



Entreprendre sans sacrifier la maternité : soutien familial, conciliation travail-famille et bien-être subjectif des mampreneures

Entrepreneurship without sacrificing motherhood: family support, work-family balance, and subjective well-being among mumpreneurs

SALHI Yasmine¹, MOUFDI Nada².

Laboratoire de recherche ERMOT

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques, et Sociales de Fès

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah - Fès - Maroc

Résumé : La littérature consacrée au soutien familial, à la conciliation travail-famille et au bien-être subjectif appréhende souvent la famille comme une source de ressources permettant d'atténuer les tensions liées au travail. Cette lecture mérite toutefois d'être reconsidérée dans le cas des mampreneures, dont le projet entrepreneurial est étroitement lié à la maternité et à la recherche d'une meilleure articulation entre responsabilités parentales et activité professionnelle. Fondé sur une revue narrative de la littérature, cet article rapproche trois corpus encore insuffisamment articulés : les travaux sur le soutien social et familial, ceux sur la conciliation travail-famille et ceux consacrés au mampreneuriat. L'analyse montre que, chez les mampreneures, la portée du soutien familial ne dépend pas uniquement de sa présence ou de son intensité, mais également de sa nature, de la signification qui lui est attribuée et du contexte dans lequel il s'inscrit. Trois propositions théoriques en découlent : le soutien émotionnel est positivement associé au bien-être subjectif, tandis que la relation entre le soutien instrumental et le bien-être subjectif dépend de sa compatibilité perçue avec le rôle parental ; la conciliation travail-famille médiatise la relation entre le soutien familial et le bien-être subjectif ; enfin, le contexte socioculturel modère les relations entre les différentes formes de soutien familial et le bien-être subjectif. L'article propose ainsi un cadre intégrateur, conditionnel et contextualisé du soutien familial et ouvre des perspectives de validation empirique, notamment longitudinales et interculturelles, auprès des mampreneures.

Mots clés : Mampreneuriat ; Soutien familial ; Conciliation travail-famille ; Bien-être subjectif ; Revue narrative de la littérature.

Abstract: The literature on family support, work-family balance, and subjective well-being often conceptualizes the family as a source of resources that can alleviate work-related tensions. This perspective,

however, warrants reconsideration in the case of mumpreneurs, whose entrepreneurial projects are closely linked to motherhood and to the pursuit of a better articulation between parental responsibilities and professional activity. Based on a narrative literature review, this article brings together three bodies of research that remain insufficiently integrated: studies on social and family support, work-family balance, and mumpreneurship. The analysis shows that, for mumpreneurs, the significance of family support depends not only on its availability or intensity, but also on its nature, the meaning attributed to it, and the context in which it is embedded. Three theoretical propositions follow: emotional support is positively associated with subjective well-being, whereas the relationship between instrumental support and subjective well-being depends on its perceived compatibility with the parental role; work-family balance mediates the relationship between family support and subjective well-being; finally, the sociocultural context moderates the relationships between different forms of family support and subjective well-being. The article thus proposes an integrative, conditional, and contextualized framework for understanding family support and outlines avenues for empirical validation, particularly through longitudinal and cross-cultural research on mumpreneurs.

Keywords: Mumpreneurship; Family support; Work-family balance; Subjective well-being; Narrative literature review.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.23048840>

1 Introduction

Ces dernières années, l'entrepreneuriat a connu une évolution notable, marquée par une augmentation significative de la présence féminine. Cette tendance contraste avec une époque où l'entrepreneuriat était largement dominé par les hommes. Aujourd'hui, les femmes ne se contentent pas de s'impliquer dans le monde entrepreneurial, elles jouent également un rôle essentiel dans la promotion du développement social et économique de leur communauté et de leur nation (Tasso, 2021 : 252).

La littérature consacrée à l'entrepreneuriat féminin fait émerger, au sein de cette population, une figure entrepreneuriale dotée d'une identité conceptuelle propre : la mampreneure. Le terme, néologisme formé par la contraction de mom (« maman ») et d'entrepreneure, apparaît en 1991 dans un article publié par le quotidien USA Today sous la plume du journaliste James Kim, pour rendre compte des transformations du « business de la maternité » (Landour, 2015 : 39). Sa diffusion s'accélère avec Cobe et Parlapiano (1996, cité dans Landour, 2015 : 45), qui en déposent la marque et contribuent à sa popularisation auprès des mères exerçant une activité professionnelle à domicile.

Son intégration dans le champ académique intervient toutefois plus tardivement. Korsgaard (2007 : p. 43) décrit encore le mampreneuriat comme un phénomène émergent, dépourvu d'une définition largement admise et jusqu'à peu exploré sur le plan scientifique. Les premières contributions académiques consacrées à ce phénomène sont notamment celles de Nel, Maritz et Thongpravati (2010 : 6) et d'Ekinsmyth (2011 : 104). Une définition théorique de référence, appuyée par une validation empirique, est ensuite proposée par Richomme-Huet, Vial et d'Andria (2013 : 251). Ces auteurs définissent la mampreneure comme une femme qui se reconnaît simultanément dans les identités de mère et de femme d'affaires et qui crée une organisation dont elle assure à la fois la propriété et la gestion, dans la perspective d'atteindre un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. L'opportunité entrepreneuriale à l'origine de cette démarche est, par ailleurs, généralement étroitement liée à l'expérience de la maternité.

Le travail et la famille sont généralement considérés comme les deux sphères les plus cruciales et les plus étroitement liées dans la vie des individus (Leung et al., 2020 : 130). Une étude menée par le Ministère des Affaires Sociales du Travail et de la Solidarité français (MASTSF, 2004 : 1) sur la place du travail dans l'identité des personnes en emploi a montré que deux tiers des actifs occupant un emploi jugent que le travail est important, mais moins que leur vie familiale, personnelle ou sociale. Cela signifie que, bien que le travail soit considéré comme essentiel, il est souvent placé en seconde position par rapport à la famille et à la vie personnelle. Cette priorisation

peut varier en fonction de l'âge, les personnes plus âgées accordant une plus grande importance au travail (MASTSF, 2004 : 2).

La famille est considérée comme un contexte particulier pour l'entrepreneuriat, générant des ressources et des capacités spécifiques qui soutiennent et accompagnent les entrepreneurs dans leur démarrage et leur développement. L'importance de la famille pour les entrepreneurs a été soulignée par plusieurs travaux de référence dans la littérature sur l'entrepreneuriat (Cardella, Hernández-Sánchez et Sánchez-García, 2020 : 1 ; Kellermanns et Eddleston, 2006 : 809-830 ; López-Fernández, Serrano-Bedia et Pérez-Pérez, 2016 : 622-639).

Les femmes entrepreneures se trouvent fréquemment à jongler entre leurs responsabilités de femmes au foyer et celles de travailleuses (Mathew et Panchanatham, 2011 : 80). Cette charge supplémentaire crée des tensions entre leurs engagements professionnels et leurs responsabilités familiales, ce qui peut représenter des défis significatifs dans la gestion quotidienne de leurs entreprises. Chez les mampreneures, cette tension prend une forme particulière : elle ne résulte pas seulement de la superposition de deux rôles préexistants, mais du fait que l'entreprise a précisément été créée pour permettre leur conciliation.

Les principales raisons d'étudier le conflit travail-famille dans différentes disciplines sont les changements culturels et la transformation de la structure sociale. En particulier, l'évolution de la structure familiale, passant de la famille traditionnelle élargie à la famille nucléaire moderne, conduit à une augmentation de la responsabilité des individus dans la vie familiale (Coban et Irmis, 2016 : 38).

Les propriétaires de PME sont souvent confrontés à un niveau de stress plus élevé et bénéficient généralement de moins de soutien au travail par rapport aux salariés et aux cadres (Tetrick, Slack, Da Silva et Sinclair, 2000, cités dans Leung et al., 2020 : 131). Ils sont souvent exposés à un risque personnel élevé d'échec, jonglent avec divers rôles au sein de l'entreprise et manifestent un engagement considérable envers ses performances (Leung et al., 2020 : 131). En raison de cette conjonction entre un environnement de travail exigeant et peu soutenu, le soutien familial devient une ressource essentielle pour atténuer le stress au travail.

Plusieurs études ont constaté que les personnes qui déclarent un niveau élevé de soutien social bénéficient d'un bien-être accru (Cohen et Wills, 1985 ; Pierce, Sarason et Sarason, 1996 ; Sarason, Sarason et Pierce, 1990, cités dans Kahn et al., 2003 : 5). Rhodes et Lakey (1999, cités dans Kahn et al., 2003 : 6) ont montré que le bien-être est prédit de manière unique par des facteurs tels que la réception de soutien, la perception du réseau de soutien et les caractéristiques de l'environnement social. En d'autres termes, les niveaux les plus élevés de bien-être sont observés chez les personnes qui croient avoir un niveau élevé de soutien social, indépendamment de la quantité de soutien qu'elles reçoivent ou du nombre de personnes qu'elles connaissent.

