

**INFLUENCE DU MANQUE DE SOMMEIL SUR LE BIEN-ETRE ET LA  
PERFORMANCE DES ENTREPRENEURS SALARIÉS VIVANT EN  
COUPLE AU TOGO**

**THE INFLUENCE OF SLEEP DEPRIVATION ONT THE WELL-BEING  
AND PERFORMANCE OF EMPLOYED ENTREPRENEURS' LIVINGS  
WITH A PARTNER TOGO**

**DJANGBADJA Kansouguibe**

Doctorant

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Kara

Laboratoire de Recherche en Science Economique et de Gestion

Togo

**ABODOHOUI Alexis**

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Economique et de Gestion

Université de Parakou

Laboratoire de Recherche en Economie et de Gestion

Benin

**SEDO Sénéna Kodjo Wuayi**

Enseignant-chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Kara

Laboratoire de Recherche en Science Economique et de Gestion

Togo

**KAWEDIA YAKOUBOU Kossi**

Enseignant-chercheur

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion

Université de Kara

Laboratoire de Recherche en Science Economique et de Gestion

Togo

**Date de soumission** : 04/05/2026

**Date d'acceptation** : 07/06/2026

**Pour citer cet article** :

DJANGBADJA. K. & al. (2026) « Influence du manque de sommeil sur le bien-être et la performance des entrepreneurs salariés vivant en couple au Togo », Revue Internationale du chercheur « Volume 7 : Numéro 2 » pp : 1230-1254

## Résumé

L'entrepreneuriat est un moyen permettant de s'auto employer et de créer de la valeur sociale et économique. Au Togo, des milliers d'entreprises de toute nature sont créées chaque année selon les statistiques du Centre de Formalité des Entreprises (CFE). Force est de constater que de nombreux fonctionnaires et salariés créent aussi leurs propres entreprises qu'ils gèrent eux même au-delà de l'emploi qu'ils occupent déjà. Ils sont ainsi obligés de sacrifier des temps de repos voire supprimer une partie de leur temps de sommeil. Cet article examine l'influence du manque de sommeil sur le bien-être et la performance des entrepreneurs salariés vivant en couple au Togo. L'étude combine une phase qualitative établie sur treize (13) entretiens semi-directifs, et une enquête quantitative auprès de 153 participants via un questionnaire. Les résultats montrent que le déficit de sommeil affecte significativement le bien-être global, la performance cognitive mais non pas la performance décisionnelle. Ces constats soulignent l'importance des stratégies de gestion du temps, de prévention de la surcharge et de promotion d'une hygiène de sommeil optimale. Des pistes de recherche futures ont également été proposées afin d'approfondir la compréhension des liens entre manque de sommeil, stress et performance entrepreneuriale.

**Mots clés :** Manque de sommeil, Bien-être, Performance, entrepreneurs salariés vivant en couple

## Abstract:

Entrepreneurship is a means of self-employment and creating social and economic value. In Togo, thousands of businesses of all kinds are created each year, according to statistics from the Business Formalities Center (CFE). It is clear that many civil servants and employees also create their own businesses, which they manage themselves in addition to their existing jobs. They are overwhelmed by workloads in their daily lives. As a result, they are forced to sacrifice rest time and even eliminate some of their sleep. This article examines the influence of sleep deprivation on the well-being and performance of salaried entrepreneurs living as couples in Togo. The study combines a qualitative phase based on thirteen semi-structured interviews with a quantitative survey of 153 participants using a questionnaire. The results show that sleep deprivation significantly affects overall well-being and cognitive performance, but not decision-making performance. These findings highlight the importance of time management strategies, preventing workload overload, and promoting optimal sleep hygiene. Future research avenues have also been suggested to further explore the links between sleep deprivation, stress, and entrepreneurial performance.

**Keywords:** Sleep deprivation, Well-being, Performance, salaried entrepreneurs living with a partner

## Introduction

Le bien-être des entrepreneurs constitue une préoccupation majeure, tant dans les milieux professionnels qu'académique, en raison de son rôle déterminant dans la performance de l'entrepreneur (Wadoum, 2026). Cela revêt une grande importance dans un contexte où les politiques publiques encouragent l'auto-emploi, vecteur de création d'emploi, de richesse et d'autonomie. Dans ce contexte, les statistiques selon le Centre de formalités des entreprises (CFE) montrent une progression notable au cours des trois dernières années quant à ce qui concerne la création d'entreprise. Selon ces statistiques, plus de 29, 20% des promoteurs d'entreprise ont déjà un emploi rémunéré, soit avec l'Etat, soit avec une autre structure privée. Aussi, ces promoteurs qui sont à la fois employés, ont également des conjoints (es) et/ou enfants à charge. Ils se lancent ainsi à la recherche des sources de revenu supplémentaire afin de garantir l'avenir des enfants, comme on le dit « le salaire ne suffit pas ».

La littérature quant à elle a établi un lien entre bien-être et réussite entrepreneuriale. Certains auteurs (Steel, et al., 2018, Jannani & Oubrahimi, 2023), soulignent que le bien-être influence la motivation, la prise de décision et l'action entrepreneuriale. Sauf que ce concept de bien-être a longtemps été étudié sur les salariés des grandes entreprises (Tetrick, et al., 2000) sans aborder au temps les entrepreneurs salariés vivant en couple. En effet, l'accumulation des charges au travail, celles de son propre entreprise et les responsabilités de la famille ou du couple, créent à suffisance du stress. Un stress qui affecte négativement la performance de l'entrepreneur et, par ricochet, celle de l'entreprise. C'est dans cette logique que Boutaky & Boutaky (2021) mettent en évidence l'auto-efficacité de la performance entrepreneuriale, qui est en corrélation avec la fatigue, la surcharge et les conflits de rôle. En plus des charges de sa fonction de salarié, ces entrepreneurs sont confrontés à d'autres pressions venant de leurs entreprises personnelles, ce qui altère leurs bien-être, leurs performances entrepreneuriales. Certaines recherches se sont intéressées à l'entrepreneuriat universitaire (Retal, 2025), au profil du chercheur-entrepreneur (Boissin, et al., 2009, Ouafou, 2020, Fifani, et al., 2025), au mécanisme d'accompagnement des entrepreneurs (Ifrouguen & Moflih, 2026, Traoré & Sidibi, 2026) ou encore aux moyens de fidélisation des talents (Alhadji, 2026), etc. Mais, aucune, à notre connaissance, n'a abordé de manière ciblée le cas particulier des entrepreneurs qui sont à la fois salariés engagés dans une vie de couple, tout en considérant le manque de sommeil comme facteur stressant central. Cette réalité palpable et ce manque scientifique justifie pleinement la présente recherche qui vise à combler les lacunes en explorant

l'influence du manque de sommeil sur le bien-être et la performance des entrepreneurs salariés vivants en couple. Ainsi, pour répondre à cette problématique, nous avons posé la question principale suivante : Le manque de sommeil influence-t-il le bien-être et la performance des entrepreneurs salariés vivant en couple ? De façon spécifique :

- Dans quelle mesure le manque de sommeil affecte-t-il le bien-être des entrepreneurs salariés vivant en couple ?
- Quel est l'effet du manque de sommeil sur la performance cognitive des entrepreneurs salariés vivant en couple ?
- Quel est l'effet du manque de sommeil sur la performance décisionnelle des entrepreneurs salariés vivant en couple ?

