

CHAPITRE 6

Gestion psychologique de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs de PME

Évelyne FOUQUEREAU

Professeure des Universités à l'Université François Rabelais de Tours

Séverine CHEVALIER

Maître de conférences à l'Université François Rabelais de Tours

Grégoire BOSSELUT

Maître de conférences à l'Université François Rabelais de Tours

Introduction

Le départ à la retraite est appréhendé par les experts en sciences humaines comme l'une des plus importantes transitions de vie de l'adulte senior. Les enjeux et les conséquences psychologiques de l'arrêt de la carrière sont d'ailleurs devenus les objets d'étude d'un nombre croissant de scientifiques ces dernières années (Wang, 2012). En effet, mettre un terme à sa carrière constitue une étape de vie complexe qui implique non seulement la perte d'un rôle professionnel mais aussi des changements de statut social (passage du statut d'actif à celui de retraité), de réseaux relationnels, de routines et potentiellement de l'image de soi (Pinquart & Schindler, 2007). Aussi, si pour certains individus le départ à la retraite peut être appréhendé comme une opportunité de réaliser de nouveaux projets, pour d'autres en revanche, il peut être source de craintes ou de doutes (Nordenmark & Stattin, 2009). Le vécu de cette étape et les modalités d'adaptation à la retraite sont donc très variables selon les individus et les catégories socio-professionnelles concernées (Fouquereau, Fernandez, & Mullet, 2001).

Dans la population des entrepreneurs, l'arrêt de la carrière est particulièrement complexe et associé à des enjeux cruciaux. En effet, les dirigeants propriétaires qui approchent de l'âge de la retraite doivent relever plusieurs défis, celui de réussir cette dernière transition de carrière aux plans personnel et familial mais aussi celui d'assurer la continuité de l'entreprise par la mise en place effective d'un successeur (dans le cas d'entreprise familiale) ou d'un repreneur (dans d'autres cas de transmission). Ainsi, de nombreux experts en économie ont-ils souligné la nécessité d'accompagner la fin de carrière des dirigeants pour assurer la vitalité du tissu économique et social français, sachant que les chances de survie des PME transmises sont meilleures que celles des créations pures (Counot & Mulic, 2004).

Mais l'extrême diversité des entreprises de l'hexagone (taille, secteur d'activité, santé économique), et notamment des PME, implique de ne pas considérer le processus du désengagement professionnel des entrepreneurs comme une problématique simple et homogène. On ne peut dès lors que s'étonner du faible nombre de recherches portant sur la fin de carrière de ce groupe socio-professionnel spécifique (DeVaney & Kim, 2003 ; Leroy, Manigart, & Meuleman, 2007) comparativement, à la littérature abondante consacrée au retrait des salariés seniors (Feldman & Beehr, 2011). De plus, les rares travaux relatifs à la sortie de l'activité entrepreneuriale s'intéressent quasi-exclusivement à l'une de ses conséquences, celle de la problématique économique des cessions-transmissions d'entreprises (Leroy, Manigart, & Meuleman, 2007 ; Wennberg, Wiklund, DeTienne, & Cardon, 2010). Certes une telle observation était attendue, puisque la pérennité des entreprises existantes est devenue un enjeu stratégique majeur pour l'économie de notre pays, chaque disparition d'entreprise se traduisant par des pertes de compétences, de connaissances et d'emplois (Cadieux, 2010). Mais, au-delà de ces considérations socioéconomiques, les experts observent que le frein majeur à la transmission d'une entreprise dans des conditions optimales tient principalement aux conditions subjectives dans lesquelles se met en place le retrait du dirigeant (Khavul, Markoczy, Croson, & Yitshaki, 2009). De plus, les raisons psychologiques qui conduisent celui-ci à prendre la décision de partir à la retraite s'avèrent également cruciales pour la qualité de l'adaptation à la dernière étape de vie (Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011). Mieux connaître les conditions psychologiques dans lesquelles les entrepreneurs seniors décident de mettre un terme à leur carrière vs. de repousser l'échéance de cette ultime étape professionnelle représente donc un intérêt actuel majeur tant pour les praticiens du conseil que pour les scientifiques.