Ces acquis demeurent toutefois adossés à une prémisse dont la portée est rarement discutée. Les instruments qui mesurent le soutien familial ont été élaborés pour des salariés : le Family Support Inventory for Workers de King et al. (1995 : 235) évalue ce que les proches apportent à une personne dont l'activité productive se déroule ailleurs, dans une organisation dont elle n'est pas propriétaire. La séparation entre sphère domestique et sphère productive y est garantie par le contrat de travail et par le lieu. Transposés aux propriétaires de petites entreprises, ces instruments en conservent la structure : la famille demeure ainsi appréhendée comme une instance extérieure au projet entrepreneurial, dont le soutien intervient de manière exogène afin d'atténuer les contraintes générées par l'activité. Or, Yang, Tran et Wiklund (2026 : 1124) observent que le contexte entrepreneurial se distingue précisément en ce que le travail et la famille y sont indissociables, et que les corpus concernés se sont développés dans un cloisonnement disciplinaire qui a empêché d'en tirer les conséquences. Cette prémisse perd une part supplémentaire de sa pertinence dès lors que l'on considère les mampreneures : chez elles, l'entreprise et l'enfant sont conçus de manière quasi simultanée, et l'organisation productive se construit autour des routines socio-spatiales de la garde quotidienne (Ekinsmyth, 2011 : 104). La famille cesse alors d'être une ressource exogène mobilisable pour devenir la matrice même du projet entrepreneurial.

C'est cet écart entre le cadre d'analyse disponible et la spécificité de la population considérée qui constitue le point de départ de la présente contribution. La recherche sur le mampreneuriat s'est en effet développée pour l'essentiel sur un mode empirique et qualitatif, dans des économies avancées (Amorim et al., 2025 : 1072), sans que la relation entre soutien familial, conciliation et bien-être subjectif y ait fait l'objet d'une élaboration conceptuelle propre. Inversement, les travaux consacrés au soutien familial des propriétaires de PME traitent les femmes entrepreneures comme une catégorie homogène, sans distinguer celles pour lesquelles la maternité constitue le fait générateur de l'entreprise. Il en résulte un angle mort : nous ne disposons pas d'un cadre permettant de penser ce que devient le soutien familial lorsque la famille est simultanément le motif, le cadre et l'enjeu de l'activité entrepreneuriale.

Alors que la littérature sur la conciliation travail-famille des entrepreneures s'est développée au cours des dernières décennies, moins de recherches ont été menées pour comprendre le lien entre le soutien familial et le bien-être subjectif des mampreneures. De ce fait, la problématique à laquelle nous allons essayer de répondre est la suivante : à quelles conditions le soutien familial contribue-t-il à la conciliation travail-famille et au bien-être subjectif des mampreneures ?

Cette formulation appelle néanmoins une précision. En l'absence de dispositif empirique, l'article n'a pas vocation à établir de relations causales, mais à préciser les conditions permettant d'appréhender théoriquement une relation dont la littérature reconnaît l'existence sans en avoir suffisamment défini les contours pour cette population. La contribution poursuivie est ainsi de nature conceptuelle : elle consiste à clarifier les concepts mobilisés, à distinguer des dimensions que la littérature tend parfois à confondre et à formuler des propositions susceptibles de faire ultérieurement l'objet d'une validation empirique.

Pour répondre à la problématique de recherche soulevée, nous exposons d'abord la démarche méthodologique retenue, puis établissons la spécificité de la figure mampreneuriale. Nous mobilisons ensuite un corpus théorique qui permet d'approfondir notre compréhension des concepts de bien-être subjectif, de conciliation travail-famille et de soutien familial. Subséquemment, nous soulignons la contribution du soutien familial dans cette dynamique à la lumière des études antérieures, avant de formuler trois propositions théoriques qui constituent l'apport principal de l'article.

2 Démarche méthodologique : une revue narrative de la littérature

La présente contribution relève de la revue narrative de la littérature. Ce choix mérite d'être explicité, car il engage la nature même des résultats que l'on peut en attendre. La revue narrative se distingue de la revue systématique en ce qu'elle ne vise pas l'exhaustivité d'un corpus délimité par des critères d'inclusion préétablis, mais la construction d'une compréhension d'ensemble à partir de travaux dispersés (Baumeister et Leary, 1997 : 311). Elle est particulièrement indiquée lorsque l'objectif consiste à rapprocher des littératures qui se sont constituées séparément et à en éprouver la cohérence conceptuelle, plutôt qu'à mesurer la convergence de résultats empiriques homogènes (Snyder, 2019 : 333-339).

Cette orientation est particulièrement adaptée à l'objet de la présente contribution. Trois corpus sont ici mobilisés. Le premier, issu de la psychologie sociale et de la psychologie du travail, porte sur le soutien social et familial et sur ses relations avec le bien-être. Le deuxième, développé d'abord en contexte salarié puis étendu aux propriétaires de petites entreprises, traite de la conciliation travail-famille. Le troisième, constitué depuis une quinzaine d'années au croisement de l'entrepreneuriat féminin et des études de genre, concerne le mampreneuriat. Ces trois ensembles se croisent sans véritablement dialoguer, ce que la synthèse de Yang, Tran et Wiklund (2026 : 1124) établit explicitement pour les deux premiers.

La sélection des sources privilégie les articles parus dans des revues à comité de lecture, complétés par des ouvrages de référence et des rapports institutionnels lorsque ceux-ci font autorité sur un point précis. Elle s'est opérée par lectures successives : d'abord par l'identification des contributions fondatrices de chaque corpus, puis par l'examen des références qu'elles mobilisent et des travaux de synthèse les plus récents, afin de situer l'état des connaissances à la date de rédaction.

Les limites inhérentes à cette démarche doivent être assumées. La revue narrative comporte une part de sélectivité que la revue systématique cherche à réduire ; elle ne permet pas, en elle-même, d'estimer une taille d'effet ni de garantir la reproductibilité de la sélection. Sa valeur tient ailleurs : dans la capacité à mettre en tension des cadres conceptuels élaborés séparément et à formuler des propositions théoriques explicites. C'est à cette aune, et non à celle de la généralisation statistique, que la contribution doit être appréciée.

3 Le mampreneuriat : construction et spécificité d'une figure entrepreneuriale

Le néologisme « mumpreneur », désigné dans la littérature francophone par les termes « mampreneur » ou « mampreneure », apparaît d'abord dans la littérature professionnelle nord-américaine avant d'être progressivement repris par la recherche académique. Les premières contributions scientifiques témoignent d'une construction encore émergente du concept. Korsgaard (2007 : 42) appréhende ainsi les « mompreneurs » comme des femmes propriétaires d'entreprise qui cherchent activement à articuler leurs rôles de mère et d'entrepreneure, tout en

soulignant que cette figure questionne la conception traditionnelle de l'entrepreneuriat centrée sur la croissance économique. Nel, Maritz et Thongpravati (2010 : 6) approfondissent ensuite le phénomène en mettant notamment en évidence la recherche de conciliation entre travail et vie personnelle, l'autonomie et l'accomplissement personnel, mais également les difficultés liées aux ressources, aux stéréotypes et à l'articulation des responsabilités entrepreneuriales et maternelles. Ekinsmyth (2011 : 104) contribue à son tour à inscrire le mampreneuriat à l'interface entre activité entrepreneuriale et maternité, en accordant une attention particulière aux modalités spatiales et organisationnelles par lesquelles les mères configurent leur activité autour des responsabilités de garde. Cette littérature demeure toutefois, au début des années 2010, conceptuellement peu stabilisée. Richomme-Huet, Vial et d'Andria (2013 : 251) observent que le mampreneuriat constitue alors un concept encore émergent, dépourvu d'une définition théorique appuyée par une validation empirique. Leur contribution marque à cet égard une étape importante dans sa formalisation. À partir d'une démarche combinant une étude quantitative et des entretiens approfondis, les auteurs montrent que les mères entrepreneures présentent des caractéristiques significativement distinctes de celles d'autres entrepreneurs et peuvent, à ce titre, constituer un sous-groupe identifiable. Ils proposent surtout une définition articulée autour de trois dimensions complémentaires : l'identité, la motivation et la reconnaissance d'opportunité.

Le premier trait est identitaire : la mampreneure se reconnaît simultanément comme mère et comme femme d'affaires, ces deux dimensions participant conjointement à la construction de son identité entrepreneuriale. Le deuxième est motivationnel : la création d'entreprise répond principalement à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée difficile, voire impossible, à atteindre dans le cadre du salariat. Le troisième concerne la reconnaissance de l'opportunité entrepreneuriale : celle-ci est généralement liée à l'expérience particulière de la maternité et au fait d'avoir des enfants (Richomme-Huet, Vial et d'Andria, 2013 : 251). Dans son étude du contexte français, d'Andria (2014 : 11) retient plus spécifiquement une délimitation temporelle du phénomène en considérant le mampreneuriat comme le fait, pour une femme, de devenir entrepreneure au cours de sa grossesse ou pendant la période préscolaire de son enfant. Cette délimitation doit toutefois être comprise comme une définition contextuelle du phénomène étudié plutôt que comme un critère universel du mampreneuriat.

