

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

MÉMOIRE DOCTORAL PRÉSENTÉ À
LA FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PAR
MYLÈNE TREMBLAY

LA SURCHARGE DE TRAVAIL, BIEN-ÊTRE ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES
ENTREPRENEURS QUÉBÉCOIS : EXAMEN DU RÔLE MODÉRATEUR DE LA
SATISFACTION DU BESOIN D’AFFILIATION SOCIALE

JUIN 2023

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

DOCTORAT EN PSYCHOLOGIE (D.Ps.)

PROGRAMME OFFERT PAR L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

LA SURCHARGE DE TRAVAIL, BIEN-ÊTRE ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES
ENTREPRENEURS QUÉBÉCOIS : EXAMEN DU RÔLE MODÉRATEUR DE LA
SATISFACTION DU BESOIN D’AFFILIATION SOCIALE

PAR
MYLÈNE TREMBLAY

François Courcy, Directeur de recherche

Université de Sherbrooke

Irène Samson, Évaluatrice interne

Université de Sherbrooke

Julie Levesque Côté, Évaluatrice externe

Université du Québec à Trois-Rivières

Sommaire

Les entrepreneurs sont reconnus pour œuvrer dans un contexte de travail où les exigences professionnelles sont élevées et complexes (Patzelt et Shepherd, 2011). En effet, plusieurs entrepreneurs reconnaissent être affectés par des enjeux de santé psychologique (Association Canadienne pour la Santé Mentale [ACSM], 2019). C'est que la surcharge de travail et la solitude professionnelle, éléments fréquemment rapportés par les entrepreneurs (Lechat et Torrès, 2016, 2017), représentent d'importantes pressions, qui à long terme, peuvent empêcher l'expression d'un haut niveau de BEPT (Schütte et al., 2014). En effet, il appert que le niveau de charge de travail, un faible niveau de soutien social ainsi qu'un faible sentiment d'appartenance sont des éléments associés à un faible niveau de BEPT (Schütte et al., 2014). Tel que suggéré par la théorie de l'autodétermination, entretenir des relations de travail significatives est un besoin fondamental et la satisfaction de celui-ci favorise l'expression d'un BEPT (Ryan et Deci, 2000 b). Ce projet de recherche vise donc à identifier le rôle protecteur que pourrait avoir la satisfaction du besoin d'affiliation sociale dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT des entrepreneurs québécois. Dans un devis corrélationnel transversal, des corrélations, des régressions linéaires multiples ainsi que l'ajout d'effets de modération ont été lancés sur les données recueillies auprès de 132 entrepreneurs installés au Québec ayant rempli un questionnaire en ligne. Les résultats obtenus indiquent que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est corrélée positivement avec le BEPT et négativement avec la détresse psychologique. Pour sa part, l'analyse de régressions permet d'appuyer

que la surcharge de travail est significativement liée à la variance de la détresse psychologique, mais que celle-ci n'est pas liée significativement au BEPT. Finalement, les résultats obtenus suite à l'analyse des régressions multiples renforcent l'importance du rôle du besoin d'affiliation sociale sur la santé psychologique. Cependant, l'absence d'effets modérations indique qu'il s'avère plus complexe pour que la satisfaction de ce besoin puisse être un facteur de protection pour le BEPT des entrepreneurs en situation de surcharge de travail. En effet, il appert important d'approfondir les connaissances et d'identifier des facteurs de protection qui permettent d'appuyer les entrepreneurs en situation de surcharge de travail.

Mots clés : Bien-être psychologique au travail, santé psychologique, surcharge de travail, théorie de l'autodétermination, besoin d'affiliation sociale, détresse psychologique.

Table des matières

Sommaire	ii
Liste des figures et tableaux.....	vi
Remerciements.....	vii
Introduction	1
Contexte théorique	5
Définition de la surcharge de travail et son impact sur l'individu	6
L'impact de la surcharge de travail sur le bien-être psychologique au travail.....	8
Définition de la détresse psychologique et du bien-être psychologique au travail	9
La détresse psychologique (DP).....	9
Le bien-être psychologique au travail (BEPT).....	10
Conception de la santé psychologique.	11
Les besoins fondamentaux et leur apport au bien-être psychologique au travail	14
Définition du besoin d'affiliation sociale.....	15
Rôle modérateur du besoin d'affiliation sociale sur le lien entre la surcharge de travail et le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique	18
Méthode	22
Devis de recherche	23
Échantillon	23
Analyse de puissance.	23
Participants.....	24
Partenaires.	25
Traitement des aspects éthiques.....	25
Déroulement de la collecte de données.	26
Compensation financière.....	27
Conservation des données.....	28
Instruments de mesure.....	28
Le bien-être psychologique au travail.	29
La détresse psychologique.	30
La surcharge de travail.	30
Le besoin d'affiliation sociale.	31
Données sociodémographiques.....	32
Analyses descriptives des données	33
Analyses préliminaires	34
Analyses principales.....	34

Analyse de régressions linéaires multiples	34
Analyse de régressions linéaires avec modérateur.....	35
Statistiques descriptives	37
Résultats des analyses préliminaires	38
Résultats de consistance interne.....	40
Résultats des analyses principales.....	41
Résultats des corrélations.....	41
Analyses des hypothèses portant sur bien-être psychologique au travail.	44
Analyse de l'effet de modulation sur le bien-être psychologique au travail.	45
Analyses des hypothèses portant sur la détresse psychologique.....	46
Analyse de l'effet de modulation du la détresse psychologique.....	48
Discussion.....	50
Le bien-être au travail des entrepreneurs	51
Le rôle de la surcharge de travail sur le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique.....	52
L'impact de la satisfaction ou la frustration du besoin d'affiliation social sur le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique	56
La satisfaction du besoin d'affiliation sociale comme modérateur entre la surcharge de travail et la détresse psychologique.....	58
Implications pratiques	61
Pistes de recherche futures	65
Limites de l'étude.....	66
Contexte de la collecte de données	66
Conclusion.....	71
Références	74
Appendice A.....	86
Appendice B.....	95
Appendice C.....	100
Appendice D.....	102
Appendice E.....	107

Liste des figures et tableaux

Figure 1. Modèle étudiant le rôle modérateur de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur la relation entre la surcharge de travail et le BEPT.

Figure 2 : Modèle à deux continuums de la santé psychologique de Keyes (2002).

Tableau 1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon (n=132)

Tableau 2. Statistiques descriptives des pointages aux échelles de mesure.

Tableau 3. Signification du Kolmogorov-Smirnov (K-S) et intervalles de confiance des indices d'aplatissement et d'asymétrie des variables continues et de la variable dépendante.

Tableau 4. Coefficients de fiabilité pour l'ensemble des échelles de l'étude

Tableau 5. Analyse des corrélations entre les variables

Tableau 6. Analyse de régression multiple prédisant le bien-être au travail

Tableau 7. Analyse de régression multiple prédisant la détresse psychologique.

Remerciements

La fin de mon doctorat se termine avec le dépôt de mémoire doctoral. Cet accomplissement peut semblablement être comparé à une montagne russe d'émotions. Je ne peux passer sous silence le soutien de certaines personnes dans mon entourage qui ont pu célébrer les hauts avec moi et me soutenir dans les moments où la motivation se faisait plus difficile à trouver.

Je voudrais d'abord remercier mon directeur de recherche François Courcy. Ton soutien, tes judicieux conseils ont marqué mon parcours doctoral. Je tiens également à remercier l'équipe de recherche avec qui j'ai travaillé au long de ce projet et qui m'a donné un précieux coup de main. Un merci particulier pour ma cohorte avec qui j'ai partagé ces magnifiques années. Votre présence a rendu ce parcours grandement significatif dans ma vie et je suis choyée d'avoir eu la chance de développer de si beaux liens avec chacun d'entre vous.

Un énorme merci à ma famille et à mes amis qui m'ont constamment encouragée à persévérer et qui ont célébré avec moi chaque petit pas vers cet accomplissement. Une grande partie de cet accomplissement est grâce à votre soutien, votre écoute et votre amour. Un merci particulier à marraine Chatou pour ton aide et ta précieuse lecture. Je vous aime vraiment très fort. Finalement, pendant des années, je me disais un petit pas à la fois et la fin de mon doctorat semblait être si lointaine. C'est aujourd'hui, avec un énorme sentiment d'accomplissement, que je peux partager ce qui est de loin ma plus grande fierté professionnelle jusqu'à maintenant.

Introduction

Certaines conditions comme le stress au travail ou une charge de travail excessive entravent le bien-être psychologique au travail (BEPT), c'est-à-dire l'expérience subjective positive vécue par les personnes sur le milieu de travail (Dagenais-Desmarais, 2010), et ces conditions peuvent mener à l'apparition de problèmes de santé psychologique (CSMC, 2016). Chaque année, les problèmes de santé psychologique, découlant du milieu de travail, coûtent 20 milliards de dollars à l'économie canadienne (Wang et Karpinski, 2016). Bien que chaque profession comporte son lot de défis, il semble que le contexte de travail des entrepreneurs soit particulièrement exigeant et incertain (Baron, 2008 ; Busenitz et Barney, 1997). Les travaux de Freeman et al., (2019) soulignent que les entrepreneurs rapportent significativement plus de problèmes de santé mentale autodéclarés que le groupe contrôle. En effet, un récent sondage réalisé par l'ACSM (2019) indique que 28 % des entrepreneurs ont, au cours des 12 derniers mois, éprouvé un problème de santé mentale. En addition, près de la moitié (46 %) des entrepreneurs se sentent mentalement fatigués ou démoralisés et 62 % des répondants se sentent déprimés au moins une fois par semaine. Au Québec, les résultats d'une étude menée auprès de 300 entrepreneurs révèlent que 71,5 % des entrepreneurs rapportent un niveau de détresse psychologique (DP) élevé, c'est-à-dire la présence des symptômes dépressifs tels que l'irritabilité et l'épuisement, des troubles du sommeil, du stress ou de l'anxiété, de la solitude et/ou des pensées suicidaires (Chassin et Derraji, 2018). Dans cette même étude, 23,9 % affirment même éprouver des symptômes (p.ex., l'épuisement émotionnel) liés à l'épuisement professionnel, un état de fatigue émotionnelle et mentale (Leiter et Maslach, 2017).

Les entrepreneurs sont reconnus pour représenter une catégorie « à part » de travailleurs étant exposés à un ensemble de facteurs de stress particuliers tels que la prise de risques, la précarité du revenu, les exigences professionnelles élevées et le besoin quasi quotidien de prendre des décisions lourdes de conséquences pour eux, leur entreprise et les individus qu'ils emploient (Patzelt et Shepherd, 2011 ; Jamal, 2007). Il va sans dire que les conditions particulières inhérentes à leur travail peuvent augmenter la présence d'émotions négatives telles que l'anxiété et la solitude (Patzelt et Shepherd, 2011). De plus, cet environnement de travail est aussi générateur d'une charge de travail élevée, qui est souvent identifiée comme le facteur de stress le plus fréquemment rapporté par les entrepreneurs (Lechat et Torrès, 2016, 2017). À ce sujet, les résultats de l'étude de Chassin et Derraji (2018) sont révélateurs : 43 % des répondants affirment travailler plus de 50 heures par semaine, 26 % n'arrivent pas à prendre de réelles vacances et 51,7 % ont déclaré éprouver de la difficulté à concilier les exigences de leur travail avec celles de leur vie personnelle. En regard du poids de leurs exigences professionnelles, il n'est pas surprenant de constater que les entrepreneurs soient plus enclins à vivre un sentiment d'isolement social et de solitude professionnelle (Lechat et Torrès, 2016). Or, la surcharge de travail et la solitude professionnelle sont reconnues pour entraver la manifestation du BEPT (Fan et al., 2019 ; Lee et al., 2016 ; Schütte et al., 2014 ; Surana et Singh, 2013).

En raison des impacts favorables du BEPT sur le fonctionnement individuel et organisationnel (Cropanzano et Wright, 1999 ; Judge et al., 2001), certaines études soulignent l'importance de s'y intéresser dans un contexte entrepreneurial (Shepherd et

al., 2019 ; Wiklund et al., 2019). Entre autres, l'étude de Shir et al., (2019) a permis d'observer un modèle basé sur la théorie de l'autodétermination, dans lequel la satisfaction du besoin d'autonomie agit comme médiateur entre le lien entre l'engagement entrepreneurial et le bien-être. Cette étude permet d'avancer que la liberté découlant de l'autonomie du milieu entrepreneurial peut accentuer le niveau de bien-être chez les entrepreneurs. De plus, l'étude de Hahn et al., (2012) a permis de souligner que la vitalité, le sentiment de se sentir énergique, est associée à la mise en action de comportements proactifs chez les entrepreneurs. En d'autres mots, un haut niveau de vitalité fournit aux entrepreneurs l'énergie et la volonté nécessaires pour prendre des initiatives et adopter des attitudes proactives. La recherche de Uy et al., (2012) quant à elle se penchait sur l'effet des stratégies d'adaptation des entrepreneurs sur leur bien-être psychologique. Leur étude a permis de souligner que les stratégies d'évitement augmentaient seulement le bien-être des entrepreneurs expérimentés à court terme et que les stratégies d'adaptation actives, où la personne appréhende une situation stressante en faisant une analyse soutenue ou en prenant des actions concrètes pour la résoudre (Carver et al., 1989), avaient un effet positif sur le bien-être à court et long terme des entrepreneurs. Toutefois, l'expression d'un BEPT dépendrait en partie des relations saines et significatives entretenues dans un contexte professionnel (Dagenais-Desmarais et Privé, 2010). En effet, ces relations permettent aux individus qui les entretiennent de se sentir reconnus et appréciés (Dutton et Heaphy, 2003). Selon la théorie de l'autodétermination (TAD) (Deci et Ryan, 2008), le besoin d'affiliation sociale, où l'individu sent qu'il appartient à un groupe et qu'il est accepté par les gens qui l'entourent (Ryan et Deci, 2002), est même considéré comme l'un des trois

besoins fondamentaux de l'être humain. Considérant que les entrepreneurs sont particulièrement sujets à être exposés à de la solitude professionnelle (Patzelt et Shepherd, 2011) et que 35% d'entre eux s'appuient sur les relations personnelles ou familiales pour les accompagner à faire face à leurs problèmes de santé mentale (BDC, 2022), il semblait intéressant de positionner le besoin d'affiliation sociale comme modérateur dans ce projet de mémoire doctoral pour valider son effet sur le BEPT et la détresse psychologique des entrepreneurs. De plus, à notre connaissance, aucune étude, toute population cible confondue, ne s'est intéressée au rôle modérateur de ce besoin pour mieux comprendre la relation entre la surcharge de travail et le BEPT. Afin de combler cette lacune, ce projet de recherche avait pour but d'examiner le rôle modérateur de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur la relation entre la surcharge de travail et le BEPT d'entrepreneurs québécois.

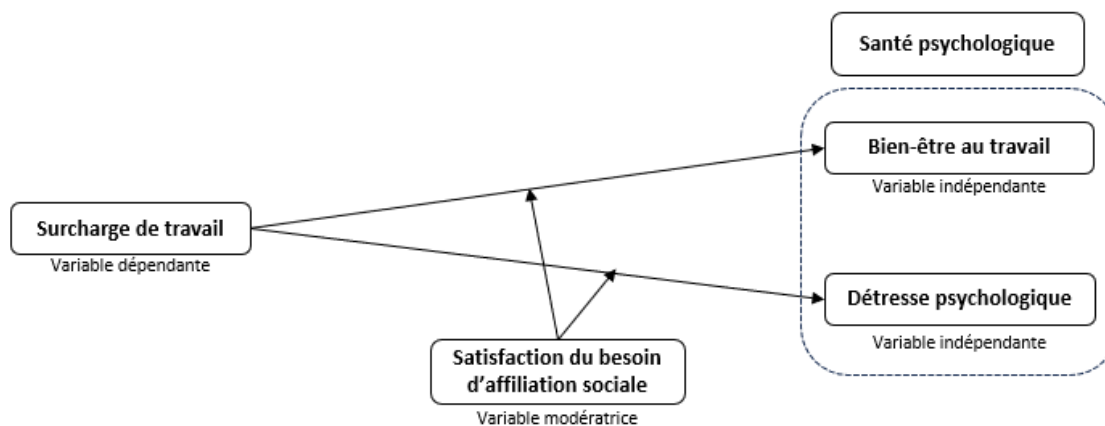


Figure 1. Le rôle modérateur de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur la relation entre la surcharge de travail, la détresse psychologique et le BEPT

Contexte théorique

Définition de la surcharge de travail et son impact sur l'individu

La surcharge de travail est définie comme une inadéquation au niveau de la charge de travail d'un individu (Royal et Brassard, 2010). Les demandes formulées ou attendues sont alors trop exigeantes et en viennent à épuiser les ressources individuelles ne permettant plus la récupération d'énergie (Maslach et al., 2001). On reconnaît généralement deux volets à la surcharge de travail, un volet qualitatif et un autre quantitatif (Royal et Brassard, 2010). La surcharge de travail qualitative réfère à la perception que les ressources individuelles disponibles (p. ex., les compétences) ne suffisent pas pour effectuer les tâches attendues (Kahn et al., 1964). Par exemple, ce type de surcharge peut survenir lorsqu'une situation complexe exige un investissement cognitif ou émotif trop élevé pour les ressources de l'individu (Royal et Brassard, 2010). L'individu se sent alors incapable d'effectuer son travail de manière convenable, parce que les tâches requises s'avèrent trop complexes par rapport à ses habiletés, à ses ressources et/ou à ses compétences (Cordes et Dougherty, 1993).

La surcharge de travail quantitative, quant à elle, réfère à la perception que le temps disponible pour effectuer les tâches attendues est inférieur au temps requis pour le faire (Royal et Brassard, 2010). Ce type de surcharge peut survenir, par exemple, lorsque l'individu consacre plus de temps que ce que devrait habituellement requérir la réalisation d'une tâche en raison d'une carence sur le plan des compétences ou un manque de ressources disponibles pour l'effectuer dans les temps requis (Maslach et al., 2001).

Puisqu'à notre connaissance aucune échelle de mesure validée scientifiquement ne permet de mesurer le volet qualitatif de la surcharge de travail et que la réalité des entrepreneurs québécois met en exergue l'aspect quantitatif de leur charge de travail (Chassin et Derraji, 2018), le présent projet explorera le volet quantitatif du concept de la surcharge de travail.

Bien que la surcharge de travail quantitative puisse résulter de choix personnels (Lechat et Torrès, 2017). Par exemple, pour satisfaire un sentiment d'accomplissement ou pour satisfaire certains clients difficiles (Chassin et Derraji, 2018), son impact sur le plan physique (Van der Hulst, 2003) et émotionnel (Shantz et al., 2016) ne peut être ignoré. En effet, une charge de travail importante peut mener à l'augmentation de tension chez l'individu et le pousser jusqu'aux limites de ses capacités émotionnelles (Shantz et al., 2016), de la dépersonnalisation ainsi qu'une perte du sentiment d'accomplissement (Maslach et al., 2001). De plus, si cette surcharge s'étend dans le temps, elle peut amener l'individu à accomplir seulement les exigences minimales d'une tâche ce qui, à long terme, peut nuire à la qualité de son travail (Laurence et al., 2016). Sur le plan physique, une surcharge de travail importante peut entraîner une fatigue extrême (Åkerstedt et al., 2004), une déficience du système immunitaire (Yasuda et al., 2001) et augmenter le risque d'apparition de certaines maladies cardio-vasculaires (Theorell et Karasek, 1996). La surcharge de travail peut également avoir un effet sur le fonctionnement au travail. En effet, celle-ci peut avoir un effet négatif sur l'implication organisationnelle (Commeiras et al., 2009), le sentiment d'efficacité personnelle, ainsi que la performance au travail

(Brown et al., 2005). La surcharge de travail est parfois même identifiée comme le prédicteur le plus important de stress (Kath et al., 2013).

L'impact de la surcharge de travail sur le bien-être psychologique au travail.