Cette recherche présente un double intérêt, à la fois théorique et pratique. Sur le plan théorique, elle enrichit la littérature sur le bien-être entrepreneurial en introduisant le manque de sommeil comme variable explicative dans le cadre du conflit de rôle. Sur le plan pratique, elle offre aux entrepreneurs, aux organismes d'accompagnement et aux décideurs publics des pistes d'actions pour limiter l'impact négatif du manque de sommeil sur la performance, notamment par la mise en place de stratégie de gestion du temps et de prévention de la surcharge.

Dans cette recherche nous avons réalisé des entretiens-semi (13) par la méthode de boule de neige, dont les résultats ont permis de concevoir le questionnaire. Le questionnaire a été administré aux concernés grâce à la collaboration des représentants du Centre de Formalité des Entreprises. Les données issues du questionnaire ont permis de tester les hypothèses formulées grâce aux analyses statistiques à l'aide de SPSS.

Dans les lignes qui suivent, nous aborderons d'abord le cadre théorique de cette recherche, en suite la méthodologie et les résultats seront présentés et enfin une discussion des résultats et des pistes de recherches futures seront formulées.

## **1. Cadre conceptuel**

### **1.1. Le manque de sommeil**

Le sommeil est défini par Carskadon & Dement (2011) comme un état physiologique réversible, indispensable à la récupération physique et mentale. Loin de constituer une simple période de repos, il représente un processus actif au cours duquel l'organisme engage des mécanismes de restauration énergétique, de consolidation mnésique et de régulation

émotionnelle (Walker, 2017). Ces fonctions combinées expliquent pourquoi la qualité et la quantité de sommeil sont des déterminants majeurs de la santé et du fonctionnement cognitif optimal. Dans un contexte africain, spécifique togolais, où on fait face à des emplois non décents, combiné ce dernier avec l'entrepreneuriat, sera se créer de l'insomnie. À l'inverse, le manque de sommeil ou déficit de sommeil ou encore insomnie, se définit comme une insuffisance quantitative ou qualitative par rapport aux besoins physiologiques individuels (Bayon & Léger, 2008 ; Meddah, et al., 2024). Ce déficit peut résulter des contraintes volontaires et/ou involontaires. La portée d'un tel déficit dépasse largement la fatigue superficielle ressentie. Comme l'ont montré Belenky, et al., (2003), il engendre des altérations significatives de la performance cognitive : baisse de la vigilance, ralentissement du temps de réaction, diminution de la précision décisionnelle et fragilisation des capacités d'autorégulation émotionnelle. De plus, le déficit chronique de sommeil accroît le risque de développer des pathologies métaboliques et cardiovasculaires, ainsi que des troubles d'anxiété, de dépression, soulignant ainsi son rôle de déterminant de santé publique. Ces conséquences sont particulièrement sensibles chez les entrepreneurs salariés. Dans ces environnements, la charge mentale est élevée, les prises de décision stratégiques exigent une vigilance soutenue, et la marge d'erreur est extrêmement réduite. Le manque de sommeil devient alors un facteur limitant majeur de performance, affectant non seulement la productivité individuelle mais également la qualité des résultats produits, la créativité et la capacité d'innovation. Ainsi, loin d'être une variable secondaire, le sommeil apparaît comme une ressource stratégique, dont la gestion conditionne à la fois la santé des individus et leur performance au travail.

## **1.2. Le bien-être au travail**

Le bien-être au travail est un concept ancien difficile à définir dans toute sa splendeur. Ce concept a porté un vif intérêt aux aspects positifs de la recherche existante comme la santé, l'éducation, la justice et le travail (Orabi & Bentaleb, 2020). Deux approches sous-tendent sa définition : l'approche hédonique et l'approche eudémonique (Orabi & Bentaleb, 2020). L'approche hédonique traduit le bonheur tangible ressenti à travers l'équilibre des émotions présentées quotidiennement par les employés, tandis que l'eudémonisme est la quête de développement personnel de l'individu qui fixe des objectifs à long terme. Dagenais-Desmarias & Prive, (2010) définissent le bien-être au travail comme « une expérience subjective positive où l'on tend à exprimer le meilleur de soi et qui se construit à travers soi, à

travers ses relations sociales au travail et dans les interactions avec l'organisation ». Pour Pandey, et al., (2025), le bien-être au travail est un concept qui englobe la satisfaction au travail, la santé physique, la santé mentale et la qualité des relations interpersonnelles que ce dernier a au sein de l'entreprise (Pandey, et al., 2025). Pour ces auteurs, le bien-être est une forme de mode de vie organisationnel qu'un employé vit ou doit vivre en organisation pour avoir un bien-être au rendez-vous. « Elle fait intervenir les concepts de prospérité, de santé et de bonheur, et même de qualité de vie. Elle renvoie à la fois à l'état général de la santé, la bonne forme physique, l'absence de détresse psychologique et à la satisfaction globale » (Mokhtari, 2021).

Certaines études et travaux de recherche ont tenté de présenter des modèles qui définissent le bien-être en identifiant plusieurs facteurs (Mhamed & Zaghli, 2022). Parmi ces travaux, Il y a d'abord eu le modèle du bien-être, présenté par Ryff, et al., (1989). Leurs travaux se sont basés sur la psychologie positive, ainsi que sur les travaux de la théorie de la motivation de Maslow, ce qui leur a permis de proposer une conception du bien-être à six dimensions bien distinctes d'un point théorique et empirique (Mhamed & Zaghli, 2022). Les six dimensions du bien être selon Mhamed & Zaghli, (2022) sont : la maîtrise de son environnement, l'autonomie, autodétermination, la croissance personnelle, les relations positives avec autrui, le sens à la vie et l'acceptation de soi. Ces dimensions reflètent la vie réelle des entrepreneurs salariés en couple. Quand bien même que plusieurs recherches conceptualisent les dimensions psychologiques du bien-être au travail (Abaidi & Drillon, 2016), ces six dimensions permettent de mieux comprendre le concept de bien-être au travail chez les entrepreneurs salariés au Togo.

