



UNIVERSITÉ FRANÇOIS - RABELAIS DE TOURS



Sciences Humaines et Sociales
EA 2114 Psychologie des Ages de la Vie

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE DES PROCESSUS SOUS-JACENTS À LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART À LA RETRAITE CHEZ LES ENTREPRENEURS FRANCAIS

Thèse présentée par : **Séverine CHEVALIER**

soutenue le : **09 décembre 2013**

pour obtenir le grade de : **Docteur de l'université François - Rabelais**

Discipline/ Spécialité : **Psychologie**

THÈSE dirigée par : Mme Evelyne FOUQUEREAU Professeure, Université F. Rabelais de Tours

RAPPORTEURS :

Mr STEPHAN Yannick

Maître de Conférences HDR, Université Montpellier 1

Mme VONTRON Anne-Marie

Professeure, Université Paris-Ouest Nanterre

JURY :

Mme FOUQUEREAU Evelyne

Professeure, Université F. Rabelais de Tours

Mr LOUREL Marcel

Professeur, ESPE Lille Nord de France

Mme PENNEQUIN Valérie

Professeure, Université F. Rabelais de Tours

Mr STEPHAN Yannick

Maître de Conférences HDR, Université Montpellier 1

Mme VONTRON Anne-Marie

Professeure, Université Paris-Ouest Nanterre

Remerciements

Je remercie en premier lieu ma directrice de thèse, le Professeur Evelyne FOUQUEREAU pour le temps qu'elle m'a accordé, sa rigueur et la qualité scientifique de son encadrement. Je lui adresse ma profonde gratitude pour tout ce que j'ai appris à ses côtés.

Je remercie les Professeurs Marcel LOUREL, Valérie PENNEQUIN, Anne Marie VONTRON et Yannick STEPHAN, Maître de Conférences HDR pour avoir accepté de juger ce travail de thèse.

Je tiens à remercier Nicolas Gillet pour son aide précieuse, sa disponibilité et ses nombreux conseils.

Je remercie tous les acteurs du terrain qui ont contribué à favoriser la réalisation de ce programme de recherches. Je pense notamment à La Région Centre, pour sa contribution financière ainsi que les Chambres consulaires de la Région Centre et l'Union Professionnelle Artisanale pour avoir accepté de nous faciliter l'accès à cette population des entrepreneurs proches de la retraite.

J'adresse une pensée chaleureuse et amicale à tous les permanents et doctorants de l'EA 21 14 avec qui j'ai partagé une salle, un café, un repas pendant cette aventure.

Mes dernières pensées iront vers ma famille, mon père à qui je dédie ce manuscrit qui n'a malheureusement pas pu atteindre l'âge de la retraite, ma mère et mon frère pour leur soutien inconditionnel et bien évidemment mon mari, Dylan, pour son écoute et la confiance qu'il m'a toujours accordé.

Résumé français

La connaissance des conditions psychosociologiques dans lesquelles les entrepreneurs décident de la fin de leur carrière renvoie à des enjeux particulièrement cruciaux pour les chercheurs et les praticiens du conseil. Les conséquences de l'arrêt de l'activité entrepreneuriale sont en effet notables à la fois aux plans individuel, macro-économique car liés à la problématique de la cession-transmission de l'entreprise et sociaux au regard des emplois à préserver (Detienne, 2010). La finalité générale de cette thèse était d'éclairer les facteurs psychosociologiques complexes qui sous-tendent la décision du départ à la retraite dans la population des dirigeants propriétaires. Pour ce faire, le présent travail doctoral visait deux objectifs majeurs. Le premier était de développer un inventaire fiable permettant l'analyse précise de la nature et de la structure des raisons conduisant les entrepreneurs à prendre la décision de mettre fin à leur carrière professionnelle. Trois études distinctes portant sur 442 participants au total ont permis la création et la validation de l'Inventaire des Raisons du Processus Décisionnel du départ à la Retraite des Entrepreneurs (IRPDRE), à partir du modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet, Dej, Lemaire, Raiff, & Barthorpe (2000). Le second objectif visé dans l'étude 4 portait sur le test auprès d'un échantillon de 271 participants d'un modèle des déterminants individuels de la perception des raisons sous-tendant le processus décisionnel de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs. Cette modélisation incluait également l'examen des liens entre l'évaluation des diverses raisons et l'intention de partir à la retraite des entrepreneurs. Au final, les résultats obtenus dans ce programme de recherches ont permis de proposer un outil multidimensionnel fiable permettant d'évaluer finement la perception complexe des facteurs psychosociologiques à l'origine de la prise de décision du désengagement professionnel des entrepreneurs. Ils ont aussi conduit à une meilleure compréhension des différences interindividuelles lors de la prise de décision de fin de carrière dans cette population.

Mots clés : Entrepreneurs, *Push Pull Anti-push Anti-pull*, Inventaire des Raisons du Processus Décisionnel départ à la Retraite des Entrepreneurs, IRPDRE.

Abstract

Understanding the psychosociological conditions of entrepreneurs' decisions to retire is an important issue for researchers and practitioners. Indeed, the consequences of entrepreneurs' decisions to retire are important at three levels: individual, macroeconomic in that their retirement is linked to the disposal and transfer of their business, and social in that it affects employment (Detienne, 2010). The overall purpose of this doctoral research was to analyze the psychosociological factors underlying the retirement decision in this specific population. The study had two main objectives. The first was to provide researchers and practitioners with an original and reliable self-report questionnaire to assess the nature and form of the reasons underlying the retirement decision process. Three studies, with a total of 442 participants, were conducted to develop and validate the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI), based on the *Push Pull Anti-push Anti-pull* view (Mullet, Dej, Lemaire, Raïff, & Barthorpe, 2000). A fourth study involving 271 participants was carried out to achieve the second objective, which was to test a model of individual determinants of the reasons underlying the retirement decision process. This model also examined the relationships between the evaluation of the reasons and the intention to retire. Finally, the results of these studies allow us to propose a multidimensional and reliable tool to assess in detail the complex perception of the psychosociological factors underlying entrepreneurs' decisions to retire. The results also provide a better understanding of interindividual differences in this retirement decision.

Key words: Entrepreneurs, *Push Pull Anti-push Anti-pull*, Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory, RERDI

Remerciements	2
Résumé français.....	3
Abstract.....	4
Introduction	9
CHAPITRE I: CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRENEURS	16
I. LES ENTREPRENEURS : UNE APPROCHE PROCESSUELLE.....	17
I.1. Entrepreneuriat et entrepreneur.....	17
I.2. Les modèles processuels	18
II. LES ENTREPRENEURS : UNE APPROCHE DISPOSITIONNELLE	20
II.1. Les cinq facteurs du Big Five	21
II.2. La proactivité.....	23
II.3. L’auto-efficacité	23
II.4. Le lieu de contrôle	24
II.5. L’optimisme dispositionnel	26
III. LES ENTREPRENEURS : UNE APPROCHE PSYCHOSOCIOLOGIQUE.....	27
III.1. L’engagement vis-à-vis de l’entreprise et de l’activité professionnelle.....	27
III.2. La passion entrepreneuriale.....	29
CHAPITRE II : LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE.....	33
I. LE PROCESSUS DÉCISIONNEL DU DÉPART A LA RETRAITE.....	34
I.1. Le modèle de Wang et Shultz (2010)	34
I.2. La prise de décision du départ à la retraite	37
II. LES RAISONS DE LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE.....	38
II.1. La théorie du choix rationnel.....	39
II.2. La théorie des attentes	40
II.3. La théorie des rôles.....	42
II.4. La théorie de l’image.....	44
II.5. La théorie du comportement planifié.....	46
II.6. La théorie de la motivation cognitive	47
CHAPITRE III : VERS UNE MODÉLISATION INTÉGRATIVE DES RAISONS DE LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE DES ENTREPRENEURS.....	52
I. LE MODELE <i>PUSH PULL</i>	54
I.1. Le modèle <i>Push Pull</i> de Zimmerman (1995).....	54
I.2. L’application du modèle <i>Push Pull</i> au processus décisionnel du départ à la retraite	56

II. LE MODELE <i>PUSH PULL ANTI-PUSH ANTI-PULL</i>	57
II.1. Le modèle <i>Push Pull Anti-push Anti-pull</i> de Mullet, Déj, Lemaire, Raiff et Barthorpe (2000)	57
II.2. L'application du modèle <i>Push Pull Anti-push Anti-pull</i> au processus décisionnel du départ à la retraite.....	59
PROGRAMME DE RECHERCHES.....	63
CHAPITRE IV : ÉTUDE 1 - DÉVELOPPEMENT DE L'INVENTAIRE DES RAISONS DE LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE CHEZ LES ENTREPRENEURS (IRPDRE).....	66
I. MÉTHODE	66
I.1. Participants.....	66
I.2. Matériel.....	67
I.3. Procédure	68
II. RÉSULTATS ET DISCUSSION	69
CHAPITRE V : ÉTUDE 2 - STRUCTURE FACTORIELLE DE L'IRPDRE.....	71
I. MÉTHODE	71
I.1. Participants.....	71
I.2. Matériel.....	71
I.3. Procédure	72
II. RÉSULTATS ET DISCUSSION	73
CHAPITRE VI : ÉTUDE 3- STRUCTURE FACTORIELLE, VALIDITE NOMOLOGIQUE ET STABILITÉ TEMPORELLE DE L'IRPDRE.....	79
I. MÉTHODE	79
I.1. Participants.....	79
I.2. Matériel.....	80
I.3. Procédure	82
II. RÉSULTATS ET DISCUSSION	83
II.1. Analyse confirmatoire	83
II.2. Validité nomologique	89
II.3. Fidélité temporelle.....	90
III. CONCLUSION	91

CHAPITRE VII : ÉTUDE 4 - LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DES RAISONS SOUS-TENDANT LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART À LA RETRAITE CHEZ LES ENTREPRENEURS FRANÇAIS	94
I. LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTES VARIABLES ÉTUDIÉES	95
I.1. Les caractéristiques biodémographiques	95
I.2. Les caractéristiques psychosociologiques.....	98
I.3. Les caractéristiques psychologiques	100
I.4. L'intention de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs.....	101
II. MÉTHODE.....	103
II.1. Participants	103
II.2. Matériel.....	104
II.3. Procédure	106
III. TRAITEMENT DES DONNÉES	107
IV. RÉSULTATS	108
IV.1. Analyses de corrélations	108
IV.2. Analyses de variance.....	109
IV.3. Analyses principales	111
V. DISCUSSION	115
CHAPITRE VIII : CONCLUSION GÉNÉRALE	122
Bibliographie.....	137
ANNEXES.....	174

Index des tableaux

<u>Tableau 1.</u> Analyse factorielle en composante principale de l'IRPDRE en 16 items.....	77
<u>Tableau 2.</u> Analyse factorielle confirmatoire : comparaison des trois modèles testés.....	85
<u>Tableau 3.</u> Structure factorielle confirmatoire de l'IRPDRE : Test de multi normalité (aplatissement et asymétrie), moyennes, écarts types et corrélations inter-items.....	89
<u>Tableau 4.</u> Corrélations et fiabilité des échelles d'engagement au travail, d'anxiété face à la retraite et les sous-échelles de l'IRPDRE.....	90
<u>Tableau 5.</u> Moyennes, écart types et corrélations entre les variables continues de l'étude.....	109
<u>Tableau 6.</u> Effectifs, moyennes et écarts types par dimension pour chaque modalité des variables indépendantes.....	111

Index des figures

<u>Figure 1.</u> Synthèse des relations analysées dans les études empiriques sur le départ à la retraite (Wang & Shultz, 2010)	35
<u>Figure 2.</u> Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire de l'IRPDRE (coefficients standardisés et résidus).....	87
<u>Figure 3.</u> Modèle théorique.....	103
<u>Figure 4.</u> Modèle en pistes causales présentant les liens observés entre les différentes variables	113

Liste des annexes

<u>Annexe 1.</u> Echelle de l'IRPDRE en 16 items	
<u>Annexe 2.</u> Echelle d'anxiété face à la retraite (Hayslip, Beyerlein, & Nichols, 1997)	
<u>Annexe 3.</u> Echelle d'engagement au travail (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)	
<u>Annexe 4.</u> Echelle de passion au travail (Vallerand et al., 2003)	
<u>Annexe 5.</u> Echelle de proactivité en 10 items (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)	
<u>Annexe 6.</u> Chevalier, S., Fouquereau, E., Gillet, N., & Demulier, V. (2013). Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI) and preliminary evidence of its psychometric properties in a French sample. <i>Journal of Career Assessment</i> , 21, 572-586.	

Introduction

Ce projet doctoral s'inscrit dans le champ de la psychologie du travail et porte sur la fin de carrière des entrepreneurs français. Précisément, il se propose de contribuer à l'analyse approfondie des raisons qui sous-tendent le processus décisionnel du départ à la retraite de ces professionnels.

La littérature consacrée à cette population définit communément un entrepreneur comme une personne qui s'auto-emploie (e.g., Hamilton, 2000 ; Van der Sluis, Van Praag, & Vijverberg, 2008). L'entrepreneur peut aussi être caractérisé comme un professionnel qui saisit une opportunité d'affaires (Shane & Venkataraman, 2000) et la transforme en créant une organisation pour l'exploiter (Bygrave & Hofer, 1991). Pour certains chercheurs, un entrepreneur est donc avant tout un « agent de changement, qui fournit des idées créatives et innovantes pour son entreprise, et la fait grandir pour qu'elle devienne rentable » (Kuratko & Hodgetts, 1998, p. 32).

En France, les entrepreneurs représentent actuellement près de 3 millions de personnes¹ soit près de 10% de la population active. Ils sont aujourd'hui, comme les autres groupes socioprofessionnels, concernés par le papy-boom. Ce phénomène de vieillissement démographique est la conséquence du baby-boom de l'après-guerre, de l'allongement de l'espérance de vie et de la baisse de la natalité. Plus précisément, on estime qu'un tiers des actifs français en emploi en 2005 devrait quitter le marché du travail d'ici 2020². Cette évolution démographique concerne également les entrepreneurs de l'hexagone qui s'approchent, eux aussi, massivement de la retraite. La tendance est d'ailleurs la même pour l'ensemble de l'Europe. La Commission Européenne considérait ainsi en 2006 qu'un tiers des

¹ Source : INSEE première n° 1334, janvier 2011.

² Source : INSEE Première n°1255, septembre 2009

entrepreneurs cesseraient leurs activités dans les dix prochaines années, soit 690 000 petites et moyennes entreprises concernées par un changement de dirigeant.

De manière générale, l'ampleur du constat et des prévisions est telle qu'elle justifie la place importante qu'occupe la problématique des retraites dans les débats publics actuels (OCDE, 2006). En effet, le papy-boom devrait sérieusement bousculer les équilibres des systèmes de retraite (Aglietta, Blanchet, & Héran, 2002).

Parallèlement, les enjeux et les conséquences psychologiques de l'arrêt de la carrière sont devenus des objets d'étude de nombreux spécialistes des trajectoires professionnelles (Shultz & Wang, 2011). En effet, le départ à la retraite est aujourd'hui appréhendé par les chercheurs comme l'une des plus importantes transitions de vie de l'adulte sénior (Kim & Moen, 2002). Autrement dit, l'arrêt de la carrière est défini comme un changement majeur dans l'empan de vie des sujets concernés, ayant des effets durables et affectant de manière déterminante de nombreuses sphères de l'existence (Parkes, 1971). Comme toutes les transitions psychosociales, la transition à la retraite est un processus qui nécessite des réorganisations internes (i.e., en termes de représentations de soi) et externes (e.g., différents rôles de l'individu) (Bridges, 1991 ; Strauss & Goldberg, 1999). De fait, cette transition ne renvoie pas à la simple perte d'un rôle professionnel mais aussi à des changements de statut social, de réseaux relationnels, de routines et potentiellement de l'image de soi (Kim & Moen, 2001 ; Pinquart & Schindler, 2007). De plus, le vécu et l'adaptation à la retraite varient de manière complexe selon les individus voire selon les catégories socio-professionnelles concernées (Fouquereau, Fernandez, & Mullet, 2001 ; Wang, 2007). La littérature scientifique révèle ainsi des différences notables dans les niveaux de satisfaction à la retraite selon les néo-retraités considérés (Fouquereau, Fernandez, Fonseca, Paul, & Uotinen, 2005). En effet, si pour certains professionnels, le départ à la retraite peut être appréhendé comme une

opportunité de réaliser de nouveaux projets, de consacrer plus de temps à ses loisirs et à sa famille ; pour d'autres, en revanche, il peut être source de craintes, de doutes ou de peurs (Nordenmark & Stattin, 2009). Selon les experts, la nature hétérogène du vécu de cette étape de la carrière s'explique notamment par certains traits de personnalité spécifiques (e.g., agréabilité, caractère consciencieux, névrosisme) et par les ressources psychosociales (e.g., soutien social perçu, attachement à leur activité professionnelle) dont disposent certains seniors (e.g., Mein, Martikainen, Hemingway, Stansfeld, & Marmot, 2003 ; Robinson, Demetre, & Corney, 2010). Mais au-delà de ces différences interindividuelles (Pinquart & Schindler, 2007 ; Wang, 2007), les spécialistes relèvent également une certaine hétérogénéité des conditions psychologiques de retrait selon les catégories socioprofessionnelles d'appartenance (Pinquart & Schindler, 2007 ; Wang, 2007). Ainsi, les ouvriers invoquent-ils plus que les cadres des problèmes de santé, la pénibilité de leur parcours professionnel, ou encore les mauvaises conditions de travail comme des raisons majeures sous-tendant leur intention de mettre un terme à leur carrière (Struillou, 2003 ; Volkoff & Bardot, 2004). De même, certaines professions perçues comme particulièrement stressantes par les salariés, tels les métiers de l'enseignement et du soin, seraient associées à des intentions de partir à la retraite précocement (Greller & Stroh, 1993).

En résumé, cette étape de la carrière constitue donc une transition psychosociale particulièrement importante dans la vie de l'adulte senior (Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009 ; Wang & Shultz, 2010), mais sa gestion psychologique et son vécu varient notablement selon la singularité des situations personnelles et professionnelles.

Concernant les entrepreneurs, les spécificités de ce groupe socio-professionnel conduiraient nombre de ses membres à vivre la fin de la carrière sur un mode particulièrement complexe et potentiellement traumatisant (Petty, 1997 ; Sonnenfeld, 1988). Ainsi, des

attitudes d'indécision face au retrait professionnel, plus marquées que chez les salariés, et des difficultés psychologiques à céder l'entreprise voire des manifestations de crise identitaire lors du passage à la retraite seraient-elles fréquemment observées (Puri & Robinson, 2006). En effet, pour un entrepreneur, partir à la retraite peut signifier faire le deuil de son entreprise et la perte d'un statut professionnel auquel nombre de dirigeants propriétaires sont fortement attachés (Bah, 2009 ; Cardon, Zietsma, Saparito, Matherne, & Davis, 2005 ; Pailot, 1999 ; Potts, 2001). C'est pourquoi, divers dispositifs proposés par des acteurs publics et privés (e.g., audits juridiques et financiers, conseils pour la transmission d'entreprise) ont été mis en place afin d'accompagner les entrepreneurs lors de la dernière étape de leur carrière et optimiser les conditions de la cession de leur entreprise.

Mais, alors que la littérature traitant du départ à la retraite des salariés seniors s'est considérablement développée ces dernières années (e.g., Feldman & Beehr, 2011 ; Wang & Shultz, 2010), on ne peut que s'étonner du faible nombre de recherches portant dans le même temps sur la fin de carrière des entrepreneurs (e.g., DeVaney & Kim, 2003 ; Leroy, Manigart, & Meuleman, 2007 ; Perryer & Te, 2010). De fait, la majorité des études consacrées à cette catégorie de professionnels porte sur les raisons déterminant l'entrée dans une carrière entrepreneuriale (e.g., Krueger, 2007 ; Markman & Baron, 2003) mais ignore les enjeux multiples liés à la sortie de celle-ci. Les rares travaux relatifs au processus de retrait (e.g., Justo & DeTienne, 2008 ; Mason & Harrison, 2006 ; Wennberg, Wiklund, DeTienne, & Cardon, 2010) s'intéressent quasi-exclusivement à l'une de ses conséquences, celle de la problématique économique des cessions-transmissions d'entreprises (e.g., Leroy et al., 2007). Certes une telle observation était attendue, puisque la pérennité des entreprises existantes est devenue un enjeu stratégique majeur pour les économies européennes en général et françaises en particulier (Cadieux, 2010), chaque disparition d'entreprise se traduisant par des pertes de compétences, de connaissances et d'emplois.

Mais, au-delà de ces considérations socioéconomiques, les experts observent que le frein majeur à la transmission d'une entreprise dans des conditions optimales tient principalement aux conditions subjectives dans lesquelles se met en place le retrait du dirigeant (Khavul, Markoczy, Croson, & Yitshaki, 2009 ; Leroy et al., 2007). Aussi, identifier les facteurs et mécanismes contribuant en amont aux différents patterns de gestion psychologique de l'arrêt de la carrière dans cette catégorie socioprofessionnelle spécifique constitue un objectif à la fois novateur et majeur.

Dans la littérature consacrée aux salariés seniors, certains travaux ont tenté de cerner les déterminants de la variabilité interindividuelle observée dans le vécu de cette étape (e.g., Lucas, 2007) et notamment les différents facteurs influençant la prise de décision du départ à la retraite. Le modèle de Beehr (1986) par exemple identifie trois catégories de facteurs : personnels (e.g., santé et situation financière), contextuels (e.g., environnement actuel et engagement professionnel) et psychologiques (e.g., attitudes envers la retraite). Le modèle de Wang et Shultz (2010), plus récent, classe, lui, les antécédents de la prise de décision selon quatre grandes catégories de facteurs : personnels, liés à l'activité professionnelle, liés au contexte familial et les facteurs socioéconomiques. Mais quelle que soit la modélisation adoptée, tous les auteurs s'accordent aujourd'hui à considérer que la nature des raisons sous-tendant le processus de décision de l'arrêt de la carrière constitue un facteur pré-transitionnel déterminant dans l'explication des réactions à cette étape de vie (Elder, Johnson, & Crosnoe, 2003 ; Tuominen, Karisalmi, Takala & Kaliva, 2012). Ainsi, retiendra-t-on à titre illustratif que les individus qui évaluent leur santé comme médiocre sont plus enclins à prendre la décision de partir à la retraite précocement, comparativement à ceux qui considèrent être en bonne santé (Feldman, 1994; Kalwij & Vermeulen, 2008). De même, un travailleur senior satisfait des caractéristiques de son activité professionnelle aura tendance à prendre la

décision de travailler plus longtemps qu'un travailleur moins satisfait (Gobeski & Beehr, 2009 ; Wang, Zhan, Liu, & Shultz, 2008).

Dans le champ des carrières entrepreneuriales, les recherches portant sur ces processus psychologiques sous-jacents à la décision de mettre un terme à sa carrière demeure très limitées (e.g., DeVaney & Kim, 2003), notamment pour des raisons d'ordre logistique (i.e., difficultés d'accès aux populations d'entrepreneurs séniors). En effet, les dirigeants propriétaires séniors développeraient des résistances à se laisser identifier comme étant en fin de carrière par crainte de nuire à leur entreprise en perdant la confiance des clients et des partenaires (e.g., Bruno & Tyebjee, 1985). De plus, des limites méthodologiques freineraient la compréhension des mécanismes complexes pouvant déterminer la prise de décision du départ à la retraite des entrepreneurs. De fait, il n'existe pas à ce jour de questionnaire scientifiquement valide permettant une analyse rigoureuse de ce processus.

Face aux multiples enjeux liés au retrait professionnel des entrepreneurs, le présent travail doctoral se propose de contribuer au développement des travaux traitant de cette ultime étape de la carrière chez les entrepreneurs français. Plus précisément, il vise l'étude rigoureuse des processus psychologiques conduisant à la prise de décision de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs français.

Il inclut huit chapitres. Les trois premiers chapitres ont pour objectif de présenter une revue de littérature centrée sur le processus décisionnel du départ à la retraite des entrepreneurs. Ainsi, le premier chapitre vise à caractériser cette population spécifique des entrepreneurs. Le deuxième chapitre porte sur le processus décisionnel du départ à la retraite et le troisième chapitre présente plus précisément les diverses modélisations des raisons sous-jacentes au processus décisionnel de fin de carrière. Les chapitres 4, 5 et 6 regroupent les trois études réalisées dans le cadre de ce travail doctoral ayant permis le

développement et la validation d'un outil intitulé Inventaire des Raisons de la Prise de Décision du départ à la Retraite des Entrepreneurs (IRPDRE), fondé sur le modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet, Dej, Lemaire, Raiff et Barthorpe (2000). Le chapitre 7 analyse le rôle et le poids de diverses caractéristiques biodémographiques (e.g., genre, niveau d'éducation), psychosociologiques (e.g., santé subjective, passion au travail) et psychologiques (i.e., proactivité), sur la structure des raisons sous-tendant la prise de décision de l'arrêt de la carrière professionnelle. Ce chapitre traite également du lien entre les raisons de la prise de décision et l'intention des entrepreneurs de mettre un terme à leur carrière. Enfin, le dernier chapitre permet de dresser un bilan des études réalisées, d'aborder les limites de ce programme de recherches et de poser les perspectives de recherches à venir.

CHAPITRE I: CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRENEURS

L'intérêt porté à la population des entrepreneurs séniors se justifie, nous l'avons écrit, par les enjeux individuels, économiques et sociaux associés au nombre important d'entrepreneurs susceptibles de céder leur entreprise dans les années à venir en raison du papy-boom (DeTienne, 2010).

Mais qui sont les entrepreneurs et plus généralement, comment peut-on définir les dirigeants propriétaires ? Les définitions de ce groupe socio-professionnel sont si nombreuses dans la littérature scientifique que nombre d'auteurs s'accordent sur la difficulté d'adopter une définition simple voire unique pour le caractériser (e.g., Blawatt, 1995 ; Gibb & Cotton, 2002 ; Verstraete, 1999). Toutefois, trois approches majeures se dégagent des recherches consacrées aux entrepreneurs. La première renvoie aux travaux centrés sur le processus entrepreneurial, autrement dit sur l'acte de création ou d'appropriation de l'entreprise (e.g., Gartner, 1988 ; Verstraete, 2000). Cette approche processuelle, essentiellement issue du domaine des sciences de gestion, analyse les différentes variables (i.e., économiques, psychologiques, psychosociologiques et sociales) qui favorisent ou inhibent le développement d'actes et de comportements entrepreneuriaux (Arleo & Hernandez, 2002). La seconde approche, beaucoup plus adoptée dans le domaine de la psychologie, suppose que les attributs personnels de l'entrepreneur sont les principaux facteurs qui le prédisposent à une activité entrepreneuriale (Greenberger & Sexton, 1988 ; Shaver & Scott, 1991). Cette approche traite donc des caractéristiques psychologiques préexistantes à l'entrepreneuriat (i.e., traits de personnalité, motivations), et identifiées comme communes à l'ensemble des entrepreneurs (e.g., Hermann, Manfred, & Christian, 2007 ; Rauch & Frese, 2007). Enfin, une dernière approche examine quant à elle les dimensions psychosociologiques (i.e., attitudes,

représentations) propres à cette population spécifique (e.g., Cardon et al., 2005 ; Cardon, Wincent, Singh, & Drnovsek, 2009).

I. LES ENTREPRENEURS : UNE APPROCHE PROCESSUELLE

I.1. Entrepreneuriat et entrepreneur

Dans la littérature consacrée à ce groupe socio-professionnel, de nombreuses études ont porté lors des dernières décennies sur le processus entrepreneurial. Néanmoins l'une des critiques les plus récurrentes formulées à l'encontre de ces recherches concerne le flou des concepts qui y occupent une place centrale, à savoir les notions d'« entrepreneuriat » et d'« entrepreneur » (Landström, 2005). Certains auteurs ont défini l'entrepreneuriat comme « le champ qui étudie la pratique des entrepreneurs : leurs activités, leurs caractéristiques, les effets économiques et sociaux de leur comportement ainsi que les modes de soutien qui leur sont apportés pour faciliter l'expression d'activités entrepreneuriales » (Filion, 1997, p.156). D'autres experts refusent, eux, de donner une définition de l'entrepreneuriat considérant que c'est « un phénomène trop complexe pour être réduit à une définition » (Saporta & Verstraete, 2000, p.98). Ainsi, non seulement aucune définition de l'entrepreneuriat ne fait l'unanimité au sein de la communauté scientifique, mais le concept est souvent utilisé de façon imprécise (e.g., Friis, Paulsson & Karlsson, 2002 ; Gibb & Cotton, 2002). Il en est de même pour la notion d'entrepreneur. En effet, il existe « une grande diversité de définitions et de typologies de ce qu'est ou de ce que fait un entrepreneur » (Weppeler, 2004, p.24). Ainsi, il n'y a pas de définition ultime de l'entrepreneur, et il ne peut y en avoir dans la mesure où il s'agit d'un concept en perpétuel mouvement (Verstraete, 1999, p.189). D'ailleurs, certains auteurs observent l'absence d'une définition réellement fédératrice dans ce domaine (Gartner, 1988 ; Ray, 1993).

Pourtant, ce champ de recherche a connu un développement fulgurant durant ces dernières décennies (Kuratko, 2005). Cette évolution s'est accompagnée d'un intérêt croissant accordé à la recherche de facteurs pouvant expliquer pourquoi certains individus s'engagent dans l'entrepreneuriat tandis que d'autres ne le font pas. Ainsi, de nombreuses études ont porté sur le processus entrepreneurial et diverses modélisations des antécédents de celui-ci ont été élaborées (e.g., Engle et al., 2010 ; Hayton, George, & Zahra, 2002). Ces modèles processuels permettent de rendre compte de la diversité, de la multidimensionnalité et de la complexité du phénomène entrepreneurial.

I.2. Les modèles processuels

Dans les travaux précurseurs de Shapero (1975 ; 1982), le processus entrepreneurial est défini comme la résultante de la combinaison de quatre dimensions : contextuelle, sociologique, économique et psychologique. La dimension contextuelle renvoie à des événements de vie personnels et professionnels particuliers perçus négativement par le créateur potentiel, tels que l'insatisfaction au travail, le chômage ou perçus positivement, tels que la découverte d'un nouveau produit, la possibilité de financement ou une opportunité d'association, qui déclenchent l'action entrepreneuriale. La dimension sociologique, réfère, elle, à la crédibilité de l'acte (i.e., à la manière dont l'acte est perçu dans le milieu environnemental de l'individu). La dimension économique, est liée à la faisabilité perçue de l'acte d'entreprendre (i.e., le degré auquel l'individu se sent capable de créer une entreprise en fonction des ressources externes disponibles). Enfin, la dimension psychologique fait référence à la disposition à entreprendre, c'est-à-dire aux traits de personnalité, aux attitudes et aux motivations personnelles qui déclenchent le désir de s'engager. Dans ce cadre, l'évènement entrepreneurial renvoie indifféremment aux notions de création, d'achat ou de succession d'une entreprise. En effet, il existe selon les experts trois modalités majeures

d'adoption de la carrière entrepreneuriale (Deschamps & Paturel, 2009 ; Geraudel, Jaouen, Missonier & Salvetat, 2009). La première renvoie à celle des « pères fondateurs » qui créent leur entreprise *ex nihilo*. La seconde se rapporte à celle des « successeurs » qui assument par filiation la direction de l'entreprise familiale. Enfin, la troisième correspond à celle des dirigeants qui choisissent de s'engager dans l'entrepreneuriat par le biais de l'acquisition d'une entreprise existante. En France, les créations d'entreprises représentent la majorité des cas (Callot, 2007).

Le modèle de Shapero est le plus connu, mais aussi l'un des plus féconds des modèles dits « processuels » (Lacasse & Lambert, 1988 ; Neunreuther, 1990). Depuis sa publication, de nombreux auteurs ont en effet également cherché à déterminer les antécédents (i.e., les facteurs personnels et/ou environnementaux) d'un comportement entrepreneurial. Ainsi, l'étude de Krueger (1993) souligne l'intérêt de considérer la faisabilité et la désirabilité perçue, les normes sociales ainsi que les événements de vie déclencheurs comme d'importants antécédents de l'intention entrepreneuriale. Les recherches les plus récentes accordent, elles, une importance cruciale à l'entrepreneur dans leurs modélisations. Un grand nombre de chercheurs se sont ainsi focalisés sur les prédispositions, autrement dit, les traits de personnalité, les motivations et les aptitudes communément identifiables chez les entrepreneurs (e.g., Brandstatter, 2011). S'inscrivant dans une approche dispositionnelle, ces scientifiques considèrent en effet qu'il existerait des attributs singuliers de personnalité caractérisant tous les dirigeants propriétaires et propices à l'entrepreneuriat (Baum & Locke, 2004).

II. LES ENTREPRENEURS : UNE APPROCHE DISPOSITIONNELLE

Récemment, diverses études ont révélé que la personnalité était un prédicteur important de la propension des individus à privilégier une carrière entrepreneuriale (e.g., Brandstatter, 2011 ; Hermann et al., 2007; Urbig, Weitzel, Rosenkranz, & Van Witteloostuijn, 2012). Ainsi, certains de ces travaux ont même démontré qu'environ 37 à 42% de la variance de l'esprit entrepreneurial pouvaient être dus à des facteurs génétiques (Nicolaou & Shane, 2009 ; Nicolaou, Shane, Cherkas, Hunkin, & Spector, 2008). Dans cette littérature, le caractère génétique réfère aux aptitudes (e.g., l'intelligence générale et émotionnelle, Petrides & Furnham, 2001), aux motivations (e.g., besoin d'autonomie, Ryan & Deci, 2000; d'accomplissement, Stewart & Roth, 2007; d'innovation, Zang & Huang, 2001) ainsi qu'aux attributs de personnalité (e.g., ouverture à l'expérience, caractère consciencieux, extraversion, agréabilité et névrosisme, Zhao, Seibert, & Lumpkin, 2010). Mais alors que certains auteurs soulignent le caractère inné de l'esprit entrepreneurial (e.g., Fisher & Koch, 2008), d'autres appréhendent plutôt celui-ci comme le produit d'une « construction sociale » (Chell, 2008). Ainsi, la personnalité de l'entrepreneur et sa motivation à entreprendre seraient façonnées par son parcours de vie et son environnement social.

Si l'origine massivement génétique de l'esprit entrepreneurial ne fait pas actuellement consensus dans la littérature, les scientifiques, en revanche, s'accordent à reconnaître l'existence d'attributs de personnalité communs à cette catégorie socio-professionnelle, et notamment reliés à l'engagement entrepreneurial (e.g., Rauch & Frese, 2007 ; Zhao, Seibert & Hills, 2005) ainsi qu'au déroulement de la carrière. En effet, on retiendra que ces mêmes traits de personnalité contribuent également à la prédiction de la performance (e.g., Chandler & Jansen, 1992), de l'efficacité au travail (e.g., Zhao & Seibert, 2006), du succès professionnel des dirigeants propriétaires (e.g., Blawatt, 1995 ; Herman et al., 2007) ainsi

qu'au caractère pérenne de leur entreprise (Ciavarella, Buchholtz, Riordan, Gatewood, & Stokes, 2004).

Ces dernières années, les efforts visant à définir précisément les profils de personnalité des entrepreneurs ont de ce fait été nombreux. Les liens entre les cinq traits de personnalité inclus dans le modèle du Big Five (e.g., Brandstatter, 2011 ; Zhao & Seibert, 2006 ; Zhao et al., 2010), la proactivité (e.g., Becherer & Maurer, 1999), l'auto-efficacité (e.g., Cassar & Friedman, 2009 ; Zhao et al., 2005), le lieu de contrôle (e.g., Wijnbenga & Van Witteloostuijn, 2007) ainsi que l'optimisme dispositionnel (e.g., Hmieleski & Baron, 2009) et l'entrepreneuriat au sens large ont notamment fait l'objet d'une littérature abondante.

II.1. Les cinq facteurs du Big Five

Le modèle de référence des traits de personnalité depuis les années 1980 est le modèle en cinq facteurs communément appelé le Big Five (Costa & McCrae, 1992 ; Goldberg, 1990). En effet, il existe aujourd'hui un large consensus pour considérer qu'il est pertinent de décrire la personnalité par cinq grands facteurs bipolaires (John, 1990 ; John, Donahue & Kentle, 1991) qui sont : l'extraversion, l'agréabilité, le caractère consciencieux, le névrosisme, et l'ouverture à l'expérience. L'extraversion est caractérisée par la tendance à rechercher les interactions avec l'extérieur et par des états affectifs agréables (e.g., plaisir, joie, fierté) associés à cette dimension (Rolland, 2004). L'agréabilité est liée aux relations interpersonnelles. Cette dimension implique la confiance envers autrui et la considération pour les autres (Digman, 1990 ; Digman & Inouye, 1986). Le caractère consciencieux renvoie à la motivation, l'organisation et à la persévérance dans les conduites orientées vers un but (Costa & McCrae, 1992). Le névrosisme désigne une disposition aux émotions négatives. Les individus présentant un niveau élevé de névrosisme se caractérisent par l'expérience chronique d'émotions négatives, quel que soit le niveau objectif de menace présenté par une

situation (Watson & Clark, 1984). A l'inverse, un niveau peu élevé de névrosisme réfère à une stabilité émotionnelle. Enfin, l'ouverture à l'expérience est une dimension indépendante des aptitudes cognitives, qui regroupe un ensemble de conduites relatives à la tolérance, l'exploration, voire la recherche active de la nouveauté. Cette dimension distingue les personnes imaginatives et créatives des personnes terre-à-terre et conventionnelles (Rolland, 2004).

Dans la littérature consacrée aux entrepreneurs, certains auteurs s'appuyant sur le modèle du Big Five pour décrire les caractéristiques de personnalité dominantes dans ce groupe professionnel ont ajouté un autre trait « la propension au risque », qu'ils considèrent comme un sixième facteur (Caliendo, Fossen, & Kritikos, 2010 ; Cramer, Hartog, Jonker, & Van Praag, 2002 ; Paunonen & Jackson, 1996). La propension au risque est l'appréciation personnelle, que peut avoir un entrepreneur, du risque de volatilité ou de perte en capital qu'il accepte en investissant son épargne dans une entreprise. Cette dernière dimension serait généralement corrélée à des niveaux faibles de névrosisme (i.e., stabilité émotionnelle), d'agréabilité et de caractère consciencieux, et des niveaux élevés d'ouverture à l'expérience et d'extraversion (Nicholson, Fenton-O'Creevy, Soane, & William, 2005). Pour les spécialistes, l'orientation entrepreneuriale serait liée aux dimensions du Big Five (Brandstatter, 2011 ; Zhao et al., 2010) ainsi qu'à ce sixième facteur (Albert, Fayolle, & Marion, 1994 ; Caliendo et al., 2010). Plus précisément, ces dimensions de personnalité seraient reliées aux caractéristiques de base de l'entrepreneur telles que pouvoir s'engager dans une vie autodéterminée et faire face aux pressions environnementales (associé à un faible névrosisme); trouver de nouvelles opportunités et de nouvelles stratégies pour structurer et développer son entreprise (relié à l'ouverture à l'expérience) ; persister dans le travail et dans l'atteinte de ses objectifs correspondant à la motivation d'accomplissement (lié à la composante du caractère consciencieux) ; pouvoir négocier avec des fournisseurs ou des

clients et être capable de prendre des décisions difficiles (relié à l'agréabilité) ; être capable d'établir un réseau social (lié à la dimension extraversion) ou encore tenir compte des risques d'échec (associé à la propension au risque).

II.2. La proactivité

Bateman et Crant (1993) ont défini la personnalité proactive comme la propension d'un individu à effectuer un changement dans son environnement et à répondre de manière adaptée aux exigences de celui-ci. Cette dimension dispositionnelle est reliée positivement au caractère consciencieux, à la confiance en soi ainsi qu'au besoin d'accomplissement (Claes, Beheydt, & Lemmens, 2005). D'une manière générale, de nombreuses études ont souligné les apports de la proactivité en entreprise (e.g., Grant & Ashford, 2008 ; Seibert, Crant, & Kraimer, 1999), considérant que celle-ci engendre plus d'initiatives, plus de persévérance, plus d'affects positifs et plus de performance au travail (Crant, 2000). Concernant la population des dirigeants propriétaires, de nombreux auteurs considèrent que la proactivité est une des caractéristiques majeures du comportement entrepreneurial (Becherer & Maurer, 1999 ; Fuller & Marler, 2009 ; Lumpkin & Dess, 2001) puisqu'elle est liée au dynamisme du comportement des dirigeants propriétaires et à leur capacité à saisir des opportunités d'affaires (Knight, 1997 ; Lumpkin & Dess, 2001 ; Stevenson & Jarillo, 1990). Ainsi, un individu proactif aspirant à créer une entreprise disposerait d'une plus grande capacité à rechercher des solutions, et à prendre des initiatives pour réaliser son projet. De même, la personnalité proactive du dirigeant serait reliée à une meilleure performance de l'entreprise (Lumpkin & Dess, 1996).

II.3. L'auto-efficacité

L'auto-efficacité, initialement définie dans la théorie de Bandura (1977, 1997), est la croyance d'un individu en ses capacités à atteindre ses objectifs personnels, par la mise en

place efficace d'actions appropriées. Dans ce cadre, la perception d'efficacité personnelle est considérée comme déterminante dans la décision de poursuivre ou d'accomplir une ou des activités (Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli., 2001). Cette dimension de personnalité est ainsi associée à la persévérance et à la performance dans le travail (Stajkovic & Luthans, 1998). Par ailleurs, elle est également corrélée dans les études à des indicateurs d'ajustement positif comme le bien-être physique et psychologique (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Gerbino, & Pastorelli, 2003), la régulation du stress ou encore l'estime de soi (Bandura, 1997).

L'auto-efficacité est une autre variable dispositionnelle consensuellement associée par les chercheurs à l'entrepreneuriat (Cassar & Friedman, 2009 ; Zhao et al., 2005). Certains auteurs ont même proposé le concept d'auto-efficacité entrepreneuriale, définie comme la confiance d'un individu en sa capacité à exécuter avec succès les rôles et les tâches d'un entrepreneur (Chen, Greene, & Crick, 1998 ; Mc Gee, Peterson, Mueller, & Sequeira, 2009). Selon eux, les étudiants ayant un sentiment élevé d'auto-efficacité entrepreneuriale démontrent une plus forte intention entrepreneuriale (Mc Gee et al., 2009 ; Trevelyan, 2011). Ils seront donc plus enclins à poursuivre des efforts et auront une plus grande motivation face aux obstacles pour entreprendre (Barbosa, Gerhardt, & Kickul, 2007 ; Chen et al., 1998). Autrement dit, si l'on veut accroître l'intention entrepreneuriale d'un individu, il faut que celui-ci pense disposer des capacités et des connaissances indispensables à la création d'entreprise et au succès entrepreneurial (Langowitz & Minniti, 2007).

II.4. Le lieu de contrôle

Le lieu de contrôle, initialement conceptualisé dans la théorie de l'apprentissage social de Rotter (1966), fait référence aux croyances des individus sur ce qui détermine les événements futurs et ce qui influence le cours de leur vie. Les personnes qui pensent que leur

performance ou leur sort dépend surtout d'eux-mêmes ont un lieu de contrôle interne. Celles persuadées du contraire, c'est-à-dire que l'issue est avant tout déterminée par des facteurs extérieurs, hors de leur influence (e.g., autrui, la chance), ont un lieu de contrôle externe. Originellement, Rotter (1966, 1975) considérait que cette tendance dispositionnelle était généralisée et stable dans le temps. Par ailleurs, selon cet auteur, le lieu de contrôle était une variable unidimensionnelle et bipolaire. Toutefois, des recherches ultérieures ont démontré que le lieu de contrôle n'était pas nécessairement stable dans le temps et pouvait être influencé par la situation familiale et professionnelle de l'individu (Levenson, 1981). De plus, il s'agirait plutôt d'un construit multidimensionnel. Ainsi, Levenson (1973) a-t-il proposé une structure tridimensionnelle (i.e., un lieu de contrôle interne, un lieu de contrôle externe attribué aux autres et un lieu de contrôle externe attribué à la chance). Cette structure factorielle a été par la suite confirmée dans de nombreuses études (e.g., Denoux & Macaluso, 2006 ; Rossier, Rigozzi, & Berthoud, 2002).

Le lieu de contrôle est explicitement associé dans la littérature à l'entrepreneuriat (e.g., Wijbenga & Van Witteloordtuijn, 2007), en faisant de ce trait de personnalité une caractéristique majeure de ce groupe professionnel. En effet, plusieurs études ont conclu que les entrepreneurs témoigneraient d'un lieu de contrôle interne plus élevé que les autres professionnels (e.g., Rauch & Frese, 2007 ; Wijbenga & Van Witteloordtuijn, 2007). Ces recherches ont ainsi montré que les entrepreneurs se considèreraient comme les maîtres de leur destin, puisque estimant généralement contrôler leurs actions et leurs conséquences. De plus, certains auteurs ont souligné l'existence d'un lien entre le sentiment de contrôler les événements de sa vie et la propension à s'engager dans une carrière entrepreneuriale (e.g., Chell, 2008 ; Shaver & Scott 1991).

