

LE STRESS PROFESSIONNEL CHEZ L'ENTREPRENEUR: SES FACTEURS ET SES INCIDENCES

OCCUPATIONAL STRESS AMONG ENTREPRENEURS: ITS FACTORS AND IMPLICATIONS

Amina SAOUSSANY

Enseignante-chercheure ENCG Agadir, Université Ibn Zohr,
Equipe de Recherche en Gouvernance, Information et Communication des Organisations
(ERGICO)

Malika ASBAYOU

Doctorante en sciences de gestion ENCG Agadir, Université Ibn Zohr,
Equipe de Recherche en Gouvernance, Information et Communication des Organisations
(ERGICO)

Résumé

Dans leurs efforts pour lancer et développer de nouvelles entreprises, les entrepreneurs font face à une panoplie de facteurs de stress. Les environnements dans lesquels ils travaillent sont souvent imprévisibles et soumis à des changements rapides. Ils font face à des niveaux de risque élevés et sont responsables de leur entreprise et de ses employés tout en faisant face aux différentes contraintes édictées par leurs parties prenantes.

Cet article dresse l'état de l'art du stress professionnel chez les entrepreneurs en s'intéressant d'abord aux définitions du stress et du stress professionnel avant de se consacrer au stress chez l'entrepreneur en abordant son état des lieux, ses principaux facteurs et ses incidences sur l'entrepreneur et l'entreprise créée.

Mots clés : Entrepreneuriat, stress professionnel, facteurs de stress, épuisement professionnel, performance.

Abstract

In their efforts to start and develop new businesses, entrepreneurs face a variety of stressors. The environments in which they operate are often unpredictable and subject to rapid change. They face high levels of risk and are responsible for their business and their employees while facing the various constraints imposed by their stakeholders.

This paper draws up the state of the art of occupational stress among entrepreneurs by focusing first on the definitions of stress and occupational stress before devoting it to stress among entrepreneurs by addressing his main factors and its impact on the entrepreneur and the company created.

Key words: Entrepreneurship, occupational stress, stressors, burnout, performance.

Introduction

De nos jours, il va de soi que l'entrepreneuriat est indispensable au développement économique. C'est du moins le cas dans les disciplines de l'entrepreneuriat et de la gestion d'entreprise, où les revendications de l'importance de l'entrepreneuriat dans le processus de développement économique abondent. Ainsi, on a souvent soutenu que l'entrepreneuriat est le principal vecteur du développement économique. En effet, plus il y a d'entrepreneurs dans une économie, plus elle va se développer rapidement et le moteur de la croissance économique est l'entrepreneur.

Au cours de ces dernières décennies, la question du bien-être est de plus en plus abordée dans les milieux académiques et professionnels. La globalisation des économies et le développement des technologies ont bouleversé les environnements de travail et ont pour conséquence la prolifération des incertitudes et des risques psychosociaux. Le stress professionnel constitue l'un des risques psychosociaux les plus répandus dans les milieux de travail et dont les incidences sont coûteuses pour l'entreprise.

Face à ce bouleversement du climat des affaires, la vie des organisations est confrontée à de nombreuses incertitudes de tous ordres. Les décisions courantes et stratégiques créent de l'incertitude et dans le même temps, les acteurs de la gouvernance et du management des organisations sont démunis pour faire face à l'intolérance à l'incertitude. Celle-ci fait retour sous différentes formes : les dysfonctionnements, la souffrance au travail ou encore l'épuisement professionnel.

Dans le contexte actuel, caractérisé par une forte concurrence et une crise financière accrue, la compétitivité des entreprises dépend de plus en plus de la performance de leur capital humain. Ceci est d'autant plus important dans la sphère entrepreneuriale où l'entrepreneur constitue le socle de l'échec ou de la réussite de tout projet de création d'entreprise.

Dans tout projet d'entreprise, le rôle de l'entrepreneur est de répondre aux attentes des parties prenantes liées à l'entrepreneur et à la nouvelle entreprise. Chaque fois qu'il y a un rôle, il y a une possibilité de stress. Ceci est dû au fait que les attentes formant le rôle de l'entrepreneur peuvent être conflictuelles, incertaines ou mal jugées quant à leur contenu.