Cette conjonction de caractéristiques permet de distinguer analytiquement la mampreneure de la femme entrepreneure en général, sans pour autant opposer de manière absolue ces deux catégories. Si les considérations familiales peuvent naturellement intervenir dans la trajectoire de toute femme entrepreneure, elles acquièrent dans le mampreneuriat un statut constitutif : la maternité intervient non seulement dans l'organisation de l'activité, mais également dans la motivation à entreprendre et, fréquemment, dans l'identification même de l'opportunité d'affaires. La distinction n'est donc pas seulement descriptive ; elle modifie la manière dont l'articulation entre entreprise et famille doit être appréhendée. Alors que la famille peut constituer, pour la femme entrepreneure, l'un des contextes avec lesquels l'activité professionnelle doit composer, elle participe directement, chez la mampreneure, à la genèse et à la configuration du projet entrepreneurial.

Ekinsmyth (2011 : 104 ; 2013 : 525) montre ainsi que les mampreneures développent leur activité à l'interface entre travail rémunéré et maternité et organisent fréquemment leur entreprise autour des routines quotidiennes liées à la garde des enfants. La séparation traditionnelle entre espaces domestique et productif s'en trouve alors brouillée. Les travaux ultérieurs d'Ekinsmyth (2013 : 525) confirment l'importance de l'espace et du lieu dans cette configuration : les choix entrepreneuriaux des mampreneures sont étroitement imbriqués dans l'« infrastructure » de leur vie quotidienne et dans les contraintes familiales auxquelles elles sont confrontées. Duberley et Carrigan (2013 : 629) mettent, quant à eux, en évidence la construction d'identités professionnelles situées entre les exigences de la maternité intensive et celles de l'entreprise. Si le travail indépendant leur permet de maintenir une implication parentale plus importante que dans leurs trajectoires professionnelles antérieures, il ne fait pas disparaître les tensions entre les deux sphères : celles-ci peuvent notamment se traduire par des durées de travail importantes et par des arbitrages susceptibles de limiter la croissance de l'entreprise.

La littérature francophone a également contribué de manière notable à la formalisation de cette figure. D'Andria (2014 : 11) analyse le processus entrepreneurial des mampreneures à travers la théorie de l'effectuation et montre, à partir d'une étude exploratoire, la pertinence de cette grille de lecture pour comprendre leurs démarches entrepreneuriales. Richomme-Huet et d'Andria (2013 : 100) mettent parallèlement en évidence l'émergence de formes d'accompagnement spécifiquement destinées aux mampreneures, notamment à travers les réseaux et collectifs créés par et pour ces entrepreneures. Ces travaux soulignent que la spécificité du mampreneuriat ne

réside pas uniquement dans les motivations individuelles à entreprendre, mais également dans les formes particulières de socialisation, d'entraide et d'accompagnement auxquelles cette population donne lieu.

Les travaux les plus récents confirment à la fois la consolidation et le caractère encore fragmenté de ce champ de recherche. La revue systématique menée par Amorim et al. (2025 : 1072), portant sur 57 articles indexés dans Scopus et Web of Science, montre que la littérature sur le mampreneuriat demeure principalement fondée sur des recherches empiriques, en particulier qualitatives, et reste largement concentrée dans des pays fortement développés. Elle met également en évidence la place du soutien familial parmi les antécédents du mampreneuriat, tandis que la conciliation travail-famille et le bien-être personnel figurent parmi les résultats associés à cette expérience entrepreneuriale. Ces constats sont particulièrement importants pour le présent article : ils montrent que ces dimensions sont bien présentes dans la littérature sur le mampreneuriat, mais qu'elles sont généralement étudiées séparément plutôt qu'intégrées dans un cadre conceptuel explicitant leurs relations. Les contextes dans lesquels la famille élargie conserve une fonction structurante dans l'organisation du travail domestique demeurent, à cet égard, comparativement moins documentés.

Une lecture critique s'est par ailleurs développée autour de cette figure. Ekinsmyth (2014 : 1230) souligne déjà le caractère profondément ambivalent et controversé de l'identité mampreneuriale : si l'entrepreneuriat peut offrir aux mères davantage de choix dans l'organisation de leur activité professionnelle, il peut également contribuer à reconduire des attentes genrées selon lesquelles la responsabilité de l'articulation entre travail et famille incomberait principalement aux femmes. Cette lecture est prolongée par Lewis, Rumens et Simpson (2022 : 68), qui montrent que l'identité mampreneuriale combine des comportements traditionnellement associés à la maternité et des normes entrepreneuriales historiquement masculines. Selon ces auteurs, la possibilité d'articuler entrepreneuriat et maternité ne suffit donc pas nécessairement à remettre en cause les rapports de genre qui structurent le champ entrepreneurial ; elle peut, au contraire, contribuer à reproduire certaines de ses normes dominantes.

Cette ambivalence est essentielle pour la problématique du présent article. Le mampreneuriat ne saurait en effet être appréhendé comme une solution intrinsèque aux tensions entre travail et famille. Il constitue plutôt une configuration entrepreneuriale particulière dans laquelle la recherche de conciliation est inscrite dans la genèse même du projet, sans pour autant garantir sa réalisation. Les tensions travail-famille ne disparaissent donc pas avec la création de l'entreprise : elles sont reconfigurées dans un contexte où les frontières entre maternité, activité productive et identité entrepreneuriale deviennent particulièrement poreuses. C'est dans cette perspective que les sections suivantes examinent les trois construits centraux de l'article : le bien-être subjectif, la conciliation travail-famille et le soutien familial.

4 Le bien-être subjectif

Tout au long de l'histoire, les chercheurs ont considéré le bonheur comme le bien suprême et la motivation ultime des actions humaines. Cependant, pendant des décennies, les psychologues ont largement négligé l'étude du bien-être subjectif positif, bien que le malheur humain ait fait l'objet d'analyses approfondies (Diener, 1984 : 542).

La notion de bien-être apparaît très tôt dans les conceptions institutionnelles de la santé. Adoptée en 1946, la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé définit en effet la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (Klein, 2012 : 11). Cette conception ne correspond toutefois pas encore au construit psychologique spécifique de bien-être subjectif, dont le développement scientifique est intervenu ultérieurement. Le bien-être subjectif renvoie à l'évaluation que les individus font de leur propre expérience de vie et peut être appréhendé à travers différentes manifestations, telles que la joie de vivre, l'optimisme, la satisfaction et la sérénité. À l'inverse, des états tels que la dépression, la mauvaise humeur et la nervosité sont des indicateurs d'un bien-être faible ou d'un « mal-être » (Baggio et Colliard, 2007 : 21).

En 1973, Psychological Abstracts International a intégré le bonheur en tant qu'indicateur de recherche. Cette reconnaissance officielle a inauguré une nouvelle phase dans l'étude du bien-être subjectif. Depuis lors, un volume substantiel d'articles scientifiques a été consacré à ce domaine, examinant divers aspects du bonheur et de la satisfaction de vie (Diener, 1984 : 542).

Depuis la fin des années 1990, l'intérêt des économistes pour la mesure du bien-être subjectif a considérablement augmenté, contribuant à faire de cette problématique un objet de recherche à part entière en économie. Cette

évolution est illustrée par la multiplication des publications dans des revues scientifiques reconnues (Kahneman et Krueger, 2006 ; Di Tella et MacCulloch, 2006 ; Frey et Stutzer, 2002, cités dans Zeidan, 2012 : 36). Ces travaux ont contribué à l'émergence d'une nouvelle branche économique, connue sous le nom d'« économie du bonheur ».

Dans ce contexte, à l'occasion de son cinquantième anniversaire, l'OCDE a lancé en mai 2011 l'initiative « Vivre mieux », visant à élaborer des lignes directrices pour la mesure du bien-être subjectif, conformément aux recommandations du rapport Stiglitz-Sen-Fitoussi (2009, cité dans Godbout et Joanis, 2011 : 23), qui plaide pour l'inclusion d'indicateurs subjectifs dans les mesures de progrès social (Godbout et Joanis, 2011 : 23).

La littérature sur le bien-être subjectif analyse comment les individus perçoivent et expérimentent leur vie de manière positive, ainsi que les facteurs et motivations qui sous-tendent cette perception (Diener, 1984 : 542). Généralement, on distingue deux composantes du bien-être subjectif (Veenhoven, 1995, cité dans Baggio et Colliard, 2007 : 21) : une composante affective, correspondant à l'état émotionnel et aux sentiments ; et une composante cognitive, qui concerne l'évaluation d'une situation ou de sa propre vie.

L'évaluation subjective est essentielle pour obtenir des mesures fiables du bien-être ressenti par les individus. Malgré de nombreux essais, le bonheur reste un état d'esprit qui ne peut être directement mesuré de manière objective. Par ailleurs, les théories qui associent le bonheur à une liste d'attributs (santé, confort matériel, enfants, etc.) rencontrent des difficultés liées à la définition et au choix des critères. Le bonheur, étant un état subjectif conscient, ne peut se réduire à des critères objectifs et ne peut être inféré à partir de comportements observables. Enfin, les expressions non verbales telles que l'enthousiasme et le sourire sont faiblement corrélées avec l'auto-évaluation du bonheur, de même que certaines caractéristiques sociales. Des individus ouverts et amicaux peuvent, malgré leurs qualités, éprouver du mal-être (Zeidan, 2012 : 36).

La mesure subjective du bien-être repose sur le principe que la personne la mieux placée pour évaluer la qualité de sa vie est l'individu lui-même. Il s'agit donc d'une évaluation directe, dans laquelle la personne concernée choisit et pondère les différentes dimensions de sa vie selon ses propres critères et appréciations individuelles (Zeidan, 2012 : 37).