1. Les multiples enjeux associés à l'arrêt de la carrière des dirigeants propriétaires de PME

1.1 Des enjeux économiques et sociaux

En France, les entrepreneurs représentent actuellement près de 10 % de la population active¹. Ils sont communément définis comme des personnes qui saisissent une opportunité d'affaires et la transforment en créant une organisation pour l'exploiter (Shane & Venkataraman, 2000). Ils peuvent être les fondateurs de leur entreprise, les repreneurs d'une entreprise existante ou les successeurs d'une entreprise familiale mais quel que soit le mode d'entrée dans la carrière entrepreneuriale choisi, ils sont tous considérés comme des dirigeants propriétaires de leur entreprise.

Les entrepreneurs sont aujourd'hui, comme les autres groupes socioprofessionnels de l'hexagone, concernés par le papy-boom. Ce phénomène de vieillissement démographique est la conséquence d'une nette augmentation du taux de natalité juste après la seconde guerre mondiale, de l'allongement de l'espérance de vie et de la baisse actuelle du taux de natalité. Plus précisément, on estime qu'un tiers des actifs français en emploi en 2005 devrait quitter le marché du travail d'ici 2020². La tendance est d'ailleurs la même pour l'ensemble du continent européen. Concernant plus précisément les dirigeants de PME, on ne connaît pas exactement le nombre de ceux qui seront susceptibles d'arrêter leur carrière dans les prochaines années, compte tenu de la difficulté à les recenser et de l'hétérogénéité des chiffres selon les sources consultées³. Néanmoins, les spécialistes estiment qu'environ un tiers des 3,2 millions de PME françaises sera concerné par cette problématique dans les années à venir. Le désengagement professionnel de leurs dirigeants est intrinsèquement lié à la problématique de la transmission de leur entreprise, question qui constitue actuellement un enjeu de politique publique majeur. En effet, les entreprises concernées, et particulièrement les PME, sont des viviers de croissance, de production et d'emploi déterminants pour l'économie nationale. Elles sont de fait les principaux catalyseurs dans notre pays de la création d'emplois et de richesses nationales et par conséquent nécessaires au maintien des équilibres économiques et sociaux.

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

2. Source : INSEE Première n°1255, septembre 2009.

3. Source : Rapport Mutécos – transmission d'entreprises, avril 2011.

Dans la communauté scientifique, certains auteurs ont donc cherché à identifier les conditions d'une transmission d'entreprise réussie, afin de tenter de pérenniser le tissu économique de notre territoire et de préserver les emplois des salariés (Leroy, Manigart, & Meuleman, 2007). Ces experts ont ainsi révélé un certain nombre de dimensions propres à l'entreprise comme sa taille, son secteur d'activité ou encore son niveau de rentabilité qui contribuent à spécifier le contexte de la transmission (Cadieux & Brouard, 2009). Toutefois, d'autres auteurs ont conclu qu'il était difficile d'optimiser une transmission d'entreprise si on restreignait l'analyse à une approche de type financier ou juridique sans prendre en compte les aspirations personnelles du dirigeant (Bah, 2009). Ainsi de nombreux ouvrages de références sur la cession-transmission d'entreprise considèrent-ils même que la réussite d'une telle démarche relèverait à 80 % de facteurs psychologiques (Guldici & Coulaud, 2008). Plus précisément, selon les observateurs, de nombreuses petites et moyennes entreprises cesseraient leur activité au départ de leur dirigeant, non pas en raison de l'absence de repreneur mais par défaut d'anticipation et/ou résistance de ce dernier à céder son outil de travail. Ce groupe socio-professionnel serait d'ailleurs globalement plus indécis que les autres professionnels vis-à-vis de leur fin de carrière (Puri & Robinson, 2006).

1.2 Des enjeux psychologiques

Lorsque la littérature définit les entrepreneurs comme des dirigeants propriétaires de leur entreprise, elle réfère la notion de propriété à la fois au fait de détenir le capital de l'entreprise mais également à l'appropriation psychologique de celle-ci, c'est-à-dire au « sentiment de possessivité et de bien-être psychologique associé à un objet » (Pierce, Kostova, & Dirks, 2001, p. 299). Ainsi, certains auteurs n'hésitent-ils pas à écrire que les entrepreneurs considèrent en quelque sorte leur entreprise comme leur « bébé » (Cardon, Zietsma, Saporito, Matherne, & Davis, 2005) voire même peuvent totalement s'identifier à celle-ci (Schmidt & Lee, 2008). Nombreuses sont donc les études consacrées à ces professionnels à souligner la spécificité de leur carrière en relevant un fort attachement à leur entreprise et à leur activité professionnelle. Fayolle (2004) va même jusqu'à décrire les entrepreneurs comme des « êtres passionnés, épris de liberté, qui se construisent une prison sans barreaux » (p. 54). En effet, pour certains entrepreneurs la relation passionnée à leur activité professionnelle est si constitutive de leur identité que des auteurs ont formalisée ces dernières années le concept de passion entrepreneuriale, défini comme un sentiment affectif intense des dirigeants envers les