Plus précisément, au moins une étude s'est intéressée à l'effet de la surcharge de travail sur le BEPT. En effet, dans leur étude, Schütte et ses collaborateurs (2014) ont démontré que la surcharge de travail entravait la manifestation d'un BEPT. En plus de son impact sur le BEPT, la surcharge de travail est identifiée dans l'étude de Geurts et Demerouti (2003), comme le prédicteur le plus puissant et le plus cohérent des conflits entre le travail et la vie personnelle (Geurts, et Demerouti, 2003). Par ailleurs, une étude menée au Québec, auprès d'employés provenant de divers secteurs d'activité, a permis d'avancer que même si la surcharge de travail présente un effet pénalisant sur le bien-être psychologique, puisqu'il est positivement associé à l'épuisement émotionnel, la surcharge de travail peut avoir un lien positif avec l'engagement au travail (Ben Ayed et Vandenberghe, 2019).

Bien que pertinentes, les études recensées observant le lien entre la surcharge de travail et du bien-être psychologique n'utilisaient pas d'échelles de mesure du bien-être psychologique adaptées à un contexte de travail. Tel que suggéré par Gilbert et al. (2011), il est important d'utiliser des mesures spécifiques au monde du travail en raison de la structure dimensionnelle différente entre le bien-être psychologique et le BEPT. Contrairement à l'échelle de Massée et al. (1998b) qui regroupe le bien-être sous six facteurs distincts (l'estime de soi, le bonheur, le contrôle de soi, l'équilibre, l'engagement

social et la sociabilité), l'échelle de Gilbert et al. (2011) adaptée à la structure dimensionnelle du travail comprend trois facteurs: la sérénité, l'engagement et l'harmonie sociale qui lorsque présents, révèlent qu'une personne éprouve un niveau de BEPT. C'est pourquoi comme suggéré par les travaux de Gilbert et al. (2011) une échelle adaptée au BEPT a été utilisée dans cette présente recherche. Cependant, les travaux de Gilbert et al. (2011) appuient que les concepts de la DP et la détresse psychologique au travail sont pratiquement similaires. C'est pourquoi, dans le cadre de ce projet, une échelle écoutée et robuste de Kessler (Kessler et al., 2002) ayant déjà fait ses preuves dans la littérature scientifique (K6) a été privilégiée pour mesurer le niveau de DP des entrepreneurs.

Sous un autre point, bien qu'intéressantes, ces études portent uniquement sur des travailleurs salariés. À leur façon, les entrepreneurs se démarquent des autres travailleurs, car ils sont reconnus pour œuvrer dans un milieu marqué par les exigences professionnelles élevées et les répercussions que celles-ci peuvent occasionner (Patzelt et Shepherd, 2011). Plus précisément, la lourde charge de travail des entrepreneurs est connue depuis plusieurs années comme une grande source de stress (Harris et al., 1999). En plus de la charge de travail, les entrepreneurs entretiennent des attentes élevées envers eux-mêmes (ACSM, 2019), ce qui les amène à investir plusieurs heures de travail par semaine dans leur entreprise (Chassin et Derraji, 2018).

Définition de la détresse psychologique et du bien-être psychologique au travail

La détresse psychologique (DP). Elle est définie comme le résultat d'un ensemble d'émotions négatives qui, lorsque persistant, peut mener à l'apparition de

symptômes dépressifs ou anxieux (Camirand et Nanhou, 2008). Par exemple, une perte d'énergie, une baisse du niveau de concentration, un sentiment de dévalorisation, de l'irritabilité, une perturbation du sommeil ou même des tensions musculaires (Organisation mondiale de la santé [OMS], 2020 ; Agence de la santé publique du Canada [ACSP], 2014). Selon les recherches de Massé et al. (1998 a), la DP est composée de quatre facteurs, soit l'autodévalorisation (p.ex., une profonde auto critique ou une diminution de l'estime de soi), l'irritabilité/l'agressivité (p.ex., la colère, l'arrogance et la présence de conflits), l'anxiété/dépression (p.ex., le stress, la tristesse et les préoccupations constantes) et le désengagement social (p.ex., être moins réceptifs à son entourage). Dans un contexte de travail, les personnes en situation de DP peuvent éprouver une perte d'intérêt, une perte d'envie d'entreprendre des projets et se sentir diminués ou inutiles (Gilbert et al., 2011).

Le bien-être psychologique au travail (BEPT). Il est défini comme une expérience subjective positive vécue par les personnes sur le milieu de travail. Par le fait même, le BEPT ne signifie pas l'absence de troubles de santé mentale, mais la présence de caractéristiques positives chez le travailleur. Ces caractéristiques positives peuvent se manifester sous la forme de relations positives avec ses collègues de travail, d'un épanouissement au travail, d'un sentiment de compétence au travail, d'une reconnaissance au travail et d'une volonté d'engagement au travail (Dagenais-Desmarais, 2010). Selon les travaux de Gilbert et al. (2011), le BEPT peut être représenté en fonction de trois facteurs distincts : la sérénité, l'engagement au travail et l'harmonie sociale. C'est-à-dire

qu'une personne qui exprime un haut niveau de BEPT se sent en paix avec elle-même et témoigne d'un équilibre émotionnel. De plus, elle éprouve un bon niveau d'appréciation envers son travail ou ses réalisations et manifeste une volonté à s'impliquer dans son travail. Finalement, une personne exprimant un haut niveau de BEPT se montre à l'écoute de ses collègues, se sent appréciée et entretient de beaux liens dans ses relations de travail (Dagenais-Desmarais, 2010).

La DP et le BEPT sont liés sur le plan conceptuel pour représenter des marqueurs d'un concept plus général : la santé psychologique au travail (SP). Les résultats de Massé et al. (1998 c) montre que la DP et le BEPT sont en effet deux dimensions essentielles à la compréhension de la santé psychologique d'une personne. Étant des marqueurs de la santé psychologique, la proximité conceptuelle de la DP et le BEPT avec celle-ci (SP) a donc permis d'utiliser la littérature reliée à cette variable pour soutenir le modèle théorique observé dans le cadre de cette étude (figure 1), plus précisément en ce qui concerne le besoin d'affiliation sociale de la théorie d'autodétermination (Deci et Ryan, 2008).

Conception de la santé psychologique. La santé psychologique est un concept bidimensionnel représenté comme l'absence d'états négatifs et la présence d'états positifs (Gilbert et al., 2011). Les états négatifs peuvent prendre la forme de la détresse psychologique (DP), de troubles de santé mentale et de ses dérivées (P.ex. : épuisement professionnel, stress, anxiété). Le bien-être psychologique quant à lui est reconnu comme la composante positive de la santé psychologique (Massé et al., 1998 c). Les concepts de

bien-être psychologique et de DP sont deux concepts intimement liés (Gilbert, 2009). Le modèle à deux continuums de la santé psychologique de Keyes (2002), permet de bien représenter que la santé psychologique et que les troubles de santé mentale sont deux concepts distincts, mais corrélés. La figure 2 présente le modèle à deux continuums de la santé psychologique de Keyes (2002).

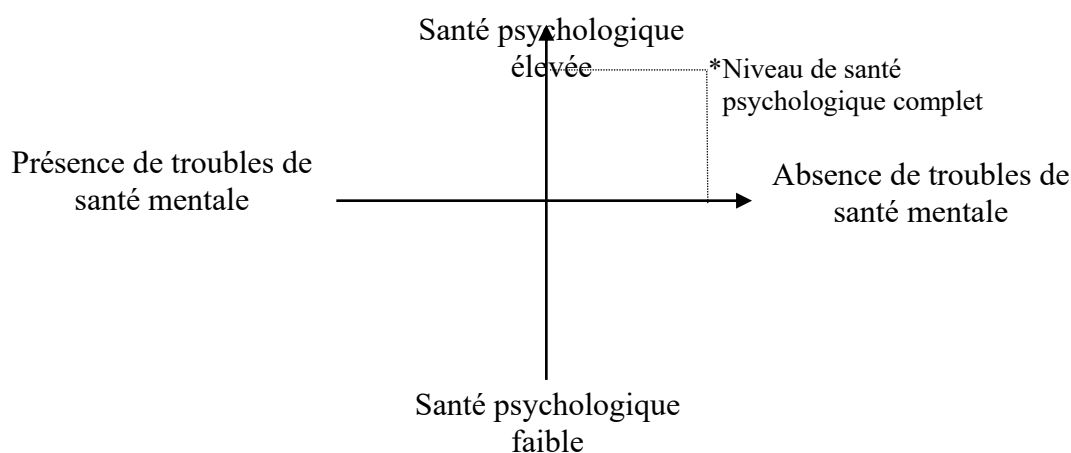


Figure 2 : Modèle à deux continuums de la santé psychologique de Keyes (2002)

Le premier continuum représente l'absence-présence de troubles de santé mentale tandis que le second continuum décrit le niveau de santé psychologique. Un niveau optimal de santé psychologique est défini par l'absence de troubles de santé mentale et la présence d'un niveau élevé ou optimal de santé psychologique (Doré et Caron 2017). Un individu affichant un haut niveau de santé psychologique démontrera davantage de manifestations positives reliées au bien-être psychologique que de manifestations négatives liées au concept de la détresse psychologique (Gilbert et al., 2011). Ce modèle à deux continuums est davantage inclusif, car il suggère que même si une personne est

atteinte d'un trouble de santé mentale (p.ex: troubles anxieux ou troubles de l'humeur), celle-ci peut tout de même bénéficier d'une santé psychologique. Tout comme une personne qui n'a pas de trouble de santé mentale peut manifester un bas niveau de santé psychologique. Comme le suggère Massé et al., (1998 c), seulement une évaluation de ces deux concepts permet de représenter adéquatement la santé psychologique au travail. C'est pourquoi, afin d'avoir une meilleure mesure du BEPT des entrepreneurs, le concept de DP sera aussi mesuré dans les hypothèses de ce projet de recherche.

Le BEPT est reconnu pour être un facteur positif favorable à un bon fonctionnement individuel et organisationnel (Cropanzano et Wright, 1999 ; Judge et al., 2001). À l'opposé, certains facteurs comme la surcharge de travail et l'isolement professionnel peuvent entraver la manifestation d'un BEPT (Fan et al., 2019 ; Surana et Singh, 2013 ; Lee et al., 2016). Une récente étude appuie que les entrepreneurs font l'expérience d'un plus haut niveau de bien-être que les employés salariés (Stephan et al., 2022). Cependant, la surcharge de travail est souvent identifiée par les entrepreneurs comme la principale source de stress vécu dans leur environnement de travail (Lechat et Torrès, 2016, 2017). Les résultats de la littérature recensée sont partagés par rapport à l'impact de la surcharge de travail sur le BEPT. En effet, la surcharge de travail peut avoir des impacts négatifs sur le BEPT (Shantz et al., 2016 ; Laurence et al., 2016). Néanmoins, dans certaines mesures, cette surcharge de travail peut parfois avoir des répercussions positives sur certains facteurs comme l'entretien d'un sentiment d'accomplissement

personnel (Chassin et Derraji, 2018) ou l'augmentation du niveau d'engagement au travail (Ben Ayed et Vandenberghe, 2019).

Considérant que la surcharge de travail est un facteur quasi quotidien dans la réalité des entrepreneurs (Lechat et Torrès, 2017) et que celle-ci peut être néfaste à long terme sur le BEPT et la DP de ceux-ci, il importe de s'y intéresser dans cette étude. En regard de la littérature partagée sur l'impact de la surcharge de travail sur le BEPT, les hypothèses suivantes ont été étudiées afin de mieux comprendre ce lien dans le contexte entrepreneurial au Québec :

H1a : La surcharge de travail des entrepreneurs sera liée négativement au bien-être psychologique au travail.

H1b : La surcharge de travail des entrepreneurs sera positivement liée à la détresse psychologique.

Les besoins fondamentaux et leur apport au bien-être psychologique au travail

La TAD (Deci et Ryan, 2008) postule qu'il existe trois besoins fondamentaux universels chez l'être humain dont la satisfaction jouerait un rôle positif, entre autres, au niveau de la santé psychologique des individus (Reis et al., 2000). Ces besoins fondamentaux sont le besoin d'autonomie, où l'individu se sent libre de faire ses propres choix ou d'organiser ses activités selon ses valeurs et ses intérêts personnels (Ryan et Deci, 2000), le besoin de compétence, où l'individu se sent en contrôle, efficace et qu'il

dispose des habiletés nécessaires pour réaliser les activités dans son environnement (Ryan et Deci, 2002) et le besoin d'affiliation sociale, où l'individu se sent accepté tel qu'il est par les gens qui l'entourent (Ryan et Deci, 2002). Cette théorie postule qu'une personne présentera une motivation de meilleure qualité (p. ex., autodéterminée), une meilleure santé mentale et un meilleur bien-être psychologique lorsque l'environnement de travail et ses constituants favorisent la satisfaction de ces besoins (Deci et al., 2001). Les études suggèrent que la satisfaction de ces besoins fondamentaux permet de prédire et d'améliorer la performance (Deci et al., 2017), d'augmenter l'efficacité du fonctionnement des travailleurs (Deci et Ryan, 2000 ; Ryan et Deci, 2000), la vitalité (Baard et al., 2004) et l'estime de soi (Ilardi et al., 1993). À l'opposé, lorsque l'environnement de travail et ses constituants entravent la satisfaction de ces besoins, celui-ci peut avoir des effets nuisibles sur le bien-être général, le rendement et la motivation (Deci, 2008).

Définition du besoin d'affiliation sociale. Le besoin d'affiliation sociale est comblé lorsqu'une personne sent qu'elle appartient à un groupe. En effet, la satisfaction de ce besoin s'accompagne d'un sentiment de confiance et de respect envers ses collègues (Forest et al., 2010). Dans un contexte de travail, entretenir des relations significatives permet de se sentir davantage reconnu, apprécié et énergique (Dutton et Heaphy, 2003). La satisfaction de ce besoin fondamental peut entraîner plusieurs répercussions positives dans le milieu de travail. Entre autres, le soutien social peut réduire les effets du stress au travail pour les hommes et les femmes et ces effets sont plus grands pour les femmes

(Semerci, 2016). De plus, entretenir de bons contacts sociaux au travail permet de réduire l'impact du stress économique (Pollack et al., 2012) et l'effet d'autres stresseurs liés au travail comme la charge de travail (Gunnarsson et Josephson, 2003). Aussi, la possibilité d'entretenir des relations positives au travail peut intensifier l'expression d'un BEPT (Deci et al., 2001 ; Ryan et Deci, 2002), tout en ayant un effet réducteur sur l'expression d'anxiété et des comportements de somatisation (Baard et al., 2004). L'étude de Kara et Petrescu (2018) permet de suggérer qu'il en est de même chez les entrepreneurs. Leur recherche a permis d'observer un lien positif entre la satisfaction du besoin d'affiliation sociale et le bien-être. Cette avancée met en lumière l'importance des aspects sociaux pour les entrepreneurs, leur besoin de respect mutuel et leur besoin d'entretenir des relations significatives avec d'autres. À l'opposé, certains facteurs comme la surcharge de travail et l'isolement professionnel peuvent entraver la manifestation d'un BEPT (Fan et al., 2019 ; Surana et Singh, 2013 ; Lee et al., 2016).

En effet, le besoin d'affiliation sociale a été ciblé dans le contexte entrepreneurial, car les entrepreneurs seraient particulièrement sujets à l'isolement social et la solitude professionnelle (Fernet et al., 2016 ; Patzelt et Shepherd, 2011). Une récente étude chez les entrepreneurs suggère que la solitude professionnelle a un effet indirect sur l'épuisement professionnel. Plus spécifiquement, cette étude précise que certains facteurs de stress présents dans le milieu entrepreneurial suscitent un sentiment de solitude et qu'une accentuation de ce sentiment de solitude aggrave le risque d'épuisement professionnel (Lechat et Torrès, 2016). Cette étude longitudinale a aussi permis de

souligner que le stress le plus fréquemment vécu par les entrepreneurs était la surcharge de travail. Bien qu'elle soit très pertinente en raison du fait qu'elle permet d'accroître la compréhension du contexte entrepreneurial et ses enjeux, cette étude n'utilisait aucun outil de mesure quantitatif pour mesurer la surcharge de travail vécu par les entrepreneurs. D'autre part, l'étude de Fernet et al., (2016) est une des premières à avoir identifié la solitude professionnelle comme un mécanisme psychologique permettant d'expliquer la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel. En revanche, il est à noter qu'une des limites de cette étude est qu'elle utilise une échelle de mesure avec seulement un item pour mesurer la solitude professionnelle. Tel que suggéré par Chassin et Derraji (2018), briser l'isolement chez les entrepreneurs québécois est un besoin d'intervention en matière de santé psychologique souvent soulevé par les entrepreneurs lors des entrevues individuelles. D'un autre côté, cette étude n'utilisait aucune échelle de mesure validée scientifiquement pour mesurer l'isolement professionnel chez les entrepreneurs. C'est pourquoi, dans la présente étude, une échelle de mesure de la satisfaction et de la frustration du besoin d'affiliation sociale a été utilisée pour avoir une meilleure compréhension de cette variable dans le contexte entrepreneurial. En effet, ceux-ci sont souvent seuls à la tête de leur entreprise et sont fréquemment confrontés à plusieurs sources de stress comme la précarité du revenu, les exigences professionnelles élevées et des décisions lourdes de conséquences (Patzelt et Shepherd, 2011 ; Jamal, 2007). Laisser les entrepreneurs seuls dans leur isolement pourrait renforcer l'apparition problème de DP et être très néfaste à long terme pour les entrepreneurs et leur entreprise. Considérant la

présence et les bénéfices pouvant découler d'une satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur le BEPT, les hypothèses suivantes ont été formulées :

H2a : La satisfaction du besoin d'affiliation sociale sera positivement liée au bien-être psychologique au travail.

H2b : La frustration du besoin d'affiliation sociale sera positivement liée à la détresse psychologique.

Rôle modérateur du besoin d'affiliation social sur le lien entre la surcharge de travail et le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique

Malgré la popularité des études mettant en lien la satisfaction des besoins fondamentaux et le BEPT (p.ex., Deci et al., 2017 ; Gagné et Deci, 2005) et d'autres, moins nombreuses, observant l'impact d'une surcharge de travail sur le BEPT (Bacharach et Conley, 1990 ; Brun et al., 2003 ; Surana et Singh, 2013), aucune de ces recherches n'observait l'effet modérateur de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT. Puisque les entrepreneurs sont reconnus comme étant une catégorie de travailleurs ayant une lourde charge de travail et pouvant être exposés à beaucoup de solitude professionnelle (Patzelt et Shepherd, 2011), il semble nécessaire d'approfondir les connaissances liant ces variables, afin de mieux comprendre les facteurs favorisant l'expression du BEPT chez les entrepreneurs québécois. De nombreuses études permettent d'observer les effets positifs d'entretenir des relations significatives au travail (Forest et al., 2010 ; Dutton et Heaphy, 2003 ; Semerci, 2016). C'est pourquoi, afin de mieux comprendre la situation entrepreneuriale, il s'avère

important d'observer si la satisfaction du besoin d'affiliation sociale peut avoir un rôle protecteur sur le BEPT et la détresse psychologique des entrepreneurs qui font l'expérience d'une surcharge de travail.

Chez les entrepreneurs, la surcharge de travail est un des facteurs de stress le plus fréquemment rapporté (Lechat et Torrès, 2016 ; 2017). C'est pourquoi il pourrait être pertinent de cibler des leviers qui permettent de diminuer l'effet de cette surcharge sur le niveau de BEPT des entrepreneurs. À cet effet, de nombreuses études recensées dans le cadre de ce projet indiquent plusieurs bénéfices associés à la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur le BEPT et la détresse psychologique (Dagenais-Desmarais et Privé, 2010 ; Deci et al., 2001 ; Deci, 2008 ; Semerci, 2016). Les travaux de Gunnarsson et Josephson (2003), suggèrent même que le fait d'entretenir de bons contacts sociaux au travail permet de réduire l'impact du stress relié à une forte charge de travail.