Dans son étude sur les corrélats du bonheur, Wilson (1967, cité dans Diener, 1984 : 542) observe que les personnes les plus favorisées sont les plus heureuses. Il conclut que la personne heureuse est jeune, en bonne santé, bien éduquée, bien rémunérée, extravertie, optimiste, sans problème, religieuse, mariée, dotée d'une haute estime de soi, d'un bon moral au travail et d'aspirations modestes (Wilson, 1967, cité dans Diener, 1984 : 542).

Les théories du bien-être subjectif peuvent être classées en trois catégories principales : les théories biologiques, les théories de la satisfaction des objectifs et les théories de l'état mental (Diener et al., 2018 : 256). Les théories biologiques ou tempéramentales s'appuient sur la biologie et la génétique pour expliquer pourquoi certaines personnes sont systématiquement plus heureuses que d'autres. Ces théories expliquent pourquoi la plupart des événements quotidiens n'affectent le bien-être subjectif d'une personne que temporairement, avant qu'elle ne revienne à un niveau de base prédéterminé. Ce phénomène, connu sous le nom de théorie du point de consigne, postule que les individus ont des niveaux de bien-être subjectif biologiquement déterminés auxquels ils reviennent au fil du temps (Diener et al., 2018 : 256).

Le deuxième type de théorie, les théories de la satisfaction des objectifs, reposent sur l'idée que les individus sont satisfaits de leur vie dans la mesure où leurs besoins, leurs désirs et leurs objectifs sont satisfaits. Selon ces théories, la réalisation de ces derniers conduit à des niveaux élevés de bien-être subjectif, tandis que leur non-satisfaction engendre des niveaux faibles de bien-être subjectif (Diener et al., 2018 : 256).

Le troisième type de théorie, les théories de l'état mental, se concentrent sur les processus cognitifs et attentionnels. Par exemple, la théorie hédonique de Hsee et al. (2010, cité dans Diener et al., 2018 : 256) explique comment la présentation des informations influence le bonheur d'une personne. Plus précisément, des individus ayant un revenu identique ne ressentiront pas tous la même satisfaction à l'égard de celui-ci, celle-ci dépendant notamment des points de référence et des critères de comparaison qu'ils mobilisent.

Cette perspective, centrée sur le rôle des processus cognitifs et des points de référence dans l'évaluation du bien-être, présente un intérêt particulier pour l'objet du présent article. Appliquée aux mampreneures, elle conduit à considérer que la valeur attribuée au soutien familial ne dépend pas uniquement de son existence ou de son intensité, mais également de la manière dont celui-ci est interprété au regard des objectifs qui ont présidé à la création de l'entreprise. En effet, lorsque le projet entrepreneurial est précisément engagé afin de permettre une meilleure articulation entre activité professionnelle et maternité, le soutien reçu peut être évalué en fonction de sa

compatibilité avec cette finalité initiale. Une aide familiale susceptible de préserver simultanément l'engagement entrepreneurial et l'implication parentale peut ainsi être perçue différemment d'une forme de soutien qui, bien qu'elle réduise objectivement certaines contraintes, remettrait en cause l'organisation recherchée entre ces deux sphères. Cette lecture fournit ainsi un premier fondement théorique à l'idée, développée dans la section 7, selon laquelle les différentes formes de soutien familial ne produisent pas nécessairement la même expérience subjective chez la mampreneure.

5 La conciliation travail-famille

L'articulation entre travail et vie familiale constitue depuis longtemps une source potentielle de tensions. Les individus doivent également déployer des efforts considérables pour répondre aux obligations familiales. Les transformations sociales et familiales ont progressivement modifié la manière dont les relations entre ces deux sphères sont appréhendées. L'un des défis les plus pressants de la société contemporaine est ainsi la conciliation travail-famille (Pitt-Catsoupes, Kossek et Sweet, 2006 : 1-16).

L'augmentation des familles à double revenu et le recul du modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur ont intensifié la nécessité de redistribuer les responsabilités domestiques et familiales, tout en respectant les trajectoires professionnelles de chaque conjoint. Ces transformations ont incité les chercheurs, désireux de fournir un portrait précis de la réalité contemporaine, à porter une attention accrue à l'interdépendance entre la vie professionnelle et la vie familiale (Lachance et Brassard, 2003 : 110).

Lorsque les exigences professionnelles excèdent les ressources dont dispose l'individu pour y faire face, notamment en raison d'horaires de travail prolongés, elles peuvent engendrer fatigue, stress et émotions négatives. Par ailleurs, une implication professionnelle excessive peut réduire la disponibilité nécessaire pour répondre aux attentes et aux responsabilités familiales (Bakker et Demerouti, 2007 : 312 ; Aslam, et al., 2011 : 19).

Plusieurs études montrent que la conciliation entre carrière et maternité demeure un défi pour de nombreuses femmes. L'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes sont considérées comme des enjeux essentiels (Ministère Chargé de l'Égalité Entre les Femmes et les Hommes, 2022) ; la maternité est identifiée comme une étape susceptible d'interrompre ou de ralentir les trajectoires professionnelles des femmes et de contribuer au maintien d'écarts avec celles des hommes (Guitton, 2021 : 10-11). Alors que les hommes tendent à donner la priorité à leur travail, les femmes tiennent compte de la dimension potentielle de la maternité (Bracq et Michinov, 2015 : 120).

En plus de leurs engagements entrepreneuriaux exigeants, de nombreuses femmes entrepreneures doivent également assumer divers rôles au sein de leur famille. Elles assument notamment des responsabilités de conjointe, de mère et de prise en charge des proches, s'occupent des tâches ménagères quotidiennes et contribuent aux services communautaires et sociaux. De plus, elles doivent prendre en charge leur propre santé et d'autres activités personnelles, souvent négligées en raison d'une surcharge de rôles et de contraintes temporelles. Toutes ces responsabilités peuvent accentuer les difficultés d'articulation entre les sphères professionnelle et familiale (Mathew et Panchanatham, 2011 : 80).

Les principaux déterminants influençant l'expérience distinctive des entrepreneures incluent le temps consacré aux obligations domestiques, le niveau des responsabilités familiales et les contraintes liées à la flexibilité des horaires (Jennings et McDougald, 2007, cités dans Coneo, 2016 : 50). Ainsi, les entrepreneures font face à plusieurs défis, notamment l'accès aux dispositifs de soutien institutionnel, les difficultés liées à la protection et au congé de maternité, les tensions renforcées par les attentes sociales associées au rôle maternel, ainsi que l'insuffisance du soutien du conjoint (Uebbing et al., 2025 : 14-15 ; Lee Siew Kim et Choo Seow Ling, 2001 : 207, 213-214).

Bien que l'expression « conciliation travail-famille » soit couramment utilisée, la plupart des chercheurs semblent considérer que sa signification est évidente. En effet, il est difficile de trouver une définition explicite ou une explication détaillée de cette expression. Pour beaucoup d'auteurs, l'équilibre travail-famille représente une notion relativement large, renvoyant à une situation dans laquelle les sphères professionnelle et familiale sont, d'une manière ou d'une autre, intégrées ou harmonisées (Frone, 2003 : 145).

De nombreuses études révèlent que la quête d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale motive un grand nombre d'individus, tant hommes que femmes, à se lancer dans l'entrepreneuriat (par exemple, Boden, 1999 ; Caputo et Dolinsky, 1998 ; De Martino et Barbato, 2003 ; DRHC et Statistique Canada, 2004 ;

Jurok, 1998, cités dans Coneo, 2016 : 49). D'autres recherches mettent en évidence que l'équilibre entre travail et famille demeure un objectif primordial et un indicateur de réussite pour les entrepreneures, indépendamment de leur décision initiale de créer une entreprise.

Cette relation entre entrepreneuriat et recherche de conciliation revêt toutefois une portée particulière dans le cas des mampreneures. Si, pour certaines entrepreneures, la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue l'un des motifs susceptibles d'orienter la décision d'entreprendre, elle occupe une place beaucoup plus centrale dans la genèse du projet mampreneurial. La conciliation n'y représente donc pas uniquement un résultat souhaité de l'activité entrepreneuriale : elle participe à la raison même pour laquelle l'entreprise est créée. Dès lors, les difficultés persistantes à articuler les responsabilités professionnelles et familiales peuvent revêtir, chez la mampreneure, une signification particulière, puisqu'elles viennent questionner l'un des objectifs fondateurs du projet entrepreneurial. La création d'entreprise ne garantit ainsi pas la disparition des tensions travail-famille qu'elle était précisément destinée à atténuer. Les travaux de Duberley et Carrigan (2013 : 629) montrent, à cet égard, que les mères entrepreneures continuent de faire face à des tensions entre leurs responsabilités maternelles et entrepreneuriales. Le mampreneuriat apparaît dès lors moins comme une résolution définitive du conflit travail-famille que comme une configuration dans laquelle celui-ci est réorganisé et continuellement négocié.