activités de leur entreprise (Shane, Locke, & Collins, 2003). D'autres experts du champ considèrent même cette passion entrepreneuriale comme un trait de personnalité des entrepreneurs (Baum, Locke, & Smith, 2001).

Si le corpus de travaux visant à caractériser cette population est aujourd'hui relativement abondant (Mathieu & Jean, 2013), le faible nombre de recherches traitant de leur fin de carrière n'en apparaît que plus surprenant, et ce d'autant que les traits de personnalité et les attitudes singuliers de ces professionnels semblent complexifier les processus associés à leur désengagement professionnel (Cardon, Zietsma, Saporito, Matherne, & Davis, 2005). En effet, la littérature indique que les entrepreneurs, liés de manière quasi charnelle à leur entreprise, ont souvent des difficultés à se désengager professionnellement et souligne le caractère particulièrement complexe voire même potentiellement traumatisant de leur fin de carrière. Selon Pailot (1999), cette résistance résulte d'un refus plus ou moins conscient de perdre un objet d'attachement central (l'entreprise), qui peut s'accompagner d'une perte identitaire et narcissique (abandonner les rôles de l'entrepreneur). Dans une telle perspective, certains auteurs emploient même la notion de deuil pour expliquer les réactions émotionnelles liées au retrait professionnel et à la transmission d'entreprise (Dubouloy, 2008 ; Malarewicz, 2006). De manière générale, prendre la décision d'arrêter leur rôle professionnel s'avérerait donc pour bon nombre d'entrepreneurs, un acte aux enjeux psychologiques importants. Ces enjeux peuvent en partie conduire à des situations d'indécision et freiner voire inhiber le passage de relais. De fait, décrypter ce qui peut constituer des leviers et des freins psychologiques à la décision de mettre un terme à la carrière dans ce groupe socio-professionnel semble aujourd'hui primordial à la fois pour les scientifiques et les conseillers en trajectoires de carrière. En s'appuyant sur une compréhension plus fine des processus psychologiques en jeu lors de cette dernière transition, ces derniers pourraient mieux cibler leurs interventions et conséquemment contribuer à l'optimisation des conditions de cessions d'entreprises.

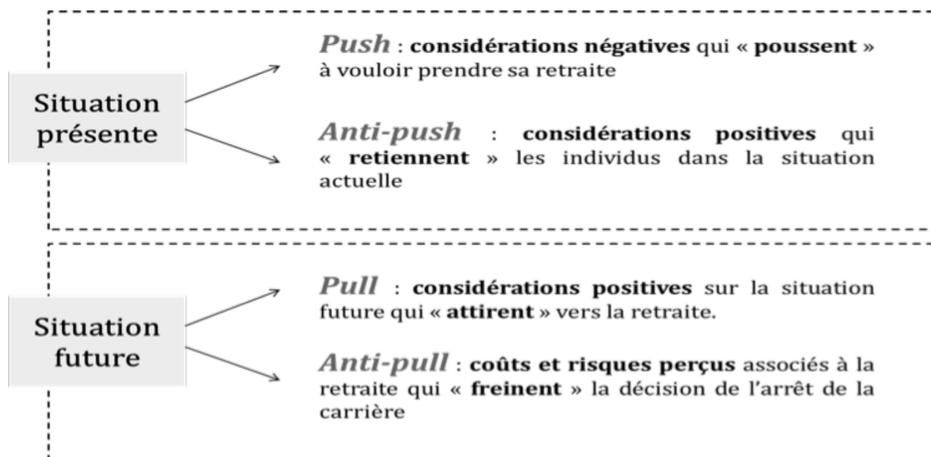
Les travaux présentés ci-après, menés sur un échantillon total de 713 dirigeants français de PME, avaient pour objectif de participer à cette ambition au travers de l'élaboration d'un questionnaire validé scientifiquement permettant d'appréhender la nature complexe des raisons qui sous-tendent la décision (ou qui l'inhibent) de ces professionnels d'arrêter leur activité entrepreneuriale.

