

- Celle de la **création de son activité ou de son emploi**, mais sans viser prioritairement le développement de l'entreprise.
- Celle relative **au développement économique d'une entreprise**, dans un contexte concurrentiel, et utilisant les règles de gestion et de management.

Pour Jean-Louis Borloo (ex-Ministre de l'emploi et du travail - 2005), « *les statistiques du chômage sont forcément corrélées à la création d'entreprise* ». Après la parution des derniers chiffres concernant le nombre de chômeurs à la baisse en France, il poursuit même : « *La création d'entreprise est une explication majeure de la création d'activité et du recul du chômage* ». Cette phrase semble être confirmée par les derniers résultats concernant le nombre d'emplois créés par les nouvelles entreprises : 623000 emplois sont concernés au démarrage de l'activité¹² dont 404500 pour les créations *ex nihilo* (soit 1,8 emploi en moyenne pour les créations pures et 2,6 salariés en moyenne sur trois ans).

⁸ Source IFOP/APCE 2006 (enquête réalisée auprès de 800 dirigeants ayant créé leur société fin 2002 et étant toujours en activité fin 2005).

⁹ Il y a déjà 10 ans, Dennis (1996) avançait que les personnes sans emploi étaient environ le double à être disposées à créer une entreprise que les personnes employées.

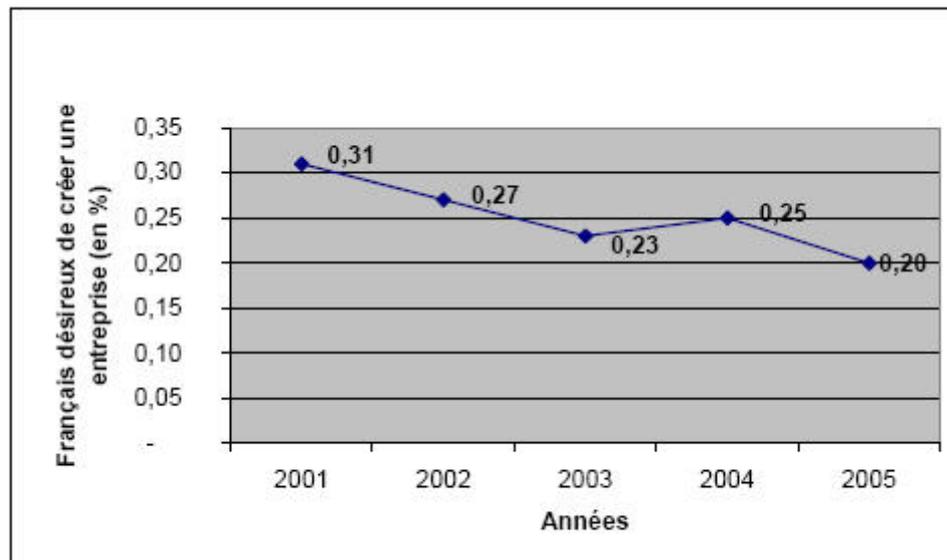
¹⁰ Source APCE (2007).

¹¹ Source INSEE/Panel SINE 2002.

¹² Nombre d'emplois estimé à partir du panel SINE génération 2002 (IFOP/APCE 2006).

Si la création d'entreprise suscite un réel engouement de la part des français, nous constatons une tendance inverse quant à l'intention de créer ou reprendre une entreprise. Alors que 31 pourcent des français de plus de 18 ans déclaraient une intention en 2001¹³, ils ne sont plus aujourd'hui que 20 pourcent à envisager une telle orientation¹⁴. Cette envie diminue avec l'âge (41% pour les 18/24 ans, 38% pour les 25/34 ans, 22% pour les 35/49 ans et 5% pour les plus de 50 ans). La figure suivante retrace cette évolution.

Figure 3 : Les français désireux de créer ou reprendre une entreprise en France



« Leur appétit diminue en raison de l'ambiance économique » estime Xavier Kergall, directeur général du salon des entrepreneurs 2006. Il y aurait donc une relation entre la conjoncture économique et le niveau d'intention entrepreneuriale. Les opportunités d'emplois comme salarié liées à un contexte économique favorable n'inciteraient donc pas les individus à envisager de s'orienter vers une voie entrepreneuriale.

Il semble exister une absence de corrélation immédiate entre l'envie entrepreneuriale et les créations effectives. Aussi, pouvons-nous penser que la progression du nombre de créations effectives est davantage liée à la concrétisation de projets existants et à l'influence de facteurs

¹³ IFOP pour le Salon des Entrepreneurs - Les Français et la création d'entreprises - Décembre 2001. Echantillon de 1001 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus (méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de famille) après stratification par région et catégorie d'agglomération. Les interviews ont eu lieu par téléphone au domicile des personnes interrogées. Enquête effectuée le 20 décembre 2001.

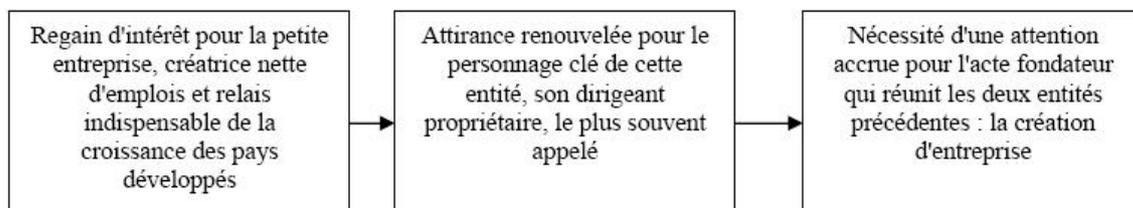
¹⁴ IFOP pour le Salon des Entrepreneurs, la Caisse des Dépôts, le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement- avec l'appui technique de l'APCE (Agence pour la Création d'Entreprise)- janvier 2006. Echantillon de 964 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession du père de famille) après stratification par région et catégorie d'agglomération. Les interviews ont eu lieu par téléphone au domicile des personnes interrogées. Enquête réalisée le 21 et 22 décembre 2005.

contextuels. Toutefois, ces propos peuvent être nuancés au regard du décalage temporel qu'il peut exister entre l'intention et la concrétisation effective. En effet, l'intention ne conduit pas forcément immédiatement à l'action. Il se peut par exemple qu'un individu déclarant une intention en 2001 ne concrétise son projet qu'en 2005. De plus, il s'agit d'une intention 'déclarée', le niveau réel de cette intention n'est pas mesuré. Malgré tout, il semble que l'intention, à elle seule, ne permet pas toujours de franchir le cap de l'action. C'est en fait un discours qui n'est pas toujours fondé. Même si la création et la reprise d'entreprise sont des actes planifiés, l'individu potentiellement créateur ou repreneur évolue dans un environnement qui le détermine partiellement.

Certains chercheurs ont déjà suggéré une relation possible entre la situation économique et le nombre de créations d'entreprise. Dyer (1994) avance la thèse selon laquelle les périodes de croissance économique entraîneraient une augmentation du nombre de créations d'entreprises. Par ailleurs, Leana et Feldman (1992) défendent l'idée qu'un licenciement amène un individu à envisager la création d'entreprise comme une option possible de carrière.

Verstraete et Saporta (2006) considèrent l'importance accordée à la création d'entreprise comme le fruit d'un enchaînement de situations remontant à la fin des 'Trente Glorieuses'. La figure suivante explique ce mécanisme :

Figure 4 : « Les étapes qui ont conduit à l'intérêt actuel pour la création d'entreprise » (Verstraete et Saporta, 2006 : 21).



Les données prises en compte ci-dessus ne peuvent pas être isolées du contexte socio-économique. « Le domaine de l'entrepreneurship¹⁵, encore plus que d'autres, est nécessairement contaminé par des présupposés idéologiques » (Bruyat, 1993 : 27). Il explique ainsi un certain 'rejet de l'entrepreneur'. La recherche de la richesse matérielle est condamnable. A la suite de la théorie marxiste, la recherche d'accumulation de richesse (au profit d'un petit nombre par l'exploitation du plus grand nombre), dimension sous-jacente à l'entrepreneur, conduit à rejeter l'entrepreneur.

Même si cette vision semble aujourd'hui un peu 'dépassée', nous devons encore, semble t'il, prendre en compte une certaine méfiance de la société française envers l'individu entrepreneur.

¹⁵ Dans son travail doctoral, Bruyat (1993) utilise le terme entrepreneurship et non pas le terme entrepreneur. Pour ce chercheur, il paraît juste d'emprunter aux anglo-saxons ce vocable qu'ils ont forgé à partir du mot français entrepreneur.

Nous pouvons en effet régulièrement constater, notamment dans la presse, que la réussite d'un entrepreneur engendre toujours une certaine suspicion. Par ailleurs, l'entrepreneur est souvent vu comme un individualiste 'forcené'. Toutefois, plus récemment, Naszalyi (2006 : 5) voit, dans la progression du phénomène entrepreneurial, le signe qu'un nouveau pacte social, un « *modèle de l'entrepreneur* »¹⁶ est en train de se créer : « *L'entrepreneuriat comme modèle de vie, de la prise de risque, de l'initiative, de l'effort, du mérite* »¹⁷. Hernandez (2006 : 17) rappelle en effet que « *le pacte social dominant a longtemps été celui du salariat, de l'emploi à vie, de la grande entreprise, mais aujourd'hui ce modèle s'essouffle* ». Il explique par la suite (p.18) que dans notre société post moderne, l'investissement dans son projet professionnel, dans la création de sa propre organisation, peut être une façon de redonner du sens à sa vie.

Ancré au cœur de ce contexte, nous précisons dans la section suivante la construction de notre objet de recherche.

0.2 La construction de l'objet de recherche

Afin de permettre au lecteur une meilleure compréhension de ce travail, il nous semble important d'en décrire ses fondements. La construction de notre objet de recherche ne s'est pas déroulée de façon linéaire. Notre expérience professionnelle et les réflexions qui en ont découlé ont joué un rôle important. Nous abordons donc tout d'abord la genèse de notre projet de recherche (section 0.2.1) de façon à présenter par la suite (section 0.2.2) la problématique retenue et les objectifs de recherche.

0.2.1 La genèse de notre projet de recherche

Nous avons travaillé pendant sept ans dans un groupe de fournitures industrielles en occupant des postes de cadre et de dirigeant. Parallèlement à ces fonctions fortement intrapreneuriales (création de deux agences nouvelles sur des secteurs géographiques non exploités), nous avons repris une entreprise de sous-traitance mécanique en tant qu'actionnaire non salarié. Les enseignements et les satisfactions personnels et professionnels apportés par ces expériences

¹⁶ Hernandez, E.M. (2006), Extension du domaine de l'entrepreneur ... et limites, La Revue des Sciences de Gestion, 219, 17-26.

¹⁷ Jean-François ROUBAUD, Président de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME), discours d'accueil de M. Dominique de Villepin, Premier Ministre français au salon « Planète PME », Paris, 13 juin 2006.

salariales et entrepreneuriales n'ont pas pour autant réduit nos motivations de réorientation de carrière (avec un objectif de réalisation d'une thèse et d'une intégration dans le monde de l'enseignement supérieur). En effet, depuis de nombreuses années (dès notre entrée dans le monde du travail), nous envisagions la possibilité, au cours de notre carrière, de modifier notre trajectoire. De ce fait, plusieurs voies possibles étaient perçues : l'évolution au sein de plusieurs entreprises, la voie entrepreneuriale, la poursuite d'études ...

C'est en 2001 qu'une opportunité s'est présentée grâce à la rencontre du Professeur Alain Fayolle. Ce dernier, spécialiste en entrepreneuriat et dirigeant une ERT¹⁸, avait réalisé sa recherche doctorale sur les comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français. Une possibilité est alors apparue de travailler, quelques années plus tard, sur le même échantillon. Nous souhaitons, à partir des mesures de 1994 (Fayolle, 1996), retrouver les individus de l'échantillon et étudier leurs évolutions de carrière au regard de la création ou de la reprise d'entreprise. Plus précisément, nous désirions mieux comprendre ce qui, à un moment donné, peut conduire un individu à s'orienter vers la voie entrepreneuriale.

Un travail sur la littérature en entrepreneuriat nous a confortés dans cette première direction concernant notre objet de recherche. Nous pouvons en présenter plusieurs constats :

- **Premier constat** : devenir entrepreneur ne relève pas d'une aptitude innée mais plutôt d'une construction au cours du temps soumise à plusieurs variables, aussi bien internes qu'externes à l'individu.
- **Deuxième constat** : la tendance d'évolution du taux d'intention de créer ou de reprendre une entreprise de la population française est inverse à la tendance d'évolution des créations ou reprises. Manifestement, l'intention n'apparaît pas toujours suffisante pour prédire et expliquer l'acte de création ou de reprise d'entreprise. Donc, même si elle nous apparaît centrale dans le processus entrepreneurial, l'intention ne conduit pas forcément à l'acte. Comme le souligne Krueger (1997 : 4) : « *Intentions can change, we often have conflicting intentions* ».
- **Troisième constat** : la création ou la reprise d'entreprise, malgré de nouvelles incitations publiques provenant de l'état ou des collectivités territoriales, restent souvent une alternative à une rupture dans la vie professionnelle.
- **Quatrième constat** : nous avons pu, au cours de nos recherches, constater une insuffisance de la littérature sur le passage à l'acte et particulièrement sur le déclenchement du processus entrepreneurial. Pourtant, la phase de pré-démarrage d'un projet entrepreneurial est une étape clé du processus de création de nouvelles entreprises (Gailly, 2002). Si plusieurs thèses récentes (Tounes, 2003 ; Emin, 2003) ont étudié l'intention entrepreneuriale, elles se concentrent sur

¹⁸ ERT : Equipe de Recherche Technologique. L'équipe EPI (Entrepreneuriat et Processus d'Innovation) est basée à Valence (ESISAR/INPG) et adossée au CERAG de Grenoble.

l'amont du processus de création et non pas sur le passage à l'action. D'autre part, la plupart des études existantes sont descriptives et sont centrées sur les motivations des créateurs. Le processus final de déclenchement de l'action est méconnu. Le passage intention - action reste encore mystérieux et les modèles actuels ne permettent pas d'expliquer pourquoi à l'intérieur d'un même groupe de personnes intentionnées, certaines créeront leur société et d'autres pas (Moreau, 2006).

Nous avons donc décidé de nous focaliser sur une première phase du processus entrepreneurial, celle du déclenchement. Cette position nous paraît en effet cohérente face aux différents constats évoqués précédemment. En outre, elle s'inscrit dans une démarche à long terme qui pourrait nous permettre d'avancer plus loin dans la compréhension et la connaissance du processus entrepreneurial, c'est à dire jusqu'à l'acte effectif de création ou de reprise d'une entreprise.

Le processus de construction de notre objet de recherche s'est donc déroulé en plusieurs temps. Notre démarche possède un caractère itératif même si le principe de cette présentation peut contribuer à rendre ce processus linéaire dans son approche.

Ceci nous amène à aborder, dans la section suivante, notre problématique et les objectifs de recherche qui en découlent.

0.2.2 La problématique et les objectifs de recherche

« Une science ne débute qu'avec une délimitation suffisante des problèmes susceptibles de circonscrire un terrain de recherche sur lequel l'accord des esprits est possible »¹⁹ (Piaget).

Nous souhaitons introduire cette section par le rapport à la valeur dans toute démarche de recherche de Max Weber²⁰ (cité par Mendras et Etienne, 1996 : 143) : *« La réalité est infinie et complexe. Elle comporte plus de choses que nous ne pourrions jamais en connaître et chaque évènement lui-même peut être abordé en fonction de multiples points de vue. La science ne peut donc prétendre épuiser la totalité du réel mais seulement rendre compte de certains de ses aspects. D'où la nécessité d'opérer une sélection des faits au départ de toute recherche ».*

Nous ancrons notre recherche au sein du processus entrepreneurial. Il convient tout d'abord de préciser que lorsque nous parlons de processus entrepreneurial nous nous intéressons à la création mais aussi à la reprise d'entreprise (héritage, donation, rachat en bonne santé ou en difficulté).

¹⁹ Piaget, J. (1967), *Epistémologie des sciences de l'homme*, Paris, Gallimard (Encyclopédie de la Pléiade, p.41 ; cité par Martinet (1990)).

²⁰ Max Weber (1864-1920).

Quand un processus commence-t-il ? Quand s'achève-t-il ? C'est un problème classique dans toute étude de processus. Il se pose particulièrement dans le cas du processus entrepreneurial dans la mesure où, généralement, ce n'est pas un processus répétitif. L'objet étudié est très hétérogène et il nous faut donc déterminer de façon précise la partie qui nous intéresse spécifiquement lors de cette recherche.

Nous souhaitons focaliser notre recherche sur une phase du processus de création ou de reprise d'entreprise, le déclenchement²¹ et ceci pour différentes raisons :

- Dans le contexte actuel, il nous paraît difficile de réaliser une étude longitudinale afin d'étudier le processus de création ou de reprise d'entreprise dans son intégralité. En effet et comme nous l'avons évoqué ci-dessus, il serait nécessaire de connaître à l'avance les individus susceptibles de se lancer dans un processus entrepreneurial, puis les suivre tout au long du processus, jusqu'à son achèvement.
- Nous avons la volonté de modéliser le déclenchement du processus afin de l'expliquer.
- Le déclenchement nous paraît être la première étape qui peut nous permettre, à long terme, d'étudier la globalité du processus.

Nous cherchons à répondre à la problématique suivante :

Problématique

Comment mieux comprendre le déclenchement d'un processus de création ou de reprise d'entreprise ?

Nous déclinons cette problématique en plusieurs objectifs de recherche :

Objectif 1 : Construire une matrice permettant, à partir des intentions de créer ou reprendre une entreprise des ingénieurs français (mesure effectuée en 1994 ; Fayolle, 1996), de catégoriser les différentes voies de carrière adoptées par ces ingénieurs (étude quantitative). Ceci permettra de :

- Connaître la répartition des ingénieurs suivant deux types de carrière prédéfinis : salarié d'une part et créateur ou repreneur d'entreprise d'autre part.
- Pour chaque voie de carrière, identifier si l'orientation choisie est volontaire ou plutôt contrainte.
- Ainsi, étudier l'intention et l'influence relative de différentes variables sur la création ou la reprise d'entreprise. Nous pourrions ainsi rapprocher cette intention aux objectifs de carrière qui ont été mesurés lors d'une recherche antérieure en 1994 (Fayolle, 1996).

Objectif 2 : Décrire les différents segments de l'échantillon ainsi composé en comparant les caractéristiques des individus des différents groupes.

²¹ Nous reviendrons plus tard sur une définition précise de ce terme.

Objectif 3 : Avoir une meilleure compréhension de la perception des acteurs quant au déclenchement du processus de création ou de reprise d'entreprise ; ce déclenchement pouvant mener à l'acte entrepreneurial. Ceci en vue de :

- Déterminer les antécédents du déclenchement du processus.
- Expliquer les enchaînements de décisions ou actions qui peuvent permettre à l'individu de déclencher le processus.

But de la recherche

Cette thèse a donc pour but d'améliorer, au travers d'une modélisation, notre compréhension du déclenchement du processus de création ou de reprise d'entreprise.

Sur le plan théorique, nous envisageons une double contribution. Premièrement, la recherche a pour but de contribuer à la réalisation d'une modélisation permettant de mieux comprendre une phase (le déclenchement) du processus entrepreneurial. Deuxièmement, nous souhaitons mieux éclairer le processus, particulièrement les facteurs qui mènent un individu à passer de l'intention à un stade plus avancé du processus. Autrement dit, nous souhaitons mettre au jour le lien entre le stade d'intention et le début de l'action. Au-delà des facteurs internes, nous visons à apporter une contribution sur un éclairage de certaines influences externes.

Au niveau pratique, notre contribution est également double. L'intérêt de ce travail se situe au niveau de l'incitation à la création ou à la reprise d'entreprise. Il nous paraît pertinent d'identifier les antécédents du déclenchement du processus entrepreneurial afin de pouvoir préciser les différents enchaînements possibles. De plus, l'accompagnement ne peut-être que facilité avec un éclairage approfondi sur le début du processus entrepreneurial.

Dans une démarche explicative, notre étude se propose donc d'étudier les différents facteurs conduisant un ingénieur à parcourir les phases d'un processus de création ou de reprise d'entreprise²². Le point de départ est la naissance du projet entrepreneurial. Le processus amenant ce projet à se concrétiser est vulnérable et soumis à un ensemble de forces et de tensions (mobilisation de ressources intellectuelles, psychiques, économiques, sociales, culturelles ...) qui peuvent le conduire à se concrétiser ou, à l'inverse, à l'arrêter ou encore à l'orienter de façon irréversible dans une direction ou une autre, parfois différente de celle envisagée. Ici se situe donc

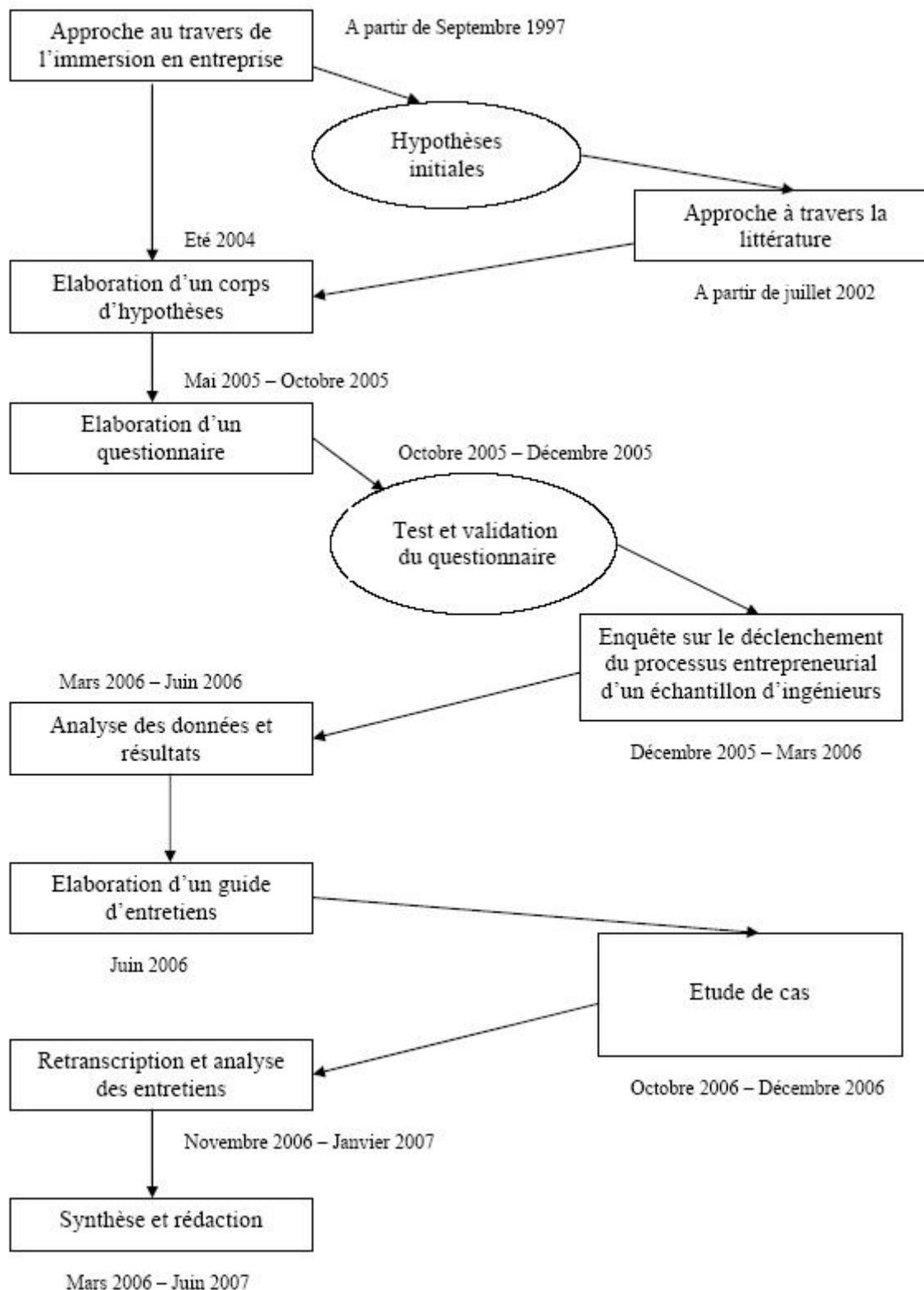
²² Nous nous appuyons sur l'explication en deux temps des phénomènes sociaux de Durkheim : D'abord rechercher les causes efficientes du phénomène étudié, ensuite seulement la fonction (cause finale) qu'il remplit, tout en envisageant l'effet rétroactif de la fonction sur la cause qui peut contribuer à renforcer cette dernière (cité par Mendras et Etienne, 1996 : 97). Nous nous concentrons donc sur les causes qui entraînent le déclenchement du processus.

le cœur de notre recherche, appréhender l'évolution du projet entrepreneurial vers le déclenchement du processus de création (aspect dynamique). Nous devons donc aller au delà des travaux se focalisant sur l'intention entrepreneuriale puisque l'intention entrepreneuriale n'explique pas toujours le devenir du processus entrepreneurial (Tounes, 2003). D'ailleurs plusieurs auteurs, tels Danjou (2004) et Audet (2004), avancent l'idée que l'intention entrepreneuriale est susceptible de se modifier dans le temps. « *De fait, entre la formation de l'intention et le moment de sa concrétisation, il y a des chances que l'intention initiale se modifie à cause de circonstances nouvelles. Cela peut être d'autant plus vrai que le délai de concrétisation est long* » (Moreau, 2006 : 5)²³. L'approche dynamique serait donc importante dans la mesure où, force est de constater, le décalage entre l'intention et l'action peut conduire cette dernière à ne pas se produire. Tounes (2003 : 379) ouvre même des perspectives de recherche en précisant que : « *En premier lieu s'imposera une étude longitudinale sur le lien intention-acte de création ...* ».

La figure suivante retrace le cheminement de notre recherche.

Figure 5 : Présentation schématique du cheminement de la recherche

²³ Aurifeille et Hernandez (1991) rappellent qu'il s'écoule en moyenne dix ans entre la période des études et celle de la création d'entreprise (cités par Moreau, 2006).



0.3 Architecture de la recherche

« Lemoigne (1995) s'inspire de l'œuvre de Jean Piaget campant les grandes interrogations relatives à la légitimité de la connaissance apportée par le chercheur. L'une est de nature

gnoséologique (qu'est-ce que la connaissance ?), l'autre est méthodologique (comment apporter scientifiquement la connaissance ?), la troisième est éthique (ici, quelle est la valeur ou la validité de cette connaissance ?) » (Verstraete, 2006 : 3).

Nous abordons, dans un premier temps, le positionnement épistémologique de la recherche (section 0.3.1). Dans un second temps, nous exposons la méthodologie adoptée lors de notre recherche (section 0.3.2).

0.3.1 Le positionnement épistémologique de la recherche

« Toute recherche doit se positionner dans le champ sur lequel elle est ancrée » (Grawitz, 1996 : 348).

Nous présentons, dans une première section, les différents positionnements épistémologiques en sciences de gestion (section 0.3.1.1). Puis, dans une seconde partie, nous détaillons les bases de la construction de notre objet de recherche (section 0.3.1.2).

0.3.1.1 Les différents positionnements épistémologiques en sciences de gestion

La réflexion épistémologique est consubstantielle à toute recherche qui s'opère (Martinet, 1990). La posture épistémologique adoptée par le chercheur le conduit à des démarches de recherche et à une connaissance différente.

Il existe trois grands paradigmes épistémologiques usuellement identifiés : le paradigme positiviste, le paradigme interprétativiste et le paradigme constructiviste. Le tableau ci-après apporte un résumé des principales réponses apportées par chacun des différents paradigmes aux différentes interrogations épistémologiques.

Tableau 1 : « Positions épistémologiques des paradigmes positiviste, interprétativiste et constructiviste » (Thiétart et al., 2003 : 14-15)

Les paradigmes	Le positivisme	L'interprétativisme	Le constructivisme
Les questions épistémologiques			
Quel est le statut de la connaissance ?	Hypothèse réaliste Il existe une essence propre à l'objet de la connaissance	Hypothèse relativiste L'essence de l'objet ne peut être atteinte (constructivisme modéré ou interprétativisme) ou n'existe pas (constructivisme radical)	
La nature de la 'réalité'	Indépendance du sujet et de l'objet Hypothèse déterministe Le monde est fait de nécessités	Dépendance du sujet et de l'objet Hypothèse intentionnaliste Le monde est fait de possibilités	
Comment la connaissance est-elle engendrée ? Le chemin de la connaissance scientifique	La découverte Recherche formulée en termes de 'pour quelles causes ...' Statut privilégié de l'explication	L'interprétation Recherche formulée en termes de 'pour quelles motivations des acteurs ...' Statut privilégié de la compréhension	La construction Recherche formulée en termes de 'pour quelles finalités ...' Statut privilégié de la construction
Quelle est la valeur de la connaissance ? Les critères de validité	Vérifiabilité Confirmabilité Réfutabilité	Idiographie Empathie (révélatrice de l'expérience vécue par les acteurs)	Adéquation Enseignabilité

Pour Weber, qui constitue toujours une référence pour tout chercheur désirant disposer d'un modèle épistémologique adapté aux sciences sociales et faire une place aux recherches interdisciplinaires, la compréhension se fait par interprétation de l'activité sociale, l'explication, elle, est réalisée de manière causale.

Une première posture épistémologique précise qu'il existe des lois qu'il suffit de découvrir. Il s'agit des théories positives. Depuis plus d'un siècle les disciplines sont principalement fondées sur l'épistémologie positiviste (Lemoigne, 1990). En effet, le développement de l'épistémologie constructiviste est plus récent. Pour les positivistes, la réalité existe en soi, elle possède sa propre essence. Il y a une indépendance entre l'objet (la réalité) et le sujet qui l'observe. Le réel doit exister indépendamment du sujet qui déclare le percevoir. Au niveau ontologique, le réel est réalité (et non perception). Cette indépendance de l'objet par rapport au sujet permet aux positivistes de poser le principe d'objectivité selon lequel l'observation de l'objet extérieur par un sujet ne doit pas modifier la nature de cet objet. Ce principe d'objectivité est défini par Popper (1991 : 185) : « *La connaissance en ce sens objectif est totalement indépendante de la prétention de quiconque à la connaissance ; elle est aussi indépendante de la croyance ou de la disposition à l'assentiment (ou à l'affirmation, à l'action) de qui que ce soit. La connaissance au sens objectif est une connaissance sans connaisseur ; c'est une connaissance sans sujet connaissant* ». L'hypothèse déterministe implique que le chercheur doit découvrir la réalité extérieure et les mécanismes qui la conditionnent. Pour les positivistes, trois critères permettent de distinguer clairement les connaissances scientifiques (Thiétart et al., 2003) : le principe de vérifiabilité (il est nécessaire pour un chercheur de s'assurer

de la vérité de ses énoncés au travers d'une vérification empirique), la confirmabilité (ce principe remet en cause le caractère certain de la vérité, une proposition est probable, la preuve est remplacée par la probabilité.), le principe de réfutabilité (nous ne pouvons affirmer qu'une théorie est vraie mais nous pouvons en revanche affirmer qu'une théorie n'est pas vraie, c'est à dire qu'elle est réfutée ; ainsi, une théorie maintes fois confirmée ne sera jamais totalement prouvée).

« Dans les paradigmes rivaux, interprétativiste et constructiviste, le statut de la réalité est plus précaire » (Thiétart et al., 2003 : 19). Ils ne rejettent ni n'acceptent l'hypothèse d'une réalité en soi. L'important est que cette réalité ne sera jamais indépendante de l'esprit, de la conscience de celui qui l'observe ou l'expérimente. Il n'y a donc pas de connaissance objective de la réalité. « L'action humaine résulterait du sens que les personnes attribuent aux différentes situations, plutôt que d'une réponse directe à des stimuli extérieurs » (Usunier al., 2000 : 34). L'univers est construit. Le principe est basé sur le postulat de la téléologie des représentations du monde (opposé au déterminisme des positivistes) (Martinet, 1990). On ne peut que se représenter la réalité, voire se la construire. Le monde social est donc fait d'interprétations. En conséquence, pour les interprétativistes et les constructivistes, les individus créent leur environnement par leurs pensées et leurs actions, guidées par leurs finalités. Rien n'est donc déterminé et l'homme peut choisir (Lemoigne, 1991). La connaissance produite est donc subjective et contextuelle.

Le tableau 2 résume les hypothèses sous-jacentes à la nature de la connaissance produite.

Tableau 2 : « Hypothèses sous-jacentes à la nature de la connaissance produite » (Thiétart et al., 2003 : 21)

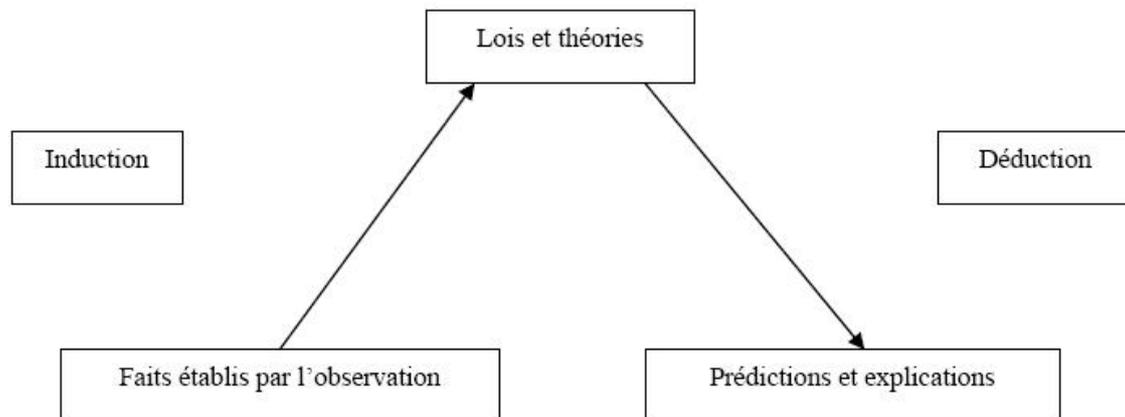
	Nature de la connaissance produite	Nature de la réalité	Nature du lien sujet/objet	Vision du monde social
Positivismes	Objective Acontextuelle	Hypothèse réaliste	Indépendance	Déterminée
Interprétativisme et constructivisme	Subjective Contextuelle	Hypothèse relativiste	Interdépendance	Intentionnelle

En résumé, dans le cadre du positivisme, le chercheur va découvrir des lois qui s'imposent aux acteurs et, dans le cadre de l'interprétativisme, il va chercher à comprendre comment les acteurs construisent le sens qu'ils donnent à la réalité sociale (il ne s'agit pas d'expliquer la réalité mais de la comprendre au travers des interprétations qu'en font les acteurs). Enfin, dans le cadre du constructivisme, il va contribuer à construire, avec les acteurs, la réalité sociale.

La coexistence de ces trois grands paradigmes peut être considérée comme une opportunité pour la recherche. Koenig (1993 : 4) déclare « ... de disposer d'une variété d'approches qui, chacune à leur manière, sont en mesure de rendre compte de certains aspects des réalités complexes auxquelles s'intéressent les sciences de l'organisation ». Feyerabend (1979 : 32 ; cité par Thiétart et coll., 2003 : 25) précise même : « L'idée que la science peut, et doit être organisée selon des règles fixes et universelles est à la fois utopique et pernicieuse. Cette idée est utopique car elle néglige la créativité de l'homme, capable de frayer un chemin, selon les circonstances par des voies diverses. Elle est pernicieuse, parce qu'elle ne développe pas notre humanité. En rendant la science plus dogmatique, elle ne favorise pas son développement ». De leur côté, Usunier et al. (2000) soulignent que beaucoup de chercheurs en gestion adoptent une vue pragmatique en combinant délibérément des méthodes issues des deux grandes traditions de recherche (positivisme et phénoménologie). Nous souhaitons dans notre démarche dépasser la démarcation entre ces trois grands paradigmes. L'objet de cette section n'est pas de prendre position au sein de ce débat. Cependant, notre travail privilégie le statut de l'explication en observant la réalité de l'extérieur. De ce fait, nous nous rapprochons d'une posture positiviste.

En lien avec ces différents paradigmes, il existe principalement deux types de raisonnement : le raisonnement inductif et le raisonnement déductif. La figure ci-après présente les logiques de ces deux raisonnements.

Figure 6 : « Raisonnement inductif/raisonnement déductif » (Thiétart et al., 2003 : 28)



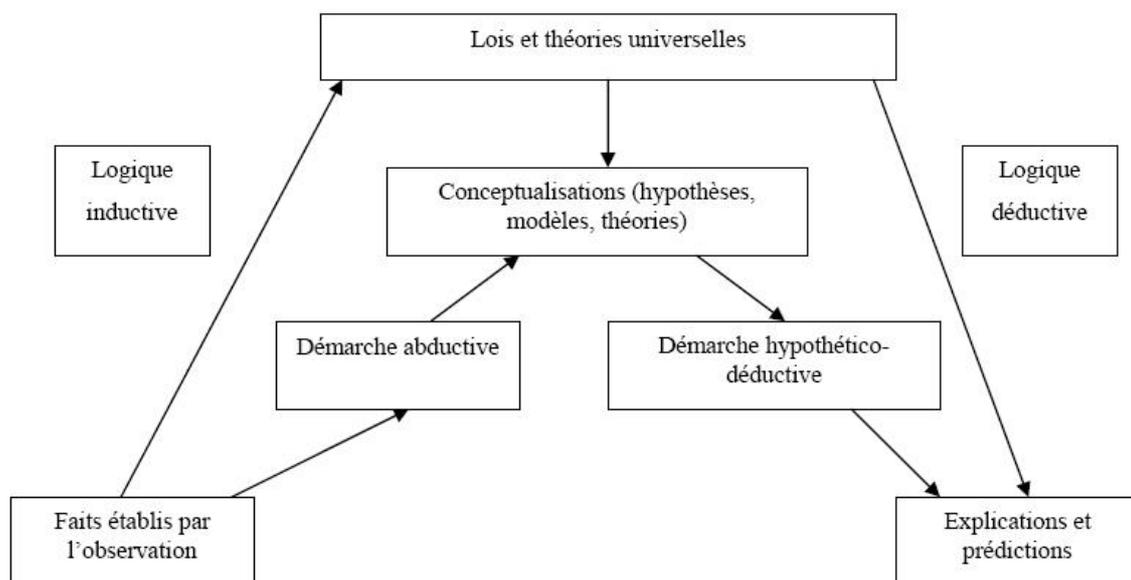
La logique inductive permet de passer d'observations particulières à des énoncés généraux. La logique déductive est un raisonnement qui conclut à partir de prémisses, d'hypothèses à la vérité d'une proposition (ou sa non réfutation) en usant de règles d'inférence.

Afin de respecter les critères de validité de la recherche scientifique énoncés ci-dessus, le positivisme ne reconnaît comme scientifique qu'une méthode reposant sur le respect de la logique formelle (la logique déductive). Les interprétativistes et les constructivistes remettent en cause la

primauté de la logique déductive. Pour les interprétativistes, les critères de validité de la connaissance sont le caractère idiographique (la recherche s'intéresse à des événements singuliers en situation) et les capacités d'empathie que développe le chercheur (capacité à ne pas travailler uniquement sur des faits mais sur la façon donc ceux-ci sont interprétés par les acteurs).

Au-delà de la différenciation entre ces deux logiques (déductive et inductive), la figure suivante (figure 7) permet de mieux comprendre les différents modes de raisonnement.

Figure 7 : « Modes de raisonnement et connaissance scientifique » (Thiéart et al., 2003 : 63)



La déduction permet de démontrer. Elle se caractérise par la vérification d'hypothèses qui, si elles ne sont pas réfutées, entraînent une conclusion préétablie. L'induction permet de passer du particulier au général, des faits aux lois, des effets à la cause. Il s'agit d'une généralisation. Enfin, l'abduction (ou adduction) consiste à tirer de l'observation des conjectures qu'il convient ensuite de tester et de discuter (Koenig, 1993). Le statut explicatif ou compréhensif doit être testé afin de tendre vers des lois.

Nous inscrivant, dans un premier temps, dans une démarche déductive (tests d'hypothèses réalisés à partir d'analyses de la littérature et d'une première appréhension du phénomène étudié), nous passons ensuite dans une démarche plus inductive. Ceci s'explique par le fait des itérations successives. En effet, la conjugaison de ces deux approches (utilisation complémentaire) nous permet d'étudier la structure du phénomène étudié (approche quantitative) puis les processus sociaux qui composent cette structure.

0.3.1.2 Les bases de la construction de notre objet de recherche

L'objet de recherche est un élément clé du processus de recherche : il traduit le projet de connaissance du chercheur, son objectif. Bachelard (1968 : 61 ; cité par Thiétart et al., 2003 : 35) souligne que « *la science réalise ses objets sans jamais les trouver tout à fait ... Elle ne correspond pas à un monde à décrire, elle correspond à un monde à construire ... Le fait est conquis, construit et constaté ...* ». Les questions de recherche diffèrent en fonction de leur thème (étudier un contenu, analyser un processus) mais aussi suivant leur finalité (expliquer, prédire, établir une norme). Une question de recherche n'est jamais limitée à un thème sans finalité ni démarche. « *Une question de recherche porte sur la combinaison d'un thème (quoi étudier ?), d'une finalité (pourquoi, dans quel but ?) et d'une démarche (comment procéder ?)* » (Thiétart et al., 2003 : 2).

Notre objet de recherche se construit autour de plusieurs perspectives. Il consiste tout d'abord à une interrogation objective des faits (perspective positiviste). L'objectif est de découvrir la structure de la réalité. Dans un second temps, l'objet consiste à la construction d'une représentation du phénomène étudié. D'ailleurs, pour Weber, la méthode compréhensive cherche à reconstruire le sens que les individus donnent à leurs activités. Ceci nous conduira à réaliser une analyse en causalité, c'est-à-dire découvrir les enchaînements entre les phénomènes. Au sein de ces perspectives, la pensée de Weber constitue aujourd'hui une référence pour tous ceux qui veulent disposer d'un modèle épistémologique adapté aux sciences sociales. Le chercheur doit éviter de transformer les valeurs qui le guident dans son travail d'appréhension du réel en jugement de valeur (concept de neutralité axiologique). Au-delà, Weber a reconnu la relativité des connaissances en sciences sociales : elles relèvent toujours de la subjectivité du savant, notamment au moment de sélectionner ses objets d'études.

Une fois l'objet de recherche défini, il s'agit de définir les voies de recherche employées.

Dans notre étude, différents items et échelles sont issus d'études existantes, il ne nous est donc pas possible d'affirmer ou d'infirmer l'incidence de la subjectivité du chercheur dans la construction de ces items. Par ailleurs, d'autres items ont été créés à partir d'entretiens avec différents créateurs ou cadres d'entreprise. Nos perceptions ont donc obligatoirement joué un rôle dans cette construction de l'objet de recherche. Cependant, différents tests seront menés afin de vérifier la fiabilité des échelles utilisées.

Dans le cadre positiviste, l'étude de l'acteur agissant est rendue difficile. Morin (1984, 317 : cité par Emin, 2003 : 37) souligne ce paradoxe épistémologique : "*Le paradoxe est que, si nous appliquons la vision scientifique 'classique' sur la société, alors nous ne voyons que des déterminismes. Ce type de connaissance exclut toute idée d'autonomie chez les individus et chez les groupes, exclut l'individualité, exclut la finalité, exclut le sujet. De ce fait le sociologue ou le 'politologue' vit une situation schizophrénique.*

D'un côté, son expérience subjective, comme celle de tout être humain, est celle croit-il de sa relative liberté, de sa responsabilité, de ses devoirs, de ses intentions ; il voit autour de lui, non pas seulement des déterminismes mais aussi des acteurs avec lesquels il est en relation de compétition, de conflit, de coopération. Dès lors, il y a un divorce total entre cette vision subjective 'vécue' et la vision dite scientifique".

Les bases de la construction de notre objet de recherche nous entraînent donc à rejeter partiellement un total déterminisme²⁴ qu'il soit individuel ou social. Nous adoptons une position plus mixte à la suite de nombreux chercheurs. Par exemple Bruyat (1993) reconnaît l'intention de l'acteur²⁵ ainsi que les contraintes de l'environnement qu'il subit (sujet). A la suite d'Emin (2003 : 39), « nous nous intéressons plutôt au créateur perçu comme un acteur oeuvrant dans un contexte social qui détermine en partie ses décisions et actions ».

Nous dépassons donc le débat épistémologique récurrent posé par M. Weber qui oppose explication par le modèle et compréhension par le récit (Servais, 2004). Nous intégrons ainsi des causalités matérielles comme principe explicatif (existence de forces sociales déterministes) ainsi que des raisons d'agir en tant que causes de l'action (au niveau de l'individu).

Nous inscrivons notre recherche dans un double processus de reconstruction de trajectoires²⁶ et de modélisation du déclenchement du processus entrepreneurial.

0.3.2 Le positionnement méthodologique de la recherche

Notre approche dans cette recherche en sciences de gestion est double dans le sens où nous adoptons tout d'abord une approche exploratoire visant à construire et tester un modèle de trajectoires puis, dans un second temps, une approche visant à préciser et enrichir ce modèle à partir des représentations des acteurs.

²⁴ Hannan et Freeman (1977) parlent de réalité déterminée par des mécanismes immuables dans le temps. Avenier (1989 : 203) précise que : « *Dans les mêmes conditions, les mêmes causes entraîneront systématiquement les mêmes effets* ».

²⁵ Il parle du créateur en tant que démiurge.

²⁶ Comme le précise Moreau (2006 : 14), le terme de 'trajectoire' nous paraît bien adapté à l'évocation des carrières (entrepreneuriales ou non) étudiées dans cette recherche. Il est issu des études sociologiques sur la scolarité et la mobilité sociale. Il fait valoir l'idée d'un parcours ou d'un itinéraire qui s'effectue à travers différentes étapes, sans que l'on sache comment il va évoluer (si le début est connu, il est plus difficile d'en connaître le développement et la fin). Nous appréhendons donc, dans cette recherche, la notion de trajectoire ou de parcours comme l'évolution de la situation professionnelle des individus de notre échantillon entre les deux points de mesure (1994 et 2006). La notion de mouvement est donc présente. La méthode utilisée n'est donc pas synchronique mais plutôt diachronique. Les fluctuations seront considérées par l'intermédiaire d'entretiens visant à reconstruire les perceptions des individus au cours de cette période. Dans ce travail, nous utilisons donc indifféremment les termes de trajectoire, parcours ou voie de carrière.

Homo oeconomicus, acteur stratège ou individu complexe, les modèles contemporains de l'acteur ne font pas défaut. Ces profils de référence oscillent entre plusieurs pôles qui en font un être plus ou moins socialisé, plus ou moins autonome, tantôt guidé par ses passions, tantôt par ses intérêts, tantôt raisonneur lucide, tantôt piégé par sa subjectivité. A la suite de différents auteurs et comme nous l'avons vu précédemment, nous acceptons les différentes visions supposant « *un compromis improbable entre déterminisme et indéterminisme* » (Dupuis, 1982 : 182, cité par Bruyat, 1993). Nous considérons donc que « *les individus ne sont ni totalement déterminés ni totalement libres. Il devient ainsi possible d'étudier les créateurs en tant qu'acteurs stratégiques* » (Emin, 2003 : 38). « *Sans s'arrêter au débat dépassé du déterminisme vs volontarisme, sans entrer dans une approche focalisée sur les conditions d'émergence d'une part, et sur le relevé des multiples facteurs contingents de l'acte entrepreneurial d'autre part, force est de constater qu'il paraît illusoire de vouloir appréhender le phénomène en faisant fi de l'influence qu'a l'environnement, plus largement le social, sur les représentations du créateur et sur les actions qu'il entreprend. L'articulation de l'individuel et du collectif est nécessaire pour comprendre l'acte entrepreneurial* » (Verstraete, 1999 : 107).

Nous pensons que nous ne pouvons traiter de l'entrepreneuriat et particulièrement de l'entrepreneur²⁷ potentiel sans lui accorder une certaine part de liberté dans le choix de ses buts et de ses actions. Par ailleurs, nous prenons également en compte l'influence de l'environnement, aussi bien sur la formation de ses buts que sur le résultat de ses actions. D'autre part, alors qu'une recherche peut se situer dans une logique déductive ou inductive et être de type quantitatif ou qualitatif, les combinaisons les plus fréquentes sont 'déductif/quantitatif' et 'inductif/qualitatif'. A propos de l'opposition entre les démarches quantitatives et les démarches qualitatives, Verstraete (2006) précise que malgré tout, les différents débats montrent l'utilité d'une combinaison des deux protocoles. La démarche théorie/empirie est une conjonction (Verstraete, 1999).

Nous suivons une démarche en trois temps.

Tout d'abord, nous déterminons un cadre théorique qui nous semble adapté à notre problème de recherche.

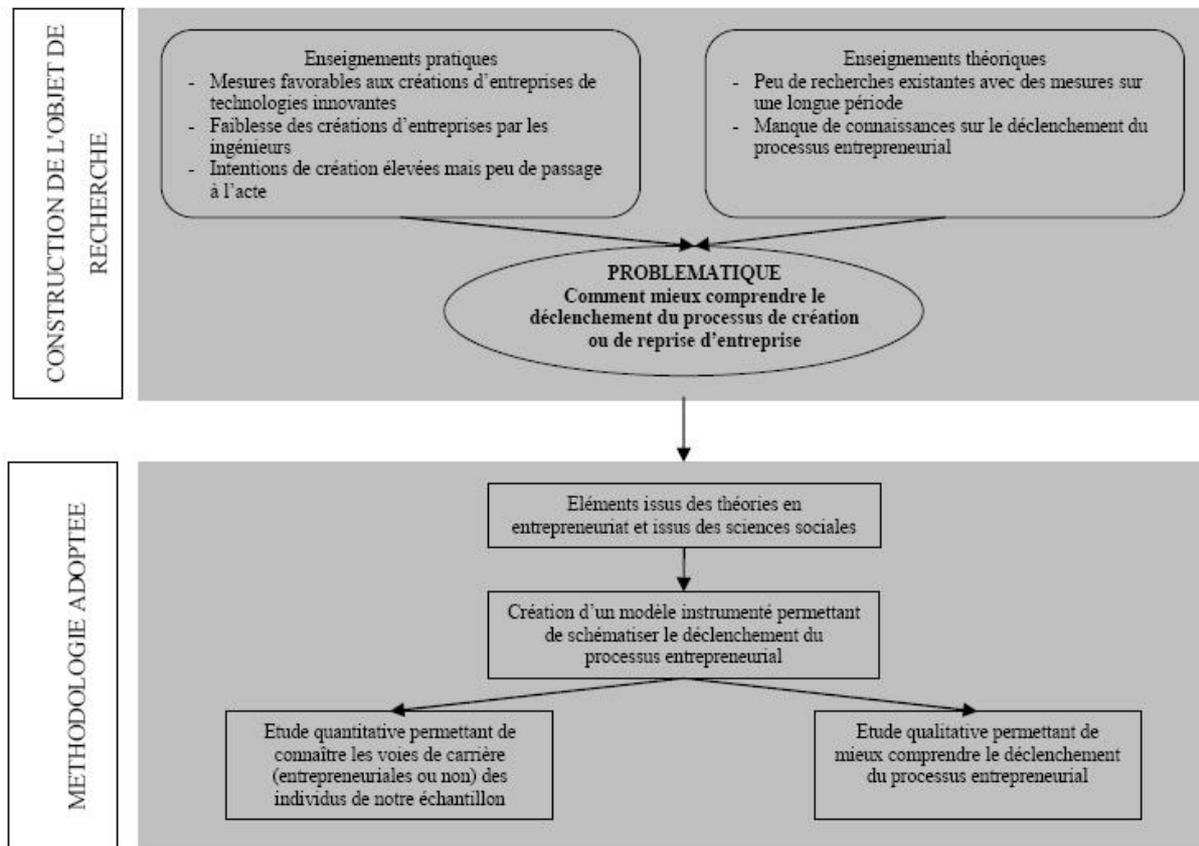
Dans un second temps, après avoir identifié des facteurs explicatifs du déclenchement du processus de création ou de reprise d'entreprise qui nous semblent pertinents dans le contexte de notre recherche, nous adoptons une approche quantitative afin de vérifier les propositions de recherches formulées.

Enfin, dans un troisième temps, nous proposons différentes explications à partir des représentations des acteurs, collectées à l'aide d'entretiens qualitatifs.

²⁷ Par souci de simplification, nous utilisons indifféremment les termes de créateur, créateur potentiel, d'entrepreneur, d'entrepreneur potentiel pour désigner un individu susceptible de déclencher un processus de création ou de reprise d'entreprise.

La figure suivante représente la démarche générale de notre recherche.

Figure 8 : Démarche générale de la recherche



Ancré au cœur d'une approche positiviste²⁸ et dans un premier temps, notre recherche est descriptive. Nous tentons de mettre au jour les trajectoires de carrière empruntées par les ingénieurs de notre échantillon.

Dans une seconde phase exploratoire et avec un but explicatif, nous étudions l'aspect contingent de ces trajectoires, non pas pour vérifier notre modélisation conceptuelle issue de la littérature, mais plutôt pour reconstituer une modélisation très opérationnelle pouvant servir de base à la mesure des perceptions des acteurs de notre échantillon.

Enfin, dans un troisième temps, nous étudions plus précisément chaque trajectoire de carrière identifiée dans la phase précédente afin d'apporter une meilleure explication des trajectoires de carrière.

²⁸ A propos des approches positivistes et constructivistes, Bruyat (1993 : 150), en s'appuyant sur les travaux de Lemoigne (1991) et Morin (1991), précise : « Ces deux approches sont concurrentes mais elles sont aussi complémentaires comme le soulignent de nombreux auteurs. Par triangulation, positivisme et constructivisme concourent tous deux à faire avancer notre compréhension et notre maîtrise des phénomènes. De plus, ils peuvent et doivent s'enrichir mutuellement. La recherche constructiviste apporte à la recherche positiviste des hypothèses à vérifier, des cadres théoriques permettant une plus grande rigueur (échantillonnage, mode de recueil des données ...). A l'inverse, la recherche positiviste permet de distinguer des régularités statistiques susceptibles d'étayer la construction d'outils et de modèles instrumentés ».

Nous présentons, à l'aide de la figure suivante (figure 9), la structure de ce rapport nous permettant de retracer les différentes phases de notre recherche. Une première partie permet de délimiter notre recherche et de présenter les différents concepts mobilisés, ceci afin de proposer un cadre conceptuel. Ensuite, dans une seconde partie, après la présentation de notre terrain de recherche, nous indiquons la méthodologie employée ainsi que les premiers résultats statistiques de notre enquête. Enfin, dans une troisième partie, nous exposons les résultats de notre double approche du terrain (par questionnaires et par entretiens) ainsi que notre analyse du déclenchement du processus entrepreneurial. Une conclusion générale nous permet enfin de rappeler les principaux enseignements (apports et limites) de notre travail ainsi que les pistes de recherches futures.

Figure 9 : Structure de la thèse

INTRODUCTION GENERALE
PROBLEMATIQUE ET OBJET DE LA RECHERCHE

Première partie

LE PROCESSUS ENTREPRENEURIAL : ENTRE DYNAMIQUES ENDOGENES ET
DYNAMIQUES EXOGENES

Chapitre 1

Délimitation de la
recherche

Chapitre 2

Les variables identifiées
permettant d'étudier le
déclenchement du
processus entrepreneurial

Chapitre 3

Le déclenchement :
proposition d'un
modèle de trajectoires

Deuxième partie

LE DÉCLENCHEMENT DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL : LE CAS DES
INGÉNIEURS FRANÇAIS

Chapitre 4

L'ingénieur diplômé
français : notre terrain
de recherche

Chapitre 5

Le choix de la
méthodologie de
recherche

Chapitre 6

Présentation des
trajectoires de carrière
des ingénieurs français

Troisième partie

VERS UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DU DÉCLENCHEMENT DU
PROCESSUS ENTREPRENEURIAL

Chapitre 7

Les trajectoires de
carrière au regard du
déclenchement du
processus
entrepreneurial

Chapitre 8

Le 'mécanisme' de
changement de
trajectoire des
ingénieurs français

Chapitre 9

Discussion sur le
déclenchement du
processus
entrepreneurial

CONCLUSION GENERALE

Partie 1 - Le processus entrepreneurial : entre dynamiques endogènes et dynamiques exogènes

Introduction

L'entrepreneuriat revêt une importance croissante. Au niveau académique, le domaine est encore émergent. 'Academy of Management Journal' déclare avoir publié plus d'articles dans le champ de l'entrepreneuriat depuis 2000 que dans la totalité des années précédentes²⁹.

C'est un phénomène qui est observé aussi bien par des économistes, des sociologues, des historiens, des psychologues, des spécialistes des sciences du comportement ou des sciences de gestion (Filion, 1997). Au-delà de cette hétérogénéité des champs de recherche, aucune définition précise ne fait l'unanimité parmi les différentes communautés de chercheurs. Concernant une définition consensuelle du terme entrepreneuriat, Verstraete (2001 : 5) souligne que : « *Le seul consensus envisageable dans sa délimitation sémantique et conceptuelle est justement de reconnaître qu'il ne peut pas y avoir de consensus* ». Nous devons donc préciser au cours de cette recherche l'acception que nous avons du domaine et la définition que nous donnons des termes employés.

Cette première partie est consacrée, outre les éléments évoqués *supra*, à la présentation d'un cadre théorique permettant de mieux comprendre le déclenchement du processus entrepreneurial.

Le chapitre 1 présente la délimitation de notre recherche. Le chapitre 2 expose les différents concepts et modèles mobilisés afin d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial. Enfin, le chapitre 3 précise le modèle utilisé nous conduisant à la formulation d'hypothèses de recherche.

La figure suivante nous permet de préciser les composants de cette première partie.

Figure 10 : Plan de la première partie

²⁹ From the Editors (2005), Entrepreneurship Research in AMJ : What has been published, and what might the future hold ?, *Academy of Management Journal*, 48(2), 556-564.

Le processus entrepreneurial : entre dynamiques endogènes et dynamiques exogènes

Délimitation de la recherche

- Les différentes approches de l'entrepreneuriat
 - L'approche des économistes
 - L'approche par les traits
 - L'approche par le processus
- Le processus entrepreneurial
 - Les différents paradigmes
 - La perspective mobilisée

Les variables identifiées permettant d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial

- Le déclenchement du processus entrepreneurial
- Les concepts mobilisés
 - Le concept d'intention
 - La notion de déplacement
- Les modèles issus de la littérature permettant d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial
 - L'évènement entrepreneurial (Shapiro et Sokol, 1982)
 - Les travaux de Bird (1988)
 - La Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991)
 - Les travaux de Krueger et Carsrud (1993)
 - Les travaux de Bruyat (1993) sur le déclenchement du processus entrepreneurial

Le déclenchement : proposition d'un modèle de trajectoires

- La notion de changement
- Les variables retenues : intention et déplacement
 - L'intention à l'origine de la dynamique endogène
 - Le déplacement à l'origine de la dynamique exogène
- L'enchaînement des variables et la notion de temps
 - L'importance du temps dans une perspective dynamique
 - Proposition de trajectoires conduisant au déclenchement

Chapitre 1 – Délimitation de la recherche

Face à l'engouement ces dernières années, pour l'entrepreneuriat, trois constats peuvent être réalisés. Tout d'abord, l'entrepreneuriat est un phénomène aussi bien économique que social. Dans ce cadre, il doit permettre la création d'entreprise, la reprise, mais aussi le développement de l'esprit d'entreprendre au sein d'organisations existantes. Ensuite, l'entrepreneuriat se dessine comme une discipline académique en pleine structuration. Enfin, l'entrepreneuriat est devenu une matière d'enseignement, aussi bien dans les écoles de commerce, qu'à l'université ou dans les écoles d'ingénieurs. Un Observatoire des Pratiques Pédagogiques en Entrepreneuriat³⁰ a même été créé et recense les actions de formation en entrepreneuriat par établissement et par région.

De nombreux sujets de recherche existent dans ce domaine et plusieurs paradigmes semblent coexister à l'heure actuelle.

L'objectif de ce chapitre est tout d'abord de préciser les différentes visions qui se dissimulent derrière le terme général 'entrepreneuriat'. Ensuite, il convient de donner notre conception de l'entrepreneuriat pour réaliser ce travail de recherche.

Dans une première partie (section 1.1), nous détaillons les différentes approches qui ont permis d'aborder l'entrepreneuriat : l'approche des économistes, l'approche par les traits et l'approche par le processus.

Dans une seconde partie (section 1.2), nous développons une conception qui nous apparaît centrale dans le domaine de la recherche en entrepreneuriat, l'approche par le processus. Après avoir défini les différents paradigmes ancrés au cœur de cette approche processuelle, nous présentons le positionnement de notre objet de recherche dans le champ de l'entrepreneuriat à l'aide d'une conception particulière du phénomène entrepreneurial.

1.1 Les différentes approches de l'entrepreneuriat

Nous abordons l'entrepreneuriat avec une approche théorique et académique. Globalement, trois questions fondamentales peuvent résumer une grande partie de l'activité de recherche en entrepreneuriat. S'inspirant d'une formulation de Stevenson et Jarillo (1990), ce triple questionnement peut ainsi être proposé : « *What on earth is he doing ... ?* » constitue la première interrogation, « *Why on earth is he doing ... ?* » la seconde et, « *How on earth is he doing ... ?* » la

³⁰ OPPE (www.entrepreneuriat.com), rubrique 'enseignement, entrepreneuriat'.

dernière. Nous retrouvons ici les approches fonctionnelles (*'what'*) des économistes, l'approche centrée sur les individus (*'why and who'*) des spécialistes des sciences du comportement et les approches processuelles (*'how'*) des gestionnaires (résumé cité par Fayolle, 2002).

Notre recherche propose de mettre en évidence deux questions : pourquoi et comment ? 'Pourquoi', c'est à dire la recherche des facteurs favorisant ou inhibant le déclenchement du processus entrepreneurial pour un individu. 'Comment', c'est s'interroger sur le déroulement du processus en lui-même, en se focalisant sur le changement de phases à la naissance du processus.

Le terme d'entrepreneur possède un statut polysémique. Le champ de l'entrepreneuriat recouvre des objets qui apparaissent comme très divers (Bruyat, 1993). Aujourd'hui, de nombreux chercheurs admettent que des définitions différentes peuvent être utilisées selon les problématiques de recherche retenues³¹.

L'entrepreneuriat peut être perçu tout d'abord comme une pratique. Tout le monde connaît dans son entourage quelques entrepreneurs. C'est également une discipline d'enseignement. « *Autrement dit, il serait possible d'apporter aux entrepreneurs des connaissances servant la création d'organisation* » (Verstraete, 2002 : 16). « *L'installation d'enseignements susceptibles d'enrichir les connaissances des entrepreneurs apparaît naturellement, tout comme les protocoles de recherche permettant d'apporter ces connaissances. La question du statut de l'entrepreneuriat dans la communauté académique peut être éclairée par un regard sur l'évolution de l'enseignement et de la recherche en entrepreneuriat, les deux aspects étant intimement liés* » (Verstraete, 2002 : 17). Ceci nous amène à aborder l'entrepreneuriat comme domaine de recherche. Si l'engouement pour l'entrepreneuriat est récent en France, l'intérêt académique n'est pas nouveau. Fayolle (2005) distingue trois principales approches. Avant de les développer plus précisément, nous proposons un tableau en résumant les principales caractéristiques.

Tableau 3 : « Vue organisée et synthétique des recherches en entrepreneuriat » (Fayolle, 2005 : 17)

Question principale	<i>What</i> (approche	<i>Who/Why</i> (approche sur	<i>How</i> (approche sur les
---------------------	--------------------------	---------------------------------	---------------------------------

³¹ Afin d'illustrer ces propos, Bruyat (1993 : 43) cite Vesper (1988 : 1) qui est l'un des chercheurs pionniers du champ : "How the subject of entrepreneurship is defined can be anyone's choice, and a variety of definition can sometimes be helpful. In this discussion the definition will be viewed as a target at whose center is new independent business creation. Radiating out from that point can be other useful meanings which have only some aspects in common with that core. Personal business entry through acquisition may be one offshoot ; individual behavior that is initiative rather than directed may be another ; business performance that is innovative or fast-changing yet another ; and so forth. But the main focus in the remarks on entrepreneurship that follow here will be its association with new business start-up".

	fonctionnelle)	les individus)	processus)
Echelle du temps	200 dernières années	Depuis le début des années 50	Depuis le début des années 90
Domaine scientifique principal	Economie	Psychologie Sociologie Psychologie cognitive Anthropologie sociale	Sciences de gestion Sciences de l'action Théories des organisations
Objet d'étude	Fonctions de l'entrepreneur	Caractéristiques personnelles Traits des individus entrepreneurs et entrepreneurs potentiels	Processus de création d'une nouvelle activité ou d'une nouvelle organisation
Paradigme dominant	Positivismisme	Positivismisme Sociologie compréhensive	Constructivismisme Positivismisme
Méthodologie	Quantitative	Quantitative Qualitative	Qualitative Quantitative
Hypothèse de base	L'entrepreneur joue (ou ne joue pas) un rôle dans la croissance économique	Les entrepreneurs sont différents des non-entrepreneurs	Les processus entrepreneuriaux sont différents les uns des autres
Lien avec la demande sociale	Etat Collectivités territoriales Responsables économiques	Entrepreneurs Entrepreneurs potentiels Système éducatif Formateur	Entreprises Entrepreneurs Entrepreneurs potentiels Educateurs et formateurs Structures d'accompagnement

			et d'appui des entrepreneurs
--	--	--	------------------------------

Ce tableau nous rappelle que différentes disciplines se sont intéressées, et s'intéressent encore, au phénomène. Une première approche fonctionnelle se concentre sur les fonctions de l'entrepreneur par rapport au fonctionnement économique de la société. Une seconde approche propose d'étudier l'entrepreneur et ses caractéristiques personnelles. Enfin, une dernière démarche s'intéresse au processus entrepreneurial (création d'activités, d'organisations ...).

Sur le plan épistémologique, pour pouvoir structurer la recherche et apporter des éléments de réponse à des problématiques qu'on croyait essentiellement économiques, industrielles, organisationnelles ou sociales, des approches issues des sciences cognitives ont précipité les chercheurs en sciences de gestion, et ceux abordant la problématique des organisations, en particulier, à prendre conscience de la nécessité de recourir à des croisements disciplinaires, à des intégrations de concepts et de paradigmes jusque là très cloisonnés (Spender, 1994 ; cité par Vogler, 1996). L'objet de recherche complexe³² qu'est l'entrepreneuriat peut utiliser différentes disciplines scientifiques. Verstraete (1999) parle de phénomène entrepreneurial réputé complexe. Dès 1991, Latour « ... propose d'en finir avec les cloisonnements de toutes sortes et ceux notamment résultant de cette inadmissible 'ontologie de purification' qui conduit à découper en tranches l'étude des situations : d'un côté les humains, de l'autre les non humains » (cité par Amblard et al., 2005 : 133). Ces auteurs poursuivent en « ... voulant en finir avec ce 'Yalta' de l'analyse qui ne permet pas l'appréhension des situations dans toute leur complexité ... ».

De façon à mieux appréhender l'entrepreneuriat dans le cadre de cette recherche, nous présentons les différentes approches retenues : l'approche des économistes (section 1.1.1), l'approche par les traits (section 1.1.2) et enfin l'approche par le processus (section 1.1.3).

1.1.1 L'approche des économistes

Comme le précise Fayolle (2005), l'étude de l'entrepreneuriat voit certainement ses débuts avec le travail des économistes. L'entrepreneur est au centre des préoccupations en raison de son importance dans le développement économique. Fillion (1997) précise que Jean Baptiste Say est l'un des premiers à s'être intéressé aux activités des entrepreneurs. Pour les économistes, l'entrepreneur est vu comme une personne apte à prendre des décisions de façon rationnelle et omnisciente (Hernandez et Marco, 2006 faisant référence aux travaux de Richard Cantillon et d'Adam Smith³³).

Ce courant de pensée qui a largement dominé le XXème siècle en Europe ne distingue pas

³² Certains auteurs refusent même de donner une unique définition de l'entrepreneuriat : « Il nous semble que l'entrepreneuriat est un phénomène trop complexe pour être réduit à une définition » (Saporta et Verstraete, 2000 : 98).

³³ 'Essai sur la nature du commerce en général' (Cantillon, 1755) et 'Recherches sur la richesse des nations' (Smith, 1776).

l'entrepreneur de l'homme en général. L'*Homo oeconomicus* agit en étant parfaitement rationnel et informé.

Puis, avec Schumpeter (1935) et la '*Théorie de l'évolution économique*'³⁴, l'entrepreneur est désormais vu comme un innovateur. Le monde de la technique et le monde de l'économie sont reliés par l'entrepreneur. Cette contribution est essentielle dans le développement du champ de l'entrepreneuriat. L'entrepreneur comme agent de changement doit prendre des risques pour exploiter des opportunités qui lui permettent d'innover. Par la suite, Mustar (1994) remet en cause cette vision d'entrepreneur-innovateur³⁵.

Penrose (1980 ; cité par Bhave, 1994 : 224) avance que tout d'abord les économistes ne se focalisent pas sur les entreprises individuelles : "*The firm in the theory of the firm is a representative firm from an aggregate rather than any individual firm*".

Comme le résume Fayolle (2005), les économistes ont permis d'illustrer deux grands types d'entrepreneurs (l'entrepreneur organisateur d'activités économiques et l'entrepreneur innovateur (Baumol, 1993)) et quatre rôles fondamentaux ('*risk taker*', '*innovator*', '*alert seeker of opportunities*' et '*co-ordinator of limited resources*' (Landstrom, 1998)).

Schumpeter introduit également deux hypothèses majeures : tout d'abord, la perception de l'incertitude ne joue pas un rôle primordial dans l'action entrepreneuriale (cette supposition provient du fait que les opportunités sont vues comme abondantes et identifiables) ; la seconde hypothèse est que l'opportunité a une existence objective. Pour Knight (1921), l'acte entrepreneurial correspond aux individus les plus disposés à se battre contre l'incertitude des situations.

A la suite de cette présentation, nous exposons un second angle de vue permettant d'aborder l'entrepreneuriat : l'approche par les traits.

1.1.2 L'approche par les traits

Au-delà de l'approche des économistes, l'étude de l'entrepreneuriat s'est développée au travers de la recherche de connaissances sur l'entrepreneur et plus particulièrement sur ses caractéristiques psychologiques. Le postulat de départ est que les entrepreneurs ont un profil différent du reste de la population et donc l'étude de ses propres caractéristiques permettrait de mieux connaître l'entrepreneur et donc de pouvoir prédire plus précisément l'acte d'entreprendre. Un important

³⁴ Schumpeter, J. (1911), *Théorie de l'évolution économique – Recherche sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture*, Traduction française 1935, Introduction de F. Perroux, Paris, Librairie Dalloz.

³⁵ « *L'entrepreneur-innovateur correspondrait-il donc toujours à l'image héroïque et stéréotypée que décrit Joseph Schumpeter, celle d'un rebelle isolé et créatif ?* » (Mustar, 1994 : 30). Il répond à cette question en montrant que la dynamique de l'innovation reste le réseau, c'est-à-dire un ensemble de relations entre des acteurs diversifiés. « *Nous sommes loin de la dynamique schumpetérienne de l'entrepreneur héroïque et isolé. Seuls, les chercheurs-entrepreneurs ne peuvent rien ; pour réussir ils ont besoin d'être enchâssés dans ces réseaux* » (Mustar, 1994 : 36).

courant de littérature porte sur l'identification des dimensions psychologiques différenciant les entrepreneurs des autres individus. De nombreuses études présentent les caractéristiques de la personnalité des entrepreneurs.

Mc Clelland (1961, 1962, 1965, 1987) est peut-être le premier chercheur incarnant cette approche psycho-sociologique de l'entrepreneuriat. Il définit différentes caractéristiques significatives de la personnalité du dirigeant. Pour lui, les principales caractéristiques des entrepreneurs sont un besoin élevé d'accomplissement (*'need for achievement'*), une forte confiance en eux. De plus, les valeurs personnelles influencent tous les comportements (Rokeach, 1973) et se définissent comme des idéaux qui sont constants et présents dans toutes les circonstances (Bandura, 1986).

En 1990, Belley (1990 ; cité par Hernandez, 1999 : 31) a recensé les travaux réalisés par les nombreuses recherches sur la personnalité, les origines ... du créateur :

- Le besoin d'accomplissement (*'need for achievement'*) : les entrepreneurs manifestent un fort besoin d'accomplissement, ils préfèrent être responsables de la solution des problèmes, établir leurs propres objectifs et les atteindre par leurs seuls efforts. Même si à ce jour le besoin d'accomplissement est un attribut certain des entrepreneurs (et d'ailleurs de nombreuses autres personnes de la population), cela ne reste qu'un indicateur non discriminant au sein d'une population d'entrepreneurs et de non-entrepreneurs.
- L'internalité du lieu de contrôle (*'locus of control'*) : il s'agit de la perception qu'a un individu de pouvoir contrôler ce qui lui arrive. On parle de *'internal locus of control'* si l'individu a le sentiment que par son comportement il peut influencer ce qui lui arrive ; de *'external locus of control'* dans le cas contraire. Cette perception pousse l'individu à agir.
- La propension à prendre des risques (*'risk-taking propensity'*) : les risques peuvent être d'ordre financier, professionnel (quitter un emploi ...), familial, psychique.

Ces approches dites 'par les traits' ont longtemps divisé la communauté scientifique. Malgré les nombreuses études empiriques, il n'apparaît pas possible d'identifier un profil type d'entrepreneur. Aucun critère réellement discriminant n'est apparu entre la population des entrepreneurs et des non-entrepreneurs. Par exemple, Cromie (1987) démontre qu'il n'y a pas de différences majeures entre les hommes et les femmes entrepreneurs au niveau des motivations et des traits.

En effet, tout individu est influencé par son environnement et son évolution au cours du temps. D'autres modèles multidimensionnels (par exemple le modèle de Shapero (1975)) ont ajouté un certain nombre de variables contextuelles à l'étude de la personnalité du créateur. L'entrepreneuriat est un objet complexe. Les caractéristiques psychologiques ou sociologiques ne permettent pas à elles seules d'expliquer le phénomène entrepreneurial. Pour cette raison, une

nouvelle école de pensée est apparue au début des années 80 avec l'étude des processus entrepreneuriaux.

Nous présentons donc la dernière approche de l'entrepreneuriat que nous avons retenue : l'approche par le processus.

1.1.3 L'approche par le processus

L'intérêt de la recherche sur le processus entrepreneurial s'est fortement développé. Bhave (1994) précise même que les chercheurs en sciences de l'organisation, en entrepreneuriat, mais aussi les économistes, semblent s'accorder sur le fait que les connaissances sur le processus doivent être approfondies. Pour Bygrave (1989a : 21), "*Entrepreneurship is a process of becoming rather than a state of being*".

Une lecture chronologique des travaux de recherche publiés dans le champ de l'entrepreneuriat, au cours des deux dernières décennies, semble montrer que le concept de processus a été mobilisé dans, au moins, trois registres d'utilisation (Fayolle, 2004a). Il a marqué tout d'abord, au début des années 1990, une inflexion dans les travaux en cours très orientés sur les caractéristiques et les traits de personnalité des entrepreneurs. En tant qu'alternative possible à l'approche par les traits, le processus permettait, d'une certaine façon, de prendre davantage en compte les actes et les activités, en s'intéressant à la question du 'comment'. Le processus a fait l'objet, ensuite, de très nombreux travaux de modélisation et de conceptualisation, qui se poursuivent encore aujourd'hui. Il nous apparaît, enfin, que dans les travaux actuels, la notion de processus s'est densifiée et qu'elle occupe une position centrale, au cœur même de la définition du domaine de recherche. Les trois étapes distinguées précédemment sont certes dans une chronologie, mais il nous semble aussi, pour être plus précis, qu'elles se recouvrent, voire même qu'elles s'interpénètrent.

Nous situant, ici, dans le troisième registre, nous avons choisi tout d'abord de présenter plus précisément trois conceptions de l'entrepreneuriat dans lesquelles la notion de processus apparaît centrale. Puis, nous développons l'une d'entre-elles, celle de Bruyat (1993), en dépassant le cadre strict de sa définition pour aller vers celui de sa modélisation ; cette dernière servant de cadre à notre recherche.

1.2 Le processus entrepreneurial

Tout d'abord, nous devons expliciter le terme processus. La notion d'étape revient souvent lorsque l'on cherche à définir le processus. Pour le dictionnaire *Hachette*, c'est un « *développement temporel de phénomènes marquant chacun une étape* ». La notion de temps apparaît donc comme centrale. Van de Ven et Poole (1995 ; cités par Fayolle, 2005 : 71) pensent que le processus peut être représenté comme : « *a logic that explains a causal relationship between independant and dependant variables* ».

En ce qui nous concerne, nous mettons un accent tout particulier sur une autre formulation du processus, également de Van de Ven et Poole (1995) : « *as a sequence of events (or activities) that describe how things change over time* ». Lorino (1995 : 55) met également l'accent sur la notion d'activités : « *Ensemble d'activités reliées entre elles par des flux d'informations (ou de matière porteuse d'informations ...) significatifs, et qui se combinent pour fournir un produit matériel ou immatériel important et bien défini* ». De cette définition, nous pouvons retenir trois points clés :

- Les processus sont constitués d'activités.
- Le processus n'est pas une chaîne causale (causes-conséquences), mais plutôt un flux.
- La description en termes de processus regroupe et agence les activités selon une logique téléologique.

La prise en compte de différentes étapes ainsi que du temps apparaît clairement. La prise en compte de l'évolution du processus, à l'aide de la mesure d'un nombre important de variables et de leur évolution peut entraîner un design nouveau pour les recherches sur le processus. Dans l'étude d'un processus, l'objet que le chercheur tente de décrire et comprendre est opérationnalisé sous forme de variables dont l'évolution ou la transformation sont étudiées. Les aspects dynamiques et temporels sont essentiels.

Revenons à présent sur la notion de processus entrepreneurial. Tout individu est influencé par son environnement proche. Ce constat a conduit de nombreux chercheurs à concentrer leurs efforts sur le processus entrepreneurial plutôt que sur quelques traits psychologiques ou sociologiques (Fayolle, 2005). Dès 1984, Van de Ven, Hudson et Schroeder (1984) déclaraient que les concepts théoriques sur le processus n'étaient pas suffisamment précisés et que les éléments critiques intervenant sur le processus n'étaient pas établis. Depuis, le développement de recherches (par exemple, sur les carrières des entrepreneurs, sur l'influence des proches (notamment de la famille) ou sur les '*roles models*') tend à démontrer le rôle de l'environnement sur un éventuel acte entrepreneurial.

Bhave (1994 : 224) délimite le processus entrepreneurial : « *Venture creation is the process that roughly begins with the idea for a business and culminates when the products or services based upon it are sold to*

customers in the market". Hernandez (2001) s'inscrit aussi dans cette approche processus en citant différentes étapes qui peuvent rappeler le cycle de vie d'un produit ou d'un marché : conception, gestation, naissance, croissance, déclin et mort. Enfin, Bygrave et Hofer (1991 : 16 ; cités par Hernandez et Marco, 2006 : 37) proposent, au travers de questions, de montrer la différence entre une approche centrée sur l'entrepreneur et une approche processuelle, le passage du fondamentalisme au processus. Le tableau suivant présente ces deux approches.

Tableau 4 : Les questions formalisant deux approches en entrepreneuriat (Bygrave et Hofer, 1991 : 16)

Centrées sur l'entrepreneur	Centrées sur le processus entrepreneurial
Qui devient entrepreneur ?	Qu'est-ce qui permet de percevoir les opportunités d'une manière efficace et performante ?
Pourquoi devient-on entrepreneur ?	Quelles sont les tâches clés pour créer avec succès de nouvelles organisations ?
Quelles sont les caractéristiques des entrepreneurs qui réussissent ?	Dans quelle mesure ces tâches sont-elles différentes de celles mises en œuvre pour diriger avec succès ?
Quelles sont les caractéristiques des entrepreneurs qui échouent ?	Quelles sont les contributions spécifiques de l'entrepreneur à ce processus ?

A partir de l'étude des processus entrepreneuriaux, nous pouvons distinguer plusieurs paradigmes (section 1.2.1). Nous précisons ensuite la perspective mobilisée pour cette recherche (section 1.2.2).

1.2.1. Les différents paradigmes

Nous allons présenter dans cette section les différents paradigmes que nous identifions dans l'analyse du processus entrepreneurial. Notre volonté n'est en aucun cas de les opposer mais plutôt de voir les différentes façons d'envisager le processus entrepreneurial. Pour illustrer cette posture, nous proposons une description et une présentation de Davidsson (2003 ; cité par Davidsson, 2005 : 36) de la recherche en entrepreneuriat : *"Starting from assumptions of uncertainty and heterogeneity, the scholarly domain of entrepreneurship encompasses the processes of (real of induced, and completed as well as terminated) emergence of new business ventures, across organizational contexts. This entails the study of the origin and characteristics of venture ideas as well as their contextual fit ; of behaviors in the interrelated processes of discovery and exploitation of such ideas, and of how the ideas and behaviors link to different types of direct and indirect antecedents and outcomes on different levels of analysis"*.

Nous abordons dans un premier temps, le paradigme³⁶ de la création d'organisation, initialement suggéré par Gartner (1985, 1988) (section 1.2.1.1). Ensuite, nous présentons le paradigme basé sur la notion d'opportunité (section 1.2.1.2). Enfin, nous terminons cette section par le paradigme de la création de valeur nouvelle (section 1.2.1.3)³⁷.

1.2.1.1 Paradigme de la création d'organisation

A l'origine de ce paradigme se trouve Gartner (1988, 1990 et 1993), qui reste encore aujourd'hui un auteur très représentatif de cette façon de penser l'objet de recherche. "*What are we talking about when we talk about entrepreneurship ?*" (Gartner, 1990). Il ressort de son étude que huit thèmes principaux structurent le champ de l'entrepreneuriat : l'entrepreneur, l'innovation, la création d'une organisation, la création de valeur, la diversité des secteurs (privé, public, associatif), la croissance, le caractère unique de la notion d'entrepreneuriat et le statut de l'entrepreneur (à la fois propriétaire et dirigeant de son entreprise).

Gartner concentre ses observations sur la création et l'organisation d'activités nouvelles à travers un processus d'émergence organisationnelle. Ce dernier et les chercheurs qui s'inscrivent dans ce paradigme défendent l'idée que l'entrepreneuriat est la création de nouvelles organisations. L'entrepreneuriat est un processus d'organisation qui conduit à la création de nouvelle organisation (Gartner, 1993). L'étude de l'entrepreneuriat revient à étudier la naissance de nouvelles organisations, c'est-à-dire les activités permettant à un individu de créer une nouvelle entité. L'émergence organisationnelle, au sens de Gartner, est donc le processus qui mène à une nouvelle organisation. Gartner et Carter (2003) précisent d'ailleurs que la création d'une start-up ne dépend pas d'une décision ou d'un comportement mais plutôt d'un processus, d'un ensemble d'actions qui se déploient au fil du temps.

Depuis maintenant plus de dix ans, à partir de cette conception initiale, de nombreux travaux de recherche ont fait l'objet de publications scientifiques. Ces travaux s'ancrent dans des perspectives disciplinaires et théoriques plurielles telles que, par exemple, la sociologie (Thornton, 1999), l'évolutionnisme (Aldrich, 1999) ou encore la structuration sociale au sens de Giddens (1987 ; cité

³⁶ Nous reprenons l'approche de Kuhn définissant un paradigme comme un cadre de pensée dominant au sein d'une communauté scientifique et propre à une époque donnée (extrait des mots clés de : La sociologie – Histoire et idées, Editions Sciences Humaines, p. 341, 362 p.). « *Un paradigme est une construction théorique faisant l'objet d'une adhésion d'une partie suffisamment significative des chercheurs qui, au sein de la communauté ainsi constituée, partagent le même point de vue proposé par le paradigme* » (Verstraete, T., Saporta, B. (2006), Création d'entreprise et entrepreneuriat, Les Editions de l'ADREG, Janvier).

³⁷ Verstraete et Saporta (2006) utilisent également un paradigme de l'innovation (Verstraete, T., Saporta, B. (2006), Création d'entreprise et entrepreneuriat, Les Editions de l'ADREG, Janvier) ; d'après une proposition de Verstraete et Fayolle (2004) et Fayolle et Verstraete (2005).

par Bouchikhi, 1993). En France, Verstraete (1999, 2001, 2003) est sans doute celui qui a le plus contribué à faire reconnaître cette conception (Fayolle, 2004a et b).

Le processus entrepreneurial peut-être alors vu comme une succession d'étapes que l'entrepreneur subit au travers du cycle de création d'organisation (Gartner, 1990). Les quatre étapes du processus sont : l'intention, l'initiation, le développement et les résultats.

Il est à noter que dans cette approche les chercheurs s'intéressent tout autant à la création d'organisation, sous-ensemble de la théorie des organisations, qu'à l'entrepreneuriat (Shane et Venkataraman, 2000 ; Davidsson, Low et Wright, 2001). Par ailleurs, comme le montre Bruyat (1993 ; cité par Fayolle, 2005), toutes les créations d'organisation ne conduisent pas à des situations où l'intensité du changement pour l'individu et l'importance de la création de valeur se situent à des niveaux élevés. Des entreprises peuvent être créées par imitation, par reproduction ou encore dans le but de transférer une activité existante.

A la suite de ce paradigme, nous présentons maintenant l'approche du processus entrepreneurial par l'opportunité.

1.2.1.2 Le paradigme de l'opportunité

Le paradigme de l'opportunité fait référence aux travaux de Kirzner (Messegem, 2006). L'opportunité est comme le « *caractère de ce qui est opportun, c'est-à-dire ce qui vient à propos* » (Messegem, 2006 : 1 ; citant le Dictionnaire Larousse). L'article fondateur de ce paradigme est vraisemblablement celui de Shane et Venkataraman (2000), publié dans '*Academy of Management Review*'. Cette conception s'inscrit cependant dans une veine de recherche déjà ancienne (Stevenson et Jarillo, 1990 ; Bygrave et Hofer, 1991 ; Venkataraman, 1997). Ici, le champ de l'entrepreneuriat est défini de la façon suivante : "*Entrepreneurship as a scholarly field seeks to understand how opportunities to bring into existence 'future' goods and services are discovered, created, and exploited, by whom, and with what consequences*" (Venkataraman, 1997 : 120). « *Ce courant de l'opportunité considère que le processus entrepreneurial est éminemment individuel* » (Messegem et Sammut, 2007: 3).

La notion même d'opportunité a fait (et fait encore) l'objet de nombreuses tentatives de définition. Schumpeter (1935) assimile par exemple l'opportunité à l'innovation (plutôt radicale d'ailleurs) quand il précise que l'opportunité entrepreneuriale est la résultante d'une nouvelle combinaison des facteurs de production qui se manifeste dans l'introduction d'un nouveau produit, d'une nouvelle méthode de production, lors de l'exploitation d'un nouveau marché, de la conquête d'une nouvelle source d'approvisionnement et, finalement d'une nouvelle forme d'organisation industrielle. Pour l'économiste autrichien Kirzner (1979), l'opportunité vient d'un

dysfonctionnement dans un marché : une opportunité est une imperfection du marché ou un déséquilibre économique qui peut être exploité par un entrepreneur en ramenant le marché à son état d'équilibre. L'opportunité est ici considérée, avant tout, comme une opportunité de profit rendue possible par l'existence d'une demande solvable et de ressources requises disponibles. Casson (1982) assimile les opportunités à des occasions où de nouveaux biens, services, matières premières et méthodes d'organisation peuvent être présentés et vendus à un prix plus élevé que leur coût de production. Dans cette approche également, opportunité va de pair avec nouveauté. La somme des forces personnelles, culturelles, sociales, technologiques, qui s'entremêlent, conduisent à l'identification d'une opportunité (Messeghem, 2007 : 66 ; citant Long et Mc Mullan, 1984).

D'autres points de vue accordent beaucoup plus de place à la subjectivité des individus. C'est ainsi que Stevenson et Jarillo (1990) définissent l'opportunité par référence à une 'situation future jugée désirable et faisable'. Stevenson (2000) poursuit "*Entrepreneurship is the pursuit of opportunity beyond the resources you currently control*". Cette définition prend en compte aussi bien l'individu que l'environnement (la société) dans lequel il évolue. Il définit le processus entrepreneurial au travers des différentes étapes suivantes : l'orientation stratégique ('*strategic orientation*'), l'engagement de l'individu à travers une opportunité ('*commitment to opportunity*'), le processus d'engagement ('*commitment process*'), le contrôle des ressources ('*control of resources*'), le management de l'organisation ('*management structure*') et enfin le système de rémunération ('*reward system*').

Pour McMullen et Shepherd (2006), un changement dans l'environnement est également vu comme une source d'opportunité pour développer un business. En France et très récemment, Hernandez et Marco (2006 : 17) s'appuient aussi sur cette notion de processus associée à l'identification d'une opportunité : « *L'entrepreneur comme initiateur d'un processus complexe de détection et d'exploitation d'opportunité* ». Ils soulignent par ailleurs l'importance du temps sous-jacent à la notion de processus.

Enfin, pour Bygrave et Hoffer (1991 : 14), "*the entrepreneurial process involves all the functions, activities and actions associated with the perceiving of opportunities and the creation of organizations to pursue them*". Ils insistent sur deux dimensions principales du processus : l'aspect dynamique (le temps joue un rôle important, les projets et l'environnement évoluent au cours du temps) et l'aspect holistique (l'évolution est la résultante d'un système de variables en interaction) (Fayolle, 2005).

Cette notion d'opportunité fait l'objet d'un regain d'intérêt dans le domaine de l'entrepreneuriat (Messeghem, 2006). Au-delà de ces approches, deux regards semblent co-exister dans ce paradigme, celui qui voit dans l'opportunité une réalité objective, identifiable en tant que telle et celui qui postule que l'opportunité est une construction sociale qui naît des interactions et des

confrontations entre un individu et un environnement. Si l'on se réfère à la première idée, les opportunités existeraient dans la nature et il suffirait donc d'avoir une capacité à les reconnaître pour se les approprier et les transformer en réalités économiques : « *Although recognition of entrepreneurial opportunities is a subjective process, the opportunities themselves are objective phenomena that are not known to all parties at all times* » (Shane et Venkataraman, 2000 : 220). La seconde idée voudrait que l'opportunité se construise au cours d'un processus de création d'entreprise et non pas qu'elle soit le point de départ, élément 'objectif' qu'il faut découvrir pour initier ce processus (Fayolle, 2004a et b). McMullen et Shepherd (2006 : 147) posent aussi une question similaire : "*Is an opportunity conceived to be 'out there' awaiting discovery, evaluation, and exploitation ? Or does one begin with an individual's knowledge and motivation and attempt to determine how that influences his or her mental representation of the environment ?*". Il est intéressant de remarquer que ceux qui ont le plus contribué à l'émergence de ce paradigme (Shane et Venkataraman) ne sont plus tout à fait d'accord sur le caractère objectif/subjectif de l'opportunité. Selon nous, ces deux visions ne sont pas forcément inconciliables, car elles ne s'adressent pas nécessairement au même objet et ne se situent pas non plus dans le même cadre temporel. Dans la théorie économique, l'entreprise est présentée souvent comme le point de rencontre des fonctions de demande et d'offre. Dans cette perspective, le marché peut générer des espaces disponibles propices à l'apparition de nouvelles structures de coordination. La création d'une entreprise se présenterait alors comme une réponse au désajustement de l'offre et de la demande. Le marché générerait donc des opportunités. Mais, à supposer qu'elles existent réellement, ces opportunités de marché ne peuvent pas être identifiées et exploitées par tous les entrepreneurs potentiels. Pour pouvoir les identifier il faut déjà être bien positionné, et, pour les exploiter, il est nécessaire de posséder les compétences, les ressources et les relations requises. Shane (2000) établit même le rôle des connaissances et compétences dans la découverte mais aussi dans l'exploitation d'une opportunité. Tout cela nous semble donc bien relatif à un individu et à ses marges de manœuvre possibles. Messeghem (2006) propose même, en s'appuyant sur les travaux de Venkataraman (1997), de construire un modèle cognitif. Pour cet auteur, la découverte et l'exploitation d'une opportunité contiennent une dimension cognitive (Messeghem et Sammut, 2007). Il confirme également qu'il y a une différence entre le fait qu'une opportunité émerge et le fait de la découvrir et de l'exploiter. Dans notre approche, nous positionnons donc l'opportunité, non pas comme un point de départ, mais comme quelque chose qui apparaît et se transforme au cours du processus. Par exemple, McMullen et Shepherd (2006) proposent un modèle conceptuel permettant l'étude de l'acte entrepreneurial en deux étapes : une première étape nommée '*attention stage*' se concentrant sur le repérage d'une opportunité (opportunité existante) et une seconde étape appelée '*evaluation stage*' (l'évaluation de l'opportunité pour et par un acteur donné). Reitan (1997) joint également les notions d'opportunité et d'individu

en citant Krueger et Brazeal (1994) : « *When potential entrepreneurs and opportunities coincide, entrepreneurial behavior may take place, and a new firm can be founded. Thus, the joint occurrence of two events is critical for the creation of a new firm. The first is the presence of an opportunity suited for a new firm, the second is a person who is able and willing to take advantage of an entrepreneurial opportunity. Hence, before there can be entrepreneurship, there must be the potential for entrepreneurship, whether in a community seeking to develop or in a large organization seeking to innovate* » (Krueger and Brazeal, 1994 ; cités par Reitan, 1997 : 3). Bhave (1994) distingue une origine interne et une origine externe pour la reconnaissance d'une opportunité ; concernant l'origine interne, l'intention de créer précède la reconnaissance d'une opportunité, quant à l'origine externe, c'est la reconnaissance d'une opportunité qui déclenche l'intention. Enfin, pour Bruyat (1993), il n'y a pas d'opportunité dans l'absolu. De ce fait, la notion d'opportunité est nécessairement contingente par rapport à la CSIP de l'entrepreneur³⁸.

Ceci nous conduit à la présentation du troisième paradigme identifié dans l'approche par le processus : la création de valeur.

1.2.1.3 Paradigme de la création de valeur

Le paradigme de la création de valeur, dans le champ de l'entrepreneuriat, est, d'après nous, indissociable de la conception de Bruyat (1993). Pour cet auteur, « *l'objet scientifique étudié dans le champ de l'entrepreneuriat est la dialogique individu/création de valeur* » (Bruyat, 1993 : 57). Le principe dialogique proposé par Morin (1989) signifie que deux ou plusieurs logiques sont liées en une unité, de façon complexe (complémentaire, concurrente et antagoniste) sans que la dualité se perde dans l'unité. Cette dialogique s'inscrit dans une dynamique de changement et peut être définie comme suit (Bruyat, 1993 : 58) : « *L'individu est une condition nécessaire pour la création de valeur, il en détermine les modalités de production, l'ampleur... Il en est l'acteur principal. Le support de la création de valeur, une entreprise par exemple, est la 'chose' de l'individu, nous avons :*

INDIVIDU → *CREATION DE VALEUR*

La création de valeur, par l'intermédiaire de son support, investit l'individu qui se définit, pour une large part, par rapport à lui. Elle occupe une place prépondérante dans sa vie (son activité, ses buts, ses moyens, son statut social,...), elle est susceptible de modifier ses caractéristiques (savoir-faire, valeurs, attitudes,...), nous avons :

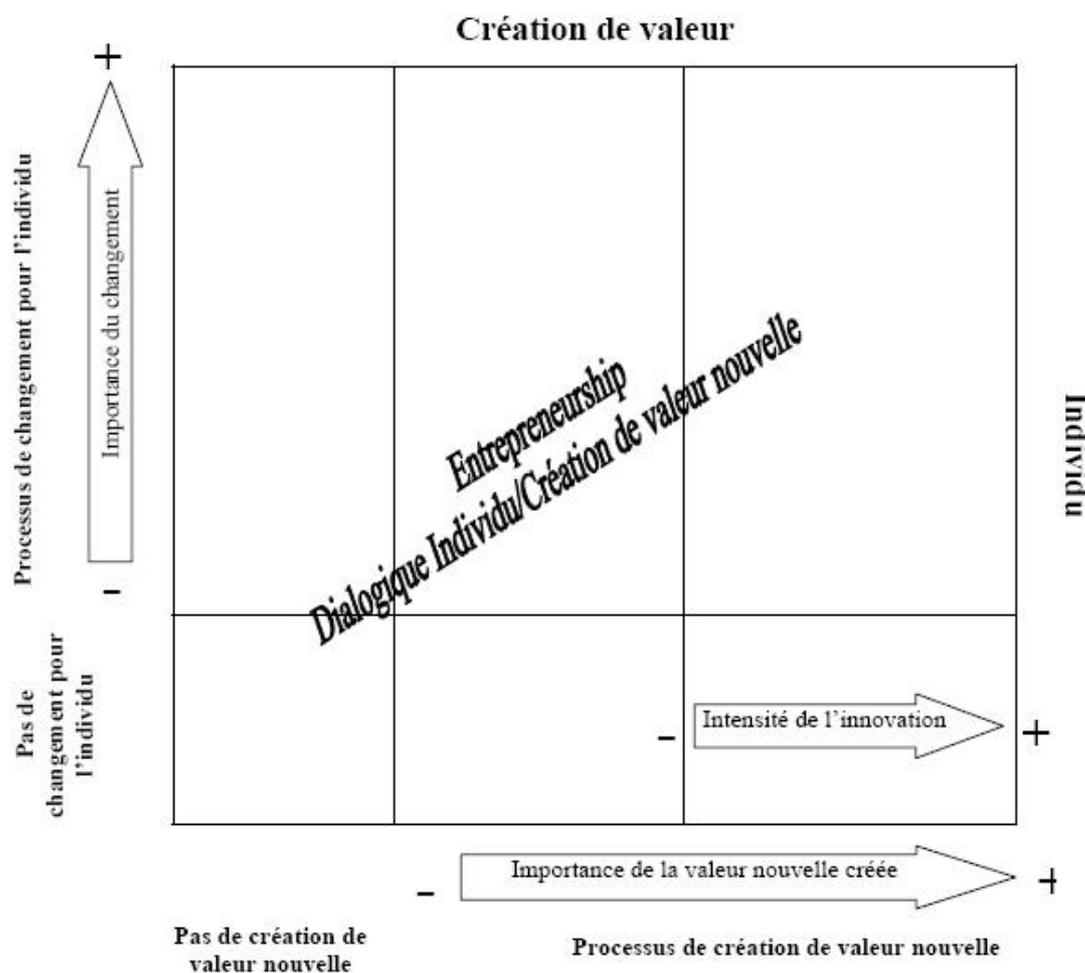
³⁸ CSIP : Configuration Stratégique Instantanément Perçue. Dans ce cadre, « *le projet doit être 'à la taille' de l'entrepreneur* » (Bruyat, 1993 : 252). Nous revenons plus tard sur ce point.