6 Soutien familial et conciliation travail-famille

Le concept de soutien familial s'inscrit dans le prolongement des recherches sur le soutien social, dont la structuration théorique s'est particulièrement développée à partir des années 1970. Cobb (1976 : 300) figure parmi les contributions fondatrices en définissant le soutien social à partir des informations qui conduisent l'individu à se percevoir comme aimé, estimé et inscrit dans un réseau d'obligations réciproques, tout en soulignant son rôle protecteur face aux effets du stress. Les travaux de House (1981 : 3-10) contribuent ensuite à inscrire plus explicitement cette problématique dans le champ du travail et du stress professionnel. Cohen et Wills (1985 : 310) consolident cette littérature en distinguant deux mécanismes principaux : un effet direct du soutien sur le bien-être et un effet tampon, par lequel le soutien contribue à protéger l'individu des conséquences négatives des situations stressantes.

À partir des années 1990, les recherches sur l'interface travail-famille accordent une attention plus spécifique à la famille en tant que source de soutien. Dans cette perspective, King, Mattimore, King et Adams (1995, cité dans Pattusamy et Jacob, 2017 : 814) développent le Family Support Inventory for Workers, qui distingue deux dimensions principales du soutien familial perçu : le soutien émotionnel et le soutien instrumental. Adams, King et King (1996 : 411) intègrent ensuite ces deux formes de soutien à l'étude des relations entre travail et famille, en examinant notamment leurs liens avec le conflit travail-famille ainsi qu'avec la satisfaction professionnelle et la satisfaction à l'égard de la vie.

Dans ce prolongement, le soutien familial perçu renvoie à la perception qu'a l'individu de la disponibilité et de l'implication des membres de sa famille lorsqu'il a besoin de ressources ou d'assistance. La famille peut ainsi offrir à la fois un soutien instrumental et un soutien émotionnel. Le soutien familial instrumental désigne les différentes formes d'aide concrète que les membres de la famille se fournissent mutuellement pour faciliter les tâches quotidiennes, tandis que le soutien familial émotionnel concerne les actions entreprises par les membres de la famille pour manifester de l'intérêt, de la compréhension et de la considération envers le bénéficiaire (King et al., 1995 : 235 ; Adams, King et King, 1996 : 411).

Le soutien social représente une forme d'interaction interpersonnelle visant principalement à soutenir et à prendre soin du bénéficiaire. Il peut se matérialiser par des moyens tangibles, par exemple une aide financière, ou intangibles, par des gestes de sollicitude et d'affection. Selon la théorie de conservation des ressources, les individus cherchent à acquérir, préserver et protéger les ressources auxquelles ils accordent de la valeur. Dans cette perspective, le soutien social constitue un réservoir de ressources relationnelles situé au-delà des ressources strictement personnelles de l'individu et susceptible de contribuer à la préservation d'autres ressources importantes (Hobfoll et al., 1990 : 465). Il peut ainsi jouer un rôle dans la capacité de l'individu à faire face aux situations de stress et à préserver son bien-être. Par ailleurs, le soutien social a été largement associé au bien-être subjectif face au stress (Hobfoll, 2009 : 95).

Le soutien émotionnel désigne les conduites et les attitudes des membres de la famille visant à prodiguer des encouragements, à démontrer de la compréhension, à accorder une attention soutenue ainsi qu'à manifester une attitude positive envers autrui (King et al., 1995 : 238). Certaines recherches sur le soutien social suggèrent que ce dernier est inversement corrélé au conflit travail-famille et positivement associé à l'intégration des rôles professionnels et familiaux. La littérature consacrée à l'interface travail-famille met ainsi en évidence une association généralement favorable entre la disponibilité du soutien familial et la capacité à articuler les exigences professionnelles et familiales (Leung et al., 2020 : 138).

Gudmunson et al. (2009 : 1098) montrent, auprès de propriétaires d'entreprises familiales et de leurs conjoints, que le soutien émotionnel conjugal entretient une relation complexe avec la conciliation travail-famille. Leurs résultats mettent notamment en évidence un effet indirect passant par la satisfaction à l'égard de la communication relative à l'entreprise, soulignant ainsi que les effets du soutien ne dépendent pas uniquement de son existence, mais également des processus relationnels dans lesquels il s'inscrit.

Le soutien instrumental fait référence aux actions et attitudes des membres de la famille qui facilitent les activités quotidiennes, avec pour objectif d'assister le bénéficiaire dans l'accomplissement de tâches concrètes, contrairement au soutien émotionnel qui se concentre davantage sur la dimension affective (Leung et al., 2020 : 138). Dans le contexte entrepreneurial, plusieurs travaux ont également souligné que les ressources fournies par la famille peuvent contribuer au fonctionnement de l'entreprise et à la capacité de l'entrepreneur à répondre simultanément aux exigences professionnelles et familiales (Aldrich et Cliff, 2003 ; Loscocco et Leicht, 1993 ; Olson et al., 2003, cités dans Leung et al., 2020 : 138).

Plus largement, les travaux consacrés au soutien familial l'associent à différents résultats professionnels et personnels, notamment à une diminution du conflit entre les sphères familiale et professionnelle, à une meilleure articulation des rôles et à une satisfaction familiale accrue (Pattusamy et Jacob, 2017 : 814). Ces travaux conduisent ainsi à considérer le soutien familial non seulement comme une ressource disponible au sein de la sphère privée, mais également comme un élément susceptible d'intervenir dans la manière dont l'individu organise et expérimente ses différents rôles.

Les recherches portant spécifiquement sur l'articulation entre soutien familial et équilibre travail-famille montrent également l'importance du conjoint. Ferguson et al. (2012 : 299) constatent que la perception du soutien social du conjoint peut renforcer la capacité des salariés à équilibrer leurs différents rôles. Le conjoint peut ainsi fournir des ressources facilitant la poursuite simultanée des objectifs professionnels et familiaux.

Dans le contexte entrepreneurial, les membres de la famille peuvent apporter un soutien instrumental à l'entrepreneur en assumant certaines responsabilités domestiques et en prenant en charge la garde des enfants ou des personnes âgées. Le soutien familial peut également se déployer directement dans la sphère entrepreneuriale, sous la forme de conseils stratégiques ou de ressources humaines et financières mises à la disposition de l'entreprise (Lévesque, 2018 : 31).

Cette lecture du soutien familial doit toutefois être nuancée dans le cas des mampreneures. Si celui-ci est généralement envisagé comme une ressource permettant de mieux faire face aux exigences professionnelles et familiales, la famille occupe ici une place constitutive dans le projet entrepreneurial. Comme le souligne la perspective de l'encastrement familial, la famille et l'entreprise peuvent être étroitement imbriquées dans la genèse et le développement de l'activité entrepreneuriale (Aldrich et Cliff, 2003 : 573). Cette interdépendance est particulièrement marquée chez les mampreneures, puisque la maternité participe directement à la décision d'entreprendre et à la configuration de l'activité.

Dans ce contexte, la portée du soutien familial ne dépend pas uniquement de sa disponibilité ou de sa nature, mais également de sa compatibilité avec la façon dont la mampreneure entend articuler maternité et activité entrepreneuriale. Le soutien instrumental, notamment lorsqu'il implique la prise en charge de certaines responsabilités parentales par un proche, peut alléger la charge quotidienne sans pour autant être perçu de la même façon que le soutien émotionnel. Son incidence sur la conciliation travail-famille et le bien-être subjectif peut ainsi varier selon la signification que la mampreneure lui attribue au regard des finalités qui ont présidé à la création de son entreprise. Le soutien familial apparaît dès lors moins comme une ressource uniformément bénéfique que comme une ressource dont les effets dépendent de sa compatibilité avec la configuration familiale et entrepreneuriale propre à la mampreneure.

7 Analyse des dynamiques du soutien familial et de leur articulation à la conciliation travail-famille et au bien-être subjectif

Les femmes actives sont souvent confrontées à une fatigue mentale et physique accrue en raison des défis liés à la gestion de leurs multiples rôles professionnels et familiaux. Lorsque les exigences professionnelles et familiales deviennent difficilement compatibles, elles peuvent générer des tensions susceptibles d'affecter le bien-être, la satisfaction professionnelle et la qualité de la vie familiale (Allen et al., 2000 : 278). Ces tensions revêtent une importance particulière pour les femmes entrepreneures, qui doivent fréquemment composer avec l'imbrication des responsabilités entrepreneuriales et familiales (Jennings et McDougald, 2007 : 747).

La relation entre parentalité et bien-être subjectif apparaît toutefois plus complexe qu'une simple association négative. Les recherches montrent que la parentalité peut être associée à la fois à des contraintes - telles que le stress, les contraintes temporelles ou la surcharge de rôles - et à des dimensions positives, notamment le sentiment d'accomplissement et le sens donné à la vie. Ses effets sur le bien-être dépendent ainsi largement des caractéristiques individuelles, familiales, sociales et institutionnelles dans lesquelles elle s'inscrit (Nelson, Kushlev et Lyubomirsky, 2014 : 846 ; Nomaguchi et Milkie, 2020 : 198).

D'autre part, nombre d'études indiquent que les personnes mariées font état d'un bien-être subjectif plus important que plusieurs catégories de personnes non mariées (Andrews et Withey, 1976 ; Glenn, 1975, cités dans Diener, 1984 : 556). Glenn a indiqué que, bien que les femmes mariées puissent présenter des symptômes de stress plus élevés que leurs homologues non mariées, elles manifestent une plus grande satisfaction. Glenn et Weaver (1979, cité dans Diener, 1984 : 556) ont identifié le mariage comme étant un prédicteur important du bien-être subjectif, même après ajustement pour l'éducation, le revenu et le statut professionnel.