### **1.3. La performance**

La performance des employés est la pierre angulaire de la réussite de toute organisation, le cœur des préoccupations dans le milieu professionnel (Vaccaro, et al., 2012). La performance des employés quant à elle est la réalisation de tâches spécifiques mesurées par rapport à des normes prédéterminées ou identifiées de précision, d'exhaustivité, de coût et de rapidité (Sultana, et al., 2012). Cela peut se manifester par une amélioration de la production, une facilité d'utilisation des nouvelles technologies, et des travailleurs très motivés (El Madi & Jallouni, 2025). Plusieurs dimensions de la performance sont définies dans la littérature. Mais deux dimensions sont souvent cités dans les écrits : la performance cognitive et la performance décisionnelle. Pour ce qui est de la performance décisionnelle, elle fait référence

à la capacité que possède un décideur ou un entrepreneur à gérer toutes les incertitudes de manière habile et à faire des choix optimaux adaptés à son contexte pour une finalité de maximisation du profit (Dellermann, 2020). Elle met un accent particulier sur la qualité, la flexibilité d'apprendre et l'efficacité des décideurs qui se trouvent dans les environnements incertains. En effet, ces auteurs soulèvent des éléments traduisant une réalité du vécu de notre ciblé. D'abord dans leur prise de décision créer une entreprise, ils font face à un surplus de responsabilité. Le risque que ces salariés prennent en créant leurs entreprises sont énormes : le risque financier (leur investissement peut périr si l'entreprise ne survie pas) ; risque de perte de leur emploi (leur employeur peut les mettre à la porte si rentre motif de concurrence ou autres) ; risque sanitaire (la surcharge créer du stress qui sans doute ne sera pas sans effet sur leur santé physique et peut être mentale) ; etc.

Avec les différentes avancées technologies, les entrepreneurs salariés se servent de l'IA dans leur prise de décision. Pour Li & Steyvers, (2025), la performance décisionnelle se mesure par la capacité de l'intelligence artificielle des estimations de confiance utiles en complément de la précision, en augmentant ainsi la performance globale des décisions prises par les êtres humains. Pour eux, vu que l'intelligence artificielle occupe une place importante dans les organisations, il faudra prendre en compte l'apport de cette IA aux humains pour la prise de décisions rationnelles pour l'organisation. La performance décisionnelle peut d'un autre côté être conceptualisée comme une mesure qui est combinée de la qualité de la décision et de la rapidité avec laquelle la décision est prise dans les situations aussi complexes (Sunde, et al., 2022).

La performance cognitive de son côté, englobe non seulement des processus qui sont élémentaires, tels que la vitesse psychologique et la mémoire, mais aussi des capacités plus larges comme le raisonnement abstrait et les connaissances professionnelles intégrées (Qi, 2024). Elle intègre la capacité à soutenir l'attention, la résolution des problèmes et l'adaptation à des charges cognitives variables, comme la charge mentale chez les individus (Shadpour, et al., 2023). Pour ces auteurs la performance cognitive se résume à des capacités à surmonter les charges mentales dans les situations critiques. Qiao, et al., (2024), trouvent que la performance cognitive désigne la capacité dynamique à effectuer des tâches cognitives sous différentes conditions environnementales (Qiao, et al., 2024). Tous ces auteurs reconnaissent que la capacité de l'individu est primordiale dans toute activité, toute prise de

décision. D'où la nécessité pour les entrepreneurs salariés à disposer de la capacité physique et mentale dans l'accomplissement de leurs multiples tâches et responsabilités.

## **2. Revue de littérature**

Dans cette section, nous faisons un état de lieu de la recherche sur différents concepts de cette recherche. Après avoir synthétisé la littérature critique sur le manque de sommeil et le bien-être, nous avons abordé celle du manque de sommeil et de la performance.

### **2.1. Le manque de sommeil et le bien-être au travail**

Le manque de sommeil, en réduisant les capacités cognitives et en perturbant la régulation émotionnelle, constitue un facteur de vulnérabilité pour le bien-être. Plusieurs recherches (Barnes, 2012 ; Léger, et al., 2012 ; Mokhtari, 2021) montrent que la privation de sommeil augmente l'anxiété, la dépression, la fatigue chronique et diminue les affects positifs. Il accroît la détresse psychologique et réduit la performance au travail. En effet, ayant plusieurs tâches à réaliser, plus de responsabilités à accomplir, les entrepreneurs salariés vivant en couple sont souvent confrontés à une mauvaise qualité du sommeil, liée en grande partie au stress que crée leur situation. Pour d'autres recherches, le manque de sommeil impacte la qualité de vie (Léger, 2008). Chez les entrepreneurs salariés vivant en couple, il ne touche pas uniquement la sphère professionnelle, mais il perturbe également la vie familiale. Ces interactions négatives renforcent les destructeurs, entre privation de sommeil, stress professionnel et mal-être global (Saoussany & Asbayou, 2019 ; Djomeni, 2025). Dans un contexte comme celui du Togo, où les conditions socioéconomiques sont exigeantes et où l'équilibre travail-vie privée (Djomeni, 2025) est souvent précaire, l'impact du manque de sommeil sur le bien-être revêt une attention particulière. Pour Saoussany & Asbayou, (2019), le quotidien des entrepreneurs est émaillé de stress, stress qui provoque à son tour l'épuisement professionnel et donc la diminution de la capacité physique et par ricochet celle mentale. Pour renforcer, Djomeni, (2025), trouve que le bonheur a un effet sur la motivation et la performance professionnelle contrairement à ce que le stress professionnel engendre comme mal-être. Or le stress diminue même le bonheur et fait partie des causes de l'échec entrepreneurial (Khelil, et al., 2018) sans oublier ses effets secondaires. Quand on sait que le manque de sommeil est à l'origine du stress aussi, nous formulons la première hypothèse :

H1 : Le manque de sommeil affecte significativement le bien-être des entrepreneurs salariés vivant en couple.

## 2.2. Le manque de sommeil et la performance

Le sommeil constitue un processus actif de récupération et de régulation des fonctions vitales (Giordanella, 2006). Plusieurs recherches montrent que la qualité et la durée du sommeil influencent directement la mémoire, l'apprentissage, la créativité, la prise de décision, la régulation émotionnelle, etc. (Harrison & Horne, 2000 ; Kronholm, et al., 2009 ; Marquié, 2016). Il agit également comme un mécanisme de consolidation des informations acquises pendant la journée et d'optimisation des processus attentionnels (Curcio, et al., 2006). À l'inverse, le manque de sommeil se traduit par une accumulation de fatigue, une diminution des ressources cognitives disponibles et une dégradation progressive des performances au travail (Banks & Dinges, 2007). Dans un environnement professionnel marqué par la complexité, la rapidité des décisions et l'intensité des tâches, le manque de sommeil devient ainsi un facteur destructeur de performance individuelle voire collective (Barnes, 2012). Il agit négativement sur la concentration. Cette dernière permet à l'individu d'orienter et de maintenir volontairement ses ressources attentionnelles sur une tâche ou un objectif précis (Moran & Brady, 2010). Pour renchérir certains auteurs trouvent que manque de sommeil affecte directement la concentration, en réduisant la disponibilité des ressources attentionnelles et en perturbant la continuité des processus cognitifs (Lim & Dinges, 2008 ; Jennings, 2012). Cela se traduit par une difficulté accrue à planifier, coordonner voire exécuter des tâches complexes. Il engendre une diminution de l'efficacité dans la résolution de problèmes. Dans un climat des affaires concurrentiel, cette baisse de concentration compromet non seulement la productivité individuelle, mais aussi la performance des activités de l'entreprise. Puisque les décisions inadaptées ou les erreurs peuvent avoir des conséquences collectives importantes. Ainsi nous formulons notre deuxième.