CREATION DE VALEUR → INDIVIDU »

Le système entrepreneurial (création de valeur ↔ individu) est en interaction avec son environnement et se trouve 'embarqué' dans un processus au sein duquel le temps constitue une dimension incontournable (Bruyat et Julien, 2001).

La figure suivante résume le domaine de l'entrepreneuriat selon ces auteurs.

Figure 11 : « Le domaine de l'entrepreneuriat au sens large » (Bruyat, 1993 : 63)



Dans cette approche, la difficulté principale est située dans la définition même de la notion de valeur. Ce concept appartient aux bases classiques des sciences économiques (Bruyat et Julien, 2001) et est, bien évidemment, très utilisé en sciences de gestion (Verstraete, 2001). Alors, qu'est-ce que la valeur ? D'où vient-elle ? De quelles façons sera-t-elle ensuite distribuée ? Ces questions n'ont pas de réponses uniques, les acceptions étant multiples et continuant de nourrir de nombreux échanges dans différents champs scientifiques. Sans vouloir entrer dans ce débat, nous allons cependant tenter de préciser le point de vue de Bruyat (Bruyat et Julien, 2001). Un retour

aux sources, les économistes néo-classiques, montre que pour ces derniers la valeur est exprimée uniquement à travers l'échange et donc, par l'intermédiaire des prix déterminés dans les marchés. Le champ de l'entrepreneuriat serait, dans ces conditions, particulièrement concerné par le secteur marchand qui peut recouvrir plusieurs domaines : le secteur privé et, par extension, les organisations à but non lucratif ainsi que les coopératives actives dans ce secteur. On pourrait également y inclure les activités du secteur public comprenant des transactions marchandes, telles que la vente de produits et de services dans des marchés (Bruyat et Julien, 2001).

Hisrich et Peters (1991 : 11 ; cités par Hernandez, 2001 : 15) définissent eux le concept d'"entreprenance" comme « *le processus qui consiste à créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant le temps et le travail nécessaires, en assumant les risques financiers, psychologiques et sociaux correspondants et à en recevoir les fruits sous forme de satisfaction pécuniaire et personnelle* ».

Si l'entrepreneuriat constitue un mécanisme majeur dans les processus de création de valeur (Kirchhoff, 1991), il n'en demeure pas moins que la création de valeur relève d'une diversité de pratiques qui ne se réfèrent pas toutes à l'entrepreneuriat. Ce qui peut démarquer, nous semble-t-il, ces différents mécanismes, les uns relevant de l'entrepreneuriat, les autres plutôt du management et de la gestion, est, peut-être, la notion de changement très prégnante dans la conception de Bruyat (1993). La création de valeur, à travers les mécanismes de l'entrepreneuriat, est une création de valeur 'nouvelle', c'est-à-dire qu'il y a ou qu'il y aura un changement, plus ou moins intense, dans l'environnement directement concerné par ces processus de création de valeur. De très nombreuses situations et pratiques de management mettant en jeu de la création de valeur, ne s'inscrivent pas dans une dynamique de changement.

Nous ancrons, dans la partie suivante (section 1.2.2), notre objet de recherche au sein de la perspective mobilisée.

1.2.2 La perspective mobilisée

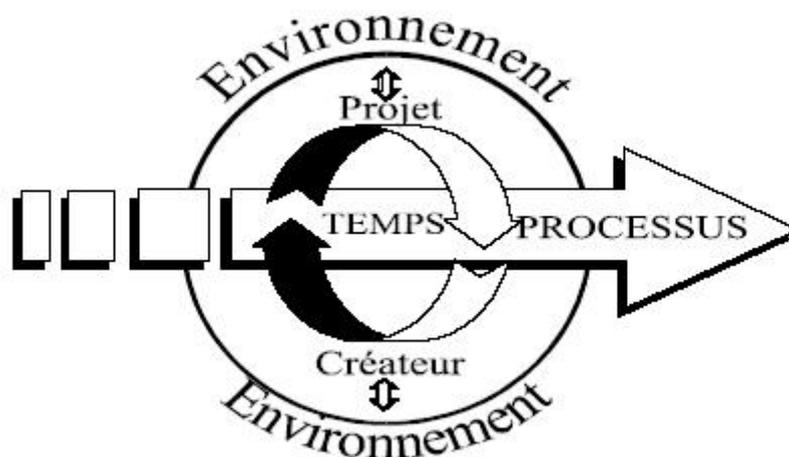
Nous avons choisi d'aborder la création et la reprise d'entreprise comme un processus. Au cœur de ce processus, le ou les fondateurs (considérés comme des acteurs individuels), donnent naissance à une organisation en mobilisant des ressources et en s'appuyant sur leurs environnements. En d'autres termes, notre recherche se focalise sur le processus entrepreneurial et non pas uniquement sur l'individu créateur potentiel.

Pour bien comprendre les phases du processus de création d'entreprise, mises en évidence par Bruyat (1993), il nous faut, au préalable, revenir sur le cadre général dans lequel ce processus s'inscrit (section 1.2.2.1). Nous poursuivons en précisant les différentes phases du processus identifiées par Bruyat (1993) (section 1.2.2.2).

1.2.2.1 Le cadre général proposé

Nous reprenons le cadre général permettant d'étudier le phénomène entrepreneurial utilisé par de nombreux chercheurs à la suite de Gartner (1985). Quatre dimensions principales sont prises en compte : l'individu, son projet ou l'entreprise créée, l'environnement dans lequel se déroule le processus. Le schéma présenté dans la figure 12 synthétise cette approche sans qu'il soit nécessaire ici de revenir sur les détails.

Figure 12 : « The entrepreneurial process located within its environment and time » (Bruyat et Julien, 2001 : 170)



Au cours du temps, un individu est susceptible de parcourir un processus lui permettant, en cas de succès, de créer ou reprendre une entreprise qui, peu à peu, est susceptible de prendre son autonomie. Cette création se fait dans un environnement contraignant le processus mais qui fournit aussi des ressources et des opportunités. Il est fait l'hypothèse que bien qu'ayant une rationalité limitée et étant contraint par son environnement, l'individu possède une certaine liberté de choix, qu'il n'est pas une simple machine répondant d'une manière automatique et standardisée aux stimuli de son environnement. Il conduit un processus lui permettant de réaliser son projet dans des environnements particuliers qui le contraignent, mais qu'il peut aussi choisir et tenter d'influencer. Il est un acteur stratégique. Mais, le projet se développant et se réalisant contraint peu à peu l'individu. Il y a ce que l'on peut appeler une dialogique Individu ↔ Projet ou Création de Valeur Nouvelle que l'on notera I ↔ CVN constituant un système complexe. Il s'agit bien d'un processus d'émergence (co-émergence). Le phénomène étant complexe et dynamique, il est également variable.

Bruyat (1993 : 62) introduit la notion de changement : « Si la dialogique individu/création de valeur forme, à notre avis, le point d'ancrage de l'entrepreneurship, c'est la notion de changement qui en complète

le sens et en fait la diversité. L'entrepreneurship fait référence à un changement ou à quelque chose en train de se faire, à un temps créateur ».

Cette représentation rejoint, d'une certaine façon, celle de Gartner (1985) dans laquelle les dimensions importantes sont : l'(es) individu(s), l'environnement, l'organisation et le processus³⁹. Le système s'inscrit dans une dynamique durant laquelle il est susceptible de se transformer. Plusieurs travaux (Vesper, 1989) ont montré que les stratégies ou même les projets peuvent changer de manière significative même dans les premiers temps du processus. De plus, ce système est un système ouvert. Il interagit avec son environnement. Il le subit. Il en tire des ressources et des opportunités. Dans une certaine mesure, il peut le choisir et l'aménager. Il peut aussi être stimulé par lui, par les réseaux ou les milieux avec lesquels il interagit.

Ce cadre général étant exposé, nous détaillons dans la section suivante les différentes phases du processus entrepreneurial identifiées par Bruyat (1993).

1.2.2.2 Les phases du processus

Bruyat (1993) distingue trois états critiques successifs que peut prendre le système au cours du processus.

- **Le processus est déclenché.** A ce stade, l'individu envisage sérieusement de créer, il consacre du temps et des moyens à ses recherches, il agit. Pour qu'il y ait déclenchement, il faut que la carrière d'entrepreneur corresponde à ses aspirations (désirable) et qu'il pense pouvoir réaliser son projet (faisable) : il estime en avoir les capacités, l'environnement lui paraît offrir des opportunités et pouvoir fournir les éléments nécessaires à cette entreprise. La recherche d'une opportunité peut être la conséquence du déclenchement mais, à l'inverse, la découverte d'une opportunité peut être une des causes de déclenchement du processus. Etudier une opportunité de création et rechercher les moyens nécessaires ne conduisent pas nécessairement à l'engagement total du créateur. L'individu peut renoncer à son projet mais ce renoncement n'est pas nécessairement définitif.
- **Le processus est engagé.** L'individu consacre l'essentiel de son temps, de son énergie, de ses moyens financiers, intellectuels, relationnels et affectifs à son projet ou à son entreprise. Il n'envisage plus de retourner en arrière, d'ailleurs ses investissements rendraient l'abandon difficile, ce serait un échec pour l'individu. L'engagement peut être partiel ou total. Dans ce dernier cas, il correspond à l'atteinte d'un stade, dans le processus, rendant très difficile tout

³⁹ Si ce n'est que le processus n'est pas conceptualisé de la même façon par cet auteur. Dans les premiers travaux de Gartner (1985), le processus est assimilé à une manière de faire, à une stratégie.

retour en arrière. L'individu, arrivé à ce point, ira jusqu'au bout, les coûts de désengagement lui semblant trop élevés.

- **Le processus est achevé.** La réussite plus ou moins marquée du projet ou son échec marque la fin du processus. Il n'y a plus de création de valeur nouvelle ou bien il y a rupture de la dialogique $I \Leftrightarrow CVN$. En la matière rien n'est définitivement acquis mais on pourra estimer, qu'en cas de réussite, le processus entrepreneurial est achevé lorsque le projet ou l'entreprise assure ses équilibres financiers fondamentaux. Nous n'irons pas plus loin sur ce thème qui nécessiterait de longs développements et qui prête à discussion.

Afin de déterminer les différents facteurs entraînant des changements de phases, il faut tout d'abord noter que l'engagement ne se réalise que si l'action potentielle de créer est perçue comme préférable au maintien de la situation actuelle ou que tout autre projet de changement de situation (recherche d'un nouvel emploi ...). Par ailleurs, un projet de création d'entreprise ne se réalise que si l'acteur est capable de surmonter ses résistances aux changements. Paradoxalement, le besoin ou le désir de changement est souvent moteur dans la concrétisation effective d'un acte. Il est donc primordial d'analyser la situation initiale de l'individu afin de déterminer si cette situation est satisfaisante ou non. Plusieurs facteurs sont couramment identifiés comme source de résistance aux changements : les habitudes (très importantes lorsque l'individu a consacré l'essentiel de sa vie à une carrière de salarié sans jamais envisager de créer), l'influence des normes sociales (l'imprégnation de l'idée de création très tôt dans la vie de l'individu, 'role model', et l'explication par la théorie de la dissonance cognitive apparaissent à ce niveau primordiales), la peur de l'inconnu, les coûts du changement (baisse du niveau de vie, du salaire, du temps disponible pour la famille ...), l'incertitude de la situation future (salaire, environnement ...), l'irréversibilité perçue (en cas d'échec, le retour à un emploi de salarié apparaît difficile ; le choix de la création peut aussi sembler désastreux au niveau de la carrière).

Le processus se déroule sur un laps de temps plus ou moins long. Il peut s'agir de quelques semaines, de plusieurs mois ou parfois de plusieurs années avec des parcours plus ou moins compliqués qui ne sont pas forcément linéaires. La création d'une entreprise nouvelle ne saurait être résumée à une décision unique. Elle relèverait plutôt d'un processus au cours duquel un ensemble de décisions et d'actions se succèdent, s'entremêlent, se renforcent mutuellement ou au contraire s'amointrissent, participant ainsi à l'émergence d'une nouvelle entreprise ou contribuant à l'abandon de l'idée ou du projet.

Dans le cadre de cette recherche et comme nous le précisons dans le chapitre suivant (chapitre 2) nous nous intéressons plus spécifiquement à la phase de déclenchement.

Conclusion du chapitre 1

Comme nous venons de le voir, l'entrepreneuriat est un domaine de recherche qui se structure progressivement. Plusieurs approches peuvent être identifiées. L'entrepreneuriat constitue un phénomène aux multiples facettes. La complexité du phénomène entrepreneurial nécessite de retenir une approche pluriparadigmique (Messeghem, 2006 : 9). L'approche de l'entrepreneuriat par le processus nous semble intégrer les différentes dimensions nécessaires à la production de connaissance.

Au sein de cette approche et sans que l'objet de cette recherche nous conduise à prendre position entre les différents paradigmes identifiés, nous retenons la modélisation de Bruyat du processus entrepreneurial. Nous centrons notre recherche sur une phase précise du processus : le déclenchement.

L'objet de notre deuxième chapitre est d'identifier les concepts théoriques pouvant nous permettre de modéliser la phase de déclenchement du processus entrepreneurial. Il concerne donc la détermination des variables et les liens utiles à une meilleure explication.

Chapitre 2 – Les variables identifiées permettant d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial

L'objectif de ce chapitre est de présenter les différents concepts et théories qui peuvent être mobilisés pour étudier le déclenchement du processus entrepreneurial.

Notre expérience du terrain nous conduit *a priori* à envisager deux sources principales de déclenchement du processus de création ou de reprise d'entreprise, une source interne à l'individu et une source externe. Cependant, la raison d'être de ce chapitre est, au-delà de nos préférences intuitives, de présenter les connaissances théoriques issues de la littérature nous permettant de confirmer ou d'infirmer notre vision⁴⁰.

Nous précisons dans une première section notre acception du déclenchement du processus entrepreneurial (section 2.1).

⁴⁰ A ce sujet, Weber parle de neutralité axiologique. Le principe de neutralité axiologique n'interdit pas au chercheur d'exprimer ses préférences personnelles dans la mesure où il les présente comme telles et non comme le résultat d'un travail scientifique.

Dans un second temps, nous précisons les concepts mobilisés dans cette recherche (section 2.2) en distinguant le concept d'intention (section 2.2.1) et la notion de déplacement (section 2.2.2).

Enfin, dans une dernière section, nous présentons les différents modèles théoriques pris en compte (section 2.3) : les travaux de Shapero et Sokol (1982) (section 2.3.1), les travaux de Bird (1988) (section 2.3.2), la Théorie du Comportement Planifié d'Ajzen (1991, 2002) (section 2.3.3), les travaux de Krueger et Carsrud (1993) (section 2.3.4) et enfin les travaux de Bruyat (1993) (section 2.3.5).

2.1. Le déclenchement du processus entrepreneurial

L'objectif est d'indiquer notre acception du déclenchement du processus entrepreneurial. Pour cela, nous devons préciser à quel moment le processus entrepreneurial démarre. C'est une question difficile à laquelle il nous semble très important de répondre.

Le processus entrepreneurial est un phénomène complexe. Il nous semble impossible de déterminer une cause réellement identifiable et nécessaire pour son déclenchement. Plusieurs facteurs semblent imbriqués les uns dans les autres. Le processus peut commencer dans l'esprit de l'individu, sans qu'il en soit toujours conscient (Bruyat, 1993). Pour autant, un déclencheur peut intervenir sous la forme d'un évènement, qu'il soit interne ou externe à l'individu.

Ceci rajoute une difficulté supplémentaire à l'étude du processus. Nous appropriant les travaux de Bruyat (1993) en parlant de la création d'entreprise et en les adaptant à notre problématique, le déclenchement du processus entrepreneurial est un phénomène :

- **Hétérogène.** Il n'y a pas une façon unique de déclencher un processus. La période avant le déclenchement peut se traduire de façon consciente ou inconsciente. L'environnement joue un rôle primordial.
- **Correspondant à des logiques diverses et évolutives.** La dimension dynamique est à nouveau mise en avant. Les logiques peuvent être de rupture (un changement radical) ou alors de continuité.
- **Aux limites floues.** Comme nous l'avons précisé ci-dessus, le processus peut démarrer dans l'esprit de l'individu. Même si le déclenchement correspond au passage à l'action, à partir de quand faut-il remonter pour étudier les antécédents de ce début d'action ?
- **Ephémère et transitoire.** C'est un moment qui ne dure pas. Chercher à mieux comprendre cette étape nous conduit à rechercher les antécédents.

- **Difficilement repérable dans le temps.** La période conduisant au déclenchement peut être très brève (apparition d'un déclencheur externe) ou alors être d'une durée très importante (plusieurs mois ou plusieurs années).

De nombreuses recherches ont tenté d'identifier les facteurs permettant à un projet de création d'entreprise de se concrétiser. Par exemple, Katz et Gartner (1988) suggèrent quatre caractéristiques permettant de reconnaître l'émergence d'un projet : l'intention, la construction d'un rôle d'entrepreneur distinct (évoluant au cours de la construction de l'organisation), l'acquisition des ressources nécessaires et la réalisation de transactions avec son environnement. Nous pouvons également, de façon générale, avancer d'autres facteurs favorisant la concrétisation d'un projet : un environnement favorable, la formation de l'individu, son éducation, ses connaissances, sa perception du risque ...

Nous pouvons considérer le processus déclenché à partir du moment où l'individu envisage sérieusement de créer, il consacre du temps et des moyens à sa recherche (Bruyat, 1993). Emin (2003) précise que le déclenchement représente une période de transition, une rupture, un changement d'état. Cette précision nous semble importante dans la mesure où d'autres chercheurs au sein de la communauté scientifique abordent le déclenchement de façon différente. Par exemple, Shook et al. (2003) précisent que le commencement du processus entrepreneurial débute avec l'apparition de l'intention.

A partir du déclenchement, la carrière entrepreneuriale doit correspondre aux aspirations personnelles de l'individu (c'est-à-dire que la voie de carrière entrepreneuriale doit être perçue comme désirable), et l'individu doit se sentir capable de mener ce projet de création ou reprise au bout (c'est-à-dire que le comportement doit lui apparaître comme faisable) ; en d'autres termes, l'individu doit penser avoir les compétences nécessaires à l'acte de création ou de reprise, mais aussi l'environnement doit sembler fournir une opportunité. Être à la recherche d'une opportunité peut entraîner le déclenchement du processus.

Le déclenchement est un point de rupture qui marque le début de l'action. A partir de ce point, le processus est en mouvement et le temps joue donc un rôle primordial (par exemple en cas de licenciement, un individu peut envisager de créer jusqu'au moment où on lui propose un emploi très intéressant pour lui).

Les fenêtres de déclenchement, abordées par Bruyat (1993), période durant laquelle une personne est susceptible d'entrer dans un processus de création, peuvent être extrêmement courtes ou, au contraire, assez longues.

Il convient de préciser qu'étudier la possibilité de créer son entreprise (le déclenchement) ne conduit pas nécessairement à l'engagement total du créateur. L'individu peut renoncer à son projet, de façon définitive ou non.

Ceci étant, l'individu, pour avoir déclenché le système, doit avoir parcouru différentes étapes (par exemple être à la recherche d'informations, rédiger un business plan, chercher à libérer du temps ...). Une étude de Volery, Doss et Mazzarol (1997) montre même que les principaux facteurs indiquant le déclenchement du processus sont similaires entre deux groupes d'individus (des nouveaux créateurs et des non créateurs⁴¹) : rechercher des informations sur la création d'entreprise auprès d'organismes ou auprès de proches (familles, amis ...), préparer un business plan, rechercher des moyens ou des équipements, chercher à épargner pour créer l'entreprise. Au-delà, une analyse factorielle a été réalisée pour identifier les facteurs de déclenchement parmi une liste de 18 items. Six principaux facteurs ont été mis à jour⁴² :

- **L'investissement** : motivation pour créer une firme (être à la recherche d'un emploi, investir ses économies, recevoir un salaire basé sur le mérite).
- **La créativité** : développer ses compétences, avoir un emploi intéressant, créer quelque chose de nouveau, réaliser ses rêves.
- **L'autonomie** : indépendance des entrepreneurs.
- **Le statut** : suivre l'exemple de quelqu'un qu'on admire, accroître son prestige, poursuivre une tradition familiale.
- **Les opportunités du marché** : il s'agit de la conjonction de l'identification d'une opportunité et d'un environnement propice.
- **Le financement** : le facteur conducteur du processus.

Il est à noter que certains des facteurs cités ci-dessus sont externes à l'individu. Ces forces sociales provenant de l'environnement sont liées à la vision actuelle de l'individu (statut, prestige de l'entrepreneur) et à la vision de son passé (maintenir une tradition familiale par exemple).

Par ailleurs, en employant une méthodologie identique, trois principales barrières au déclenchement du processus ont été mises à jour :

- **'Lack of resource'** : il s'agit de la perception d'un manque d'accès à certaines ressources.
- **'Compliance cost'** : lié à la politique et au droit.

⁴¹ C'est-à-dire des entrepreneurs potentiels qui ont déclenché le processus de création d'entreprise mais qui l'ont stoppé avant la création effective.

⁴² L'ensemble des six facteurs explique 63,6% de la variance. Concernant la fiabilité du questionnaire, l'Alpha de Cronbach oscille entre .65 et .91 (Vollery, Doss et Mazzarol, 1997).

- **'Hard reality'** : les tâches à réaliser et le risque inhérent sont habituellement plus importants que ceux attendus.

Maintenant, il convient de préciser les notions qui nous semblent importantes dans le déclenchement du processus. En effet, L'individu est multi-déterminé, socialement, inconsciemment, biologiquement, et ces déterminations multiples le confrontent à des contradictions qui l'obligent à faire des choix, à trouver des réponses, des issues, des échappatoires.

Bygrave (1989a) parle de processus entrepreneurial amont où diverses variables sont en relation avec un *'trigger event'* :

- **Des variables inhérentes à l'individu.** Une première catégorie agissant sur la naissance de l'idée et une seconde catégorie intervenant au niveau du déclenchement de l'événement de création.
- **Des variables sociologiques** (relations, famille, collègues ...).
- **Des variables environnementales.** Comme les variables inhérentes à l'individu, ces variables agissent à deux niveaux : impact sur l'idée et impact sur le déclenchement de l'événement entrepreneurial.

Ainsi, il propose une approche holistique du processus entrepreneurial (Bygrave, 1989b).

Cependant, même si l'émergence organisationnelle est un processus intentionnel, certains auteurs avancent que le comportement entrepreneurial est probablement déterminé par des variables plutôt situationnelles que psychologiques (Bloodgood, Sapienza and Carsrud, 1995).

Fayolle (2003) détermine d'ailleurs plusieurs types de facteurs⁴³ :

- **Les facteurs psychologiques** : caractéristiques individuelles et motivations de l'entrepreneur.
- **Les facteurs sociologiques** : les différents milieux qui peuvent influencer l'individu (famille, amis ...).
- **Les facteurs économiques** : les ressources informationnelles, humaines, cognitives, technologiques, financières, matérielles.
- **Les facteurs contextuels** : le déclenchement ne peut être isolé du contexte dans lequel il se produit. Les facteurs contextuels agissent généralement en provoquant des ruptures psychologiques et/ou matérielles qui peuvent précipiter ou inhiber le déclenchement.

Cet auteur identifie par ailleurs trois pôles de logiques d'actions principales qui peuvent conduire à l'acte d'entreprendre : la dominante de la motivation (désir d'entreprendre, projet passion), la dominante de la carrière (la réinsertion professionnelle, l'étape de carrière, l'opportunité

⁴³ Il s'attache à mettre en lumière les facteurs qui 'déterminent' l'entrepreneur. Nous pensons que, dans un but d'illustration, nous pouvons reprendre ce travail dans notre recherche.

entrepreneuriale) et enfin la dominante de la valorisation du potentiel entrepreneurial (le potentiel sous-exploité, le capital technique au service d'un projet, la transmission familiale).

Dans le cas où il s'agit d'une démarche volontaire, le déclenchement peut découler d'une décision. La décision correspond à l'action de décider, à adopter une conclusion définitive sur, à disposer en maître par son action ou son jugement, se déterminer⁴⁴. « *Le processus de décision est un processus mental ou cognitif tourné vers l'action dans la mesure où la décision est la condition du changement de comportement* » (Emin, 2003 : 82).

Les recherches sur la prise de décision concernent un conglomérat de différentes disciplines : mathématique, sociologie, psychologie, économie... Par exemple, les philosophes désignent ce que nos décisions révèlent sur nous et sur nos valeurs (Buchanan, O'Connell, 2006) : la détermination d'une activité de délibération (individuelle ou collective) au sujet de ce qu'il convient de faire (Falque et Bougon, 2005). C'est l'arrêt d'une intention d'agir. La question est de savoir comment « *...concilier la détermination sociale de l'action (les préférences socialement acquises) et un degré suffisant d'intentionnalité (une latitude d'action indéterminée) ?* » (Servais, 2004 : 7). Cependant, la décision de créer une entreprise ne dépend pas uniquement des connaissances de l'individu à savoir comment s'y prendre (Linan, 2005).

A l'origine, le travail des économistes a appréhendé l'individu avec une rationalité totale. Cette dernière notion suppose un univers prédictible, calculable et donc contrôlable. L'action vise donc la maximisation de la différence entre avantages et coûts qu'elle entraîne pour le sujet (*'rational choice model'*). Simon a par la suite proposé de remplacer la notion de maximisation par celle de satisfaction, et de substituer l'acteur omniscient par un acteur ne disposant que d'une information imparfaite, donc doté d'une rationalité limitée⁴⁵. L'action est jugée appropriée ou non à partir de ses conséquences, telles du moins que l'acteur les perçoit. Le principe de décision ultime est donc irrationnel. Crozier et Friedberg (1977) définissent une stratégie rationnelle comme la capacité de l'acteur à saisir toute opportunité qui lui permet de maintenir ou d'améliorer sa situation. L'une des clefs du processus stratégique, peut-être la seule, réside dans la pensée des dirigeants (donc de l'entrepreneur potentiel dans notre cas), dans ses contenus et dans ses mécanismes (Laroche et Nioche, 1994). Par ailleurs, pour Boudon (1997), certaines conditions sont constituées de croyances pouvant s'avérer vraies ou fausses c'est à dire validées ou invalidées en ayant recours à la logique, la statistique, l'expérimentation ou l'application de modèles théoriques. Elles s'opposent aux croyances évaluatives ('j'aime, je n'aime pas') ou normatives ('je crois qu'il est bien de').

⁴⁴ Dictionnaire « Le Petit Robert » (2005).

⁴⁵ Boudon (1998) propose d'aller plus loin en proposant d'autres types de rationalité. Si pour lui la rationalité limitée est séduisante, car elle explique le comportement par des raisons (donc de façon définitive), elle est incomplète dès que le comportement est expliqué par des causes. Cf. Boudon (1998 ; 21-49).

Pour Fonrouge (1999), il existe quatre conditions fréquemment vécues par l'entrepreneur favorisant les écarts de raisonnement par rapport au modèle rationnel : surcharge informationnelle (notre capacité de traitement de l'information est limitée et les entrepreneurs sont souvent confrontés à plus d'informations qu'ils ne peuvent gérer), haut degré d'incertitude et nouveauté de la situation (l'individu recourt donc à des schémas cognitifs déjà éprouvés dans d'autres situations différentes), fort contenu émotionnel (la situation est très impliquante donc il y a interrelation entre pensées et sentiments), pression du temps et fatigue (les individus utilisent donc des raccourcis mentaux dont l'efficacité n'est pas assurée).

Simon (1960 ; cité par Hernandez et Marco, 2006) identifie trois phases dans le processus décisionnel : identifier les occasions qui justifient les décisions à prendre, recenser les solutions possibles, les actions envisageables, en choisir une. La perception puis sa compréhension pour une prise de décision et sa mise en œuvre sont autant de freins potentiels dans l'aspect séquentiel du mode Simonien (Kalika, 1991). Pour Martinet (1990), il ne faut donc pas céder au piège de l'environnement objectif alors que les décideurs ne réagissent qu'aux représentations qu'ils se font de la situation.

La littérature concernant le processus de décision insiste sur la non rationalité⁴⁶ totale de la personne prenant une décision mais plutôt sur la rationalité limitée (Simon⁴⁷, 1955 ; Cyert et March, 1963). En effet, les capacités cognitives de l'individu sont limitées (March et Simon, 1964). L'individu est limité par sa compétence, ses habitudes, ses valeurs et les objectifs qui orientent ses décisions (March et Simon, 1964). De plus, le décideur n'a jamais accès à l'information 'réelle', mais plutôt à une information perçue (Strong, 1992 ; cité par Zacharakis, Dale et Mayer, 2000). Pour Simon (1955), la rationalité de l'agent est limitée car le décideur opère finalement un choix dont le résultat le conduit au niveau de satisfaction qu'il s'était fixé au début du processus. Il ne cherche pas le niveau maximum de satisfaction, faute de temps et de ressources à consacrer à cette

⁴⁶ Rappelons les quatre formes idéales typiques de la rationalité de l'action : la tradition, l'affectif, les valeurs, les buts.

⁴⁷ Simon (1976) présente par la suite une dualité entre deux formes de rationalités qu'il baptise 'substantive' et 'procédurale'. (Pour une version française de ce texte: <http://www.mcxapc.org/docs/lesintrouvables/simon5.htm> ; trad. Dagmar Ernst & Dominique Miermont).

La rationalité substantive, la rationalité du comportement, ne dépend de l'acteur que d'un seul point de vue, celui des buts. Une fois ces buts fixés, le comportement rationnel est entièrement déterminé par les caractéristiques de l'environnement dans lequel il a lieu. Cette analyse (économique classique) repose sur deux hypothèses fondamentales : la première hypothèse est que l'acteur économique a un but particulier, par exemple, une utilité ou un profit maximum. La seconde hypothèse est que l'acteur économique est substantiellement rationnel.

Le comportement est rationnel de manière procédurale quand il est le résultat d'une réflexion appropriée, lorsqu'il découle d'un raisonnement (en psychologie, un comportement irrationnel représente une réponse impulsive à des mécanismes affectifs sans une intervention adéquate de la pensée).

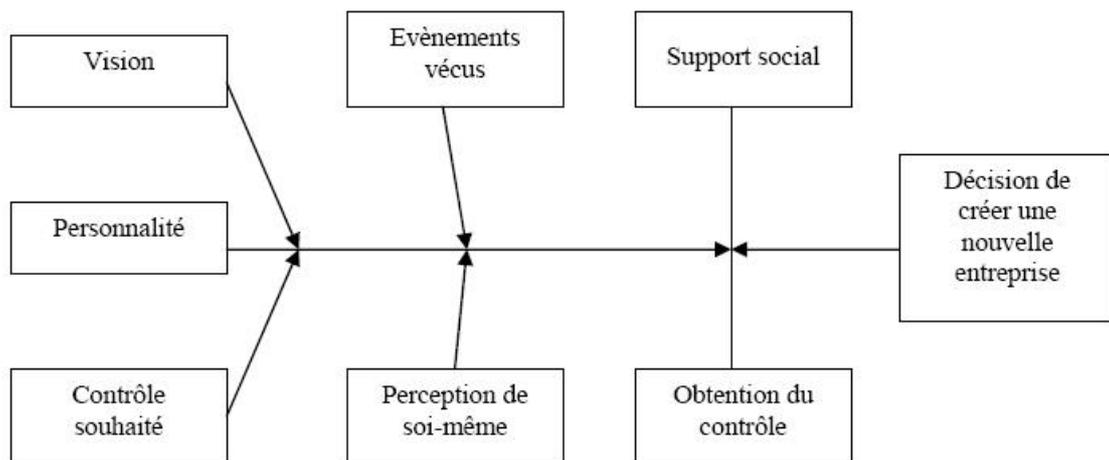
Simon précise enfin que la théorie de la rationalité procédurale se développe nettement à l'heure actuelle.

recherche. « Les modèles de rationalité substantielle privilégient la rationalité du résultat du choix pris selon des critères et des possibilités données » (Verstraete, 1999 : 110).

D'autres travaux se concentrent sur le processus de décision. Plusieurs facteurs peuvent affecter ce processus. Les deux facteurs les plus couramment pris en compte sont l'implication de l'individu dans la prise de décision et les expériences antérieures. Le processus de décision dépend aussi de la quantité d'informations à traiter. Nous pouvons distinguer des processus longs et des processus courts. "Decision making refers to the entire process of choosing a course of action" (Hastie, 2001 : 657). "A variety of psychological factors (e.g. intelligence, temperament, and personality) have been identified as important moderating variables in the career decision-making-process" (Luzzo, 1996 : 276).

Sexton et Greenberger (cités par Hernandez, 1999 : 56) proposent un modèle avec l'hypothèse sous-jacente selon laquelle la décision de créer est basée sur l'interaction de plusieurs facteurs. Ce modèle a trois composantes principales : un catalyseur dans l'identification d'opportunité de création d'une nouvelle entreprise (la vision entrepreneuriale (image de ce que le créateur veut réaliser), sa personnalité, le contrôle souhaité), l'effet de ce catalyseur sur les décisions individuelles (les événements vécus, la perception de soi-même, disposer d'un support social, voir la création d'entreprise comme un moyen satisfaisant d'obtenir et d'augmenter le contrôle désiré) et enfin, la probabilité qu'a un individu de créer une nouvelle entreprise. La figure suivante retrace ce modèle.

Figure 13 : La décision de créer une nouvelle entreprise (Greenberger et Sexton, 1988 : 5 ; cités par Hernandez, 1999 : 56)



Pour Bhave (1994) la décision de créer une entreprise précède la reconnaissance d'une opportunité dans la plupart des cas. Cette décision est également influencée par les circonstances environnementales et personnelles du décideur. McMullen et Sheperd (2006 : 134) semblent

confirmer cette vision : *"It is important to note that a decision is a necessary but insufficient condition for the occurrence of entrepreneurship"*.

Enfin Hernandez et Marco (2006 : 7) reviennent sur l'importance de la décision : *« Mais parmi toutes les décisions que le créateur d'entreprise est amené à prendre l'une est spécifique et n'appartient qu'à lui ; c'est celle que le manager salarié d'une organisation existante n'a pas pris et le plus souvent ne prendra jamais : à savoir la décision de créer une entreprise nouvelle. Voilà en quelque sorte pour l'entrepreneur la décision originelle, la décision fondatrice, celle qui fait que l'on devient entrepreneur ou que l'on ne le devient pas. Cette décision originelle constitue sûrement une dimension essentielle du processus entrepreneurial »*. Ils parlent de la décision de créer ou non une entreprise nouvelle. Cette décision en question peut arriver en amont ou bien en aval du déclenchement du processus entrepreneurial. La décision de créer ou reprendre une entreprise peut être abordée de deux façons différentes :

- L'intention de créer ou reprendre une entreprise entraîne l'individu à prendre la décision de chercher une idée, de mettre en œuvre un projet. Cette décision arrive avant le déclenchement du processus. Elle est souvent la cause du déclenchement du processus, c'est-à-dire le début de l'action.
- La décision de créer ou reprendre une entreprise est la décision finale qui va entraîner la création ou la reprise effective. Elle arrive donc après le déclenchement du processus. Elle peut correspondre à l'engagement définitif de l'entrepreneur, c'est-à-dire le moment à partir duquel tout retour en arrière lui semble très difficile, voire impossible (dans ce cas, la décision peut entraîner la création effective immédiate de l'entreprise (enregistrement au registre du commerce par exemple) ou le rachat (signature de la vente)).

Deschamps et Paturel (2005 : 59) associent eux aussi la présence d'un élément déclencheur dans le processus non linéaire relatif à la décision de reprendre une entreprise (adapté de Deschamps, 2000 : 290). La décision de reprendre une entreprise résulte de combinaisons de facteurs s'articulant dans un ordre variable : antécédents de l'individu, motivations pour la reprise, origine de l'idée, élément déclencheur.

Dans la perspective d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial, lorsque nous utilisons le concept de décision, il s'agit de la décision *ante* déclenchement, c'est-à-dire celle qui peut entraîner l'action dans un délai plus ou moins long.

A la suite des précisions apportées ci-dessus sur le déclenchement du processus entrepreneurial, nous présentons dans une seconde partie les différents concepts mobilisés afin de parvenir à notre modélisation conceptuelle du déclenchement.

2.2 Les concepts mobilisés

Deux concepts principaux sont mobilisés afin de mieux appréhender le déclenchement du processus entrepreneurial. Dans une première partie (section 2.2.1), nous abordons le concept d'intention. Ensuite, dans une seconde partie, nous présentons la notion de déplacement (section 2.2.2).

2.2.1 Le concept d'intention

Tout d'abord, l'approche sociologique de Boudon place l'individu au centre : « *Expliquer un fait social, c'est toujours en faire la conséquence d'actions individuelles ... On ne peut comprendre le social qu'à partir des intentions de l'acteur. Les contraintes à l'action existent mais elles ne sauraient être considérées comme le seul déterminant* »^{48 49}.

L'intention est une représentation cognitive de l'individu. Nous détaillons ci-dessous ces deux notions **de cognition et de représentation**.

Les **aspects cognitifs** sont de plus en plus considérés par la communauté scientifique comme essentiels dans l'explication et la compréhension du fonctionnement des organisations. Différentes théories dans le champ de l'entrepreneuriat proposent par exemple que des facteurs tels que la perception ou l'interprétation d'un individu jouent un rôle primordial dans le processus de création ou de reprise d'entreprise (Forbes, 1999). Malgré tout, cette notion de cognition reste difficile à cerner dans le champ de l'entrepreneuriat. Aucune nomenclature précise des termes liés à la cognition n'existe, et aucun consensus ne semble exister sur ce qu'est la cognition et ce que ce n'est pas (Cossette, 1997). Dans notre approche, nous prenons en compte les prédispositions de l'entrepreneur potentiel, c'est-à-dire les caractéristiques personnelles. Ceci inclut les styles cognitifs, les valeurs ou les attitudes, mais aussi l'ensemble des prédispositions en relation avec la personnalité ou les différences individuelles de l'entrepreneur potentiel avant la situation étudiée (Cossette, 1997). Le champ de l'entrepreneuriat cognitif comprend tous les aspects de la cognition qui peuvent, potentiellement, jouer un rôle important dans les différents aspects du processus

⁴⁸ Extrait d'un interview réalisé pour la revue Sciences Humaines par Jean-François Dortier et Jacques Lecomte, N°29, juin 1993.

⁴⁹ Pour comprendre l'action, nul besoin est de renoncer à l'autonomie du sujet. Deux courants s'affrontent. Le premier, initié par Ludwig Wittgenstein, précise qu'il est plus pertinent de comprendre l'action à partir de l'intention de l'agent, laquelle n'est pas une mystérieuse volonté intérieure, mais la raison d'agir, le but visé par l'action. Le second avance plutôt que l'action s'inscrit dans l'ordre de la nature comme tout autre phénomène. (pour plus d'informations, voir le n°75 de la revue Sciences Humaines (dossier : « Agir par soi-même »). De notre point de vue, même s'il se plie à certaines règles, l'agent possède un nombre de choix possibles dans une situation donnée qui augmente sa capacité d'agir. De nombreux travaux en sociologie mettent l'accent sur la réflexivité croissante des acteurs, c'est-à-dire la faculté du sujet à réfléchir et à s'interroger sur ses choix de vie. Dans le cadre de notre étude, nous considérons l'agent comme un sujet qui raisonne, qui délibère pour résoudre un problème pratique (son orientation de carrière). Il possède des intérêts et des objectifs.

entrepreneurial (Mitchell et al., 2002). Baron et al. (2004) nous semblent poser une question essentielle : est-ce que la cognition des entrepreneurs diffère de celle des autres personnes ? Par ailleurs, Mayer et al. (2000) pensent que la cognition des entrepreneurs doit être vue comme une variable indépendante qui est reliée, de différentes façons, au résultat au sein d'un éventuel processus entrepreneurial (c'est-à-dire la décision de devenir ou non entrepreneur). Pour sa part, Forbes (2005) pense que la plupart des individus ont un biais cognitif dans leur façon de penser ; les entrepreneurs encore plus que les autres personnes. Certains biais cognitifs sont plus spécifiques aux entrepreneurs ; particulièrement le biais lié à la 'surconfiance' ('*overconfidence*'⁵⁰). Pour Bandura (1988), trois aspects reliés à la cognition sociale sont particulièrement pertinents : développer les compétences à travers la modélisation, renforcer les croyances des individus en leurs capacités afin de les pousser à mieux utiliser leurs talents, et renforcer leur propre motivation au travers d'un système d'objectifs. Enfin, Baron (1998) avance que les facteurs cognitifs et sociaux sont plus importants que les facteurs liés à la personnalité dans la prédiction des succès entrepreneuriaux.

Précisons maintenant **la notion de représentations**. Différentes recherches, notamment dans les sciences de la cognition, ont mis l'accent sur le rôle important des représentations pour l'action humaine. Elles ont montré que les représentations que se font les individus de problèmes simples peuvent être diverses, entraînant des stratégies de résolution différentes. Les représentations sont les fruits d'une histoire personnelle et d'un environnement actif ou d'un contexte ; de ce fait, elles sont potentiellement variables. Les représentations des individus sont diverses et entraînent des comportements différents. Par exemple, "*differences in entrepreneurs' new venture choices are influenced not only by differences in the risks inherent in the patterns of anticipated outcomes for different ventures, but by differences in our entrepreneurs' perceptions of those risks, as well as the propensities to take risk*" (Forlani et Mullins, 2000). L'acteur agit à l'aide de ses représentations. L'information n'est pas donnée et évidente, mais partielle, construite et coûteuse (Bruyat, 1993). Les représentations de l'individu proviennent d'une histoire personnelle et d'un environnement actif ou d'un contexte, de ce fait elles sont potentiellement variables (Bruyat, 1993 ; citant Weick, 1979). Le contexte (ou l'environnement actif) constitue donc une source de représentations que se fait l'individu de la situation dans laquelle il se trouve (Bruyat, 1993). Dans tout processus de changement, les perceptions qu'a l'individu sont susceptibles d'être éloignées de la 'réalité'. La création d'entreprise est un processus complexe dont l'entrepreneur n'anticipe pas totalement les différents aspects. Cette ignorance favorise parfois l'action, comme Hirschman (1967) le souligne dans un autre contexte. La main cachante ('*hiding hand*') permet à l'individu de s'engager dans un grand

⁵⁰ Forbes (2005 : 626) paraphrase Lichtenstein et Fischhoff (1977) afin d'expliquer ce concept de '*overconfidence*' : "*the overconfidence score provides a measure of the degree to which people do not know what they do not know*".

projet dans lequel il ne se serait sans doute pas lancé si son information avait été parfaite⁵¹. Le temps ajoute à cette non anticipation en faisant que l'individu découvre peu à peu les différentes difficultés qu'il tentera de surmonter et qui l'amèneront, parfois, à modifier profondément son projet ou à y renoncer (Crozier et Friedberg, 1977). L'entrepreneur agit dans l'instant, bien qu'il soit doté d'une mémoire (histoire), et de projets (futur projeté). Pour Kirzner (1979), le manque d'actions entrepreneuriales est la conséquence d'une non perception d'opportunités. L'incertitude perçue joue un rôle important dans la prévention de l'action entrepreneuriale (McMullen et Shepherd, 2006). Le rôle de l'incertitude sur l'action entrepreneuriale peut être abordé de deux façons distinctes. Premièrement, le niveau d'incertitude est considéré comme une barrière entre l'entrepreneur potentiel et l'action entrepreneuriale. Deuxièmement, la non disposition à se battre contre cette incertitude est un frein à l'action (McMullen et Shepherd, 2006)⁵².

Revenons à présent sur l'intention de l'individu. Elle correspond à la disponibilité d'une personne à exécuter un certain comportement. L'intention suppose de prendre en compte les différents facteurs motivationnels qui influencent le comportement ; c'est un indicateur de la disposition d'un individu à essayer de réaliser l'acte en question (Kolvereid, 1996a). L'intention reflète aussi bien le désir d'agir que la croyance selon laquelle on va agir. Ce devrait être l'antécédent le plus proche de l'action ou de la tentative de comportement (Brand, 1984). "*Intentions are a cognitive structure including both goals (ends) and plans (means), though goals typically crystallise in subjects' minds before the plans to reach the goals*" (Ajzen, 1987).

L'intention et les attitudes dépendent des représentations de soi et de son environnement (Krueger et Carsrud, 1993), ainsi que de ses expériences (Schein, 1983 ; Weick, 1979). L'intention est une perception qui permet d'appréhender la création d'entreprise comme une voie de carrière possible. L'intention ne constitue pas une action. Elle représente une pensée. C'est un futur envisagé et préféré mais non encore certain.

L'intention qui peut déboucher sur une décision peut-être formée à partir de plusieurs facteurs :

- **Les attributs psychologiques** sont considérés comme ayant une influence éventuelle sur la volonté de créer une nouvelle entreprise (Shook et al., 2003). Ces attributs sont : la 'propension à prendre des risques' (*'risk propensity'*), les 'motivations' (*'motives'*) et les 'attitudes' (*'attitudes'*) :

⁵¹ Jeu de mots opposant la main invisible d'Adam Smith (*'hidden hand'*) à la main cachante (*'hiding hand'*).

⁵² Pour ces auteurs, l'incertitude prend la forme d'un doute freinant l'action en amoindrissant les croyances au regard : d'une possible opportunité provenant de l'environnement, du sentiment de faisabilité de l'entrepreneur potentiel quant à saisir cette opportunité et de l'exploitation de l'opportunité assurant une cohérence avec les désirs de l'entrepreneur. Les croyances correspondent à la conviction pour un individu que quelque chose est vraie (Neufeldt et Sparks, 1995 ; cités par McMullen et Shepherd, 2006).

Les recherches sur les notions de risques et d'entrepreneuriat sont encore un peu ambiguës : Begley et Boyd (1987) avancent que les créateurs ont une propension à prendre des risques plus élevées que les non-créateurs ; alors que Simon et al. (1999, 2000) montrent que les créateurs ne sont pas plus des preneurs de risque que les autres personnes mais ils ne perçoivent pas le même niveau de risque (cela signifiant l'existence d'un biais cognitif).

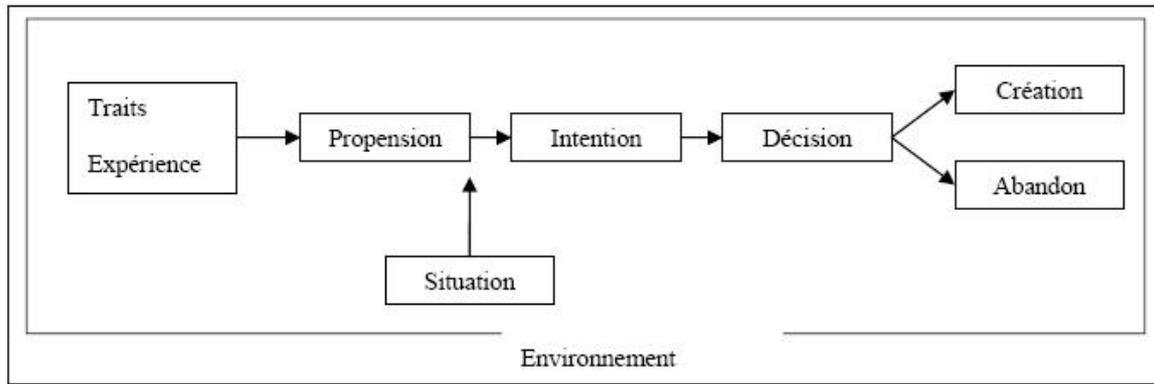
Concernant la notion de motivation, la littérature fournit une étendue assez large des motivations des entrepreneurs : le désir d'indépendance et d'autonomie (Filion, 1997 ; Bayad et Nebenhaus, 1994 ; Sexton et Bowman, 1985), les motivations financières, le goût du challenge (Cooper et al., 1989), un fort besoin de réalisation (Brockhaus, 1986).

Concernant les attitudes, Ajzen (1991) voit les attitudes comme un antécédent direct de l'intention. D'autres chercheurs comme Robinson et al. (1991) montrent que l'attitude peut être un prédicteur du comportement.

- **La culture et l'environnement social de l'individu** ont un impact sur son intention. Vincent (1996) montre le pouvoir explicatif de la culture sur la décision de poursuivre une opportunité de création d'entreprise. Shook et al. (2003) proposent que le contexte culturel d'un pays a un impact sur les différentes phases du processus entrepreneurial (intention entrepreneuriale, recherche d'opportunité, décision de l'exploiter par une création d'entreprise, l'activité en elle-même). Egalement, Busenitz et Lau (1996) ont développé un cadre théorique permettant de relier le contexte social, les valeurs culturelles et les variables individuelles, à la cognition de l'individu et à l'intention entrepreneuriale.
- **'aspect environnemental** : les ressources financières, technologiques, humaines, l'aspect marketing ...
- **Le temps disponible** pour le projet.

Pour sa part, Learned (1992) propose un modèle de formation d'organisation qui nous permet de positionner les concepts d'intention et de décision.

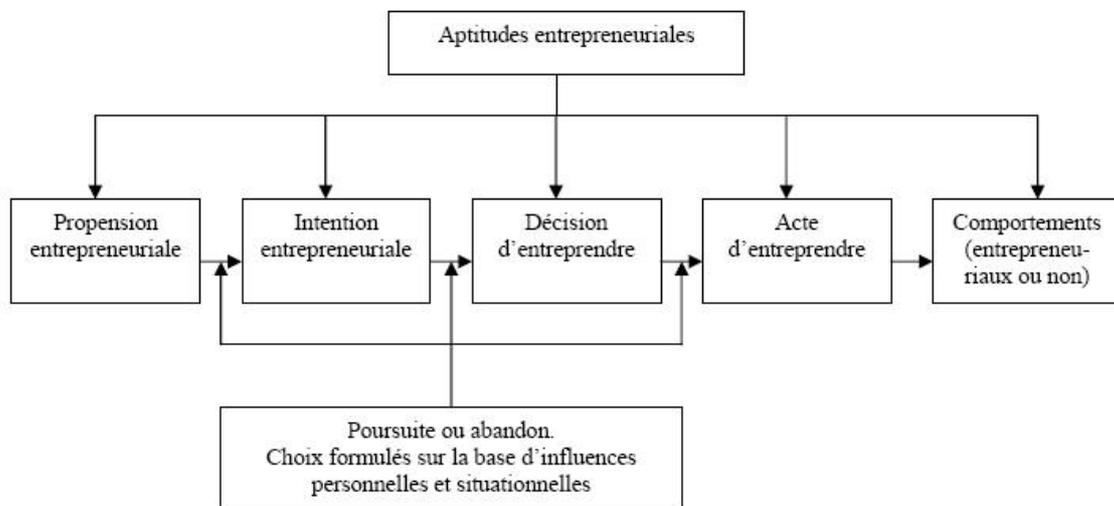
Figure 14 : Un modèle de formation d'organisation (Learned, 1992)



Pour Learned (1992), le processus d'émergence commence lorsque les organisations n'existent qu'en pensées, en idées. Ensuite ces pensées sont parfois transformées en intention, puis quelquefois en actions, ce qui peut entraîner le démarrage d'une entreprise. Le modèle original a été simplifié afin d'illustrer le cœur de notre recherche. Ce modèle correspond à la notion d'émergence organisationnelle et donc à la création d'une organisation nouvelle. Ce processus est obligatoirement intentionnel (un individu ne crée pas effectivement une organisation nouvelle sans en avoir auparavant une intention consciente). C'est là que réside la principale différence par rapport à l'objet de notre recherche. Nous nous concentrons ici sur le déclenchement du processus entrepreneurial, c'est-à-dire avant la création effective ou l'abandon du processus.

L'intention est l'expression d'une volonté (Tounes, 2003). Il souligne que l'intention entrepreneuriale est une phase en amont du processus : « Nous considérons que le processus en amont est un continuum qui peut être identifié par les quatre temps forts suivants » (Tounes, 2003 : 47) :

Figure 15 : « Les différentes phases du processus entrepreneurial » (Tounes, 2003 : 47)



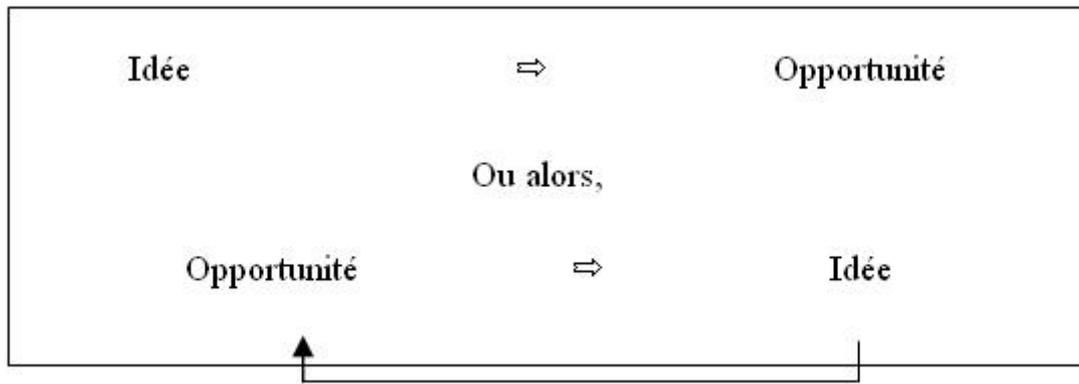
Nous pouvons associer la notion de **projet à celle d'intention**. Un projet est l'image d'une situation, d'un état que l'on pense atteindre⁵³. Il s'agit de ce que l'on se propose de faire à un moment donné. « *Le projet constitue une anticipation opératoire de type flou* » (Boutinet, 1993 ; cité par Schieb-Bienfait, 2006 : 99). « *Dans cette perspective, le projet représente un processus de rationalisation fondé sur l'anticipation ...* » (Schieb-Bienfait, 2006 : 100). Le projet et sa mise en œuvre avant la création d'entreprise semblent être une condition de réussite des start-up technologiques (Bernasconi, Moreau, 2005 : 188). La rédaction d'un business plan apparaît par exemple primordiale, même si celui-ci change de façon importante au cours de l'évolution du projet (Bernasconi et Moreau, 2005). La rédaction d'un business plan est quelque chose qui s'apprend et qui contribue au succès du projet (Gailly, 2006). Le projet d'entreprendre est un concept évolutif puisque tout projet initial d'entreprendre se concrétise s'il y parvient, sous la forme d'une organisation qui le modèle en partie pour l'adapter aux exigences de l'environnement (Brechet, 1994 ; cité par Bernasconi, 2003). La stratégie entrepreneuriale est à la fois délibérée et émergente : délibérée dans son orientation et émergente dans ses détails pour permettre les adaptations en cours de route (Bernasconi, 2003). Par exemple, les sources d'écart entre les prévisions (business plan) et les réalisations sont assez nombreuses (évolution technologique, marché ...) (Marion, 1999).

Les notions d'idées et d'objectifs sont sous-jacentes à la notion de projet.

Pour sa part, l'**idée** est relative à l'imaginaire, à la pensée. C'est une conception de l'esprit. Il y a une opposition entre l'idée et le réel, le concret, la réalité. L'idée est un point de départ qui peut amener au projet puis à sa réalisation, c'est-à-dire l'action. Pour Davidsson (1991), l'entrepreneur reconnaît une idée et l'exploite, avec ses propres deniers ou non. Trouver une idée de création d'entreprise est parfois un problème difficile à résoudre. Elle peut provenir de la créativité de l'individu ou alors tout simplement d'une analyse de l'environnement. Les idées qui sont à la base de la création de nouvelles entreprises sont plus ou moins originales. Cela va des idées les plus traditionnelles aux plus innovantes. Il est possible d'avoir une idée de création avant d'en avoir le thème, ce qui peut entraîner la recherche d'une bonne idée. L'idée est-elle personnelle ou provient-elle de l'environnement pertinent ? D'un côté, l'idée peut être conçue uniquement à partir de l'imaginaire de l'individu. Il n'y a pas encore de notion de marché ou d'opportunité. A l'inverse, une opportunité inhérente à un environnement singulier peut entraîner une idée dans l'esprit d'un individu. Il peut donc, dans ce cas, y avoir un synchronisme entre l'idée de l'individu et une opportunité liée à un marché quelconque. A l'aide de la figure suivante nous pouvons retracer ces deux modes d'apparition de l'idée :

Figure 16 : L'apparition d'une idée entrepreneuriale

⁵³ Dictionnaire « Le petit Robert » (2005).



Fayolle (2005) précise que l'opportunité est en quelque sorte une idée acceptée. Nous pensons en effet qu'une opportunité dans l'environnement pertinent de l'acteur peut être à la source de la création de l'idée. Toutefois, l'apparition de cette idée va éventuellement entraîner la saisie de cette opportunité (ce n'est pas la saisie d'une opportunité qui peut entraîner une idée) en passant par une évaluation préalable. Fayolle (2005 : 63) résume ceci par l'équation suivante :

Opportunité = idée(s) + créativité entrepreneuriale

Fayolle et Fillion (2006 : 87) distinguent d'ailleurs une idée d'une opportunité d'affaires : « Cette dernière revêt à la fois un pouvoir d'attraction et une possibilité de durabilité. Elle correspond à un besoin. Elle arrive sur le marché à un moment propice. Elle s'applique à un produit ou à un service de telle sorte qu'elle représente une valeur additionnelle pour le consommateur ». Ames et Runco (2005) avancent même que le processus de création d'entreprise démarre probablement avec l'apparition d'une idée. Bruyat (1993) affirme que le processus entrepreneurial ne devient repérable pour un chercheur qu'à partir du moment où il est suffisamment avancé, c'est à dire que l'action de créer est envisagée. Il s'agit de la phase d'initiation pour Hernandez (1999).

Il est également important de préciser **la notion d'objectif**. En effet, « repérer l'intentionnel implique une identification précoce du but pour comprendre les agissements d'un entrepreneur » (Verstraete, 1999 : 104). L'objectif est une cible à atteindre, un but. Les notions d'action, de contexte, d'environnement et de temps ne sont pas prises en compte⁵⁴. Les objectifs sont des entités repérables dans le discours du créateur. Ils sont un moyen de clarifier les aspirations et les désirs de l'entrepreneur. Les buts ne sont qu'une manière commode de désigner le produit d'interactions complexes entre des projets, des phénomènes émergents et des opportunités (Koenig, 1990). L'acteur n'a que très

⁵⁴ Falque et Bougon (2005 : 89) ont une approche plus précise de cette notion. Ils distinguent l'objectif, du but et de la finalité. « Les objectifs sont indispensables, mais situés à leur juste place, comme des indicateurs de moyens, au sein de projets porteurs de buts spécifiques, eux-mêmes reliés à une finalité ... L'objectif désigne donc la visée d'un résultat précis et positif ... Au sens figuré, le but est une représentation mentale de la réalisation d'un projet. Ainsi, un projet concourt à un but. Il est composé d'objectifs qui servent d'indicateurs. Ces derniers permettent d'évaluer que le projet avance en direction de but souhaité et selon la direction voulue ... La finalité s'exprime comme la vision de ce à quoi la personne désire contribuer ». (Falque et Bougon, 2005 : 89-92).

rarement des objectifs clairs et encore moins des projets cohérents : ceux-ci sont multiples, plus ou moins ambigus, plus ou moins explicites, plus ou moins contradictoires. Il en changera en cours d'actions, en abandonnera certains, en découvrira d'autres, chemin faisant, voire après coup, ne serait-ce que parce que des conséquences imprévues et imprévisibles de son action l'obligent 'à reconsidérer sa position' et 'à réajuster son tir' : ce qui est 'moyen' à un moment sera donc 'fin' à un autre, et vice versa (Crozier et Friedberg, 1977). L'individu n'a pas toujours conscience du but qu'il poursuit ou il peut avoir des difficultés à l'exprimer. Malgré cela, les comportements des acteurs sont toujours orientés : ils ne sont pas gratuits mais inspirés par des objectifs, instables et parfois inconscients. Ces objectifs se traduisent par des préférences très concrètes à court terme (Safavian-Martinon, 1998).

D'autres approches permettent l'assignation de buts comme la cause d'un changement ; changement nécessaire au déroulement du processus. Bruyat (1993) avance que les projets de création d'entreprise naissent et se développent dans la zone de cohérence de leur Configuration Stratégique Instantanée Perçue (CSIP). Cette CSIP comprend des objectifs, des buts que l'individu, entrepreneur potentiel, confronte avec les possibilités perçues de l'environnement⁵⁵.

Avant de présenter la section suivante, et au-delà de la notion d'intention, nous souhaitons apporter quelques précisions sur **la notion d'engagement**. En effet, même si, comme nous l'avons vu précédemment, notre ancrage théorique nous permet d'envisager l'engagement comme une phase distincte du processus de création ou reprise d'entreprise, la notion d'engagement est également une notion interne à l'individu.

Une première revue de littérature révèle l'existence de nombreux travaux ayant conduit à l'élaboration de théories de l'engagement dans le champ de la psychologie sociale (Joule et Beauvois, 1989 et 2002 ; Kiesler et Sakumara, 1966 ; Kiesler, 1971) et dans celui de la psychologie cognitive (Festinger, 1957 ; Staw, 1981). Ces concepts ont été appliqués dans le domaine de la gestion et du management des entreprises, notamment pour tenter d'expliquer l'engagement dans le travail (Mowday, 1998, Meyer et Allen, 1997), dans des projets de développement de nouveaux produits (Royer, 1996 ; Schmidt et Calantone, 2002) ou dans des projets informatiques (Keil, 1995 ; Abrahamsson, 2002). Mais très peu de chercheurs ont utilisé le concept d'engagement dans le champ de l'entrepreneuriat, à l'exception notable de Bruyat (1993, 2001) et Gaillard-Giordani (2004), pour des travaux francophones⁵⁶. L'engagement correspond à l'action de lier (quelqu'un), de se lier par une promesse ou une convention (morale ou formelle)⁵⁷. C'est une obligation que l'on

⁵⁵ « A un moment donné, le créateur a des perceptions, plus ou moins floues, de son ou de ses environnements, de ses capacités et de ses ressources, de ses aspirations et de ses buts » (Bruyat, 1993 : 195).

⁵⁶ Quelques travaux ont été développés dans la littérature anglo-saxonne. Nous avons notamment identifié l'article de McCarthy et al. (1993) publié dans Journal of Business Venturing.

⁵⁷ Dictionnaire « Le petit Robert » (2005).

se crée. L'engagement concerne la décision et l'action. Festinger (1964) définit, d'ailleurs, l'engagement comme une décision qui influe directement sur les comportements ultérieurs.

C'est en 1971 que Kiesler pose les bases de la psychologie sociale de l'engagement. Pour cet auteur, l'engagement est un lien qui unit l'individu à ses actes comportementaux. Il repose sur la notion de persévération d'une décision. C'est un phénomène d'adhérence de l'acte à celui qui l'émet. Seuls les actes nous engagent et seules les décisions s'accompagnant d'un certain degré de liberté (nous pourrions parler de décisions librement consenties) donnent lieu à des effets de persévération. La plupart des psychologues définissent l'engagement comme étant la force qui stabilise les comportements individuels (Briekman, 1987 ; Kiesler, 1971), une force qui donne à un individu la puissance de continuer ce qu'il a entrepris, malgré les obstacles rencontrés en dépit de l'attractivité d'options alternatives qui pourraient s'avérer fort intéressantes (Dubé, Jodoin et Kairouz, 1997). D'après Beauvois et Joule (1981), au regard d'une situation donnée, plus l'individu agit et plus il s'engage. Ils considèrent également que l'activité comportementale susceptible de provoquer l'engagement est liée au sentiment de liberté qu'éprouve l'individu. C'est parce qu'il dispose d'une latitude dans la prise de décision, que l'action consécutive à la décision est engageante. En définitive, la notion d'engagement s'apparente à un processus qui se développe dans le temps et qui oblige l'individu à préserver la consistance de ses actes ou la consonance de ses décisions. L'engagement correspond à une position qu'il n'est pas facile de quitter (Becker, 1960), voire même il est un choix irrévocable (Secord et Backman, 1974), ou encore, une contrainte qui empêche tout changement de comportement (Gerard, 1965).

Il n'est pas inutile ici de rappeler nos questions de recherche. Nous ne souhaitons pas aborder l'engagement comme une étape du processus mais plutôt comme un concept permettant de mieux comprendre le cheminement interne de l'individu vers l'action. Dans le champ de l'entrepreneuriat, les théories de l'engagement ont été très peu utilisées par des chercheurs. Gaillard-Giordani (2004) aborde l'engagement dans le cadre de la relation entre investisseurs et entrepreneurs. La perspective est financière et l'angle d'étude privilégié est celui des engagements réciproques des acteurs du processus entrepreneurial. La thèse développée par l'auteur est que la dynamique des interactions entre les parties prenantes des projets de création d'entreprise repose sur l'échange d'engagements mutuels crédibles, ces échanges participant à la construction de sens et à la réalisation des projets. Les engagements dont il est question dans ce travail sont représentés par des connaissances et des ressources spécifiques au processus. Si pour Bruyat, l'engagement est avant tout individuel, dans la recherche doctorale de Gaillard-Giordani, il apparaît principalement dans une dimension collective. Ce qui réunit néanmoins ces deux auteurs est l'importance du rôle qu'ils reconnaissent à l'engagement.

Dans la littérature anglo-saxonne, l'application des théories de l'engagement dans le champ de l'entrepreneuriat semble s'inscrire dans une toute autre approche. L'engagement n'est pas perçu ici en tant qu'élément (phase ou acte) essentiel du processus, mais plutôt comme un facteur psychologique susceptible de détourner l'entrepreneur des bons chemins de décision, ces derniers étant supposés être la résultante de processus dominés par la rationalité, très souvent économique, de l'acteur. La réduction des dissonances cognitives et l'escalade de l'engagement sont ainsi appréhendées comme des biais cognitifs possibles. Cela apparaît en particulier dans la recherche de McCarthy et al. (1993) qui s'efforcent d'analyser dans quelle mesure des décisions de réinvestissement financier relèvent de processus rationnels ou sont influencées par des variables d'escalade d'engagement. Les résultats montrent que les entrepreneurs qui ont créé leur entreprise sont plus sensibles au risque d'escalade de l'engagement que ceux qui ont repris une entreprise. Par ailleurs, les entrepreneurs qui expriment une trop grande confiance en eux sont ceux pour lesquels l'escalade de l'engagement est la plus manifeste.

Comme nous avons essayé de le montrer dans ce travail, la notion d'engagement, prise dans une acception différente de celle correspondante à une phase du processus, nous semble importante pour mieux comprendre le processus entrepreneurial, et particulièrement son déclenchement.

Nous abordons à présent la notion de déplacement (section 2.2.2).

2.2.2 La notion de déplacement

De nombreux travaux réalisés dans le champ de la création d'entreprise ont cherché à expliquer l'apparition du phénomène et plus précisément, le passage à l'acte. C'est ainsi que Shapero et Sokol (1982) mettent au centre de leur modèle les notions de désirabilité et de faisabilité, lesquelles se combinent avec un facteur de déplacement qui joue le rôle de déclencheur. A la suite de ces travaux précurseurs est apparu le concept d'intention, autour duquel a été construit un éventail assez large de modèles théoriques. Audet (2003) n'hésite pas à parler d'une nouvelle perspective à l'intérieur du champ entrepreneurial. L'utilisation de l'intention part du présupposé que la création d'une entreprise correspond à un comportement intentionnel et planifiable (Krueger et Carsrud, 1993). La Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991) appliquée au domaine de la création d'entreprise a permis, depuis le début des années 1990, de renouveler les approches et les modèles basés sur l'intention. Une limite à son utilisation est que même si l'intention est, dans certaines conditions, un prédicteur acceptable du comportement, il n'en demeure pas moins, que s'agissant d'un comportement complexe, comme peut l'être la création d'une entreprise (Gartner, 1989 ; Bruyat, 1993 ; Bruyat, Julien, 2001 ; Fayolle et Degeorge, 2007), l'intention n'est pas (et ne peut pas être) le comportement ou l'action. Etudier l'évolution des antécédents de l'intention et le processus de sa formation contribue très certainement à faire progresser les connaissances dans le

champ, mais cela ne permet pas de comprendre le processus qui conduit un individu à passer réellement et concrètement du temps à l'étude d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Pour tenir compte de cette limite, Krueger et Carsrud (1993) enrichissent d'ailleurs leur modèle d'intention, directement inspiré de la Théorie du Comportement Planifié, en faisant figurer entre l'intention et le comportement (assimilé dans leur approche au passage à l'acte) des variables exogènes se comportant comme des déclencheurs, des freins ou des accélérateurs.

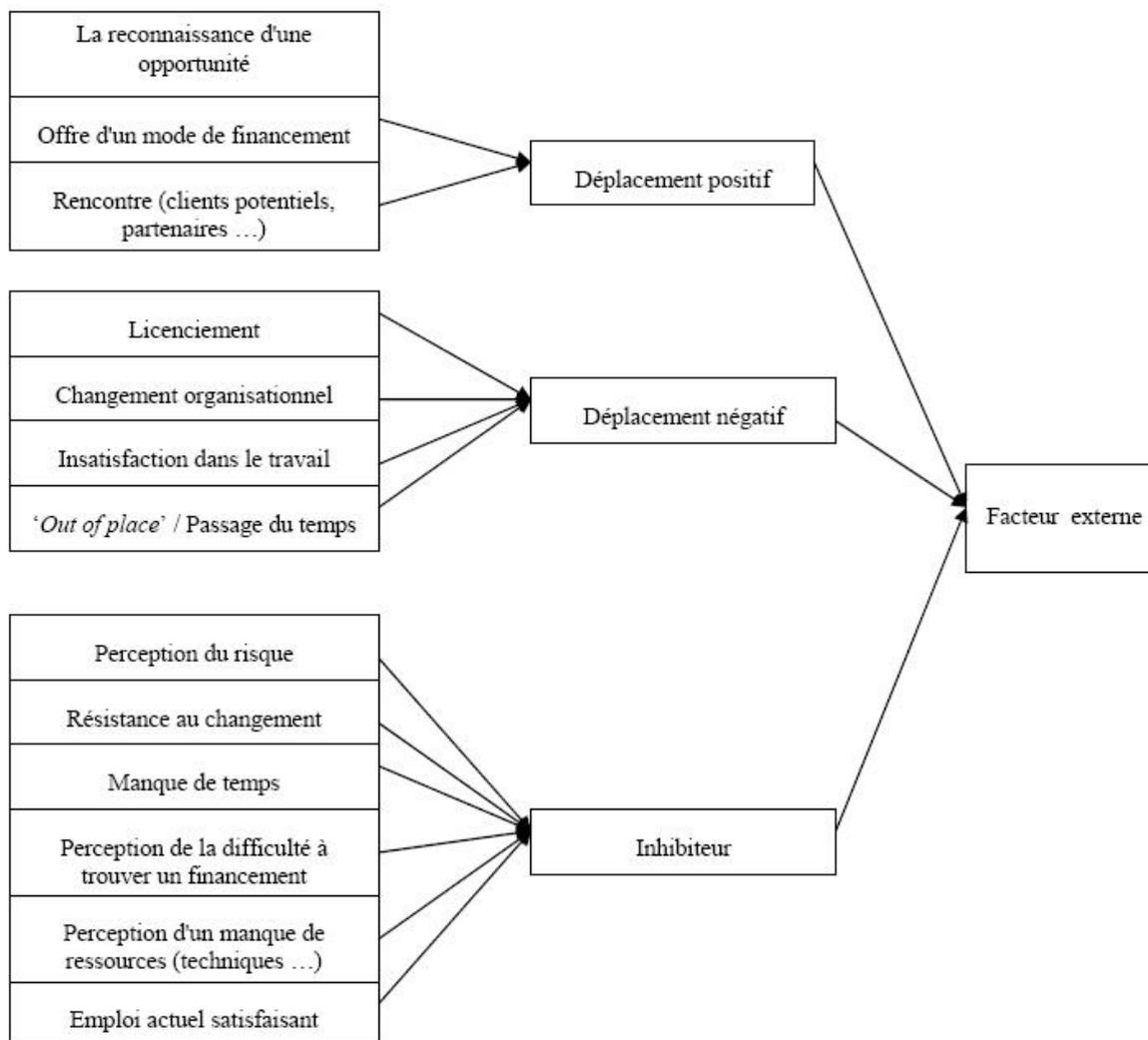
Le processus de changement qui peut découler de ces variables exogènes est réalisé par une combinaison de forces. Selon Shapero et Sokol il existe deux types de forces : les forces positives (le fait de trouver un financement, la rencontre avec un client potentiel ...) et les forces négatives (un licenciement, un divorce ...). Le changement induit par ces forces est appelé 'déplacement'. Un déplacement marque une discontinuité dans une trajectoire personnelle. Le changement conduisant un individu à l'action provient plus fréquemment de forces négatives, notamment dans le cas de création d'entreprise. Cependant, c'est la combinaison de déplacements positifs et négatifs qui entraînent des changements majeurs dans le cours d'une vie.

Par ailleurs, les déplacements peuvent être aussi bien internes à l'individu que provenant de l'environnement. Par exemple, des déplacements externes tels qu'une modification dans la carrière professionnelle d'un individu (un licenciement, la vente de la société dans laquelle est employée la personne ...) sont très fréquents (Shapero, 1975). D'autres déplacements sont internes à l'entrepreneur dans la mesure où ils ne proviennent pas d'un changement majeur de l'environnement. Par exemple, le fait de ne pas se sentir à sa place ou le fait d'arriver à un certain âge est souvent à l'origine de la création ou de la reprise d'une entreprise. En fait, dans la plupart des cas étudiés, que les déplacements soient positifs ou négatifs, les individus rapportent qu'ils n'avaient aucune intention ou idée de se tourner vers la création ou la reprise d'entreprise avant le changement.

Les déplacements (positifs, négatifs, internes ou externes) semblent donc être un antécédent important à l'acte entrepreneurial.

Afin d'opérationnaliser ces variables dans une perspective empirique, nous nous basons sur les variables identifiées par Shapero et Sokol (1982). Voici donc une présentation schématique correspondant aux facteurs de déplacement pouvant entraîner le déclenchement du processus.

Figure 17 : Opérationnalisation des facteurs de déplacement



Dans notre travail, ces déplacements correspondent à des facteurs externes.

Nous abordons, dans la section suivante, les différents modèles mobilisés nous permettant d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial.

2.3 Les modèles issus de la littérature permettant d'étudier le déclenchement du processus entrepreneurial

Nous présentons dans cette section les principales théories sur lesquelles est basée notre modélisation du déclenchement du processus entrepreneurial (cf. chapitre 3). Nous voyons tout d'abord les travaux de Shapero et Sokol (1982) sur l'évènement entrepreneurial (section 2.3.1). Nous poursuivons par le concept d'intentionnalité de Bird (1988) (section 2.3.2). Nous développons ensuite la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991) où le concept d'intention est central (section 2.3.3). Fondé sur les précédents travaux, nous développons une modélisation

essentielle pour cette recherche effectuée en 1993 par Krueger et Carsrud (section 2.3.4). Enfin, nous abordons les travaux de Bruyat (1993) sur la phase du processus entrepreneurial objet de notre étude, le déclenchement (section 2.3.5).

2.3.1 L'évènement entrepreneurial (Shapero et Sokol, 1982)

La recherche de Shapero et Sokol de 1982 est basée sur la question suivante : « *What kind of social and cultural factors and environments result in entrepreneurial events ?* » (Shapero et Sokol, 1982 : 72).

L'objectif est de décrire la formation de l'évènement entrepreneurial. L'objet principal de recherche est l'évènement entrepreneurial et non pas l'individu. Donc, "*the event becomes the dependent variable while the individual or group that generates the event become the independent variables, as do the social, economic, political, and cultural contexts*" (Shapero and Sokol, 1982 : 77). Selon ces auteurs, l'accroissement du taux de création d'entreprise est dû à des facteurs culturels et sociaux. A partir de ce postulat, la question devient donc : « *How group membership and how social and cultural environment affected the choice of an entrepreneurial path ?* » (Shapero and Sokol, 1982 : 78). Shapero et Sokol (1982) présentent le fait que certains individus, sans raison apparente évidente, choisissent de réaliser un changement brutal dans le cours de leur vie.

Par ailleurs, ces auteurs répondent à la question suivante : « *Why is one action taken rather than the many other conceivable actions that are available to the individual ? Perceptions of desirability and of feasibility are products of cultural and social environments and help determine which actions will be seriously considered and subsequently taken*" (Shapero et Sokol, 1982 : 82). Cette vision nous amène au fait que l'acte entrepreneurial nécessite deux conditions. Tout d'abord, le créateur potentiel doit percevoir cet acte comme crédible ou désirable ('**desirability**') ; c'est-à-dire qu'il doit avoir une intention de créer ou reprendre une entreprise. Dans ce cas, créer une entreprise doit être perçu comme une opportunité crédible (Krueger, 1993). La perception de désirabilité se définit comme le degré d'attractivité perçu par un individu quant à la possibilité de créer ou reprendre une entreprise. Ensuite, le créateur potentiel doit percevoir l'acte entrepreneurial comme un acte réalisable ('**feasible**'). C'est le degré de confiance qu'à un individu sur sa capacité à créer ou reprendre une entreprise (Krueger, 1993). Bien sûr, la perception de la faisabilité influence la perception de désirabilité.

Concernant la mesure de la désirabilité perçue, Shapero et Sokol proposent plusieurs variables :

- '**The family**' : le rôle de cette variable est primordial dans la formation de la désirabilité de l'acte.
- '**Peer group**' : il s'agit de l'influence des collègues de travail, des proches ... Plus cet entourage est important, plus les membres de ces groupes, de cette culture ont une probabilité importante de créer ou reprendre une entreprise.

- *'Ethnic groups'* : l'appartenance à un groupe ethnique a une forte influence sur le comportement entrepreneurial.
- *'Previous work experience'* : la taille de l'entreprise où s'est déroulée l'expérience antérieure n'est pas neutre (les créateurs proviennent d'entreprises de petite taille). De plus, une expérience de la création d'entreprise, même en cas d'échec, renforce la crédibilité de l'acte (Cooper, 1971 ; cité par Shapero et Sokol, 1982).

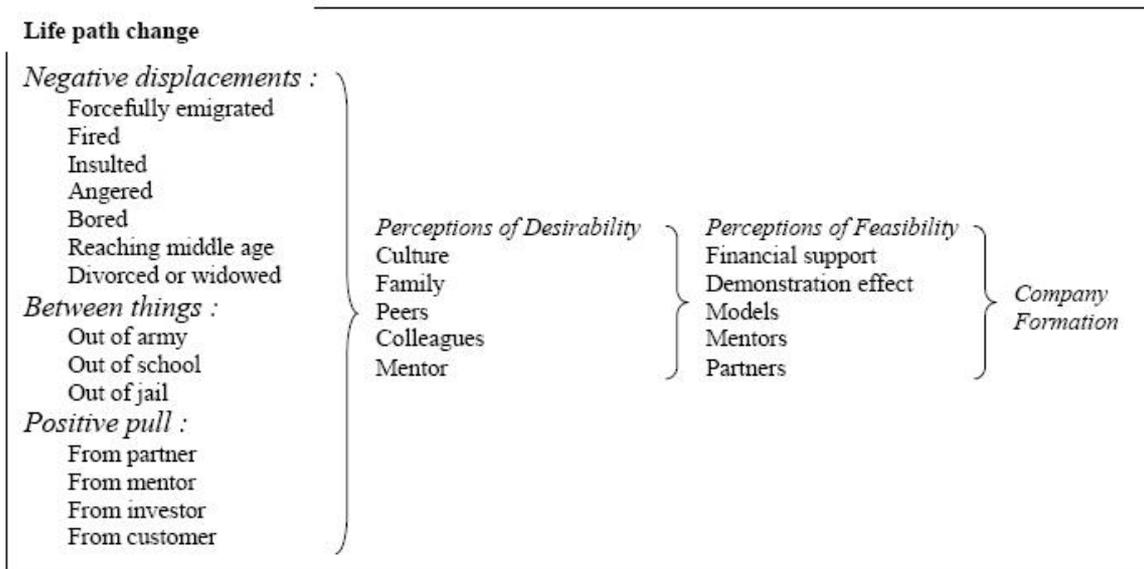
Au regard de la mesure de la faisabilité perçue, Shapero et Sokol (1982) proposent principalement de prendre en compte deux facteurs qui sont la disponibilité des ressources financières (qui augmentent la propension à créer ou reprendre une entreprise) ainsi qu'une rencontre avec des *'would be partners'* (qui transforme une vague intention en actions).

Finalement, Shapero et Sokol (1982) proposent le concept de *'propensity to act'* comme étant la disposition d'un individu à agir à partir de ses propres décisions. Pour Krueger (1993), cette propension à agir doit être vue comme un modérateur des autres variables intervenant dans la formation de l'acte entrepreneurial. Il est difficile d'envisager pour un individu une intention sérieuse sans une forte propension à agir (Bagozzi et Yi, 1989). Ceci signifie donc que cette propension à agir ne doit pas être vue comme un antécédent direct de l'acte entrepreneurial mais plutôt comme une influence modératrice.

Comme nous le verrons dans la section présentant la Théorie du Comportement Planifié (section 2.3.3) (Ajzen, 1991), la notion de *'perceived desirability'* correspond sensiblement à l'antécédent de l'intention *'attitudes toward behavior'* de cette même théorie. Il en est de même pour le concept de *'perceived feasibility'* qui correspond à l'antécédent nommé par Ajzen (1991) *'perceived behavioral control'*.

La figure suivante récapitule les principaux déplacements et les principaux facteurs intervenant dans la concrétisation de l'acte entrepreneurial.

Figure 18 : « *Entrepreneurial event formation* » (Shapero et Sokol, 1982 : 83)



Ces travaux ayant été présentés, nous abordons dans la section suivante les travaux de Bird (1988) sur le concept d'intentionnalité.

2.3.2 Les travaux de Bird (1988) sur le concept d'intentionnalité

Bird (1988) et Bird et Jelinek (1988) ont travaillé sur le concept d'intentionnalité (*'intentionality concept'*).

« *Entrepreneurial intentions are conceived as a link between the entrepreneur as an individual and the context within which a venture is created* » (Bird et Jelinek, 1988 : 21). Pour ces auteurs, l'entrepreneuriat est un processus où l'intentionnalité joue un rôle central.

Le postulat de départ est qu'aucun entrepreneur ne crée ou ne rachète une entreprise existante par accident ou parce que quelqu'un lui a dit de le faire ; l'individu décide lui-même de cette orientation de carrière. Même si l'idée entrepreneuriale (*'entrepreneurial idea'*) débute par une inspiration, développer une attention et une intention envers la création ou la reprise d'entreprise sont deux postures essentielles pour concrétiser l'idée de départ (Bird, 1988).

Bird et Jelinek (1988 : 21) définissent le concept d'intentionnalité comme : "*a state of mind, directing attention, experience, and action toward a specific object (goal) or pathway to its achievement (means)*".
 "Entrepreneurs' intentions tend to be directed toward goals, which are desired end-states, rather than toward means of conduct, although both ends and means can be intentional" (Bird, 1988 : 447).

Bird et Jelinek rapprochent l'intention de l'entrepreneur de cinq compétences :

- **'Structuring resources'** : "Entrepreneurs link existing resources (money, inventions, hard work ...) to future outcomes through organizing, focusing, and systematically applying them to problems and dilemmas in the market or social system" (Bird et Jelinek, 1988 : 22). Stevenson (1985) précise qu'en raison de cette concentration de l'attention vers les ressources, les décisions

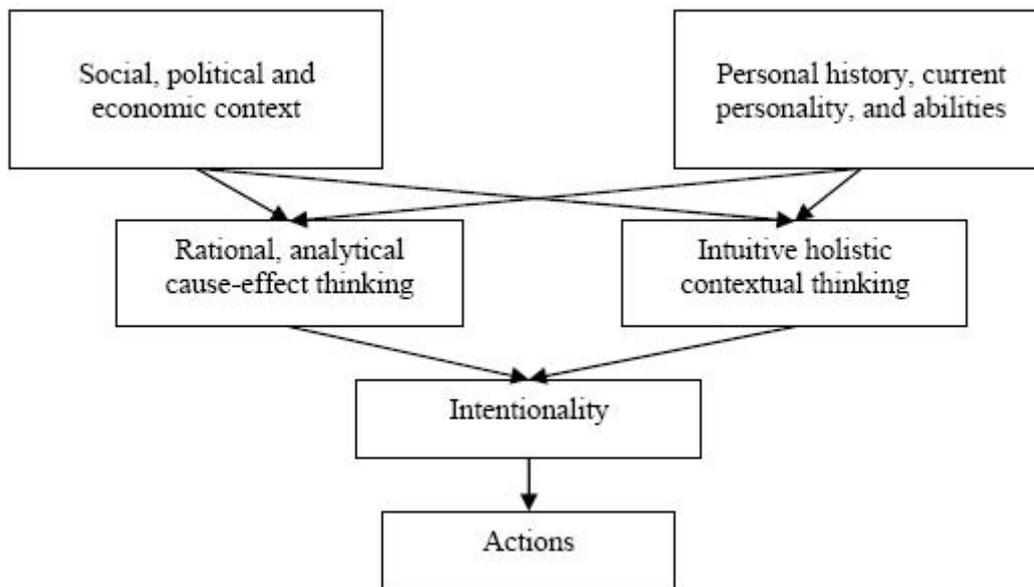
rationnelles sont incrémentales avec une exposition au risque minimale à chaque étape parcourue.

- **'Flexible focus'** : "The flexibility of strategic focus is necessary to ensure that today's activities and decisions contribute to the organization's future" (Bird et Jelinek, 1988 : 24).
- **'Temporal agility'** : "A plan requires a related ability to comfortably move between multiple future time horizons" (Bird et Jelinek, 1988 : 24). D'un côté, l'entrepreneur doit avoir une vision à long terme (ce qui est important pour avoir une vision claire afin de créer des relations (avec les banquiers, les acteurs stratégiques ...) et par ailleurs, il doit agir en permanence dans le court terme. "They must have a predisposition toward immediate action and a 'do it now' orientation to move from dreams into reality" (l' 'action bias' proposé par Peters et Waterman, 1982 ; cités par Bird et Jelinek, 1988 : 24).
- **'Behavioral flexibility'** : "Entrepreneurs need to be able to shift from function and from role to role, especially in the start-up situation where full-time staff is limited" (Bird et Jelinek, 1988 : 25).
- **'Influencing others'** : "Entrepreneurs must exercise substantial influence over others in order to realize their intentions" (Bird et Jelinek, 1988 : 25).

Pour Bird (1988), la rationalité opposée à l'intuition est une autre dimension importante de l'intention entrepreneuriale. D'un côté, le processus de structuration de l'intention et de l'action (par exemple rédiger un business plan, analyser une opportunité ...) est dû au fait que l'individu est un être rationnel, analytique et orienté sur les conséquences de ses actes. De l'autre côté, l'intuition et la vision contextuelle (holistique) de l'entrepreneur potentiel structurent son intention et ses actions futures.

La figure ci-après résume le contexte de l'intentionnalité vu par Bird (1988).

Figure 19 : "*The contexts of intentionality*" (Bird, 1988 : 444)



D'après cette modélisation, la prédisposition à une intention entrepreneuriale dépend d'une combinaison de facteurs personnels et contextuels (Boyd et Vozikis, 1994).

Nous présentons dans la section suivante une théorie issue de la psychologie sociale, la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991).

2.3.3 La Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991)

Initialement suggérée par Ajzen et Fishbein (1980), la Théorie du Comportement Planifié s'inscrit donc dans la grande famille des modèles d'intention, largement mobilisée pour tenter d'expliquer l'apparition du comportement entrepreneurial. Au préalable, Fishbein et Ajzen (1975) et Ajzen et Fishbein (1980) ont développé un modèle théorique retraçant la nature du processus sous-jacent aux actes intentionnels. Il s'agit de la Théorie du Comportement Raisonnable en psychologie sociale. Par la suite, Ajzen (1985, 1987, 1991) a développé cette première approche par la Théorie du Comportement Planifié.

"If one wants to know whether or not an individual will perform a given behavior, the simplest and probably most efficient thing one can do is to ask the individual whether he (or she) intends to perform that behavior"
(Fishbein et Ajzen, 1975 : 369 ; cités par Boyd et Vozikis, 1994 : 64).

Ajzen a développé un cadre robuste aussi bien au niveau théorique qu'empirique permettant de mieux comprendre l'intention ; cette dernière apparaissant essentielle dans la plupart des comportements planifiés, qu'ils soient généraux ou plus particuliers. L'objectif est de prédire l'intention puis l'action. Cette théorie propose que : *"Human social behavior is reasoned, controlled or planned in the sense that it takes account of the behavior's likely consequences"* (Ajzen and Fishbein, 2000 : 14).

La principale variable de ce modèle est l'intention. Sans intention, l'action est peu probable. A l'instar de Bird (1988), la décision de créer une firme peut-être envisagée comme un comportement planifié, la relation entre l'intention et le comportement devrait donc être vraiment forte. Pour de nombreux auteurs (Shapero et Sokol, 1982 ; Bird, 1988 ; Krueger et Carsrud, 1993 ; Autio et al., 1997 ; Tkachev et Kolvereid, 1999), la création d'une entreprise est un comportement planifié et donc intentionnel. Dans ces conditions, l'intention apparaît comme un meilleur prédicteur du comportement que les attitudes, les croyances ou d'autres variables psycho-sociologiques (Krueger et Carsrud, 1993). Les intentions se forment dans le temps sous l'effet de trois facteurs principaux, dont l'importance relative dépend du cas considéré. Deux de ces antécédents se rapportent à la perception de désirabilité du comportement (*'attitude toward the behavior'* et *'subjective norm'*) et le troisième (*'perceived behavioral control'*) se rapporte aux perceptions qu'à l'individu que le comportement est sous son contrôle.

Revenons de façon plus précise sur ces trois antécédents :

- **'Attitude toward the behavior'** : les attitudes vis-à-vis du comportement dépendent des croyances relatives aux conséquences du comportement et de la valeur accordée à ces conséquences. *"It is from our contexts that we learn our beliefs, attitudes, and assumptions about the world"* (Krueger et Brazeal, 1994 : 92). Il s'agit de l'évaluation que fait l'individu du comportement. *« The first is the attitude toward the behavior and refers to the degree to which a person has a favorable or unfavorable evaluation or appraisal of the behavior in question »* (Ajzen, 1991 : 188).

Historiquement, les attitudes font référence à une posture physique. Désormais, le terme attitude se définit comme une disposition, un état d'esprit (à l'égard de quelque chose ou de quelqu'un). C'est un ensemble de jugements ou de tendances qui pousse à un comportement⁵⁸. Une attitude est *« une disposition intérieure de la personne qui se traduit par des réactions émotives modérées qui sont apprises puis ressenties chaque fois que cette personne est en présence d'un objet (ou d'une idée ou d'une activité) ; ces réactions émotives la portent à s'approcher (à être favorable) ou à s'éloigner (être défavorable) de cet objet »* (Morissette et Gingras, 1989 ; cités par Emin, 2003 : 137). Il est primordial de distinguer l'attitude envers un phénomène (la création d'entreprise par exemple) et l'attitude envers un comportement (l'acte de création par exemple). La validité du modèle vue par Ajzen souligne que l'attitude doit bien être en correspondance avec un comportement ciblé.

- **'Subjective norm'** : la sensibilité aux normes et à la pression sociale résulte des croyances liées à ce que les autres (qui ont de l'importance pour l'individu en question) pensent de ce que l'on devrait faire et des motivations à se conformer aux attentes des autres. *« The second predictor is a social factor termed subjective norms : It refers to the perceived social pressure to perform or not perform the behavior »* (Ajzen, 1991 : 188). *« L'influence sociale est une impulsion qui peut amener les*

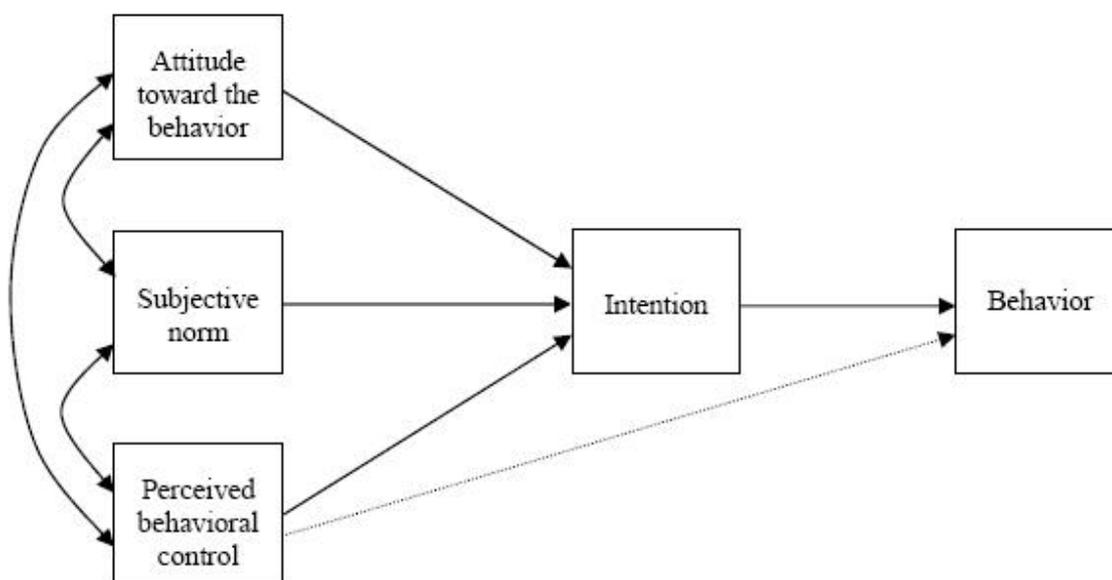
⁵⁸ Adapté du dictionnaire « Le Petit Robert » (2005).

individus à modifier leurs comportements ou leurs attitudes dans la direction des schémas dominants de la culture ou la sous-culture dans laquelle ils sont immergés » (Gergen et al., 1992 ; cités par Safavian-Martinon, 1998 : 277). Par exemple, la famille a toujours été le principal agent de socialisation (Vallerand, 1994). Mais cette perception peut également provenir d'un cercle plus large que cet environnement immédiat, les amis, les collègues ont une influence. Tkachev et Kolvereid (1999) ont démontré que le modèle des parents (entrepreneurs ou non) est le facteur dominant dans la prédiction du choix du statut d'un individu (employé ou être son propre patron). Plus généralement, dans un contexte historique où l'entrepreneuriat est associé à une structure économique permettant un éventuel financement, la probabilité de création d'une entreprise nouvelle est présumée supérieure (Krueger, 1993 ; Shapero et Sokol, 1982).