Les entrepreneurs sont généralement considérés comme confrontés à beaucoup de stress dans leur mission de diriger une entreprise. Par exemple, les entrepreneurs ont généralement de longues heures de travail, des contraintes de temps élevées, des conflits de rôles, ils doivent



réagir à de nombreuses demandes et, éventuellement, faire face aux échecs passés. Une telle quantité de stress peut très bien entraîner des problèmes de santé qui, à leur tour, peuvent affecter la performance et à terme la pérennité de leur entreprise. Étonnamment, l'impact du stress professionnel sur l'entrepreneur et les entreprises créées a rarement été exploré dans la recherche sur l'entrepreneuriat. Cependant, il convient de prêter plus d'attention à cette relation. D'une part, la forte concurrence et la charge de travail peuvent rendre certains entrepreneurs vulnérables aux problèmes de santé liés au stress. D'autre part, la gestion réussie d'événements stressants peut entraîner une forte position sur le marché, un succès et une pérennité de l'entreprise. **Quel est donc l'état des lieux du stress professionnel chez l'entrepreneur ? Et quels sont ses antécédents et ses conséquences pour l'entrepreneur et pour l'entreprise créée ?**

L'objectif de cet article sera donc de dresser l'état de l'art du stress professionnel chez l'entrepreneur en s'intéressant d'abord à la définition du cadre conceptuel avant de s'intéresser au stress professionnel notamment ses antécédents et ses conséquences pour l'entrepreneur et pour la création d'entreprise.

1. Revue de littérature

1.1. Le stress : évolution d'un concept

Le stress est un concept populaire qui est largement utilisé dans la vie quotidienne ainsi que dans diverses sciences de la vie. Cependant, comme souvent avec de tels concepts généraux, il existe des divergences considérables entre les différents domaines dans lesquels le concept est utilisé en ce qui concerne la définition et la connotation. Ainsi, nous allons proposer une brève évolution de cette notion avant de s'intéresser au stress professionnel sujet de cet article.

Étymologiquement, le terme stress provient du verbe latin *stringere*, qui veut dire bouleverser, déranger (Arnold et al., 1998).

Les premiers chercheurs qui ont étudié le stress ont adopté une approche physiologique. Par exemple, Hans Selye définit le stress en 1956 comme "un syndrome général d'adaptation désignant un ensemble de réactions d'adaptation du corps à l'action spécifique de certains facteurs de stress et impliquant trois étapes: d'alarme, de résistance et d'épuisement".



Dans la phase d'alarme, des réactions spécifiques du corps se produisent lorsqu'un agent stressant est rencontré. Ainsi, l'immunité du corps diminue et si le facteur de stress est puissant la mort peut survenir. La phase de résistance représente l'état de mobilisation et de tension que nous ressentons comme stress. Les signes de réactions alarmantes disparaissent apparemment et la capacité de résistance dépasse le niveau normal. Au cours de cette phase, le corps utilise plus de ressources que la normale et l'épuisement des ressources représente la limite de la résistance lorsqu'il apparaît. Dans cette phase, les effets du stress peuvent être remarqués lorsqu'une détérioration de l'état de santé apparaît.

Le stress est une activité humaine dont le but est de tenter de s'adapter aux changements intérieurs et extérieurs. Le stress peut être défini comme une réaction à un changement négatif des fonctions des organes et des changements qui se produisent entre une personne et son environnement social.

Lazarus et Folkman (1984) considèrent le stress comme le processus dans lequel l'individu joue le rôle d'agent actif pouvant influencer, aidé par des stratégies émotionnelles, cognitives et comportementales, les effets de la situation stressante. Ils définissent trois étapes dans l'évaluation du stress: l'évaluation primaire, l'évaluation secondaire et la réévaluation.

Dans l'évaluation primaire, l'appréciation de la situation a lieu. Il est établi à quel point une situation est dangereuse. L'évaluation secondaire fait référence aux possibilités d'adaptation et aux mesures que peut prendre l'individu pour faire face à la situation. La réévaluation fait référence à un changement de perception par rapport à l'évaluation principale.

Lazarus et Folkman ont adopté une vision du stress "interactionnelle" ou "transactionnelle". En d'autres termes, le stress représente la réaction des gens quand ils ne peuvent pas s'adapter aux exigences de l'environnement (familial, personnel ou au travail).

De nos jours, le stress est de plus en plus présent dans les milieux professionnels d'où l'apparition de la terminologie « stress professionnel » qu'il convient de définir.

1.2. Le stress professionnel

Le stress est un état psychologique et physique qui résulte lorsque les ressources de l'individu ne sont pas suffisantes pour faire face aux exigences et aux pressions de la situation. Ainsi, le stress est plus probable dans certaines situations que dans d'autres et chez certaines personnes que d'autres (Michie, 2002).



Le stress professionnel peut être perçu comme la réaction d'un individu aux caractéristiques de l'environnement de travail qui sont perçues comme étant émotionnellement et physiquement menaçantes pour lui. Cela suppose une inadéquation entre les capacités de l'individu et son environnement de travail, où l'individu est soumis à des exigences excessives ou qu'il n'est pas tout à fait prêt à gérer la situation (Jamal, 1984). En général, plus le déséquilibre entre les demandes et les capacités des individus est élevé, plus le stress professionnel sera élevé (Jamal, 2007).