H2 : Le manque de sommeil influence significativement la performance des entrepreneurs salariés vivant en couple.

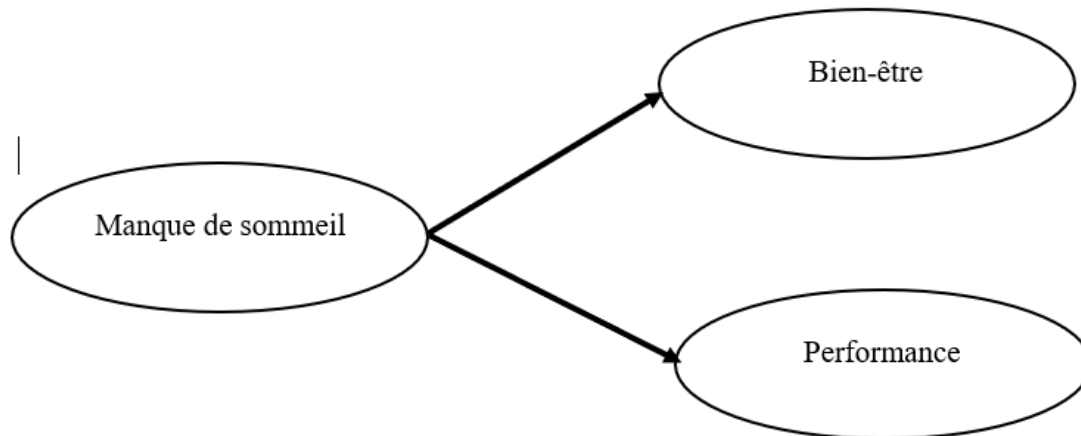
## 3. Théorie mobilisée

Dans le cadre de notre travail, nous avons fait appel à la théorie des rôles (Merton, 1957), qui permet d'appréhender les conflits et les ambiguïtés de rôles liés à la coexistence de responsabilités professionnelles et familiales. Selon Breugh & Colihan (1994), l'ambiguïté de rôle se décline en trois dimensions : méthodes de travail, planification et critères de performance. Dans ce travail, ces critères recouvrent notamment la prise de décision, la créativité, la gestion du stress et les relations professionnelles. De plus dans des situations de

manque de sommeil, le stress devient récurrent perturbant ainsi l'équilibre vie privée et vie professionnelle (Le Moal & Tores, 2025).

Pour la même cause, les entrepreneurs salariés vivant en couple se battent pour la conservation de leur poste ainsi que la pérennité de leur entreprise et le bien-être de leur famille et de soi (Moulette & Roques, 2014). Pour les tenants de la théorie de la conservation des ressources (Gorgievsky & Hobfoll, 2008), le manque de ressources soumet à un risque de perte d'acquisition de ressource. Or ayant de multiples tâches à accomplir au service et dans son propre entreprise, l'employeur salarié vivant en couple doit fournir beaucoup d'effort dans l'accomplissement de ses charges. Ainsi, le manque de récupération (Sonnetag et al., 2017 ; Le Moal, 2025 ; Dodeler, et al., 2018). Lié aux surcharges, le dépassement de soi, créeront des antécédents de maladie, de fatigue superficielle et prolongée à la longue entravant ainsi sa capacité d'assimilation, d'adaptation, de jugement dans prise de décision, de résistance au stress, etc. Au vu de la littérature et de la théorie mobilisée, formulons notre modèle de recherche de la façon suivante.

Figure N°1 : Modèle théorique de la recherche



Source : les auteurs, 2026

#### 4. Méthodologie

Pour atteindre notre objectif de recherche, nous avons collectées les données auprès des entrepreneurs salariés par l'intermédiaire des responsables régionaux du centre de formalité des entreprises (CFE), qui détiennent une masse des entrepreneurs. Dans un premier temps, la phase qualitative exploratoire a été réalisée. Ensuite la collecte des données à l'aide du questionnaire

#### **4.1. Les entretiens**

Nous avons effectué 13 entretiens grâce au guide d'entretien par la méthode de boule de neige, dont 09 en présentiel et 04 par appel téléphonique. Ces entretiens ont duré en moyenne 35 minutes. Le guide d'entretien est structuré autour des thématiques : l'habitudes et qualité de sommeil, les contraintes professionnelles et familiales, l'impact perçus sur le bien-être et la performance. Nous sommes arrivés à saturation (principe de saturation) sur la 13<sup>è</sup> entretien.

Le traitement et l'analyse de nos données ont suivis une approche thématique, avec un codage manuel des verbatim. Cette démarche nous permet de dégager des catégories récurrentes, ensuite structurées en grands thèmes directement reliés à la problématique de la recherche.

Les résultats de la phase qualitative nous ont permis de pouvoir avoir des informations afin de réajuster le questionnaire.

#### **4.2. Le questionnaire**

Le questionnaire est conçu en suivant l'échelle de Likert à cinq (5) points. Elle combine les éléments de la littérature et quelques items issu des résultats des entretiens. Nous avons envoyé le questionnaire aux responsables régionaux du CFE. A leurs tours ils ont envoyé à qui de droit, c'est-à-dire aux entrepreneurs salariés vivant en couple dont ils ont connaissances avec consigne « questionnaire à remplir uniquement par les salariés ou fonctionnaires qui vivent en couple et ont leur propre entreprise en plus de leur poste actuelle ». Nous avons eu un retour de 158 réponses dont 153 ont été valide.

Nous avons traité et l'analysées les données à l'aide du logiciel SPSS 26. Cette analyse a été conduite suivant plusieurs étapes complémentaires. Dans un premier temps, des statistiques descriptives (moyennes, fréquences, écarts-types) ont été réalisées afin de dresser le profil sociodémographique des répondants, de caractériser leurs habitudes de sommeil, leur organisation quotidienne, ainsi que certains indicateurs de bien-être et de performance. Dans un second temps, des analyses bivariées (tests de corrélation, Khi<sup>2</sup>, tests t) ont été effectuées pour examiner les relations directes entre variables, par exemple entre la durée moyenne de sommeil et le niveau de stress déclaré, ou entre la qualité perçue du sommeil et la performance au travail. Enfin, des régressions multivariées ont été mobilisées pour tester l'effet combiné de la qualité et de la durée du sommeil sur le bien-être psychologique, la performance professionnelle. Cette approche permet de prendre en compte les corrélations

existantes entre les différentes dimensions du phénomène étudié, tout en limitant le risque d'erreurs statistiques liées à la multiplication d'analyse distincte.