- **'Perceived Behavioral Control'** : la perception du contrôle comportemental est déterminée, d'une part, par la perception des opportunités et ressources nécessaires à la réalisation du comportement et, d'autre part, par la croyance qu'il sera possible de disposer de ces ressources. Ceci induit la prise en compte des degrés de connaissance qu'a un individu. Cet antécédent a sans doute le plus d'effet sur l'intention. La relation entre cette perception et l'intention apparaît pertinente pour plusieurs auteurs (Boyd et Vozikis, 1994 ; Davidsson, 1995). D'ailleurs, Ajzen (1991 : 184) précise que : « *According to the theory of planned behavior, perceived behavioral control, together with behavioral intention, can be used directly to predict behavioral achievement* ». L'un des principaux antécédents contribuant au développement de l'intention entrepreneuriale est sans doute la perception de l'auto-efficacité (Davidsson, 1995 ; Krueger et Brazeal, 1994). Krueger et Brazeal (1994 : 94) ont montré que l'augmentation du niveau de la perception de sa propre efficacité permet d'améliorer la perception d'opportunités. Mueller et Goic (2002) proposent que le potentiel entrepreneurial soit représenté, à un niveau national, par le segment de la population qui possède les caractéristiques personnelles et la confiance pour lancer une nouvelle entreprise. La perception de ses propres capacités à influencer le résultat final est primordiale pour prendre une décision entrepreneuriale. Par ailleurs, Davidsson (1995) a aussi proposé que les expériences passées (en relation directe ou non avec l'entrepreneuriat) et les influences sociales sont des facteurs qui peuvent affecter l'intention et/ou la décision de créer une entreprise. Boyd et Vozikis (1994) ont également montré que la perception de son efficacité provient de l'influence de ses proches (parents entrepreneurs, amis ...).

La figure suivante retrace l'articulation entre ces différentes notions.

Figure 20 : La Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991 : 182)



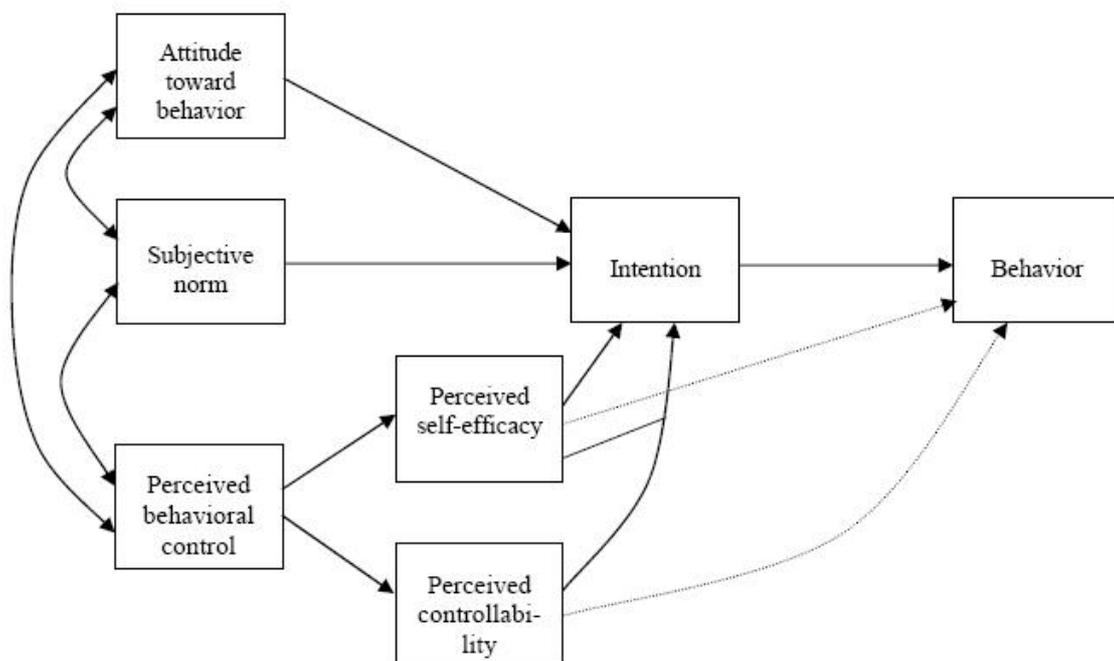
En raison de plusieurs erreurs d'interprétations, Ajzen (2002) a re-spécifié le concept de perception de contrôle du comportement. Il l'a divisé en deux autres antécédents. Les recherches empiriques ont permis de mettre en évidence une différence significative entre la notion de '*self-efficacy*' (auto-efficacité : "*ease or difficulty of performing a behavior or, confidence in one's ability to perform it*") (Ajzen, 2002 : 7) et la notion de '*controllability*' ("*belief of having control over the behavior or beliefs about the extent to which performing the behavior is up to the actor*") (Ajzen, 2002 : 7)). Il est à noter que chacune de ces deux notions peuvent dépendre aussi bien de facteurs internes qu'externes (Ajzen, 2002).

- '**Controllability**' : il s'agit de la perception de l'individu sur le contrôle du comportement. Est-ce que l'individu pense pouvoir avoir ce comportement facilement ou non ? Cela dépend bien sûr du contexte global dans lequel l'acte pourrait être réalisé. Pour Bandura (1988 : 288) : "*This aspect concerns the changeableness or controllability of the environment*".
- '**Self-efficacy**' : les '*Self-concept*' sont généralement utilisés pour décrire l'image qu'une personne a d'elle-même à propos de ses capacités, ses intérêts, ses besoins, ses valeurs, ses aspirations. Ici, il s'agit de la perception qu'a l'individu de ses propres compétences sur la réalisation des actions futures. Ce concept largement développé par Bandura (1977, 1982, 1988) cherche à mesurer le degré de contrôle qu'un individu pense avoir sur le comportement en question. Dès 1966 (Rotter, 1966), Rotter a mis en avant la notion de '*Locus of control*'. Cette notion peut être appréhendée aussi bien de façon interne (les conséquences de mes actes sont contingentes à mon propre comportement) qu'externe (les conséquences de mes actes dépendent de facteurs extérieurs). La notion de '*locus of control*' couvre une variété de situations alors que la notion de '*self-efficacy*' concerne des situations ou des actions spécifiques. Un individu peut avoir un très haut niveau de '*locus of control*' en général mais peut éprouver un faible niveau de '*self-efficacy*' au regard de certaines tâches spécifiques. Bandura (1982)

propose que le passage à l'action nécessite la prise en compte des attentes (désirabilité) mais aussi la perception de son auto-efficacité (faisabilité). L'auto-efficacité est en fait la perception qu'a un individu de sa propre capacité à effectuer certaines tâches ou actions. De ce fait, ce concept joue un rôle puissant dans les choix de carrière possible. L'augmentation de sa propre perception de son auto-efficacité va au-delà des compétences. *"Success requires not only skills but also strong self-belief in ones's capabilities to exercise control over events to accomplish desired goals"* (Bandura, 1988 : 279). Il poursuit : *"Human competency requires not only skills, but also self-belief in one's capability to use those skills well"* (Bandura, 1988 : 276). Enfin, Luzzo (1996 : 276) résume l'importance de cette notion de 'self-efficacy' concernant directement un comportement s'y référant : *"Low self-efficacy expectations regarding a specific task or behavior are likely to lead to avoidance of those behaviors, whereas high self-efficacy expectations regarding a specific task are likely to lead to increase in the frequency of approach versus avoidance behaviors"*.

Retraçant cinq études cherchant à mieux comprendre la structure de la perception de contrôle du comportement, Ajzen (2002) a mis en évidence que la perception d'auto-efficacité apparaît être un facteur significatif pour prédire l'intention (et parfois le comportement) alors que la perception de contrôlabilité n'est pas un antécédent permettant à lui seul de prédire l'acte. La figure suivante retrace donc les différents liens entre ces concepts.

Figure 21 : La Théorie du Comportement Planifié : résultats de plusieurs recherches empiriques (Ajzen, 2002)



Les antécédents de l'intention et les déterminants du comportement sont donc des perceptions qui s'élaborent progressivement sous l'effet de croyances. Nous pouvons résumer ces trois antécédents à l'aide des questions suivantes : puis-je réaliser l'acte ? Est-ce que je le veux ? Est-ce que 'les autres' l'approuveraient ?

Ce modèle a d'abord été appliqué à la prédiction de comportement humain dans des contextes variés. Par la suite, il a été testé à plusieurs reprises sur l'intention de se lancer dans une activité entrepreneuriale. Les résultats empiriques ont permis de consolider la relation entre l'intention et les trois antécédents proposés par Ajzen. Par exemple, Krueger et Brazeal (1994) ont proposé à l'aide du modèle de Shapero et Sokol (1982) et celui d'Ajzen (1991) la relation entre le concept de '*self-efficacy*' et l'intention d'entreprendre. A partir de ce dernier, d'autres chercheurs ont tenté d'expliquer l'apparition de l'intention entrepreneuriale (Kolvereid, 1996 ; Autio, Keeley, Klofsten et Ulfstedt, 1997 ; Tkachev & Kolvereid, 1999). Par exemple, l'éducation et les formations entrepreneuriales ont un impact immédiat sur les attitudes des étudiants et donc sur leur intention (Fayolle, 2002b ; Kolvereid et Moen, 1997). Krueger, Reilly et Carsrud (2000) ont testé la Théorie du Comportement Planifié sur un comportement entrepreneurial et une relation significative est apparue entre les antécédents de l'intention et cette intention⁵⁹. Reitan (1996) a également testé un modèle combinant celui de Shapero et Sokol (1982) et celui d'Ajzen (1991) en ajoutant quelques variables liées à la situation. Ce nouveau modèle explique 63 pourcent de la variance de l'intention de créer une entreprise. Il est cependant à noter que ces modèles ont un pouvoir explicatif plus réduit lorsque la variable dépendante est une intention à court terme. Dans ce cas, le modèle élaboré par Reitan (1996) explique uniquement 30 pourcent de la variance de l'intention de se lancer dans la création d'entreprise dans les deux années à venir⁶⁰.

Ces diverses contributions ont montré que la Théorie du Comportement Planifié apparaît robuste pour étudier l'apparition et le développement de l'intention entrepreneuriale.

Précisons toutefois certaines limites liées à l'utilisation de ce modèle dans le domaine de l'entrepreneuriat. Tout d'abord, ce modèle a été appliqué à des comportements simples (choix du mode d'allaitement pour des bébés (biberon ou sein maternel) par exemple) alors que le comportement de création d'entreprise est complexe. Une multitude de décisions et d'actions sont à prendre en compte. Par ailleurs et de ce fait, la relation entre l'intention et le comportement n'est pas automatique. Les facteurs externes et environnementaux ont une influence indéniable lorsqu'il s'agit d'un processus aussi complexe.

⁵⁹ $R^2=0,35$; $p<.0001$. La même étude a été effectuée avec le modèle de Shapero et Sokol (1982) et les résultats sont sensiblement plus convaincants : $R^2=0,408$; $p<.0001$.

⁶⁰ Ceci est à rapprocher d'une étude d'Autio et al. (1997) qui explique 22% de la variance de l'intention à un an.

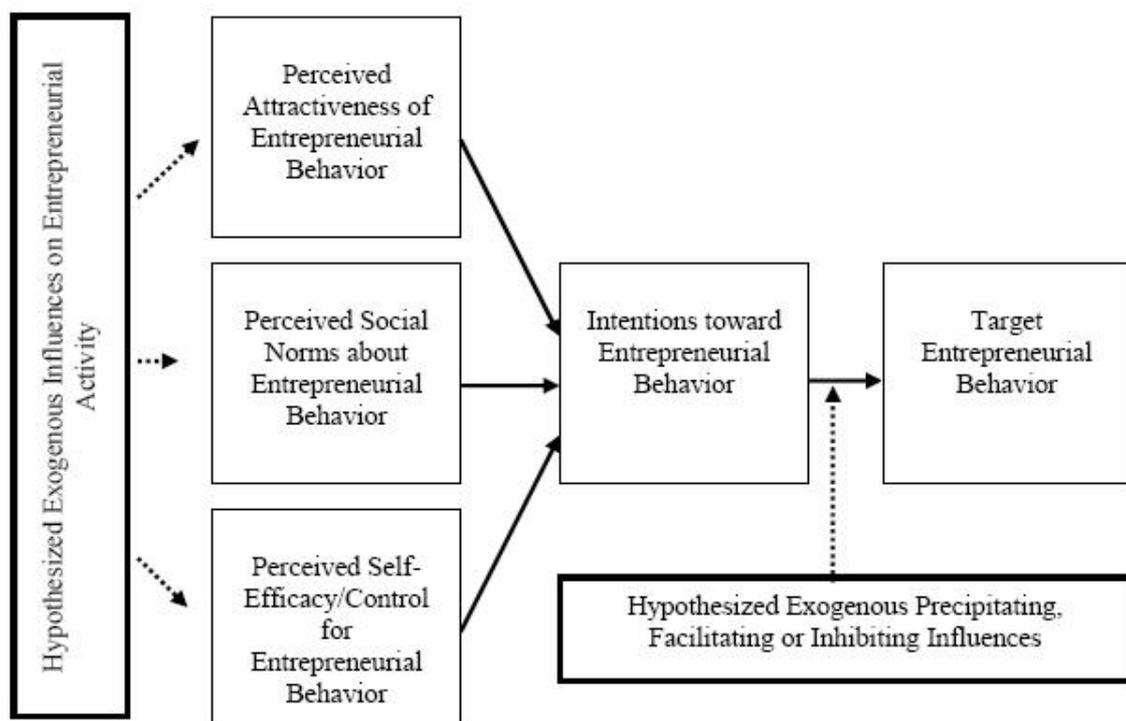
Rappelons également que toutes les études réalisées à partir de ce modèle tendent à expliquer la formation de l'intention et ne concernent en aucun cas la relation entre l'intention et l'action. Katz (1989) a lui testé la relation intention-comportement. Les résultats d'une étude longitudinale sur cinq ans n'ont pas été probants : seuls dix répondants sur 33 qui avaient l'intention de créer leur propre emploi au début de l'étude l'avaient concrétisée cinq ans plus tard.

Nous allons maintenant étudier un modèle proposé par Krueger et Carsrud en 1993 s'appuyant fortement sur cette théorie.

2.3.4 Le modèle de Krueger et Carsrud (1993)⁶¹

Krueger et Carsrud (1993) ont, les premiers, appliqué la Théorie du Comportement Planifié au champ de l'entrepreneuriat en essayant de rendre compatible le modèle d'Ajzen (1991) avec d'autres cadres théoriques et en particulier celui de Shapero et Sokol (1982). Le modèle final (figure 22) qu'ils proposent est la résultante de cette approche.

Figure 22 : "Intentions toward entrepreneurial behavior : The theory of planned behavior (simplified)" (Krueger & Carsrud (1993 : 323))



Ces auteurs reprennent donc le fait que la création d'une entreprise est un comportement planifié qui peut être plus précisément prédit par l'intention au regard du comportement que par, directement, les croyances de l'individu, ses attitudes ou sa personnalité. L'intention devient donc

⁶¹ "Intentions toward entrepreneurial behaviour : the theory of planned behaviour (simplified)" (Krueger et Carsrud (1993 : 323)).

une variable particulièrement intéressante à étudier lorsque l'on cherche à mieux comprendre des phénomènes rares ou non routiniers.

Si d'une part l'intention peut être mieux prédite par des attitudes de l'individu, ces attitudes proviennent de certaines influences exogènes. Ce point est particulièrement important : les variables exogènes affectent habituellement l'intention et le comportement par l'intermédiaire des attitudes. (Ajzen, 1987).

Les trois antécédents de l'intention deviennent dans ce modèle :

- **'Perceived attractiveness of entrepreneurial behaviors'** : "Perceptions of what the subject finds personally desirable or undesirable about performing the behavior" (Krueger et Carsrud, 1993 : 324). Ce facteur correspond aux attitudes vis-à-vis du comportement de la Théorie du Comportement Planifié d'Ajzen (1991). Elles dépendent des croyances relatives à l'impact du comportement en termes de conséquences positives ou négatives. Nous retrouvons dans cet antécédent la notion de désirabilité (ou son contraire) perçue qui est une des composantes du modèle de Shapero et Sokol (1982).
- **'Perceived social norms about entrepreneurial behaviors'** : "Subjects' perceptions of what the important people in their lives think about performing the behavior (e.g. peer pressure, family expectations ...) ; thus it is driven by normative beliefs" (Krueger et Carsrud, 1993 : 325). Ce critère rend compte des perceptions à propos de ce que pensent du comportement visé les personnes ou les groupes qui ont une place importante (pression des collègues, souhaits des amis, de la famille ...). Ces perceptions sont influencées par des croyances normatives et sont d'autant moins pertinentes pour les individus qui ont un fort lieu de contrôle interne (Ajzen, 1987) et pour ceux qui affichent une forte orientation à l'action (Bagozzi et Yi., 1989). Ce facteur recouvre les notions de désirabilité du modèle de Shapero et Sokol (1982).
- **'Perceived self-efficacy/control for entrepreneurial behaviors'** : cet antécédent est tout aussi important dans ce modèle qu'il l'est dans celui de Ajzen (1991). Il a trait aux perceptions relatives à la faisabilité du comportement, lesquelles constituent un prédicteur essentiel du comportement. Les individus choisissent, généralement, de s'orienter vers des comportements qu'ils pensent pouvoir contrôler et maîtriser. Ce facteur est très similaire à la notion de 'self-efficacy' construite par Bandura (1986) et qui a été mobilisée dans quelques travaux dans le champ de l'entrepreneuriat, insuffisamment d'après certains auteurs : « Self-efficacy should be a particularly useful tool in the researcher's repertoire and entrepreneurship researchers seeking a psychological explanation for organizational emergence should examine the role of perceived self-efficacy » (Krueger et Carsrud, 1993 : 325). "People with a strong sense of efficacy focus their attention on how to master tasks. Those plagued by self-doubts dwell on all

the things that can go wrong" (Bandura, 1988 : 280). Le niveau de perception de ce concept affecte donc les actions entreprises mais aussi le niveau d'effort mis en oeuvre (Shepherd et Krueger, 2002).

- **'Intentions'** : pour Brand (1984), l'intention représente aussi bien le désir d'agir que la croyance que l'on va agir. Les individus identifient des objectifs avant d'identifier un plan pour atteindre leurs objectifs (Ajzen, 1987 ; Tubbs et Ekeberg, 1991). Par exemple, Brockhaus (1987) a montré que les individus décident de créer une entreprise avant de savoir quel type d'entreprise.
- **'Hypothesized exogenous precipitating, facilitating or inhibiting influences'** : ce modèle reste ouvert à l'influence de variables exogènes. Il utilise certains apports conceptuels de Shapero et Sokol (1982) et notamment la notion de déclencheur externe, pour expliquer le passage de l'intention au comportement.

Ce modèle suggère que des facteurs influencent également l'intention d'un individu au travers de ses trois antécédents. Plusieurs facteurs peuvent être cités : l'expérience de l'entrepreneur, les facteurs culturels, économiques, sociaux, l'environnement politique. Ces variables affectent la propension d'un individu à démarrer le processus.

Nous nous concentrons maintenant sur les travaux de Bruyat (1993) concernant le déclenchement du processus entrepreneurial.

2.3.5 Les travaux de Bruyat sur le déclenchement du processus entrepreneurial (1993)

Bruyat (1993) s'intéresse au passage entre l'étape où la création est envisagée et la phase active de développement du projet de création d'entreprise. A ce stade, le processus n'est pas encore irréversible, le renoncement n'est pas synonyme d'échec.

Les dynamiques de changement sont internes et externes. Elles peuvent donc venir aussi bien de l'individu que de son environnement (la CSIP⁶² ⁶³ d'un individu change du fait d'impulsions provenant de l'environnement). Ces dynamiques internes et externes ne sont pas indépendantes mais au contraire enchevêtrées. Ces changements peuvent amener à considérer la création d'entreprise comme possible.

Les conditions du déclenchement sont les suivantes :

⁶² CSIP (Configuration Stratégique Instantanément Perçue) : c'est-à-dire la mise en harmonie et en cohérence des aspirations de l'entrepreneur avec sa perception de ses compétences et de ses ressources et avec sa perception des opportunités ou des possibilités qu'offre l'environnement (Fayolle, 2005).

⁶³ « La notion de configuration sous-entend une logique conjonctive plutôt qu'analytique ... Elle induit les idées de cohérence nécessaire, de voies multiples conduisant à la réussite, plutôt que l'optimisation et une 'one best way' ... La notion de stratégie suggère les idées de faire face à l'incertitude plus que de gérer le risque, d'engagement à long terme plutôt que d'optimisation à court terme, de temps créateur plus que de temps instantané, de décisions/actions qui s'inscrivent dans une histoire et un futur plutôt que de décisions isolées ... » (Bruyat : 1993 : 239).

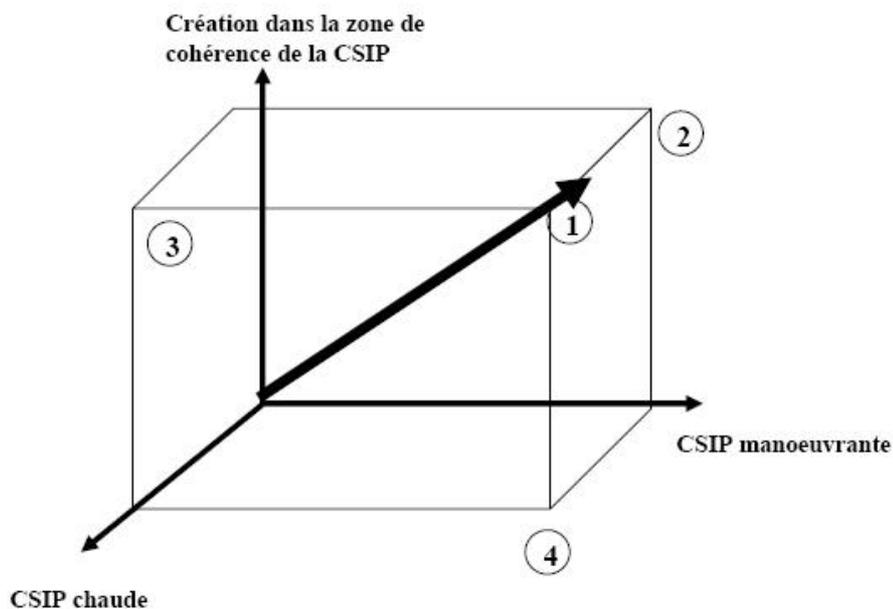
- La '**zone de cohérence de la CSIP**'. L'action de créer doit être considérée comme désirée et possible.

- La '**CSIP chaude**'. Elle révèle des tensions et des contradictions liées à des insatisfactions professionnelles ou à l'existence de projets concurrents et incompatibles. Ces contradictions peuvent amener l'individu à remodeler ou à reconstruire une nouvelle configuration plus cohérente, de manière consciente ou inconsciente.

- La '**CSIP manoeuvrante**'. L'individu doit disposer d'un peu de temps pour pouvoir travailler sur son projet.

Ces trois conditions ne sont pas indépendantes mais au contraire elles forment un système. Bruyat (1993 : 308) les résume à l'aide de la figure suivante :

Figure 23 : « Le déclenchement du processus de création d'entreprise » (Bruyat, 1993 : 308)



- 1- « Le déclenchement du processus de création est très probable.
- 2- Le processus a peu de chances de se déclencher rapidement. Une opportunité particulièrement attrayante qui 's'impose' à l'individu, peut déclencher l'action.
- 3- Le processus ne pourra pas démarrer du fait du manque de temps ou de moyens. Cependant, la chaleur de sa CSIP poussera l'individu à rechercher des moyens de recouvrer une certaine manoeuvrabilité de sa CSIP.
- 4- L'individu recherchera d'autres moyens que la création d'entreprise pour résoudre son problème. Cependant, s'il ne parvient pas à trouver un projet convenable, la création d'entreprise est susceptible de devenir un projet envisagé. » (Bruyat, 1993 : 308).

Bruyat (1993) parle ensuite de 'fenêtres de déclenchement'. Il s'agit de la période pendant laquelle une personne est susceptible d'entrer dans un processus entrepreneurial (plusieurs périodes peuvent exister au cours de la vie d'un individu). Ces périodes peuvent être extrêmement rapides ou au contraire assez longues. Il est en effet nécessaire de réunir les trois conditions du déclenchement en même temps⁶⁴.

Il résume ainsi en formulant les hypothèses suivantes (Bruyat, 1993 : 311) :

- Plus le projet est solidement ancré dans la zone de cohérence de la CSIP, plus la CSIP est manoeuvrante et si la CSIP n'est pas trop chaude, la fenêtre de déclenchement sera large.
- A l'inverse, lorsque la CSIP est très chaude, peu manoeuvrante, et lorsque le projet de créer n'est pas solidement ancré dans la zone de cohérence de la CSIP (d'autres projets étant présents dans cette zone), la fenêtre de déclenchement sera très étroite.

Conclusion du chapitre 2

Ce chapitre avait pour but de présenter les principaux concepts et les principales théories que nous mobilisons par la suite lors de notre modélisation du déclenchement du processus entrepreneurial. Dans le but de nous permettre d'expliquer le déclenchement du processus entrepreneurial, le concept principal pris en compte est l'intention. Nous avons également relevé l'importance des variables contextuelles ou environnementales (déplacement).

Les différents modèles proposés ont principalement été utilisés pour expliquer l'apparition d'une intention. Rarement, le passage de l'intention à l'action a été abordé lors de recherches empiriques. De plus, dans une perspective dynamique, les fluctuations de l'intention en terme d'intensité ne sont pas prises en compte. Tout ceci doit être retenu dans notre recherche sur le déclenchement du processus entrepreneurial.

A partir de ces précisions, nous allons maintenant présenter notre approche pour étudier le déclenchement du processus entrepreneurial (chapitre 3).

⁶⁴ Bruyat (1993 : 311) cite l'exemple d'un individu venant de se faire licencier mais qui doit assurer un revenu à sa famille. Le projet est donc à construire mais la pression du temps est forte. Si un emploi lui est proposé, il renoncera sans doute à rentrer dans le processus.

Chapitre 3 – Le déclenchement : proposition d'un modèle de trajectoires

*« Les hommes font leur histoire mais ils la font dans des conditions qu'ils n'ont pas choisies »
(Marx, 1965)*

Le chapitre 3 se propose de présenter un modèle de trajectoires de carrière afin de réaliser une étude empirique⁶⁵.

Il existe plusieurs définitions du terme modèle. En sciences sociales, un modèle schématise des relations de nature physique ou cognitive entre des éléments. C'est une représentation simplifiée d'un processus ou d'un système. L'objectif est la simulation ou l'explication de l'objet étudié. De ce fait, le nombre de paramètres utilisés doit être suffisamment restreint.

Une variable processuelle est abstraite sans décomposition en sous-variables qui participent à son déroulement dans le temps. Cette première modélisation n'échappe pas à l'écueil relatif à toute tentative de la sorte. Cela suppose un processus de réduction, non pas de la complexité, mais du détail (Bruyat, 1993). Notre projet est de dégager un modèle général permettant de dégager les différentes voies menant au déclenchement du processus entrepreneurial, en privilégiant les articulations principales.

Le cadre théorique que nous utilisons pour étudier le déclenchement du processus de création ou de reprise d'entreprise s'inspire largement des travaux de Krueger et Carsrud (1993) qui s'appuient eux-mêmes sur la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991) et sur les apports des travaux fondateurs de Shapero et Sokol (1982). En revanche, nous élargissons le concept de variables exogènes (Krueger et Carsrud (1993)). Nous utilisons la notion de déplacement au sens de Shapero et Sokol (1982). Le déplacement peut donc être interne ou externe à l'individu. Les détails concernant le déplacement ont été abordés dans le chapitre précédent (chapitre 2, section 2.2.2).

⁶⁵ Nous nous appuyons sur la notion d'idéaltype de Max Weber qui précise qu'il existe toujours un écart entre le concept et la réalité qu'il est vain de combler. Les concepts ne sont donc pas un but en soi pour la recherche mais ils visent à fournir un instrument d'intelligibilité du réel. L'idéaltype est donc une construction théorique et représente donc un cas limite, que l'on ne rencontre jamais. En faisant apparaître l'écart entre le cours réel des événements et celui construit à partir de l'idéaltype, on pourra déterminer ainsi les motifs réels de l'action. Son élaboration utilise trois procédés : un processus d'abstraction, sélection et recombinaison des faits (on isole quelques traits significatifs en fonction de l'orientation que l'on donne à la recherche). Ensuite, il convient de ne retenir que les éléments susceptibles de se combiner en un ensemble logiquement cohérent. Enfin, il convient d'accentuer les différences pour identifier la singularité, la spécificité du phénomène étudié. (Pour plus de renseignements, cf. Mendras et Etienne, 1996 : 135-183).

Comme nous l'avons vu précédemment, ce cadre théorique confère au concept d'intention une place centrale et prépondérante dans la prédiction et l'explication d'un comportement humain planifiable, entièrement sous contrôle de la volonté et ne dépendant d'aucun facteur non maîtrisable par l'individu concerné. Cela pose d'emblée une limite dans l'utilisation de ce corpus théorique, tant il apparaît évident que les situations qui réunissent strictement toutes ces conditions sont rares. Cette limite porte essentiellement sur le caractère automatique d'une relation qui lie intention et comportement. Si l'intention, sous certaines conditions, est un bon antécédent du comportement, il ne faut pas pour autant considérer que dès lors qu'il y a intention, il y aura automatiquement comportement. Cela dépend, bien évidemment, du type de comportement. Les exemples cités par Ajzen (1991) correspondent, généralement, à des comportements contrôlables par des individus et pour lesquels la volonté joue un grand rôle, qu'il s'agisse de la décision d'arrêter de fumer, des préférences électorales à court terme ou encore du choix du mode d'allaitement (biberon ou sein maternel). Même si nous sommes convaincus de l'intérêt et de l'utilité de la Théorie du Comportement Planifié dans le champ de l'entrepreneuriat, nous pensons que le comportement entrepreneurial est plus complexe (et donc, peut être, moins facilement prédictible via l'intention) que les cas précédemment évoqués. De plus, ce modèle nous semble présenter une autre limite, moins souvent soulignée, liée au présupposé de départ. Si l'on veut bien admettre que la création d'une entreprise est, en définitive, un comportement intentionnel et planifiable, nous ne sommes pas certains du moment précis où, dans le processus, l'intention apparaît en tant que telle, d'une façon consciente. L'intention peut précéder le déclenchement du processus ou bien elle peut survenir alors que le processus est déjà déclenché (comme conséquence du déclenchement ou d'un facteur externe).

Si l'on suit les modèles d'intention, pour qu'il y ait création, il faut qu'il y ait apparition d'une intention sous l'effet d'un changement d'attitudes au cours du temps. Cette approche nous paraît être un peu simpliste pour un phénomène aussi complexe que l'acte entrepreneurial. D'ailleurs, Danjou (2004) précise que le lien entre l'intention d'entreprendre et le passage à l'acte reste largement ouvert de sorte que les modèles proposés aujourd'hui s'avèrent incomplets et ne permettent pas vraiment d'expliquer les actions entrepreneuriales.

Pour Hernandez et Marco (2006 : 9), « *le pont entre l'intention et l'action c'est la décision, le moment du choix, de l'exercice d'une liberté d'acteur* ». Ceci nous amène à préciser la distinction que nous opérons entre la décision de se lancer dans un processus entrepreneurial et le déclenchement de ce même processus. Dans certains cas, lorsque le déclenchement fait suite à une intention de l'individu, il y a une synchronie entre ces deux notions. A l'inverse, pour nous, comme nous l'avons vu précédemment et comme nous allons le détailler ultérieurement, le déclenchement,

c'est-à-dire le début de l'action, peut survenir sans intention consciente de l'individu mais par un déclencheur provenant de l'environnement.

En résumé, pour comprendre le passage à l'action, deux types principaux de déterminants ont été mis en avant : (1) l'individu avec certaines caractéristiques, compétences et perceptions qui lui permettent de se trouver (2) dans un contexte conduisant au comportement.

Le déclenchement (et non pas le processus dans sa globalité) peut donc être la conséquence d'une dynamique endogène⁶⁶ (l'apparition et/ou le développement de l'intention) et/ou d'une dynamique exogène⁶⁷ (provenant de l'environnement⁶⁸ de l'individu).

Nous distinguons deux évolutions possibles au regard de la dynamique endogène :

- Des modifications de perceptions de l'individu sans changement dans l'environnement entraînent le déclenchement du processus (évolution interne⁶⁹). Il s'agit donc du passage d'une logique d'intention à une logique d'action.
- Des modifications de perceptions de l'individu dues à un changement dans l'environnement (évolution externe⁷⁰).

Concernant la dynamique exogène pouvant conduire au déclenchement du processus entrepreneurial, il s'agit d'une évolution de l'environnement de l'individu. Cette notion s'apparente à la notion de déplacement externe de Shapero et Sokol (1982). Le déclenchement peut donc se faire uniquement par l'intermédiaire de cette dynamique exogène, sans modification de perception de l'individu. Cette éventuelle modification apparaîtra donc comme une conséquence (de façon synchronique ou anachronique) du déplacement et/ ou du déclenchement. Pour nous, le déclenchement n'est donc pas toujours un événement planifié. Les conditions et l'environnement de l'individu donnent une étendue plus large des possibilités de déclenchement du processus.

Par exemple, Deschamps et Paturel (2005) proposent que la reprise d'une entreprise par une personne physique reste davantage un phénomène induit par la rencontre d'une opportunité que par un choix formulé à partir d'une idée préexistante.

Bhave (1994 ; cité par Davidsson, 2005 : 43) identifie deux principaux processus pouvant conduire à la création d'une start-up. Le premier (appelé '*externally stimulated*') démarre avec le désir de se mettre à son compte, suivi par des recherches qui permettent la sélection d'une opportunité. Le

⁶⁶ Endogène : qui prend naissance à l'intérieur du corps, qui est dû à une cause interne (Dictionnaire « Le Petit Robert », 2005).

⁶⁷ Exogène : qui provient de l'extérieur, qui se produit à l'extérieur (Dictionnaire « Le Petit Robert », 2005).

⁶⁸ Sous le terme générique 'environnement' nous retenons tous les facteurs externes à l'individu.

⁶⁹ Interne : qui est situé en dedans, est intérieur à ce dont on parle (Dictionnaire « Le Petit Robert », 2005). L'évolution se situe donc uniquement à l'intérieur de l'individu, sans modification de son environnement.

⁷⁰ Externe : qui est situé en dehors, qui est tourné vers l'extérieur (Dictionnaire « Le Petit Robert », 2005). L'évolution externe correspond donc à un changement dans l'environnement de l'individu (à l'inverse de l'évolution interne) mais qui a des conséquences sur ses propres perceptions.

second (dénommé '*internally stimulated*') débute avec l'identification d'un besoin personnel, se poursuit avec l'envie de l'assouvir, et vient, seulement à ce moment là, la prise de conscience que ce problème est plus général et qu'il peut correspondre à un certain potentiel commercial. Dans ce dernier cas, l'individu ne se considère pas comme un entrepreneur potentiel avant de se retrouver au sein du processus.

Bien sûr, ces deux dynamiques, endogènes et exogènes ne sont pas obligatoirement indépendantes mais souvent, bien au contraire, enchevêtrées. Les impulsions de l'environnement sont d'autant plus influentes que la situation de l'individu présente des contradictions. De plus, l'acteur a des intentions qui dépassent la simple recherche automatique ou mécanique d'un équilibre, il s'agit consciemment de modifier sa situation actuelle.

En résumé, nous pensons, que le processus se déclenche sous l'effet de deux dynamiques principales qui apparaissent souvent combinées, sans que l'on puisse affirmer que l'intention précède obligatoirement le déplacement ou le déclenchement. Précisons enfin que l'hétérogénéité des situations et des processus complique fortement l'élaboration de modèle permettant leur extension.

C'est pourquoi nous apportons tout d'abord quelques précisions sur la notion de changement (section 3.1). Ensuite, nous présentons l'ensemble de variables retenues dans la définition des trajectoires de carrière identifiées (illustrant la dynamique endogène et exogène) (section 3.2). Enfin, nous étudions l'importance du temps au cours du processus, et donc l'enchaînement des variables menant à différentes trajectoires de déclenchement (section 3.3).

3.1 La notion de changement

Le changement nous semble être une notion importante à appréhender dans notre étude du processus entrepreneurial, et plus particulièrement dans le cadre des évolutions de carrière. En effet, dans une perspective dynamique, le changement est une notion centrale dans le choix de carrière d'un individu. Pourtant, le changement en général est un objet difficile à appréhender (Bernoux, 2004).

La question centrale est la suivante : le changement provient-il des contraintes extérieures, de l'environnement ou au contraire, n'y a-t-il de changement que lorsque les acteurs concernés ont changé leur système de représentations et de relations, le sens qu'ils donnent à leurs actions ? Le changement peut-il être imposé ... ? (Bernoux, 2004).

Le changement est en fait un flux de transformations. Le changement est permanent. Ceci justifie notre approche dynamique du processus. C'est le passage d'un état A à un état B qu'il faut étudier. Verstraete utilise le terme d'impulsion : « *S'il ne renvoie pas seulement et forcément à la soudaineté et à*

la brièveté d'une force exerçant une action en vue de modifier un état donné, en concernant également le développement d'une activité ou d'une entreprise, il suppose le déclenchement d'une dynamique » (Verstraete, 2002 : 31).

Touraine précise qu'au niveau de l'individu, être sujet signifie avoir la volonté d'être un acteur, c'est-à-dire de modifier son environnement plutôt que d'être déterminé par lui⁷¹. Concernant le changement, la position de Bernoux est la suivante : « *Si la domination et la contrainte sont toujours présentes comme dans toute société, le changement n'a lieu que si les acteurs, même les plus modestes en apparence, s'y impliquent. Pas de changement sans présence des acteurs* » (Bernoux, 2004 : 12). Il poursuit par l'interaction nécessaire au changement entre des acteurs, des contraintes et des institutions. Quelles que soient les contraintes, l'acteur fait jouer sa liberté pour s'engager dans l'action. En revanche, « *l'autonomie de l'acteur est encadrée dans une foule de contraintes, elle n'existe pas en elle-même* » (Bernoux, 2004 : 19). Dans 'L'acteur et le système', Crozier et Friedberg (1977) soutiennent également la thèse que l'acteur n'est pas totalement contraint, il a une certaine marge de liberté.

Déjà Durkheim⁷² faisait apparaître cette notion de contrainte dans sa définition du 'fait social'⁷³ : « *Est fait social toute manière de faire, fixée ou non, susceptible d'exercer sur l'individu une contrainte extérieure* » (cité par Mendras, Etienne, 1996 : 91). La notion d'extériorité se réfère à un cadre extérieur que nous n'avons pas créé et qui conditionne la plupart de nos comportements. La contrainte sociale quant à elle reprend une multiplicité de significations selon Durkheim : le sens de sanction (respect d'une morale obligatoire), l'identification aux conditions de réussite de l'action, un ensemble de facteurs qui orientent le sens de nos actions, la pression exercée par le groupe sur chaque individu, et enfin, les normes de conduites induisant des règles morales qui sont intériorisées.

Au niveau de l'action induite par le changement, l'approche classique sociologique de Max Weber précise que toute action se comprend à partir du sens que l'acteur donne à sa propre action. Expliquer le changement peut donc permettre de connaître le sens que chaque acteur lui donne. « *Le changement devra donc être considéré comme un processus s'inscrivant dans une continuité et en même temps comme une rupture* » (Bernoux, 2004 : 267). Il évoque même le paradoxe entre les racines dont est issu le changement (qui évoquent la stabilité) et le mouvement auquel la notion de changement fait implicitement référence.

⁷¹ Cette phrase fait référence à un interview d'Alain Touraine réalisé par Jean-François Dortier pour la revue *Sciences Humaines*, n°42, août/septembre 1994).

⁷² DURKHEIM, E. (1895), *Les règles de la méthode*, PUF.

⁷³ Durkheim adopte une posture 'objectiviste et extérieure' : « *Le sociologue doit s'extraire du social pour poser un regard objectif, il doit considérer les faits sociaux 'comme des choses' pour les expliquer* » (Cabin, 2000 : 5). Pour Durkheim, un fait social ne s'explique pas par les volontés individuelles conscientes, mais par d'autres faits sociaux antécédents. C'est la méthode fonctionnaliste.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'étude du déclenchement nous conduit à rechercher ce qui amène un individu à rentrer dans un processus entrepreneurial, c'est-à-dire à agir. Cette action se déroule dans un environnement donné. Mais comme le souligne Weber (1965), il faut distinguer une frontière entre le simple comportement dénué de toute signification et l'activité sociale. « *Cette frontière demeure floue. La qualification du comportement ne dépend pas tant de la nature de l'acte que de l'orientation que l'individu lui donne* » (Mendras et Etienne, 1996 : 146). Weber distingue quatre modalités de l'action sociale qui permettent une approche théorique (il s'agit souvent d'une combinaison de plusieurs de ces déterminants qui orientent l'action) :

- **Le comportement traditionnel** : repose sur l'attachement aux coutumes, à l'habitude.
- **Le comportement affectuel** : action guidée par l'emprise des sentiments.
- **Le comportement rationnel en valeur** : qui s'oriente en fonction des valeurs majeures (ne prend pas en compte la conséquence de ses actes).
- **Le comportement rationnel en finalité** : la confrontation entre les moyens et les fins oriente l'action.

Cette notion de changement ayant été présentée, nous abordons dans la section suivante les deux dynamiques retenues nous permettant de proposer différentes trajectoires de carrière afin de répondre à notre problématique initiale.

3.2 Les variables retenues : intention et déplacement

Nous présentons successivement la dynamique endogène (section 3.2.1) ainsi que la dynamique exogène (section 3.2.2).

3.2.1 L'intention à l'origine de la dynamique endogène

Avant de préciser les variables retenues, rappelons que suivant les travaux de Bird (1992), la création d'entreprise est le résultat direct de l'intention d'un individu et des actions correspondantes. L'action doit transformer l'intention en création (Bird, 1988). Il s'agit d'un processus plus ou moins long. La création d'une organisation n'est pas instantanée, c'est un processus en évolution (Gartner, 1985).

La logique inhérente à l'identification de cette première variable correspond à la vision de Bird. L'intention transformée en actions peut être à l'origine du déclenchement du processus. L'intention est une perception propre à l'individu qui lui permet d'envisager la voie entrepreneuriale comme une possibilité de carrière.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'intention entrepreneuriale peut être définie comme l'intention de posséder son propre business (Kolvereid, 1996a et 1996b), comme l'intention de démarrer une entreprise (Bird, 1992 ; Krueger et al., 2000 ; Scherer et al. 1989).

Notre dynamique endogène débute donc avec l'intention entrepreneuriale. Nous reprenons la définition de Krueger : « *Intention here refers to the specific target behavior of starting a business* » (Krueger, 1993 : 6) ; à laquelle nous ajoutons l'intention de racheter ou de reprendre une firme existante.

L'intention est un état de conscience qui précède l'action mais qui dirige l'attention vers le but défini (Bird, 1988, 1992 ; Gartner, 1985 ; Learned, 1992). Pour Volery et al. (1997), ce facteur va au delà de celui de la propension entrepreneuriale : l'individu qui a une intention de créer une nouvelle entreprise n'a pas seulement la propension à démarrer, mais en plus, il adopte un comportement rationnel pour atteindre son objectif. L'intention, qu'elle soit formelle ou informelle, peut être au commencement du processus de décision ; mais pas obligatoirement. De ce fait, l'intention peut expliquer une certaine part du déclenchement du processus entrepreneurial. Les relations entre l'intention et l'action demeurent complexes. Le lien n'est pas certain et encore moins immédiat. Des décalages temporels peuvent exister.

Néanmoins, certains processus entrepreneuriaux peuvent être déclenchés sans intention, cette dernière apparaissant durant le processus, durant le déclenchement. Même un haut niveau d'intention ne conduit pas forcément au déclenchement du processus. Ajzen (1985) montre même que toutes les intentions ne sont pas concrétisées en actions : certaines sont abandonnées et d'autres sont modifiées afin de s'adapter aux évolutions de l'environnement de l'individu. Toutes les personnes ayant l'intention de créer ne passent pas à l'acte.

A partir de la théorie évolutionniste⁷⁴, Delmar (2005 : 61) précise qu'il existe une distinction entre ce que l'acteur désire faire et ce que sont les résultats de ses actions. La seule volonté ne suffit donc pas toujours à atteindre son but. Des éléments extérieurs peuvent survenir et modifier les résultats des actions entreprises. Il existe donc un écart entre les intentions d'un groupe d'individus et le nombre de créations d'entreprise de ce même groupe. Audet (2004) précise même que si l'intention de créer un business peut évoluer, comme les circonstances, au cours du temps, une intention à un moment donné 'm' ne pourra pas prédire une action à un moment 'm+n'. De même, plus le temps entre la création de l'intention et sa réalisation prévue sera long, plus grandes seront les chances que de nouvelles circonstances se présentent et changent ainsi l'intention initiale et invalident donc la prédiction. Nous pouvons donc supposer qu'un changement de perceptions de l'individu peut

⁷⁴ La théorie évolutionniste insiste plus particulièrement sur l'importance des différentes connaissances développées *ex ante* par les partenaires puis échangées et diffusées lors du processus de création. Elle souligne la nécessité de conjuguer les efforts des partenaires ainsi que le caractère incertain et inconnu du résultat.

aussi modifier une intention. Un des objectifs de notre recherche est justement, grâce à la longue période entre nos deux mesures de l'intention (12 ans), de comprendre ces changements de perceptions et d'intentions.

Un processus intentionnel peut donc avoir trois issues :

- 1. L'intention se transforme rapidement en actions et le processus entrepreneurial est donc déclenché.**
- 2. L'abandon de l'intention : l'attractivité d'une autre situation est préférée.**
- 3. Le niveau de l'intention sous l'effet du temps et de facteurs externes évolue jusqu'à un niveau suffisant permettant le déclenchement du processus entrepreneurial.**

Nous soulignons donc une limite à l'utilisation de l'intention. L'intention n'est pas l'action. Le lien entre l'intention et le début de l'action (c'est-à-dire le déclenchement) n'est pas automatique. L'intention à elle seule n'explique donc pas toujours l'action. Le lien entre l'intention et l'action n'étant pas certain, il convient de déceler les facteurs pouvant renforcer ou au contraire inhiber le passage à l'acte : les facteurs internes et les facteurs externes.

C'est pourquoi nous enrichissons le modèle basé sur une dynamique exclusivement endogène. Des facteurs poussant, ou au contraire inhibant, le passage de l'intention à l'action doivent donc être recherchés. Nous ne sommes pas certains du moment précis où, dans le processus, l'intention apparaît en tant que telle, d'une façon consciente. L'intention peut précéder le déclenchement du processus, comme nous le montrent Krueger et Carsrud (1993), ou bien elle peut survenir alors que le processus est déjà déclenché.

Nous présentons donc, dans la section suivante, la dynamique exogène pour étudier le déclenchement du processus entrepreneurial.

3.2.2 Le déplacement à l'origine de la dynamique exogène

Même si l'intention apparaît être le premier élément nécessaire pour créer ou reprendre une organisation (qui se traduit souvent par la recherche des informations utiles pour agir), elle ne suffit pas toujours, à elle seule, à entraîner l'action de l'individu.

La recherche doit intégrer plusieurs dimensions dans une approche plus contingente⁷⁵. D'après Bird (1988), les facteurs contextuels doivent être pris en compte (aspects sociaux, politiques, économiques ...).

⁷⁵ Bruyat (1993 : 121) précise que dès le début des années quatre-vingt, Vesper (1982) écrivait : "*In particular, we probably need to move toward further stratification – less statement about the entrepreneur, and more about contingencies and how one type of situation differs from another and why. The results of study should be of value not only for government policymakers and educators, but for individuals who wish to participate in entrepreneurship. And the individual will be interested in research findings that pertain to him or her, not the typical entrepreneur whose circumstances are different*".

Krueger (1997) considère que les facteurs externes (ceux qui sont externes au processus entre les attitudes, l'intention et le comportement) affectent indirectement les intentions (et donc le comportement) en changeant les antécédents (et non pas en affectant directement l'intention). C'est en fait un changement dans les circonstances qui peut éventuellement changer l'intention uniquement si le changement altère les attitudes du décisionnaire. Audet (2004)⁷⁶ propose plusieurs facteurs et événements pouvant influencer l'intention d'un individu sous l'effet du temps. Tout d'abord, au regard de l'inhibiteur concernant la satisfaction au sein de son emploi actuel, elle montre une corrélation négative entre la satisfaction au travail et l'intention entrepreneuriale⁷⁷. Ensuite, elle propose des changements positifs : l'effet de l'expérience sur la confiance en soi, les contraintes en matière de liberté liées au statut salarial, la reconnaissance d'une opportunité ; mais aussi des changements négatifs : la prise de conscience des connaissances et des compétences nécessaires à la création d'une entreprise, la prise de conscience des avantages du statut de salarié (stabilité, salaire, risques moindres).

La frontière entre les déplacements internes et externes conduisant au déclenchement par une dynamique endogène ou exogène reste très floue.

Dans la dynamique exogène, les facteurs externes peuvent influencer le processus en le déclenchant sans intention préalable, en précipitant ce déclenchement (quel que soit le niveau d'intention), ou en l'inhibant. Concernant cette dernière possibilité, nous adoptons la position de Volery et al. (1997 : 3) : "*In order to get a comprehensive picture of entrepreneurship, it is not sufficient to approach only those who have fulfilled their objective*". C'est pourquoi, nous allons prendre en compte dans notre recherche les parcours des individus de notre échantillon n'ayant pas créé ou repris une entreprise. Les variables externes permettant le déclenchement du processus par une dynamique exogène n'affectent donc pas l'intention de l'individu. Elles affectent directement le déclenchement. Par opposition, la dynamique endogène peut également être affectée par un facteur externe. Cependant, dans ce cas, ce facteur provoque une modification des perceptions de l'individu ; le déclenchement n'est pas immédiat.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, nous considérons, dans le cadre de cette recherche, le processus entrepreneurial comme le processus de création d'entreprise mais aussi comme le processus de reprise d'entreprise par une personne physique. Nous devons donc vérifier si le déclenchement du processus est identique entre les deux modes d'accès à l'entrepreneuriat. Nous pouvons peut-être faire l'hypothèse que le déclenchement du processus de reprise d'entreprise provient plus souvent d'un facteur externe qui pourrait être par exemple une opportunité d'achat dans l'environnement de l'entrepreneur potentiel. Ceci nous amène à la question suivante : est-ce

⁷⁶ Pour plus d'informations, se reporter à Audet (2004 : 10).

⁷⁷ $R^2 = -.178$.

qu'une personne doit être à la recherche d'une opportunité pour la percevoir (c'est-à-dire avoir une intention) ou alors est-ce que des informations sur une entreprise à reprendre parvenant à l'individu le conduisent à saisir cette opportunité ? Nous pouvons distinguer deux écoles de pensée pour répondre à cette question. D'un côté, l'école des modèles d'intention prétend que l'entrepreneur potentiel développe une intention de créer ou reprendre une entreprise avant de distinguer une opportunité (Krueger, 1993). L'opportunité est donc uniquement saisie par ceux qui sont préparés à la saisir (Krueger et Brazeal, 1994). D'un autre côté, la découverte d'une opportunité peut se faire sans recherche. Cela rejoint le concept de facteurs externes qui n'agit pas directement sur l'intention mais qui peut agir aussi bien sur les attitudes de l'individu ou directement sur le déclenchement du processus (le début des actions). Cela explique aussi pourquoi l'entrepreneuriat ne correspond pas uniquement à l'étude des capacités ou des dispositions de l'individu à agir (Kirzner, 1997). Par exemple, Shane (2000) montre qu'un individu peut découvrir et saisir une opportunité entrepreneuriale sans la chercher.

Hernandez (1999) propose également un modèle stratégique d'entrepreneuriat prenant en compte les caractéristiques psychologiques et sociologiques du créateur, mais également l'opportunité comme moteur de la décision de création. Ce modèle stratégique comprend quatre phases : l'initiation, la maturation, la décision, la finalisation.

Pour conclure cette section concernant la dynamique exogène, nous citons une formule provocante de Becker (1982)⁷⁸ rapportée par Amblard et al. (2005 : 243) : « *Il n'est pas excessif de dire que c'est le monde de l'art plutôt que l'artiste lui-même qui réalise l'œuvre* ». Cela signifie que toute activité humaine fait intervenir les activités conjuguées d'un certain nombre de personnes. Granovetter s'est intéressé à la création d'entreprise de façon à étudier les processus d'encastrement. Il affirmait que les entreprises « *ne naissent pas seulement pour répondre à des besoins économiques mais sont aussi construites par des individus dont l'action est à la fois facilitée et limitée par la structure et les ressources disponibles des réseaux sociaux où ils s'inscrivent* » (Granovetter, 1994 : 86 ; cité par Grossetti et al., 2006 : 48). Par exemple, ces derniers montrent l'intérêt de l'étude des réseaux sociaux dans les processus entrepreneuriaux⁷⁹.

L'identification des deux notions prises en compte pour identifier les différentes trajectoires de déclenchement du processus entrepreneurial étant présentée, nous abordons, dans la section suivante, l'importance du temps dans l'enchaînement des différents facteurs.

⁷⁸ BECKER, H.S. (1982), *Arts worlds*, The University of California Press (trad. Française 1988), Les mondes de l'art, Paris, Flammarion.

⁷⁹ 57 pourcent des situations étudiées font appel à des relations, ces dernières étant plus fortement présentes dans la phase initiale, avant le dépôt des statuts.

3.3 L'enchaînement des variables et la notion de temps

Dans notre approche processuelle, l'aspect dynamique et temporel est essentiel. Van de Ven et Poole (1995) clarifient les présupposés épistémologiques sur le développement d'un processus. Le tableau ci-après synthétise quatre groupes de théories sur le développement du processus selon Van de Ven et Poole (1995).

Tableau 5 : Quatre groupes de théories sur le développement d'un processus (Van de Ven et Poole, 1995).

Groupes	Logiques de changement	Progression des évènements
Cycle de vie	Le changement est compris comme un phénomène continu : le changement, l'évolution sont des états habituels, des systèmes vivants.	Les évènements suivent des séquences d'étapes se succédant naturellement au cours du temps ; l'enchaînement des phases est logique, linéaire.
Téléologie	Le changement est dirigé en fonction de l'état final qu'un système veut atteindre ; c'est un processus volontariste, possible car le système est capable de s'adapter.	Les évènements suivent des séquences cumulatives, multiples, où des moyens alternatifs sont mis en œuvre afin d'atteindre un état final recherché.
Dialectique	Le changement se situe selon une dialectique entre thèse et antithèse, ordre/désordre, stabilité/instabilité ... Ce sont de telles forces contraires qui expliquent le déroulement dans le temps du processus.	De nombreux évènements contradictoires entre eux se confrontent, résistent ou disparaissent à l'issue de cette confrontation et convergent finalement vers un nouvel état du système étudié.
Evolution	Le changement est un processus de sélection et de rétention d'une solution par l'environnement.	Le système varie, de nombreux évènements sont sélectionnés puis retenus dans une nouvelle configuration de ce système.

Afin d'aborder l'enchaînement des variables, nous présentons tout d'abord l'importance du temps dans la perspective d'une modélisation dynamique (section 3.3.1). Nous proposons ensuite les différentes trajectoires identifiées concernant le déclenchement du processus entrepreneurial (section 3.3.2).

3.3.1 L'importance du temps dans une perspective dynamique

« *Le temps est invention ou il n'est rien du tout* » (Bergson, 1907 : 317)⁸⁰

Nous attachons une dimension toute particulière à la notion de temps au cours de notre recherche. Le temps est une dimension qui jusqu'alors a été peu prise en compte dans les recherches en entrepreneuriat.⁸¹

En effet, notre approche processuelle du phénomène entrepreneurial donne au temps une dimension essentielle. L'évolution du processus avec ses différentes étapes se fait sous l'impulsion du temps. Cette notion est donc fortement associée à celle du processus, ce n'est pas qu'une contrainte, c'est l'essence même du processus.

La mise en œuvre d'une idée ou d'un projet entrepreneurial peut durer des années ou alors, à l'inverse ne prendre que quelques semaines. Il ne s'agit pas d'une temporalité linéaire, parfaitement rationnelle et séquentielle mais d'une temporalité faite de retours en arrière, de boucles et d'itérations. Selon les cas, la pression du temps sera plus ou moins marquée.

Bygrave (1989b) insiste sur la discontinuité et l'instabilité du processus entrepreneurial, où se mêlent des évolutions importantes en association avec de plus faibles. Il précise enfin que les événements sont déclenchés par une modification des antécédents.

En préambule nous devons distinguer la création d'entreprise de la reprise. Même si sous certains aspects (profils, motivations ...), « *créateurs et repreneurs sont proches, reprendre s'avère un exercice très différent de la création* » (Deschamps, Paturel, 2005 : 4). Les temps forts du processus ne se situent pas au même moment. Ceci étant, l'importance que nous apportons au temps dans cette partie se situe principalement *ante* déclenchement processus ; c'est-à-dire non pas le temps qui permet de gérer les différentes actions nécessaires à la création ou à la reprise, mais plutôt le temps de maturation du projet, la phase qui se situe avant le passage à l'action.

Pour Bruyat et Julien (2001) le temps est une dimension incontournable en entrepreneuriat. Le temps est la conséquence de la notion de changement prise en compte dans l'étude du processus dans une perspective dynamique. Un individu ne naît pas entrepreneur, certains le deviennent pour un laps de temps plus ou moins long (Bruyat, 1993).

⁸⁰ BERGSON, H. (1907), *L'évolution créatrice*, Paris : Alcan.

⁸¹ "Overall, perhaps the biggest impediment to using the temporal lens is that it is simply hard to do. The difficulty stems from several sources. First, we still have little theory about time lags, feedback loops, and durations, making it difficult to know when, for how long, and how often to measure key variables, even when we want to take on a temporal perspective. Second, we do not yet have all of the methodologies needed to measure complex temporal phenomena. Although we are skilled at detecting linear patterns and even quadratic forms, we are not yet able to readily detect spirals that increase and decrease over time. Third, we are not experienced enough to know how to choose temporal variables" (Ancona et al., 2001 : 647).

Paradoxalement, à ce jour, les variables temporelles ont été assez peu prises en compte dans les recherches en sciences de gestion, et particulièrement en entrepreneuriat⁸². La plupart des modèles utilisés dans ce domaine ont une approche linéaire du processus. A la suite de plusieurs auteurs (Bruyat, 1993 ; Hernandez et Marco, 2006), pour nous, le processus entrepreneurial (qu'il s'agisse d'une création d'entreprise nouvelle ou d'une reprise, que l'entreprise soit en bonne santé ou en difficulté) est un processus diachronique. Il en est de même avant le déclenchement : même si l'entrepreneur potentiel a un projet, ce projet initial évolue souvent bien avant sa tentative de mise en œuvre. Dans le cas inverse où l'individu n'a ni projet ni intention de créer ou reprendre une entreprise, de fortes évolutions dans ses propres perceptions, attitudes ..., ou dans l'environnement peuvent amener cette personne à déclencher un processus de création ou de reprise d'entreprise.

Fayolle (2005) précise que derrière cette notion de temps, nous trouvons :

- **Les notions d'irréversibilité et de réversibilité** : des étapes successives ou qui peuvent se recouvrir, de rythme et d'organisation de ces étapes.

- **Le changement possible** : le temps étant une condition nécessaire du changement.

- **Une durée qui s'écoule** : des étapes qui durent plus ou moins longtemps.

- **Les perceptions et les mesures du temps** : le temps étant vécu différemment par les acteurs. Le temps est en effet un concept relatif. Par exemple, l'échelle de temps d'un individu n'est pas *a priori* la même échelle de temps d'une organisation ou d'un autre individu. Tout d'abord, les perceptions des individus évoluent dans le temps. Aussi, comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs décisions doivent être prises au cours du processus : certaines étant indépendantes entre elles alors que d'autres sont dépendantes (une décision ne pouvant être prise qu'après la fin d'une étape précédente). Une des caractéristiques majeures du processus est le grand nombre de variables à prendre en compte et la difficulté majeure de leurs mesures. De plus, la présence d'influences environnementales, en perpétuelle mutation, avec des changements rapides et incessants affecte le fonctionnement global du système. Ensuite, le temps n'est pas perçu de la même façon par tous les individus. A un niveau personnel, le temps peut avoir un effet de 'booster' pour le créateur potentiel ou à l'inverse, le temps peut affaiblir sa volonté (modification des perceptions : mesure des risques perçus, résistance au changement, menaces ...).

En revenant sur la notion de projet, là aussi, le temps prend une importance toute particulière. Un projet doit parfois se concrétiser très rapidement en raison de la nécessité de saisir une opportunité donnée sur un marché (sinon le risque de la perdre est trop important), ou à l'inverse, le cycle de

⁸² A ce sujet, Hernandez et Marco (2006 : 21) proposent une explication : même si la dimension temporelle amène à souhaiter le développement d'études longitudinales en entrepreneuriat, « *l'impérieuse nécessité de publier (surtout aux Etats Unis) amène souvent les chercheurs à préférer les études ponctuelles (photographie) excluant la dimension temporelle aux études longitudinales (film) la prenant en compte* ».

l'émergence ou du développement du marché peut être long et les coûts inhérents à ces développements importants. Dans ce cas, le processus va s'étendre sur une durée plus longue.

En matière de création d'entreprise, il apparaît nécessaire de définir le moment où l'on pourra dire que le processus de création démarre et celui où l'on considère la phase de création terminée (Fayolle, 2005). Ses travaux s'attachent à définir la borne antérieure délimitant le processus, c'est-à-dire à partir de quel moment le processus démarre, et surtout quels en sont les antécédents et les causes. Notre recherche se focalise uniquement sur le déclenchement du processus et non pas sa globalité. L'impact du temps est donc concentré sur la période avant le déclenchement, ce qui rend très difficile la prise en compte de cette variable pourtant incontournable. Le déclenchement marque le début du processus.

Dès 1993, Bruyat proposait deux approches permettant d'étudier le processus dans sa globalité en prenant en compte le temps. Dans une perspective synchronique, Bruyat identifie six positions représentant chacune un type d'actions :

- **Position 0** : l'action de créer n'est pas perçue.
- **Position 1** : l'action de créer est perçue.
- **Position 2** : l'action de créer est envisagée.
- **Position 3** : l'action de créer est recherchée.
- **Position 4** : l'action est lancée.
- **Position 5** : l'action est réalisée.

Ensuite, Bruyat (1993) propose une vision diachronique du processus entrepreneurial. Il s'agit ici d'expliquer le déroulement de celui-ci. Il propose la notion de CSIP, c'est-à-dire la mise en harmonie et en cohérence des aspirations de l'entrepreneur avec sa perception de ses compétences et de ses ressources et avec sa perception des opportunités ou des possibilités qu'offre l'environnement (Fayolle, 2005). Donc, toute évolution de la CSIP peut provoquer des changements dans le processus. La pression du temps doit s'analyser sous deux angles : du point de vue du créateur (menace sur un emploi, situation insatisfaisante ...) et du point de vue du projet (marché visé turbulent, opportunité à saisir rapidement ...).

Comme nous l'avons vu précédemment (section 3.2), deux familles de variables principales sont prises en compte : l'intention et le déplacement.

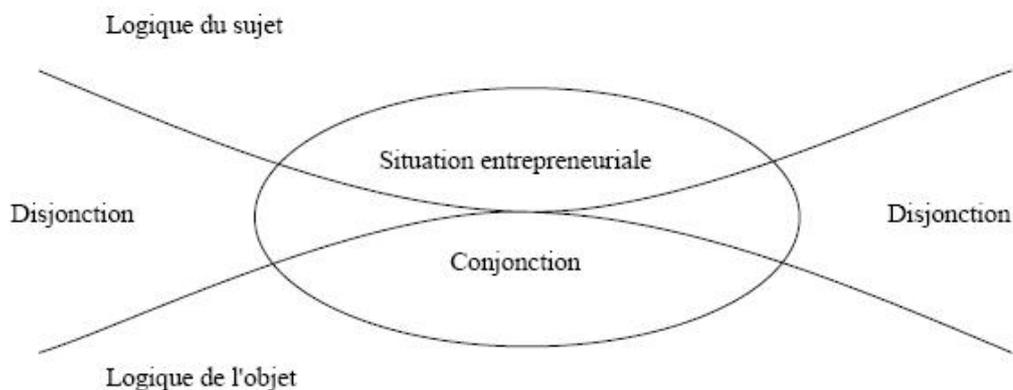
Premièrement, la question à se poser, dans le cas où l'intention est présente, concerne la stabilité de cette intention sur une période plus ou moins longue. Est-ce que l'évolution du niveau d'intention a un impact sur l'évolution du processus entrepreneurial ? Nous avons vu précédemment que la formation de l'intention provenait de plusieurs antécédents. La construction de ces antécédents tient aussi bien de caractéristiques psychologiques, que sociales. La formation de l'intention peut

donc provenir de l'enfance des individus. Dans le cadre de cette recherche, rappelons que nous n'avons pas pu suivre les individus au cours du temps. Les mesures de l'intention se sont faites en deux temps, avec 12 années d'intervalle. Sutton (1998 ; cité par Audet, 2004 : 8) propose un principe pour maximiser le pouvoir prédictif de l'intention : "... both the prediction and the criterion should be measured at the same level of specificity in terms of action, target, time and context".

Deuxièmement, les variables externes peuvent avoir une influence immédiate, ou alors, elles peuvent engendrer une modification de perceptions qui, à terme, peut conduire au déclenchement du processus. Il n'y a pas de phénomène d'instantanéité.

Précisons qu'être entrepreneur est quelque chose qui se construit au cours de la vie. On ne naît pas entrepreneur. Le fait de se retrouver dans une situation entrepreneuriale qui peut engendrer le déclenchement du processus n'est pas un phénomène stable. Le temps influence cette situation qui peut durer de quelques jours à plusieurs mois, voire plusieurs années. Fayolle (2005) propose le schéma suivant pour représenter ce concept de situation entrepreneuriale.

Figure 24 : « Représentation du concept de situation entrepreneuriale » (Fayolle, 2005 :36)



Le temps joue donc un rôle primordial dans l'évolution aussi bien du projet de l'individu que de l'environnement. Il affecte donc aussi bien le niveau d'implication de l'individu dans le projet (intensité de l'intention) que les facteurs externes qui peuvent influencer aussi bien les perceptions de l'individu que le processus en lui-même. Nous en déduisons donc qu'une situation peut être entrepreneuriale pour un individu et pas pour un autre. Cette situation n'est pas figée. Elle implique un changement pour l'individu. Ce changement peut donc être à venir (les perceptions de l'individu ont été modifiées et il perçoit une possibilité de changement) ou peut être constaté après son apparition (le processus est dans ce cas déjà déclenché).

Fayolle (2005) résume les différentes variables temporelles à prendre en compte dans l'évolution du processus entrepreneurial :

- **L'ordre** : il est important de déceler l'ordre des différentes étapes identifiées lors du déroulement du processus. Ces étapes peuvent correspondre à des actions, à des évolutions de perception (attitudes, intentions ...). Certaines étapes nécessitent la réalisation et l'achèvement d'étapes précédentes alors que d'autres sont totalement indépendantes des autres étapes du processus. Certaines étapes sont conscientes alors que d'autres ne le sont pas. Souvent, les travaux sur le processus entrepreneurial présentent la tentative d'exploitation d'une opportunité comme découlant d'une étape intangible, celle de l'intention. Nos travaux nous engagent à penser que parfois, des étapes (dans ce cas l'apparition de l'intention et la découverte d'une opportunité) sont concomitantes, voire inversées. La perspective n'est pas forcément linéaire. Notre tentative pour créer une typologie du déclenchement s'inscrit dans une voie de recherche permettant l'intégration et la prise en compte de la notion d'ordre.

- **La durée** : d'une façon générale, la durée peut être prise en compte sur la mesure de la globalité du processus (du démarrage à la création (ou à la reprise) qui peut être symbolisée par la création juridique effective). Dans la perspective de mieux connaître ce qui amène un individu à déclencher un processus entrepreneurial, nous considérons la durée correspondante à la période qui prend en compte l'apparition consciente d'une volonté de l'individu de tenter de se lancer dans un processus entrepreneurial. Cette durée peut être très longue (une intention peut ne jamais entraîner le déclenchement du processus) ou alors le temps à mesurer avant le déclenchement est quasi nul si le déclenchement est opéré uniquement par des facteurs externes à l'individu (dans ce cas là, l'intention de poursuivre le processus entrepreneurial est concomitante au déclenchement). Au niveau des différentes étapes *ante* déclenchement, les durées peuvent varier considérablement. Nous prenons en compte dans notre étude la durée de l'intention. Est-ce une intention récente ou alors est-elle présente consciemment dans l'esprit de l'individu depuis très longtemps ? Dans les deux cas, il faut distinguer si cette intention est à l'origine ou non du déclenchement du processus. Dans le cas d'une intention récente par rapport au déclenchement du processus, nous pouvons postuler que des facteurs environnementaux sont à l'origine de l'apparition de cette intention. Lorsqu'une intention existe depuis un temps assez long, nous pouvons penser que la durée de cette intention a permis d'en augmenter l'intensité jusqu'au déclenchement du processus. Tous les cas sont étudiés dans notre étude, aussi bien quantitative que qualitative.

- **Le rythme** : il s'agit d'évaluer la vitesse d'enchaînement des activités du processus. Concernant le déclenchement, le rythme pris en compte correspond au décalage temporel pouvant exister entre l'apparition de l'intention et le déclenchement, l'apparition d'une influence externe et le déclenchement (ce qui permet de tisser une relation éventuelle entre le facteur externe et le

déclenchement) ou alors entre le facteur externe et l'apparition (ou l'augmentation ou la baisse du niveau) de l'intention.

- **Le timing** : le timing est une notion qui présuppose que certains évènements doivent apparaître au bon moment. La notion d'opportunité est associée au timing. Il convient, suivant les cas, de développer l'idée permettant de répondre à une opportunité ni trop tôt ni trop tard. Il en est de même aussi bien pour l'individu que pour les informations nécessaires à la mise en œuvre du projet. Pour envisager une carrière entrepreneuriale, l'individu doit se trouver dans une période qui peut le lui permettre. Cette éventuelle carrière doit lui apparaître réalisable.

Selon nous, Hernandez et Marco (2006) semblent s'accorder avec ces différentes notions sous-jacentes à la temporalité puisque, pour eux, la temporalité n'est pas forcément linéaire et séquentielle. Ils postulent que l'horizon temporel de l'entrepreneur joue un rôle sur la nature de la décision. Rapporté à notre recherche et d'après leur conclusion, dans le cas où un individu a l'intention de créer ou reprendre une entreprise, un horizon éloigné implique un rythme lent (ce qui peut expliquer la présence d'une intention sur une longue période sans tentative de concrétiser cette intention) et, un horizon rapproché induit un rythme beaucoup plus rapide (ce qui peut correspondre par exemple à la nécessité de créer son propre emploi à court terme)⁸³.

Le temps rajoute une dimension contingente au déroulement du processus. Il n'y a pas une seule bonne méthode ou façon de déclencher, puis ensuite de poursuivre, le processus. Arriver à l'acte entrepreneurial dépend de diverses variables que la recherche d'une seule trajectoire nous semble utopique et non pertinente.

Nous inscrivant dans le processus entrepreneurial, la prise en compte de l'évolution du processus nous apparaît primordiale même si cette recherche se concentre uniquement sur le démarrage du processus, c'est-à-dire le déclenchement. En effet, comme nous l'avons vu le temps joue un rôle majeur et ce même avant le déclenchement du processus. Il ne s'agit pas, dans cette recherche, d'essayer de mieux comprendre le rôle du temps sur l'enchaînement et l'évolution des actions, mais plutôt de tenter d'avoir une meilleure compréhension du processus interne conduisant à la mise en place d'actions dans une perspective entrepreneuriale.

Au sein du cheminement conduisant un individu à rentrer dans le processus entrepreneurial, il y a une combinaison étroite et permanente d'une composante stratégique (projet, environnement, ressource) et d'une composante psychologique (entrepreneur, comportement, aptitudes, motivations). La création d'entreprise fait interagir une multitude d'éléments et se développe dans le temps avec de nombreuses rétroactions (Hernandez et Marco, 2006). Il se cache donc derrière cette combinaison une très grande complexité dans le sens développé par Morin (1990, 1995 ; cité

⁸³ Conclusion d'entretiens réalisés avec plusieurs entrepreneurs (Hernandez et Marco, 2006 ; cf. pages 131 à 155).

par Hernandez et Marco, 2006)⁸⁴. La non linéarité de ce processus *ante* déclenchement ne nous permet pas d'avoir une approche 'mécaniste'. Le système (entrepreneur potentiel/environnement) ne fonctionne pas comme un système cause/effet. Il n'y a pas d'étanchéité entre l'individu et son environnement.

Delmar (2005) insiste sur la non linéarité du processus : "*The founding and emergence of a new firm cannot be seen as a linear step-by-step process. Instead the founding and emergence of new firms involve development along several lines, any of which can be stopped well short of a firm's successful establishment*" (Aldrich, 1999 ; cité par Delmar, 2005 : 59). Delmar (2005) conclut qu'il y a de fortes variations dans le développement du processus entrepreneurial.

Enfin Ancona et al. (2001 : 650) posent et répondent à la question suivante : "*What tools might we use to explore questions about timing norms ? All of the standard research restrictions apply to this question, and the answer requires both quantitative and qualitative methods*". Nous proposons dans la suite de ce travail l'utilisation de ces deux méthodes.

L'utilisation du temps peut donc jouer un rôle primordial. Il permet d'appréhender de façon nouvelle un phénomène. Le temps peut alors jouer un rôle de médiateur ou de modérateur. A l'inverse, il existe de nombreux obstacles à la prise en compte du temps dans une recherche (Ancona et al., 2001). En effet, comme le soulignent Mintzberg et al. (1976), le passage d'un événement à l'autre n'est pas toujours stable et linéaire. Les phénomènes étudiés sont sujets à des interférences, des points de ruptures ... Ces facteurs de dynamique sont susceptibles de créer des accélérations, des ralentissements, des retours en arrière ou des ruptures au sein de l'évolution d'un même phénomène.

Nous allons maintenant présenter les différentes trajectoires identifiées conduisant au déclenchement du processus entrepreneurial.

3.3.2 Proposition de trajectoires conduisant au déclenchement

Afin de présenter différentes hypothèses de trajectoires conduisant au déclenchement du processus entrepreneurial (c'est-à-dire un changement au niveau de l'individu), nous nous appuyons sur l'idée (en faisant référence aux travaux de Granovetter (1985, 2000) avec la théorie de l'encastrement⁸⁵) qu'il faut prendre en compte les relations sociales et le contexte dans lesquels les individus sont impliqués ; le comportement humain seul ne suffisant pas.

⁸⁴ « La pensée de la complexité vise à construire des concepts et des modes de raisonnement aptes à appréhender des phénomènes où interagissent une multitude de facteurs, où se combinent des principes de régulation et de déséquilibre, où se mêlent contingence et déterminisme, création et destruction, ordre et désordre, où enfin s'échafaudent des systèmes composés de niveaux d'organisation » (Hernandez et Marco, 2006 : 22).

⁸⁵ 'Embeddedness'.

Avant de proposer les différentes trajectoires retenues conduisant (ou ne conduisant pas) au déclenchement du processus entrepreneurial et afin d'illustrer certains mécanismes du déclenchement, nous reprenons à notre compte quelques illustrations classiques proposées par Bruyat (1993) cherchant à expliquer à l'aide de la théorie des catastrophes de René Thom (Thom, 1980 ; cité par Bruyat, 1993) l'engagement d'un individu dans le processus entrepreneurial. Nous appliquons ces situations à la phase de déclenchement :

- **La création programmée** : lorsque l'individu a l'intention depuis longtemps de créer ou reprendre une entreprise. Le déclenchement s'opère donc lorsque l'intention conduit l'individu à essayer de mettre en œuvre son projet entrepreneurial.

- **Le renoncement inévitable** : malgré une intention, la peur d'engendrer une situation inconnue et la résistance au changement entraînent la baisse de l'intensité de cette intention. Le processus n'est jamais déclenché.

- **Le dilemme du renoncement** : l'individu a un projet qui semble répondre à une opportunité sur le marché. Ce projet est en concurrence avec une situation salariée actuelle intéressante ou gratifiante. Les résistances au changement sont donc très importantes. La perception du risque⁸⁶ doit être précisée⁸⁷. Le déclenchement est peu probable dans un avenir proche.

- **Le dilemme de projets concurrents** : il s'agit par exemple du cas d'une personne licenciée (facteur externe) qui perçoit deux opportunités : reprendre un emploi salarié ou créer une entreprise. La pression du temps (le fait de retrouver un emploi rapidement, la perception d'une opportunité ...) et le hasard jouent un rôle important sur un éventuel déclenchement du processus. Par ailleurs, Bouchikhi et Kimberly (1994) proposaient une genèse de l'acte entrepreneurial suivant cinq types de décision :

- **La décision réfléchie** : processus d'examen et d'évaluation de plusieurs options.

- **La décision par défaut** : la création est le seul choix possible pour l'individu afin de poursuivre sa carrière et s'assurer un revenu.

- **La décision opportuniste** : une opportunité est saisie par un individu sans qu'il ait auparavant prévu de se lancer dans une telle aventure.

- **La décision impulsive** : l'individu agit puis réfléchit ensuite, souvent sous l'effet d'un facteur externe.

⁸⁶ Nous définissons la perception du risque par l'évaluation de l'individu concernant un risque inhérent à une situation donnée.

⁸⁷ D'après Mullins et Forlani (2005), les espérances de gains représentent le facteur conduisant un individu à prendre des risques (ils utilisent pour cela la métaphore suivante : « *Sinking the boat or missing the boat* »). Un individu semble plus disposé à adopter un choix risqué dans la mesure où les conséquences attendues de ce choix dépendent de lui-même, de ses efforts, de ses compétences, plutôt que de facteurs externes et incontrôlables (Mullins et al., 1999).

- **La décision programmée** : sous l'impulsion d'une culture familiale forte. Une création apparaît presque comme le seul choix possible de carrière.

Il est maintenant possible d'envisager les hypothèses quant aux différentes voies de déclenchement du processus entrepreneurial :

1. L'intention entrepreneuriale d'un individu, sous l'effet du temps, augmente peu à peu jusqu'à ce que cet individu prenne une décision et commence à agir afin de tenter de créer ou reprendre une entreprise (stratégie délibérée⁸⁸). Le temps permet à l'entrepreneur potentiel de préciser ses attitudes et intentions jusqu'à une éventuelle décision de se lancer dans un processus entrepreneurial, ce qui correspond au déclenchement. La décision peut être vue comme une décision rationnelle (Anastassopoulos et al. (1985 : 131 ; cités par Hernandez et Marco, 2006 : 68). Nous nous situons au sein d'une dynamique endogène.

2. En dépit d'une intention, l'individu ne prend aucune décision pour tenter de concrétiser cette intention. Un déplacement (facteur externe) apparaît et deux cas de figures se présentent donc :

a. Ce déplacement augmente le niveau d'intention jusqu'au déclenchement du processus. Dans ce cas, nous pouvons postuler que le temps entre le déplacement et le déclenchement du processus est relativement long (stratégie délibérée). La décision peut à nouveau être vue comme un processus rationnel. « *Situation de non décision stratégique, au sens où il n'y a pas de grand virage, de saut dans l'inconnu, mais une politique des petits pas* » (Anastassopoulos et al. (1985 : 131 ; cités par Hernandez et Marco, 2006 : 68).

b. Ce déplacement, combiné à l'intention préalable, permet le déclenchement du processus (le processus est immédiatement déclenché à l'apparition du déplacement) (stratégie semi-émergente).

3. Sans intention préalable, le processus entrepreneurial est déclenché sous l'effet d'une influence externe. L'intention apparaît donc comme une conséquence du déplacement (et du déclenchement) (stratégie émergente). Il s'agit d'une dynamique exogène de déclenchement. La situation de décision se produit dans l'urgence pour faire face à un événement majeur. La décision est une décision de rationalisation *a posteriori* de ses nouvelles actions et de ses actions futures. Anastassopoulos et al. (1985 ; cités par Hernandez et Marco, 2006) parlent de décision occurrente.

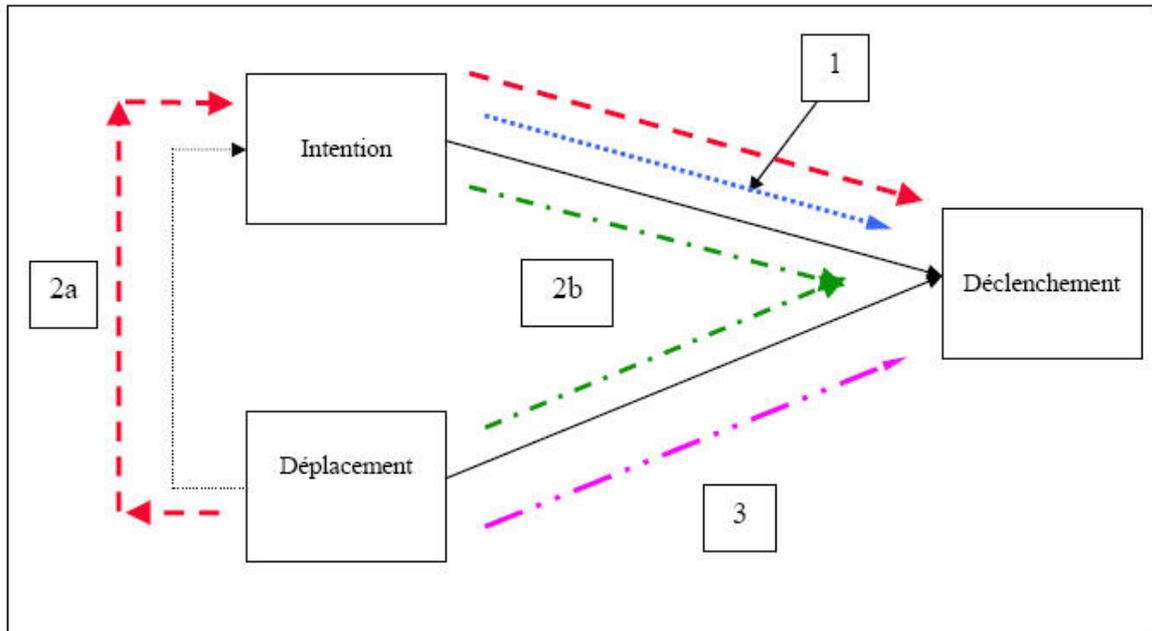
Afin de préciser les trajectoires 2a et 2b, nous avançons la question posée par Weber pour ce qu'il appelle 'l'imputation causale' : que ce serait-il passé si le facteur que l'on a isolé ne s'était pas produit ou s'il s'était produit sous une forme différente ? Il distingue donc la 'cause adéquate' (la cause agit comme un véritable déclencheur, sans ce fait ou cette circonstance, l'action qui en

⁸⁸ « *Entre stratégie délibérée et stratégie émergente, les stratégies réelles se positionnent sans doute* » (Koenig ; cité par Bruyat : 1993 : 278).

découle ne se serait pas produite) de la 'cause accidentelle' (les circonstances de départ sont telles que n'importe quel incident aurait pu produire les mêmes effets) (Mendras et Etienne, 1996 : 149).

La figure suivante résume ces différentes voies de déclenchement.

Figure 25 : Les voies de déclenchement du processus entrepreneurial



Au regard de ces différentes hypothèses de trajectoires, nous postulons qu'un changement d'orientation de carrière peut intervenir à partir d'une intention personnelle de l'individu et/ou d'un déplacement provenant de l'environnement⁸⁹. En revanche, l'interaction entre l'acteur et l'environnement est sans doute le facteur explicatif central. Le changement intervient donc à la rencontre de contraintes et d'acteurs pris dans un cadre spécifique.

Les hypothèses de trajectoires formulées répondent cependant à certains critères que nous précisons ci-après :

Tableau 6 : Le domaine de validité des hypothèses de trajectoires formulées

Forte validité		Faible validité	
Acteur	unique	Groupe	d'acteurs

⁸⁹ Il s'agit également de l'approche de Reitan (1997) qui précise, comme nous l'avons vu précédemment, que les deux facteurs principaux qui permettent de reconnaître un entrepreneur potentiel sont la reconnaissance d'une opportunité et/ou l'intention entrepreneuriale. Par ailleurs il avance comme définition de l'entrepreneur potentiel : « A potential entrepreneur should therefore be a person with the potential to create a new organization. Thus, this person perceives one or several opportunities, but has not yet started an effort of creating an organization. Moreover, this person should intend to start a new venture, but has not yet found a viable new venture opportunity. Hence ... A potential entrepreneur is a person that perceives an opportunity and/or intends to start a new venture, but has not (yet) taken any steps regarding venture start-up" (Reitan, 1997 : 3).

Acte	unique	Acte	déjà	réalisé
Créateur potentiel salarié ou sans emploi		Créateur	potentiel	patron d'entreprise
Entreprise	indépendante	Entreprise		dépendante
Pérennité	recherchée	Opération		temporaire
Secteur	privé marchand	Secteur	non	marchand
Création potentielle conduisant à la création de son propre emploi		Création potentielle	correspondant à une activité secondaire, de soutien vis-à-vis d'un tiers ou à un placement financier	

Le cadre théorique retenu dans notre approche et les hypothèses de trajectoires formulées nous conduisent à aborder notre problématique sous l'angle particulier de l'entrepreneur en tant qu'individu. En effet, les différents concepts mobilisés, issus du domaine de l'entrepreneuriat mais également d'autres disciplines telles que la sociologie et la psychologie, orientent notre recherche sur le déclenchement d'un processus entrepreneurial par un acteur unique. Cette réduction de la complexité ne doit pas nous faire oublier la multitude et la diversité des situations pouvant conduire un individu, ou un groupe d'individus, à déclencher ce processus.

Conclusion du chapitre 3

Comme nous venons de le voir, nous avons formulé des hypothèses de trajectoires pouvant conduire un individu au déclenchement d'un processus entrepreneurial.

Deux dynamiques principales ont été répertoriées. La première correspond à une dynamique endogène, le déclenchement se produit sous l'impulsion d'une modification des perceptions de l'individu ; cette évolution pouvant être conduite uniquement par l'individu sans modification de l'environnement (évolution interne) ou alors avec une modification de l'environnement (évolution externe). La seconde est une dynamique exogène, le déclenchement se produit suite à un déplacement dans l'environnement de l'individu. Entre ces deux dynamiques, le temps joue un rôle essentiel.

Nous avons retenu plusieurs variables afin de prendre en compte ces deux dynamiques. Au niveau de l'intention de l'individu, nous reprenons les mesures de l'intention et des trois antécédents avancés par Ajzen (1991). Au regard du déplacement, nous reprenons les facteurs identifiés par Shapero et Sokol (1982). Nous retenons donc des déplacements positifs ainsi que des déplacements négatifs auxquels nous rajoutons des facteurs inhibiteurs (proposés par Krueger et Carsrud (1993)).

Conclusion de la première partie

La première partie constitue la délimitation de notre objet de recherche.

Nous avons dans un premier temps délimité théoriquement notre recherche (chapitre 1).

Dans un second temps, nous avons précisé les notions et les modèles mobilisés pour répondre à notre question de recherche (chapitre 2).

Enfin dans un troisième temps, nous avons identifié les différents facteurs permettant d'étudier de façon empirique le déclenchement. Nous avons également mis en évidence des hypothèses de trajectoires conduisant au déclenchement du processus entrepreneurial (chapitre 3). Ces hypothèses peuvent être résumées par deux dynamiques : une dynamique interne et une dynamique externe.

Ce travail ayant été présenté, nous exposons maintenant le terrain de notre recherche (chapitre 4), la méthodologie de recherche employée (chapitre 5) pour enfin présenter les caractéristiques générales de notre échantillon (chapitre 6). Au delà de ces résultats, nous identifions les trajectoires de carrière des individus et dégageons donc une 'typologie' des parcours réalisés par les membres de notre échantillon.

Par la suite (partie 3), lors de la dernière phase de notre recherche, l'étude de ces parcours sera approfondie.

Partie 2 - Le déclenchement du processus entrepreneurial : le cas des ingénieurs français

Introduction

L'objectif de cette partie est de dessiner des premières trajectoires de déclenchement du processus entrepreneurial d'un échantillon d'ingénieurs français. Cette partie se décline en trois chapitres.

Tout d'abord, un premier chapitre (chapitre 4) permet de présenter et d'analyser ce qui constitue le matériau empirique utilisé, l'ingénieur diplômé français. En effet, dans un marché en perpétuel développement de nouvelles technologies, ancré dans un processus de mondialisation, l'ingénieur en tant qu'entrepreneur et en tant qu'entrepreneur potentiel nous semble être un terrain de recherche pertinent. Les études sur l'ingénieur entrepreneur sont assez rares. Pourtant, étudier cette population nous semble évident. Les ingénieurs entrepreneurs peuvent être des innovateurs et donc des créateurs de richesse au niveau d'une nation.

Un second chapitre présente la méthodologie de recherche utilisée (chapitre 5). Nous revenons donc sur les deux approches du terrain utilisées : une enquête quantitative réalisée par questionnaire puis une étude qualitative par entretiens semi-directifs.

Un troisième chapitre expose les premiers résultats de notre enquête quantitative quant aux caractéristiques de notre échantillon et aux spécificités des trajectoires entrepreneuriales ou non entrepreneuriales (chapitre 6).

La figure suivante retrace le plan de cette partie.

Figure 26 : Plan de la deuxième partie

L'ingénieur diplômé français : notre terrain de recherche

- L'ingénieur français
- Le système de formation des ingénieurs français
- La carrière des ingénieurs français
 - La notion de carrière
 - La création ou la reprise d'entreprise : une opportunité de carrière pour les ingénieurs français



Le choix de la méthodologie de recherche

- L'enquête quantitative
 - Echantillon et méthode d'échantillonnage
 - L'élaboration et l'administration du questionnaire
- L'étude qualitative
 - Les entretiens semi-directifs
 - Les guides d'entretien
 - Le déroulement des entretiens
 - L'analyse du discours



Présentation des trajectoires de carrière des ingénieurs français

- Les caractéristiques de notre échantillon
 - La situation personnelle des ingénieurs
 - La situation professionnelle des ingénieurs
- Quelques spécificités en fonction des trajectoires de carrière
 - La trajectoire salariale
 - La trajectoire entrepreneuriale



Chapitre 4 – L'ingénieur diplômé français : notre terrain de recherche

Le développement des nouvelles technologies, la mondialisation, la dérégulation entraînent de lourdes modifications dans l'organisation du monde du travail. Il en résulte également de nouvelles exigences et de nouveaux besoins économiques. Les entreprises recherchent en

permanence de nouveaux leviers de croissance. L'innovation, qu'elle soit stratégique, organisationnelle ou technologique, représente un levier prioritaire pour faire face à ces nouveaux enjeux.

C'est dans ce contexte que doivent évoluer désormais tous les salariés. Les ingénieurs semblent avoir un rôle important à jouer sur l'innovation et les nouvelles technologies. La plupart des experts en conviennent : un marché mondial des ingénieurs est en train de prendre forme. A titre d'exemple, le groupe allemand 'Continental' (équipementier automobile) analyse avec l'aide de huit universités le marché des ingénieurs et leur formation dans un contexte global⁹⁰.

Avant de présenter l'ingénieur⁹¹ français, précisons l'approche schumpétérienne de l'entrepreneur. L'entrepreneur schumpétérien est avant tout un innovateur et un agent de changement : l'essence de l'entrepreneuriat se situe dans la perception et l'exploitation de nouvelles opportunités dans le domaine de l'entreprise ... cela a toujours à faire avec l'apport d'un usage différent des ressources nationales qui sont soustraites de leur utilisation naturelle et sujettes à de nouvelles combinaisons. L'entrepreneur prend donc des risques pour innover, notamment, en réalisant de nouvelles combinaisons productives (Schumpeter, 1935). L'entrepreneur n'est pas la seule source de création de valeur nouvelle mais il en est une des sources principales. Nous retiendrons la définition de Bruyat et Julien (2001 : 169) : "*For us, the entrepreneur is the individual responsible for the process of creating new value (an innovation and/or a new organization) – in other words, the individual without whom the new value would not be created*". L'ingénieur a toujours été associé à l'invention et l'innovation (Verin, 1984).

Certains travaux, s'inscrivant dans différentes disciplines scientifiques, se sont intéressés à l'ingénieur. Ce dernier a été étudié sous l'angle des spécificités de la formation qu'il reçoit (ou qu'il faudrait lui donner), sous celui de sa contribution économique ou encore sous l'angle de son positionnement social et de son identité professionnelle. Ces travaux semblent montrer que l'ingénieur a été et est un acteur important, même s'il convient de nuancer le propos en fonction de l'histoire, de la société française. Bien peu de recherches au fond, à l'exception de celles de Ribeill (1984) et Fayolle (1994, 1996, 2001), ont porté sur les comportements entrepreneuriaux des

⁹⁰ Le groupe, créé en 2005 regroupe deux universités chinoises (dont l'université Jia Tong de Shanghai), deux américaines (le MIT et le Georgia Tech), une japonaise (celle de Tokyo), une brésilienne (l'Ecole Polytechnique de Sao Paulo) et l'Institut Fédéral suisse de Zurich, le tout sous la conduite de l'université de Darmstadt. Les questions sont les suivantes : quelles sont les conséquences de cette évolution ? Quel impact peut-elle avoir sur la formation, le profil, la carrière des ingénieurs ? (Source *Les Echos*, Jeudi 16 novembre 2006).

⁹¹ « *Les hésitations de la langue concernant la définition de l'ingénieur sont expressives des difficultés à déterminer une forme d'activité essentiellement inventive ... La question de la définition de l'ingénieur reste ouverte jusqu'au XXème siècle : on ne saura définir l'ingénieur qu'institutionnellement, par son appartenance à quelque promotion d'une grande école puis, d'une des multiples écoles d'ingénieurs que les développements de la technique ont suscités* » (Verin, 1984 : 19).

ingénieurs français. Le premier a inscrit ses analyses dans un certain déterminisme social conférant au système éducatif voulu par notre société un rôle majeur. Pour lui, la propension à entreprendre des ingénieurs est inversement proportionnelle à la notoriété et au rang de l'école dont ils sont diplômés (Ribeill, 1984). Le second montre que les chemins qui conduisent les ingénieurs à la création d'entreprise suivent des logiques distinctes fortement ancrées dans des trajectoires professionnelles au sein desquelles la dimension technique joue un rôle discriminant. Les deux auteurs s'accordent à constater le poids faible de la création d'entreprise dans les choix professionnels des ingénieurs, quelle que soit la période de carrière considérée.

Ceci étant, force est de reconnaître que beaucoup de choses ont évolué dans l'environnement des ingénieurs et dans la société française, au cours des dix dernières années. Jamais nous n'avons autant parlé d'entrepreneurs et de créations d'entreprise qu'aujourd'hui. Les gouvernements successifs ont cherché à réduire les écueils identifiés sur la route des entrepreneurs potentiels et rarement les incitations à entreprendre ont été aussi fortes. Dans les écoles d'ingénieurs, les formations à l'entrepreneuriat ont été développées très rapidement et certaines d'entre elles ont même ouvert des programmes spécifiques⁹². Des mesures en faveur de la création d'entreprise innovante ont été proposées dans le cadre de la loi sur l'innovation préparée par le Ministre Claude Allègre. Ces changements, qui vont dans le sens de la valorisation sociale de l'acte et d'une meilleure accessibilité des ressources clés, ont-ils entraîné des modifications dans les comportements entrepreneuriaux des ingénieurs ? Pour aborder cette question, nous avons souhaité nous inscrire dans la continuité de travaux antérieurs.

S'intéresser aux ingénieurs entrepreneurs revient à aborder deux préoccupations majeures de notre société : la création d'entreprises, la création d'emplois et la croissance économique d'une part, le développement de l'innovation et plus particulièrement de l'innovation technologique d'autre part. Les ingénieurs représentent un groupe social spécifique. Il est principalement caractérisé par le statut social et l'identité professionnelle de ces acteurs. La carrière des ingénieurs peut donc être vue comme relevant de facteurs individuels (besoins, motivations, intention, compétences perçues, normes sociales, ...) mais peut aussi être appréhendée par une vision plus stratégique qui entraîne l'individu à construire sa carrière avec des objectifs précis (acquisition de connaissances, d'expériences, ...). Quelle que soit la vision adoptée, l'évolution de carrière correspond à une suite de phases avec des itinéraires précis. Par ailleurs, pour étudier le phénomène entrepreneurial et comprendre les comportements des acteurs, il est impossible de faire l'impasse sur l'étude du contexte économique et social dans lequel ces comportements ont

⁹² Voir notamment la réforme des études à l'Ecole des Mines d'Alès et la formation d'ingénieurs entrepreneurs proposée conjointement par l'Ecole Centrale de Lille et l'ESC de Lille.

lieu. Dans ce cadre, l'ingénieur nous semble représenter un terrain de recherche particulièrement cohérent avec le contexte socio-économique actuel.

Pour mieux comprendre l'ingénieur français et son comportement, nous devons prendre en compte trois éléments principaux : l'évolution historique de l'ingénieur et de son statut (section 4.1), son système de formation (section 4.2) et enfin, l'évolution de sa carrière professionnelle (section 4.3).

4.1 L'ingénieur français

Comme le souligne Lasserre (1989), la notion d'ingénieur est, en France, ambiguë. Sous ce nom se cache un diplôme, une fonction et un statut professionnel (Fayolle et al., 2005).