Conformément à la conceptualisation du stress de Lazarus (1966), le stress professionnel ne réside ni dans l'environnement de travail ni dans l'individu. C'est au contraire l'évaluation cognitive de la situation au sein de l'environnement de travail qui est au cœur de ce processus de stress organisationnel.

Beehr et Newman (1978), après un examen approfondi d'une sélection de recherches sur le stress, définissent le stress professionnel comme une condition dans laquelle les facteurs liés au travail interagissent avec l'individu pour modifier (perturber ou améliorer) son état psychologique ou physiologique de telle sorte que le corps ou l'esprit de la personne est forcé de s'écarter du fonctionnement normal. Beehr et Newman suggèrent que le stress provient de conditions pouvant être considérées comme positives (amélioration) ou négatives (perturbation).

Cooper et Marshall (1976) indiquent que par stress professionnel, on entend des facteurs environnementaux négatifs ou des facteurs de stress (surcharge de travail, conflit de rôle / ambiguïté, mauvaises conditions de travail, par exemple) associés à un travail particulier.

Il ressort de ces définitions communes du stress que dans la plupart des recherches sur le stress en organisation et en psychologie industrielle, les facteurs organisationnels et les individuels ont été utilisés pour définir le stress (Cooper & Marshall, 1976; McGrath, 1976; Beehr & Newman, 1978). En d'autres termes, le stress est une relation personne-environnement ou une interaction des caractéristiques de la personne et des sources potentielles de stress dans le milieu de travail.

Le stress professionnel peut donc être défini par les caractéristiques individuelles de la personne concernée comme par l'ampleur des facteurs organisationnels auxquels l'individu est exposé dans l'exercice quotidien de son activité. Les entrepreneurs constituent une

catégorie socio-professionnelle des plus menacées par ce phénomène d'où l'intérêt de l'appréhender.

2. Le stress chez l'entrepreneur : état des lieux

Conscients de la nécessité de comprendre la nature de ce secteur d'activité influent, les chercheurs ont commencé à se concentrer sur la nature de l'entrepreneuriat. Aux fins du présent travail, un entrepreneur est défini comme une personne qui innove, crée une nouvelle entreprise et assume l'entière autorité et le contrôle de cette dernière (Cunningham et Lischeron, 1991). En effet, un entrepreneur est à l'origine de l'évolution de l'entreprise et en assume les conséquences (Moussaoui, 2018). Bien qu'un entrepreneur ait clairement des responsabilités de gestion, le processus de création d'une entreprise ajoute: un élément unique à l'entrepreneuriat.

Kahn et Quinn (1970) considèrent le stress comme une fonction des écarts entre ses attentes et sa capacité à satisfaire les demandes, et des écarts entre ses attentes et sa personnalité. Quand on est incapable de remplir les exigences de son rôle, le stress survient. Dans la mesure où les exigences et les attentes professionnelles des entrepreneurs dépassent leurs capacités de performance en tant qu'initiateurs de projets d'entreprise, ils risquent de subir le stress.

Le stress professionnel est un «associé» à l'entrepreneuriat. Les entrepreneurs exercent généralement leurs activités dans des domaines hautement concurrentiels ou nouveaux, dans lesquels le risque et l'incertitude sont considérables (Kariv, 2008). En outre, contrairement aux salariés, les entrepreneurs assument personnellement la responsabilité du succès et de la survie de leur entreprise (Parasuraman et Simmers, 2001) et s'identifient généralement mieux avec leur travail, travaillant plus et plus longtemps que les salariés (Dolinsky et Caputo, 2003; Prottas et Thompson, 2006). Ils se sentent indispensables (Eden, 1975) et beaucoup travaillent plus de 60 heures par semaine, y compris les nuits et les week-ends (Bradley et Roberts, 2004). Ainsi, la vie des entrepreneurs a tendance à être dominée par le travail. Souvent, il n'y a pas de distinction claire entre leur travail et leur vie familiale / sociale avec la fatigue, l'irritabilité et les autres symptômes de stress qui débordent sur leur vie privée (Parasuraman et Simmers, 2001).

Une première étude portant sur 450 entrepreneurs (Boyd et Gumpert, 1983) a révélé que jusqu'à 65% des entrepreneurs rencontraient des symptômes de stress physique au moins une fois par semaine. Des études ultérieures ont montré que les travailleurs indépendants se



déclaraient généralement une santé détériorée par rapport aux salariés (Buttner, 1992; Jamal, 1997; Jamal et Badawi, 1995; Lewin-Epstein et Yuchtman-Yaar, 1991; Westerlund et al., 2004).