## 5. Résultats de la recherche

Nous présenterons d'abord les résultats des entretiens suivis de celle du questionnaire

### 5.1. Résultats des entretiens

Nous présentons les caractéristiques des interviewés suivis des résultats des analyses

#### 5.1.1. Les caractéristiques socio-démographiques des interviewés

On observe une prédominance masculine (71,4 %) et une majorité des répondants se situe dans la tranche d'âge 31-40 ans (57,1 %), ce qui reflète des adultes en âge actif, susceptibles de disposer d'une expérience significative tant dans la vie professionnelle que privée. Les participants sont tous mariés (100 %), en cohérence avec l'objectif de l'étude centrée sur les couples. Sur le plan académique, le niveau Master est le plus représenté (42,9 %), suivi de la Licence et du Doctorat (28,6 % chacun), témoignant d'un profil relativement instruit et apte à fournir des informations détaillées et réfléchies sur les habitudes de sommeil et leur impact. L'expérience professionnelle est variable, avec une majorité (57,1 %) disposant de 6 à 10 ans d'expérience, ce qui permet de recueillir des perspectives à la fois intermédiaires et expérimentées. Le profil professionnel des participants est diversifié : 42,9 % sont des fonctionnaires entrepreneurs, 38,6 % des salariés (TPME) entrepreneurs et 18,5 % des travailleurs entrepreneurs dans les grandes entreprises.

#### 5.1.2. Résultat de l'analyse des entretiens

L'analyse thématique des entretiens semi-directifs a permis de mettre en évidence plusieurs effets du manque de sommeil sur le bien-être et la performance des entrepreneurs salariés vivant en couple au Togo. Ces effets se traduisent notamment par : la fatigue chronique, la baisse de concentration, l'irritabilité, les difficultés relationnelles au sein du couple, ainsi qu'une diminution de la productivité et de la qualité du travail.

Tableau N° 1 : Résultats d'identification des effets du manque de sommeil

Axe d'analyse	Principaux constats	Exemples de verbatim (E1-E7)
Manque de sommeil	Réveils fréquents, nuits courtes, difficultés d'endormissement, fatigue persistante, perturbation du rythme	« Je me réveille plusieurs fois la nuit, ce qui m'empêche de récupérer pleinement et affecte ma concentration le lendemain. » E3 - « Une nuit trop courte me rend moins efficace, je me sens épuisé et j'ai du mal à accomplir mes tâches quotidiennes. »

	quotidien et baisse de concentration	E6
Bien-être	Fatigue récurrente, nervosité, désorganisation quotidienne, tensions relationnelles, baisse d'énergie.	« Je me sens souvent fatigué et parfois même nerveux... cela m'entraîne une perte d'appétit » (E1) ; « Le manque de sommeil me désorganise. Je ressens une lourdeur dans mes pratiques quotidiennes » (E9) ; « Quand je dors peu, je suis tendu, et cet état dégrade ma collaboration avec mon environnement immédiat » (E5) ; « Une nuit courte égale une journée difficile à gérer » (E7) ; « Parfois, je travaille tard... mais je le paie le lendemain en étant peu productif » (E13)
Performance (cognitive)	Difficultés de concentration, oublis fréquents, erreurs professionnelles, baisse de créativité et de clarté	« Des problèmes de concentration lors du traitement des requêtes clients entraînent parfois des erreurs » (E1) ; « J'oublie beaucoup ; je me trompe souvent dans mes propos » (E2) ; « Je fais des erreurs dans le traitement de mes dossiers » (E8) ; « Sans un bon repos, je perds en lucidité stratégique » (E4) ; « La fatigue me rend moins créatif » (E6) ; « Quand je dors mal, je mets plus de temps à structurer mes idées » (E7)
Performance (décisionnelle)	Décisions impulsives ou retardées, manque de discernement, productivité réduite, difficulté à hiérarchiser les priorités.	« Le manque de sommeil démunit ma concentration... cela conduit à des décisions à la hâte » (E1) ; « Je manque de discernement dans mes décisions » (E2) ; « J'ai signé un document important malgré des erreurs » (E3) ; « Quand je dors mal... mes décisions prennent plus de temps » (E4) ; « Le manque de sommeil me rend impulsif... je prends des décisions pour en finir vite » (E6) ; « Fatigué, j'ai tendance à reporter les décisions importantes, par peur de me tromper » (E7)

**Source :** Données de l'enquête, 2026

A l'issue des résultats des entretiens, le questionnaire a été conçu en tenant compte des items apparus du terrain qui viennent enrichir les items identifiés dans la littérature. Ces résultats nous ont également permis de retenir deux dimensions de la performance dans la suite de cette recherche : la performance cognitive et la performance décisionnelle. Ainsi, nos hypothèses à tester sont reformulées de la façon suivante :

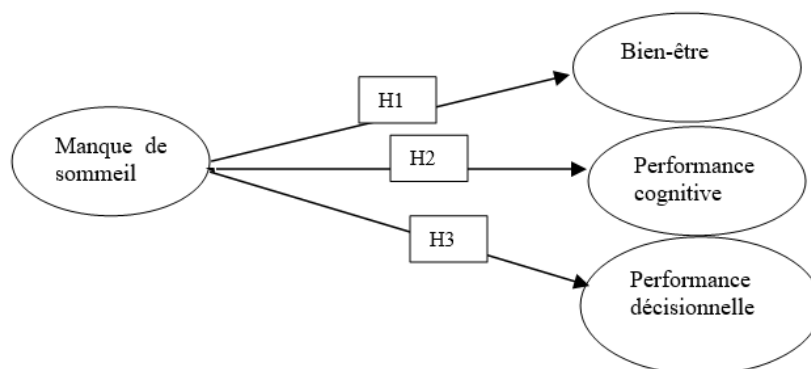
H1 : Le manque de sommeil affecte significativement le bien-être global des entrepreneurs salariés vivant en couple.

H2 : Le manque de sommeil influence significativement la performance cognitive des entrepreneurs salariés vivant en couple.

H3 : Le manque de sommeil influence significativement la performance décisionnelle des entrepreneurs salariés vivant en couple.

Notre modèle d'analyse se présente comme suit

Figure N°2 : modèle de recherche



Sources : les auteurs, 2026

## 5.2. Résultats du questionnaire

### 5.2.1. Caractéristique sociaux démographiques de l'échantillon

L'échantillon de l'étude quantitative est constitué de 153 répondants, dont tous sont mariés (100 %). La majorité sont des hommes (100, soit 65,4 %) contre 53 femmes (34,6 %). Les tranches d'âge se répartissent comme suit : 62 répondants ont entre 31 et 40 ans (40,5 %), 48 sont âgés de 41 à 50 ans (31,4 %) et 43 se situent dans la tranche de 20 à 30 ans (28,1 %). Concernant le niveau académique, 67 répondants (43,8 %) détiennent un Master, 38 (24,8 %) une Licence, 29 (19,0 %), un Doctorat et 19 (12,4 %), un BTS ou autres formations. En termes d'expérience professionnelle, 72 participants (47,1 %) disposent de 6 à 10 ans d'ancienneté, 48 (31,4 %) ont plus de 10 ans et 33 (21,6 %) cumulent moins de 5 ans d'expérience. Enfin, les profils professionnels sont relativement équilibrés : 48 Entrepreneurs/salariés des TPME (31,4 %), 52 Entrepreneurs/salariés des grandes entreprises (34,0 %) et 53 entrepreneurs/ fonctionnaires (34,6 %). Cette composition assure une représentativité variée pour analyser les liens entre manque de sommeil, bien-être et performance professionnelle.