Entre 1750 et 1850, la profession d'ingénieur est un monopole d'état. Les ingénieurs sont tous des fonctionnaires (civils ou militaires) en exercice dans l'un des corps de l'état. Au début du vingtième siècle, les ingénieurs se concentraient sur les activités industrielles, aussi bien au niveau technique (innovation) qu'organisationnel. Cette capacité organisationnelle leur a permis de se rapprocher de la direction des entreprises. A partir des années soixante, et après avoir eu ce rôle très axé sur l'innovation technique et l'organisation scientifique du travail, une segmentation s'est opérée entre une fonction technique et une fonction d'encadrement. Lasserre (1989) conclut en proposant deux principaux modèles d'identité professionnelle des ingénieurs : l'un basé sur la capacité à manager des hommes, et l'autre, sur l'expertise technique.

Plus généralement, l'ingénieur a toujours été un acteur important dans la société française. Le milieu des ingénieurs se voit doté d'une légitimité rationnelle qui lui confère une position toute particulière dans les rapports qui lient les salariés aux employeurs (Groux, 2001). L'appellation ingénieur recouvre en France deux grandes réalités :

- **L'exercice d'une activité professionnelle** (994000 personnes selon l'INSEE⁹³ dont 15,4 pourcent de femmes).
- **La détention d'un titre** sanctionnant une formation longue respectant un programme de disciplines scientifiques et techniques. Environ 585000 ingénieurs sont diplômés en activité⁹⁴ (468600 en France⁹⁵, toutes fonctions et tous secteurs d'activité confondus)

La profession d'ingénieur ne fait l'objet d'aucun contrôle. L'accès au poste d'ingénieur est totalement libre. Seul le titre d'ingénieur diplômé est reconnu et protégé par la loi. Fayolle (1996)

⁹³ Source CEFI (www.cefi.org).

⁹⁴ Enquête du CNISF (juin 2006 – 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés. La population de référence de cette enquête est celle des ingénieurs diplômés par une école habilitée par la CTI (Commission des titres d'Ingénieurs).

⁹⁵ Le reste se situant à l'étranger.

résume les dimensions fondamentales qui caractérisent l'ingénieur français. L'ingénieur a reçu une certaine formation, a obtenu un diplôme et reçu un titre, et enfin, est capable d'appliquer des connaissances scientifiques et techniques pour concevoir, produire et faire fonctionner des équipements, ouvrages et systèmes. Il a enfin un rôle de cadre.

91 pourcent des ingénieurs sont issus de la formation initiale et seulement 53 pourcent sont passés par les classes préparatoires. Depuis 2004, l'intégration des nouveaux ingénieurs bénéficie d'une conjoncture favorable puisque 37 pourcent des premiers emplois ont été trouvés avant la sortie de l'école et 89 pourcent en moins de six mois. Les ingénieurs en activité jouissent d'une relative stabilité : huit ingénieurs sur dix ont un contrat à durée indéterminée. Le taux de chômage moyen est de 4,5 pourcent (au lieu de 9,6 pourcent pour l'ensemble de la population).⁹⁶

En 2002, les dix pourcent d'ingénieurs les mieux payés ont perçu chacun une rémunération au moins trois fois supérieure à celle des 10 pourcent les moins bien payés. L'expérience professionnelle ainsi que la réputation de l'école fréquentée expliquent l'essentiel des disparités des salaires. Les écoles les plus prestigieuses permettent un accès plus rapide à des positions hiérarchiques élevées et des salaires plus substantiels⁹⁷. Les ingénieurs constituent donc un groupe social très hétérogène.

En 2006, les ingénieurs travaillaient principalement en Ile de France (45%), dans le secteur privé (77%) et dans les entreprises de plus de 500 salariés (64%). C'est le secteur de l'industrie qui emploie généralement les ingénieurs en poste. La part de ce secteur diminue cependant, le principal secteur d'accueil des jeunes diplômés étant désormais celui des services et en particulier celui de l'informatique. Parmi les ingénieurs de moins de 30 ans, 42 pourcent ont pour activité dominante 'Etudes, recherche, projets'. Les salariés de plus de 45 ans sont, quant à eux, 26 pourcent à avoir des fonctions d'études et 18 pourcent à avoir accédé à des fonctions de direction générale.^{98 99}

Les études et surtout la profession d'ingénieurs restent un monde massivement occupé par des hommes mais les femmes y sont devenues plus visibles depuis le début des années soixante-dix (Marry, 2001). Cela étant, elles sont toujours minoritaires en France dans les écoles d'ingénieurs¹⁰⁰.

Quant à l'origine sociale des ingénieurs français, les grandes écoles ont toujours recruté dans des catégories sociales très aisées. Une étude de Laurens (1988 ; cité par Fayolle, 1996 : 51) montre que le recrutement social des ingénieurs est lié directement au statut et à la notoriété de l'école¹⁰¹.

⁹⁶ Enquête du CNISF (juin 2006 - 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés.

⁹⁷ Source INSEE PREMIERE - N°929 - Novembre 2003.

⁹⁸ Source INSEE PREMIERE - N°929 - Novembre 2003.

⁹⁹ Enquête du CNISF (juin 2006 - 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés.

¹⁰⁰ 22,6% en 1999 contre 8% en 1975.

L'effet de modèle est très souvent présent dans les motivations pour le métier d'ingénieur. Ce modèle peut être un ingénieur de la famille, un proche ... De grands noms de notre pays sont ingénieurs (Gustave Eiffel (ECP), Francis Bouygues (ECP), André Michelin (ECP)).

Au regard de l'entrepreneuriat, les ingénieurs sont 5,5 pourcent à avoir créé ou repris une entreprise (4,4 pourcent travaillent dans une entreprise qu'ils ont créée et 1,1 pourcent travaillent dans une entreprise qu'ils ont reprise)¹⁰².

Après cette présentation de l'ingénieur français, nous abordons dans la section suivante le système de formation des ingénieurs français.

4.2 Le système de formation des ingénieurs français

La réussite des pays industrialisés dépend en partie de la qualité de leur système éducatif. « *Le niveau et le type de diplôme jouent en effet un rôle croissant sur un marché de plus en plus sélectif* » (Bouffartigue, 2001 : 159).

Le diplôme a un caractère discriminant dans le domaine de la formation et de l'identification des ingénieurs français. Le titre d'ingénieur diplômé est protégé par la Commission des Titres d'ingénieurs (CTI). En revanche, la fonction d'ingénieur n'est pas réglementée. Toute entreprise peut reconnaître un statut d'ingénieur à une personne non diplômée. Par exemple, en 2003, une étude de l'INSEE¹⁰³ estime qu'il y avait 994000 ingénieurs en activité dont seulement 585000 diplômés ; ce qui signifie qu'environ 410000 personnes occupent un poste et ont un statut d'ingénieur en étant diplômées de l'enseignement supérieur ou bien même non diplômées. La différenciation repose sur le métier et sur le diplôme.

Les Grandes Ecoles sont souvent présentées comme le creuset de la formation des élites dirigeantes de la nation (Albouy et Wanecq, 2003). Le système d'enseignement supérieur en France est structuré en deux ensembles aux fonctions historiquement très différentes. L'université (à l'exception des facultés de médecine) était, jusqu'au début des années 1970, fortement orientée vers la culture et la recherche et dévolue à la transmission d'un savoir abstrait et désintéressé. C'était aux Grandes Ecoles que revenait la tâche de former les ingénieurs et les cadres du secteur privé ou public. Par ailleurs, ces deux institutions se distinguent aussi par le mode de sélection (explicite

¹⁰¹ Laurens, J.P. (1988), Le recrutement social des écoles d'ingénieurs, *Les cahiers du CEFI*, n°21, 14-19. Il apparaît que les écoles des grands concours traditionnels (Polytechnique, Centrale Paris, Mines Paris ...) recrutent leurs élèves au sein des catégories sociales les plus aisées. Les écoles qui recrutent post classes préparatoires ont une position intermédiaire. Le recrutement au niveau du baccalauréat et ceux des autres filières sont probablement les plus 'populaires'.

¹⁰² Enquête du CNISF (juin 2006 - 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés.

¹⁰³ INSEE, 2003 ; cité par le CNISF (2006).

pour les grandes écoles avec un concours d'entrée et une sélection uniquement basée sur le mérite pour les universités).

« La Grande Ecole est un symbole social en France, qui hérite de tout un passé, par assimilation à l'image de 'Polytechnique' : L'X est un nom qui fait rêver plus d'un français » (Safavian-Martinon, 1998 : 8).

Selon D'Iribarne (1989), 'la logique de l'honneur' prévaut en France, le référentiel est constitué par les activités et les statuts plus ou moins nobles.

Intégrer une grande école ne concerne qu'une minorité d'élèves. Ainsi, pour la génération née dans les années 1950, seuls 3,6 pourcent des étudiants sortent du système scolaire dotés d'un diplôme de grande ou de très grande école. D'autre part, certaines études montrent la probabilité d'intégrer une grande ou très grande école selon la catégorie socioprofessionnelle du père.

Le tableau ci-après résume cette répartition (Albouy et Wanecq, 2003).

Tableau 7 : Probabilité d'intégrer une grande ou très grande école selon la catégorie socioprofessionnelle du père de l'enquêté pour la génération née entre 1959 et 1968¹⁰⁴

	Catégorie socio-professionnelle du père	En %
Milieu populaire	10- Agriculteurs exploitants	1,65
	56- Personnels des services directs aux particuliers	1,61
	62- Ouvriers qualifiés de type industriel	1,16
	63- Ouvriers qualifiés de type artisanal	0,97
	64- Chauffeurs	0,76
	65- Ouvriers de la manutention, du magasinage, du transport	1,02
	67- Ouvriers non qualifiés de type industriel	0,81
	68- Ouvriers non qualifiés de type artisanal	0,57
	69- Ouvriers agricoles	0,43
Milieu intermédiaire	21- Artisans	2,87
	22- Commerçants et assimilés	4,87
	43- Professions intermédiaires de la santé et du travail social	5,01
	44- Clergé	16,67
	45- Professions intermédiaires de la fonction publique	6,01
	46- Professions intermédiaires, administratives et commerciales d'entreprises	6,32
	47- Techniciens	3,46

¹⁰⁴ Champ : hommes français de naissance, âgés de plus de 25 ans au moment où ils sont enquêtés et ayant terminé leurs études. Source : Enquêtes Emploi 1984, 1987, 1990, 1993, 1996, 1999, 2002.

	48- Contremaîtres, agents de maîtrise	1,76
	52- Employés de la fonction publique	2,43
	53- Policiers et militaires	4,02
	54- Employés administratifs d'entreprise	3,40
	55- Employés de commerce	
Milieu supérieur	23- Chefs d'entreprise de 10 salariés et plus	12,95
	31- Professions libérales	21,75
	33- Cadres de la fonction publique	17,47
	35- Professions de l'information, des arts et du spectacle	12,98
	37- Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	15,70
	38- Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	20,92
Milieu enseignant	34- Professeurs et professions scientifiques	21,52
	42- Instituteurs et assimilés	13,14

Nous constatons en France la place prépondérante donnée aux diplômés ce qui entraîne des perspectives de carrière plus intéressantes dans des organisations existantes (statuts, gains, opportunités ...). Le risque perçu inhérent à un changement d'orientation de carrière vers une création ou reprise d'entreprise est donc plus élevé. Autant la société américaine accorde de l'importance à la capacité à prendre des initiatives et des risques, autant la société française les a toujours largement sous-valorisés (elle qui valorise depuis très longtemps le parcours scolaire réussi et le diplôme obtenu, de préférence dans un établissement prestigieux) (Fayolle, 2003).

Ce qui apparaît en premier lieu est l'hétérogénéité et la diversité des parcours permettant d'atteindre le titre d'ingénieur en France. Une seule constance est le titre d'ingénieur qui est supervisé par la 'Commission des Titres d'Ingénieur'. Fayolle et al. (2005 : 232) précisent même : *"The fact that the engineers, and therefore the engineering profession, are not regulated in France, gives the title of engineer an extreme importance"*. Le titre d'ingénieur diplômé sanctionne en France une formation longue (en principe de cinq ans) dispensée par un établissement d'enseignement supérieur habilité par une instance placée auprès du ministère de l'enseignement supérieur : la Commission des Titres d'Ingénieur, créée par la loi du 10 juillet 1934. L'habilitation par la CTI atteste que l'école présente des programmes et donne un enseignement suffisant pour délivrer un diplôme d'ingénieur. La Commission des Titres apparaît donc comme le fondement essentiel du système français de délivrance du diplôme d'ingénieur.

Il y a une forte progression du flux d'ingénieurs diplômés puisque le nombre a pratiquement doublé depuis le milieu des années 80. En 2003, 29675 diplômes ont été délivrés. La féminisation des études d'ingénieurs progresse lentement mais de façon continue et cela quelles que soient les écoles : le pourcentage de femmes dans les cursus traditionnels étaient de 24 pourcent en 2003

contre 20,4 pourcent en 1993. A la rentrée 2004, 218 établissements étaient habilités par la Commission des Titres d'Ingénieurs à délivrer un diplôme d'ingénieur¹⁰⁵. Ces établissements présentent un profil extrêmement hétérogène et diversifié. Une classification peut être faite par le mode de délivrance du diplôme d'ingénieur. Il existe trois grands modes : la formation initiale¹⁰⁶ (202 établissements), la formation continue (les Nouvelles Formations d'Ingénieurs (NFI) sont conçues en partenariat avec les entreprises et sur le mode de l'alternance (CNAM, CESI)) et les formations de spécialisation (formations spécialisées dans certains domaines de compétences (14)). Voici un tableau présentant les différents modes d'accès au diplôme d'ingénieur par la voie de la formation initiale.

Tableau 8 : Le système français de formation des ingénieurs (Source : CEFI)

	1997		2003	
Recrutement principal	Diplômes délivrés	Recrutement principal	Diplômes délivrés	
Bac +2	12440 (48,7%)	Bac +2	17224 (58%)	
Bac	6709 (26,3%)	Bac	8622 (29%)	
Universitaires	2907 (11,4%)	Universitaires		
Spécialisations	1053 (4,1%)	Spécialisations	894 (3,1%)	
Formation continue	1580 (6,2%)	Alternance (FI et FC) ¹⁰⁷	2136 (7,2%)	
NFI	845 (3,3%)			
		CNAM, CESI	799 (2,7%)	

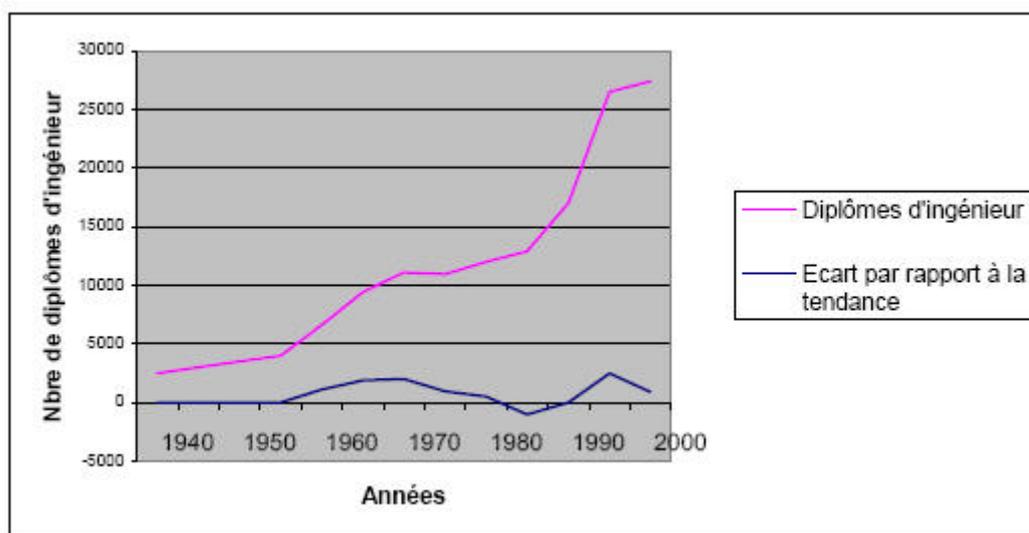
L'évolution des flux de diplômés français ingénieurs a été étonnamment régulière dans le temps avec un taux de croissance de 4,2 pourcent. Dans les dernières années le tassement observé ne représente pour le moment qu'un retour à la tendance long terme, même si l'hypothèse d'une rupture de rythme ne peut être écartée (cette rupture arrivera nécessairement un jour ou l'autre). La figure suivante schématise cette évolution.

Figure 27 : Evolution du nombre de diplômés d'ingénieurs délivrés annuellement en longue période

¹⁰⁵ Source CEFI (www.cefi.org).

¹⁰⁶ La formation initiale représente 85% du flux total en 1995 (Source CEFI ; www.cefi.org).

¹⁰⁷ FI : Formation Initiale ; FC : Formation Continue.



Alors que la période 1985-1995 a été marquée par une forte expansion du nombre d'écoles (73 écoles créées), la tendance est aujourd'hui plutôt aux regroupements et à la fusion des formations d'ingénieurs, notamment au sein des universités avec la création des écoles polytechniques universitaires. De 1995 à 2005, seules 16 écoles ont été créées alors que 28 fusionnaient au sein de 12 entités nouvelles ou existantes. Longtemps caractérisées par leur taille réduite, elles ont entrepris de regrouper leurs forces. « *La mondialisation de l'enseignement supérieur change la donne* » explique François Bouchet, responsable du projet de mariage entre l'ENSICA¹⁰⁸ et Supaéro à Toulouse¹⁰⁹. En effet, la France doit adapter la formation de ses élèves à l'évolution de l'environnement, des sciences et des nouvelles technologies.

Plus de la moitié des établissements (53%) sont des établissements sous tutelle du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche, 21 pourcent sont sous tutelle d'un ministère technique et 26 pourcent sont des établissements privés ou consulaires. Nous pouvons distinguer deux grandes familles d'écoles d'ingénieurs. La famille classique des Grandes écoles et l'autre famille qui concerne des écoles plus orientées vers la production, l'application, la technique.

Pour revenir aux Grandes Ecoles, elles sont apparues vers le seizième ou dix-septième siècle pour se développer réellement au dix-huitième. Par exemple, l'École des Ponts et Chaussées' a été créée en 1715, l'École des Mines' en 1783. Le 'fleuron' des Grandes Ecoles est sans doute l'École Polytechnique', créée en 1794. Le nombre d'écoles d'ingénieurs en 1816 était de six. Après une pause pendant la première moitié du dix-neuvième siècle, le nombre a atteint 56 en 1914, 82 en 1945, 151 en 1978 pour être actuellement de plus de 200. Ces Grandes Ecoles produisent une grande partie des dirigeants des grandes entreprises françaises. « *Les bottes de l'école Polytechnique et*

¹⁰⁸ ENSICA : Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Constructions Aéronautiques.

¹⁰⁹ Les Echos - Mercredi 21 juin 2006.

de l'ENA qui peuvent difficilement être qualifiées de 'Business School', produisent la moitié des dirigeants des grandes banques françaises, plus de 40 pourcent des patrons des 50 plus grandes entreprises industrielles de notre pays et les deux-tiers parmi les plus grandes » (Basso et al., 2004 : 20 ; citant les travaux de Bénédicte Bertin-Mourot et Michel Bauer)¹¹⁰.

Même si toutes les écoles d'ingénieurs ont des caractéristiques en commun (système de sélection (plus ou moins fort), petit nombre d'étudiants, des liens étroits avec le monde professionnel ...), il existe un système hiérarchique de classement assez prononcé sur la réputation de l'école. Fayolle (1996 : 34) souligne le fait que : « Même si les écoles d'ingénieurs présentent des caractéristiques communes : sélectivité, petite taille, liens étroits avec les milieux professionnels, qualité des programmes de formation et des intervenants, il n'en demeurera pas moins que certaines sont plus 'grandes' que d'autres, et que le système est très hiérarchisé, en fonction de la réputation et du degré de notoriété des écoles ».

Une particularité du système français est que, outre la fonction éducative, les écoles d'ingénieurs, notamment les plus réputées, assurent une fonction sociale de reproduction permettant la transmission de privilèges en auto-créant un système de barrières autour du groupe social en question. La création et le développement, pour les diplômés, d'un capital social sont assurés sous la forme d'un réseau de relations et de protections. L'objectif est de donner plus de valeur au diplôme en créant, transmettant et développant un esprit de groupe (de corps), et un sentiment d'appartenance à une élite sociale. "The dominating class, the 'Noblesse d'Etat', as the French sociologist Bourdieu refers to it, legitimises its reproduction through an academic meritocracy" (Fayolle et al., 2005 : 233).

Contrairement à certains diplômes du supérieur, les titres délivrés par les écoles d'ingénieur conduisent quasi exclusivement aux emplois de cadre¹¹¹ (ainsi que les docteurs des universités)¹¹². Dès l'après guerre, « l'idée suivant laquelle le niveau de chômage est inversement proportionnel au diplôme s'est rapidement popularisée » (Baudelot, Establet, 2000 : 100 ; cités par Pochic, 2001 : 190) ce qui explique les grandes espérances mises par toutes les couches sociales dans l'école. Plus tard, les

¹¹⁰ Citons quelques entreprises du CAC40 avec leurs dirigeants : Air Liquide (B. Potier, Centrale Paris) ; Alcatel (S. TCHURUK, Ecole Polytechnique Paris), Arcelor (G. Dolle, Ecole Polytechnique Paris- Corps des Mines), BNP Paribas (M. PEBEREAU, Polytechnique ENA), Danone (F. Riboud, Ecole Polytechnique de Lausanne), France Telecom (T. Breton, Supélec), Lafarge (B. Collomb, Ecole Polytechnique Paris-Corps des Mines), LVMH (B. Arnault, Ecole Polytechnique Paris), Michelin (ex. : E. Michelin, Centrale Paris), Thomson (C. Dehelly, Arts et Métiers), Vivendi Universal (J.R. Fourtou, Ecole Polytechnique Paris) ...

¹¹¹ Lors du premier emploi, 88 pourcent occupent un emploi de cadres et professions intellectuelles, 10 pourcent de professions intermédiaires et un pourcent d'employés. Trois ans plus tard, 93 pourcent occupent un emploi de cadres et professions intellectuelles, et six pourcent de professions intermédiaires (Frickey, Primon, 2001 : 182).

¹¹² Au cours des années quatre-vingt, l'accroissement du nombre d'emplois de cadres et de professions intermédiaires correspondait peu ou prou à l'augmentation du nombre d'actifs diplômés du supérieur. Dans les années quatre-vingt-dix, un déséquilibre s'est produit. Il en est résulté un report d'une part croissante de ces diplômés vers les emplois moins qualifiés ou encore un relèvement du taux de chômage et du temps consacré à la recherche d'un emploi (Frickey, Primon, 2001 : 180).

années quatre-vingt sont marquées par de nombreuses créations d'écoles d'ingénieur et de commerce ainsi que par l'apparition de discours sur la pénurie de jeunes diplômés et des difficultés de recrutement des entreprises¹¹³ (Freyssinet, 1991). Pour la première fois, dans les années quatre-vingt-dix, les jeunes diplômés, même d'écoles prestigieuses, rencontrent des difficultés d'insertion (Pochic, 2001).

Pour expliquer le rôle des études supérieures sur le statut professionnel, deux courants classiques principaux s'opposent : pour les uns, le diplômé 'réussit' mieux en entreprise car il est plus productif grâce à ce qu'il a acquis. Pour les autres, le diplôme est rémunéré par lui-même, sans regard pour la productivité effective : il s'agit d'un signal pour l'employeur (c'est ainsi que le diplômé est promu prioritairement, ou embauché sur les postes à salaires plus élevés, ce qui expliquerait que les plus diplômés soient les mieux payés) (Safavian-Martinon, 1998).

Enfin, Fayolle (1996 : 12) souligne que : « *Les grands concours scientifiques en France recrutent leurs postulants parmi les jeunes gens dont l'esprit, la mémoire, le raisonnement ont été formés par un système secondaire qui, pour garder sa spécificité et sa pureté, tend à s'écarter des réalités de notre époque. L'influence des années de préparation marque généralement davantage le futur ingénieur que la formation reçue dans une école, qui pourtant lui servira de raison sociale pour le reste de son existence* ». Pour autant, les écoles ont suivi l'évolution en cours concernant l'intérêt pour le développement des formations en entrepreneuriat. Ce développement se matérialise par la mise en place de contenus pédagogiques avec divers objectifs (sensibilisation, méthodologie, travail sur des projets ...) ; mais aussi par la création d'incubateurs.

Après cette présentation du système français de formation des ingénieurs, nous abordons la carrière des ingénieurs.

4.3 La carrière des ingénieurs français

Le métier de l'ingénieur est particulièrement ouvert puisqu'il se développe sur des modes aussi variés que la recherche et développement, la fabrication, l'ingénierie ... On peut toutefois recentrer cette diversité dans une vision d'ensemble qui associe des compétences de base méthodologiques et scientifiques et des logiques d'actions : mettre en plan, construire, animer, superviser, ... dans un champ de contraintes économiques qui restent toujours présentes¹¹⁴.

¹¹³ Dany et Livian (1991 : 4) parlent même d'une évolution vis-à-vis des jeunes diplômés : « *Le sentiment général qu'un avenir doré s'offre aux jeunes diplômés s'impose peu à peu* ».

¹¹⁴ CEFI (www.cefi.org).

Dans une perspective processuelle, nous souhaitons mieux comprendre ce qui conduit un individu à s'orienter vers une carrière entrepreneuriale. Il convient donc tout d'abord d'avancer quelques explications sur cette notion de carrière.

4.3.1 La notion de carrière

Qu'entend-on par le terme de carrière ? Il se cache derrière cette notion plusieurs concepts. Une première façon d'appréhender la carrière est la notion de mobilité verticale, le fait de grimper dans la hiérarchie d'une entreprise. La seconde manière d'envisager la carrière est de la voir comme une profession. Certaines professions sont considérées comme une carrière alors que d'autres ne le sont pas (Firkola, 2004). Le fait d'avancer (trajectoire pressentie de carrière) représente une carrière alors que des emplois qui ne le permettent pas ne rentrent pas dans cette notion de carrière (par exemple, être étudiant, puis clerc, puis associé). La carrière peut aussi être vue comme une séquence d'emplois le long de la vie. Dans cette définition, "*an individual's career is their job history – the series of positions held, regardless of occupation or level, during the course of his/her working life*" (Firkola, 2004), chaque personne qui occupe un emploi a une carrière. Cette approche est plus transversale et elle permet de définir la carrière comme une suite de positions occupées par un individu au cours de sa vie. La carrière est donc une suite de professions¹¹⁵, mais aussi une suite d'emplois¹¹⁶

La littérature sur la carrière est riche et variée. Les théories rencontrées prennent racine dans des disciplines diverses : psychologie, économie, gestion. Les thèmes sont également multiples : gestion des carrières, orientation professionnelle individuelle, étude des promotions, du salaire ... Cependant, le concept de carrière est difficile à définir car il n'est pas aisé de l'appréhender dans sa globalité. Safavian-Martinon (1998) propose plusieurs définitions de la carrière :

- La carrière comme **chronologie des emplois occupés** et le concept de poste ('job') : les fonctions établies par l'entreprise et les facettes d'un emploi.
- La carrière comme une **succession de mobilités**.
- La carrière comme une **succession d'expériences**.

Généralement la carrière est entendue avec une acception professionnelle, ce qui n'exclut pas l'importance de la vie personnelle et familiale. Goffman (1961 : 127 ; cité par Dyer, 1994 : 8) propose une définition prenant en compte ces différents paramètres : « *Any social strand of a person's course through life* ».

¹¹⁵ Profession : occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence (Dictionnaire « Le Petit Robert », 2005).

¹¹⁶ Emploi : action ou manière d'utiliser (une chose) ; ce à quoi une chose est utilisée, destination ; ce à quoi une personne est occupée, employée (Dictionnaire « Le Petit Robert », 2005).

Précisons que, comme le soulignent Hourquet et Roger (2003), l'aspect particulier de la carrière des entrepreneurs a mobilisé jusqu'alors assez peu d'études. L'idée avancée est qu'une notion dynamique est abritée sous le concept de carrière alors que, par définition, un entrepreneur connaissant le succès est alors peu mobile et ne progresse pas davantage sur le plan hiérarchique (puisqu'il est déjà au niveau le plus élevé).

« Si par le passé, une vie réussie (au niveau professionnel) était indissociable d'un parcours promotionnel, la nature des emplois proposés au sein des différents mondes sociaux fait émerger de nouvelles manières de vivre et de se représenter une carrière accomplie » (Miguet et Osty, 2003). Ces auteurs proposent donc à partir de différents travaux quatre types de carrière que nous pouvons résumer ainsi¹¹⁷ :

- **La carrière ascendante.** Elle correspond aux postes de responsabilité hiérarchique et au management (c'est la voie promotionnelle par excellence).
- **La carrière comme réalisation de soi.** Le contenu du travail et les possibilités d'engagement sont au cœur de l'orientation. Ces professionnels sont davantage animés par des motifs d'aboutissement ou d'épanouissement plutôt que par des logiques d'escalade dans l'institution (Barley et Orr, 1997).
- **La carrière de chef de projet.** Elle constitue une alternative récente et encore peu légitimée par rapport à la carrière promotionnelle. La réalité organisationnelle du chef de projet ne réside, ni dans une fonction, ni dans un métier, ni dans un statut, mais plutôt dans une position d'influence (Middler, 1993).
- **La carrière entrepreneuriale.** Elle se construit indépendamment des contraintes et opportunités organisationnelles car elle se définit par l'affranchissement de la régulation socio-politique existante.

A partir d'une étude sur deux sites industriels visant à éclairer les trajectoires des ingénieurs au regard de ces modèles de carrière, Miguet et Osty (2003) proposent quatre parcours professionnels¹¹⁸ :

- Le **spécialiste** a progressé dans l'entreprise en se déplaçant de métier en métier pour en absorber la variété et les mutations internes.
- Le **manager** a progressé dans la même entreprise en acceptant de changer de métier, de se former, et de se déplacer géographiquement. Il s'est rapproché de la gestion et de la hiérarchie en s'éloignant de la technique.

¹¹⁷ Pour plus de renseignements, voir « Cadres et entrepreneuriat : mythes et réalités », sous la direction de Françoise Dany, 2003-3, Les cahiers du GDR (Groupement de Recherches) – Cadres.

¹¹⁸ Dans cette acception de ces notions de carrière et de parcours professionnels, nous proposons de voir la carrière comme une profession qui présente des étapes (« Dictionnaire Le petit Robert », 2005), la notion de temps nous semble très présente avec la présence d'objectifs et de buts à atteindre (long terme). Quant au parcours professionnel, il s'agit plus d'un chemin à accomplir pour atteindre un but fixé.

- Le **mercenaire** a progressé en multipliant les changements d'entreprise pour obtenir des promotions. Ce profil (assez rare) est souvent instable et en haut de la hiérarchie. Il a souvent une vision stratégique avec des compétences essentielles aussi bien technologiques que politiques (client, marché, finance).

- Le **parcours bloqué** (modèle de carrière bloquée : Dubar, 2000) : ce sont les ingénieurs qui n'ont rien gagné lors de transformations. Ils ne perçoivent pas d'évolution possible. Ils occupent souvent des emplois d'experts.

Pour Crozier et Friedberg (1977), l'acteur est défini par son action. Les logiques d'action correspondent donc à l'acteur dans une situation d'action¹¹⁹. Les logiques d'action invitent à une multipolarité théorique, c'est-à-dire faire se rejoindre les différentes théories, écoles, paradigmes (Amblard et al., 2005). « *De la rencontre entre cet acteur et cette situation d'action (l'un n'existant pas sans l'autre et aucun des deux objets n'ayant le primat sur l'autre) naissent les interactions qui permettront aux logiques d'action de se matérialiser. Produire une sociologie des logiques d'action, c'est reconnaître la pluralité des instances dans lesquelles se construisent ces logiques ...* » (Amblard et al., 2005 : 205). Mobiliser cette notion de 'logiques d'action' met l'accent sur une dimension dynamique.

Par ailleurs, une composante importante de la carrière est la trajectoire de carrière. Selon Walker (1980 : 309 ; cité par Firkola, 2004 : 141), "*career paths can be formally defined as an objective description of sequential work experiences through which employees typically move*". Posséder des informations sur les trajectoires de carrière est important pour l'individu car cela peut lui permettre de savoir là où il peut aller.

Ces différents travaux étant présentés, nous nous appuyons maintenant sur les recherches de Schein (1978, 1990, 1996) avec la notion d'ancres de carrière utilisée à de nombreuses reprises.

Même si les premières décisions concernant sa propre carrière sont souvent prises de façon intuitive, après plusieurs années d'expérience, les individus ont une évaluation plus précise de leurs compétences, valeurs et besoins (Feldman et Bolino, 2000). Dès 1978, Schein (cité par Katz, 1994) avance le concept de '*career cycle cone*' en utilisant trois variables pour expliquer la progression de carrière d'un individu : **la hiérarchie** qui reflète le contrôle et le pouvoir de l'individu sur son travail, **la dimension fonctionnelle/technique** qui correspond à ce que fait l'individu dans son travail, à sa fonction et **la notion de centralité/inclusion** qui traduit le mouvement de rapprochement ou d'éloignement du cœur de l'organisation ou de la profession.

Ce concept d'ancres de carrière a été développé par Schein au regard de recherches sur le déroulement de carrières d'un grand nombre d'individus. Les questions de base sont les suivantes : qu'est-ce qui détermine notre 'carrière intérieure', quels sont les motifs primaires, les valeurs et les aptitudes qui déterminent souvent de manière cachée l'orientation de notre carrière, quelles sont

¹¹⁹ Logiques d'action = l'acteur + la situation d'action.

les bases de nos décisions sur notre orientation professionnelle ?¹²⁰ Le postulat de cette théorie est que les organisations subissent des métamorphoses permanentes. Ces changements dans l'environnement des individus ont des conséquences sur le développement des carrières individuelles. Schein définit les notions de carrière interne et carrière externe : "*The concept of internal career which is the subjective sense of where one is going in one's work life, as contrasted with the "external career", the formal stages and roles that are defined by organizational policies and societal concepts of what an individual can expect in the occupational structure*" (Schein, 1978, 1990 ; cités par Schein, 1996 : 1). Au travers de plusieurs études longitudinales, Schein montre que la plupart des individus ont une conception très immuable de leur carrière ('carrière interne') même si le déroulement des emplois occupés change de façon importante ('carrière externe'). Schein appelle cette propre conception une **ancree de carrière** et pense que ces ancres peuvent aider à mieux comprendre les choix de carrière faits par les individus. Toujours selon Schein (1978), l'ancree de carrière permet d'identifier une zone de stabilité dans l'identité de la personne. Il y aurait donc une tendance de l'identité à se stabiliser plus particulièrement autour d'une seule ancree (Martineau, Wils et Tremblay, 2001) ; même si selon Derr (1986) certains individus peuvent changer d'orientation de carrière au cours de leur vie professionnelle (donc d'ancree).

Une réflexion sur sa propre ancree peut être une aide précieuse lors d'une décision concernant sa carrière, même s'il est difficile pour l'individu de percevoir clairement son identité (Martineau, Wils et Tremblay, 2001). Dans ce cas, l'individu a souvent tendance à se concentrer uniquement sur sa carrière externe en omettant d'analyser les images internes de sa propre profession.

Ces ancres de carrière sont constituées de sa propre conception de ses capacités, de ses valeurs et de l'évolution de ses motivations et besoins.

Schein (1996) propose huit catégories illustrant ces ancres de carrière :

Tableau 9 : Les ancres de carrière (d'après Schein, 1996 : 81-85)¹²¹

Career anchors	Main characteristics
Autonomy/Independence	The autonomy needs increase, reducing the dependency on any particular organization or job
Security/Stability	The base of security and stability has to shift from dependence on an organization to dependence on oneself
Technical-functional Competence	This group is gradually becoming aware of the increasing importance of knowledge and skill but is confused because it

¹²⁰ Introduction de « Cadres et entrepreneuriat : mythes et réalités », sous la direction de Françoise Dany, 2003-3, Les cahiers du GDR (Groupement de Recherches) – Cadres.

¹²¹ Construit à partir de Schein (1996 : 81-85).

	is not entirely acceptable in today's world to settle for that as one's publicly announced anchor
General Managerial Competence	This category is publicly espoused because of the great rewards that are presumed to go with high level general management jobs
Entrepreneurial Creativity	More and more people are drawn to the idea that they can develop their own business. The dynamic complexity of industry will put a premium on creativity, and it is creativity that is the core of this anchor
Service or Dedication to a Cause	They are feeling the need not only to maintain an adequate income, but to do something meaningful in a larger context
Pure Challenge	They define their career in terms of overcoming impossible odds, solving the unsolved problems, and winning out over one's competitors
Life Style	They define their career as being part of a larger 'life system'. They are impatient with the restrictions of their organizational careers and are looking to break out

La difficulté réside dans le fait de connaître l'attachement d'une ancre à un individu. C'est en face d'un changement dans notre vie professionnelle que l'on s'aperçoit de son ancrage spécifique. Par exemple, ceux qui privilégient une voie de carrière en gestion ont une ancre de gestion marquée. Cependant, chaque carrière permet de répondre à plusieurs besoins, ces derniers étant sous-jacents à plusieurs ancres. C'est en fait la congruence avec l'environnement de ses objectifs de carrière qui permet de développer notre efficacité et au-delà, de répondre à nos besoins (donc à notre souhait de carrière). Il y a donc une exigence de confrontation avec l'environnement. Ceci peut expliquer que le lien entre les ancres de carrière et les cheminements de carrière est loin d'être solidement établi (Martineau, Wils et Tremblay, 2001). L'étude de ces auteurs¹²² montre que la multiplicité des ancres est un phénomène très fréquent et ne présage en rien d'une moindre satisfaction de l'individu vis-à-vis de sa carrière.

En résumé, chaque ancre de carrière peut correspondre à une catégorie de personnes et cette ancre peut être un bon prédicteur des choix de carrière à venir. Le principal écueil à l'exploitation de cette théorie est que les ancres de carrière sont souvent découvertes après un changement majeur dans la carrière des individus.

¹²² Cette étude est basée sur un sondage par questionnaire en deux temps auprès de 374 et 379 ingénieurs québécois.

Revenons à présent plus précisément sur l'ingénieur. Les formations d'ingénieur, basées principalement sur les sciences physiques et mathématiques, sont conçues comme si l'aspect technique et l'aspect management étaient fondamentalement différents au sein d'une entreprise. La culture technique est très présente. Ceci a des conséquences sur les modes de pensées et sur les comportements futurs des ingénieurs diplômés.

Les ingénieurs se répartissent environ par moitié entre ceux qui ont des responsabilités d'encadrement et ceux qui n'en ont pas. Le tableau ci-après donne la répartition des ingénieurs diplômés par fonction ou type d'activités dominantes.

Tableau 10 : L'activité des ingénieurs diplômés¹²³

Activité	Pourcentage
Production et fonctions connexes	23%
Etudes, recherche et conception	30%
Informatique	18%
Commercial, marketing	10%
Administration, gestion	5%
Direction générale	8%
Enseignement	2%
Autres	4%
Sous total technique	71%
Sous total 'conception, études, R&D'	25%

Le système éducationnel possède un rôle important dans le choix de carrière des ingénieurs sortants et ceci en ne les incitant pas, voire en les décourageant, à adopter des comportements entrepreneuriaux. Par conséquence, ce système très hiérarchisé et stratifié (Maurice et al., 1982 ; Silvestre, 1990 ; cités par Fayolle et al., 2005 : 234) garantit des positions 'supérieures' (fonctions avec des statuts élevés et exclusifs) aux étudiants diplômés des meilleurs écoles dans des grandes entreprises ou administrations. Ceci peut expliquer le faible nombre de diplômés de ces prestigieuses écoles s'engageant vers la voie entrepreneuriale qui, par essence, est moins prestigieuse et présente plus de risques. La valeur sociale du diplôme récemment obtenu est parfois supérieure aux réelles aptitudes qu'il récompense. Un 'haut diplôme' permet de satisfaire son besoin d'identité alors qu'une absence de diplôme, ou alors un diplôme de moindre réputation, conduira à la recherche de cette identité.

¹²³ Enquête du CNISF (juin 2006 - 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés.

Depuis quelques années, les autorités poussent à former les ingénieurs à l'économie et au management aussi rapidement que possible afin qu'ils soient préparés à assumer des fonctions de management et de direction d'entreprise. Ce type d'enseignement offre une ouverture aux élèves qui leur permet de gérer plus directement leur carrière. De ce point de vue, les formations au management agissent comme un accélérateur de carrière pour les ingénieurs. Par ailleurs, le rôle de l'expérience acquise pendant les premières années de leur carrière (comprenant la formation et les connaissances inhérentes), associée à l'école initiale d'ingénieur (spécialisation, réputation ...), est également un facteur important influençant les choix futurs de direction de carrière.

Nous pouvons donc envisager trois voies principales pouvant amener un ingénieur vers une carrière entrepreneuriale :

- La première est liée au statut de l'école, ce statut étant en liaison avec le prestige, la réputation, la connexion avec la 'classe dirigeante'.
- La seconde est liée à la formation complémentaire suivie par l'ingénieur après avoir quitté l'école ou alors est liée à l'expérience acquise pendant ses premières années de carrière.
- Enfin, il y a des ingénieurs entrepreneurs qui souhaitent quitter leur statut d'employé pour se diriger vers la création ou la reprise d'une entreprise.

Dans un cadre général, après des années quatre-vingt fastes au niveau de l'emploi des cadres et professions intellectuelles, les années quatre-vingt-dix marquent un net recul sur ce marché en raison d'une nette dégradation de la conjoncture (guerre du Golfe ...) ¹²⁴. La carrière des ingénieurs fait donc l'objet d'interrogations persistantes depuis de nombreuses années. Malgré la notoriété des diplômés, des difficultés d'emplois persistent.

Les notions d' 'employabilité', de 'projet personnel', de 'développement des compétences' sont ici centrales. Dany (2001 ; citée par Bouffartigue, 2001 : 160) distingue quatre types de 'promesses de carrière', ces règles ponctuelles, extrapolées et implicites, qui sont présentes dans les pratiques de gestion des entreprises et à partir desquelles les intéressés tentent de s'orienter. Il s'agit de ceux qui bénéficient d'une promesse objective (cadres à hauts potentiels parmi lesquels la direction d'une firme puise les futurs managers et les experts qui lui sont les plus précieux), et de ceux qui font l'objet d'une promesse d'employabilité (ceux qui se sentent en position de force sur des marchés professionnels). En revanche, la promesse de carrière subjective renvoie à ce qui subsiste des plans de carrière au sein des marchés internes des entreprises pour une masse de cadres dépourvus des atouts des précédents. Enfin, la promesse en matière d'employabilité, potentiellement fragilisante

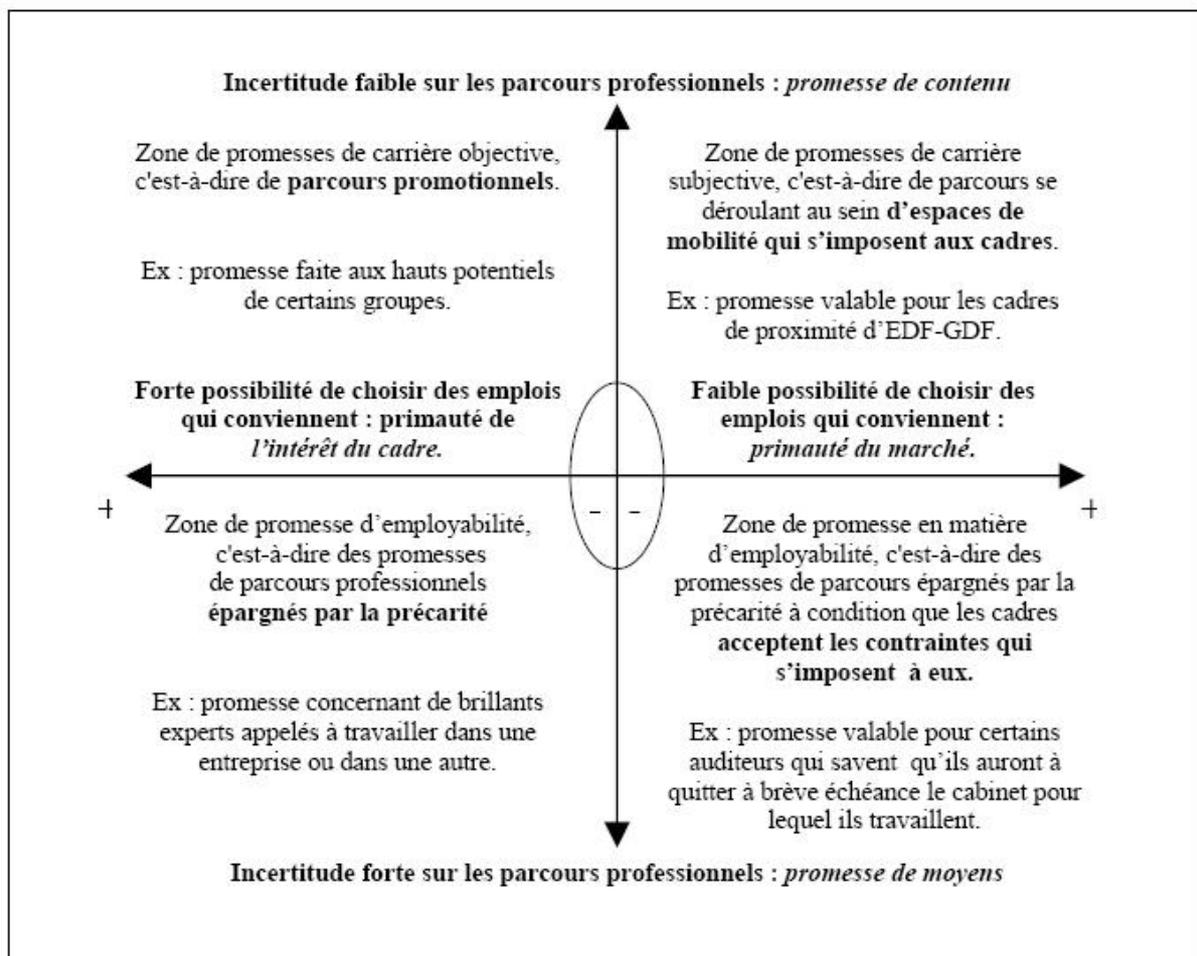
¹²⁴ Cette préoccupation du chômage des cadres n'est pourtant pas nouvelle. Dès 1967, G. Belorgey, alors secrétaire d'Etat à l'Emploi, présentait dans son discours sur la politique de l'emploi les deux grands problèmes restés en suspens : le chômage des jeunes et le chômage des cadres (ayant doublé depuis 1963) : « Le problème est grave sur le plan psychologique, car il est véritablement inconcevable qu'une société qui a consommé des intelligences et des énergies les rejette au bout d'un certain temps ... » (cité par Pochic, 2001 : 197).

quand les moyens mis à disposition des intéressés pour accroître leur employabilité sont insuffisants.

Dany (2001) parle d'une approche postmoderne de la carrière. Elle parle de la substitution de la notion de projet personnel à celle de carrière. D'autres auteurs (Hall et al., 1996 ; Alvesson, 1999 ; cités par Dany, 2001) s'engouffrent dans cette voie (à l'instar de Weick (1996) (cité par Dany, 2001 : 208) qui parle d'un 'affaiblissement des environnements' dans lesquels se déploient les carrières, qui préconise d'utiliser de nouveaux modèles et qui parle ainsi de carrière 'auto-orientée'. Sans rentrer dans le détail dans nos travaux, l'idée principale est la part grandissante de l'individu dans la gestion de sa carrière. Il définirait lui-même la vision de sa carrière et de son parcours professionnel. La promesse d'employabilité (Dany, 2001) est alors vécue pleinement par l'individu : l'entreprise ne guide plus la carrière de ses employés mais ce sont eux qui envisagent des possibilités de réorientation au fil du temps et des opportunités. La carrière se construit donc au sein de différentes entreprises. La vision est beaucoup moins statique et les attentes évoluent.

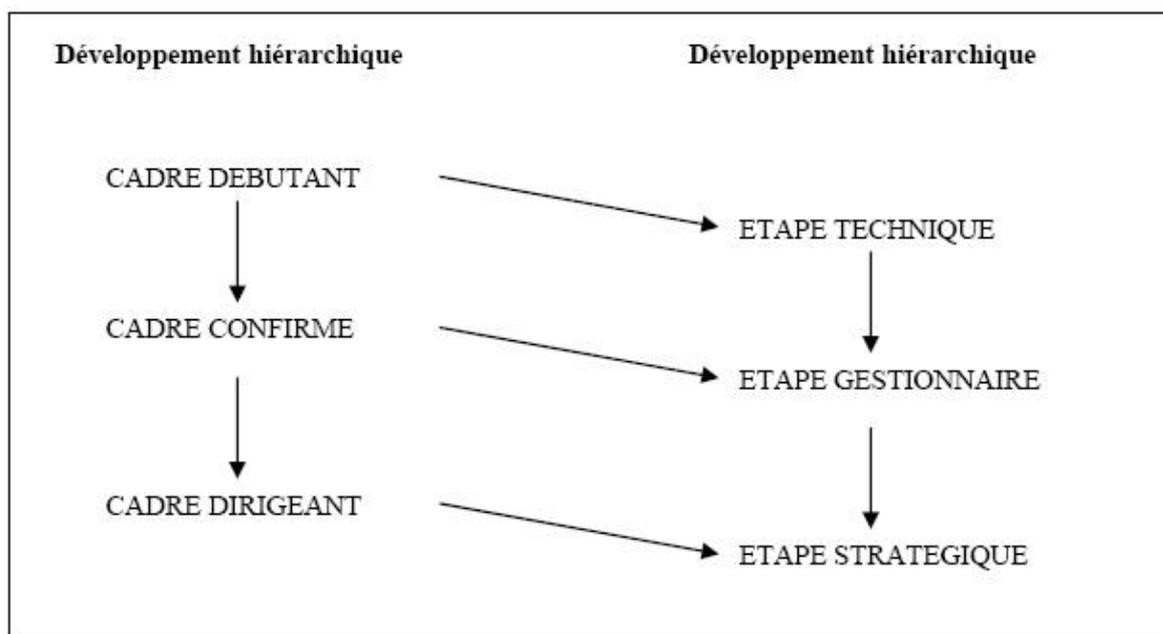
La figure suivante résume les différentes promesses faites autour de la carrière.

Figure 28 : « A propos des promesses autour de la carrière » (Dany, 2001 : 217)



Pour Fayolle (1996), la carrière de l'ingénieur est un construit social. La trajectoire individuelle est fortement influencée par son environnement familial, éducatif, professionnel et territorial. Cette trajectoire répond à deux logiques. La première logique est celle de l'acquisition d'une professionnalité technique (attachement aux savoirs scientifiques et techniques). La deuxième logique est celle du déroulement de carrière par progression hiérarchique (orientation vers des postes d'encadrement au détriment de l'exercice de leurs compétences techniques et scientifiques). Ces deux logiques s'articulent au travers de trois étapes. La figure suivante empruntée à Fayolle¹²⁵ (1996 : 78) résume le développement de la carrière des ingénieurs.

Figure 29 : Schéma récapitulatif du développement de l'ingénieur



Le parcours de l'ingénieur des fonctions techniques vers des fonctions d'encadrement ou stratégiques se révèle être nettement plus lent et aléatoire pour les diplômés d'écoles de niveau intermédiaire que pour ceux des grandes écoles (Fayolle, 1996).

Beaucoup plus tard dans la carrière, les plus de 50 ans ont deux fois plus de risques que les autres (66%) de se retrouver exclus du marché du travail sur une observation de deux ans (Pochic, 2001)¹²⁶. L'employabilité plus faible des cadres de plus de 45-50 ans est structurelle (et souvent camouflée par des départs en préretraite). « L'enquête nationale de la FASFID¹²⁷ montre que les ingénieurs de 55 ans sont soumis dans des proportions non négligeables au chômage, à des départs en retraite anticipée ou tout simplement à des mises à l'écart au sein des entreprises » (Duprez, Grelon, Marry, 1991 : 55 ; cités par Pochic, 2001 : 199). D'ailleurs, un licenciement individuel d'un cadre

¹²⁵ Qui s'appuie sur les travaux de Robin (1994).

¹²⁶ Pour plus de renseignements, voir Pochic (2000).

¹²⁷ FASFID : Fédération des Associations et Sociétés Françaises d'Ingénieurs Diplômés.

(ingénieurs compris) est souvent présenté comme la résultante d'un manque de compétences. Le départ des cadres âgés est souvent justifié en raison de l'obsolescence des qualifications.

A un niveau de projet de vie (et non plus d'employabilité), la sortie du chômage passe par le passage vers la création ou la reprise d'entreprise (Pochic, 2000)¹²⁸. Les propos suivants de Pochic (2001) avancent une tentative d'explication à un niveau sociologique : « *Après un statut de demandeur d'emploi souvent dévalorisé, le statut de créateur d'entreprise est respecté, renvoyant à l'image positive et dynamique de l'entrepreneur, en accord avec les valeurs libérales dominant dans le groupe (contrairement au reproche d'artisanat lié au statut de chômeur). Presque tous les cadres au chômage envisagent cette possibilité, mais diverses raisons sont avancées pour justifier la préférence pour le salariat (personnalité non adaptée, risque financier, refus du conjoint, exemples d'échecs de proches). Le projet de création/reprise est souvent un projet de secours, pour éviter le déclassement, qui devient progressivement l'unique solution avec la durée du chômage. Mais ces projets sont aussi motivés par l'idée d'avoir son autonomie et de maîtriser sa carrière et son avenir, de lutter contre la précarisation du salariat. Sur tous ces porteurs de projets, finalement peu deviendront véritables créateurs, pour des raisons de rentabilité du projet, d'enveloppe financière (fonds propres ou soutien des banques insuffisants) ou de manque de compétences* ».

Tremblay et al. (1995) identifient plusieurs facteurs pouvant influencer l'orientation de carrière des ingénieurs¹²⁹ :

- Les variables liées à l'individu :

Les variables sociodémographiques : par exemple, les ingénieurs ont avec l'âge tendance à occuper davantage des postes de gestion.

Le professionnalisme : il s'agit d'une attitude vis-à-vis de la profession qui varie en intensité selon les individus (fort ou faible niveau d'engagement professionnel et/ou d'identification à la profession associée à un certain niveau de loyauté organisationnelle).

Les ancrs de carrière.

- Les déterminants liés à la situation de travail :

Le type d'organisation : entreprises publiques ou privées, secteur de haute technologie ...

Les formes de plafonnement : structurel, salarial, de contenu et externe¹³⁰.

¹²⁸ 20 pourcent des cadres interrogés lors d'une étude longitudinale dans les années quatre-vingt-dix sortent du chômage par le statut d'indépendant (Pochic, 2000).

¹²⁹ Les résultats de leur recherche (sur un échantillon d'ingénieurs québécois) démontrent que les déterminants mesurés sont peu en mesure d'identifier ceux qui veulent se diriger dans des voies entrepreneuriales. En conclusion, ces auteurs avancent donc que les ingénieurs ne forment pas un groupe homogène au niveau de l'orientation de carrière.

¹³⁰ Le plafonnement structurel signifie que l'individu n'a plus de perspective d'évolution dans la structure actuelle. Le plafonnement salarial signifie que le travailleur ne voit plus son salaire augmenter au-delà du coût de la vie. Le plafonnement de contenu implique que l'individu a fait le tour de son emploi et que ce

La perception de succès : le succès dans l'emploi, financier, interpersonnel, hiérarchique et de vie (dimensions proposées par Gattiker et Larwood (1986 ; cités par Tremblay et al., 1995).

Les autres attitudes liées à l'emploi : l'engagement organisationnel, l'équité du système promotionnel, la satisfaction vis-à-vis de l'employeur et la satisfaction vis-à-vis de la carrière.

Pour conclure, nous pouvons résumer une étude qualitative réalisée par Fayolle et al. (2005) qui a permis de mettre à jour quatre principaux facteurs ayant une influence sur le comportement futur des ingénieurs¹³¹ :

- **Le rôle de l'école d'origine** : il s'agit tout d'abord du statut de l'école qui semble induire une opposition entre les 'Grandes Ecoles' qui conduisent à des postes de managers dans les firmes privées importantes ou publiques et les autres écoles. Pour ces dernières, un attrait plus fort pour les voies entrepreneuriales peut être expliqué par l'unique solution pour se diriger vers des fonctions de managers. Ensuite, la notion de structure des études a été soulignée par plusieurs ingénieurs, il s'agit en fait d'habituer les étudiants à avoir un comportement proche de celui d'entrepreneur (développer la capacité de décision par des cours optionnels ...).

- **Le type de formation et de spécialisation** : nous distinguons les formations généralistes qui conduisent en principe plus rapidement vers des fonctions managériales des formations spécialisées qui peuvent représenter à court terme une aide à la création ou reprise d'entreprise.

- **Le rôle de l'expérience** : la création d'une entreprise doit être abordée dans un contexte de trajectoire professionnelle. Toutes les entreprises créées de l'échantillon ont un rapport avec l'activité précédente de l'ingénieur entrepreneur.

- **La nature des représentations de l'ingénieur entrepreneur** : la majorité des ingénieurs de l'échantillon ont souhaité créer une entreprise à 'taille humaine'. Ceci peut sans doute s'expliquer par leur expérience provenant principalement de grosses structures. Les entreprises créées ont également toujours un rapport avec des applications ou des compétences techniques (design, recherche et développement, production ...).

Cette étude propose finalement deux principaux modèles d'ingénieurs entrepreneurs :

- Le modèle d'ingénieur entrepreneur **manager** : à partir d'une focalisation technique, la trajectoire de carrière s'ouvre de façon à acquérir des compétences 'non techniques'. Les entreprises créées sont souvent dans le domaine des services, du consulting. Cette trajectoire

dernier ne lui offre pas de nouveaux défis. Enfin, le plafonnement externe implique que les compétences développées par le professionnel sont peu en demande sur le marché du travail (Tremblay et al., 1995).

¹³¹ Cette étude est basée sur une enquête de 1993 avec 20 ingénieurs entrepreneurs. L'étude est réalisée à l'aide d'entretiens semi-directifs comprenant les thèmes suivants : les caractéristiques personnelles et familiales, la formation initiale et complémentaire, l'origine sociale, les voies de carrière, les processus personnels et professionnels et les caractéristiques de l'entreprise créée.

s'applique aussi à des ingénieurs qui, dès le début de leur carrière, s'orientent vers des professions non techniques.

- Le modèle de l'ingénieur entrepreneur **technicien** : l'ingénieur crée une entreprise sous l'impulsion d'un projet technique qu'il ne peut pas développer dans son entreprise actuelle. Le rôle principal post création reste à dominante technique. Les entreprises créées sont souvent industrielles ou technologiques et les compétences requises sont souvent proches des connaissances et de l'expérience du créateur (dans les domaines scientifiques et techniques).

Nous présentons maintenant des éléments de réponse quant à l'opportunité de carrière que représente l'entrepreneuriat pour les ingénieurs français (section 4.3.2).

4.3.2 La création ou la reprise d'entreprise : une opportunité de carrière pour les ingénieurs français

Le modèle de carrière linéaire centré sur la mobilité verticale, dominant en France, ne convient pas à tous les individus (Tremblay et al., 1995). Il apparaît même que les ingénieurs seraient particulièrement insatisfaits de leurs opportunités d'avancement et de leurs conditions de travail (Rynes et al., 1988 ; cités par Tremblay et al., 1995).

L'analyse des souhaits d'orientation montre que la voie entrepreneuriale est plutôt un aboutissement de carrière pour les ingénieurs, supposant un passage par une autre filière (gestion, projet ...), après avoir quitté la filière technique dans laquelle la plupart d'entre eux démarre leur carrière (Hourquet et Roger, 2003). Il ressort que la place des ingénieurs dans des fonctions de dirigeants d'entreprise est importante. Pour autant, cela ne signifie pas que l'ingénieur soit entrepreneur, c'est à dire disposé à créer ou reprendre sa propre entreprise (Fayolle, 1996).

La catégorie sociale la mieux placée pour créer une entreprise semble être celle des ingénieurs (Cahier, 1980) qui, en effet, dispose de nombreux atouts. Cependant, la création d'entreprise par les ingénieurs français apparaît encore être un phénomène peu fréquent. Selon Day (1978)¹³², la carrière habituelle passe souvent par un séjour plus ou moins long sous le joug du salariat, qui bride alors leur propension à l'inventivité technique, à la créativité industrielle, jusqu'au jour où un événement particulier vient précipiter la décision d'entreprendre pour leur propre compte.

Il est très difficile de déterminer le nombre exact d'ingénieurs diplômés français créateurs ou repreneurs d'une entreprise ; le critère 'ingénieur diplômé' n'étant pas retenu par l'INSEE. Pourtant, la proportion des ingénieurs diplômés français créateurs ou repreneurs d'entreprise a été en constante progression tout au long de la décennie 1980-1990. Les résultats d'une enquête en 1994¹³³ indiquent par contre un net recul. Finalement, une enquête récente¹³⁴ du CNISF précise que

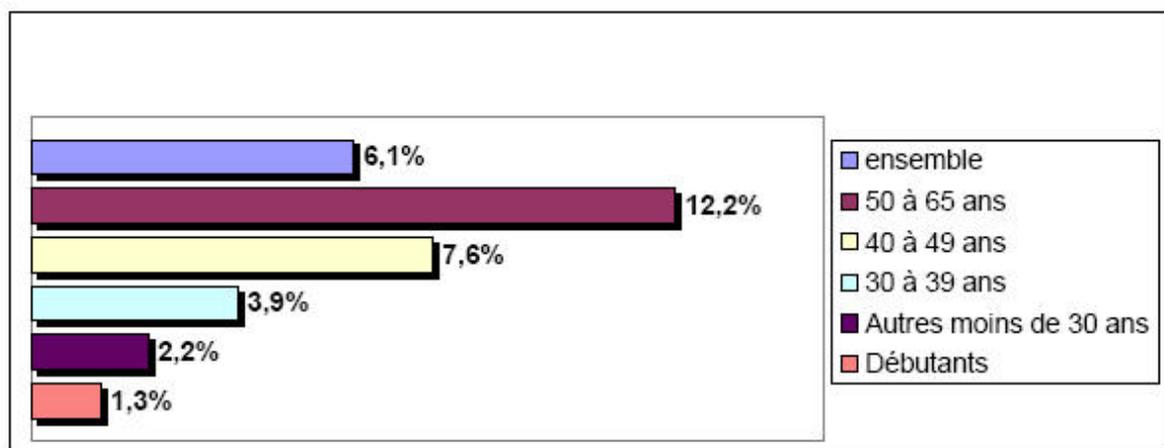
¹³² Cité par Fayolle (1996 : 144).

¹³³ CNISF (1994), 11^{ème} enquête.

¹³⁴ Enquête du CNISF (juin 2006 – 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés.

seulement 5,5 pourcent des ingénieurs diplômés français en activité se sont orientés vers l'entrepreneuriat (création *ex nihilo* et reprise d'entreprise). Une étude montre également qu'en 2004, 4000 ingénieurs auraient créé une entreprise. Ils sont un peu plus nombreux que les créateurs issus des écoles de commerce et de gestion (2800 à 3000), mais nettement moins nombreux que ceux titulaires d'un Master professionnel ou de recherche (9500). Ils créent moins souvent jeunes (27 pourcent ont moins de 35 ans contre 38 pourcent en moyenne). 36 pourcent des créateurs ingénieurs ont au moins 50 ans (nettement plus que les autres créateurs qui sont entre 16 et 20 pourcent). Les ingénieurs créateurs attachent beaucoup d'importance à une expérience professionnelle avant de créer (les $\frac{3}{4}$ ont une expérience professionnelle de plus de dix ans contre 45 à 64 pourcent pour l'ensemble des créateurs ; alors que huit pourcent seulement l'ont fait dans les deux premières années). En revanche 35 pourcent seulement créent en raison d'une situation de chômage. Les ingénieurs créateurs sont plutôt masculins (uniquement 5 pourcent de femmes contre 16 pourcent pour les diplômés d'école de commerce et de gestion et 37 pourcent pour les titulaires d'un Master). Au fur et à mesure que l'âge avance, on passe d'une situation fréquente pour les moins de 35 ans de chômage de courte durée, puis pour les 35/49 ans un chômage de longue durée et l'inactivité professionnelle pour les plus de 50 ans. 62 pourcent des 50 ans et plus privilégient la création de leur propre emploi¹³⁵. La figure suivante présente la part d'ingénieurs créateurs ou repreneurs d'entreprises parmi la totalité des ingénieurs diplômés en activité.

Figure 30 : Pourcentage d'ingénieurs créateurs ou repreneurs parmi les ingénieurs diplômés¹³⁶



Une explication possible concernant la part importante des ingénieurs créateurs ou repreneurs en fin de carrière serait qu'à partir d'un certain âge, il devient difficile de retrouver un emploi. Le déroulement de cette thèse viendra confirmer ou infirmer cette hypothèse.

¹³⁵ Source APCE, Août 2005 (www.apce.fr).

¹³⁶ Source APCE, Août 2005 (www.apce.fr).

Concernant l'intention de créer ou reprendre une entreprise¹³⁷, 5,3 pourcent des ingénieurs l'envisagent, 19,7 pourcent ne savent pas et 75 pourcent ne l'envisagent pas. La première raison (33%) invoquée par les ingénieurs qui n'ont pas le projet de créer ou reprendre une entreprise est que cela ne correspond pas à leur tempérament. Un quart des jeunes en est persuadé ainsi que le tiers des plus âgés. Un ingénieur sur cinq évoque le manque d'expérience et de relations professionnelles. C'est une explication très liée à l'âge puisqu'un jeune sur deux la cite. Le manque de capitaux est mentionné dans 11 pourcent des cas, sans grande variation en fonction de l'âge. La crainte de prendre des risques (6%) et la complexité de l'aventure (4%) sont aussi des raisons très secondaires.

Parmi les 116000 ingénieurs qui projettent de créer ou reprendre une entreprise, quatre pourcent visent l'entreprise dans laquelle ils travaillent aujourd'hui et mentionnent alors deux fois sur trois que c'est en raison du départ à la retraite de l'actuel propriétaire.

A se focaliser sur les parcours d'entrepreneur, certains chercheurs se sont dirigés vers l'étude de 'carrière entrepreneuriale'. Dyer (1994) avait déjà bâti '*a theory of entrepreneurial careers*' la plus exhaustive possible. Cette approche est basée sur quatre théories sous-jacentes :

- '*A theory of career choice*' : il s'agit d'expliquer les motivations de l'individu concerné. Trois facteurs sont pris en compte : les facteurs individuels (aspects psychologiques, attitudes ...), les facteurs sociaux (certains environnements sont plus propices à un choix d'orientation entrepreneuriale) et enfin, les facteurs économiques (manque d'opportunité de carrière 'salariale', réseau de ressources ...).

- '*A theory of career socialization*' : il s'agit de pouvoir décrire les expériences socialisantes pouvant préparer à assumer un rôle entrepreneurial.

- '*A theory of career orientation*' : il s'agit d'expliquer les différentes orientations de carrière qu'un entrepreneur peut adopter, les sens qu'il donne à son rôle.

- '*A theory of career progression*' : il est nécessaire d'expliquer l'évolution et les changements au cours de la carrière (rôle, business, famille ...). Au-delà, il faut expliquer l'articulation de la gestion des conflits, des dilemmes auxquels l'individu devra répondre et faire face.

Une forme condensée est établie par Hourquet et Roger (2003) et reproduite dans la figure suivante :

Figure 31 : Un modèle de carrière entrepreneuriale (d'après Dyer, 1994 : 9)

¹³⁷ Enquête du CNISF (juin 2006 – 17^{ème} enquête) auprès des ingénieurs diplômés.

Facteurs influençant le choix de carrière	Socialisation	Orientation	Progression			
Facteurs individuels	Expériences de la jeune enfance	Développement d'identité et de rôle	Dilemmes personnels		Succès personnel	
Facteurs sociaux	Expériences Professionnelles		Début de carrière	Mi-carrière	Fin de carrière	
			Dilemmes familiaux		Succès familial	
Facteurs économiques	Niveau d'éducation		Début de carrière	Mi-carrière	Fin de carrière	
			Dilemmes professionnels		Succès professionnel	
		Début de carrière	Mi-carrière	Fin de carrière		

Il nous semble que des facteurs environnementaux ou contextuels venant agir directement sur la décision finale de s'orienter ou non vers une carrière entrepreneuriale doivent être ajoutés à ce modèle afin de pouvoir analyser dans son intégralité l'ensemble du processus d'orientation.

D'autres recherches se sont intéressées à la carrière entrepreneuriale des ingénieurs. Par exemple, Hourquet et Roger (2003) ont analysé le profil des ingénieurs qui, parmi les choix de carrière qui s'offraient à eux, se sont orientés ou envisagent de s'orienter vers une voie entrepreneuriale. Les ancres de carrière de Schein (1994, 1996), le professionnalisme (le sentiment d'appartenance à une profession) ainsi que quelques variables discriminantes (âge, sexe et environnement du travail) ont été pris en compte. Les résultats montrent la faible importance accordée à la sécurité et à la grande liberté d'action dont pensent bénéficier les ingénieurs entrepreneurs. La dimension professionnalisme n'est pas clairement discriminante et l'analyse des souhaits d'orientation montre que la voie entrepreneuriale est plutôt un aboutissement de carrière pour les ingénieurs (supposant donc un passage par d'autres étapes et l'abandon fréquent de la dominante technique). A partir des travaux antérieurs, Hourquet et Roger (2003)¹³⁸ utilisent une typologie des voies ou filières qui sont empruntées par les ingénieurs :

- **Une voie de gestion** : délaissant les questions techniques pour les remplacer par des activités de contrôle, d'organisation et de supervision.
- **Une voie technique** : permettant aux ingénieurs de développer une expertise dans un domaine donné.
- **Une voie de gestion de projet** : il s'agit de l'association de compétences techniques avec la prise en charge de responsabilités croissantes dans la gestion et la coordination de projet.

¹³⁸ Tremblay et al. (1995) utilisent également ces différentes voies de carrière identifiées dans la littérature. Ils l'appliquent à une population d'ingénieurs.

- **Une voie hybride** : les ingénieurs suivent parfois une voie en multipliant les expériences (techniques, de gestion ou autres).
- **Une voie entrepreneuriale** : création ou reprise partielle (ou en totalité) d'une entreprise.
- **Une nouvelle carrière** : réorientation dans un domaine complètement nouveau qui n'a rien à voir avec leur ancienne fonction.

Une régression multiple¹³⁹ montre que certaines ancrs de carrière contribuent à l'explication du choix d'une orientation entrepreneuriale. Ceux qui sont dans la voie entrepreneuriale ont une ancre sécurité faible. Ceux qui souhaitent s'orienter vers cette filière se distinguent par des ancrs sécurité et qualité plus faibles, et par des ancrs autonomie et gestion plus fortes.

Une autre étude de Baucus et Human (1994) (cités par Hourquet et Roger, 2003) vient aussi confirmer que les carrières à orientation entrepreneuriale sont réalisées par des individus possédant une ancre de gestion prépondérante. Il apparaît même « *une distinction très claire entre les entrepreneurs 'post mi-carrière' issus d'une voie technique pour qui le choix a été contraint (involontaire) et ceux issus d'une voie gestion pour qui le choix a été délibéré (volontaire)* » (Hourquet et Roger, 2003 : 103 ; citant l'étude de Baucus et Human, 1994).

La conception de la carrière professionnelle a évolué. « *Au modèle qualification/emploi a succédé le modèle compétence/employabilité* » (Hernandez, 2006 : 21). Ceci étant, tous les individus n'aspirent pas à devenir entrepreneur, ni même à avoir un comportement entrepreneurial dans une organisation.

Après avoir présenté ces ancrs de carrière, Schein (1994) a travaillé sur la carrière entrepreneuriale. Il distingue la création de son propre emploi de l'entrepreneuriat : « *Créer son emploi ou créer une activité pour survivre économiquement au moment de la mi-carrière en raison d'un licenciement ou d'une mise à la retraite anticipée ne peut pas être considéré comme de l'entrepreneuriat* » (Schein, 1994 : 87). Pour lui, il existe une 'distance psychologique' importante entre la création de son propre emploi et l'entrepreneuriat. Pour Katz (1994), deux ancrs de carrière principales expliquent la création de son propre emploi : la créativité entrepreneuriale et l'autonomie. A l'aide de la mesure de la moyenne sur des questions à échelle sur les ancrs de carrière (Feldman et Bolino, 1997), il apparaît que l'ancre la plus fréquente sur un échantillon de personnes ayant créé leur propre entreprise est l'autonomie et l'indépendance (46%), la seconde est la créativité entrepreneuriale (33%), et enfin la dernière est l'ancre de stabilité et sécurité (21%)¹⁴⁰.

¹³⁹ Sur un échantillon d'ingénieurs français de 598 personnes.

¹⁴⁰ Cette même étude montre une relation statistiquement significative (Wilks' Lambda=.73 ; F=1,78 ; p<.05) entre l'ancre de carrière et les motivations pour devenir entrepreneur. La motivation principale pour l'ancre de carrière 'créativité entrepreneuriale' est l'opportunité d'utiliser ses compétences et d'être créatif. A l'inverse, les individus avec une ancre de carrière 'autonomie et indépendance' sont plus attirés par la façon de vivre (comme ils le souhaitent). Enfin, l'ancre de carrière 'sécurité/stabilité' correspond à des personnes désirant avoir la possibilité de choisir leur mode de vie.

Dans notre approche, l' 'objet' entrepreneuriat, sujet central de notre étude, est comme nous l'avons vu précédemment pris dans une acception plus globale. Nous étudions l'orientation dans une voie entrepreneuriale par un individu en raison de facteurs aussi bien internes qu'externes. Nous comprenons donc dans notre objet de recherche la création de son propre emploi, la création d'entreprise *ex nihilo* ainsi que la reprise d'entreprise. Ceci ne nous freine pas dans la prise en compte de facteurs psychologiques inhérents à chaque individu ainsi que dans la prise en compte des facteurs environnementaux. Cela nous permettra même d'identifier l'influence de ces deux types de facteurs dans le déclenchement du processus.

Conclusion du chapitre 4

Comme nous venons de le voir, l'ingénieur français regroupe aussi bien un diplôme (détention d'un titre) qu'une fonction (l'exercice d'une activité professionnelle).

Peu de recherches ont mobilisé l'ingénieur français en tant qu'entrepreneur. Pourtant, au travers de l'innovation et du développement des nouvelles technologies, les ingénieurs semblent pouvoir jouer un rôle important dans le développement ou la création de nouvelles structures.

A ce jour, malgré le développement de formation en entrepreneuriat au sein de la plupart des écoles d'ingénieurs, ce dernier ne semble pas s'orienter fréquemment vers cette trajectoire de carrière. Peu d'ingénieurs sont actuellement entrepreneurs ou manifestent le désir de s'orienter vers une voie de carrière entrepreneuriale.

L'ensemble de ces constats nous pousse donc à choisir l'ingénieur en tant qu'individu pour conduire notre recherche sur le déclenchement du processus entrepreneurial.

Après la présentation de notre terrain de recherche (chapitre 4), nous abordons maintenant la méthodologie retenue pour répondre à notre problématique (chapitre 5).

Chapitre 5 – Le choix de la méthodologie de recherche

Nous prenons comme point de départ la base de données, comprenant 681 ingénieurs, créée par Fayolle (1996) dans sa recherche sur l'étude des comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français. Deux groupes d'ingénieurs nous intéressent plus particulièrement dans cette base. Le premier concerne des ingénieurs non-entrepreneurs¹⁴¹, qui avaient au moment de l'enquête, c'est à dire en 1994, l'objectif de devenir entrepreneur, à court terme. Le second sous-ensemble de la base

¹⁴¹ Dans ce travail, comme dans le nôtre, est entrepreneur tout ingénieur ayant soit créé, soit repris une entreprise pour son propre compte.

comprend des ingénieurs non-entrepreneurs n'ayant jamais eu l'objectif de devenir entrepreneurs. Pour répondre à notre question de recherche, nous nous proposons de retourner vers ces ingénieurs, 12 ans plus tard, pour vérifier dans quelle mesure la réalité de leur parcours professionnel a rencontré ou non la perspective donnée par leur position initiale vis-à-vis de la création ou de la reprise d'entreprise (objectif de créer ou reprendre ou non).

A partir de cet échantillon, nous avons réalisé successivement deux études : une enquête quantitative par questionnaire et une étude qualitative par entretiens.

La collecte des données et le choix de l'échantillon étant un élément crucial du processus de recherche en management, une première section présente notre enquête quantitative (section 5.1). Pour cela, une première sous-section présente l'échantillon et la méthode d'échantillonnage (section 5.1.1). Une seconde sous-section aborde l'élaboration et l'administration du questionnaire (section 5.1.2).

Dans un second temps, nous exposons la méthodologie utilisée lors de notre étude qualitative (section 5.2). Pour cela, nous présentons les entretiens semi-directifs (section 5.2.1), les guides d'entretien (section 5.2.2), le déroulement des entretiens (section 5.2.3) ainsi que l'analyse du discours (section 5.2.4).

5.1 L'enquête quantitative

5.1.1 Echantillon et méthode d'échantillonnage

Notre base de travail est constituée à partir de la recherche doctorale de Fayolle (1996). A partir d'une population mère d'environ 30000 ingénieurs exerçant une activité professionnelle dans la région Rhône Alpes, 6447 questionnaires ont été envoyés, 5475 ingénieurs ont été joints, 688 questionnaires remplis ont été retournés et 681 ont été retenus (taux de retour de 12.5%). De ce fait, notre méthode d'échantillonnage repose fondamentalement sur le jugement (méthode du choix raisonné). L'ensemble des données a été collecté pendant l'année 1994.

Fayolle (1996), à partir de l'échantillon de 681 ingénieurs, a constitué six sous-ensembles. Cette segmentation ne provient pas d'une classification statistique mais correspond à des groupes constitués en prenant appui sur la variable de 'position entrepreneuriale actuelle' (question 29 du questionnaire de 1994¹⁴²). Après vérification et mesure de cohérence, les six sous-ensembles se décomposent de la manière suivante :

Tableau 11 : Répartition des ingénieurs en 1994 (Fayolle, 1996)

¹⁴² Réponse à la question : « Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ? ».

Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?	Nombre	Pourcentage
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir ¹⁴³	157	23,8
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai plus l'intention de le devenir	135	20,4
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir ¹⁴⁴	186	28,2
Je suis entrepreneur	143	21,7
Je ne suis plus entrepreneur mais j'ai le projet de le devenir	15	2,3
Je ne suis plus entrepreneur et j'ai abandonné l'idée de le devenir	24	3,6
Total	660 ¹⁴⁵	100

Après avoir regroupé les trois derniers sous-ensembles afin d'avoir un groupe unique d'ingénieurs entrepreneurs, l'étude a porté sur quatre groupes d'ingénieurs. Au cours de cette recherche, Fayolle (1996 : 394) dresse un tableau récapitulatif des facteurs favorables ou défavorables à l'entrepreneuriat chez les ingénieurs.

Tableau 12 : Les facteurs favorables ou défavorables à l'entrepreneuriat chez les ingénieurs

Facteurs favorables	Facteurs défavorables
à l'entrepreneuriat chez les ingénieurs	
<ul style="list-style-type: none"> - Formation complémentaire diplômante ou non, ouverte à la gestion et au management - Création d'associations et implication dans la vie associative - Emploi de salarié dans une PME - Expérience professionnelle diversifiée et ouverte à l'ensemble des domaines et des fonctions - Grande mobilité professionnelle et géographique 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de formation complémentaire - Ou formation complémentaire exclusivement dans des domaines scientifiques et techniques (double diplôme d'ingénieur, doctorat scientifique) - Faible mobilité professionnelle et géographique - Recherche de la sécurité de l'emploi et d'une grande stabilité professionnelle - Emploi de salarié dans une grande

¹⁴³ Par la suite, nous reprenons le terme utilisé par Fayolle (1996) concernant ce groupe : INES (Ingénieurs Non-Entrepreneurs Satisfaits).

¹⁴⁴ Par la suite, nous reprenons le terme utilisé par Fayolle (1996) concernant ce groupe : IEP (Ingénieurs Entrepreneurs Potentiels).

¹⁴⁵ Sur 681 ingénieurs, 660 ont répondu à cette question.

- Distance par rapport à la spécialisation technique	d'origine	entreprise
- Besoin d'autonomie et propension au changement		- Expérience professionnelle, en totalité déroulée dans des domaines et fonctions scientifiques et techniques
		- Sexe féminin

Il définit également trois figures d'ingénieur entrepreneur à l'aide d'une Analyse Factorielle de Correspondance (AFC). Ces trois figures peuvent se résumer ainsi :

- **L'ingénieur 'entrepreneur manager'**. Ces ingénieurs sont plutôt jeunes, leur expérience professionnelle apparaît être de courte durée, la dimension technique est en recul par rapport au reste de la population et enfin l'activité professionnelle choisie n'est pas forcément en relation avec leur spécialisation d'origine.

- **L'ingénieur 'entrepreneur technicien'**. Ces ingénieurs sont un peu plus âgés que la moyenne, leur expérience est également plus importante, les fonctions dominantes occupées sont plutôt d'ordre technique et enfin ils entrent dans la fonction entrepreneuriale en choisissant des secteurs d'activité reliés à leur spécialisation d'origine.

- **L'ingénieur 'entrepreneur super technicien'**. Ces ingénieurs sont encore plus âgés (51 ans en moyenne), l'expérience professionnelle est très importante, la dimension technique prend encore plus d'importance dans les facteurs décisifs de carrière et enfin le secteur d'activité de la première entreprise créée ou reprise est situé essentiellement dans des domaines d'activités liés à l'industrie, au bâtiment ou aux travaux publics.

Enfin, Fayolle (1996) présente les facteurs influençant le comportement entrepreneurial des ingénieurs. Tout d'abord, la présence de facteurs individuels a une influence considérable. Le genre d'appartenance est un critère discriminant (masculin). Ensuite, l'environnement familial, notamment le rôle joué par les ascendants est déterminant. Les facteurs liés à l'école permettent de voir que les ingénieurs des grandes écoles ont des comportements entrepreneuriaux comparables à ceux des écoles de moindre notoriété. Un lien existe également entre le nombre d'entreprises parcouru par les ingénieurs au cours de leur carrière et la propension entrepreneuriale.

A partir de ces données et comme nous l'avons évoqué précédemment, nous avons composé notre échantillon en conservant uniquement deux groupes d'ingénieurs : ceux n'ayant jamais été entrepreneurs et n'ayant pas l'intention de créer une entreprise et, ceux n'ayant jamais été entrepreneurs et ayant l'intention de le devenir.

A ce stade de notre recherche, notre échantillon est formé de 343 individus (26 femmes et 317 hommes). La moyenne d'âge est de 51 ans (39 ans lors de l'étude initiale). Il se décompose de la façon suivante :

- **157 ingénieurs 'non-entrepreneurs satisfaits' (INES)** : Il s'agit d'ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneurs et n'ayant jamais eu, en 1994, l'intention de le devenir ; soit 24% de l'échantillon de départ. L'âge moyen était de 44.7 ans (en 1994, ce qui correspond à la moyenne d'âge de l'échantillon total de l'étude initiale, 43.76 ans). L'orientation de carrière de ce groupe était 'la voie professionnelle et technique'. Cet échantillon était principalement constitué de personnes dont le père était ingénieur. Souvent salariés d'entreprises publiques, ces ingénieurs occupaient des fonctions dans des domaines très techniques. La stabilité professionnelle était un facteur important dans le choix de leur carrière.
- **186 ingénieurs 'entrepreneurs potentiels' (IEP)** : Les ingénieurs de ce groupe n'avaient jamais été entrepreneurs mais avaient l'objectif de le devenir ; soit 28.2% de l'échantillon de départ. L'âge moyen était de 35.27 ans en 1994, ce qui fait une différence significative par rapport à la moyenne d'âge de l'échantillon total de l'étude initiale (43.76 ans). Ils étaient principalement célibataires. L'enseignement reçu était souvent moins technique. Ces ingénieurs étaient salariés des grandes entreprises ou des PME. La fonction principale occupée et l'expérience se situaient plutôt dans le domaine du marketing et du commercial. Il y avait dans cette population une prédominance des valeurs liées à la gestion et au management. Ces ingénieurs étaient à la recherche d'un salaire élevé et d'un statut social. L'attachement professionnel était faible. L'orientation de carrière était 'la voie hiérarchique et de gestion' à court terme et 'la voie entrepreneuriale' à long terme (cinq à dix ans).

5.1.2 L'élaboration et l'administration du questionnaire

Un soin extrême a été apporté à cette phase de la recherche. L'élaboration du questionnaire a demandé un temps important. Plusieurs versions et deux pré-tests ont été réalisés.

Cette section s'articule autour de deux étapes : l'élaboration du questionnaire (section 5.1.2.1) et son administration (section 5.1.2.2).

5.1.2.1 L'élaboration du questionnaire

Le questionnaire a été élaboré sur une période d'environ six mois. Les questions se présentent avec une certaine progressivité dans une succession logique au niveau de l'ordre. La version finale se décompose en deux questionnaires distincts en fonction de la situation du répondant : un questionnaire destiné aux ingénieurs entrepreneurs et un questionnaire pour les ingénieurs non-entrepreneurs. Les questionnaires complets sont présentés dans les annexes 1a et 1b.

Le premier questionnaire (Q1) destiné aux ingénieurs entrepreneurs comprend huit pages avec trois parties distinctes. La première partie concerne la situation générale du répondant (diplôme,

expérience ...). La deuxième partie traite du processus entrepreneurial. Après des questions générales sur le déroulement de la carrière, une première sous-partie permet de mesurer l'influence d'un éventuel facteur externe alors qu'une seconde sous-partie évalue le niveau de perception de l'intention du répondant au moment du déclenchement du processus. Enfin, une dernière section concerne la fiche signalétique du répondant.

Le questionnaire (Q2) destiné aux ingénieurs non-entrepreneurs comprend 16 pages et quatre parties distinctes : une première partie concerne la situation générale du répondant ; une deuxième partie porte sur les déterminants du processus entrepreneurial. Une troisième partie permet de mesurer la situation actuelle au regard du déclenchement. Enfin une dernière section concerne la fiche signalétique du répondant.

Un courrier d'accompagnement a également été joint au questionnaire lors de l'envoi (par voie postale ou par e-mail ; cf. annexe 2a et 2b). Ce courrier présente tout d'abord notre position par rapport à cette recherche. Ensuite, il rappelle l'enquête initiale d'Alain Fayolle en 1994 à laquelle ces ingénieurs avaient participé. Enfin, après avoir précisé l'objectif de cette enquête, les deux questionnaires sont présentés.

Par ailleurs, nous nous sommes engagés pour ceux qui le souhaitent à fournir un résumé des principaux résultats de cette recherche (dernière question de la fiche signalétique). Nous avons assuré également la confidentialité des réponses (première page).

L'articulation du questionnaire répond à la volonté de démarrer par des questions d'ordre général et de centrer progressivement l'interrogation sur des questions plus précises en finissant par des questions d'identification (technique dite de 'l'entonnoir').

La majorité des questionnaires utilisés en management regroupe un grand nombre d'échelles de mesure. Dans notre cas nous nous sommes appuyés sur des échelles déjà construites et validées par d'autres chercheurs. Au sein de la partie commune aux ingénieurs créateurs et non créateurs, nous avons utilisé des échelles de Likert à 7 positions.

Le questionnaire a été créé à partir du logiciel Sphinx et les analyses ont été faites à l'aide du logiciel SPSS.

Cette présentation générale du questionnaire étant réalisée, nous abordons maintenant son test ainsi que l'opérationnalisation des variables mesurées.

Le test du questionnaire

Le questionnaire a été pré-testé afin d'en améliorer la qualité mais aussi afin d'augmenter la fiabilité des résultats. Cette phase doit nous permettre de nous assurer que les questions, telles que

nous les avons formulées, sont bien comprises par la population de notre échantillon. Nous avons aussi pu vérifier l'ordonnement des questions.

Les deux types de biais quant à la construction du questionnaire sont le biais lié à la formulation de la question (compréhension) et le biais lié à l'architecture du questionnaire (l'ordre des questions).

Le test du questionnaire répond donc aux principaux objectifs suivants :

- Vérifier que les pages de consignes et d'introduction sont claires et précises.
- S'assurer que les questions sont bien comprises (dans le sens que nous le souhaitons).
- Vérifier le temps nécessaire de réponse au questionnaire.

Ainsi, nous avons pré-testé une première version de notre questionnaire auprès de dix ingénieurs de notre échantillon.

Pour ce faire, nous avons procédé en deux temps. Nous avons tout d'abord rencontré des cadres d'entreprises afin de leur soumettre le questionnaire. Ils ont ainsi rempli le questionnaire en notre présence et en nous indiquant les questions qu'ils avaient du mal à comprendre ; ceci afin de lever d'éventuelles ambiguïtés. Dans un second temps, nous avons testé notre questionnaire auprès d'ingénieurs de notre échantillon dans les conditions de l'enquête finale, c'est à dire par auto-administration.

Cette procédure de pré-test nous a permis de modifier quelques questions mal formulées. Par ailleurs, nous avons décidé de segmenter notre questionnaire de départ en deux parties distinctes : un pour les non-créateurs et un pour les ingénieurs ayant créé ou repris une entreprise depuis l'étude de Fayolle (1996). Ceci a permis de faire face à une autre remarque concernant la longueur du questionnaire. De façon générale, les répondants ont trouvé le questionnaire trop long, certaines parties ne concernant qu'une partie des ingénieurs (entrepreneurs ou non-entrepreneurs). Le temps de réponse au questionnaire a été estimé finalement à environ 30 minutes.

Ces pré-tests nous ont également permis de vérifier que l'amplitude des échelles était utilisée par les administrés.

L'opérationnalisation des variables

L'opérationnalisation des variables s'est faite principalement à l'aide de modalités utilisées lors de recherches précédentes. Citons par exemple : Ajzen (2002), Tkachev et Kolvereid (1999), Fayolle (1996, 2005), Fayolle et Gailly (2004), Linan (2005). Toutes les variables ont été mesurées à l'aide de questions à échelle de 1 à 7.

Détaillons maintenant les différents facteurs mesurés en dehors des variables situationnelles.

Tout d'abord, nous avons mesuré les trois antécédents de l'intention d'après le modèle d'Ajzen (1991) : 32 questions concernent la mesure de l' 'attitude vis-à-vis du comportement', 16 questions concernent la mesure de la 'perception des normes sociales' et 24 questions permettent la mesure de la 'perception du contrôle' (14 questions pour la mesure de la contrôlabilité du comportement et 10 questions pour la mesure de l'auto-efficacité).

Ensuite, l'intention a été mesurée en tenant compte de l'alternative professionnelle salariat/entrepreneuriat (Boissin, Chollet, Emin, 2005). Il s'agit de 11 questions.

Puis la mesure de l'impact d'un évènement externe participant au déclenchement du processus a été réalisée à l'aide de trois parties distinctes : un évènement positif (6 questions), un évènement négatif (16 questions) et un facteur inhibiteur au déclenchement (8 questions).

Enfin, la mesure du déclenchement s'est opérée à l'aide de neuf questions fermées (oui-non).

Le questionnaire adressé aux individus ayant déjà créé ou repris une entreprise mesure uniquement, et *a posteriori*, l'influence d'un facteur externe et la perception de l'intention avant la mise en œuvre du projet.

Des tests de fiabilité des échelles utilisées dans ce questionnaire seront présentés (chapitre 7).

5.1.2.2 L'administration du questionnaire

Afin de présenter l'administration de notre questionnaire, nous précisons le choix effectué quant au mode d'administration, l'administration du questionnaire en elle-même ainsi que l'optimisation du taux de retour.

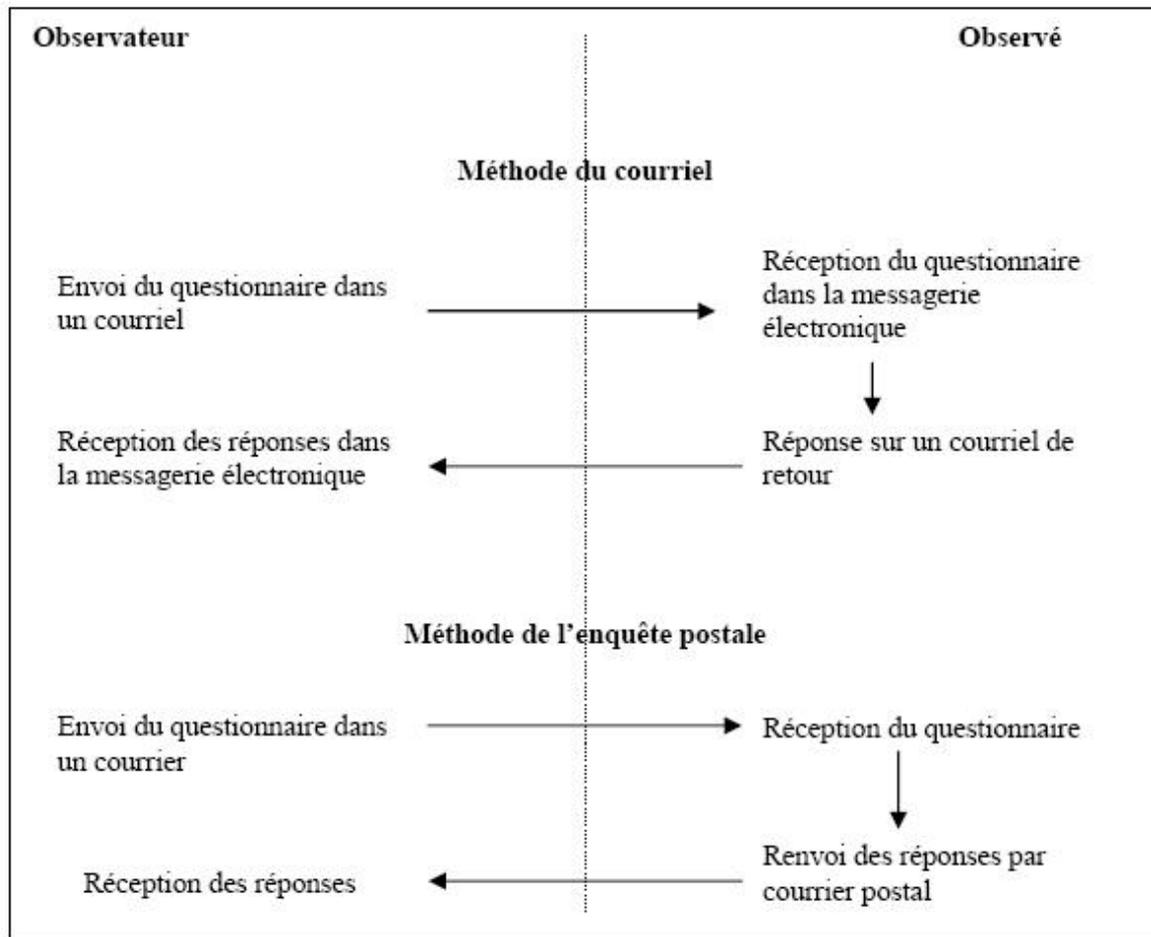
Le choix d'un mode d'administration

Nous devons choisir parmi plusieurs possibilités d'administration du questionnaire. Les principaux types sont la voie postale, le questionnaire en face à face, l'enquête par téléphone ou enfin par courriel.

La longueur du questionnaire ainsi que la disparité géographique des membres de notre échantillon nous ont conduits à choisir la voie postale et la voie électronique. La figure suivante retrace le processus d'administration de notre questionnaire.

Figure 32 : Processus d'administration du questionnaire¹⁴⁶

¹⁴⁶ Adapté de Gueguen (2001 : 4) ; cité par Emin (2003 : 172).



L'administration du questionnaire

La particularité de notre enquête par voie postale et par courriel est l'auto-administration du questionnaire par la population de notre échantillon.