Boyd et Gumpert (1983) ont noté que le stress chez les entrepreneurs dépassait le simple succès / échec financier; les propriétaires d'entreprises en difficulté ne sont pas plus exposés au stress que les propriétaires d'entreprises en plein essor. Plutôt, ont-ils affirmé, les entrepreneurs rencontrent chaque jour une multitude de nouveaux problèmes. Ainsi, ils sont susceptibles de signaler un stress chronique ou continu. Ce qui nous conduit à nous intéresser aux antécédents ou facteurs de stress chez les propriétaires d'entreprises.

3. Les facteurs de stress chez l'entrepreneur

Bien que le stress ait été identifié comme un problème majeur pour les entrepreneurs, les facteurs qui contribuent à ce phénomène n'ont guère retenu l'attention dans la littérature sur l'entrepreneuriat (Kariv, 2008; Ortqvist et al., 2007; Wincent et Ortqvist, 2009) ni dans la littérature sur le stress professionnel plus généralement (Buttner, 1992; Prottas et Thompson, 2006). Historiquement, la littérature sur l'entrepreneuriat a été synonyme d'étude de la santé économique, très éloignée de la santé mentale ou physique. La littérature sur le stress au travail, quant à elle, se concentre principalement sur les salariés occupant des postes prédéfinis dans de grandes entreprises (Prottas et Thompson, 2006; Tetrick et al., 2000). Cependant, les sources de stress identifiées parmi les salariés peuvent être moins pertinentes pour les travailleurs indépendants ou entrepreneurs.

La théorie des rôles (Merton, 1957) identifie l'ambiguïté des rôles, les conflits de rôles et la surcharge de travail en tant que sources de stress. En outre, les conflits travail-famille et la pression de la responsabilité sont identifiés comme des sources de stress professionnel chez les entrepreneurs.

Selon Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek et Rosenthal (1964), l'ambiguïté des rôles est le manque d'informations claires et cohérentes concernant les actions requises dans une situation donnée. L'ambiguïté des rôles est considérée comme ayant des conséquences importantes sur la performance et le succès des groupes du monde des affaires et de l'industrie.

L'ambiguïté des rôles a été décrite par Kahn et al. (1964) comme étant des rôles uniques ou multiples auxquels le rôle en place est confronté, qui peuvent ne pas être clairement articulés (communiqués) en termes de comportements (les activités ou tâches / priorités) ou de niveaux



de performance (les critères selon lesquels le rôle sera jugé). Breugh et Colihan (1994) ont affiné la définition de l'ambiguïté du rôle pour la définir comme une ambiguïté du poste et ont indiqué que cette dernière présente trois aspects distincts: les méthodes de travail, la planification et les critères de performance. L'ambiguïté des rôles est source de tension, d'anxiété et de problèmes de santé physique (Caplan et Jones, 1975). Le stress peut survenir en fonction de l'efficacité avec laquelle les entrepreneurs peuvent définir et conceptualiser leur rôle d'initiateurs de projets. Dans une situation dans laquelle un rôle est véritablement adopté et dans laquelle le soi peut parfois disparaître complètement, les entrepreneurs qui perçoivent une ambiguïté du rôle devraient se trouver dans une situation désagréable qui rend leur rôle stressant. Par conséquent, Ce facteur de stress pourrait être source d'inconfort et d'expériences plutôt déplaisantes (Wincent et Ortqvist, 2009).

Le conflit de rôle, en tant que deuxième facteur de stress, est "*l'occurrence simultanée de deux ou plusieurs envois de rôles tels que la conformité à l'une rendrait plus difficile la conformité à l'autre*" (Katz et Kahn, 1978: 184). Le conflit de rôle indique le niveau auquel une personne perçoit des exigences et des engagements incongrus de la part des parties prenantes. Ce facteur de stress repose sur l'idée que différents acteurs peuvent avoir des attentes de rôle différentes vis-à-vis d'un certain individu et peuvent imposer des attentes de comportement contradictoires quant à la manière de jouer ce rôle (Kahn et al., 1964).

Les entrepreneurs peuvent être confrontés à des conflits de rôles en raison d'exigences simultanées auxquelles ils sont confrontés au travail. En entrepreneuriat, des conflits de rôles peuvent survenir lorsque l'entrepreneur perçoit que les exigences sont communiquées de manière incongrue et lorsque l'entrepreneur perçoit les exigences des parties prenantes qui sont souvent contradictoires. Ainsi, lorsqu'il y a peu ou pas de séparation entre le rôle putatif et le soi, comme l'indiquent les ouvrages sur l'entrepreneuriat (Shepherd, 2003; Smilor, 1997), ces perceptions se traduisent par des tensions et un inconfort internes et rendent stressant le rôle d'entrepreneur.