2. *L'Inventaire des Raisons qui sous-tendent la Prise de Décision du départ à la Retraite chez les Entrepreneurs (l'IRPDRE)*

L'Inventaire des Raisons qui sous-tendent la Prise de Décision du départ à la Retraite chez les Entrepreneurs (l'IRPDRE) a été créé à partir du modèle en quatre dimensions *Push Pull Anti-push Anti-pull* de Mullet, Dej, Lemaire, Raïff, & Barthorpe (2000). Initialement, cette modélisation théorique a été élaborée par Mullet et ses collaborateurs pour étudier la décision de migrer dans une population étudiante. Ultérieurement, d'autres auteurs ont démontré sa pertinence pour analyser le processus décisionnel d'arrêt de la carrière chez des sportifs de haut niveau (Fernandez, Stephan, & Fouquereau, 2006) ainsi que chez une population de salariés seniors (Fouquereau, Gillet, Chevalier, Demulier, & Bosselut, soumis). Toutefois, cette modélisation n'avait jamais été utilisée pour l'étude de la fin de carrière des dirigeants propriétaires.

Dans nos études, cette modélisation permet de cerner les mécanismes psychologiques en jeu en distinguant simultanément quatre dimensions : (1) ce qui pousse les dirigeants à arrêter leur activité professionnelle (*Push*), (2) ce qui les attire dans la situation future de retraite (*Pull*), (3) ce qui les retient dans la situation actuelle d'actif (*Anti-push*), et (4) ce qu'ils redoutent dans la situation future, à savoir dans la vie à la retraite (*Anti-pull*). Cet outil a donc pour but d'évaluer les représentations qu'ont les entrepreneurs de leur situation personnelle et professionnelle actuelle versus leur situation future de retraite, et de fournir ainsi un diagnostic précis sur l'état cognitif de l'entrepreneur lorsqu'il est confronté à la gestion de sa fin de carrière.

Modélisation Push Pull Anti-push Anti-pull



La construction d'une échelle de mesure est un travail long et minutieux et pour obtenir un outil d'évaluation performant, il est nécessaire d'appliquer une méthodologie statistique rigoureuse (Churchill, 1979 ; Igalens & Roussel, 1998). Celle-ci doit conjuguer une phase exploratoire et une phase confirmatoire des qualités psychométriques de l'outil (Roussel, 1996). Enfin, il convient également de mesurer la fiabilité des sous-échelles et de vérifier la validité de l'inventaire (validité nomologique et temporelle).

Dans sa version finale, l'outil comporte 16 items, soit 4 par dimension. La dimension *Push* renvoie à des items relatifs aux aspects négatifs de la situation professionnelle actuelle tels que « avoir une charge de travail trop contraignante ». La dimension *Pull* inclut des items relatifs à l'attrait pour différentes dimensions de la vie à la retraite tels que « une fois à la retraite, pouvoir prendre enfin le temps de vivre ». En bref, ces deux dimensions *Push* et *Pull* désignent donc des éléments susceptibles de favoriser la prise de décision du départ à la retraite des dirigeants de PME. La dimension *Anti-push* regroupe des items liés à des éléments positifs de la situation professionnelle actuelle de l'entrepreneur, comme « se sentir trop jeune pour prendre sa retraite ». La dimension *Anti-pull* renvoie à des items exprimant des inquiétudes concernant la vie post-professionnelle comme par exemple « avoir peur de se fondre dans l'anonymat une fois à la retraite ». Les dimensions *Anti-push* et *Anti-pull* font ainsi référence à des éléments susceptibles d'inhiber la décision de retrait des dirigeants de PME.