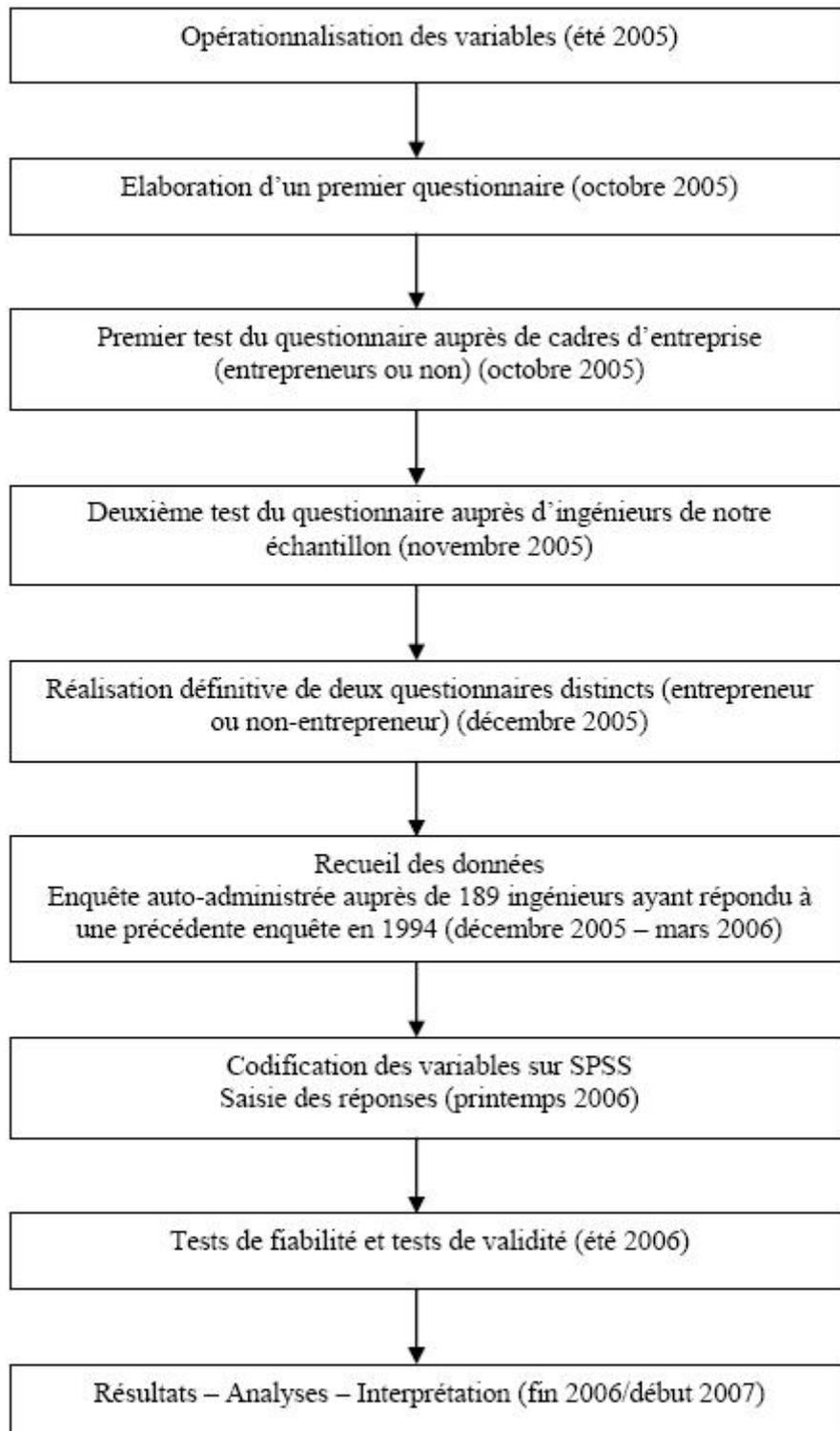
Le questionnaire a été administré par email pour le plus grand nombre d'individus de l'échantillon. En complément, un envoi postal a été réalisé pour les membres de notre échantillon pour lesquels nous n'avions pas d'adresse email.

La phase terrain a démarré par l'envoi des questionnaires durant l'hiver 2005/2006. Nous avons retrouvé 189 ingénieurs sur un échantillon de départ de 343 personnes. Ce travail de recherche des coordonnées des individus a été un travail très long ; en effet, les fiches signalétiques comprenant l'adresse postale et parfois les coordonnées téléphoniques des ingénieurs dataient de 1994. De plus, parfois, nous possédions uniquement les adresses professionnelles. Ce travail de recherche a été effectué de trois façons différentes : par internet (annuaire), à partir de l'annuaire des anciens des écoles et par les anciennes entreprises où évoluaient les ingénieurs en 1994. Malgré tout, nous sommes relativement satisfaits des résultats obtenus et plus particulièrement du taux de retour obtenu (50%). Cette phase s'est achevée à la fin du mois de mars de l'année 2006 lorsque nous avons acquis la certitude que très peu de questionnaires nous seraient retournés au-delà de cette

date. Deux relances par email ou courrier ont eu lieu au cours de cette période. Nous avons également procédé à des relances téléphoniques.

La figure ci-après récapitule la chronologie des opérations relatives à l'enquête.

Figure 33 : Récapitulatif des opérations de l'enquête



L'optimisation du taux de retour

Certaines actions ont été mises en œuvre afin de renforcer le taux de retour.

Comme nous l'avons cité précédemment, le questionnaire a été scindé en deux parties afin de raccourcir le temps nécessaire au remplissage de celui-ci.

Ensuite, nous avons mis en évidence la relation entre l'étude actuelle et l'étude réalisée par Fayolle en 1994 (Fayolle, 1996).

Nous avons également garanti la confidentialité des réponses. Même si les coordonnées personnelles des administrés étaient demandées dans le questionnaire (elles sont absolument nécessaires pour la seconde partie de la recherche), nous avons garanti la divulgation des réponses uniquement sous une forme agrégée.

Enfin, des actions de relance ont été mises en œuvre. Nous avons procédé à deux types de relance. Des courriers ont été envoyés aux personnes de notre échantillon qui avaient reçu le questionnaire par courriel. Cette relance a permis d'accroître le taux de réponse de ce premier mode d'administration. Nous avons aussi réalisé des relances téléphoniques auprès des non-répondants, particulièrement auprès de ceux qui avaient reçu le questionnaire par courrier.

Nous pouvons résumer le taux de retour par le tableau suivant.

Tableau 13 : Le calcul du taux de retour des questionnaires

	Nombre
Listing de départ	343
Echantillon d'envoi	189
Erreur de mailing	3
Taux d'actualisation	98,4%
Echantillon après correction	186
Public non concerné (maladie, retraite depuis un long moment)	4
Questionnaires reçus lors de relances (téléphoniques et par courriers)	15
Questionnaires exploitables	93
Taux de retour	50%

Nous pensons que ce taux de réponse est plutôt satisfaisant. En effet, il s'agit d'une enquête d'opinion sans l'introduction d'une éventuelle institution ou d'une personne de l'environnement proche des répondants. La totalité des questionnaires reçus a été exploitable.

Un des intérêts principaux de notre recherche étant un contact en deux temps (et sur une durée de 12 ans) avec notre échantillon, et étant donné notre volonté de s'inscrire dans une démarche explicative et de modélisation, la question de la représentativité ne semble pas être un enjeu primordial. Des études empiriques pourront par la suite être menées.

Quant à l'explication des non-réponses, certains ingénieurs ont refusé de collaborer ne souhaitant pas participer à une étude sur la création ou la reprise d'entreprise (le thème étant peut-être trop éloigné de leurs préoccupations de carrière). D'autres n'ont pas pu répondre par manque de temps.

Les non-réponses peuvent créer un biais constitué du taux de non-réponse et l'écart existant entre les comportements des répondants et des non-répondants (Evrard et al., 1997 ; cité par Emin, 2003 : 184). Malgré le taux de non-réponse assez faible, il est difficile d'évaluer l'écart de comportement entre les répondants et les non-répondants. C'est l'une des raisons supplémentaires qui nous pousse à développer une autre phase de recherche à l'aide d'entretiens en face à face.

Nous présentons dans la section suivante la méthodologie employée lors de notre étude qualitative.

5.2 L'étude qualitative

Pour illustrer nos propos, revenons à l'approche de la sociologie de Weber qui la définit par la compréhension du sens que l'acteur donne à son action¹⁴⁷. L'objectif est de comprendre les raisons subjectives de l'action, et non de donner une explication de type causale (Bernoux, 2004). Notre approche par entretiens semi-directifs peut nous permettre d'appréhender notre sujet de recherche avec ces objectifs là.

Egalement, comme Boudon le précise : « *Le fait qu'un processus bascule d'un côté ou d'un autre dépend généralement d'éléments extrêmement volatils. Il est toujours possible de fournir des explications a posteriori, mais il serait complètement absurde d'essayer de prédire a priori ce qui va se passer ... C'est reconnaître la place du hasard et du désordre* »¹⁴⁸.

Eisenhardt (1989 ; cité par Mair et Noboa, 2005) établit qu'une approche qualitative est nécessaire et utile lorsque le phénomène n'est pas suffisamment connu et que l'objectif de la recherche est de construire plutôt que de tester. Kaufman (1996) poursuit en précisant qu'il est essentiel de saisir

¹⁴⁷ Pour illustrer, nous reprenons les propos de Weber (1922, 1971 : 8) cités par Bernoux (2004 : 35) : « *Nous comprenons le mouvement du bûcheron ou l'acte d'épauler un fusil non seulement actuellement mais dans sa motivation, si nous savons que le bûcheron accomplit son acte soit pour gagner sa vie, soit pour des besoins personnels, soit pour des raisons de santé, ou bien, par exemple, parce qu'énervé il abrégait ; de même nous comprenons le geste de la personne qui épaulé un fusil si nous savons qu'elle fait cet acte soit pour fusiller quelqu'un sur ordre, soit pour combattre des ennemis ou bien par vengeance* ».

¹⁴⁸ Interview réalisé par Jean-François Dortier et Jacques Lecomte, Sciences Humaines, n°29, juin 1993.

que les méthodes qualitatives ont davantage vocation à comprendre, à détecter des comportements, des processus ou des modèles théoriques, qu'à décrire systématiquement, à mesurer ou à comparer.

Une étude qualitative a donc été réalisée à l'aide d'entretiens semi-directifs. Des ingénieurs ont été choisis (en fonction de l'opportunité de notre échantillon) pour chaque trajectoire identifiée préalablement. Nous avons donc contrôlé la structure de notre échantillon *a priori*. Un guide d'entretien est réalisé et tous les entretiens sont enregistrés afin de faciliter les retranscriptions et les analyses ultérieures. Les entretiens qualitatifs permettent de répondre à la question 'pourquoi ?'. Cela permet aussi de mieux comprendre et analyser le délai qu'il y a eu entre le déclenchement et le déplacement et/ou l'intention. Cela permettra de mesurer l'influence du temps. L'intention peut être sujette à des oscillations. La reconstruction des trajectoires peut donc nous permettre de mieux prendre en compte ces mouvements temporels.

Nous présentons dans la section suivante les entretiens semi-directifs (section 5.2.1), les guides d'entretien (section 5.2.2), leur déroulement (section 5.2.3) ainsi qu la méthode d'analyse du discours (section 5.2.4).

5.2.1 Les entretiens semi-directifs

« *Quand on pose une question, on n'obtient qu'une réponse* »¹⁴⁹

L'enquête par entretien constitue une technique de recherche à part entière, à la fois sur le plan des résultats et des fondements théoriques (Blanchet et Gotman, 1992). « *L'entretien est une technique destinée à collecter, dans la perspective de leur analyse, des données discursives reflétant notamment l'univers mental conscient ou inconscient des individus* » (Thiétart et al., 2003 : 235).

Il y a plusieurs façons de 'mener' un entretien. Les entretiens sont classés traditionnellement selon leur degré de directivité – ou plutôt de non directivité : les entretiens non directifs d'une ou deux heures, nécessitant une pratique psychologique confirmée, ou entretiens semi-directifs (encore nommés à canevas, à guide, à grille, focalisés, semi-structurés), plus courts et plus aisés ; quel que soit le cas, ils seront enregistrés et transcrits intégralement (Bardin, 2005).

Afin de comprendre les décisions et actions engagées par un individu ou une organisation, il faut appréhender les représentations des individus qui en sont à l'origine. Deux techniques principales sont utilisées en management : l'analyse de contenu et la cartographie cognitive. La première "... repose sur le postulat que la répétition d'unités d'analyse de discours (mots, expressions, ...) relève les centres d'intérêt, les préoccupations des auteurs du discours" (Thiétart, 2003 : 450). La seconde, issue de

¹⁴⁹ Introduction du Chapitre 1 (Les conditions de validité) : L'enquête et ses méthodes (Blanchet et Gotman, 1992).

la psychologie cognitive a pour objectif d'établir et d'analyser des cartes cognitives, c'est-à-dire la représentation des croyances d'une personne concernant un domaine particulier.

Nous inspirant ici plus particulièrement d'analyses de représentations par la cartographie cognitive, nous devons préciser les deux éléments principaux constituant une carte cognitive. Tout d'abord, des concepts (variables) qui sont des idées susceptibles de décrire un problème ou un domaine particulier (par leur présence, leur absence ou leur niveau d'intensité). Ensuite, il existe des liens entre ces concepts pouvant être des liens d'influence, de causalité. Ces études sont fréquemment utilisées pour étudier les représentations d'un sujet au cours du temps, ou pour expliquer les comportements.

La méthode principale utilisée pour collecter les discours est la 'méthode structurée (ou 'a priori')'. Le chercheur établit la représentation du sujet à partir d'un cadre qu'il a lui-même défini *a priori*. Lors d'un entretien, il propose au répondant les variables préalablement identifiées en lui demandant d'établir des liens. Le principal avantage de cette méthode est de générer des données qui sont fiables. En revanche, l'inconvénient majeur provient du fait que les éléments compris n'émanent pas du sujet.

Afin de palier à cet inconvénient, nous avons identifié au préalable les différentes variables puis nous avons réalisé des entretiens semi-directifs (sans présentation claire des concepts identifiés) où nous abordons uniquement les thèmes choisis (les entretiens ne seront donc pas libres). Les données recueillies sont donc plus fiables (spontanéité du répondant).

L'entretien qui modifie les rapports entre interviewé et intervieweur modifie aussi la nature de l'information produite. D'une information qui constitue une réponse ponctuelle à une question de l'enquêteur, nous passons à une réponse-discours obtenue par des interventions indirectes de l'enquêteur. Dès 1926, Piaget montrait de quelle façon la méthode clinique¹⁵⁰ peut s'imposer comme une approche possible d'un problème donné. « *L'art du clinicien consiste, non à faire répondre, mais à faire parler librement et à découvrir les tendances spontanées au lieu de les canaliser et de les endiguer* » (cité par Blanchet et Gotman, 1992 : 27).

L'entretien est un moyen d'échange entre individus. Un individu extrait une information à une autre personne. Cette information est une information vécue par opposition à une information recueillie en direct sur un évènement. La propriété centrale de l'entretien est la subjectivité de l'information, qui a déjà été assimilée par l'acteur ; ce qui le distingue de l'enquête par questionnaire. Le point de vue de l'acteur est pris en compte avec toute sa logique. Lors de la rencontre, l'interaction entre l'interviewé et l'intervieweur donne une variabilité aux entretiens ; ces derniers comportant donc un nombre d'inconnues (et donc de risques). La singularité de chaque

¹⁵⁰ Piaget emploie le terme 'méthode clinique' en reprenant une technique utilisée en psychopathologie qui consiste à diagnostiquer l'état d'un patient à partir des différents signes révélés par son discours.

entretien en fait une improvisation que l'enquêteur essaie de réduire le plus possible. *"La valeur heuristique de l'entretien tient donc à ce qu'il saisit la représentation articulée à son contexte expérientiel et l'inscrit dans un réseau de signification. Il ne s'agit pas alors seulement de faire décrire, mais de faire parler sur"* (Blanchet et Gotman, 1992 : 27).

Lorsqu'il transmet l'information, l'individu construit le discours en parlant. Il parle de lui, et avec l'aide de l'enquêteur, s'interroge de façon nouvelle sur sa propre vie. Le travail d'explication est gratifiant et douloureux à la fois (Bourdieu, 1992).

Comme le rappelle Blanchet et Gotman (1992), l'enquête par entretien peut être utilisée à différentes phases du processus de recherche :

- Explorer et préparer une enquête par questionnaire.
- Analyser un problème et constituer la source d'informations principale.
- Compléter une enquête ou replacer dans leur contexte des résultats obtenus préalablement par des questionnaires et/ou des sources complémentaires.

Nous situant ici dans la seconde et la troisième utilisation, l'objectif est l'enrichissement des informations produites par notre enquête quantitative mais aussi de contribuer à l'interprétation des données.

Nous nous appuyons également sur une méthode mise en place par de nombreux chercheurs : le 'récit de vie'. Tout individu peut raconter son histoire, sa vie, sans intention particulière. Mais certains chercheurs en sciences humaines ont fait du récit de vie une méthode de recherche structurée, dans laquelle le sujet prend une place centrale. Le récit de vie est tout simplement l'expression générique où une personne raconte sa vie ou un fragment de sa vie. Nous allons utiliser la méthode des 'récits de vie' pour tenter de retracer les trajectoires de carrière de certains des ingénieurs de notre échantillon. Il s'agit d'une forme d'entretien narratif au cours duquel un chercheur demande à une personne de lui raconter tout ou une partie de sa vie (Hernandez et Marco, 2006). La méthode des récits de vie, au-delà de sa fonction exploratoire, peut permettre d'analyser des processus déjà mis à jour par des recherches antérieures (revues de littérature et empiries). « *Ce processus, nous l'étudions d'un point de vue 'objectivant' qui consiste à recomposer des histoires en opérant un certain nombre de choix concernant les entités à prendre en compte et le découpage des durées* » (Grossetti et al., 2006 : 50). Les individus racontent leur histoire et l'histoire du déclenchement éventuel est enchâssée dans ce récit. Il s'agit de saisir les différentes dimensions et comprendre comment elles s'articulent entre elles. « *Il s'agit donc d'analyser dans quelle mesure les destins individuels, quelle que soit leur irréductible singularité, sont conditionnés par le champ social dans lequel ils s'inscrivent ; de montrer comment les rapports sociaux tels qu'ils existent à un moment donné, et tels qu'ils ont évolué, vont influencer la vie d'un individu, c'est-à-dire ses manières d'être, de penser, ses*

choix affectifs, idéologiques, professionnels, économiques ... ; de saisir la dialectique existentielle entre l'individu produit de l'histoire et l'individu producteur d'histoire, entre l'individu objet de ses conditions concrètes d'existence et l'individu qui cherche à se positionner en sujet de cette histoire » (De Gaulejac, 2006 : 88). Cet auteur insiste sur la subjectivité des histoires de vie.

D'un point de vue scientifique, la question de l'analyse est cruciale. Legrand (2006 : 79) distingue deux étapes : « *Le traitement-montage et l'interprétation proprement dite. Le traitement montage : traiter le récit par une méthodologie systématique d'analyse de contenu, dégager ses thèmes organisateurs ou repérer les moments clés de l'histoire racontée. Puis en opérer la recomposition (montage), mettre à jour l'agencement articulé des thèmes qui le sous-tend, ou le déployer sous la forme d'une histoire dramatique qui puisse se lire comme un roman. L'interprétation : mobiliser concepts et référents théoriques jusqu'à progresser, de récit en récit, dans le va et vient entre hypothèses et matériaux concrets, vers une théorie d'ensemble du champ d'étude concerné* ». L'analyse se balance entre les deux pôles de la rigueur de l'objectivité et de la fécondité de la subjectivité (Bardin, 2005).

Les récits de vie peuvent avoir trois fonctions selon l'orientation que le chercheur entend donner à son travail (Hernandez, 2001 : 177). S'il est au début de sa recherche les premiers récits de vie lui serviront à baliser le terrain, à l'initier à ses particularités. Ils auront une fonction exploratoire. S'il commence à bien connaître son terrain, s'il a déjà repéré ou cru repérer quelques phénomènes et processus intéressants c'est vers eux qu'il cherchera à orienter le témoignage du sujet. La fonction devient alors analytique. Si enfin, il pense être arrivé au point où son modèle est bien saturé, mais qu'il a décidé de recueillir le récit de vie d'un sujet dont l'expérience lui semble *a priori* contenir, incarner et exemplifier une large part des rapports et processus sociaux étudiés avec l'intention d'en publier de larges extraits, la fonction devient expressive.

Nous nous inscrivons à ce moment de notre recherche (c'est-à-dire après une étude de la littérature, une modélisation conceptuelle et une enquête exploratoire) dans la seconde fonction des récits de vie précisée ci-dessus. L'objectif est clairement analytique afin de mieux comprendre et expliquer les trajectoires des individus de notre échantillon.

Nous devons toutefois préciser les deux écueils principaux de cette méthode de recherche. Tout d'abord, la première limite est restitutive (le chercheur restitue uniquement un récit brut). Ensuite, nous devons éviter le piège de l'impasse illustrative où le chercheur prélève arbitrairement des extraits d'entretien les plus significatifs pour illustrer son interprétation *a priori* d'un phénomène étudié. Il existe toujours, lors de la rédaction par le chercheur, une part de rationalisation. « *En être conscient, c'est-à-dire se l'avouer à soi-même, contribue indéniablement à la scientificité du travail en ce sens que cela conduit à relever les incohérences éventuelles et, plutôt qu'à les écarter, à mener de nouvelles investigations susceptibles de signifier une cohérence préalablement inaccessible* » (Verstraete, 1997 : 189).

5.2.2 Les guides d'entretien

Comme nous l'avons vu précédemment, le discours recueilli par entretien n'est pas provoqué ni fabriqué par la question mais bien co-construit par le processus interlocutoire, C'est le prolongement d'une expérience concrète (Blanchet et Gotman, 1992).

Le guide d'entretien structure l'interrogation mais ne dirige pas le discours. La meilleure question n'est pas donnée par la grille : elle est à trouver à partir de ce qui vient d'être dit par l'interviewé. Dans ses dernières réponses, il a émis des avis, des analyses, des sentiments qui servent de base à la suite de l'entretien (Kaufmann, 1996).

Le plan d'entretien comprend l'ensemble organisé des thèmes que l'on souhaite explorer. L'activité d'écoute et d'intervention doit être structurée, d'autant plus que nous disposons d'informations précises sur le domaine étudié.

Notre guide d'entretien comporte deux parties principales :

- **Une introduction.** Cette première partie a un objectif de présentation générale de l'entretien. Elle se divise en trois sous-parties. La première aborde le contexte général de l'entretien, c'est-à-dire la présentation des trajectoires, la technique d'entretiens utilisée (semi-directifs). La seconde partie précise le profil de l'interviewé en fonction des résultats des enquêtes de Fayolle (1996) et l'enquête quantitative de 2006. Cette partie est essentielle dans l'introduction de l'entretien dans la mesure où les ingénieurs sélectionnés n'ont pas toujours souvenir de leur réponse de 1994 quant à leur intention entrepreneuriale. Enfin, la dernière partie de cette introduction précise les objectifs de l'entretien. Notons que le profil des interviewés ainsi que les objectifs de l'entretien varient en fonction des trajectoires identifiées.
- **Le guide thématique.** Il s'agit de la série des thèmes à explorer au cours de l'entretien. L'articulation des thèmes se fait selon la méthode de l' 'entonnoir' puisque les thèmes généraux sur la carrière sont abordés en premier de façon à parvenir peu à peu à l'articulation des différents événements prépondérants et à leurs enchaînements.

Trois principales stratégies d'intervention peuvent favoriser la production d'un discours linéaire. Premièrement, la **contradiction** qui est une intervention s'opposant au point de vue développé par l'interviewé ; elle permet de contraindre l'individu à argumenter son discours (il convient toutefois de veiller à garder son statut de neutralité). Deuxièmement, la **question externe** qui est une intervention directrice permettant l'introduction d'un nouveau thème (le champ de cette intervention doit toutefois être suffisamment large). Enfin, la **relance** qui est une sorte de paraphrase ou de reformulation plus ou moins exacte s'inscrivant dans la thématique en cours de discussion (c'est un acte réactif).

Des guides d'entretien différents ont été réalisés en fonction des trajectoires identifiées et seront détaillés ultérieurement (chapitre 8). Les différents guides sont présentés en annexe 3.

5.2.3 Le déroulement des entretiens

Nous avons contacté les ingénieurs que nous souhaitons interviewer par téléphone et par courriel. L'accueil réservé a été très bon. Aucun obstacle majeur ne s'est dressé : une question (à la fin du questionnaire) demandait l'accord des répondants quant à un éventuel entretien afin de prolonger cette étude¹⁵¹.

Venons-en à présent au déroulement en lui-même.

Tout d'abord, le lieu de l'entretien a une grande importance. Dans notre cas, il a été imposé par la disparité géographique des ingénieurs sélectionnés. Ces derniers se situaient principalement dans la région Rhône Alpes. De ce fait, trois lieux de rencontre possibles se sont présentés : le lieu de travail de l'ingénieur, son domicile ou un lieu public. Le choix s'est effectué en fonction des souhaits des répondants.

Généralement, les entretiens ont eu lieu pendant la journée à la convenance des interviewés. Plus rarement (un seul entretien), la rencontre s'est déroulée à la fin de la journée de travail. Malgré ces difficultés d'emploi du temps, la durée de l'entretien (une heure à une heure trente) n'a jamais été un obstacle, ni lors de la prise de rendez-vous ni au bon déroulement de l'entretien.

5.2.4 L'analyse du discours

Cette étape consiste à sélectionner et extraire les données susceptibles de permettre la confrontation des hypothèses au fait. Cette analyse s'effectue sur l'ensemble des discours produits lors de l'échange.

L'analyse du discours est très sélective. C'est une lecture exogène, elle vise la simplification des contenus et comporte une part d'interprétation. C'est l'ultime étape de la recherche. Le traitement ne consiste pas à simplement extraire ce qui est dans les bandes et à le mettre en ordre. Il prend la forme d'une véritable investigation, approfondie : il faut faire parler les faits, trouver des indices, s'interroger à propos de la moindre phrase (Kaufmann, 1996).

Traiter le matériel consiste à le coder, c'est-à-dire transformer des données brutes du texte¹⁵². Nous avons réalisé une analyse par entretien (qui permet d'analyser chaque singularité de chaque processus) et une analyse thématique (qui permet la mise en œuvre de modèle explicatif). Une grille d'analyse a permis d'identifier des thèmes principaux et des thèmes secondaires ; ceci à partir

¹⁵¹ « Pour prolonger cette étude, accepteriez-vous de nous accorder un entretien d'une heure environ ? »

¹⁵² « *Le codage est le processus par lequel les données brutes sont transformées systématiquement et agrégées dans des unités qui permettent une description précise des caractéristiques pertinentes du contenu* » (Holsti (1969), cité par Bardin, 2005 : 134).

de la lecture complète des entretiens. Il s'agit donc d'une grille de thèmes dont on spécifie d'avance différentes modalités. Nous avons dû coder le discours, c'est-à-dire découper le contenu du discours en unité d'analyse (thèmes, mots, phrases ...) puis les intégrer au sein de catégories sélectionnées.

Conclusion du chapitre 5

Ce chapitre a détaillé notre méthodologie de recherche ainsi que les caractéristiques de notre méthode d'échantillonnage.

Nous avons composé notre échantillon à partir de la recherche doctorale de Fayolle (1996). La population mère est constituée de deux groupes d'ingénieurs distincts : les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneurs et n'ayant jamais eu l'intention de le devenir (157 personnes) et les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneurs mais ayant, en 1994, l'intention de le devenir (186 personnes).

Nous avons également, dans ce chapitre, présenté la rédaction du questionnaire ainsi que ses différentes composantes. Nous avons ainsi obtenu deux questionnaires distincts en fonction du statut d'entrepreneur ou non des individus interrogés. Ces questionnaires ont été auto-administrés par voie postale ou par courriel. Des relances ont été effectuées afin d'accroître le taux de retour.

Enfin, nous avons présenté la méthodologie utilisée lors de notre étude qualitative. Pour cela, nous avons abordé les entretiens semi-directifs réalisés à partir de guides d'entretien, ainsi que le traitement de l'information recueillie.

Il nous reste maintenant, avant de tester les hypothèses de trajectoires de carrière formulées, à présenter les caractéristiques des individus de notre échantillon (chapitre 6).

Chapitre 6 – Présentation des trajectoires de carrière des ingénieurs français

L'objectif de ce chapitre est de présenter les caractéristiques générales de notre échantillon. Nous abordons donc ces caractéristiques dans la section 6.1.

Dans un second temps, nous analysons les spécificités relatives aux trajectoires de carrière des ingénieurs de notre échantillon (section 6.2).

6.1 Les caractéristiques de notre échantillon

Nous abordons dans cette section les principales caractéristiques de notre échantillon. La description suivante reprend les grandes rubriques liées à la situation personnelle (section 6.1.1) et professionnelle (section 6.1.2).

Nous avons donc identifié deux groupes lors de la composition de notre échantillon. Le premier est composé des ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneurs et ne désirant pas le devenir (157 personnes). Le second groupe comprend les individus n'ayant jamais été entrepreneurs mais souhaitant le devenir (186 personnes). Notre listing de base nous permettant de constituer notre échantillon est donc de 343 ingénieurs ayant participé à l'enquête de 1994 (Fayolle, 1996).

En 1994, ces deux sous-groupes se répartissaient de la façon suivante :

- 45,8% n'ayant jamais été entrepreneurs et n'ayant jamais eu l'intention de le devenir (INES).
- 54,2% n'ayant jamais été entrepreneurs et ayant l'intention de le devenir (IEP).

Nous présentons maintenant la répartition des ingénieurs dans l'échantillon reconstitué.

Tableau 14 : Répartition des ingénieurs de notre échantillon (situation de 1994)

Qu'est ce qui décrit le mieux votre situation ?	Nombre	Pourcentage
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	46	49,5
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	47	50,5
Total	93	100

La répartition entre les différents groupes apparaît donc assez proche entre l'échantillon de 1994 et l'échantillon recomposé lors de notre étude en 2006.

Nous présentons maintenant la mesure actuelle de cette même variable.

Tableau 15 : Situation actuelle (2006) des ingénieurs de notre échantillon

Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?	Nombre	Pourcentage
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	47	50,5%

Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	24	25,8%
Je suis entrepreneur	19	20,5%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	3	3,2%
Total	93	100%

Après cette présentation générale sur l'évolution de la situation des ingénieurs entre les deux mesures, nous nous concentrons sur les variables personnelles des ingénieurs de notre échantillon.

6.1.1 La situation personnelle des ingénieurs

De façon à apprécier la situation personnelle des ingénieurs de notre échantillon, nous abordons successivement les questions relatives au sexe, à l'âge, à la situation familiale des ingénieurs (ainsi que le nombre d'enfants à charge) et au parcours de formation (école, année d'obtention du diplôme, type de formation, études complémentaires).

6.1.1.1 Répartition hommes-femmes des répondants

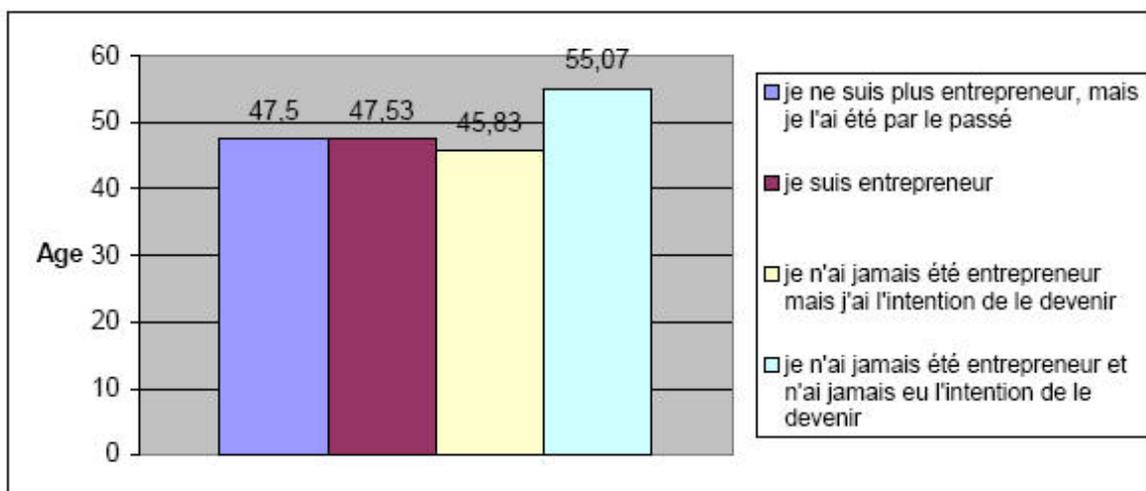
Tableau 16 : Répartition suivant le genre de notre échantillon

Sexe	Masculin	Féminin	Total
Situation actuelle			
Non réponse	1	0	1
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	43	3	46
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	24	0	24
Je suis entrepreneur	19	0	19
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	3	0	3
Total	90	3	93

Il est à noter que lors de l'enquête de 1994, les hommes représentaient 89 pourcent des INES (93% en 2006) et 96,8 pourcent des IEP (100% en 2006).

6.1.1.2. Age moyen des répondants

Figure 34 : Pyramide d'âge de notre échantillon



Notons que l'âge moyen des IEP concernant l'échantillon de 1994 était de 35,27 ans et 44,71 ans pour les INES. La répartition 12 ans plus tard nous semble donc homogène. Nous pouvons remarquer également que l'âge moyen des entrepreneurs est nettement inférieur à l'âge moyen des INES.

Les résultats du test de Fischer nous indiquent que la relation entre ces deux variables est statistiquement très significative ($F=7,85$; $p=0,0008$).

6.1.1.3. Situation familiale des répondants et nombre d'enfants à charge

Tableau 17 : Situation familiale des ingénieurs de notre échantillon

	Situation familiale						
	Non réponde	Marié(e)	Divorcé(e) ou séparé(e)	Célibataire	Veuf(vue)	Vivant maritalement	Total
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	3	35	3	1	1	4	47
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le	0	19	1	1	0	3	24

devenir							
Je suis entrepreneur	1	15	1	0	0	2	19
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	1	2	0	0	0	0	3
Total	5	71	5	2	1	9	93

Les ingénieurs mariés représentent 76,3 pourcent de notre échantillon (contre 83,8% de l'échantillon de 1994). Déjà Fayolle (1996) précisait l'attachement à la notion de famille des ingénieurs. Nous ne constatons aucun écart significatif entre les créateurs et les non créateurs (77,3% pour les créateurs, 79,2% pour les IEP et 75,5% pour les INES).

Tableau 18 : Nombre d'enfants à charge

	Nombre
Non réponse	1
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	1.05
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	1.63
Je suis entrepreneur	1.79
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	2
Total	1.39

Nous constatons un écart important entre les INES et le reste de la population. Cet écart semble corrélé avec l'âge moyen. Les INES, plus que les autres ingénieurs, semblent libérés des responsabilités vis-à-vis des enfants. Comme nous l'avons vu ci-dessus, même si la majorité des IEP sont mariés (79,2%), 20 pourcent vivent maritalement ou sont célibataires (contre 11,8% pour la totalité de notre échantillon) ; ce qui semble indiquer que ces ingénieurs ne sont pas rentrés dans un processus de vie familiale.

6.1.1.4 Le parcours de formation

Nous abordons successivement l'école de formation, l'année d'obtention du diplôme, le type de formation, les études éventuelles complémentaires et le type de diplôme.

Sans rentrer dans le détail du classement des écoles d'ingénieur et de leur notoriété¹⁵³, nous citons ici les écoles les plus représentées de notre échantillon.

¹⁵³ Pour de plus amples renseignements, voir Fayolle (1996).

Tableau 19 : La formation des ingénieurs

Ecole	Nombre	Ecole	Nombre
ENSAM	21	CPE Lyon	3
INSA	11	ENSI	3
Ecole Centrale	8	ISARA	2
ECAM	5	ENSMM	2
ENI	5	ESTIT	2
HEI	5	ESIM	2
Groupe INPG	5	Divers	19

Nous n'avons pas pu identifier de relation significative entre l'école et la situation actuelle des ingénieurs.

Nous présentons maintenant l'année moyenne d'obtention du diplôme en fonction de la situation actuelle des ingénieurs.

Tableau 20 : L'année d'obtention du diplôme (moyenne)

Situation actuelle	Année du diplôme
Non réponse	1959
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	1974
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	1983
Je suis entrepreneur	1981
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	1976
Total	1978

Les ingénieurs possédant une intention ou les ingénieurs entrepreneurs ont été diplômés plus récemment que les ingénieurs ne déclarant aucune intention. Ceci nous semble cohérent au regard de l'âge moyen de chaque catégorie.

Nous abordons maintenant le type de formation des ingénieurs, c'est-à-dire la répartition entre la formation initiale et la formation continue.

Tableau 21 : Type de formation (en %)

Filière	Non	Formation	Formation	Total
---------	-----	-----------	-----------	-------

Situation actuelle	réponse	initiale	continue	
Non réponse	0,0%	100%	0,0%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	2,2%	93,5%	4,3%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0,0%	95,8%	4,2%	100%
Je suis entrepreneur	0,0%	89,5%	10,5%	100%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	0,0%	100%	0,0%	100%
Total	1,1%	93,5%	5,4%	100%

Nous présentons directement ce tableau sous forme de pourcentage pour une lecture plus aisée. Ces résultats sont similaires à l'échantillon de départ de 1994 (91,1% pour les INES et 87,6% pour les IEP).

Pour une meilleure analyse de la formation des ingénieurs en fonction de leur situation actuelle, il nous paraît enrichissant de présenter les études complémentaires, ainsi que le type d'étude, qu'ont suivi les individus de notre échantillon.

Tableau 22 : Les études complémentaires suivies (en %)

Etude complémentaire	Non réponse	Oui	Non	Total
Situation actuelle				
Non réponse	0,0%	0,0%	100%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	2,2%	43,5%	54,3%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0,0%	70,8%	29,2%	100%
Je suis entrepreneur	0,0%	73,7%	26,3%	100%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	0,0%	66,7%	33,3%	100%
Total	1,1%	57,0%	41,9%	100%

D'après Fayolle (1996), les INES étaient 48,4% à ne pas avoir poursuivi d'autres études. Cette variable nous apparaît être discriminante par rapport à la situation actuelle des ingénieurs. Nous notons un écart important entre les INES et les autres catégories de notre échantillon (43,5% contre

respectivement 70,8%, 73,7% et 66,7%). Toutefois, la dépendance est assez peu significative ($\chi^2=7,59$; ddl=3 ; p=0,05).

Nous souhaitons approfondir cette analyse par le type de formation complémentaire suivie.

Tableau 23 : Type de diplôme supplémentaire

Type de diplôme	Nombre	Fréquence
Non réponse	42	45,2%
DEA ou DESS de gestion	8	8,6%
Doctorat de Gestion	1	1,1%
MBA	24	25,8%
Ecole d'ingénieur	5	5,4%
DEA ou DESS scientifique	7	7,5%
Doctorat scientifique	4	4,3%
Autre formation	6	6,5%
Total	97	

La totalité des réponses dépassent le nombre total d'individus de notre échantillon en raison des doubles diplômes de certains individus. Nous remarquons une prépondérance des études en gestion (35,5% et 60% sans prendre en compte les non réponses ; ces non réponses correspondant aux individus n'ayant pas suivi de formation complémentaire).

Nous abordons dans la section suivante la situation professionnelle des ingénieurs.

6.1.2 La situation professionnelle des ingénieurs

Caractériser la situation et le parcours professionnel des ingénieurs revient, pour nous, à analyser la profession exercée ainsi que le parcours professionnel passé. Commençons donc tout d'abord par la profession exercée.

6.1.2.1. La profession exercée

Nous abordons successivement la spécialisation actuelle par rapport à celle de la formation, le statut actuel des ingénieurs, la fonction principale actuelle ainsi que la nature des projets confiés et le niveau hiérarchique occupé.

Tableau 24 : La spécialisation de la fonction exercée par rapport à la spécialisation des études (en %)

Spécialisation actuelle Situation actuelle	Non réponse	La même qu'à la fin de mes études	Proche de celle de fin d'études	Très différente de celle de fin d'études	Total
Non réponse	0,0%	0,0%	100%	0,0%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	6,5%	10,9%	28,3%	54,3%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0,0%	4,2%	16,7%	79,2%	100%
Je suis entrepreneur	0,0%	5,3%	21,1%	73,7%	100%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100%
Total	3,2%	7,5%	24,7%	64,5%	100%

Nous constatons que, quelle que soit la situation actuelle des ingénieurs, leur spécialisation est très majoritairement différente de celle de leur étude. Ces chiffres diffèrent des travaux de Fayolle (1996). Les INES avaient à cette époque une spécialisation identique à la fin de leurs études (17,2%) ou proche de celle de fin d'études (39,5%). Ces résultats indiquaient que l'INES restait davantage dans son champ scientifique initial. Concernant les IEP, dès 1994, la spécialisation actuelle était pour 48,6 pourcent très différente de celle de fin d'études. Nous remarquons donc un glissement vers une spécialisation professionnelle différente de celle des études. Cette évolution nous apparaît logique étant donnée la durée séparant les deux mesures. L'effet de l'âge, et donc des douze années écoulées, nous semble expliquer cette évolution. Nous remarquons toutefois que la relation de dépendance n'est pas statistiquement significative ($\chi^2=4,50$; ddl=6 ; p=0,60).

Nous abordons dans le tableau ci-dessous le statut des ingénieurs en fonction de leur situation actuelle au regard de la position entrepreneuriale.

Tableau 25 : Le statut des ingénieurs (en %)

Situation actuelle	Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais	Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai	Je suis entrepreneur	Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai	Total
Statut actuel					

	eu l'intention de le devenir	l'intention de le devenir		été par le passé	
Non réponse	4,3%				2,2%
Associé ou actionnaire dans une entreprise		4,2%	5,3%		2,2%
Propriétaire de votre entreprise					
Salarié dans une PME (<500)	14,9%	16,7%	26,3%		17,2%
Salarié dans une grande entreprise privé (>500)	40,4%	66,7%	31,6%	31,3%	45,2%
Salarié dans une entreprise publique	6,4%	8,3%			5,4%
Fonctionnaire au service de l'état	4,3%				2,2%
Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale					
A la recherche d'un emploi	6,4%	4,2%	36,8%	66,7%	14%
Autres	23,4%				11,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Concernant les réponses 'autres', il s'agit des personnes à la retraite.

Nous constatons une forte proportion d'ingénieurs travaillant dans une grande entreprise privée. Les ingénieurs semblent donc privilégier la sécurité et la stabilité des structures. Aucune différence significative n'apparaît entre les INES et les IEP.

Concernant les entrepreneurs, la question posée concernait leur situation avant la création ou la reprise de leur entreprise. Notons alors que plus d'un tiers (36,8%) des entrepreneurs était au chômage avant la création ou la reprise de leur entreprise.

Nous présentons dans le tableau suivant la fonction principale occupée des ingénieurs en 2006.

Tableau 26 : La fonction principale des ingénieurs (en %) ¹⁵⁴

Situation actuelle	Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	Je suis entrepreneur	Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	Total
Non réponse	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Commercial, vente, marketing	8,5%	16,7%	21,1%	0,0%	12,9%
Logistique, achats	4,3%	4,2%	0,0%	0,0%	3,2%
Production	8,5%	8,3%	0,0%	0,0%	6,5%
Recherche et développement	27,5%	8,3%	5,3%	33,3%	18,3%
Etudes et méthodes	14,9%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%
Administratif et juridique	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	2,1%	4,2%	5,3%	0,0%	3,2%
Audit, conseil	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	1,1%
Informatique	8,5	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
Gestion des ressources humaines	0,0%	4,2%	5,3%	33,3%	3,2%
Maintenance et entretien	6,4%	4,2%	0,0%	0,0%	4,3%
Direction générale	12,8%	29,2%	73,7%	33,3%	30,1%
Autres	12,8%	20,8%	15,8%	0,0%	15,1%

En 1994, la fonction principale des INES se situait essentiellement dans un domaine technique (56%), particulièrement en recherche et développement (23%). Les chiffres de 2006 confirment les résultats de 1994 dans la mesure où les INES évoluent à 65,8 pourcent dans le domaine technique (dont 27,5% en R&D).

¹⁵⁴ Question à choix multiple avec plusieurs possibilités de réponse.

En 1994, les IEP étaient 27 pourcent à travailler dans des fonctions liées à la vente, au commercial et au marketing. Ce chiffre est désormais de 37,7 pourcent pour l'ensemble des fonctions non techniques (hormis les fonctions de direction générale). Nous remarquons également une proportion beaucoup plus importante des fonctions de direction générale pour les IEP (29,2%), mais surtout pour les ex-entrepreneurs (33,3%) et les entrepreneurs (73,7%). Cette situation nous semble paradoxale. D'un côté, il apparaît logique que ces fonctions entraînent une forte perception de faisabilité quant à la création ou reprise d'entreprise. Cependant, l'âge moyen de ce groupe est bien inférieur à l'âge moyen des INES. Cela peut donc nous permettre d'avancer une première piste d'explication : les IEP se sont tournés plus rapidement vers des fonctions de management que les INES.

La relation de dépendance entre les fonctions liées à la gestion et les fonctions plus techniques (R&D, production ...) et la situation actuelle est très significative ($\chi^2=29,63$; ddl=6 ; $p=0,0001$).

Ces choix en terme de fonctions semblent trouver résonance dans la nature des projets confiés aux entrepreneurs potentiels. Presque la moitié d'entre eux se voit confier des projets très peu techniques, voire pas du tout techniques. Ce chiffre était uniquement de 25 pourcent en 1994. L'importance de la dimension technique est davantage renforcée dès lors qu'on s'intéresse à la nature des projets confiés aux INES dans le cadre de leurs activités professionnelles. Les INES estiment, pour 69,6 pourcent, que cette nature est exclusivement technique ou à dominante technique. Nous remarquons également la majorité des projets à dominante technique ou exclusivement technique des entrepreneurs (respectivement 42,1 pourcent et 10,5 pourcent). Ceci peut s'expliquer par le type de création d'entreprise, ancré autour d'une dimension technique. Ce point est approfondi par la suite. Le tableau ci-après résume ces principaux chiffres.

Tableau 27 : Nature des projets confiés (en %)

Nature des projets confiés	Exclusivement technique	A dominante technique	Très peu technique	Pas du tout technique	Total
Situation actuelle					
Non réponse	0,0%	100%	0,0%	0,0%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	10,9%	58,7%	23,9%	6,5%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0,0%	50,0%	33,3%	16,7%	100%

Je suis entrepreneur	10,5%	42,1%	42,1%	5,3%	100%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	33,3%	0,0%	33,3%	33,3%	100%
Total	8,6%	51,6%	30,1%	9,7%	100%

Nous abordons maintenant le niveau hiérarchique des individus de notre échantillon. Pour les entrepreneurs, cette analyse est faite sur la base de leur emploi avant la création ou la reprise de leur entreprise.

Tableau 28 : Niveau hiérarchique (en%)

Hiérarchie Situation actuelle	Non réponse	n	n-1	n-2	n-3 ou plus	Total
Non réponse	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	2,2%	19,6%	45,7%	28,3%	4,3%	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0,0%	33,3%	45,8%	16,7%	4,2%	100%
Je suis entrepreneur	5,3%	21,1%	47,4%	15,8%	10,5%	100%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100%
Total	2,2%	23,7%	45,2%	23,7%	5,4%	100%

D'après les chiffres présentés, cette variable n'apparaît pas être discriminante au regard de la situation des ingénieurs vis-à-vis de la création ou reprise d'entreprise. En effet, nous ne remarquons pas de différences significatives entre les groupes.

Suite à cette présentation, nous abordons maintenant le parcours professionnel des ingénieurs de notre échantillon.

6.1.2.2. Le parcours professionnel suivi

Nous allons étudier les variables liées au nombre d'années d'expérience, le nombre d'entreprises parcourues en tant que salarié au cours de la carrière, le nombre de changements de domicile ainsi que l'expérience à l'étranger.

Voyons tout d'abord l'expérience des ingénieurs de notre échantillon. Logiquement, les INES ont une expérience plus forte que les autres groupes identifiés ; cela s'explique par la différence d'âge moyen entre les différents groupes (dix ans environ entre les INES et les IEP).

Tableau 29 : Nombre d'années d'expérience

Situation actuelle	Années expériences
Non réponse	32,00
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	27,02
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	21,05
Je suis entrepreneur	22,47
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	22,50
Total	24,44

La relation est statistiquement significative ($F=2,91$; $p=0,03$).

Pour une meilleure utilisation de cette variable, nous devons la croiser avec le nombre d'entreprises parcouru par les ingénieurs au cours de leur carrière.

Tableau 30 : Nombre d'entreprises

Situation actuelle	Nombre d'entreprises
Non réponse	-
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	2,90
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	3,04
Je suis entrepreneur	4,00
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	4,67
Total	3,25

En 1994, les INES étaient alors très fidèles à leur entreprise (67 pourcent avaient travaillé au maximum pour deux entreprises). Concernant les IEP et malgré leur plus faible expérience, le nombre d'entreprises fréquentées est plus important : 27 pourcent une seule, 25 pourcent deux, 16,7 pourcent trois et 17 pourcent plus de quatre. Ces chiffres sont confirmés par la mesure de

2006. Les INES, malgré leur âge plus important, restent plus fidèles que les autres groupes. La relation n'est toutefois pas statistiquement significative ($F=2,01$; $p=0,11$).

La moyenne de rotation d'entreprise s'élève à 9,3 ans pour les INES, 6,9 pour les IEP, 5,6 pour les entrepreneurs et 4,8 pour les anciens entrepreneurs. Il apparaît donc, au regard de ces chiffres, que les entrepreneurs et les entrepreneurs potentiels sont moins attachés à une structure que le groupe des INES qui semble avoir une plus faible ouverture liée à la diversité des entreprises rencontrées.

Les changements de domicile et de pays pour des raisons professionnelles ne semblent pas davantage avoir permis aux INES de se confronter à des situations nouvelles sur un plan social, géographique ou culturel. En effet, ce groupe a changé uniquement 1,77 fois de domicile pour des raisons professionnelles ; ceci pouvant être comparé au chiffre de 4,32 changements de domicile des entrepreneurs. Il en est de même pour l'expérience dans un pays étranger (pendant plus d'un an) : 83 pourcent des INES n'ont aucune expérience à l'étranger (contre 33 pourcent des IEP qui ont plus d'une expérience à l'étranger). Les deux tableaux suivants synthétisent ces résultats.

Tableau 31 : Changements de domicile pour des raisons professionnelles

Situation actuelle	Changement de domicile
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	1,77
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	2,00
Je suis entrepreneur	4,32
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	3,00
Total	2,38

La relation est statistiquement significative ($F=2,60$; $p=0,05$).

Tableau 32 : Expérience à l'étranger

Situation actuelle	Pays étrangers
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	0,20
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0,58

Je suis entrepreneur	0,84
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	0,33
Total	0,44

Avant de poursuivre notre recherche sur le déclenchement du processus entrepreneurial, nous détaillons quelques variables spécifiques en fonction des trajectoires choisies : salariales ou entrepreneuriales.

6.2. Quelques spécificités en fonction des trajectoires de carrière

Nous nous attachons ici à préciser quelques spécificités en fonction des trajectoires particulières qui nous intéressent : la trajectoire salariale (section 6.2.1) et la trajectoire entrepreneuriale (section 6.2.2).

6.2.1. La trajectoire salariale

Le groupe des ingénieurs de notre échantillon ayant un statut de salarié au moment de l'enquête comprend 71 personnes. Il se segmente en deux sous-groupes : les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneurs et n'ayant jamais eu l'intention de le devenir (INES, 47 personnes), et les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneurs mais ayant l'intention de le devenir (IEP, 24 personnes).

Nous présentons successivement les freins à la création ou à la reprise d'entreprise pour les IEP et les freins à l'intention pour les INES.

6.2.1.1. Les freins à la création ou à la reprise pour les ingénieurs ayant l'intention de créer

Les ingénieurs devaient répondre à la question suivante : « si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ? ». Cette question était à choix multiples avec plusieurs réponses possibles ; ce qui explique le nombre plus grand de réponses que d'individus. Le tableau suivant retrace les principaux freins à l'acte.

Tableau 33 : Les freins à la création pour les IEP

Situation	actuelle	Je n'ai jamais été entrepreneur
Freins à l'acte		mais j'ai l'intention de le devenir

Non réponse	1
Pas d'opportunité immédiate	10
Manque de moyens financiers	6
Manque de connaissances techniques	0
Manque de connaissances des marchés	6
Recherche de partenaires	1
Raisons personnelles	4
Manque de connaissances en gestion	2
Peur du risque	3
Incertitude par rapport à ma situation actuelle	7
Total	40

Trois principaux freins se distinguent des autres raisons invoquées.

- Tout d'abord, et de façon décroissante, le manque de perception d'une opportunité de création ou reprise est cité dans 25 pourcent des cas.
- Ensuite, la perception de l'incertitude liée à la situation entrepreneuriale semble expliquer le non passage à l'acte.
- Enfin, deux facteurs qui nous apparaissent liés à la perception de faisabilité de l'acte, et qui dans une certaine mesure devraient être un frein à l'intention entrepreneuriale : une raison due à un manque de connaissance des marchés et une raison liée à un manque de ressources financières.

Il est enfin à noter l'excellente perception de faisabilité des ingénieurs quant aux connaissances techniques (aucune réponse).

Nous abordons maintenant les freins à l'intention pour le groupe des INES, c'est-à-dire les ingénieurs n'ayant aucune, et n'ayant jamais eu, une intention entrepreneuriale. La notion d'opportunité de carrière semble être un frein important quant à la possibilité d'envisager une carrière d'entrepreneur. La perception du risque apparaît également être un frein au regard de cette possibilité. Le tableau suivant retrace ces principaux freins.

Tableau 34 : Les freins à l'intention de créer

Situation	actuelle	Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de
Freins		

	le devenir
Non réponse	6
Cela représente un risque par rapport à d'autres situations professionnelles	14
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	5
C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	4
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	22
Autres	4
Total	55

Nous présentons dans la section suivante quelques spécificités sur les ingénieurs créateurs ou repreneurs de notre échantillon.

6.2.2. La trajectoire entrepreneuriale

Ce groupe comprend 22 ingénieurs créateurs ou repreneurs d'entreprise. Il se décompose de la façon suivante : 19 créateurs ou repreneurs d'entreprise et trois ingénieurs ayant été entrepreneurs sur une période donnée durant le laps de temps séparant les deux mesures. Nous notons également qu'en 1994, 19 de ces ingénieurs avaient l'intention de créer ou reprendre une entreprise et trois n'avaient pas, et n'avaient jamais eu, l'intention.

Tout d'abord, nous souhaitons connaître l'origine de l'intention de ces entrepreneurs. Le tableau suivant retrace les origines de l'intention.

Tableau 35 : l'origine de l'intention

Origine de l'intention	Nombre	Pourcentage
Non réponse	1	4,5%
Avant mes études d'ingénieur	5	22,7%
Pendant mes études	1	4,5%
Après mes études	15	68,2%
Total	22	100%

Comme nous l'avons évoqué précédemment, les écoles d'ingénieurs ne développaient pas une volonté entrepreneuriale (les ingénieurs de notre échantillon ont été diplômés en moyenne en 1980). Nous notons également que dans la majorité des cas (68,2%), l'intention est apparue après la

fin des études d'ingénieurs. Ceci semble confirmer l'influence de l'expérience sur l'intention entrepreneuriale (77,3 pourcent des ingénieurs de ce groupe avaient plus de 12 années d'expérience au moment de l'acte entrepreneurial, une seule personne s'est lancée dans les deux années suivant l'obtention du diplôme ; l'expérience moyenne est de 18 ans), particulièrement au travers de la perception de ses propres compétences et donc de la faisabilité de l'acte : 77,3% des personnes de ce groupe affirment que leur expérience a été très utile (18,2 pourcent utile et 4,5 pourcent un peu utile) dans le processus de création et dans les nouvelles tâches à accomplir.

Dans 54,5 pourcent des cas, il n'y a aucune relation entre le secteur d'activité de l'entreprise créée ou reprise et l'expérience professionnelle antérieure.

Sur la même tendance, dans 72,7 pourcent des cas, les produits des entreprises créées ou reprises n'ont aucun lien avec les produits de l'entreprise précédente. Il en est de même avec les clients et les fournisseurs : 77,3 pourcent n'ont pas de clients communs et 63,6 pourcent n'ont pas de fournisseurs communs.

Nous analysons maintenant la situation avant la création ou la reprise de l'entreprise. Le tableau suivant présente les principaux résultats.

Tableau 36 : Situation avant la première création

Situation avant la première création	Nombre	Pourcentage
Etudiant	1	4,5%
Au chômage	8	36,4%
Menacé de chômage	0	0,0%
Salarié dans la même entreprise où vous êtes devenu associé	2	9,1%
Salarié dans une entreprise privée de 500 employés et moins	3	13,6%
Salarié dans une entreprise privée de plus de 500 employés	8	36,4%
Salarié dans une entreprise publique, parapublique ou municipale	0	0,0%
Autres	0	0,0%
Total	22	100%

Nous constatons que les entrepreneurs étaient fréquemment au chômage avant l'acte entrepreneurial. Nous vérifierons, par la suite, l'influence de cette situation de précarité

professionnelle sur le déclenchement du processus. Les entrepreneurs sont principalement issus d'entreprises privées (50%).

En revanche, dans 63,6 pourcent des cas, les ingénieurs étaient satisfaits de leur emploi précédent (13,6 pourcent non satisfaits). Ceci peut éventuellement permettre de remettre en cause les situations de chômage avant création ou reprise. En effet, nous faisons l'hypothèse que la situation de chômage *ante* création peut être une situation désirée et non pas subie.

Conclusion du chapitre 6

Nous venons de présenter les principales caractéristiques de notre échantillon. Pour cela, nous avons dans un premier temps abordé la situation personnelle des ingénieurs ainsi que leur situation professionnelle. De façon à mener ces analyses, nous avons identifié deux groupes à partir de la population mère de 1994 : les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneur et n'ayant jamais eu l'intention de le devenir (en 1994, 46 individus) et les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneur et ayant l'intention de le devenir (en 1994, 47 personnes). Nous avons ensuite réparti notre échantillon en fonction de la situation actuelle. Nous avons ainsi réalisé quatre sous-groupes :

- Les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneur et n'ayant jamais eu l'intention de le devenir (47 individus).
- Les ingénieurs n'ayant jamais été entrepreneur mais ayant l'intention de le devenir (24 individus).
- Les ingénieurs entrepreneurs (19 individus).
- Les ingénieurs ayant été entrepreneur depuis 1994 mais ne l'étant plus (3 personnes).

Dans un second temps, nous avons exposé les spécificités relatives aux trajectoires de carrière des ingénieurs de notre échantillon : la trajectoire salariale et la trajectoire entrepreneuriale. Concernant les ingénieurs ayant suivi une trajectoire salariale, nous avons présenté les principaux freins à l'apparition d'une intention entrepreneuriale (pour ceux ne déclarant aucune intention) ainsi que les principaux inhibiteurs au passage à l'acte de création ou de reprise d'entreprise (pour les individus déclarant une intention). Au regard de la trajectoire entrepreneuriale, nous avons principalement analysé la situation professionnelle *ante* création ou reprise.

Conclusion de la seconde partie

La première partie de ce travail constitue la délimitation de notre objet de recherche (partie 1). La seconde partie (partie 2) permet d'avancer dans notre processus de recherche de façon à étudier le déclenchement du processus entrepreneurial au travers de la carrière des ingénieurs français.

Nous avons donc, dans un premier temps (chapitre 4), présenté le terrain de recherche mobilisé de façon à répondre à notre questionnement initial. Nous avons pour cela exposé les principales caractéristiques de l'ingénieur français, son système de formation ainsi que l'étude de sa carrière.

Ensuite, le chapitre 5 a été consacré à la présentation de notre méthodologie de recherche. Nous avons donc présenté notre méthodologie quantitative et qualitative. Au regard de l'enquête quantitative, nous avons défini notre mode d'échantillonnage, la construction de notre questionnaire ainsi que son mode d'administration. Concernant l'étude qualitative, nous avons présenté les entretiens semi-directifs qui ont été réalisés à partir de guides d'entretiens.

Enfin, le chapitre 6 a permis de mieux connaître les caractéristiques de notre échantillon composé de 93 ingénieurs (71 ingénieurs non-entrepreneurs et 22 ingénieurs entrepreneurs).

La partie suivante (partie 3) constitue véritablement le cœur de cette recherche. Il s'agit en effet de la présentation des résultats ainsi que de leurs analyses. Nous présentons successivement les résultats de notre enquête quantitative (chapitre 7) ainsi que ceux issus de notre approche qualitative par entretiens semi-directifs effectués en fonction des différentes voies de carrière identifiées (chapitre 8). Enfin, nous terminons par un dernier chapitre proposant une discussion sur le déclenchement du processus entrepreneurial (chapitre 9).

Partie 3 – Vers une meilleure compréhension du déclenchement du processus entrepreneurial

Introduction

Cette partie constitue l'axe central de ce travail. L'objectif est de proposer les résultats et les analyses nous permettant de répondre à notre problématique initiale. Nous opérons pour cela en trois temps.

Tout d'abord, nous abordons, dans le chapitre 7, la présentation de notre enquête quantitative. Nous vérifions tout d'abord la fiabilité des outils de mesure. Ensuite, nous présentons les différentes trajectoires identifiées. Enfin, nous testons statistiquement les différentes dynamiques de déclenchement au travers des deux variables retenues : l'intention et un facteur de déplacement.

Ensuite, dans le chapitre 8, nous présentons les résultats de notre étude qualitative. Nous abordons donc, dans un premier temps, les différents thèmes abordés lors de nos entretiens. Dans un second temps, nous exposons les résultats de ces entretiens ainsi qu'une première analyse.

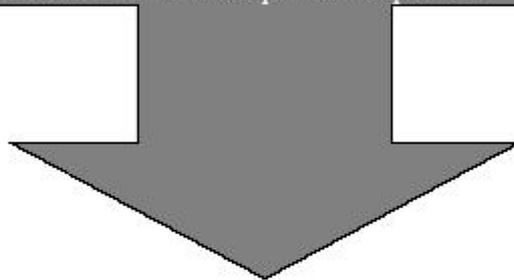
Enfin, le chapitre 9 nous permet de proposer notre analyse générale du déclenchement du processus entrepreneurial au travers d'une cartographie.

La figure suivante propose le plan de cette partie.

Figure 35 : Plan de la troisième partie

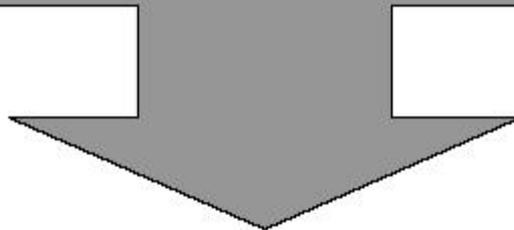
Les trajectoires de carrière au regard du déclenchement du processus entrepreneurial

- La procédure de validation statistique
 - La fiabilité du questionnaire pour les non-entrepreneurs
 - La fiabilité du questionnaire pour les entrepreneurs
- Les trajectoires de carrière des ingénieurs de notre échantillon
 - La voie 'entrepreneuriale intentionnelle'
 - La voie 'intentionnelle déclenchée'
 - La voie 'intentionnelle stable'
 - La voie 'intentionnelle révolue'
 - La voie 'non intentionnelle entrepreneuriale'
 - La voie 'non intentionnelle révolue déclenchée'
 - La voie 'non intentionnelle révolue non déclenchée'
 - La voie 'non intentionnelle stable'
 - Récapitulatif et analyse de différentes voies de carrière
- Le test des différentes trajectoires de carrière
 - L'intention des non-entrepreneurs
 - Le test du modèle du déclenchement pour les non-entrepreneurs
 - Le test du modèle du déclenchement pour les entrepreneurs



Le 'mécanisme' de changement de trajectoire des ingénieurs français

- Les thèmes abordés
 - La trajectoire P1
 - La trajectoire P2
 - La trajectoire P3
 - La trajectoire P4
 - La trajectoire P5
 - La trajectoire P6
 - La trajectoire P7
 - La trajectoire P8
- L'analyse des entretiens
 - L'analyse du discours des entrepreneurs
 - L'analyse du discours des non-entrepreneurs déclenchés
 - Quelques précisions sur les autres trajectoires de carrière
 - Une première synthèse du déclenchement du processus entrepreneurial



Chapitre 7 – Les trajectoires de carrière au regard du déclenchement du processus entrepreneurial

L'objectif de ce chapitre est de vérifier la validité de notre modèle de trajectoires. Comme nous l'avons précisé précédemment, un modèle doit prendre en compte un nombre de paramètres restreint afin de conserver son caractère explicatif ou simulatif.

Il ne faut pas confondre test d'hypothèses et test de modèle. Même si la première démarche peut s'avérer utile, elle reste insuffisante pour aborder un modèle complexe. En effet, il existe des interactions, des synergies entre les différents paramètres. Certaines méthodes spécifiques permettent de tester un modèle dans sa globalité (par exemple les équations structurelles).

L'objectif n'est donc pas de tester un modèle complexe dans sa globalité mais plutôt de retracer les différentes voies de carrière des ingénieurs de notre échantillon à partir de variables indépendantes. Nous testons les différentes trajectoires (entrepreneuriales ou non) adoptées par les ingénieurs de notre échantillon. Nous comparons ces résultats aux objectifs de carrière de 1994. Enfin, à l'aide des hypothèses de trajectoires présentées dans la partie 1 (chapitre 3), nous testons les différents parcours suivis par les membres de notre échantillon. Notre analyse est donc bien de type causal dans le sens où elle cherche à établir des liens de causalité entre des variables.

Dans un premier temps, nous exposons la procédure de validation statistique (section 7.1). Dans un second temps, nous présentons les différentes voies de carrière adoptées par les ingénieurs de notre échantillon (section 7.2). Nous procédons ensuite au test des différentes voies de carrière (section 7.3).

7.1. La procédure de validation statistique

Nous réalisons une étude de la fiabilité du questionnaire. Afin de présenter la procédure de validation adoptée, nous avons vérifié la fiabilité des échelles utilisées dans notre questionnaire. Pour ceci, nous avons utilisé le test de l'alpha de Cronbach.

Un instrument de mesure est fiable s'il reproduit des résultats très proches quand il est administré plusieurs fois sur une même population. Plusieurs techniques permettent de vérifier cette fiabilité : le test/re-test (administrer une deuxième fois le questionnaire sur une même population), les deux moitiés (scinder la population en deux et vérifier que les réponses sont similaires au sein de deux

échantillons ainsi obtenus) et les échelles multiples (mesurer un phénomène par plusieurs items). Nous avons choisi cette dernière méthode lors de notre étude.

Il convient de tester la cohérence interne de l'échelle constituée pour mesurer chaque variable ('*internal consistency reliability*'). La méthode utilisée est celle de le l' '*alpha de Cronbach*' ; un coefficient qui permet de vérifier que les items d'une même échelle partagent des notions communes, autrement dit qu'il existe une certaine cohérence sur l'ensemble de l'échelle. Ainsi, lorsqu'un instrument de mesure est 'fiable', un phénomène mesuré plusieurs fois avec le même instrument doit aboutir au même résultat. Cette fiabilité permet de réduire l'erreur aléatoire. La cohérence interne nous informe sur le degré de corrélation de chaque item d'une échelle avec au moins un autre item de celle-ci. Le coefficient de l'alpha estime la variance du score total des facteurs communs propres aux items de l'échelle testée.

Lorsque ce coefficient est inférieur à un seuil déterminé, il est nécessaire d'éliminer certains items pour améliorer la cohérence globale. Lorsque l'alpha d'une échelle est inférieur au seuil retenu, il faut s'intéresser au score de chaque item (corrélation entre l'item et le score de l'échelle) en vérifiant si le score total de l'échelle augmente au-delà de ce seuil après suppression de l'item qui lui est le moins corrélé. Dans ce cas, l'item en question peut être éliminé et la cohérence globale s'en trouve rehaussée.

Le coefficient est compris entre 0 et 1. Il est proportionnel à la cohérence interne de l'échelle. Il se pose alors la question du seuil. Se fixer un seuil entre 0,50, 0,60 et 0,80 modifie profondément le nombre d'items à éliminer. Certaines heuristiques donnent un seuil acceptable supérieur à 0,7. Evrard et al. (1997 : 92) considèrent quant à eux que « *pour une étude exploratoire, l'alpha est acceptable s'il est compris entre 0,60 et 0,80 ; pour une étude confirmatoire, une valeur supérieure à 0,80 est recommandée* ». Nous retenons donc un seuil acceptable de 0,70.

Nous scindons ce test de Cronbach en deux parties en fonction des trajectoires des entrepreneurs et de non-entrepreneurs, puis en fonction des différents concepts mesurés.

7.1.1 La fiabilité du questionnaire pour les non-entrepreneurs

Nous présentons dans cette section la fiabilité de notre questionnaire concernant les concepts suivants : les attitudes, les normes sociales, la contrôlabilité du comportement (avec la perception d'auto-efficacité) et l'intention. Nous vérifions donc le caractère unidimensionnel de nos échelles. Les informations précises concernant le contenu de chacune des échelles et les modifications successives apportées aux échelles sont reportées en annexe 4.

7.1.1.1 Les attitudes

La fiabilité des échelles utilisées lors de la mesure des attitudes vis-à-vis de la création ou de la reprise d'entreprise a été effectuée à partir de 32 questions à échelle. Le tableau suivant retrace la mesure de l'Alpha de Cronbach concernant ces questions.

Tableau 37 : Alpha de Cronbach de la variable 'Attitudes' (échantillon 'non-entrepreneurs')

Coefficient de fiabilité	
Nombre de cas = 68	Nombre d'items = 32
Alpha = ,8508	

Le résultat de l'Alpha de Cronbach est satisfaisant et nous conservons donc les 32 questions pour la suite de notre recherche. L'annexe 4a nous renseigne sur les détails de ce test.

7.1.1.2 La perception des normes sociales

Nous avons utilisé une échelle multiple à 16 items. Les premiers résultats nous donnent un alpha de 0,6445 (68 cas, 16 items). Nous mesurons donc dans le tableau suivant l'alpha de Cronbach suivant chaque item.

Tableau 38 : Alpha de Cronbach de la variable 'Perception des normes sociales' (échantillon 'non-entrepreneurs')

	Moy. 61,3529	Variance 117,9034	Ecart type 10,8533	Variables 16
	Moy. échelle si item supprimé	Variance échelle si item supprimé	Corrélation item total corrigé	Alpha si item supprimé
Famille	58,7647	94,8393	,6158	,5763
Meilleurs amis	58,5735	93,5318	,6406	,5710
Gens importants	58,5441	92,4309	,6845	,5645
Famille_entrepreneur	58,0882	99,2458	,4214	,6036
Amis_entrepreneur	57,9412	104,0860	,3140	,6209
Gens_entrepreneur	57,5441	98,7592	,4425	,6005
Culture	58,1618	114,6451	,0304	,6566
Rôle_entrepreneur	55,8824	116,4636	-,0316	,6653
Entrepreneur_acceptable	57,1471	128,5154	-,3411	,7089
Avantages_entrepreneur	57,2647	112,8841	,0568	,6565
Avis_famille	58,0441	106,8488	,1786	,6419
Avis_amis	56,9706	112,3872	,0645	,6561
Avis_personnes	57,5000	116,1642	-,0408	,6719
Décision_famille	56,9559	98,6100	,4591	,5985
Décision_amis	56,5000	103,5970	,3813	,6133
Décisions_personnes	56,4118	104,3055	,4471	,6095

Coefficient de fiabilité
Nombre de cas = 68 Nombre d'items = 16
Alpha = 0,6445

La variable 'entrepreneur_acceptable'¹⁵⁵ a donc été supprimée des tests suivants. L'alpha de Cronbach passe donc alors à 0,7128 (avec uniquement 15 items). L'annexe 4b nous renseigne sur les modalités de ce test.

7.1.1.3 La perception du contrôle du comportement

La mesure de la fiabilité de la perception du contrôle du comportement a été divisée en deux concepts : la contrôlabilité et l'auto-efficacité.

Concernant la perception de contrôlabilité, nous avons utilisé dix questions à échelle. L'alpha de Cronbach est de 0,8628.

L'auto-efficacité se mesure à l'aide de 14 questions à échelle. L'alpha de Cronbach est de 0,9450.

Le tableau ci-après résume ces mesures.

¹⁵⁵ L'affirmation est la suivante : « Beaucoup de personnes considèrent comme à peine acceptable d'être entrepreneur ».

Tableau 39 : Alpha de Cronbach de la variable 'Perception du contrôle du comportement' (échantillon 'non-entrepreneurs')

Coefficient de fiabilité de la contrôlabilité		Coefficient de fiabilité de l'auto-efficacité	
Nombre de cas = 62	Nombre d'items = 10	Nombre de cas = 62	Nombre d'items = 14
Alpha = ,8628		Alpha = ,9450	

Les résultats confirment la fiabilité des questions utilisées. L'annexe 4c fournit les informations concernant ce test.

7.1.1.4 L'intention

La mesure de la fiabilité de l'intention est réalisée à partir de 11 questions à échelle. Le tableau suivant retrace cette mesure.

Tableau 40 : Alpha de Cronbach de la variable 'Intention' (échantillon 'non-entrepreneurs')

Coefficient de fiabilité	
Nombre de cas = 67	Nombre d'items = 11
Alpha = ,9538	

Là encore, les résultats apparaissent satisfaisants. Nous retrouvons les détails de ce test dans l'annexe 4d.

La mesure de la fiabilité concernant les déplacements positifs, les déplacements négatifs ainsi que les inhibiteurs au déclenchement du processus n'est pas réalisée étant donné que les questions à échelle utilisées pour ces concepts mesurent chacune un facteur différent.

7.1.2 La fiabilité du questionnaire pour les entrepreneurs

Nous vérifions également la cohérence des échelles utilisées. Concernant les entrepreneurs, nous vérifions la fiabilité de l'intention. Les informations précises sur cette mesure sont reportées en annexe 4e.

La mesure de la fiabilité des échelles concernant l'intention s'est effectuée à partir de 11 questions. Le tableau suivant rapporte cette mesure.

Tableau 41 : Alpha de Cronbach de la variable 'Intention' (échantillon 'entrepreneurs')

Coefficient de fiabilité	
Nombre de cas = 17	Nombre d'items = 11
Alpha = ,8530	

Les valeurs recensées ci-dessus mais également l'emprunt à d'autres auteurs de nombre d'échelles dont la fiabilité a été confirmée, nous conduisent à retenir comme acceptable le seuil minimum significatif du coefficient de l'alpha. Ce seuil est généralement supérieur à 0,70, valeur recommandée par Evrard et al. (1997 : 292).

Cette mesure de fiabilité étant effectuée, nous présentons dans la section suivante les différentes voies de carrière des ingénieurs de notre échantillon.

7.2 Les trajectoires de carrière des ingénieurs de notre échantillon

Nous proposons dans cette partie une typologie¹⁵⁶ des différentes trajectoires de carrière des ingénieurs français. Par exemple, Hernandez et Marco (2006) proposent une typologie dynamique permettant de faire ressortir quatre profils types d'entrepreneur¹⁵⁷.

Nous précisons que la typologie que nous présentons et la proposition de trajectoires de carrière sont à relativiser au regard des difficultés et les limites inhérentes à la complexité du phénomène entrepreneurial. La dimension contingente renforce ces limites. Aussi, après l'analyse menée dans cette section, nous tenterons d'approfondir notre connaissance sur cette étape particulière du processus entrepreneurial à l'aide d'interviews d'individus avec chaque classe de trajectoire de carrière.

Notre typologie est basée sur les deux mesures de la situation des ingénieurs : la mesure de 1994 (Fayolle, 1996) et la mesure de 2006. Le tableau ci-après présente le croisement de ces deux variables.

Tableau 42 : L'évolution de la situation des ingénieurs entre 1994 et 2006

Situation	2006	Je n'ai jamais	Je n'ai jamais	Je suis	Je ne suis	Total
-----------	------	----------------	----------------	---------	------------	-------

¹⁵⁶ « Une typologie est un outil théorique et pédagogique résumant l'information. Elle affine l'approche fondée sur la recherche d'une définition de l'entrepreneur et elle permet de mieux saisir les points d'ancrage, les systèmes de pensées et de valeurs et de représenter des actes et des comportements entrepreneuriaux susceptibles d'émerger dans des contextes spécifiques, une des caractéristiques premières du processus entrepreneurial étant sa dimension contingente » (Hernandez et Marco, 2006 : 27).

¹⁵⁷ Cette typologie est réalisée à partir de l'analyse de la volonté de croissance et celle d'autonomie. Il en résulte quatre profils : Le *manager*, l'*entrepreneur*, l'*artisan-TPE* et l'*exclu*. Pour plus de renseignements, cf. Hernandez et Marco (2006 : 33-36).

Situation 1994	été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	entrepreneur	plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	
Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	37	6 ¹⁵⁸	3	0	46
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	10	18 ¹⁵⁹	16	3 ¹⁶⁰	47
Total	47	24	19	3	93

Nous allons utiliser le test du khi-deux. Ce test sert à mettre en évidence la signification statistique d'une association observée par tri croisé. Il permet de vérifier l'existence d'une association systématique entre deux variables. Le test du Khi-deux ne se fonde que sur des effectifs. La distribution de la loi du Khi-deux est une distribution asymétrique dont la forme dépend du nombre de degrés de liberté (ddl)¹⁶¹. Le niveau de signification retenu est de 0,05.

Nous présentons les résultats dans le tableau suivant.

Tableau 43 : Signification statistique (Khi-deux) de la situation des ingénieurs entre 1994 et 2006

¹⁵⁸ Ce chiffre se décompose par la suite entre les individus ayant déclenché (3 personnes) et n'ayant pas déclenché (3 personnes) un processus entrepreneurial.

¹⁵⁹ Ce chiffre se décompose par la suite entre les individus ayant déclenché (12 personnes) et n'ayant pas déclenché (6 personnes) un processus entrepreneurial.

¹⁶⁰ Les trois ingénieurs ayant été entrepreneur mais ne l'étant plus sont incorporés par la suite avec les entrepreneurs actuels.

¹⁶¹ Dans le cas d'un Khi-deux associé à un tri croisé, le nombre de degrés de liberté est égal au produit du nombre de lignes moins un par le nombre de colonnes moins un.

	Observations					
	Valides		Manquantes		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle en 1994 ? * Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?	93	100,0%	0	0%	93	100,0%

	Valeur	ddl	Signification ¹⁶² asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	33,398 ^a	3	,000
Rapport de vraisemblance	36,694	3	,000
Association linéaire par linéaire	29,055	1	,000
Nombre d'observations valides	93		

a. deux cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,48.

¹⁶² Dans la suite de ce travail, 'sig.' désigne la significativité de la relation.

Il y a donc bien une dépendance entre les réponses à la même question des mesures de 1994 et 2006. Cette dépendance est très significative puisque la valeur du p est quasiment égale à 0. Les réponses de 2006 ont donc un lien statistique avec celles de 1994.

A partir du croisement entre la situation de 1994 et la situation de 1996, nous identifions huit voies de carrière.

- P1 : la voie '**entrepreneuriale intentionnelle**' (le passage d'une intention en 1994 à une situation d'entrepreneur en 2006 - 19 personnes). Nous essaierons donc de redécrire le processus et notamment la phase de déclenchement.

- P2 : la voie '**intentionnelle déclenchée**' (l'intention de 1994 s'est transformée en action, le processus est déclenché - 12 personnes). Nous allons tenter d'apporter des pistes d'explication sur les modalités du déclenchement.

- P3 : la voie '**intentionnelle stable**' (l'intention de 1994 est encore présente aujourd'hui - six personnes). Il est nécessaire de mettre à jour les freins ou les inhibiteurs au passage à l'action.

- P4 : la voie '**intentionnelle révolue**' (l'intention de 1994 n'est plus présente en 2006 - dix personnes). Il faut tenter d'identifier les facteurs ayant influencé ce changement.

- P5 : la voie '**non-intentionnelle entrepreneuriale**' (le passage d'une situation de non intention en 1994 à une situation d'entrepreneur en 2006 – trois personnes). Il est nécessaire de reconstruire ce parcours. Nous devons tout d'abord vérifier si le déclenchement du processus est apparu sous l'effet d'une intention (avec la mesure du décalage temporel entre l'apparition de l'intention et du déclenchement).

- P6 : la voie '**non-intentionnelle révolue déclenchée**' (le passage d'une situation de non-intention en 1994 à une situation d'intention ayant entraîné le début de l'action, le processus est déclenché – trois personnes). L'objectif est double. Il s'agit tout d'abord de mieux comprendre le passage de la non-intention à la présence d'une intention (pour certains cas). Ensuite, nous allons tenter d'apporter des pistes d'explication sur les modalités du déclenchement (par l'intermédiaire de l'intention ou non).

- P7 : la voie '**non-intentionnelle révolue non déclenchée**' (le passage d'une situation de non-intention en 1994 à une situation d'intention en 2006 – trois personnes). Il faut tenter d'identifier les facteurs ayant influencé ce changement.

- P8 : la voie '**non-intentionnelle stable**' (aucune intention en 1994 et aucune intention en 2006 – 37 personnes). Il convient de mettre à jour les facteurs empêchant l'individu de développer une intention.

Nous abordons à présent les principales caractéristiques de notre échantillon en distinguant les différentes voies de carrière identifiées. Nous reprenons les rubriques utilisées précédemment liées à la situation personnelle et professionnelle des ingénieurs de notre échantillon. L'ensemble des caractéristiques concernant les différentes trajectoires est présenté en détail en annexe 5.

7.2.1 La voie 'entrepreneuriale intentionnelle'

Afin de présenter cette trajectoire de carrière, nous abordons successivement la situation personnelle des ingénieurs ainsi que les aspects liés à leur carrière.

Ce groupe comprend 19 ingénieurs entrepreneurs.

Nous notons tout d'abord que l'intégralité des ingénieurs ayant adopté cette voie de carrière est de sexe masculin (96,7 pourcent pour la globalité de notre échantillon). L'âge moyen est de 46,28 ans (50,89 pour notre échantillon total). Les ingénieurs créateurs semblent donc être plus jeunes que la totalité de notre population. Concernant la situation familiale, nous ne notons aucun écart important : 78,9 pourcent sont mariés et 10,5 pourcent vivent maritalement. Ces ingénieurs sont donc installés dans une vie familiale. Ils ont d'ailleurs plus d'enfants à charge que la moyenne de notre échantillon : 1,89 contre 1,39. Ils ont obtenu leur diplôme généralement par la formation initiale (89,5%). Curieusement, et contrairement à beaucoup d'études démontrant l'importance des formations complémentaires en gestion dans le choix d'une orientation entrepreneuriale, ils ne

sont que 68,4 pourcent à s'être inscrits dans des formations complémentaires ; ce chiffre étant tout de même supérieur à la moyenne de notre échantillon (57%).

Concernant les aspects liés à la carrière des ingénieurs ayant suivi cette voie, l'orientation donnée semble être différente de la spécialisation initiale de la formation. En fait, 73,7 pourcent ont une spécialisation très différente de celle de la fin de leur étude (contre uniquement 64,5 pourcent pour la totalité de notre échantillon). L'orientation management est très marquée puisque 68,4 pourcent occupaient des fonctions de direction générale avant la création ou la reprise de leur entreprise, 21,1 pourcent des fonctions liées à la vente et au marketing et 10,5 pourcent des fonctions de gestion des ressources humaines. Ceci est confirmé par la nature des projets qui leur étaient confiés : uniquement 31,6 pourcent à dominante technique, 42,1 pourcent très peu technique et 10,5 pourcent pas du tout technique (contre respectivement 51,6, 30,1 et 9,7 pourcent pour l'échantillon total).

Au moment de la création, 47,4 pourcent des ingénieurs étaient au chômage ce qui peut apparaître comme une motivation ou un déclencheur du processus entrepreneurial ; même si cela est à relativiser par le fait que certaines personnes choisissent volontairement le statut de demandeur d'emploi avant la création ou la reprise de leur entreprise. Ce chiffre est uniquement de 36,4 pourcent pour la totalité des ingénieurs entrepreneurs. Auparavant, les ingénieurs salariés évoluaient dans des entreprises privées : 26,3 pourcent dans des PME de taille inférieure à 500 personnes et 21,1 pourcent dans des entreprises de plus de 500 personnes (alors qu'ils sont 45,2 pourcent de notre échantillon total à être salariés dans des entreprises privées de plus de 500 personnes). Il nous semble également que ces ingénieurs ont une gestion de leur carrière plus flexible. Ils changent plus souvent d'entreprise (4,16 pourcent en moyenne contre 3,25), plus souvent de domicile pour des raisons professionnelles (3,95 pourcent contre 2,38) et enfin, ils ont passé plus de temps à l'étranger (dans 0,79 pays pendant plus d'un an contre 0,44 pour l'ensemble de notre échantillon).

On note, comme pour l'ensemble des entrepreneurs de notre échantillon, que l'intention est apparue majoritairement après la fin de leurs études (63,2 pourcent contre 26,3 pourcent avant les études d'ingénieur).

Nous retrouvons les caractéristiques complètes de ce sous-échantillon en annexe 5a.

7.2.2 La voie 'intentionnelle déclenchée'

Ce groupe comprend 12 ingénieurs qui avaient l'intention de créer ou reprendre une entreprise en 1994. Aujourd'hui l'intention est toujours présente et le processus est déclenché.

Certaines actions sont mises en œuvre afin d'étudier la possibilité de se lancer dans la création ou la reprise d'entreprise. Là aussi, la totalité des ingénieurs ayant adopté cette voie de carrière est de

sexe masculin. Ces ingénieurs sont plus jeunes que la moyenne de l'échantillon totale (47,83 contre 50,89). Ils sont majoritairement mariés ou ils vivent maritalement (respectivement 75% et 16,7%). Ils ont en moyenne 1,25 enfant à charge ce qui est inférieur à la moyenne de notre échantillon (1,39) et bien inférieur aux ingénieurs entrepreneurs de la section précédente (1,89). Ils ont tous obtenu leur diplôme en formation initiale et ont majoritairement suivi des formations complémentaires (66,7%). Leur spécialisation actuelle est également très différente de celle de leur spécialisation d'origine (83,3%).

Concernant leur parcours professionnel, ils ont en moyenne 22,25 années d'ancienneté et ont changé 3,09 fois d'entreprise, ce qui est inférieur à la moyenne de l'échantillon total (3,25) et encore plus de la voie de carrière précédente (4,16). Une majorité occupe là aussi des fonctions de management (25% de direction générale et 25% des fonctions liées au marketing ou à la vente). Leur niveau hiérarchique est n-1 (58,3%). Les projets confiés sont à dominante technique (50%). Ils semblent cependant moins mobiles que la moyenne de l'échantillon puisqu'ils n'ont changé que 2,25 fois de domicile pour des raisons professionnelles et ont travaillé en moyenne dans 0,58 pays étranger pendant plus d'un an.

Au regard des freins au passage à l'acte de création ou de reprise d'entreprise, la perception de l'incertitude apparaît être un facteur déterminant (41,7%) ainsi que le manque d'opportunité perçue (33,3%). De plus, la voie entrepreneuriale représente pour eux un risque élevé (66,7%) et ils ont de bonnes opportunités de carrière dans les entreprises dans lesquelles ils évoluent (33,3%).

Cependant, le déclenchement se matérialise pour eux de la façon suivante : la recherche d'informations dans le cadre d'un projet (34,4%), la rédaction d'un business plan (12,5%), du temps consacré au projet (15,6%), le fait de suivre une formation (9,4%) et enfin la constitution d'une équipe (9,4%).

L'annexe 5b présente de façon détaillée les caractéristiques de ce groupe.

7.2.3 La voie 'intentionnelle stable'

Ce groupe comprend six ingénieurs qui avaient l'intention de se lancer dans un projet entrepreneurial en 1994, qui ont toujours l'intention mais ne sont pas passés à l'action.

Ces ingénieurs sont tous de sexe masculin. La moyenne d'âge est de 44,67 ans ce qui est à nouveau inférieur à la moyenne de 50,89 de l'échantillon total. 16,7 pourcent sont célibataires alors que 66,7 pourcent sont mariés ou vivent maritalement (16,7%). La jeunesse relative de ce groupe explique à nouveau un nombre d'enfants à charge supérieur à la moyenne (1,50 contre 1,39). Ces ingénieurs ont été diplômés beaucoup plus récemment (en 1985 contre 1978 en moyenne) et par le biais de la formation initiale (83,3%). La totalité a suivi des études complémentaires (notamment MBA et 3^{ème} cycle de gestion).

Concernant la carrière, ils sont majoritairement employés par une grande entreprise privée (> à 500 personnes) et leur spécialisation est très différente de celle d'origine (pour 66,7%). Logiquement, leur expérience est plus faible que la moyenne de notre échantillon (20,2 années contre 24,44) et ceci dans un nombre d'entreprises moins élevé (2,83 contre 3,25). Ils sont majoritairement décideurs au sein de l'activité dans laquelle ils évoluent et les projets qui leur sont confiés sont à dominante technique. Leur mobilité géographique semble restreinte : ils ont changé seulement 1,33 fois de domicile pour des raisons professionnelles. En revanche, leur expérience à l'étranger est plus importante (0,67 pays).

Au regard des freins au passage à l'action, la perception du risque est à nouveau prépondérante (pour 40% de notre groupe) ainsi que les opportunités de carrière actuelles (40%). Egalement, le manque de moyens financiers, la non-perception d'opportunité et les raisons personnelles sont avancés comme inhibiteurs à l'action.

L'annexe 5c retrace les caractéristiques de cette voie de carrière.

7.2.4 La voie 'intentionnelle révolue'

Cette trajectoire de carrière identifiée regroupe dix ingénieurs qui avaient l'intention de se lancer dans une trajectoire entrepreneuriale et qui, aujourd'hui, n'ont plus aucune intention à ce niveau.

Ils sont tous de sexe masculin et ont en moyenne 53,30 ans ce qui est supérieur à la moyenne de l'échantillon (50,89). Ils sont majoritairement mariés et ont 1,22 enfants à charge. Ils ont obtenu leur diplôme en moyenne en 1975 et en totalité par la filière de la formation initiale. Seulement 40 pourcent de ce groupe ont suivi une formation complémentaire.

Au niveau professionnel, leur spécialisation actuelle est très différente de celle de la fin de leurs études et ils occupent des fonctions à dominante technique (50%), des postes de salariés dans des entreprises privées (80% dont 50% au sein d'entreprises de plus de 500 salariés). Leur expérience est plus importante que celle de l'échantillon total (respectivement 26,11 ans et 24,44) et ceci au sein d'un plus grand nombre d'entreprises (3,89 contre 3,25). La mobilité géographique au cours de leur carrière semble assez faible dans la mesure où ils ont changé de domicile à cause de leur emploi 1,7 fois seulement en moyenne contre environ le double sur la totalité de notre échantillon.

Les freins à l'intention de créer ou reprendre une entreprise sont principalement liés à une perception du risque élevée (par rapport à d'autres situations professionnelles) ainsi qu'à de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises.

L'annexe 5d propose un récapitulatif des caractéristiques des ingénieurs ayant adopté cette voie de carrière.

7.2.5 La voie ‘non intentionnelle entrepreneuriale’

Ce groupe comprend trois ingénieurs, de sexe masculin, qui n’avaient pas l’intention de se lancer dans une trajectoire entrepreneuriale en 1994 et qui, en 2006, ont créé ou repris une entreprise.

La moyenne d’âge de ces ingénieurs (55 ans) est bien supérieure à la moyenne de notre échantillon. Ces individus sont principalement mariés et ont 1,33 enfant à charge. La filière d’accès au diplôme d’ingénieur est la formation initiale et ces ingénieurs ont suivi une formation complémentaire. D’ailleurs leur spécialisation actuelle est très différente de celle de la fin de leurs études.

L’expérience de ces ingénieurs est assez longue (plus de 30 ans contre 24,44 ans en moyenne) et s’est effectuée dans 3,67 entreprises en moyenne. Le parcours professionnel avant création s’est déroulé dans des entreprises privées de plus de 500 personnes avec dans la majorité des cas des projets à gérer à dominante technique (66%). Ces ingénieurs semblent très mobiles puisqu’ils ont changé, en moyenne 5,33 fois d’entreprise et ont travaillé dans 0,67 pays étranger pendant plus d’un an.

L’intention de se lancer dans un projet entrepreneurial est apparue après leurs études. Ces ingénieurs qualifient d’ailleurs leur expérience professionnelle comme très utile dans la réalisation de leur projet entrepreneurial (ils ont créé ou repris leur entreprise après 26 années d’expérience). Dans la majorité des cas (66,7%), le secteur d’activité de l’entreprise créée ou reprise est relié à l’expérience professionnelle antérieure, même si les produits et les clients sont majoritairement différents.

L’annexe 5e retrace les principales caractéristiques de ce groupe.

7.2.6 La voie ‘non intentionnelle révolue déclenchée’

Il s’agit de trois ingénieurs masculins qui n’avaient pas l’intention de se lancer dans une voie entrepreneuriale en 1994 et qui, en 2006, ont déclenché un processus de création ou de reprise d’entreprise.

Ces sont des ingénieurs ‘très jeunes’ (47 ans de moyenne d’âge), mariés avec 3,67 enfants à charge. Ils ont obtenu leur diplôme en 1981 par la filière de la formation initiale et ont suivi majoritairement des études complémentaires.

Concernant leur parcours professionnel, ces ingénieurs ont une expérience de 23 ans et ont changé 3,33 fois d’entreprise. La majorité de ces ingénieurs avait un statut de salarié au sein d’une PME. Ces ingénieurs apparaissent peu mobiles puisqu’ils n’ont changé que 1,33 fois de domicile pour des raisons professionnelles et ont visité 0,67 pays pendant plus d’un an.

Concernant l’acte entrepreneurial, le frein principal est la non perception d’opportunité immédiate, suivi du manque de moyens financiers et de la peur du risque. Le déclenchement du

processus se matérialise principalement par le fait d'avoir suivi des formations, être à la recherche d'informations et par la rédaction d'un business plan.

Nous trouvons les détails sur cette voie de carrière dans l'annexe 5f.

7.2.7 La voie 'non intentionnelle révolue non déclenchée'

Les trois ingénieurs de ce groupe n'avaient pas d'intention en 1994 mais ils ont désormais l'intention de se lancer dans un projet entrepreneurial sans toutefois être passés à l'action.

Ils sont tous de sexe masculin et ont une moyenne d'âge de 39 ans. Il s'agit du groupe le plus jeune parmi les huit trajectoires identifiées. Ils sont tous mariés et ont en moyenne 1,33 enfant à charge, ce qui est, compte tenu de leur âge, un chiffre relativement bas. Ils ont obtenu, logiquement, leur diplôme très récemment (1990 et par la filière de formation initiale) et ont donc une expérience d'uniquement 13 années dans trois entreprises en moyenne ; ce qui représente un taux de rotation relativement élevé.

Leur spécialisation actuelle est déjà très différente de celle de leurs études et ils sont principalement salariés dans des PME. D'ailleurs, la nature des projets qui leur sont confiés est, pour le plus grand nombre, très peu technique. Ces ingénieurs semblent mobiles puisqu'ils ont changé trois fois de domicile durant leur courte expérience professionnelle.

Les freins inhérents au passage à l'acte sont relatifs au manque de connaissances perçus, qu'il soit dans le domaine de la gestion ou du marketing. Ils ne sentent pas prêts à endosser le statut d'entrepreneur, et ceci malgré leur intention.

L'annexe 5g retrace les principales caractéristiques de ce groupe.

7.2.8 La voie 'non intentionnelle stable'

Cette voie de carrière regroupe 37 ingénieurs (34 hommes et trois femmes) qui n'avaient (en 1994), et n'ont toujours pas à l'heure actuelle, d'intention entrepreneuriale.

La moyenne d'âge, élevée, est de 55,56 ans. La majorité des individus de ce groupe est mariée ou vit maritalement (respectivement 73,7% et 10,5%). Le nombre d'enfants à charge (un enfant en moyenne) est relativement faible ce qui s'explique par l'âge plus élevé. Comme pour l'ensemble de notre échantillon, la filière d'accès au diplôme d'ingénieur est très majoritairement la formation initiale (91,9%). 43,2 pourcent ont suivi des études complémentaires, particulièrement dans des domaines techniques ou scientifiques (62,5%).

La majorité de ces ingénieurs sont salariés dans des entreprises privées (48,6%) mais nous notons la forte proportion d'ingénieurs en retraite (29,7%) ; qui ne sont donc plus concernés par une trajectoire de carrière professionnelle future. Leur expérience est assez importante (27,41 ans) mais s'est déroulée au sein de très peu d'entreprises (2,61 en moyenne). Cette stabilité, prouvant un fort

ancrage à une même entreprise et à une progression de carrière dans la même entreprise, est confirmée par le très faible nombre de changement de domicile pour des raisons professionnelles durant la carrière (1,74) et la très faible expérience à l'étranger (0,14 pays). Les projets traités par ces ingénieurs sont très marqués par l'aspect technique : à dominante technique pour 59,5 pourcent et exclusivement technique pour 13,5 pourcent. La fonction principale actuelle est la recherche et développement (26,8%), les études et méthodes (12,2%), l'informatique (9,8%) et enfin la production (7,3%).

Les principaux freins au fait d'envisager une carrière entrepreneuriale sont la poursuite de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises (41,9%), la perception d'un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles (25,6%) et le manque de préparation à la fonction de dirigeant (9,3%).

Les caractéristiques de ces ingénieurs sont présentées dans l'annexe 5h.

7.2.9 Récapitulatif et analyse des différentes voies de carrière

Nous retraçons les caractéristiques moyennes de chaque variable en fonction de la trajectoire de carrière. Ceci nous permet de mieux comparer les différences significatives en fonction de chaque parcours. A la suite, nous commenterons ce tableau.