Tableau N°2 : caractéristiques socio-démographiques des enquêtés

Caractéristiques	Modalités	Effectifs	Pourcentage (%)
Statut matrimonial	Mariés	153	100
Sexe	Hommes	100	65,4
	Femmes	53	34,6
Tranche d'âge	20–30 ans	43	28,1

	31–40 ans	62	40,5
	41–50 ans	48	31,4
Niveau académique	BTS & autres	19	12,4
	Licence	38	24,8
	Master	67	43,8
	Doctorat <sup>1</sup>	29	19
Expérience professionnelle	< 5 ans	33	21,6
	6–10 ans	72	47,1
	> 10 ans	48	31,4
Profil professionnel	Entrepreneur/salarié TPME	48	31,4
	Entrepreneur/salarié grandes entreprises	52	34
	Entrepreneur/ fonctionnaire	53	34,6

Source : résultats de enquêtes, 2025

### 5.2.2. Analyse des échelles de mesure

Nous présentons l'estimation de la consistance interne des échelles de mesures utilisées pour les trois construits : le manque de sommeil, le bien-être et la performance (cognitive et décisionnelle). L'objectif est de vérifier la cohérence et la pertinence des items retenus à partir des verbatim recueillis lors des entretiens et des questionnaires. Nous avons ainsi procédé à l'analyse factorielle exploratoire qui nous permet d'évaluer la fiabilité de l'analyse avec l'indice KMO et le test de Bartlett, l'analyse structurelle factorielle des items, grâce à l'analyse en composantes principales et la consistance interne des alphas de Cronbach.

En réalité, L'analyse de l'échelle de mesure de la variable « Manque de sommeil » a débuté par la vérification de la faisabilité de l'Analyse Factorielle Exploratoire (AFE) à l'aide de l'indice KMO et du test de Bartlett. Les résultats sont très satisfaisants : un KMO de 0,789, supérieur au seuil minimal requis (0,5), et un test de Bartlett hautement significatif ( $p < 0,000$ ), indiquant une corrélation suffisante entre les items. L'Analyse en Composantes Principales (ACP) met en évidence une structure unidimensionnelle, avec des coefficients de communalité allant de 0,512 à 0,741, témoignant d'une bonne qualité de représentation des items. L'alpha de Cronbach, estimé à 0,859, confirme une excellente cohérence interne de quant à ce qui concerne les autres variables : Bien-être global, en lien avec les travaux de Diener (1984) et Schaufeli, et al., (2002), présente une excellente cohérence interne ( $\alpha = 0,812$ ), reflétant la robustesse des items relatifs à la fatigue, au stress et à la désorganisation quotidienne. Performance cognitive, fondée sur les modèles de Jensen & Meckling (1976) et

<sup>1</sup>Docteurs et doctorants

Hood (1991), montre une fiabilité satisfaisante ( $\alpha = 0,794$ ), indiquant que les items mesurant la concentration, la mémoire et la créativité sont cohérents et pertinents. Performance décisionnelle, appuyée sur les théories décisionnelles de Simon (1947) et Mintzberg (1976), présente une excellente cohérence ( $\alpha = 0,845$ ), validant la pertinence des items liés à la rapidité, à la qualité et au discernement des décisions. Ces résultats permettent de confirmer empiriquement que les instruments retenus sont adéquats pour évaluer l'impact du manque de sommeil sur le bien-être et la performance des participants, tout en validant les apports théoriques mobilisés dans l'étude.

### 5.2.3. Le test des hypothèses

Le tableau ci-dessous présente les résultats de la régression linéaire simple visant à évaluer l'effet du manque de sommeil sur le bien-être et la performance (cognitive et décisionnelle) des entrepreneurs salariés vivant en couple.

Tableau N° 4 : Test des hypothèses

Modèles	Constante	B	Erreur standard	Bêta	t	Sig.
Manque de sommeil et bien-être (H1)	4,778	,278	,065	0,52	4,28	,000
Manque de sommeil et performance cognitive (H2)	4,521	,241	,071	,47	3,39	,001
Manque de sommeil et performance décisionnelle (H3)	3,000	0,042	0,05	,050	0,65	,518

Source : résultats de l'enquête, 2026

L'analyse de la régression simple montre que le manque de sommeil affecte significativement le bien-être des entrepreneurs salariés vivant en couple. En effet, la constante ( $B = 4,778$  ;  $p < 0,001$ ) indique que, lorsqu'il n'y a pas de manque de sommeil, le bien-être est estimé à 4,778 unités. Le coefficient de régression associé au manque de sommeil ( $B = 0,278$  ;  $\beta = 0,52$  ;  $t = 4,28$  ;  $p < 0,001$ ) révèle que chaque unité supplémentaire de manque de sommeil entraîne une diminution moyenne de 0,278 unité du bien-être. La valeur bêta standardisée de 0,52 traduit un effet modéré à fort du manque de sommeil sur le bien-être, confirmant que cette variable explique une part importante de sa variance. Ces résultats mettent en évidence que plus le déficit de sommeil est élevé, plus le bien-être diminue, ce qui confirme le rôle du sommeil comme déterminant essentiel de l'équilibre psychologique et professionnel.

Pour ce qui est de l'analyse de régression simple de manque de sommeil sur la performance cognitive, nous avons la constante ( $B = 4,521$  ;  $p < 0,001$ ) indique que, en l'absence de déficit de sommeil, la performance cognitive moyenne est de 4,778 unités. Le coefficient de régression associé au manque de sommeil ( $B = 0,241$  ;  $\beta = 0,47$  ;  $t = 3,39$  ;  $p < 0,001$ ) révèle que chaque unité supplémentaire de manque de sommeil entraîne une diminution de 0,241 unité de la performance cognitive. L'effet standardisé modéré à fort ( $\beta = 0,47$ ) montre que le manque de sommeil explique une part importante de la variance de la performance cognitive. Ces résultats confirment que le sommeil joue un rôle essentiel dans le maintien des capacités cognitives, et que son déficit constitue un facteur de dégradation significatif de la performance professionnelle et décisionnelle.

L'analyse de régression simple montre que le manque de sommeil n'influence pas significativement la performance décisionnelle des salariés et chercheurs vivant en couple. La constante ( $B = 3,000$  ;  $p < 0,001$ ) indique que, en l'absence de déficit de sommeil, la performance décisionnelle moyenne est de 3 unités sur l'échelle utilisée. Le coefficient associé au manque de sommeil ( $B = 0,042$  ;  $\beta = 0,05$  ;  $t = 0,65$  ;  $p = 0,518$ ) révèle que la variation de la performance décisionnelle en fonction du manque de sommeil est faible et non significative. Ainsi, cette hypothèse ne peut pas être confirmée avec les données disponibles, suggérant que d'autres facteurs que le sommeil pourrait expliquer la performance décisionnelle dans ce contexte.

Le tableau ci-dessous nous permet de faire un récapitulatif de la vérification de nos hypothèses après l'analyse de régression simple faite à l'aide du logiciel SPSS 26.