Cet inventaire, que nous avons voulu sciemment parcimonieux au regard des difficultés d'accès à cette population et afin de faciliter son inclusion dans des enquêtes plus larges, présente des qualités psychométriques satisfaisantes. Il devrait permettre d'approfondir les connaissances actuelles sur la complexité des mécanismes cognitifs sous-jacents au processus décisionnel du départ à la retraite chez les dirigeants de PME et favoriser le développement d'études ultérieures sur cette problématique encore peu explorée. Dans le domaine du conseil, son utilisation pourrait conduire les praticiens à mieux individualiser leur démarche d'accompagnement. Ainsi à titre d'exemple, dans le cas d'entrepreneurs accordant une importance élevée aux coûts et risques de la situation future de retraite (dimension *Anti-pull*), l'activité de conseil pourrait-elle s'orienter vers une tentative de réduction des craintes vis-à-vis de la nouvelle étape de vie. En revanche, dans le cas d'entrepreneurs attribuant un poids déterminant aux éléments positifs de leur situation personnelle et professionnelle actuelle (dimension *Anti-push*), les conseillers pourraient, afin de faciliter la gestion psychologique de l'arrêt de la carrière et ainsi favoriser la cession de l'entreprise dans des conditions favorables, orienter les dirigeants d'entreprises vers le développement de nouveaux centres d'intérêts et l'adaptation à de nouveaux rôles de vie. Les enjeux sociaux de ces pratiques ciblées d'accompagnement sont, soulignons-le à nouveau, cruciaux, puisqu'au-delà de l'optimisation des modalités individuelles du désengagement professionnel de ces dirigeants propriétaires, c'est aussi la question de la transmission des entreprises dans de bonnes conditions et conséquemment de la pérennité de leur activité économique qui est en jeu (Cadieux, 2010).

3. Le rôle des facteurs psychosociologiques en jeu dans la décision du retrait : le cas de l'état de santé perçu et de la passion au travail

Une illustration de l'intérêt de l'IRPDRE porte sur l'investigation des facteurs susceptibles d'influencer les dimensions *Push* et *Pull*, considérées comme des leviers de la décision de retrait, et ceux reliés aux dimensions *Anti-push* et *Anti-pull*, appréhendées comme des freins potentiels, susceptibles d'inhiber la décision de désengagement professionnel. Ainsi avons-nous conduit une étude exploratoire visant à analyser le pouvoir prédictif de différents facteurs psychosociologiques sur l'état cognitif d'une population de dirigeants seniors de PME, confrontés à la

prise de décision de l'arrêt de leur carrière entrepreneuriale. Cette recherche a ainsi fait ressortir l'importance de deux dimensions, à savoir l'état de santé perçu et leur niveau de passion au travail.

Plus précisément, les résultats ont révélé que les entrepreneurs qui évaluaient leur état de santé comme médiocre accordaient plus d'importance aux éléments négatifs de leur situation actuelle (*Push*) et positifs de leur vie future (*Pull*) susceptibles de les conduire à prendre la décision de partir à la retraite. Les entrepreneurs estimant être en bonne santé accordaient, quant à eux, plus de poids aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle (*Anti-push*). De manière générale, ces résultats ont corroboré dans la population spécifique des dirigeants de PME les conclusions de nombreux travaux consacrés aux travailleurs seniors, soulignant l'importance de la dimension santé dans la prise de décision de l'arrêt de la carrière (Roberts, Rice & Jones, 2010 ; Wang & Shultz, 2010).

Concernant la passion au travail, le modèle dualiste proposé par Vallerand et ses collaborateurs (2003) permet de différencier deux types de passion : la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle. Selon ces auteurs, la passion harmonieuse est définie comme une tendance motivationnelle qui conduit l'individu à choisir de s'engager librement dans une activité. Dans le champ professionnel, le travail occupe alors une place importante dans l'identité personnelle de l'individu mais reste en harmonie avec ses autres sphères de vie. À l'inverse, la passion obsessionnelle conduit la personne à être contrôlée par son activité professionnelle. Cette forme de passion est donc caractérisée par des compulsions et est associée à la dépendance au travail (Gorgievski & Bakker, 2010). Dans ce dernier cas, les formes d'engagement dans le travail sont plus rigides et peuvent par conséquent entrer en conflit avec les autres sphères de la vie de la personne. Comme déjà évoqué, la littérature portant sur les entrepreneurs a largement souligné leurs liens passionnels avec le travail, particularité considérée comme une véritable ressource émotionnelle dans la gestion de leur carrière (Cardon, Wincent, Singh & Drnovsek, 2009). Mais, à notre connaissance, aucune étude n'a jusqu'alors examiné précisément l'impact de cette caractéristique psychosociologique, et plus précisément des deux formes de passion (passion harmonieuse vs. obsessionnelle) sur leur décision de retrait. Nos résultats recueillis auprès d'un échantillon de 271 dirigeants propriétaires de PME françaises, ont révélé que la passion au travail des entrepreneurs, qu'elle soit harmonieuse ou obsessionnelle, était positivement reliée à la dimension *Anti-push*, favorisant le désir de maintien de l'entrepreneur dans son activité professionnelle. En d'autres termes, les difficultés à envisager le retrait observées chez certains dirigeants particulièrement passionnés par