Tableau 44 : Caractéristiques moyennes en fonction de la trajectoire de carrière

	P1 (N=19)	P2 (N=12)	P3 (N=6)	P4 (N=10)	P5 (N=3)	P6 (N=3)	P7 (N=3)	P8 (N=37)
Sexe (Masculin)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	91,9%
Age Moyen	46,28	47,83	44,67	53,3	55	47	39	55,56
Situation familiale (Marié)	95%	92%	83%	89%	100%	100%	100%	86%
Nombre. d'enfants à charge	1,89	1,25	1,5	1,22	1,33	3,67	1,33	1
Année du diplôme	1981	1981	1985	1975	1973	1981	1990	1974
Filière (formation initiale)	89,5%	100%	83,3%	100%	100%	100%	100%	91,9%
Etudes complémentaires (oui)	68,4%	66,7%	100%	40%	100%	66,7%	33,3%	43,2%
Si oui, en gestion	50%	100%	83%	50%	33%	66,7%	33,3%	43,2%
Spécialisation actuelle (très différente de celle de mes études)	73,7%	83,3%	66,7%	70%	66,7%	66,7%	100%	48,6%
Situation professionnelle : salarié entreprise privée (avant création si entrepreneur)	50%	91,7%	91,7%	89%	100%	66,7%	100%	50%
Nombre d'années d'expérience	21	22,25	20,2	26,11	30,33	23	13	27,41
Nombre d'entreprises	4,16	3,09	2,83	3,89	3,67	3,33	3	2,61
Fonction actuelle (management)	83,4%	83%	50%	70%	100%	100%	33,3%	21,7%
Niveau hiérarchique (avant création si entrepreneur)	n-1 47,4%	n-1 58,3%	n 50%	n 40%	n 33%	n 100%	n-1 100%	n-1 48,6%
Nature des projets confiés ^{ab}	TPT 42,1%	ADT 50%	ADT 50%	ADT 60%	ADT 66,7%	ADT 66,7%	TPT 66,7%	ADT 59,5%
Nombre de changements de domicile pour raisons professionnelles	4	2,25	1,33	1,7	5,33	1,33	3	1,74
Nombre de pays étrangers	0,8	0,58	0,67	0,4	0,67	0,67	0,33	0,14
Situation actuelle ^{cd}	E	I	I	Pas de I	E	I	I	Pas de I
Si intention : freins à l'action			Abs. de financement (50%)			Bonnes opportunités (100%)	Abs. de connaissances (66,7%)	
Si pas d'intention : freins à l'intention				Bonnes opportunités (40%)				Bonnes opportunités (54,5%)

FACTEURS EXTERNES								
Déplacements positifs (sur une échelle de 1 à 7)								
Financement	3,89	4,5			1,33	4		
Rencontre avec un client potentiel	3,17	4			1,33	2,5		
Possibilité d'un partenariat avec un ami	2,44	4			5	2,5		
Possibilité d'un partenariat avec un collègue	2,28	3,75			1	2,5		
Possibilité d'un partenariat avec un client	2,17	3,38			1	2,5		
Reconnaissance d'une opportunité	5,22	5,13			6	3,5		
Déplacements négatifs (sur une échelle de 1 à 7)								
Insatisfaction	4,35	5,38			4,67	7		
Licenciement	3,72	3,13			2,33	7		
Vente de la société	1,78	1,63			1	3		
Mutation	2,11	3,38			1	1		

	P1 (N=19)	P2 (N=12)	P3 (N=6)	P4 (N=10)	P5 (N=3)	P6 (N=3)	P7 (N=3)	P8 (N=37)
Absence d'évolution	2,61	4,38			1	6		
Manque d'intérêt dans le travail	2,56	3,13			1	4		
Manque d'épanouissement	3	4,13			4	4,5		
Manque d'écoute	2,5	3			2,67	2,5		
Besoin de liberté	3,89	3,13			3	3		
Refus d'une promotion	1,72	2,63			1	2,5		
Arrivée à un certain âge	3,11	5,13			4,33	5,50		
Prise de recul sur ma carrière	3,56	5			3,33	3,50		
Divorce	1,94	1,63			1,67	1		
Événement malheureux	1,89	1,75			1,33	1		
Déménagement	1,94	1,5			1	1		
Fin d'un projet	1,83	2,38			1	4		

Facteurs inhibiteurs (sur une échelle de 1 à 7)

Perception du risque		3,50	4	4,40		2,67	4	4,71
Perception de l'incertitude		4	2,33	4,10		3	4	4,91
Bonne situation professionnelle		4,67	3,67	5,10		4,33	5,67	5,74
Résistance au changement		3,67	2,33	3,10		1	2,67	3,74
Manque de connaissances		3,58	3,67	3,78		1	3,67	3,88
Manque de temps		5,25	4,33	4		2	4,67	2,39
Manque de moyens de financement		4	4,67	3,44		3	4,67	2,88
Manque de moyens techniques		3,83	4	3,44		1	4	2,58

DECLENCHEMENT (Mesure)

Recherche d'un local		8,3%				0%		
Recherche de matériels		16,7%				0%		
Recherche de financements		16,7%				33,3%		
Inscription dans une formation		2,5%				100%		
Réalisation d'un prototype		8,3%				33,3%		
Recherche d'une équipe		25%				33,3%		
Rédaction d'un business plan		33,3%				66,7%		
Recherche d'informations		91,7%				100%		
Temps		41,7%				66,7%		

ENTREPRENEURS

Apparition de l'intention (par rapport aux études)	Après 63,2%				Après 100%			
Utilité de l'expérience	Très 73,7%				Très 100%			
Lien avec le secteur d'activité précédent	Non 57,9%				Oui 66,7%			
Lien avec des produits identiques	Non 73,7%				Non 66,7%			
Clients communs	Non 73,7%				Non 100%			
Fournisseurs communs	Non 68,4%				Oui 66,7%			
Nombre d'années d'expérience avant création	16,5				26,33			

a. Très Peu Technique
d. Intention

b. A Dominante Technique
e. Pas d'intention

c. Entrepreneur

Nous apportons quelques précisions en fonction des différences inhérentes aux trajectoires de carrière recensées. Comme nous l'avons vu précédemment, notre échantillon est constitué très majoritairement d'hommes (seulement trois femmes), ces dernières étant regroupées en trajectoire P8, c'est-à-dire n'ayant pas, et n'ayant jamais eu d'intention entrepreneuriale. L'âge moyen est assez homogène entre les parcours mais nous notons cependant un certain nombre d'ingénieurs nettement plus âgés au sein des trajectoires P4, P5 et P8 ; ceci nous semble cohérent au regard de l'absence d'intention pour les ingénieurs des parcours P4 et P8. En revanche, nous remarquons que les ingénieurs entrepreneurs (P5) ont créé très récemment (quatre ans) et sans qu'un déplacement très fort ne survienne ; mise à part leur prise de recul par rapport à leur âge et la reconnaissance d'une opportunité.

La situation familiale et le nombre d'enfants à charge sont assez constants au regard des parcours choisis, à l'exception notable du parcours P7 qui affiche un âge moyen inférieur.

La filière d'accès au diplôme est très majoritairement la formation initiale et le pourcentage d'individus ayant obtenu des diplômes complémentaires est plus faible pour les personnes non-entrepreneurs et sans intention. Les entrepreneurs affichent une mobilité professionnelle beaucoup plus importante que le reste de notre population (parcours P1 et P5). On remarque également que les entrepreneurs et les ingénieurs ayant déclenché le processus entrepreneurial sont beaucoup plus ancrés dans des fonctions liées au management (gestion, commercial/vente, marketing, ressources humaines, direction générale ...).

La reconnaissance d'une opportunité semble être le facteur déclenchant prépondérant du processus, à l'exception du parcours P6 où une rupture forte (licenciement) est la cause principale.

Les inhibiteurs à l'action entrepreneuriale sont relativement proches pour l'ensemble des trajectoires 'non-déclenchées' : la perception du risque élevée, l'absence de possibilité de financement associée à de bonnes opportunités de carrière au sein de l'entreprise actuelle.

Enfin, pour les créateurs ou repreneurs, l'expérience acquise lors de la période *ante* création ou reprise semble toujours très utile. Plus précisément, nous remarquons que les ingénieurs P5 ont créé après une très longue expérience (26 ans contre seulement 16 ans pour le parcours P1). De plus, ces individus ont créé majoritairement dans des secteurs d'activités proches.

7.3 Le test des différentes trajectoires de carrière

Comme nous l'avons vu précédemment, nous avons identifié plusieurs variables permettant une première appréhension du déclenchement du processus entrepreneurial. En fonction des deux

trajectoires génériques (entrepreneuriales ou non-entrepreneuriales), nous présentons plusieurs tests permettant de mieux expliquer l'enchaînement et l'influence de ces différents facteurs.

Tout d'abord, nous vérifions, pour les non-entrepreneurs, la relation qui peut exister entre les trois antécédents de l'intention et celle-ci (section 7.3.1).

Ensuite, nous testons le modèle de déclenchement du processus pour les non-entrepreneurs ayant déclenché ce processus (section 7.3.2).

Enfin, nous testons également le modèle de déclenchement pour les entrepreneurs (section 7.3.3).

7.3.1 L'intention des non-entrepreneurs

Vérifier le lien entre les antécédents de l'intention identifiés par Ajzen (1991) et l'intention revient, dans le cadre de cette étude, à déterminer l'influence des variables explicatives sur la variable à expliquer : l'intention entrepreneuriale. Aussi, nous souhaitons déterminer l'importance et la signification des contributions des variables indépendantes sur les variations de la variable dépendante. Autrement dit, nous cherchons à démontrer l'impact éventuel des attitudes associées au comportement, des perceptions des normes sociales et des perceptions du contrôle comportemental sur l'intention entrepreneuriale.

Nous recourons à la technique de régression. Ce type d'analyse est une des méthodes explicatives les plus utilisées. Elle permet de vérifier la relation de cause (variable explicative) à effet (variable à expliquer) entre deux variables quantitatives (métriques) dont nous avons postulé l'existence. L'interprétation des résultats d'une régression se fait au niveau de l'intensité de la relation (grâce au coefficient de corrélation linéaire 'R') et au niveau de la significativité de la liaison et de la qualité de l'ajustement du modèle dont les indicateurs sont le coefficient de détermination linéaire (R^2) et le test F de Fisher-Snedecor.

Nous réalisons également un test de colinéarité (tableau 46) afin de mesurer l'indépendance des trois variables indépendantes. La colinéarité (ou multicolinéarité) est la situation indésirable dans laquelle les corrélations entre les variables indépendantes sont fortes.

Tableau 45 : Test du modèle d'intention (régression linéaire)

Variables introduites/éliminées ^b

Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	Attitudes moyennes ^a Normes sociales moyennes SE+PBC moyen		Introduire

a. Toutes variables requises introduites

b. Variable dépendante : Intention moyenne

PBC : Contrôlabilité

SE : auto-efficacité

Récapitulatif du modèle

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,746 ^a	,556	,535	1,00716

a. Valeurs prédites : (constantes), Normes sociales moyennes, SE+PBC moyens, Attitudes moyennes

ANOVA ^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	80,187	3	26,729	26,350	,000 ^a
	Résidu	63,906	63	1,014		
	Total	144,093	66			

a. Valeurs prédites : (constantes), Normes sociales moyennes, SE+PBC moyens, Attitudes moyennes

b. Variable dépendante : Intention moyenne

Tableau 46 : Test de colinéarité

Coefficient ^a										
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	B	Erreur standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partie	Tolérance	VIF
1 constante)	-3,944	,966		-4,080	,000					
SE+PBC moyen	,581	,126	,447	4,620	,000	,650	,503	,388	,752	1,330
Attitudes moyennes	,469	,217	,210	2,161	,034	,519	,263	,181	,749	1,335
Normes sociales moyennes	,566	,183	,291	3,096	,003	,540	,363	,260	,799	1,252

a. Variable dépendante : Intention moyenne

Diagnostics de colinéarité ^a							
Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de conditionnement	Proportions de la variance			
				(constante)	SE+PBC moyen	Attitudes moyennes	Normes sociales moyennes
1	1	3,925	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	4,627 ^E -02	9,210	,05	,92	,01	,04
	3	2,061 ^E -02	13,799	,13	,00	,09	,96
	4	8,45 ^E -03	21,431	,81	,08	,89	,00

a. Variable dépendante : Intention moyenne

L'index de conditionnement fournit une indication du nombre de dimensions qu'il y a parmi les variables indépendantes. Quand plusieurs valeurs sont proches de zéro, les variables sont probablement intercorrélées, ce qui signifie que peu de changements dans les données peut entraîner de profonds changements des coefficients. Par ailleurs, un index de conditionnement plus élevé que 15 indique un problème éventuel et un index supérieur à 30 signifie un problème sérieux de colinéarité. Nous constatons donc un éventuel problème qui peut s'expliquer par la faible taille de notre échantillon.

Comme le suggère les tableaux ci-dessus, la relation entre les trois antécédents de l'intention entrepreneuriale et cette intention est statistiquement très significative (F=26.350 ; p.000). La corrélation entre les attitudes, les normes sociales et la perception du contrôle comportemental est statistiquement significative (respectivement t=2.161, p.034 ; t=3.096, p.003 et t=4.620, p.000).

Ces résultats nous conduisent à confirmer l'utilisation du modèle d'Ajzen (1991) ; ce modèle d'intention nous permettant de valider l'utilisation de cette variable pour la suite de notre recherche. La Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991) inspire très largement le modèle de Krueger et Carsrud (1993) qui est à la base de nos hypothèses de trajectoires de carrière.

7.3.2 Le test du modèle de déclenchement pour les non-entrepreneurs

Nous utilisons un test de comparaison des moyennes qui va nous permettre de visualiser de quelle manière l'intention et les facteurs externes influent sur le déclenchement.

L'analyse des moyennes correspond à la forme la plus simplifiée d'analyse de la variance. Le test se formule par l'hypothèse nulle selon laquelle la valeur moyenne de la variable à expliquer est la même pour toutes les modalités de la variable explicative. Si cette hypothèse nulle est démentie par le test, l'existence d'une liaison sera établie. L'hypothèse nulle peut être formulée de deux façons : sous forme d'inégalité (par exemple $moyD > moyND$, il s'agit dans ce cas d'un test unilatéral), ou sous forme d'égalité ($moyD = moyND$, il s'agit ici d'un test bilatéral). L'hypothèse nulle est testée par le test de Student (t). La valeur numérique du t et le seuil de significativité permettent donc de repérer les influences significatives.

Nous utilisons un test à échantillons indépendants qui compare la moyenne des variables indépendantes en fonction de la variable dépendante (le déclenchement). Une faible valeur de significativité pour le test t (généralement inférieur à 0,05) indique qu'il y a une différence significative entre les deux groupes (déclenchement ou non déclenchement). Si l'intervalle de confiance pour la différence moyenne ne contient pas de valeur zéro, cela indique également que la différence est significative.

Nous cherchons à démontrer le lien éventuel entre des variables indépendantes (l'intention, les facteurs externes et des inhibiteurs) et le déclenchement.

Le tableau suivant propose les analyses de la moyenne.

Tableau 47 : Test du déclenchement pour les non-entrepreneurs

Statistiques de groupe									
DECL1		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne				
Intention moyenne	1,00	15	4,8121	,90353	,23329				
	,00	50	2,2527	1,04532	,14783				
DP_NC_MOY	1,00	10	3,8833	1,64626	,52059				
	,00	1	2,5000						
DN_NC_MOY	1,00	10	3,2688	,76549	,24207				
	,00	1	2,3125						
INHIB_NC_MOY	1,00	15	3,7000	1,00645	,25986				
	,00	53	3,8939	,80470	,11053				

DP : déplacement positif DN : déplacement négatif INHIB : inhibiteurs

Test à échantillons indépendants									
	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour l'égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
Intention moyenne Hypothèse de variances égales Hypothèse de variances inégales	1,590	,212	8,561	63	,000	2,5594	,29896	1,96197	3,15682
			9,267	26,289	,000	2,5594	,27619	1,99199	3,12680
DP_NC_MOY Hypothèse de variances égales Hypothèse de variances inégales			,801	9	,444	1,3833	1,72662	-2,52254	5,28921
						1,3833			
DN_NC_MOY Hypothèse de variances égales Hypothèse de variances inégales			1,191	9	,264	,9562	,80286	-,85994	2,77244
						,9562			
INHIB_NC_MOY Hypothèse de variances égales Hypothèse de variances inégales	,725	,398	-,778	66	,430	-,1939	-,24903	-,69108	,30334
			-,687	19,354	,501	-,1939	-,28240	-,78420	,39646

Ces analyses statistiques nous permettent de vérifier l'écart de moyenne, pour chaque variable indépendante, entre les ingénieurs ayant déclenché un processus entrepreneurial et ceux n'étant pas passés à l'action. Le test t nous indique également la significativité statistique de ces écarts.

Nous constatons que l'intention est très fortement corrélée au déclenchement. Il n'en est pas de même pour les autres variables indépendantes que sont les déplacements et les inhibiteurs. Nous ne montrons donc pas de relation statistique entre le déclenchement et ces variables explicatives. L'effet de ces variables, s'il existe, n'est donc pas démontré. Nous pouvons avancer plusieurs pistes

d'explication. Tout d'abord, la faible taille de notre échantillon rend les tests statistiques difficiles à exploiter. De plus, l'utilisation d'échelles de mesure avec un test de comparaison de moyennes nous semble quelque peu aléatoire. En effet, un ingénieur peut déclencher le processus sous l'effet d'un seul facteur parmi les deux variables de déplacement. Dans ce cas, le score des autres variables peut être très faible. Il peut donc réellement exister une relation entre cette variable de déplacement et le déclenchement mais le test statistique ne peut la démontrer.

Afin de s'inscrire dans une procédure confirmatoire, nous réalisons donc un autre type d'analyse. Nous utilisons une régression logistique. Pour ne pas alourdir la lecture, les tableaux de cette régression sont présentés en annexe 6. Les résultats indiquent la même tendance : l'intention est fortement corrélée au déclenchement alors que les déplacements positifs, les déplacements négatifs et les inhibiteurs ne le sont pas (respectivement 0,037 ; 0,392 ; 0,221 et 0,903). Le faible nombre de cas traités dans cette analyse nous pousse à nouveau à la prudence quant à l'interprétation de ces résultats. Ces limites confirment l'intérêt de notre approche méthodologique en deux temps et nous conduit à la réalisation d'une étude qualitative sur ce thème du déclenchement.

Nous abordons maintenant le test du modèle conceptuel pour les entrepreneurs.

7.3.3 Le test du modèle de déclenchement pour les entrepreneurs

Nous rappelons en introduction que les mesures concernant le déclenchement ainsi que ses antécédents ont été pris *a posteriori*. En effet, en 2006 lors de l'administration du questionnaire, les ingénieurs de cet échantillon étaient déjà entrepreneurs et nous leurs avons donc demandé qu'elles étaient leurs perceptions, à l'époque du déclenchement. Pour ce faire, ils ont dû reconstruire leur parcours. Ceci peut entraîner un biais dans la mesure (reconstruction de parcours, rationalisation ...). Le tableau ci-après propose les résultats de cette régression linéaire.

Tableau 48 : Régression linéaire du déclenchement pour les entrepreneurs

Variables introduites/éliminées ^b			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	I_NC_MOY DP_NC_MOY DN_NC_MOY ^a		Introduire

a. Toutes variables requises introduites
b. Variable dépendante : Situation actuelle de 2006

Récapitulatif du modèle				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,511 ^a	,261	,123	,288

a. Valeurs prédites : (constantes), I_C_MOY, DP_C_MOY, DN_C_MOY

ANOVA ^b						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	,470	3	,157	1,887	,172 ^a
	Résidu	1,330	16	,083		
	Total	1,800	19			

a. Valeurs prédites : (constantes), I_C_MOY, DP_C_MOY, DN_C_MOY
b. Variable dépendante : Situation actuelle de 2006

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	2,934	,403		7,283	,000
	DP_C_MOY	5,463 ^E -02	,071	,166	,772	,451
	DN_C_MOY	,129	,071	,391	1,814	,089
	I_C_MOY	-6,32 ^E -02	,053	-,254	-1,184	,254

Ces analyses statistiques nous permettent de vérifier la relation qui peut exister entre la situation actuelle en 2006 (c'est-à-dire le fait d'être entrepreneur) et trois variables explicatives. Ces variables sont l'intention, un déplacement positif et un déplacement négatif.

Nous avons donc demandé aux entrepreneurs de se replacer dans la situation avant la création ou la reprise de leur entreprise.

Nous constatons que les variables indépendantes ne sont pas fortement corrélées à la variable dépendante. Nous ne montrons donc pas de relation statistique entre le déclenchement et ces variables explicatives. L'effet de ces variables, s'il existe, n'est donc pas démontré. Nous pouvons à nouveau avancer plusieurs pistes d'explication. Tout d'abord, là encore, la faible taille de notre échantillon rend les tests statistiques difficiles à exploiter (uniquement 19 individus). Ensuite, les ingénieurs ont dû reconstruire leur parcours, c'est-à-dire se positionner dans la situation avant création ou reprise.

Conclusion du chapitre 7

L'objectif de ce chapitre était de présenter différents tests statistiques relatifs au déclenchement du processus entrepreneurial.

Nous avons présenté dans un premier temps la fiabilité des instruments de mesures utilisés. S'appuyant sur des questionnaires déjà utilisés lors de recherches précédentes, les résultats (test de l'alpha de Cronbach) nous paraissent satisfaisants.

Nous avons ensuite montré une relation statistique entre la situation de notre échantillon en 1994 et celle de 2006. Cette dépendance nous a permis d'identifier huit trajectoires de carrière entre 1994 et 2006. Nous avons ainsi pu dresser un récapitulatif des principales caractéristiques de chaque trajectoire.

Nous avons ensuite testé la modélisation conceptuelle établie dans le chapitre 3. Pour se faire, nous avons tout d'abord vérifié le modèle d'Ajzen sur notre échantillon de non-entrepreneurs. Les résultats montrent une relation entre l'intention et ses trois antécédents. Nous avons également testé le déclenchement du processus entrepreneurial (pour les non-entrepreneurs) au regard des variables identifiées (l'intention, les déplacements (positifs ou négatifs) et les inhibiteurs). Les résultats montrent une forte corrélation entre l'intention et le déclenchement du processus. Aucune relation statistique n'apparaît entre le déclenchement et les autres variables explicatives. Enfin, nous avons réalisé un test de régression, pour les entrepreneurs, sur une relation éventuelle entre le déclenchement du processus et deux antécédents (l'intention et les déplacements). Les résultats ne permettent pas de montrer une relation statistique.

Nous abordons maintenant la seconde partie de notre approche du terrain : l'approche qualitative. A l'aide d'entretiens, et à la suite des résultats mis en avant dans le chapitre 7, nous présentons maintenant (chapitre 8) le mécanisme de changement de trajectoire des ingénieurs français.

Chapitre 8 – le 'mécanisme' de changement de trajectoire des ingénieurs français

Nous souhaitons approfondir nos connaissances sur le déclenchement du processus entrepreneurial. A partir des variables identifiées dans notre modélisation conceptuelle et des différents apports de notre étude quantitative, nous allons tenter de mieux comprendre le 'mécanisme' de déclenchement du processus entrepreneurial.

Il s'agit de retrouver des logiques des parcours, de reconstituer les choix effectués par leurs auteurs et de s'employer à expliquer leur fondement. Fayolle (2003 : 113) indique que ces logiques « ... vont même diriger l'acteur et son projet vers le passage à l'acte ... ».

L'objectif est de faire émerger des perceptions des acteurs (et non pas forcément de la réalité) quelques éléments théoriques. Cette méthode de recherche convient à l'investigation que nous voulons mener en ce sens qu'elle autorise une analyse fine en terme de processus et qu'elle tient compte des dimensions temporelles, contextuelles et circonstanciennes des 'histoires' qui nous intéressent. Certains chercheurs, comme Mintzberg par exemple, ont déjà largement tenté de légitimer les recherches qui portent sur un nombre limité de cas : « Où est le problème, par exemple, de constituer des échantillons composés d'une seule unité ? Pourquoi les chercheurs devraient-ils s'en excuser ? » (Mintzberg 1979 : 583). Pour lui, il est primordial que le chercheur s'engage dans un processus d'interprétation au-delà des données en se libérant ainsi du poids de la répétition scientifique, la finalité étant d'aboutir à des éléments de nouveauté, même si cela reste très limité. Pour atteindre ce but, il est fait appel à des techniques diverses tel qu'il a été mentionné précédemment. C'est le mode de conjonction de ces approches qui est l'objectif visé. Hamel (1997 : 103) a bien souligné ces exigences. « En effet, par définition, l'étude de cas fait appel à diverses méthodes, que ce soit l'observation, l'entrevue semi-directive et l'une ou l'autre des techniques d'analyse du contenu (...) La variété des méthodes s'inscrit dans ce but de croiser les angles d'étude ou d'analyse ». Plus loin, le même auteur parle de 'triangulation des données' qui a pour but de croiser les points de vue.

L'objectif est donc d'aller au-delà de ce qui nous est apparu dans l'enquête quantitative. Ces observations devront permettre d'approfondir et d'avancer une explication du phénomène étudié. A l'issue de ces entretiens, une tentative d'explication et de modélisation du déclenchement du processus entrepreneurial sera menée.

Comme nous l'avons souligné précédemment, le temps joue un rôle primordial dans la recherche sur le processus. Lors de notre étude quantitative, le recueil des données ne s'est pas fait de façon synchronique (nous n'avons pas mesuré les actions et les perceptions au fur et à mesure de leur apparition au cours du temps). Il se peut très bien qu'un individu ayant l'intention de créer ou reprendre une entreprise en 1994 et l'ayant fait au jour de la mesure soit passé par différentes phases pendant cette durée. Il est donc très difficile de retracer les causalités entre les différents facteurs entraînant le déclenchement du processus. Un des objectifs de cette étude qualitative réalisée par des entretiens est précisément de tenter de mesurer ces éventuels changements au cours du temps et donc d'être beaucoup plus précis dans la redéfinition des parcours des ingénieurs. Pettigrew (1992) souligne d'ailleurs que la reconstitution d'une variable doit déboucher sur la mise en évidence des différents intervalles de temps qui composent le processus et qui articulent son évolution dans le temps.

Ceci étant, il apparaît que reconstruire des parcours, même de la façon la plus précise possible, pose des problèmes de fidélité. En effet, les perceptions des acteurs quelques années après les actions peuvent avoir profondément changé. Ceci peut donc entraîner des interprétations erronées. En prenant en compte ces difficultés, le design de la recherche devrait donc se construire autour d'un recueil des données en temps réel.

Même si la mesure en deux temps (avant et après le démarrage d'un éventuel processus entrepreneurial) permet de réduire ce biais, il n'en reste pas moins que nous devons être très prudent sur l'interprétation des données et sur leur généralisation. Toutefois, l'objectif est d'essayer d'améliorer nos connaissances en expliquant mieux les différents parcours identifiés lors de notre étude quantitative.

Nous présentons dans une première section les différents thèmes abordés en fonction des trajectoires de carrière identifiées (section 8.1).

Dans un second temps (section 8.2), nous retraçons les perceptions des acteurs en fonction des différents parcours identifiés.

8.1. Les thèmes abordés¹⁶²

Nous rappelons que l'objectif de ces entretiens est de 'redécrire', *a posteriori*, la trajectoire suivie par les individus de notre échantillon. Les thèmes abordés doivent donc traiter des perceptions internes de l'individu mais aussi des perceptions relatives au poids du contexte et de l'environnement. Les aspects liés au déclenchement sont donc centraux.

Nous souhaitons 'mesurer' pour chaque groupe identifié de notre échantillon **des variables en relation avec l'intention**. Par exemple, une étude de Sheperd (1997) met en exergue quatre attitudes associées au degré d'intention : l'indépendance, le risque financier, le '*hard work*' et le salaire. Cet auteur avance que des attitudes positives concernant ces quatre éléments constituent des conditions nécessaires mais non suffisantes pour avoir une intention entrepreneuriale¹⁶³. Sheperd (1997 : 2) définit l'indépendance comme "*a preference for decision making control, a preference to serve one's own objectives rather than follow another's orders, a preference to choose one's path to that objective, and confidence to one's own abilities which allows independent decision making rather than*

¹⁶² Le thème est l'unité de signification qui se dégage naturellement d'un texte analysé selon certains critères relatifs à la théorie qui guide la lecture (idées, propositions porteuses de significations ...) (Bardin, 2005).

¹⁶³ Sheperd (1997) montre que, lors d'une enquête avec un échantillon d'étudiants (48 dans un programme d'entrepreneuriat et 54 dans un programme de management international) : - Une attitude positive envers l'indépendance est reliée à une intention rapide de devenir entrepreneur (plus le niveau d'indépendance est haut, plus le niveau d'intention est élevé). - Une attitude positive envers le risque est reliée à l'intention de devenir créateur. - Il n'y a pas de relation statistique significative entre l'attitude envers la quantité de travail et l'intention de devenir entrepreneur. - Il n'y a pas de relation statistique significative entre l'attitude envers le revenu et l'intention de devenir entrepreneur.

frequent recourse to advisors". Le risque est caractérisé par une valeur de retour attendue. La perception et les efforts que sont prêts à consentir les individus dépend de la quantité de travail à fournir. Il est souvent admis que les entrepreneurs qui réussissent doivent travailler dur, pendant de nombreuses heures. Ils doivent également aimer leur travail. Enfin, Les perspectives de gains semblent accrues lorsque l'on est propriétaire de son entreprise plutôt que lorsque que l'on est salarié. En résumé, Sheperd (1997 : 10) conclut : *"When an impending career decision maker assesses the attractiveness of a career alternative their attitudes towards the level of independence, risk and income affect that choice"*.

Le processus de décision relatif à sa propre trajectoire de carrière dépend de plusieurs variables psychologiques (Luzzo, 1996) : intelligence, tempérament, personnalité ... Par ailleurs, une étude de Horcher et Retour (2003) mène au constat que les dimensions du professionnalisme (le sentiment d'appartenance à une profession) des ingénieurs ne sont pas discriminantes d'une orientation entrepreneuriale ; ce qui signifie qu'un ingénieur est 'ingénieur avant d'exercer une fonction donnée'. Dyer (1994 : 11) précisait déjà : « ... *Ceux qui s'engagent dans des activités entrepreneuriales ne se définissent souvent pas comme des entrepreneurs. Ils se voient comme des agents immobiliers, des distributeurs, des ingénieurs ..., qui ont été amenés à créer une entreprise. Ils se considèrent ainsi principalement parce qu'ils avaient un métier ou une fonction donnée* ». Ceci nous ramène à **l'environnement de l'individu qui joue un rôle dans l'orientation de carrière**.

A la suite de cette introduction, revenons plus généralement sur les thèmes abordés. Pour cela nous spécifions les thèmes en fonction des trajectoires de carrière. L'ensemble des guides d'entretien est reporté en annexe 3. Au-delà de la mention des thèmes, certaines questions sont inscrites au sein de chaque thème afin de pouvoir à tout moment, au cours de l'entretien, approfondir un point particulier ou relancer facilement la discussion. Les guides d'entretien n'ont pas été distribués aux répondants, l'usage en est resté personnel.

8.1.1 La trajectoire P1

Il s'agit des individus ayant suivi la voie 'entrepreneuriale intentionnelle'. Ces ingénieurs avaient une intention entrepreneuriale en 1994 et sont devenus entrepreneurs avant la mesure de 2006.

Le premier thème abordé concerne le déroulement de la carrière en général. Ce thème a pour objectif de préciser un contexte et de créer un climat de confiance. Le déroulement de la carrière est abordé avec pour consigne de préciser les moments particuliers qui sont perçus comme important.

Ceci amène la discussion sur les changements de trajectoire. Dans le discours de l'interviewé, une attention particulière est mise sur les facteurs ayant amené le changement. Ces ingénieurs ayant opté pour la position d'entrepreneur, il est possible de centrer la discussion sur les facteurs internes ou externes qui sous-tendent leur acte.

Le troisième thème peut ainsi être abordé sans transition brutale. Il s'agit du thème de l'intention et du déclenchement. Une attention est portée sur le timing des événements afin de mieux comprendre l'enchaînement de faits ou de perceptions.

Un quatrième thème, en lien direct avec le précédent, concerne la création ou la reprise d'entreprise. L'objectif est de 'mesurer' la période de déclenchement. Ce moment pouvant être très long avec une croissance linéaire du niveau d'intention par exemple, ou à l'inverse, très court avec des facteurs externes produisant un virage net dans la carrière.

Enfin un dernier thème concerne un retour sur l'influence du temps dans le déroulement de la carrière. Ce thème est conduit de façon plus directive. Des questions plus précises sont posées afin d'éclaircir certains points demeurés obscurs quant au déroulement de la carrière.

Nous terminons ces entretiens avec le recueil des réactions spontanées.

8.1.2 La trajectoire P2

Cette trajectoire regroupe les individus ayant une intention entrepreneuriale en 1994 et étant actuellement dans un processus de création ou de reprise d'entreprise. Le processus est déclenché.

Les deux premiers thèmes sont identiques à la trajectoire de carrière précédente (la carrière en général et les changements de trajectoire).

Le troisième thème se focalise sur l'intention et le déclenchement du processus. Ce thème constitue le cœur de l'entretien. Certaines questions plus précises ont pu être posées afin de réorienter ou d'approfondir certaines informations.

Enfin, les deux derniers thèmes abordés (prise en compte du temps et réactions spontanées) sont identiques au parcours précédent.

8.1.3 La trajectoire P3

Il s'agit des ingénieurs ayant une intention entrepreneuriale en 1994 et n'étant toujours pas passés à l'acte, malgré une intention toujours présente.

Le guide d'entretien est similaire aux guides présentés précédemment.

Le thème 3 est simplement modifié puisqu'il concerne uniquement l'intention. L'objectif est de mieux comprendre l'évolution de l'intention au cours de ces 12 années. Il en est de même pour le thème 4 qui concerne désormais les freins au passage à l'action.

8.1.4 La trajectoire P4

Les ingénieurs de ce groupe avaient l'intention de créer ou reprendre une entreprise en 1994. En 2006, cette intention n'est plus présente.

Les spécificités de ce guide d'entretien concernent l'intention (thème 3) et plus particulièrement l'évolution de l'intention au cours du temps. Il s'agit de connaître les facteurs qui ont conduit l'individu à abandonner son intention. S'agit-il d'un facteur ayant conduit à une rupture ou alors à une baisse linéaire de l'intensité de l'intention ?

8.1.5 La trajectoire P5

Les ingénieurs ayant suivi cette trajectoire sont entrepreneurs alors qu'ils n'avaient aucune intention de l'être en 1994.

Nous retrouvons des thèmes identiques au parcours P1. Un objectif de mise à jour particulière est placé sur les facteurs ayant conduit au déclenchement du processus. L'intervalle de mesure étant très long (12 années), il s'agit de 'reconstituer' le déclenchement du processus.

8.1.6 La trajectoire P6

Il s'agit des ingénieurs ayant déclenché le processus malgré une absence d'intention en 1994. Nous retrouvons les mêmes thèmes que ceux du guide d'entretien du parcours P2.

8.1.7 La trajectoire P7

Ces ingénieurs ont développé une intention entrepreneuriale après 1994. Le processus n'est cependant pas déclenché.

Les spécificités concernant ce guide sont identiques au guide du parcours P3.

8.1.8 La trajectoire P8

Il s'agit des ingénieurs n'ayant pas et n'ayant jamais eu une intention entrepreneuriale. Nous retrouvons les thèmes du guide d'entretien du parcours P4. L'accent est plus particulièrement mis, non pas sur l'évolution de l'intention, mais plutôt sur les freins à l'apparition d'une volonté entrepreneuriale.

Les thèmes des guides d'entretien étant présentés pour chacun des huit parcours, nous résumons l'ensemble dans le tableau suivant.

Tableau 49 : Thèmes des guides d'entretien en fonction des parcours identifiés

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Déroulement de la carrière en général	X	X	X	X	X	X	X	X
Changement de trajectoire	X	X	X	X	X	X	X	X
Intention et évolution			X	X			X	X

Déclenchement	X	X			X	X		
Freins au passage à l'acte			X				X	
Processus de création ou de reprise d'entreprise	X				X			
Temps disponible	X	X	X	X	X	X	X	X
Réactions spontanées	X	X	X	X	X	X	X	X

Après la présentation de ces éléments de méthode (section 8.1), nous rendons compte des résultats de nos entretiens en fonction des différentes trajectoires de carrière (section 8.2).

8.2 L'analyse des entretiens

L'objectif est de prendre en compte l'importance des thèmes dans le discours plutôt que de les mesurer. Les unités d'analyse sont donc étudiées en fonction du contexte. Cette méthode permet de formaliser des relations entre les différents thèmes.

Nous rappelons notre objectif de précision du processus de déclenchement, avec son rythme, mais également de replacer dans un contexte et un horizon temporel. Plus particulièrement, nous tentons d'examiner :

- **L'apparition de l'intention par rapport au déclenchement.**
- **L'évolution de l'intensité d'intention au cours du temps.**
- **L'apparition des facteurs issus de l'environnement.**
- **Le délai entre ces facteurs externes et le déclenchement ; ceci permet de mesurer l'incidence des facteurs : incidence sur les perceptions de l'individu ou directement sur le déclenchement¹⁶⁴.**

Le choix des ingénieurs rencontrés s'est fait en analysant les réponses au questionnaire quantitatif. La sélection s'est opérée en fonction des trajectoires de carrière et de l'intérêt des parcours individuels, mais également en fonction de la disponibilité des personnes de chaque groupe, et plus particulièrement leur disposition à nous rencontrer.

Nous présentons dans le tableau suivant les lieux et le nombre d'entretiens en fonction des trajectoires de carrière.

Tableau 50 : Lieu et nombre d'entretiens par trajectoire

¹⁶⁴ Ceci nous semble justifier pleinement notre méthodologie en deux temps : une approche quantitative de façon à retracer des voies de carrière et une approche qualitative permettant de prendre en compte l'influence du temps et des événements sur les perceptions des individus. D'ailleurs, Lawrence (1988) montre que les individus "do not perceive the timing of typical events in the same way" (cité par Ancona et al., 2001 : 649). "In the literature on organizational change, there is some evidence that positive changes at one level do not necessarily have positive benefits at other levels" (Goodman, 2000 ; cité par Ancona et al., 2001 : 654).

Trajectoire	Nombre d'entretiens	Lieu de rencontre (département)
P1	2	Entreprise (42) Entreprise (26)
P2	1	Lieu public (38)
P3	1	Entreprise (42)
P4	1	Lieu public (38)
P5	1	Domicile (38)
P6	1	Domicile (74)
P7	1	Entreprise (69)
P8	1	Entreprise (42)

Dans notre restitution des discours des individus de notre échantillon, nous opérons en trois temps en fonction de la situation des individus au regard du déclenchement du processus entrepreneurial.

Nous présentons donc tout d'abord l'analyse du discours des entrepreneurs (section 8.2.1). Nous abordons ensuite le discours des non-entrepreneurs ayant déclenché un processus de création ou de reprise d'entreprise (section 8.2.2). Nous synthétisons ensuite les entretiens réalisés auprès des personnes n'ayant pas déclenché un processus entrepreneurial (section 8.2.3). Enfin, nous proposons une première synthèse concernant le déclenchement du processus entrepreneurial (section 8.2.4).

8.2.1 L'analyse du discours des entrepreneurs

Nous avons réalisé trois entretiens avec les ingénieurs de notre échantillon ayant créé ou repris une entreprise depuis la première étude de 1994 (Fayolle, 1996). Deux ingénieurs ont suivi la trajectoire de carrière identifiée P1 et un ingénieur la trajectoire P5. Parmi les ingénieurs de la trajectoire P1, nous avons un cas de création d'entreprise *ex nihilo* (section 8.2.1.1), un cas de rachat d'entreprise (section 8.2.1.2). Concernant la trajectoire P5, nous avons rencontré un cas de création et reprise simultanée (section 8.2.1.3).

8.2.1.1 Création en trajectoire P1

Il s'agit d'un ingénieur de 39 ans, marié avec deux enfants, ayant créé une entreprise depuis un an avec un associé. Diplômé en 1989 de l'INSA avec une spécialisation en plasturgie, il a évolué au sein de PME (5 entreprises) jusqu'à la création de sa propre société. Le secteur d'activité de l'entreprise créée n'est pas en relation avec l'activité des sociétés dans lesquelles il a évolué.

Cependant, l'expérience acquise (les achats) a joué un rôle primordial dans la construction de son projet. Le secteur d'activité de l'entreprise créée est la prestation de service dans le secteur des achats, principalement industriel. Nous notons que le déclenchement s'est matérialisé par la recherche de financement et de partenaires. Les facteurs ayant conduit à ce déclenchement sont aussi bien externes qu'internes : le besoin de liberté s'accroissant en raison de son évolution de carrière (âge, mise en perspective de la carrière) et la rencontre avec un client potentiel.

Après une courte expérience dans des fonctions de production (et suite à un licenciement après deux années au sein de la première entreprise), sa carrière s'est orientée vers les ventes et le management (ingénieur commercial puis directeur des ventes) dans le secteur des équipementiers automobiles. A la suite d'un second licenciement (après neuf ans d'expérience), il a suivi une formation en gestion et management stratégique d'entreprise (ICG) : « *On peut probablement dire que ça fait partie des facteurs qui m'ont permis le passage à l'acte ... Ça permet de démystifier un certain nombre de choses et de se dire que se frotter à ce genre de problématique n'est pas irréaliste. Ça a permis de faire mûrir le fait que la création est quelque chose de possible.* ». Toutefois, « *la volonté de faire cette formation datait depuis longtemps mais pas dans le but de créer. Cela m'avait déjà été refusé une fois* ». A la suite de cette formation, cet ingénieur trouve un emploi de directeur achat au sein de la filiale d'un grand groupe. A cette époque, il n'envisage absolument plus la création d'entreprise. Cependant, il reste lucide quant à l'évolution de sa carrière : « *Les mouvements sont parfois choisis, parfois subis, parfois en action ou en réaction* ». A la suite de différentes restructurations et rachats au sein du groupe, son service achat est externalisé. C'est alors que le directeur général de l'entreprise lui fait part de son idée de créer une structure achat. Pour lui : « *Ça fait partie des facteurs externes, très clairement !* ». Il reconnaît n'avoir pas provoqué l'idée de création. Des négociations s'en suivent avec le groupe afin de finaliser un contrat de trois ans qui assurerait une activité à la nouvelle structure. « *A ce moment, l'envie est très forte, mais il y a le poids des facteurs externes* ». Cependant, « *je ne suis pas persuadé que j'aurais franchi le pas si l'on n'avait pas été deux. Ça a accéléré le fait de mûrir les choses* ». En effet, « *je n'ai jamais réfléchi en me disant c'est quoi la prochaine étape de ma carrière* ». « *Je me suis lancé à fond même si j'ai ouvert des voies alternatives, tout en menant une réflexion sur les risques* ». Pour lui, il a donc « *participé à la naissance d'une opportunité, après on la saisit ou non.* ». Il souligne donc un processus incrémental avec une notion importante d'échange, avec son associé, lors de la construction.

En revenant sur son intention, il parle d' « *une volonté d'entreprendre depuis longtemps mais la création d'entreprise n'était pas une fin en soi, mais plutôt une modalité parmi d'autres* ». Il perçoit sa carrière avant le déclenchement : « *la finalité était d'avoir une interaction sur une structure de manière globale* ». A toutes les périodes de sa carrière, « *l'intention est très faible même si elle apparaît dans le discours* ».

Nous reviendrons plus tard sur l'analyse de ce déclenchement. Toutefois, nous précisons que cet ingénieur est très proche, au regard des caractéristiques personnelles et professionnelles étudiées, de la moyenne des personnes ayant suivi cette trajectoire de carrière. Les seules distinctions notables sont un âge bien inférieur et donc une expérience plus faible. Ceci s'explique par le facteur déclenchant qui est étroitement lié à la rencontre avec un partenaire et avec un client potentiel. Il apparaît que l'intention à elle seule n'aurait jamais conduit au déclenchement du processus de création d'entreprise. Plusieurs événements externes ont tout d'abord influencé les perceptions de l'individu. Ceci ne se matérialise pas vraiment sur une intention ou sur son intensité mais plutôt sur l'appropriation de la possibilité, un jour, de s'orienter vers une trajectoire entrepreneuriale. C'est le cas du second licenciement ainsi que de la formation en gestion. Le temps a également été un facteur prédominant. Avec l'évolution de carrière classique, cet ingénieur s'est rendu compte que sa volonté d'être « *en interaction sur une structure de manière globale* » était difficilement concrétisable au sein d'une structure existante, avec des dirigeants et des actionnaires. Enfin, la rencontre avec un associé et la découverte d'un client sont des facteurs de déplacement importants, ces derniers conduisant immédiatement au déclenchement.

8.2.1.2 Reprise en trajectoire P1

Cet ingénieur de 54 ans est marié et a quatre enfants à charge. Il a repris une entreprise en difficulté en 1997. Après son diplôme de l'ENSAM, il a débuté une carrière classique avec des postes très orientés sur la technique. Son expérience de 26 ans s'est déroulée au sein de cinq entreprises. Les changements ont toujours été volontaires. Son intention entrepreneuriale est apparue, très tôt, avant même ses études d'ingénieur. Ces 17 années d'expérience avant la reprise lui semblent très utiles. Pour lui, le déclenchement s'est manifesté par la recherche de financement à la suite d'une prise de recul sur sa carrière et après un licenciement.

Le début de sa carrière s'est déroulé de façon relativement classique : une succession de postes très techniques. Pourtant, rapidement, une insatisfaction s'ensuit au sein des premières entreprises. Il accorde « *une grande importance à la décision libre, l'autonomie* ». De ce fait, il change d'entreprises environ tous les cinq ans afin de rechercher cette autonomie de décision. « *Je décide donc d'orienter ma carrière vers des postes de gestion* ». Lors des quatre dernières années avant la reprise d'une entreprise, il évolue dans la direction d'un service de 60 personnes au sein d'un grand groupe. Il a conscience rapidement que son service sera supprimé à brève échéance. A partir de ce moment, il démarre intellectuellement une réflexion sur la suite de sa carrière. Quelques temps plus tard, il s'inscrit donc dans une formation en gestion. Le processus est déclenché même s'il n'abandonne pas les pistes alternatives. Toutefois, « *la reprise n'était qu'une éventualité. C'était une des possibilités*

mais pas la seule. La formation est nécessaire pour une reprise mais également pour une carrière classique ». Cependant, il précise que la formation a augmenté son niveau d'intention. En parallèle, il s'inscrit dans un club d'entrepreneur : *« j'observais de prêt »*. A la fin des quatre années, il est licencié de son entreprise. *« J'avais alors deux possibilités : rechercher un emploi de salarié ou rechercher une opportunité de reprise »*. *« La démarche s'est préparée. L'intention était là depuis le départ mais ce n'était qu'une éventualité, c'était une possibilité mais pas la seule. Il y a toute une préparation à la recherche d'activité »*. Puis l'apparition d'une opportunité (le rachat d'une entreprise en difficulté de service de fournitures industrielles) lui fait abandonner la voie de recherche salariale : *« Une opportunité se présente et là on se dit qu'il faut y aller, j'ai tout lâché ... Même si on peut toujours revenir en arrière »*. Lorsqu'il revient sur ce processus de déclenchement, il met l'accent sur de nombreux facteurs externes¹⁶⁵ : *« L'âge des enfants a joué un rôle important. Peut être qu'un an avant je ne l'aurais pas fait »*. Il précise que son intention a également été influencé par le fait que son épouse soit enseignante et donc que le déménagement n'était pas un problème pour la suite de sa carrière.

Les raisons qui l'ont conduit à la reprise d'une entreprise en difficulté lui apparaissent limpides. Depuis ses études, la voie entrepreneuriale se dessinait, pour lui, sous la forme d'une reprise et non pas d'une création : *« Je suis un réalisateur et non pas un créateur, pas un imaginatif »*. La reprise consiste pour lui à partir d'un existant et à l'améliorer. Si l'entreprise qu'il a reprise était en difficulté, il s'agit d'un choix volontaire pour des raisons financières. *« J'ai visité des entreprises de mécanique en bonne santé dans la Loire, je n'ai pas pu donner suite pour des raisons financières et de risques »*.

Lorsque nous revenons sur ce parcours de déclenchement, nous notons tout d'abord la présence constante d'une intention qui se matérialise comme une trajectoire possible de carrière. L'intensité de l'intention s'est accrue tout au long de la carrière sous l'influence de différents facteurs, aussi bien internes qu'externes : l'insatisfaction des emplois occupés en termes d'autonomie, une formation en gestion et un licenciement. Enfin, cet ingénieur est plus âgé que la moyenne des 19 personnes de notre échantillon (parcours P1). Il se distingue également par la nature des postes occupés à dominante technique. Le déclenchement est donc apparu suite à une intention et à l'effet sur le moyen terme d'un déplacement.

8.2.1.3 Création et reprise en trajectoire P5

A 45 ans, cet ingénieur est marié et a deux enfants à charge. Diplômé de l'EFP Grenoble en 1984 (puis titulaire d'un diplôme d'ingénieur en informatique), il est resté dans des fonctions très proches de la spécialisation de son école (la papeterie) pendant toute sa carrière *ante* création. Il a

¹⁶⁵ Il a dû déménager et changer de région suite à cette opportunité de reprise.

évolué dans un grand groupe international (8^{ème} mondial, 12000 personnes) avec des fonctions à dominante technique puis, très rapidement, il s'est orienté vers le management et la direction d'usine de fabrication en conservant toutefois un fort contenu technique et organisationnel. L'intention est apparue après ses études (il n'avait manifesté aucune intention en 1994). La création et la reprise simultanée d'entreprises se sont réalisées après 17 années d'expériences. Cet ingénieur a toujours été satisfait de son emploi précédent. Le niveau d'intention mesuré en 2006 est de 5,63 (sur une échelle de 1 à 7). Pour lui, le déclenchement du processus s'est principalement réalisé en raison du passage du temps (âge, expérience, besoin de liberté).

Cette évolution rapide au sein de ce groupe lui a permis d'avoir une carrière très mouvementée associée à de lourdes responsabilités (reprise d'usine, regroupement, structuration ...). Lassé par ces mouvements et par la lourdeur du groupe (« *je pense qu'on avait atteint la taille critique et que le groupe n'était plus géré !* »), il commence à se poser la question de la suite de sa carrière : « *Qu'est ce que tu veux faire de ta vie derrière ?* ». La réponse est assez nette : « *Bon, pas dans un grand groupe ! Mais ça veut dire quoi ? Dans un petit groupe ? Donc très vite je me suis dit, est-ce que l'idée n'est pas d'aller vers des petites entreprises à gérer* ». C'est à ce moment, qu'il rencontre un ami, propriétaire d'une entreprise, qui recherche deux nouveaux associés suite à la défection de deux associés actuels. « *Je lui propose de faire un tour de table financier et je me dis que c'est peut-être le pied à l'étrier dans une PME* ». A partir de ce moment là, à l'aide d'une troisième personne, la reprise des parts de l'entreprise ainsi que la création d'une entreprise de service industriel complémentaire (sous-traitance mécanique et robinetterie) sont organisées. Le processus est déclenché. Malgré tout, notre ingénieur conserve son emploi de façon à négocier son licenciement. Puis très rapidement, les deux structures n'apparaissant pas suffisamment solides financièrement pour supporter son salaire, il crée également une entreprise individuelle de consulting de façon à attendre la fin du remboursement des emprunts contractés dans le cadre de l'opération de '*Leverage Buy Out*' (LBO).

Cet ingénieur est beaucoup plus jeune que la moyenne des personnes issues de cette trajectoire (45 ans contre 55 ans en moyenne). De ce fait, le nombre d'années d'expérience au moment de la création est également plus faible (dix ans de moins en moyenne). Malgré tout, nous constatons que le processus est assez linéaire sans bouleversement externe venant créer une rupture dans le parcours de cet ingénieur. D'ailleurs, il l'analyse lui-même : « *le parcours est assez fluide car c'est fluide dans ma tête* ». L'intention est apparue suite à une réflexion sur sa propre carrière. La rencontre avec son ami ne nous apparaît pas être un déclencheur. C'est plutôt le fait de la réflexion et donc de l'apparition de l'intention qui lui a permis de se créer cette opportunité là. D'après lui, il se serait lancé dans un autre projet.

Nous présentons dans la section suivante l'analyse du discours des ingénieurs ayant déclenché un processus entrepreneurial.

8.2.2 L'analyse du discours des non-entrepreneurs déclenchés

Nous présentons deux entretiens réalisés avec des ingénieurs ayant déclenché un processus de création ou de reprise d'entreprise ; un ayant suivi le parcours P2 (ayant donc l'intention en 1994 - section 8.2.2.1) et un ayant suivi le parcours P6 (n'ayant donc pas l'intention en 1994 - section 8.2.2.2).

8.2.2.1 Processus de création déclenché suivant une trajectoire P2

Diplômé de l'ENSAM en 1978, cet ingénieur de 52 ans est marié avec deux enfants à charge. Il a une spécialisation actuelle très différente de celle de ses études et occupe des postes très peu techniques. Il est actuellement au chômage. Les raisons qui l'ont conduit dans une trajectoire de création d'entreprise sont d'origine aussi bien interne qu'externe : insatisfaction des fonctions occupées ces dernières années due à une prise de recul par rapport à sa carrière, un besoin de liberté associé à un manque d'épanouissement et enfin un licenciement. Il explique son non passage à l'acte depuis 1994 en raison d'une forte résistance au changement. Le déclenchement du processus se matérialise par une recherche de local, de financement et la constitution d'une équipe. Après une expérience dans la fabrication de 'remontées mécaniques', cet ingénieur a toujours évolué dans l'univers de la montagne, notamment à l'export. Très rapidement, il s'est aperçu de son manque de connaissance en gestion. Il s'inscrit donc à une formation dans un IAE en CIF¹⁶⁶. « *Ca a été la révélation. Je me suis délecté, j'étais une éponge. Ca répondait à tellement de questions que je m'étais posées ... J'aime avoir une vision globale. J'aime bien savoir comment ça s'articule* ». Il évoque l'apparition d'une intention entrepreneuriale à cette période là. Il change ensuite de société pour devenir gestionnaire de station. La frustration grandissante liée aux emplois successifs le conduit à faire un bilan de compétences avec « *l'idée de trouver sa voie et éventuellement de partir en solo* ». Cependant, le déclenchement n'est pas lancé, il s'agit plutôt de « *confirmer une vague intention* ». C'est alors que, fin 2005, il est licencié de la station qui l'emploie. A ce moment, le processus est vraiment déclenché. Il se lance immédiatement dans son projet de création d'entreprise. Néanmoins, ce projet est encore flou. Il s'articule d'ailleurs autour de deux idées : conseil et importation de matériel ou alors projet technique au service des stations. « *Le déclenchement est un peu par défaut. C'est une hypothèse envisageable, une vague idée* ». Plusieurs fois il en fut de même au cours de sa carrière : « *A chaque changement d'emploi ou de structure, j'évacuais l'hypothèse de création d'une société* ». Il parle d'ailleurs plutôt de « *la création de mon propre emploi. Je ne suis pas joueur* ».

¹⁶⁶ IAE : Institut des Administrations et des Entreprises ; CIF : Congé Individuel de Formation.

A la lecture de ce parcours, nous nous apercevons que malgré un changement de perception de carrière et d'une volonté grandissante d'autonomie, le déclenchement s'est concrétisé uniquement sous l'influence d'un facteur externe, le licenciement. D'ailleurs il précise « *qu'en même temps, je vois des postes qui m'intéressent* ». Nous remarquons également que cet ingénieur est plus âgé que la moyenne de cette trajectoire (52 ans contre 48 ans) et que son profil est moins technique.

8.2.2.2 Processus de création déclenché suivant une trajectoire P6

Diplômé de l'École Centrale en 1973, cet ingénieur est marié avec quatre enfants à charge. Diplômé par la filière de la formation initiale et ayant suivi une formation complémentaire, sa spécialisation actuelle est très différente de celle de ses études. Il évolue à un poste de direction générale. Les principaux freins au passage à l'acte résident dans l'absence de perception d'opportunité et la peur du risque.

Après un parcours au sein de plusieurs entreprises (dont trois déménagements et deux années à l'étranger), cet ingénieur évolue dans une PME à un poste de direction générale : « *J'ai voulu me tourner vers des postes de direction tout en conservant un œil sur la technique* ». Une formation le conforte dans son approche globale de l'entreprise : « *Mon MBA m'a beaucoup apporté sur la vision d'une entreprise* ». Il n'envisage à aucun moment de sa carrière de s'orienter vers une voie entrepreneuriale : « *J'ai vu quelques réussites, mais beaucoup d'échecs qui ont la vie dure ... Ne pas réussir son entreprise est, en France, comme une situation d'échec personnel* ». Malgré tout, il pense à plusieurs reprises à la création de sa propre structure : « *J'y ai souvent pensé. Dans mon entourage, l'entrepreneur est admiré. Ce n'est pas pour autant que je recherchais ce statut pour moi-même ... Pourtant, suite à mon licenciement économique, la création d'entreprise m'est apparue envisageable. J'ai mené de suite une recherche d'emploi comme salarié mais j'ai aussi essayé de construire quelque chose* ». Suite à ce licenciement, le déclenchement du processus s'est opéré immédiatement. « *J'ai suivi une formation spécifique pour les créateurs d'entreprise et j'ai commencé à écrire un business plan* ». Mais très vite, une opportunité d'emploi comme salarié dans une entreprise lui est proposée, « *j'ai donc abandonné mon projet de création* ». Il conclut que « *pour augmenter les chances de réussite d'une entreprise, il faut que l'environnement soit porteur* ».

Plus âgé que la moyenne des individus inscrits dans ce parcours (56 ans contre 47 ans), cet ingénieur a également plus d'expérience. Sa carrière s'est déroulée sans heurt particulier jusqu'à son licenciement économique. La création ou la reprise d'entreprise a toujours été une orientation qu'il a 'regardé' avec respect sans pour autant la désirer. Le déclenchement s'est opéré brutalement

après ce licenciement. Il n'y avait aucune intention avant le déclenchement du processus. Le fait de retrouver un emploi de salarié a entraîné immédiatement l'abandon du processus entrepreneurial. Suite à la présentation de ces différents parcours où le processus entrepreneurial a été déclenché, nous présentons, en parallèle à notre objectif principal de recherche, quelques parcours d'ingénieurs n'étant pas entrés dans le processus entrepreneurial.

8.2.3 Quelques précisions sur les autres trajectoires de carrière

Concernant la trajectoire P3 (intention en 1994 et intention toujours présente en 2006), nous avons rencontré un ingénieur de 57 ans, marié sans enfant à charge. Diplômé de l'ENISE en 1979, il est resté très longtemps dans sa première entreprise (dans des services exports). Ses fonctions étaient à dominante technique. Même si l'intention est déclarée, elle est désormais très faible voire inexistante. Ceci s'explique aisément en fonction de son âge. D'après lui, les freins au passage à l'action résultent d'un « *manque de connaissance et d'information pour un processus très long et très compliqué* ».

Il qualifie son emploi de « *très passionnant* » en parallèle à un parcours de création « *très chaotique* ». Il a de plus « *un souci de pérennité dans la famille* ». Après un changement de direction générale dans l'entreprise au sein de laquelle il évolue, il est « *mis au placard* ». C'est alors qu'il s'inscrit en DESS de gestion (en cours du soir) dans un but de « *recherche d'outils* ». Finalement, de nouvelles responsabilités lui sont confiées. Malgré tout, « *j'ai envie de sécuriser mon parcours, car dans une grande entreprise, on ne maîtrise pas son futur, vous subissez* ». L'intention de reprendre une entreprise voit donc le jour. Il postule même à un poste chez Mc Donald. Cependant, il entrevoit « *de très grandes difficultés dans la reprise quand on n'est pas dans le domaine* ». En 1996, il quitte le groupe dans lequel il évolue pour un poste de commercial dans une société de mécanique. « *Toutes vellétés de reprise ont disparu à cette période là* ». Après un licenciement, il retrouve un emploi de salarié en Haute Savoie en tant que directeur commercial. Une très bonne opportunité de reprise d'entreprise de fabrication de moules lui est offerte. Malgré tout, il trouve « *l'engagement dans une reprise d'entreprise trop dangereux* ». Un poste lui est offert dans son entreprise d'origine. Il retourne donc dans le département de la Loire afin d'occuper une fonction de responsable de division.

Cet ingénieur analyse son envie de reprendre une entreprise en raison de sa formation en gestion : « *Ca devient envisageable* ». Il précise qu'en 1994, l'envie entrepreneuriale était très forte. « *Le phénomène entraînant la baisse du niveau d'intention provient des opportunités salariales* ». Lorsqu'il précisait une intention entrepreneuriale dans le questionnaire de 2006, il signifiait que, pour lui, c'était encore une voie envisageable s'il survenait un accident de parcours dans les trois années

avant sa retraite. Concrètement, l'intention n'est plus là. Il conclut : « *L'ingénieur est fait pour la grande entreprise, on s'éclate moins dans une PME* ».

A la lecture de ce parcours, nous constatons que malgré une intention, qui évolue dans de grandes proportions au cours du temps, une opportunité intéressante peut éventuellement ne pas suffire au déclenchement du processus. Les résistances au changement et les autres opportunités de carrière peuvent être un frein considérable. D'ailleurs, plus âgé que la moyenne d'âge de cette trajectoire, l'intention déclarée n'en est véritablement pas une.

Nous avons également pu rencontrer un ingénieur en trajectoire P7. Il s'agit d'une personne n'ayant pas d'intention entrepreneuriale en 1994 et qui, en 2006, déclare une intention de se lancer dans une trajectoire entrepreneuriale (3,5 sur une échelle à sept positions). Agé de 40 ans, marié et avec deux enfants à charge, cet ingénieur évolue dans un grand groupe industriel. Au regard de ces chiffres, cet ingénieur correspond à la moyenne des individus identifiés dans cette trajectoire. Après un diplôme en agroalimentaire, et après quelques années d'expérience (12), il décide de s'inscrire en DESS de gestion. Après 16 années d'expérience au sein de cinq entreprises, et après trois déménagements pour des raisons professionnelles, il évolue désormais dans une fonction très peu technique. « *J'avais conscience dès la sortie de l'école que la technique ne suffisait pas* ». Le principal frein au passage à l'acte, actuellement, est un manque de connaissance des marchés, bien que l'incertitude liée à une situation nouvelle et le manque d'informations (techniques, humaines, financières) renforcent ce sentiment. De plus, les situations professionnelles qui lui ont été confiées ont toujours été en adéquation avec ses attentes.

Il qualifie sa carrière en terme d'évolution linéaire. Il recherche principalement une certaine stabilité et l'intention exprimée concerne plutôt une préparation à une issue de secours : « *Je ne veux pas tomber de haut* ». Il a construit sa carrière dans le but « *d'acquérir des compétences et de les exploiter* ». Son objectif est plutôt « *d'être prêt à une création en sécurité dans une activité de consulting* ». L'origine de son intention provient « *des accidents de carrière des autres. La création est une possibilité mais pas une réelle volonté. C'est la perception d'un risque de l'environnement* ». Il se projette dans une stabilisation de carrière et la création ne viendrait alors qu'en cas d'accident. Son intention est d'ailleurs assez récente puisqu'elle est apparue dans les cinq dernières années. « *L'accumulation d'expériences est peut-être un élément déclencheur de l'intention* ». Malgré tout, « *le temps a confirmé mes premières perceptions de carrière, ascendante plutôt que sinusoidale. Les étapes ont toujours été maîtrisées plutôt que subies* ». Aucun changement important ne s'est déroulé sous une contrainte. Il s'est lui-même remis en question environ tous les cinq ans et a donc changé de société, sans toutefois réfléchir plus que cela à une éventualité entrepreneuriale. « *La formation ne m'a pas poussé à l'esprit entrepreneurial. Ma perception du risque est élevée* ». Il ne se sent pas réellement prêt pour une création 'volontaire' : « *Je ne me perçois pas comme un créatif mais comme un développeur d'activités* ».

Là encore, l'intention déclarée n'est en fait qu'une éventualité en cas de rupture de carrière. Elle ne suffit absolument pas à engendrer une action. Le processus ne peut pas être déclenché par cette intention à court terme : un facteur externe doit déclencher le processus, ou alors une profonde modification des perceptions ou de l'environnement de l'individu. Même si les profils et les parcours sont très différents, ces deux premiers cas nous semblent similaires au regard de la mesure de l'intention, de sa perception et de son évolution.

Nous avons également réalisé un entretien avec un ingénieur, n'ayant pas, et n'ayant jamais eu, d'intention entrepreneuriale (trajectoire P8) et un entretien avec un ingénieur ayant suivi une trajectoire P4 (disparition de l'intention entre 2004 et 2006). Ces deux ingénieurs semblent avoir un parcours professionnel similaire.

Concernant la trajectoire P8, cet ingénieur, âgé de 58 ans, marié et sans enfant à charge, est ingénieur chimiste et n'a suivi aucune formation complémentaire. Sa spécialisation actuelle est très proche de celle de ses études malgré un poste assez peu technique. Il perçoit un risque élevé inhérent à la création par rapport à d'autres situations professionnelles. Sa carrière et son évolution ont toujours été en adéquation avec ses attentes et de plus, sa résistance au changement lui semble élevée. Sa carrière a débuté au sein d'une entreprise familiale à un poste de recherche et développement (développement de nouvelles technologies dans le domaine de la peinture). Suite à la reprise de cette PME par un groupe étranger international, il a suivi de nombreuses formations internes en gestion de production. De ce fait, *« j'ai toujours eu une bonne évolution de carrière et de salaire. Je suis cadre supérieur »*. Il se déclare être un entrepreneur quand il évoque la création ou la reprise d'entreprise : *« Ce n'est pas la crainte de diriger l'entreprise (j'étais dans mon entreprise) mais il y a un vrai frein de basculer de l'autre côté. Je ne suis pas courageux économiquement, je suis inquiet derrière. J'ai cette peur du lendemain au niveau économique »*. Il n'a d'ailleurs jamais changé d'entreprise même s'il déclare *« avoir souvent été contacté pour d'autres postes en tant que salarié »*. Cette notion de résistance à tout changement revient très fréquemment dans son discours : *« J'ai une attache assez forte à la zone où je suis. Mon attachement terrien est quand même fort »*. Il résume très synthétiquement son analyse de son absence de toute volonté entrepreneuriale : *« satisfaction du travail à tous les moments de ma carrière, une forte résistance au changement et une perception du risque élevée »*.

Quant à la trajectoire P4, cet ingénieur présente des caractéristiques similaires malgré certaines caractéristiques personnelles très différentes. Agé de 51 ans, marié avec encore trois enfants à charge, il est diplômé de l'Ecole Centrale de Lyon sans avoir suivi de formation complémentaire. Il a intégré directement un grand groupe privé à un poste de recherche et développement. Sa fonction demeure d'ailleurs actuellement à dominante technique. Il explique sa non volonté entrepreneuriale par des opportunités nouvelles de carrière permanentes (évolution tous les deux ans) mais également par un manque de temps nécessaire à toute prise de recul obligatoire. Il

perçoit deux périodes difficiles dans sa carrière (1986 et 2003 en raison de problèmes liés aux débouchés sur le marché) qui auraient pu le pousser à envisager une autre voie possible d'évolution. Cependant, « *j'avais besoin de rebondir en interne sinon j'aurais perçu un échec* ». De plus, il perçoit certaines de ses limites : « *Je n'avais pas d'ouverture sur l'extérieur* ». Il montre aussi une certaine perception aux risques : « *J'étais en période ascendante, ma femme n'a pas de situation professionnelle et j'ai trois enfants* ». Son évolution de perception est notable aujourd'hui : « *J'ai des compétences managériales. Je me sentirais maintenant capable en cas de pépin professionnel. J'ai le sentiment d'avoir rempli mon rôle de père de famille* ». Pour autant, malgré une perception de contrôle plus élevée et une bonne image de l'entrepreneur (« *l'entrepreneuriat a pour moi une connotation très positive* »), il n'envisage toujours pas une carrière entrepreneuriale : « *Je ne suis pas forcément à la recherche de reconnaissance sociale de ce type là* ». Il conclut en disant : « *C'est sûrement une solution de facilité de faire toute sa carrière dans la même entreprise ; même si j'ai toujours voulu faire des choses nouvelles* ». Il ne parle à aucun moment de l'intention. Pour lui, si elle est déclarée lors de l'enquête de 1994, il s'agit en fait uniquement d'une éventualité à long terme qui ne s'est jamais produite.

La totalité des entretiens réalisés étant présentée, nous proposons dans la section suivante une première synthèse du déclenchement du processus entrepreneurial.

8.2.4 Une première synthèse du déclenchement du processus entrepreneurial

Nous souhaitons présenter quelques remarques et constatations suite à la réalisation des entretiens.

Tout d'abord, nous remarquons un intérêt important de la part des ingénieurs quant à l'analyse de leur carrière, particulièrement sur le sujet de la création ou de la reprise d'entreprise. Ceci semble confirmer que, pour les ingénieurs rencontrés, le parcours emprunté est toujours mûrement réfléchi, même lorsqu'une rupture les a contraints à se rediriger et à adopter, le cas échéant, une trajectoire entrepreneuriale.

Nous notons également le rôle et l'influence des formations en gestion suivies par les ingénieurs rencontrés. Dans la totalité des cas, cet apport de connaissances et cette ouverture ont joué un rôle considérable dans la perception des individus au regard de la faisabilité de l'acte entrepreneurial. Un autre paramètre revient systématiquement dans le discours des individus, celui de l'autonomie et de l'indépendance. L'expérience grandissante entraîne une vision plus globale de l'entreprise et donc une volonté de participer à la mise en œuvre de la stratégie générale de l'entreprise. Il s'agit de la première motivation pour se diriger vers une voie entrepreneuriale.

Lors des entretiens, nous avons remarqué que les perceptions des individus se formalisaient de façon très différente. Par exemple, la notion d'intensité de l'intention est à nuancer. Certains

affichent une intention très forte alors que d'autres la déclarent en la percevant uniquement comme une opportunité potentielle de carrière. Parfois, l'intention s'est manifestée puis a disparu, ou au contraire s'est renforcée. L'étude quantitative menée à l'aide de questions à échelle ne permet pas d'appréhender très précisément ni cette intensité ni ces évolutions. La perception qu'a l'individu de l'échelle biaise l'analyse. L'intention ne peut donc pas être appréhendée sur un mode binaire (Moreau, 2006). Certains individus présentent l'intention entrepreneuriale comme forte, alors que d'autres la présenteront comme faible à degré d'intensité équivalent.

Nous discernons en outre une évolution importante dans la perception des individus entre les deux mesures (1994 et 2006). L'évolution au cours du temps, de l'expérience acquise est profonde. L'ingénieur ayant suivi une trajectoire P5 en est une parfaite illustration. Il n'avait pas d'intention en 1994 mais toutefois, cet ingénieur est celui qui, parmi nos individus, est passé à l'action sans rupture profonde. Sa seule volonté l'a conduit au déclenchement de son processus de création d'entreprise.

Les deux variables identifiées lors de notre modélisation conceptuelle (intention et déplacement) nous paraissent, à la lumière de ces entretiens, pertinentes quant à leur utilisation dans l'étude du déclenchement. Au regard de ces deux variables, nous découvrons que :

- L'intention est un concept très flou dans l'esprit des individus de notre échantillon. Nous remarquons une différence profonde entre l'intention qu'ils déclarent et le niveau véritable de celle-ci. En effet, fréquemment, les individus affirment une intention qui n'est en fait qu'une modalité non écartée de trajectoires futures possibles d'orientation de carrière. Nous observons également un effet de 'surdéclaration' des acteurs (jeu de rôle, jeu d'acteurs).
- L'intention peut évoluer profondément et en permanence au cours du temps. Les opportunités de carrière peuvent résorber totalement cette intention de façon momentanée ou permanente. Le temps, l'évolution de carrière et les perceptions qui en découlent en font un construit instable très sensible à des changements de contexte. L'intention, à elle seule, ne semble donc pas nous permettre d'expliquer précisément le déclenchement d'un processus entrepreneurial.
- Les facteurs externes peuvent effectivement avoir deux types d'influences. Premièrement, ils peuvent modifier les perceptions de l'individu, et par voie de conséquence l'intention. Ceci peut avoir deux prolongements : le passage à l'action (dans ce cas, le temps entre l'apparition du facteur et le déclenchement peut être très long) ou l'abandon. Deuxièmement et à l'inverse, ils peuvent être un déclencheur immédiat du processus, l'intention apparaissant dans ce cas quasi simultanément. Ceci confirme donc les trajectoires identifiées dans le chapitre 3.

- Les facteurs externes ne sont pas toujours synonymes de rupture dans la carrière ou la vie des individus. Un déplacement entraînant une rupture ne conduit pas toujours au déclenchement et, à l'inverse, le passage à l'action peut découler d'un déplacement sans rupture.

Voici une synthèse sous forme de tableau qui permet de retracer les modalités du déclenchement en fonction des parcours.

Tableau 51 : Synthèse du déclenchement au regard de l'étude qualitative

Situation en 1994	Position en 2006	Parcours	Influence de l'intention sur le déclenchement	Influence du déplacement sur le déclenchement
Intention	Créateur Repreneur	P1	LT MT	Immédiat Moyen Terme
Intention	Déclenché	P2		Immédiat
Non intention	Créateur	P5	Intention	
Non intention	Déclenché	P6		immédiat

Conclusion du chapitre 8

Nous retenons plusieurs enseignements de cette étude qualitative.

Tout d'abord, les perceptions des individus quant à leur orientation de carrière évoluent profondément au cours du temps et de l'expérience acquise. Les motivations et les besoins évoluent. Il en est donc de même pour une éventuelle intention entrepreneuriale. Ces variations de niveau peuvent être durables ou, au contraire, très brèves. De plus, la formalisation de ces niveaux d'intention est très différente en fonction des individus. A un niveau identique, le discours peut être différent entre deux individus. Par ailleurs, l'intention reste un construit flou, chaque individu formulant une réalité sous-jacente.

Ensuite, nous avons noté plusieurs incidences d'un facteur de déplacement. Il peut être perçu comme une rupture ou non. Il peut également avoir une incidence immédiate ou à plus long terme.

Les hypothèses de trajectoires de carrière formulées (chapitre 3) ne sont donc pas rejetées.

De façon à approfondir notre analyse, nous allons dans le chapitre suivant, après avoir présenté les résultats de l'enquête quantitative (chapitre 6) ainsi que ceux issus de notre approche qualitative (chapitre 7), mener une analyse globale sur le déclenchement du processus entrepreneurial (chapitre 9).

Chapitre 9 – Discussion sur le déclenchement du processus entrepreneurial

Nous avons réalisé notre recherche sur le déclenchement du processus entrepreneurial en deux temps. Nous avons tout d'abord mené une enquête quantitative qui nous a permis de retracer huit trajectoires de carrière entre 2004 et 2006. Nous avons également vérifié la pertinence des variables identifiées lors de notre approche de la littérature. A partir de ces premiers résultats, nous avons conduit des entretiens semi-directifs avec des individus de chaque trajectoire. Nous avons ainsi pu mettre à jour les enchaînements de faits et les évolutions des perceptions des individus.

Nous souhaitons à présent analyser les résultats précédents afin de proposer une lecture originale du déclenchement du processus entrepreneurial. Ce chapitre a donc pour objet de synthétiser les apports de la double approche ci-dessus présentée.

Nous présentons tout d'abord le 'processus de déclenchement' (section 9.1). Nous analysons ensuite plus précisément les différents processus identifiés (section 9.2). Enfin, nous proposons une synthèse des processus de déclenchement (section 9.3).

9.1 Le 'processus de déclenchement'

Nous avons jusqu'à lors abordé le déclenchement du processus entrepreneurial d'après notre revue de littérature qui nous a permis de retenir deux principaux types de variables : la variable 'intention' et les variables 'externes'. Nous avons également insisté sur la notion de temps et sur son importance sur le déroulement du processus, aussi bien en terme d'évolution des perceptions de l'individu qu'en terme d'évolution de l'environnement et du contexte. Cette approche nous a conduit à un choix méthodologique nous permettant de mesurer, à un niveau quantitatif, ces différentes variables et leurs éventuelles influences sur le déclenchement du processus. Ensuite, nous avons réalisé des entretiens avec des membres de notre échantillon de manière à mieux expliquer l'articulation entre ces variables. Ceci a également mis à jour le poids de chacune des variables. A l'issue de cette analyse, nous confirmons l'influence des différentes variables mais

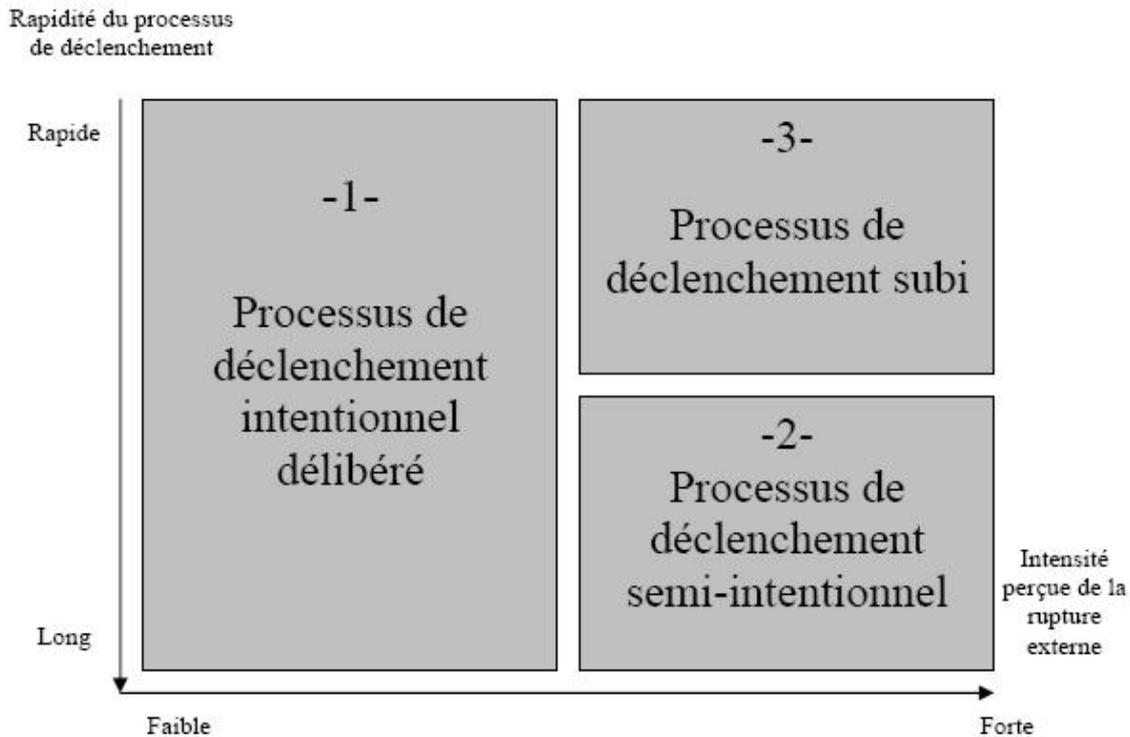
nous constatons notamment un écart important du poids qui leur est donné, par l'individu, en fonction de ses perceptions.

Ceci nous conduit à aborder le déclenchement non pas uniquement en fonction des variables pré-identifiées, mais de façon plus globale. Deux dimensions déterminantes s'imposent. Premièrement, nous constatons que **les parcours de déclenchement se construisent au cours du temps**. Il est parfois très long ou au contraire très court. Cette durée évolue en fonction des perceptions des individus, de l'environnement et du contexte, des déplacements qu'ils peuvent subir au cours de leur carrière. Ces derniers ont des conséquences plus ou moins importantes ou plus ou moins rapides sur l'individu et sur un éventuel déclenchement. L'intensité de ce déplacement est perçue différemment par les individus, et donc les conséquences peuvent fluctuer. Il s'agit de la deuxième dimension : **l'intensité de la rupture**.

A la lumière de ces propos et de façon à renforcer cette approche, nous nous focalisons sur la notion de temps et sur l'enchaînement des variables. Nous nous apercevons que l'évolution de carrière ne peut pas être analysée uniquement suivant un processus téléologique. Les objectifs ne sont pas toujours prédéterminés. Les logiques de progression de carrière s'analysent plutôt en termes d'évolutions et de dialectique. Nous confirmons que de nombreux événements, parfois contradictoires, se présentent et ont une incidence provisoire ou définitive. Ainsi, les perceptions de l'individu sont modifiées et peuvent converger, ou non, vers un nouvel état et vers de nouvelles perspectives. La configuration de ce système est ouverte sur l'environnement qui parfois, et à lui seul, peut entraîner la rétention d'une unique solution perçue. Nous parlons donc désormais de **processus de déclenchement** (et non de déclenchement). En effet, analyser le déclenchement ne peut se faire en adoptant une vision statique. Le déclenchement d'un processus entrepreneurial est un construit au cours du temps. Différentes variables entraînent des évolutions de perceptions de l'individu et des modifications de l'environnement.

Cette réflexion nous amène à présenter la figure suivante.

Figure 36 : Une typologie du processus de déclenchement



Nous retrouvons sur cette figure trois trajectoires génériques :

- La trajectoire numéro 1 correspond à **un déclenchement par l'intention**, sans influence de facteur externe lors du déclenchement. Il n'y a pas de rupture forte dans le parcours de l'individu au moment du passage à l'action. Le processus de déclenchement peut être plus ou moins long suivant les individus. Dans le cas d'un parcours court, le déclenchement peut s'opérer par la recherche d'une opportunité lorsque l'individu se sent prêt. A l'inverse, un parcours de déclenchement plus long peut être entraîné par une hausse de l'intention au cours du temps. Cette hausse est provoquée aussi bien par des facteurs internes qu'externes. Les facteurs internes correspondent à des modifications de perceptions de l'individu (nouvelles motivations, prise de recul sur sa carrière, volonté de changement...). Les facteurs externes concernent des modifications dans l'environnement qui affectent, à plus ou moins long terme, les perceptions. Dans ce cas, ces facteurs ne sont pas perçus comme une rupture. Ceci explique notamment que, suivant les périodes, un licenciement peut être perçu comme une véritable rupture alors dans d'autres circonstances ou à d'autres périodes de la carrière, il peut être perçu comme un simple aléa.
- La trajectoire numéro 2 conduit au **déclenchement par une combinaison de l'intention de l'individu et d'influences externes**. Il s'agit d'un processus de déclenchement long. L'intention fluctue donc au cours du temps. Elle peut évoluer de façon linéaire, sinusoïdale ou incrémentale. Cependant, malgré ces transformations, elle seule ne permet pas d'atteindre le

seuil de déclenchement. L'apparition d'un déplacement lui permet d'atteindre ce seuil. Ce facteur externe est perçu comme une rupture puisqu'il déclenche immédiatement le processus entrepreneurial. Néanmoins, c'est l'intention qui, associée à ce facteur, permet l'action. La même influence externe, sans intention, n'aurait pas les mêmes conséquences. Il se peut d'ailleurs que des facteurs de ce type soient déjà apparus dans le parcours de l'individu mais sans avoir, dans ce cas, entraîné un démarrage de l'action. Leurs influences se sont portées sur les perceptions de l'individu (de façon positive ou négative).

- La trajectoire numéro 3 correspond à **une rupture brutale** dans la vie de l'individu. Sans désir entrepreneurial, l'individu se dirige toutefois vers cette trajectoire sous l'impulsion de ce déplacement. L'intention, la volonté, n'est qu'une conséquence de cette rupture et elle apparaît donc au moment du passage à l'action. Nous sommes dans un processus de rationalisation.

Nous souhaitons analyser, dans la section suivante, les différents processus de déclenchement étudiés lors de notre recherche.

9.2 Une analyse des différents processus de déclenchement

Nous reprenons dans cette section les différents parcours du déclenchement identifiés lors de notre approche conceptuelle.

Pour de nombreux chercheurs, la création d'entreprise est le résultat direct de l'intention d'un individu qui transforme cette dernière en actions (Bird, 1988). De ce point de vue, le processus entrepreneurial est un processus intentionnel. Nous relevons trois issues possibles : l'intention se transforme rapidement en actions (le processus est donc déclenché), l'intention est abandonnée (une autre situation est préférée) ou alors, sous l'effet du temps, le niveau d'intention augmente jusqu'au déclenchement du processus.

Notre approche nous pousse à éclairer le passage d'une phase passive de l'individu (l'intention) à une phase active (l'individu agit). Cependant, nous avons démontré, que dans certains cas, ce n'est ni l'intention qui se transforme en actions ni le niveau d'intention qui se rehausse jusqu'au déclenchement. Des variables externes peuvent intervenir sur le processus de déclenchement sans volonté prédéterminée de l'individu. La création d'entreprise est un phénomène complexe (Gartner, 1989 ; Bruyat, 1993). Le lien entre l'intention et le passage à l'action (le déclenchement) n'est donc pas un processus linéaire. Des facteurs provenant de l'environnement peuvent renforcer ou inhiber les perceptions de l'individu quant à la volonté de passage à l'acte. Ceci nous a conduit à enrichir les voies de déclenchement proposées de variables externes pouvant agir aussi bien sur l'intention que sur le déclenchement.

Nous rapprochons, ci-après, les différentes hypothèses de trajectoires de déclenchement formulées de notre approche du terrain.

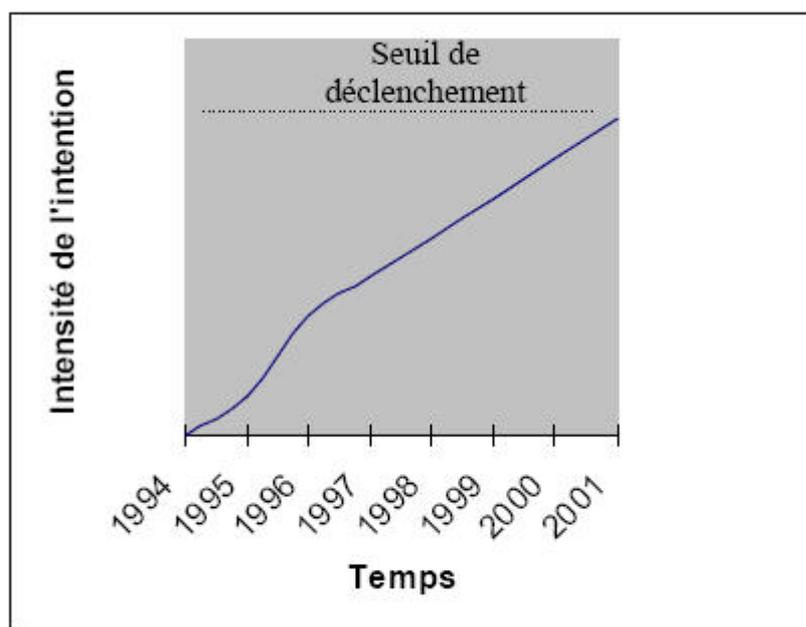
9.2.1 Le processus de déclenchement intentionnel délibéré

L'intention conduit l'individu à l'action. La démarche est donc totalement volontaire et délibérée. L'individu agit librement. La décision est rationnelle, anticipée et planifiée. Les perceptions de l'individu évoluent au cours du temps. L'intensité d'intention varie mais cependant, le passage à l'action est uniquement conduit par la volonté de l'individu. La recherche volontaire ou la recherche d'une opportunité peut illustrer ce cas.

Ce déclenchement peut être illustré par le cas de création et reprise en parcours P5. Malgré l'absence de déclaration d'intention en 1994, cet ingénieur a créé et repris une entreprise en 2001. Son parcours professionnel fait preuve d'une linéarité apparente au cours du temps. Dans un secteur d'activité proche de celui de sa formation, cet individu évolue au sein de la même société. Cette évolution rapide le conduit rapidement à voir les limites inhérentes à sa position dans un grand groupe. De cette réflexion naît son intention de se diriger vers les plus petites structures. De ce fait il perçoit une opportunité qu'il décide de saisir tout en restant salarié de l'entreprise dans laquelle il évolue depuis de longues années.

Il nous apparaît que l'intention, et elle seule, est à la source du déclenchement. Le fait de saisir une opportunité provient juste du fait que l'intention l'a amené à être prêt à envisager un tel projet. Nous synthétisons ce déclenchement par la figure suivante.

Figure 37 : Le processus de déclenchement intentionnel délibéré



Le déclenchement s'opère sous l'influence d'une intention qui rend l'individu suffisamment ouvert à la saisie d'une opportunité qu'il s'approprie. Ce niveau d'intention permet de dépasser le seuil de déclenchement.

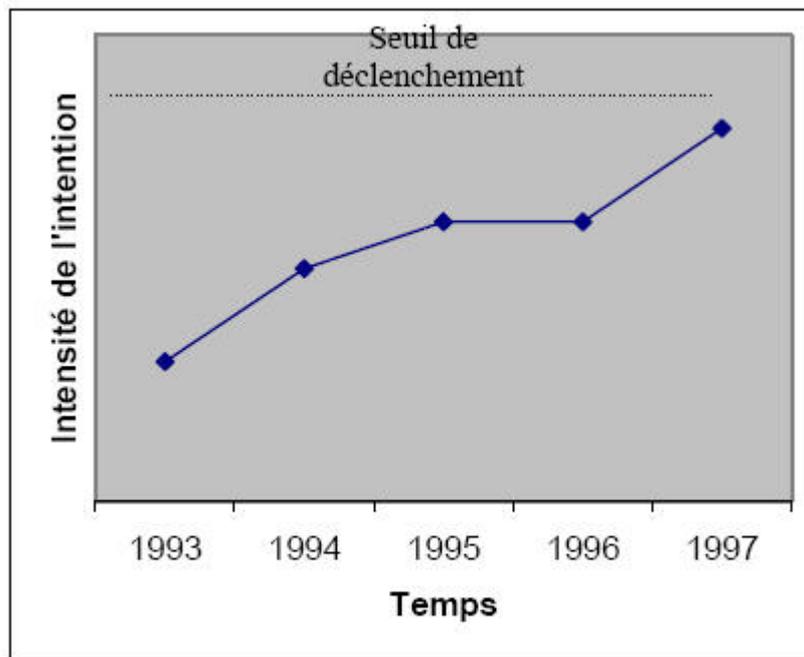
9.2.2 Le processus de déclenchement intentionnel renforcé

Malgré des attitudes positives de l'individu et une intention envers la création ou la reprise d'entreprise, aucune action n'est entreprise. Certains inhibiteurs peuvent avoir un rôle important (perception du risque, résistance au changement, manque de moyens ...). Un déplacement provenant de l'environnement intervient et modifie les perceptions de l'individu. L'intensité de l'intention est rehaussée jusqu'au moment du passage à l'action. Ce processus est donc également un processus intentionnel. La stratégie demeure délibérée, la décision est anticipée. Toutefois, il se peut que sans l'intervention de ce facteur externe, le déclenchement ne soit pas possible. Le temps entre le déplacement et le passage à l'acte est relativement long. Ce déplacement, qu'il soit positif ou négatif, n'est pas vécu comme une rupture majeure. Son effet n'est pas immédiat.

Le cas de reprise d'entreprise en difficulté (parcours P1) correspond à ce déclenchement. Cet ingénieur a repris une entreprise en difficulté en 1997. Il a également déclaré une intention entrepreneuriale en 1994. Son expérience professionnelle s'est déroulée sans heurt particulier. Au sein de sa dernière entreprise en tant que salarié, un plan d'organisation à long terme lui apprend la future dissolution de son service (quatre ans auparavant). Ceci renforce à nouveau sa volonté de se diriger vers un parcours entrepreneurial. Pour lui, cela passe par une reprise plutôt que par une création pure. Cette rupture professionnelle prévisible renforce à nouveau ses velléités entrepreneuriales. Quelque temps plus tard, son inscription volontaire dans une formation en gestion renforce encore son niveau d'intention. Le déclenchement est opéré même s'il continue une recherche d'emploi comme salarié. Par ailleurs, même s'il n'évacue pas la possibilité de retrouver un emploi salarié, il recherche des opportunités de reprise. Comme prévu, il est licencié. Du temps est dédié à cette recherche. C'est uniquement lorsqu'une opportunité de reprise se présente qu'il s'engage totalement dans le processus, il abandonne donc les autres voies potentielles.

Ce déclenchement est conduit par une évolution permanente du niveau d'intention. Cette volonté entrepreneuriale se développe au cours du temps et au gré des perceptions de l'individu. L'augmentation de l'intensité de l'intention est incrémentale. Il n'y a pas de baisse du niveau d'intention. Cependant un déplacement négatif est nécessaire au véritable déclenchement du processus. Nous ne pouvons prédire si, sans le déplacement négatif, l'individu se serait lancé dans l'aventure entrepreneuriale. La figure suivante schématise le déclenchement.

Figure 38 : Le processus de déclenchement intentionnel renforcé



L'intensité d'intention augmente au cours de l'évolution de carrière de l'individu. Toutefois le déclenchement se fait sous l'influence à long terme d'un déplacement négatif. Il est impossible de connaître l'évolution de la situation sans ce facteur externe. Le principal intéressé lui-même avoue ne pas savoir.

9.2.3 Le processus de déclenchement semi-intentionnel

En dépit de la présence d'une intention, l'individu ne passe pas à l'action. Au cours du temps, des facteurs externes peuvent venir affaiblir ou rehausser le niveau d'intention. Malgré tout, le déclenchement ne se produit pas. Un déplacement surgit qui entraîne rapidement le déclenchement du processus. C'est donc la combinaison d'une intention et d'un déplacement qui conduit au passage à l'action. L'intention à elle seule ne suffit pas et le déplacement représente une rupture assez forte. D'autres voies de carrière peuvent donc être envisagées même si c'est l'intention associée au déplacement qui permet rapidement à l'individu de privilégier la voie entrepreneuriale (même si un retour en arrière est toujours possible).

Ce déclenchement correspond au cas de création en parcours P1. Cet ingénieur a créé une entreprise *ex nihilo* en 2005. Il avait déclaré une intention entrepreneuriale lors de l'enquête de 1994 (Fayolle, 1996). A la lecture de son discours, nous nous apercevons que cette intention formulée n'était qu'une déclaration, une modalité parmi d'autres sans réelle volonté de se lancer dans une voie entrepreneuriale. Plusieurs facteurs ont cependant des influences importantes sur son intention.

Tout d'abord, les perceptions de l'individu se sont modifiées au cours du temps et plus particulièrement lors de l'expérience acquise. Les besoins de liberté et d'autonomie se sont accrus

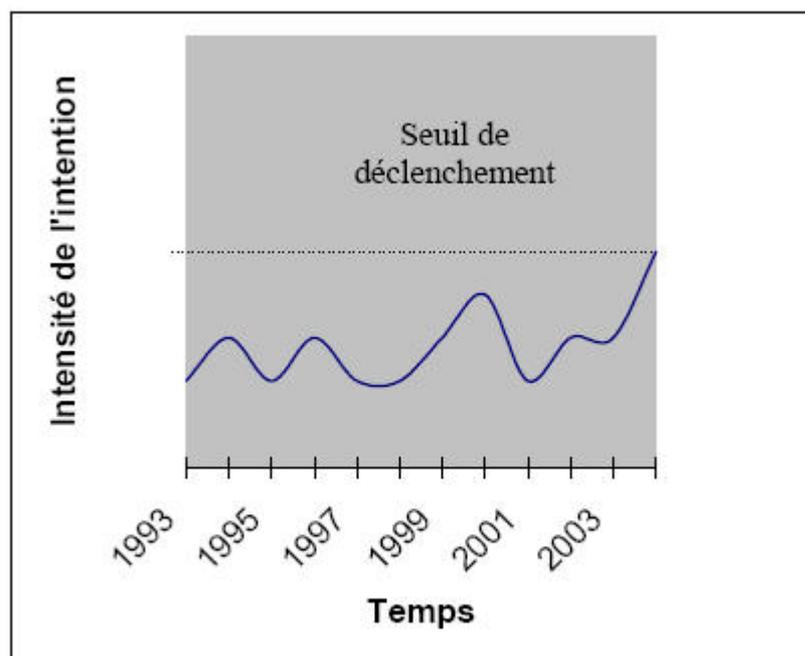
lors du déroulement de la carrière. La création d'entreprise s'est donc peu à peu imposée comme une hypothèse réalisable afin d'atteindre ses objectifs.

Ensuite, plusieurs facteurs externes ont affecté les perceptions de l'individu. Deux licenciements (1992 et 1999) ont augmenté l'intensité de l'intention, mais de manière momentanées. La formation en gestion qui découle du second licenciement en est un exemple. Cependant, le but n'était pas une création à tout prix, mais plutôt une façon de se donner le plus d'opportunités possibles pour la suite de la carrière. D'ailleurs, à l'issue de cette formation, la prise d'un emploi salarié a fait rechuter le niveau d'intention. Nous constatons donc que cette succession de facteurs externes a fait évoluer l'intention sans jamais faire croître cette dernière jusqu'au seuil de déclenchement.

Un nouveau facteur positif s'est présenté à l'individu sous la forme d'une opportunité à saisir : la rencontre simultanée avec un associé et un client potentiel. Malgré quelques questionnements sur la désirabilité réelle de cette future situation potentielle, le déclenchement du processus s'est opéré immédiatement.

Il nous semble donc que le déroulement du processus de déclenchement peut se résumer de la façon suivante : plusieurs facteurs ont modifié les perceptions de l'individu (par le biais d'une augmentation momentanée du niveau d'intention) sans jamais permettre d'atteindre le seuil minimum de déclenchement. L'apparition d'un déplacement positif, combinée au fait que l'individu était 'prêt' déclenche immédiatement le processus entrepreneurial. Nous proposons la figure suivante comme première schématisation du déclenchement.