II.5. L'optimisme dispositionnel

L'optimisme dispositionnel, correspond dans la littérature à une attente généralisée d'événements positifs. Ce trait de personnalité est issu du modèle de l'auto-régulation du comportement proposé par Carver et Scheier (1981, 1982). Ces auteurs ont souligné la stabilité de cette dimension de personnalité, qui oriente l'action de l'individu. Pour eux, les personnes optimistes le sont en général, et quelle que soit la nature des situations rencontrées. Globalement, les individus optimistes ont tendance à être plus satisfaits dans leur vie (Karademas, 2006) ainsi qu'en meilleure santé physique et psychologique (Carver et al., 1993 ; Chang & Sanna, 2001 ; Eid & Diener, 2004). De plus, l'optimisme dispositionnel est également relié à un lieu de contrôle interne (Scheier & Carver, 1985), à une auto-efficacité élevée (Karademas, 2006) et à une estime de soi élevée (Aspinwall & Taylor, 1992 ; Scheier, Carver, & Bridges, 1994).

Cette dimension dispositionnelle est, elle aussi, reliée dans la littérature à l'entrepreneuriat (e.g., Hmieleski & Baron, 2009). En effet, les experts du champ considèrent que les entrepreneurs sont globalement plus optimistes que les autres professionnels et s'attendent conséquemment à vivre des événements positifs plutôt que négatifs. Un tel trait de personnalité faciliterait d'ailleurs l'engagement dans une carrière entrepreneuriale (e.g., Hmieleski & Baron, 2009) et la réussite professionnelle des dirigeants (Crane & Crane, 2007). En effet, selon la littérature pertinente cette dimension personnelle particulièrement caractéristique des entrepreneurs leur permettrait d'aller de l'avant en dépit des obstacles qu'ils sont susceptibles de rencontrer (e.g., Fraser & Greene, 2006; Lowe & Ziedonis, 2006). Toutefois, un excès d'optimisme pourrait, selon certains auteurs, aussi constituer la première raison de l'échec des entreprises nouvellement créées (Gartner, 2005).

III. LES ENTREPRENEURS : UNE APPROCHE PSYCHOSOCIOLOGIQUE

Si de nombreuses études ont identifié certains traits de personnalité caractérisant les entrepreneurs, la littérature scientifique a également révélé des représentations et des attitudes dans le champ du travail propres à cette population telles que l'intensité de son engagement vis-à-vis de l'entreprise (e.g., Boeker & Wiltbank, 2005) et de l'activité professionnelle (Kupferberg, 1998) ou encore sa passion envers l'activité professionnelle (Cardon et al., 2005 ; Dodd, 2002).

III.1. L'engagement vis-à-vis de l'entreprise et de l'activité professionnelle

Selon Fayolle (2004), l'entrepreneuriat est défini comme une situation reliant de façon concomitante un individu caractérisé par un engagement personnel fort vis-à-vis de son entreprise (e.g., sur le plan temporel, financier, énergétique) et une organisation émergente de type entrepreneurial. Aussi, lorsque la littérature définit les entrepreneurs comme des dirigeants propriétaires de leur entreprise, elle réfère la notion de propriété à la fois au fait de détenir le capital de l'entreprise (Wasserman, 2003) mais également à l'appropriation psychologique de celle-ci, c'est à dire au « sentiment de possessivité et de bien être psychologique associé à un objet » (Pierce, Kostova, & Dirks, 2001, p. 299). Ainsi, certains auteurs n'hésitent-ils pas à écrire que les entrepreneurs considèrent en quelque sorte leur entreprise comme leur « bébé » (Cardon et al., 2005 ; Dodd, 2002) voire même peuvent totalement s'identifier à celle-ci (e.g., Pierce et al., 2001 ; Schmidt & Lee, 2008 ; Sonnenfeld, 1988). Plus généralement, les études consacrées à ces professionnels soulignent la spécificité de leur carrière en relevant un niveau d'engagement dans le travail globalement plus élevé chez les entrepreneurs que chez les autres professionnels (e.g., Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010 ; Smulders, 2006).

Meyer et Allen (1990) définissent l'engagement vis-à-vis de l'entreprise comme un état psychologique qui relie l'individu à son organisation. Ces auteurs proposent une conceptualisation tridimensionnelle de l'engagement (i.e., engagement affectif, normatif et de continuité) (Meyer & Allen, 1991 ; 1997). Selon eux, la dimension affective renvoie à l'attachement émotif, à l'identification et à l'implication d'un individu envers l'organisation. La dimension normative fait référence au sentiment moral d'obligation et de responsabilité envers l'organisation. Enfin, la dimension de continuité (ou calculée) concerne la prédisposition d'un individu à se sentir lié à une organisation selon un ratio coûts/bénéfices. Les coûts sont liés par exemple à l'investissement temporel et les bénéfices peuvent être la rémunération ou le statut. Parallèlement à la notion d'engagement vis-à-vis de l'organisation, d'autres auteurs se sont également intéressés à l'engagement envers une profession, conceptualisé comme l'attachement affectif envers l'activité professionnelle (e.g., Morrow & Wirth, 1989) ou bien encore envers une carrière professionnelle, correspondant plus largement à un engagement envers l'ensemble des activités professionnelles exercées depuis l'entrée dans le marché du travail (e.g., Blau, 1985 ; Blau & Boal, 1989). C'est ainsi que Kupferberg a, en 1998, confirmé le niveau élevé d'engagement des entrepreneurs vis-à-vis de leur entreprise mais également vis-à-vis de leur activité professionnelle et de leur carrière.

Plus récemment encore, Schaufeli, Bakker et Salanova (2006) ont défini l'engagement au travail comme un état positif à l'égard du travail, caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption. La vigueur est caractérisée par un niveau élevé d'énergie et de résilience mentale, la volonté d'investir des efforts dans son propre travail et de persister même face à des difficultés. Le dévouement renvoie à l'implication dans le travail, à l'enthousiasme, l'inspiration et la fierté. Enfin, l'absorption est caractérisée par un état de concentration et d'engouement pour son travail, amenant l'individu à ne pas voir le temps passer et à avoir des difficultés à se détacher de celui-ci. Smulders (2006), adoptant cette définition de

l'engagement a révélé que les entrepreneurs et les managers, ayant des activités professionnelles caractérisées par des tâches complexes, diversifiées et de l'autonomie dans leur activité, étaient globalement plus engagés envers leur travail que les autres professionnels.

Enfin, récemment, des études ont indiqué que le concept d'engagement pouvait être relié à d'autres construits tels que l'énergie au travail (Cole, Bruch, & Vogel, 2012), ou encore la passion harmonieuse (Gorbieski & Bakker, 2010). Toutefois, il doit être différencié de la passion obsessive, reliée au construit de « workaholism », qui renvoie aux aspects excessifs et compulsifs du travail (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008).

III.2. La passion entrepreneuriale

Vallerand et al. (2003) ont proposé un modèle dualiste de la passion. D'une manière générale, ces auteurs nord-américains définissent la passion comme « une forte disposition pour une activité que l'individu aime, qu'il trouve importante, et dans laquelle il investit du temps et de l'énergie » (p. 757). Selon leur modèle, les individus développeraient à travers leur activité un sens de soi et un sentiment d'identité (Ryan & Deci, 2003). Autrement dit, adapté au contexte du travail, un individu qui développe une passion envers son activité professionnelle internalise cette dernière dans son identité personnelle. Plus spécifiquement, Vallerand et al. (2003) distingue deux types de passion : harmonieuse et obsessive. La passion harmonieuse résulte d'une internalisation autonome de l'activité dans l'identité personnelle (Deci & Ryan, 2002). Selon ces auteurs, ce type d'internalisation engendre une force motivationnelle pour s'engager volontairement dans l'activité. L'individu n'est pas contraint de faire cette activité mais il choisit de la pratiquer librement. Avec ce type de passion, l'activité occupe une place importante mais pas écrasante dans l'identité personnelle, autrement dit, elle est en harmonie avec les autres sphères de la vie de l'individu. La passion

obsessive résulte, quant à elle, d'une internalisation contrôlée (Deci & Ryan, 2002 ; Vallerand, 1997). Cela signifie que les individus ressentent un désir interne incontrôlable de s'engager dans cette activité passionnante les conduisant à des formes d'engagements rigides et conflictuels avec les autres sphères de la vie (Hodkins & Knee, 2002). La passion obsessive est associée à des comportements addictifs et à la dépendance au travail (Gorgievski & Bakker, 2010 ; Vallerand, 2010). Cette forme de passion est ainsi rapprochée du construit de « workaholism » qui est associé à des comportements addictifs et renvoie au fait de dispenser beaucoup de temps pour l'activité passionnante et de ne pas pouvoir s'en détacher (Taris et al., 2008).

Or, selon Fayolle (2004), un entrepreneur est un « être passionné, épris de liberté, qui se construit une prison sans barreaux » (p.54). Pour certains experts, la relation passionnée des entrepreneurs à leur activité professionnelle est si constitutive de leur identité qu'ils ont formalisé le concept de passion entrepreneuriale (e.g., Cardon et al., 2005 ; 2009). Ainsi, ces auteurs considèrent-ils la passion entrepreneuriale comme un sentiment affectif intense des entrepreneurs envers les activités de leur entreprise (Baum & Locke, 2004 ; Shane, Locke, & Collins, 2003). Certains auteurs appréhendent d'ailleurs la passion entrepreneuriale comme un trait de personnalité des entrepreneurs (Baum, Locke, & Smith, 2001 ; Shane et al., 2003). Plusieurs études ont souligné que la passion entrepreneuriale était associée à des affects positifs comme la fierté envers le travail accompli (Bierly, Kessler, & Christensen, 2000), l'amour du travail (Baum & Locke, 2004), l'enthousiasme et le désir permanent de réussir (Smilor, 1997). De plus, il a été démontré que ce sentiment était relié à la ténacité, à la capacité à travailler de longues heures, au courage, à un niveau d'initiative élevé et à la persistance du comportement face à un obstacle (Bierly et al., 2000). De ce fait, la passion entrepreneuriale constituerait une ressource émotionnelle pour le dirigeant propriétaire, lui permettant de surmonter les challenges liés à l'entrepreneuriat (Cardon et al., 2009).

Toutefois, dans leur analyse approfondie des conséquences de la passion entrepreneuriale, Cardon et al. (2009) précisent qu'un niveau trop intense de passion entrepreneuriale peut parfois réduire la capacité de l'entrepreneur à innover et à résoudre des problèmes. Selon eux, l'entrepreneur aurait dans ce cas en effet « plus de difficultés à rechercher des options alternatives, de peur de diluer son activité passionnante » (p.520). Les travaux de Vallerand et al. (2003) soutiennent cette hypothèse. En effet, ces auteurs pensent que la passion obsessive conduit globalement à une persistance rigide dans la tâche à accomplir, une tendance qui peut diminuer les capacités individuelles à développer des solutions nouvelles (Csikszentmihalyi, 1997). Cependant, de manière plus générale, la passion entrepreneuriale a été reliée à maintes reprises dans la littérature au succès de l'entreprise, c'est-à-dire notamment à sa croissance et à sa performance (Baum & Locke, 2004 ; Chen, Yao, & Kotha, 2009). Baum et Locke ont révélé en 2004 les mécanismes expliquant ces liens en démontrant que la passion entrepreneuriale était liée positivement à la ténacité, à la capacité à définir des objectifs organisationnels, ou encore à la croyance de l'entrepreneur en son auto-efficacité, dimensions elles-mêmes reliées positivement à la croissance et au succès de l'entreprise. Notons toutefois, que dans ces recherches, un seul type de passion a été mesuré (i.e., la passion entrepreneuriale). Or, les travaux de Vallerand et al. (2003) distinguent le vécu d'une passion de type harmonieux du vécu d'une passion de type obsessif.

SYNTHESE DU CHAPITRE I

Ce premier chapitre nous a permis de distinguer différentes approches (i.e., approches processuelle vs. dispositionnelle vs. psychosociologique) permettant de caractériser la population des entrepreneurs, souvent aussi dénommés dirigeants propriétaires. En résumé, l'approche processuelle focalise son éclairage sur ce qui serait constitutif de l'identité même de l'entrepreneur, à savoir le processus entrepreneurial. Celui-ci y est défini comme global et dynamique. Les approches dispositionnelles et psychosociologiques proposent, quant à elles, de s'intéresser aux variables psychologiques et psychosociologiques pouvant caractériser l'entrepreneur lui-même.

Au-delà de ces différents angles de spécification de ce groupe socioprofessionnel, on retiendra le consensus actuel sur l'existence de certaines caractéristiques individuelles propres aux individus qui s'engagent dans l'entrepreneuriat (Rauch & Frese, 2007 ; Urbig et al., 2012). Parmi les traits identifiés, les cinq traits du modèle du Big Five (i.e., extraversion, agréabilité, caractère consciencieux, névrosisme, ouverture à l'expérience), la proactivité, l'auto-efficacité, le lieu de contrôle ainsi que l'optimisme dispositionnel semblent ainsi jouer un rôle majeur dans l'engagement et le déroulement d'une carrière entrepreneuriale.

Par ailleurs nous l'avons vu, d'autres spécificités sont associées dans la littérature à cette population. Ainsi, le statut entrepreneurial serait lié à un engagement élevé vis-à-vis de l'entreprise et dans le travail ainsi qu'à une forte identification à l'entreprise et aux activités de celle-ci (e.g., Pierce et al., 2001 ; Schmidt & Lee, 2008 ; Smulders, 2006). Enfin, les entrepreneurs sont définis dans les travaux qui leur sont consacrés, comme des professionnels généralement passionnés par leur travail (Cardon et al., 2005 ; 2009).

CHAPITRE II : LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE

Si le corpus de travaux visant à caractériser cette population est aujourd'hui relativement abondant (Geraudel et al., 2009), le faible nombre de recherches traitant de leur fin de carrière n'en apparaît que plus surprenant, et ce d'autant que les traits et les attitudes singuliers de ces professionnels semblent complexifier les processus associés à leur désengagement professionnel (Cardon et al., 2005 ; Petty, 1997 ; Sonnenfeld, 1988). Ainsi, Sonnenfeld (1988) par exemple souligne-t-il le caractère particulièrement complexe voire même potentiellement traumatisant de la fin de carrière des dirigeants d'entreprise. Cet auteur observe en effet que les entrepreneurs, liés de manière quasi charnelle à leur entreprise, ont souvent des difficultés à se désengager professionnellement. Globalement, la littérature indique d'ailleurs que ce groupe socio-professionnel serait plus indécis que les autres professionnels vis-à-vis de leur fin de carrière (Puri & Robinson, 2006).

Selon Pailot (1999), cette résistance résulte d'un refus plus ou moins conscient de perdre un objet d'attachement central (i.e., l'entreprise), qui peut s'accompagner d'une perte identitaire et narcissique (i.e., abandonner les rôles de l'entrepreneur). Dans une telle perspective, certains auteurs emploient même la notion de deuil pour expliquer les réactions émotionnelles liées au retrait professionnel et à la transmission d'entreprise (Bah, 2009 ; Dubouloy, 2008 ; Malarewicz, 2006).

De manière générale, prendre la décision d'arrêter leur rôle professionnel s'avèrerait pour bon nombre d'entrepreneurs, un acte aux enjeux psychologiques et psychosociologiques importants (Barnes & Hershon, 1994 ; DeTienne, 2010). Ekerdt (2010) a récemment souligné que le statut de retraité était notoirement ambiguë car il recouvre empiriquement de

multiples situations, incluant la cessation de carrière, le désengagement professionnel, la perception d'une pension ou encore le sentiment rapporté d'être à la retraite (p.70).

Toutefois, dans ce domaine, les travaux récents de la psychologie apparaissent particulièrement pertinents en conceptualisant le départ à la retraite comme un processus complexe s'inscrivant le long d'un continuum temporel (Settersten, 2003 ; Wang & Shultz, 2010) et affectant de nombreuses sphères de la vie des sujets concernés (Fouquereau et al., 2001 ; Shultz & Wang, 2011). Plus précisément, les études s'inscrivant dans cette perspective ont montré que ce processus pouvait être appréhendé sous quatre angles, clairement synthétisés par Wang et Shultz en 2010, à savoir comme : (1) un processus de planification, (2) un processus de décision, (3) un processus de retrait total ou partiel, ou encore (4) un processus d'ajustement.

Le deuxième chapitre de ce travail doctoral présente dans un premier temps les travaux intégratifs de Wang et Shultz (2010), puis se focalise dans un second temps sur le processus décisionnel à l'origine du départ à la retraite, qui constitue le champ d'investigation de notre programme de recherches. Pour ce faire, nous décrivons différentes modélisations théoriques de ce processus, dont il convient de signaler que la majorité a été élaborée dans le cadre de travaux ayant trait à la retraite dite conventionnelle, (i.e., retraite de salariés) (e.g., Ashforth, 2001 ; Gustman & Steinmeier, 1986 ; Wong & Earl, 2009). Nous ne pouvons en effet que rappeler à nouveau le faible nombre d'études consacrées au départ à la retraite des entrepreneurs.

I. LE PROCESSUS DÉCISIONNEL DU DÉPART A LA RETRAITE

I.1. Le modèle de Wang et Shultz (2010)

Récemment, Wang et Shultz (2010) ont tenté de faire la synthèse des travaux de recherche ayant porté sur le départ à la retraite des salariés seniors et d'élaborer un modèle

intégratif de cette dernière étape de la carrière. Plus précisément, ces auteurs distinguent dans la transition à la retraite différents processus cognitifs et comportementaux qui se succèdent: (1) la planification, (2) la prise de décision, (3) les modalités de départ et (4) l'ajustement à la vie post-professionnelle (figure 1). Selon ce modèle, les différentes phases du départ à la retraite s'inscrivent sur un continuum temporel et sont dépendantes d'un certain nombre de facteurs (i.e., individuels, professionnels, familiaux et socio-économiques).

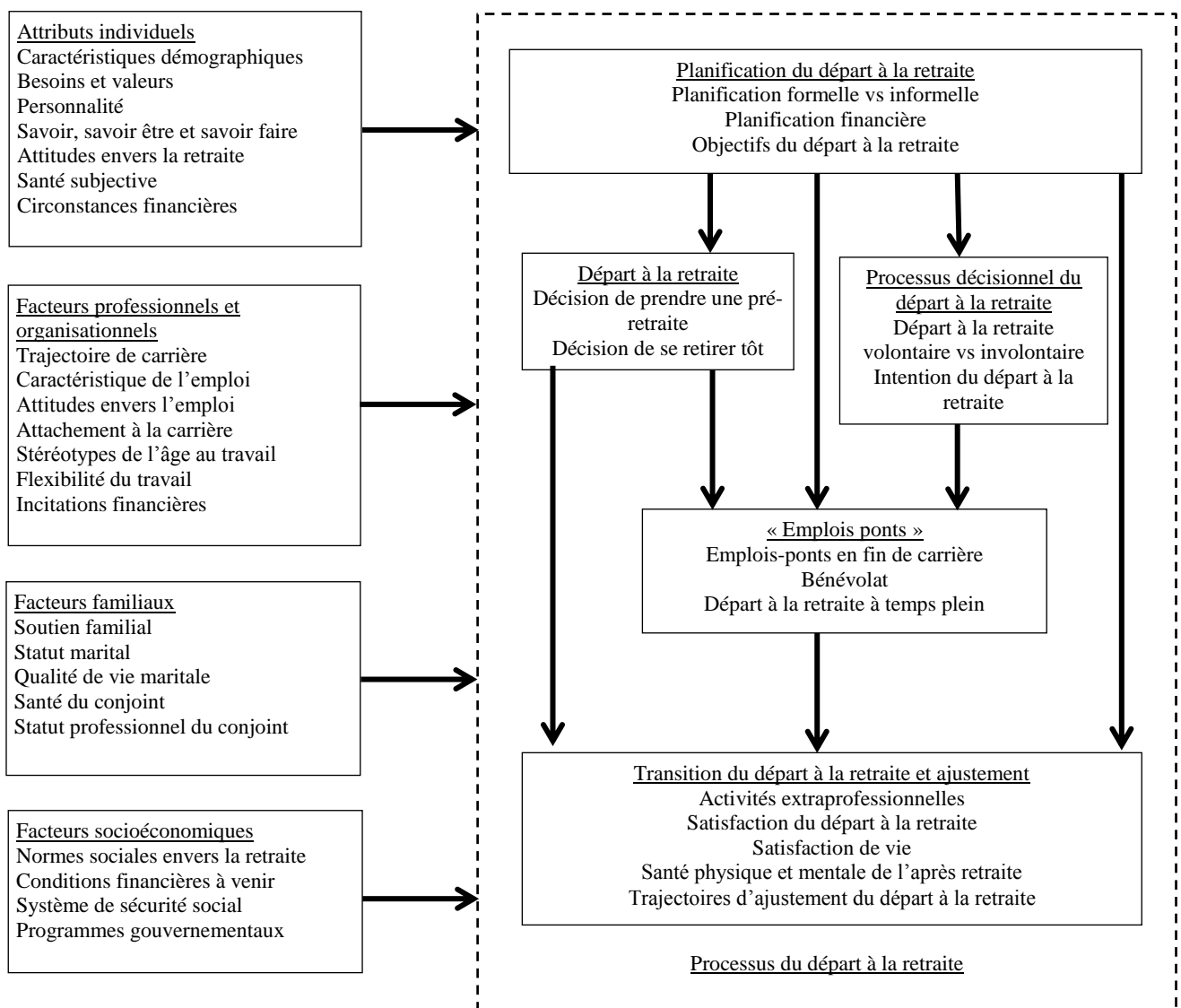


Figure 1 : Synthèse des relations analysées dans les études empiriques sur le départ à la retraite (Wang & Shultz, 2010)

Pour Wang et Shultz (2010), la planification de la date du départ constitue la première étape du désengagement professionnel. Ce processus cognitif correspond dans nombre d'études à un âge idéal d'arrêt de la carrière pour le travailleur sénior (Kosloski, Ekerdt, & DeViney, 2001). L'échéance est choisie par exemple en fonction des buts financiers (Hershey, Mowen, & Jacobs-Lawson, 2003) et/ou des projets de loisirs (e.g., MacEwen, Barling, Kelloway, & Higginbottom, 1994 ; Petkoska & Earl, 2009) que s'est fixés l'individu mais aussi généralement sur la base d'échanges avec les amis, la famille et les collègues (Shultz & Wang, 2011). Ensuite, lorsque la date du départ à la retraite approche, les individus prennent la décision de partir ou de retarder leur retrait en fonction d'un certain nombre de facteurs (i.e., économiques, contextuels, familiaux et personnels). Puis lorsque cette décision est prise, ils peuvent choisir de s'engager pleinement ou partiellement (i.e., « emplois ponts ») dans la retraite. De fait, le critère d'abandon « définitif » du marché du travail communément retenu il y a quelques années dans les définitions de la retraite (Guérin, Wils, Saba, & Jacques, 1995) a été mis à mal depuis une trentaine d'années dans la plupart des pays occidentaux. Le contexte actuel de développement des activités de bénévolat chez les retraités et de l'élargissement des possibilités de cumul emploi-retraite a en effet fait émerger de nouvelles modalités de gestion de la vie post-professionnelle. Enfin, l'ultime processus de cette étape de vie renvoie à l'ajustement à la nouvelle situation et aux changements induits par cette transition. Un ajustement réussi réfère selon nombre d'auteurs au bien-être psychologique éprouvé par les néoretraités (Van Solinge & Henkens, 2008; Wang, 2007). Certaines études longitudinales sur la fin de carrière ont démontré qu'une planification du départ à la retraite ainsi qu'une prise de décision volontaire (i.e., librement élaborée) étaient étroitement associées à un meilleur ajustement à la nouvelle situation et à moins de détresse psychologique (Noone, Stephens, & Alpass, 2009 ; Sharpley & Layton, 1998 ; Wang & Shultz, 2010).

La macroanalyse de Wang et Shultz, en s'appuyant sur l'ensemble des études publiées sur le départ à la retraite depuis presque trente ans (i.e., depuis les travaux précurseurs de Beehr en 1986), permet d'appréhender les différentes étapes de l'arrêt de la carrière et de la transition à la retraite dans toute sa complexité. Ce travail doctoral s'inscrit plus précisément dans la lignée des travaux ayant porté sur le processus décisionnel du départ à la retraite.

I.2. La prise de décision du départ à la retraite

Dans la littérature traitant de la fin de carrière des salariés, la prise de décision du départ à la retraite est classiquement associée à l'intention de mettre fin à sa carrière professionnelle (e.g., Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000 ; Wang & Shultz, 2010). D'ailleurs, de manière plus générale pour nombre d'auteurs tels Neveu (1996, p. 21), « l'intention représente une étape nécessaire au cheminement motivationnel vers le comportement ». Autrement dit, le concept d'intention comportementale renvoie, selon Vallerand (1994), à la prédisposition à agir. Conceptualiser le départ à la retraite comme un processus décisionnel renvoie donc dans nombre d'études aux dispositions psychologiques qui sous-tendent le choix comportemental motivé de fin de carrière (Shultz & Wang, 2011, Tuominen et al., 2012).

Globalement, la prise de décision, au même titre que la mémoire ou le raisonnement, est considéré comme un des processus cognitifs fondamentaux caractérisant l'être humain (Wang, Wang, Patel, & Patel, 2004 ; Wang, 2007). Les psychologues cognitivistes décrivent la manière dont un individu prend une décision (i.e., une tâche cognitive) en listant précisément les opérations mentales (i.e., les processus) associées à celle-ci. Ainsi, l'approche cognitive de la prise de décision permet une meilleure compréhension du comportement des individus, en s'intéressant d'une part, à leur fonctionnement mental (i.e., manière dont les informations sont acquises, enregistrées et traitées) et d'autre part, aux variables qui

influencent cette prise de décision (Mitchell et al., 2002). En bref, celle-ci est donc considérée par les experts comme un processus déterminé sur la base des informations dont dispose l'individu et de l'évaluation subjective de l'importance de chacune d'entre elles (i.e., la pondération). Dans cette perspective, la prise de décision du départ à la retraite pourrait ainsi être considérée comme la résultante du processus de traitement des éléments d'information relatifs à l'environnement de travail et à la vie à la retraite dont disposeraient les professionnels.

Si nous manquons de travaux sur la nature précise de ces activités mentales chez les entrepreneurs séniors, les études sont nombreuses dans la littérature sur la retraite conventionnelle à s'être intéressées aux raisons (i.e., aux éléments de la vie professionnelle et post-professionnelle) qui conduisent un individu à prendre la décision de mettre un terme à sa carrière professionnelle ou à repousser la date de son départ à la retraite (e.g., Shultz, Morton & Weckerle, 1998 ; Topa et al., 2009; Tuominen et al., 2012 ; Wang & Shultz, 2010). Ces auteurs se sont notamment basés sur différentes approches théoriques telles que la théorie du choix rationnel (Simon, 1955), la théorie des attentes (Vroom, 1964), la théorie des rôles (Allen & Van de Vliert, 1984), la théorie de l'image (Beach & Mitchell, 1987 ; Beach, 1990), la théorie du comportement planifié (Ajzen, 1988, 1991, 1998) ou plus récemment encore sur la théorie de la motivation cognitive (Wong & Earl, 2009).

II. LES RAISONS DE LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE

Si la littérature scientifique différencie clairement dans certains travaux les prises de décision volontaires et les prises de décision involontaires, c'est à dire contraintes (Cliff, 1991; Schmidt & Lee, 2008), ce travail doctoral comme la majorité des études ayant porté sur le processus décisionnel de la fin de carrière, s'inscrit dans une approche de la décision volontaire du retrait de l'activité professionnelle. Autrement dit, dans cette thèse, nous

considérerons que les entrepreneurs seniors initient leur décision de partir ou non à la retraite au regard des informations dont ils disposent sur eux-mêmes ainsi que sur les caractéristiques de leur environnement de travail et hors-travail. De fait, la majorité des études sur la prise de décision du départ à la retraite se sont intéressées aux facteurs prédictifs de l'intention du départ à la retraite, autrement dit, aux raisons perçues qui sous-tendent la prise de décision de mettre un terme à son activité professionnelle (e.g., Shultz et al., 1998 ; Wang & Shultz, 2010). Comme mentionné précédemment, les mécanismes expliquant l'impact de ces facteurs sur la prise de décision de fin de carrière ont été analysés dans le cadre de différentes approches théoriques.

II.1. La théorie du choix rationnel

La théorie du choix rationnel a été initiée par Simon (1955) qui s'est interrogé sur la manière dont les êtres humains prennent leur décision. Selon cet auteur, les individus sont des agents économiques qui prennent des décisions rationnelles par rapport aux informations dont ils disposent et aux objectifs qu'ils se fixent. Toutefois, Simon (1955) parle d'une rationalité limitée car ils peuvent commettre des erreurs de jugement et ne pas toujours atteindre les buts qu'ils se sont fixés.

Adaptée à la fin de carrière des travailleurs seniors, cette théorie a été utilisée pour expliquer le lien positif entre les conditions financières personnelles, et plus largement l'environnement économique des salariés seniors, et leur décision de mettre un terme à leur activité (e.g., Hatcher, 2003; Quinn, Burkhauser, & Myers, 1990). Cette théorie s'inscrit dans le large champ des théories économiques considérant que la prise de décision relève d'un calcul de recherche d'optimisation de la part des travailleurs seniors, appréhendés comme des agents rationnels, à propos de leurs conditions financières à la retraite (Clark & McDermed, 1986 ; Daniels & Daniels, 1991 ; Rust & Phelan, 1997). Ainsi, la prise de décision de partir à

la retraite serait-elle fondée prioritairement sur la comparaison entre les ressources financières accumulées et celles nécessaires pour vivre à la retraite. Hatcher (2003) par exemple, précise que la prise de décision du départ à la retraite est déterminée par le montant des pensions de retraite. Selon cet auteur, si le montant des pensions de retraite est élevé, les travailleurs seniors prennent plus facilement la décision d'arrêter leur activité professionnelle dès l'âge d'éligibilité aux droits à la retraite. D'autres auteurs précisent, eux, que ce n'est pas seulement le montant estimé de la pension de retraite mais également l'évaluation de l'épargne qui conditionne la prise de décision du départ à la retraite (e.g., Appold, 2004).

En bref, dans ce cadre théorique, les travailleurs seniors choisiraient donc de manière rationnelle de mettre un terme à leur carrière professionnelle, lorsqu'ils considèrent que les ressources financières personnelles accumulées ainsi que les prévisions de la conjoncture économique leur permettront de subvenir à leur besoin de consommation une fois à la retraite (Wang & Shultz, 2010).

Cette approche se focalise ainsi sur la rationalité de la procédure de la prise de décision. Toutefois, en se centrant exclusivement sur les facteurs socio-économiques et notamment financiers de la fin de carrière elle exclut ou minimise l'importance d'autres déterminants (e.g., personnels ou reliés à l'activité professionnelle). Par ailleurs, il apparaît pour certains experts (e.g., Wang et al., 2008) que les décisions peuvent ne pas être prises de façon strictement rationnelle et, par exemple, être en partie influencées par une norme sociale ou basées sur des attentes particulières envers le travail versus envers la retraite.

II.2. La théorie des attentes

Dans la littérature scientifique, la théorie des attentes (Vroom, 1964) est également reliée aux travaux sur l'intention comportementale (Van Eerde & Thierry, 1996) et plus précisément à certaines études ayant porté sur la prise de décision de fin de carrière (e.g.,

Karpansalo, Manninen, Kauhanen, Lakka, & Salonen, 2004 ; Kim, 2003). Cette théorie stipule que les comportements des individus sont la résultante d'un choix conscient et raisonné, fondé sur l'évaluation des efforts à fournir et/ou des gains espérés.

Appliquée à la décision de fin de carrière professionnelle, il a ainsi été démontré que la satisfaction espérée à la retraite pouvait influencer la décision de retrait (Bidewell, Griffin, & Hesketh, 2006). Autrement dit, les travailleurs séniors pourraient ainsi décider de partir à la retraite lorsqu'ils s'attendent à vivre celle-ci de manière satisfaisante, notamment en disposant de plus de temps pour leur famille et leurs loisirs. De même, si l'individu espère pouvoir s'engager dans des activités de loisir voire même de découvrir de nouveaux centres d'intérêt, alors il prendra la décision de partir précocement (Freund & Baltes, 1998 ; Hedge, Borman, & Lammlein, 2006).

Inversement l'espoir d'une récompense (i.e., financière ou en termes de reconnaissance) associée à une forte productivité au travail conduiraient les individus à prendre la décision de continuer à travailler plutôt que de mettre fin à leur carrière (e.g., Cron, Jackofsky, & Slocum, 1993 ; Kim, 2003). Une productivité en déclin s'accompagnerait, quant à elle, d'une décision de retrait (Kim, 2003).

En bref, la théorie des attentes considère donc la prise de décision de partir à la retraite comme le résultat de projections individuelles en termes de coûts et de bénéfices envers le travail et la retraite (e.g., Bahrami, 2001). Toutefois, cette théorie ne permet pas d'inclure l'ensemble des conditions subjectives de la fin de carrière. A titre d'exemple, l'attachement à l'activité professionnelle ou à l'organisation (e.g., Adams, Prescher, Beehr, & Lepisto, 2002) ou encore les différents rôles du travailleur sénior (e.g., travail, amis, famille ; Moen, Erickson, & Dempster-McClain, 2006) ne sont pas ici clairement pris en compte dans la modélisation des prédicteurs de la prise de décision de fin de carrière.

II.3. La théorie des rôles

Les théories classiques des rôles élaborées par Mead, Linton ou encore Moreno dans les années 30 (Biddle, 1979 ; 1986) considèrent que le rôle renvoie aux attentes et aux attitudes associées à une position dans un système social. Ces théories ont été ultérieurement employées pour étudier les processus de changements induits par diverses transitions psychosociales (Allen & Van Der Vliert, 1984 ; Banton, 1965) et plus précisément ceux liés à la transition à la retraite (Gibson & Barron, 2003 ; Greller & Stroh, 2003 ; Sterns & Kaplan, 2003).

Au regard de la théorie des rôles, le départ à la retraite est considéré comme une transition psychosociale majeure durant laquelle les rôles du travail sont réévalués et de nouveaux rôles doivent être adoptés (Gibson & Barron, 2003 ; Greller & Stroh, 2003 ; Sterns & Kaplan, 2003). Autrement dit, cette théorie souligne la perte du rôle de travailleur une fois à la retraite, et l'investissement nécessaire dans d'autres rôles (e.g., amical, familial, associatif) (George, 1993; Kim & Moen, 2002) lors de la nouvelle étape de vie.

Le rôle professionnel est un rôle prépondérant dans la vie adulte, car associé à l'identité personnelle des individus (Hooyman & Kiyak, 2000 ; Jonsson, Josephson, & Kielhofner, 2001). Il est consensuellement reconnu comme le moyen permettant d'assouvir des besoins financiers, sociaux et d'estime de Soi (e.g., Mor-Barak, 1995). Toutefois certains auteurs (e.g., Simon, 1997) nuancent cette affirmation en soulignant que l'importance accordée au rôle professionnel varie en fonction des coûts (e.g., stress, manque d'autonomie, ennui) et des bénéfices (e.g., sécurité financière, indépendance, responsabilités) liés à l'implication dans ce rôle. Or, la théorie des rôles a permis de démontrer que l'attachement relatif au rôle du travail influence la nature des décisions de fin de carrière (Barnes-Farrell, 2003; Gobeski & Beehr, 2009). Ainsi, il a été mis en évidence que les emplois, dans lesquels les travailleurs seniors sont fortement impliqués, voire même passionnés, génèrent un

attachement et une identification professionnelle plus marquées et sont associés à un départ à la retraite plus tardif (Gobeski & Beehr, 2009 ; Parnes & Sommers, 1994). Autrement dit, plus l'individu accorde de l'importance au rôle professionnel et moins la probabilité est grande pour qu'il prenne la décision de partir précocement à la retraite (Stryker & Serpe, 1994).

D'autres études s'inscrivant dans le cadre de cette théorie ont aussi appréhendé la décision de fin de carrière comme un choix d'investissement identitaire dans de nouveaux rôles, notamment au travers d'autres activités que celles relevant du travail (Stephens & Feldman, 1997). Ces études ont ainsi mis en évidence l'importance des activités de bénévolat (e.g., Dorfman & Douglas, 2005; Smith & Moen, 2004 ; Topa et al., 2009), de la situation familiale (e.g., Kim, Dimitri, & Annelies, 2011) ou des loisirs (e.g., Dorfman & Douglas, 2005; Reeves & Darville, 1994) sur la décision conduisant à l'arrêt de la carrière. En d'autres termes, il ressort que la diversification des rôles endossés par le travailleur sénior favorise la prise de décision du départ à la retraite (Choi, 2001).

Talaga et Beehr (1995), ont quant à eux révélé l'importance du rôle traditionnellement associé au genre sur la prise de décision du départ à la retraite. En effet, dans leur étude, ils ont notamment montré que la présence d'enfants ou de parents dépendants au sein du foyer (i.e., rôle de soin) favorisent la prise de décision de partir à la retraite chez les femmes tandis que les hommes dans le même contexte prennent plutôt la décision de se maintenir dans leur activité professionnelle (i.e., rôle de responsabilités financières vis-à-vis de la famille) (Szinovacz, DeViney, & Davey, 2001 ; Topa et al., 2009).

La théorie des rôles, on le voit, apporte une contribution majeure dans la compréhension de la complexité de la prise de décision de l'arrêt de la carrière, en révélant l'importance du rôle professionnel mais aussi des rôles extraprofessionnels (e.g., associés au genre, au statut marital, aux loisirs, au bénévolat) dans ce processus. En effet, les travaux s'y

référant permettent d'expliquer l'hétérogénéité des patterns de réaction face à la dernière étape de la trajectoire professionnelle au travers des multiples rôles dans lesquels le sénior est engagé et à son niveau d'implication dans chacun d'entre eux. Enfin, la théorie des rôles, en soulignant l'importance pour tout individu de maintenir à chaque étape de vie et lors de chaque changement de statut une bonne estime de Soi, rejoint une autre approche identifiée dans le cadre des travaux consacrés au processus décisionnel du départ à la retraite, à savoir la théorie de l'image. Cette dernière, en effet, considère que la volonté de préserver une représentation de Soi satisfaisante va interférer de manière déterminante sur la prise de décision d'accéder ou non à la retraite.

II.4. La théorie de l'image

Selon la théorie de l'image (Beach & Mitchell, 1987), les décideurs utilisent trois types de schéma mental, appelés « images », pour organiser leur pensée et prendre leur décision : (1) l'image de la « valeur » qui comprend les idéaux, l'aspect moral et éthique d'une décision, (2) l'image de la « trajectoire » qui renvoie aux buts qu'un individu espère pouvoir accomplir dans l'optique de maintenir son image de Soi et (3) l'image de la « stratégie » qui fait référence aux plans d'actions qu'une personne va adopter pour atteindre ses objectifs et préserver son image de Soi. Cette théorie introduit la notion de compatibilité en soutenant que les décisions seraient prises sur la base d'un processus de traitement des informations visant à tester la compatibilité d'une option avec ces trois images (Beach, 1993, p.276 ; Beach, 1998).

Selon cette théorie, le travailleur sénior analyse les différentes options qui s'offrent à lui (i.e., retraite versus maintien dans l'activité professionnelle) et prend sa décision en fonction de la compatibilité perçue entre ces options et ses valeurs ainsi que ses objectifs de vie (Beach, 1998 ; Beach & Mitchell, 1987 ; Brougham & Walsh, 2007 ; Dunegan, 1995).

Autrement dit, un individu ayant des buts personnels satisfaits par son activité professionnelle préfère continuer à travailler, dans la mesure où le rôle professionnel lui permet de maintenir une image positive de lui-même. A l'inverse, si l'activité professionnelle est incompatible avec ses valeurs et l'accomplissement de buts personnels importants, l'individu préfère partir à la retraite. C'est précisément ce qu'a démontré l'étude de Brougham et Walsh (2007), portant sur 238 travailleurs seniors, âgés de 55 ans et plus. Cette recherche visait à examiner l'impact de l'incompatibilité des buts sur l'intention du départ à la retraite. Pour ce faire, vingt-neuf buts ont été proposés (i.e., la taxonomie des buts développée par Chulef, Read, & Walsh, 2001) en rapport, par exemple, avec le développement personnel, la vie sociale, la religion, la stimulation intellectuelle ou encore le sentiment de stabilité et de sécurité. Plus précisément, Brougham et Walsh (2007) ont mesuré d'une part, l'importance que les individus accordaient à ces buts et d'autre part, la compatibilité perçue entre ces buts et le fait de travailler ou d'être à la retraite. Leurs résultats soutiennent la théorie de l'image selon laquelle les perceptions cognitives d'incompatibilité déterminent l'intention du départ à la retraite (Beach, 1990, 1998 ; Beach & Mitchell, 1987). En effet, ils ont révélé que les travailleurs seniors indiquant des scores élevés d'incompatibilité entre les buts qu'ils considèrent importants et leur activité professionnelle prendront plus facilement la décision de partir à la retraite. A l'inverse, ceux qui indiquent des scores élevés d'incompatibilité entre ces buts et la retraite vont plutôt vouloir se maintenir dans leur activité professionnelle.

Plus largement, selon la théorie de l'image, le départ à la retraite serait ainsi basé sur le désir des travailleurs seniors de maintenir une image positive de Soi. La théorie de l'image (Beach & Mitchell, 1987) est une alternative aux théories classiques de la décision basée sur le calcul coût/bénéfices (Wang, 2012).

II.5. La théorie du comportement planifié

La théorie du comportement planifié (TCP ; Ajzen, 1988, 1991, 1998) est une révision de la première formulation de la théorie de l'action raisonnée (Fishbein & Ajzen, 1975). Tout comme cette dernière, la TCP suppose que l'engagement dans un comportement repose sur la formulation d'intentions. Autrement dit, les intentions sont censées refléter l'intensité de la motivation de l'individu à s'engager dans le comportement, et sont de ce fait considérées comme les antécédents les plus proximaux du comportement (Ajzen, 1991).

Initialement, la théorie de l'action raisonnée a démontré que l'intention comportementale dépend de l'attitude à l'égard du comportement (i.e., évaluation favorable ou défavorable du fait d'accomplir ou non le comportement) et des normes subjectives (i.e., pression sociale perçue par l'individu à effectuer ou non le comportement, Giger, 2008). La théorie du comportement planifié précise, elle, que le contrôle comportemental perçu peut également influencer l'intention comportementale.

L'approche du comportement planifié (Ajzen, 1988, 1991, 1998) a également servi de cadre théorique à l'étude de la fin de carrière des travailleurs seniors (e.g., Van Dam, Van der Vorst, & Van der Heijden, 2009). Comme déjà mentionné, la prise de décision du départ à la retraite est généralement associée au concept d'intention comportementale (Beehr & Nielson, 1995 ; Wang & Shultz, 2010). Aussi, les études sur la fin de carrière s'appuyant sur la théorie du comportement planifié ont-elles porté plus précisément sur les attitudes des salariés à l'égard de la retraite et de la situation professionnelle actuelle (e.g., la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel) ainsi que face aux normes liées au départ à la retraite (Adams & Beehr, 1998 ; Cron et al., 1993 ; Wang et al., 2008). Ces travaux considèrent en effet ces attitudes et ces normes comme des prédicteurs du processus décisionnel du départ à la retraite.

Récemment, l'étude de Van Dam et al. (2009), portant sur 346 travailleurs seniors hollandais, a ainsi démontré que la théorie du comportement planifié était un cadre d'analyse

pertinent pour prédire la prise de décision du départ à la retraite. Parmi les résultats obtenus, il est en effet apparu que la pression sociale ressentie par le sénior (i.e., de son (sa) conjoint(e)) est fortement reliée à l'intention de partir à la retraite avant l'âge officiel de 65 ans. De plus, dans cette même recherche, il est ressorti que les attitudes positives à l'égard de la retraite et le sentiment de contrôle sur la prise de décision du retrait accroissaient l'intention de partir.

L'importance des normes subjectives a été confirmée dans l'étude de Feldman et Beehr (2011) qui précise que lorsqu'un individu se perçoit comme étant plus âgé que les autres membres de son groupe d'appartenance, et qu'il constate que de plus en plus de proches se sont retirés du monde du travail, celui-ci prendra plus facilement la décision de se retirer. En clair, la pression sociale transmise autour d'un âge idéal pour partir à la retraite influencerait notablement la prise de décision individuelle d'arrêter sa carrière (Schellenberg & Silver, 2004 ; Sterns & Kaplan, 2003) conduisant certains chercheurs à penser plus largement que la vieillesse socialement définie prend ainsi le pas sur la vieillesse biologiquement définie (Desmette, 2004).