Sous un autre point, il est important de considérer que certaines études ont démontré que le soutien social n'est pas toujours significatif comme un facteur de protection du bien-être pour les entrepreneurs (Xu et al., 2020 ; Ben Tahar, 2014). Il est à noter qu'il existe plusieurs sources de soutien social qui peuvent être explorées telles que le soutien familial, le soutien amical, le soutien professionnel fournis souvent par des collègues ou un supérieur (Ben Tahar, 2014, Xu et al., 2020, Beauregard et Dumont, 1996). Parmi ces différentes sources de soutien social, les travaux de Xu et al., (2020) suggèrent que le soutien familial peut avoir des impacts positifs et négatifs sur la régulation des situations stressantes et le bien-être entrepreneurial. De surcroît, les recherches de Ben Tahar (2014) remettent en question la pertinence du soutien social en

tant que facteur de protection chez la population des entrepreneurs. En effet, leur hypothèse de modération entre les demandes professionnelles et l'épuisement professionnel à travers le soutien social familial et amical s'est avérée rejetée. Ce qui signifie que dans cette étude le soutien apporté par le cercle familial et amical de l'entrepreneur n'est pas un facteur de protection permettant de diminuer l'effet des demandes professionnelles sur le risque d'épuisement professionnel.

Ce manque de convergence entre les diverses études portant sur le rôle des relations significatives et de la surcharge de travail sur la DP et le BEPT indique une compréhension incomplète et un besoin de poursuivre l'observation de ces variables auprès des entrepreneurs dans des recherches futures. Afin de contribuer à l'avancement des connaissances de la littérature sur la DP et le BEPT des entrepreneurs et d'approfondir sur le rôle que peut avoir le besoin d'affiliation sociale sur ces variables, ce projet de mémoire a pour objectif d'observer le rôle modérateur du besoin d'affiliation sociale dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT ainsi que la DP. Plus précisément, les hypothèses suivantes vont dans le sens que lorsque les entrepreneurs indiqueront un haut niveau de satisfaction de leur besoin d'affiliation sociale, la relation entre la surcharge de travail et la détresse ou le BEPT sera moindre que chez les entrepreneurs indiquant un niveau de satisfaction faible de besoin d'affiliation sociale. C'est en ce sens que les hypothèses suivantes ont été formulées :

H3a : La satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrera le lien entre la surcharge de travail et le bien-être psychologique au travail.

H3b : La satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrera le lien entre la surcharge de travail et la détresse psychologique.

Méthode

Ce mémoire doctoral s'inscrit dans un plus grand projet de recherche visant à brosser un portrait de la santé psychologique des entrepreneurs québécois avec les OBNL partenaires Continuums (<https://www.continuums.ca>) et la Fabrique Agile (<http://fabriqueagile.com>). Ce projet de recherche a pour but de proposer des interventions issues des meilleures pratiques dans le milieu des sports de haut niveau afin d'améliorer la santé psychologique des entrepreneurs. Ce projet a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche en lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke (numéro de référence : 2020-2763/Courcy) (voir appendice B).

Devis de recherche

Cette étude s'inscrit dans un plan corrélational transversal comportant quatre variables. La variable indépendante est identifiée comme la surcharge de travail quantitative. La variable modératrice est le besoin d'affiliation sociale de la théorie de l'autodétermination et ses conditions sont la satisfaction ou la frustration du besoin. Les deux variables dépendantes de ce projet sont le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique des entrepreneurs.

Échantillon

Analyse de puissance. Selon le calcul de Soper (2021), le seuil de participation minimal est de 94 participants pour une taille de l'effet entre le seuil faible et moyen de 0,35 (Sawilowsky, 2009), une puissance de 0,80 et une valeur statistique de 0,05 (Field, 2018). Ce seuil a été atteint avec l'échantillon mobilisé lors de cette étude.

Participants. L'échantillon de cette recherche est composé de 132 entrepreneurs installés au Québec et âgés d'au moins 18 ans. Au total, 190 questionnaires ont été débutés et 132 entrepreneurs ont terminé leur participation, ce qui représente un taux d'abandon de 30,5 %. Les questionnaires incomplets n'ont simplement pas été pris en considération dans les analyses de ce mémoire doctoral. Le tableau 1 présente le portrait sociodémographique des participants à cette étude.

Tableau 1

Caractéristiques descriptives de l'échantillon (n = 132)

Variabes	Fréquence	Pourcentage
<i>Genre</i>		
Féminin	63	48
Masculin	69	52
<i>Âge</i>		
Entre 20-30 ans	24	18,4
Entre 31-40 ans	52	39,5
Entre 41-50 ans	34	25,8
Plus de 51 ans	22	16,3
<i>Secteur d'activité entrepreneurial</i>		
Technologies de l'information	23	17,7
Services aux entreprises	18	13,9
Services professionnels	15	11,2
Agriculture	15	11
Commerce de détail	12	9,2
Restauration/hébergement	10	7,1
Arts/culture/loisirs	8	6,1
Manufacturier/fabrication	7	5,4
Santé/services sociaux	5	4,1
Autres	19	14,3
<i>Dernier diplôme complété</i>		
Diplôme d'études secondaires	9	6,5
Diplôme d'études professionnelles	9	6,5

Diplôme d'études collégiales	19	14,8
Diplôme universitaire de premier cycle	52	39,3
Diplôme universitaire de deuxième cycle	35	26,9
Diplôme universitaire de troisième cycle	8	6
<i>Expérience en entrepreneuriat</i>		
Moins de 12 mois	11	8,4
Entre 1 et 2 ans	19	14,2
Entre 2 et 5 ans	26	20
Plus de 5 ans	76	57,4

Note : En raison de leur faible pondération respective, la catégorie autre dans les secteurs d'activité entrepreneuriale comprend les secteurs de manufacturier/fabrication, construction/rénovation, enseignement, tourisme/chasse et pêche, finances/assurances, immobilier/logements et transports et entreposage.

Partenaires. Le recrutement des entrepreneurs a débuté en janvier 2021 via les réseaux des organismes partenaires. Les entrepreneurs ont été recrutés via des messages de sollicitation sur les réseaux sociaux (p.ex., Facebook, LinkedIn et Twitter), des affiches et des courriels (appendice E) les invitant à remplir un questionnaire en ligne, hébergé sur la plateforme LimeSurvey FMSS. Chaque publication offrait une description de l'étude, de ses objectifs ainsi qu'un hyperlien vers le formulaire de consentement en ligne. Les entrepreneurs participants ont tous été invités à remplir le questionnaire en ligne sous base volontaire.

Traitement des aspects éthiques. En premier lieu, les participants ont été invités à lire le formulaire de consentement (appendice A) et confirmer qu'ils acceptent de participer au projet de recherche. Ce formulaire expliquait les objectifs du projet de recherche, le processus de conservation des données, le droit de retrait de la participation, la confidentialité et la conservation de l'anonymat des participants. Afin de conserver

l'anonymat des entrepreneurs participants à la recherche, ceux-ci ont été identifiés par un code numérique attribué aléatoirement par la plateforme LimeSurvey de la faculté de médecine et des sciences de la santé (FMSS). À la fin du formulaire de consentement, une liste de ressources en matière de santé mentale au Québec (appendice b) était partagée aux participants. De plus, les participants pouvaient enregistrer une copie du formulaire de consentement ainsi que les ressources suggérées en appuyant sur la case à cet effet dans le formulaire. Les participants devaient accepter les termes de l'étude pour pouvoir remplir le questionnaire. Les entrepreneurs participants étaient tous informés qu'ils pouvaient cesser leur participation à l'étude en quittant le questionnaire en ligne sans préjudice.

Déroulement de la collecte de données. La collecte de données s'est déroulée de janvier 2021 au mois de juin 2021. Deux versions du questionnaire étaient disponibles, la version abrégée (environ 25 minutes) ou la version complète (environ 45 minutes). Il était à la discrétion du participant de sélectionner la version de son choix. La version complète du questionnaire a permis de prendre une mesure plus approfondie de certaines dimensions mesurées dans la version abrégée. Dans la version complète, en plus de répondre aux questions incluses dans la version abrégée, les entrepreneur(e)s ont été invités à répondre à des questions en lien avec le processus de prise de décision, la motivation, le leadership, la vitalité au travail, la satisfaction des besoins fondamentaux, la personnalité ainsi que les habitudes alimentaires. Au total, 33 % des participants ont complété la version complète du questionnaire. La version abrégée, complétée par 67 %

des participants, portait uniquement sur la santé mentale. Ce questionnaire abrégé invitait les participants à répondre à des questions de nature sociodémographique, des questions sur le bien-être et la détresse psychologique au travail, la surcharge de travail, les besoins fondamentaux, les habilités de performance mentale, la flexibilité psychologique, la solitude professionnelle et le soutien social, l'épuisement émotionnel, l'anxiété, la dépression, le détachement psychologique, les stratégies d'adaptations, la conciliation entre le travail et vie personnelle, les habitudes alimentaires, les habitudes de sommeil, ainsi que les habitudes de vie (sports, tabagisme, consommation d'alcool, prise de médicaments). Considérant le temps requis pour remplir l'ensemble du questionnaire, les participants avaient l'option de sauvegarder leurs données et de quitter le questionnaire pour y revenir plus tard.

Compensation financière. Aucune compensation financière n'a été remise aux participants. Toutefois, dans le formulaire de consentement, afin de souligner leur participation, les participants ont été invités à partager leur adresse courriel corporative sur laquelle ils ont reçu une invitation en novembre 2021 pour assister à une conférence en ligne gratuite où un sommaire des interprétations du questionnaire et des recommandations ont été présentés. Cette conférence a aussi permis aux participants d'acquérir de nouvelles connaissances quant à la santé mentale des entrepreneurs et les enjeux auxquels ils font face. Finalement, des pratiques de soutien à l'autogestion en santé psychologique ont aussi été partagées aux entrepreneurs pour ceux qui désirent entreprendre certaines actions pour favoriser un meilleur équilibre de santé mentale. Au total, 40 entrepreneurs étaient présents lors de cette conférence.

Conservation des données. Les données de ce projet de recherche ont été récoltées dans la banque de données de ce grand projet de recherche « L'entrepreneuriat comme le sport de haut niveau ? Mieux comprendre l'état de santé psychologique des entrepreneurs pour une intervention ciblée » approuvé par le comité d'éthique de la recherche en lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke en janvier 2020. Les données récoltées via le questionnaire en ligne ont été conservées sur le serveur de la plateforme LimeSurvey de la Faculté de médecine et de sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke (FMSS) jusqu'à la fermeture du questionnaire en ligne. Les adresses courriel partagées par les entrepreneurs au cours de la complétion du questionnaire ont été effacées de la base de données une fois transférées dans un document protégé par un mot de passe. L'anonymat des participants a donc pu être conservé malgré le partage de cette information personnelle. Une fois la collecte de données terminée, les données ont été copiées sur un fichier "Drive" de l'Université de Sherbrooke pour une durée de sept ans, où seules les personnes autorisées auront accès au fichier. L'accès aux données brutes de la recherche est strictement réservé aux membres de l'équipe de recherche. En raison du fait que l'interprétation de certaines échelles doit être réalisée par des personnes ayant la formation requise, les membres des OBNL ont seulement accès aux interprétations des données et non aux données brutes.

Instruments de mesure

Les échelles sélectionnées dans ce questionnaire ont été suggérées et choisies par trois experts chercheurs. Celles-ci avaient déjà démontré leur validité et leur fidélité dans

d'autres études. Les items traduits de l'anglais au français ont fait l'objet d'une évaluation par les autres membres de l'équipe de recherche afin de s'assurer d'une formulation adéquate qui ne déformait pas le sens initial de l'item en anglais. Les différents instruments de mesure des variables ciblées dans ce projet de mémoire doctoral se trouvent à l'appendice C.

Le bien-être psychologique au travail. Afin de mesurer adéquatement le niveau de BEPT des entrepreneurs, l'échelle de Gilbert et al. (2011) a été utilisée. Cet outil est basé sur l'échelle de mesure des manifestations du bien-être psychologique (EMMBEP) (Massé et al., 1998b). L'adaptation de cet outil au milieu de travail a par la suite été validée en français auprès de 561 travailleurs (Gilbert et al., 2011). Pour mesurer le BEPT, le participant a été invité à indiquer la fréquence selon laquelle se produit diverses situations, en fonction d'une échelle de type Likert à cinq ancrés (allant de 1-Jamais à 5-Presque toujours). L'outil comprend dix énoncés en lien avec la sérénité (p.ex., ma vie est bien équilibrée entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles), cinq énoncés en lien avec l'engagement au travail (p.ex., j'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail) et sept énoncés en lien avec l'harmonie sociale (p.ex., je me sens aimé et apprécié). Une somme des dimensions qui est supérieure à 96 signifie un excellent niveau de BEPT (Bordeleau et al., 2010). Les coefficients alpha de Cronbach de la version initiale oscillent entre 0,82 et 0,86 (Gilbert et al., 2011). Ces valeurs soutiennent que l'homogénéité de l'instrument se situe dans un niveau satisfaisant

La détresse psychologique. Comme le suggèrent Massé et ses collaborateurs (1998), afin d'avoir une évaluation plus complète de la santé psychologique des participants, des échelles permettant de mesurer le bien-être psychologique au travail (BEPT) et la détresse psychologique (DP) ont été utilisées. Pour mesurer la DP chez les entrepreneurs, l'adaptation française (Gravel et al., 2003) de l'échelle de mesure de la détresse psychologique de Kessler (K6) (Kessler et al., 2002) a été utilisée. Selon une échelle de type Likert à cinq ancrés (allant de 1-Jamais à 5-Très souvent), le participant a été invité à indiquer la fréquence, où il a ressenti différents sentiments (p.ex., je me suis senti(e) nerveux/nerveuse). Cette échelle de six énoncés au total mesure les symptômes non spécifiques d'anxiété et de dépression ressentis au cours du dernier mois. Un résultat égal ou supérieur à treize indique la probabilité d'un trouble de santé mentale grave, tandis qu'un résultat inférieur à treize signifie une faible probabilité d'un trouble de santé mentale (Canuel et al., 2019). Cette échelle a été particulièrement ciblée en raison de ses suggestions de seuils d'interprétation qui permet de distinguer un niveau de détresse faible, modéré ou élevé. La version originale (anglaise) de cette échelle indique une bonne cohérence interne avec des coefficients alpha de Cronbach de 0,74 (Kessler et al, 2002). Dans cette présente recherche, l'échelle démontre une consistance interne de 0,86 ce qui est au-delà du seuil de satisfaction standard.

La surcharge de travail. Afin de mesurer adéquatement la surcharge de travail, l'échelle de mesure sur la surcharge de travail quantitative (QWI) de Spector et Jex (1998) a été traduite et utilisée pour ce projet de recherche. Selon une échelle de type Likert à

cinq ancras (allant de 1-Jamais à 5-Tout le temps) le participant devait indiquer la fréquence à laquelle se produisent différentes situations (p.ex., à quelle fréquence vous arrive-t-il d'avoir plus de tâches à faire que ce que vous êtes en mesure de réaliser). L'étude initiale validant les cinq énoncés indiquent une bonne cohérence interne ($\alpha = 0,82$) (Spector et Jex, 1998), où les résultats plus hauts représentent une plus grande charge de travail.

Le besoin d'affiliation sociale. Afin de mesurer adéquatement la satisfaction ou la frustration de ce besoin, les huit énoncés en lien avec la satisfaction ou la frustration du besoin d'affiliation sociale dans l'échelle de Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFs) de Deci et al. (2001) ont été utilisés. Selon une échelle de type Likert à sept ancras (allant de 1-Pas du tout en accord à 5-Totalement en accord) le participant devait identifier dans quelle mesure il est en accord avec les énoncés pouvant décrire certains sentiments vécus au travail (p.ex., je me sens lié(e) à des personnes sur qui je peux compter et qui peuvent compter sur moi). Un résultat élevé dans la dimension de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale signifie que la personne possède un cercle de relations significatives et nourrissantes. À l'opposé, un résultat élevé dans la dimension de la frustration du besoin d'affiliation sociale signifie une carence pour ce qui est de la satisfaction de ce besoin. Dans l'étude de Schultz et al., (2015), cette échelle indique une bonne cohérence interne avec des coefficients alpha de Cronbach de 0,90 pour la satisfaction des besoins et un de 0,88 pour ce qui est de la frustration des besoins au travail (Schultz et al., 2015) ce qui est au-delà du seuil de satisfaction standard (0,80).

Données sociodémographiques. Les données sociodémographiques ont été recueillies afin d'observer certaines nuances sur les hypothèses postulées. En effet, selon les travaux de Chassin et Derraji (2018), le chiffre d'affaires et le nombre d'employés sont négativement corrélés avec la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel. De plus, leurs travaux suggèrent que les entrepreneurs plus âgés (65 ans et plus) paraissent moins à risque de détresse psychologique. Aussi, les entrepreneurs qui ont passé le cap des cinq ans d'expérience sont en moyenne moins stressés, moins déprimés et moins épuisés. Leurs travaux indiquent également que les femmes entrepreneures sont plus à risque de détresse psychologique et de dépression. Aucune variable contrôle n'a été ciblée dans ce projet de mémoire doctoral, mais en fonctions des études récentes pour ce projet d'étude, ajouter ces informations sociodémographiques a pu s'avérer utile lors de certaines analyses. Ainsi, les informations suivantes ont été demandées aux participants : 1- l'identité de genre, 2- l'âge, 3- l'état matrimonial, 4- le pays d'origine, 5- le nombre de personnes à charge, 6- le dernier diplôme obtenu, 7- le nombre d'années d'expérience en tant qu'entrepreneur, 8- le nombre d'employés dans l'entreprise, 9- le secteur d'activité, 10- la ville où se situe l'entreprise, 11- le nombre de projets entrepreneuriaux à leur actif, 11- le nombre d'échecs entrepreneuriaux, 12- le chiffre d'affaires de l'entreprise (appendice E).

Analyses descriptives des données

Les données ont été compilées et analysées via le logiciel IBM SPSS 27.0 (IBM Corp., 2020). Le questionnaire sociodémographique (appendice E) a permis de vérifier si certaines variables sociodémographiques étaient plus fortement liées à la variable dépendante de ce projet (le BEPT). Il a aussi permis de créer différentes catégories, afin d'affiner l'interprétation des données recensées et de faire ressortir les statistiques descriptives pertinentes à ce projet.

Analyses préliminaires

Au préalable aux analyses principales de l'étude, des analyses préliminaires ont été effectuées permettant de vérifier l'atteinte des postulats de base des régressions. De ce fait, la distribution normale des données, la taille de l'échantillon compte tenu du nombre de prédicteurs, l'absence de multi-colinéarité, l'homoscédasticité et linéarité des résidus ainsi que l'absence des valeurs extrêmes ont été vérifiés.

Analyses principales

Les analyses lancées pour vérifier les hypothèses de cette étude seront présentées dans cette section. Ces observations permettaient de répondre directement aux objectifs de ce projet de mémoire doctoral.

Analyse de régressions linéaires multiples. Des régressions linéaires multiples ainsi que des corrélations ont permis de vérifier si la surcharge de travail des entrepreneurs était liée négativement au BEPT (H1a), si la surcharge de travail des entrepreneurs était positivement liée à la détresse psychologique (H1b), si la satisfaction du besoin

d'affiliation sociale était positivement liée au BEPT (H2a) et si la frustration du besoin d'affiliation sociale était positivement liée à la détresse psychologique (H2b).

Analyse de régressions linéaires avec modérateur. Un test statistique avec modulation a été effectué selon la méthode proposée par Field (2018), utilisant la procédure PROCESS 4.0 de Hayes (2022) dans le logiciel d'analyse statistique IBM SPSS. Plus précisément, ces analyses ont permis de vérifier les hypothèses H3a et H3b stipulant que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale aurait un effet modérateur sur le lien entre la surcharge de travail et le bien-être psychologique au travail (H3a) et que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrerait le lien entre la surcharge de travail et la détresse psychologique (H3b).