Le troisième facteur de stress, la surcharge de rôle, survient lorsque les attentes perçues des parties prenantes sont impossibles à réaliser dans certaines limites (Latack, 1981), car les exigences du travail dépassent les ressources personnelles et professionnelles de l'individu à les mettre en œuvre. La surcharge de rôle suscite de multiples attentes légitimes et non incompatibles, mais l'exécution de toutes les tâches dépasse les capacités de l'individu (Katz et Kahn, 1978). Au fur et à mesure que la surcharge de rôles augmente, il devient plus



difficile de maintenir un niveau élevé de qualité de son travail. Par ailleurs, il a été démontré que la surcharge de rôle et le souci de la qualité entraînaient des niveaux de stress élevés (Matteson et Ivancevich, 1982).

Ce facteur de stress peut être assumé dans un contexte entrepreneurial. En effet, la surcharge de rôle est une perception probable chez les entrepreneurs en démarrage qui sont nouveaux sur un marché et qui subissent une pression constante pour développer une opportunité commerciale perçue. Assumant un rôle plein de nuances et de complexités, un entrepreneur doit saisir une opportunité (Abell et Hammond, 1979) qui présente de fortes chances que le produit nouvellement introduit rapporte des gains économiques avant que d'autres concurrents ne s'emparent du marché. Afin d'organiser une entreprise en temps voulu, la probabilité que l'entrepreneur gère la surcharge de travail est importante. Ainsi, une surcharge de rôle pourrait survenir du fait de l'impossibilité apparente de répondre à toutes les attentes des parties prenantes de l'entreprise, telles que les banquiers, les clients et les fournisseurs. (Wincent et Ortqvist, 2009).

En plus de ces principaux facteurs de stress, les conflits travail-famille, tels que les attentes des employés et de la famille quant à l'attention des entrepreneurs, provoquent également des tensions et du stress. L'entrepreneur doit être un vendeur, un négociateur, un gestionnaire de fonds, un intervenant, une clé de démarcation, etc tout en assumant ses responsabilités envers sa famille et ses employés. Ces demandes qui se chevauchent peuvent entraîner une surcharge de rôles et donc augmenter le niveau de stress ressenti.

En plus, la pression de la responsabilité constitue également une source de stress. En effet, elle vient du fait de devoir prendre des décisions difficiles et risquées dont le résultat pourrait avoir un impact significatif sur le bien-être de l'entreprise. La pression de la responsabilité entraîne des niveaux de stress élevés.

En résumé, sur la base de la recherche susmentionnée, les sources de stress notamment l'ambiguïté du rôle, le conflit du rôle, les conflits travail-famille, la surcharge de rôle et la pression liée à la responsabilité sont supposées être positivement liées aux problèmes de santé des entrepreneurs. En outre, des recherches suggèrent que les conflits de rôles, les conflits travail-famille et la surcharge de rôles auront une relation négative avec la satisfaction des entrepreneurs d'où l'intérêt d'étudier les incidences du stress professionnel sur l'entrepreneur et sur l'entreprise créée.

4. Les incidences du stress professionnel chez les entrepreneurs

Une étude sur les raisons pour lesquelles les nouvelles entreprises échouent, par Zackarakis et al. (1999) suggère que l'échec entrepreneurial est souvent imputable aux entrepreneurs eux-mêmes. Bien que les aspects positifs d'une personne qui s'engage dans une activité entrepreneuriale, notamment les récompenses financières, l'autonomie et la réalisation de soi, soient souvent vantées (Boyd et Gumpert, 1983, 1984; Schindehutte et al., 2006), la poursuite de l'entrepreneuriat peut avoir des conséquences négatives pour l'entrepreneur et l'entreprise créée (Boyd et Gumpert, 1983, 1984; Adebowale, 1994; Miles et Covin, 2002). En effet, pour qu'un entrepreneur soit efficace, il doit être capable de faire face aux pressions et aux tensions résultant de la création et de l'exploitation d'opportunités entrepreneuriales, tout en conciliant un éventail de demandes personnelles, familiales et organisationnelles.

Bien que des niveaux de stress modestes tendent à améliorer les performances d'un entrepreneur, ces efforts incessants peuvent être à l'origine de nombreuses conséquences négatives sur le plan physique et psychologique, notamment l'hypertension et l'artériosclérose, l'épuisement professionnel (Boyd et Gumpert, 1983; Maslach, 1982) et, finalement, l'échec de l'organisation. Pour un entrepreneur, les exigences d'innovation du produit, du processus, de la stratégie, du domaine ou de la proposition commerciale; des risques financiers et sociaux élevés et constants et la nécessité de prendre des initiatives en matière de développement de produits et de stratégie (Miller, 1983; Covin et Slevin, 1989; Morris et al., 2008) peut au fil du temps avoir des conséquences néfastes.