On retiendra donc que la théorie du comportement planifié est un cadre d'analyse pertinent pour examiner certains mécanismes de la prise de décision du départ à la retraite. Elle souligne en effet l'influence des attitudes et de la perception de contrôle envers la décision à prendre mais aussi l'impact des normes subjectives sur l'intention de mettre fin à sa carrière. Toutefois, les rares travaux qui se sont inscrits dans ce cadre théorique pour étudier la prise de décision de fin de carrière n'ont pas permis une analyse exhaustive des raisons qui conduisent à celle-ci.

II.6. La théorie de la motivation cognitive

En psychologie du travail, le concept de motivation renvoie à un processus psychologique qui stimule et dirige nos comportements (Reeve, 2008). Aussi pour étudier les

processus décisionnels, quels que soient les champs dans lesquels ils s'inscrivent, certains auteurs ont suggéré d'examiner le rôle des variables motivationnelles. C'est notamment l'objectif de diverses études récentes portant sur la décision de s'engager dans une carrière entrepreneuriale et qui ciblent leur analyse sur les raisons subjectives à l'origine de cette motivation (Barbara-Sanchez & Atienza-Sahuquillo, 2012 ; Plehn-Dujowich, 2010 ; Shane et al., 2003).

De même les recherches, consacrées à la fin de carrière des travailleurs seniors, fondées sur la théorie de la motivation cognitive portent également sur la nature des forces motivationnelles qui incitent les individus à partir à la retraite ou au contraire à se maintenir dans leur activité professionnelle (e.g., Hershey, Henkens, & Van Dalen, 2010). Aussi, cette approche motivationnelle a-t-elle fréquemment été utilisée dans la littérature pour spécifier les dimensions, c'est-à-dire les raisons, qui poussent les individus à se retirer et celles qui les attirent vers la retraite (e.g., Oakman & Wells, 2012 ; Shultz et al., 1998 ; Van Oorschot & Jensen, 2009). Plus précisément, il a été démontré dans ce cadre que les travailleurs seniors pouvaient être incités à partir en raison d'une santé perçue comme médiocre ou encore d'une volonté de réduire le stress associé au travail. Aussi, peuvent-ils être motivés par la retraite pour des raisons très diverses comme la qualité du réseau amical, le désir de consacrer davantage de temps à leurs proches ainsi qu'à la poursuite de leurs loisirs (Schlossberg, 2003 ; 2009 ; Shultz et al., 1998). A l'inverse, les individus peuvent être déterminés à poursuivre leur activité professionnelle pour des raisons financières mais aussi pour assouvir un besoin d'accomplissement de soi, ou encore en raison de la satisfaction liée à un travail maîtrisé (e.g., Brougham & Walsh, 2005; Paul & Batinic, 2010). Soulignons que le poids de ces variables est évalué différemment selon les individus (Mitchell, 1983).

En résumé, ces études ont donc tenté d'analyser les raisons, tant au niveau de la situation personnelle et professionnelle actuelle qu'au niveau de la situation future de retraite, qui déterminent la prise de décision du départ à la retraite.

SYNTHESE DU CHAPITRE II

Parmi les différentes facettes du départ à la retraite (i.e., planification, prise de décision, retrait total ou partiel, ajustement) analysées dans les recherches antérieures et notamment synthétisées dans le modèle intégratif de Wang et Shultz (2010), ce travail doctoral porte plus particulièrement sur la prise de décision du départ à la retraite. Dans la littérature pertinente, ce processus décisionnel est consensuellement considéré comme une intention comportementale (Beehr et al., 2000 ; Wang & Shultz, 2010) et la majorité des études qui ont appliqué cette approche à la fin de carrière des travailleurs seniors s'est focalisée sur les raisons sous-jacentes à la prise de décision.

Pour ce faire, certaines recherches se sont inscrits dans le cadre de la théorie du choix rationnel afin d'analyser l'importance des dimensions financières dans ce processus (e.g., Hatcher, 2003; Quinn et al., 1990). D'autres travaux, fondés sur la théorie des attentes ont notamment étudié l'influence de la satisfaction escomptée à la retraite sur la prise de décision de fin de carrière (Bidewell et al., 2006 ; Kim, 2003). En troisième lieu, la théorie des rôles a permis à de nombreux chercheurs d'analyser l'influence de la perception des rôles liés au travail et à la retraite sur la prise de décision du départ à la retraite (e.g., Gibson & Barron, 2003 ; Greller & Stroh, 2003) tandis que d'autres experts ont privilégié, eux, la théorie de l'image, considérant que la volonté de maintenir une image de Soi positive interfère de manière déterminante dans la prise de décision d'arrêter sa carrière (e.g., Adams et al., 2002; Feldman, 1994). La théorie du comportement planifié a également servi de cadre théorique à un certain nombre de travaux et a ainsi démontré l'importance des attitudes, de la perception du contrôle et des normes subjectives sur la décision à prendre (e.g., Van Dam et al., 2009). Enfin, certains auteurs se sont appuyés sur la théorie de la motivation cognitive pour décrire

les mécanismes motivationnels sous-tendant la prise de décision du départ à la retraite (e.g., Shultz et al., 1998).

Ces études s'inscrivant dans le cadre de travaux théoriques divers ont pour objectif commun d'analyser les facteurs et les mécanismes psychologiques conduisant à la prise de décision de fin de carrière. Si elles ont permis l'identification d'une multitude de facteurs (e.g., santé, ressources financières, satisfaction au travail), on retiendra néanmoins qu'elles se sont majoritairement restreintes à l'étude de raisons isolées. En effet, ces travaux bien que complémentaires n'ont pas permis, jusqu'à ce jour, d'étudier conjointement dans un seul modèle des facteurs de natures diverses (i.e., attributs individuels, variables professionnelles, familiales, socioéconomiques ; Wang & Shultz, 2010) pouvant déterminer la volonté de mettre un terme à une carrière professionnelle. En effet leur principale caractéristique tient au poids prédominant accordé à un type de déterminant plutôt qu'à une tentative de modélisation intégrative des raisons de la prise de décision du départ à la retraite.

CHAPITRE III : VERS UNE MODÉLISATION INTÉGRATIVE DES RAISONS DE LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE DES ENTREPRENEURS

Beehr (1986), est l'un des premiers spécialistes de la fin de carrière à avoir proposé dans son modèle de 1986 une typologie des principales raisons conduisant les salariés à la décision de prendre leur retraite. Selon cet auteur, cette décision est sous-tendue par trois grandes catégories de facteurs : personnels, psychologiques et contextuels. Les facteurs personnels font référence dans cette modélisation à la santé et à la situation financière des travailleurs. Les facteurs psychologiques renvoient, quant à eux, aux attitudes face au départ à la retraite et aux perceptions du retrait (e.g., attentes en termes de loisirs et de temps libre). Enfin, les facteurs contextuels correspondent à l'environnement du retrait (i.e., personnel et professionnel) et notamment à la nature de l'engagement dans l'activité (e.g., satisfaction au travail). Le modèle de Beehr a été très largement utilisé dans des recherches ciblées sur l'étude des variables prédictives de l'intention du départ à la retraite (Adams, 1999 ; Beehr et al., 2000), et sur les déterminants de la prise de décision d'arrêter la carrière (Beehr & Bennett, 2007 ; Wang & Shultz, 2010). A titre d'exemple, Taylor et Shore (1995) ont ainsi pu démontrer, sur la base de cette modélisation, l'impact significatif d'une mauvaise santé, de l'engagement dans des activités de loisirs, d'un faible niveau d'engagement organisationnel et de satisfaction au travail sur l'intention précoce des salariés seniors de mettre un terme à leur carrière.

Plus récemment, dans la continuité de ces travaux, Topa et al. (2009) ont proposé une nouvelle classification des raisons à l'origine de la volonté de prendre sa retraite. Celles-ci pourraient être regroupées en trois grands groupes : (1) les raisons liées à la santé (e.g.,

dégradation de la santé du salarié), (2) les facteurs psychosociologiques (e.g., attitudes positives envers la retraite) et (3) les facteurs organisationnels (e.g., mauvaises conditions de travail). Des recherches de Topa et al. (2009), il ressort qu'une santé perçue comme médiocre, des attitudes positives envers la retraite et de mauvaises conditions de travail augmenteraient la probabilité pour que l'individu prenne la décision de partir à la retraite.

Le modèle de Wang et Shultz (2010) classe, lui, les antécédents de la prise de décision en quatre catégories de facteurs : (1) les facteurs personnels (e.g., caractéristiques biodémographiques, santé subjective), (2) les facteurs liés à l'activité professionnelle (e.g., satisfaction au travail, attachement à l'activité professionnelle), (3) les facteurs liés au contexte familial (e.g., statut marital, santé du conjoint) et (4) les facteurs socioéconomiques (e.g., situation financière projetée à la retraite).

Alors que les recherches précédentes se sont focalisées précisément sur les antécédents de la prise de décision de fin de carrière, le modèle de Feldman et Beehr (2011) propose quant à lui d'intégrer ces déterminants dans un modèle plus large de l'étude du retrait en distinguant trois processus : (1) la perception de la situation future, considérant que le processus de prise de décision débute par une projection vers le futur ; (2) l'évaluation de la situation présente, les travailleurs seniors déterminent leur volonté de partir au regard des éléments favorables ou défavorables de la situation professionnelle actuelle ; (3) enfin, les individus sont orientés vers les actions à mettre en place et les ressources dont ils disposent pour prendre leur décision de partir à la retraite. Selon ces auteurs, ces trois processus ne se succèdent pas nécessairement. Autrement dit, un individu peut analyser les composantes de sa future vie à la retraite, évaluer ses expériences passées ainsi que sa situation professionnelle actuelle simultanément (Feldman, 1994). Par ailleurs, Feldman et Beehr (2011) considèrent sur la base de diverses recherches (e.g., Schlossberg, 2003, 2009) que les individus prennent la décision de partir à la retraite en évaluant le poids des avantages et des inconvénients de la situation actuelle vs.

future à la retraite. Autrement dit, les travailleurs seniors évalueraient au terme de leur carrière leur situation d'actifs, se projeteraient dans leur vie future sans l'activité professionnelle en évaluant la quantité d'efforts (émotionnels et physiques) ainsi que les ressources (temps et argent) dont ils auraient besoin pour réussir cette transition (Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006; Schlossberg, Waters, & Goodman, 1995). C'est précisément à cette conception de mécanismes cognitivo-affectifs sous-tendant la prise de décision de fin de carrière, que se rattachent certaines études proposant une nouvelle modélisation des raisons du départ à la retraite à partir du modèle *Push Pull* (e.g., Potocnik, Tordera, & Peiro, 2009 ; Reitzes, Mutran, & Fernandez, 1998 ; Shultz et al., 1998 ; Van Oorschot & Jensen, 2009). Ces travaux se sont inspirés du modèle originel de Zimmerman (1995) sur l'étude du processus de décision de migration en Europe, pour l'adapter au processus décisionnel de fin de carrière des travailleurs seniors.

I. LE MODELE *PUSH PULL*

I.1. Le modèle *Push Pull* de Zimmerman (1995)

Zimmerman, économiste de renom, a proposé en 1995 un modèle en deux dimensions (i.e., *Push*, *Pull*), afin de formaliser le processus conduisant de jeunes étudiants à partir étudier ou travailler à l'étranger. Si le recensement des différentes approches utilisées jusqu'alors dans ce domaine avait permis de souligner la diversité des facteurs conduisant à la prise de décision de mobilité, aucun de ces travaux cependant ne permettait, selon cet auteur, à lui seul, de saisir la complexité des déterminants intervenant dans la compréhension de la décision migratoire. Aussi, Zimmerman s'est-il donné comme objectif de modéliser une approche de type psychosociologique devant permettre d'unifier les approches précédentes. Cet auteur a ainsi identifié des facteurs de poussée (*Push*) et de traction (*Pull*) liés respectivement à la situation du pays d'origine et du ou des pays d'accueil, ce qui lui a alors

permis de différencier la « *Push migration* » de la « *Pull migration* » (Zimmerman, 1995, p.314). En termes plus explicites, la « *Push migration* » renvoie au fait de vouloir quitter son pays globalement en raison des mauvaises conditions économiques du pays d'origine. Au-delà de ces facteurs strictement économiques, cités originellement par Zimmerman, d'autres dimensions telles que la volonté de quitter le cocon familial ou encore le fait de vouloir apprendre une langue étrangère vont progressivement être intégrés dans le modèle *Push Pull* (Daveri & Faini, 1999 ; Mullet, Cossin, Ihalouine, & Thomas, 2002). La « *Pull migration* » est déterminée, elle, par des mécanismes d'attrait liés notamment selon Zimmerman aux bonnes conditions économiques du pays d'accueil. Il a ainsi démontré que les jeunes étudiants pouvaient décider de migrer vers un pays en raison de leur intérêt pour des conditions d'accueil particulièrement favorables comme une forte demande de main d'œuvre, de bonnes conditions de travail, ou des salaires élevés. D'autres facteurs vont également être intégrés à cette dimension *Pull*, comme le climat du pays d'accueil, la qualité de vie ou la qualité du système éducatif (Mullet et al., 2002). Plus intégratif, ce modèle est dès lors considéré comme un cadre explicatif majeur des raisons de l'émigration d'après-guerre en Europe.

Par la suite, de nombreuses recherches ont utilisé cette modélisation *Push Pull* dans des domaines diversifiés tels que le tourisme (e.g., You, O'leary, Morrison & Hong, 2000) et le marketing (e.g., Unni & Harmon, 2007). Ces travaux se sont appuyés sur ce modèle bidimensionnel pour contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes cognitifs et psychosociologiques à l'origine de diverses prises de décision individuelles (e.g., choix d'une destination touristique, Goossens, 2000 ; Jang & Wu, 2006 ; Klenosky, 2002). Ces études ont de fait appréhendé les facteurs *Push* et *Pull* comme des éléments moteurs de la prise de décision.

I.2. L'application du modèle *Push Pull* au processus décisionnel du départ à la retraite

Ce modèle a largement été appliqué ces dernières années au processus décisionnel du départ à la retraite (Flippen & Tienda, 2000 ; Oakman & Wells, 2012 ; Potocnik et al., 2009; Szinovacz, 2003, Taylor, Tillsley, Beausoleil & Wilson, 2000 ; Van Oorschot & Jensen, 2009). A partir de cette modélisation théorique, les chercheurs ont expliqué la prise de décision selon la perception qu'ont les salariés seniors des facteurs de poussée liés à leur situation personnelle et professionnelle actuelle (*Push*) et des facteurs d'attraction liés à leur vie future, c'est-à-dire à la retraite (*Pull*). En termes plus simples, les travailleurs peuvent donc décider de partir à la retraite en raison de considérations négatives vis-à-vis de leur situation actuelle (e.g., dégradations de leur état de santé, difficultés professionnelles) et/ou du fait de considérations positives vis-à-vis de la retraite (e.g., possibilités d'engagement dans différentes activités et loisirs). Ce modèle bidimensionnel permet donc d'appréhender les « influences de traction, telles que les opportunités de réaliser les rôles associés aux responsabilités familiales versus les influences de poussées associées aux aspects négatifs du travail et de l'organisation » (Barnes-Farell, 2003, p.173). A titre d'exemple, on retiendra ainsi que Schultz, Morton et Weckerle (1998) ont démontré l'influence de certains facteurs *Push* (e.g., une mauvaise santé, de mauvaises conditions de travail) et *Pull* (e.g., découvrir de nouveaux centres d'intérêts, partir en même temps que son(sa) conjoint(e)) sur la prise de décision volontaire de fin de carrière des salariés seniors. Dans leur revue de littérature, Taylor, Tillsley, Beausoleil et Wilson (2000) ont, eux, conclu que la prise de décision du départ à la retraite résultait d'une interrelation complexe de deux catégories de facteurs *Push* et *Pull*, regroupant à la fois des variables économiques, sociales, organisationnelles et attitudinales. Plus largement, Van Oorschot et Jensen (2009) se sont basés sur cette catégorisation *Push Pull* pour comparer le départ à la retraite précoce des travailleurs seniors

de deux pays européens : le Danemark et les Pays Bas. Ces auteurs considèrent que ces facteurs relèvent d'un niveau macro-institutionnel (i.e., marché du travail, sécurité sociale), meso-organisationnel (i.e., comportements des employeurs à l'égard des salariés seniors) et micro-individuel (i.e., qualité du travail, satisfaction au travail). Ils soulignent également l'importance des facteurs culturels (i.e., préférences, attitudes et valeurs) dans leur analyse. Van Oorschot et Jensen (2009) constatent que les travailleurs danois se retirent plus tardivement du monde professionnel comparativement aux travailleurs hollandais. Ils expliquent ces différences de comportements envers la retraite par le fait que les travailleurs danois, sur les trois niveaux précités, sont structurellement et culturellement moins poussés à quitter le marché du travail et moins attirés par la retraite. En bref, cette modélisation présente l'intérêt majeur de considérer ce qui pousse l'individu, dans sa situation personnelle et professionnelle actuelle, à prendre la décision de mettre un terme à son activité mais également ce qui l'attire vers la situation future de retraite. Toutefois, certains auteurs traitant des phénomènes migratoires ont complété ce modèle bidimensionnel, considérant qu'on ne devrait pas seulement étudier les facteurs qui motivent la migration mais également ceux qui la freinent. Ainsi, Mullet, Déj, Lemaire, Raïff, et Barthorpe (2000) ont proposé un modèle quadridimensionnel *Push Pull Anti-push Anti-pull* regroupant quatre types de facteurs qui sous-tendent les attitudes des jeunes Européens en matière de mobilité internationale.

II. LE MODELE *PUSH PULL ANTI-PUSH ANTI-PULL*

II.1. Le modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet, Déj, Lemaire, Raïff et Barthorpe (2000)

Comme Zimmerman initialement, Mullet et al. (2000) ont analysé dans leur étude les raisons conduisant les jeunes français à prendre la décision d'étudier, de travailler ou de vivre pour quelque temps dans un autre pays européen. Mais bien que soulignant l'intérêt de la

modélisation *Push Pull*, ces auteurs ont souhaité la compléter en y adjoignant deux dimensions supplémentaires (i.e., *Anti-push* et *Anti-pull*) pour parvenir à une compréhension plus fine de la prise de décision de migration. En effet, Mullet et al. ont considéré que la situation actuelle ne comportait pas seulement des éléments négatifs poussant les individus à partir mais aussi des caractéristiques pouvant les maintenir dans le *statu quo*. De même, la situation future ne devait pas nécessairement être envisagée positivement mais était susceptible d'être évaluée, par certaines personnes, négativement, et freinant conséquemment leur décision d'arrêter la date de leur départ.

Plus précisément, dans le modèle développé par Mullet et al. (2000), le facteur *Push* correspond aux dimensions négatives du pays d'origine, comme la faiblesse de son système éducatif en matière d'apprentissage d'une langue étrangère et qui peut de ce fait inciter un individu à la mobilité géographique. Le facteur *Anti-push* est conceptualisé, lui, comme un facteur d'attachement. Il fait référence aux éléments positifs de la situation actuelle (i.e., contexte social, liens sociaux) qui constituent un frein à l'émigration et retient la personne dans son pays d'origine. Le facteur *Pull* inclut les éléments positifs de la situation future, c'est-à-dire les sources d'attrait dans le pays d'accueil tels qu'une culture ou un style de vie singuliers. Enfin, le facteur *Anti-pull* réfère aux coûts et aux risques associés à la situation future, comme le fait de ne pas avoir d'amis dans le pays vers lequel on souhaite migrer. Autrement dit, ce dernier facteur renvoie aux craintes liées à la situation à venir, qui peuvent inhiber la décision.

En résumé, ce modèle quadridimensionnel appréhende donc chaque dimension de la situation (actuelle versus future) prise en compte par les individus selon deux pôles : un pôle négatif et un pôle positif. Il permet de ce fait la prise en compte simultanée de l'ensemble des éléments pouvant conduire un individu à la décision de migrer ou a contrario à l'inhiber.

II.2. L'application du modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull* au processus décisionnel du départ à la retraite

Certains auteurs ont récemment eu recours à la modélisation de Mullet et al. pour analyser la structure des raisons sous-tendant le processus décisionnel du départ à la retraite dans une population de sportifs de haut niveau (Fernandez, Stephan, & Fouquereau, 2006) et dans une population de salariés tout venants (Fouquereau, Gillet, Chevalier, Demulier, & Bosselut, soumis). Dans le cadre de ces travaux, la nature des raisons est bien évidemment liée à la spécificité des professionnels seniors étudiés (i.e, sportifs de haut niveau, salariés), mais les facteurs *Push* et *Anti-push* font référence à la situation présente (i.e, situation d'actif professionnellement) tandis que les facteurs *Pull* et *Anti-pull* renvoient, eux, à l'étape de vie future (i.e., la retraite). Plus exactement, la dimension *Push* correspond aux facteurs qui incitent l'individu à prendre la décision d'arrêter la carrière (e.g., dégradation de santé, difficultés professionnelles) tandis que la dimension *Anti-push* renvoie à ceux qui freinent le désir de partir à la retraite (e.g., engagement élevé dans l'activité professionnelle) et de ce fait maintiennent les individus au travail. La dimension *Pull* correspond, elle, aux attitudes positives envers la retraite (e.g., perspectives de loisirs) et conséquemment susceptibles de faciliter la prise de décision du départ tandis que la dimension *Anti-pull* renvoie à une anticipation des aspects négatifs de la vie à la retraite (e.g., isolement social), pouvant freiner la prise de décision de mettre un terme à sa carrière.

Si ces différentes études ont analysé les raisons qui motivent ou qui freinent un individu à prendre la décision de partir à la retraite à partir de ce modèle théorique, c'est parce que leurs auteurs ont considéré que c'était celui-ci qui autorisait le mieux l'appréhension de la complexité du processus décisionnel du départ à la retraite (Fernandez et al., 2006). Ainsi, selon Fernandez et al., cette modélisation permet-elle de rendre compte du fait que les individus accordent des niveaux d'importance différents à ces quatre dimensions avant de

prendre leur décision ultime. Dans leur étude, ces auteurs ont notamment indiqué que les sportifs vivant seuls obtenaient des scores plus élevés sur la dimension *Anti-pull* comparativement aux sportifs vivant en couple qui, eux, obtenaient des scores plus élevés sur la dimension *Pull*. Ils concluent de ce fait à l'intérêt d'adopter une approche multidimensionnelle du processus du départ à la retraite (Fernandez et al., 2006 ; Fouquereau et al., soumis).

C'est dans la continuité de ces recherches et parce que nous considérons aussi que la prise de décision de mettre un terme à sa carrière chez les entrepreneurs relève de mécanismes psychosociologiques multidimensionnels et individuels, que nous avons choisi d'ancrer notre programme de recherches doctorales dans ce cadre théorique.

SYNTHESE DU CHAPITRE III

Quelques chercheurs ont tenté de développer des modèles afin de cerner la diversité et la nature des raisons potentielles de la prise de décision du départ à la retraite (e.g., Beehr, 1986; Wang & Shultz, 2010). Beehr (1986) est le premier à avoir identifié trois grandes catégories d'antécédents (i.e., personnels, professionnels et environnementaux) du processus décisionnel du départ à la retraite. Dans la continuité de ces travaux, d'autres experts (e.g., Feldman & Beehr, 2011 ; Topa et al., 2009 ; Wang & Shultz, 2010) ont révélé l'intérêt de plutôt se focaliser sur les raisons actuelles versus futures de la prise de décision de retrait (e.g., Topa et al., 2009 ; Feldman & Beehr, 2011). Le modèle *Push Pull* est l'une des modélisations s'inscrivant dans cette perspective (e.g., Potocnik et al., 2009 ; Reitzes et al., 1998; Shultz et al., 1998 ; Van Oorschot & Jensen, 2009). Il permet d'étudier les raisons de la prise de décision selon deux dimensions majeures: (1) les éléments négatifs caractérisant la situation personnelle et professionnelle actuelle qui poussent les individus à se retirer (*Push*) et (2) les éléments positifs associés à la situation future de retraite, qui attirent les seniors vers la vie post-professionnelle (*Pull*). Mullet et al. (2000) ont complété ce modèle en y adjoignant deux nouvelles dimensions *Anti-push* et *Anti-pull*, qui renvoient respectivement aux éléments maintenant les individus dans leur situation actuelle ainsi qu'aux coûts et risques perçus associés à la situation future de retraite. Ces deux dimensions font donc référence aux raisons susceptibles d'inhiber les individus dans leur prise de décision. Ce modèle quadridimensionnel (i.e., *Push Pull Anti-push* et *Anti-pull*) a récemment été utilisé pour analyser la prise de décision du départ à la retraite chez les sportifs de haut niveau (Fernandez et al., 2006) ainsi que chez les salariés seniors (Fouquereau et al., soumis). Ces chercheurs ont souligné l'intérêt de cette approche multidimensionnelle permettant de dépasser une approche centrée sur des raisons isolées et donc réductrice. Le modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull*

permet en effet de rendre compte précisément de la complexité des observations empiriques qui attestent que l'individu avant de prendre sa décision oscille sur le plan cognitif entre ces quatre dimensions.

PROGRAMME DE RECHERCHES

Ce travail doctoral porte sur les facteurs sous-tendant le processus décisionnel du départ à la retraite des entrepreneurs français. La prise de décision de l'arrêt de la carrière, nous l'avons vu notamment dans la littérature consacrée aux salariés seniors, est déterminée de manière complexe par une grande variété d'antécédents attitudeux et cognitifs. Concernant précisément les entrepreneurs, il n'existe aujourd'hui que de rares études (e.g., DeVaney & Kim, 2003), consacrées aux facteurs qui sous-tendent la prise de décision de l'arrêt de leur carrière. Un tel constat peut surprendre au regard de certaines spécificités de ce groupe socio-professionnel telles que certains de ses traits de personnalité (e.g., besoin d'accomplissement, de contrôle et d'autonomie ; Zhao et al., 2010), son attachement à son entreprise et à sa carrière (Cardon et al., 2005) mais aussi son identité, étroitement liée à sa vie professionnelle (Potts, 2001; Wagner, Parker, & Christiansen, 2003). Selon nombre d'experts, le départ à la retraite peut d'ailleurs être appréhendé dans cette population, sur un mode particulièrement complexe et potentiellement traumatisant (Bonanno, Boerner, & Wortman, 2008). Or, nous l'avons déjà relevé, les enjeux du retrait des dirigeants propriétaires ne doivent pas seulement être décryptés au plan individuel mais également aux niveaux macro-économiques et sociaux (DeTienne, 2010 ; Justo & DeTienne, 2008). En effet, le retrait professionnel des entrepreneurs est associé à la problématique de la cession de leur entreprise et de ce fait au devenir de leurs salariés. Il semble donc fondamental de comprendre précisément comment ceux-ci décident de mettre fin à leur carrière en analysant les facteurs clés qui sous-tendent leur décision.

Dans la littérature pertinente relative aux salariés seniors (Fouquereau et al., soumis) et à certaines catégories professionnelles spécifiques (i.e., sportifs de haut niveau, Fernandez et al., 2006), les antécédents du processus décisionnel d'arrêt de la carrière ont été modélisés par

certain auteurs selon quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull*. Ces études ont démontré la pertinence de cette modélisation pour une meilleure compréhension de la complexité des facteurs prédictifs de la prise de décision de la retraite. Appliqué à l'étude des raisons sous-jacentes à la prise de décision de fin de carrière des entrepreneurs, ce modèle devrait ainsi nous permettre de cerner les mécanismes psychologiques en jeu en distinguant simultanément quatre dimensions : (1) ce qui pousse les dirigeants à arrêter leur activité professionnelle (*Push*), (2) ce qui les attire dans la situation future de retraite (*Pull*), (3) ce qui les retient dans la situation actuelle d'actif (*Anti-push*), et (4) ce qu'ils redoutent dans la situation future, à savoir dans la vie à la retraite (*Anti-pull*).

Deux objectifs majeurs ont donc été visés à travers ce programme de recherches. Le premier impliquait d'explorer la structure sous-jacente (i.e., les facteurs prédictifs) du processus décisionnel du départ à la retraite chez les entrepreneurs. Pour ce faire et face au manque de modélisation opérationnelle existante sur cette problématique dans la littérature scientifique, nous avons souhaité élaborer un outil permettant une analyse fine des raisons qui sous-tendent la décision (ou qui l'inhibent) de ces professionnels à l'aide du modèle quadridimensionnel *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet et al. (2000). Cet outil aura pour but d'évaluer les représentations qu'ont les entrepreneurs de leur situation personnelle et professionnelle actuelle versus leur situation future de retraite, et de fournir ainsi une indication précise sur la manière dont l'entrepreneur est positionné par rapport à ces quatre dimensions pour prendre sa décision de partir à la retraite ou de repousser la date de son départ. Ce premier objectif a nécessité la réalisation des trois premières études (i.e., chapitre 4, 5 et 6) de ce travail doctoral. La première étude avait pour finalité de générer une version préliminaire de l'outil. La seconde visait à tester la structure factorielle de cet inventaire sur un nouvel échantillon. La structure factorielle devait être confirmée dans une troisième étude,

qui incluait également l'analyse de la validité nomologique ainsi que de la stabilité temporelle de cet outil.

Le deuxième objectif de ce programme de recherches a porté sur les déterminants individuels des raisons conduisant à cette prise de décision. Plus précisément, la quatrième étude de ce travail doctoral (i.e., chapitre 7) avait pour finalité d'identifier, à l'aide d'une modélisation par équations structurales, les relations entre certaines caractéristiques biodémographiques, psychologiques et psychosociologiques et les scores obtenus par les entrepreneurs sur les quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull* de notre nouvel inventaire. Enfin, cette étude visait également à analyser le lien entre ces quatre dimensions et l'intention des entrepreneurs de partir à la retraite. Autrement dit, il s'agissait d'explorer les relations entre l'état cognitif et l'état conatif des entrepreneurs seniors à l'origine de la prise de décision de fin de carrière dans cette population. Rappelons sur ce dernier point que le modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull* a été initialement conceptualisé comme un modèle permettant l'analyse des attitudes individuelles envers l'intention de mobilité (Mullet et al., 2000). Des études ont ainsi démontré que ces quatre facteurs expliquaient une part de variance significative de l'intention de mobilité (e.g., Mullet et al., 2002).

Finalement de manière plus générale, l'objectif de ce programme de recherches était d'apporter notre contribution à la connaissance d'une population (i.e., les entrepreneurs) encore assez méconnue dans la littérature scientifique et à une problématique revêtant de forts enjeux à la fois individuels et sociaux, celle des conditions subjectives de l'arrêt de la carrière chez celle-ci.

CHAPITRE IV : ÉTUDE 1 - DÉVELOPPEMENT DE L'INVENTAIRE DES RAISONS DE LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART A LA RETRAITE CHEZ LES ENTREPRENEURS (IRPDRE)

Cette première étude a consisté à élaborer une version préliminaire de l'Inventaire des Raisons de la Prise de Décision du départ à la Retraite des Entrepreneurs (IRPDRE), autrement dit à générer des items, à partir de la littérature existante sur la fin de carrière des salariés séniors (e.g., Potocnik et al., 2009 ; Reitzes et al., 1998) ainsi que des rares études s'intéressant à la fin de carrière des entrepreneurs (e.g., DeVaney & Kim, 2003 ; Leroy et al., 2007). En complément, des entretiens semi-directifs exploratoires ont été menés auprès d'entrepreneurs de la Région Centre de la France.

I. MÉTHODE

I.1. Participants

Vingt entrepreneurs français (14 hommes, 6 femmes), âgés de 58.1 ans en moyenne (ET = 1.52), ont été choisis aléatoirement à partir de fichiers transmis par la Chambre du Commerce et de l'Industrie ainsi que la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Région Centre. Seuls les entrepreneurs ayant un âge proche de la retraite, c'est-à-dire se situant potentiellement dans les cinq années qui précèdent l'âge de leur départ à la retraite, ont été sollicités. En effet, certains auteurs estiment que dès l'âge de 50 ans, il existerait des marqueurs de changements importants dans le développement des carrières et les attitudes au travail (e.g., Simpson, Greller, & Stroh, 2002), ce seuil de cinq années avant la date estimée du départ à la retraite a-t-il très largement été utilisé dans les travaux consacrés à l'arrêt de la carrière chez les travailleurs séniors (e.g., Börsch-Supan, Hank, Jürges, & Schröder, 2009).

Ces entrepreneurs dirigeaient leur entreprise depuis 20 ans et trois mois en moyenne (de 5 à 35 ans d'ancienneté). Les entreprises concernées comprenaient de 1 à 45 salariés et exerçaient leurs activités dans divers secteurs d'activités comme ceux de l'industrie, de l'artisanat ou du commerce et des services.

I.2. Matériel

La version préliminaire du questionnaire a été élaborée à partir d'une synthèse de la revue de littérature portant sur les raisons de la prise de décision du départ à la retraite selon le modèle *Push Pull* chez les salariés seniors (e.g., Potocnik et al., 2009 ; Reitzes et al., 1998; Shultz et al., 1998 ; Van Oorschot & Jensen, 2009) et sur les rares études s'intéressant spécifiquement à la fin de carrière des entrepreneurs (e.g., DeVaney & Kim, 2003) ainsi qu'à partir d'entretiens semi-structurés en face à face. L'approche qualitative a permis de compenser le faible nombre de recherches menées sur des échantillons d'entrepreneurs en appréhendant finement les raisons potentielles qui sous-tendent la décision ou l'indécision de mettre un terme à la carrière professionnelle chez ces dirigeants propriétaires. Le protocole d'entretien était structuré à partir de quatre questions ouvertes formulées en référence au modèle *Push, Pull, Anti-push* et *Anti-pull* de Mullet et al. (2000). Il s'agissait en effet d'appréhender : (1) les raisons susceptibles de pousser des entrepreneurs à arrêter leur activité (i.e., Quelles sont les raisons professionnelles et personnelles qui pourraient vous inciter à mettre un terme à votre activité d'entrepreneur ?), (2) les dimensions qui les attirent dans la situation future de retraite (i.e., Quels sont les aspects qui vous donnent envie d'être à la retraite ?), (3) les raisons qui les retiennent dans leur situation actuelle d'actif (i.e., Quels sont les éléments de votre métier mais également de votre vie en général qui vous poussent à poursuivre votre activité d'entrepreneur?), et enfin (4) les inquiétudes voire les peurs que ces chefs d'entreprise peuvent associer à la retraite (i.e., Si vous deviez émettre certaines réserves

ou craintes vis-à-vis de votre situation à la retraite, c'est-à-dire après l'arrêt de votre activité professionnelle, quelles seraient-elles ?). Ces quatre questions générales étaient complétées par des questions spécifiques, en fonction des réponses formulées par les participants (e.g., En quoi le contexte économique actuel peut-il vous inciter à prendre la décision de partir à la retraite ? Plus précisément, pourquoi dites-vous que votre situation familiale peut influencer votre décision de mettre un terme à votre carrière professionnelle?).

I.3. Procédure

Les entretiens semi-directifs ont été menés *in situ*, c'est-à-dire dans les entreprises des entrepreneurs, lesquels avaient accepté de nous rencontrer après leur avoir préalablement expliqué téléphoniquement les enjeux de cette recherche. Les entretiens débutaient par une présentation du projet de recherche, de l'objectif de l'entretien, de l'utilisation scientifique des informations recueillies ainsi que de la confidentialité des échanges. La durée moyenne de l'entretien était de 1h30. Les informations collectées lors de ces entretiens ont été enregistrées puis retranscrites le plus fidèlement possible après avoir obtenu l'accord des personnes interviewées. Cette étape d'analyse de contenu des entretiens visait à classer ces informations et à les regrouper pour retenir uniquement les principales unités de contenu (Krippendorff, 2004). Plus précisément, les données brutes étaient identifiées, définies, nommées puis réparties dans des unités de contenus. La troisième étape consistait à organiser cette classification, à ordonner les thèmes répartis dans chacune des quatre dimensions (*Push Pull Anti-push Anti-pull*). Nous avons utilisé la littérature récente portant sur la fin de carrière fondée sur le modèle *Push Pull* (e.g., Brougham & Walsh, 2007 ; Potocnik et al., 2009 ; Shultz et al., 1998) pour interpréter et catégoriser ces données. Aussi, ces études nous ont-elles permis d'adjoindre de nouvelles idées comme, par exemple, pour le thème « compétences » de la dimension *Push* : « se sentir moins compétents que les jeunes » (Shultz

et al., 1998), ou le thème « découverte » de la dimension *Pull* : « avoir l'opportunité d'expérimenter de nouvelles choses » (e.g., Brougham & Walsh, 2007). Au total, 27 thèmes étaient représentés. Vingt pourcent des items provenaient de la littérature (e.g., « une fois à la retraite, avoir peu d'opportunités de voir d'autres personnes », Shultz et al., 1998) et quatre-vingt pourcent des items provenaient des entretiens (e.g., « ne pas avoir envie de perdre le contact avec le marché et les autres entrepreneurs »). Autrement dit, l'approche qualitative a largement contribué à l'élaboration des items de cet inventaire compte tenu de la spécificité de cette population d'étude et du faible nombre de recherches portant sur les raisons de la prise de décision du départ à la retraite chez ce groupe socioprofessionnel.

II. RÉSULTATS ET DISCUSSION

Au total, 88 items issus de la littérature et de ces entretiens ont été formulés, de manière à ce qu'ils soient les plus précis, clairs et courts possibles (Clark & Watson, 1995), répartis équitablement en 22 items par dimension. A ce stade, seule la validité de contenu du questionnaire a donc été vérifiée. Cette approche non statistique de la validité consiste à examiner si l'instrument de mesure capture bien toutes les facettes du construit psychologique étudié. Ici, cette forme de validité a été évaluée par un panel de trois experts spécialisés dans le domaine des transitions de carrière, qui est arrivé à un consensus sur la représentativité et la clarté des items retenus dans le questionnaire. Nous avons par ailleurs réalisé un pré-test de clarté auprès d'une dizaine d'entrepreneurs (6 hommes et 4 femmes), âgés de 57.96 ans (ET = 2.13), à l'aide d'une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (« *totalelement confus* ») à 5 (« *totalelement clair* »). Ces professionnels devaient également proposer une formulation plus appropriée pour les items considérés comme peu clairs. De plus, il était demandé à chaque participant d'ajouter des items s'il considérait que certaines raisons à l'origine de la prise de décision de fin de carrière n'étaient pas représentées. A partir des évaluations et commentaires

transmis par les dix entrepreneurs interrogés, cinq items ont été reformulés (e.g., avoir le sentiment qu'être à la retraite, c'est un peu « mourir »).

Cette première étude a permis de développer une version préliminaire de l'Inventaire des Raisons du Processus Décisionnel du départ à la Retraite des Entrepreneurs (IRPDRE), composée de 88 items.

CHAPITRE V : ÉTUDE 2 - STRUCTURE FACTORIELLE DE L'IRPDRE

L'étude 2 visait à examiner la structure factorielle de l'IRPDRE à l'aide d'une analyse factorielle exploratoire en composante principale ainsi qu'à étudier la consistance interne de chaque sous-échelle de l'IRPDRE.

I. MÉTHODE

I.1. Participants

Cent soixante-sept entrepreneurs français (144 hommes et 23 femmes), âgés de 58.03 ans en moyenne (ET = 2.59) ont retourné ce questionnaire dûment complété aux chercheurs. Ces entrepreneurs dirigeaient leur entreprise, composée de 9 salariés en moyenne (ET = 21.45), depuis 23 ans en moyenne (ET = 9.71). Ces chefs d'entreprise exerçaient leur activité dans des secteurs d'activités diversifiés (e.g., industrie, service, BTP). Sur les 167 entrepreneurs, 89.83% étaient en couple et 10.17% ont déclaré vivre seuls. Dans notre échantillon, ils étaient 71.25% à détenir un diplôme inférieur au Baccalauréat et 28.75% à posséder un diplôme équivalent au Baccalauréat ou d'études supérieures. Ces chefs d'entreprise prévoyaient de prendre leur retraite dans 3 ans et 6 mois en moyenne (ET = 2.45).

I.2. Matériel

Les participants ont complété la version préliminaire de l'IRPDRE. Deux instructions leur étaient transmises. La première concernait les 44 items des dimensions *Push* et *Pull* : « quelle importance accordez-vous à chacune de ces raisons dans votre décision de mettre un terme à votre carrière professionnelle ? », la deuxième portait sur les 44 items des dimensions *Anti-push* et *Anti-pull* : « quelle importance accordez-vous à chacune des raisons proposées

dans votre décision de repousser la date de votre départ à la retraite ? ». Dans les deux cas, le format de réponse associé aux 88 items était une échelle de type Likert en 10 points allant de 1 (« *Pas du tout important* ») à 10 (« *Très important* ») permettant aux participants d'indiquer dans quelle mesure chacune des raisons recensées leur apparaissait comme plus ou moins essentielle pour les conduire à se désengager professionnellement. Le questionnaire était structuré de manière à éviter les biais classiques inhérents à l'élaboration d'un questionnaire. En effet, nous avons scrupuleusement veillé à l'ordre des questions afin d'éviter l'effet de halo qui réside dans l'association entre une série d'items successifs trop similaires, comportant les mêmes modalités de réponses, ou encore l'effet de contamination qui consiste en l'influence d'un item sur le(s) item(s) suivant(s) (Converse & Presser, 1986). Ce questionnaire incluait également des questions relatives aux caractéristiques sociodémographiques (i.e., âge, genre, statut marital), et socioprofessionnelles (i.e., ancienneté à la direction de l'entreprise) des participants, à des caractéristiques de l'entreprise (i.e., taille de l'entreprise, secteur d'activité) et enfin un item sur l'échéance envisagée du départ à la retraite de l'entrepreneur, exprimée en nombre d'années.

I.3. Procédure

Deux milles entrepreneurs ont été sollicités par voie postale pour compléter ce questionnaire. Cette population d'enquête a été extraite des fichiers de la Chambre du Commerce et de l'Industrie ainsi que la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Région Centre. Chaque entrepreneur a reçu une enveloppe comprenant le questionnaire, une lettre de présentation définissant le contexte de la recherche, les objectifs, la procédure et l'exploitation confidentielle des données ainsi qu'une enveloppe pré-timbree pour le retour anonymé du questionnaire. La consigne de remplissage conseillait d'être le plus sincère et spontané possible dans l'expression des réponses. Il était également demandé aux participants de

compléter ce questionnaire individuellement dans un environnement calme. Seuls les entrepreneurs ayant un âge proche de la retraite, c'est-à-dire se situant potentiellement à cinq années au maximum du départ à la retraite ont été sollicités. Aucun autre critère d'exclusion n'était retenu pour la sélection des participants. Le taux global de réponse était de 9%, soit 180 questionnaires reçus. Lors du traitement des données, seuls 167 questionnaires ont pu être exploités, car treize étaient lacunaires pour certains items ou complétés de manière « automatique » (i.e., score identique et moyen sur des pages entières).

II. RÉSULTATS ET DISCUSSION

L'analyse factorielle est une démarche inductive qui reste fondamentalement empirique et exploratoire dans la mesure où son objectif est d'extraire des facteurs latents à partir des variables observables initiales, de manière à restituer le maximum d'information (Vogt, 1993). Aucune hypothèse n'est faite a priori ni sur la structure des données initiales, ni sur la signification des facteurs qui sortent de cette analyse. Avant de procéder à cette analyse factorielle exploratoire sur les 88 items, les coefficients d'aplatissement et d'asymétrie ont été vérifiés. Aucun item ne présentait de valeurs supérieures à la norme sur ces deux coefficients (Heppner et al., 2004 ; Kline, 1998), indiquant que les données étaient normalement distribuées.

Nous avons ensuite conduit une analyse factorielle exploratoire avec rotation oblimin, à l'aide du logiciel SPSS 9.0.1. Le choix de cette procédure s'est effectué à la lumière des travaux récents de Fouquereau et al. (soumis) ayant élaboré un inventaire des raisons de la prise de décision du départ à la retraite chez les travailleurs séniors sur la base du même modèle théorique en quatre dimensions de Mullet et al. (2000). Ils ont montré que les facteurs *Push* et *Pull* étaient corrélés entre eux ainsi que les facteurs *Anti-push* et *Anti-pull*. La rotation oblique était donc la procédure la plus adaptée, puisqu'elle est recommandée par Kumar et

Beyerlein (1991) afin d'identifier le nombre de facteurs d'un construit et de tenir compte des liens entre les différents facteurs (Hendrickson & White, 1964).

Afin de tester la multi-dimensionnalité de l'IRPDRE et pour déterminer le nombre de facteurs à restituer, nous avons appliqué les méthodes les plus couramment utilisées (Roussel, 1996) : le critère de Kaiser-Guttman et le test du coude de Cattell. Le premier suggère de conserver les facteurs qui présentent une valeur propre initiale supérieure à 1. Le second se base sur l'interprétation du graphique de la progression des valeurs propres (scree plot) et vise à conserver le nombre de facteurs situés avant le point d'inflexion du graphique ou rupture du coude (Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999 ; Pohlmann, 2004). L'utilisation concomitante de ces deux critères a permis d'identifier une solution en quatre facteurs. Cette version préliminaire composée de 88 items et quatre facteurs expliquait 52.71% de la variance totale. En se basant sur le contenu de ces items, les facteurs ont pu être nommés. Ainsi, le facteur *Anti-pull* regroupait 25 items concernant les craintes perçues envers la retraite, qui présentaient des saturations comprises entre .43 et .80. Le facteur *Push* regroupait 30 items portant sur les éléments négatifs de la situation personnelle et professionnelle des entrepreneurs, qui présentaient des saturations comprises entre .38 et .89. Le facteur *Anti-push* regroupait 21 items concernant les éléments positifs de la situation personnelle et professionnelle dont les saturations étaient comprises entre .35 et .77. Enfin, 12 items présentant les éléments positifs de la situation future de retraite composaient le facteur *Pull* et présentaient des saturations comprises entre .39 et .67.