Figure 39 : Le processus de déclenchement semi-intentionnel



Les variations de l'intensité de l'intention ne suffisent pas à déclencher le processus. Un déplacement positif permet d'atteindre le seuil de déclenchement.

9.2.4 Le processus de déclenchement subi

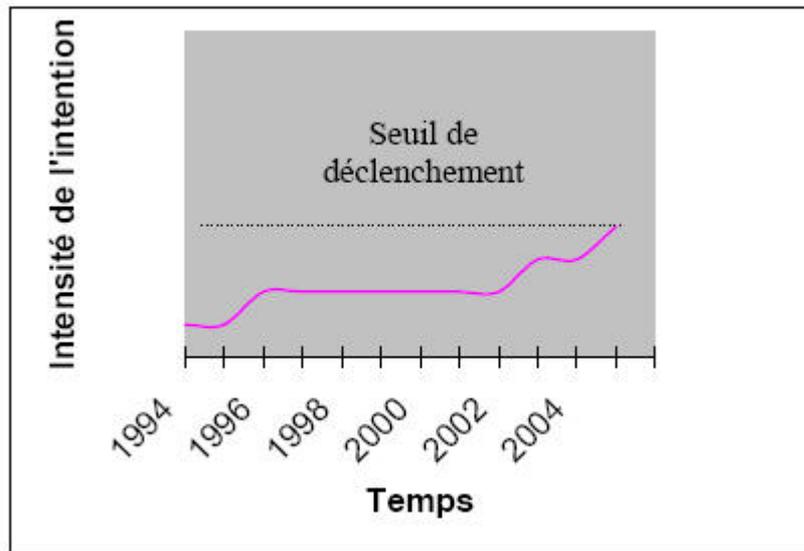
Sans intention, le processus est déclenché sous l'effet d'un facteur externe. L'intention est donc une conséquence du déclenchement et du déplacement. C'est un déclenchement par rationalisation a posteriori. Le déplacement est perçu comme une rupture. Le passage à l'action est immédiat. La décision est prise dans l'urgence pour faire face à un évènement majeur. La stratégie est émergente.

Ce déclenchement correspond à l'ingénieur ayant suivi un parcours P2. Il avait déclaré une intention en 1994. Le parcours de cet individu s'est déroulé au sein de plusieurs entreprises. La progression a été rapide tout en demeurant dans le même secteur d'activité. Malgré tout, subissant plusieurs licenciements, une certaine frustration naît. Après une formation en gestion qui lui permet de renforcer sa perception de faisabilité, il déclare une intention. Un bilan de compétence la renforce. Néanmoins, elle n'apparaît être que déclarée. La volonté réelle ne se dégage pas du discours. Il précise d'ailleurs préférer la stabilité d'un emploi salarié. Arrivé à un certain âge, un licenciement le contraint toutefois à envisager plus concrètement la création d'entreprise. En effet, ayant toujours évolué dans le même secteur d'activité, qui plus est secteur très fermé, les opportunités d'emploi salarié se sont amenuisées.

Ce déclenchement peut également être illustré par l'ingénieur ayant suivi un parcours P6. Cet ingénieur n'a déclaré aucune intention en 1994. En 2006, le processus entrepreneurial est déclenché. Après une carrière sans heurt au sein de trois entreprises, cet ingénieur considère la voie entrepreneuriale comme un parcours 'admirable' qui nécessite, outre des connaissances et compétences, un environnement propice. Il ne s'y prépare pas particulièrement dans la mesure où il retire beaucoup de satisfaction de son emploi. Seul un licenciement le contraint à envisager cette voie (en parallèle à une recherche d'emploi salarié). Même s'il a toujours pensé à cette voie entrepreneuriale potentielle, cet individu n'a jamais eu de véritable intention. Le déclenchement provient d'une rupture importante dans sa vie. Il s'agit à nouveau d'un déclenchement accidentel avec un niveau d'intention presque inexistant. Le processus est déclenché par la seule force du déplacement.

La figure suivante synthétise ce déclenchement.

Figure 40 : Le processus de déclenchement subi



L'intention est concrètement très faible même si elle est parfois déclarée. Sans l'intervention d'une rupture forte dans le parcours de ces individus, le niveau d'intention n'aurait jamais atteint le seuil de déclenchement.

A la suite de cette présentation des différents déclenchements, nous proposons plusieurs remarques.

Tout d'abord, les trajectoires prédéfinies semblent être vérifiées. Tous les ingénieurs rencontrés s'inscrivent dans une des trajectoires, avec toutefois certaines variations. Il est possible de rapprocher les trajectoires du déroulement du déclenchement en adaptant le rythme d'évolution. Ceci apparaît être confirmé par la schématisation qui permet une meilleure appréhension du seuil de déclenchement. Ce dernier ne correspond pas à un niveau fixe d'intention, il varie suivant les perceptions des individus. Le seuil de déclenchement au regard de l'intensité d'intention varie donc énormément.

Ensuite, nous notons une influence variable des facteurs externes. En effet, les conséquences de ces facteurs dépendent des dispositions de l'individu en fonction du contexte et de ses perceptions. Alors que certaines variables entraînent une rupture forte dans le parcours de l'individu, d'autres peuvent avoir des conséquences importantes sur les perceptions sans que l'intensité de la rupture perçue soit élevée. Il n'y a donc pas de corrélation systématique entre le niveau de rupture du déplacement et les conséquences sur les perceptions de l'individu ou sur le déclenchement du processus.

Ceci nous permet d'aborder la section suivante et nous conduit à envisager l'élaboration d'une cartographie du déclenchement du processus entrepreneurial.

9.3 Une synthèse des différents processus de déclenchement

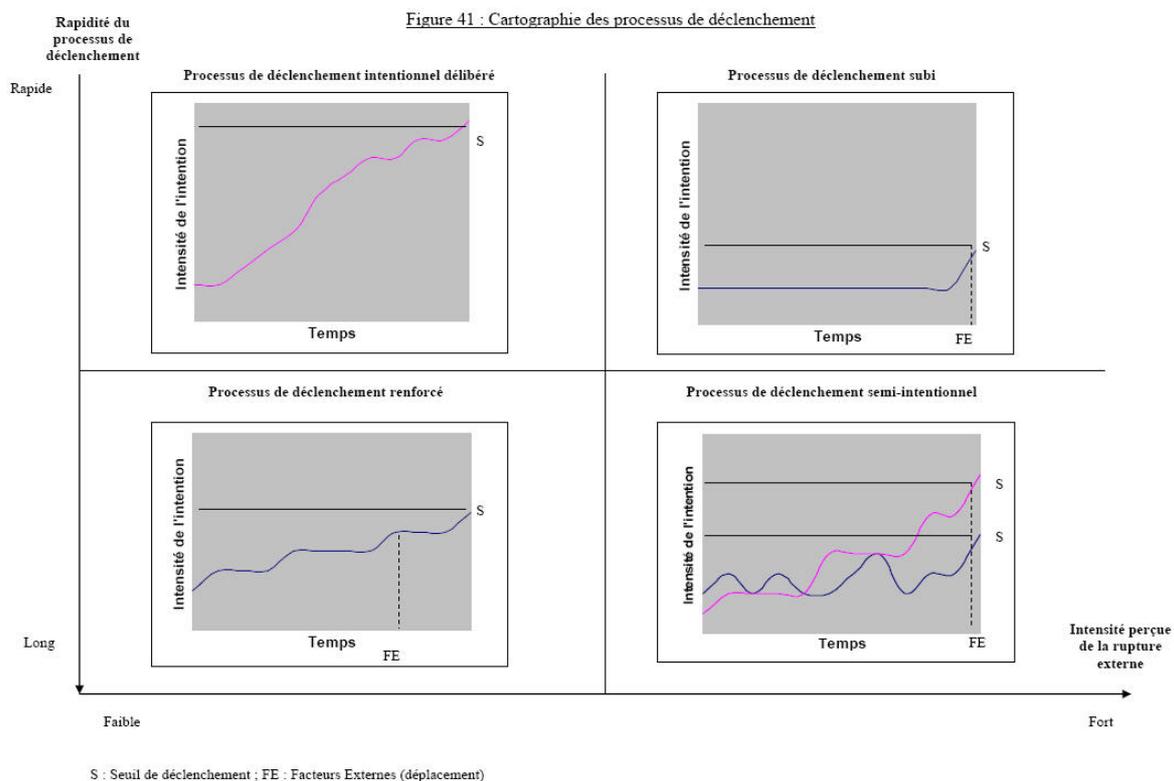
Dans un but explicatif, il nous semble enrichissant de présenter notre analyse des processus de déclenchement sous forme de cartographie. Cela peut permettre de mieux comprendre les différences et l'articulation qui peut exister entre les différents processus de déclenchement. Ensuite de façon à clôturer notre analyse, nous souhaitons apporter quelques précisions sur les parcours des ingénieurs n'ayant pas déclenché un processus entrepreneurial.

Nous segmentons donc nos propos en deux sections distinctes. Nous présentons tout d'abord notre cartographie (section 9.3.1) puis nous abordons une réflexion sur les parcours n'entraînant pas de déclenchement du processus entrepreneurial (section 9.3.2).

9.3.1 Une cartographie des processus de déclenchement

Nous présentons dans la figure suivante une cartographie des processus de déclenchement.

Figure 41 : Cartographie des processus de déclenchement



Nous obtenons donc quatre processus de déclenchement identifiés en fonction de deux axes : la rapidité de ce processus et l'intensité perçue de la rupture. Revenons à présent sur chacun de ces cas.

- **Le processus de déclenchement intentionnel délibéré** : le déclenchement se fait sous l'impulsion d'une intention qui augmente au fur et à mesure de l'avancement de la carrière de l'individu. Cette intention permet ainsi de dépasser le seuil de déclenchement. Aucune perception de rupture importante n'affecte les perceptions de l'individu à la période du déclenchement. L'intention augmente en permanence lors de la construction de la carrière. Le futur lui apparaît clair. Le déclenchement est programmé. L'individu a une vision précise de son futur. Il n'évolue pas pour autant dans un milieu fermé. Il est sujet aux évolutions de l'environnement. Mais, de façon rationnelle, il met au service de son intention, et de façon positive, chaque évolution et modification de l'environnement. Sa vision long terme de ses objectifs lui permet de gérer son intention comme une gestion de projet. Lorsqu'il se considère prêt, son niveau d'intention et sa volonté lui permettent de passer à l'action. Le passage à l'action est déterminé par son unique volonté. L'individu peut encore renoncer à son projet mais, cependant, il s'agit d'une construction réfléchie qui peut indiquer un 'engagement' assez fort de la part de l'individu, même si tout retour en arrière est encore possible.

- **Le processus de déclenchement intentionnel renforcé** : le processus de déclenchement se produit à la suite des évolutions de perceptions de l'individu. Il s'agit d'un processus de décision délibéré. En ce sens, l'individu possède une intention au moment du déclenchement. Le passage à l'action n'est pas la conséquence d'une rupture majeure 'contraignant' l'individu. La volonté de l'individu l'entraîne vers l'action. Cependant, le niveau de l'intention fluctue au cours du temps en fonction des évolutions de l'environnement. Un évènement particulier vient augmenter l'intensité de l'intention sans toutefois déclencher immédiatement le processus entrepreneurial. Néanmoins, le niveau d'intention s'en trouve rehaussé, ce qui permet, à terme, le passage à l'action.

- **Le processus de déclenchement semi-intentionnel** : l'intention évolue au cours du temps. Cette évolution peut être négative ou positive en fonction des changements de l'environnement. Un déplacement peut augmenter de façon très significative le niveau d'intention pour une période donnée. Dans l'exemple d'un licenciement, ce niveau peut devenir brutalement très fort. Le fait de retrouver un emploi salarié peut très rapidement faire redescendre ce niveau. Dans ce processus très long, le niveau d'intention ne permet jamais de dépasser le seuil de déclenchement. Dans le cas d'une évolution 'incrémentale', chaque déplacement que subit l'individu renforce le niveau de son intention. Dans le cas d'une évolution 'sinusoïdale', l'intensité de l'intention fluctue au cours des évolutions de l'environnement. Une variable externe à l'individu, perçue comme une rupture forte, entraîne immédiatement le passage à l'action. Il est difficile de prédire l'évolution de l'intention sans cette intervention puisqu'elle constitue le véritable déclencheur du processus entrepreneurial. Nous avons constaté, qu'avant l'intervention de cette rupture, l'hypothèse de se tourner vers une trajectoire entrepreneuriale était formulée par les individus. Toutefois, il s'agit

d'une alternative parmi d'autres. L'individu n'est pas totalement engagé. Il se peut qu'une alternative salariale se présente et le processus est alors abandonné.

- **Le processus de déclenchement subi** : Il s'agit d'un processus rapide qui se déclenche sous l'impulsion d'une rupture. L'intention de départ est très faible même si elle est parfois déclarée. Aucune volonté réelle n'est manifestée par l'individu pour s'orienter de lui-même dans une trajectoire entrepreneuriale. Au regard de l'intensité d'intention, le seuil de déclenchement est très faible. Les mouvances de l'environnement n'ont pas jusqu'alors affecté les perceptions de l'individu concernant l'acte entrepreneurial. Le déclenchement se produit donc sous l'effet d'une rupture considérée comme majeure par l'individu. Le processus se retrouve déclenché, l'individu passe à l'action sans réelle préparation. Il lui semble alors que la voie entrepreneuriale est peut-être la meilleure solution face au nouveau contexte créé par la rupture. Dans ce cas, il peut s'agir d'un choix par défaut.

Après la présentation de cette cartographie du processus de déclenchement, nous abordons, dans cette dernière section, le cas des ingénieurs n'ayant pas déclenché un processus entrepreneurial.

9.3.2. Un approfondissement par le non déclenchement

Nous avons remarqué que de nombreux ingénieurs déclaraient une intention depuis une longue période. Cette déclaration est le point de départ de notre réflexion. Nous constatons un **écart important entre l'intention énoncée et la volonté qui pourrait en découler**. Il s'agit du principal frein au déclenchement par l'intention. Les ingénieurs de notre échantillon envisagent la carrière entrepreneuriale uniquement comme une modalité éventuelle de carrière. Ce n'est pas un véritable souhait. Avec cette intention, il se prépare juste à une éventuelle rupture dans leur carrière. Il rationalise un éventuel comportement futur. L'intention apparaît avec l'ancienneté de carrière. De ce fait, la mesure longitudinale du niveau d'intention montrerait certainement des fluctuations en fonction des modifications de l'environnement de l'individu, particulièrement au niveau de la lisibilité de son évolution professionnelle.

De ce fait, malgré des ruptures importantes pour certains ingénieurs déclarant une intention, le déclenchement ne s'est jamais opéré. Ces ruptures ont été gérées sans envisager sérieusement la trajectoire entrepreneuriale. Ceci nous confirme le fait que l'intention n'est pas toujours une condition suffisante au déclenchement du processus. Même lorsqu'une opportunité concrète se présente à un individu qui déclare une intention, le processus ne se déclenche pas pour autant. Les principaux facteurs évoqués concernent la perception du risque. Le risque apparaît trop important par rapport à une situation salariale, notamment au sein de grands groupes. Il est également à noter que les opportunités de carrière sont nombreuses. De ce fait, les ingénieurs privilégient une

recherche d'emploi salarié, pour pallier à une rupture ou à un manque d'évolution, plutôt qu'une voie entrepreneuriale.

Enfin, les ingénieurs présentent généralement une vision d'évolution de carrière ascendante. L'entrepreneuriat ne semble pas remplir cette condition. Ceci nous ramène aux attitudes des ingénieurs vis-à-vis du comportement entrepreneurial. La mesure des attitudes (cf. chapitre 7) est notamment moins corrélée à l'intention que les autres variables du modèle.

Conclusion du chapitre 9

Ce chapitre avait pour ambition de proposer une analyse des résultats de notre recherche. Pour ce faire, nous avons repris chaque trajectoire de carrière identifiée lors de notre enquête auprès de l'échantillon et nous avons analysé les entretiens menés. Il apparaît que les quatre types de processus de déclenchement pré-identifiés sont confirmés. A la lumière de l'explication sur les enchaînements des faits (et donc avec la prise en compte du temps), nous avons proposé quatre schématisations des processus de déclenchement :

- **Le processus de déclenchement intentionnel délibéré** : le niveau de l'intention de l'individu augmente au cours de son évolution de carrière jusqu'à ce qu'il décide de passer à l'acte. Le processus est déclenché par son unique volonté. Des déplacements peuvent survenir et faire fluctuer l'intensité de l'intention sans avoir une conséquence directe et à court terme sur le déclenchement.
- **Le processus de déclenchement intentionnel renforcé** : le niveau d'intention évolue au cours du temps. Un déplacement se produit et réhausse ce niveau. Les effets de ce déplacement permettent, à terme, de déclencher le processus entrepreneurial.
- **Le processus de déclenchement semi-intentionnel** : ce processus correspond à un déclenchement où l'intention évolue au cours du temps sans jamais atteindre un seuil suffisant pour permettre le passage à l'action. Un déplacement survient et, combiné à l'intention de l'individu, déclenche le processus.
- **Le processus de déclenchement subi** : sans véritable intention, une rupture forte intervient dans le parcours de l'individu. Ce déplacement déclenche le processus.

Nous avons abordé le processus de déclenchement de manière globale. Nous avons utilisé un angle de vue différent (où l'analyse était menée en fonction de deux variables : l'intention et les facteurs externes). Nous avons pris en compte la durée du processus de déclenchement (celle-ci évoluant en fonction des perceptions des individus et des éventuels déplacements) ainsi que la perception de l'intensité de la rupture induite par ces déplacements. Nous avons ainsi proposé une

cartographie du processus de déclenchement entrepreneurial ; cette dernière regroupant les quatre voies indiquées ci-dessus.

Conclusion de la troisième partie

La première partie de ce travail constituait la délimitation de notre objet de recherche (partie 1).

La seconde partie (partie 2) nous a permis d'avancer dans notre processus de recherche de façon à étudier le déclenchement du processus entrepreneurial au travers de la carrière des ingénieurs français.

La troisième partie regroupe les résultats de notre recherche.

Nous avons donc, dans un premier temps (chapitre 7), présenté les résultats de notre enquête quantitative. Nous avons pour cela testé la fiabilité de notre questionnaire. Nous avons ensuite testé les différents modes de déclenchement envisagés aussi bien pour les entrepreneurs que pour les non-entrepreneurs.

Ensuite, le chapitre 8 a exposé les résultats de notre enquête qualitative menée à l'aide d'entretiens semi-directifs auprès d'individus de chaque trajectoire. Nous avons donc présenté les guides d'entretien ainsi que le déroulement de ces entretiens. Nous avons ensuite retracé la perception des acteurs de leur propre carrière.

Enfin, le chapitre 9 a proposé une analyse du processus de déclenchement. Nous avons identifié plusieurs voies de déclenchement et nous avons par la suite proposé une schématisation de ces différentes voies. Une cartographie des différents processus de déclenchement a été présentée en fonction de leur durée et de l'intensité de la rupture éventuelle perçue par l'individu.

Conclusion générale

Nous arrivons au terme de cette recherche qui visait à proposer un cadre théorique permettant de mieux décrire et comprendre le processus entrepreneurial, et plus particulièrement sa phase de déclenchement. Elle cherchait à répondre à la question suivante : comment mieux comprendre le déclenchement du processus entrepreneurial ? Elle avait également pour ambition de proposer une explication des trajectoires de carrière des ingénieurs diplômés français quant au démarrage du processus de création ou de reprise d'entreprise. Au delà d'une approche exploratoire, nous avons voulu approfondir le mécanisme de changement de trajectoire de carrière des individus de notre échantillon. Cela passait par l'identification des facteurs exerçant une influence sur le déclenchement du processus. Outre leur identification, il était nécessaire de comprendre leurs enchaînements.

Le tableau suivant permet de retracer le design de notre recherche¹⁶⁷ :

Tableau 52 : Récapitulatif de la recherche

Problématique	Mieux comprendre le déclenchement du processus entrepreneurial des ingénieurs français	
Cadre théorique	Modèles d'intention revisités (notamment Ajzen (1991) et Krueger et Carsrud (1993))	
Démarche choisie	Hypothético déductive	Inductive
Données	Quantitatives	Qualitatives
Méthodes d'analyses	Tris croisés, khi-deux, régression	Analyse thématique
Résultats attendus	Vérification des trajectoires de carrière Test d'un modèle de déclenchement	Approfondissement des déterminants du déclenchement Proposition d'une représentation du processus de déclenchement
Thèse soutenue	Le déclenchement du processus entrepreneurial correspond à une évolution basée sur des dynamiques endogènes et exogènes à l'individu	
Apports de la recherche	Intérêts méthodologiques, théoriques et pratiques	

¹⁶⁷ Inspiré de Deschamps (2000), citée par Emin (2003 : 333).

Les résultats présentés ici ont permis de mettre en évidence le rôle de plusieurs facteurs. Nous retenons principalement des facteurs liés aux perceptions des individus et des facteurs externes qui peuvent avoir une influence aussi bien sur les perceptions des individus que sur le processus en lui-même. Nous retenons en outre la prise en compte du temps comme élément incontournable dans toute tentative d'explication et de compréhension du déclenchement du processus entrepreneurial.

La conclusion de ce travail entend répondre à une triple interrogation : Quels sont nos apports ? Quelles sont les limites de notre travail ? Quelles voies de recherches possibles sont envisageables ?

Les principaux apports de la recherche

Nous abordons successivement les contributions aux niveaux théoriques, méthodologiques et pratiques.

1. Les contributions théoriques

Sur le plan théorique, nous proposons une contribution multiple.

Nous souhaitons enrichir les travaux antérieurs sur le processus entrepreneurial. Cette recherche a permis de valider, dans le contexte des ingénieurs français, la modélisation de l'évènement entrepreneurial proposée par Krueger et Carsrud (1993) et basée sur les travaux de Shapero et Sokol (1982) et d' Ajzen (1991).

Ensuite, la recherche a contribué à la création d'une cartographie permettant de mieux comprendre une phase (le déclenchement) du processus de création ou de reprise d'entreprise. La prise en compte du temps a permis d'expliquer l'enchaînement des facteurs. Ensuite, nous apportons (il nous semble) un éclairage sur le processus entrepreneurial, particulièrement sur les facteurs qui peuvent mener un individu à passer de l'intention à un stade plus avancé du processus. En fait, nous mettons à jour le lien entre le stade de l'intention et le début de l'action. Egalement, au-delà des facteurs internes, nous apportons une contribution sur l'éclairage de certaines influences externes. « *La France, par exemple, est un pays où la création 'subie', envisagée et réalisée par nécessité vitale, pour échapper aux affres du chômage et pour se réinsérer socialement, représente une proportion très importante des statistiques annuelles de la création d'entreprise. Par ailleurs, la création d'entreprise 'par*

hasard' est une réalité que connaissent bien les personnes qui se sont intéressées à la création d'entreprise par des ingénieurs et des chercheurs » (Fayolle, 2007 : 195)¹⁶⁸.

Notre apport repose sur la modélisation du déclenchement réalisée en deux phases : la définition d'hypothèses de trajectoires de carrière à partir de la littérature entrepreneuriale puis une proposition de représentation des processus de déclenchement. Il nous semble donc pouvoir rejeter un total déterminisme dans le déroulement de carrière des ingénieurs français. Les interactions entre des variables personnelles et contextuelles complexifient le phénomène. Les facteurs contextuels et environnementaux jouent donc un rôle primordial dans le déclenchement du processus entrepreneurial. Cette recherche nous renseigne sur les déterminants et sur leurs enchaînements. Jusqu'à lors, la littérature a principalement pris en compte l'intention de l'individu dans toute tentative de prédiction du passage à l'action. Nous confirmons donc que l'intention de l'individu, pris comme facteur unique, ne permet pas toujours d'expliquer le passage à l'action. Nous avons montré l'influence de variables externes, venant modifier les perceptions de l'individu mais pouvant contribuer également et directement au déclenchement du processus. Ceci nous encourage à mener une réflexion sur l'utilisation de ce concept d'intention. Par ailleurs, nous avons montré que l'intention évolue au cours du temps. Ceci doit donc nous pousser à conduire des recherches avec des perspectives dynamiques. Les modèles d'intention, statiques par nature, doivent donc être revisités afin de prendre en compte la dimension temporelle. A ce titre, cette recherche propose donc certaines implications aussi bien conceptuelles que méthodologiques. Enfin et toujours sur l'utilisation de l'intention, nous remarquons que la perception, par les acteurs, de ce concept semble être liée à leur position (entrepreneur, en cours de mise en œuvre d'un projet, intention entrepreneuriale déclarée ou non intention). Une réflexion majeure doit donc s'ouvrir sur la mise en œuvre et la mesure de ce concept lors de recherches futures.

2. Les contributions méthodologiques

D'un point de vue méthodologique, l'apport de notre recherche se situe principalement dans la constitution de l'échantillon et des mesures ainsi faites. Nous avons reconstitué le même échantillon 12 années après une première recherche (Fayolle, 1996).

Le temps étant un élément primordial dans toute recherche sur un processus dynamique, et même si nous n'avons pas pu suivre ces ingénieurs sur une période de 12 ans, les mesures ont été prises, avec les mêmes individus, sur cette période. Ceci permet de mieux appréhender et reconstituer les carrières, et ainsi les éventuels choix entrepreneuriaux de ces individus.

¹⁶⁸ Fayolle, A. (2007), *Entrepreneur et décision. De l'intention à l'acte*, Note de lecture de l'ouvrage d'Hernandez, E.M. et Marco, L. (2006), *Revue Française de Gestion*, 33(170), janvier 2007, p.195.

Les recherches sur l'intention entrepreneuriale ont souvent souffert de limites importantes méthodologiques, notamment au niveau de la prise en compte de l'aspect temporel. Avec l'objectif d'établir un ordre causal, les recherches doivent collecter des données de façon longitudinale (Gartner et al., 1994). Cela permet de prendre en compte l'influence du temps dans le processus entrepreneurial. Cette recherche, sans être une recherche longitudinale, a tenté de prendre en compte cette notion de temps en retraçant différentes carrières sur une période de 12 ans. Brännback et al. (2007) insistent d'ailleurs sur le fait que les modèles d'intention linéaires ne réussissent pas à prendre l'aspect dynamique de l'intention ainsi que l'aspect contextuel. « *We think the field should accept that the phenomenon is multi-faceted and situationally embedded irretrievably in multiple external environments* » (Brännback et al., 2007 : 2). Ces auteurs poursuivent en insistant sur le fait que les critiques concernant les modèles d'intention (et particulièrement celui de la Théorie du Comportement Planifié (Ajzen, 1991)) ne prennent pas en compte le passage de l'intention à l'action. Ce travail, nous l'espérons, contribue à ouvrir des prémices au regard de cette faiblesse.

3. Les contributions pratiques

Les implications pratiques de ce travail concernent tout d'abord les ingénieurs. Cette recherche nous renseigne plus amplement sur la population des ingénieurs français, et plus particulièrement sur le déroulement de leur carrière. En effet, ils sont acteurs de la gestion de leur carrière et dans ce sens, une meilleure compréhension des déterminants de l'orientation peut leur permettre de mieux évaluer les choix possibles. Au sein du marché actuel, le diplôme d'ingénieur n'est plus une condition suffisante pour envisager un déroulement de carrière linéaire de salarié classique. Notre travail apporte une contribution supplémentaire à la connaissance des facteurs décisifs du choix de carrière des ingénieurs français. De plus, les explications concernant l'enchaînement de ces facteurs permettent aux individus d'intégrer les situations auxquelles ils vont devoir faire face et donc permettent de mieux préparer leur orientation. Une meilleure connaissance de leur trajectoire de carrière et des facteurs influençant (positivement ou négativement) le comportement entrepreneurial peuvent aussi leur permettre de mieux se préparer à un éventuel acte entrepreneurial.

Les écoles, et donc le système de formation des ingénieurs, sont également concernées dans la mesure où elles peuvent adapter leurs formations et leurs discours concernant les possibilités de carrière. Les enseignants sont donc en tout premier intéressés. Environ cinq pourcent des ingénieurs se dirigent vers la voie entrepreneuriale (création ou reprise d'entreprise) au cours de leur carrière. Nous devons ajouter à ce chiffre le nombre important d'ingénieurs vivant au

quotidien des situations intrapreneuriales. Nous avons montré l'importance des facteurs externes qui peuvent conduire un ingénieur à déclencher un processus entrepreneurial sans volonté particulière. Les écoles doivent donc préparer leurs étudiants à ces situations. Il nous semble primordial que chaque individu ait un minimum de connaissances sur la création et la reprise d'entreprise. Ces actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat nous paraissent essentielles. Les dirigeants des écoles d'ingénieurs nous semblent donc également concernés. Le contenu et l'organisation des études peuvent être modifiés. Les écoles d'ingénieurs doivent transmettre des connaissances sur les situations de création ou de reprise d'entreprise. Le développement de l'esprit entrepreneurial nous apparaît aussi être un enjeu de taille. Les modalités d'enseignement doivent donc s'adapter à ces enjeux.

Les implications pratiques s'adressent également aux entreprises qui doivent manager des ingénieurs et leur proposer des évolutions de carrière en adéquation avec leurs désirs et leurs attentes. Une carrière se prépare et se construit. Toute information sur ce sujet (problématiques, enjeux, évolutions possibles ...) concernent directement les dirigeants d'entreprise. Nous apportons une connaissance supplémentaire sur les facteurs favorisant le démarrage d'un processus entrepreneurial par des ingénieurs. Les entreprises peuvent donc mieux appréhender leurs déterminants de carrière. Nous montrons que certains facteurs (insatisfaction au travail, volonté d'indépendance, désir de diriger ...) sont directement liés à l'orientation entrepreneuriale.

Enfin, l'Etat et les collectivités publiques sont directement concernés par l'entrepreneuriat. Avoir une meilleure compréhension du début du processus entrepreneurial et particulièrement des causes et antécédents déclenchant ce processus peut permettre de mieux prédire et accompagner les entrepreneurs potentiels. Le début du processus entrepreneurial semble mieux connu, il sera donc, lors de formation de sensibilisation, plus aisé d'expliquer les parcours des individus qui se lancent dans l'aventure de la création ou de la reprise d'entreprise.

Les limites de la recherche

De façon à aborder les limites de notre recherche, nous présentons des limites méthodologiques et conceptuelles.

1. Les limites méthodologiques

Les limites méthodologiques sont en premier lieu liées à la structure de notre échantillon. Sa taille restreinte ne nous permet pas d'aborder la notion de représentativité. Bien que nous ayons comparé notre échantillon à la population mère (Fayolle, 1996) et à la population des ingénieurs

français, nous ne pouvons démontrer sa représentativité. Notre approche en deux temps, déductive d'une part et inductive d'autre part, nous conduit à rejeter toute ambition au niveau de la représentativité. L'objectif s'inscrit dans une perspective exploratoire et dans la présentation d'une cartographie permettant d'expliquer le déclenchement du processus entrepreneurial. De plus larges études sur des échantillons plus vastes devront être conduites.

Il s'agit ensuite d'une recherche menée à l'aide d'une mesure antérieure (Fayolle, 1996) et non pas d'une étude longitudinale. Bhave (1994) précise deux limites majeures quant à l'utilisation d'une telle méthode de mesure. Premièrement, le phénomène étudié ne peut pas être replacé dans une perspective holistique. Deuxièmement, le poids relatif du phénomène dans un processus global n'est pas connu. Afin de mettre un accent supplémentaire dans l'analyse du processus, il conviendrait donc d'accroître le nombre de points de mesure. Nous avons retracé des carrières et nous ne les avons pas suivies en temps réel ce qui entraîne de nombreux biais : l'individu se souvient que du 'bon', ce sont des perceptions *a posteriori* et non pas des réalités objectives. Ce type de collecte de données recueillies de façon rétrospective fait appel à des données secondaires et à des données primaires. La collecte de nos données primaires a pris la forme d'une étude quantitative auto-administrée et d'entretiens. Ces derniers soulèvent deux biais importants : l'oubli (de façon intentionnelle ou non intentionnelle) et la rationalisation *a posteriori* (de façon consciente afin de présenter les choses sous un angle positif ou alors de façon inconsciente). Par exemple, McClelland (1965) souligne que nous ne pouvons pas faire confiance aux individus pour dire ce que sont vraiment leurs motivations car souvent ils calquent leurs idées sur des demi-vérités communément acceptées (ce que l'on appelle un biais de désirabilité sociale). Bien souvent, les individus ne sont pas conscients de leurs propres motivations. Il existe toutefois plusieurs solutions pour atténuer ces biais. Nous avons interrogé les individus de notre population sur des faits très marquants de leur vie avec un degré fort d'implication dans le phénomène étudié. Ensuite, nous avons recoupé les informations avec les données secondaires collectées en 1994. Enfin, nous avons alterné, lors de nos entretiens, des étapes non directives et des étapes semi-directives. De façon à contrer le biais de rationalisation *a posteriori* (qui permet souvent à l'individu de replacer les événements dans un ordre chronologique qui lui semble plus logique), nous avons demandé aux individus de raconter leur carrière avant de leur demander d'établir des liens éventuels entre les événements.

Davidsson (2005) insiste également sur les limites d'une telle méthodologie : sachant que chaque activité humaine peut être appréhendée par des études rétrospectives, il convient de souligner les biais inhérents. D'après la psychologie cognitive, il est connu que la reconstitution à partir de la mémoire est 'constructive' par nature (Anderson, 1990 ; cité par Davidsson, 2005 : 38). Il ne se pose pas la question de l'honnêteté de l'interviewé, mais ce dernier a tendance à distordre sa perception

de ce qu'il s'est réellement passé pendant le processus. Les échecs et les erreurs ont tendance à être oubliés et certaines actions sont rationalisées *a posteriori*. Il s'agit des notions de 'rétention sélective' et 'distorsion sélective' utilisées en marketing afin de mieux comprendre le comportement du consommateur. Davidsson (2005) poursuit en précisant que ce biais peut être amoindri (et non pas éradiqué) par un effet de triangulation (prise en compte d'un informateur tiers, recours à des écrits passés imageant ou relatant les faits).

Une des limites concerne également l'évaluation chiffrée des variables du modèle de trajectoires. Les instruments de mesure imparfaits (questions à échelle) peuvent conduire à des imprécisions et des erreurs. De façon à diminuer ces impacts éventuels, nous avons utilisé dans la plupart des cas des questions existantes et ayant déjà été testées dans des recherches empiriques reconnues.

Une limite provient également de notre étude qualitative. L'entretien est une réelle méthode de recherche et non pas seulement un prélèvement de discours. Tout discours produit par entretien est co-construit par les partenaires du dialogue. La reconnaissance d'un biais important (reconstruction de la réalité par la construction d'un discours *a posteriori*) n'est pas la marque de l'invalidité d'une méthode mais, au contraire, la condition nécessaire pour que cette méthode atteigne un statut scientifique. Une méthode étant précisément caractérisée par la maîtrise des distorsions auxquelles elle soumet les faits (Blanchet et Gotman, 1992). Les personnes interrogées ne disent pas forcément toujours la vérité. Il existe des points particuliers de dissimulation et de mensonge (conscient ou inconscient) dans chaque recherche. « *Le décalage avec la vérité des faits objectifs est ailleurs que dans le mensonge. Les gens nous racontent parfois des histoires, loin de la réalité, non parce qu'ils mentent à l'enquêteur, mais parce qu'ils se racontent eux-mêmes une histoire à laquelle ils croient sincèrement, et qu'ils racontent à d'autres qu'à l'enquêteur, l'histoire qui donne sens à leur propre vie. C'est une fable nécessaire, d'autant plus difficile à déconstruire qu'elle est vécue avec sincérité, et d'autant plus vécue avec sincérité qu'elle construit les cadres de l'action. Mais le chercheur ne doit pas se laisser tromper ; il doit se méfier des histoires qu'on lui raconte, surtout des trop belles, bâties comme de vrais contes de fées* » (Kaufmann, 1996 : 68).

Enfin, nous soulignons une limite importante concernant la reprise d'entreprise. Ce travail avait pour objectif d'étudier le déclenchement du processus de création et de reprise d'entreprise. Nous n'avons pas pu mettre à jour de différences significatives entre le déclenchement d'un processus de reprise et d'un processus de création *ex nihilo*. Des recherches comparatives futures pourraient éclaircir ce point. Nous espérons ainsi pouvoir ouvrir une discussion fructueuse.

2. Les limites conceptuelles

La principale limite conceptuelle tient à la notion d'intention. Nous avons vu que, parfois, l'intention, à elle seule, peut déclencher le processus entrepreneurial. En réalité, le temps permet d'influer sur l'intensité de ce niveau d'intention. Nous avons mesuré ce concept d'intention à l'aide de trois antécédents à partir du modèle d'Ajzen (1991). Ces trois antécédents sont les attitudes associées au comportement, les normes sociales et la perception du contrôle comportemental. Même si nous avons validé de façon statistique ce modèle d'intention et que les échelles utilisées se sont avérées pertinentes, nous soulignons tout de même une limite importante concernant l'utilisation de ce concept. Pour preuve, des recherches récentes suggèrent que l'utilisation du concept d'intention entrepreneuriale nécessite des modèles de recherche plus élaborés (Krueger et Kickul, 2006). « *Future research should examine other exogenous influences that may play a role in formulating intentions ...* » (Barbosa, Kickul, 2007 : 9).

Dans notre recherche, nous n'avons pas mesuré le niveau d'intention de départ ainsi que son évolution. Nous avons vu que l'intention, dans certains cas, peut à elle seule déclencher le processus entrepreneurial. En fait, le temps joue un rôle primordial et peut augmenter ou au contraire diminuer le niveau d'intention. Mais, comment peut-on mesurer précisément ce niveau et son évolution ? Les réponses à apporter semblent être d'autant plus complexes que chaque processus est différent pour chaque individu (temps, évolution ...). Les individus réagissent différemment. Le même événement peut avoir des conséquences différentes suivant le contexte et les représentations de l'individu.

Nous avons choisi l'ingénieur français diplômé comme terrain de cette recherche. Une mise en perspective de nos résultats doit être menée : les résultats obtenus sont-ils généralisables ? Les ingénieurs français de notre échantillon possèdent en effet certaines spécificités. Il s'agit de personnes ayant obtenu un diplôme reconnu et qui se voient, par le fait, proposer des perspectives intéressantes d'évolution de carrière comme salarié. De plus, l'âge moyen de notre échantillon est élevé. Nous avons vu que le principal inhibiteur au passage à l'acte se situe dans les opportunités de carrière. D'ailleurs, un facteur déclenchant l'action provient fréquemment d'une rupture au niveau de l'emploi. Il nous paraît donc primordial de poursuivre cette recherche sur d'autres types d'échantillon (non diplômés, population plus jeune ...).

Enfin, une dernière limite provient de notre objet de recherche. Nous avons étudié le déclenchement d'un processus de création ou de reprise d'entreprise. Cette définition apporte un aperçu restreint de la diversité des situations et des comportements considérés comme entrepreneuriaux (création d'activité au sein d'entreprises existantes ...). Une tentative de généralisation des résultats proposés pourrait donc souffrir de cette délimitation.

La section suivante propose différentes voies possibles.

Les voies de recherches futures

Notre recherche s'enrichirait de la comparaison de notre population avec d'autres individus au cours de leur carrière.

Nous proposons une cartographie du déclenchement concernant une catégorie spécifique d'individus, les ingénieurs. Les différents processus de déclenchement identifiés doivent être testés avec d'autres types d'échantillon. Il serait enrichissant de choisir un échantillon en dernière année d'un cursus de formation et de pouvoir les suivre sur une période assez longue de façon à voir évoluer leur carrière. Ceci éliminerait certains biais identifiés ci-dessus quant à notre méthodologie. A défaut, sur une période plus courte, des échantillons peuvent être composés avec des individus évoluant au sein d'activités différentes, à différents moments de leur carrière ...

Deux principales pistes de recherche pourraient être lancées à partir du cadre élaboré. Premièrement, des entretiens avec des entrepreneurs, mais aussi avec des non-entrepreneurs, pourraient être réalisés afin de vérifier la pertinence et l'opérationnalisation de ce cadre. Ensuite, des recherches empiriques pourraient être envisagées.

Une perspective de recherche future serait également d'inscrire ce travail de façon longitudinale dans un contexte international afin de comparer les trajectoires de carrière des ingénieurs français avec celles des ingénieurs d'autres pays.

Il serait également intéressant de se concentrer sur les implications économiques et sociales des comportements entrepreneuriaux ou non des ingénieurs (développement de l'innovation, contribution à la lutte contre le chômage, dynamisation des entreprises). Ces implications pourraient être ensuite comparées aux autres acteurs de la création ou de la reprise d'entreprise en France. Un accent particulier pourrait aussi être mis sur le lien éventuel entre l'activité du projet de création ou de reprise d'entreprise et le mode de déclenchement. Les créateurs d'entreprises technologiques étant souvent des ingénieurs (Bernasconi et al., 2000), une mise en perspective de ce lien nous paraît être une source d'apports futurs concernant le développement de l'innovation et de la technologie¹⁶⁹.

Les pistes de recherche évoquées ci-dessus pourraient également être mises en œuvre auprès d'autres échantillons ; par exemple des diplômés de l'enseignement supérieur, des non diplômés ...

¹⁶⁹ Quant au processus de développement des entreprises high tech, Bernasconi et al. (2000 : 60) identifient d'ailleurs deux origines d'un projet de création : l'entrepreneur et l'activité (ou la nature du projet).

Enfin, nous pourrions rapprocher le déclenchement de l'aboutissement du processus entrepreneurial : la réussite d'un processus de création ou de reprise d'entreprise est-elle liée au cheminement intention/déclenchement ? En d'autres termes, si le déclenchement se réalise sous l'effet d'un fort niveau d'intention, le processus about-il plus souvent (réussite du projet)? Si le processus est déclenché suite à un déplacement positif, les probabilités de concrétisation du projet sont-elles plus fortes ? Et enfin si le déclenchement s'opère à la suite d'un déplacement négatif, cela amoindrit-il les chances de réussite du projet ? Il nous semble que nous pourrions tester des hypothèses permettant d'établir un lien éventuel entre le mode de déclenchement et l'aboutissement du processus. Outre ces hypothèses, nous souhaiterions mieux comprendre les modalités permettant au processus d'évoluer de phase en phase avec une mise en perspective particulière du temps. Par exemple, dans le cas d'un déclenchement par un déplacement négatif, le temps entre la phase de déclenchement et d'engagement est-il plus réduit que dans les autres modalités de déclenchement ? Des recherches peuvent être effectuées en fonction de chaque processus de déclenchement. Enfin, nous avons remarqué que la frontière entre la phase de déclenchement et la phase d'engagement décrite par Bruyat (1993) est floue. Une prise en compte de ces deux phases lors de recherches futures nous semble être appropriée à la construction d'une meilleure connaissance au niveau du processus entrepreneurial.

De nombreuses pistes d'études comparatives s'ouvrent donc. Au-delà des perspectives que nous venons de présenter, les recherches sur le processus entrepreneurial et plus particulièrement sur son déclenchement sont nombreuses.

Bibliographie

- ABRAHAMSSON, P. (2002), The role of commitment in software process improvement, Academic Dissertation, University of Oulu, Finland.
- AJZEN, I. (1985), From intentions to actions : A theory of planned behavior, In J. Kuhi & J. Beckmann (Eds), Action – Control : From cognition to behavior, p.11-39, Heidelberg : Springer.
- AJZEN, I. (1987), Attitudes, traits, and actions : Dispositional prediction of behavior in social psychology, Advances in Experimental Social Psychology, 20, 1-63.
- AJZEN, I. (1991), The theory of planned behavior, Organizational Behavior and Human Decision, 50, 179-211.
- AJZEN, I. (2002), Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the theory of Planned Behavior, Journal of Applied Social Psychology, 32, p. 1-20.
- AJZEN, I., FISHBEIN, M. (1980), Understanding attitudes and predicting social behavior (Englewood Cliffs : Prentice Hall).
- AJZEN, I., FISHBEIN, M. (2000), Attitudes and the Attitude-Behavior Relation : Reasoned and Automatic Processes, in W. Stroebe & M. Hewstone (Eds), European Review of Social Psychology, John Willey & Sons.
- ALBERT, P. (1998), Pourquoi la France a du mal à produire des entrepreneurs, L'entreprise, Mars, n°150, 92-94.
- ALBERT, P., BERNASCONI, M., GAYNOR, L. (2003), Incubateurs et pépinières d'entreprises – Un panorama international, L'Harmattan, 132 p.
- ALBOUY, V., WANECQ, T. (2003), Les inégalités sociales d'accès aux grandes écoles, Economie et statistique, n°361, 27-45.
- ALDRICH, H. (1999), Organizations evolving, London : Sage Publications.
- ALVESSON, M. (1999), The meaning and meaninglessness of postmodernism : Some ironic remarks, Organization Studies, vol.16, n°6, 1047-1075.
- AMBLARD, H., BERNOUX, P., HERREROS, G., LIVIAN, Y.F. (2005), Les nouvelles approches sociologiques des organisations, Editions du Seuil, 3^{ème} édition augmentée, 100 p.
- AMES, M., RUNCO, M.A. (2005), Predicting entrepreneurship from ideation and divergent thinking, Creativity and Innovation Management, 14 (3), 311-315.

- ANCONA, D.G., GOODMAN, P.S., LAWRENCE, B.S., TUSHMAN, M.L. (2001), Time : A new research lens, Academy of Management Review, vol.26 (4), 645-663.
- ANDERSON. J. R. (1990), Cognitive Psychology and its implications, New York : W.H. Freeman and Company.
- ANASTASSOPOULOS, J.P., BLANC, G., NIOCHE, J.P., RAMANANTSOA, B. (1985), Pour une nouvelle politique d'entreprise : Contingence et liberté, Paris, Presse Universitaires de France.
- AUDET, J. (2003), L'intention de créer sa propre entreprise : un désir bien ancré en soi ou un état d'âme passager ?, Conférence de l'Association des Sciences Administratives du Canada (ASAC), Halifax, Canada.
- AUDET, J. (2004), A longitudinal study of the entrepreneurial intentions of university students, Academy of Entrepreneurship Journal, 10 (1-2), 3-16.
- AURIFEILLE, J.M., HERNANDEZ, E.M. (1991), Détection du potentiel entrepreneurial d'une population étudiante, Economies et Sociétés, série Sciences de Gestion, 17 p.
- AUTIO, E. & KEELEY, R. H. & KLOFSTEN, M. & ULFSTEDT, T. (1997), Entrepreneurial intent among students : Testing an intent model in Asia, Scandinavia, and USA, Frontiers of Entrepreneurship Research, p. 133-147.
- AVENIER, M.J. (1989), Méthodes recherche de terrain et recherche en management stratégique, Economies et Sociétés, série sciences de gestion, 14, 199-218.
- BACHELARD, G. (1968), La formation de l'esprit scientifique, contribution à la psychanalyse de la connaissance objective, Paris, J. Vrin.
- BAGOZZI, R., YI, Y. (1989), The degree of intention formation as a moderator of the attitude-behavior relationship, Social Psychology Quarterly, 52, 266-279.
- BANDURA, A. (1977), Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review, 84, p. 191-215.
- BANDURA, A. (1982), Self-efficacy mechanism in human agency, American Psychologist, 37, p. 122-147.
- BANDURA, A. (1986), The Social Foundations of Thought and Action, Englewood Cliffs : Prentice hall.
- BANDURA, A. (1988), Organisational applications of social cognitive theory, Australian Journal of Management, 13 (2), 275-302.
- BANDURA, A. (1991), Social-cognitive theory of self regulation, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 248-287.
- BARBOSA, S.D., KICKUL, J. (2007), Differing Pathways to Intentionality : The Role of Cognitive Style and Risk Propensity, Papier présenté à la 4th AGSE International Entrepreneurship Research

Exchange Conference, Brisbane Graduate School of Business, Queensland University of Technology, Brisbane, Queensland, Australie, 6-9 février 2007.

BARDIN, L. (2005), L'analyse de contenu, Eds. PUF, Le Psychologue, Juillet 2005.

BARLEY, S., ORR, J. (1997), Between craft and science, Technical works in US settings, Cornell University Press, ILR Press, Ithaca and London.

BARON, R.A. (1998), Cognitive mechanisms in entrepreneurship : why and when entrepreneurs think differently than other people, Journal of Business Venturing, 13(4), July, 275-294.

BARON, R.A., WARD, T.B. (2004), Expanding entrepreneurial cognition's toolbox : Potential contributions from the field of cognitive science, Entrepreneurship Theory and Practice, , 553-573.

BASSO, O., DORNIER, P.P., MOUNIER, J.P. (2004), Tu seras patron, mon fils – Les grandes écoles de commerce face au modèle américain, Village Mondial, Pearson Education, France, 328 p.

BAUCUS, D.A., HUMAN, S.E. (1994), Second career entrepreneur : A multiple case study analysis of entrepreneurial processes and antecedent variables, Entrepreneurship Theory and Practice, vol.19 (2), 41-71.

BAUDELLOT, C., ESTABLET, R. (2000), Avoir trente ans en 1968 et 1998, Seuil, Paris.

BAUMOL, W.J. (1993), Formal entrepreneurship theory in economics : existence and bounds, Journal of Business Venturing, Vol.3, pp.197-210.

BAYAD, M., NEBENHAUS, D. (1994), Recherches sur la GRH en PME : proposition en vue d'un modèle théorique, Actes du 5^o congrès de l'AGRH, Montpellier, 235-242.

BEAUVOIS J.L., JOULE, R.V. (1981), Soumission et idéologies, Psychologie de la rationalisation, Paris, Presses Universitaires de France.

BECKER, H.S. (1960), Notes on the concept of commitment, American Journal of Sociology, 66, 32-40.

BEGLEY, T.M., BOYD, D.P. (1987), Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses, Journal of Business Venturing, 2, 79-93.

BELLEY, A. (1990), Les milieux incubateurs de l'entrepreneurship, Fondation de l'entrepreneurship, Québec Canada, Deuxième édition 1990.

BERNASCONI, M., MONSTED, M. et al. (2000), Les start-up high tech – Création et développement des entreprises technologiques, Bernasconi, Monsted et al. (Eds), Dunod, 231 p.

BERNASCONI, M. (2003), L'entrepreneur en action, contextes et pratiques, Conférence AIRPME, 23-24 Octobre 2003, Agadir (Maroc), 22 p.

BERNASCONI, M., MOREAU, F. (2005), From forecast to realisation – a systemic approach to understanding the evolution of high-tech start-ups, in Entrepreneurship Research in Europe – Outcomes and Perspectives, Fayolle, Kyro and Ulijn (Eds), 174-192, 366 p

- BERNOUX, P. (2004), Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations, Editions du Seuil, Septembre, 312 p.
- BHAVE, M.P. (1994), A process model of entrepreneurship venture creation, Journal of Business Venturing, 9, 223-242.
- BIRD, B. (1988), Implementing entrepreneurial ideas : The case of intentions, Academy of Management Review, 13 (3), 442-453.
- BIRD, B. (1992), The operation of intention in time : The emergence of the new venture, Entrepreneurship Theory and Practice, 17(1), 11-20.
- BIRD, B., JELINEK, M. (1988), The operation of entrepreneurial intentions, Entrepreneurship Theory and Practice, 88, 21-29.
- BLANCHET, A., GOTMAN, A. (1992), L'enquête et ses méthodes : L'entretien, sous la direction de F. de Singly, Nathan, Paris, 128 p.
- BLOODGOOD, J.M., SAPIENZA, H.J., CARSRUD, A.L. (1995), The dynamics of new business start-ups : person, context, and process, Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, And Growth, Volume 2, JAI Press Inc., p.123-144.
- BOISSIN, J.P., CHOLLET, B., EMIN, S. (2005), Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise : un état des lieux, 4^{ème} congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Novembre, 20 p.
- BOUCHIKHI, H (1993), A constructivist framework for understanding entrepreneurship performance, Organization Studies, 14(4), 549-570.
- BOUCHIKHI, H., KIMBERLY, J.R. (1994), De la libre entreprise à la libre personne, Expansion Management Review, 94, 6-14.
- BOUDON, R. (1997), Le 'paradoxe du vote' et la théorie de la rationalité, Revue française de sociologie, 38(2), 217-227.
- BOUDON, R. (1998), Au-delà du modèle du choix rationnel ?, Les modèles de l'action, dirigé par Saint-Sernin, Picavet, Fillieule et Demeulenaere, 21-49.
- BOUFFARTIGUES, P., GRELON. A., GROUX, G., LAUFER, J., LIVIAN, Y.F. (2001), Cadres : La grande rupture, La Découverte, Recherches, 348 p.
- BOURDIEU, P. (1992), Réponses, Paris, Seuil.
- BOUTINET, J.P. (1993), Anthropologie des conduites à projet, Paris, PUF.
- BOYD, N.G., VOZIKIS, G.S. (1994), The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions, Entrepreneurship Theory and Practice, 18(4), 63-77.
- BRANNBACK, M., CARSRUD, A., KICKUL, J., KRUEGER, N. (2007), 'Watch out , Isaac ! !' – Re-constructing entrepreneurial intentions, Papier présenté à la 4th AGSE International

- Entrepreneurship Research Exchange Conference, Brisbane Graduate School of Business, Queensland University of Technology, Brisbane, Queensland, Australie, 6-9 février 2007.
- BRAND, M. (1984), Intending and acting, New York : Free Press.
- BRECHET, J.P. (1994), Du projet d'entreprendre au projet d'entreprise, Revue Française de Gestion, 99, 5-13.
- BRIECKMAN, P. (1987), Commitment, conflict and caring, Englewood Cliffs. NJ : Prentice Hall.
- BROCKHAUS, R.H. (1986), The psychology of the entrepreneur, in D.L. Sexton and R.W. Similor, The Art and Science of Entrepreneurship, Cambridge, Mass : Ballinger Publishing, 49-63.
- BROCKHAUS, R.H. (1987), Entrepreneurial folklore, Journal of Small Business Management, 25, 1-6.
- BRUYAT, C. (1993), Création d'entreprise : Contributions épistémologiques et modélisation, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès France de Grenoble, 431 pages.
- BRUYAT, C., JULIEN, P.A. (2001), Defining the field of research in entrepreneurship, Journal of Business Venturing, 16, 165-180.
- BUCHANAN, L., O'CONNELL, A. (2006), A brief history of Decision Making, Harvard Business Review, January, Vol. 84, N°1, 33-41, 136 p.
- BUSENITZ, L.W., LAU, C. (1996), A cross cultural cognitive model of new venture creation, Entrepreneurship Theory and Practice, 20(4), 25-39.
- BYGRAVE, W.D. (1989a), The entrepreneurship paradigm (I) : A philosophical look at its research methodologies, Entrepreneurship Theory and Practice, 14 (1), 7-26.
- BYGRAVE, W.D. (1989b), The entrepreneurship paradigm (II) : chaos and catastrophes among quantum jumps ? Entrepreneurship Theory and Practice, 14 (2), 7-30.
- BYGRAVE, W.D., HOFER, C.W. (1991), Theorizing about Entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, 13-22.
- CABIN, P. (2000), Introduction générale, La sociologie – Histoire et idées, Editions Sciences Humaines, 362 p.
- CAHIER, M. (1980), Les impatients ou la folie de créer, Eds Robert Lafont, Paris, 305 p.
- CANTILLON, R. (1755), Essai sur la nature du commerce en général, Augustus M. Kelley, New York, 1964.
- CASSON, M. (1982), The entrepreneur : An economic theory, Totowa, NJ : Barnes & Noble Books.
- CYERT, R.M., MARCH, J.G. (1963), A behavioral theory of the firm, Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- COOPER, A.C. (1971), Spin-offs and technical entrepreneurship, IEEE Transactions of Engineering Management, EM18 (1), February.

- COOPER, A.C., WOO, C.Y., DUNKELBERG, W.C. (1989), Entrepreneurship and the initial size of firms, Journal of Business Venturing, 4(5), 317-332.
- COSSETE, P. (1997), Cognition as a research object in the scientific literature on small business and entrepreneurship, USASBE Annual National Conference, San Francisco, California, June 1997.
- CROMIE, S. (1987), Motivations of aspiring male and female entrepreneurs, Journal of Occupational Behavior, 8 (3), 251-261.
- CROZIER, M., FRIEDBERG, E. (1977), L'acteur et le système, Paris, Editions du seuil, Points, Politique.
- DANJOU, I. (2004), Entreprendre : La passion d'accomplir ensemble, Paris, Editions L'Harmattan/Dynamiques d'Entreprise.
- DANY, F. (2001), La carrière des cadres à l'épreuve des dispositifs de gestion, Cadres : La grande rupture, La Découverte, Recherches, 207-219, 348 p.
- DANY, F., LIVIAN, Y.F. (1991), Quelles carrières pour les cadres diplômés à l'horizon 2010 ?, Futuribles, juin, 3-16.
- DAVIDSSON, P. (1991), Continued entrepreneurship : ability, need and opportunity as determinants of small firm growth, Journal of Business Venturing, 6(6).
- DAVIDSSON, P. (1995), Determinants of entrepreneurial intentions, Paper presented at the RENT IX conference, workshop in Entrepreneurship research, Piacenza, Italy, November 23-24.
- DAVIDSSON, P. (2003), The domain of entrepreneurship research : Some suggestions, in J. Katz and D. Shepherd (Eds), Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth (vol.6), Greenwich, CT : JAI Press.
- DAVIDSSON, P. (2005), Method issues in the study of venture start-up processes, in Entrepreneurship Research in Europe – Outcomes and Perspectives, Fayolle, Kyro and Ulijn Eds, Edward Elgar, 35-54, 366 p.
- DAVIDSSON, P., LOW, M.B., WRIGHT, M. (2001), Editor's introduction : Low and MacMillan ten years on : achievements and future directions for entrepreneurship research, Entrepreneurship Theory and Practice, 25(4), 5-15.
- DAY, C.R. (1978), The making of mechanical engineers in France, The ecoles des Arts et Métiers : 1803-1914, French Historical studies, vol.10 (3), 439-460.
- DE GAULEJAC, V. (2006), Histoires de vie – Héritage familial et trajectoire sociale, in L'individu contemporain. Regards sociologiques, Eds Sciences Humaines, 345 p., 87-94.
- DELMAR, F. (2005), The entrepreneurial process : emergence and evolution of new firms in the knowledge-intensive economy, in Entrepreneurship Research in Europe – Outcomes and Perspectives, Fayolle, Kyro and Ulijn Eds, Edward Elgar, 55-79, 366 p.

- DENNIS, W.I., Jr. (1996), Self-Employment : When nothing else is available ?, Journal of Labor Research, 17, 645-661.
- DERR, C.B., (1986), Managing the New Careerist, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- DESCHAMPS, B. (2000), Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physiques, Thèse pour le doctorat en Sciences de Gestion, Grenoble II, 7 décembre.
- DESCHAMPS, B., PATUREL, R. (2005), Reprendre une entreprise ... saine ou en difficulté, Entrepreneurs, Dunod, 2^{ème} ed., 264 p.
- D'IRIBARNE, P. (1989), La logique de l'honneur – Gestion des entreprises et traditions nationales, Editions du Seuil, 289 pages.
- DUBAR, C. (2000), La crise des identités, Paris, PUF.
- DUBE, L., JODOIN, M., KAIROUZ, S. (1997), Development and validation of three factor model of commitment, From dynamic process to personal disposition, Manuscrit soumis pour publication, Université de Montréal.
- DUPREZ, J.M., GRELON, A., MARRY, C. (1991), Les ingénieurs des années quatre-vingt-dix : mutations professionnelles et identité sociale, Sociétés contemporaines, n°6, 41-64.
- DUPUY, J.P. (1982), Ordres et désordres, Editions du Seuil.
- DYER, W.G., Jr. (1994), Toward a theory of entrepreneurial careers, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, vol.19, n°2, 7-21.
- EISENHARDT, K.M. (1989), Building theories from case study research, Academy of Management Review, 14 (4), 532-550.
- EMIN, S. (2003), L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : Le cas français, Thèse pour le doctorat de Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès France (Grenoble), Novembre 2003, 453 p.
- EVARD, Y., PRAS, B., ROUX, E., CHOFFRAY, J.M., DUSSAIX, A.M. (1997), Market, études et recherches en marketing – Fondements, Méthodes, 2^{ème} édition, Paris : Nathan, 672 p.
- FALQUE, L., BOUGON, B. (2005), Pratiques de la décision – Développer ses capacités de discernement, Dunod, 209 p., ISBN2100487485.
- FAYOLLE, A. (1994), La trajectoire de l'ingénieur entrepreneur, Revue Française de Gestion, 101, 113-125.
- FAYOLLE, A. (1996), Contribution à l'étude des comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français, Thèse pour le Doctorat en Sciences de gestion, Université Jean Moulin Lyon III, Décembre 1996, 575 p.
- FAYOLLE, A. (2002), Quelques idées et suggestions pour étudier le processus entrepreneurial, La Revue des Sciences de Gestion, 200, p.15-31.

- FAYOLLE, A. (2002b), Les déterminants de l'acte entrepreneurial chez les étudiants et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur français, Gestion 2000, 4, p.61-77.
- FAYOLLE, A. (2003), Le métier de créateur d'entreprise, Ed. d'Organisation, 233 p.
- FAYOLLE, A. (2004a), Entrepreneuriat, de quoi parlons-nous ?, Expansion Management Review, 114, Septembre, p.67-74.
- FAYOLLE, A. (2004b), A la recherche du cœur de l'entrepreneuriat : vers une nouvelle vision du domaine, Revue Internationale PME, 17 (1), p.101-121.
- FAYOLLE, A. (2005), Introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, 128 p., ISBN2100486411.
- FAYOLLE, A., GAILLY, B. (2004), Using the theory of planned behaviour to assess entrepreneurship teaching programs : A first experimentation, INTENT 2004 Conference, Napoli (Italy), 4-7 July.
- FAYOLLE, A., ULIJN, J., DEGEORGE, J.M. (2005), The entrepreneurial and innovative orientation of French, German and Dutch engineers : The proposal of a European context based upon some empirical evidence from two studies, in Entrepreneurship Research in Europe – Outcomes and Perspectives, Fayolle, Kyro and Ulijn (Eds), 227-253, 366 p.
- FAYOLLE, A., FILION, L. J. (2006), Devenir entrepreneur – Des enjeux aux outils, Village Mondiale, Pearson Education, 267 p.
- FAYOLLE, A., HERNANDEZ, E.M. (2007), Des avancées majeures dans le champ et toujours une grande diversité des situations, Editorial, Gestion 2000, Mai-Juin (3), 15-23.
- FAYOLLE, A., DEGEORGE, J.M. (2007), Création d'entreprise et theories psychosociales de l'engagement : Une approche exploratoire, Gestion 2000, 4, 95-112.
- FELDMAN, D.C., BOLINO, M.C. (1997), Careers within careers : Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences, Human Resource Management Review, 6(2), 89-112.
- FELDMAN, D.C., BOLINO, M.C. (2000), Career patterns of the self-employed : Career motivations and career outcomes, Journal of Small Business Management, July, 53-67.
- FESTINGER, L. (1957), A theory of cognitive dissonance, Stanford, Stanford University Press.
- FESTINGER, L. (1964), Conflict, decision and dissonance, Stanford. CA : Stanford University Press.
- FEYERABEND, P. (1979), Contre la méthode, Paris, Le Seuil.
- FILION, L.J. (1997), Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution , tendances, Cahier de Recherche n°97.01, HEC Montréal, 36 p.
- FIRKOLA, P. (2004), Career research issues in Japan, Econ. J. of Hokkaido Univ., vol.33, 135-150.
- FISHBEIN, M., AJZEN, I. (1975), Belief, attitude, intention and behavior : An introduction to theory and research. Reading, MA : Addison-Wesley.

- FONROUGE, C. (1999), Formation des créateurs d'entreprise à la stratégie : pour une description des facteurs cognitifs agissant à chaque étape de la décision, Actes du 1er Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Coord. Fontaine, Saporta, Verstraete, Novembre 1999, 192-200.
- FORBES, D.P. (1999), Cognitive approaches to new venture creation, International Journal of management review, 1(4), 415-439.
- FORBES, D.P. (2005), Are some entrepreneurs more overconfident than others ?, Journal of Business Venturing, 20, 623-640.
- FORLANI, D., MULLINS, J.W. (2000), Perceived risks and choices in entrepreneurs' new venture decisions, Journal of Business Venturing, 15(4), 305-322.
- FREYSSINET, J. (1991), Trois années de croissance forte de l'emploi en France 1988-1990, Revue de l'IRES, n°7, 29-58.
- FRICKEY, A., PRIMON, J.L. (2001), Du diplôme à l'emploi : Des inégalités croissantes, in Cadres : La grande rupture, La Découverte, Recherches, 163-187, 348 p
- GAILLARD-GIORDANI, M.L. (2004), Les modalités transactionnelles et relationnelles de la création et du financement des nouvelles organisations : La dynamique des engagements et des désengagements, Thèse pour le Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Nice Sophia Antipolis.
- GAILLY, B. (2002), La pertinence des plans d'affaires en phase de pré-démarrage: étude quantitative et implications pour les structures d'appui, Actes du 2^{ème} congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Bordeaux, 184-199.
- GAILLY, B. (2006), Can you teach entrepreneurs to write their business plan? An empirical evaluation of business plan competitions, in International Entrepreneurship Education – Issues and Newness, Fayolle and Klandt (Eds), 133-154, 306 p.
- GARTNER, W.B. (1985), A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation, Academy of Management Review, 10, 696-706.
- GARTNER, W.B. (1988), 'Who is an entrepreneur ?' Is the wrong question, American Journal of Small business, 12(4), 11-32.
- GARTNER, W.B. (1989), Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics, Entrepreneurship Theory and practice, 14(1), 27-37.
- GARTNER, W.B. (1990), What are we talking about when we talk about entrepreneurship ?, Journal of Business Venturing, 5, 15-28.
- GARTNER, W.B. (1993), Words lead to deeds : towards an organizational emergence vocabulary, Journal of Business Venturing, 8(3), 231-239.

- GARTNER, W.B., SHAVER, K.G., GATEWOOD, E., and KATZ, J.A. (1994), Finding the entrepreneur in entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, 19(3), 5-9.
- GARTNER, W.B., CARTER, N. (2003), Entrepreneurial behavior and firm organizing processes, in A.Z.J. and D.B. Audretsch (eds), Handbook of Entrepreneurship Research, Dordrecht, NL : Kluwer.
- GATTIKER, U.E., LARWOOD, L. (1986), Subjective career success : A study of managers and support personnel, Journal of Business and Psychology, 1 (2), 78-84.
- GERARD, H.B. (1965), Deviation, conformity and commitment, In R.P. Steiner et M. Fishbein (Eds), Current Studies in Social Psychology (263-277), New York : Holt, Rinehart et Winston.
- GERGEN, K.J., GERGEN, M.M., JUTRAS, S. (1992), Psychologie sociale, Quebec, Editions Etudes Vivantes.
- GIDDENS, A. (1987), La constitution de la société – Eléments de la théorie de la structuration, trad. Fr., Paris, PUF (1^{ère} éd. 1984).
- GOFFMAN, E. (1961), The moral career of the mental patient, In E. Goffman, Asylums, P.127, New York : Anchor Books.
- GOODMAN, P.S. (2000), Missing organizational linkages : Tools for cross level research, Thousand Oaks, CA : Sage.
- GRANOVETTER, M. (1985), Economic action and social structure. The problem of embeddedness, American Journal of Sociology, vol.91, n°3, 481-510.
- GRANOVETTER, M. (1994), Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d'analyse, Eds. A. Orléan, L'analyse économique des conventions, Paris, PUF, 79-94.
- GRANOVETTER, M. (2000), Le marché autrement, Essais, Paris, Desclée de Brouwer.
- GRAWITZ, M. (1996), Méthodes des sciences sociales, Edition Dalloz, Paris, 10^{ème}, 920 p.
- GREENBERGER, D.B., SEXTON, D.L. (1988), An interactive model of new venture initiation, Journal of Small Business Management, vol.26 (3), 1-7.
- GROSSETTI, M., BARTHE, J.F., BESLAY, C. (2006), La mobilisation des relations sociales dans le processus de creation d'entreprises. Aperçus à partir d'une enquête en cours, in Penser les réseaux sociaux pour repenser l'action économique, PUF, Sociologies pratiques, 13, 183 p., 47-59.
- GROUX, G. (2001), Des "classes moyennes" aux "nouvelles classes", Cadres : La grande rupture, La Découverte, Recherches, 303-313, 348 p.
- GUEGUEN, G. (2001), L'administration des enquêtes par internet, Ix^{ème} Conférence Internationale de Management Stratégique (AIMS), Montréal, Canada.
- HALL, D.T. et associés (1996), The career is dead. Long live the career. A relational approach to careers, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- HAMEL, J. (1997), Etude de cas et sciences sociales, Paris, L'Harmattan.

- HANNAN, M.T., FREEMAN, J.H. (1977), The Population Ecology of Organizations, American Journal of Sociology, 82, p. 929–964.
- HASTIE, R. (2001), Problems for judgment and decision making, Annual Review Of Psychology, 52 : 653-683 ;
- HERNANDEZ, E.M. (1999), Le processus entrepreneurial – Vers un modèle stratégique d'entrepreneuriat, L'Harmattan, 256 p.
- HERNANDEZ, E.M. (2001), L'entrepreneuriat. Approche théorique, Paris, Editions L'harmattan, 270 p.
- HERNANDEZ, E.M. (2006), Extension du domaine de l'entrepreneur ... et limites, La Revue des Sciences de Gestion, 219, 17-26.
- HERNANDEZ, E.M., MARCO, L. (2006), Entrepreneur et décision – De l'intention à l'acte, Editions Eska, 190 p.
- HIRSCHMAN, A. (1967), Development projects observed, Washington, Brookings Institution.
- HISRICHS, R.D., PETERS, M.P. (1991), Entrepreneurship, Paris, Economica.
- HOLSTI, O.R. (1969), Content analysis for the social sciences and humanities, Addison Wesley Publishing Company.
- HOURQUET, P.G., ROGER, A. (2003), Les ingénieurs français et l'entrepreneuriat comme orientation de carrière, Cadres et entrepreneuriat : Mythes et réalités, n°3.
- JOULE, R.V., BEAUVOIS, J.L. (1989), Une théorie psycho-sociale : la théorie de l'engagement, Recherche et Applications en Marketing, 4 (1), 79-90.
- JOULE, R.V., BEAUVOIS, J.L. (2002), Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens, Presses Universitaires de Grenoble, 286 p.
- KALIKA, M., (1991), De l'organisation réactive à l'organisation anticipative, Revue Française de Gestion, septembre-décembre, 46-50.
- KATZ, G. (1989), Intentions, hurdles, and start-ups : An analysis of entrepreneurial follow-through, Frontiers of Entrepreneurship research, Wellesley, MA : Babson College.
- KATZ, J., GARTNER, W. (1988), Properties of emerging organizations, Academy of Management Review, 13, 429-441.
- KATZ, J. (1994), Modelling entrepreneurial career progressions : Concepts and considerations, Entrepreneurship Theory and Practice, vol.19 (2), 16 p.
- KAUFMANN, J.C. (1996), L'entretien compréhensif, sous la direction de F. de Singly, Nathan, Paris, 128 p.
- KEIL, M. (1995), Escalation of commitment in information systems development : A comparison of three theories, Academy of Management Journal, 348-352.

KIESLER, C.A. (1971), The psychology of commitment, New York, Academic Press.

KIESLER, C.A., SAKAMURA, J. (1966), A test of a model of commitment, Journal of Personality and Social Psychology.

KIRCHHOFF, B.A. (1991), Entrepreneurship's contribution to economics, Entrepreneurship Theory and Practice, 15, 93-112 ;

KIRZNER, I.M. (1979), Perception, Opportunity and Profit : Studies in The Theory of Entrepreneurship, University of Chicago Press, Chicago, Il.

KIRZNER, I.M. (1997), Entrepreneurial discovery and the competitive market process : An Austrian approach, Journal of Economic Literature, 35, 60-85.

KNIGHT, F.H. (1921), Risk, uncertainty and profit, Washington D : Beard Books.

KOENIG, G. (1990), Management stratégique, Nathan.

KOENIG, G. (1993), Production de la connaissance et constitution des pratiques organisationnelles, Revue de Gestion des Ressources Humaines, 9, novembre, p. 4-17.

KOLVEREID, L. (1996a), Organizational employment versus self-employment : Reasons for career choice intentions, Entrepreneurship Theory and Practice, 20(3), 23-31.

KOLVEREID, L. (1996b), Prediction of employment status choice intentions, Entrepreneurship Theory and Practice, 21(1), 47-57.

KOLVEREID, L., MOEN, O. (1997), Entrepreneurship among business graduates : does a major in entrepreneurship make a difference ?, Journal of European Industrial Training, vol. 21, n°4.

KRUEGER, N.F (1993), The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability, Entrepreneurship Theory and Practice, 18(1), 5-17.

KRUEGER, N.F (1997), Organizational Inhibitions : Perceptual Barriers to Opportunity Emergence, paper presented at the 42nd world conference, International Council for Small Business, San Francisco, 17 p.

KRUEGER, N.F., CARSRUD.A.L. (1993), Entrepreneurial intentions : Applying the Theory of Planned Behavior, Entrepreneurship and Regional development, 5, 315-330.

KRUEGER, N.F., BRAZEAL, D. (1994), Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs, Entrepreneurship Theory and Practice, 18(3), 91-104.

KRUEGER, N.F., DICKSON, P (1993), Perceived self efficacy and perceptions of opportunity and threat, Psychological reports, 72, 1235-1240.

KRUEGER, N.F. & DICKSON, P.R. (1994), How believing in Ourselves Increases Risk Taking : Perceived Self-Efficacy and Opportunity Recognition, Decision Sciences, 25(3), p. 385-400.

KRUEGER, N.F., REILLY, M.D., CARSRUD, A.L. (2000), Competing models of entrepreneurial intentions, Journal of Business Venturing, 15, 411-432.

- KRUEGER, N.F., REILLY, M.D., CARSRUD, A.L. (2000), Competing models of entrepreneurial intentions, Journal of Business Venturing, 15, 411-432.
- KRUEGER, N.F., KICKUL, J. (2006), So you thought the intentions model was simple ? Navigating the complexities and interactions of cognitive style, culture, gender, social norms, and intensity on the pathway to entrepreneurship, Paper presented at the 2006 United States Association Small Business and Entrepreneurship Conference.
- LANSTROM, H. (1998), The roots of entrepreneurship research : the intellectual development of a research field, Communication de la conference RENT XII (Research in Entrepreneurship and Small Business), Lyon, 26-27 novembre, 18 p.
- LAROCHE, H., NIOCHE, J.P. (1994), L'approche cognitive de la stratégie d'entreprise, Revue Française de Gestion, 99.
- LASSERRE, H. (1989), Le pouvoir de l'ingénieur, Paris : Edition l'Harmattan.
- LAWRENCE, B.S. (1988), New wrinkles in the theory of age : Demography, norms, and performance ratings, Academy of Management Journal, 31, 309-337.
- LEANA, C.R., FELDMAN, D.C. (1992), Coping with job loss : How individuals, organizations and communities respond to layoffs, NewYork : Lexington Books.
- LEARNED, K.E. (1992), What happen before the organisation ? A model of organisation formation, Entrepreneurship Theory and Practice, 17(1), 39-48.
- LEGRAND, M. (2006), Raconter son histoire, in L'individu contemporain. Regards sociologiques, Eds Sciences Humaines, 345 p., 73-85.
- LEMOIGNE, J.L. (1990), La modélisation des systèmes complexes, Paris, Dunod, 178 p.
- LEMOIGNE, J.L. (1991), Sur les fondements épistémologiques de la science de la cognition : contribution de la systémique aux constructivismes, in Systémique et Cognition, Afcet Systèmes, Dunod, p. 11-50.
- LE MOIGNE, J.L. (1995), Les épistémologies constructivistes, Presses Universitaires de France, Paris.
- LICHTENSTEIN, S., FISCHOFF, B. (1977), Do those who know more also know more about how much they know ?, Organ. Behav. Hum. Perform., 20 (2), 159-183.
- LINAN, F. (2005), Development and validation of an entrepreneurial intention questionnaire (EIQ), 15th Internationalizing Entrepreneurship Education and Training Conference (INTENT), July, 14 p.
- LONG, W., Mc MULLAN, R. (1984), Mapping the new venture opportunity identification process, Frontiers on Entrepreneurship Research, 567-591.
- LORINO, P. (1995), Le déploiement de la valeur par les processus, Revue Française de Gestion, juin-juillet-août, 55-71.

- LUZZO, D.A. (1996), A psychometric evaluation of the career decision-making self-efficacy scale, Journal of Counselling & Development, Vol.74, 276-279.
- MAIR, J., NOBOA, E. (2005), How intentions to create a social venture are formed - a case study, Working Paper n°593, June, IESE Business School, Universidad de Navarra, 29 p.
- MARCH, J.G., SIMON, H.A. (1964), Organizations, New-York, Wiley and sons, 1958 (trad. Fr., Dunod, 1964).
- MAURICE, M., SELLIER, F., SILVESTRE, J.J. (1982), Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris : PUF.
- MARION, S. (1999), L'évaluation de projets de création d'entreprises dans le contexte d'une intervention financière, Thèse pour le Doctorat de Sciences de Gestion, Université Jean Moulin Lyon 3, Janvier 1999, 1200 p.
- MARRY, C. (2001), La féminisation de la profession d'ingénieur, en France et en Allemagne, Cadres : La grande rupture, La Découverte, Recherches, 281-296, 348 p.
- MARTINEAU, Y., WILS, T., TREMBLAY, M. (2001), La multiplicité des ancrs de carrière chez les ingénieurs québécois : impact sur les cheminements et le succès de carrière, Série scientifique CIRANO, Montréal, Avril 2001, ISSN1198-8177.
- MARTINET, A.C. (1990), Epistémologies et Sciences de Gestion, Coordonné par A.C. Martinet, Paris, Economica (Eds).
- MARX, K. (1965), Oeuvres, Economie, 2ème vol., Coll. Pleiade, Paris, Gallimard.
- MAYER, D., GARTNER, W.B. and VENKATARAMAN, S. (2000), The research domain of entrepreneurship, Entrepreneurship Division Newsletter, 15, 6.
- McCARTHY, A.M., SCHOORMAN, F.D., COOPER, A.C. (1993), Reinvestment decisions by entrepreneurs : Rational decision-making or escalation of commitment ?, Journal of Business Venturing, 8(1), 9-24.
- Mc CLELLAND, D.A. (1961), The achieving society, Princeton, D. Van Nostrand, 512 p.
- Mc CLELLAND, D.A. (1962), Business drive and national achievement, Harvard Business Review, vol.40 (4), 99-112.
- Mc CLELLAND, D.A. (1965), Achievement and enterprise, Journal of Personal Social Psychology, 1, 389-392.
- Mc CLELLAND, D.A. (1987), Characteristics of Successful Entrepreneurs, Journal of Creative Behavior, 21(3), 219-233.
- McMULLEN, J.S., SHEPHERD, D.A. (2006), Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur, Academy of Management Review, vol.31 (1), 132-152.

- MENDRAS, H., ETIENNE, J. (1996), Les grands auteurs de la sociologie : Tocqueville, Marx, Durkheim, Weber, Initial, Hatier, 190 p.
- MESSEGHEM, K. (2006), L'entrepreneuriat en quête de paradigme: apport de l'école autrichienne, CIFEPME, Fribourg (Suisse), 25-26-27 octobre, 17 p.
- MESSEGHEM, K., SAMMUT, S. (2007), Processus entrepreneurial et pépinières d'entreprises : quand l'accompagnement conduit à l'isolement, AIMS, XVIème conférence, Montréal, 6-9 juin 17 p.
- MESSEGHEM, K., SAMMUT, S. (2007), Poursuite d'opportunité au sein d'une structure d'accompagnement : entre légitimité et isolement, Gestion 2000, 3, 65-81.
- MEYER, J.P., ALLEN, N.J. (1997), Commitment in the workplace : Theory, research, and application, Sage Publications, 150 p.
- MIDDLEL, C. (1993), Le responsable de projet, portrait d'un homme d'influence, Gestion 2000, n°2.
- MIGUET, G., OSTY, F. (2003), Redéfinir la réussite : Observations sur les formes plurielles de carrières d'ingénieurs, Cadres et Entrepreneuriat : Mythes et Réalités, n°3.
- MINTZBERG, H. (1979), An emerging strategy of 'direct' research, Administrative Science Quarterly, 24, 582-589.
- MINTZBERG, H., RAISINGHANI, D., THEORET, A. (1976), The structure of "unstructured" decision processes, Administrative Science Quarterly, vol. 21 (2), 246-275.
- MITCHELL, R.K., BUSENITZ, L., LANT, T., McDOUGALL, P.P., MORSE, E.A. and SMITH, J.B. (2002), Toward a theory on entrepreneurial cognition : rethinking the people side of entrepreneurship research, Entrepreneurship Theory and Practice, 27(2), 93-104.
- MOREAU, R. (2006), Quelle stabilité pour l'intention entrepreneuriale ?, 8ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME (CIFEPME), 25/26/27 octobre 2006, Fribourg (Suisse), 18 p.
- MOREAU, F., BERNASCONI, M. (2004), La temporalité comme critère différenciateur des modes de développement des jeunes entreprises innovantes à fort potentiel de croissance, Gestion 2000, 2, 107-124.
- MORIN, E. (1984), Peut-on concevoir une science de l'autonomie ?, in L'auto-organisation, Colloque de Cerisy, Editions du Seuil, p. 317-325 ;
- MORIN, E. (1991), La méthode 4 – Les idées, Editions du Seuil.
- MORIN, E. (1989), Diriger dans la complexité, Colloque du 9 mars 1989, Entreprise et Progrès, Juin 1989.
- MORIN, E. (1990), Introduction à la pensée complexe, Paris, ESF Editeur.
- MORIN, E. (1995), Vers un nouveau paradigme, Sciences Humaines, n°47, Février 1995, 20-23.

- MORISSETTE, D., GRINGAS, M. (1989), Enseigner des attitudes ? : Planifier, intervenir, évaluer, Collection universitaires, E., Bruxelles : De Boeck Université.
- MOWDAY, W.H. (1998), Reflections on the study and relevance of organizational commitment, Human Resource Management Review, 8(4), 387-401.
- MUELLER, S. L., GOIC, S. (2002), Entrepreneurial Potential in Transition Economies : A View from Tomorrow's leaders, Journal of Developmental Entrepreneurship, 7, n°4.
- MULLINS, J.W., FORLANI, D., WALKER Jr, O.C. (1999), The effects of organizational and decision-maker factors on new product risk taking : An exploratory study, J. Prod. Innov. Manag., 16 (3), 282-294.
- MULLINS, J.W., FORLANI, D. (2005), Missing the boat or sinking the boat : a study of new venture decision making, Journal of Business Venturing, 20, 47-69.
- MUSTAR, P. (1994), L'entrepreneur Schumpeterien a-t-il jamais existé ?, Gérer et Comprendre, 30-37.
- NASZALYI, P. (2006), L'entreprise est une chose trop sérieuse pour être confiée à des économistes, La Revue des Sciences de Gestion, Editorial, 219, 5-6.
- NEUFELDT, V., SPARKS, A.N. (1995), Webster's new world compact school and office dictionary, New York : Wiley.
- PENROSE, E.T. (1980), The theory of the growth of the firm, Oxford, Basil Blackwell (1ère ed. 1959, trad. Française 1963).
- PETERS, T.J., WATERMAN, R.H. Jr (1982), In search of excellence, New York : Happer and Row.
- PETTIGREW, A. (1992), The character and significance of strategy process research, Strategic Management Journal, vol.13, 5-16. n
- PIAGET, J. (1926), La représentation du monde chez l'enfant, rééd., Paris, PUF, 1976.
- PIAGET, J. (1967), Logique et connaissance scientifique. Paris : Gallimard.
- POCHIC, S. (2000), L'honneur des cadres à l'épreuve du chômage, Convention IRES/CFE-CGC, novembre.
- POCHIC, S. (2001), Chômage des cadres : Quelles déstabilisations ?, Cadres : La grande rupture, La Découverte, Recherches, 189-206, 348 p.
- POPPER, K.R. (1991), La connaissance objective, Paris, Aubier, 2ème ed., 1991. Traduit de : Objective Knowledge, Londres, Oxford University Press, 1972.
- REITAN, B. (1996), Entrepreneurial intentions – A combined models approach, Paper presented at the 9th Nordic Small Business Research Conference, Lillehammer, Norway.

- REITAN, B. (1997), Where do we learn that entrepreneurship is feasible, desirable and/or profitable ? – a look at the processes leading to entrepreneurial potential, Paper presented at the USASBE/ICSB World Conference, 21-24 June, San Francisco (California), 19 p.
- RIBEILL, G. (1984), Entreprendre hier et aujourd'hui : la contribution des ingénieurs, Culture Technique, 12, 77-92.
- ROBIN, J.Y. (1994), Radioscopie de cadres. Itinéraire professionnel et biographie éducative, Paris : Editions de l'Harmattan, 188 p.
- ROBINSON, P.B., STIMPSON, D.V., HUEFNER, J.C. and, HUNT, H.K. (1991), An attitude approach to the prediction of entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, 15(4), 13-31.
- ROKEACH, M. (1973), The Nature of Human Values, New-York : Free Press.
- ROTTER, J.B. (1966), Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs (General and Applied), 80, 1-28.
- ROYER, I. (1996), L'escalade de l'engagement dans le développement de produits nouveaux, Recherche et Applications en Marketing, 11(3), 7-22.
- RYNES, S.L., TOLBERT, P.S., STRAUSSER, P.G. (1988), Aspirations to manage : A comparison of engineering students and working engineers, Journal of Vocational Behavior, 32, 239-253.
- SAFAVIAN-MARTINON, M. (1998), Le lien entre le diplôme et la logique d'acteur relative à la carrière : Une explication du rôle du diplôme dans la carrière des jeunes cadres issus des grandes écoles de gestion – Le cas des diplômés de HEC. Comparaison avec des diplômés de Maîtrise et DESS de Gestion en Université, Thèse pour le Doctorat de l'Université Paris I en Sciences de Gestion, 22 décembre 1998, 466 pages.
- SAPORTA, B., VERSTRAETE, T. (2000), Réflexions sur l'enseignement de l'entrepreneuriat dans les composantes en sciences de gestion dans les universités françaises, Gestion 2000, Mai-Juin, 97-121.
- SCHEIN, E.H. (1978), Career dynamics : Matching individual and organizational needs, Reading, MA. : Addison-Wesley.
- SCHEIN, E.H.(1983), Role of founders in creating organizational culture, Organizational dynamics, 12, 13-28.
- SCHEIN, E.H. (1990), Career anchors : Discovering your real values, San Diego, CA : Pfeiffer and Company.
- SCHEIN, E.H. (1994), What is an entrepreneur, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, vol.19, Issue 2, 87-88.
- SCHEIN, E.H. (1996), Career anchors revisited : implications for career development in the 21st century, Academy of Management Executive, 00(0), 80-88.

- SCHERER, R.F., ADAMS, J.S., CARLEY, S.S., and WIEBE, F.A. (1989), Role model performance effects on development of entrepreneurial career preference, Entrepreneurship Theory and Practice, 13(3), 53-71.
- SCHIEB-BIENFAIT, N. (2006), Le processus entrepreneurial comme champ de recherche – Logiques d'action et développement d'activités, Habilitation à diriger des recherches en Sciences de Gestion, 147 p.
- SCHMIDT, J.B., CALANTONE, R.J. (2002), Escalation of commitment during new product development, Journal of the Academy of Marketing Science, 30, 103-118.
- SCHUMPETER, J. (1935), Théorie de l'évolution économique, Paris, Dalloz.
- SECORD, P.F., BACKMAN, C.W. (1974), Social Psychology, New Jersey : McGraw-Hill.
- SERVAIS, O. (2004), Dispositions et détermination de l'action dans la théorie de la régulation, Cahiers d'épistémologie, 321ème numéro, n°2004-09, 48 p.
- SEXTON, D.L., BOWMAN, N. (1985), The entrepreneur : A capable executive and more, Journal of Business Venturing, 1(1), 129-139.
- SHOOK, C.L., PRIEM, R.L., MCGEE, J.E. (2003), Venture creation and the enterprising individual : A review and synthesis, Journal of Management, 29(3), 379-399.
- SHANE, S. (2000), Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities, Organization Science, 11, 448-469.
- SHANE, S., VENKATARAMAN, S. (2000), The promise of entrepreneurship as a field of research, Academy of Management Review, 25 (1), 217-226.
- SHAPERO, A. (1975), The displaced, uncomfortable entrepreneur, Psychology today, 9 (November), 83-88, 133.
- SHAPERO, A., SOKOL, L. (1982), The social dimensions of entrepreneurship, , in C. Kent, D. Sexton, & K. Vesper (Eds), Encyclopedia of entrepreneurship, Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- SHEPHERD, A (1997), Entrepreneurial attitudes and intentions of career decision makers, USASBE, 21-24 juin, San Francisco (California), 13 p.
- SHEPHERD, A, KRUEGER, N.F. (2002), An intentions-based model of entrepreneurial teams' social cognition, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter 2002, 167-185.
- SHOOK, C.L., PRIEM, R.L., MCGEE, J.E. (2003), Venture creation and the enterprising individual : A review and synthesis, Journal of Management, 29(3), 379-399.
- SILVESTRE, J.J. (1990), Systèmes hiérarchiques et analyse sociétale, Revue Française de Gestion, N°77, 107-115.

- SIMON, H.A. (1955), A behavioral model of rational choice, Quarterly Journal of Economics, 69, 99-118.
- SIMON, H.A. (1960), The new science of management decision, New-Yor, Harper & Row.
- SIMON, H.A. (1976), De la rationalité substantive à la rationalité procédurale, in Method and Appraisal in Economics, S.J. Latsis Editor, trad. Ernst & Miermont, 129-148.
- SIMON, M., HOUGHTON, S.M. and AQUINO, K. (1999), Cognitive biases risk perception and venture formation : How individuals decide to start companies, Journal of Business Venturing, 15, 113-134.
- SIMON, H.A., HOUGHTON, S.M., AQUINO, K. (2000), Cognitive biases, risk perception, and venture formation : how individuals decide to start companies, Journal of Business Venturing, 12(2), 113-134.
- SMITH, A. (1776), Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations, W. Strahan and T. Cadell, Londres.
- SPENDER, J.C. (1994), Workplace knowledge : the individual and collective dimensions, 2nd international workshop on managerial and organizational cognition, Brussels.
- STAW, B.M. (1981), The escalation of commitment to a course of action, Academy of Management Review, 6, 577-587.
- STEVENSON, H.H. (1985), A new paradigm for entrepreneurial management, In J. Kao, & H. Stevenson (Eds), Entrepreneurship : What it is and how to teach it. Boston : Harvard Business School.
- STEVENSON, H.H. (2000), Why entrepreneurship has won, Coleman White Paper, USASBE Plenary Adress, 17 février, 8 p.
- STEVENSON, H.H., JARILLO, J.C. (1990), A paradigm of entrepreneurship : entrepreneurial management, Strategic Management Journal, 11, pp. 17-27.
- STRONG, K.C. (1992), A cognitive model of downstructuring strategy, Unpublished doctoral dissertation : University of Colorado, Boulder.
- SUTTON, S. (1998), Predicting and Explaining Intentions and Behavior : How Well Are We Doing ?, Journal of Applied Social Psychology, 28(15), 1317-1338.
- TKACHEV, A. & KOLVEREID, L. (1999), Self-employment intentions among Russian students, Entrepreneurship & Regional development, 11, p. 269-280.
- THIETART, R.A. (2003), Méthodes de recherché en management, 2nde edition, Dunod, 537 p.
- THOM, R. (1980), Modèles mathématiques de la morphogénèse, Christian Bourgeois éditeur, Nouvelle edition revue et augmentée.

- THORNTON, P.H. (1999), The sociology of entrepreneurship, Annual Review of Sociology, 25, 19-46.
- TOUNES, A. (2003), L'intention entrepreneuriale – Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Rouen, Décembre 2003, 459 p.
- TREMBLAY, M., WILS, T., PROULX, C. (1995), Etude des déterminants de l'orientation de carrière chez une population d'ingénieurs, Actes du 6ème congrès de l'AGRH, Poitiers : IAE de Poitiers, 530-540.
- TUBBS, M., EKEBERG, S. (1991), The role of intentions in work motivation : Implications for goal-setting theory and research, Academy of Management Review, 16(1), 180-199.
- USUNIER, J.C., EASTERBY-SMITH, M., THORPE, R. (2000), Introduction à la recherche en gestion, Economica, 2nde édition, 271 p.
- VALLERAND, R.J. (1994), Les fondements de la psychologie sociale, (sous la direction de) Gaetan Morin, 888 p.
- VAN de VEN, A.H., HUDSON, R., SCHROEDER, D.M. (1984), Designing new business startups : entrepreneurial, organizational and ecological considerations, Journal of Management, 10, 87-107.
- VAN DE VEN, A.H., POOLE, M. (1995), Explaining development and change in organizations, Academy of Management Review, vol.20 (3), 510-540.
- VENKATARAMAN, S. (1997), The distinctive domain of entrepreneurship research : An editor's perspective, In J. Katz & R. Brockhaus (Eds), Advances in entrepreneurship, firm emergence, and growth, Greenwich, CT : JAI Press, 119-138.
- VERIN, H. (1984), Le mot : ingénieur, Culture technique, N°12, Mars, Paris, 19-27.
- VERSTRAETE, T. (1999), Entrepreneuriat : Connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes, Paris, L'Harmattan/Economie et innovation, 207 p.
- VERSTRAETE, T. (2001), Entrepreneuriat : Modélisation du phénomène, Revue de l'Entrepreneuriat, 1 (1), 5-24.
- VERSTRAETE, T. (2002), Essai sur la singularité de l'entrepreneuriat comme domaine de recherche, Les Editions de l'ADREG, Janvier 2002.
- VERSTRAETE, T. (2003), Modélisation de l'organisation initiée par un créateur s'inscrivant dans une logique d'entrepreneuriat persistant. Les dimensions cognitive, praxéologique et structurale de l'organisation entrepreneuriale, Thèse pour le Doctorat en Sciences de gestion, Université des Sciences et Technologies de Lille (Institut d'Administration des Entreprises), Juillet 1997, 563 p.
- VERSTRAETE, T. (2006), A la recherche des sciences de gestion, Actes du congrès des IAE, Montpellier, Avril 2006, 20 p.

- VERSTRAETE, T., FAYOLLE, A. (2004), Quatre paradigmes pour cerner le domaine de recherche en entrepreneuriat, 7^{ème} CIFEPME, Montpellier, 27-29 octobre.
- VERSTRAETE, T., FAYOLLE, A. (2005), Paradigmes et entrepreneuriat, Revue de l'entrepreneuriat, 4(1), 33-52.
- VERSTRAETE, T., SAPORTA, B. (2006), Création d'entreprise et entrepreneuriat, Editions de l'ADREG, Janvier, 518 p.
- VESPER, K.H. (1982), Introduction and summary of entrepreneurship research, in Encyclopedia of entrepreneurship, C.A. Kent, D.L. Sexton et K.H. Vesper, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 31-38.
- VESPER, K.H. (1988), Entrepreneurial academic – How can we tell when the field is getting somewhere ?, Journal of Business Venturing, vol. 3 (1), 1-10.
- VESPER, K. (1989), When's the big idea, Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College, 334-343 ;
- VINCENT, V.C. (1996), Decision-making policies among Mexican-American small business entrepreneurs, Journal of Small Business Management, 34(4), 1-13.
- VOGLER, E. (1996), De la logique dominante de management à la la logique dominante d'activité, Vème Conférence Internationale de Management Stratégique, Lille, 13-14-15 Mai, 27 p.
- VOLERY, T., DOSS, N. and MAZZAROL, T. (1997), Triggers and barriers affecting entrepreneurial intentionality : the case of Western Australian nascent entrepreneurs, USASBE Annual National Conference, San Francisco, June 1997, 14 p.
- WALKER, J.W. (1980), Human Resource Planning, New York : McGraw-Hill.
- WEBER, M. (1922/1971), Wirtschaft und Gesellschaft, Tubingen, J.C.B. Mohr ; trad. Fr., Economie et société, Paris, Plon.
- WEBER, M. (1965), Essais sur la théorie de la science, Plon.
- WEICK, K. (1979), The social psychology of organizing, 2nd edition (Reading MA : Addison-Wesley).
- WEICK, K. (1996), Enactement and the boundaryless career : Organizing as we work, in Arthur M.B. et Rousseau D.M. (eds), The boudaryles career, a new employment principle for a new organizational era, Oxford University Press, New York, 40-57.
- ZACHARAKIS, A.L., DALE MEYER, G. (2000), The potential of actuarial decision models : can they improve the venture capital investment decision ?, Journal of Business Venturing, 15(4), 323-346.