Les facteurs de stress susmentionnés notamment l'ambiguïté du rôle, le conflit de rôle et la charge du rôle ont fait depuis toujours partie intégrante de la vie entrepreneuriale (Boyd and Gumpert, 1983; Duran-Whitney, 2004; Wincent et al., 2008). Par conséquent, lorsque le stress est omniprésent, comme c'est le cas pour l'entrepreneur, il s'associe à l'épuisement professionnel ainsi qu'à une multitude de conséquences physiques et psychologiques négatives, y compris la satisfaction de l'entrepreneur et son intention de se retirer de l'entreprise (Brigham, 2002). Nous nous intéressons ici à l'épuisement professionnel comme principale conséquence du stress chez l'entrepreneur.

L'épuisement professionnel peut se manifester sous différentes formes notamment l'augmentation du taux d'absentéisme, l'échec ultime de l'activité ainsi que la baisse de la productivité qui sont des préoccupations sérieuses qui limitent la capacité de l'entreprise à exploiter des opportunités attrayantes. Au niveau personnel, l'anxiété, le doute de soi,

l'affaiblissement et la rupture relationnels, la mauvaise santé, l'alcoolisme et la consommation de drogues ne sont que quelques-unes des conséquences physiques, émotionnelles, interpersonnelles, attitudinales et comportementales de l'épuisement professionnel (Cordes et Dougherty, 1993).

Il est important de noter que l'épuisement professionnel comme conséquence de stress entrepreneurial peut agir de deux manières. Premièrement, l'épuisement professionnel affecte directement la satisfaction, y compris des variables connexes telles que l'engagement envers l'initiative entrepreneuriale. En outre, l'épuisement professionnel peut également réduire la capacité d'innover, d'être proactif et d'accepter les risques (et des variables connexes telles que la motivation, les efforts et la productivité), ce qui affecte ensuite la performance de l'initiative entrepreneuriale.

Dans ce sens, la performance organisationnelle constitue une deuxième variable intéressante à étudier quand il s'agit de relater l'impact du stress professionnel dans le milieu entrepreneurial. En effet, nul ne peut nier que la pérennité d'une entreprise est conditionnée par son niveau de performance.

Un nombre relativement restreint d'études ont évalué les effets du stress professionnel sur la performance financière des entreprises (Beehr, Jex, Stacy et Murray, 2000; Jackson et Schuler, 1985), probablement parce que la performance des entreprises, en particulier celle de l'initiative entrepreneuriale, est un concept à facettes multiples qui est difficile à mesurer (Haber et Reichel, 2005; Kalleberg et Leicht, 1991; Shane et Venkataraman, 2000).

Cependant, un aspect différent qui peut éclairer la relation entre le stress et la performance des entreprises implique des études au niveau individuel; cet aspect confirme la prédominance d'une association entre le stress lié au travail des entrepreneurs et la performance de leur entreprise en sondant la performance de l'entrepreneur.

Dans ce sens, des recherches au niveau individuel affirme que, lorsque le niveau de stress est élevé, ce dernier a un impact direct et négatif sur la performance individuelle des entrepreneurs (Shenkar et Zeira, 1992; Williams, 1984). Les compétences du propriétaire étant étroitement liées aux performances de l'entreprise dans les entreprises entrepreneuriales (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984; Zahra et al., 2006), ces constatations sous-jacentes impliquent que le stress professionnel de l'entrepreneur peut impacter la performance de l'entreprise.

Bien que des recherches approfondies soutiennent les relations entre le stress et la performance (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor et Millet, 2005; Karasek et Theorell, 1990; Quick, Quick, Nelson et Hurrell, 1997), l'application de ces les résultats à l'entrepreneuriat n'est pas évident. Cependant, le soutien empirique pour le stress et ses effets sur la performance a été trouvé parmi les gestionnaires qui, au moins en partie, occupent des emplois similaires à ceux des entrepreneurs dans la gestion de l'entreprise pour l'atteinte des objectifs prévus et le maintien des avantages concurrentiels (Barney, 1991; Wernerfelt, 1984 Zahra et George, 2002). De plus, une littérature bien établie a montré que les gestionnaires, similaires aux entrepreneurs, sont impliqués dans différents processus stratégiques (Burgelman, 1983).

De tout ce qui précède nous pouvons constater que le stress professionnel chez les entrepreneurs conditionne la réussite de leur projet entrepreneurial que ça soit à travers l'épuisement professionnel qui conduit à l'abandon de l'initiative entrepreneuriale ou alors à travers l'impact négatif du stress sur la performance des entrepreneurs qui se répercute à son tour sur la performance de l'entreprise créée.

Conclusion

De nos jours, l'importance d'étudier l'impact du stress professionnel chez les entrepreneurs est de plus en plus ressentie. En effet, la littérature entrepreneuriale en confrontation avec celle sur le stress au travail s'est intéressée à définir plusieurs facteurs de stress chez les entrepreneurs notamment ceux liés au rôle tout en mettant en exergue les conséquences de ce phénomène à la fois sur l'entrepreneur et sur l'entreprise créée.