leur travail tiendraient surtout au poids qu'ils accordent aux éléments positifs de leur situation professionnelle actuelle. De plus, les entrepreneurs passionnés de manière obsessionnelle par leur activité accorderaient, quant à eux, également plus d'importance aux coûts et aux risques associés à la retraite (dimension *Anti-pull*). Autrement dit, ces dirigeants éprouvent d'autant plus de difficultés à quitter leur entreprise et leur activité professionnelle qu'ils accordent une importance particulière à la fois aux éléments positifs de leur situation professionnelle actuelle ainsi qu'à de potentiels éléments négatifs liés à la retraite. Ces constats réalisés chez les dirigeants de PME vont dans le sens de ceux dressés par des chercheurs dans des échantillons de salariés seniors confrontés à la fin de la carrière. Lafrenière, Belanger, Sedikides et Vallerand ont ainsi démontré en 2011 que la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle étaient associées à un fort investissement dans l'activité professionnelle et à une difficulté à se désengager de cette activité. Néanmoins ces mêmes auteurs ont également relevé que dans le cas d'un niveau élevé de passion harmonieuse, les individus étaient enclins à quitter leur activité professionnelle dès lors que le déséquilibre entre celle-ci et les autres sphères de vie était considéré comme trop important, alors que les individus éprouvant une passion obsessionnelle pour leur activité professionnelle aspiraient à la poursuivre à tout prix (Vallerand & Houliort, 2003).

En conclusion, on retiendra donc que l'état de santé perçue des dirigeants ainsi que leur niveau et leur type de passion au travail (passion harmonieuse vs. obsessionnelle) constituent des facteurs prédominants dans la prédiction des processus psychologiques à l'origine de leur décision de retrait.

Conclusion

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

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

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

Bibliographie

Bah, T. (2009), La transition cédant-repreneur : Une approche par la théorie du deuil, *Revue française de gestion*, 35 (194), 123-148.

Baum, J. R., Locke, E. A., Smith, K. G. (2001), A Multidimensional Model of Venture Growth, *The Academy of Management Journal*, 44 (2), 292-303.

Cadieux, L. (2010), Les PME algériennes face au défi de l'internationalisation, In A. Joyal, M. Sadeg, & O. Torrès (Eds), *Les propriétaires dirigeants de PME face à l'internationalisation : vers un modèle synthèse* (pp. 81-110), L'Harmattan.

Cadieux, L., & Brouard, F. (2009), *La transmission des PME : perspectives et enjeux*, PUQ.

Cadieux, L., & Deschamps, B. (2011), *Le duo cédant-repreneur, pour une compréhension intégrée du processus de transmission-reprise des PME*, PUQ.

Cardon, M. S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B. P., & Davis, C. (2005), A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor, *Journal of Business Venturing*, 20 (1), 23-45.

Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009), The nature and experience of entrepreneurial passion. *The Academy of Management Review ARCHIVE*, 34 (3), 511-532.

Chevalier, S., Fouquereau, E., Gillet, N., & Demulier, V. (2013), Development of the Reasons for Entrepreneurs' Retirement Decision Inventory (RERDI) and preliminary evidence of its psychometric properties in a French sample, *Journal of Career Assessment*, 21, 572-586.

Churchill, G. A. (1979), A paradigm for developing better Measures of marketing constructs, *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.

Counot, S., & Mulic, S. (2004), *Le rôle économique des repreneurs d'entreprise*, INSEE Première, no 975.

DeVaney, S. A., & Kim, H. (2003). Older Self-Employed Workers and Planning for the Future. *Journal of Consumer Affairs*, 37 (1), 123-142.

Dubouloy, M. (2008), *Reprise d'entreprise : deuil et transmission*, L'art d'entreprendre – Des idées pour agir, France : Pearson Education.