Résultats

Statistiques descriptives

L'observation des relations entre les différentes variables à l'étude dans ce projet a permis de vérifier les hypothèses formulées et contribuer à la compréhension du BEPT et de la DP des entrepreneurs.

Le tableau 2 présente les statistiques descriptives des scores aux différentes échelles de mesure permettant d'observer les variables à l'étude. L'étendue des scores à l'échelle de surcharge de travail se situe entre 5 et 25 points. Pour ce qui est de l'étendue des scores à l'échelle de satisfaction et de frustration du besoin d'affiliation sociale, les scores sont entre 4 et 27 points. L'étendue des scores à l'échelle de bien-être au travail est entre 25 et 125 points. Finalement, l'étendue des scores à l'échelle mesurant la détresse psychologique se situe entre 0 et 24 points.

La moyenne de l'échantillon au pointage de surcharge suggère que la majorité des entrepreneurs affichent un niveau élevé de surcharge de travail (76,5 %). Malgré ce fort niveau de surcharge, la moyenne au pointage de détresse psychologique appuie que la forte majorité de l'échantillon ne démontre aucune prévalence de troubles de santé mentale (85 %). De plus, nonobstant la surcharge de travail, la moyenne au pointage de l'échelle indique que les entrepreneurs démontrent tout de même un bon niveau de BEPT (82,6 %). La moyenne au pointage de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale appuie que pour la majorité des participants, ce besoin est satisfait adéquatement. Ce qui est en cohérence avec la moyenne au pointage de l'échelle de frustration du besoin d'affiliation

sociale qui indique que ce besoin n'est pas carencé chez la majorité des entrepreneurs de l'échantillon.

Tableau 2

Statistiques descriptives des pointages aux échelles de mesure

Variables	N	Min.	Max.	M	É.T.
Surcharge de travail quantitative	132	9	25	17,89	4,06
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale	132	4	28	22,41	4,14
Frustration du besoin d'affiliation social	132	4	27	8,33	4,44
Bien-être au travail	132	46	100	75,02	12,24
Détresse psychologique	132	0	24	7,02	5,09

Résultats des analyses préliminaires

Les résultats des analyses préliminaires permettent de vérifier l'atteinte des postulats de base afin de poursuivre vers les analyses permettant de valider le modèle de la présente étude : distribution normale des données, taille de l'échantillon compte tenu du nombre de prédicteurs, absence de multi-colinéarité, l'homoscédasticité et linéarité des résidus ainsi que l'absence des valeurs extrêmes. (Field, 2018) Le tableau 3 permet de vérifier l'atteinte du premier postulat de base qui consiste à vérifier si les variables suivent la normalité. Aucune transformation n'a été effectuée sur la variable du BEPT pour atteindre la normalité. Cependant, des transformations (racine carré ou reflet racine carré)

ont été réalisées pour atteindre la distribution normale sur la variable de la surcharge de travail (racine carrée), la satisfaction du besoin d'affiliation sociale (reflet racine carrée) et sur la détresse psychologique (racine carrée). Comme indiqué dans le tableau suivant, seulement la variable de la frustration du besoin d'affiliation sociale ne respecte pas le postulat de la normalité, et ce, malgré les diverses manipulations (racine carrée, logarithmique, inverse et les reflètes) effectuées. Comme dans certaines études, dont celles de Magson et al. (2022) et Olafsen et al (2021), les analyses ont tout de même été poursuivies malgré la non-normalité de ces données.

Tableau 3

Signification du Kolmogorov-Smirnov (K-S) et intervalles de confiance des indices d'aplatissement et d'asymétrie des variables continues et de la variable dépendante

Variables	Signification du Kolmogorov-Smirnov	Intervalle d'aplatissement	Intervalle d'asymétrie
Surcharge de travail*	P =0,000	[-1,56 ; 0,12]	[-0,66 ; 0,19]
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale*	P =0,006	[-1,074 ; 0,52]	[-0,47 ; 0,33]
Frustration du besoin d'affiliation social	P =0,00	----	----
Bien-être au travail*	P =0,200	[-1,22 ; 0,45]	[-0,69 ; 0,15]
Détresse psychologique*	P =0,200	[-1,29 ; 0,38]	[-0,37 ; 0,48]

*les variables suivent la normalité selon le KS ($P > 0,05$) ou les indices d'aplatissement et d'asymétrie

L'échantillon de cette étude est de 132 entrepreneurs, ce qui est supérieur à 94 participants tel que suggéré par le calcul Soper (2021) en fonction du nombre de variables de ce projet. Le postulat de la taille de l'échantillon en fonction du nombre de variables est donc respecté. Il y a une absence de multi-colinéarité dans la matrice de corrélation entre les prédicteurs selon le coefficient de corrélation variant de $[-0,552 \text{ à } 0,082]$, ce qui confirme l'atteinte du troisième postulat. Le postulat de l'homoscédasticité et de la linéarité des résidus est rencontré par l'observation d'une répartition uniforme des résidus standardisés autour des pointages prédits standardisés. De plus, des tests de normalité ont été réalisés sur les variables des résidus standardisés et les analyses du test de normalité du K-S démontrent que les nouvelles variables suivent une distribution normale ($P = 0,200$). Finalement, le dernier postulat concernant l'absence de valeur extrême est aussi respecté en observant l'analyse des résidus standardisés (Min = $-2,637$; Max = $3,661$) qui démontre l'absence de valeur extrême. Aussi, selon la distance de Cook (Max = $0,733$), il n'y a pas d'observation qui modifierait le modèle de régression. Les analyses préliminaires précédentes permettent de valider que l'ensemble des postulats de base sont rencontrés pour lancer des analyses de régressions multiples.

Résultats de consistance interne

Afin de s'assurer de la validité des construits, des analyses de cohérence interne ont été effectuées. Le tableau 4 permet de constater que l'ensemble des échelles utilisées obtiennent des coefficients de fiabilité supérieurs à 0,8 ce qui permet d'affirmer que la cohérence interne pour chaque construit est respectée (Kline, 1999).

Tableau 4

Coefficients de fiabilité pour l'ensemble des échelles de l'étude

Échelle	α
Bien-être au travail	0,915
Détresse psychologique	0,858
Surcharge de travail	0,881
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale	0,841
Frustration du besoin d'affiliation sociale	0,867

Les résultats de ces analyses préliminaires ont permis de confirmer que les données étaient prêtes pour les analyses principales.

Résultats des analyses principales

Résultats des corrélations. Un des objectifs de ce projet de mémoire doctoral était d'étudier les différents liens unissant les variables étudiées. Le tableau 4 regroupe l'ensemble des corrélations unissant les variables.

Corrélation entre les variables dépendantes. L'observation de la corrélation dans le tableau 5 confirme une forte corrélation négative entre la détresse psychologique et le BEPT ($r(130) = -0,69, p < 0,000$), ce qui indique que plus la personne démontrera des symptômes de détresse psychologique, moins élevé sera son niveau de BEPT.

Corrélations entre la variable indépendante et les variables dépendantes. L'analyse des corrélations démontre une faible corrélation négative entre la surcharge de

travail et le BEPT ($r(130) = -0,18, p=0,035$). Donc plus la surcharge de travail est importante, moins élevé sera le BEPT. Pour ce qui est de la détresse psychologique, la surcharge de travail est liée de manière modérée à la détresse psychologique ($r(130) = 0,39, p<0,000$). Plus précisément, plus la surcharge est élevée, plus importante sera la détresse psychologique. L'analyse des corrélations précédentes permet d'appuyer que la surcharge de travail des entrepreneurs peut être liée négativement au BEPT et que la surcharge de travail des entrepreneurs peut être positivement associée à la détresse psychologique.

Corrélations entre les variables modératrices. La satisfaction du besoin d'affiliation sociale est fortement corrélée à la frustration du besoin d'affiliation sociale ($r(130) = -0,58, p<0,000$). Donc plus la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est importante, moins la personne démontrera des signes de frustration du besoin d'affiliation sociale

Corrélations entre les variables modératrices et les variables dépendantes. La satisfaction du besoin d'affiliation sociale est corrélée de manière modérée au BEPT ($r(130) = 0,33, p<0,000$). Ce qui signifie que plus la personne démontre un haut niveau de satisfaction du besoin d'affiliation sociale, plus élevé sera son BEPT. De plus, la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est faiblement liée à la détresse psychologique ($r(130) = -0,21, p=0,006$). Ces résultats indiquent que plus le besoin d'affiliation sociale est satisfait, moins la détresse psychologique sera élevée. La frustration du besoin d'affiliation sociale quant à elle, est modérément liée négativement au BEPT ($r(130) = -0,43, p<0,000$). Donc plus le besoin d'affiliation est frustré, moins le BEPT sera élevé. La

frustration de ce besoin est aussi modérément liée à la détresse psychologique ($r(130) = 0,41, p < 0,000$). C'est-à-dire que plus le besoin d'affiliation est frustré, plus la détresse psychologique sera élevée.

Tableau 5

Analyse des corrélations entre les variables

Variables	1	2	3	4	5
1- Surcharge au travail	-				
2- BEPT	-0,18*	-			
3- Détresse psychologique	0,39**	-0,69**	-		
4- Satisfaction du besoin d'affiliation sociale	-0,01	0,33**	-0,21	-	
5-Frustration du besoin d'affiliation sociale	0,11	-0,43**	0,41**	-0,58	-

Note : BEPT=Bien être psychologique au travail. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Les analyses des hypothèses de ce projet seront présentées en deux sections portant sur les deux variables dépendantes de ce projet. D'abord les analyses portant sur le BEPT seront présentées (H1a, H2a et H3a) et celles portant sur DP seront présentées en deuxième partie (H1b, H2b, H3b).

Analyses des hypothèses portant sur bien-être psychologique au travail.

Afin d'observer si la surcharge de travail des entrepreneurs est liée négativement au bien-être au travail (H1a) et si la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sera positivement liée au bien-être au travail (H2b), le tableau 6 regroupe les résultats des régressions multiples pour ainsi voir la significativité des variables de la surcharge de travail et du besoin d'affiliation sociale sur le BEPT.

Tableau 6

Analyse de régression multiple prédisant le bien-être au travail

Variables	<i>B</i>	<i>ES B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale	0,40	0,29	0,14	1,38	0,023
Surcharge au travail	-0,44	0,24	-0,15	-1,86	0,056
Frustration du besoin d'affiliation sociale	-0,94	0,28	-0,33	-3,40	0,002
CONSTANTE	81,72				

Note : $R^2_{aj} = 0,196$, $F(3;128) = 11,66$, $p < 0.001$

Lien entre la surcharge de travail et le BEPT (H1a). Malgré la présence d'une faible corrélation significative entre la surcharge de travail et le BEPT telle que présentée dans le tableau 5, les données présentées dans le tableau 6 permettent d'infirmer l'hypothèse 1a à l'effet que la régression de la surcharge de travail est non significativement liée au BEPT

($\beta=-0,15$, $p=0,056$). Les résultats de cette régression entre la surcharge de travail et le BEPT permettent de conclure que la surcharge de travail des entrepreneurs n'est pas liée négativement au BEPT.

Lien entre la satisfaction du besoin d'affiliation sociale et le bien-être psychologique au travail (H2a). Les résultats du tableau 6 permettent d'appuyer que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est positivement liée au BEPT, et ce de manière significative ($\beta=0,14$, $p<0,005$). De plus, la frustration du besoin d'affiliation sociale est aussi liée négativement au BEPT, et ce de manière significative ($\beta=-0,33$, $p<0,005$). Plus précisément, la satisfaction du besoin d'affiliation sociale explique 1,2 % de la variance du BEPT ($sr^2=-0,11^2=0,012$) et la frustration du besoin d'affiliation sociale explique 7,1 % ($sr^2=-0,26^2=0,071$) de la variance du BEPT. Les résultats précédents et les corrélations significatives entre le besoin d'affiliation sociale et le BEPT présentés dans le tableau 4 permettent de valider que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est positivement liée au BEPT. L'hypothèse 2a est donc confirmée.

Analyse de l'effet de modération sur le bien-être psychologique au travail. Le modèle de régression multiple présenté ci-dessus est significatif ($F(3; 128) = 11,66$ $p<0,001$) et explique 19,6 % ($r^2_{aj.}$) au pointage à l'échelle de BEPT. Cette première étape d'analyse permet d'affirmer que 19,6 % du pointage à l'échelle de BET est expliqué par la satisfaction ou frustration du besoin d'affiliation sociale et par celui de la surcharge de travail. Cette analyse de régression multiple est une première étape pour vérifier

l'hypothèse H3a. En effet, le modèle de régression multiple permet d'observer l'effet de ces différents prédicteurs sur le BEPT. Par la suite, considérant la significativité du modèle de régression, un terme d'interaction a été ajouté sur le calcul afin d'être en mesure d'observer s'il y avait la présence d'un effet de modération et ainsi observer si la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modère le lien entre la surcharge de travail et le bien-être psychologique au travail (H3a).

Dans le cadre de la présente recherche, l'ajout de ce terme d'interaction a permis de constater avec rigueur l'absence d'un effet de modération entre les variables. En effet, l'ajout du terme d'interaction dans l'équation de régression n'est pas significatif et ne permet pas de prédire significativement le niveau de bien-être au travail ($\beta = -0,31$, $p=0,65$; $t= -0,46$) et 0 est compris dans l'IC [-0,1656 ; 0,1030]. Ce qui signifie que l'effet modérateur est non significatif. L'hypothèse H3a stipulant que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrerait le lien entre la surcharge de travail et le BEPT est donc infirmée.

Analyses des hypothèses portant sur la détresse psychologique

Tel que mentionné plus haut, la prochaine section de ce mémoire porte sur les analyses des hypothèses portant sur la variable dépendante de la DP (H1b, H2b et H3b).

Afin d'observer si la surcharge de travail des entrepreneurs est positivement liée à la détresse psychologique (H1b) et si la frustration du besoin d'affiliation sociale est positivement liée à la détresse psychologique (H2b), le tableau 7 regroupe les résultats des

régressions multiples pour ainsi voir la significativité des variables de la surcharge de travail et du besoin d'affiliation sociale sur la DP.

Tableau 7

Analyse de régression multiple prédisant la détresse psychologique

Variables	<i>B</i>	<i>ES B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfaction du besoin d'affiliation sociale	0,00	0,01	0,01	0,11	0,541
Surcharge au travail	0,02	0,00	0,34	4,54	<0,001
Frustration du besoin d'affiliation sociale	0,02	0,01	0,30	4,03	<0,001
CONSTANTE	1,45				

Note : $R^2_{aj} = 0,267$, $F(3;128) = 16,92$, $p < 0.001$

Lien entre la surcharge et la détresse psychologique (H1b). Les données dans le tableau 7 permettent de conclure que la surcharge de travail est significativement liée de manière positive à la détresse psychologique ($\beta=0,34$, $p < 0,001$) et que la surcharge de travail ($sr^2=0,34^2=0,116$) explique 11,6 % de la variance de la détresse psychologique. Les résultats de cette régression et la corrélation significative entre la surcharge et la détresse psychologique permettent de confirmer que la surcharge de travail est positivement liée à la détresse psychologique. L'hypothèse H1b est donc confirmée.

Lien entre la frustration du besoin d'affiliation sociale et la détresse psychologique (H2b). Les résultats dans le tableau 7 permettent d'appuyer que la frustration du besoin d'affiliation sociale est positivement liée à la détresse psychologique, et ce de manière significative ($\beta=0,30$, $p < 0,001$). Plus précisément, la frustration du besoin d'affiliation sociale ($sr^2=0,302=0,091$) explique 9,1 % de la variance de la détresse psychologique, et ce de manière significative ($p < 0,001$). Les résultats précédents et ceux de la corrélation significative entre la frustration du besoin d'affiliation sociale et la détresse psychologique permettent d'affirmer que la frustration du besoin d'affiliation sociale est positivement liée à la détresse psychologique. L'hypothèse H2b est donc confirmée.

Analyse de l'effet de modération du la détresse psychologique. Ce deuxième modèle de régression est significatif ($F(3; 128) = 16,92$, $p < 0,001$) et explique 26,7 % ($r^2_{aj.}$) au pointage à l'échelle de détresse psychologique. Cette première étape d'analyse permet d'affirmer que 26,7 % du pointage à l'échelle de détresse psychologique est expliqué par les prédicteurs de la satisfaction ou frustration du besoin d'affiliation sociale et par celui de la surcharge de travail. Cette analyse de régression multiple est une première étape pour vérifier l'hypothèse H3b. En effet, le modèle de régression multiple permet d'observer l'effet des différents prédicteurs sur la DP. Par la suite, considérant la significativité du modèle de régression, un terme d'interaction a été ajouté sur le calcul afin d'être en mesure d'observer s'il y avait la présence d'un effet de modération et ainsi

observer si la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modère le lien entre la surcharge de travail et la détresse psychologique (H3b).

Dans le cadre de ce projet de recherche, l'ajout de ce terme d'interaction a permis de constater l'absence d'un effet de modération entre les variables. En effet, l'ajout du terme d'interaction dans l'équation de régression n'est pas significatif et ne permet pas de prédire significativement le niveau de détresse psychologique ($\beta = -0,00$, $p=0,448$; $t = -0,76$) et 0 est compris dans l'IC [-0,0033 ; 0,0015]. L'hypothèse H3b stipulant que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrerait le lien entre la surcharge de travail et détresse psychologique est donc infirmée.

Discussion

Le but de cette étude était d'examiner le rôle modérateur de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur la relation entre la surcharge de travail et le BEPT d'entrepreneurs québécois. Plus spécifiquement, six hypothèses ont été postulées afin de mieux comprendre ces différents liens. La prochaine section fait d'abord un retour sur les principales observations de cette étude en comparaison avec d'autres études recensées dans la littérature. Par la suite, les implications pour les professionnels intervenant auprès des entrepreneurs seront présentées. Ce chapitre se termine avec la présentation des limites de l'étude et les pistes de recherches futures. Dans la prochaine section, considérant la proximité conceptuelle de la DP et le BEPT avec la santé psychologique, le terme santé psychologique sera utilisé afin d'alléger la lecture.

Le bien-être au travail des entrepreneurs

Le contexte de travail des entrepreneurs se démarque par son haut niveau d'exigences professionnelles complexes. L'entrepreneuriat peut être comparé à une montagne russe offrant à la fois un potentiel de bien-être positif et négatif. Cette dualité provient du fait que les entrepreneurs sont satisfaits et fiers de leur choix de métier, mais fréquemment confrontés à des éléments anxiogènes ou même au risque d'épuisement professionnel (Cardon et al., 2012). Malgré la complexité de ce contexte de travail, la moyenne à l'échelle de BEPT de la présente étude permet d'affirmer que les entrepreneurs sondés démontrent un bon niveau de BEPT. Tout comme dans la présente étude, les travailleurs dans les PME sondés lors du projet de Coulombe et al., (2022) rapportent en moyenne un pointage de 2,59 sur 4 à l'échelle de BEPT, ce qui indique un degré de bien-être modéré

à élevé (Coulombe, 2022). Une autre recherche portant sur les entrepreneurs appuie que ceux-ci font l'expérience d'un plus haut niveau de bien-être que les employés salariés (Stephan et al., 2022). De leur côté les recherches de Suède, Shir et al. (2019) ont également démontré que les personnes engagées dans des tâches entrepreneuriales satisfont davantage leurs besoins psychologiques inhérents d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale, ce qui leur procure des niveaux de bien-être plus élevés. En addition, les analyses de ces études permettent d'approfondir ce constat en appuyant le fait que la liberté découlant de l'autonomie du milieu entrepreneurial permet d'accentuer le niveau de bien-être chez les entrepreneurs. Les résultats de ces études illustrent bien que malgré l'adversité de l'entrepreneuriat et les exigences inhérentes à ce contexte de travail, les entrepreneurs sont des travailleurs passionnés et démontrent un bon niveau de BEPT, tel qu'appuyé dans le présent mémoire doctoral.