Ainsi, la prolifération des exigences entrepreneuriales et des attentes des différentes parties prenantes vis-à-vis de l'entrepreneur et de l'entreprise créée ont eu pour conséquence l'augmentation du niveau de stress professionnel chez les propriétaires des entreprises. Cette situation a conduit à l'émergence de l'épuisement professionnel comme principale conséquence du stress et dont les effets sur l'entrepreneur et sur l'entreprise sont démontrés :

Par ailleurs, la performance de l'entreprise créée, qui est en corrélation positive avec la performance de l'entrepreneur créateur n'a pas été épargnée à l'impact du stress professionnel. Des études ont démontré un impact direct négatif du stress professionnel sur la performance individuelle des entrepreneurs qui à son tour impacte négativement la performance de leur entreprise.

Pour conclure, les risques psychosociaux, notamment le stress professionnel, peuvent constituer un frein majeur à l'entrepreneuriat que ça soit en phase de lancement suite à l'abandon de projet de création à cause de l'épuisement professionnel ou alors après la concrétisation du projet suite à une détérioration de performance.

Le présent travail constitue une première synthèse de la littérature sur le sujet. Des études ultérieures sont fortement conseillées afin de combler cette insuffisance d'intérêt à l'égard du volet psychologique de l'entrepreneuriat.

Références

Abell, D., & Hammond, J. (1979). *Strategic market planning: Problems and analytical approaches*. New York: Englewood Cliffs.

Adebowale, A. (1994). Coping with entrepreneurial stress: evidence from Nigeria, *Journal of Small Business Management*, 32 (1), 83-7.

Arnold, J., Cooper, C.L., and Robertson, I.T. (1998). *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, Editura Pitman, Londra

Barney, J. 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, 17(1), 99–120

Beehr A. T, Jex M.S., Stacy A. B., & Murray A.M. (2000). Work Stressors and Coworker Support as Predictors of Individual Strain and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391-405

Beehr, T.A., Newman, J.E. (1978). Job Stress, Employee Health And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model And Literature Review, *Personnel Psychology*, 31, 665-699.

Boyd, D.P. and Gumpert, D.E. (1983). Coping with entrepreneurial stress, *Harvard Business Review*, 61(2), 44–64

Bradley, D.E. and Roberts, J.A. (2004). Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority, *Journal of Small Business Management*, 42, (1), 37–58

Breaugh, J.A. and J.P. Colihan. 1994. Measuring Facets of Job Ambiguity: Construct Validity Evidence, *Journal of Applied Psychology* 79(2), 191–202.

Brigham, K.H. (2002). *Mismatch between entrepreneurs and their firms: the role of cognitive fit/misfit*, unpublished PhD thesis, University of Colorado, Boulder, CO

Burgelman, R.A. 1983. Corporate Entrepreneurship and Strategic Management: Insights from a Process Study, *Management Science* 29(12), 1349–64

Buttner, E. H. (1992). Entrepreneurial stress: Is it hazardous to your health? *Journal of Managerial Issues*, 4, 223-24

Caplan, R.D., and Jones, K.W. (1975). Effects of Work Load, Role Ambiguity, and Type A Personality on Anxiety, Depression, and Heart Rate. *Journal of Applied Psychology*, 713-719.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28

Cordes, C.L. and Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout, *Academy of Management Review*, 18, 621-56.

Covin, J.G. and Slevin, D.P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments, *Strategic Management Journal*, 10 (1), 75-87

Cunningham, J., and J. Lischeron. 1991. Defining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management* 29, 45-61.

Dolinsky, A.L. and Caputo, R.K. (2003). Health and female self-employment, *Journal of Small Business Management*, 41(3), 233–241

Duran-Whitney, M. (2004). *Understanding occupational stress and mental health in aspiring small business owners*, unpublished DPsy thesis, California School of Professional Psychology, Alameda, CA

Eden, D. (1975). Organizational membership vs. self-employment : another blow to the American dream, *Organizational Behavior and Human Performance*. 13, 79-94.

Haber, S. and A. Reichel. (2005). Identifying Performance Measures of Small Ventures—The Case of the Tourism Industry, *Journal of Small Business Management* 43(3), 257–87

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.

Jamal M. (1984). Job Stress and job Performance controversy: an empirical assessment in two countries. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 33,1–21.

Jamal, M. (1997). Job stress, satisfaction, and mental health: An empirical examination of self-employed and non-self-employed Canadians. *Journal of Small Business Management*, 35(4), 18-57.

Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175- 187

Jamal, M. and Badawi, J.A. (1995). Job stress and quality of working life of self-employed immigrants. A study in workforce diversity, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*,12, 55–63

Johnson, S., C. Cooper, S. Cartwright, I. Donald, P. Taylor and C. Millet. 2005. The Experience of Work- Related Stress Across Occupations, *Journal of Managerial Psychology* 20, (2) 178–187.

Kahn, R.L., & Quinn, R.P. 1970. *Role stress: A framework for analysis*, In A. McLean (Ed.), *Occupational mental health*, New York: Wiley

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley

Kalleberg, A.L. and K.T. Leicht. 1991. Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success, *Academy of Management Journal* 34(1), 136–61

Karasek, R. and T. Theorell. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. NewYork: Basic Books;

Kariv, D. (2008). The relationship between stress and business performance among men and women entrepreneurs, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 21(4), 449–476

Katz, R., and R. Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping strategy*, New York: Mc Graw-Hil

Lazarus R. S. & Folkman S. (1984), *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company.

Latack, J.C. (1981). Person/Role Conflict: Holland's Model Extended to Role-Stress Research, Stress Management, and Career Development, *Academy of Management Review* 6, (1), 89–103.

Lewin-Epstein, N. and Yuchtman-Yaar, E. (1991). Health risks of self-employment, *Work and Occupations*, 18(3), 291–312

Maslach, C. and Jackson, S.E. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis”, in Sanders, G. and Suls, J. (Eds), *Social Psychology of Health and Illness*, Erlbaum, Hillsdale, NJ, 227-51

Matteson, M. T., and J. m. Ivancevich. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass

McGrath , J. E. (1976) . *Stress and behavior in organizations*. in M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* . Chicago, IL : Rand McNally .

Merton, R. (1957). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, IL: Free Press.

Michie S., (2002). Causes and management of stress at work , *Occupational and Environmental Medicine* , 59(1), 67–72.

Miles, M. and Covin, J. (2002). Exploring the practice of corporate venturing: some common forms and their organizational implications, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26 (3), 21-40.

Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms, *Management Science*, 29, 770-791.

Morris, M.H., Kuratko, D.F. and Covin, J.G. (2008). *Corporate Entrepreneurship and Innovation*, Thomson South-Western, Mason, OH

Moussaoui, Y. (2018). Les entreprises algériennes : quel est le profil de l'entrepreneur algérien ? *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, 7, 26-44.

Ortqvist, D., Drnovsek, M. and Wincent, J. (2007). Entrepreneurs coping with challenging role expectations, *Baltic Journal of Management*, 2(3), 288–304

Parasuraman, S. and Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study, *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568

Prottas, D. J., & Thompson, C. A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366-378

Quick, J.C., J.D. Quick, D.L. Nelson and J.J. Hurrell, J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington, D.C.: American Psychological Association

Shane, S. and S. Venkataraman. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research, *Academy of Management Review* 25(1) 217–226.

Shenkar, O. and Y. Zeira. (1992). Role Conflict and Role Ambiguity of CEOs in International Joint Ventures, *Journal of International Business Studies* 23(1), 55–75

Shepherd, D. (2003). Learning from business failure: propositions of grief recovery for the self-employed, *Academy of Management*, 28(2), 318–328.

Schindehutte, M., Morris, M. and Allen, J. (2006). Beyond achievement: entrepreneurship as extreme experience, *Small Business Economics*, 27, 349-68.

Smilor, R. W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity. *Journal of Business Venturing*, 125, 341–344

Selye, H (1956) : *The Stress of life*. New York : McGraw-Hill.

Tetrick, L.E., Slack, K.J., Da Silva, N. and Sinclair, R.R. (2000). A comparison of the stress-strain process for business owners and non-owners: differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 464–476.

Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of the Firm, *Strategic Management Journal*, 5, 795–815

Westerlund, H., Theorell, T. and Alfredsson, L. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk factors in white collar employees, *European Journal of Public Health*, 14(1),37–42.

Williams, A. (1984). Stress and the Entrepreneur Role, *International Small Business Journal*, 3,11–25

Wincent, J. and Ortqvist, D. (2009). Role stress and entrepreneurship research, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(1), 1-22.

Wincent, J., Ortqvist, D. and Drnovsek, M. (2008). The entrepreneur's role stressors and proclivity for a venture withdrawal, *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 232–246.

Zackarakis, A.L., Meyer, D.G. and DeCastro, J. (1999). Differing perceptions of new venture failure: a matched exploratory study of venture capitalists and entrepreneurs, *Journal of Small Business Management*, 37(3), 1-14

Zahra, S.A. and G. George. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension,” *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.

Zahra, S.A., H.J. Sapienza and P. Davidsson. (2006). Entrepreneurship and Dynamic Capabilities: A Review, Model and Research Agenda, *Journal of Management Studies* 43(4), 917–55