Fayolle, A. (2004), Compréhension mutuelle entre les créateurs d'entreprise et les accompagnateurs : une recherche exploratoire sur des différences de perceptions. *Management international*, 8 (2), 1-14.

Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011), A three-phase model of retirement decision making, *American Psychologist*, 66 (3), 193-203.

Fernandez, A., Stephan, Y., & Fouquereau, E. (2006), Assessing reasons for sports career termination: Development of the Athletes' Retirement Decision Inventory (ARDI), *Psychology of Sport and Exercise*, 7 (4), 407-421.

Fouquereau, E., Fernandez, A., Mullet, E. (2001), Evaluation of determinants of retirement satisfaction among workers and retired people. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 29 (8), 777-785.

Fouquereau, E., Gillet, N., Chevalier, S., Demulier, V. & Bosselut, G. (soumis), Retirement Decisional Process Scale (RDPS): Development and validation of a new measure.

Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010), Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees, *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 5 (1), 83-96.

Guldici, S., & Coulaud, A. (2008), *Transmission et reprise d'entreprise*, Paris : Ellipses.

Igalens, J., & Roussel, P. (1998), *Méthodes de recherche en Gestion des Ressources Humaines*, Economica.

- Khavul, S., Markoczy, L., Croson, R., & Yitshaki, R. (2009), The moderating effect of goal specificity on escalation of commitment in entrepreneurial firm exit. Paper presented at the 3rd Israel Strategy Conference, Ben-Gurion University.
- Lafreniere, M.-A., Belanger, J. J., Sedikides, C., & Vallerand, R.J. (2011). Self esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51, 541-544.
- Leroy, H., Manigart, S., & Meuleman, M. (2007), The planned decision to transfer an entrepreneurial company, Presented at the Academy of Management Conference location, Anaheim (U.S.A).
- Malarewicz, J. A., (2006), *Affaire de famille*, Paris, Village Mondial.
- Mathieu, C., & Jean, E. (2013), Entrepreneurial personality: The role of narcissism, *Personality and Individual Differences*, 55 (5), 527-531.
- Mullet, E., Dej, V., Lemaire, I., Raïff, P., & Barthorpe, J. (2000). Studying, working and living in another EU country: French youth's point of view. *European psychologist*, 5 (3), 216-227.
- Nordenmark, M., & Stattin, M. (2009). Psychosocial wellbeing and reasons for retirement in Sweden. *Ageing and Society*, 29 (3), 413-430.
- Pailot, P. (1999), Freins psychologiques et transmission d'entreprise : un cadre d'analyse fondé sur la méthode biographique, *Revue Internationale des PME*, 12 (3), 9-31.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001), Toward a theory of psychological ownership in organizations, *Academy of Management Review*, 298-310.
- Pinquart, M., & Schindler, I. (2007), Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach, *Psychology and Aging*, 22 (3), 442-455.
- Puri, M., & Robinson, D. T., (2006), Who are entrepreneurs and why do they behave that way? Working paper.
- Roberts, J., Rice, N., & Jones, A.M. (2010), Early retirement among Men in Britain and Germany: How important is Health? *The Geneva Papers* 35, 644-667.
- Roussel, P. (1996), *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris: Editions Economica, collection Recherche en Gestion.
- Schmidt, J. A., & Lee, K. (2008), Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business and Psychology*, 22 (4), 297-309.
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003), Entrepreneurial motivation, *Human resource management review*, 13 (2), 257-279.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000), The promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy of Management Review*, 25 (1), 217-226.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003), Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion, *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), 756-767.

Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003), Passion at work: Toward a new conceptualisation. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.), *Social issues in management* (Vol. 3, pp. 175-204), Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Van Solinge, H., & Henkens, K. (2008), Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and aging*, 23(2), 422-434.

Wang, M. (2012), *The Oxford Handbook of retirement*, Oxford Library of Psychology, New York.

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010), Employee retirement: a review and recommendations for future investigation, *Journal of Management*, 36 (1), 172-206.

Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011), A review of theoretical and empirical advancements, *American Psychologist*, 66 (3), 204-213.

Wennberg, K., Wiklund, J., DeTienne, D. R., & Cardon, M. S. (2010), Reconceptualizing entrepreneurial exit: Divergent exit routes and their drivers, *Journal of Business Venturing*, 25(4), 361-375.