Annexes

Annexe 1 - Les questionnaires	
Annexe 1a - Le questionnaire pour les entrepreneurs	323
Annexe 1b - Le questionnaire pour les non-entrepreneurs	331
 Annexe 2 - Les courriers	
Annexe 2a - Le courrier d'accompagnement pour l'envoi postal	346
Annexe 2b - Le courriel d'accompagnement pour l'envoi électronique	347
 Annexe 3 - Les guides d'entretien.....	
Annexe 3a - Trajectoire P1	348
Annexe 3b - Trajectoire P2	350
Annexe 3c - Trajectoire P3	352
Annexe 3d - Trajectoire P4	354
Annexe 3e - Trajectoire P5	356
Annexe 3f - Trajectoire P6.....	358
Annexe 3g - Trajectoire P7	360
Annexe 3h - Trajectoire P8	362
 Annexe 4 - Les tests de fiabilité	
Annexe 4a - La mesure des attitudes	364
Annexe 4b - La mesure des normes sociales	365
Annexe 4c - La mesure de la perception du contrôle du comportement	368
Annexe 4d - La mesure de l'intention pour les non-entrepreneurs	370
Annexe 4e - La mesure de l'intention pour les entrepreneurs	371
 Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires	
Annexe 5a - La voie entrepreneuriale intentionnelle (P1)	372
Annexe 5b - La voie intentionnelle déclenchée (P2)	379
Annexe 5c - La voie intentionnelle stable (P3)	385
Annexe 5d - La voie intentionnelle révolue (P4).	391
Annexe 5e - La voie non intentionnelle entrepreneuriale (P5)	397
Annexe 5f - La voie non intentionnelle révolue déclenchée (P6).....	404
Annexe 5g - La voie non intentionnelle révolue non déclenchée (P7)	410
Annexe 5h - La voie non intentionnelle stable (P8).....	415
 Annexe 6 - Régression logistique du modèle de déclenchement pour les non-entrepreneurs.....	421

Annexe 1 - Les questionnaires

Annexe 1a - Le questionnaire pour les entrepreneurs

**QUESTIONNAIRE SUR LES PROCESSUS DE CRÉATION ET/OU DE REPRISE
D'ENTREPRISE DES INGÉNIEURS FRANÇAIS****Q1 : Destiné aux personnes ayant créé et/ou repris une entreprise***Recherche pour une Thèse en Sciences de Gestion*

Cette enquête est effectuée par Jean-Michel DEGEORGE, Enseignant Chercheur au sein du Groupe ESC Saint-Etienne et chercheur associé au sein du Centre de Recherche en Entrepreneuriat de l'EM Lyon.

Cette enquête fait suite à une précédente étude réalisée en 1994 par Alain FAYOLLE, à laquelle vous aviez bien voulu participer, sur les comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français. L'objectif est de mieux comprendre quelques années plus tard les choix de trajectoires de carrière adoptés par les ingénieurs de l'échantillon de 1994. Plus précisément, nous souhaitons identifier un modèle conceptuel permettant de mieux comprendre les facteurs conduisant un individu à percevoir la voie de carrière entrepreneuriale comme possible et à l'envisager.

De ce fait, le nombre de réponses à ce questionnaire est un facteur déterminant de la qualité de cette recherche. Nous vous remercions donc par avance de bien vouloir y consacrer un peu de temps et de nous le retourner.

Bien évidemment, et conformément à la déontologie propre à toute enquête de ce type, une confidentialité totale est garantie aux répondants, seules les données agrégées sortiront de notre centre et pourront vous être adressées à votre demande.

Nous vous remercions du temps que vous consacrerez à remplir ce questionnaire.

Veillez s'il vous plait retourner ce questionnaire (enveloppe jointe) à :

**Jean Michel DEGEORGE
ESC Saint-Etienne
51/53 cours Fauriel
BP 29
42009 Saint Etienne cedex 2**

PARTIE I : SITUATION GENERALE

1. En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

2. Dans quelle école ou université ?

3. Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Formation initiale Formation continue

4. Quelle était votre spécialisation à la fin de vos études d'ingénieur ?

5. Avez-vous poursuivi d'autres études ?

Oui Non

6. Si oui :

- DEA ou DESS de Gestion
- Doctorat de Gestion
- MBA
- Ecole d'ingénieur
- DEA ou DESS Scientifique
- Doctorat Scientifique
- Autre formation

7. Qualifiez votre spécialisation actuelle :

- La même qu'à la fin de mes études
- Proche de celle de fin d'études
- Très différente de celle de fin d'études

8. Quelle était votre situation professionnelle avant la création ou la reprise de votre entreprise ?

- Associé ou actionnaire dans une entreprise
- Salarié dans une PME (effectif < 500)
- Salarié dans une grande entreprise privée (effectif > 500)
- Salarié dans une entreprise publique
- Fonctionnaire au service de l'état
- Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale
- A la recherche d'un emploi
- Autre (préciser) :

9. Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

10. Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

11. Quelle est votre fonction principale actuelle ?

- Commercial, vente, marketing
- Recherche et développement
- Finance, comptabilité, contrôle de gestion
- Gestion des ressources humaines
- Direction générale
- Autre (préciser) :

11bis. Quel était votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) avant la création ou la reprise de votre entreprise ?

- n
- n-1
- n-2
- n-3 ou plus

12. Quelle était la nature principale des projets qui vous étaient confiés avant la création ou la reprise de votre entreprise ?

- Exclusivement technique
- A dominante technique
- Très peu technique
- Pas du tout technique

13. Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

14. Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

15. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?

- Je suis entrepreneur.
- Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été dans le passé.

PARTIE II : EVALUATION DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL

1. Quand pour la première fois avez-vous eu l'intention de créer ou reprendre une entreprise ?

- Avant mes études d'ingénieur
 Pendant mes études
 Après mes études

2. Lorsque vous avez créé ou repris votre première entreprise, dans quelle mesure l'expérience que vous aviez acquise au cours des années antérieures vous a été utile pour remplir vos fonctions ou réaliser vos objectifs ?

- Pas du tout utile
 Un peu utile
 Utile
 Très utile

3. Est-ce que le secteur d'activité de votre première entreprise était relié à votre expérience professionnelle antérieure ?

- Oui Non

4. L'entreprise que vous avez créée ou reprise vend-t-elle les mêmes produits ou services que celle qui vous employait précédemment ?

- Oui
 Non, mais ils sont proches
 Non, ils sont très différents

5. L'entreprise que vous avez fondée ou que vous avez acquise avait-elle des clients communs avec celle qui vous employait précédemment ?

- Oui Non

6. L'entreprise que vous avez fondée ou que vous avez acquise avait-elle des fournisseurs communs avec celle qui vous employait précédemment ?

- Oui Non

7. Combien d'années d'expérience aviez-vous lors de la création ou la reprise de votre première entreprise ?

8. Juste avant votre première création ou reprise, quelle était votre situation ?

- Etudiant
- Au chômage
- Situation précaire
- Salarié dans la même entreprise où vous êtes devenu associé
- Salarié dans une entreprise privée de 500 employés et moins
- Salarié dans une entreprise privée de plus de 500 employés
- Salarié dans une entreprise publique, parapublique ou municipale
- Autre (préciser) :

9. Si vous aviez un emploi précédemment, celui-ci répondait-il à vos attentes ?

- Oui Non

10. Lorsque vous avez repris votre entreprise, était-elle en difficulté ?

- Oui Non Pas concerné

11. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant la période avant la mise en œuvre de votre projet de création ou de reprise de votre entreprise ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (totalement en désaccord) à 7 (totalement en accord).

	1	2	3	4	5	6	7
Le fait de trouver un financement m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité de rencontrer un client potentiel m'a permis de démarrer l'étude de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité d'un partenariat avec un ami m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité d'un partenariat avec un collègue m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité d'un partenariat avec un client m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
Mon expérience, associée à ma situation professionnelle, m'a permise de reconnaître facilement une opportunité de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
L'insatisfaction liée à ma situation actuelle m'a conduit à étudier concrètement un projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
J'ai entrepris différentes actions envers la création ou la reprise d'entreprise après un licenciement	<input type="checkbox"/>						
J'ai entrepris différentes actions envers la création ou la reprise d'entreprise après que mon patron ait vendu la société dans laquelle je travaillais	<input type="checkbox"/>						
J'ai entrepris différentes actions envers la création ou la reprise d'entreprise après avoir été muté	<input type="checkbox"/>						
L'absence de possibilité d'évolution dans mon emploi m'a orienté vers un projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Le manque d'intérêt de mon travail m'a conduit à étudier mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Le manque d'épanouissement dans mon emploi m'a conduit à étudier mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Le manque d'écoute à mon égard dans mon emploi (solutions proposées, innovations, demandes d'évolution ...) m'a conduit à chercher concrètement à mettre en place mon projet	<input type="checkbox"/>						
Le besoin de liberté m'a conduit à vouloir me libérer des contraintes d'un emploi salarié (règles, horaires, autorité, salaire fixe ...)	<input type="checkbox"/>						
Le refus d'une promotion m'a conduit à chercher à créer ou à reprendre ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						
L'arrivée à un certain âge m'a conduit à revoir ma carrière et donc à étudier précisément mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Une prise de recul sur ma carrière m'a conduit à étudier concrètement mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Mon divorce m'a conduit à envisager concrètement la création ou la reprise d'une entreprise	<input type="checkbox"/>						
Un évènement malheureux dans ma famille (décès ...) m'a conduit à vouloir réorienter ma carrière et à envisager de créer ou reprendre mon entreprise	<input type="checkbox"/>						
L'arrivée dans une nouvelle région (déménagement ...) m'a conduit à étudier un projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
La fin d'un projet ou d'une mission dans mon emploi m'a conduit à réorienter ma carrière et à étudier concrètement la création ou la reprise de ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						

12. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant la période avant la mise en œuvre de votre projet de création ou de reprise de votre entreprise ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 à 7.

	1	2	3	4	5	6	7
Si vous aviez à choisir entre devenir votre propre employeur et être employé par une entreprise ou une administration, que préféreriez-vous avant de décider de créer ou reprendre votre entreprise ? (1 : Je préférerais être employé à 7 : Je préférerais créer et diriger ma propre entreprise)	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de vraisemblance accordiez-vous à l'hypothèse que vous soyez votre propre patron pour la plus grande partie de votre carrière ? (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de vraisemblance accordiez-vous à l'hypothèse que vous travailliez pour une entreprise ou une administration pour la plus grande partie de votre carrière ? (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Je vais probablement créer et gérer ma propre entreprise un jour (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Je vais probablement acquérir et gérer ma propre entreprise un jour (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Il est très probable que je crée et gère ma propre entreprise dans un futur proche (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Il est très probable que j'acquiers et gère ma propre entreprise dans un futur proche (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Je pense souvent à créer et gérer ma propre entreprise (1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord)	<input type="checkbox"/>						
Je pense souvent à acquérir et gérer ma propre entreprise (1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord)	<input type="checkbox"/>						
Je suis prêt à faire des sacrifices pour créer et diriger ma propre entreprise (1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord)	<input type="checkbox"/>						
Je suis prêt à faire des sacrifices pour reprendre et diriger ma propre entreprise (1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord)	<input type="checkbox"/>						

PARTIE III : FICHE SIGNALÉTIQUE

1. Nom, Prénom

2. Adresse

3. Téléphone

4. Adresse e-mail

5. Quel est votre sexe ?

Masculin Féminin

6. Quel est votre âge ?

7. Etes-vous :

- Marié(e)
 Divorcé(e) ou séparé(e)
 Célibataire
 Veuf (ve)
 Vivant maritalement

8. Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

9. Pour prolonger cette étude, accepteriez-vous de nous accorder un entretien d'une heure environ ?

Oui Non

9. Souhaitez-vous recevoir une synthèse des résultats de l'étude ?

Oui Non

Annexe 1 - Les questionnaires

Annexe 1b - Le questionnaire pour les non-entrepreneurs

**QUESTIONNAIRE SUR LES PROCESSUS DE CRÉATION ET/OU DE REPRISE
D'ENTREPRISE DES INGÉNIEURS FRANÇAIS****Q2 : Destiné aux personnes n'ayant jamais créé ou repris une entreprise***Recherche pour une Thèse en Sciences de Gestion*

Cette enquête est effectuée par Jean-Michel DEGEORGE, Enseignant Chercheur au sein du Groupe ESC Saint-Etienne et chercheur associé au sein du Centre de Recherche en Entrepreneuriat de l'EM Lyon.

Cette enquête fait suite à une précédente étude réalisée en 1994 par Alain FAYOLLE, à laquelle vous aviez bien voulu participer, sur les comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français. L'objectif est de mieux comprendre quelques années plus tard les choix de trajectoires de carrière adoptés par les ingénieurs de l'échantillon de 1994. Plus précisément, nous souhaitons identifier un modèle conceptuel permettant de mieux comprendre les facteurs conduisant un individu à percevoir la voie de carrière entrepreneuriale comme possible et à l'envisager.

De ce fait, le nombre de réponses à ce questionnaire est un facteur déterminant de la qualité de cette recherche. Nous vous remercions donc par avance de bien vouloir y consacrer un peu de temps et de nous le retourner.

Bien évidemment, et conformément à la déontologie propre à toute enquête de ce type, une confidentialité totale est garantie aux répondants, seules les données agrégées sortiront de notre centre et pourront vous être adressées à votre demande.

Nous vous remercions du temps que vous consacrerez à remplir ce questionnaire.

Veillez s'il vous plait retourner ce questionnaire (enveloppe jointe) à :
Jean Michel DEGEORGE
ESC Saint-Etienne
51/53 cours Fauriel
BP 29
42009 Saint Etienne cedex 2

PARTIE I : SITUATION GENERALE

1. En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

2. Dans quelle école ou université ?

3. Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Formation initiale Formation continue

4. Quelle était votre spécialisation à la fin de vos études d'ingénieur ?

5. Avez-vous poursuivi d'autres études ?

Oui Non

6. Si oui :

DEA ou DESS de Gestion

Doctorat de Gestion

MBA

Ecole d'ingénieur

DEA ou DESS Scientifique

Doctorat Scientifique

Autre formation

7. Qualifiez votre spécialisation actuelle :

La même qu'à la fin de mes études

Proche de celle de fin d'études

Très différente de celle de fin d'études

8. Quelle est votre situation professionnelle principale actuelle ?

Associé ou actionnaire dans une entreprise

Salarié dans une PME (effectif < 500)

Salarié dans une grande entreprise privée (effectif > 500)

Salarié dans une entreprise publique

Fonctionnaire au service de l'état

Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale

A la recherche d'un emploi

Autre (préciser) :

9. Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

10. Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

11. Quelle est votre fonction principale actuelle ?

- Commercial, vente, marketing
- Logistique, achats
- Production
- Recherche et développement
- Etudes et méthodes
- Administratif, juridique
- Finance, comptabilité, contrôle de gestion
- Audit, conseil
- Informatique
- Gestion des ressources humaines
- Maintenance, entretien
- Direction générale
- Autre (préciser) :

11bis. Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

- n
- n-1
- n-2
- n-3 ou plus

12. Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

- Exclusivement technique
- A dominante technique
- Très peu technique
- Pas du tout technique

13. Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

14. Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

15. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?

- Je n'ai jamais été entrepreneur et n'ai jamais eu l'intention de le devenir.
- Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir.

16. Si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est-ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ? (plusieurs choix sont possibles)

- Pas d'opportunité immédiate
- Manque de moyens financiers
- Manque de connaissances techniques
- Manque de connaissance des marchés
- Recherche de partenaire(s)
- Raisons personnelles
- Manque de connaissances en gestion
- Peur du risque
- Incertitude par rapport à ma situation actuelle

17. Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

- Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles.
- J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant.
- C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur.
- J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises.
- Autre (préciser) :

PARTIE II : MESURE DES DÉTERMINANTS DU PROCESSUS ENTREPRENEURIAL :**1. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant vos attitudes à l'égard de votre carrière ?**

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (totalement en désaccord) à 7 (totalement en accord).

	1	2	3	4	5	6	7
Je recherche la sécurité de l'emploi	<input type="checkbox"/>						
Je recherche la stabilité de l'emploi	<input type="checkbox"/>						
Je ne souhaite pas passer ma vie au travail	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite avoir des loisirs	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite travailler sur des horaires bien définis	<input type="checkbox"/>						
Je ne veux pas un emploi trop stressant	<input type="checkbox"/>						
Je recherche un emploi simple, pas compliqué	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite m'impliquer dans un environnement social	<input type="checkbox"/>						
Je veux être membre d'un groupe social	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite éviter les responsabilités	<input type="checkbox"/>						
je ne veux pas prendre trop de responsabilités	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite éviter de m'engager trop fortement	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite avoir des opportunités pour progresser régulièrement dans ma carrière	<input type="checkbox"/>						
Je recherche vivement la promotion	<input type="checkbox"/>						
je souhaite trouver des opportunités afin d'être récompensé financièrement	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais recevoir des compensations basées sur mon mérite	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite qu'une grande part de ma rémunération soit liée aux résultats de mon travail	<input type="checkbox"/>						
Je recherche un emploi où je devrais relever des défis	<input type="checkbox"/>						
Je recherche un emploi intéressant	<input type="checkbox"/>						
Je recherche un emploi motivant	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais être libre de travailler quand je veux sur ce que je veux	<input type="checkbox"/>						
Je recherche l'indépendance	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais être mon propre patron	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais pouvoir choisir les tâches et les activités de mon travail	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais pouvoir prendre des décisions	<input type="checkbox"/>						
Je recherche des positions d'autorité	<input type="checkbox"/>						
Je souhaite travailler sur quelque chose que j'ai toujours souhaité faire	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais réaliser mes rêves	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais créer quelque chose	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais tirer profit de mes besoins créatifs	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais participer à l'ensemble des activités d'un processus de création et non être uniquement spécialisé sur une tâche particulière	<input type="checkbox"/>						
Je voudrais suivre un ensemble d'activités de A à Z, plutôt que d'être spécialisé sur un petit bout de l'une d'entre-elles	<input type="checkbox"/>						

2. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant l'avis de votre entourage à l'égard de la création ou la reprise d'entreprise ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (totalement en désaccord) à 7 (totalement en accord).

	1	2	3	4	5	6	7
Je crois que ma famille proche pense que je m'orienterais vers la création de ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						
Je crois que mes meilleurs amis pensent que je m'orienterais vers la création de ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						
Je crois que des gens importants pour moi pensent que je m'orienterais vers la création de ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						
Pensez-vous que parmi votre famille la position d'entrepreneur soit plus appréciée que le statut de salarié ?	<input type="checkbox"/>						
Pensez-vous que parmi vos meilleurs amis la position d'entrepreneur soit plus appréciée que le statut de salarié ?	<input type="checkbox"/>						
Pensez-vous que parmi les gens importants pour vous la position d'entrepreneur soit plus appréciée que le statut de salarié ?	<input type="checkbox"/>						
L'activité entrepreneuriale est en accord avec la culture de mon pays	<input type="checkbox"/>						
Le rôle de l'entrepreneur dans l'économie n'est pas assez reconnu	<input type="checkbox"/>						
Beaucoup de personnes considèrent comme à peine acceptable d'être entrepreneur	<input type="checkbox"/>						
Il est reconnu communément que les entrepreneurs ont des avantages sur les autres	<input type="checkbox"/>						

2bis. Que pensez-vous des affirmations suivantes ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 à 7.

	1	2	3	4	5	6	7
Jusqu'à quel point tiendrez-vous compte de l'avis de votre proche famille pour prendre la décision de créer ou non votre propre entreprise ? <i>(1 : je ne me soucie pas de leur point de vue à 7 : leur point de vue compte énormément)</i>	<input type="checkbox"/>						
Jusqu'à quel point tiendrez-vous compte de l'avis de vos meilleurs amis pour prendre la décision de créer ou non votre propre entreprise ? <i>(1 : je ne me soucie pas de leur point de vue à 7 : leur point de vue compte énormément)</i>	<input type="checkbox"/>						
Jusqu'à quel point tiendrez-vous compte de l'avis des personnes importantes pour vous pour prendre la décision de créer ou non votre propre entreprise ? <i>(1 : je ne me soucie pas de leur point de vue à 7 : leur point de vue compte énormément)</i>	<input type="checkbox"/>						
Si vous décidiez de créer ou reprendre une entreprise, pensez-vous que les personnes de votre famille approuvent cette décision ? <i>(1 : non, pas du tout à 7 : oui, tout à fait)</i>	<input type="checkbox"/>						
Si vous décidiez de créer ou reprendre une entreprise, pensez-vous que vos meilleurs amis approuvent cette décision ? <i>(1 : non, pas du tout à 7 : oui, tout à fait)</i>	<input type="checkbox"/>						
Si vous décidiez de créer ou reprendre une entreprise, pensez-vous que les personnes importantes pour vous approuvent cette décision ? <i>(1 : non, pas du tout à 7 : oui, tout à fait)</i>	<input type="checkbox"/>						

3. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant votre perception quant à votre capacité à créer ou reprendre une entreprise ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 à 7.

	1	2	3	4	5	6	7
Pour moi, créer et diriger mon entreprise serait : (1 :très facile à 7 :très difficile)	<input type="checkbox"/>						
Pour moi, acquérir et diriger mon entreprise serait : (1 :très facile à 7 :très difficile)	<input type="checkbox"/>						
Si je le voulais vraiment, je pourrais facilement poursuivre une carrière de créateur et dirigeant-proprétaire d'entreprise : (1 : en total accord .à.7 : en total désaccord)	<input type="checkbox"/>						
Si je le voulais vraiment, je pourrais facilement poursuivre une carrière de repreneur et dirigeant-proprétaire d'entreprise : (1 : en total accord .à.7 : en total désaccord)	<input type="checkbox"/>						
Les évènements que je ne contrôle pas actuellement et qui pourraient m'empêcher de créer et diriger ma propre entreprise sont : (1 : peu nombreux à 7 : très nombreux)	<input type="checkbox"/>						
Les évènements que je ne contrôle pas actuellement et qui pourraient m'empêcher d'acquérir et diriger ma propre entreprise sont : (1 : peu nombreux à 7 : très nombreux)	<input type="checkbox"/>						
Si je me lance aujourd'hui dans un projet de création d'entreprise, mes chances de succès sont : (1 : très faibles à 7 : très élevées)	<input type="checkbox"/>						
Si je me lance aujourd'hui dans un projet d'acquisition d'entreprise, mes chances de succès sont : (1 : très faibles à 7 : très élevées)	<input type="checkbox"/>						
Si je me lance aujourd'hui dans un projet de création d'entreprise, la probabilité d'échec est : (1 : très faible à 7 : très élevée)	<input type="checkbox"/>						
Si je me lance aujourd'hui dans un projet d'acquisition d'entreprise, la probabilité d'échec est : (1 : très faible à 7 : très élevée)	<input type="checkbox"/>						

4. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant votre degré de confiance à l'égard de la création ou la reprise d'entreprise ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (pas du tout confiant) à 7 (très confiant).

	1	2	3	4	5	6	7
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à détecter des opportunités sur un marché nouveau ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à détecter de nouvelles pistes de croissance pour votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à créer des produits ou services en adéquation avec les attentes d'un marché ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à obtenir les fonds nécessaires pour développer votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à développer des relations avec des investisseurs pour votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à identifier des sources potentielles de financement pour votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à travailler durement et sous des contraintes de stress et de conflit au sein de votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à travailler dans l'incertitude au sein de votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à persévérer au sein de votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à prendre des risques calculés au sein de votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à prendre les bonnes décisions dans un contexte d'incertitude et de risque au sein de votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à manager votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à assurer la pérennité financière de votre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de confiance avez-vous dans votre capacité à gérer votre propre entreprise ?	<input type="checkbox"/>						

5. Que pensez-vous des affirmations suivantes concernant votre position à l'égard de la création ou la reprise d'entreprise ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 à 7.

	1	2	3	4	5	6	7
Si vous aviez à choisir entre devenir votre propre employeur et être employé par une entreprise ou une administration, que préféreriez-vous ? (1 : carrière d'employé à 7 : carrière de créateur ou repreneur d'entreprise)	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de vraisemblance accordez-vous à l'hypothèse qui voudrait que vous soyez votre propre patron pour la plus grande partie de votre carrière ? (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Quel degré de vraisemblance accordez-vous à l'hypothèse qui voudrait que vous travailliez pour une entreprise ou une administration pour la plus grande partie de votre carrière ? (1 : très invraisemblable à 7 : très vraisemblable)	<input type="checkbox"/>						
Je vais probablement créer et gérer ma propre entreprise un jour (1 : très improbable à 7 : très probable)	<input type="checkbox"/>						
Je vais probablement acquérir et gérer ma propre entreprise un jour (1 : très improbable à 7 : très probable)	<input type="checkbox"/>						
Il est très probable que je crée et gère ma propre entreprise dans un futur proche (1 : très improbable à 7 : très probable)	<input type="checkbox"/>						
Il est très probable que j'acquiers et gère ma propre entreprise dans un futur proche (1 : très improbable à 7 : très probable)	<input type="checkbox"/>						
Je pense souvent à créer et gérer ma propre entreprise (1 : non, jamais à 7 : oui, très souvent)	<input type="checkbox"/>						
Je pense souvent à acquérir et gérer ma propre entreprise (1 : non, jamais à 7 : oui, très souvent)	<input type="checkbox"/>						
Je suis prêt à faire des efforts pour créer et diriger ma propre entreprise (1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord)	<input type="checkbox"/>						
Je suis prêt à faire des efforts pour reprendre et diriger ma propre entreprise (1 : pas du tout d'accord à 7 : tout à fait d'accord)	<input type="checkbox"/>						

6. Quel est votre avis concernant les affirmations suivantes ? (Questions réservées aux personnes qui ont démarré l'étude d'un projet de création ou de reprise d'entreprise)

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait d'accord).

	1	2	3	4	5	6	7
Le fait de trouver un financement m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité de rencontrer un client potentiel m'a permis de démarrer l'étude de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité d'un partenariat avec un ami m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité d'un partenariat avec un collègue m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
La possibilité d'un partenariat avec un client m'a permis d'étudier la faisabilité de mon projet	<input type="checkbox"/>						
Mon expérience associée à ma situation professionnelle m'ont permis de reconnaître facilement une opportunité de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						

7. Quel est votre avis concernant les affirmations suivantes ? (Questions réservées aux personnes qui ont démarré l'étude d'un projet de création ou de reprise d'entreprise)

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait d'accord).

	1	2	3	4	5	6	7
L'insatisfaction liée à ma situation actuelle m'a conduit à étudier concrètement un projet de création ou reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
J'ai entrepris différentes actions envers la création ou la reprise d'entreprise après un licenciement	<input type="checkbox"/>						
J'ai entrepris différentes actions envers la création ou la reprise d'entreprise après que mon patron ait vendu la société dans laquelle je travaillais	<input type="checkbox"/>						
J'ai entrepris différentes actions envers la création ou la reprise d'entreprise après avoir été muté	<input type="checkbox"/>						
L'absence de possibilité d'évolution dans mon emploi m'a orienté vers un projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Le manque d'intérêt de mon travail m'a conduit à chercher à créer ou reprendre ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						
Le manque d'épanouissement dans mon emploi m'a conduit à étudier mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Le manque d'écoute à mon égard dans mon emploi (solutions proposées, innovations ...) m'a conduit à chercher concrètement à mettre en place mon projet	<input type="checkbox"/>						
Le besoin de liberté m'a conduit à vouloir me libérer des contraintes d'un emploi salarié (règles, horaires, autorité, salaire fixe ...)	<input type="checkbox"/>						
Le refus d'une promotion m'a conduit à chercher à créer ou à reprendre ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						
L'arrivée à un certain âge m'a conduit à revoir ma carrière et donc à étudier précisément mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Une prise de recul sur ma carrière m'a conduit à étudier concrètement mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Mon divorce m'a conduit à envisager concrètement la création ou la reprise d'une entreprise	<input type="checkbox"/>						
Un évènement malheureux dans ma famille (décès ...) m'a conduit à vouloir réorienter ma carrière et à envisager de créer ou reprendre mon entreprise	<input type="checkbox"/>						
L'arrivée dans une nouvelle région (déménagement ...) m'a conduit à étudier un projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
La fin d'un projet ou d'une mission dans mon emploi actuel m'a conduit à réorienter ma carrière et à étudier concrètement la création ou la reprise de ma propre entreprise	<input type="checkbox"/>						

8. Quel est votre avis concernant les affirmations suivantes ?

Indiquer vos réponses sur une échelle de 1 (tout à fait en désaccord) à 7 (tout à fait d'accord).

	1	2	3	4	5	6	7
Pour moi, la création ou la reprise d'entreprise est une aventure trop risquée	<input type="checkbox"/>						
L'incertitude liée à l'étude d'un projet de ou de reprise d'entreprise me conduit à éviter d'envisager cette solution pour la suite de ma carrière	<input type="checkbox"/>						
Les situations professionnelles qui m'ont été proposées ont toujours été en adéquation avec mes attentes (salaire, stabilité ...)	<input type="checkbox"/>						
Il m'a toujours été très difficile d'envisager de changer d'emploi ou de situation professionnelle	<input type="checkbox"/>						
Je réalise que mes connaissances sont inférieures à ce que je pensais et que le processus de création ou reprise d'entreprise n'est pas aussi simple que je l'imaginai	<input type="checkbox"/>						
Malgré une attirance pour la création ou la reprise d'entreprise, le manque de temps m'a jusqu'à lors toujours empêché d'étudier concrètement un projet de création ou reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Malgré une attirance pour la création ou la reprise d'entreprise, le manque de moyens financiers m'a jusqu'à lors toujours empêché d'étudier concrètement un projet de création ou reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						
Malgré une attirance pour la création ou la reprise d'entreprise, l'absence de moyens techniques et (ou) humains m'a jusqu'à lors toujours empêché d'étudier concrètement un projet de création ou reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>						

9. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?

	oui	non
Je suis actuellement à la recherche d'un local dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis actuellement à la recherche de matériel dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis actuellement à la recherche d'un financement dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis actuellement ou j'ai déjà suivi une formation dans l'objectif de créer ou reprendre une entreprise à court terme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je recherche actuellement à réaliser un prototype dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis actuellement à la recherche d'une équipe (partenaires, employés éventuels, associés ...) dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je réalise actuellement ou j'ai déjà réalisé un plan d'affaires dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je recherche actuellement, ou j'ai déjà recherché des informations (sur le marché ...) dans le cadre de mon projet de création ou de reprise d'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je passe actuellement du temps sur mon projet de création ou reprise d'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTIE III : FICHE SIGNALÉTIQUE

1. Nom, Prénom

2. Adresse

3. Téléphone

4. Adresse e-mail

5. Quel est votre sexe ?

Masculin Féminin

6. Quel est votre âge ?

7. Etes-vous :

- Marié(e)
 Divorcé(e) ou séparé(e)
 Célibataire
 Veuf (ve)
 Vivant maritalement

8. Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

9. Pour prolonger cette étude, accepteriez-vous de nous accorder un entretien d'une heure environ ?

Oui Non

9. Souhaitez-vous recevoir une synthèse des résultats de l'étude ?

Oui Non

Annexe 2 - Les courriers

Annexe 2a - Le courrier d'accompagnement pour l'envoi postal

Saint Etienne, Le 19 janvier 2006

Madame, Monsieur,

Enseignant / chercheur en entrepreneuriat au sein de *l'Ecole Supérieure de Commerce* de Saint-Etienne et chercheur associé au *Centre de recherche en Entrepreneuriat* de *l'Ecole de Management* de Lyon (anciennement *ESC Lyon*), je vous contacte dans le cadre de ma recherche pour l'obtention d'un doctorat en *Sciences de Gestion*.

Vous avez bien voulu participer à une enquête conduite par Alain FAYOLLE lors de sa recherche doctorale en 1994 (thèse soutenue en 1996 : "*Contribution à l'étude des comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français*").

J'approfondis actuellement ce thème à travers une étude sur le déclenchement des processus de création ou de reprise d'entreprise par les ingénieurs français. Je reprends donc aujourd'hui l'échantillon constitué à cette époque afin de mieux comprendre, quelques années plus tard, les choix de trajectoires de carrière adoptés par les ingénieurs de l'échantillon de 1994.

Ainsi, vous trouverez ci-joint un questionnaire.

Ce questionnaire est divisé en deux parties distinctes :

Q1 : Un questionnaire destiné aux personnes ayant créé ou repris une entreprise.

Q2 : Un questionnaire destiné aux personnes n'ayant jamais créé ou repris une entreprise.

Après avoir rempli le questionnaire (Q1 ou Q2), pourriez-vous envoyer vos réponses à l'aide de l'enveloppe réponse ci-jointe ?

Bien évidemment, je vous fournirai sur simple demande un exemplaire électronique de ce questionnaire. Dans ce cas, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse suivante :

j-michel_degeorge@esc-saint-etienne.fr

Je vous remercie sincèrement par avance du temps que vous voudrez bien consacrer à cette recherche.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Jean Michel DEGEORGE



EM LYON
Centre de Recherche en Entrepreneuriat

Annexe 2 - Les courriers

Annexe 2b - Le courriel d'accompagnement pour l'envoi électronique

Saint Etienne, Le 04 février 2006

Madame, Monsieur,

Enseignant / chercheur en entrepreneuriat au sein de l'*Ecole Supérieure de Commerce* de Saint-Etienne et chercheur associé au *Centre de recherche en Entrepreneuriat* de l'*Ecole de Management* de Lyon (anciennement *ESC Lyon*), je vous contacte dans le cadre de ma recherche pour l'obtention d'un doctorat en *Sciences de Gestion*.

Vous avez bien voulu participer à une enquête conduite par Alain FAYOLLE lors de sa recherche doctorale en 1994 (thèse soutenue en 1996 : "Contribution à l'étude des comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français").

J'approfondis actuellement ce thème à travers une étude sur le déclenchement des processus de création ou de reprise d'entreprise par les ingénieurs français. Je reprends donc aujourd'hui l'échantillon constitué à cette époque afin de mieux comprendre, quelques années plus tard, les choix de trajectoires de carrière adoptés par les ingénieurs de l'échantillon de 1994.

Ainsi, vous trouverez ci-joint un questionnaire.

Ce questionnaire est divisé en deux parties distinctes :

- Q1 : Un questionnaire destiné aux personnes ayant créé ou repris une entreprise.
- Q2 : Un questionnaire destiné aux personnes n'ayant jamais créé ou repris une entreprise.

Après avoir rempli le questionnaire (Q1 ou Q2), pourriez-vous envoyer vos réponses à l'adresse suivante : j-michel_degeorge@esc-saint-etienne.fr

Bien évidemment, je vous fournirai sur simple demande un exemplaire papier de ce questionnaire. Dans ce cas, vous pouvez envoyer un mail de demande en précisant votre adresse postale.

Je vous remercie sincèrement par avance du temps que vous voudrez bien consacrer à cette recherche.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations.

Jean Michel DEGEORGE

ESC Saint Etienne

51/53 cours Fauriel BP29

42009 Saint Etienne cedex 2



EM LYON
Centre de Recherche en Entrepreneuriat

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3a - Trajectoire P1

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*entrepreneuriale intentionnelle*" (le passage d'une intention de création en 1994 à la création ou la reprise d'une entreprise avant 2006) :

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 19 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le processus entrepreneurial, et notamment la phase de déclenchement.

Plus spécifiquement, nous souhaitons mettre à jour les différentes causes et facteurs ayant entraînés le déclenchement du processus. Un accent tout particulier sera mis sur l'évaluation de la variable temporelle entre les différents évènements. Nous vérifierons donc si le déclenchement a été impulsé par une intention stable dans le temps depuis la mesure de 1994. Nous distinguerons les cas de reprise d'entreprise avec les cas de création *ex nihilo*.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous avez créé ou repris une entreprise, pouvez-vous me raconter comment cela s'est passé lors de la phase avant création (de votre situation précédente à celle de tentative de création).

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?
 Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention, d'une influence externe, ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes.

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Quelle a été votre principale motivation pour cette création ?

Comment perceviez-vous votre résistance au changement ?

Étiez-vous satisfait de votre emploi ?

Thème 3 : Intention et déclenchement

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon) ?

Quel pourcentage de chance donniez-vous à la concrétisation d'un projet de création avant le déclenchement ?

Thème 4 : Déclenchement et création

L'objectif est de mesurer le passage entre l'intention et l'action et éventuellement l'influence d'une variable exogène (temps entre l'influence et le déclenchement)

Vous avez créé (ou repris) une entreprise, pouvez-vous m'expliquer comment cela s'est passé avant la création ?

Comment avez-vous pris la décision de vous orienter vers un projet de création ?

Avez-vous eu conscience d'une opportunité ?

Avez-vous eu l'impression de rencontrer des pièges au moment de prendre la décision de vous orienter vers la création d'entreprise ?

Y a-t-il eu un moment précis de prise de décision ?

Votre décision était-elle plus intuitive que réfléchie ?

Quels furent les moments fondamentaux dans cette décision ?

Y a-t-il eu un évènement clé qui vous a décidé ?

Quelle est l'importance de l'environnement dans votre décision ?

Votre formation a-t-elle eu un impact sur votre intention ?

En cas de reprise, pouvez-vous m'expliquer les modalités (opportunité perçue, héritage : décès, protagonistes, partenaires ...) ?

Pourquoi vous êtes vous tourner vers la reprise plutôt que la création (si plus de 50 ans, taille plus importante ...) ?

Thème 5 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Entre l'intention et l'acte, combien de temps s'est-il déroulé ?

Combien de temps a pris votre décision préalable ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3b - Trajectoire P2

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*intentionnelle déclenchée*" (l'intention de 1994 s'est transformée en action, le processus est déclenché).

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 12 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le processus entrepreneurial, et notamment la phase de déclenchement.

Plus spécifiquement, nous souhaitons mettre à jour les différentes causes et facteurs ayant entraînés le déclenchement du processus. Un accent tout particulier sera mis sur l'évaluation de la variable temporelle entre les différents événements.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous êtes en cours d'élaboration d'un projet de création ou reprise d'une entreprise, pouvez-vous me raconter comment cela se passe (de votre situation précédente à celle de tentative de création) ?

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est-ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention (ou de son développement jusqu'au déclenchement), d'une influence externe, ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?
Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?
Comment percevez-vous votre résistance au changement ?
Etiez-vous satisfait de votre emploi ?

Thème 3 : Intention

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon)
Quel pourcentage de chance donniez-vous à la concrétisation d'un projet de création avant le déclenchement ?

Thème 4 : Déclenchement

Comment avez-vous pris la décision de vous orienter vers un projet de création ?
Avez-vous eu conscience d'une opportunité ?
Avez-vous eu l'impression de rencontrer des pièges au moment de prendre la décision de vous orienter vers la création d'entreprise ?
Y a-t-il eu un moment précis de prise de décision ?
Votre décision était-elle plus intuitive que réfléchie ?
Quels furent les moments fondamentaux dans cette décision ?
Y a-t-il eu un évènement clé qui vous a décidé ?
Quelle est l'importance de l'environnement dans votre décision ?
Votre formation a-t-elle eu un impact sur votre intention ?
En cas de tentative de reprise d'entreprise, pouvez-vous m'expliquer les modalités (opportunité perçue, héritage : décès, protagonistes, partenaires ...) ?

Thème 5 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?
Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?
Entre l'intention et l'acte, combien de temps s'est-il déroulé ?
Combien de temps a pris votre décision préalable ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3c - Trajectoire P3

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "intentionnelle stable" (l'intention de 1994 est encore présente aujourd'hui).

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 6 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le parcours professionnel de ces ingénieurs.

Plus spécifiquement, nous souhaitons mettre à jour les freins et/ou les inhibiteurs au passage à l'action

Un accent tout particulier sera mis sur l'évaluation de la variable temporelle entre les différents évènements.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise depuis plus de 10 ans, pouvez-vous m'expliquer les raisons de cette intention ?

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention (ou de son évolution), d'une influence externe (inhibiteur), ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Thème 3 : Intention

Comment est apparue votre intention ?

En cas d'intention, est-ce une possibilité envisagée ou plutôt une réelle volonté ?

Votre formation a-t-elle eu un impact sur votre intention ?

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon)

Thème 4 : Inhibiteurs ou freins au passage à l'action

Comment percevez-vous votre résistance au changement ?

Etes-vous satisfait de votre emploi ?

Votre propre perception vous conduit-elle à ne pas passer à l'action ?

Thème 5 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3d - Trajectoire P4

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*intentionnelle révolue*" (l'intention de 1994 n'est plus présente en 2006) :

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 10 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le parcours professionnel de ces ingénieurs.

Plus spécifiquement, nous souhaitons mettre à jour les causes ayant conduites à la disparition de l'intention.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous aviez en 1994 l'intention de créer ou reprendre une entreprise, cette situation a évolué.

Pouvez-vous m'expliquer ces évolutions ?

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de la disparition de l'intention, d'une influence externe (inhibiteur)

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il survenu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Thème 3 : Evolution de l'intention

Comment percevez-vous votre résistance au changement ?

Etes-vous satisfait de votre emploi ?

Votre propre perception vous conduit-elle à ne pas envisager la carrière entrepreneuriale

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon) ?

Thème 4 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3e - Trajectoire P5

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*non intentionnelle entrepreneuriale*" (le passage d'une situation de non intention en 1994 à une situation de création en 2006).

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 3 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le processus entrepreneurial, et notamment la phase de déclenchement.

Plus spécifiquement, nous souhaitons mettre à jour les différentes causes et facteurs ayant entraînés le déclenchement du processus

Nous devons vérifier si le déclenchement du processus est apparu sous l'effet d'une intention (avec la mesure du décalage temporel entre l'apparition de l'intention et du déclenchement). Nous distinguerons les cas de reprise d'entreprise avec les cas de création *ex nihilo*.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous avez créé ou repris une entreprise, pouvez-vous me raconter comment cela s'est passé lors de la phase avant création (de votre situation précédente à celle de tentative de création).

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Lien formation/carrière

Normes sociales

PBC

Ancres de carrière

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention (et de son éventuelle évolution), d'une influence externe, ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Comment perceviez-vous votre résistance au changement ?

Etiez-vous satisfait de votre emploi ?

Thème 3 : Intention et déclenchement

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon)

Quel pourcentage de chance donniez-vous à la concrétisation d'un projet de création avant le déclenchement ?

Thème 4 : Déclenchement et création

L'objectif est de mesurer l'apparition éventuelle d'une intention et l'action et éventuellement l'influence d'une variable exogène (temps entre l'influence et le déclenchement)

Vous avez créé (ou repris) une entreprise, pouvez-vous m'expliquer comment cela s'est passé avant la création ?

Comment avez-vous pris la décision de vous orienter vers un projet de création ?

Avez-vous eu conscience d'une opportunité ?

Avez-vous eu l'impression de rencontrer des pièges au moment de prendre la décision de vous orienter vers la création d'entreprise ?

Y a-t-il eu un moment précis de prise de décision ?

Votre décision était-elle plus intuitive que réfléchie ?

Quels furent les moments fondamentaux dans cette décision ?

Y a-t-il eu un évènement clé qui vous a décidé ?

Quelle est l'importance de l'environnement dans votre décision ?

Votre formation a-t-elle eu un impact sur votre intention ?

En cas de reprise, pouvez-vous m'expliquer les modalités (opportunité perçue, héritage : décès, protagonistes, partenaires ...) ?

Pourquoi vous êtes vous tourner vers la reprise plutôt que la création (si plus de 50 ans, taille plus importante ...) ?

Thème 5 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Entre l'intention et l'acte, combien de temps s'est-il déroulé ?

Combien de temps a pris votre décision préalable ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3f - Trajectoire P6

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*non intentionnelle révolue déclenchée*" (le passage d'une situation de non intention en 1994 à une situation d'intention ayant entraîné le début de l'action, le processus est déclenché).

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 3 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le processus entrepreneurial, et notamment la phase de déclenchement.

Plus spécifiquement, nous souhaitons mettre à jour les différentes causes et facteurs ayant entraînés le déclenchement du processus

Il s'agit de mieux comprendre le passage de la non-intention à la présence d'une intention (pour certains cas). Ensuite, nous allons tenter d'apporter des pistes d'explication sur les modalités du déclenchement (par l'intermédiaire de l'intention ou non).

Un accent tout particulier sera mis sur l'évaluation de la variable temporelle entre les différents événements.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise et vous êtes en cours d'élaboration d'un projet, pouvez-vous m'expliquer les raisons de cette intention ?

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention, d'une influence externe, du déclenchement ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Comment perceviez-vous votre résistance au changement ?

Etes-vous satisfait de votre emploi ?

Thème 3 : Intention et déclenchement

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon)

Quel pourcentage de chance donniez-vous à la concrétisation d'un projet de création avant le déclenchement ?

Thème 4 : Déclenchement

Comment avez-vous pris la décision de vous orienter vers un projet de création ?

Était-ce un processus intentionnel ?

Si oui, comment est apparu votre intention ?

Avez-vous eu conscience d'une opportunité ?

Avez-vous eu l'impression de rencontrer des pièges au moment de prendre la décision de vous orienter vers la création d'entreprise ?

Y a-t-il eu un moment précis de prise de décision ?

Votre décision était-elle plus intuitive que réfléchie ?

Quels furent les moments fondamentaux dans cette décision ?

Y a-t-il eu un évènement clé qui vous a décidé ?

Quelle est l'importance de l'environnement dans votre décision ?

Votre formation a-t-elle eu un impact sur votre intention ?

En cas de tentative de reprise d'entreprise, pouvez-vous m'expliquer les modalités (opportunité perçue, héritage : décès, protagonistes, partenaires ...) ?

Thème 5 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Entre l'intention et l'acte, combien de temps s'est-il déroulé ?

Combien de temps a pris votre décision préalable ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3g - Trajectoire P7

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*non intentionnelle révolue non déclenchée*" (le passage d'une situation de non intention en 1994 à une situation d'intention en 2006).

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 3 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le parcours professionnel de ces ingénieurs.

Il s'agit tout d'abord de mieux comprendre le passage de la non intention à la présence d'une intention.

Puis nous souhaitons mettre à jour les freins et/ou les inhibiteurs au passage à l'action

Un accent tout particulier sera mis sur l'évaluation de la variable temporelle entre les différents évènements.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, pouvez-vous m'expliquer les raisons de cette intention ?

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention, d'une influence externe, ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Thème 3 : Apparition de l'intention

Comment est apparue votre intention ?

En cas d'intention, est-ce une possibilité envisagée ou plutôt une réelle volonté ?

Votre formation a-t-elle eu un impact sur votre intention ?

Comment a évolué votre intention (forte (priorité), choix possible mais non prioritaire, abandon)

Thème 4 : Inhibiteurs ou freins au passage à l'action

Comment percevez-vous votre résistance au changement ?

Etes-vous satisfait de votre emploi ?

Votre propre perception vous conduit-elle à ne pas passer à l'action ?

Thème 5 : Temps passé

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 3 - Les guides d'entretien

Annexe 3h - Trajectoire P8

Introduction

Contexte :

Dans le cadre de la phase d'explication et d'analyse des trajectoires de carrière des ingénieurs français, des ingénieurs s'inscrivant dans les 8 trajectoires identifiées seront interviewés selon la technique des entretiens semi-directifs ; la durée de chaque entretien sera d'environ une heure.

Ces entretiens n'ont pas pour vocation la représentativité mais l'objectif est plutôt de connaître la perception des interviewés sur l'enchaînement des faits et actions les ayant conduits à suivre cette voie de carrière.

Profil des interviewés

Il s'agit des ingénieurs ayant répondu à deux enquêtes quantitatives réalisées par questionnaires administrés par voie postale ou électronique (une enquête réalisée par Alain Fayolle (recherche doctorale) en 1994 et une enquête réalisée par Jean Michel Degeorge (recherche doctorale) en janvier 2006).

La voie de carrière identifiée pour ces entretiens est la voie "*non intentionnelle stable*" (aucune intention en 1994 et aucune intention en 2006).

L'échantillon de base utilisé pour le choix des personnes interviewées est composé de 37 personnes.

Objectifs de l'entretien

L'objectif est de re-décrire le parcours professionnel de ces ingénieurs.

Il est nécessaire de mettre à jour les facteurs empêchant l'individu de développer une intention.

Guide thématique

Consigne initiale

Pouvez-vous m'expliquer le déroulement de votre carrière professionnelle ?

Vous n'avez jamais eu l'intention de créer ou reprendre une entreprise, pouvez-vous m'expliquer vos perceptions par rapport à la création d'entreprise ?

Thème 1 : Carrière en général

Quand vous vous repassez le film de votre carrière, quels ont été les moments que vous avez particulièrement appréciés (et non appréciés) ?

Qu'est ce qui les auraient rendu moins appréciables (ou plus appréciables) ?

Qu'est-ce que vous aimeriez éviter ou vivre à nouveau ?

Les différentes étapes de votre carrière ont-elles plutôt été maîtrisées ou plutôt subies ?

Thème 2 : Changement de trajectoire

L'objectif est de voir s'il parle de l'apparition de l'intention (puis de sa disparition, d'une influence externe (inhibiteur), ou au contraire de la stabilité de leurs attitudes

Quel a été le changement majeur dans votre carrière ?

Comment cela est-il venu ?

Comment avez-vous réagi et quelles sont vos perceptions vis-à-vis de ce changement ?

Est-ce que cela correspondait à vos objectifs ?

Thème 3 : Freins à l'apparition d'une intention

Comment percevez-vous votre résistance au changement ?

Etes-vous satisfait de votre emploi ?

Votre propre perception vous conduit-elle à ne pas envisager la carrière entrepreneuriale

Thème 3 : Temps disponible

A-t-il influencé votre perception de votre carrière ou cette dernière est-elle restée stable ?

Le temps disponible a-t-il influencé le déroulement de votre carrière ?

Réaction à la recherche

Recueil des réactions spontanées.

Annexe 4 - Les tests de fiabilité

Annexe 4a - La mesure des attitudes

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V75_	3,5588	1,8397	68,0
2.	STABILIT	3,5441	1,7401	68,0
3.	VIE_AU_T	3,4412	1,8478	68,0
4.	LOISIRS	2,7059	1,3828	68,0
5.	HORAIRES	5,3235	1,6967	68,0
6.	EMPLOI_S	4,5441	1,7315	68,0
7.	V81_	6,0735	1,2850	68,0
8.	IMPLICAT	3,6765	1,7657	68,0
9.	GROUPE_S	3,7941	1,6801	68,0
10.	EVITER_R	6,0588	1,3145	68,0
11.	PAS_TROP	5,8529	1,4789	68,0
12.	V86_	5,7206	1,4542	68,0
13.	V87_	5,5294	1,2152	68,0
14.	PROMOTIO	3,9118	1,6091	68,0
15.	RECOMPEN	5,0294	1,4860	68,0
16.	COMPENSA	5,4706	1,4192	68,0
17.	REMUNERA	4,8824	1,5791	68,0
18.	EMPLOIS	5,1029	1,2595	68,0
19.	EMPLOI_I	6,2500	1,2017	68,0
20.	EMPLOI_M	6,3971	,9641	68,0
21.	LIBERTE	4,2794	1,7436	68,0
22.	INDEPEND	4,0735	1,7218	68,0
23.	PROPRE_P	3,6324	1,8840	68,0
24.	CHOIX_DE	4,6471	1,4939	68,0
25.	PRENDRE	5,8676	1,0637	68,0
26.	POSITION	4,4853	1,7059	68,0
27.	SOUHAITE	4,6176	1,5838	68,0
28.	REALISER	4,7353	1,6627	68,0
29.	CREER_QU	5,0441	1,5591	68,0
30.	BESOINS	4,5882	1,5184	68,0
31.	ENSEMBLE	5,5147	1,5597	68,0
32.	ACTIVITE	5,5588	1,6334	68,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	153,9118	437,4548	20,9154	32

Reliability Coefficients

N of Cases = 68,0

N of Items = 32

Alpha = ,8508

Annexe 4 - Les tests de fiabilité

Annexe 4b - La mesure des normes sociales

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	FAMILLE	2,5882	1,6861	68,0
2.	MEILLEUR	2,7794	1,7264	68,0
3.	GENS_IMP	2,8088	1,7126	68,0
4.	V110_	3,2647	1,8253	68,0
5.	AMIS_POS	3,4118	1,7037	68,0
6.	GENS_POS	3,8088	1,8059	68,0
7.	CULTU_PA	3,1912	1,5088	68,0
8.	ROLE_ENT	5,4706	1,5879	68,0
9.	ACCEPTAB	4,2059	1,7835	68,0
10.	AVANT_EN	4,0882	1,7168	68,0
11.	AVIS_PRO	3,3088	1,9567	68,0
12.	AVIS_AMI	4,3824	1,7622	68,0
13.	AVIS_PER	3,8529	1,8306	68,0
14.	DECISION	4,3971	1,7716	68,0
15.	V121_	4,8529	1,5382	68,0
16.	V122_	4,9412	1,3031	68,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	61,3529	117,9034	10,8583	16

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
FAMILLE	58,7647	94,8393	,6158	,5763
MEILLEUR	58,5735	93,5318	,6406	,5710
GENS_IMP	58,5441	92,4309	,6845	,5645
V110_	58,0882	99,2458	,4214	,6036
AMIS_POS	57,9412	104,0860	,3140	,6209
GENS_POS	57,5441	98,7592	,4425	,6005
CULTU_PA	58,1618	114,6451	,0304	,6566
ROLE_ENT	55,8824	116,4636	-,0316	,6653
ACCEPTAB	57,1471	128,5154	-,3411	,7089
AVANT_EN	57,2647	112,8841	,0568	,6565
AVIS_PRO	58,0441	106,8488	,1786	,6419
AVIS_AMI	56,9706	112,3872	,0645	,6561
AVIS_PER	57,5000	116,1642	-,0408	,6719
DECISION	56,9559	98,6100	,4591	,5985
V121_	56,5000	103,5970	,3813	,6133
V122_	56,4118	104,3055	,4471	,6095

—

V122_ 52,3913 115,7123 ,4293 ,6895
—

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 69,0

N of Items = 15

Alpha = ,7128

Annexe 4 - Les tests de fiabilité

Annexe 4c - La mesure de la perception du contrôle comportemental

Le concept de "Contrôlabilité"

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	CREER_ET	3,0645	1,4917	62,0
2.	V124_	3,0000	1,4142	62,0
3.	CARRIERE	3,4677	1,8172	62,0
4.	V126_	3,6774	1,7905	62,0
5.	NB__EVEN	3,3710	1,5601	62,0
6.	V128_	3,3387	1,3902	62,0
7.	CHANCES	3,4677	1,4901	62,0
8.	CHANCE_S	3,7419	1,4814	62,0
9.	PROBA_EC	3,5323	1,4567	62,0
10.	V132_	3,7097	1,3836	62,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	34,3710	105,3847	10,2657	10

Reliability Coefficients

N of Cases = 62,0

N of Items = 10

Alpha = ,8628

Le concept "d'auto-efficacité"

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)				
		Mean	Std Dev	Cases
1.	MARCHE_N	3,3788	1,5568	66,0
2.	PISTES_C	4,1061	1,5993	66,0

3.	V135_	4,1970	1,6661	66,0
4.	FONDS_NE	3,7121	1,5568	66,0
5.	RELATION	3,8182	1,6540	66,0
6.	SOURCES	3,7879	1,6780	66,0
7.	TRAVAIL	4,8636	1,8220	66,0
8.	V140_	4,3788	1,7166	66,0
9.	PERSEVER	5,2576	1,4604	66,0
10.	RISQUES	4,9545	1,4825	66,0
11.	V143_	4,6818	1,4482	66,0
12.	MANAGER	4,8939	1,6184	66,0
13.	PERENNIT	4,2424	1,6178	66,0
14.	GESTION	4,6212	1,7695	66,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	60,8939	309,3886	17,5894	14

Reliability Coefficients

N of Cases = 66,0

N of Items = 14

Alpha = ,9488

Annexe 4 - Les tests de fiabilité

Annexe 4d - La mesure de l'intention pour les non-entrepreneurs

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	V147_	3,5970	1,9699	67,0
2.	V148_	2,7463	1,6818	67,0
3.	V149_	2,6567	1,4929	67,0
4.	V150_	2,5224	1,7612	67,0
5.	V151_	2,4776	1,6910	67,0
6.	V152_	2,0299	1,4665	67,0
7.	V153_	2,0746	1,4282	67,0
8.	V154_	2,9552	2,0775	67,0
9.	V155_	2,7761	1,8408	67,0
10.	V156_	3,5672	2,0760	67,0
11.	V157_	3,4328	2,0017	67,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	30,8358	264,1696	16,2533	11

Reliability Coefficients

N of Cases = 67,0

N of Items = 11

Alpha = ,9538

Annexe 4 - Les tests de fiabilité

Annexe 4e - La mesure de l'intention pour les entrepreneurs

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	CREER_OU	5,7647	2,1659	17,0
2.	HYPOTHES	5,0588	2,0147	17,0
3.	V66_	4,5294	2,2671	17,0
4.	CREATION	5,4118	1,7342	17,0
5.	ACQUERIR	5,4706	1,6627	17,0
6.	V69_	4,7647	2,1369	17,0
7.	V70_	4,8824	2,2046	17,0
8.	PENSEE_C	4,8824	2,1179	17,0
9.	PENSEE_A	5,4706	2,0037	17,0
10.	EFFORT_C	5,0588	2,1057	17,0
11.	EFFORT_R	6,0000	1,6202	17,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	57,2941	185,3456	13,6142	11

Reliability Coefficients

N of Cases = 17,0

N of Items = 11

Alpha = ,8350

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5a - La voie entrepreneuriale intentionnelle (P1)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	19	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	19	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
Moins de 36	2	10,5%
De 36 à 38	2	10,5%
De 38 à 40	1	5,3%
De 40 à 42	0	0,0%
De 42 à 44	1	5,3%
De 44 à 46	5	26,3%
46 et plus	7	36,8%
TOTAL CIT.	19	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
Marié(e)	15	78,9%
Divorcé(e) ou séparé(e)	1	5,3%
Célibataire	0	0,0%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
val = 0	3	15,8%
val = 1	3	15,8%
val = 2	7	36,8%
val = 3	3	15,8%
val = 4	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

année diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 1964	2	10,5%
De 1964 à 1966	0	0,0%
De 1966 à 1968	0	0,0%
De 1968 à 1970	1	5,3%
De 1970 à 1972	0	0,0%
De 1972 à 1974	0	0,0%
1974 et plus	16	84,2%
TOTAL CIT.	19	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	17	89,5%
Formation continue	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	13	68,4%
non	6	31,6%
TOTAL CIT.	19	100%

Si oui :

Si oui, autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	30,0%
DEA ou DESS de Gestion	3	15,0%

Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	7	35,0%
Ecole d'ingénieur	0	0,0%
DEA ou DESS Scientifique	1	5,0%
Doctorat Scientifique	1	5,0%
Autre formation	2	10,0%
TOTAL CIT.	20	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	1	5,3%
Proche de celle de fin d'études	4	21,1%
Très différente de celle de fin d'études	14	73,7%
TOTAL CIT.	19	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
Moins de 10	1	5,3%
De 10 à 12	1	5,3%
De 12 à 14	2	10,5%
De 14 à 16	0	0,0%
De 16 à 18	2	10,5%
De 18 à 20	2	10,5%
20 et plus	10	52,6%
TOTAL CIT.	19	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 1,17	1	5,3%
De 1,17 à 2,33	4	21,1%
De 2,33 à 3,50	0	0,0%
De 3,50 à 4,67	5	26,3%
De 4,67 à 5,83	7	36,8%
De 5,83 à 7,00	0	0,0%

7,00 et plus	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	4	16,7%
Logistique, achats	0	0,0%
Production	0	0,0%
Recherche et développement	2	8,3%
Etudes et méthodes	0	0,0%
Administratif, juridique	0	0,0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	1	4,2%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	2	8,3%
Maintenance, entretien	0	0,0%
Direction générale	13	54,2%
Autre	2	8,3%
TOTAL CIT.	24	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
n	4	21,1%
n-1	9	47,4%
n-2	3	15,8%
n-3 ou plus	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	3	15,8%
A dominante technique	6	31,6%
Très peu technique	8	42,1%
Pas du tout technique	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	7	36,8%
De 2 à 4	6	31,6%
De 4 à 6	3	15,8%
De 6 à 8	1	5,3%
De 8 à 10	1	5,3%
De 10 à 12	0	0,0%
12 et plus	1	5,3%
TOTAL CIT.	19	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	13	68,4%
val = 1	3	15,8%
val = 2	0	0,0%
val = 3	1	5,3%
val = 4	1	5,3%
val = 5	1	5,3%
TOTAL CIT.	19	100%

Juste avant votre première création ou reprise, quelle était votre situation ?

situation_créa	Nb. cit.	Fréq.
Etudiant	1	5,3%
Au chômage	8	42,1%
Menacé de chômage	0	0,0%
Salarié dans la même entreprise où vous êtes devenu associé	2	10,5%
Salarié dans une entreprise privée de 500 employés et moins	3	15,8%
Salarié dans une entreprise privée de plus de 500 employés	5	26,3%
Salarié dans une entreprise publique, parapublique ou municipale	0	0,0%
autres	0	0,0%
TOTAL CIT.	19	100%

Quand pour la première fois avez-vous eu l'intention de créer ou reprendre une entreprise ?

période_intention	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
Avant mes études d'ingénieurs	5	26,3%

Pendant mes études	1	5,3%
Après mes études	12	63,2%
TOTAL CIT.	19	100%

Quand vous avez créé ou repris votre première entreprise, dans quelle mesure l'expérience que vous aviez acquise au cours des années antérieures vous a été utile pour remplir vos fonctions ou réaliser vos objectifs ?

expérience	Nb. cit.	Fréq.
Pas du tout utile	0	0,0%
Un peu utile	1	5,3%
Utile	4	21,1%
Très utile	14	73,7%
TOTAL CIT.	19	100%

Est ce que le secteur d'activité de votre première entreprise est relié à votre expérience professionnelle antérieure ?

secteur_exp	Nb. cit.	Fréq.
oui	8	42,1%
non	11	57,9%
TOTAL CIT.	19	100%

L'entreprise que vous avez créée ou reprise vend-elle les mêmes produits ou services que celle qui vous employait précédemment ?

produits_idem	Nb. cit.	Fréq.
Oui	3	15,8%
Non mais ils sont proches	2	10,5%
Non, ils sont très différents	14	73,7%
TOTAL CIT.	19	100%

L'entreprise que vous avez fondée ou que vous avez acquise avait-elle des clients communs avec celle qui vous employait précédemment ?

clients_communs	Nb. cit.	Fréq.
Oui	5	26,3%
Non	14	73,7%
TOTAL CIT.	19	100%

L'entreprise que vous avez fondée ou que vous avez acquise avait-elle des fournisseurs communs avec celle qui vous employait précédemment ?

fournisseurs_commun	Nb. cit.	Fréq.
Oui	6	31,6%
Non	13	68,4%
TOTAL CIT.	19	100%

Combien d'années d'expérience aviez-vous lors de la création ou la reprise de votre première entreprise ?

exp_création	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	1	5,3%
De 2 à 4	0	0,0%
De 4 à 6	2	10,5%
De 6 à 8	0	0,0%
De 8 à 10	2	10,5%
De 10 à 12	0	0,0%
12 et plus	14	73,7%
TOTAL CIT.	19	100%

Si vous aviez un emploi précédemment, celui-ci répondait-il à vos attentes ?

satisfaction_emploi	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	5	26,3%
Oui	11	57,9%
Non	3	15,8%
TOTAL CIT.	19	100%

Si vous avez repris une entreprise, était-elle en difficulté au moment où vous avez acquis vos parts ?

reprise_santé	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	21,1%
Oui	4	21,1%
Non	9	47,4%
PAS CONCERNE	2	10,5%
TOTAL CIT.	19	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5b - La voie intentionnelle déclenchée (P2)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	12	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	12	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 36	1	8,3%
De 36 à 38	1	8,3%
De 38 à 40	1	8,3%
De 40 à 42	0	0,0%
De 42 à 44	1	8,3%
De 44 à 46	0	0,0%
46 et plus	8	66,7%
TOTAL CIT.	12	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Marié(e)	9	75,0%
Divorcé(e) ou séparé(e)	1	8,3%
Célibataire	0	0,0%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	2	16,7%
TOTAL CIT.	12	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb. cit.	Fréq.
----------------	----------	-------

val = 0	4	33,3%
val = 1	3	25,0%
val = 2	3	25,0%
val = 3	2	16,7%
TOTAL CIT.	12	100%

En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

année diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 1970,00	1	8,3%
De 1970,00 à 1972,00	1	8,3%
De 1972,00 à 1974,00	0	0,0%
De 1974,00 à 1976,00	0	0,0%
De 1976,00 à 1978,00	1	8,3%
De 1978,00 à 1980,00	3	25,0%
1980,00 et plus	6	50,0%
TOTAL CIT.	12	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	12	100%
Formation continue	0	0,0%
TOTAL CIT.	12	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	8	66,7%
non	4	33,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Si oui :

si oui, autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	5	41,7%
DEA ou DESS de Gestion	2	16,7%
Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	5	41,7%
Ecole d'ingénieur	0	0,0%
DEA ou DESS Scientifique	0	0,0%

Doctorat Scientifique	0	0,0%
Autre formation	0	0,0%
TOTAL CIT.	12	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	1	8,3%
Proche de celle de fin d'études	1	8,3%
Très différente de celle de fin d'études	10	83,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 12	1	8,3%
De 12 à 14	1	8,3%
De 14 à 16	1	8,3%
De 16 à 18	0	0,0%
De 18 à 20	0	0,0%
De 20 à 22	2	16,7%
22 et plus	7	58,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	8,3%
val = 1	2	16,7%
val = 2	2	16,7%
val = 3	3	25,0%
val = 4	2	16,7%
val = 5	1	8,3%
val = 6	1	8,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	3	25,0%
Logistique, achats	1	8,3%
Production	2	16,7%
Recherche et développement	1	8,3%
Etudes et méthodes	0	0,0%
Administratif, juridique	0	0,0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	0	0,0%
Audit, conseil	1	8,3%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	0	0,0%
Maintenance, entretien	0	0,0%
Direction générale	3	25,0%
Autre	1	8,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
n	2	16,7%
n-1	7	58,3%
n-2	2	16,7%
n-3 ou plus	1	8,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	0	0,0%
A dominante technique	6	50,0%
Très peu technique	4	33,3%
Pas du tout technique	2	16,7%
TOTAL CIT.	12	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	4	33,3%
De 2 à 3	4	33,3%

De 3 à 5	3	25,0%
De 5 à 6	0	0,0%
De 6 à 8	0	0,0%
De 8 à 9	0	0,0%
9 et plus	1	8,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	9	75,0%
val = 1	2	16,7%
val = 2	0	0,0%
val = 3	0	0,0%
val = 4	0	0,0%
val = 5	1	8,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ?

freins_acte	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	5,3%
Pas d'opportunité immédiate	4	21,1%
Manque de moyens financiers	2	10,5%
Manque de connaissances techniques	0	0,0%
Manque de connaissance des marchés	3	15,8%
Recherche de partenaire(s)	1	5,3%
Raisons personnelles	2	10,5%
Manque de connaissances en gestion	0	0,0%
Peur du risque	1	5,3%
Incertitude par rapport à ma situation actuelle	5	26,3%
TOTAL CIT.	19	100%

Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

raison_empêchement	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	13,3%
Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles	8	53,3%
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	0	0,0%

C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	0	0,0%
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	4	26,7%
AUTRES	1	6,7%
TOTAL CIT.	15	100%

Qu'est ce qui décrit le mieux votre situation actuelle (mesure du déclenchement) ?

P2	Nb. cit.	Fréq.
local	1	3,1%
matériel	2	6,3%
financement1	2	6,3%
formation	3	9,4%
prototype	1	3,1%
équipe	3	9,4%
business plan	4	12,5%
informations	11	34,4%
temps	5	15,6%
TOTAL CIT.	32	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5c - La voie intentionnelle stable (P3)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	6	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	6	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 38	1	16,7%
De 38 à 40	0	0,0%
De 40 à 42	1	16,7%
De 42 à 44	2	33,3%
De 44 à 46	0	0,0%
De 46 à 48	0	0,0%
48 et plus	2	33,3%
TOTAL CIT.	6	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Marié(e)	4	66,7%
Divorcé(e) ou séparé(e)	0	0,0%
Célibataire	1	16,7%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	1	16,7%
TOTAL CIT.	6	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb.	Fréq.
----------------	-----	-------

	cit.	
val = 0	2	33,3%
val = 1	1	16,7%
val = 2	2	33,3%
val = 3	0	0,0%
val = 4	1	16,7%
TOTAL CIT.	6	100%

En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

année diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 1974	1	16,7%
De 1974 à 1976	0	0,0%
De 1976 à 1978	0	0,0%
De 1978 à 1980	0	0,0%
De 1980 à 1982	0	0,0%
De 1982 à 1984	0	0,0%
1984 et plus	5	83,3%
TOTAL CIT.	6	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	5	83,3%
Formation continue	1	16,7%
TOTAL CIT.	6	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	6	100%
non	0	0,0%
TOTAL CIT.	6	100%

Si oui :

si oui, autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
DEA ou DESS de Gestion	1	16,7%
Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	4	66,7%
Ecole d'ingénieur	1	16,7%

DEA ou DESS Scientifique	0	0,0%
Doctorat Scientifique	0	0,0%
Autre formation	0	0,0%
TOTAL CIT.	6	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	0	0,0%
Proche de celle de fin d'études	2	33,3%
Très différente de celle de fin d'études	4	66,7%
TOTAL CIT.	6	100%

Quelle est votre situation professionnelle principale actuelle ?

situation actu	Nb. cit.	Fréq.
Associé ou actionnaire dans une entreprise	1	16,7%
Propriétaire unique de votre entreprise	0	0,0%
Salarié dans une PME (effectif < 500)	0	0,0%
Salarié dans une grande entreprise privé (effectif > 500)	4	66,7%
Salarié dans une entreprise publique	1	16,7%
Fonctionnaire au service de l'état	0	0,0%
Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale	0	0,0%
A la recherche d'un emploi	0	0,0%
Autre	0	0,0%
TOTAL CIT.	6	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	16,7%
Moins de 12,00	1	16,7%
De 12,00 à 14,00	0	0,0%
De 14,00 à 16,00	0	0,0%
De 16,00 à 18,00	2	33,3%
De 18,00 à 20,00	0	0,0%
De 20,00 à 22,00	0	0,0%
22,00 et plus	2	33,3%
TOTAL CIT.	6	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
val = 1	2	33,3%
val = 2	1	16,7%
val = 3	1	16,7%
val = 4	1	16,7%
val = 5	0	0,0%
val = 6	1	16,7%
TOTAL CIT.	6	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	1	16,7%
Logistique, achats	0	0,0%
Production	0	0,0%
Recherche et développement	1	16,7%
Etudes et méthodes	0	0,0%
Administratif, juridique	0	0,0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	1	16,7%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	0	0,0%
Maintenance, entretien	0	0,0%
Direction générale	1	16,7%
Autre	2	33,3%
TOTAL CIT.	6	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
n	3	50,0%
n-1	1	16,7%
n-2	2	33,3%
n-3 ou plus	0	0,0%
TOTAL CIT.	6	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	0	0,0%
A dominante technique	3	50,0%
Très peu technique	1	16,7%
Pas du tout technique	2	33,3%
TOTAL CIT.	6	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	4	66,7%
val = 1	0	0,0%
val = 2	0	0,0%
val = 3	1	16,7%
val = 4	0	0,0%
val = 5	1	16,7%
TOTAL CIT.	6	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	2	33,3%
val = 1	4	66,7%
TOTAL CIT.	6	100%

Si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ?

freins_acte	Nb. cit.	Fréq.
Pas d'opportunité immédiate	2	18,2%
Manque de moyens financiers	3	27,3%
Manque de connaissances techniques	0	0,0%
Manque de connaissance des marchés	1	9,1%
Recherche de partenaire(s)	0	0,0%
Raisons personnelles	2	18,2%
Manque de connaissances en gestion	0	0,0%
Peur du risque	1	9,1%
Incertitude par rapport à ma situation actuelle	2	18,2%

TOTAL CIT.	11	100%
------------	----	------

Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

raison_empêchement	Nb. cit.	Fréq.
Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles	4	40,0%
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	1	10,0%
C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	1	10,0%
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	4	40,0%
AUTRES	0	0,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5d - La voie intentionnelle révolue (P4).

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	10	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 36,00	1	10,0%
De 36,00 à 38,00	0	0,0%
De 38,00 à 40,00	1	10,0%
De 40,00 à 42,00	0	0,0%
De 42,00 à 44,00	1	10,0%
De 44,00 à 46,00	0	0,0%
46,00 et plus	7	70,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	10,0%
Marié(e)	8	80,0%
Divorcé(e) ou séparé(e)	1	10,0%
Célibataire	0	0,0%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	0	0,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb. cit.	Fréq.
----------------	----------	-------

Non réponse	1	10,0%
val = 0	3	30,0%
val = 1	3	30,0%
val = 2	1	10,0%
val = 3	2	20,0%
TOTAL CIT.	10	100%

En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

année diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 1954,00	1	10,0%
De 1954,00 à 1956,00	0	0,0%
De 1956,00 à 1958,00	0	0,0%
De 1958,00 à 1960,00	0	0,0%
De 1960,00 à 1962,00	0	0,0%
De 1962,00 à 1964,00	1	10,0%
1964,00 et plus	8	80,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	10	100%
Formation continue	0	0,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	4	40,0%
non	6	60,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Si oui :

si oui autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	54,5%
DEA ou DESS de Gestion	1	9,1%
Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	1	9,1%

Ecole d'ingénieur	0	0,0%
DEA ou DESS Scientifique	1	9,1%
Doctorat Scientifique	1	9,1%
Autre formation	1	9,1%
TOTAL CIT.	11	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	1	10,0%
Proche de celle de fin d'études	2	20,0%
Très différente de celle de fin d'études	7	70,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Quelle est votre situation professionnelle principale actuelle ?

situation actu	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	10,0%
Associé ou actionnaire dans une entreprise	0	0,0%
Propriétaire unique de votre entreprise	0	0,0%
Salarié dans une PME (effectif < 500)	3	30,0%
Salarié dans une grande entreprise privé (effectif > 500)	5	50,0%
Salarié dans une entreprise publique	1	10,0%
Fonctionnaire au service de l'état	0	0,0%
Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale	0	0,0%
A la recherche d'un emploi	0	0,0%
Autre	0	0,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	10,0%
Moins de 12,00	1	10,0%
De 12,00 à 14,00	1	10,0%
De 14,00 à 16,00	0	0,0%
De 16,00 à 18,00	0	0,0%
De 18,00 à 20,00	1	10,0%
De 20,00 à 22,00	0	0,0%

22,00 et plus	6	60,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	10,0%
Moins de 1,50	2	20,0%
De 1,50 à 3,00	1	10,0%
De 3,00 à 4,50	3	30,0%
De 4,50 à 6,00	1	10,0%
De 6,00 à 7,50	1	10,0%
De 7,50 à 9,00	0	0,0%
9,00 et plus	1	10,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	1	8,3%
Logistique, achats	1	8,3%
Production	1	8,3%
Recherche et développement	2	16,7%
Etudes et méthodes	2	16,7%
Administratif, juridique	1	8,3%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	0	0,0%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	0	0,0%
Maintenance, entretien	0	0,0%
Direction générale	4	33,3%
Autre	0	0,0%
TOTAL CIT.	12	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	10,0%
n	4	40,0%
n-1	3	30,0%

n-2	1	10,0%
n-3 ou plus	1	10,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	0	0,0%
A dominante technique	6	60,0%
Très peu technique	4	40,0%
Pas du tout technique	0	0,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	3	30,0%
val = 1	1	10,0%
val = 2	2	20,0%
val = 3	4	40,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	7	70,0%
val = 1	2	20,0%
val = 2	1	10,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ?

freins_acte	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	8	80,0%
Pas d'opportunité immédiate	1	10,0%
Manque de moyens financiers	0	0,0%
Manque de connaissances techniques	0	0,0%
Manque de connaissance des marchés	0	0,0%

Recherche de partenaire(s)	0	0,0%
Raisons personnelles	0	0,0%
Manque de connaissances en gestion	0	0,0%
Peur du risque	0	0,0%
Incertitude par rapport à ma situation actuelle	1	10,0%
TOTAL CIT.	10	100%

Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

raison_empêchement	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	16,7%
Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles	3	25,0%
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	1	8,3%
C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	1	8,3%
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	4	33,3%
AUTRES	1	8,3%
TOTAL CIT.	12	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5e - La voie non intentionnelle entrepreneuriale (P5)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	3	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 46,00	1	33,3%
De 46,00 à 48,00	0	0,0%
De 48,00 à 50,00	0	0,0%
De 50,00 à 52,00	0	0,0%
De 52,00 à 54,00	0	0,0%
De 54,00 à 56,00	1	33,3%
56,00 et plus	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	33,3%
Marié(e)	2	66,7%
Divorcé(e) ou séparé(e)	0	0,0%
Célibataire	0	0,0%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb.	Fréq.
----------------	-----	-------

	cit.	
val = 0	1	33,3%
val = 1	0	0,0%
val = 2	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	3	100%
Formation continue	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	3	100%
non	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Si oui :

si oui, autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
DEA ou DESS de Gestion	1	33,3%
Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	0	0,0%
Ecole d'ingénieur	1	33,3%
DEA ou DESS Scientifique	0	0,0%
Doctorat Scientifique	0	0,0%
Autre formation	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	0	0,0%
Proche de celle de fin d'études	1	33,3%
Très différente de celle de fin d'études	2	66,7%

TOTAL CIT.	3	100%
------------	---	------

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 20,00	1	33,3%
De 20,00 à 22,00	0	0,0%
De 22,00 à 24,00	0	0,0%
De 24,00 à 26,00	0	0,0%
De 26,00 à 28,00	0	0,0%
De 28,00 à 30,00	0	0,0%
30,00 et plus	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
val = 2	1	33,3%
val = 3	0	0,0%
val = 4	1	33,3%
val = 5	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	0	0,0%
Logistique, achats	0	0,0%
Production	0	0,0%
Recherche et développement	0	0,0%
Etudes et méthodes	0	0,0%
Administratif, juridique	0	0,0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	0	0,0%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	0	0,0%
Maintenance, entretien	0	0,0%
Direction générale	2	66,7%
Autre	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
n	1	33,3%
n-1	1	33,3%
n-2	1	33,3%
n-3 ou plus	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	0	0,0%
A dominante technique	2	66,7%
Très peu technique	1	33,3%
Pas du tout technique	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 2	1	33,3%
De 2 à 4	0	0,0%
De 4 à 6	1	33,3%
De 6 à 7	0	0,0%
De 7 à 9	0	0,0%
De 9 à 11	0	0,0%
11 et plus	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	2	66,7%
val = 1	0	0,0%
val = 2	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Quand pour la première fois avez-vous eu l'intention de créer ou reprendre une entreprise ?

période_intention	Nb. cit.	Fréq.
Avant mes études d'ingénieurs	0	0,0%
Pendant mes études	0	0,0%
Après mes études	3	100%
TOTAL CIT.	3	100%

Quand vous avez créé ou repris votre première entreprise, dans quelle mesure l'expérience que vous aviez acquise au cours des années antérieures vous a été utile pour remplir vos fonctions ou réaliser vos objectifs ?

expérience	Nb. cit.	Fréq.
Pas du tout utile	0	0,0%
Un peu utile	0	0,0%
Utile	0	0,0%
Très utile	3	100%
TOTAL CIT.	3	100%

Est ce que le secteur d'activité de votre première entreprise est relié à votre expérience professionnelle antérieure ?

secteur_exp	Nb. cit.	Fréq.
oui	2	66,7%
non	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

L'entreprise que vous avez créée ou reprise vend-elle les mêmes produits ou services que celle qui vous employait précédemment ?

produits_idem	Nb. cit.	Fréq.
Oui	0	0,0%
Non mais ils sont proches	1	33,3%
Non, ils sont très différents	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

L'entreprise que vous avez fondée ou que vous avez acquise avait-elle des clients communs avec celle qui vous employait précédemment ?

clients_communs	Nb.	Fréq.
-----------------	-----	-------

	cit.	
Oui	0	0,0%
Non	3	100%
TOTAL CIT.	3	100%

L'entreprise que vous avez fondée ou que vous avez acquise avait-elle des fournisseurs communs avec celle qui vous employait précédemment ?

fournisseurs_communs	Nb. cit.	Fréq.
Oui	2	66,7%
Non	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Combien d'années d'expérience aviez-vous lors de la création ou la reprise de votre première entreprise ?

exp_création	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 18,00	1	33,3%
De 18,00 à 20,00	0	0,0%
De 20,00 à 22,00	0	0,0%
De 22,00 à 24,00	0	0,0%
De 24,00 à 26,00	0	0,0%
De 26,00 à 28,00	1	33,3%
28,00 et plus	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Juste avant votre première création ou reprise, étiez-vous ?

situation_créa	Nb. cit.	Fréq.
Etudiant	0	0,0%
Au chômage	0	0,0%
Menacé de chômage	0	0,0%
Salarié dans la même entreprise où vous êtes devenu associé	0	0,0%
Salarié dans une entreprise privée de 500 employés et moins	0	0,0%
Salarié dans une entreprise privée de plus de 500 employés	3	100%
Salarié dans une entreprise publique, parapublique ou municipale	0	0,0%
autres	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Si vous aviez un emploi précédemment, celui-ci répondait-il à vos attentes ?

satisfaction_emploi	Nb. cit.	Fréq.
Oui	3	100%
Non	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Si vous avez repris une entreprise, était-elle en difficulté au moment où vous avez acquis vos parts ?

reprise_santé	Nb. cit.	Fréq.
Oui	1	33,3%
Non	1	33,3%
PAS CONCERNE	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5f - La voie non intentionnelle révolue déclenchée (P6)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	3	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 38	1	33,3%
De 38 à 40	0	0,0%
De 40 à 42	0	0,0%
De 42 à 44	0	0,0%
De 44 à 46	0	0,0%
De 46 à 48	0	0,0%
48 et plus	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Marié(e)	3	100%
Divorcé(e) ou séparé(e)	0	0,0%
Célibataire	0	0,0%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb. cit.	Fréq.
----------------	----------	-------

val = 3	1	33,3%
val = 4	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

année diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 1974,00	1	33,3%
De 1974,00 à 1976,00	0	0,0%
De 1976,00 à 1978,00	0	0,0%
De 1978,00 à 1980,00	0	0,0%
De 1980,00 à 1982,00	1	33,3%
De 1982,00 à 1984,00	0	0,0%
1984,00 et plus	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	3	100%
Formation continue	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	2	66,7%
non	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Si oui :

si oui autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	33,3%
DEA ou DESS de Gestion	0	0,0%
Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	1	33,3%
Ecole d'ingénieur	0	0,0%
DEA ou DESS Scientifique	0	0,0%
Doctorat Scientifique	0	0,0%

Autre formation	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	0	0,0%
Proche de celle de fin d'études	1	33,3%
Très différente de celle de fin d'études	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est votre situation professionnelle principale actuelle ?

situation actu	Nb. cit.	Fréq.
Associé ou actionnaire dans une entreprise	0	0,0%
Propriétaire unique de votre entreprise	0	0,0%
Salarié dans une PME (effectif < 500)	2	66,7%
Salarié dans une grande entreprise privé (effectif > 500)	0	0,0%
Salarié dans une entreprise publique	1	33,3%
Fonctionnaire au service de l'état	0	0,0%
Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale	0	0,0%
A la recherche d'un emploi	0	0,0%
Autre	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 12,00	1	33,3%
De 12,00 à 14,00	0	0,0%
De 14,00 à 16,00	0	0,0%
De 16,00 à 18,00	0	0,0%
De 18,00 à 20,00	0	0,0%
De 20,00 à 22,00	0	0,0%
22,00 et plus	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
val = 1	1	33,3%
val = 2	0	0,0%
val = 3	0	0,0%
val = 4	1	33,3%
val = 5	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	0	0,0%
Logistique, achats	0	0,0%
Production	0	0,0%
Recherche et développement	0	0,0%
Etudes et méthodes	0	0,0%
Administratif, juridique	0	0,0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	0	0,0%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	0	0,0%
Maintenance, entretien	0	0,0%
Direction générale	3	100%
Autre	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
n	3	100%
n-1	0	0,0%
n-2	0	0,0%
n-3 ou plus	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	0	0,0%

A dominante technique	2	66,7%
Très peu technique	1	33,3%
Pas du tout technique	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	1	33,3%
val = 1	1	33,3%
val = 2	0	0,0%
val = 3	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	2	66,7%
val = 1	0	0,0%
val = 2	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ?

freins_acte	Nb. cit.	Fréq.
Pas d'opportunité immédiate	3	60,0%
Manque de moyens financiers	1	20,0%
Manque de connaissances techniques	0	0,0%
Manque de connaissance des marchés	0	0,0%
Recherche de partenaire(s)	0	0,0%
Raisons personnelles	0	0,0%
Manque de connaissances en gestion	0	0,0%
Peur du risque	1	20,0%
Incertitude par rapport à ma situation actuelle	0	0,0%
TOTAL CIT.	5	100%

Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

raison_empêchement	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	33,3%
Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles	1	33,3%
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	0	0,0%
C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	0	0,0%
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	1	33,3%
AUTRES	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Qu'est ce qui décrit le mieux votre situation actuelle (mesure du déclenchement) ?

P6	Nb. cit.	Fréq.
local	0	0,0%
matériel	0	0,0%
financement1	1	7,7%
formation	3	23,1%
prototype	1	7,7%
équipe	1	7,7%
business plan	2	15,4%
informations	3	23,1%
temps	2	15,4%
TOTAL CIT.	13	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5g - La voie non intentionnelle révolue non déclenchée (P7)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	3	100%
Féminin	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
val = 38	1	33,3%
val = 39	1	33,3%
val = 40	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Marié(e)	3	100%
Divorcé(e) ou séparé(e)	0	0,0%
Célibataire	0	0,0%
Veuf(ve)	0	0,0%
Vivant maritalement	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	1	33,3%
val = 1	0	0,0%
val = 2	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

En quelle année avez-vous obtenu votre premier diplôme d'ingénieur ?

année diplôme	Nb. cit.	Fréq.
val = 1989	1	33,3%
val = 1990	1	33,3%
val = 1991	0	0,0%
val = 1992	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Formation initiale	3	100%
Formation continue	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
oui	1	33,3%
non	2	66,7%
TOTAL CIT.	3	100%

Si oui :

si oui, autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	66,7%
DEA ou DESS de Gestion	0	0,0%
Doctorat de Gestion	1	33,3%
MBA	0	0,0%
Ecole d'ingénieur	0	0,0%
DEA ou DESS Scientifique	0	0,0%
Doctorat Scientifique	0	0,0%
Autre formation	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
La même qu'à la fin de mes études	0	0,0%
Proche de celle de fin d'études	0	0,0%
Très différente de celle de fin d'études	3	100%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est votre situation professionnelle principale actuelle ?

situation actu	Nb. cit.	Fréq.
Associé ou actionnaire dans une entreprise	0	0,0%
Propriétaire unique de votre entreprise	0	0,0%
Salarié dans une PME (effectif < 500)	2	66,7%
Salarié dans une grande entreprise privé (effectif > 500)	1	33,3%
Salarié dans une entreprise publique	0	0,0%
Fonctionnaire au service de l'état	0	0,0%
Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale	0	0,0%
A la recherche d'un emploi	0	0,0%
Autre	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	33,3%
Moins de 11	1	33,3%
De 11 à 12	0	0,0%
De 12 à 13	0	0,0%
De 13 à 14	0	0,0%
De 14 à 15	0	0,0%
De 15 à 16	0	0,0%
16 et plus	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
val = 2	1	33,3%
val = 3	1	33,3%
val = 4	1	33,3%

TOTAL CIT.	3	100%
------------	---	------

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Commercial, vente, marketing	0	0,0%
Logistique, achats	0	0,0%
Production	0	0,0%
Recherche et développement	0	0,0%
Etudes et méthodes	0	0,0%
Administratif, juridique	0	0,0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	0	0,0%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	0	0,0%
Gestion des ressources humaines	1	25,0%
Maintenance, entretien	1	25,0%
Direction générale	0	0,0%
Autre	2	50,0%
TOTAL CIT.	4	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
n	0	0,0%
n-1	3	100%
n-2	0	0,0%
n-3 ou plus	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confiés	Nb. cit.	Fréq.
Exclusivement technique	0	0,0%
A dominante technique	1	33,3%
Très peu technique	2	66,7%
Pas du tout technique	0	0,0%
TOTAL CIT.	3	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
val = 2	1	33,3%
val = 3	1	33,3%
val = 4	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
val = 0	2	66,7%
val = 1	1	33,3%
TOTAL CIT.	3	100%

Si vous avez l'intention de créer ou reprendre une entreprise, qu'est ce qui vous a principalement empêché jusqu'à présent de le faire ?

freins_acte	Nb. cit.	Fréq.
Pas d'opportunité immédiate	1	20,0%
Manque de moyens financiers	0	0,0%
Manque de connaissances techniques	0	0,0%
Manque de connaissance des marchés	2	40,0%
Recherche de partenaire(s)	0	0,0%
Raisons personnelles	0	0,0%
Manque de connaissances en gestion	2	40,0%
Peur du risque	0	0,0%
Incertitude par rapport à ma situation actuelle	0	0,0%
TOTAL CIT.	5	100%

Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

raison_empêchement	Nb. cit.	Fréq.
Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles	1	25,0%
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	1	25,0%
C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	0	0,0%
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	2	50,0%
AUTRES	0	0,0%
TOTAL CIT.	4	100%

Annexe 5 - Les caractéristiques des différentes trajectoires

Annexe 5h - La voie non intentionnelle stable (P8)

La situation personnelle des ingénieurs

Quel est votre sexe ?

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Masculin	34	91,9%
Féminin	3	8,1%
TOTAL CIT.	37	100%

Quel est votre âge ?

Age	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	2,7%
Moins de 38	1	2,7%
De 38 à 40	1	2,7%
De 40 à 42	1	2,7%
De 42 à 44	4	10,8%
De 44 à 46	2	5,4%
De 46 à 48	2	5,4%
48 et plus	25	67,6%
TOTAL CIT.	37	100%

Etes-vous ?

marié ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	5,3%
Marié(e)	28	73,7%
Divorcé(e) ou séparé(e)	2	5,3%
Célibataire	1	2,6%
Veuf(ve)	1	2,6%
Vivant maritalement	4	10,5%
TOTAL CIT.	38	100%

Combien avez-vous d'enfants à votre charge ?

enfants_charge	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	8,1%
val = 0	18	48,6%
val = 1	4	10,8%
val = 2	8	21,6%
val = 3	3	8,1%
val = 4	0	0,0%
val = 5	1	2,7%
TOTAL CIT.	37	100%

Quelle filière d'accès avez-vous suivie ?

Filière	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	2,7%
Formation initiale	34	91,9%
Formation continue	2	5,4%
TOTAL CIT.	37	100%

Avez-vous poursuivi d'autres études ?

études complémentaires	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	2,7%
oui	16	43,2%
non	20	54,1%
TOTAL CIT.	37	100%

Si oui :

si oui, autre diplôme	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	22	56,4%
DEA ou DESS de Gestion	0	0,0%
Doctorat de Gestion	0	0,0%
MBA	6	15,4%
Ecole d'ingénieur	3	7,7%
DEA ou DESS Scientifique	5	12,8%
Doctorat Scientifique	2	5,1%
Autre formation	1	2,6%
TOTAL CIT.	39	100%

La situation professionnelle des ingénieurs

Qualifiez votre spécialisation actuelle

spécialisation_actuelle	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	8,1%
La même qu'à la fin de mes études	4	10,8%
Proche de celle de fin d'études	12	32,4%
Très différente de celle de fin d'études	18	48,6%
TOTAL CIT.	37	100%

Quelle est votre situation professionnelle principale actuelle ?

situation actu	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	2,7%
Associé ou actionnaire dans une entreprise	0	0,0%
Propriétaire unique de votre entreprise	0	0,0%
Salarié dans une PME (effectif < 500)	4	10,8%
Salarié dans une grande entreprise privé (effectif > 500)	14	37,8%
Salarié dans une entreprise publique	2	5,4%
Fonctionnaire au service de l'état	2	5,4%
Fonctionnaire au service d'une collectivité territoriale	0	0,0%
A la recherche d'un emploi	3	8,1%
Autre	11	29,7%
TOTAL CIT.	37	100%

Combien d'années d'expérience de travail (en années pleines) avez-vous ?

années_expérience	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	8,1%
Moins de 10	1	2,7%
De 10 à 12	1	2,7%
De 12 à 14	0	0,0%
De 14 à 16	2	5,4%
De 16 à 18	0	0,0%
De 18 à 20	1	2,7%
20 et plus	29	78,4%
TOTAL CIT.	37	100%

Dans combien d'entreprises différentes avez-vous déjà été salarié (y compris l'entreprise actuelle) ?

nb_entreprise	Nb. cit.	Fréq.
---------------	----------	-------

Non réponse	6	16,2%
Moins de 1,17	11	29,7%
De 1,17 à 2,33	8	21,6%
De 2,33 à 3,50	5	13,5%
De 3,50 à 4,67	2	5,4%
De 4,67 à 5,83	1	2,7%
De 5,83 à 7,00	3	8,1%
7,00 et plus	1	2,7%
TOTAL CIT.	37	100%

Quelle est votre fonction principale actuelle ?

fonction_principale	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	2,4%
Commercial, vente, marketing	3	7,3%
Logistique, achats	1	2,4%
Production	3	7,3%
Recherche et développement	11	26,8%
Etudes et méthodes	5	12,2%
Administratif, juridique	1	2,4%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	1	2,4%
Audit, conseil	0	0,0%
Informatique	4	9,8%
Gestion des ressources humaines	0	0,0%
Maintenance, entretien	3	7,3%
Direction générale	2	4,9%
Autre	6	14,6%
TOTAL CIT.	41	100%

Quel est votre niveau hiérarchique par rapport à un niveau n (n : position de décideur au sein de l'activité dans laquelle vous évoluez) ?

hiérarchie	Nb. cit.	Fréq.
n	5	13,5%
n-1	18	48,6%
n-2	13	35,1%
n-3 ou plus	1	2,7%
TOTAL CIT.	37	100%

Quelle est la nature principale des projets qui vous sont confiés ?

nature_projets_confies	Nb. cit.	Fréq.
------------------------	----------	-------

Exclusivement technique	5	13,5%
A dominante technique	22	59,5%
Très peu technique	7	18,9%
Pas du tout technique	3	8,1%
TOTAL CIT.	37	100%

Depuis le début de votre carrière, combien de fois avez-vous changé de domicile à cause de votre travail ?

changement_domicile	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	5,4%
Moins de 1	19	51,4%
De 1 à 3	7	18,9%
De 3 à 4	3	8,1%
De 4 à 5	3	8,1%
De 5 à 7	2	5,4%
De 7 à 8	0	0,0%
8 et plus	1	2,7%
TOTAL CIT.	37	100%

Dans combien de pays étrangers avez-vous travaillé pendant plus d'un an ?

pays_étranger	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	5,4%
val = 0	32	86,5%
val = 1	1	2,7%
val = 2	2	5,4%
TOTAL CIT.	37	100%

Qu'est-ce qui décrit le mieux votre situation actuelle ?

situation_actu	Nb. cit.	Fréq.
Je n'ai jamais été entrepreneur* et n'ai jamais eu l'intention de le devenir	37	100%
Je n'ai jamais été entrepreneur mais j'ai l'intention de le devenir	0	0,0%
Je suis entrepreneur	0	0,0%
Je ne suis plus entrepreneur mais je l'ai été par le passé	0	0,0%
TOTAL CIT.	37	100%

Quelles sont, pour vous, les principales raisons qui vous empêchent d'envisager une création ou une reprise d'entreprise ?

raison_empêchement	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	9,3%
Cela représente un risque élevé par rapport à d'autres situations professionnelles	11	25,6%
J'ai une préparation insuffisante à la fonction de dirigeant	4	9,3%
C'est trop éloigné des valeurs ou du métier d'ingénieur	3	7,0%
J'ai de bonnes opportunités de carrière dans les grandes entreprises	18	41,9%
AUTRES	3	7,0%
TOTAL CIT.	43	100%

Annexe 6 - Régression logistique du modèle de déclenchement pour les non-entrepreneurs

Avertissements

Impossible de calculer la matrice de covariance des paramètres. Les statistiques restantes seront ignorées.

Récapitulatif du traitement des observations

Observations non pondérées ^a		N	Pourcentage
Observations sélectionnées	Inclus dans l'analyse	11	11,8
	Observations manquantes	82	88,2
	Total	93	100,0
Observations non sélectionnées		0	,0
Total		93	100,0

a. Si le poids est l'effectif, reportez-vous au tableau de classification pour connaître le nombre total d'observations.

Codage de variables dépendantes

Valeur d'origine	Valeur interne
,00	0
1,00	1

Tableau de classification^{a,b}

Observé			Prévu		Pourcentage correct
			DECL1		
			,00	1,00	
Etape 0	DECL1	,00	0	1	,0
		1,00	0	10	100,0
Pourcentage global					90,9

a. La constante est incluse dans le modèle.

b. La valeur de césure est ,500

Variables dans l'équation

	B	E.S.	Wald	ddl	Signif.	Exp(B)
Etape 0 Constante	2,303	1,049	4,820	1	,028	10,000

Variables hors de l'équation

			Score	ddl	Signif.
Etape 0	Variables	I_NC_MOY	4,358	1	,037
		DP_NC_MO	,732	1	,392
		DN_NC_MO	1,498	1	,221
		INHIB_N	,015	1	,903
Statistiques globales			4,696	4	,320