Pour permettre aux chercheurs de combiner cet inventaire avec d'autres outils dans leurs recherches futures, auprès d'une population difficile d'accès et définie comme des participants pour qui le temps est généralement limité (Bruno & Tyebjee, 1985), cet outil visait un format volontairement court. La littérature précise que les recherches sont de plus en

plus nombreuses à utiliser des échelles au format court (Coste, Guillemin, Pouchot, & Fermanian, 1997) en précisant que celles-ci doivent comporter au minimum trois items par dimensions (Smith, MacCarthy, & Anderson, 2000). Dans cette optique et afin d'obtenir un questionnaire regroupant quatre sous-échelles (i.e., *Push Pull Anti-push Anti-pull*), composées chacune de quatre items, nous avons sélectionné les quatre items ayant les saturations les plus élevées sur chaque facteur selon une approche communément utilisée dans des études précédentes (e.g., Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Nous avons également vérifié que les items sélectionnés n'étaient pas redondant dans leur contenu. Une nouvelle analyse factorielle exploratoire en composante principale avec rotation oblique a été effectuée en utilisant les 16 items retenus dans la version définitive. Le tableau 1 présente les saturations de chacun des 4 items retenus par facteur, celles-ci sont considérées comme satisfaisantes puisque les 16 items présentaient des saturations supérieures à .50. De plus, les items retenus ne présentaient pas de saturation supérieure à .40 sur les trois autres facteurs.

Cette solution en quatre facteurs expliquait 61.89% de la variance de la version finale en 16 items de l'IRPDRE. Les coefficients alphas de Cronbach (1951) permettant d'évaluer la consistance interne des sous-échelles ont été calculés. Ceux-ci étaient conformes aux normes communément admises dans la littérature ($\alpha > .70$; Nunally, 1978) et respectivement de .70 (*Push*), .81 (*Pull*), .75 (*Anti-push*) et .74. (*Anti-pull*). Les corrélations entre les items dans chaque sous-échelle ont été calculées et ont permis de soutenir cette cohérence interne (Churchill, 1979). Ces quatre facteurs présentaient des valeurs propres de 3.51 (*Anti-pull*), 3.26 (*Pull*), 1.69 (*Anti-push*), 1.44 (*Push*) et étaient aisément interprétables sur le plan conceptuel, car ils correspondaient aux quatre dimensions du modèle théorique originel de Mullet et al. (2000). Les moyennes des sous-échelles *Push* (M = 6.26 ; ET = 2.81), *Pull* (M = 8.04 ; ET = 2.35), *Anti-push* (M = 4.75 ; ET = 3.06) et *Anti-pull* (M = 4.25 ; ET = 1.92)

ont été calculées. Le score moyen le plus faible ($M = 3.82$; $ET = 1.74$) était obtenu sur un item de la dimension *Anti-pull* (i.e., « avoir le sentiment qu’être à la retraite, c’est un peu mourir ») et le score le plus élevé ($M = 8.49$; $ET = 2.12$) correspondait à un item de la dimension *Pull* (i.e., « Pouvoir vraiment faire ce que l’on veut quand on veut, une fois à la retraite »).

Le tableau 1 résume les résultats de cette seconde étude (i.e., tests de normalité, moyennes et écarts types pour les 16 items, indices de saturations et corrélations inter-items, valeurs propres, variance expliquée, et alphas de Cronbach pour chaque facteur).

Tableau 1. Analyse factorielle en composante principale de l'IRPDRE en 16 items

Items	Facteurs								Corrélations Inter-items
	Asymétrie	Aplatissement	M	ET	<i>Anti-pull</i>	<i>Pull</i>	<i>Anti-Push</i>	<i>Push</i>	
<i>Anti-pull</i>			4.25	1.92					
Une fois à la retraite, avoir le sentiment d'être mis(e) à l'écart	.76	-.60	3.83	1.59	.92				.81
Avoir le sentiment qu'être à la retraite, c'est un peu « mourir »	.76	-.95	3.82	1.74	.83				.81
Avoir peur de se fondre dans l'anonymat une fois à la retraite	.71	-.75	3.78	1.55	.79				.68
Une fois à la retraite, avoir l'impression d'entrer dans la dernière partie de sa vie	-.07	-1.27	5.54	2.84	.50				.79
<i>Pull</i>			8.04	2.35					
Une fois à la retraite, pouvoir prendre enfin le temps de vivre	-1.42	1.20	8.17	2.42		.83			.84
Pouvoir vraiment faire ce que l'on veut quand on veut, une fois à la retraite	-1.62	.42	8.49	2.12		.82			.81
Une fois à la retraite, pouvoir réaliser des objectifs et des projets personnels	-1.40	1.82	8.05	2.23		.77			.75
Une fois à la retraite, pouvoir enfin s'occuper de soi	-1.00	.13	7.43	2.65		.74			.79
<i>Anti-push</i>			4.75	3.06					
Etre très attaché(e) à son entreprise	-.03	-1.39	5.39	3.14			.80		.77
Avoir encore des ambitions et des challenges professionnels à relever	-.50	-1.10	4.63	3.04			.78		.76
Ne pas avoir envie de perdre le contact avec le marché et les autres entrepreneurs	.34	-1.19	4.66	3.06			.71		.74
Se sentir trop jeune pour prendre sa retraite	.43	-1.20	4.31	3.01			.63		.73
<i>Push</i>			6.26	2.81					
Avoir le sentiment de ne plus être motivé(e) par son travail	-.40	-1.05	6.13	2.90				.76	.77
Avoir l'impression d'être usé(e) physiquement et intellectuellement	-.55	-.84	6.50	2.76				.75	.72
Avoir moins d'énergie qu'avant au travail	-.38	-.84	6.12	2.67				.69	.70
Avoir une charge de travail trop contraignante	-.44	-1.07	6.28	2.91				.57	.67
Valeurs propres					3.51	3.26	1.69	1.44	
Variance expliquée					21.93	20.38	10.56	9.02	
Alphas de Cronbach					.74	.81	.75	.70	

Notes. Seules les saturations supérieures ou égales à .40 sont présentées

Cette seconde étude, dont l'objectif était d'explorer la structure factorielle de l'IRPDRE a mis en évidence les qualités psychométriques satisfaisantes de cet outil, avec une consistance interne élevée représentant une proportion satisfaisante de la variance totale et déterminant une solution en quatre facteurs qui correspond bien aux quatre facteurs théoriques du modèle originel. En effet, le premier facteur *Anti-pull* était saturé par des items exprimant des inquiétudes concernant la vie post-professionnelle (e.g., « une fois à la retraite, avoir le sentiment d'être mis(e) à l'écart »). Le facteur *Pull* incluait des items exprimant l'attrait pour différentes dimensions de la vie à la retraite (e.g., « une fois à la retraite, pouvoir prendre enfin le temps de vivre »). Le facteur *Anti-push* comprenait des items évoquant les éléments positifs de la situation professionnelle actuelle de l'entrepreneur (e.g., « être très attaché(e) à son entreprise »). Enfin, le facteur *Push* renvoyait à des items relatifs aux aspects négatifs de la situation professionnelle actuelle (e.g., « avoir l'impression d'être usé(e) physiquement et intellectuellement »).

A l'issue de cette seconde étude, les propriétés psychométriques de cet outil novateur semblaient prometteuses. Toutefois, cette étape correspondait uniquement à la phase exploratoire du paradigme de Churchill (1979), qui préconise que celle-ci soit complétée par une phase confirmatoire permettant de vérifier, sur un autre échantillon, les qualités psychométriques de cet inventaire. L'objectif de l'étude 3 était donc de confirmer la structure factorielle de l'IRPDRE ainsi que sa validité nomologique et sa fidélité temporelle.

CHAPITRE VI : ÉTUDE 3 - STRUCTURE FACTORIELLE, VALIDITE NOMOLOGIQUE ET STABILITÉ TEMPORELLE DE L'IRPDRE

La construction d'une échelle de mesure est un travail long et minutieux (Barthélémy & Lelord, 1991) et pour obtenir un outil d'évaluation performant, il est nécessaire d'appliquer une méthodologie statistique rigoureuse (Churchill, 1979, Igalens & Roussel, 1998). Celle-ci doit conjuguer une phase exploratoire et une phase confirmatoire des qualités psychométriques de l'outil (Roussel, 1996 ; Sirieix, 1996 ; Valette-Florence, 1993). Enfin, il convient également de mesurer la fiabilité des sous-échelles et de vérifier la validité de cet inventaire (i.e., validité nomologique et temporelle). Cette troisième étude visait donc trois objectifs. Il s'agissait premièrement de confirmer la structure factorielle de l'IRPDRE à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire. Dans un deuxième temps, cette étude consistait à analyser la validité nomologique de l'IRPDRE en interprétant les relations entre les quatre dimensions de cet inventaire, une échelle d'anxiété face à la retraite et une échelle d'engagement au travail. Enfin, la fidélité de l'IRPDRE a été évaluée.

I. MÉTHODE

I.1. Participants

L'échantillon était constitué de 255 entrepreneurs français (217 hommes, 38 femmes), âgés de de 59.6 ans en moyenne (ET = 3.03). Ces 255 entrepreneurs dirigeaient leur entreprise, composée de 12 salariés en moyenne (ET = 22.08), depuis 21.09 ans en moyenne (ET = 9.94). Ces chefs d'entreprise exerçaient leur activité dans des secteurs d'activités diversifiés (e.g., industrie, service, BTP). Ils étaient 90.2% à vivre maritalement et 9.8% à vivre seuls. Sur les entrepreneurs en couple, 60% avaient un conjoint actif. Sur les 255

entrepreneurs, 25.09% avaient encore au moins un enfant à charge. Ils étaient 43.52% à détenir un diplôme inférieur au Baccalauréat et 56.48% à posséder un diplôme équivalent au Baccalauréat ou d'études supérieures. Une majorité des entrepreneurs interrogés, soit 61.97%, étaient engagés dans des activités extra-professionnelles à des fréquences variables (de très régulièrement à rarement) et 38.03% déclaraient être engagés dans aucune activité extraprofessionnelle. Concernant l'échéance de leur départ à la retraite, elle était projetée dans un délai de 3.33 ans en moyenne (ET = 1.85). Toutefois, 17.3% des participants n'avaient rien indiqué concernant la date de leur départ ou avaient répondu par un point d'interrogation.

I.2. Matériel

Concernant le matériel, les entrepreneurs ont complété l'IRPDRE en 16 items, une échelle d'anxiété face à la retraite (Hayslip, Beyerlein, & Nichols, 1997) ainsi qu'une échelle d'engagement au travail (Schaufeli et al., 2006).

- Les raisons du processus décisionnel du départ à la retraite : Les participants ont complété la version finale de l'IRPDRE composée de quatre sous-échelles et de 16 items avec une échelle de réponse en 10 points allant de 1 (« *Pas du tout important* ») à 10 (« *Très important* »). Cette échelle est présentée en annexe 1.
- L'anxiété face à la retraite : nous avons intégré la Retirement Anxiety Scale, établie par Hayslip et al. (1997) pour la mesure de l'anxiété face à la retraite (annexe 2). Cette échelle est composée de 14 items, assortis d'une échelle de réponse de type Likert en 5 points allant de 1 (« *pas du tout d'accord* ») à 5 (« *tout à fait d'accord* »). Elle mesure les préoccupations, les sentiments et les inquiétudes associés aux changements relatifs au départ à la retraite. Les items de cette échelle couvrent divers domaines (i.e., les revenus, la santé, le bien-être émotionnel et mental, la perte du soutien social) dont des recherches antérieures ont montré les relations avec les attitudes face à la retraite.

Autrement dit, cette échelle mesure les aspects de la vie susceptibles de changer avec le passage à la retraite et, par conséquent, de créer de l'anxiété (e.g., « J'ai peur de ne plus avoir assez d'amis lorsque je serai à la retraite »). Des recherches ont ainsi montré qu'un niveau élevé d'anxiété face à la retraite pouvait inhiber la décision de mettre un terme à sa carrière (Fletcher & Hansson, 1991). Dans la présente étude, l'alpha de Cronbach de cette échelle était de .85.

- L'engagement au travail : La mesure de l'engagement au travail a été effectuée à partir de l'Utrecht Work Engagement Scale (annexe 3), établie par Schaufeli et al. (2006). L'UWES-9 est composée de 9 items et d'une échelle de réponse en 7 points allant de 0 (« *jamais* ») à 6 (« *toujours* »). Cette échelle mesure l'engagement au travail, qui peut être défini comme un état d'esprit positif à l'égard du travail, caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). La vigueur est caractérisée par un niveau élevé d'énergie et de résilience mentale envers le travail, la volonté d'investir des efforts dans son propre travail et de persister même face à des difficultés (e.g., « Au travail, je déborde d'énergie »). Le dévouement renvoie à l'implication dans son propre travail, l'enthousiasme, l'inspiration, la fierté (e.g., « Je suis fier(e) du travail que je fais »). L'absorption est caractérisée par un état de concentration et d'engouement pour son travail, amenant l'individu à ne pas voir le temps passer et à avoir des difficultés à se détacher de celui-ci (e.g., « Je suis heureux(se) lorsque je travaille intensément »). Ainsi, l'engagement au travail est considéré comme un prédicteur des difficultés dans la prise de décision du départ à la retraite (e.g., Adams, 1999 ; Naudé, O'Driscoll, & Kalliath, 2009) et relié au désir de se maintenir dans l'activité professionnelle (Adams et al., 2002). Les résultats d'études précédentes ont confirmé que l'UWES-9 avait des

propriétés psychométriques acceptables et une validité multiculturelle (Littman-Ovadia & Balducci, 2011). Dans la présente étude, l'alpha de Cronbach était de .90.

I.3. Procédure

L'accès aux fichiers de la Chambre du Commerce et de l'Industrie de la Région Centre, ainsi que de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, nous a permis d'envoyer 2 500 questionnaires à un nouvel échantillon d'entrepreneurs de la Région Centre, différents de ceux interrogés dans l'étude 1 et 2. Afin de promouvoir la diffusion de l'étude, deux formats du questionnaire ont été utilisés : un format papier-crayon et un format informatisé. Plus précisément, un envoi de 2000 questionnaires a été effectué par voie postale et 500 entrepreneurs ont par ailleurs été invités à remplir notre questionnaire au moyen d'un courriel les invitant à cliquer sur un lien. Ce lien renvoyait les entrepreneurs sur un site web qui hébergeait le questionnaire. Quel que soit le format du questionnaire (i.e., papier ou informatisé), l'anonymat et la confidentialité des réponses était garantie. De même, une présentation du contexte de la recherche, des objectifs et de la procédure était annexée au questionnaire dans les deux cas. La gratuité des réponses était également préservée pour les deux versions, une enveloppe pré-timbrée était jointe à la version papier du questionnaire. Aucune limite de temps n'était indiquée et les critères de sélection des participants étaient identiques à la phase exploratoire, seul l'âge de l'entrepreneur devait être de 55 ans et plus. Sur les 2000 questionnaires envoyés par voie postale, 334 questionnaires nous ont été retournés mais seulement 236 étaient exploitables. Dix-sept questionnaires ont été remplis par des entrepreneurs trop éloignés de l'âge légal du départ à la retraite. Enfin, 11 questionnaires ont été écartés de notre recherche car incomplets ou complétés de manière « automatique » (i.e., un score identique et moyen sur des pages entières). Concernant la version informatisée, 27 entrepreneurs ont commencé à remplir le questionnaire, mais seuls 19 d'entre eux l'ont fait

intégralement. Au total, 255 questionnaires ont donc pu être exploités soit un taux de retour de 11.8% pour l'envoi postal et de seulement 3.8% pour la version informatisée, malgré un courriel de relance envoyé deux semaines après le premier mail.

II. RÉSULTATS ET DISCUSSION

II.1. Analyse confirmatoire

L'analyse factorielle confirmatoire vise à tester formellement des théories et à mettre à l'épreuve des hypothèses concernant les facteurs anticipés (Vogt, 1993). Dans cette étude, il était prédit que la structure quadridimensionnelle serait vérifiée. Les données recueillies ont été soumises à une analyse factorielle confirmatoire à l'aide du logiciel LISREL 8.30[©] (Jöreskog & Sörbom, 1999) en utilisant la méthode du maximum de vraisemblance (*maximum likelihood*). L'analyse a été menée à partir de la matrice de covariance des réponses aux 16 items de l'IRPDRE. Avant cette analyse, les coefficients d'aplatissement et d'asymétrie ont été vérifiés. Aucun item ne présentait de valeurs supérieures à la norme sur ces deux coefficients (Kline, 1998), indiquant que les données étaient normalement distribuées. Les corrélations entre les facteurs *Push* et *Pull* ($r = .37, p < .001$) ainsi qu'entre les facteurs *Anti-push* et *Anti-pull* ($r = .70, p < .001$) étaient significatives et positives. De ce fait, le premier modèle testé en quatre facteurs incluait les covariations entre les facteurs *Push* et *Pull* ainsi qu'entre les facteurs *Anti-push* et *Anti-pull*. Les premiers résultats obtenus ($\chi^2 (102, n = 253) = 238.81, p < .05$; RMSEA = .08 ; NNFI = .94 ; CFI = .95 et IFI = .95 ; $\chi^2/dl = 2.33$) ont suggéré d'apporter des modifications au modèle afin d'améliorer son ajustement. En effet, Roussel, Durrieu, Campoy et El Akremi (2002) suggèrent que des covariances soient introduites entre les indicateurs de variables latentes dès lors que ces ajouts sont justifiés sur le plan théorique. Les trois contraintes ajoutées ont permis de libérer les covariances entre les erreurs des indicateurs (item 11 - item 13 ; item 13 - item 15 et item 4 - item 6). L'insertion de ces

covariances était justifiée sur le plan théorique dans la mesure où les items 11, 13 et 15 renvoient à la sous-échelle *Anti-pull* et les items 4 et 6 font référence à la sous-échelle *Push*. Ainsi, les résultats obtenus ($\chi^2 (99, n = 253) = 200,32, p <.01$; RMSEA = .06 ; NNFI = .96 ; CFI = .96 et IFI = .96 ; $\chi^2/dl = 2,02$) sont satisfaisants selon les normes communément admises dans la littérature (Hu & Bentler, 1999).

Ce modèle en quatre facteurs et 16 items, conforme à la version proposée par l'analyse factorielle exploratoire, a été comparé à deux modèles alternatifs. Le premier était un modèle en deux facteurs regroupant : (1) les items des facteurs *Push* et *Pull* et (2) les items des facteurs *Anti-push* et *Anti-pull*. Le deuxième modèle était un modèle de second ordre composée de deux facteurs de second ordre regroupant : (1) les facteurs de premier ordre *Push* et *Pull* et (2) les facteurs de premier ordre *Anti-push* et *Anti-pull*, capable d'expliquer la covariation existante entre ces facteurs de premier ordre (Doll, Xia, & Torkzadeh, 1994). D'après la littérature basée sur le modèle *Push Pull*, ces deux facteurs regroupent des raisons qui sous-tendent la décision de se retirer (e.g., Potocnik et al., 2009 ; Reitzes et al., 1998 ; Shultz et al., 1998) et au regard du modèle en quatre facteurs de Mullet et al. (2000), les facteurs *Anti-push* et *Anti-pull* ont été conceptualisés comme regroupant des raisons qui sous-tendent l'inhibition de la prise de décision. La comparaison des résultats obtenus a mis en évidence les meilleurs indices d'adéquation des données au modèle théorique pour le modèle en quatre facteurs (tableau 2). Les données présentées par la suite, dans cette étude concernaient donc uniquement ce modèle quadridimensionnel en 16 items.

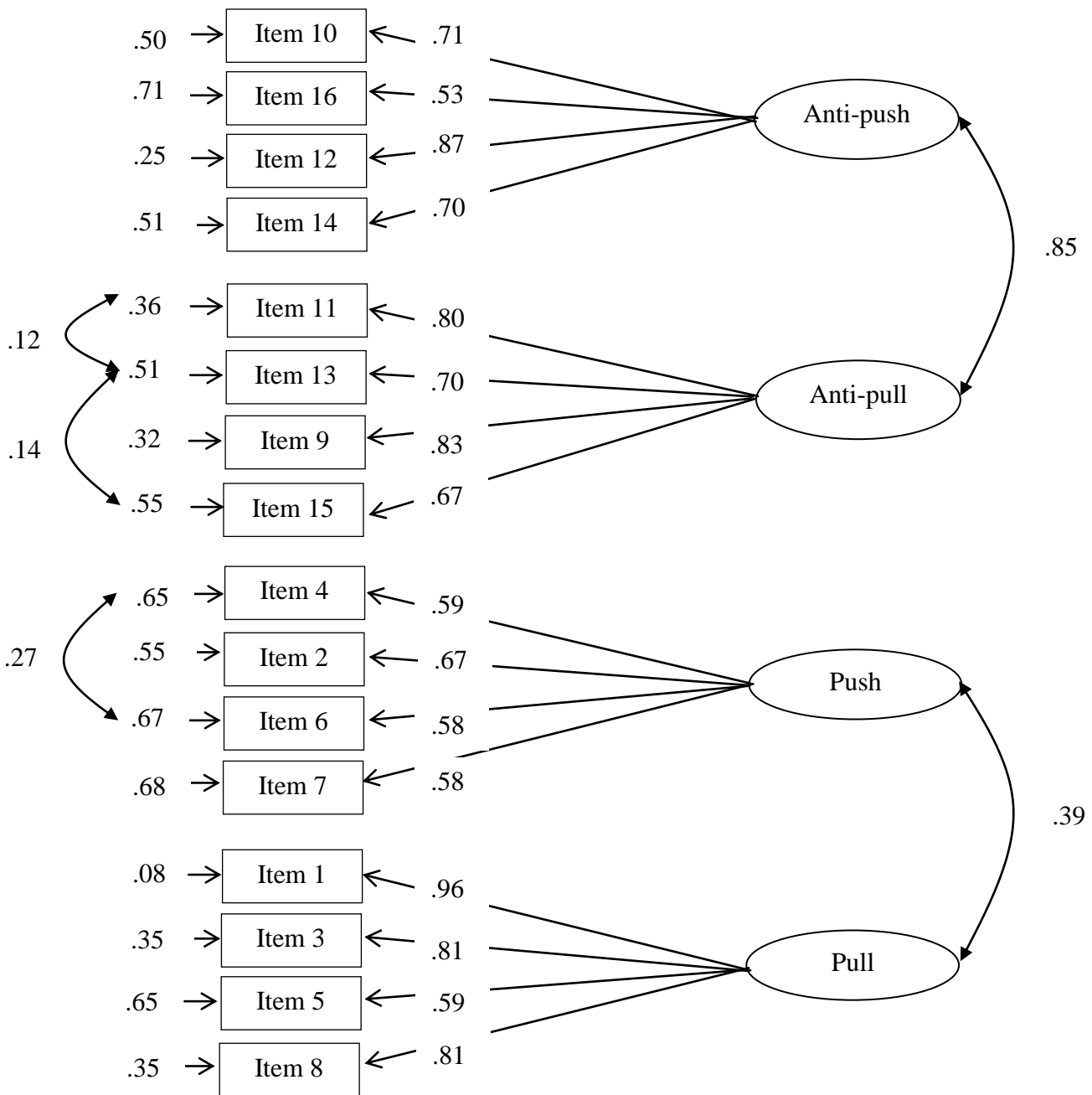
Tableau 2. Analyse factorielle confirmatoire : comparaison des trois modèles testés

Modèles	χ^2 /ddl	RMSEA	NNFI	CFI	IFI
4 facteurs	2.02	.06	.96	.96	.96
2 facteurs	2.33	.13	.83	.85	.85
Facteurs de second ordre	2.52	.07	.94	.95	.95
Réf.	<5	<.08	>.95	>.95	>.95

Notes : $N = 230$; RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation ; NNFI : Non Normed Fit Index ; CFI : Comparative Fit Index ; IFI : Incremental Fit Index
 Réf. : valeur de référence indiquant une bonne adéquation selon Hu & Bentler (1999).

Ces modèles ont été testés grâce à des indices d'ajustement et à des indicateurs de la qualité de l'ajustement choisi parmi les familles d'indices d'adéquation des données au modèle théorique (i.e., absolus, incrémentaux, et de parcimonie). Les indices d'ajustement les plus couramment utilisés ont été retenus (Roussel et al., 2002). Les indices d'ajustement absolu permettent d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique posé *a priori* reproduit correctement les données. Un des indices d'ajustement des observations au modèle théorique, couramment utilisé, est le χ^2 (Satorra & Bentler, 1994). Notre modèle présentait un χ^2 (99/253) égal à 200,32 et significatif ($p < .01$). Bien qu'il soit significatif, les autres indices d'ajustement étaient satisfaisants et beaucoup plus appropriés, car de nombreux auteurs (e.g., Bentler & Bonett, 1980 ; Jöreskog, 1969) considèrent le χ^2 irréaliste du fait de sa dépendance à la taille de l'échantillon (Loehlin, 1992). Cette sensibilité de cette statistique à la taille de l'échantillon nous a invité à coupler l'étude du χ^2 avec l'analyse du *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) afin d'obtenir une meilleure représentation du degré d'ajustement du modèle. Il est plus rigoureux que le χ^2 car il prend en compte les erreurs d'approximation du modèle dans la population et la précision des indices de validation. L'erreur d'approximation s'avérait ici (RMSEA = .06) inférieure à la norme classiquement utilisée (<.08) pour être considérée comme satisfaisante (Hu & Bentler, 1999). Au regard des

indices d'ajustement absolus présentés ci-dessus, la probabilité pour que le modèle théorique s'ajuste correctement aux données empiriques semblait donc assez élevée. Les indices d'ajustement incrémentaux nous ont permis de comparer le modèle testé au modèle nul (i.e., modèle ayant un seul facteur commun et exempt d'erreurs de mesure). Pour cela et en référence à la typologie des indices incrémentaux (Hu & Bentler, 1995 ; Marsh, Balla, & McDonald, 1988), il est conseillé de s'appuyer sur la valeur de l'indice de Bentler et Bonett (1980) d'ajustement non normé, le *Bentler-Bonnet NonNormed Fit Index* (NNFI). Cet indice mesure la proportion de la variance expliquée par le modèle par rapport au modèle de base. Dans notre étude, celui-ci s'élevait à .96, or il doit être supérieur ou égal à .95 pour être considéré comme satisfaisant (Hu & Bentler, 1999). Le CFI (*Comparative Fit Index*) compare également le modèle à un modèle de base mais prend en compte la distribution corrigée du NNFI. Sa valeur doit également être supérieure ou égale à .95. Dans la présente étude, elle était de .96 et apparaissait donc satisfaisante (Bentler, 1990). Enfin, l'IFI (*Incremental Fit index*) est un indice complémentaire au NNFI. Il était égal à .96 donc considéré comme satisfaisant car supérieur ou égal à .95 (Hu & Bentler, 1999). Ces indices incrémentaux étaient satisfaisants eu égard aux normes empiriques d'acceptation généralement retenues (Pedhazur & Pedhazur-Schmelkin, 1991) et soutenaient par conséquent l'acceptation du modèle théorique proposé. L'indice de parcimonie le plus couramment utilisé est le ratio entre le χ^2 et le degré de liberté. Celui-ci évalue la parcimonie du modèle d'analyse en reliant la qualité de son ajustement au nombre de paramètres à estimer. Dans notre étude, le ratio χ^2/ddl (200,32/99) était équivalent à 2.02 et il est considéré acceptable lorsqu'il est inférieur à 5 selon Bollen et Long (1993). Kline (1998) précise quant à lui que la valeur de ce ratio doit être comprise entre 1 et 3. Ainsi, l'ensemble de ces critères d'ajustement indiquaient une adéquation tout à fait satisfaisante qui permet de déduire que quatre dimensions rendaient bien compte de la structure de l'IRPDRE (figure 2).



Indices	χ^2 /ddl	P du χ^2	RMSEA	NNFI	CFI	IFI
Valeurs	2.02	<.05	.06	.96	.96	.96
Références	<5	<.01	<.08	>.95	>.95	>.95

Notes : $N = 230$; RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation ; NNFI : Non Normed Fit Index ; CFI : Comparative Fit Index ; IFI : Incremental Fit Index
 Références : valeur de référence indiquant une bonne adéquation.

Figure 2: Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire de l'IRPDRE (coefficients standardisés et résidus)

Les corrélations entre les items dans chaque sous-échelle ont été calculées. Ces corrélations inter-items variaient de .80 à .87 pour la dimension *Anti-pull*, de .75 à .87 pour la dimension *Pull*, de .72 à .83 pour la dimension *Anti-push* et de .74 à .80 pour la dimension *Push*. La cohérence interne des quatre sous-échelles a ainsi été vérifiée. De même, le calcul des alphas de Cronbach a mis en évidence des coefficients de .86 pour la dimension *Push*, .87 pour la dimension *Pull*, .80 pour la dimension *Anti-push* et .73 pour la dimension *Anti-pull*. Les moyennes et écarts types des sous-échelles *Push* (M = 5.88 ; ET = 2.39), *Pull* (M = 6.73 ; ET = 2.52), *Anti-push* (M = 5.64 ; ET = 2.65) et *Anti-pull* (M = 5.09 ; ET = 2.69) ont été calculées. Le score moyen le plus faible (M = 4.65 ; ET = 2.77) était obtenu sur le même item que l'étude 2, de la dimension *Anti-pull* (i.e., « avoir le sentiment qu'être à la retraite, c'est un peu mourir ») et le score le plus élevé (M = 6.98 ; ET = 2.30) correspondait à un item de la dimension *Pull* (i.e., « Une fois à la retraite, pouvoir réaliser des objectifs et des projets personnels »).

Le tableau 3 présente les tests de multi normalité, moyennes et écarts types pour les 16 items ainsi que les corrélations inter-items.

Tableau 3. Structure factorielle confirmatoire de l'IRPDRE

Test de multi normalité (aplatissement et asymétrie), moyennes, écarts types et corrélations inter-items

Items	Asymétrie	Aplatissement	M	ET	Corrélations inter-items
Anti-pull			5.09	2.69	
Avoir peur de se fondre dans l'anonymat une fois à la retraite	.30	-1.04	4.67	2.68	.81
Une fois à la retraite, avoir le sentiment d'être mis(e) à l'écart	.15	-1.17	4.94	2.74	.87
Avoir le sentiment qu'être à la retraite, c'est un peu « mourir »	.36	-1.07	4.65	2.77	.85
Une fois à la retraite, avoir l'impression d'entrer dans la dernière partie de sa vie	-.28	-.84	6.12	2.58	.80
Pull			6.73	2.52	
Une fois à la retraite, pouvoir prendre enfin le temps de vivre	-.61	-.81	6.86	2.67	.82
Pouvoir vraiment faire ce que l'on veut quand on veut, une fois à la retraite	-.65	-.69	6.83	2.61	.87
Une fois à la retraite, pouvoir enfin s'occuper de soi	-.34	-.91	6.21	2.53	.85
Une fois à la retraite, pouvoir réaliser des objectifs et des projets personnels	-.91	.35	6.98	2.30	.75
Anti-push			5.64	2.65	
Ne pas avoir envie de perdre le contact avec le marché et les autres entrepreneurs	.017	-1.21	5.18	2.7	.83
Etre très attaché(e) à son entreprise	-.48	-.86	6.45	2.62	.77
Se sentir trop jeune pour prendre sa retraite	-.16	-1.05	5.48	2.65	.73
Avoir encore des ambitions et des challenges professionnels à relever	-.51	-.87	6.24	2.65	.72
Push			5.88	2.39	
Avoir l'impression d'être usé(e) physiquement et intellectuellement	-.07	-.95	5.51	2.60	.75
Avoir le sentiment de ne plus être motivé(e) par son travail	-.21	-.87	6.04	2.46	.80
Avoir moins d'énergie qu'avant au travail	-.36	-.39	6.06	2.21	.77
Avoir une charge de travail trop contraignante	-.31	-.48	5.95	2.29	.74

II.2. Validité nomologique

Cette phase de validation visait à montrer l'existence de corrélations entre les sous-échelles de l'IRPDRE (*Push Pull Anti-push Anti-pull*) et des échelles supposées mesurer des construits théoriquement liés. Plus précisément, elle consistait à calculer des corrélations bivariées de Pearsons afin de tester les hypothèses sur la relation convergente entre l'échelle d'anxiété face au départ à la retraite, l'échelle d'engagement au travail et les sous-échelles de

l'IRPDRE. Ainsi que le montre le tableau 4, les résultats ont révélé une corrélation positive significative entre la dimension *Anti-pull* et l'anxiété ($r = .55, p < .001$). Autrement dit, plus le score des entrepreneurs était élevé sur l'échelle d'anxiété face à la retraite et plus il était élevé sur la dimension *Anti-pull*. L'engagement au travail était, lui, significativement et positivement associé à la dimension *Anti-push* ($r = .41, p < .001$). En d'autres termes, plus le score des entrepreneurs était élevé sur l'échelle d'engagement au travail et plus il était élevé sur la dimension *Anti-push*. En revanche, les dimensions *Push* et *Pull* n'étaient pas respectivement et significativement corrélées à l'échelle d'engagement et à l'échelle d'anxiété face à la retraite.

Tableau 4. *Corrélations et fiabilité des échelles d'engagement au travail, d'anxiété face à la retraite et les sous-échelles de l'IRPDRE.*

	Anxiété face à la retraite	Engagement au travail	Push	Pull	Anti-push	Anti-pull
Anxiété face à la retraite	(.85)	.21	.01	-.02	.37***	.55***
Engagement au travail		(.90)	-.03	.16	.41***	.16*
Push			(.86)	.37***	-.09	-.06
Pull				(.87)	-.02	-.05
Anti-push					(.80)	.71***
Anti-pull						(.73)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Notes : les alphas de Cronbach sont présentés en diagonal, entre parenthèses.

II.3. Fidélité temporelle

Afin d'analyser la fidélité temporelle de l'IRPDRE, le même questionnaire a été envoyé à une vingtaine d'entrepreneurs volontaires parmi les 255 entrepreneurs ayant déjà complété le questionnaire une première fois. Ces entrepreneurs (13 hommes et 7 femmes), âgés de 57.90 ans en moyenne (ET = 2.50) ont reçu ce questionnaire trois semaines après avoir complété la version initiale. Les coefficients de fiabilité étaient de .83 pour la dimension

Push, .76 pour la dimension *Pull*, .85 pour la dimension *Anti-push* et .82 pour la dimension *Anti-pull* ($p < .001$). Ces coefficients indiquaient une stabilité temporelle satisfaisante.

III. CONCLUSION

Ces trois études avaient pour finalité de contribuer à une meilleure connaissance des modalités psychologiques de la gestion de la fin de carrière des entrepreneurs en proposant un outil d'analyse des raisons qui sous-tendent leur prise de décision de partir ou de retarder leur départ à la retraite, à partir du cadre théorique *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet et al. (2000). En effet, bien que la complexité du désengagement professionnel chez cette population spécifique ait été démontrée par certains auteurs (e.g., Bonanno et al., 2008; Leroy et al., 2007), aucun outil n'a été développé pour évaluer clairement la perception de ces raisons.

Les résultats de ces trois études ont attesté que la version en 16 items de l'IRPDRE présentait des propriétés psychométriques satisfaisantes. En effet, la structure quadridimensionnelle du questionnaire (i.e., *Push Pull Anti-push Anti-pull*) a été confirmée et la cohérence interne des quatre sous-échelles a été soutenue dans les différentes études. L'évaluation de la fiabilité temporelle de l'IRPDRE a permis de confirmer la consistance interne de l'outil. La validité nomologique de cet inventaire, elle, n'a été que partiellement validée. En accord avec des recherches précédentes (Adams et al., 2002), les résultats ont en effet confirmé que la dimension *Anti-push* était reliée positivement et significativement à l'échelle d'engagement au travail et que la dimension *Anti-pull* était reliée positivement et significativement à l'échelle d'anxiété face à la retraite (Fletcher & Hansson, 1991). Toutefois, les relations attendues entre l'échelle d'engagement au travail et la dimension *Push* ainsi qu'entre l'échelle d'anxiété face à la retraite et la dimension *Pull* n'ont pas été démontrées. Ces résultats plaident en faveur d'une discrimination théorique nécessaire de ces

quatre dimensions. Autrement dit, la dimension *Pull* n'est pas simplement l'inverse, du point de vue conceptuel, de la dimension *Anti-pull* tout comme la dimension *Push* n'est pas l'inverse de la dimension *Anti-push*. Des études ultérieures devront donc confirmer la validité nomologique de ces deux dimensions *Push* et *Pull* et conséquemment de l'IRPDRE dans sa totalité. Ces recherches pourraient inclure, par exemple, une échelle d'amotivation de Gagné et al. (2010) pour mesurer la validité nomologique de la dimension *Push* puisque la littérature indique que les individus amotivés se désengagent de leur activité et vont jusqu'à mettre un terme à celle-ci (Deci & Ryan, 1985, 2002). Dans ces futures recherches, la dimension *Pull* pourrait, elle, être corrélée à l'échelle d'attitudes envers la retraite d'Anson, Antonovsky, Sagy et Alder (1989) et plus précisément à la dimension qui renvoie aux attitudes face aux gains relatifs à la situation future de retraite.

De plus, des travaux à venir sur un échantillon plus conséquent d'entrepreneurs devraient permettre de s'appuyer sur les différentes caractéristiques (e.g., individuelles, psychosociologiques ou familiales) des participants pour examiner la validité discriminante de ce nouvel outil. A titre d'exemple et en lien avec la littérature, il serait ainsi pertinent d'observer s'il existe des différences de scores aux quatre dimensions de l'IRPDRE entre les entrepreneurs en bonne santé et ceux qui évaluent leur santé comme médiocre (e.g., DeVaney & Kim, 2003). En effet, l'étude de DeVaney et Kim (2003) a révélé que les entrepreneurs estimant être en bonne santé aspirent à ne jamais arrêter leur activité professionnelle contrairement à ceux qui évaluent leur santé comme médiocre. On peut donc s'attendre à ce que l'IRPDRE discrimine les entrepreneurs selon leur état de santé subjectif et plus précisément que ceux qui considèrent avoir une bonne santé obtiennent des scores plus élevés sur la dimension *Anti-push* de cet inventaire.

De plus, des recherches ont souligné que les vécus des transitions de fin de carrières pouvaient être influencés par les contextes sociaux (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986 ; Van Oorschot & Jensen, 2009) et nécessitaient donc une collecte de données à partir de groupes socio-culturels différents afin d'identifier l'influence du contexte environnemental sur la prise de décision de fin de carrière des entrepreneurs.

Toutefois, dès à présent, le développement de cet inventaire parcimonieux et totalement novateur présente des qualités psychométriques satisfaisantes. Cet outil devrait donc permettre d'approfondir les connaissances sur la complexité des mécanismes cognitifs sous-jacents au processus décisionnel du départ à la retraite chez cette population spécifique et peu connue, que constituent les entrepreneurs.

Par ailleurs disposant dorénavant de cet outil, nous nous appuierons sur celui-ci pour atteindre les objectifs de la quatrième étude de ce travail doctoral qui consistait à tester un modèle des déterminants (i.e., biodémographiques, psychosociologiques et psychologiques) des raisons de la prise de décision de fin de carrière et d'une conséquence conative majeure de celles-ci, à savoir l'intention des entrepreneurs de mettre un terme à leur activité professionnelle.

CHAPITRE VII : ÉTUDE 4 - LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS DES RAISONS SOUS-TENDANT LA PRISE DE DÉCISION DU DÉPART À LA RETRAITE CHEZ LES ENTREPRENEURS FRANÇAIS

Dans cette quatrième étude, notre principal objectif était d'analyser l'effet de certaines caractéristiques biodémographiques (i.e., genre et niveau d'éducation), psychosociologiques (i.e., santé subjective et passion au travail) et psychologiques (i.e., personnalité proactive) sur les dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull*. Autrement dit, nous avons étudié les relations entre ces caractéristiques individuelles et la structure des raisons qui sous-tendent la prise de décision du départ à la retraite chez les entrepreneurs. Les relations entre les quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull* et l'intention des entrepreneurs de mettre un terme à leur carrière ont également été examinées.

Nous nous sommes inscrites dans une démarche exploratoire dans la mesure où aucune étude antérieure, à notre connaissance, n'a traité de la problématique de la fin de carrière et de la transition à la retraite chez les entrepreneurs en s'appuyant sur le modèle de Mullet et al. (2000). Plus précisément, nous avons dans un premier temps, considéré les dimensions individuelles les plus communément prises en compte (e.g., genre, niveau d'éducation, santé subjective) dans la littérature scientifique sur le processus décisionnel de la fin de carrière des entrepreneurs (e.g., DeVaney & Kim, 2003 ; Justo & DeTienne, 2008), puis dans un second temps, en raison du nombre limité de recherches portant sur cette thématique, nous nous sommes référées aux modélisations des antécédents individuels de la prise de décision du départ à la retraite élaborées pour des salariés seniors (e.g., Beehr, 1986 ; Topa et al., 2009 ; Wang & Shultz, 2010). Cette démarche a ainsi confirmé l'intérêt d'intégrer dans le

modèle à tester trois facteurs individuels, à savoir le genre, le niveau d'éducation et la santé subjective des entrepreneurs seniors. Par ailleurs, deux autres dimensions, caractéristiques du groupe socio-professionnel des dirigeants propriétaires (e.g., Cardon et al., 2005 ; Fuller & Marler, 2009), à savoir la passion au travail et la personnalité proactive, ont été consensuellement identifiées comme des facteurs significativement reliés à la décision de fin de carrière dans la littérature sur les salariés seniors (Claes & Van Loo, 2011 ; Shacklock & Brunetto, 2011). Aussi, avons-nous également choisi d'examiner les liens entre ces variables (i.e., passion au travail et personnalité proactive) et les dimensions *Push*, *Pull*, *Anti-push* et *Anti-pull*.

Un deuxième objectif visait à étudier l'intention du départ à la retraite comme une conséquence des scores obtenus par les entrepreneurs sur les quatre dimensions de l'IRPDRE considérant que ces facteurs déterminaient l'intention comportementale (e.g., Shultz et al., 1998 ; Van Dam et al., 2009).

I. LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTES VARIABLES ÉTUDIÉES

I.1. Les caractéristiques biodémographiques

- **Différence liées au genre**

La littérature sur les facteurs psychosociologiques conduisant les entrepreneurs à arrêter leur carrière est, nous l'avons écrit à maintes reprises, extrêmement pauvre. En revanche, celle traitant de la nature des raisons qui motivent les individus à s'engager dans une carrière entrepreneuriale est beaucoup plus prolixe. Dans ces travaux, les différences liées au genre sont fréquemment relevées (e.g, Gupta, Truban, Wasti, & Skidar, 2009). Ces recherches ont ainsi démontré que 58% des dirigeantes propriétaires, contre seulement 15% des hommes interrogés, citaient la flexibilité des horaires de travail et la possibilité de gérer

les obligations familiales (e.g., passer plus de temps avec leurs enfants) comme des facteurs déterminants de la décision de s'engager dans l'entrepreneuriat (Boden, 1999 ; DeMartino & Barbato, 2003 ; Marlow, 1997). Or, ces différences dans les motivations initiales semblent également pouvoir expliquer les différences de genre observées dans les modalités décisionnelles de retrait. Ainsi, les femmes entrepreneurs décideraient de se retirer de leur entreprise lorsqu'elles perçoivent une incompatibilité entre leur charge de travail et leur qualité de vie, notamment familiale (Justo & DeTienne, 2008). Plus généralement, DeVaney et Kim (2003) ont montré que les hommes entrepreneurs avaient l'intention de partir à la retraite plus tardivement que les femmes. Selon ces auteurs, leur désir de se maintenir dans leur activité professionnelle est relié aux responsabilités financières familiales communément rattachées au genre masculin. Justo et DeTienne (2008) ont récemment corroboré ces conclusions en relevant moins de difficultés psychologiques chez les femmes à se retirer volontairement de leur entreprise.