Le rôle de la surcharge de travail sur le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique

La première hypothèse (H1a) de ce mémoire doctoral était d'observer si la surcharge de travail des entrepreneurs avait un lien négatif sur le BEPT. Il a été possible de constater qu'effectivement, la surcharge de travail avait un impact diminuant le niveau de BEPT des entrepreneurs. Cette corrélation négative entre la surcharge de travail et le BEPT est en cohérence avec plusieurs études (Bacharach et Conley, 1990 ; Brun et al., 2003 ; Schütte et al., 2014, 2016 ; Surana et Singh, 2013) qui appuient que la surcharge de travail entrave la manifestation d'un BEPT. En plus de son impact négatif sur le BEPT, la surcharge de travail est identifiée dans l'étude de Geurts et Demerouti (2003), comme le

prédicteur le plus puissant et le plus cohérent des conflits entre le travail et la vie personnelle. Les travaux de Parasuraman et al., (1996) indiquent que le temps que les entrepreneurs investissent au travail est principalement influencé par les caractéristiques du contexte entrepreneurial et les pressions liées au rôle d'entrepreneur comme la rigidité des horaires et la surcharge de travail. En effet, dans la présente étude, la forte majorité de l'échantillon témoignait d'un niveau élevé à très élevé de surcharge de travail. Cette observation va dans le même sens que les travaux de Lechat et Torrès (2016 ; 2017) qui révèlent que la charge de travail élevée est le 'stresseur' le plus fréquemment rapporté par les entrepreneurs et ceux de Patzelt et Shepherd (2011) qui soulignent que les entrepreneurs se démarquent par leurs exigences professionnelles élevées et leurs répercussions

Par ailleurs, contrairement à la faible corrélation significative entre la surcharge de travail et le BEPT, les analyses de régressions multiples dans la présente étude révèlent que la surcharge de travail n'est pas liée de manière significative au BEPT. C'est pourquoi, basées sur les résultats de la régression, les analyses permettent donc d'infirmer l'hypothèse (H1a) de ce mémoire doctoral qui stipulait que la surcharge de travail aurait un impact négatif sur le BEPT. L'absence de lien entre la surcharge et le BEPT pourrait être expliquée avec l'observation des résultats de certaines études qui soulignent que la surcharge de travail peut parfois avoir des impacts négatifs, mais aussi positifs (Chassin et Derraji, 2018 ; Ben Ayed et Vandenberghe, 2019). En effet, la surcharge de travail peut parfois résulter de choix personnels (Lechat et Torrès, 2017), et ces choix permettent de

nourrir un sentiment d'accomplissement (Chassin et Derraji, 2018) et même augmenter le niveau d'engagement au travail (Ben Ayed et Vandenberghe, 2019). Cependant, malgré la possibilité que la surcharge de travail ait des effets parfois positifs, cette même étude constate aussi que la surcharge de travail présente un effet pénalisant sur le bien-être psychologique, puisqu'il est positivement associé à l'épuisement émotionnel (Ben Ayed et Vandenberghe, 2019). Les lignes précédentes permettent de constater que la surcharge de travail peut jouer un rôle différencié sur le bien-être. C'est pourquoi il serait pertinent de continuer d'intégrer cette variable dans les modèles qui étudient le bien-être des entrepreneurs.

Malgré le faible lien corrélational entre la surcharge de travail et le BEPT, les résultats permettent de valider la deuxième hypothèse (H1b) de ce mémoire doctoral. C'est-à-dire que la surcharge de travail des entrepreneurs est positivement liée à la détresse psychologique. En d'autres mots, plus la surcharge de travail est importante, plus l'entrepreneur risque de démontrer de la détresse psychologique. La corrélation significative entre la surcharge de travail et la détresse démontre un lien modéré et les analyses de régression multiples permettent de constater que la surcharge permet d'expliquer un pourcentage de variance significative de la détresse psychologique. Ces résultats sont cohérents avec les études recensées faisant le lien entre la charge de travail et l'épuisement professionnel, soulignant qu'une charge de travail importante peut mener à l'augmentation de tension chez l'individu et le pousser jusqu'aux limites de ses capacités émotionnelles (Shantz et al., 2016), de la dépersonnalisation ainsi qu'une perte du sentiment d'accomplissement (Maslach et al., 2001). En addition, les résultats de la

présente étude vont dans le même sens que ceux dans les travaux auprès des entrepreneurs de Ben Tahar (2014), en démontrant que la surcharge de travail, le stress, les risques et le manque de bénéfices de l'entreprise sont souvent des contraintes liées à l'activité entrepreneuriale. De plus, que le stress induit par ces diverses demandes psychologiques et émotionnelles peut conduire à un épuisement professionnel se caractérisant par un désengagement professionnel, une altération de la prise d'initiative et de l'expression de comportements proactifs (Ben Tahar, 2014). En addition, Laurence et al., (2016) soulignent que plus la surcharge s'étend dans le temps, plus elle peut amener l'individu à accomplir seulement les exigences minimales d'une tâche ce qui, à long terme, peut nuire à la qualité de son travail. À l'instar, une diminution de la qualité du travail est identifiée comme un des principaux facteurs épuisant dans le récent rapport de Torrès et al., (2021) soulignant que ce n'est pas le travail en lui-même qui est épuisant, mais la crainte de ne pouvoir bien travailler ou de ne plus travailler qui épuise le plus les entrepreneurs. De plus, ce même rapport souligne également que la surcharge de travail fait partie des nombreux facteurs (comme les journées stressantes, un sommeil réduit, des responsabilités accrues, etc.) qui amplifient le risque de burnout. Sous un autre point, d'autres résultats indiquent que les entrepreneurs ont tendance à rapporter significativement plus de problèmes de santé mentale autodéclarés que le groupe contrôle (Freeman et al., 2019). Ce qui porte à croire que ceux-ci ont une bonne conscience de la fluctuation de leur santé mentale et pourrait être considéré comme un bon facteur de protection sur les effets de la surcharge de travail sur le niveau de BEPT et de DP.

Le continuum de la santé psychologique de Keyes (2002) permet d'établir une piste d'explication intéressante et va dans le même sens que les études citées précédemment. Ce modèle suggère qu'une personne peut être épanouie même si elle vit de la détresse psychologique. Il est donc plausible de stipuler que la surcharge de travail peut avoir un effet différencié sur le BEPT et la DP. C'est à dire qu'au départ, la surcharge de travail a peu d'effets sur le niveau de BEPT. Cependant, c'est lorsque la surcharge de travail s'étend dans le temps que ses effets sont nuisibles sur le niveau de détresse psychologique ou d'épuisement.

L'impact de la satisfaction ou la frustration du besoin d'affiliation social sur le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique

Le modèle dressé dans le cadre de cette étude s'appuyait sur la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (2008). Ce modèle a été ciblé en raison des nombreuses études (Reis et al., 2000; Deci et al., 2001 ; Deci, 2008) appuyant que la satisfaction des besoins fondamentaux joue un rôle favorable sur le bien-être des individus. Plus précisément, il ciblait le besoin d'affiliation sociale en tant que modérateur dans le lien qui unit la surcharge de travail et le bien-être au travail des entrepreneurs. Puisque les entrepreneurs sont particulièrement sujets à l'isolement social et à la solitude professionnelle (Fernet et al., 2016 ; Patzelt et Shepherd, 2011), il a été stipulé que la satisfaction du besoin d'affiliation social pourrait ne pas être comblée. Cette condition apparaissait dans ce contexte comme un facteur de risque supplémentaire pour les entrepreneurs. C'est pourquoi la troisième hypothèse (H2a) de ce projet visait à observer si la satisfaction du besoin d'affiliation sociale était liée positivement au BEPT. Les

résultats corrélationnels obtenus permettent de valider que plus la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est élevée, plus élevé sera le BEPT. Aussi, que plus la satisfaction de ce besoin sera élevée, moins la détresse psychologique sera importante. La quatrième hypothèse (H2b) de ce projet est aussi confirmée par les observations (corrélations et régressions) qui permettent de valider que la frustration du besoin d'affiliation sociale est positivement liée à la détresse psychologique. De plus, les régressions multiples permettent de confirmer que la satisfaction et la frustration du besoin d'affiliation sociale sont significativement liées à la variance du BEPT.

Ces résultats sont cohérents avec plusieurs études affirmant que la possibilité d'entretenir des relations positives au travail favorise l'expression d'un bon niveau de BEPT (Deci et al., 2001 ; Ryan et Deci, 2002). Comme le suggère Kara et Petrescu (2018), le lien entre la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale et le bien-être, confirme l'importance pour les entrepreneurs d'entretenir des relations significatives avec d'autres. Ces relations permettent de répondre à leur besoin de se sentir respectés, de ressentir qu'ils appartiennent à un groupe et qu'ils peuvent compter sur certaines personnes en cas de besoin. En addition, les récents travaux de Mérimaux et al., (2020) ont permis d'établir que le soutien provenant des collègues de travail corrèle fortement avec l'adéquation interpersonnelle au travail qui est une sous dimension de BEPT identifié dans les travaux de travail Dagenais-Desmarais, (2010). Leurs résultats semblent donc supporter que le soutien offert entre collègues puisse s'avérer une base solide pour bâtir des relations positives entre entrepreneurs (c.-

à-d. la dimension d'adéquation interpersonnelle) et ainsi améliorer le niveau de BEPT. Ces résultats corroborent avec ceux de Aubin et al., (2015) qui permettent d'appuyer que l'estime de soi organisationnelle, le soutien des collègues et le soutien du superviseur sont des déterminants du bien-être psychologique global, ainsi que des antécédents du bien-être psychologique au travail.

Dans le cadre de ce projet, afin de mieux mesurer le BEPT des entrepreneurs, le concept de DP a aussi été mesuré. Les présents résultats appuient que plus la frustration du besoin d'affiliation sociale est importante, plus élevée sera la détresse psychologique, ce qui confirme l'hypothèse H2b dans ce projet de recherche. Ces constats convergent avec les travaux de Lechat et Torrès (2016) qui affirment que la solitude professionnelle souvent rencontrée par les entrepreneurs aggrave leur risque de développer un épuisement professionnel. En effet, lorsque l'environnement de travail entrave la satisfaction des besoins fondamentaux, cela peut avoir des effets nuisibles sur le bien-être général, le rendement et la motivation (Deci, 2008). Le contexte entrepreneurial fait en sorte que les entrepreneurs sont à risque de faire l'expérience d'isolement social et de ressentir de la solitude professionnelle (Fernet et al., 2016 ; Patzelt et Shepherd, 2011). Les résultats de la présente étude permettent donc de mettre en exergue l'effet favorable de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale sur le BEPT et le DP des entrepreneurs.

La satisfaction du besoin d'affiliation sociale comme modérateur entre la surcharge de travail et la détresse psychologique

Malgré l'effet significatif des deux modèles de régressions multiples analysées dans ce projet, les analyses ne démontrent aucun effet modérateur de la satisfaction du besoin d'affiliation sociale. Les analyses ne permettent donc pas de supporter l'hypothèse (H3a) avançant que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrera le lien entre la surcharge de travail et le BEPT. L'absence de significativité des analyses permet aussi de rejeter la dernière hypothèse (H3b) qui stipulait que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale modèrerait le lien entre la surcharge de travail et la détresse psychologique. Ces conclusions laissent croire que la satisfaction du besoin d'affiliation social n'agit pas comme un protecteur dans la relation qui unit la surcharge et le BEPT.

Bien que de nombreuses études appuient que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est un facteur favorable au maintien d'un bon niveau de bien-être psychologique (Deci et al., 2001 ; Ryan et Deci, 2002 ; Kara et Petrescu, 2018), il s'avère plus complexe pour que celui-ci puisse jouer un rôle protecteur dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT. En effet, les présentes analyses soutiennent l'effet positif de ce besoin fondamental sur le BEPT. Par ailleurs, la satisfaction de ce besoin ne semble pas jouer un rôle protecteur lorsque les entrepreneurs font l'expérience d'une surcharge de travail. Les résultats des travaux de Xu et al., (2020), suggèrent que le soutien familial a des impacts à la fois positifs et négatifs sur la régulation des situations stressantes et le bien-être entrepreneurial. D'abord, pour les effets positifs, les entrepreneurs qui peuvent utiliser pleinement leurs ressources familiales ou se tourner vers les membres de leur famille pour obtenir des conseils entrepreneuriaux ou du soutien émotionnel en cas de besoin sont

beaucoup plus à même de réguler leur bien-être. En revanche, des effets négatifs peuvent survenir lorsque le soutien offert est non sollicité ou qu'il ne répond pas directement aux besoins de l'entrepreneur. Ce soutien, perçu comme inadapté par l'entrepreneur, diminue son sentiment d'autonomie et par le fait même, son niveau de bien-être. De son côté, l'étude de Ben Tahar (2014) auprès des entrepreneurs a permis d'infirmer l'hypothèse de modération entre les demandes professionnelles et l'épuisement professionnel à travers le soutien social familial et amical. Leurs résultats permettent de remettre en question la pertinence du soutien social en tant que ressource entrepreneuriale, car celui-ci ne présente aucune de relations significatives ni avec les demandes ni avec l'épuisement professionnel. D'autres études stipulent que parmi les trois besoins fondamentaux, c'est la satisfaction du besoin d'autonomie qui permet d'accentuer le bien-être chez les entrepreneurs (Shir et al., 2019). Il serait alors bénéfique d'explorer si d'autres variables de la TAD qui n'ont pas été considérées dans la présente étude, comme le besoin d'autonomie ou le besoin de compétence, pourraient quant à elles avoir un effet protecteur dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT.

La présente étude permet de rejeter que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale joue un rôle protecteur dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT. En contrepartie, l'isolement professionnel des entrepreneurs et la surcharge de travail sont des enjeux fréquents qui ne peuvent être ignorés et qui sont souvent mentionnés par ceux-ci. La littérature recensée dans le cadre de cette étude permet d'appuyer que les entrepreneurs font souvent face à de l'isolement (Lechat et Torrès, 2016 ; Patzelt et

Shepherd, 2011). C'est pourquoi, de récents rapports soulignent l'importance de briser cet isolement en mettant des ressources à la disposition des entrepreneurs pour obtenir ce soutien (Chassin et Derraji, 2018 ; ACSM 2019). En effet, contrairement aux travailleurs qui ont souvent l'occasion d'échanger avec d'autres collègues lors de conversations informelles sur leur milieu de travail, les entrepreneurs doivent volontairement saisir les occasions pour se rassembler et échanger avec d'autres entrepreneurs qui comprennent leur réalité. Cette condition particulière à l'entrepreneuriat renforce l'importance de rendre accessible des ressources offrant un espace sécuritaire pour échanger entre entrepreneurs. Finalement, en fonction des résultats de cette étude, il pourrait être intéressant de considérer ces enjeux séparément lors des interventions offertes aux entrepreneurs. Les implications pratiques suggérées dans la section suivante permettront de couvrir certaines pistes de solutions qui pourraient permettre d'offrir le soutien nécessaire aux entrepreneurs pour les soutenir lorsqu'ils vivent de la surcharge de travail ou de l'isolement professionnel.

Implications pratiques

Les résultats de la présente étude révèlent plusieurs pistes d'implications intéressantes pour le domaine d'intervention et d'accompagnement auprès d'entrepreneurs. D'abord, elle permet d'affirmer que les entrepreneurs témoignent d'un très bon niveau de BEPT. Ce niveau élevé de BEPT peut-être un bon levier pour consolider davantage de saines habitudes de vie et de mettre en action des stratégies

permettant d'accroître l'équilibre entre leur rôle d'entrepreneur et leur vie personnelle. Il est primordial de sensibiliser les entrepreneurs à l'importance d'investir du temps pour prendre soin d'eux et de leur santé psychologique. La culture entrepreneuriale actuelle valorise beaucoup la performance et le fait que le succès entrepreneurial dépend grandement du temps investi dans l'entreprise par l'entrepreneur. Ce contexte peut certes être favorable à une croissance rapide, mais il peut aussi rapidement pousser les entrepreneurs à s'oublier ou faire fluctuer son état de bien-être au travail ou de détresse psychologique. Après tout, ils sont ceux à la barre du bon fonctionnement de leur entreprise et sans cet équilibre, ils pourraient se mettre à risque d'éprouver certains enjeux de santé psychologique. Dès les premières étapes du parcours entrepreneurial, comme lors de l'élaboration du plan d'affaires, il pourrait être bénéfique d'exposer les enjeux quotidiens auxquels les entrepreneurs font face et de suggérer des stratégies de soutien à l'autogestion en santé psychologique qui rappelleront aux entrepreneurs de refaire le plein d'énergie. Les techniques de soutien à l'autogestion ont déjà fait leurs preuves dans la littérature comme une bonne ressource préventive en santé psychologique (Houle et al., 2013), c'est pourquoi cela pourrait être une piste d'intervention préventive intéressante à explorer auprès des entrepreneurs. De plus, la recherche de ressources de soutien en santé psychologique peut parfois être difficile et ainsi décourager certains entrepreneurs d'obtenir de l'aide pour les appuyer. Il pourrait être accommodant, si les parcours d'accompagnement pour les entrepreneurs faisaient l'introduction d'une liste de ressources offrant des services de soutien en santé psychologique pour les entrepreneurs.

Ces ressources gagneraient ainsi en visibilité et en accessibilité auprès de ceux-ci, ce qui pourrait être un levier vers une culture entrepreneuriale plus équilibrée.

Cette étude permet aussi de suggérer certaines pistes à prioriser par les personnes qui interviennent auprès des entrepreneurs. Il appert évident que les entrepreneurs sont souvent en situation de surcharge de travail. Comme mentionné par les différentes recherches citées dans ce mémoire doctoral, cette surcharge de travail expose les entrepreneurs à des enjeux liés au BEPT et la DP. L'entrepreneur pourrait gagner à solliciter de l'accompagnement en coaching entourant la thématique de la santé psychologique au travail, la gestion de la charge de travail ou l'équilibre travail et vie personnelle. En effet, certaines études ont démontré les effets positifs que l'accompagnement de type coaching peut avoir sur la détresse psychologique et le bien-être (Jarosz, 2021 ; Aboalshamat et al., 2020). La majorité des entrepreneurs sollicite des conseils et du coaching entrepreneurial de la part d'un incubateur ou d'un entrepreneur d'expérience, mais les entrepreneurs pourraient grandement bénéficier d'aller aussi solliciter de l'accompagnement misant sur le savoir-être et l'équilibre en entrepreneuriat de la part d'un psychologue organisationnel ou un autre professionnel se spécialisant dans le domaine.

De plus, les enjeux que ceux-ci rencontrent au quotidien peuvent parfois être partagés par d'autres entrepreneurs. C'est pourquoi il pourrait être favorable de créer un espace de discussion sécuritaire où les entrepreneurs pourraient partager leurs enjeux et difficultés avec d'autres qui comprennent leur réalité. En plus de leur permettre de prendre

un temps d'arrêt pour eux, ces moments d'échanges avec d'autres entrepreneurs pourraient favoriser la satisfaction du sentiment d'appartenance de ceux-ci, ce qui peut être bénéfique pour leur BEPT. Ce soutien entre pairs pourrait aussi laisser place à l'échange de stratégies que certains mettent en place dans leur quotidien pour favoriser un meilleur équilibre. Par exemple, rassembler des entrepreneurs dans des cellules de codéveloppement professionnel pourrait être une recommandation pratique pertinente et adaptée à leur contexte de travail. Le co-développement est une piste de solution intéressante qui permet une recherche de solution en groupe et qui mise sur l'intelligence collective d'un groupe (Champagne, 2018). Aussi, afin de contrer les effets négatifs de la charge de travail auxquels les entrepreneurs peuvent être exposés, il pourrait être bénéfique de sensibiliser les entrepreneurs aux signes et symptômes précurseurs d'une détresse psychologique et de les accompagner personnellement dans l'identification de leurs limites personnelles. Le fait de connaître ces indicateurs en prévention pourrait être un bon facteur de protection contre l'épuisement et la fatigue qui découle souvent d'une surcharge de travail qui perdure dans le temps. Malgré que les résultats du présent projet ne confirment pas que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale joue un rôle protecteur dans le lien qui unit la surcharge et le BEPT, il demeure tout de même une priorité d'élaborer des ressources permettant de diminuer le risque d'isolement professionnel chez les entrepreneurs, car le lien positif entre la satisfaction du besoin d'affiliation social et le niveau BEPT soutenu dans ce projet ne peut être ignoré (Deci et al., 2001; Ryan et Deci, 2002 ; Kara et Petrescu 2018; Aubin et al., 2015; Mérimaux et al., 2020). C'est pourquoi,

tel que suggéré par Chassin et Derraji (2018), il pourrait être pertinent de développer des interventions permettant de briser l'isolement et rassembler les entrepreneurs québécois.