Au-delà du statut matrimonial lui-même, la qualité des relations conjugales et familiales apparaît particulièrement importante pour le bien-être subjectif. La satisfaction à l'égard du mariage et de la famille constitue ainsi un facteur étroitement associé au bien-être subjectif (Campbell et al., 1976 ; Glenn et Weaver, 1979, 1981, cités dans Diener, 1984 : 556). La relation entre parentalité et bien-être subjectif demeure toutefois moins univoque et dépend fortement des conditions dans lesquelles s'exerce la parentalité (Nelson, Kushlev et Lyubomirsky, 2014 ; Nomaguchi et Milkie, 2020).

Cette complexité revêt une importance particulière dans le cas des mampreneures. La maternité n'y constitue pas seulement une responsabilité familiale venant s'ajouter à l'activité professionnelle : elle participe à la genèse même du projet entrepreneurial. Dès lors, la question n'est pas de considérer la parentalité comme intrinsèquement favorable ou défavorable au bien-être, mais de comprendre dans quelles conditions l'organisation entrepreneuriale choisie permet effectivement à la mampreneure d'articuler ses responsabilités maternelles et professionnelles tout en préservant son bien-être subjectif.

Seules quelques études ont tenté de comprendre le lien entre le soutien familial et le bien-être subjectif des propriétaires de PME (Chay, 1993 ; Nguyen et Sawang, 2016 ; Tetrick et al., 2000, cités dans Leung et al., 2020 : 132). Les travaux disponibles soulignent plus largement que le bien-être des entrepreneurs dépend notamment de leur capacité à faire face aux exigences de leur activité et à préserver des ressources personnelles et relationnelles suffisantes (Stephan, 2018 : 290). Dans cette perspective, le soutien familial peut constituer l'une des ressources susceptibles de faciliter l'articulation des sphères professionnelle et familiale.

Dans leur étude sur le soutien au travail et à la famille et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, Russo et al. (2016 : 173) soulignent l'importance du soutien provenant à la fois du milieu professionnel et familial dans la quête d'un équilibre entre travail et vie personnelle. Plus largement, le conflit travail-famille est associé à diverses conséquences défavorables, notamment une diminution de la satisfaction professionnelle et familiale ainsi qu'une dégradation du bien-être psychologique (Allen et al., 2000).

Lorsque les exigences d'une sphère empiètent durablement sur l'autre, elles peuvent engendrer des tensions susceptibles d'affecter le bien-être et la satisfaction de l'individu. Chez la mampreneure, cette question revêt une portée particulière compte tenu de la place centrale accordée à l'articulation entre maternité et activité entrepreneuriale dans la configuration même de son projet.

Dans leur étude sur le soutien professionnel et familial, Ferguson et al. (2012 : 299) ont observé que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale joue un rôle médiateur dans la relation entre le soutien social et la satisfaction des individus, tant sur le plan professionnel que familial. De même, Leung et al. (2020 : 130) mettent

en évidence que l'équilibre travail-famille joue un rôle médiateur dans la relation entre le soutien familial et le bien-être subjectif des propriétaires de PME français. Le soutien émotionnel est positivement associé au bien-être subjectif par le biais de l'équilibre travail-famille, tandis que le soutien instrumental y est négativement associé.

Ce résultat invite à nuancer l'idée selon laquelle toute forme de soutien familial produirait nécessairement les mêmes effets. Leung et al. (2020 : 130) montrent en effet que la nature du soutien importe : alors que le soutien émotionnel est associé positivement au bien-être par l'intermédiaire de la conciliation travail-famille, le soutien instrumental présente une association négative par ce même mécanisme. Les auteurs mobilisent notamment le modèle de la menace pour l'estime de soi (threat-to-self-esteem model) pour expliquer qu'une aide instrumentale puisse, dans certaines circonstances, être interprétée comme le signe que le bénéficiaire ne parvient pas à assumer pleinement certaines de ses responsabilités.

Cette interprétation peut être prolongée, avec prudence, dans le cas des mampreneures. Dès lors que l'entreprise est notamment créée afin de faciliter l'articulation entre maternité et activité professionnelle, la signification du soutien instrumental peut dépendre de la manière dont celui-ci s'accorde avec cette finalité. Une aide familiale permettant de réduire certaines contraintes tout en préservant l'implication parentale peut être perçue comme compatible avec le projet mampreneurial. À l'inverse, lorsqu'elle implique une substitution importante dans un rôle parental auquel la mampreneure accorde une forte valeur, elle pourrait être vécue de manière plus ambivalente. Il s'agit ici d'une proposition théorique qui demande à être vérifiée empiriquement, et non d'un effet établi pour l'ensemble des mampreneures.

Cette hypothèse trouve un appui indirect dans les travaux consacrés à l'identité mampreneuriale. Duberley et Carrigan (2013 : 629) montrent que les mampreneures construisent leur trajectoire professionnelle dans une articulation constante entre maternité et activité entrepreneuriale, tandis que Lewis, Rumens et Simpson (2022 : 68) mettent en évidence le caractère hybride et parfois contradictoire de cette identité. Ces travaux suggèrent que le soutien familial peut également être apprécié au regard de sa compatibilité avec la configuration identitaire et organisationnelle recherchée par la mampreneure, sans toutefois démontrer directement qu'une aide extérieure serait nécessairement vécue comme un échec du projet.

Enfin, les effets du soutien familial ne peuvent être dissociés du contexte dans lequel celui-ci s'inscrit. La revue systématique de Yang, Tran et Wiklund (2026 : 1124) souligne que les relations entre soutien familial, conciliation travail-famille et bien-être entrepreneurial sont sensibles aux conditions de genre et au contexte socioculturel. Les résultats établis dans un environnement donné ne peuvent donc être transposés mécaniquement à des contextes caractérisés par d'autres normes familiales. Dans les sociétés où la famille élargie participe traditionnellement à la garde des enfants et à l'organisation du travail domestique, le soutien instrumental peut notamment revêtir une signification différente de celle qu'il acquiert dans des environnements où l'autonomie individuelle et la famille nucléaire occupent une place plus centrale.

8 Vers un cadre d'analyse intégrateur : trois propositions théoriques

Les développements précédents conduisent à formuler trois propositions théoriques visant à préciser les relations entre soutien familial, conciliation travail-famille et bien-être subjectif chez les mampreneures. Ces propositions ne constituent pas des résultats empiriques, mais des relations conceptuelles susceptibles d'être soumises à une validation ultérieure. Elles prolongent les connaissances établies auprès des salariés et des propriétaires de PME en les appliquant à une population dont la spécificité réside dans l'imbrication étroite entre maternité et projet entrepreneurial.

Proposition 1. La nature du soutien familial est associée différemment au bien-être subjectif des mampreneures.

Proposition 1a. Le soutien familial émotionnel est positivement associé au bien-être subjectif des mampreneures.

Proposition 1b. La relation entre le soutien familial instrumental et le bien-être subjectif des mampreneures dépend de sa compatibilité perçue avec le rôle parental.

Cette proposition s'appuie sur les résultats de Leung et al. (2020 : 130), qui montrent que le soutien émotionnel et le soutien instrumental n'entretiennent pas les mêmes relations avec le bien-être subjectif des propriétaires de PME. La proposition 1a prolonge le constat d'une relation favorable entre soutien émotionnel et bien-être subjectif. La proposition 1b introduit, quant à elle, une condition propre au contexte mampreneurial : la portée du soutien instrumental dépendrait de sa compatibilité avec l'implication parentale que la mampreneure souhaite préserver. En effet, lorsque l'entreprise est notamment créée afin de permettre une meilleure articulation entre maternité et

activité professionnelle, la valeur attribuée au soutien reçu peut dépendre de sa congruence avec cette finalité. Cette lecture est cohérente avec les travaux montrant que l'identité mampreneuriale se construit à l'articulation entre maternité et engagement entrepreneurial (Duberley et Carrigan, 2013 : 629 ; Lewis, Rumens et Simpson, 2022 : 68).

Proposition 2. La conciliation travail-famille médiate la relation entre le soutien familial et le bien-être subjectif des mampreneures.

Cette proposition prolonge les résultats de Ferguson et al. (2012 : 299) et de Leung et al. (2020 : 130), qui mettent en évidence le rôle médiateur de la conciliation travail-famille dans les relations entre soutien social ou familial et différentes dimensions du bien-être et de la satisfaction. Elle rejoint également la synthèse de Yang, Tran et Wiklund (2026 : 1124), qui invite à considérer la conciliation non comme un état statique, mais comme un processus dynamique. Cette perspective revêt une pertinence particulière pour les mampreneures, dont les contraintes familiales et entrepreneuriales évoluent simultanément. Le soutien familial peut ainsi contribuer au bien-être dans la mesure où il facilite effectivement l'articulation entre ces deux sphères, cette fonction étant susceptible de se modifier au gré de l'évolution des responsabilités familiales et des exigences de l'entreprise.

Proposition 3. Le contexte socioculturel modère les relations entre les différentes formes de soutien familial et le bien-être subjectif des mampreneures.