Plus globalement, les recherches portant sur la notion de propriété psychologique de l'entreprise (Pierce, Kostova, & Dirks, 2003) ont souligné que les hommes tendent à s'identifier plus fortement que les femmes à leur organisation mais aussi à leur profession et à leur groupe socio-professionnel d'appartenance (e.g., Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer, & Lloyd, 2006). En d'autres termes, les femmes auraient tendance à avoir un plus faible attachement à leur activité professionnelle. Or, selon Allen et Meyer (1990), les probabilités de départ sont moindres chez les travailleurs fortement engagés. Autrement dit, l'engagement, qui peut être affectif (i.e., vouloir rester), de continuité (i.e., avoir besoin de rester) ou normatif (i.e., devoir rester), détermine les modalités décisionnelles de retrait professionnel (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002), ce qui nous conduit à formuler l'hypothèse suivante:

H1 : Les entrepreneurs hommes accorderont une importance plus grande aux raisons susceptibles de les retenir dans la situation d'actifs (i.e., scores plus élevés sur la dimension Anti-push)

- **Différences liées au niveau d'éducation**

Le niveau d'éducation constitue un autre déterminant de la prise de décision du retrait chez les salariés comme chez les entrepreneurs (DeVaney & Kim, 2003). Plus précisément, des chercheurs ont souligné le besoin des individus hautement qualifiés (i.e., diplômés de l'enseignement supérieur) de se maintenir plus longtemps que des salariés faiblement qualifiés dans leur activité professionnelle (Kalwij & Vermeulen, 2008 ; Ozawa & Lum, 2005). Ces résultats sont soutenus par la littérature sur le départ à la retraite des entrepreneurs seniors. Les dirigeants propriétaires ayant un niveau d'éducation élevé ont de fait une plus faible probabilité de se retirer précocement (Bates, 1999 ; DeTienne & Cardon, 2005), car n'aspirant pas à un statut d'inactif (DeVaney & Kim, 2003). Dans la continuité de ces travaux, nous testerons l'hypothèse suivante:

H2 : Les entrepreneurs possédant un niveau d'éducation élevé (i.e., équivalent au Baccalauréat ou études supérieures) accorderont plus d'importance aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle (i.e., scores plus élevés sur les dimensions Anti-push et Anti-pull). Les entrepreneurs possédant un faible niveau d'éducation (i.e., inférieur au Baccalauréat) accorderont, quant à eux, plus d'importance aux raisons susceptibles de favoriser leur prise de décision du départ à la retraite (i.e., scores plus élevés sur les dimensions Push et Pull).

I.2. Les caractéristiques psychosociologiques

- **Différences liées à la santé subjective**

D'une manière générale, il ressort de la littérature sur la fin de carrière que les individus en mauvaise santé se sentent poussés à prendre la décision de partir à la retraite, tandis que ceux qui sont en bonne santé ont une plus forte probabilité de prendre la décision de continuer à travailler (Feldman, 1994 ; Kalwij & Vermeulen, 2008 ; Smyer & Pitt-Catsouphes, 2007). Un tel constat semble également vrai chez les entrepreneurs. En effet, DeVaney et Kim (2003) ont démontré que les entrepreneurs estimant être en bonne santé aspirent à ne jamais arrêter leur activité professionnelle contrairement à ceux qui évaluent leur santé comme médiocre. Aussi, avons-nous formulé l'hypothèse suivante :

H3 : Les entrepreneurs évaluant leur santé comme médiocre accorderont plus d'importance aux raisons susceptibles de les conduire à prendre la décision de partir à la retraite (i.e., scores plus élevés sur les dimensions Push et Pull). Les entrepreneurs qui estiment être en bonne santé accorderont, quant à eux, plus d'importance aux raisons susceptible de les retenir dans leur activité professionnelle (i.e., scores plus élevés sur les dimensions Anti-push et Anti-pull).

- **Différences liées à la passion au travail**

La littérature sur les entrepreneurs a révélé l'existence de certaines dimensions psychosociologiques (e.g., engagement au travail, passion au travail) caractérisant ce groupe socio-professionnel (Boeker & Wiltbank, 2005 ; Cardon et al., 2005, 2009 ; Shane et al., 2003). Parmi celles-ci, certaines semblent particulièrement intéressantes dans le cadre de la présente étude, puisqu'elles apparaissent liées chez les travailleurs seniors aux conditions subjectives du départ à la retraite. Ainsi, la passion au travail est généralement associée à

l'intention des travailleurs âgés de continuer à travailler (Shacklock & Brunetto, 2011). Le modèle dualiste de la passion formalisé par Vallerand et al. (2003) permet de préciser cette observation. Ces auteurs distinguent en effet deux types de passion: la passion harmonieuse et la passion obsessive. La passion harmonieuse est définie comme une tendance motivationnelle qui conduit l'individu à choisir de s'engager librement dans une activité (Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008 ; Vallerand & Houliort, 2003). L'activité professionnelle occupe une place importante dans l'identité personnelle mais elle reste en harmonie avec les autres sphères de la vie de l'individu. À l'inverse, la passion obsessive amène la personne à être contrôlée par son activité professionnelle. Cette forme de passion est donc caractérisée par des compulsions et est associée à la dépendance au travail (Gorgievski & Bakker, 2010 ; Vallerand, 2010). Dans ce dernier cas, les formes d'engagement dans le travail peuvent donc entrer en conflit avec les autres sphères de la vie de la personne (Hodkins & Knee, 2002 ; Vallerand et al., 2003). En outre, la passion obsessive est positivement reliée aux émotions négatives comme l'anxiété (Lecoq & Rimé, 2009). En effet, d'une manière générale, ce type de passion serait davantage relié à des affects, processus et comportements négatifs comparativement à la passion harmonieuse (e.g., Mageau & Vallerand, 2007; Stoeber, Harvey, Ward, & Childs, 2011).

La littérature portant plus spécifiquement sur les entrepreneurs a largement évoqué leur passion au travail, considérée comme une ressource émotionnelle pour ceux-ci et leur permettant de s'engager dans une carrière entrepreneuriale (Cardon et al., 2009). Mais, à notre connaissance, aucune étude n'a examiné l'impact de cette variable sur leur décision de retrait. Or, la passion harmonieuse et la passion obsessive sont associées à un fort investissement dans l'activité professionnelle et à une difficulté de se désengager de cette activité (Lafreniere, Belanger, Sedikides, & Vallerand, 2011). Toutefois, dans le cas d'un niveau de passion harmonieuse élevé, les individus pourront quitter leur activité professionnelle dès lors

que le coût de cette dernière sera trop élevé, alors que les individus qui éprouvent une passion obsessive pour leur activité professionnelle voudront la continuer à tous prix (Vallerand & Houliort, 2003). Vallerand et al. (2003) ont souligné la persistance rigide des comportements chez les individus passionnés de manière obsessive par leur activité et ont considéré que ce type de passion est, de fait, également reliée à plus de conflits entre la sphère privée et professionnelle, ce qui nous a conduit à formuler l'hypothèse suivante :

H4 : Les entrepreneurs passionnés par leur activité professionnelle, de manière harmonieuse et obsessive, accorderont plus d'importance aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle (i.e., scores plus élevés sur la dimension Anti-push). Les entrepreneurs passionnés de manière obsessive au travail accorderont également plus d'importance aux coûts et aux risques perçus de la situation future, susceptibles de les freiner dans leur prise de décision du départ à la retraite (i.e., scores plus élevés sur la dimension Anti-pull).

I.3. Les caractéristiques psychologiques

- **Différences liées à la personnalité proactive**

La proactivité est définie comme la démarche active d'un individu pour effectuer un changement dans son environnement et répondre de manière plus adaptée aux exigences de celui-ci (Bateman & Crant, 1993). Cette dimension psychologique est identifiée comme étant une caractéristique des entrepreneurs (Crant, 1996 ; Fuller & Marler, 2009), car un niveau élevé de proactivité est notamment associé à plus d'initiatives et de persévérance (Crant, 2000). En effet, la détermination à poursuivre une série d'actions est caractéristique des individus proactifs et c'est également un antécédent important des modèles du développement personnel (Antonacopoulou, 2000). Par ailleurs, les individus ayant une personnalité proactive disposeraient d'une plus grande motivation au travail contribuant ainsi au succès de

leur carrière (Fuller & Marler, 2009). Plus précisément, la personnalité proactive a été reliée à de nombreuses reprises à l'engagement affectif envers la situation professionnelle, à la satisfaction au travail et plus largement à l'intention de se maintenir dans l'activité (e.g., Erdogan & Bauer, 2005 ; Seibert et al., 1999). En effet, les individus ayant une personnalité proactive seraient très impliqués psychologiquement dans leur activité professionnelle (Hon, 2007) et fortement orientés envers leur rôle professionnel (Spreitzer, 1995). Aussi, serait-il conséquemment selon certains auteurs plus disposés à se maintenir dans leur activité professionnelle (Henkens & Leenders, 2010 ; Claes & Van Loo, 2011). De ce fait, nous avons donc formulé l'hypothèse suivante:

H5 : Les entrepreneurs les plus proactifs accorderont plus d'importance aux raisons susceptibles de les retenir dans leur activité professionnelle (i.e., scores plus élevés sur la dimension Anti-push).

I.4. L'intention de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs

Dans la lignée de nombreuses recherches ayant porté sur la prise de décision de fin de carrière des salariés séniors (Beehr et al., 2000 ; Schultz et al., 1998), nous nous sommes intéressées aux processus psychologiques qui précèdent la prise de décision, autrement dit aux facteurs *Push, Pull, Anti-push, Anti-pull* sous-jacents à la prise de décision.

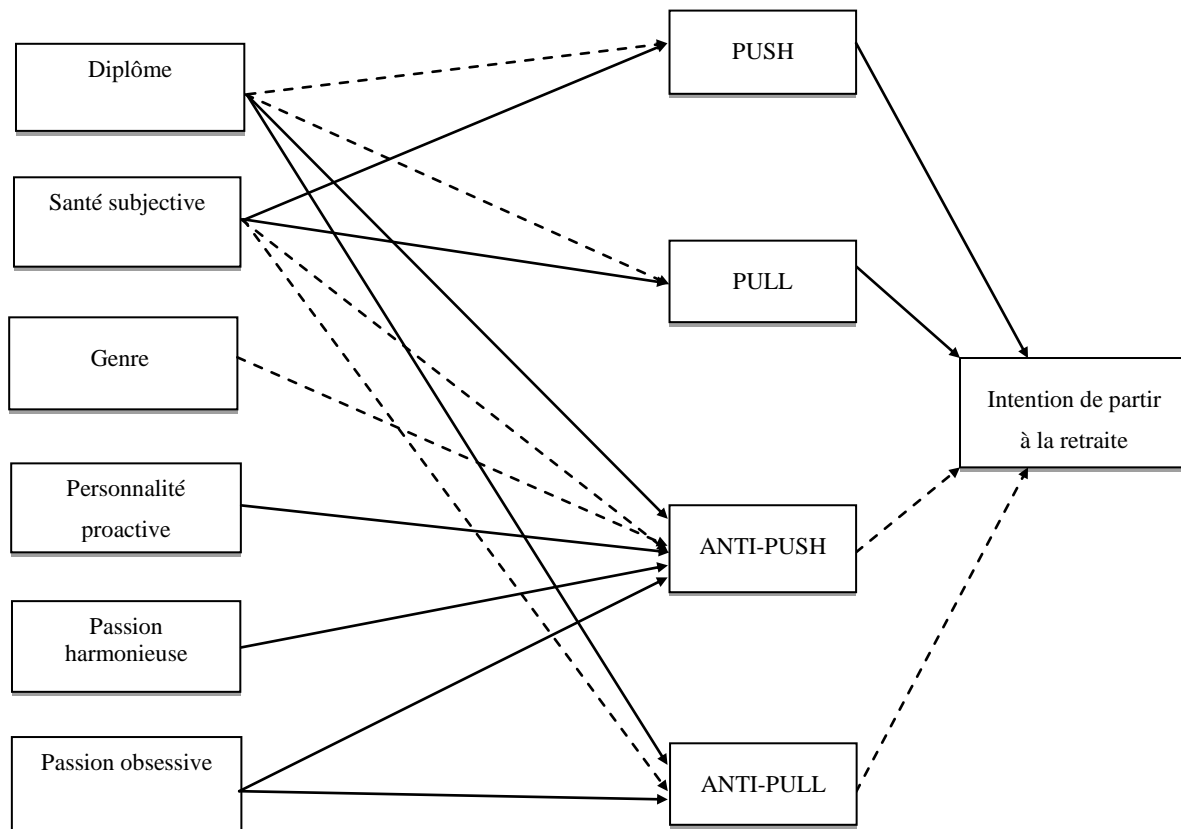
Or, dans ces études, la prise de décision du départ à la retraite est généralement assimilée à l'intention de mettre fin à sa carrière professionnelle (e.g., Beehr et al., 2000 ; Wang & Shultz, 2010). Autrement dit, les termes d'intention et de prise de décision du départ à la retraite dans ce domaine de recherche sont communément utilisés de manière interchangeable. D'ailleurs initialement, les quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull* ont été conceptualisées dans le champ de la migration internationale comme des facteurs expliquant une part de l'intention de mobilité (Mullet et al., 2000 ; 2002). Mullet et al. (2002)

ont ainsi démontré que les facteurs *Push* et *Pull* étaient reliées positivement à l'intention de mobilité tandis que les facteurs *Anti-push* et *Anti-pull* y étaient négativement reliés. En d'autres termes, ces dimensions reflètent l'intensité de la motivation à s'engager dans le processus décisionnel.

Toutefois, des recherches additionnelles sont, aujourd'hui, nécessaires pour examiner les liens entre les dimensions *Push*, *Pull*, *Anti-push*, *Anti-pull* et l'intention comportementale. Aussi, avons-nous décidé d'insérer l'intention du départ à la retraite dans notre modèle global. Plus exactement, concernant le processus décisionnel du départ à la retraite, nous supposons que l'importance accordée par les entrepreneurs à chacun de ces quatre facteurs doit permettre de prédire la dimension conative de l'attitude, c'est-à-dire l'intensité de l'intention de partir à la retraite. Précisément, nous avons donc formulé l'hypothèse suivante :

H6 (a) : Plus les entrepreneurs accorderont d'importance aux dimensions négatives de leur vie actuelle (i.e., scores élevés sur la dimension Push) et aux dimensions positives de leur vie future à la retraite (i.e., scores élevés sur la dimension Pull), plus ils témoigneront d'une intention élevée de partir à la retraite.

H6 (b) : Plus les entrepreneurs accorderont d'importance aux dimensions positives de leur vie actuelle (i.e., scores élevés sur la dimension Anti-push) et aux dimensions négatives de leur vie future à la retraite (i.e., scores élevés sur la dimension Anti-Pull), plus ils témoigneront d'une faible intention de partir à la retraite.



Note. Les relations positives sont représentées par des traits pleins et les relations négatives par des traits en pointillés.

Figure 3 : Modèle théorique

II. MÉTHODE

II.1. Participants

L'échantillon était composé de 271 entrepreneurs français (185 hommes et 86 femmes), âgés en moyenne de 56.69 ans (ET = 3.83). Ces chefs d'entreprise dirigeaient une entreprise composée en moyenne de 7 salariés (ET = 7.55), depuis 18,95 ans en moyenne (ET = 11.13). Ces participants exerçaient leur activité dans des secteurs d'activités diversifiés (e.g., industrie, service, BTP). Ils étaient 91.51% à vivre en couple et 8.49% à vivre seuls. Parmi les entrepreneurs en couple, 77.73% avaient un(e) conjoint(e) actif(ve) et 22.26% avaient un(e) conjoint(e) inactif(ve) ou à la retraite. Les entrepreneurs possédant un diplôme

inférieur au Baccalauréat représentaient 56.83% de cet échantillon tandis que 43.17% avaient un niveau au moins équivalent au Baccalauréat.

II.2. Matériel

Les participants ont complété un questionnaire composé de 46 items. Trois items portaient sur les caractéristiques biodémographiques (i.e., genre et niveau d'éducation) et psychosociologiques (i.e., santé subjective) :

- Le genre : Les hommes ont été codés 0 et les femmes 1 dans les analyses statistiques qui suivent.
- Le niveau d'éducation : En lien avec les travaux de Bates (2005), les entrepreneurs ont été répartis en deux catégories : (1) ceux possédant un diplôme inférieur au Baccalauréat et (2) ceux possédant le Baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures.
- La santé subjective : Conformément à diverses études antérieures (e.g., DeSalvo, Bloser, Reynolds, He, & Muntner, 2006), la santé subjective a été mesurée avec l'item suivant : « *Dans l'ensemble, comment évaluez-vous votre état de santé ?* ». Les entrepreneurs devaient répondre à cette question à partir d'une échelle de Likert en 5 points allant de 1 (« *excellent* ») à 5 (« *très médiocre* »).

Les cinq modalités de réponses concernant la santé de l'entrepreneur ont été regroupées en deux catégories dans les traitements statistiques (1 : « *bonne* » regroupant les modalités « *excellente* », « *très bonne* » et « *bonne* » ; et 2 : « *médiocre* » regroupant les modalités « *médiocre* » et « *très médiocre* ») en raison du faible nombre d'entrepreneurs représentés dans certaines modalités de réponses (seulement cinq entrepreneurs ont par exemple considéré leur santé comme très médiocre).

Les participants ont également été invités à compléter différentes échelles, soit au total 43 items :

- La passion au travail : L'échelle de passion développée par Vallerand et al. (2003) a été utilisée pour mesurer la passion au travail (voir Annexe 4). Cet outil permet de mesurer la passion harmonieuse (6 items ; e.g., « *Mon activité professionnelle s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie* ») et la passion obsessionnelle (6 items ; e.g., « *J'ai l'impression que c'est mon travail qui dicte ma vie* ») à l'aide d'une échelle de Likert en 7 points allant de 1 (« *pas du tout d'accord* ») à 7 (« *très fortement en accord* »). Dans l'étude de Vallerand et al. (2003), la consistance interne de la sous-échelle de passion harmonieuse était de .73 et de .85 pour la sous-échelle de passion obsessionnelle. Dans la présente étude, ces deux dimensions présentaient une consistance interne satisfaisante ($\alpha = .81$ pour la passion harmonieuse et $\alpha = .72$ pour la passion obsessionnelle).
- La personnalité proactive : La personnalité proactive a été mesurée à l'aide de l'échelle de Seibert, Crant et Kraimer (1999). La version initiale, développée par Bateman et Crant (1993), comprenait 17 items tandis que cette version courte est composée de 10 items (e.g., « *Je suis continuellement à la recherche de nouveaux moyens pour améliorer ma vie* »). Claes, Beheydt et Lemmens (2005) ont examiné l'unidimensionnalité de cette forme abrégée de l'échelle de personnalité proactive et ont souligné la cohérence interne satisfaisante de celle-ci ($\alpha = .83$). Les participants devaient indiquer leur degré d'accord avec chaque énoncé sur une échelle de réponse en 7 points allant de 1 (« *tout à fait en désaccord* ») à 7 (« *tout à fait d'accord* »). Dans cette étude, la consistance interne de l'échelle était satisfaisante ($\alpha = .88$). Cette échelle est présentée en annexe 5.

- Les raisons de la prise de décision de fin de carrière : Les raisons sous-tendant le processus décisionnel du départ à la retraite des entrepreneurs ont été mesurées à l'aide de l'IRPDRE (Chevalier et al., 2013). Les participants étaient invités à évaluer l'importance de diverses raisons susceptibles de favoriser vs. inhiber la décision d'arrêt de la carrière à partir d'une échelle de réponse de type Likert en 10 points allant de 1 (« *Pas du tout importante* ») à 10 (« *Très importante* »). La structure quadrifactorielle de cet outil a été examinée dans la présente étude à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire à partir du logiciel LISREL 8.30[®] (Jöreskog & Sörbom, 1996). Les résultats de celle-ci ont mis en évidence des bons indices d'ajustement ($\chi^2/ddl = 2.61$; NNFI = .95 ; CFI = .96 ; IFI = .96 ; RMSEA = .07) ainsi que des alphas de Cronbach satisfaisants : $\alpha = .76$ pour la dimension *Push*, $\alpha = .76$ pour la dimension *Anti-push*, $\alpha = .84$ pour la dimension *Anti-pull* et $\alpha = .87$ pour la dimension *Pull*.
- L'intention de partir à la retraite : Dans la continuité de travaux récents sur l'intention entrepreneuriale (e.g., Hirshi, 2013), l'intention des entrepreneurs de mettre un terme à leur carrière professionnelle a été mesurée à l'aide de l'item : « *Vous avez véritablement l'intention de prendre votre retraite dans les cinq ans à venir* ». Les entrepreneurs devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de réponse de type Likert en 5 points allant de 1 (« *fortement en désaccord* ») à 5 (« *fortement en accord* »).

II.3. Procédure

Les questionnaires ont été envoyés par mail aux participants à partir des listes de contacts transmises par des confédérations d'entreprises françaises (e.g., Union Professionnelle des Artisans ; Chambres du Commerce et de l'Industrie) et divers réseaux

d'entrepreneurs (e.g., club d'entrepreneurs). Chaque entrepreneur a reçu un courrier électronique comprenant une présentation de l'étude, définissant le contexte de la recherche, les objectifs, la procédure et la confidentialité des données ainsi qu'un lien internet permettant d'accéder au questionnaire. Sur la base du volontariat, chaque entrepreneur pouvait compléter ce questionnaire en cliquant sur ce lien. Il n'était pas indiqué de limite de temps, mais il était conseillé aux participants d'être les plus sincères et spontanés possibles dans leurs réponses. Il leur a également été demandé de répondre à ce questionnaire de manière individuelle et dans un environnement calme. Sur les 294 questionnaires complétés, 23 n'ont pas pu être analysés, car incomplets ou complétés de manière systématique (i.e., un score identique et moyen sur des pages entières). Il a été impossible de calculer le taux exact de retour pour cette étude car la plupart des envois électroniques ont été effectués par les conseillers des confédérations, ayant accepté de nous aider dans le recueil de données mais pas de nous transmettre leur fichier. Toutefois, nous nous sommes assurés de l'homogénéité du contenu des mails envoyés aux participants potentiels.

III. TRAITEMENT DES DONNÉES

Nous avons testé un modèle en pistes causales intégrant des caractéristiques biodémographiques (i.e., genre et niveau d'éducation), psychosociologiques (i.e., santé subjective et passion au travail) et psychologiques (i.e., personnalité proactive), les dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull*, et l'intention des entrepreneurs de partir à la retraite. Pour ce faire, nous avons utilisé le logiciel LISREL 8.30[©] (Jöreskog & Sörbom, 1996) et eu recours à la méthode du maximum de vraisemblance. Ces analyses statistiques ont pour finalité de tester des relations causales hypothétiques entre des variables exogènes et endogènes dans le but de valider ou d'invalider des hypothèses soutenues par un modèle théorique (Roussel et al., 2002). La première étape du traitement statistique impliquait la

réalisation d'analyses préliminaires pour confirmer que les liens postulés entre les variables étaient significatifs (Sosik, Kahai, & Piovosio, 2009). Aussi, avons-nous conduit des analyses de corrélations entre les différentes variables continues étudiées dans la présente étude (i.e., personnalité proactive, passion obsessionnelle, passion harmonieuse, intention) et les scores obtenus sur les dimensions *Push*, *Pull*, *Anti-push* et *Anti-pull*. Concernant les effets des variables catégorielles (i.e., genre, niveau d'éducation, santé subjective), des analyses de variance multivariées (MANOVAs) suivies d'analyses univariées ont été réalisées.

IV. RÉSULTATS

IV.1. Analyses de corrélations

Les analyses de corrélations (Voir Tableau 5, p.109) ont révélé un lien positif et significatif entre la passion obsessionnelle et les dimensions *Anti-push* ($r = .37, p < .001$) et *Anti-pull* ($r = .30, p < .001$). Concernant la passion harmonieuse, les résultats ont montré une corrélation négative avec les dimensions *Push* ($r = -.14, p < .05$) et *Pull* ($r = -.24, p < .01$) et positive avec la dimension *Anti-push* ($r = .33, p < .001$). Concernant la personnalité proactive, le lien était positif et significatif avec la dimension *Anti-push* ($r = .15, p < .01$). L'intention de mettre un terme à sa carrière était, quant à elle, positivement et significativement corrélée à la dimension *Pull* ($r = .26, p < .001$) ainsi que négativement et significativement corrélée aux dimensions *Anti-push* ($r = -.40, p < .001$) et *Anti-pull* ($r = -.23, p < .001$). Ces résultats apportent un soutien préliminaire aux hypothèses 4, 5 et 6.

Tableau 5 : Moyennes, écart types et corrélations entre les variables continues de l'étude.

	M	ET	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Push	6.07	2.12	(.76)							
2. Pull	6.56	1.87	.33***	(.87)						
3. Anti-push	4.36	2.19	.01	-.19**	(.76)					
4. Anti-pull	3.60	2.27	.06	-.18**	.60***	(.84)				
5. Passion obsessive	3.67	1.10	.07	-.03	.37***	.30***	(.81)			
6. Passion harmonieuse	4.76	1.04	-.14*	-.24**	.33***	.06	.40***	(.72)		
7. Personnalité proactive	5.48	.81	-.04	.02	.15**	-.01	.13*	.30***	(.88)	
8. Intention	3.90	.92	.01	.26***	-.40***	-.23***	.04	-.19	-.11	-

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Notes : les alphas de Cronbach sont présentés dans la diagonale entre parenthèses

IV.2. Analyses de variance

Plusieurs MANOVAs ont été effectuées avec les variables genre, niveau d'éducation, et santé subjective comme variables indépendantes et les quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull* de l'IRPDRE comme variables dépendantes. Les analyses multivariées significatives ont été complétées par des analyses univariées pour chaque dimension.

- Genre des participants

Les résultats de la première MANOVA à un facteur avec le genre comme variable indépendante ont révélé des différences significatives [Wilks's $\lambda = .92$, $F(4, 249) = 5.33$, $p < .001$]. Plus particulièrement, les résultats des analyses univariées ont montré que les femmes ($M = 4.98$) obtiennent des scores plus élevés que les hommes ($M = 4.03$) sur la dimension *Anti-push* [$F(1, 257) = 10.35$, $p < .001$], alors que les différences n'étaient pas significatives sur les dimensions *Push* [$F(1, 259) = .50$, $p > .05$], *Pull* [$F(1, 262) = .57$, $p > .05$] et *Anti-pull* [$F(1, 261) = .51$, $p > .05$]. Ces analyses ont donc révélé une relation significative entre le

genre et la dimension *Anti-push* comme supposée initialement dans notre première hypothèse. Toutefois, le sens de la relation était contraire à ce qui était attendu.

- Niveau d'éducation

Les résultats de l'analyse multivariée à un facteur avec le niveau d'éducation comme variable indépendante ont souligné des différences significatives [Wilks's $\lambda = .92$, $F(4, 248) = 5.15$, $p < .001$]. Les analyses univariées ont précisé que les entrepreneurs possédant un diplôme inférieur au niveau Baccalauréat obtiennent des scores plus élevés ($M = 6.72$) sur la dimension *Pull* [$F(1, 260) = 7.86$, $p < .01$] et moins élevés ($M = 4.11$) sur la dimension *Anti-push* [$F(1, 255) = 4.19$, $p < .01$] que les entrepreneurs avec un niveau au moins équivalent au Baccalauréat ($M_{Pull} = 6.07$; $M_{Anti-push} = 4.68$). Les différences n'étaient pas significatives sur les dimensions *Push* [$F(1, 258) = 2.95$, $p > .05$] et *Anti-pull* [$F(1, 259) = .09$, $p > .05$]. Ces résultats soutenaient partiellement notre deuxième hypothèse. En effet, seules les dimensions *Pull* et *Anti-push* étaient liées de manière significative au niveau d'éducation des entrepreneurs alors que nous avions supposé que cette variable était reliée aux quatre dimensions de l'IRPDRE.

- La santé subjective

Les résultats de la MANOVA à un facteur avec la santé subjective des entrepreneurs comme variable indépendante ont présenté des différences significatives [Wilks's $\lambda = .91$, $F(4, 249) = 6.09$, $p < .001$]. Les analyses univariées ont montré que les entrepreneurs qui évaluent leur santé comme médiocre obtiennent des scores plus élevés sur les dimensions *Push* ($M = 7.06$) [$F(1, 259) = 8.97$, $p < .01$] et *Pull* ($M = 7,41$) [$F(1, 262) = 9.45$, $p < .01$] que ceux qui sont en bonne santé ($M_{Push} = 5.87$; $M_{Pull} = 6.33$). À l'inverse, les entrepreneurs en bonne santé obtiennent des scores plus élevés ($M = 4.50$) sur la dimension *Anti-push* [$F(1, 257) = 11.32$, $p < .001$] que les entrepreneurs estimant avoir une santé médiocre ($M = 3.08$). Les

différences n'étaient pas significatives sur la dimension *Anti-pull* [$F(1, 261) = .20, p > .05$].

L'hypothèse 3 était donc soutenue partiellement par ces analyses préliminaires.

Tableau 6. Effectifs, moyennes et écarts types par dimension pour chaque modalité des variables indépendantes

VI	N	PUSH		PULL		ANTI-PUSH		ANTI-PULL	
		M	ET	M	ET	M	ET	M	ET
Homme	185	5.96	2.09	6.40	1.90	4.03	2.45	3.73	2.29
Femme	86	6.15	2.18	6.59	1.84	4.98	2.06	3.51	2.43
< à BAC	154	6.20	2.14	6.72	1.84	4.11	2.28	3.72	2.47
BAC et études supérieures	117	5.74	2.06	6.07	1.88	4.68	2.11	3.63	2.12
Bonne santé	233	5.87	2.15	6.33	1.90	4.50	2.24	3.69	2.32
Mauvaise santé	38	7.06	1.57	7.41	1.43	3.08	1.75	3.49	2.46

IV.3. Analyses principales

Un modèle en pistes causales a été testé à l'aide du logiciel LISREL 8.30[®] (Jöreskog & Sörbom, 1996). Cette approche offre l'avantage d'une modélisation intégrative comparativement aux analyses de régression (Chin, 1998). La méthode du maximum de vraisemblance a été utilisée et l'analyse a été réalisée à partir de la matrice de covariance. Cette analyse visait à évaluer les relations causales entre les différentes variables présentant des relations significatives dans les analyses préliminaires avec les quatre sous-échelles de l'IRPDRE.

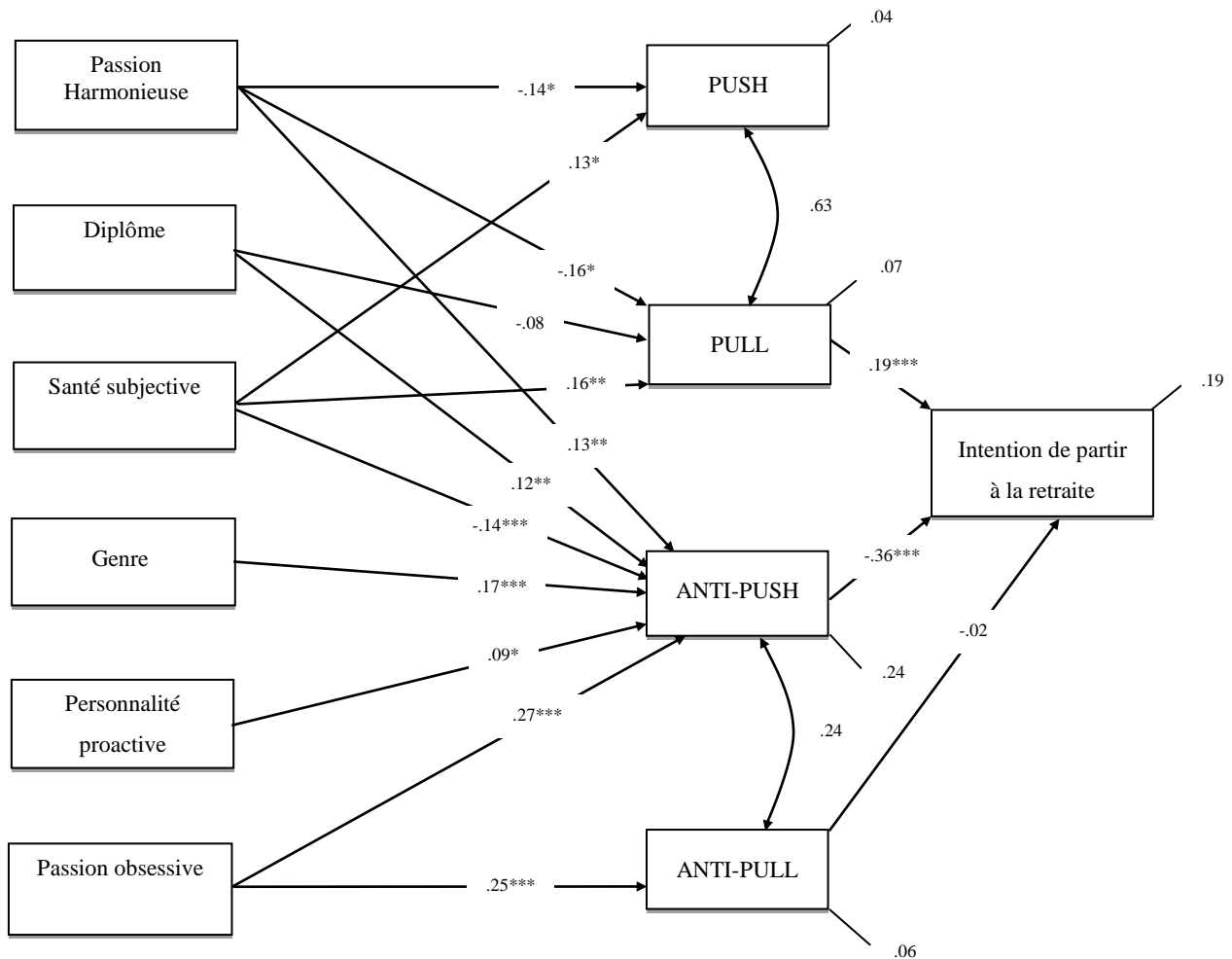
Le modèle testé incluait onze variables au total : les quatre dimensions de l'IRPDRE, la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle, la personnalité proactive, la santé subjective, les variables biodémographiques (i.e., genre, niveau d'éducation) ainsi que l'intention de partir à la retraite.

À ce stade de cette étude et compte tenu de la nature exploratoire de celle-ci, nous avons souhaité tester un modèle intégrant l'ensemble des relations qui étaient significatives dans nos analyses préliminaires et en cohérence avec nos hypothèses. Autrement dit, nous

avons testé le lien entre le genre et la dimension *Anti-push* relatif à la première hypothèse. Conformément à notre deuxième hypothèse, nous avons également testé les liens entre le niveau d'éducation et les dimensions *Pull* et *Anti-push*, les analyses préliminaires n'ayant pas permis de démontrer l'existence de liens significatifs entre le niveau d'éducation et les dimensions *Push* et *Anti-pull* comme supputé initialement. Concernant la troisième hypothèse de cette étude, les analyses préliminaires n'ont pas permis de vérifier la relation négative entre la santé subjective et la dimension *Anti-pull*, nous avons donc uniquement examiné les liens entre la santé subjective et les dimensions *Push*, *Pull* et *Anti-push*. Les résultats des analyses préliminaires nous ont également conduit à tester la quatrième hypothèse concernant les relations entre les deux types de passion (harmonieuse versus obsessive) et la dimension *Anti-push*, ainsi qu'entre la passion obsessive et la dimension *Anti-pull*. Nous avons par ailleurs examiné dans le modèle les relations entre la passion harmonieuse et les dimensions *Push* et *Pull* qui n'étaient pas postulées initialement mais qui étaient ressorties des analyses de corrélations. La relation entre la personnalité proactive et la dimension *Anti-push*, relative à la cinquième hypothèse, a également été incluse dans le modèle. Enfin l'intention de partir à la retraite était, dans les analyses préliminaires, reliée de manière significative aux dimensions *Pull*, *Anti-push* et *Anti-pull* conformément à la sixième hypothèse mais n'était pas liée significativement à la dimension *Push*. Aussi les liens entre les dimensions *Pull*, *Anti-push* et *Anti-pull* et l'intention du départ à la retraite ont-ils été insérés dans le modèle à tester.

Deux covariances ont été ajoutées entre les facteurs *Push* et *Pull* et entre les facteurs *Anti-push* et *Anti-pull* au regard des corrélations significatives entre ces dimensions (voir Tableau 5). Les précédentes études de ce travail doctoral consacrées à l'élaboration et la validation de l'IRPDRE avaient d'ailleurs déjà mis en évidence des liens significatifs entre les dimensions *Push* et *Pull* ainsi qu'entre les dimensions *Anti-push* et *Anti-pull* et soulignaient l'intérêt d'insérer ces covariances.

L'ajustement entre le modèle spécifié et les données recueillies s'est avéré satisfaisant ($\chi^2/\text{ddl} = 2.51$; $\text{RMSEA} = .07$; $\text{GFI} = .96$; $\text{CFI} = .91$), selon les normes communément admises (Hu & Bentler, 1999).



Note 1. Tous les coefficients sont standardisés.

Figure 4: Modèle en pistes causales présentant les liens observés entre les différentes variables

Ces résultats ont indiqué que la passion harmonieuse était reliée négativement et significativement aux dimensions *Push* ($\beta = -.14$, $p = .02$) et *Pull* ($\beta = -.16$, $p = .012$). La santé subjective était, quant à elle, reliée positivement et significativement à ces deux dimensions *Push* ($\beta = .13$, $p = .04$) et *Pull* ($\beta = .16$, $p = .008$). Autrement dit, dans notre échantillon, les

entrepreneurs les moins passionnés de manière harmonieuse par leur travail et considérant leur état de santé comme médiocre étaient ceux qui obtenaient les scores les plus élevés sur les dimensions *Push* et *Pull*.

Le genre était relié significativement et positivement à la dimension *Anti-push* ($\beta = .17, p < .001$) ainsi que la santé subjective ($\beta = -.14, p < .001$). Le niveau d'éducation était également associé de manière positive et significative à la dimension *Anti-push* ($\beta = .12, p = .006$). Les deux types de passion, harmonieuse ($\beta = .13, p = .005$) et obsessionnelle ($\beta = .27, p < .001$) entretenaient une relation positive et significative avec la dimension *Anti-push*, ainsi que la personnalité proactive ($\beta = .09, p = .04$). Autrement dit dans notre échantillon, les entrepreneurs féminins, ceux les plus qualifiés (i.e., ayant un diplôme équivalent ou supérieur au Baccalauréat), en bonne santé, passionnés par leur travail de manière harmonieuse ou obsessionnelle, proactifs, étaient ceux qui obtenaient les scores les plus élevés sur la dimension *Anti-push*.

Seule la passion obsessionnelle était reliée positivement et significativement à la dimension *Anti-pull* ($\beta = .25, p < .001$) ce qui signifie que les entrepreneurs passionnés de manière obsessionnelle par leur activité professionnelle avaient des scores plus élevés sur la dimension *Anti-pull*.

Enfin, l'intention du départ à la retraite était reliée positivement et significativement à la dimension *Pull* ($\beta = .19, p < .001$) ainsi que de manière négative et significative à la dimension *Anti-push* ($\beta = -.36, p < .001$). Autrement dit, les entrepreneurs qui accordent de l'importance aux éléments positifs de leur situation future (i.e., ayant des scores élevés sur la dimension *Pull*) exprimaient leur intention de partir prochainement à la retraite et ceux qui accordent de l'importance aux éléments positifs de leur situation actuelle (i.e., obtenant des

scores élevés sur la dimension *Anti-push*) n'avaient pas, quant à eux, l'intention de partir prochainement à la retraite.

En résumé, la relation entre le genre et la dimension *Anti-push* était significative mais contraire à ce que nous avons supposé dans la première hypothèse. L'hypothèse 2 n'a été que partiellement validée. En effet, d'après les analyses préliminaires, il était attendu que le niveau d'éducation des entrepreneurs soit relié de manière significative aux dimensions *Pull* et *Anti-push*. Or, une fois insérée dans le modèle intégratif, cette variable est ressortie uniquement significativement reliée à la dimension *Anti-push* mais pas à la dimension *Pull*. L'hypothèse 3, concernant les liens entre la santé subjective des entrepreneurs et les dimensions *Push*, *Pull* et *Anti-pull* a été corroborée. Les hypothèses 4 et 5 portant respectivement sur la passion au travail et la personnalité proactive ont également été validées. Enfin, l'hypothèse 6 selon laquelle les dimensions de l'IRPDRE seraient reliées à l'intention du départ à la retraite des entrepreneurs a également été partiellement validée. Les analyses préliminaires avaient démontré un lien significatif entre les dimensions *Pull*, *Anti-push*, *Anti-pull* et l'intention de retrait. Les résultats de l'analyse en pistes causales ont révélé que la dimension *Anti-pull* n'était finalement plus reliée de manière significative à l'intention du départ à la retraite une fois intégrée dans le modèle.

V. DISCUSSION

Les objectifs de cette quatrième étude étaient d'une part d'étudier, à l'aide d'une modélisation en pistes causales, les relations entre certaines caractéristiques biodémographiques (i.e., genre et niveau d'éducation), psychosociologiques (i.e., santé subjective et passion au travail), psychologiques (i.e., personnalité proactive) et les quatre dimensions de l'IRPDRE (Chevalier et al., 2013) ; d'autre part, d'analyser les liens entre ces mêmes dimensions et l'intention des entrepreneurs de mettre un terme à leur carrière

professionnelle. Les résultats ont confirmé la quasi-totalité des hypothèses initialement formulées.

Notre première hypothèse sur le genre supposait que les hommes accorderaient plus d'importance que les femmes aux éléments positifs de leur situation actuelle susceptibles de les maintenir dans leur activité (i.e., dimension *Anti-push*), en raison notamment de leur plus fort attachement à leur carrière professionnelle (e.g., Johnson et al., 2006) et d'une différence avérée dans la littérature quant aux responsabilités associées au genre (e.g, financières pour les hommes et de soins envers les parents et/ou enfants pour les femmes, Talaga & Beehr, 1995 ; Szinovacz et al., 2001). Or, contrairement à ce que nous attendions, les hommes ont obtenu dans notre étude des scores plus faibles sur cette dimension *Anti-push* que les femmes. Plusieurs pistes peuvent être avancées pour expliquer ces résultats. La première serait liée à un artefact méthodologique, et plus précisément à la disproportion entre les hommes (N = 185) et les femmes (N = 86) dans notre échantillon. Rappelons toutefois que cette prédominance numérique des hommes est représentative de ce groupe socio-professionnel (DeVaney, Sharpe, Kratzer, & Su, 1998) et ce, même si l'écart entre les entrepreneurs masculins et féminins tend à diminuer ces dernières années (Eddleston & Powell, 2008). La seconde piste tient à la dimension genre elle-même et à ses effets observés sur la gestion psychologique de la fin de carrière. De fait, certaines études sur la transition à la retraite des salariés seniors avaient déjà souligné que les différences dans la gestion psychologique de la fin de carrière liées au genre étaient étroitement associées aux rôles sociaux différenciés des hommes et des femmes (Arber & Ginn, 1995 ; Talaga & Beehr, 1995 ; Topa et al., 2009). Plus généralement, certains chercheurs ont montré que ce serait davantage les attributs biologiques (e.g., âge), sociologiques (e.g., stéréotypes de rôle associé au genre, notamment au sein du couple) et psychologiques (e.g., satisfaction au travail versus retraite) associés aux populations masculines et féminines étudiées qui expliqueraient, au-delà de la dimension de

genre, la prise de décision de partir à la retraite. Or, dans notre échantillon, les femmes sont en moyenne plus jeunes ($M = 55.15$ ans) que les hommes ($M = 58.24$ ans), ce qui pourrait expliquer qu'elles accordent plus d'importance aux éléments de leur activité professionnelle susceptibles de les maintenir dans leurs responsabilités entrepreneuriales.

L'hypothèse 2 portant sur le niveau d'éducation des entrepreneurs a été partiellement validée. En effet, nos résultats ont révélé que les entrepreneurs possédant un diplôme équivalent ou supérieur au Baccalauréat ont accordé plus d'importance aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle (i.e., dimension *Anti-push*). Ces résultats vont dans le même sens que les conclusions des travaux sur le départ à la retraite des salariés séniors, ayant souligné le besoin des individus hautement qualifiés de se maintenir dans leur activité professionnelle (Kalwij & Vermeulen, 2008 ; Ozawa & Lum, 2005). Ils sont également concordants avec l'étude de DeVaney et Kim (2003) ayant porté sur les dirigeants propriétaires indiquant que les entrepreneurs susceptibles de se maintenir le plus longtemps dans leur activité professionnelle étaient ceux qui détenaient un niveau d'éducation élevé. L'hypothèse 2 supputait également que les entrepreneurs possédant un diplôme inférieur au Baccalauréat accorderait plus d'importance aux éléments de la situation future susceptibles de les attirer vers la retraite (i.e., dimension *Pull*). En effet, certains auteurs avaient démontré que les salariés faiblement qualifiés prennent la décision de partir plus précocement à la retraite (Kalwij & Vermeulen, 2008 ; Ozawa & Lum, 2005). Toutefois, nos résultats ont révélé que le lien entre le niveau d'éducation et la dimension *Pull* était non significatif dans notre modèle global alors qu'il était significatif dans les analyses préliminaires (i.e., lorsque les liens entre les variables étaient analysées indépendamment). Chez les entrepreneurs, les mécanismes d'influence du niveau d'éducation sur la gestion psychologique de la fin de carrière seraient ainsi plus marqués sur la dimension *Anti-push*

(i.e., favorisant une prise de décision de maintien dans l'activité professionnelle) que sur la dimension *Pull* (i.e., favorisant une prise de décision de retrait).