Finalement, pour bien soutenir un entrepreneur, il est plus que nécessaire de considérer que les besoins de chacun sont uniques. C'est pourquoi il est primordial pour le cercle de soutien social ou pour la personne qui l'accompagne de demeurer à l'écoute des enjeux soulignés par l'entrepreneur. Démontrer une écoute active est certainement une des clés pour identifier les actions qui permettront de mettre à contribution les ressources personnelles de l'entrepreneur qui seront potentiellement celles qui auront les meilleurs effets à long terme pour une santé psychologique équilibrée.

Pistes de recherche futures

Les résultats obtenus et les constats réalisés permettent d'ouvrir la porte à plusieurs autres pistes de recherches futures intéressantes. D'abord, le présent projet ciblait la satisfaction du besoin d'affiliation sociale. Malgré le manque de signification des analyses, il s'avèrerait intéressant d'observer si la satisfaction d'un autre besoin fondamental de la TAD, comme celui de besoin d'autonomie ou de compétence, pourrait avoir un rôle dans ce lien. De plus, considérant que la surcharge de travail semble être présente chez plusieurs entrepreneurs, mais que la majorité de ceux-ci démontre tout de même un bon niveau de BEPT, il pourrait être intéressant d'élargir l'éventail des variables pouvant avoir un effet protecteur sur leur BEPT. Mieux comprendre quelles variables

agissent comme un facteur de protection pourrait permettre de mettre en place des actions favorables à l'amélioration du BEPT et de la DP des entrepreneurs au Québec. En addition, il pourrait être intéressant d'étudier l'identification des facteurs qui leur permettent de s'adapter et de mieux concilier les différentes sphères de leur vie avec leur surcharge de travail souvent associée à l'entrepreneuriat. Aussi, la présente recherche a permis de constater que les effets de la surcharge de travail sur le BEPT des entrepreneurs peuvent s'avérer plus complexes qu'un simple effet négatif. En effet, les réflexions sur les effets de la surcharge de travail doivent continuer de faire l'objet d'autres recherches, afin d'être en mesure de mieux comprendre les effets négatifs et positifs de cette variable sur le BEPT des entrepreneurs. Sous un autre point, la présente recherche a eu lieu sous forme de devis transversal. C'est pourquoi, une des pistes intéressantes serait de tenir une recherche avec un devis longitudinal permettant d'établir des conclusions plus solides sur les déterminants du BEPT chez les entrepreneurs et l'impact qu'a la surcharge de travail de ceux-ci, à long terme sur leur BEPT et DP.

Limites de l'étude

Malgré la présence de constats intéressants, ce projet de mémoire doctoral présente quelques limites qui seront illustrées dans la prochaine section.

Contexte de la collecte de données

La collecte de données de ce projet s'est déroulée lors de la pandémie mondiale de la COVID-19. Les mesures sanitaires imposées par la santé publique au Québec ont pu

potentiellement bouleverser le quotidien de plusieurs entrepreneurs et ainsi avoir un impact sur la fluctuation de certaines variables à l'étude. De récents rapports indiquent en effet que les symptômes d'anxiété et de dépression ont augmenté considérablement pendant la pandémie dans la population canadienne (Statistique Canada, 2021 ; Deloitte, 2020). Pour ce qui est des entrepreneurs, le rapport de la BDC (2020) rapporte que 64 % des entrepreneurs disent se sentir fatigués ou manquer d'énergie, 39 % rapportent se sentir déprimés et 31 % partagent avoir l'impression que des problèmes de santé mentale nuisent à leur capacité de travailler (BDC, 2020). De leur côté, le rapport de la Fédération Canadienne de l'entreprise indépendante (2022) souligne que 66 % des propriétaires étaient au bord de l'épuisement professionnel (FCEI, 2022). Ces résultats vont dans le même sens que ceux récoltés dans ce présent mémoire. En effet, afin d'observer si la situation pandémique aurait pu avoir un effet sur les résultats obtenus, certaines questions ont été ajoutées concernant l'impact perçu par les entrepreneurs, de la pandémie sur leur santé mentale. Entre autres, parmi les entrepreneurs participants, 51,2 % mentionnent être en accord avec le fait qu'ils ressentaient plus de symptômes d'anxiété. De plus, 45,6 % affirment être en accord qu'ils ressentent plus de fatigue depuis le début de la pandémie et 48,8 % rapportent se sentir plus déprimés. Finalement, 53,6 % soulignent que la pandémie a eu un impact sur leur santé mentale. Considérant le contexte de la collecte de données, cette ère unique a plongé les entrepreneurs dans un nouveau contexte de travail dans lequel ils avaient très peu de contrôle et d'autonomie sur le déroulement des activités de leur entreprise. Les mesures sanitaires et l'évolution imprévisible de la situation épidémiologique ont fait en sorte que les entrepreneurs ne pouvaient pas planifier à long

terme ou se pencher sur leur plan d'actions annuel pour assurer la gestion de leur entreprise. La majorité de ceux-ci étaient en adaptation constante et en réaction pour maintenir les activités de leur entreprise dans ce contexte hors du commun. Ce contexte instable et incertain pour les entrepreneurs a donc pu influencer les résultats obtenus, car pour certains ce contexte a pu ajouter un stress pouvant affecter leur niveau de BEPT ou de DP. Ce constat représente la plus grande limite de ce projet de mémoire doctoral et en limite la généralisation des résultats.

Méthode de collecte des données. Afin de rejoindre le plus grand nombre d'entrepreneurs possible, les données ont été récoltées sous forme de questionnaire auto-administré en ligne. Considérant que les données ont été auto-rapportées, cela peut induire des biais cognitifs dans les réponses de certains participants. Ensuite, la présente étude s'est limitée à un échantillon regroupant les entrepreneurs francophones installés au Québec. Il pourrait donc être intéressant d'élargir le groupe à l'étude et de mettre un questionnaire en anglais à la disposition des entrepreneurs ayant cette préférence de langue. De plus, les conclusions de la présente étude visent les entrepreneurs francophones installés au Québec. La forte majorité des participants détenaient au minimum un diplôme universitaire de premier cycle. Ces caractéristiques de l'échantillon constituent une limite, car elles font en sorte que les résultats sont difficilement généralisables et pourraient inadéquatement représenter la réalité de groupes plus marginalisés (ex. diversité culturelle) ou de ceux détenant un moins haut niveau d'études. Aussi, la grosseur de l'échantillon était suffisante pour tester le modèle à l'étude en fonction du nombre de

prédicteurs. Néanmoins, il demeure important de demeurer prudent dans la généralisation des résultats, car ils pourraient ne refléter que partiellement la réalité de certains des entrepreneurs.

Devis de recherche. La collecte de la présente étude s'est prise sur un temps de mesure. Ce genre de devis de recherche ne permet pas d'observer les effets à long terme de la surcharge de travail sur le BEPT et la détresse psychologique. C'est pourquoi pour contrer cette limite, il pourrait être pertinent d'observer les résultats d'un devis longitudinal, afin d'affiner les connaissances sur le BEPT et la DP d'un groupe d'entrepreneurs qui serait suivi sur une plus longue durée. Observer ce style de devis pourrait être pertinent, surtout sur une variable comme la surcharge de travail considérant que les effets de ces variables peuvent être néfastes à long terme.

Échelles de mesure utilisées

Puisqu'à notre connaissance aucune échelle de mesure validée scientifiquement ne permet de mesurer le volet qualitatif de la surcharge de travail, le présent projet explorait seulement le volet quantitatif du concept de la surcharge de travail. De plus, l'outil de mesure utilisé contenait seulement cinq items. Cette limite représente aussi une piste de recherche intéressante, car il pourrait être pertinent de valider un outil plus élaboré permettant de mesurer les deux dimensions de la surcharge de travail auprès des entrepreneurs afin de mieux évaluer cette variable dans leur contexte de travail. Une seconde limite au niveau des instruments de mesure concerne la formulation des items

mesurant la frustration du besoin d'affiliation sociale. Dans le cadre de ce projet, l'échelle de Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFs) de Deci et al. (2001) a été utilisée. En revanche, les statistiques descriptives obtenues à cette échelle semblent indiquer une faible frustration de ce besoin chez la grande majorité de l'échantillon. Considérant que plusieurs entrepreneurs sont seuls à la tête de leur entreprise et par le fait même à risque d'un certain niveau d'isolement, il semble être une piste plausible de croire que la formulation des différents items de cette échelle ne soit pas adaptée aux entrepreneurs et que ceux-ci ne s'identifiaient pas à la formulation proposée par la mesure. Le fait que la formulation de ces items ne soit pas adaptée au contexte entrepreneurial peut aussi expliquer une autre limite de ce projet. En effet, les variables de l'échelle mesurant la frustration du besoin d'affiliation social ne suivent pas une distribution normale, et ce malgré les diverses manipulations effectuées (racine carrée, logarithmique, inverse et les reflète). La non-atteinte de ce postulat de base représente une limite de ce projet, car ce manque de normalité dans la distribution des données de cette variable diminue la fiabilité des analyses utilisant cette variable.

Conclusion

En conclusion, la présente recherche a contribué à l'avancement des connaissances sur l'effet de la surcharge de travail sur le bien-être au travail des entrepreneurs en testant une partie du modèle de la théorie d'autodétermination de Deci et Ryan (2008). Plus précisément, cette étude ciblait le besoin d'affiliation sociale afin d'observer si la satisfaction de celui-ci pouvait jouer un rôle protecteur dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT des entrepreneurs québécois.

Via devis de recherche corrélational transversal, un recrutement en ligne a permis de recruter 132 entrepreneurs installés au Québec. Des analyses de corrélations, des régressions multiples ainsi que des effets modération ont été lancés afin de tester le modèle à l'étude et les hypothèses de recherche.

En cohérence avec la littérature scientifique, les résultats permettent d'appuyer que la satisfaction du besoin d'affiliation sociale est positivement liée au BEPT et que la frustration de ce besoin est liée négativement au BEPT. De plus, les résultats des corrélations et des régressions permettent d'appuyer que la surcharge de travail est liée à la variance du niveau de détresse psychologique. Il est de même pour la corrélation entre la surcharge de travail et le BEPT qui indique que plus la surcharge de travail est importante, moins élevé sera le BEPT. Par contre, l'analyse de la régression entre la surcharge de travail et du bien-être s'est révélée non significative. Ce qui indique que la variance du niveau de BEPT n'est pas affectée par la fluctuation de la surcharge de travail.

Jusqu'à ce jour, aucune recherche ne s'est intéressée au rôle modérateur que pouvait avoir le besoin d'affiliation sociale dans le lien qui unit la surcharge de travail et le BEPT des entrepreneurs. Ce projet a permis de confirmer que la satisfaction du besoin

d'affiliation sociale est favorable pour le BEPT des entrepreneurs. Cependant, le manque de signification des effets modérations testés indique qu'il s'avère plus complexe pour que la satisfaction de ce besoin puisse être un facteur de protection pour le BEPT des entrepreneurs en situation de surcharge de travail.

Références

- Aboalshamat, K., Al-Zaidi, D., Jawa, D., Al-Harbi, H., Alharbi, R., et Al-Otaibi, S. (2020). The effect of life coaching on psychological distress among dental students: *Interventional study*. *BMC Psychology*, 8(1), 106. doi: 10.1186/s40359-020-00475-5
- Agence de la santé publique du Canada. (2014). *Rapport de l'administrateur en chef de la santé publique sur l'état de la santé publique au Canada, 2014: La santé publique et l'avenir*. Repéré à <https://www.canada.ca/content/dam/phac-aspc/migration/phac-aspc/cphorsphc-respcacsp/2014/assets/pdf/2014-fra.pdf>
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L. et Kecklund, G. (2004). Mental fatigue, work and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(5), 427–433. doi: 10.1016/j.jpsychores.2003.12.001
- Arnaud, B., Malet, L., Teissedre, F., Izaute, M., Moustafa, F., Geneste, J., Schmidt, J., Llorca, P.-M. et Brousse, G. (2010), Validity Study of Kessler's Psychological Distress Scales Conducted Among Patients Admitted to French Emergency Department for Alcohol Consumption–Related Disorders. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*, 34(7), 1235-1245. doi: 10.1111/j.1530-0277.2010.01201.x
- Association Canadienne pour la Santé Mentale. (2019). *Y Arriver Seuls: la santé et le bien-être des entrepreneurs Canadiens*. Repéré à https://cmha.ca/wp-content/uploads/2019/06/YArriverSeuls-Entrepreneurs.ACSM_.BDC-Rapport.complet-FINAL.pdf
- Aubin, T., Couture, J., Lachance, V., & Malo, M. (2015) Miser sur l'estime de soi organisationnelle et le soutien des collègues et du superviseur pour favoriser le bien-être psychologique au travail. *Humain et organisation*, 1(2), 16-23. Repéré à https://www.sqpto.ca/userfiles/files/51749-Humain_et_organisation_Volume_1_Numro_2_30_nov_2015.pdf#page=18
- Baard, P.P., Deci, E.L. et Ryan, R.M. (2004), Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1-Journal of Applied Social Psychology, 34(10), 2045-2068. doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x
- Bacharach, S. B. et Conley, S. C. (1990). Work Processes, Role Conflict, and Role Overload: The case of nurses and engineers in the public sector. *Work and Occupations*, 17(2), 199–228. doi: 10.1177/0730888490017002004
- Banque de développement Canadien (BDC). (2020). Rapport sur la santé mentale des entrepreneurs canadiens. Repéré à : https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/26608-etude_sante_mentale_bdc_2020_fr.pdf

- Banque de développement Canadien (BDC). (2022). Rapport sur la santé mentale des entrepreneurs canadiens. Rapport d'enquête, phase 4 Repéré à : <https://www.bdc.ca/globalassets/digizuite/35560-rapport-enquete-sante-mentale.pdf>
- Baron, R. A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of management Review*, 33(2), 328-340. doi: 10.5465/amr.2008.31193166
- Beauregard, L. et Dumont, S. (1996). La mesure du soutien social. *Service social*, 45(3), 55–76. <https://doi.org/10.7202/706737ar>
- Ben Ayed, A. & Vandenberghe, C. (2019). Stresseurs de rôle et performance prosociale : l'effet de l'épuisement émotionnel et de l'engagement au travail. *Le travail humain*, 82, 293-316. doi: 10.3917/th.824.0293
- Ben Tahar, Y. (2014). *Analyse du burnout en entrepreneuriat: étude empirique sur les dirigeants de PME* (Doctoral dissertation, Montpellier 1).
- Bordeleau, M., Dimitru, V. et Plante, N. (2010). *Santé mentale et bien-être des adultes québécois : un aperçu à partir de quelques indicateurs-clés. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2)*, Institut de la statistique du Québec. Repéré à : https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01670FR_Enquete_sante2009H00F05.pdf
- Brown, S. P., Jones, E. et Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972–979. doi: 10.1037/0021-9010.90.5.972
- Brun, J.-P., Biron, C., Martel, J. et Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines* (no 342). Institut de recherche Robert-Sauvé en santé sécurité du travail (IRSST). Repéré à <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-342.pdf>
- Busenitz, L. W. et Barney, J. B. (1997). Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 9–30. doi: 10.1016/S0883-9026(96)00003-1
- Camirand, H. et Virginie Nanhou. (2008). *La détresse psychologique chez les Québécois en 2005: Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (no 1911-5539). Institut de la statistique de Québec. Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1566401>

- Canuel, M., Gosselin, P., Duhoux, A., Brunet, A. et Lesage, A. (2019). *Boîte à outils pour la surveillance post-sinistre des impacts sur la santé mentale* (no 2523) . Institut national de santé publique du Québec. Repéré à <https://www.inspq.qc.ca/publications/2523>
- Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D., & Wiklund, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 1–10. doi: 10.1111/j.1540-6520.%202011.00501
- Carver, C. S., Scheier, M. F. et Weintraub, K. J. (1989). Assessing Coping Strategies: A *Theoretically Based Approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. doi: 10.1037/0022-3514.56.2.267
- Champagne, C. (2018). *Quelques indices de l'évolution d'un groupe de codéveloppement professionnel*. *Le Codéveloppeur*, 4(1).
- Chassin, Y. et Derraji, M. (2018). *Une face cachée de l'entrepreneuriat au Québec : la détresse psychologique chez les entrepreneurs*. Regroupement des jeunes chambres du commerce du Québec. Repéré à <https://fr.scribd.com/document/395019999/Detresse-Psychologique-Chez-Les-Entrepreneurs#download>
- Commeiras, N., Loubès, A. et Fournier, C. (2009). Les effets des tensions de rôle sur l'implication au travail : une étude auprès des managers de rayon. *Management International/Gestión Internacional/International Management*, 13(4), 73–89. doi: 10.7202/038586ar
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. et Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: a comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (6), 685-701. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199711)18:6<685::AID-JOB817>3.0.CO;2-U
- Cordes, C. L. et Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi: 10.2307/258593
- Coulombe, S., de Lafontaine, M.-F., Gauthier, C.-A. (2022). *Portrait 2022 de la santé mentale des travailleuses et travailleurs de PME au Canada*. Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval, Québec, Canada. Repéré à https://crrsmat.ca/wp-content/uploads/2022/03/Chaire_recherche_2022_Sante_mentale_PME_Rapport_complet.pdf

- Cropanzano, R., et Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 51(4), 252–25. doi: 10.1037/1061-4087.51.4.252
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. Repéré à <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3916>
- Dagenais-Desmarais, V. et Privé, C. (2010). Comment améliorer le bien-être psychologique au travail? *Gestion*, 35(3), 69-77. doi: 10.3917/riges.353.0069
- Deci, E. L. (2008). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Canadian Psychology*, 49 (1), 24–34. doi: 10.1037/0708-5591.49.1.24
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–228. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. doi: 10.1037/a0012801
- Deci, E. L., Connell, J. P. et Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. doi: 10.1037/0021-9010.74.4.580
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. et Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. et Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. doi: 10.1177/0146167201278002
- Deloitte. (2020) *Découvrir la partie cachée de l'iceberg : Pourquoi les conséquences humaines de la COVID-19 pourraient créer une troisième crise*. Repéré à <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-covid19-human-impact-pov-fr-aoda.pdf>