Cette proposition s'inscrit dans le prolongement de Yang, Tran et Wiklund (2026 : 1124), qui identifient le contexte socioculturel comme une condition importante des relations entre soutien familial, conciliation travail-famille et bien-être entrepreneurial. Elle conduit à envisager que des formes identiques de soutien puissent être interprétées différemment selon les normes familiales qui prévalent dans l'environnement de la mampreneure. Ainsi, dans les contextes où l'implication de la famille élargie dans la garde des enfants et l'organisation domestique constitue une pratique socialement attendue, le soutien instrumental pourrait être perçu comme davantage compatible avec l'exercice du rôle maternel que dans des contextes où l'autonomie individuelle constitue une norme plus centrale. La relation entre soutien instrumental et bien-être ne peut dès lors être supposée uniforme d'un contexte socioculturel à l'autre.

Prises ensemble, ces trois propositions conduisent à appréhender le soutien familial comme une ressource dont les effets dépendent conjointement de sa nature, de la signification que lui attribue la mampreneure, de sa contribution à la conciliation travail-famille et du contexte socioculturel dans lequel il s'inscrit. Le cadre proposé déplace ainsi l'analyse d'une conception centrée sur la seule présence ou quantité de soutien vers l'identification des conditions dans lesquelles celui-ci est susceptible de contribuer effectivement au bien-être subjectif des mampreneures.

9 Conclusion

Cet article avait pour objectif d'examiner les conditions dans lesquelles le soutien familial peut contribuer à la conciliation travail-famille et au bien-être subjectif des mampreneures. L'analyse de la littérature montre que le soutien familial ne peut être appréhendé comme une ressource uniformément bénéfique. Ses effets dépendent de sa nature, de la manière dont il est perçu par la mampreneure et du contexte familial et socioculturel dans lequel il s'inscrit. Cette question revêt une importance particulière dans le mampreneuriat, puisque la maternité ne constitue pas seulement une contrainte extérieure à l'activité entrepreneuriale, mais participe à la genèse et à la configuration même du projet.

La principale contribution théorique de cet article consiste ainsi à articuler trois dimensions jusqu'ici largement étudiées séparément : le soutien familial, la conciliation travail-famille et le bien-être subjectif des mampreneures. Le cadre proposé suggère que la nature du soutien familial est associée différemment au bien-être subjectif, que la conciliation travail-famille constitue un mécanisme médiateur de cette relation et que le contexte socioculturel peut en modifier les effets. L'analyse conduit ainsi à ne plus centrer l'attention uniquement sur la présence ou la quantité du soutien familial, mais également sur la signification qu'il revêt pour la mampreneure et sur sa compatibilité avec la manière dont celle-ci souhaite articuler maternité et activité entrepreneuriale.

Cette perspective invite également à nuancer les implications pratiques traditionnellement associées au soutien familial. Une augmentation de l'aide disponible ne garantit pas nécessairement une amélioration de la conciliation ou du bien-être. Les formes de soutien proposées aux mampreneures gagneraient plutôt à tenir compte de leurs préférences quant à l'organisation des responsabilités familiales, de leur implication parentale souhaitée et de la

manière dont elles interprètent l'aide reçue. Ces implications restent néanmoins conceptuelles et nécessitent une validation empirique avant de pouvoir donner lieu à des recommandations prescriptives.

Cette recherche présente plusieurs limites. Fondée sur une revue narrative, elle ne prétend ni à l'exhaustivité ni à la généralisation statistique des relations proposées. En outre, une partie des connaissances mobilisées provient d'études réalisées auprès de salariés ou de propriétaires de PME plutôt que spécifiquement auprès de mampreneures, tandis que la littérature consacrée à ces dernières demeure principalement concentrée dans les économies développées (Amorim et al., 2025 : 1072). Ces limites appellent des recherches empiriques permettant de tester les propositions formulées, de distinguer les différentes formes et sources de soutien familial et d'examiner leur évolution dans le temps. Les travaux de Comolli, Bernardi et Voorpostel (2022 : 4), qui montrent l'importance des trajectoires conjointes de travail et de famille pour comprendre le bien-être à long terme, renforcent notamment l'intérêt de recherches longitudinales sur le mampreneuriat. Des comparaisons interculturelles permettraient également d'examiner dans quelle mesure les normes relatives à la maternité, à l'autonomie et à l'implication de la famille élargie modifient la signification et les effets du soutien familial.

En définitive, l'enjeu n'est pas seulement de déterminer si les mampreneures disposent d'un soutien familial, mais de comprendre quelle forme de soutien, dans quelles conditions et par quels mécanismes est susceptible de favoriser leur conciliation travail-famille et leur bien-être subjectif. Cette perspective ouvre ainsi la voie à une compréhension plus contextualisée du soutien familial dans une configuration entrepreneuriale où maternité, famille et activité professionnelle sont étroitement imbriquées.

REFERENCES

- [1] Adams, G.A., King, L.A. and King, D.W. (1996) 'Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, 81(4), pp. 411-420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- [2] Aldrich, H.E. and Cliff, J.E. (2003) 'The pervasive effects of family on entrepreneurship: Toward a family embeddedness perspective', *Journal of Business Venturing*, 18(5), pp. 573-596. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00011-9](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00011-9)
- [3] Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. and Sutton, M. (2000) 'Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research', *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), pp. 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- [4] Amorim, V., Moreira, A.C., de Sousa Lopes, B. and Rua, O. (2025) 'Mumpreneurship: What is known, how it is known and future agenda', *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 19(5), pp. 1072-1102. <https://doi.org/10.1108/JEC-09-2024-0178>
- [5] Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M. and Sadaqat, S. (2011) 'Family-work conflicts: Relationship between work-life conflict and employee retention - A comparative study of public and private sector employees', *Journal of Research in Business*, 1, pp. 18-29. Available at: https://www.researchgate.net/publication/267851782_Work-Family_Conflicts_Relationship_between_Work-Life_Conflict_and_Employee_Retention_-_A_Comparative_Study_of_Public_and_Private_Sector_Employees
- [6] Baggio, S. and Colliard, C. (2007) 'Tsunami et bien-être subjectif : effet de l'implication personnelle et de la sociabilité', *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, (2), pp. 19-28. <https://doi.org/10.3917/cips.074.0019>
- [7] Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007) 'The Job Demands-Resources model: State of the art', *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), pp. 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [8] Baumeister, R.F. and Leary, M.R. (1997) 'Writing narrative literature reviews', *Review of General Psychology*, 1(3), pp. 311-320. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.3.311>
- [9] Bracq, M.-S. and Michinov, E. (2015) 'Bien-être au travail des femmes dirigeantes : enquête auprès de femmes dirigeantes de la région Bretagne', *La Revue des conditions de travail*, 3, pp. 118-126. Available at: <https://www.anact.fr/sites/default/files/2025-08/anact-revue-03-qualite-vie-travail.pdf>

- [10] Cardella, G.M., Hernández-Sánchez, B.R. and Sanchez Garcia, J.C. (2020) 'Entrepreneurship and family role: A systematic review of a growing research', *Frontiers in Psychology*, 10, 482771. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02939>
- [11] Champagne, E. (2018) *Interface travail-famille et santé psychologique au travail : investigation de la directionnalité des liens*. Thèse de doctorat. Université de Montréal. Available at: <https://hdl.handle.net/1866/21155>
- [12] Coban, H. and Irmis, A. (2016) 'Work-Family Conflict and Burnout in Turkish Banking Industry', *European Scientific Journal*, 12(10), pp. 37-54. Available at: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/7816>
- [13] Cobb, S. (1976) 'Social support as a moderator of life stress', *Psychosomatic Medicine*, 38(5), pp. 300-314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- [14] Cohen, S. and Wills, T.A. (1985) 'Stress, social support, and the buffering hypothesis', *Psychological Bulletin*, 98(2), pp. 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- [15] Comolli, C.L., Bernardi, L. and Voorpostel, M. (2022) *Trajectoires famille-travail et bien-être subjectif des femmes et hommes en Suisse*. Lausanne : Université de Lausanne. <https://doi.org/10.22019/SC-2022-00001>
- [16] Coneo, Y. (2016) *Les stratégies de conciliation travail-famille des femmes entrepreneures de la Capitale-Nationale*. Mémoire de fin d'études. Université Laval. Available at: <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/26684/1/32326.pdf>
- [17] D'Andria, A. (2014) 'Un éclairage sur le processus entrepreneurial des mampreneurs. Étude exploratoire de leur dynamique effectuale', *Revue de l'Entrepreneuriat*, 13(1), pp. 11-33. <https://doi.org/10.3917/entre.131.0011>
- [18] Diener, E. (1984) 'Subjective well-being', *Psychological Bulletin*, 95(3), pp. 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- [19] Diener, E., Oishi, S. and Tay, L. (2018) 'Advances in subjective well-being research', *Nature Human Behaviour*, 2(4), pp. 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- [20] Duberley, J. and Carrigan, M. (2013) 'The career identities of "mumpreneurs": Women's experiences of combining enterprise and motherhood', *International Small Business Journal*, 31(6), pp. 629-651. <https://doi.org/10.1177/0266242611435182>
- [21] Ekinsmyth, C. (2011) 'Challenging the boundaries of entrepreneurship: The spatialities and practices of UK "mumpreneurs"', *Geoforum*, 42(1), pp. 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2010.10.005>
- [22] Ekinsmyth, C. (2013) 'Managing the business of everyday life: The roles of space and place in "mumpreneurship"', *International Journal of Entrepreneurial Behaviour et Research*, 19(5), pp. 525-546. <https://doi.org/10.1108/IJEER-10-2011-0139>
- [23] Ekinsmyth, C. (2014) 'Mothers' business, work/life and the politics of "mumpreneurship"', *Gender, Place et Culture*, 21(10), pp. 1230-1248. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2013.817975>
- [24] Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. and Whitten, D. (2012) 'Support at work and home: The path to satisfaction through balance', *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), pp. 299-307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>
- [25] Frone, M.R. (2003) 'Work-family balance', in *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 143-162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- [26] Godbout, L. and Joanis, M. (2011) 'Vivre mieux... au Québec', *Le Québec économique*, pp. 19-53. Available at: <https://qe.cirano.qc.ca/quebec-economique-2011-livre>
- [27] Gudmunson, C.G., Danes, S.M., Werbel, J.D. and Loy, J.T.C. (2009) 'Spousal support and work-family balance in launching a family business', *Journal of Family Issues*, 30(8), pp. 1098-1121. <https://doi.org/10.1177/0192513X09333758>
- [28] Guitton, M. (2021) *Concilier travail et grossesse : parcours de femmes cadres*. Mémoire de master en Études sur le genre. Université du Mans. Available at: <https://dune.univ-angers.fr/index.php/documents/dune15879>