L'hypothèse 3 concernant la santé subjective a également été validée. Dans la continuité des travaux menés auprès de salariés seniors (e.g., Kalwij & Vermeulen, 2008 ; Smyer & Pitt-Catsouphes, 2007), nous avons supposé en premier lieu, que les entrepreneurs évaluant leur santé comme médiocre accorderaient plus d'importance aux raisons susceptibles de faciliter leur décision de retrait (i.e., dimensions *Push* et *Pull*). Les résultats du modèle ont en effet démontré que les entrepreneurs qui évaluent leur état de santé comme médiocre accordent plus d'importance aux éléments négatifs de leur situation actuelle et positifs de leur vie future susceptibles de les conduire à prendre la décision de partir à la retraite. Nous avons supputé dans un deuxième temps, que les entrepreneurs estimant être en bonne santé accorderaient plus d'importance aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle (i.e., dimension *Anti-push*). Les résultats de cette quatrième étude ont permis de valider la seconde partie de cette hypothèse, en accord avec les recherches de DeVaney et Kim (2003) sur les dirigeants propriétaires, qui ont démontré un lien positif et significatif entre la bonne santé subjective des entrepreneurs et leur désir de poursuivre leur activité professionnelle. Toutefois rappelons que l'appréhension de la perception de fin de carrière était évaluée dans la recherche de DeVaney et Kim (2003) différemment de l'approche adoptée dans notre étude, puisqu'elle reposait sur quatre modalités relatives aux attentes envers celle-ci (i.e., ne pas avoir planifié sa retraite, vouloir changer de travail, vouloir arrêter de travailler, vouloir ne jamais s'arrêter de travailler) et non sur les raisons qui sous-tendent ou inhibent la prise de décision de fin de carrière. De manière générale, nos résultats vont donc dans le sens des nombreux travaux ayant porté sur les travailleurs seniors, considérant cette variable comme un déterminant important du processus décisionnel du départ à la retraite (Roberts, Rice, & Jones, 2010 ; Wang & Shultz, 2010). De plus, ils permettent de

préciser certains mécanismes psychosociologiques qui sous-tendent ces relations chez les entrepreneurs.

L'hypothèse 4 portant sur la passion au travail des entrepreneurs a été validée. Celle-ci supposait que la passion au travail des entrepreneurs, qu'elle soit harmonieuse ou obsessionnelle, serait positivement reliée à la dimension *Anti-push*, favorisant le désir de maintien de l'entrepreneur dans son activité professionnelle. Cette hypothèse portait également sur la relation positive entre la passion obsessionnelle et la dimension *Anti-pull*. Nos résultats corroborent et élargissent à la population des dirigeants propriétaires les conclusions de différentes recherches récentes indiquant que les travailleurs seniors passionnés par leur activité professionnelle ont des difficultés à la quitter (Lafrenière et al., 2011 ; Shacklock & Brunetto, 2011). Plus précisément encore, le lien positif et significatif observé dans notre étude entre la passion obsessionnelle et la dimension *Anti-pull* signifie que les entrepreneurs passionnés de manière obsessionnelle par leur activité professionnelle accordent plus d'importance aux coûts et aux risques associés à la retraite (Chevalier et al., 2013). Les conclusions d'études antérieures sur les effets émotionnels de la passion obsessionnelle pourraient permettre la compréhension d'un tel constat. En effet, les travaux de Lecoq et Rimé (2009) ont déjà révélé l'existence d'un lien entre ce type de passion et les émotions négatives. Plus précisément, ils ont démontré que les individus fortement passionnés de manière obsessionnelle par leur activité étaient généralement plus anxieux, avaient plus de difficultés à se détacher de leur activité passionnante (Vallerand, Paquet, Philippe, & Charest, 2008). En effet, ces derniers ne parvenaient pas à s'imaginer ne pas pratiquer leur activité passionnante (Vallerand et al., 2003). La passion obsessionnelle résulte, rappelons-le, d'une internalisation contrôlée de l'activité et conduit à des formes d'engagement rigide dans cette activité. Enfin, on relèvera que nos résultats ont également fait ressortir un lien négatif et significatif entre la passion harmonieuse et les dimensions *Push* et *Pull*, qui n'avait pas été postulé théoriquement. En effet, aucune

étude, à notre connaissance, n'avait permis jusqu'alors de relier le faible niveau de passion au travail des entrepreneurs à l'importance qu'ils accordent aux raisons susceptibles de les conduire à prendre la décision de mettre fin à leur carrière.

L'hypothèse 5 selon laquelle les entrepreneurs ayant une personnalité proactive accorderaient plus d'importance aux raisons susceptibles de les retenir dans leur activité professionnelle est confirmée par les résultats de cette quatrième étude. Ceux-ci vont ainsi dans le sens des travaux de Claes et van Loo (2011) réalisés sur des travailleurs seniors. Pour ces auteurs, les salariés proactifs sont fortement investis dans les actions professionnelles, persévèrent dans leur travail et accordent, par conséquent, davantage de poids aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle (e.g., Erdogan & Bauer, 2005 ; Seibert et al., 1999). Claes et Van Loo (2011) ont d'ailleurs suggéré que ce lien provenait notamment du bien être affectif éprouvé par les individus proactifs dans leur travail (Bindl & Parker, 2010 ; Parker, Bindl, & Strauss, 2010). Les résultats de cette quatrième étude ont ainsi permis de démontrer l'influence de cette caractéristique de personnalité sur les facteurs psychosociologiques sous-tendant la prise de décision du retrait dans une population d'entrepreneurs.

L'hypothèse 6 qui liait les dimensions *Pull*, *Anti-push* et *Anti-pull* à l'intention du départ à la retraite n'a été que partiellement validée. Nos résultats ont démontré l'influence de la dimension *Pull* sur l'intention de retrait. Autrement dit, les entrepreneurs qui accordent de l'importance aux éléments positifs de leur situation future (e.g., Une fois à la retraite, pouvoir prendre enfin le temps de vivre ou pouvoir réaliser des objectifs et des projets personnels) ont l'intention de partir prochainement à la retraite. Ces résultats sont en accord avec les analyses sur les salariés seniors ayant porté sur la prise de décision du départ à la retraite en s'inscrivant dans le cadre théorique *Push Pull* (e.g., Wang & Shultz, 2010), ces dernières

ayant relié les raisons relevant de ces deux dimensions à l'intention de partir à la retraite. Dans notre étude 4, nous n'avons toutefois pas pu établir la preuve d'un lien significatif entre l'intention de retrait et la dimension *Push* de l'IRPDRE. Les résultats ont aussi démontré que les entrepreneurs qui obtiennent des scores élevés sur la dimension *Anti-push*, indiquant qu'ils accordent de l'importance aux éléments positifs de leur situation actuelle (e.g., avoir encore des ambitions et des challenges professionnels à relever ou ne pas avoir envie de perdre le contact avec le marché et les autres entrepreneurs) avaient une plus faible intention de partir à la retraite. Ces résultats vont dans le sens d'études antérieures effectuées sur des salariés seniors, ayant démontré l'influence négative de l'importance que le salarié senior accorde à son travail et de son attachement professionnel sur l'intention de partir à la retraite (e.g., Shacklock, 2006 ; Tuominen, Takala, Karasalami, & Kaliva, 2010). Autrement dit, plus un individu accorde de l'importance aux éléments positifs de son activité professionnelle et moins il sera enclin à prendre la décision de partir à la retraite (Shacklock & Brunetto, 2011). Enfin, le lien entre la dimension *Anti-pull* et l'intention du départ à la retraite dans nos analyses préliminaires s'est révélé non significatif une fois inclus dans le modèle intégratif. Autrement dit, les résultats de cette quatrième étude ont démontré que seules certaines dimensions de l'IRPDRE (i.e., *Pull* et *Anti-push*) étaient prédominantes dans l'explication de l'intention du départ à la retraite des entrepreneurs.

Pour conclure, le modèle en pistes causales nous a permis d'analyser l'influence de certaines caractéristiques individuelles des entrepreneurs sur leur perception des raisons qui sous-tendent la prise de décision de fin de carrière (i.e., évaluées à l'aide de l'IRPDRE). Les résultats de cette étude fournissent ainsi une connaissance plus fine de ce qui peut être source de différenciation interindividuelle lors de la prise de décision des entrepreneurs de mettre fin ou non à leur activité professionnelle.

CHAPITRE VIII : CONCLUSION GÉNÉRALE

Mieux connaître les conditions psychosociologiques dans lesquelles les entrepreneurs seniors décident de mettre un terme à leur carrière vs. de repousser l'échéance de cette ultime étape professionnelle représente aujourd'hui un intérêt majeur tant pour les praticiens du conseil que pour les scientifiques. De fait, une des problématiques majeures ces dernières années dans le champ de l'entrepreneuriat est liée au vieillissement de la population des dirigeants propriétaires et aux nombreuses difficultés observées lors de la cession-transmission de l'entreprise. Les modalités du retrait professionnel des entrepreneurs conditionne en effet la pérennité de leur entreprise et par voie de conséquence, l'activité économique qui leur est associée (DeTienne, 2010). Sur le plan individuel, l'arrêt de la carrière est synonyme, nous l'avons vu dans la revue de littérature, de multiples remaniements dans les différentes sphères de vie de l'individu (Parkes, 1971). De fait, le départ à la retraite implique notamment des changements au plan identitaire (i.e., passage d'un statut d'actif à celui de retraité) et la nécessité de repenser l'organisation de sa vie privée. Chez les entrepreneurs, cette étape de fin de carrière constitue, selon certains auteurs, un moment potentiellement traumatique notamment en raison de leur attachement particulièrement marqué à leur entreprise et à leur activité professionnelle (Petty, 1997 ; Sonnenfeld, 1988) ainsi qu'à certains traits de personnalité (e.g., personnalité proactive ; optimisme dispositionnel) propres à ce groupe socio-professionnel. Cette dernière transition de carrière constitue donc notamment pour les entrepreneurs une étape de vie cruciale et complexe d'un point de vue psychologique et psychosociologique.

Or, si nombre d'auteurs se sont consacrés à l'analyse de l'intention entrepreneuriale (e.g., Carsrud & Brännback, 2011), très peu d'entre eux ont étudié l'étape ultime de la carrière des dirigeants, à savoir celle du désengagement professionnel.

La finalité générale de cette thèse était de contribuer à une meilleure connaissance de la gestion psychologique de la fin de carrière par les entrepreneurs seniors en éclairant les facteurs psychosociologiques complexes qui sous-tendent la décision du départ à la retraite dans la population des dirigeants propriétaires. Autrement dit, au travers de cet objectif, ce programme de recherche visait l'extension des connaissances actuellement circonscrites aux salariés seniors (e.g., Wang & Shultz, 2010) des processus sous-jacents à la gestion subjective de la dernière étape de la trajectoire professionnelle.

Pour ce faire, le présent travail doctoral visait deux objectifs majeurs. Le premier était de développer un inventaire fiable permettant l'analyse précise de la nature et de la structure des raisons conduisant les entrepreneurs à prendre la décision de mettre fin à leur carrière professionnelle. Le second objectif consistait à tester un modèle complexe des déterminants individuels de la perception de ces raisons. Le processus décisionnel étant communément associé à une intention comportementale (Desmette & Gaillard, 2008 ; Jones & Mc Intosh, 2010), cette modélisation incluait également l'examen des liens entre l'évaluation des diverses raisons et l'intention de partir à la retraite des entrepreneurs.

Pour atteindre ces objectifs, le présent programme de recherches doctoral s'est appuyé sur la modélisation théorique de Mullet et al. (2000) en quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull*. Initialement conçu pour analyser les facteurs psychosociologiques sous-tendant la prise de décision de migration internationale, ce modèle s'est progressivement imposé ces deux dernières décennies dans le cadre de l'analyse de processus décisionnels diversifiés (e.g., tourisme, marketing). Dans le domaine du travail, le modèle de Mullet et al.,

a ainsi été récemment appliqué à l'étude de la décision de l'arrêt de la carrière chez les sportifs de haut niveau (Fernandez et al., 2006) et chez des salariés tout venants (Fouquereau et al., soumis). Ces travaux ont confirmé la pertinence de cette approche contemporaine pour étudier et comprendre la complexité des raisons conduisant au processus décisionnel d'arrêt de la carrière dans ces deux types de population. En effet, le recours à cette modélisation présente un double intérêt : celui d'articuler les différentes théories visant à appréhender les facteurs qui déterminent les seniors à prendre la décision de partir à la retraite ou inversement à repousser la date de leur départ, et de ce fait de dépasser les études, nécessairement réductrices, de certaines raisons isolées (e.g., dimension économique, santé) ou uniquement ciblées sur un seul type de raisons (e.g., raisons associées à la décision de l'arrêt ; modèle *Push Pull*, Shultz et al., 1998 ; Van Oorshot & Jensen, 2009).

De fait, la modélisation quadridimensionnelle de Mullet et al., permet d'inclure dans un même modèle à la fois des raisons facilitant et freinant le processus décisionnel de fin de carrière. Or nombre d'auteurs s'accordent à souligner que celles-ci ne semblent pas agir indépendamment les unes des autres sur la prise de décision (Jang & Wu, 2006 ; Shacklock & Brunetto, 2011). Plus précisément, la dimension *Push* du modèle renvoie à ce qui, dans la situation actuelle, est susceptible de pousser les individus à prendre la décision d'arrêter leur activité. La dimension *Pull* fait, elle, référence à ce qui les attire dans la situation future. Ces deux dimensions facilitent la prise de décision (Mullet et al., 2002). La dimension *Anti-push*, renvoie aux éléments de la situation actuelle qui maintiennent les individus dans le *statu quo*. La dimension *Anti-pull* concerne les éléments négatifs perçus (e.g., risques) de la situation future. Ces deux dimensions sont susceptibles d'inhiber la prise de décision (Mullet et al., 2002).

Dans ce cadre théorique, notre programme de recherches est totalement novateur, d'une part puisqu'il porte sur une étape de carrière encore très peu étudiée, celle du

désengagement professionnel des entrepreneurs français (e.g., DeVaney & Kim, 2003 ; Leroy et al., 2007 ; Wenneberg et al., 2010) et d'autre part parce qu'il est le premier, à notre connaissance, à avoir recours à la modélisation de Mullet et al. pour analyser précisément les conditions psychosociologiques à partir desquelles les dirigeants propriétaires français gèrent cognitivement la fin de leur carrière.

Notre premier axe de recherche supposait le développement d'un questionnaire, dérivé du modèle de Mullet et al. Les chapitres 4, 5 et 6 nous ont permis de décrire les différentes étapes ayant conduit au développement de l'Inventaire des Raisons de la Prise de Décision du départ à la Retraite des Entrepreneurs (i.e., IRPDRE, Chevalier et al., 2013). Au total, trois études incluant 442 participants ont été nécessaires à la création et à la validation de cet outil. Celui-ci est composé de 16 items et comprend quatre sous-échelles : *Push*, *Pull*, *Anti-Push* et *Anti-Pull*. Plus précisément dans l'IRPDRE, la dimension *Push* renvoie aux caractéristiques négatives de la situation personnelle et professionnelle actuelle des entrepreneurs (e.g., avoir une charge de travail trop contraignante) et la dimension *Pull* aux caractéristiques positives de la situation future de retraite (e.g., une fois à la retraite, pouvoir enfin s'occuper de soi). La dimension *Anti-push* fait, quant à elle, référence aux éléments positifs de la situation actuelle (e.g., ne pas avoir envie de perdre le contact avec le marché et les autres entrepreneurs) et la dimension *Anti-pull* renvoie aux caractéristiques négatives de la situation future (e.g., avoir peur de se fondre dans l'anonymat une fois à la retraite). La structure factorielle, la stabilité temporelle et la cohérence interne des différentes sous-échelles se sont révélées satisfaisantes mais la validité nomologique n'a été que partiellement vérifiée. Concernant ce dernier point, nos résultats confirment d'ailleurs, en accord avec la littérature (Mullet et al., 2000) qu'il est nécessaire de considérer les quatre dimensions du modèle comme des dimensions mesurant des construits corrélés mais distincts. Autrement dit, la dimension *Pull* n'est pas simplement l'inverse, du point de vue conceptuel, de la dimension *Anti-pull* tout comme la dimension

Push n'est pas l'inverse de la dimension *Anti-push*. Il serait donc pertinent de conduire des études additionnelles sur la validité nomologique de l'IRPDRE.

Toutefois notre inventaire constitue dès à présent un outil précieux pour la communauté des praticiens et des chercheurs (Chevalier et al., 2013). En effet, la mise à disposition de l'IRPDRE vient combler un manque fréquemment déploré par ceux-ci, celui de l'absence d'outils spécifiques consacrés à cette population (Leroy et al., 2007). Ainsi, les praticiens qui accompagnent ces dirigeants d'entreprise lors de cette dernière transition de carrière soulignent-ils unanimement la puissante dynamique psychologique qui caractérise le cédant, liée aux affects contradictoires induits par le deuil d'un statut, la réorganisation interne des rôles et le passage vers un statut plus privé (Cadieux & Deschamps, 2011). La majorité de ces conseillers considère même que les échecs de la cession de certaines entreprises reposeraient pour une large part sur des ressorts individuels de cette nature (Khavul et al., 2009 ; Leroy et al., 2007). Or, ces praticiens ne disposaient pas jusqu'alors, à notre connaissance, d'outil valide leur permettant d'évaluer cet état cognitif particulièrement complexe. Le caractère multidimensionnel de notre inventaire devrait dorénavant leur permettre d'identifier finement les leviers (i.e., raisons facilitant l'aspiration au changement de rôle) mais aussi les freins pouvant inhiber une gestion psychologique sereine de la fin de la carrière et de la transition à la retraite chez les dirigeants propriétaires. De fait, l'IRPDRE en autorisant l'examen des poids respectivement accordés à chacune des sous-échelles *Push Pull Anti-push Anti-pull* offre la possibilité d'une investigation individuelle approfondie et conséquemment la définition d'une stratégie d'intervention et de conseil mieux ciblée. Ainsi à titre d'exemple, dans le cas d'entrepreneurs accordant une importance élevée aux coûts et risques de la situation future de retraite (i.e., dimension *Anti-pull*), l'activité de conseil pourrait-elle s'orienter vers une tentative de réduction des craintes vis-à-vis de la nouvelle étape de vie. En revanche, dans le cas d'entrepreneurs attribuant un poids déterminant aux

éléments positifs de leur situation personnelle et professionnelle actuelle (i.e., dimension *Anti-push*), les conseillers pourraient, afin de faciliter la gestion psychologique de l'arrêt de la carrière et ainsi favoriser la cession de l'entreprise dans des conditions favorables, orienter les dirigeants d'entreprises vers le développement de nouveaux centres d'intérêts et l'adaptation à de nouveaux rôles de vie. Les enjeux sociaux de ces pratiques ciblées d'accompagnement sont, soulignons-le à nouveau, cruciaux, puisqu'au-delà de l'optimisation des modalités individuelles du désengagement professionnel de ces dirigeants propriétaires, c'est aussi la question de la transmission des entreprises dans de bonnes conditions et conséquemment de la pérennité de leur activité économique qui sont en jeu (Cadieux, 2010).

Sur le plan des pratiques, le recours à l'IRPDRE s'avère donc très prometteur, d'une part en facilitant le repérage de mécanismes et de profils de vulnérabilité face à la question de la cessation d'activité et d'autre part en améliorant les activités des professionnels du conseil auprès des dirigeants propriétaires.

Dans le domaine scientifique, la création de notre inventaire nous conduit à espérer le développement de recherches ultérieures et donc des connaissances sur une problématique encore peu étudiée, celle du désengagement professionnel des entrepreneurs. Le caractère parcimonieux de l'IRPDRE (i.e., 16 items) devrait d'ailleurs favoriser l'atteinte d'une telle ambition en permettant son intégration dans de larges études.

Le second axe majeur de notre travail doctoral, visait, dans une perspective exploratoire, le test d'un modèle complexe incluant divers antécédents individuels (i.e., biodémographiques, psychologiques et psychosociologiques) issues de la littérature et une conséquence conative (i.e., l'intention du départ à la retraite) des facteurs psychosociologiques qui sous-tendent le processus décisionnel du départ à la retraite. Les résultats de ce modèle en pistes causales ont révélé des indices d'ajustement globalement

satisfaisants au regard des normes scientifiques communément observées (Roussel et al., 2002). Ils valident par ailleurs la majorité des hypothèses formulées initialement. Ainsi, conformément aux résultats de travaux antérieurs sur les facteurs qui sous-tendent la prise de décision du départ à la retraite chez des salariés (Wang & Shultz, 2010), nous avons pu montrer que la perception des raisons susceptibles d'influer sur la prise de décision de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs étaient déterminées par le genre, le niveau d'éducation, l'état de santé perçu, la passion au travail ainsi que la personnalité proactive de ces professionnels. Mais nos résultats vont bien au-delà en mettant en évidence des patterns de prédiction spécifiques selon les dimensions considérées. En effet selon la nature des raisons prises en compte, les antécédents impliqués diffèrent. Ainsi, le genre contribue-t-il par exemple à l'explication de niveaux de scores élevés sur la dimension *Anti-push* mais pas sur les autres dimensions de l'IRPDRE. De même, la passion obsessive constitue un déterminant des scores sur les dimensions *Anti-push* et *Anti-pull* mais pas aux dimensions *Push* et *Pull*. De plus, il est particulièrement intéressant d'observer que certains prédicteurs sur une dimension n'ont pas d'effet sur une autre relevant pourtant de la même inscription temporelle. Ainsi, conformément aux conclusions de travaux antérieurs (e.g., DeVaney & Kim, 2003), le niveau d'éducation apparaît bien dans la population des dirigeants comme un déterminant significatif de l'importance accordée aux raisons de type *Anti-push* mais pas de celles de type *Push*. De tels résultats complètent dès à présent les connaissances issues de la littérature spécialisée sur la prise de décision de fin de carrière et vont aussi dans le sens des observations émises sur la validité nomologique. En conséquence, l'approche bi-dimensionnelle traditionnelle (e.g., Shultz et al., 1998 ; Van Oorshot & Jensen, 2009) consistant à distinguer les facteurs de poussée (i.e., *Push*) et d'attraction (i.e., *Pull*) n'apparaît dès lors plus suffisante pour analyser efficacement l'origine des différents patterns de comportements décisionnels observés lors de la dernière étape de la carrière des entrepreneurs.

De plus, la dernière étude de ce travail doctoral a aussi permis de préciser les liens entre l'état cognitif évalué au travers des scores obtenus aux quatre dimensions de l'IRPDRE et l'état conatif des entrepreneurs mesuré au travers de l'intention du départ à la retraite. En effet, originellement, le modèle quadridimensionnel de Mullet et al. est défini comme une modélisation des facteurs psychosociologiques qui conduisent un individu à la prise de décision (i.e., de mobilité), cette dernière étant communément appréhendée dans le champ de la psychologie du travail au travers de l'intention exprimée. De fait, nos résultats ont démontré plus précisément que certaines dimensions de l'IRPDRE (i.e., *Pull* et *Anti-push*) étaient des déterminants significatifs de la variance de l'intention du départ à la retraite des entrepreneurs.

Résumons-nous, les résultats de notre quatrième étude ont indiqué que certaines caractéristiques individuelles des entrepreneurs étaient reliées à des scores élevés sur les dimensions *Push* et *Pull* (i.e., mauvaise santé perçue et faible niveau de passion harmonieuse au travail). Au regard du lien significatif entre la dimension *Pull* et l'intention de retrait, il ne semble donc pas hasardeux de conclure que ces dimensions individuelles constituent dans notre échantillon des déterminants des mécanismes psychosociologiques susceptibles de faciliter le processus décisionnel du départ à la retraite.

Par ailleurs, d'autres caractéristiques individuelles (i.e., être une femme, avoir un diplôme au moins équivalent au Baccalauréat, être en bonne santé, être passionné harmonieusement vs. obsessivement par son travail, avoir des scores élevés sur l'échelle de personnalité proactive) sont reliées, elles, à des scores élevés sur les dimensions *Anti-push*. Enfin, la passion obsessive est, elle, aussi reliée à la dimension *Anti-pull*. En bref, compte tenu du lien significatif révélé dans cette étude entre la dimension *Anti-push* et l'intention de retrait, ces variables individuelles constitueraient plutôt dans notre échantillon des

déterminants des mécanismes psychologiques susceptibles d'inhiber le processus décisionnel du départ à la retraite.

Les études que nous avons menées tout au long de ce travail doctoral devraient contribuer indéniablement à l'amélioration des connaissances sur la gestion subjective de la fin de carrière des entrepreneurs, en permettant notamment une meilleure compréhension de l'hétérogénéité des patterns de réaction dans cette population face à la dernière étape professionnelle. Toutefois, il convient de mentionner certaines limites de nos travaux, qu'il est important de prendre en considération pour des recherches futures.

Tout d'abord sur le plan méthodologique, la taille des échantillons demeure relativement modeste même si au total 713 entrepreneurs ont participé à nos différentes recherches, soit un bilan honorable au regard des difficultés d'accès bien connues à cette population. De plus, le caractère représentatif de la population des entrepreneurs français de nos échantillons n'a pu être respecté. En effet, si ceux-ci étaient constitués sur le plan géographique de participants issus de diverses régions de l'hexagone, tous les secteurs d'activité n'étaient pas représentés, puisque la majorité des contacts avec les entrepreneurs provenait des listes des chambres consulaires (i.e., commerce et industrie, artisanat) ainsi que de l'organisation nationale représentative de l'artisanat (i.e., l'Union Professionnelle Artisanale). Nous envisageons donc dans des études à venir la mise en place d'un dispositif plus ambitieux d'investigation, s'appuyant sur les relations établies lors de ce travail doctoral, pour accéder à des échantillons de dirigeants d'entreprises représentatifs de l'extrême diversité de cette population.

Une deuxième limite tient à la nécessité, nous l'avons déjà écrit, de mener de nouvelles études pour compléter l'examen des qualités psychométriques de notre inventaire (e.g., validité nomologique, sensibilité à la désirabilité sociale).

Une troisième limite est plus particulièrement liée à l'étude 4 du présent programme de recherches. Le faible nombre de travaux ayant porté sur les raisons subjectives de la prise de décision du départ à la retraite des dirigeants d'entreprise (DeVaney & Kim, 2003) nous ont conduit à élaborer un modèle des déterminants individuels de celles-ci, principalement à partir de la littérature scientifique consacrée à la fin de carrière des travailleurs seniors. Autrement dit, la plupart des variables individuelles intégrées dans le modèle avait fait la preuve d'un lien avec la prise de décision du départ à la retraite chez ces salariés mais pas nécessairement chez les entrepreneurs. Or, les entrepreneurs, nous l'avons vu au travers de notre revue de littérature, sont clairement identifiés comme un groupe socio-professionnel ayant des caractéristiques propres. Des travaux récents permettant de mieux spécifier « la personnalité entrepreneuriale » (Mathieu & Jean, 2013, p. 530) et ses liens avec l'entrée dans une carrière de dirigeant propriétaire devrait nous offrir la possibilité lors de recherches à venir d'optimiser le pouvoir prédictif de notre modèle.

En quatrième lieu, la restriction de notre étude 4 à l'examen de l'impact de diverses caractéristiques individuelles (i.e., biodémographiques, psychologiques et psychosociologiques) sur la perception des raisons sous-tendant la prise de décision tient essentiellement d'une part au caractère totalement novateur et donc exploratoire du modèle testé mais aussi au nombre nécessairement limité de variables pouvant être incluses dans un questionnaire à destination de participants particulièrement difficiles d'accès. De fait, la modélisation proposée n'intègre pas, et nous en sommes tout à fait conscientes, d'autres facteurs notamment liés à l'activité entrepreneuriale ou à l'entreprise et identifiés dans la littérature comme pouvant influencer la prise de décision de fin de carrière et la transmission de l'entreprise (e.g., mode entrepreneurial, ancienneté dans l'entreprise, existence d'un repreneur, taille de l'entreprise, Leroy et al., 2007). Les résultats de l'étude 4 de ce programme de recherches, qui n'expliquent qu'un pourcentage relativement modeste de la

variance des scores à chacune des dimensions considérées (i.e., *Push*, 4% ; *Pull*, 7% ; *Anti-push*, 24% ; *Anti-pull*, 6%) nous invitent d'ailleurs au développement d'études additionnelles. Aussi nous proposons d'inclure dans ces futures recherches des dimensions reconnues comme centrales dans les modèles de décision d'arrêt de la carrière mais jamais prise en considération pour l'ensemble des facettes évaluées par l'IRPDRE. Tel est le cas des ressources financières, considérées comme une variable majeure dans le processus de décision de l'arrêt de la carrière tant chez les salariés que chez les entrepreneurs. Concernant ces derniers, certains auteurs proposent d'évaluer précisément le montant de l'épargne des dirigeants (e.g., DeVaney et al., 1998). Ces mêmes auteurs pensent en effet que la valeur de l'entreprise, autrement dit, ce que va rapporter la vente de leur affaire peut également influencer les modalités psychologiques de leur départ. C'est pourquoi, l'évaluation des ressources financières doit prendre en considération l'état de santé financière de l'entreprise (DeVaney & Kim, 2003 ; Perryer & Te, 2010). Un niveau de rentabilité élevé pourrait en effet être associé à des revenus élevés pour l'entrepreneur susceptible d'influencer la décision de son retrait (Leroy et al., 2007). L'inclusion de cette dimension financière dans notre modèle permettrait de préciser la nature exacte de ces effets.

De même, serait-il pertinent d'examiner l'impact de la présence versus absence d'un repreneur potentiel sur les scores obtenus par les entrepreneurs aux différentes dimensions de l'IRPDRE. D'après la littérature, il semble, en effet, que la présence d'un repreneur puisse réduire l'anxiété et favoriser le retrait professionnel (Leroy et al., 2007). On peut donc supposer que les entrepreneurs ayant identifié un repreneur accorderont moins d'importance aux coûts et aux risques de la retraite et davantage à ce qui les attire dans cette étape de vie future.

Outre les caractéristiques individuelles et professionnelles, la situation familiale pourrait également être insérée dans un modèle plus large. En effet, de nombreux chercheurs

spécialisés dans l'étude de la fin de carrière considèrent que le contexte familial joue un rôle important dans la compréhension du processus décisionnel du départ à la retraite (e.g., Kim et al., 2011 ; Reitzes et al., 1998). Le statut marital est, par exemple, considéré comme un antécédent important du retrait dans la population des entrepreneurs (DeVaney & Kim, 2003 ; Justo & DeTienne, 2008). Ainsi, les entrepreneurs vivant seuls expriment-ils leur intention de travailler plus longtemps que les entrepreneurs mariés (DeVaney & Kim, 2003). Plus précisément, ce sont les rôles et responsabilités associés à la situation familiale (e.g., vouloir partir en même temps que son (sa) conjoint(e) ; prendre soin de son (sa) conjoint(e)) qui impacteraient davantage la décision de partir à la retraite que le statut marital lui-même (Pienta & Hayward, 2002). La littérature scientifique montre, en effet, que les salariés seniors dont le (ou la) conjoint(e) est toujours en activité sont moins enclins à prendre la décision de partir à la retraite que ceux dont le (la) conjoint(e) est à la retraite (Erdner & Guy, 1990 ; Feldman, 1994). En outre, la mauvaise santé du (de la) conjoint(e) augmenterait la probabilité que l'individu prenne la décision de partir plus tôt à la retraite afin de prendre soin de celui-ci ou de celle-ci (Gustman & Steinmeier, 2000). Il serait donc pertinent de vérifier l'influence de la situation familiale des dirigeants propriétaires sur leur gestion subjective de leur fin de carrière, en analysant précisément l'impact de ce déterminant sur les facteurs psychosociologiques qui sous-tendent leur décision d'arrêter leur activité entrepreneuriale.

De plus, il serait intéressant de dépasser le cadre hexagonal actuel de nos études, afin d'examiner dans un premier temps la pertinence et la validité de l'IPRDRE dans différentes cultures et dans un second temps de développer des études comparatives permettant d'évaluer précisément l'influence des contextes socioculturels sur les processus psychosociologiques de gestion de fin de carrière. En effet, de nombreux travaux ont souligné l'importance des environnements nationaux et de certaines de leurs caractéristiques (e.g., normes sociétales, programmes gouvernementaux, marché du travail) sur le processus décisionnel du départ à la

retraite (Hershey, Henkens, & Van Dalen, 2007 ; Wang & Shultz, 2010). L'incertitude relative aux tendances macro-économiques (Tuominen et al., 2012), l'état des dispositifs d'assurance sociale (Tuominen et al., 2012), la croissance économique (Doeringer, 1990), l'inflation (Doeringer, 1990) participeraient ainsi à la prise de décision de l'arrêt et/ou de la poursuite de la carrière. En conséquence, une approche interculturelle à partir de nos travaux et de notre inventaire pourrait être encouragée.

Plus généralement, dans la continuité des travaux de Beehr (1986), il serait intéressant d'examiner le pouvoir prédictif d'une nouvelle modélisation des antécédents de l'état cognitif des entrepreneurs seniors incluant la prise en compte de déterminants de natures diverses (i.e., individuels, professionnels, sociaux) ; une autre étape de la recherche se donnant comme objectif d'étudier ultérieurement le poids de leurs interactions sur les quatre dimensions évaluées par l'IRPDRE.

En cinquième lieu, les résultats de la seconde partie de l'étude 4 portant sur les liens entre les différents types de raisons et l'intention du départ à la retraite n'ont que partiellement confirmé les relations attendues (i.e., absence de lien significatif entre la dimension *Push* et l'intention du départ à la retraite). Ainsi, ce résultat surprenant au regard du cadre théorique de référence (Mullet et al., 2002) peut toutefois être rapproché du constat dressé par Shultz et al. (1998), consistant à observer que cette dimension est davantage reliée à une décision involontaire de retrait comparativement à la dimension *Pull*. Par ailleurs, notre opérationnalisation de l'intention de départ peut aussi avoir contribué à la non mise en évidence d'un effet direct des facteurs de poussée sur ce processus. En effet, il existe actuellement une certaine confusion dans la littérature entre les notions de prise de décision, d'intention, voire de planification, mesurées indifféremment dans la plupart des études par l'âge projeté du retrait (e.g., Beehr et al., 2000, Naudé et al., 2009). Au regard de la spécificité de notre population d'étude et de l'absence d'une échéance juridiquement définie de retrait

pour ces professionnels, nous avons d'ailleurs privilégié la mesure de l'intention de retrait à partir de la volonté exprimée de prendre sa retraite dans un délai inférieur à cinq ans. Autrement dit, nos résultats signifient que le fait d'accorder de l'importance aux éléments négatifs de la situation actuelle ne conduit pas nécessairement les entrepreneurs à avoir véritablement l'intention de partir à la retraite dans les cinq prochaines années. Or, certaines études récentes ont déjà révélé que les raisons relevant de la dimension *Push* étaient plus associées au caractère involontaire que désiré du retrait (e.g., Jensen, 2005).

Des études complémentaires sur d'autres échantillons d'entrepreneurs s'imposent donc afin de clarifier la nature et la force des relations entre les quatre dimensions de l'IRPDRE et l'intention de l'arrêt de la carrière. Pour ce faire, nous nous proposons dans une étude future d'opérationnaliser plus finement la mesure de la décision du retrait à partir d'une échelle d'intention comportementale. Ainsi, Wayne, Shore et Linden (1997) ont proposé une échelle d'intention de départ volontaire aisément transposable à la dernière transition de la carrière (e.g., «*je pense sérieusement à quitter mon travail* » ; «*j'ai l'intention de quitter mon entreprise dans les cinq années à venir*» ; «*je pense que je serai encore en activité dans les cinq prochaines années* »). Enfin à plus long terme, il semblerait particulièrement pertinent d'examiner si les facteurs psychosociologiques conduisant à la prise de décision du retrait de la carrière entrepreneuriale prédisent aussi d'autres conséquences (e.g., cognitives, affectives et comportementales) associées à la fin de carrière. A titre d'exemple, il pourrait ainsi être pertinent, compte tenu des liens avérés entre l'engagement au travail et l'intention de retrait (e.g., Adams et al., 2002 ; Naudé et al., 2009), d'investiguer l'effet des différents facteurs psychosociologiques mesurés par l'IRPDRE sur le niveau et le type d'engagement au travail des dirigeants propriétaires seniors. Une telle approche permettrait d'apporter dans un second temps un nouvel éclairage sur la chaîne des processus psychologiques reliant les raisons

perçues du retrait et la décision de l'arrêt de la carrière. En bref, il s'agirait d'identifier les mécanismes de médiation susceptibles d'expliquer les relations observées.

In fine, il semblerait aussi particulièrement prometteur d'adopter dans des études futures une approche intra-individuelle plus fine sur des échantillons plus conséquents. L'intérêt du modèle de Mullet et al. comparativement à la majorité des travaux antérieurs tient essentiellement à son caractère multidimensionnel, qui permet de mieux saisir la complexité de l'état cognitif du sujet lorsqu'il est confronté à la prise de décision d'arrêt ou de poursuite de la carrière entrepreneuriale. De fait, la décision finale de l'arrêt ne peut être comprise par exemple comme la résultante de la seule insatisfaction dans l'activité ni être décryptée comme la conséquence d'une seule opportunité de reprise de la firme. Il serait donc particulièrement intéressant de recourir à des analyses en clusters pour identifier des profils cognitifs et les mettre en relation avec diverses conséquences (i.e, cognitives, affectives, comportementales) identifiées dans la littérature scientifique comme étant cruciales dans la gestion de fin de carrière. Une telle démarche pourrait ainsi permettre par exemple de préciser les profils cognitifs conduisant à des comportements d'inhibition ou inversement proactifs de la planification de la fin de la carrière. Elle favoriserait aussi l'évaluation de l'impact de dispositifs d'accompagnement et de conseil en autorisant la potentielle évolution d'un profil à un autre au cours de ceux-ci.

Au terme de ce programme de recherches doctoral, nous espérons donc que celui-ci fondé sur le modèle *Push Pull Anti-Push Anti-Pull* aura contribué à l'extension des connaissances sur les processus psychosociologiques sous-jacents à la prise de décision de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs français et ainsi ouvert la voie à d'autres travaux sur une population de professionnels encore mal connue dans la littérature scientifique.

Bibliographie

- Adams, G. A. (1999). Career-Related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 221–235.
- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51(3), 643–665.
- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T. A., & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 125–137.
- Aglietta, M., Blanchet, D., & Héran, F. (2002). *Démographie et économie*. Rapports du Conseil d'analyse économique. Paris: La documentation française (340 p).
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Milton Keynes: Open University Press
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (1998). Models of human social behavior and their application to health psychology. *Psychology and Health*, 13(4), 735–739.
- Albert, P., Fayolle, A., & Marion, S. (1994). L'évolution des systèmes d'appui à la création d'entreprises. *Revue Française de Gestion*, 101, 100-112.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, V. L., & Van De Vliert, E. (1984). A role theoretical perspective on transitional processes. In V.L. Allen & E. Van de Vliert (Eds.), *Role transitions: Explorations and explanation* (pp. 3–28). New York : Plenum.
- Anson, O., Antonovsky, A., Sagy, S., & Adler, I. (1989). Family, gender, and attitudes toward retirement. *Sex roles*, 20(7), 355–369.

- Antonacopoulou, E. (2000). Employee development through self-development in three retail banks. *Personnel Review*, 29(4), 491-508.
- Appold, S. J. (2004). How much longer would men work if there were no employment dislocation? Estimates from cause-elimination work life tables. *Social Science Research*, 33, 660–680.
- Arber, S., & Ginn, J. (1995). Gender differences in the relationship between paid employment and informal care. *Work, Employment & Society*, 9(3), 445–471.
- Arléo, A., & Hernandez, E-M. (2002). De l'usage des métaphores en entrepreneuriat. *Revue Française de Gestion*, 28(140), 7-22.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of personality and social psychology*, 63(6), 989–1003.
- Bah, T. (2009). La transition cédant-repreneur: Une approche par la théorie du deuil. *Revue française de gestion*, 35(194), 123-148.
- Bahrami, B. (2001). Factors affecting faculty retirement decisions. *The Social Science Journal*, 38, 297-305.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187–206.
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Gerbino, M., & Pastorelli, C. (2003). Role of affective self-regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning. *Child Development*, 74, 769–782.

- Banton, M. (1965). *Roles: An Introduction to the Study of Social Relations*. London: Tavistock Publications.
- Barba-Sánchez, V., & Atienza-Sahuquillo, C. (2012). Entrepreneurial behavior: impact of motivation factors on decision to create a new venture. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(2), 132-138.
- Barbosa, S. D., Gerhardt, M. W., & Kickul, J. R. (2007). The Role of Cognitive Style and Risk Preference on Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(4), 86-104.
- Barnes-Farrell, J. L. (2003). Beyond health and wealth: Attitudinal and other influences on retirement decision-making. In G. Adams, & T. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 159-187). New York: Springer.
- Barnes, L. B., & Hershon, S. A. (1994). Transferring power in the family business. *Family Business Review*, 7(4), 377-392.
- Barthélémy, C., & Lelord, G., (1991). *Les échelles d'évaluation clinique en psychiatrie de l'enfant*. Paris : L'Expansion Scientifique Française.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), 103-118.
- Bates, T. (1999). Exiting self-employment: an analysis of Asian immigrant-owned small businesses, *Small Business Economics*, 13, 171-183.
- Bates, T. (2005). Analysis of young, small firms that have closed: delineating successful from unsuccessful closures. *Journal of Business Venturing*, 20, 343-358
- Baum, J. R., Locke, E. A., Smith, K. G. (2001). A Multidimensional Model of Venture Growth. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 292-303.
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587-598.

- Beach, L. R. (1990). *Image Theory: Decision Making in Personal and Organizational Contexts*. Wiley Series in Industrial and Organizational Psychology. Chichester, West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Beach, L. R. (1993). Broadening the definition of decision making: The role of prechoice screening of options. *Psychological Bulletin*, *120*, 338-375.
- Beach, L. R. (1998). *Image theory: Theoretical and empirical foundations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Beach, L. R., & Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals and plans in decision making. *Acta Psychologica*, *66*, 201-220.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, *37*, 28–36.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, *39*, 31-55.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*, *57*(2), 206–225.
- Beehr, T. A., & Nielson, N. L. (1995). Descriptions of job characteristics and retirement activities during the transition to retirement. *Journal of Organizational Behavior*, *16*, 681–690.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*, 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and the analysis of goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, *88*(3), 588-606.
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory : Expectations, identities and behaviors*. New York : Academic Press.
- Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual Review of Sociology*, *12*, 67-92.

- Bidewell, J., Griffin, B., & Hesketh, B. (2006). Timing of retirement: including a delay discounting perspective in retirement models. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 368–387.
- Bierly, P. E., Kessler, E. H., & Christensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 13(6), 595–618.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115–127.
- Blawatt, K., (1995). Defining the Entrepreneur: A Conceptual Model of Entrepreneurship. *Colloque du Conseil canadien de la PME et de l'Entrepreneuriat*, 1, 13-37.
- Boeker, W., & Wiltbank, R. (2005). New venture evolution and managerial capabilities. *Organization Science*, 16(2), 123-133.
- Boden, R. J. (1999). Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment : Gender differences in self-employment selection. *The American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), 71-83.
- Bonanno, G. A., Boerner, K., & Wortman, C. B. (2008). Trajectories of grieving. In M. Stroebe, R. O. Hansson, H. Schut, & W. Stroebe (Eds.), *Handbook of bereavement research and practice: Advances in theory and intervention* (pp. 287-307). Washington, DC : American Psychological Association.
- Borsch-Supan, A., Hank, K., Jürges, H., & Schröder, M. (2009). Introduction: Empirical research on health, ageing and retirement in Europe. *Journal European Social Policy*, 19, 293-300.

- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences, 51*(3), 222–230.
- Bridges, W. (1991). *Managing transitions: Making the most of change*. Cambridge, MA : Perseus Books.
- Brougham, R. R., & Walsh, D. A. (2005). Goal expectations as predictors of retirement intentions. *The International Journal of Aging and Human Development, 61*(2), 141–160.
- Brougham, R. R., & Walsh, D. A. (2007). Image theory, goal incompatibility, and retirement intent. *The International Journal of Aging and Human Development, 65*(3), 203–229.
- Bruno, A. V., & Tyebjee, T. T. (1985). The entrepreneur's search for capital. *Journal of Business Venturing, 1*(1) 61–74.
- Bygrave, W. D., & Hofer, C. W. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 16* (2), 13-22.
- Cadieux, L. (2010). Les PME algériennes face au défi de l'internationalisation. In A. Joyal, M. Sadeg, & O. Torrès (Eds), *Les propriétaires dirigeants de PME face à l'internationalisation : vers un modèle synthèse* (pp. 81-110). L'Harmattan
- Cadieux, L., & Deschamps, B. (2011). *Le duo cédant-repreneur, pour une compréhension intégrée du processus de transmission-reprise des PME*. PUQ
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. (2010). The impact of risk attitudes on entrepreneurial survival. *Journal of Economic Behavior & Organization, 76*(1), 45-63
- Callot, P. (2007). Entrepreneur / Repreneur : motivations sociales vs perceptions environnementales. Actes de colloque Entrepreneuriat, ESCEM : Paris.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intra and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology, 100*, 977-988.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *The Academy of Management Review ARCHIVE, 34*(3), 511–532.