- Doré, I., & Caron, J. (2017). Santé mentale: concepts, mesures et déterminants. *Santé mentale au Québec*, 42(1), 125-145. doi: 10.7202/1040247ar
- Dutton, J.E. and Heaphy, E.D. (2003) The Power of High-Quality Connections. In: Cameron, K. and Dutton, J., Eds., *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Barrett-Koehler Publishers, 262-278.
- Fan, J. K., Mustard, C. et Smith, P. M. (2019). Psychosocial work conditions and mental health: Examining differences across mental illness and well-being outcomes. *Annals of Work Exposures and Health*, 63(5), 546–559. doi: 10.1093/annweh/wxz028
- Fédération Canadienne de l'entreprise indépendante. (2022). *Au bord du gouffre: la santé mentale dans les PME canadiennes*. Repéré à <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/legacy/2022-05/Au%20bord%20du%20gouffre%20-%20la%20santé%20mentale%20dans%20les%20PME%20canadiennes.pdf>
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S. et St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), 45–53. doi: 10.1016/j.burn.2016.03.002
- Field, A. P. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. North American Edition (5^e édition), SAGE publications.
- Forest, J., Dagenais-Desmarais, V., Crevier-Braud, L., Bergeron, É. et Girouard, S. (2010). Le lien entre la santé mentale et la satisfaction des besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale. *Gestion*, 35(3), 20-26. doi: 10.3917/riges.353.0020
- Freeman, M. A., Staudenmaier, P. J., Zisser, M. R. et Andresen, L. A. (2019). The prevalence and co-occurrence of psychiatric conditions among entrepreneurs and their families. *Small Business Economics*, 53(2), 323-342. doi: 10.1007/s11187-018-0059-8
- Gagné, M. et Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi: 10.1002/job.322
- Gilbert, M. H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 61 (4), 195–203. doi: 10.1016/j.erap.2011.09.001

- Gunnarsson, K. et Josephson, M. (2003). Entrepreneurs' self-reported health, social life, and strategies for maintaining good health. *Journal of Occupational Health Psychology, 53*(3), 205. doi: 10.1037/1076-8998.8.3.c2
- Hahn, V. C., Frese, M., Binnewies, C. et Schmitt, A. (2012). Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well-Being in Business Owners' Personal Initiative. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 36*(1), 97–114. doi: 10.1111/j.1540-6520.2011.00490.x
- Harris, J. A., Saltstone, R. et Fraboni, M. (1999). An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology, 13*(3), 447–455. doi: 10.1023/A:1022938719353
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis: A regression-based approach* (Third Edition) . New York, NY: Guilford Press.
- Houle, J., Gascon-Depatie, M., Bélanger-Dumontier, G., & Cardinal, C. (2013). Depression self-management support: a systematic review. *Patient education and counseling, 91*(3), 271-279.
- IBM Corp. Released. (2020). *IBM SPSS Statistics for Windows*, Version 27.0. Armonk, NY: IBM Corp
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T. et Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*(21), 1789–1805. doi: 10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x
- Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment: a cross-cultural empirical study. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 23*(4), 249–256. doi: 10.1002/smi.1144
- Jarosz, J. (2021). The impact of coaching on well-being and performance of managers and their teams during pandemic. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring, 19*(1), 4-27.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., et Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin 127*(3), 376-407. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Kara, A., & Petrescu, M. (2018). Self-Employment and its Relationship to Subjective Well-Being. *International Review of Entrepreneurship, 16*(1), 115–140. Repéré à

https://www.researchgate.net/publication/328890835_Self-Employment_and_its_Relationship_to_Subjective_Well-Being

- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L. T., Walters, E.E. et Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959–976. doi: 10.1017/S0033291702006074
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 43(2), 207-222. doi: 12096700
- Kline, P. (1999). *The Handbook of psychological testing*, (2nd ed.). London: Routledge.
- Lechat, T. et Torrès, O. (2016). Exploring negative affect in entrepreneurial activity: Effects on emotional stress and contribution to burnout. *Research on Emotion in Organizations*, 12, 69–99. doi: 10.1108/S1746-979120160000012003
- Lechat, T. et Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: An event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537–569. doi: 10.1504/IJESB.2017.10007974
- Lee, B. J., Lamichhane, D. K., Jung, D. Y., Moon, S. H., Kim, S. J. et Kim, H. C. (2016). Psychosocial factors and psychological well-being: A study from a nationally representative sample of Korean workers. *Industrial Health*, 54(3), 237–245. doi: 10.2486/indhealth.2015-0191
- Leiter, M. P. et Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55-57. doi: 10.1016/j.burn.2017.04.003
- Magson, N., Craven, R. G., Ryan, R. M., Dillon, A. (2022) A cross-cultural investigation of basic psychological need satisfaction at work in an indigenous and non-indigenous Australian sample across occupation types.. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 53(2), 213-238. doi: 10.1177/002202212111060441
- Maslach, C. et Jackson, S. E. (1984). Burnout in organization settings Maslach Burnout Inventory Manual, 4^e Édition. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133–153. Repéré à https://www.researchgate.net/publication/232497134_Burnout_in_organization_settings
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. et Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélaïr, S. et Battaglini, M. A. (1998a). Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian journal of public health*, 89(3), 183–187. doi: 10.1007/BF03404471
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélaïr, S. et Battaglini, M. A. (1998 b). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP, *Canadian journal of public health*, 89(5). doi : 10.1007/BF03404490
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélaïr, S. et Battaglini, A. (1998 c). The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. *Social Indicators Research*, 45(1-3). doi: 10.1023/A:1006992032387
- Mérineau, S., Roberge, V., Savard, Y. P., Najem, J., & Londei-Shortall, J. (2020). Soutien social et bien-être psychologique au travail. *Humain et Organisation*, 6, 18-30. Repéré à https://www.sqpto.ca/userfiles/files/Juin%202020%20%20Volume%206%20N°1_art2_6juin2020.pdf
- Muthén, L.K. et Muthén, B.O. (1998-2017). *Mplus User's Guide* (8^e édition). Muthén et Muthén. Repéré à https://www.statmodel.com/download/usersguide/MplusUserGuideVer_8.pdf
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Frølund, C. W. (2021) The Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration at Work scale: A validation study. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.697306
- Organisation mondiale de la santé. (2020). *La dépression*. Repéré à <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300. doi: 10.1006/jvbe.1996.0025
- Patzelt, H. et Shepherd, D. A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing*, 26(2), 226–238. doi: 10.1016/j.jbusvent.2009.08.002

- Perrewe, P. L. et Ganster, D. C. (1989). The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 213–229. doi: 10.1002/job.4030100303
- Pollack, J. M., Vanepps, E. M. et Hayes, A. F. (2012). The moderating role of social ties on entrepreneurs' depressed affect and withdrawal intentions in response to economic stress. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 789–810. doi: 10.1002/job.1794
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J. et Ryan, R. M. (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419–435. doi: 10.1177/0146167200266002
- Royal, L. et Brassard, A. (2010). Comprendre les tensions de rôles afin de mieux les prévenir et de contribuer au bien-être des employés. *Gestion*, 35 (3), 27–33. doi: 10.3917/riges.353.0027.
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000b). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037//0003-066x.55.1.68
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2002). *Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective*. Dans Deci, E. L. et Ryan, R. M. (Eds.), *Handbook of self-determination research* (p. 3–33). University of Rochester Press.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069- 1081. doi: 10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 8(2), 26. doi: 10.22237/jmasm/1257035100
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N. et Williams, G. C. (2015). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971–985. doi: 10.1007/s12671-014-0338-7
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G. et Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of*

Occupational and Environmental Health, 87(8), 897–907. doi: 10.1007/s00420-014-0930-0

Semerci, A. B. (2016). The effect of social support on job stress of entrepreneurs. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 22(1), 41–50.

Shepherd, D. A., Wennberg, K., Suddaby, R. et Wiklund, J. (2019). What Are We Explaining? A Review and Agenda on Initiating, Engaging, Performing, and Contextualizing Entrepreneurship. *Journal of Management*, 45(1), 159–196. doi: 10.1177/0149206318799443

Shir, N., Nikolaev, B. N. et Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, 34(5), 105875. doi: 10.1016/j.jbusvent.2018.05.002

Sima, M., Desrumaux, P. et Boudrias. (2013). Bien-être psychologique et motivation autodéterminée chez les enseignants. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 97 (1), 69–87. doi: 10.3917/cips.097.0069.

Soper, D.S. (2021). *Free statistics calculator 4.0: A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* [Logiciel]. <https://www.danielsoper.com/statcalc>

Spector, P. E. et Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.356

Statistique Canada. (2021, décembre). Tableau 33-10-0493-01 – Nombre d’entreprises canadiennes, avec employés. doi: 10.25318/3310049301-fra

Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2022). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice* 0 (0). doi: 10422587211072799.

Surana, S. J. et Singh, A. K. (2013). The impact of role stressors and work overload on job burnout. *International Journal Of Intelligence Entreprise*, 2(1). doi: 10.1504/IJIE.2013.057339

Theorell, T. et Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9–26. doi: 10.1037/1076-8998.1.1.9

- Torres, O. Benzari, A., Fish, C., Guiliani, F., Mukerjee, J., Swhali, A., Thurik, R., (2021). *2ième enquête nationale COVID-19: entrepreneuriat français, relance économique et vaccination*. Observatoire Amarok et Labex Entreprise, Université de Montpellier, Version 2. Repéré à <http://www.observatoire-amarok.net/sites/wordpress/wp-content/uploads/2021/04/Enquête-nationale-AMAROK-seconde-vague-11-mars-2021.pdf>
- Uy, M. A., Foo, M. D. et Song, Z. (2012). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5), 583-597. doi: 10.1016/j.jbusvent.2012.04.003
- Van der Hulst, M. (2003). Long workhours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29(3), 171–188. doi: 10.5271/sjweh.720
- Wang, S. Z. et Karpinski, E. A. (2016). *Santé psychologique en milieu de travail* (n° Em8-24/2016F-PDF). Emploi et Développement social Canada. Repéré à : http://publications.gc.ca/collections/collection_2017/edsc-esdc/Em8-24-2016-fra.pdf
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D. et Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579–588. doi:10.1016/j.jbusvent.2019.01.002
- Yasuda, A., Iwasaki, K., Sasaki, T., Oka, T. et Hisanaga, N. (2001). Lower percentage of CD56+ cells associated with long working hours. *Industrial Health*, 39(2), 221–223. doi: 10.2486/indhealth.39.221

Appendice A
Matériel de recrutement

Courriel de recrutement

Au : Participant recruté par l'équipe de recherche pour l'étude

De : (insérer le nom du chercheur)

Objet : Participation à une recherche sur la santé mentale des entrepreneurs

Bonjour,

Deux OBNL œuvrant auprès des entrepreneurs, Continuum et la Fabrique Agile, ont récemment reçu du financement de la part du ministère de l'Économie et de l'Innovation pour mettre en place un projet innovateur visant à s'inspirer des meilleures pratiques du milieu sportif pour dresser des interventions permettant d'outiller les entrepreneurs de stratégies visant une amélioration de la santé mentale au travail. Pour ce faire, un partenariat avec des chercheurs de l'Université de Sherbrooke a été établi.

En tant qu'entrepreneur(e), vous êtes invité à remplir des questionnaires en ligne portant sur la santé mentale. Le temps estimé pour la passation de ces questionnaires est de 25 à 45 minutes. Si vous êtes intéressé à participer à ce premier volet de la recherche qui consiste à dresser un portrait de la santé mentale des entrepreneurs(es), veuillez cliquer sur le lien à la fin de ce courriel.

Soyez assuré que les informations recueillies seront traitées en toute confidentialité par l'équipe de chercheurs de l'Université de Sherbrooke. Un code sera attribué à chaque participant ce qui permettra de traiter les données de manière anonyme. Il ne sera donc pas possible d'associer vos réponses avec votre identité.

Votre participation est fondamentale à la réussite de cette étude et permettra de mettre en place des interventions adaptées aux besoins à la réalité des entrepreneurs comme vous.

Pour toute question concernant ce projet de recherche, veuillez contacter Pr François Courcy

Téléphone : (819) 821-8000, poste 62230

Sans frais : 1-800-267-8337, poste 62230

Courriel : francois.courcy@usherbrooke.ca

Insérer le lien du questionnaire en ligne

L'équipe de Continuum et de la Fabrique Agile

L'équipe de recherche sur la santé mentale des entrepreneurs :

François Courcy, Ph.D, professeur titulaire au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, Julie Levesque-Côté, Ph.D, Professeure adjointe au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, Véronique Boudreault, PhD, Professeure adjointe à la Faculté des

sciences de l'activité physique, Mylène Tremblay, étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle (D.Ps.) de l'Université de Sherbrooke.

Au : Participant recruté par l'OBNL pour l'étude

De : La fabrique Agile

Objet : Participation à une recherche sur la santé mentale des entrepreneurs

Bonjour XX,

J'espère que tout va bien pour vous?

Je vous écris car chez Fabrique_A nous collaborons à une étude intitulée « L'entrepreneuriat comme sport de haut niveau? », qui cherche à s'inspirer des meilleures pratiques du sport de haut niveau pour fournir aux entrepreneurs des stratégies leur permettant de favoriser une meilleure santé mentale au travail. Cette étude est menée en collaboration avec l'Université de Sherbrooke.

Actuellement, nous recherchons des entrepreneurs pour participer à un questionnaire, afin de dresser un portrait de l'état de santé mentale des entrepreneurs québécois dans le but de proposer des interventions ciblées et adaptées à leur réalité ainsi qu'à leurs besoins.

Les informations recueillies seront traitées confidentiellement par l'équipe de chercheurs de l'Université de Sherbrooke.

Le temps estimé pour remplir ce questionnaire est de 25 à 45 minutes et nous serions heureux si vous pouviez y répondre pour nous aider à renforcer le bien-être des entrepreneurs. N'oubliez pas que les réponses seront anonymes.

Merci d'avance.

Bonne journée,

Insérer le lien du questionnaire en ligne

L'équipe de recherche sur la santé mentale des entrepreneurs :

François Courcy, Ph.D, professeur titulaire au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, Julie Levesque-Côté, Ph.D, Professeure adjointe au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, Véronique Boudreault, PhD, Professeure adjointe à la Faculté des sciences de l'activité physique, Mylène Tremblay, étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle (D.Ps.) de l'Université de Sherbrooke.

message Fb

Allo XXXX, j'espère que tu vas bien. Je ne sais pas si tu as vu passer sur les réseaux sociaux, mais je suis présentement à la recherche de participants pour la récolte de données de mon projet de thèse en psychologie organisationnelle. On vise les entrepreneurs. e. s comme toi.

Dans l'éventualité où tu désires m'aider dans ma collecte, je t'invite à remplir le questionnaire en ligne qui porte sur la santé mentale des entrepreneurs. e. s. La version coute du questionnaire prendra environ 30 minutes de ton temps. Évidemment, c'est libre à toi de vouloir participer ou pas à cette recherche et bien entendu ta participation ainsi que les données fournies resteront anonymes et traitées de manières confidentielles. Ton aide permettrait de faire avancer les connaissances scientifiques et d'ajuster les interventions au réel besoin des entrepreneur. e. s québécois. Sujet qui est selon moi, encore plus important en cette période de pandémie.

N'hésite pas à m'écrire si tu as des questions. Au plaisir d'avoir de tes nouvelles, bonne journée.

Voici le lien pour avoir accès au questionnaire :

<https://www.med.usherbrooke.ca/limesurvey257/index2.php?r=survey/index&sid=538882&lang=fr>

Messages de sollicitation à la participation au questionnaire sur les réseaux sociaux.

Exemple de Post 1

Vous êtes un entrepreneur installé au Québec et vous avez plus de 18 ans? Aidez-nous à développer des outils pour le bien-être des entrepreneurs. Comment? Répondez à ce questionnaire pour identifier les leviers sur lesquels intervenir dans le but de favoriser une meilleure santé mentale chez les entrepreneurs.

Insertion du lien vers le questionnaire

Exemple de Post 2

La santé mentale des entrepreneurs et leur bien-être au travail vous tiennent à cœur?

Vous êtes un entrepreneur installé au Québec et vous avez plus de 18 ans? Voici une façon pour nous aider à mettre en place des interventions visant le développement d'une santé mentale harmonieuse au travail.

Il vous suffit de répondre à ce questionnaire : Insertion du lien vers le questionnaire

Exemple de Post 3

Que pouvons-nous apprendre des athlètes de haut niveau pour mieux gérer notre santé mentale au travail?

C'est l'objectif d'une étude visant à développer des stratégies pour favoriser une meilleure santé mentale chez les entrepreneurs.

Vous êtes un entrepreneur installé au Québec et vous avez plus de 18 ans? Collaborez avec nous en répondant à ce questionnaire. Ne vous inquiétez pas, les réponses sont anonymes.

Lien vers le questionnaire : Insertion du lien vers le questionnaire

Exemple de Post 4

Vous êtes un entrepreneur installé au Québec et vous avez plus de 18 ans, vous êtes invités à répondre à ce questionnaire visant à brosser un portrait de la santé mentale des entrepreneurs.

Insertion du lien vers le questionnaire

Affiches de recrutement des participants sur les réseaux sociaux

Affiche # 1

ENTREPRENEURIAT ET SANTÉ MENTALE

UN SPORT DE HAUT NIVEAU ?

PARTICIPANTS RECHERCHÉS

Vous êtes entrepreneur au Québec et vous avez plus de 18 ans, vous êtes invités à répondre à ce questionnaire visant à brosser un portrait de la santé mentale des entrepreneurs.

Économie et Innovation Québec

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

FABRIQUE_A

co(tinu)ms

The poster features a central image of a skier in a blue and orange suit, wearing a helmet and goggles, in a dynamic pose as if descending a slope. The skier's suit has 'MEP' and 'Allegorie' logos. The background is dark with a pattern of small green dots. Green chevron arrows point right above the skier and left below the skier. The bottom of the poster is a dark grey triangle containing logos for 'Économie et Innovation Québec', 'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE', 'FABRIQUE_A', and 'co(tinu)ms'.

Affiche # 2

ENTREPRENEURIAT ET SANTÉ MENTALE

»»» UN SPORT DE HAUT NIVEAU ?

PARTICIPANTS RECHERCHÉS

Vous êtes entrepreneur au Québec et vous avez plus de 18 ans, vous êtes invités à répondre à ce questionnaire visant à brosser un portrait de la santé mentale des entrepreneurs.



Économie
et Innovation

Québec



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

FABRIQUE_A

co(tinu)ms

Affiche # 3

ENTREPRENEURIAT ET SANTÉ MENTALE

»»» UN SPORT DE HAUT NIVEAU ?

PARTICIPANTS RECHERCHÉS

Vous êtes entrepreneur au Québec et vous avez plus de 18 ans, vous êtes invités à répondre à ce questionnaire visant à brosser un portrait de la santé mentale des entrepreneurs.



Économie
et Innovation
Québec



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

FABRIQUE_A

co tinu ms

Affiche # 4

ENTREPRENEURIAT ET SANTÉ MENTALE

»»» UN SPORT DE HAUT NIVEAU?

PARTICIPANTS RECHERCHÉS



Vous êtes entrepreneur au Québec et vous avez plus de 18 ans, vous êtes invités à répondre à ce questionnaire visant à brosser un portrait de la santé mentale des entrepreneurs.

Économie
et Innovation

Québec



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

FABRIQUE_A

co(tinu)ms

Appendice B
Formulaire d'information et de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT — QUESTIONNAIRE

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet. En répondant au questionnaire qui suit, vous consentez à participer à cette recherche.

Titre du projet de recherche

L'entrepreneuriat comme le sport de haut niveau ? Mieux comprendre l'état de santé mentale des entrepreneurs pour une intervention ciblée.

Personnes responsables du projet de recherche

François Courcy, Ph.D, professeur titulaire au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, agit à titre de directeur du projet de recherche. Julie Levesque-Côté, Ph.D, Professeure adjointe au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, agit à titre de codirectrice du projet de recherche. Véronique Boudreault, PhD, Professeure adjointe à la Faculté des sciences de l'activité physique, agit à titre de codirectrice du projet de recherche. Mylène Tremblay, étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle (D.Ps.) de l'Université de Sherbrooke, réalise ce projet de recherche dans le cadre de son internat et dans le cadre duquel s'inscrit la rédaction de son projet de mémoire doctoral. Kelly Ouellet, étudiante au doctorat en psychologie organisationnelle (D.Ps.) de l'Université de Sherbrooke, réalise ce projet dans le cadre de la rédaction de son mémoire doctoral. Alexandrine Dupuis, étudiante au baccalauréat en psychologie de l'Université de Sherbrooke, participe à ce projet à titre d'auxiliaire de recherche.