- [29] Hobfoll, S.E. (2009) 'Social support: The movie', *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(1), pp. 93-101. <https://doi.org/10.1177/0265407509105524>
- [30] Hobfoll, S.E., Freedy, J., Lane, C. and Geller, P. (1990) 'Conservation of social resources: Social support resource theory', *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), pp. 465-478. <https://doi.org/10.1177/0265407590074004>
- [31] House, J.S. (1981) *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley. Available at: <https://books.google.com/books?id=9jDmAAAAMAAJ>
- [32] Kahn, J.H., Hessling, R.M. and Russell, D.W. (2003) 'Social support, health, and well-being among the elderly: What is the role of negative affectivity?', *Personality and Individual Differences*, 35(1), pp. 5-17. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00135-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00135-6)
- [33] Kellermanns, F.W. and Eddleston, K.A. (2006) 'Corporate entrepreneurship in family firms: A family perspective', *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(6), pp. 809-830. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00153.x>
- [34] King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W. and Adams, G.A. (1995) 'Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members', *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), pp. 235-258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- [35] Klein, A. (2012) 'Le bien-être : notion scientifique ou problème éthique', *Bien-être ou être bien*, pp. 11-44. Available at: <https://hal.science/hal-00984465>
- [36] Lachance, L. and Brassard, N. (2003) 'Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux', in Fournier, G., Bourassa, B. and Béji, K. (eds.) *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec : Presses de l'Université Laval, pp. 109-136. Available at: <https://familia.ucs.inrs.ca/notice/?ID=4769>
- [37] Landour, J. (2015) *S'engager en parentalité et créer son activité : l'entreprise paradoxale des Mompreneurs en France (2008-2014)*. Thèse de doctorat. École des hautes études en sciences sociales. <https://hal.science/tel-01317055>
- [38] Lee Siew Kim, J. and Choo Seow Ling (2001) 'Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore', *Women in Management Review*, 16(5), pp. 204-221. <https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- [39] Leung, Y.K., Mukerjee, J. and Thurik, R. (2020) 'The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners', *Journal of Small Business Management*, 58(1), pp. 130-163. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- [40] Lévesque, K. (2018) *L'impact de la participation familiale formelle et/ou informelle dans la gouvernance de l'entreprise familiale dans un contexte de petites et moyennes entreprises : une étude exploratoire dans l'industrie québécoise des commerçants de véhicules récréatifs*. Thèse de doctorat. HEC Montréal. Available at: <https://biblos.hec.ca/biblio/memoires/m2018a609872.pdf>
- [41] Lewis, P., Rumens, N. and Simpson, R. (2022) 'Postfeminism, hybrid mumpreneur identities and the reproduction of masculine entrepreneurship', *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 40(1), pp. 68-89. <https://doi.org/10.1177/02662426211013791>
- [42] López-Fernández, M.C., Serrano-Bedia, A.M. and Pérez-Pérez, M. (2016) 'Entrepreneurship and family firm research: A bibliometric analysis of an emerging field', *Journal of Small Business Management*, 54(2), pp. 622-639. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12161>
- [43] Mathew, R.V. and Panchanatham, N. (2011) 'An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India', *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), pp. 77-105. Available at: https://ejournal.usm.my/aamj/article/view/aamj_vol16-no-2-2011_4
- [44] Ministère Chargé de l'Égalité Entre les Femmes et les Hommes et de la Lutte contre les Discriminations (2022) *Accélérer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes*. Available at: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/accelerer-egalite-professionnelle-et-lautonomie-economique-des-femmes>

- [45] Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité (2004) La place du travail dans l'identité des personnes en emploi. Paris : DARES, no. 01.1. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-place-du-travail-dans-lidentite-des-personnes-en-emploi>
- [46] Nel, P., Maritz, A. and Thongpravati, O. (2010) 'Motherhood and entrepreneurship: The mumpreneur phenomenon', International Journal of Organizational Innovation, 3(1), pp. 6-34. Available at: https://figshare.swinburne.edu.au/articles/journal_contribution/Motherhood_and_entrepreneurship_the_Mumpreneur_phenomenon/26225495
- [47] Nelson, S.K., Kushlev, K. and Lyubomirsky, S. (2014) 'The pains and pleasures of parenting: When, why, and how is parenthood associated with more or less well-being?', Psychological Bulletin, 140(3), pp. 846-895. <https://doi.org/10.1037/a0035444>
- [48] Nomaguchi, K. and Milkie, M.A. (2020) 'Parenthood and well-being: A decade in review', Journal of Marriage and Family, 82(1), pp. 198-223. <https://doi.org/10.1111/jomf.12646>
- [49] Pattusamy, M. and Jacob, J. (2017) 'The mediating role of family-to-work conflict and work-family balance in the relationship between family support and family satisfaction: A three path mediation approach', Current Psychology, 36, pp. 812-822. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9470-y>
- [50] Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E.E. and Sweet, S. (2006) The Work and Family Handbook: Multi-disciplinary Perspectives and Approaches. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Available at: <https://www.routledge.com/The-Work-and-Family-Handbook-Multi-Disciplinary-Perspectives-and-Approaches/Pitt-Catsoupes-Kossek-Sweet/p/book/9780805850260>
- [51] Richomme-Huet, K. and D'Andria, A. (2013) 'L'accompagnement entrepreneurial par et pour les mampreneurs', Management international / International Management / Gestión Internacional, 17(3), pp. 100-111. <https://doi.org/10.7202/1018270ar>
- [52] Richomme-Huet, K., D'Andria, A. and Vial, V. (2017) 'Le mouvement des mampreneurs en France : phénomène féministe libéral ou radical ?', Revue de l'Entrepreneuriat, 16(2), pp. 123-149. <https://doi.org/10.3917/entre.162.0123>
- [53] Richomme-Huet, K., Vial, V. and D'Andria, A. (2013) 'Mumpreneurship: A new concept for an old phenomenon?', International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 19(2), pp. 251-275. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2013.054966>
- [54] Russo, M., Shteigman, A. and Carmeli, A. (2016) 'Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work', The Journal of Positive Psychology, 11(2), pp. 173-188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- [55] Situmorang, N., Mujidin, M., Pratiwi, H., Wahyuni, A. and Wahyuniar, L. (2019) 'Work family balance and optimism as a predictor of women worker's subjective well-being', in 2019 Ahmad Dahlan International Conference Series on Education et Learning, Social Science et Humanities (ADICS-ELSSH 2019). Atlantis Press, pp. 8-11. <https://doi.org/10.2991/adics-elssh-19.2019.38>
- [56] Snyder, H. (2019) 'Literature review as a research methodology: An overview and guidelines', Journal of Business Research, 104, pp. 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- [57] Stephan, U. (2018) 'Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda', Academy of Management Perspectives, 32(3), pp. 290-322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- [58] Tasso, B.F. (2021) 'Yvette Onibon Doubogan, Entrepreneuriat féminin et développement au Bénin, L'Harmattan, 2019', Revue internationale des études du développement, (1), pp. 251-253. <https://doi.org/10.3917/ried.245.0013>
- [59] Uebbing, L., Wehner, M.C., Yela Aránega, A. and Guaita Martínez, J.M. (2025) 'Make it or leave it? An exploration of post-foundation dynamics among female entrepreneurs', International Entrepreneurship and Management Journal, 21(1), Article 52, pp. 1-38. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-01065-2>
- [60] Yang, S., Tran, M.H. and Wiklund, J. (2026) 'Family support, work-life balance and entrepreneurial well-being: A global systematic review with a gendered perspective', International Journal of Entrepreneurial Behavior et Research, 32(5), pp. 1124-1155. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-03-2025-0351>

- [61] Zeidan, J. (2012) 'Les différentes mesures du bien-être subjectif', Revue française d'économie, 123(3), pp. 35-70. Available at: https://ideas.repec.org/a/cai/rferfe/rfe_123_0035.html