- Cardon, M. S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B. P., & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 23–45.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior* New York : Springer-Verlag.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality–social, clinical, and health psychology. *Psychological bulletin*, 92(1), 111–135.
- Carsrud, A., & Brännback, M. (2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *Journal of Small Business Management*, 49(1), 9-26.
- Cassar, G., & Friedman, H. (2009). Does self-efficacy affect entrepreneurial investment? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3(3), 241–260.
- Chandler, G. N., & Jansen, E. (1992). The founder's self-assessed competence and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 7, 223-236.
- Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2001). Optimism, pessimism, and positive and negative affectivity in middle-aged adults: A test of a cognitive-affective model of psychological adjustment. *Psychology and Aging*, 16(3), 524–531.
- Chell, E. (2008). *The entrepreneurial personality. A social construction* (2nd ed.). London: Routledge.
- Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295–316.
- Chen, X., Yao, X., & Kotha, S.B. (2009). Passion and preparedness in entrepreneurs' business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management Journal*, 52(1), 199-214.

- Chevalier, S., Fouquereau, E., Gillet, N., & Demulier, V. (2013). Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI) and preliminary evidence of its psychometric properties in a French sample. *Journal of Career Assessment, 21*, 572-586.
- Chin, W. W. (1998b). The partial least squares approach to structural equation modelling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Choi, N. G. (2001). Relationship between life satisfaction and postretirement employment among older women. *International Journal of Aging & Human Development, 52*, 45-70.
- Chulef, A., Read, S. J., & Walsh, D. A. (2001). A Hierarchical Taxonomy of Human Goals. *Motivation and Emotion, 25*, 191-232.
- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better Measures of marketing constructs, *Journal of Marketing Research, 16*, 64–73.
- Ciavarella, M. A., Buchholtz, A. K., Riordan, C. M., Gatewood, R. D., & Stokes, G. S. (2004). The Big Five and venture survival: Is there a linkage? *Journal of Business Venturing, 19*(4), 465–483.
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology: An International Journal, 54*, 476–489.
- Claes, R., & Van Loo, K. (2011). Relationships of proactive behaviour with job-related affective well-being and anticipated retirement age : an exploration among older employees in Belgium. *European Journal of Aging, 8*(3), 233-241.
- Clark, R. L., & McDermed, A. A. (1986). Earnings and pension compensation: The effect of eligibility. *The Quarterly Journal of Economics, 101*(2), 341-361.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological assessment, 7*(3), 309-319.

- Cliff, D. (1991). Negotiating a flexible retirement: further paid work and the quality of life in early retirement. *Ageing and society*, *11*(3), 319–40.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 445-467.
- Converse, J. M., & Presser, S. (1986). *Survey Questions: Handcrafting the Standardized Questionnaire*, Newbury Park CA: Sage.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Coste, J., Guillemin, F., Pouchot, J., & Fermanian, J., (1997). Methodological approaches to shortening composite measurement scales. *Journal of clinical epidemiology*, *50*, (3), 247-252.
- Cramer, J. S., Hartog, J., Jonker, N., Van Praag, C. M., (2002). Low risk aversion encourages the choice for entrepreneurship: an empirical test of a truism. *Journal of Economic Behavior & Organization*. *48*, 29–36.
- Crane, F. G. & Crane, E. C. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, *10*, 13-25.
- Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, *34*, 42-49.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, *26*(3), 435–462.
- Cron, W. L., Jackofsky, E. F., & Slocum Jr, J. W. (1993). Job performance and attitudes of disengagement stage salespeople who are about to retire. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *13*(2), 1-13.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*, 297-334.

- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding the Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York : Basic Books, Perseus,.
- Daniels, C. E., & Daniels, J. D. (1991). Factors affecting the decision to accept or reject a golden handshake. *Benefits Quarterly*, 7, 33-46
- Daveri, F., & Faini, R. (1999). Where do migrants go? *Oxford Economic Papers*, 51, 595-622.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-determination research*. Rochester : The University of Rochester Press.
- DeMartino, R., & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs : exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of business venturing*, 18(6), 815-832.
- Denoux, P., & Macaluso, G. (2006). Stress et vieillissement : Un développement contre-culturel du lieu de contrôle et des stratégies d'adaptation chez les sujets âgés. *Psychologie et NeuroPsychiatrie du Vieillissement*, 4 (4), 287-97.
- DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., He, J., & Muntner, P. (2006). Mortality Prediction with a Single General Self-Rated Health Question. A Meta-Analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 21(3), 267-275.
- Deschamps, B., & Paturel, R. (2009). *Reprendre une entreprise, de l'intention à l'intégration*. Collection entrepreneurs (3rd ed.). Paris: Dunod.
- Desmette, D. (2004). « La prépension, un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante de "travailleur âgé" ? », *Cahiers du Cerisis*, n° 19, mai.
- Desmette, D., & Gaillard, M. (2008). When a 'worker' becomes an 'older worker': the effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168-185.

- DeTienne, D. R. (2010). Entrepreneurial exit as a critical component of the entrepreneurial process: Theoretical development. *Journal of Business Venturing*, 25(2), 203–215.
- DeTienne, D. R., & Cardon, M. S. (2005). Entrepreneurial Exit Strategies: the Impact of Human Capital. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 26(5).
- DeVaney, S. A., & Kim, H. (2003). Older Self-Employed Workers and Planning for the Future. *Journal of Consumer Affairs*, 37(1), 123–142.
- DeVaney, S. A., Sharpe, D. L., Kratzer, C. Y., & Su, Y. (1998). Retirement preparation of the nonfarm self-employed. *Financial Counseling and Planning*, 9(1), 53–59.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual review of Psychology*, 41, 417-440.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123.
- Dodd, S. D. (2002). Metaphors and meaning: A grounded cultural model of us entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 17(5), 519–535.
- Doll, W. J., Xia, W. & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(2), 453-460.
- Dorfman, L. T., & Douglas, K. (2005). Leisure and the retired professor: Occupation matters. *Educational Gerontology*, 31, 343-361.
- Dubouloy, M. (2008). *Reprise d'entreprise : deuil et transmission*. L'art d'entreprendre – Des idées pour agir. France : Pearson Education.
- Dunegan, K. J. (1995). Image theory: Testing the role image of compatibility in progress decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62, 79-86.
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2008). The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences. *Journal of Business Venturing*, 23(2), 244-256.

- Eid, M., & Diener, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245–277.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573.
- Ekerdt, D. J. (2010). Frontiers of research on work and retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B, 69-80.
- Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). *The emergence and development of life course theory* (Handbooks of Sociology and social research., Vols. 1-I). New York : Plenum.
- Engle, R. L., Dimitriadi, N., Gavidia, J. V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Buame, S., Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent. A twelve-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 16(1), 35-57.
- Erdner, R. A., & Guy, R. F. (1990). Career identification and women's attitudes toward retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 30, 129-139.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58, 859-891.
- European Commission (2006). Markets for Business Transfers: Fostering Transparent Marketplaces for the transfer of Businesses in Europe. Retrieved October 18, 2006, from http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/index.htm
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Fayollle, A. (2004). Compréhension mutuelle entre les créateurs d'entreprise et les accompagnateurs : une recherche exploratoire sur des différences de perceptions. *Management international*, 8(2), 1-14.

- Feldman, D. C. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *The Academy of Management Review*, 19(2), 285-311.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Fernandez, A., Stephan, Y., & Fouquereau, E. (2006). Assessing reasons for sports career termination: Development of the Athletes' Retirement Decision Inventory (ARDI). *Psychology of Sport and Exercise*, 7(4), 407-421.
- Filion, L. J. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances. *Revue Internationale P.M.E.*, 10(2), 129-172.
- Fisher, J. L., & Koch, J. V. (2008). *Born, not made. The entrepreneurial personality*. London: Praeger.
- Fishbein, M. A., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, MA, Addison.
- Wesley.Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and Aging*, 6(1), 76-85.
- Flippen, C., & Tienda, M. (2000). Pathways to retirement: Patterns of labor force participation and labor market exit among the pre-retirement population by race, Hispanic origin, and sex. *Journal of gerontology, Series B*, 55(1), 14-27.
- Fouquereau, E., Fernandez, A., Fonseca, A. M., Paul, M. C., & Uotinen, V. (2005). Perceptions of and satisfaction with retirement: A comparison of six European Union countries. *Psychology and aging*, 20(3), 524-528.
- Fouquereau, E., Fernandez, A., Mullet, E. (2001). Evaluation of determinants of retirement satisfaction among workers and retired people. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 29(8), 777-785.

- Fouquereau, E., Gillet, N., Chevalier, S., Demulier, V. & Bosselut, G. (soumis). Retirement Decisional Process Scale (RDPS): Development and validation of a new measure.
- Fraser, S., & Greene, F. (2006). The Effects of Experience on Entrepreneurial Optimism and Uncertainty. *Economica*, 73(290), 169-292.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13, 531-543.
- Friis, C., Paulsson, T., & Karlsson, C. (2002). Entrepreneurship and Economic Growth: A critical review of empirical and theoretical Research, Jonkonping, Sweden: Institute for Industrial Analysis, Jonkoping International Business.
- Fuller, J. B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. Presented at the Academy of Management Meetings, Anaheim, CA
- Gagné, M., Forest, M., Gilbert, J., Aubé, M. H., Morin, C., & Malorni, E. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646.
- Gartner, W. B. (1988). Who is an entrepreneur ? Is the wrong question? *American Journal of Small Business*, 12(4), 11-31
- Gartner, J. D. (2005). America's manic entrepreneurs. *American Enterprise*, 16(5), 18 –21
- George, L. K. (1993). Sociological perspectives on life transitions. *Annual review of sociology*, 19(1), 353–373.
- Geraudel, M., Jaouen, A., Missonier, A., & Salvetat, D. (2009). Qui sont les repreneurs potentiels d'entreprises? Proposition de typologie en fonction de l'état de santé de la firme. *Revue internationale PME*, 22(3), 13–30.

- Gibb, A., & Cotton, J., (2002). Concept into Practice ? The Role of Entrepreneurship Education in Schools and Further Education, *Industries*, 53, 11-20.
- Gibson, D. E., & Barron, L. A. (2003). Exploring the impact of role models on older employees. *Career Development International*, 8(4), 198–209.
- Giger, J. P. (2008). Examen critique du caractère prédictif, causal et falsifiable de deux théories de la relation attitude-comportement : la théorie de l'action raisonnée et la théorie du comportement planifié. *L'année psychologique*, 108,107-131
- Gobeski, K. T., & Beehr, T. A. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401–425.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Springer Publishing Company.
- Goossens, C. (2000). Tourism information and pleasure motivation. *Annals of Tourism Research*, 27(2), 301–321.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2010). Passion for work: work engagement versus workaholism. *Handbook of employee engagement: perspectives, issues, research and practice*, 264–271.
- Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 5(1), 83-96.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28(1), 3–34.
- Greenberger, D. B., & Sexton, D. L. (1988). An interactive model of new venture initiation. *Journal of Small Business Management*, 26, 1–7.

- Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2003). Extending work lives: Are current approaches tools or talismans? In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 115-135). New York: Springer.
- Guérin, G., Wils, T., Saba, T., & Jacques, N. (1995). Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus. *Cahiers québécois de démographie*, 24(2), 245-283.
- Gupta, V. K., Turban, D.B., Wasti, S.A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur, activation ont entrepreneurial intention. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (2), 397-417.
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L. (1986). A Structural Retirement Model. NBER Working Paper No. w1237.
- Gustman, A. L., & Steinmeier, T. L. (2000). Pensions and Retiree Health Benefits in Household Wealth: Changes from 1969 to 1992. *Journal of Human Resources*, 35(1), 30-50.
- Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns of self-employment. *Journal of Political Economy*, 108(3), 604–631.
- Hatcher, C. B. (2003). The economics of the retirement decision. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, process and results* (pp. 136-158). New York Springer.
- Hayslip, B., Beyerlein, M., & Nichols, J. A. (1997). Assessing anxiety about retirement: The case of academicians. *The International Journal of Aging and Human Development*, 44(1), 15-36.
- Hayton, J. C., George, C., & Zahra, S. A. (2002). National culture and entrepreneurship: A review of behavioural Research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(4), 33-52
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. E. (2006). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hendrickson, A. E., & White, P. O. (1964). Promax: a quick method for rotation to oblique simple structure. *The British Journal of Statistical Psychology*, 17, Part 1, 65-70.

- Henkens K. & M. Leenders (2010). Burnout and Older Workers' Intentions to Retire. *International Journal of Manpower*, 31(3), 306-321
- Heppner, M. J., Lee, D., Heppner, P., McKinnor, L. C., Uulton, K. D., & Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 217-238.
- Hermann, F., Manfred, L., & Christian, K. (2007). The significance of personality in business start-up intentions, start-up realization and business success. *Entrepreneurship and Regional Development*, 19(3), 227–251.
- Hershey, D. A., Henkens, K., & van Dalen, H. P. (2007). Mapping the Minds of Retirement Planners: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 3, 361-382.
- Hershey, D. A., Henkens, K., & van Dalen, H. P. (2010). Aging and retirement planning: Interdisciplinary influences viewed through a cross-cultural lens. *International Journal of Aging and Human Development*, 70, 1-38.
- Hershey, D. A., Mowen, J. C., & Jacobs-Lawson, J. M. (2003). An experimental comparison of retirement planning intervention seminars. *Educational Gerontology*, 29, 339–359.
- Hirshi, A. (2013). Career decision making, stability, and actualization of career intentions : The case of entrepreneurial intents. *Journal of career assessment*, 21(4), 555-571
- Hmieleski, K. M., & Baron, R. A. (2009). Entrepreneurs' optimism and new venture performance: A social cognitive perspective. *The Academy of Management Journal ARCHIVE*, 52(3), 473–488.
- Hodgins, H., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. In E. L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research*. (pp. 87–100). Rochester, NY: University of Rochester Press.

- Hooyman, N., & Kiyak, H. (2000). *Social gerontology: A multidisciplinary perspective*. Boston: Allyn and Bacon Press
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling. Concepts, Issues, and Applications* (pp. 76-99). London: Sage.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55.
- Igalens, J., & Roussel., P. (1998). *Méthodes de recherche en Gestion des Ressources Humaines*. Economica.
- Jang, S. C. ., & Wu, C. M. . (2006). Seniors' travel motivation and the influential factors: An examination of Taiwanese seniors. *Tourism Management*, 27(2), 306–316.
- Jensen, P. H. (2005). Reversing the trend from « Early » to « Late » Exit : Push, Pull and Jump Revisited in a Danish Context. *The Geneva Papers*, 30, 656-673.
- John, O. P. (1990). The big five factor taxonomy: dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L.A Pervin (Ed.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 66-100), New York: Guilford.
- John, O. P, Donahue, E. & Kentle, R. (1991). *The Big-Five Inventory: Version 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., & Lloy, J. W. (2006). Multiple professional identities : Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498-506.
- Jones, D. A., & McIntosh, B. R. (2010). Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 290-303.

- Jonsson, H., Josephsson, S., & Kielhofer, G. (2001). Narratives and experience in an occupational transition: A longitudinal study of the retirement process. *The American Journal of Occupational Therapy, 55*(4), 424-432.
- Jöreskog, K.G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika, 34*, 183-202.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8 User's Reference Guide*. Second Edition. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Justo, R., & DeTienne, D. R. (2008). The importance of family to the entrepreneurial exit decision. Working paper.
- Kalwij, A., & Vermeulen, F. (2008). Health and labour force participation of older people in Europe: What do objective health indicators add to the analysis? *Health Economics, 17*(5), 619-638.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences, 40*(6), 1281-1290.
- Karpansalo, M., Manninen, P., Kauhanen, J., Lakka, T. A., & Salonen, J. T. (2004). Perceived health as a predictor of early retirement. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 30*(4), 287-292.
- Khavul, S., Markoczy, L., Croson, R., & Yitshaki, R. (2009). The moderating effect of goal specificity on escalation of commitment in entrepreneurial firm exit. Paper presented at the 3rd Israel Strategy Conference, Ben-Gurion University.
- Kim, S. (2003). The impact of research productivity on early retirement of university professors. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 42*(1), 106-125.

- Kim, D., Dimitri, M., & Annelies, B. (2011). Spousal influence on the retirement decisions of single-earner and dual-earner couples. *Advances in Life Course Research, 16*(3), 112-123.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science, 10*(3), 83-86.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 57*(3), 212-222.
- Klenosky, D. (2002). The “Pull” of tourism destinations: A means-End Investigation. *Journal of Travel Research, 40*, 385-395.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press
- Knight, G. A. (1997). Cross-cultural reliability and validity of a scale to measure firm entrepreneurial orientation. *Journal of business venturing, 12*(3), 213–225.
- Kosloski, K., Ekerdt, D., & DeViney, S. (2001). The Role of Job-Related Rewards in Retirement Planning. *Journal of Gerontology, 56*(3), 160-169.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Krueger, N. F. (1993). The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice, 18*(1), 5-21.
- Krueger, N. F. (2007). What Lies Beneath ? the Experiential Essence of Entrepreneurial Thinking, *Entrepreneurship Theory and Practice, 31*(1), 123-138.
- Kumar, K., & Beyerlein, M. (1991). Construction and validation of an instrument measuring ingratiation behaviours in organizational settings. *Journal of Applied Psychology, 76*, 619-627.

- Kuratko, D. F. (2005). The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 577–598.
- Kuratko, D. ., & Hodgetts, D. F. (1998). *Effective small business management*. Dryden Press.
- Kupferberg, F. (1998). Humanistic Entrepreneurship and entrepreneurial Commitment. *Entrepreneurship and Regional Development*, 10(3), 171-188.
- Lacasse, R. M., & Lambert, B. (1988). La création d'une entreprise francophone minière. *Revue Internationale de Gestion des Petites et Moyennes Organisations*, vol 3.
- Lafreniere, M.-A., Belanger, J. J., Sedikides, C., & Vallerand, R.J. (2011). Self esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51, 541-544.
- Landström, H. (2005). *Pioneers in entrepreneurship and small business research*. Berlin: Springer
- Langowitz, N., & Minniti, M. (2007). The Entrepreneurial Propensity of Women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 341–364.
- Lecoq, J., & Rimé, B. (2009). Les Passions : Aspects Emotionnels et Sociaux. *European Review of Applied Psychology*, 59, 197–209.
- Leroy, H., Manigart, S., & Meuleman, M. (2007). The planned decision to transfer an entrepreneurial company. Presented at the Academy of Management Conference location, Anaheim (U.S.A).
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 397-404.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In H. Lefcourt (Ed.), *Research with the Locus of Control Construct* (pp. 15-63). New York: Academic Press.
- Littman-Ovadia, H, & Balducci, C. (2011). Psychometric properties of the Hebrew version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of psychological Assessment*, 1-6.

- Loehlin, J. C. (1992). *Genes and environment in personality development*. Newbury Park, CA: Sage.
- Lowe, R. A., & Ziedonis, A. (2006). Overoptimism and the Performance of Entrepreneurial Firms. *Management Science*, 52(2), 173-186.
- Lucas, J. (2007). What is the future for defined benefit Plans in the United States? *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 15(2)
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of business venturing*, 16(5), 429–451.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31, 312-321.
- Malarewicz, J. A., (2006). *Affaire de famille*. Paris, Village Mondial.
- Markman, G. D., & Baron, R. A. (2003). Person-entrepreneurship fit : Why some people are more successful as entrepreneurs than others ? *Human Resource Management Review*, 13, 281-301
- Marlow, S. (1997). Self-employed women: New opportunities, old challenges. *Entrepreneurship and regional development*, 5(4), 301-313.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin.*, 103, 391-410
- Mason, C. M., & Harrison, R. T. (2006). After the exit: Acquisitions, entrepreneurial recycling and regional economic development. *Regional Studies*, 40(1), 55–73.
- Mathieu, C., & Jean, E. (2013). Entrepreneurial personality: The role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 55(5), 527-531.

- McEwen, K. E., Barling, J., Kelloway, E. K., & Higginbottom, S. F. (1994). Predicting retirement anxiety: The roles of parental socialization and personal planning. *The Journal of Social Psychology, 135*, 203-213.
- McGarry K. (2004). Health and Retirement : Do Changes in Health Affect Retirement Expectations ?, *Journal of Human Resources, 39*(4), 624-648.
- McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice, 33*(4), 965-988.
- Mein, G., Martikainen, P., Hemingway, H., Stansfeld, S., & Marmot, M. (2003). Is retirement good or bad for mental and physical health functioning? Whitehall II longitudinal study of civil servants. *Journal of Epidemiology and Community Health, 57*(1), 46–49.
- Meyer, J., Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review, 1*, p. 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications, inc.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.
- Mitchell, T. R. (1983). Expectancy-value models in organizational psychology. In N. Feather (Ed.), *Expectancy, incentive, and action* (pp.293–314). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant, T., McDougall, P., Morse, E., & Smith, J. (2002). Toward a theory of entrepreneurial cognition: Rethinking the people side of entrepreneurship research. *Entrepreneurship Theory and Practice, 27*(2), 93-104
- Moen, P., Erickson, M., & Dempster-McClain, D. (2006). Social role identities among older adults in a continuing care retirement community. *Research on Aging, 22*, 559-579.

- Mor-Barak, M. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325-344.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56.
- Mullet, E., Cossin, S., Ihalouine, F., & Thomas, B. (2002). La mobilité européenne des jeunes : déterminants émotionnels, attitudinaux et circonstanciels. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(3), 393-416.
- Mullet, E., Dej, V., Lemaire, I., Raïff, P., & Barthorpe, J. (2000). Studying, working and living in another EU country: French youth's point of view. *European psychologist*, 5(3), 216-227.
- Naudé, S., O'Driscoll, & Kalliath, T.J. (2009). Predicting employees retirement intentions in New Zealand: The contribution of personal, job related, and non-work factors. *New Zealand Journal of Psychology*, 38, 11-23.
- Neunreuther, B. (1990). *Réussir le changement: Entrepreneuriat et initiatives locales*. Paris : OCDE.
- Neveu, J. P. (1996), *La démission du cadre d'entreprise - étude sur l'intention de départ volontaire*, Economica.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M., & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176.
- Nicolaou, N., & Shane, S. (2009). Can genetic factors influence the likelihood of engaging in entrepreneurial activity? *Journal of Business Venturing*, 24(1), 1-22.
- Nicolaou, N., Shane, S., Cherkas, L., Hunkin, J., & Spector, T. D. (2008). Is the tendency to engage in entrepreneurship genetic? *Management Science*, 54, 167-179.
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31, 295-317.

- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. (2010). The process of Retirement Planning Scale (PRePS): Development and validation. *Psychological assessment*, 22(3), 520-531.
- Nordenmark, M., & Stattin, M. (2009). Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. *Ageing and Society*, 29(3), 413–430.
- Nunally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw Hill, New York (2ème Edition).
- Oakman, J., & Wells, Y. (2012). Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing and Society*, 1-21.
- Orel, N. A., Ford, R. A., & Brock, C. (2004). Women's financial planning for retirement: the impact of disruptive life events. *Journal of Women & Aging*, 16(3/4), 39-53.
- Ozawa, M. N., & Lum, T. Y. (2005). Men who work at age 70 or older. *Journal of gerontological social work*, 45(4), 41–63.
- Pailot P. (1999). Freins psychologiques et transmission d'entreprise : un cadre d'analyse fondé sur la méthode biographique. *Revue Internationale des PME*, 12 (3), 9-31.
- Parkes, M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science & Medicine (1967)*, 5(2), 101–115.
- Parker, S. K., Bindl, U.K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Parnes H., & Somers, D. (1994). Shunning retirement: Work experience of men in their seventies and early eighties. *Journals of Gerontology*, 49(3), 117-124.
- Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45–64.
- Paunonen, S. V., & Jackson, D. N. (1996). The Jackson Personality Inventory and the Five-Factor Model of personality. *Journal of Research in Personality*, 30, 42–59.

- Pedhazur, E. J., & Pedhazur-Schmelkin, L. (1991). *Measurement, design, and analysis : An integrated approach*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Perryer, C., & Te, J. (2010). Management succession in Chinese family owned businesses in the Philippines. *SEGi Review*, 3(2), 58-70.
- Petkoska, J. & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Ageing*, 24(1), 245-251.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.
- Petty, J.W. (1997). Harvesting firm value: process and results. In D.L. Sexton & R.W. Smilor (Eds.), *Entrepreneurship 2000*. Chicago, Ill : Upstart Publishing Company.
- Pienta, A. M., & Hayward, M. D. (2002). Who expects to continue working after age 62? The retirement Plans of Couples. *Journal of Gerontology: Social Science*, 57B(4), 199-208
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 298–310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K.T. (2003) The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*. 7, 84-107.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455.
- Plehn-Dujowich, J. (2010). A theory of serial entrepreneurship. *Small Business Economics*, 35, 377-398.
- Pohlmann, J. T. (2004). Use and interpretation of factor analysis in The Journal of Educational Research : 1992-2002. *Journal of Educational Research*, 98(1), 14-22.
- Potocnik, K., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2009). The role of human resource practices and group norms in the retirement process. *European Psychologist*, 14(3), 193-206.

- Potts, J. (2001). Knowledge and markets. *Journal of Evolutionary Economics*, 11(4), 413–431.
- Puri, M., & Robinson, D. T., (2006). Who are entrepreneurs and why do they behave that way? Working paper.
- Quinn, J. F., Burkhauser, R. V., & Myers, D. A. (1990). *Passing the torch: The influence of economic incentives on work and retirement*. Upjohn Institute Press.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship. In J.R. Baum, M. Frese, & R.A. Baron (Eds.), *SIOP Organizational Frontiers Series: The Psychology of Entrepreneurship* (pp. 41-65) . Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ray, D. M. (1993). Understanding the Entrepreneur : Entrepreneurial Attributes, Experience and Skills. *Entrepreneurship and Regional Development*, 5, 345-357.
- Reeve, J. (2008). *Understanding motivation and emotion*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Reeves, J. B., & Darville, R. L. (1994). Social contact patterns and satisfaction with retirement of women in dual - career/earner families. *International Journal of Aging & Human Development*, 39, 163-175.
- Reitzes, D. C., Mutran, E. J., & Fernandez, M. E. (1998). The decision to retire: A career perspective. *Social Science Quarterly*, 79(3), 607-619.
- Roberts, J., Rice, N., & Jones, A.M. (2010). Early retirement among Men in Britain and Germany: How important is Health? *The Geneva Papers* 35, 644-667.
- Robinson, O. C., Demetre, J. D., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 792–797.
- Rolland, J. P. (2004). *L'évaluation de la personnalité, le modèle en cinq facteurs*. Bruxelles : Editions Mardaga, Collection Pratiques Psychologiques.

- Rossier, J., Rigozzi, C., & Berthoud S. (2002). Validation de la version française de l'échelle de contrôle de Levenson (IPC), influence de variables démographiques et de la personnalité. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 160(2), 138-148.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1–28.
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of consulting and clinical psychology*, 43(1), 56–67.
- Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris: Editions Economica, collection Recherche en Gestion.
- Roussel, P., Durrieu F., Campoy E., & El Akremi A., (2002). *Méthodes d'équations structurelles : recherches et application en gestion*, Paris, Economica.
- Rust, J., & Phelan, C. (1997). How social security and medicare affect retirement behavior in a world of incomplete markets. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 65, 781–831.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 255–273). New York, NY: Guilford.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Saporta, B., & Verstraete, T. (2000). Réflexions sur l'enseignement de l'entrepreneuriat dans les composantes en sciences de gestions des universités françaises. *Gestion 2000*, 97-121.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis. In A. Von Eye & C.C. Clogg (Eds.), *Latent Variables Analysis: Applications for Developmental Research* (pp 399-419).Sage, Thousand Oaks, CA

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219-247.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063–1078.
- Schellenberg, G. & Silver, C. (2004). On ne peut pas toujours avoir ce que l'on veut : préférences et expériences de retraite. *Tendances sociales Canadiennes*, 75, 2-8.
- Schlossberg, N. K. (2003). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Schlossberg, N. K. (2009). *Revitalizing retirement*. Washington, US: American Psychological Association.
- Schlossberg, N. K., Waters, E.B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition* (2nd edition). New York: Springer
- Schmidt, J. A., & Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 297–309.
- Séguin-Lévesque, C., Laliberté, M. L. N., Pelletier, L. G., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2003). Harmonious and obsessive passion for the internet: Their associations with the couple's relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 197-221.

- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416-427.
- Settersten, R. A. (2003). Age structuring and the rhythm of the life course. *Handbook of the life course*, 81–98.
- Shacklock, K. (2006). Extended working lives? The meaning of working to older university workers in Australia. *International Journal of Human Resources Development, 6*, 161-173.
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review, 40*(2), 252-274.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human resource management review, 13*(2), 257–279.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review, 25*(1), 217-226.
- Shapiro, A. (1975). The displaced, uncomfortable entrepreneur. *Psychology today, 9*(6), 83-88.
- Shapiro, A., & Sokol, L. (1982). The social Dimension of Entrepreneurship. In C.A. Kent, D.L. Sexton & K.H. Vesper (eds.) *The Encyclopedia of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall.
- Sharpley, C. F., & Layton, R. (1998). Effects of age of retirement, reason for retirement, and pre-retirement training on psychological and physical health during retirement. *Australian Psychologist, 33*(2), 119–124.
- Shaver, K. G., & L. R. Scott. (1991) Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 1* (2), 23-46.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2007). The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *The International Journal of Aging and Human Development, 65*(2), 149–161.

- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, *66*(3), 170-179.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of vocational behavior*, *53*(1), 45-57.
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, *69*, 99-118.
- Simon, R. (1997). The meanings individuals attach to role identities and their implications for mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, *38*(3), 256-274.
- Simpson, P. A., Greller, M. M., & Stroh, L. K.. (2002). Variations in Human Capital Investment Activity by Age. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 109-138.
- Sirieux, L. (1996). Apports des méthodes d'équations structurelles aux sciences de gestion: une étude empirique du comportement du consommateur, Actes de la XIIIème Journées Nationales des IAE, tome 2.
- Smilor, R. W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity. *Journal of Business Venturing*, *12*(5), 341-346.
- Smith, G. T., McCarthy, D. M., Anderson, K. G. (2000). On the sins of short-form development. *Psychological assessment*, *12*(1), 102-111
- Smith, D. B., & Moen, P. (2004). Retirement satisfaction for retirees and their spouses. *Journal of Family Issues*, *25*(2), 262-285.
- Smulders, P.G.W. (2006). Vitaliteit, toewijding en betrokkenheid. De bevoegenheid van werknemers gemeten. *TNO Special*, 8-12.
- Smyer, M. A., & Pitt-Catsoupes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, *31*(1), 23-30.

- Sonnenfeld, J. A. (1988). *The Hero's Farewell: What Happens When Chief Executives Retire*. New York: Oxford University Press.
- Sosik, J., Kahai, S., & Piovosio, M., (2009). Silver Bullet or Voodoo Statistics? A Primer for Using the Partial Least Squares Data Analytic Technique in Group and Organization *Research*. *Group & Organization Management*, 34(1), 5-36.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* , 38(5), 1442-1465
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stephens, G. K., & Feldman, D. C. (1997). A motivational approach for understanding work versus personal life investments. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 333–378.
- Sterns, H. L., & Kaplan, J. (2003). Self-management of career and retirement. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 188-213). New York: Springer.
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of entrepreneurship : entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2007). A Meta-Analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 401-421.
- Stoeber, J., Harvey, M., Ward, J. A., & Childs, J. H. (2011). Passion, craving, and affect in online gaming: Predicting how gamers feel when playing and when prevented from playing. *Personality and Individual Differences*, 51, 991-995.
- Strauss, R., & Goldberg, W. A. (1999). Self and possible selves during the transition to fatherhood. *Journal of Family Psychology*, 13(2), 244-259.

- Struillou, Y. (2003). *Pénibilité et retraite*. Conseil d'orientation des retraites. Paris. 119p.
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16–35.
- Szinovacz, M. E., DeViney, S., & Davey, A. (2001). Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(1), 20-27.
- Talaga, J. A., & Beehr, T. A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 16-28.
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22, 153–165.
- Taylor, M. A., & Shore, L. M. (1995). Predicting retirement age: Personal, psychological, and organizational factors. *Psychology and Aging*, 10, 76-83
- Taylor, P., Tillsley, C., Beausoleil, J., & Wilson, R. (2000). *Factors affecting retirement: A literature review*. London: Department for Education and Employment.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., & Morales, J. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38–55.
- Trevelyan, R. (2011). Self-regulation and effort in entrepreneurial tasks. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 17(1), 39-63.
- Tuominen, E., Takala, M., Karasalami, S., & Kaliva, K. (2010). *From early intention to retirement – how well intentions predict actual retirement*. Paper presented at the 16th ISA Conference, Gothenberg, July.

- Tuominen, E., Karisalmi, S., Takala, M., & Kaliva, K. (2012). How do intentions affect future retirement? A case study of the Finnish flexible old-age pension scheme. *European Journal of Social Security*, 14(2), 111-131.
- Unni, R., & Harmon, R. (2007). Perceived effectiveness of push vs. pull mobile location based advertising. *Journal of Interactive Advertising*, 7(2), 28-40.
- Urbig, D., Weitzel, U., Rosenkranz, S., & Witteloostuijn, A. (2012). Exploiting opportunities at all cost? Entrepreneurial intent and externalities. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 379–393
- Vallerand, R. J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale*. Boucherville, QC : Gaëtan Morin.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271-360). San Diego: Academic Press.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion. *Advances in experimental social psychology*, 42, 97–193.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualisation. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.), *Social issues in management* (Vol. 3, pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289-312.
- Valette-Florence, P. (1993), « Dix années de modèles d'équations structurelles : un état de l'art », 20ème Séminaire International de Recherche en Marketing, La Londe les Maures.

- Van Dam, K., Van der Vorst, J. D. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2009). Employees' intentions to retire early. *Journal of Career Development, 35*(3), 265–289.
- Van der Sluis, J., Van Praag, M., & Vijverberg, W. (2008). Education and entrepreneurship selection and performance: A review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys, 22*(5), 795–841.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 81*(5), 575-586.
- Van Oorschot, W., & Jensen, P. H. (2009). Early retirement differences between Denmark and The Netherlands. A cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Ageing Studies, 23*, 267-278.
- Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and aging, 23*(2), 422-434.
- Van Veldhoven, M., & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career development international, 13*, 112-131.
- Verstraete, T. (1999), *Entrepreneuriat - connaître l'entrepreneur, comprendre ses actes*. L'Harmattan.
- Verstraete, T. (2000). *Histoire d'entreprendre – les réalités de l'entrepreneuriat*, Editions Management et Société.
- Vogt, W. P. (1993). *Dictionary of statistics and methodology : A nontechnical guide for the social sciences*. Newbury Park, CA : Sage.
- Volkoff, S., & Bardot, F. (2004). Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ? *Gérontologie et Société, 111*, 71-94.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology, 56*(4), 847–871.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 455-474.
- Wang, M. (2012). *The Oxford Handbook of retirement*. Oxford Library of Psychology. New York.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of Management, 36*(1), 172-206.
- Wang, Y., Wang, Y., Patel, S., & Patel, D. (2004). A layered reference model of the brain (LRMB). *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics, 36*(2), 124-133.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 818-830.
- Wasserman, N. (2003). Founder-CEO succession and the paradox of entrepreneurial success. *Organization Science, 14*(2), 149–172.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin, 96* (3), 465-490.
- Wayne, S., Shore, L., Linden, R. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective, *Academy of Management Journal, 40*, 82-112.
- Wennberg, K., Wiklund, J., DeTienne, D. R., & Cardon, M. S. (2010). Reconceptualizing entrepreneurial exit: Divergent exit routes and their drivers. *Journal of Business Venturing, 25*(4), 361–375.
- Weppler, J. (2004), « L'image de l'entrepreneur dans la littérature romanesque : réflexions et sources d'inspiration pour les entrepreneurs réels », PME et innovations, la documentation française.

- Wijbenga, F. H., & Van Witteloostuijn, A. (2007). Entrepreneurial locus of control and competitive strategies-The moderating effect of environmental dynamism. *Journal of Economic Psychology*, 28(5), 566–589.
- Wong, J. Y., & Earl, J. K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 1–13.
- You, X., O’leary, J., Morrison, A., & Hong, G. S. (2000). A cross cultural comparison of travel Push and Pull factors. *International Journal of hospitality and tourism administration*, 1(2), 1-26.
- Zhang, L. F. & Huang, J. (2001). Thinking styles and the Five Factor Model of personality. *European Journal of Personality*, 15, 465–476.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381-404.
- Zimmermann, K. F. (1995). European Migration: Push and Pull. *World Bank Economic Review*, 313-342.

ANNEXES

Annexe 1. Echelle de l'IRPDRE en 16 items

Vous trouverez ci-dessous une liste de raisons pouvant conduire des entrepreneurs à cesser leur activité professionnelle. Indiquez dans quelle mesure chacune d'entre elles pourrait influencer votre propre décision de mettre un terme à votre carrière professionnelle.

Pour chaque proposition, entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre opinion.

Vous disposez de 10 possibilités de réponse :

- moins la raison est susceptible d'influencer votre décision (*raison pas du tout importante*), plus le chiffre entouré est proche de 1;
- plus elle est susceptible d'influencer votre décision (*raison très importante*), plus le chiffre est proche de 10.

Par exemple : « Avoir un successeur prêt à prendre la relève »

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10 *Très importante*

En entourant le chiffre "9", vous considérez que le fait d'avoir un successeur prêt à prendre la relève est particulièrement important pour vous et pourrait vous inciter à mettre un terme votre carrière professionnelle.

1. Une fois à la retraite, pouvoir prendre enfin le temps de vivre

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

2. Avoir l'impression d'être usé(e) physiquement et intellectuellement

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

3. Pouvoir vraiment faire ce que l'on veut quand on veut, une fois à la retraite

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

4. Avoir le sentiment de ne plus être motivé(e) par son travail

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

5. Une fois à la retraite, pouvoir réaliser des objectifs et des projets personnels

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

6. Avoir moins d'énergie qu'avant au travail

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

7. Avoir une charge de travail trop contraignante

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

8. Une fois à la retraite, pouvoir enfin s'occuper de soi

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

Maintenant vous trouverez ci-dessous une liste de raisons pouvant conduire des entrepreneurs à repousser dans le temps l'arrêt de leur carrière professionnelle. Indiquez dans quelle mesure chacune d'entre elles pourrait influencer votre propre décision de retarder l'arrêt de votre activité professionnelle.

Pour chaque proposition, entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre opinion.

Vous disposez de 10 possibilités de réponse :

- moins la raison est susceptible d'influencer votre décision (*raison pas du tout importante*), plus le chiffre entouré est proche de 1

- plus elle est susceptible d'influencer votre décision (*raison très importante*), plus le chiffre est proche de 10

Par exemple :

« Etre très attaché(e) à son entreprise »

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

En entourant le chiffre "9", vous considérez que le fait d'être très attaché(e) à son entreprise constitue une raison particulièrement importante pour vous et pourrait vous inciter à repousser l'arrêt de votre activité professionnelle

9. Avoir peur de se fondre dans l'anonymat en tant que retraité(e)

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

10. Etre très attaché(e) à son entreprise

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

11. Une fois à la retraite, avoir le sentiment d'être mis(e) à l'écart

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

12. Ne pas avoir envie de perdre le contact avec le marché et les autres entrepreneurs

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

13. Avoir le sentiment qu'être à la retraite, c'est un peu « mourir »

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

14. Se sentir trop jeune pour prendre sa retraite

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

15. Une fois à la retraite, avoir l'impression d'entrer dans la dernière partie de sa vie

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

16. Avoir encore des ambitions et des challenges professionnels à relever

Pas du tout importante 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *Très importante*

Annexe 2. Echelle d'anxiété face à la retraite (Hayslip, Beyerlein, & Nichols, 1997)

Nous vous présentons ici des sentiments que vous pouvez éprouver à l'égard de **la retraite**. Pour chacun d'entre eux, veuillez entourer, en employant l'échelle de réponse ci-dessous, le chiffre qui traduit le mieux votre opinion.

1	2	3	4	5
<i>Totalement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Neutre</i>	<i>D'accord</i>	<i>Totalement d'accord</i>

1. Je prendrais ma retraite le plus tôt possible, si je le pouvais.	1	2	3	4	5
2. L'idée de la retraite me rend tendu(e) et nerveux(se)	1	2	3	4	5
3. Je m'inquiète au sujet de mon état de santé lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
4. Je m'inquiète au sujet de mes revenus lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
5. J'ai des inquiétudes concernant ma capacité à être efficace, une fois à la retraite	1	2	3	4	5
6. J'ai peur de perdre mon conjoint/ma conjointe lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
7. J'aimerais éviter la retraite à tout prix si je le pouvais	1	2	3	4	5
8. Je m'inquiète au sujet de mon bien-être psychologique lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
9. Je m'inquiète au sujet de mon bien-être émotionnel lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
10. Je me fais du souci à propos de l'endroit où je vivrai une fois à la retraite	1	2	3	4	5
11. J'ai peur de ne pas avoir assez d'amis lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
12. Je crains de ne pas avoir ma famille à mes côtés lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
13. J'ai peur de me sentir seul(e) lorsque je serai à la retraite	1	2	3	4	5
14. Je m'inquiète quant à ma capacité à prendre soin de moi lorsque je serai à la retraite.	1	2	3	4	5

Annexe 3. Echelle d'engagement au travail (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006)

Les énoncés suivants concernent les sentiments que vous êtes susceptible d'éprouver à l'égard de votre activité professionnelle actuelle. Pour chacun d'entre eux, en vous reportant au tableau ci-dessous, entourez le chiffre qui traduit le mieux votre opinion.

0	1	2	3	4	5	6
<i>Jamais</i>	<i>Presque jamais</i>	<i>Rarement</i>	<i>Quelquefois</i>	<i>Souvent</i>	<i>Très souvent</i>	<i>Toujours</i>

1. Au travail, je déborde d'énergie	0	1	2	3	4	5	6
2. Au travail, je me sens fort(e) et vigoureux (se)	0	1	2	3	4	5	6
3. Je suis passionné(e) par mon travail	0	1	2	3	4	5	6
4. Faire ce métier est stimulant	0	1	2	3	4	5	6
5. Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler	0	1	2	3	4	5	6
6. Je suis heureux (se) lorsque je travaille intensément	0	1	2	3	4	5	6
7. Je suis fier(e) du travail que je fais	0	1	2	3	4	5	6
8. Je suis totalement investi(e) dans mon travail	0	1	2	3	4	5	6
9. Je suis vraiment enthousiaste lorsque je travaille	0	1	2	3	4	5	6

Annexe 4. Echelle de passion au travail (Vallerand et al., 2003)

Les énoncés suivants concernent votre activité professionnelle . Indiquez à quel point vous êtes en accord avec chacun d'entre eux.

Vous disposez de 7 niveaux de réponse :

- Plus vous êtes d'accord, plus le chiffre se rapproche de 7.
- Plus vous êtes en désaccord, plus le chiffre se rapproche de 1.

1	2	3	4	5	6	7
<i>Pas du tout en accord</i>	<i>Très peu en accord</i>	<i>Un peu en accord</i>	<i>Moyennement en accord</i>	<i>Assez en accord</i>	<i>Fortement en accord</i>	<i>Très Fortement en accord</i>

1. Mon activité professionnelle s'harmonise bien avec les autres activités dans ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
2. J'éprouve des difficultés à contrôler mon besoin de travailler.	1	2	3	4	5	6	7
3. Les nouvelles choses que je découvre dans le cadre de mon travail me permettent de l'apprécier davantage.	1	2	3	4	5	6	7
4. J'ai un sentiment qui est presque obsessionnel pour mon activité professionnelle.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mon travail reflète les qualités que j'aime en moi.	1	2	3	4	5	6	7
6. Mon activité professionnelle me permet de vivre des expériences variées.	1	2	3	4	5	6	7
7. Mon travail est la seule chose qui me passionne vraiment.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mon activité professionnelle s'intègre bien dans ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
9. Si je le pouvais, je ne ferais que travailler.	1	2	3	4	5	6	7
10. Mon activité professionnelle est en harmonie avec ce que je suis	1	2	3	4	5	6	7
11. Mon travail est tellement passionnant que parfois, j'ai le sentiment d'en perdre le contrôle.	1	2	3	4	5	6	7
12. J'ai l'impression que c'est mon travail qui dicte ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
13. Je consacre beaucoup de temps à mon activité professionnelle.	1	2	3	4	5	6	7
14. J'aime mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
15. Mon activité professionnelle est importante pour moi.	1	2	3	4	5	6	7
16. Mon travail est une passion pour moi.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mon travail fait partie de ce que je suis.	1	2	3	4	5	6	7

Annexe 5. Echelle de proactivité en 10 items (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999)

Vous trouverez ci-dessous des propositions portant sur votre comportement général. Pour chacune d'entre elles, en vous reportant au tableau ci-dessous, entourez le chiffre qui correspond le mieux à votre opinion.