**Tableau N° 5 : Récapitulatif de vérification des hypothèses**

Code	Hypothèses	Résultat statistique principal	Significativité	Décision
H1	Le manque de sommeil affecte significativement le bien-être global.	$B = 0,278$ ; $\beta = 0,52$ ; $t = 4,28$ ; $p < 0,001$	Très significatif	<input checked="" type="checkbox"/> Confirmée
H2	Le manque de sommeil influence significativement la performance cognitive.	$B = 0,241$ ; $\beta = 0,47$ ; $t = 3,39$ ; $p < 0,001$	Très significatif	<input checked="" type="checkbox"/> Confirmée
H3	Le manque de sommeil influence significativement	$B = 0,042$ ; $\beta = 0,05$ ; $t = 0,65$ ; $p = 0,518$	Non significatif ( $p > 0,05$ )	<input type="checkbox"/> Rejetée

	la performance décisionnelle.			
--	----------------------------------	--	--	--

Source : résultats empiriques des régressions linéaires simples, 2026

Ce tableau nous permet de constater que les deux premières hypothèses H1 et H2, qui stipule respectivement que le manque de sommeil affecte significativement le bien-être et que le manque de sommeil affecte significativement la performance cognitive sont validées. La dernière hypothèse qui stipule que le manque de sommeil affecte significativement la performance décisionnelle reste non validée.

## 6. Discussions

### 6.1. Effet du manque de sommeil sur le bien-être au travail

Les résultats montrent que le manque de sommeil affecte significativement le bien-être global des participants ( $B = 0,278$  ;  $\beta = 0,52$  ;  $t = 4,28$  ;  $p < 0,001$ ). La constante indique qu'en l'absence de déficit de sommeil, le bien-être moyen est élevé, mais chaque unité supplémentaire de manque de sommeil entraîne une diminution notable. Ce résultat confirme que le sommeil est un déterminant essentiel de l'équilibre psychologique et professionnel. Ils confirment les résultats de Léger (2008) selon lesquels le manque de sommeil engendre des pertes économiques. En effet, lorsque que le sommeil nuit au bien-être au travail, le rendement de l'individu par ricochet celui de l'entreprise est atteint. De même, ces résultats confirment également l'analyse de Léger (2008), selon laquelle l'insomnie, fait n'étant pas prise souvent en considération par les médecins généralistes, affecte significativement la santé des patients. Nos résultats corroborent aussi aux résultats de Sonnentag et al., (2017), de Le Moal, (2025) et de Dodeler, et al., (2018) qui affirment que le manque de récupération nuit à la performance. Pour nous il en est de même pour les entrepreneurs salariés vivant en couple. Puisque la charge de travail, le combat de la réussite entrepreneuriale, la responsabilité conjugale, s'associe à un stress qui bouleverse le sommeil de l'individu. Les entretiens confirment ce vécu : « Je me sens souvent fatigué et parfois même nerveux... cela m'entraîne une perte d'appétit ». Toutefois, cette relation ne signifie pas que le bien-être est uniquement conditionné par le sommeil. Des facteurs contextuels tels que la charge de travail, le soutien social, ou les responsabilités familiales peuvent moduler cet effet. Le déficit de sommeil, en diminuant la récupération physique et mentale, semble amplifier la vulnérabilité au stress et aux tensions intra-couple, ce qui rejoint les observations de la littérature sur la régulation émotionnelle et la performance psychologique (Killgore, 2010 ; Walker, 2017).

## 6.2. Effet du manque de sommeil sur la performance cognitive

L'analyse statistique révèle un effet significatif du manque de sommeil sur la performance cognitive ( $B = 0,241$  ;  $\beta = 0,47$  ;  $t = 3,39$  ;  $p < 0,001$ ). Concrètement, chaque unité supplémentaire de déficit de sommeil se traduit par une baisse mesurable de la performance cognitive moyenne. Cette diminution reflète une altération des fonctions attentionnelles, mnésiques et exécutives, en cohérence avec la littérature en neurosciences cognitives (Durmer & Dinges, 2005 ; Lim & Dinges, 2010, Léger, et al., 2012). Qi, F. (2024). Qiao, Y. et al., (2024). Ces résultats s'inscrivent dans la perspective de la théorie homéostatique du sommeil (Borbély, 1982), selon laquelle l'accumulation de la dette de sommeil accroît la pression homéostatique et compromet le fonctionnement neuronal optimal. Ils corroborent également la théorie de l'attention limitée de Kahneman (1973), qui conçoit l'attention comme une ressource cognitive finie : un déficit de sommeil réduit la quantité de ressources disponibles, entraînant un appauvrissement du traitement de l'information et une baisse de précision dans l'exécution des tâches. Enfin, la théorie de l'attention soutenue (Jennings, 2012 ; Mikulas, 2010) éclaire la fragilité particulière de la vigilance prolongée face au manque de sommeil, ce qui explique la multiplication des erreurs, la réactivité amoindrie et la baisse de créativité observées. Ces résultats mettent en évidence que le sommeil constitue un facteur critique et modifiable du maintien des performances cognitives, particulièrement chez les individus soumis à une double contrainte – professionnelle et conjugale – tels que les entrepreneurs et les chercheurs. Si d'autres variables, comme le stress, la motivation ou l'expérience professionnelle, peuvent interagir avec la performance cognitive, le sommeil apparaît néanmoins comme un levier central d'intervention. Ainsi, la promotion de bonnes pratiques de sommeil pourrait contribuer à améliorer simultanément la performance professionnelle et la qualité de vie des individus.

## 6.3. Effet du manque de sommeil sur la performance décisionnelle

Contrairement aux deux dimensions précédentes, les résultats montrent que le manque de sommeil n'influence pas significativement la performance décisionnelle ( $B = 0,042$  ;  $\beta = 0,05$  ;  $t = 0,65$  ;  $p = 0,518$ ). Cette absence d'effet statistique suggère que la prise de décision, en tant que processus complexe et multifactoriel, ne dépend pas exclusivement de l'état de vigilance ou des capacités attentionnelles immédiates. D'autres variables contextuelles ou individuelles, telles que l'expérience professionnelle, le soutien organisationnel, ou encore les stratégies compensatoires développées par les individus,



semblent jouer un rôle modérateur atténuant l'impact direct du déficit de sommeil. Ce résultat peut être interprété à la lumière des modèles différenciés des fonctions exécutives (Miyake, et al., 2000), qui distinguent entre l'inhibition, la flexibilité cognitive et la mise à jour en mémoire de travail. Il est possible que certaines de ces composantes, fortement sollicitées dans la décision stratégique ou opérationnelle, reposent davantage sur des schémas automatisés ou des compétences acquises par l'expérience, et soient ainsi moins sensibles à la variabilité du sommeil. De plus, les travaux de Horne (2012) soutiennent que certaines fonctions exécutives de haut niveau peuvent résister, du moins partiellement, aux effets immédiats de la privation de sommeil, particulièrement chez les individus expérimentés ou entraînés à travailler dans des contextes contraints. Ainsi, si le manque de sommeil affecte clairement le bien-être et la performance cognitive, la performance décisionnelle semble protégée par des mécanismes adaptatifs liés à l'expérience et à l'organisation du travail. Toutefois, cette résilience apparente pourrait masquer des effets différés ou cumulatifs, nécessitant des investigations longitudinales pour mieux cerner la relation entre sommeil et processus décisionnels dans des contextes professionnels exigeants.