Pour toute information supplémentaire ou questionnement relié au projet de recherche, vous pouvez joindre Pr François Courcy aux coordonnées suivantes :

Téléphone :

Sans frais :

Courriel : francois.courcy@usherbrooke.ca

Financement du projet de recherche

Pour bien mener ce projet de recherche, les organismes sans but lucratif partenaires de ce projet de recherche (Continuums et la Fabrique Agile) ont reçu des fonds du ministère de l'Économie et de l'Innovation du gouvernement au Québec.

Objectifs du projet de recherche

L'objectif général de la présente étude est de mieux comprendre les besoins, enjeux et obstacles vécus par les entrepreneurs installés au Québec en matière de santé mentale, afin de proposer des interventions ciblées et adaptées à leur réalité ainsi qu'à leurs besoins qui seront inspirées des meilleures pratiques des athlètes de haut niveau.

Raison et nature de la participation

En tant qu'entrepreneur québécois, il vous est proposé de participer à cette recherche. Vous êtes donc invité à répondre à un questionnaire en ligne. En fonction du temps que vous désirez consacrer à votre participation à ce projet, **vous serez invités à choisir entre compléter la version complète du questionnaire (45 minutes) ou la version abrégée du questionnaire (25 à 30 minutes)**. Il vous est demandé de remplir le questionnaire une seule fois. Vous aurez l'option de quitter les questionnaires pour y revenir plus tard. Dans le coin supérieur droit de votre écran, le lien Finir plus tard sauvegardera vos données. Vous pourrez y accéder à nouveau en en suivant le lien unique envoyé préalablement par courriel. Le questionnaire porte sur la santé mentale. Vous serez invité à répondre à des questions de nature sociodémographique, des questions sur le bien-être et la détresse psychologique au travail, la surcharge de travail, les besoins fondamentaux, les habilités de performance mentale, la flexibilité psychologique, la solitude professionnelle et le soutien social, l'épuisement émotionnel, l'anxiété, la dépression, le détachement psychologique, les stratégies d'adaptations, la conciliation entre le travail et votre vie personnelle, vos habitudes alimentaires, vos habitudes de sommeil ainsi que vos habitudes de vie (sports, tabagisme, consommation d'alcool, prise de médicaments). La version complète du questionnaire permet de prendre une mesure plus approfondie, où les entrepreneur(e)s seront invités à répondre à des questions en lien avec leur processus de prise de décision, la motivation, le leadership, la vitalité au travail, la satisfaction des besoins fondamentaux, la personnalité ainsi que les habitudes alimentaires.

Avantages pouvant découler de la participation

En participant à cette étude, vous contribuerez à l'avancement des connaissances scientifiques sur la santé mentale des entrepreneurs au Québec. Votre participation à ce projet sera profitable pour la communauté scientifique. De plus, les constats de cette étude pourraient permettre aux professionnels œuvrant auprès des entrepreneur(e)s de proposer des interventions adaptées à leur réalité.

Pour vous permettre d'acquérir de nouvelles connaissances quant à la santé mentale des entrepreneurs et les enjeux auxquels vous faites face et afin de souligner votre participation au projet de recherche, vous pouvez participer à une conférence en ligne présentant les résultats généraux de l'étude. Les adresses courriel qui seront partagées seront effacées de la base de données une fois transférées dans un document protégé par un mot de passe. Votre anonymat pourra donc être conservé malgré le partage de cette information personnelle.

Je souhaite obtenir un résumé des résultats généraux de l'étude et le lien pour participer à la conférence gratuite par le biais de mon adresse courriel corporative.

Adresse courriel : _____

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Toutefois, veuillez noter que les inconvénients suivants pourraient être encourus par certaines de vos réponses au questionnaire :

- Certaines questions pourraient vous amener à vous remémorer des périodes plus difficiles dans votre travail et vous faire revivre des émotions négatives.
- Certaines questions pourraient vous amener à faire des prises de conscience par rapport aux conditions entourant votre travail.

Au cours de votre participation, si vous avez fait l'expérience d'émotions négatives importantes et que vous ressentez le besoin d'avoir de l'aide, voici les options qui s'offrent à vous :

Ressources en ligne pour les entrepreneurs

- <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/bien-etre-entrepreneurs/ressources>
- https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/aller-mieux-en-contexte-de-pandemie-covid-19/?gclid=Cj0KCQiAqdP9BRDVARIsAGSZ8AkQ3B5tDISFx3fBHAKKQ9hdbZk0ZNggQGIX6Fw-hpi2BksPKLVBbWwaAvvgEALw_wcB

Ligne d'écoute publique

- <https://www.lignedecoute.ca/centres-decoute-telephonique-par-region/>

Ressources en pratique privée : Liste des psychologues de l'Ordre des Psychologues du Québec

- <https://www.ordrepsy.qc.ca/trouver-de-aide>

Au besoin, contacter un membre de l'équipe de recherche qui vous réfèrera vers la ressource la plus adaptée pour votre situation :

- Pr François Courcy,
- Pre Véronique Boudreault,
- Mylène Tremblay, Doctorante en psychologie organisationnelle, mylene.tremblay5@usherbrooke.ca

Participation volontaire et possibilité de retrait

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Vous êtes donc libre de refuser d'y participer. Vous pouvez également vous retirer de ce projet à n'importe quel moment, en fermant la fenêtre de votre navigateur web sans terminer le questionnaire. Les données seront alors automatiquement effacées. Toutefois, lorsque vous aurez rempli et retourné le questionnaire, il sera impossible de détruire les données puisqu'aucune information permettant d'identifier les personnes participantes n'a été recueillie.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les réponses et autres informations que vous fournirez. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Aucune autre information de nature personnelle n'est demandée ni recueillie, sauf si vous avez fourni votre adresse courriel pour avoir accès aux principaux constats de l'étude ou pour avoir des informations sur les suites de ce projet. Les adresses courriel qui seront partagées par les entrepreneurs(e)s seront effacées de la base de données une fois transférées dans un document protégé par un mot de passe. L'anonymat pourra donc être conservé malgré le partage de cette information personnelle. Autrement, ni l'adresse IP, ni l'adresse de courriel ne sera incluse dans les données et aucun fichier témoin (cookie) ne sera inscrit sur votre ordinateur.

Les données de recherche pourront être publiées, faire l'objet de discussions scientifiques ou faire l'objet de présentation lors de congrès en lien avec le sujet du projet de recherche. Les données

recueillies seront conservées sur le serveur One Drive de l'Université de Sherbrooke pendant 7 ans, où seulement les personnes autorisées (c'est-à-dire les membres de l'équipe de recherche) auront accès aux données brutes de la recherche. Après 7 ans, les données seront supprimées du serveur.

Utilisation secondaire des données

Les données recueillies durant la présente recherche pourraient être utilisées par le directeur de recherche et responsable du projet et d'autres étudiantes ou étudiants afin de réaliser leur mémoire ou leur thèse.

Coordonnées de personnes-ressources

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes reliés au projet de recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur ou la chercheuse responsable ou avec une personne de l'équipe de recherche au numéro suivant : Pr François Courcy, Téléphone :

Approbation par le comité d'éthique de la recherche

Le Comité d'éthique de la recherche — Lettres et sciences humaines de l'Université de Sherbrooke a approuvé ce projet de recherche et en assurera le suivi. Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec ce comité au numéro de téléphone 819-821-8000 poste 62644 (ou sans frais au 1 800 267-8337) ou à l'adresse courriel cer_lsh@USherbrooke.ca.

Consentement

En cliquant sur le bouton « J'accepte », j'atteste :

- Avoir pris connaissance du formulaire d'information et de consentement ;
- Consentir volontairement et librement à participer à ce projet de recherche.
- Accepter que mes données compilées avec celles des autres participants et utilisées à des fins d'interprétation.

[BOUTON : J'ACCEPTÉ DE PARTICIPER À LA VERSION COMPLÈTE DU
QUESTIONNAIRE (45 MINUTES)]

OU

[BOUTON : J'ACCEPTÉ DE PARTICIPER À LA VERSION ABRÉGÉE DU
QUESTIONNAIRE (25 MINUTES)]

Cliquez ici pour télécharger une copie de ce texte.

Appendice C

Approbation du comité d'éthique de la recherche- Lettres et sciences Humaines



Sherbrooke, le 22 décembre 2020

M. François Courcy
 Professeur
 FLSH Psychologie
 Université de Sherbrooke

N/Réf. 2020-2763/Courcy

Objet : Approbation finale de votre projet de recherche

Monsieur,

Le Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines a reçu les clarifications ou les modifications demandées concernant votre projet de recherche intitulé « **L'entrepreneuriat comme le sport de haut niveau ? Mieux comprendre l'état de santé mentale des entrepreneurs pour une intervention ciblée** » (un financement ministériel du MEI (ministère de l'Économie et de l'Innovation) à été octroyé à l'OBNL Continuums pour la réalisation du projet).

Les documents suivants ont été analysés :

- Formulaire de réponse aux conditions (F20-7933)
- Projet de recherche (Description projet de recherche santé mentale des entrepreneurs (VF)_version corrigée.docx) [date : 17 décembre 2020, version : Version avec les conditions d'approbation du comité]
- Outil de collecte des données (Questionnaire complet santé mentale des entrepreneurs_version corrigée.docx) [date : 17 décembre 2020, version : Version avec les conditions d'approbation du comité]
- Formulaire d'information et de consentement (Formulaire_consentement-projet santé mental des entrepreneurs2020 Udes.docx) [date : 17 décembre 2020, version : Version avec les conditions d'approbation du comité]
- Démarches auprès d'autres CÉR (2020-2763 - Approbation conditionnelle du projet - François Courcy (10 décembre 2020).pdf) [date : 17 décembre 2020, version : Approbation conditionnelle du projet]

Le comité a le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été **approuvé**.

Cette approbation étant **valide jusqu'au 22 décembre 2021**, il est de votre responsabilité de remplir le formulaire de suivi (formulaire F5-LSH) que nous vous ferons parvenir annuellement. Il est également de votre responsabilité d'aviser le comité de toute modification au projet de recherche (formulaire F4-LSH) ou de la fin de votre projet (formulaire F6-LSH). Ces deux derniers formulaires sont disponibles dans Nagano.

Le comité vous remercie d'avoir soumis votre demande d'approbation à son attention et vous souhaite, Monsieur, le **plus grand succès** dans la réalisation de cette recherche.

Mme Carole Coulombe
 Coordinatrice à l'éthique de la recherche

pour P^{re} Aurélie Desfleurs, Présidente
 Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines
 Université de Sherbrooke

Appendice D
Instruments

Questionnaire de mesure de la manifestation de bien-être au travail (EMMBET) (Gilbert et al., 2011)

Veillez indiquer à quelle fréquence se produisent les situations suivantes **au travail** :

	Jamais 1	Rarement 2	La moitié du temps 3	Fréquemment 4	Presque toujours 5
1. Je me sens en confiance.	1	2	3	4	5
2. Je suis satisfait de mes réalisations, je suis fier de moi. (En)	1	2	3	4	5
3. Je suis fonceur, j'entreprends plein de choses. (En)	1	2	3	4	5
4. Je me sens équilibré émotionnellement. (Se)	1	2	3	4	5
5. Je me sens aimé et apprécié. (HS)	1	2	3	4	5
6. J'ai des buts, des ambitions. (En)	1	2	3	4	5
7. J'ai tout de même le goût de pratiquer mes loisirs et activités préférées en dehors du travail. (Se)	1	2	3	4	5
8. Je me sens utile.	1	2	3	4	5
9. J'ai facilement un beau sourire. (HS)	1	2	3	4	5
10. Je suis égal à moi-même, naturel, en toutes circonstances. (HS)	1	2	3	4	5
11. J'ai une bonne écoute envers les personnes que je côtoie dans le cadre de mon travail. (HS)	1	2	3	4	5
12. Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses. (HS)	1	2	3	4	5
13. Je peux faire la part des choses lorsque je suis confronté à des situations complexes.	1	2	3	4	5
14. Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter. (En)	1	2	3	4	5
15. J'ai un équilibre entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles. (Se)	1	2	3	4	5
16. Je suis plutôt calme, posé. (Se)	1	2	3	4	5
17. Je trouve facilement des solutions à mes problèmes. (Se)	1	2	3	4	5
18. Je suis en bon terme avec les personnes que je côtoie dans le cadre de mon travail. (HS)	1	2	3	4	5
19. Je travaille avec modération, en évitant de tomber dans les excès. (Se)	1	2	3	4	5
20. J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail. (En)	1	2	3	4	5
21. J'ai beaucoup d'humour, je fais facilement rire les personnes que je côtoie dans le cadre de mon travail. (HS)	1	2	3	4	5
22. Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même. (Se)	1	2	3	4	5
23. Je me sens en santé, en pleine forme. (Se)	1	2	3	4	5
24. Je sais affronter positivement les situations difficiles. (Se)	1	2	3	4	5
25. J'ai un bon moral. (Se)	1	2	3	4	5

Dimensions de l'échelle :

Sérénité= Se

Engagement au travail= En

Harmonie sociale : HS

Dans le cadre de la présente recherche, les 25 items de l'échelle originale ont été mesurés. Il est à considérer qu'afin d'obtenir une meilleure cohérence interne, Gilbert et al. (2011) ont exclu les items 1-8 et 13 dans leur modèle du BEPT à trois facteurs (la sérénité, l'engagement au travail et l'harmonie sociale). Dans l'éventualité où la même situation se produit dans ce présent projet, les items 1-8 et 13 seront retirés de l'échelle, afin d'obtenir une meilleure cohérence interne.

Questionnaire de mesure de la détresse psychologique (Gravel, Connolly, et Bédard, 2003)

Veillez indiquer à quelle fréquence, au cours du dernier mois, vous avez eu ces différents sentiments :

Jamais 1	De temps en temps 2	Assez souvent 3	Souvent 4	Très souvent 5
-------------	------------------------	--------------------	--------------	-------------------

Je me suis senti(e) nerveux/nerveuse	1	2	3	4	5
Je me suis senti(e) désespéré(e).	1	2	3	4	5
Je me suis senti(e) agité(e) ou ne tenant pas en place.	1	2	3	4	5
Je me suis senti(e) si déprimé(e) que plus rien ne pouvait me faire sourire.	1	2	3	4	5
J'ai senti que tout était un effort.	1	2	3	4	5
Je me suis senti(e) bon(ne) à rien.	1	2	3	4	5

Questionnaire de mesure de la surcharge de travail (Spector et Jex, 1998)

1. Veuillez indiquer à quelle fréquence se produisent les situations suivantes **au travail** :

Jamais 1	Rarement 2	Régulièrement 3	Très souvent 4	Tout le temps 5	
À quelle fréquence votre travail vous oblige-t-il à travailler très vite ?	1	2	3	4	5
À quelle fréquence votre travail vous demande-t-il d'effectuer des tâches complexes ?	1	2	3	4	5
À quelle fréquence votre travail vous demande-t-il de travailler avec des contraintes de temps serrées ?	1	2	3	4	5
À quelle fréquence avez-vous beaucoup de tâches à accomplir ?	1	2	3	4	5
À quelle fréquence vous arrive-t-il d'avoir plus de tâches à faire que ce que vous êtes en mesure de réaliser ?	1	2	3	4	5

Questionnaire de mesure de la satisfaction ou de la frustration des besoins fondamentaux (Basic Psychological Need Satisfaction and Frustration Scale (BPNSFs)– Work Domain) (Schultz et al., 2015)

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord avec les énoncés suivants pouvant décrire certains sentiments vécus **au travail** :

Pas du tout en accord 1	Très peu en accord 2	Un peu en accord 3	Moyennement en accord 4	Assez en accord 5	Fortement en accord 6	Totalement en accord 7
----------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------------	----------------------	--------------------------	---------------------------

J'ai le sentiment que les personnes dont je me soucie se soucient aussi de moi. (Sa)	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens lié(e) à des personnes sur qui je peux compter et qui peuvent compter sur moi. (Sa)	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens proche et lié(e) à des personnes qui sont importantes pour moi. (Sa)	1	2	3	4	5	6	7
J'éprouve de l'affection pour les personnes avec lesquelles je passe du temps. (Sa)	1	2	3	4	5	6	7
Je me sens exclu(e) du groupe auquel je veux appartenir. (Fr)	1	2	3	4	5	6	7
J'ai le sentiment que les personnes qui sont importantes pour moi sont froides et distantes à mon égard. (Fr)	1	2	3	4	5	6	7
J'ai l'impression que les personnes avec qui je passe du temps ne m'apprécient pas. (Fr)	1	2	3	4	5	6	7
J'ai le sentiment que mes relations de travail sont seulement superficielles. (Fr)	1	2	3	4	5	6	7

Dimensions de l'échelle :

Satisfaction du besoin d'affiliation sociale : (Sa)

Frustration du besoin d'affiliation sociale : (Fr)

Appendice E
Questionnaire socio-démographique

RENSEIGNEMENTS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

1. À quel genre vous identifiez-vous ?

Femme	_____
Homme	_____
Préfère me définir moi-même	Spécifiez : _____
Je préfère ne pas répondre	

2. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

Moins de 25 ans		41 ans à 45 ans	
25 ans à 30 ans		46 ans à 50	
31 ans à 35 ans		51 ans à 56 ans	
36 ans à 40 ans		Plus de 65 ans	

3. Quel est votre état matrimonial ?

Célibataire	_____
Marié ou vivant avec une personne (c.-à-d. conjoint de fait)	_____
Séparé(e)	
Divorcé(e)	
Veuf/veuve	
Autre	Spécifiez : _____
Je préfère ne pas répondre	

4. Quel est votre pays d'origine ? Veuillez inscrire votre réponse :

5. Avez-vous des enfants ou des personnes à charge ?

Oui		Si oui, combien : _____ enfant(s) et _____ personne(s) à charge
Non		

6. Quel est votre dernier diplôme obtenu ?

Diplôme d'études secondaire (DES)	
Diplôme d'études professionnel (DEP)	
Diplôme d'études collégial (DEC)	
Diplôme d'études universitaire de 1 ^{er} cycle	
Diplôme d'études universitaire de 2 ^e cycle	
Diplôme d'études universitaire de 3 ^e cycle	
Aucun diplôme	
Autres : _____	
Je préfère ne pas répondre	

7. Depuis combien de temps êtes-vous entrepreneur ?

Moins de 12 mois	
Entre 1 et 2 ans	
Entre 2 et 5 ans	
Plus de 5 ans	

8. Indiquez le nombre d'employé(s), en moyenne, dans votre entreprise au cours de la dernière année ?

Aucun	
Entre 1 et 5	
Entre 6 et 10	
Entre 11 et 20	
Entre 21 et 50	
50 et plus	

9. Dans quel secteur d'activité principal ou domaine se situe votre entreprise ?

Agriculture/agroalimentaire	Manufacturier/Fabrication	
Tourisme/chasse et pêche	Ressources naturelles	
Restauration/hébergement	Commerce de détail	
Art/Culture/Loisirs	Finances et assurances	

Services aux entreprises		Informatique/technologies/communications	
Services professionnels		Enseignements	
Construction/Rénovations		Santé/Services sociaux	
Immobilier/Logements		Transport et entreposage	

Autre : _____

10. Dans quelle ville se situe votre entreprise ou votre entreprise principale ?

11. Veuillez inscrire le nombre de projet(s) entrepreneurial (aux) que vous avez à votre actif :

12. Avez-vous déjà vécu un/des échec(s) entrepreneurial (aux) au cours de votre carrière ?

a. Si oui, veuillez préciser combien :

13. Au cours de votre carrière, avez-vous déjà reçu du mentorat entrepreneurial :

Oui non

14. Quel a été le chiffre d'affaires de votre entreprise ou de l'ensemble de vos entreprises au cours de la dernière année ?

Moins de 100 000 \$	
Entre 100 000 \$ et 500 000 \$	
Entre 500 000 \$ et 1 million de dollars	
Entre 1 million de dollars et 2 millions de dollars	
Entre 2 millions de dollars et 5 millions de dollars	
Plus de 5 millions de dollars	
Je préfère ne pas répondre	