1	2	3	4	5	6	7
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>Plutôt en désaccord</i>	<i>Ni d'accord, ni en désaccord</i>	<i>Plutôt en accord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

1. Je suis continuellement à la recherche de nouveaux moyens pour améliorer ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
2. Partout où je suis allé(e), j'ai participé activement à la mise en place de changements constructifs.	1	2	3	4	5	6	7
3. Rien n'est plus excitant que de voir mes idées se réaliser.	1	2	3	4	5	6	7
4. Si je vois quelque chose qui ne va pas, j'essaie de régler le problème.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si je crois en quelque chose, je fais tout pour que cela arrive, quelles que soient mes chances de réussite.	1	2	3	4	5	6	7
6. J'aime défendre mes idées, même contre l'avis des autres	1	2	3	4	5	6	7
7. Je suis très fort(e) pour repérer les occasions qui se présentent	1	2	3	4	5	6	7
8. Je recherche toujours la meilleure façon de faire les choses	1	2	3	4	5	6	7
9. Si je crois en une idée, rien ne pourra m'empêcher de la réaliser	1	2	3	4	5	6	7
10. Je suis capable de saisir une opportunité bien avant les autres.	1	2	3	4	5	6	7

Annexe 6.

**Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement
Decision Inventory (RERDI) and preliminary evidence of
its psychometric properties in a French sample.**

Journal of Career Assessment

Journal of Career Assessment

<http://jca.sagepub.com/>

Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI) and Preliminary Evidence of Its Psychometric Properties in a French Sample

Séverine Chevalier, Evelyne Fouquereau, Nicolas Gillet and Virginie Demulier

Journal of Career Assessment 2013 21: 572 originally published online 5 February 2013

DOI: 10.1177/1069072712475288

The online version of this article can be found at:

<http://jca.sagepub.com/content/21/4/572>

Published by:



<http://www.sagepublications.com>

Additional services and information for *Journal of Career Assessment* can be found at:

Email Alerts: <http://jca.sagepub.com/cgi/alerts>

Subscriptions: <http://jca.sagepub.com/subscriptions>

Reprints: <http://www.sagepub.com/journalsReprints.nav>

Permissions: <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav>


Citations: <http://jca.sagepub.com/content/21/4/572.refs.html>

>> [Version of Record](#) - Sep 26, 2013

[OnlineFirst Version of Record](#) - Feb 5, 2013

[What is This?](#)

Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI) and Preliminary Evidence of Its Psychometric Properties in a French Sample

Journal of Career Assessment
21(4) 572-586
© The Author(s) 2013
Reprints and permission:
sagepub.com/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/1069072712475288
jca.sagepub.com


Séverine Chevalier¹, Evelyne Fouquereau¹, Nicolas Gillet¹, and Virginie Demulier¹

Abstract

The purpose of the present research was to develop an original self-report questionnaire to assess the structure of the reasons underlying the retirement decision process among French entrepreneurs using the push pull anti-push anti-pull view. Three studies were conducted to examine the reliability and validity of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI). The first study involved creating a list of items leading to a preliminary version of the RERDI. In the second study, 167 French entrepreneurs were surveyed to test the factor structure of the RERDI and to select the final items leading to a 16-item inventory. This tool comprises four reliable subscales: (a) push, (b) pull, (c) anti-push, and (d) anti-pull, with adequate internal consistency. Using confirmatory factor analysis, this four-factor structure was confirmed in the third study ($n = 255$). The RERDI's convergent validity and temporal stability were also confirmed. The importance of this inventory for further research and practice is discussed.

Keywords

Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI), push pull anti-push anti-pull, career termination, entrepreneurs

¹Psychologie des Ages de la Vie, Département de psychologie, UFR Arts et Sciences humaines, Université François Rabelais, France

Corresponding Author:

Séverine Chevalier, Psychologie des Ages de la Vie, Département de psychologie, UFR Arts et Sciences humaines, Université François Rabelais, EA 2114, FED 4223 First, 3, Rue des Tanneurs, 37041 Tours Cedex 1, France.
Email: severine.sauvagere@univ-tours.fr

An entrepreneur is commonly defined as someone who is self-employed (Van der Sluis, Van Praag, & Vijverberg, 2008) and more precisely as someone who perceives an opportunity and creates an organization to pursue it (Bygrave & Hofer, 1991). The entrepreneur can be a business founder (Brandstätter, 2011), a purchaser, or a venture successor (Westerberg & Wincent, 2008), but whatever the entrepreneurial mode chosen, all entrepreneurs can be simply defined as owner–managers (Pierce, Kostova, & Dirks, 2001).

Like other working populations in Western countries, a large proportion of entrepreneurs are “baby boomers”, and the European Commission (2006) estimates that a third of European entrepreneurs will retire within the next 10 years.

This final career stage is associated with a wide variety of issues (Pinquart & Schindler, 2007), and many studies have emphasized that the disengagement process is a major and complex psychosocial transition (Pinquart & Schindler, 2007; Wang, 2007) affecting all spheres of life, patterns of everyday activities, and social network composition (Kim & Moen, 2002). Moreover, the developmental retirement theory (Super, 1957) showed that the life roles could be affected by retirement decision and that this roles change was a heterogeneously experienced process (Nordenmark & Statin, 2009). Mainly for this reason, retirement transition has become a topic of increasing interest to both researchers and career counselors. More specifically, a large body of scientific literature is devoted to the reasons underlying workers’ decisions to retire and to their consequences (e.g., Feldman, 1994; Wang & Shultz, 2010). The strong connection between these reasons and adjustment to postprofessional life has been widely demonstrated (Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011). However, there has been little research on the specific reasons of entrepreneurs’ retirement decisions (e.g., DeVaney & Kim, 2003; Leroy, Manigart, & Meuleman, 2008), most studies concerned with entrepreneurial exit focusing on management succession and business survival (Perryer & Te, 2010). There is thus a real gap in the research field of the termination of entrepreneurial careers.

Entrepreneurs make up a specific socioprofessional group based on personality traits (e.g., need for achievement and control, autonomy, proactiveness; see Brandstätter, 2011; Zhao, Seibert, & Lumpkin, 2010) and strong attachment to their professional activity (Cardon, Zietsma, Saporito, Matherne, & Davis, 2005). Some entrepreneurs’ identity is so closely linked to their working life (Potts, 2001; Wagner, Parker, & Christiansen, 2003) that they even refer to their firm as their “baby” (Cardon et al., 2005). Consequently, the retirement transition is particularly complex for this population and even considered potentially as a traumatic career stage (Bonanno, Boerner, & Wortman, 2008). Moreover, entrepreneurship exit has two other specific features: (a) individuals can choose when they retire and (b) it is a multilevel phenomenon in that it concerns both individuals and enterprises (DeTienne, 2010; Leroy et al., 2008). Indeed, with the entrepreneur’s exit, the firm may also exit from the market or continue its activity with another management team, be acquired by another company, transferred to family members, or become publicly traded (DeTienne & Cardon, 2006). The issue of entrepreneurs’ final career stage is thus recognized as being highly important for socioeconomic development (Justo & DeTienne, 2008).

It therefore seems important to understand precisely how entrepreneurs decide to end their career and to study the key factors which influence the entrepreneurial retirement decision-making process.

In the research area of conventional transition to retirement (i.e., for the general working population), numerous studies have tried to identify the main reasons for career termination. For example, some authors have found that health is one of the major personal reasons for the decision to retire (e.g., Kalwij & Vermeulen, 2008; Topa, Moriano, Depolo, Alcover, & Morales, 2009). The broader context in which the decision is made (e.g., health, financial status, family ties, workplace interaction, leisure) has also been examined (e.g., Feldman & Beehr, 2011; Kim, Dimitri, & Annelies, 2011). In the same vein, other researchers have highlighted the importance of psychosocial factors in the retirement decision, such as negative attitudes toward the professional activity versus positive attitudes toward retirement (Topa et al., 2009). In sum, most researchers consider that this decision involves complex and multiple

considerations at the personal, professional, and societal levels (Robertson, 2000). Some have therefore tried to make this research area clearer by developing models to structure the diversity and nature of the potential factors underlying the decision to retire (e.g., Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000; Wang & Shultz, 2010). For example, Cliff (1991) made a distinction between voluntary (i.e., freely chosen) and involuntary (i.e., forced) career termination, while Beehr (1986) identified the personal, work, and environmental factors related to the retirement decision. Moreover, empirical reports show that the decision to retire often results from an interaction between different types of reason linked to both current and future retirement life. Thus, investigation of the key variables influencing the personal decision to retire has highlighted the need to consider both the push and the pull factors (e.g., Potocnik, Tordera, & Péiro, 2009; Reitzes, Mutran, & Fernandez, 1998; Van Oorschot & Jensen, 2009). Push factors have been defined as negative considerations, such as poor health or dislike of one's job, that induce older workers to retire (Shultz, Morton, & Weckerle, 1998; Van Oorschot & Jensen, 2009). Conversely, pull factors are typically positive perceptions of retirement, such as having more free time or being able to pursue leisure interests (Shultz et al., 1998; Van Oorschot & Jensen, 2009). Two others dimensions (i.e., anti-push and anti-pull) were later explored by Mullet, Dej, Lemaire, Raiff, and Barthorpe (2000) in their study examining the decision of young French people to go and study or work in another European country. The anti-push factor has been conceptualized as attachment to the present situation, and anti-pull factors as the costs and risks perceived in the future situation. This model seemed particularly relevant for understanding a complex decision process, and it was therefore used by Fernandez, Stephan, and Fouquereau (2006) to examine the decision to retire from elite sport.

The Present Research

This push pull anti-push anti-pull framework (Mullet, Dej, Lemaire, Raiff, & Barthorpe, 2000) seemed to us to be particularly appropriate for studying the complex process of deciding to retire by entrepreneurs. This article presents a series of three studies reporting the development and validation of an original self-report questionnaire to assess the reasons of retirement decision process (i.e., Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory, RERDI) among French entrepreneurs using the push pull anti-push anti-pull framework. The first study involved creating a list of items leading to a preliminary version of the RERDI. Study 2 aimed to test the underlying factor structure of this inventory and to select the final items. The factorial structure of the RERDI was tested in Study 3 using confirmatory factor analyses. In addition, the convergent validity and temporal stability of the inventory were evaluated. Finally, taking a traditional exploratory step, we retained standard variables used in the literature to identify entrepreneurs' career exit decision (e.g., Justo & DeTienne, 2008; Leroy et al., 2008) and examined the relationships between gender, marital status, subjective health, and the four RERDI's subscales.

This multidimensional tool could be very useful for both researchers and counselors helping entrepreneurs prepare for retirement. For example, it could help researchers to study in depth the complex relationships between individual cognitive balance, effective retirement decision, and certain outcomes (e.g., well-being) in later life. It could also help counselors to precisely identify the importance of each factor in the decision to retire and thus offer more targeted counseling strategies.

Study 1

The purpose of Study 1 was to develop a preliminary pool of items from a review of the relevant literature and from face-to-face interviews. First, a broad review of the relevant psychological literature was conducted in order to cover the field of the career transition process and to delineate the conceptual boundaries of the measure. Second, given that only a few studies have examined the specific retirement decision-making process among entrepreneurs, we decided to conduct face-to-face semi-

structured interviews. The aim of this complementary approach was to heighten our understanding of the individual process and analyze how entrepreneurs viewed the termination of their career.

Method

Participants and Procedure

Data were collected from 20 French entrepreneurs (14 men and 6 women), aged 55–60 ($M_{\text{age}} = 58.1$; $SD_{\text{age}} = 1.52$). They were contacted by telephone via the lists of the Confederations of French Enterprises and the French Chamber of Trade and Industry. They managed ventures in various sectors (e.g., business trading, different types of industry or service). To ensure that the final version of the RERDI would be sensitive to the experiences of people undergoing the transition from entrepreneurship, we only recruited individuals who estimated they were close to retirement (under 5 years).

The interviewer was a psychology doctoral student trained in interviewing techniques. Questions were based on the push pull anti-push anti-pull framework. The participants were asked to answer the following four open questions: (a) “What reasons would lead you to end your entrepreneurial career?” (b) “What aspects of life would make you want to go into retirement?” (c) “What reasons would encourage you to continue your entrepreneurial career?” and (d) “What particular worries do you have about ending your entrepreneurial career?”

The interviews lasted approximately 1 hour during which the participants were encouraged to speak freely about their transition from entrepreneurial activity. The interviews were tape-recorded and transcribed to ensure accuracy and to provide extensive data. Content analysis techniques were applied to classify the textual information into a smaller number of relevant content units (Krippendorff, 2004). More precisely, we developed a classification system by identifying, defining, labeling, and classifying the data. We used previous literature in this research area based on the push pull framework (e.g., Brougham & Walsh, 2007; Potocnik et al., 2009; Shultz et al., 1998) to interpret and categorize some raw data into themes. Twenty percent of items were obtained from literature (e.g., Having fewer opportunities to see other people, Shultz et al., 1998) and 80% were obtained from interviews (e.g., Not wanting to lose contact with customers and other business people).

Finally, we attempted to identify significant themes and patterns that could represent possible reasons for staying in or terminating the entrepreneurial career based on the interviews and relevant literature. This content validity was examined by a panel of three researchers specialized on career termination and agreed on the retained themes.

Results and Discussion

A set of 88 potential items was first generated from the literature and the interviews. We followed guidelines for item wording to make them as precise, clear, and short as possible (Clark & Watson, 1995). Next, this set of items was pilot tested with 10 additional participants (6 men and 4 women) aged 55–61 ($M_{\text{age}} = 57.9$; $SD_{\text{age}} = 2.13$) to rate the clarity of each item, using a 5-point Likert-type scale ranging from 1 (*totally unclear*) to 5 (*totally clear*). Participants were invited to give comments and alternative formulations for items that were not totally clear. Using the ratings and the comments provided by the entrepreneurs, a few minor changes in wording were made on 5 items. In this way, 88 items were retained and constituted an initial version of the RERDI.

Study 2

The aim of Study 2 was to conduct an initial psychometric evaluation of the RERDI based on item reliability and exploratory factor analysis. To enable the RERDI to be used in combination with other instruments in future research, and because entrepreneurs are commonly defined as people

whose time is truly limited (Bruno & Tyebjee, 1985), we decided to develop a short scale with 4 items in each factorial dimension to ensure that the questionnaire had adequate internal consistency and validity while maintaining reasonable length (Tabachnick & Fidell, 2007).

Method

Participants and Procedure

Two thousand French entrepreneurs were sent a questionnaire by post, with a prepaid envelope for return postage. These entrepreneurs were randomly selected from the lists of the Confederations of French Enterprises and the French Chamber of Trade and Industry. A cover letter described the background of the research and its objectives, together with information about the procedure and confidentiality. Participants were instructed to be truthful and to complete their questionnaire individually in a quiet environment. One hundred and eighty questionnaires were returned, a return rate of 9%. Thirteen participants were excluded because their questionnaires were incomplete or improperly completed (i.e., systematic response pattern). Thus, 167 entrepreneurs (144 men and 23 women) aged 54–66 ($M_{\text{age}} = 58.03$; $SD_{\text{age}} = 2.59$) from various sectors of activity took part in the present study. Of these, 136 (81.43%) had fewer than 10 employees, and the average time that they had managed their firm was 22.98 years ($SD = 9.71$). The average time within which they intended to end their career was 3.61 years ($SD = 2.45$).

Measures

Each participant completed a questionnaire that included demographic information (e.g., age, gender) and the preliminary 88-item version of the RERDI. Instructions given to participants were “As you engage in deciding about retirement, how important are each of the following reasons for you?” for the push and pull items and “As you engage in deciding to not retire, how important are each of the following reasons for you?” for the anti-push and anti-pull items. The inventory included an overall 10-point rating scale ranging from 1 (*not important at all*) to 10 (*very important*).

Results and Discussion

An exploratory factor analysis with oblimin rotation was conducted on the 88 items. An examination of the scree plot showed clear discontinuity in the slope after four factors, suggesting that extracting four factors was appropriate (Tabachnick & Fidell, 2007). In order to create a short and homogeneous measure of the reasons for entrepreneurs' retirement decision process, we selected the four highest loading items on each factor, following a successful approach used in previous studies (e.g., Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). We checked that the selected items were not redundant in content.

The four-factor solution explained 61.89% of the variance of the final 16-item version of the RERDI (see Table 1). Based on the item content, the four factors were named as given below. Anti-pull items ($\alpha = .74$) express the negative aspects of retirement such as “Once retired, having the feeling of being sidelined.” Pull items ($\alpha = .81$) refer to positive perceptions of postprofessional life such as “Once retired, finally being able to take the time to live.” Anti-push ($\alpha = .75$) items express positive assessments of the entrepreneur's present life such as “Being strongly attached to my company.” Finally, push ($\alpha = .70$) items refer to the negative aspects of the entrepreneur's present situation that would induce them to end their career, such as “No longer feeling motivated by my professional activity.” Overall, the results of Study 2 provided initial support for the reliability and validity of the RERDI.

Table 1. Factors With Factor Loadings, Eigenvalues, Percentage of Variance, Cronbach's α s by Factor, Means Score, and Standard Deviation by Item and Item-Total Loadings.

Items	Factors						Item-total correlations
	M	Standard deviation (SD)	Anti-pull	Pull	Anti-push	Push	
Anti-pull	4.25	1.90					
Once retired, having the feeling of being sidelined	3.83	1.59	.92				.81
Having the feeling that being retired is a bit like "to die"	3.83	1.73	.83				.81
Once retired, being afraid of becoming nobody	3.78	1.55	.79				.68
Once retired, having the feeling of entering the last part of my life	5.54	2.74	.50				.79
Pull	8.04	2.35					
Once retired, finally being able to take the time to live	8.17	2.42		.83			.84
Once retired, being able to really do what I want when I want	8.49	2.12		.82			.81
Once retired, being able to achieve my personal goals and projects	8.05	2.23		.77			.75
Once retired, finally being able to take care of myself	7.43	2.65		.74			.79
Anti-push	4.75	3.06					
Being strongly attached to my company	5.39	3.14			.80		.77
Still having professional ambitions and challenges	4.63	3.04			.78		.76
Not wanting to lose contact with customers and other business people	4.66	3.06			.71		.74
Feeling too young to retire	4.31	3.01			.63		.73
Push	6.26	2.81					
No longer feeling motivated by my occupation	6.13	2.90				.76	.77
Having the impression of being physically and intellectually worn out	6.5	2.76				.75	.72
Having less energy than before at work	6.12	2.67				.69	.70
Having an excessively demanding workload	6.28	2.91				.57	.67
Eigenvalues			3.51	3.26	1.69	1.44	
Percentage of variance			21.93	20.38	10.56	9.02	
Cronbach's α			.74	.81	.75	.70	

Note. $N = 167$.

Study 3

The purpose of Study 3 was 4-fold: (1) to confirm the factorial structure of the RERDI with a confirmatory factor analysis, (2) to study the convergent validity of the RERDI by examining the relationships of the four subscales to retirement anxiety and work engagement, (3) to evaluate the temporal stability of the RERDI, and (4) to examine the relationships between a number of individual characteristics (i.e., gender, marital status, and self-rated health) and the four RERDI's subscales. As mentioned above, many studies have indicated that these individual characteristics were particularly decisive retirement antecedents (e.g., Jensen, 2005; Wang &

Shultz, 2010). However, there has been no previous research on reasons for entrepreneurs' retirement decision based on the push pull anti-push anti-pull framework. Thus, no hypotheses were put forward.

Retirement anxiety is defined as the salient concerns that may contribute to apprehension about life after retirement (Fletcher & Hansson, 1991), and we therefore expected that the anti-pull and pull subscales would, respectively, show positive and negative correlations with retirement anxiety. Finally, based on previous studies suggesting that the degree to which individuals are committed to their work influences their desire to remain a member of the workforce (Adams, Prescher, Beehr, & Lepisto, 2002), we also expected that the anti-push and push subscales would, respectively, show positive and negative correlations with work engagement.

Method

Participants and Procedure

Two thousand French entrepreneurs were sent a questionnaire with a prepaid envelope for return postage. As in Study 2, these entrepreneurs were randomly selected from new lists of Confederations of the French Enterprises and the French Chamber of Trade and Industry. A further 500 entrepreneurs were contacted by e-mail. For both groups, a cover letter explained the background of the research and its objectives, together with information about the procedure and confidentiality. The questionnaire was completed and returned by 255 entrepreneurs (217 men and 38 women), aged 52–69 ($M_{\text{age}} = 59.6$; $SD_{\text{age}} = 3.03$) working in various sectors of activity. The return rate was 11.8% for the postal questionnaires and 3.8% for online questionnaires. The average number of employees in the participants' firms was 12. The average time they had managed their venture was 21.09 years ($SD = 9.94$). The average time within which they intended to end their career was 3.33 years ($SD = 1.85$).

Measures

Each participant completed a questionnaire including (a) demographic information (e.g., gender, marital status), (b) psychosocial information (e.g., self-rated health), (c) the final version of the RERDI, (d) the Retirement Anxiety scale (Hayslip, Beyerlein, & Nichols, 1997), and (e) the short form of the Utrecht Work Engagement scale (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Self-Rated Health

In line with existing research (e.g., DeSalvo, Bloser, Reynolds, He, & Muntner, 2006), self-rated health was assessed with a single question: "As a whole, how do you rate your current health?" with a Likert-type scale ranging from 1 (*excellent*) to 5 (*very poor*).

Retirement Decision Process

Participants completed the final version of the RERDI using a 10-point Likert-type scale ranging from 1 (*not important at all*) to 10 (*very important*).

Anxiety About Retirement

Anxiety about retirement was measured with a translated 14-item version of the Retirement Anxiety scale developed by Hayslip, Beyerlein, and Nichols (1997). This scale is designed to assess concerns and emotions about life after retirement (e.g., health, income, mental well-being). Respondents are asked to indicate the extent to which they agree with the statements on a 5-point scale from 1 (*don't*

agree at all) to 5 (totally agree). Past studies have shown that this scale is a valid and reliable measure (e.g., Gana et al., 2009; Hayslip et al., 1997). In the present study, the Cronbach's α coefficient was .85.

Work Engagement

Work engagement was evaluated using a translated version of the 9-item UWES-9 (Schaufeli et al., 2006). This questionnaire is a self-report measure assessing work engagement, a positive work-related state of fulfillment characterized by vigor, dedication, and absorption. Respondents are asked to indicate how often they have various feelings about their work (e.g., At my job, I feel strong and vigorous). Answers are given on a Likert-type scale ranging from 0 (*never*) to 6 (*always*). Results of past studies (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010; Schaufeli et al., 2006) confirm that the UWES-9 has acceptable psychometric properties and transcultural validity (Littman-Ovadia & Balducci, 2013). In the present study, the Cronbach's α coefficient was .90.

Results and Discussion

Factorial Structure

A confirmatory factor analysis using the LISREL 8.30 software (Jöreskog & Sörbom, 1999) was conducted to test the fit of a four-factor structure of the RERDI. Before performing the analysis, we examined the skewness and kurtosis of the data. All parameters were between -1 and 1 , indicating that the univariate data were normally distributed. The factor analysis was conducted on a covariance matrix and the solution was generated on the basis of the robust maximum likelihood estimation method. By the subjective criteria of fit measures (Bentler, 1988), results supported the goodness of fit of the hypothesized four-factor structure: Comparative Fit Index [CFI] = .96; Incremental Fit Index [IFI] = .96 and root mean square error of approximation [RMSEA] = .06. In addition, standardized loadings were all significant and greater than or equal to .50 (see Table 2). Finally, Cronbach's α s ranged from .73 to .87. We have also conducted two other confirmatory factor analyses with the present data (i.e., a two-factor model and a model with a second-order factor). The results showed that the four-factor model yielded better fit indices than the two-factor model (CFI = .85, IFI = .85, NNFI = .83 and RMSEA = .13) and the model with a second-order factor (CFI = .95, IFI = .95, NNFI = .94 and RMSEA = .07).

Convergent Validity

The convergent validity of the RERDI was tested using Hayslip et al.'s (1997) measure of anxiety about retirement and the short version of Schaufeli, Bakker, and Salanova's (2006) work engagement scale. Table 3 displays all correlations of the RERDI subscales with related variables.

As might be predicted, the anti-pull subscale was positively correlated to anxiety ($r = .55, p < .001$) and the anti-push subscale was positively correlated to work engagement ($r = .41, p < .001$). Contrary to our expectations, the pull and push subscales were not significantly correlated to anxiety and engagement, respectively.

Test-Retest Reliability

To examine the temporal stability of the RERDI, a follow-up questionnaire was sent to 20 volunteer entrepreneurs 3 weeks after the initial measure. Respondents were 13 males and 7 females, aged 55–63 ($M_{\text{age}} = 57.90; SD_{\text{age}} = 2.50$). The test-retest coefficients of reliability were comprised between .76 and .85 ($p < .001$) for the four subscales, suggesting acceptable medium-run temporal stability.

Table 2. Means, Standard Deviations, and Factor Loadings for Each Item of the RERDI From Confirmatory Factor Analysis (Study 3).

Items	Factors					
	M	Standard deviation (SD)	Anti-pull	Pull	Anti-push	Push
Anti-pull	5.09	2.69				
Once retired, being afraid of becoming nobody	4.67	2.68	.83			
Once retired, having the feeling of being sidelined	4.94	2.74	.80			
Having the feeling that being retired is a bit like "to die"	4.65	2.77	.70			
Once retired, having the feeling of entering the last part of my life	6.12	2.58	.67			
Pull	6.73	2.52				
Once retired, finally being able to take the time to live	6.86	2.67		.96		
Once retired, being able to really do what I want when I want	6.83	2.61		.81		
Once retired, finally being able to take care of myself	6.21	2.53		.81		
Once retired, being able to achieve my personal goals and projects	6.98	2.3		.59		
Anti-push	5.64	2.65				
Not wanting to lose the contact with the customers and other business people	5.18	2.7			.87	
Being strongly attached to my company	6.45	2.62			.71	
Feeling too young to retire	5.48	2.65			.70	
Still having professional ambitions and challenges	6.24	2.65			.53	
Push	5.88	2.39				
Having the impression to be worn out physically and intellectually	5.51	2.6				.67
No longer feeling motivated by my occupation	6.04	2.46				.59
Having less energy than before at work	6.06	2.21				.59
Having an excessively demanding workload	5.95	2.29				.58

Note. RERDI = Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory.
N = 255.

Table 3. Correlations of RERDI Subscales With Retirement Anxiety and Work Engagement and Cronbach's α .

	1	2	3	4	5	6
Retirement anxiety	(.85)	.21	.01	-.02	.37***	.55***
Work engagement		(.90)	-.03	.16	.41***	.16*
Push			(.86)	.37***	-.09	-.06
Pull				(.87)	-.02	-.05
Anti-push					(.80)	.71***
Anti-pull						(.73)

Note. RERDI = Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory.
N = 255.

Cronbach's α s are reported along the diagonal within parentheses.

** $p < .01$. *** $p < .001$.

Exploratory Analyses

To explore the relationship between individual characteristics and the reasons for retirement decision process, four multivariate analyses of variance (MANOVAs) were conducted. The four RERDI subscales served as the dependent variables in each analysis and three personal variables (i.e., gender, marital status, and self-rated health) comprised the independent variables. Due to the limited size of our sample, self-rated health responses were merged into two classes (1 = *excellent, very good, and good* and 2 = *poor and very poor*). Results of the MANOVA with gender were statistically nonsignificant, $F(4, 245) = .48, p = .74$. Similarly, there was no effect of marital status (single vs. not single), $F(4, 245) = .95, p = .43$. Finally, results were statistically significant for self-rated health, $F(4, 245) = 2.01, p < .01$. A one-way analysis of variance (ANOVA) was conducted on each dependent variable as a follow-up to the MANOVA. The ANOVA results were all nonsignificant except for the anti-push subscale, $F(1, 250) = 5.46, p < .05$. Entrepreneurs with good self-rated health ($M = 5.70$) had higher scores on the anti-push subscale than those with poor self-rated health ($M = 4.52$; see Table 4).

To sum up, the results of Study 3 confirmed the four-factor structure of the RERDI. The RERDI's convergent validity was partially established by its correlations with retirement anxiety and work engagement. Temporal stability was also confirmed.

General Discussion

The purpose of the present research was to fill an important gap in the research literature about retirement by developing a new short instrument specifically designed to assess the reasons of retirement decision process among entrepreneurs (i.e., the RERDI) based on the push pull anti-push anti-pull theoretical framework. Although the complexity of the retirement transition for this specific population has already been noted in the literature (Bonanno et al., 2008; Leroy et al., 2008), no other scale has been developed to appraise clearly the individual perceptions of these reasons.

Overall, the final 16-item version of the RERDI showed good psychometric qualities. The results of exploratory and confirmatory factor analyses clearly supported a four-factor solution corresponding to the four theoretically relevant dimensions: push, pull, anti-push, and anti-pull. The first factor (anti-pull) concerns the perceived difficulties and costs associated with postcareer life. The second factor (pull) corresponds to the positive aspects of retirement. The highest mean item score (for the item *Once retired, being able to achieve my personal goals and projects*) was observed on this factor, indicating that this reason was perceived as crucial in the retirement decision process for this population. And besides, it is widely accepted that achievement motivation is a prominent characteristic of entrepreneurs (Stewart & Roth, 2007). The third factor (anti-push) refers to the attachment to the entrepreneurial career. The last factor (push) involves negative views of the entrepreneur's present life.

Our results also demonstrated the reliability and temporal stability of the RERDI's subscales. However, convergent validity was only partially demonstrated. We hypothesized that the anti-pull and pull subscales would show, respectively, positive and negative correlations with retirement anxiety, and that the push and anti-push subscales would be negatively and positively correlated with work engagement, respectively. Consistent with previous research (Adams et al., 2002; Fletcher & Hansson, 1991), the results provided support for the convergent validity of the anti-pull and anti-push subscales, but, contrary to our expectations, the pull and push subscales did not correlate significantly with anxiety about retirement and work engagement, respectively. Hence, further research is needed to examine the convergent validity of the push and pull subscales in relation to similar constructs such as work amotivation (Gagné et al., 2010) and attitudes toward retirement (Anson, Antonovsky, Sagy, & Adler, 1989). Moreover, the administration of the RERDI should be

Table 4. Means and Standard Deviations for Female Versus Male, Single Versus Not Single, and Good Health Versus Poor Health.

RERDI factors	Groups	N	M	Standard deviation (SD)
Anti-pull	Female	38	5.09	2.43
	Male	217	5.08	2.23
	Single	26	5.78	2.83
	Not single	229	5.00	2.18
	Good health	235	5.12	2.25
	Poor health	20	4.45	2.40
Pull	Female	38	7.22	2.62
	Male	217	6.63	2.07
	Single	26	6.87	2.00
	Not single	229	6.70	2.18
	Good health	235	6.65	2.11
	Poor health	20	7.67	2.75
Anti-push	Female	38	5.59	2.21
	Male	217	5.63	1.99
	Single	26	5.89	2.03
	Not single	229	5.60	1.93
	Good health	235	5.70	1.95
	Poor health	20	4.52	2.65
Push	Female	38	6.01	1.56
	Male	217	5.86	1.82
	Single	26	6.10	1.81
	Not single	229	5.86	1.51
	Good health	235	5.87	1.76
	Poor health	20	6.01	2.10

Note. RERDI = Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory.
N = 255.

associated with a social desirability scale in order to control this indicator. Finally, to complete the validation work, the discriminant validity of the RERDI should be examined.

In sum, apart from the need for further studies that always accompanies the development of any new measure, the RERDI seems to be a reliable, valid, and innovative research tool. It should help researchers to better understand the complexity of the perceptions of the reasons underlying entrepreneurs' decisions to retire. Indeed, it provides a comprehensive view of how entrepreneurs oscillate between push pull anti-push and anti-pull factors, and could, for example, determine the comparative weight of these four dimensions in the retirement decision.

From a practical perspective, this new parsimonious questionnaire could be used in counseling situations to clarify a diagnosis when its use is combined with a thorough clinical interview. The RERDI could also help draw up appropriate intervention strategies and offer entrepreneurs psychological support with individual counseling. For instance, entrepreneurs with a RERDI profile characterized by many worries about their postcareer life would benefit from counseling targeted at reducing anxiety and anticipating their future life roles. Similarly, entrepreneurs approaching retirement age and who are still strongly committed to their work would benefit from counseling focused on developing new goals or establishing plans to enlarge their relationships with other people. The RERDI is the first validated instrument to provide practitioners with an overall view of the reasons, beyond the commonly used push and pull dimensions, which can lead entrepreneurs to end their career, and consequently help them prepare these professionals better for this final career transition. This instrument could thus prove to be of great value in research and practice.

Furthermore, this is the first study to explore the relationship between the pattern of reasons for retirement measured by the RERDI and a number of personal characteristics including gender, marital status, and self-rated health. The descriptive analysis showed no significant differences with regard to gender or marital status. Only a significant correlation between self-rated health and the anti-push subscale was observed. As mentioned above, there have been no relevant studies in the specific field of reasons of entrepreneurs' decision to terminate their career based on the push pull anti-push anti-pull framework, and it is therefore difficult to interpret these results further. However, our findings indicate that the observation of a single aspect of the retirement process is not necessarily valid for a multifaceted approach of this process. Thus, while some previous studies have demonstrated that married people are more likely to consider retirement (Holtmann, Ullmann, Fronstin, & Longino, 1994), this individual variation in the global pattern of reasons for retirement was not noticed. This should encourage researchers aiming to develop a differentiated approach to the cognitive processes underlying the retirement decision not to limit their investigation to the determinants of the present situation or those of the future, but to identify the main antecedents of the complex combination of push pull, anti-push, and anti-pull factors. Another promising line of research could be to carry out a longitudinal study to provide an in-depth analysis of how entrepreneurs fluctuate between the four RERDI subscales during the retirement decision-making process, that is to say, whether the importance of each of the four RERDI subscales varies at different times of the retirement process, and whether this fluctuation depends on external or internal factors.

Despite these encouraging findings, our study has a number of limitations. First, although the samples used for these studies were adequate for the statistical tests, they were relatively small and were convenience rather than representative samples. Moreover, our samples only included French entrepreneurs, and while it was not the aim of the present research, the validation process of the RERDI would benefit from a cross-cultural examination of its structure and psychometric characteristics. Indeed, vocational development theories suggest that workers' career aspirations in general and retirement decisions in particular can be influenced by the social context (Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986).

Although, the validation process needs to be continued in future research, we hope that the use of the RERDI will contribute to a better understanding of the complex retirement decision process among entrepreneurs and thus add to the small body of research examining the many pathways leading to the postcareer in this population. Moreover, such a multifaceted tool could be interesting and useful for others professional groups.

Declaration of Conflicting Interests

The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Funding

The authors received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

References

- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T. A., & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision making. *Aging and Human Development, 54*, 125–137.
- Anson, O., Antonovsky, A., Sagy, S., & Adler, I. (1989). Family, gender, and attitudes toward retirement. *Sex Roles, 20*, 355–369.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 26*, 143–149.

- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology, 39*, 31–55.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior, 57*, 206–225.
- Bentler, P. (1988). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin, 107*, 238–246.
- Bonanno, G. A., Boerner, K., & Wortman, C. B. (2008). Trajectories of grieving. In M. Stroebe, R. O. Hansson, H. Schut & W. Stroebe (Eds.), *Handbook of bereavement research and practice: Advances in theory and intervention* (pp. 287–307). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences, 51*, 222–230.
- Brougham, R. R., & Walsh, D. A. (2007). Goal expectations as predictors of retirement intentions. *The International Journal of Aging and Human Development, 61*, 141–160.
- Bruno, A. V., & Tyebjee, T. T. (1985). The entrepreneur's search for capital. *Journal of Business Venturing, 1*, 61–74.
- Bygrave, W. D., & Hofer, C. W. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 16*, 13–22.
- Cardon, M. S., Zietsma, C., Saparito, P., Matherne, B. P., & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing, 20*, 23–45.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment, 7*, 309–319.
- Cliff, D. (1991). Negotiating a flexible retirement: Further paid work and the quality of life in early retirement. *Ageing and Society, 11*, 319–340.
- DeSalvo, K. B., Bloser, N., Reynolds, K., He, J., & Muntner, P. (2006). Mortality prediction with a single general self-rated health question. *Journal of General Internal Medicine, 21*, 267–275.
- DeTienne, D. R. (2010). Entrepreneurial exit as a critical component of the entrepreneurial process: Theoretical development. *Journal of Business Venturing, 25*, 203–215.
- DeTienne, D. R., & Cardon, M. S. (2006). Entrepreneurial exit strategies: The impact of human capital. *Frontiers of Entrepreneurship Research, 26*. Retrieved from <http://digitalknowledge.babson.edu/fer/vol26/iss5/1>
- DeVaney, S. A., & Kim, H. (2003). Older self-employed workers and planning for the future. *The Journal of Consumer Affairs, 37*, 123–142.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*, 565–573.
- European Commission. (2006). *Markets for business transfers: Fostering transparent marketplaces for the transfer of businesses in Europe*. Retrieved from October 18, 2006, from http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/index.htm
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *The Academy of Management Review, 19*, 285–311.
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist, 66*, 193–203.
- Fernandez, A., Stephan, Y., & Fouquereau, E. (2006). Assessing reasons for sports career termination: Development of the Athletes' Retirement Decision Inventory (ARDI). *Psychology of Sport and Exercise, 7*, 407–421.
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and Aging, 6*, 76–85.
- Gagné, M., Forest, M., Gilbert, J., Aubé, M. H., Morin, C., & Malorni, E. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*, 628–646.

- Gana, K., Blaison, C., Boudjemadi, V., Mezred, D., K'Delant, P., Trouillet, R., & Fort I. (2009). Etude de quelques prédicteurs de l'anxiété face à la retraite. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, *41*, 260–271.
- Hayslip, B., Beyerlein, M., & Nichols, J. A. (1997). Assessing anxiety about retirement: The case of academicians. *The International Journal of Aging and Human Development*, *44*, 15–36.
- Holtmann, A. G., Ullmann, S. G., Fronstin, P., & Longino, C. F. (1994). The early retirement plans of women and men: An empirical application. *Applied Economics*, *26*, 591–601.
- Jensen, M. C. (2005). Agency costs of overvalued equity. *Financial Management*, *34*, 5–19.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1999). *LISREL 8 user's reference guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Justo, R., & DeTienne, D. R. (2008). Family situation and the exit event: reassessing the opportunity-costs of business ownership. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, *28* (14).
- Kalwij, A., & Vermeulen, F. (2008). Health and labor force participation of older people in Europe: What do objective health indicators add to the analysis? *Health Economics*, *17*, 619–638.
- Kim, D., Dimitri, M., & Annelies, B. (2011). Spousal influence on the retirement decision of single-earner and dual-earner couples. *Advances in life course research*, *16*, 112–123.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, *57*, 212–222.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Leroy, H., Manigart, S., & Meuleman, M. (2008). *Exit processes of micro-business: The decision to transfer*. International Conference on Small Business, Turku, Finland.
- Littman-Ovadia, H., & Balducci, C. (2013). Psychometric properties of the Hebrew version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*, online publication date: 15-March-2012, DOI 10.1027/1015-59/a000121.
- Mullet, E., Dej, V., Lemaire, I., Raïff, P., & Barthorpe, J. (2000). Studying, working and living in another EU country: French youth's point of view. *European Psychologist*, *5*, 216–227.
- Nordenmark, M., & Stattin, M. (2009). Psychosocial well-being and reasons for retirement in Sweden. *Ageing and Society*, *29*, 413–430.
- Perryer, C., & Te, J. (2010). Management succession in Chinese family owned businesses in the Philippines. *SEGi Review*, *3*, 58–70.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, *26*, 298–310.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, *22*, 442–455.
- Potocnik, K., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2009). The influence of the early retirement process on satisfaction with early retirement and psychological well-being. *The International Journal of Aging and Human Development*, *70*, 251–273.
- Potts, J. (2001). Knowledge and markets. *Journal of Evolutionary Economics*, *11*, 413–431.
- Reitzes, D. C., Mutran, E. J., & Fernandez, M. E. (1998). The decision to retire: A career perspective. *Social Science Quarterly*, *79*, 607–619.
- Robertson, A. (2000). I saw the handwriting on the wall: shades of meaning in reasons for early retirement. *Journal of Aging Studies*, *14*, 63–79.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *66*, 701–716.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, *53*, 45–57.
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2007). A meta-analysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, *45*, 401–421.

- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Now.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., & Morales, J. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 38–55.
- Van der Sluis, J., Van Praag, M., & Vijverberg, W. (2008). Education and entrepreneurship selection and performance: A review of the empirical literature. *Journal of Economic Surveys, 22*, 795–841.
- Van Oorschot, W., & Jensen, P. H. (2009). Early retirement differences between Denmark and The Netherlands: A cross-national comparison of push and pull factors in two small European welfare states. *Journal of Aging Studies, 23*, 267–278.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology, 56*, 847–871.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92*, 455–474.
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist, 66*, 204–213.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management, 36*, 172–206.
- Westerberg, M., & Wincent, J. (2008). CEO succession, honing, and enterprising: A promising way to achieve small business performance? *Journal of Developmental Entrepreneurship, 13*, 117–132.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management, 36*, 381–404.

Contribution à l'étude des processus sous-jacents à la prise de décision du départ à la retraite chez les entrepreneurs français

Résumé

La connaissance des conditions psychosociologiques dans lesquelles les entrepreneurs décident de la fin de leur carrière renvoie à des enjeux particulièrement cruciaux pour les chercheurs et les praticiens du conseil. Les conséquences de l'arrêt de l'activité entrepreneuriale sont en effet notables à la fois aux plans individuel, macro-économique car liés à la problématique de la cession-transmission de l'entreprise et sociaux au regard des emplois à préserver (Detienne, 2010). La finalité générale de cette thèse était d'éclairer les facteurs psychosociologiques complexes qui sous-tendent la décision du départ à la retraite dans la population des dirigeants propriétaires. Pour ce faire, le présent travail doctoral visait deux objectifs majeurs. Le premier était de développer un inventaire fiable permettant l'analyse précise de la nature et de la structure des raisons conduisant les entrepreneurs à prendre la décision de mettre fin à leur carrière professionnelle. Trois études distinctes portant sur 442 participants au total ont permis la création et la validation de l'Inventaire des Raisons du Processus Décisionnel du départ à la Retraite des Entrepreneurs (IRPDRE), à partir du modèle *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet, Dej, Lemaire, Raïff, & Barthorpe (2000). Le second objectif visé dans l'étude 4 portait sur le test auprès d'un échantillon de 271 participants d'un modèle des déterminants individuels de la perception des raisons sous-tendant le processus décisionnel de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs. Cette modélisation incluait également l'examen des liens entre l'évaluation des diverses raisons et l'intention de partir à la retraite des entrepreneurs. Au final, les résultats obtenus dans ce programme de recherches ont permis de proposer un outil multidimensionnel fiable permettant d'évaluer finement la perception complexe des facteurs psychosociologiques à l'origine de la prise de décision du désengagement professionnel des entrepreneurs. Ils ont aussi conduit à une meilleure compréhension des différences interindividuelles lors de la prise de décision de fin de carrière dans cette population.

Mots clés : Entrepreneurs, *Push Pull Anti-push Anti-pull*, Inventaire des Raisons du Processus Décisionnel départ à la Retraite des Entrepreneurs, IRPDRE.

Abstract

Understanding the psychosociological conditions of entrepreneurs' decisions to retire is an important issue for researchers and practitioners. Indeed, the consequences of entrepreneurs' decisions to retire are important at three levels: individual, macroeconomic in that their retirement is linked to the disposal and transfer of their business, and social in that it affects employment (Detienne, 2010). The overall purpose of this doctoral research was to analyze the psychosociological factors underlying the retirement decision in this specific population. The study had two main objectives. The first was to provide researchers and practitioners with an original and reliable self-report questionnaire to assess the nature and form of the reasons underlying the retirement decision process. Three studies, with a total of 442 participants, were conducted to develop and validate the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI), based on the *Push Pull Anti-push Anti-pull* view (Mullet, Dej, Lemaire, Raïff, & Barthorpe, 2000). A fourth study involving 271 participants was carried out to achieve the second objective, which was to test a model of individual determinants of the reasons underlying the retirement decision process. This model also examined the relationships between the evaluation of the reasons and the intention to retire. Finally, the results of these studies allow us to propose a multidimensional and reliable tool to assess in detail the complex perception of the psychosociological factors underlying entrepreneurs' decisions to retire. The results also provide a better understanding of interindividual differences in this retirement decision.

Key words: Entrepreneurs, *Push Pull Anti-push Anti-pull*, Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory, RERDI