## Conclusion

Cette étude met en lumière l'impact significatif du manque de sommeil sur le bien-être et la performance cognitive des entrepreneurs salariés vivant en couple au Togo. Les résultats obtenus montrent que le déficit de sommeil entraîne une fatigue accrue, une baisse de concentration et une irritabilité, affectant directement la qualité de l'exécution des tâches et la capacité à maintenir un équilibre personnel et professionnel. Toutefois, l'effet sur la performance décisionnelle apparaît moins marqué, suggérant que d'autres facteurs contextuels et organisationnels, tels que l'expérience professionnelle, le soutien social ou les stratégies de compensation, peuvent modérer cette relation.

Pour garantir la qualité et la fiabilité des données, l'étude a combiné des entretiens semi-directifs individuels avec des analyses quantitatives via des questionnaires administrés à 153 participants. Cette méthodologie a permis de recueillir des informations à la fois détaillées et représentatives, tout en respectant l'anonymat et la liberté de parole des répondants.

Les résultats indiquent que, bien que le manque de sommeil ait un effet manifeste sur certaines dimensions du bien-être et de la performance cognitive, il est crucial d'adopter une approche globale pour atténuer ses conséquences. Des mesures organisationnelles, telles que

la promotion de bonnes pratiques d'hygiène du sommeil, la sensibilisation aux risques liés au déficit de sommeil, et l'adoption de stratégie de gestion du stress, pourraient contribuer à améliorer de la performance et le bien-être des individus. Par ailleurs, des outils de suivi et d'évaluation adaptés pourraient aider les entreprises et institutions à identifier les facteurs aggravants et à mettre en œuvre des solutions efficaces.

Sur le plan théorique, cette recherche contribue à enrichir la littérature sur le lien entre sommeil, bien-être et performance dans un contexte africain, spécifiquement au Togo. Elle met en évidence la nécessité de considérer le sommeil comme un facteur clé de la performance, aux côtés d'autres variables organisationnelles et personnelles. Ces observations viennent compléter les travaux existants sur la santé au travail, la productivité et la gestion du bien-être des salariés.

Du point de vue managérial, l'étude souligne l'importance pour les employeurs et décideurs de ne pas se limiter aux aspects strictement financiers ou organisationnels de la performance. L'attention portée au sommeil et au bien-être des employés peut constituer un levier stratégique pour renforcer l'efficacité, réduire l'absentéisme et améliorer la qualité du travail fourni. La formation, la sensibilisation et l'accompagnement des entrepreneurs salariés sont donc des éléments essentiels pour créer un environnement professionnel favorable à leur bien-être et performance.

Cette recherche présente néanmoins certaines limites, telles que la taille et la spécificité de l'échantillon, l'absence de prise en compte de facteurs externes pouvant influencer le sommeil et la performance, comme les contraintes économiques ou les différences culturelles dans les pratiques de vie. Ces limites suggèrent la nécessité de prolonger l'étude par des recherches futures, incluant des tests statistiques plus poussés sur une cible plus élargie. Des études ultérieures qui peuvent intégrer la gestion du stress, le manque de sommeil et bien-être ainsi que la performance avec des tests de médiation et modération.

## BIBLIOGRAPHIE

- Abaidi, J., & Drillon, D. (2016).** Les dimensions du bien-être au travail : axes de prévention des risques psychosociaux ? *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, (Supplement), 145-172, <https://doi.org/10.3917/rips1.hs03.0145>
- Alhadji, H., Magloire S. B.O & Ngo Oma D. F., (2026)** « L'intrapreneuriat comme stratégie de fidélisation des talents : une étude exploratoire dans les PME camerounaises », *Revue Française d'Economie et de Gestion* « Volume 7 : Numéro 5 » pp : 1- 23, <https://doi.org/10.3917/rcg.038.0065>
- Banks, S., & Dinges, D. F. (2007).** Behavioral and physiological consequences of sleep restriction. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 3(5), 519–528, <https://doi.org/10.5664/jcsm.26918>
- Barnes, C. M. (2012).** Working in our sleep: Sleep and self-regulation in organizations. *Organizational Psychology Review*, 2(3), 234-257, <https://doi.org/10.1177/2041386612450181>
- Bayon, V. & Léger D., (2008).** Sommeil, somnolence et travail, 18 (5), 10-14, ISSN 1769-4493, [https://doi.org/10.1016/S1769-4493\(08\)70186-9](https://doi.org/10.1016/S1769-4493(08)70186-9).
- Belenky, G., Wesensten, N. J., Thorne, D. R., Thomas, M., Sing, H. C., Redmond, D. P., Russo, M. B., & Balkin, T. J. (2003).** Patterns of performance degradation and restoration during sleep restriction and subsequent recovery: A sleep dose-response study. *Journal of Sleep Research*, 12(1), 1–12, <https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.2003.00337.x>
- Boissin, J.-P., Chollet, B. et Emin, S. (2009).** Les déterminants de l'intention de créer une entreprise chez les étudiants : un test empirique. *M@n@gement*, 12(1), 28-51. <https://doi.org/10.3917/mana.121.0028>.
- Borbély, A. A. (1982).** A two-process model of sleep regulation. *Human Neurobiology*, 1(3), 195–204, <https://doi.org/10.1111/jsr.13598>
- Boutaky, S. & Boutaky, .G., (2021).** L'impact De L'intention Entrepreneuriale Innovante Et L'auto- Efficacite Sur La Performance : Cas de L'entrepreneur Marocain. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. 4, 4
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994).** Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of applied psychology*, 79(2), 191, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.191>
- Carskadon, M. A., & Dement, W. C. (2011).** Monitoring and staging human sleep. In M. H. Kryger, T. Roth, & W. C. Dement (Eds.), *Principles and Practice of Sleep Medicine* (5th ed., pp. 16–26). Elsevier Saunders.
- Curcio, G., Ferrara, M., & De Gennaro, L. (2006).** Sleep loss, learning capacity and academic performance. *Sleep medicine reviews*, 10(5), 323-337, <https://doi.org/10.1016/j.smr.2005.11.001>
- Dagenais-Desmarais, V., & Privé, C. (2010).** Comment améliorer le bien-être psychologique au travail ? *Gestion*, 35(3), 69-77, <https://doi.org/10.3917/riges.353.0069>
- Dellermann, D. (2020).** *Decision performance dimensions*. (Conceptual overview).

- Djomeni, D. G. (2025).** Entreprendre, entre stress, difficultés et quête de succès : y a-t-il vraiment du bonheur à être entrepreneur ? *Management and Social Perspectives*, 4(2), 5-26.
- Dodeler, V., Lanfranchi, J. B., Mabire, C., Houbre, B., & Hobfoll, S. (2018).** Proposition d'une version française de l'Inventaire de conservation des ressources (ICR). *Bulletin de psychologie*, 557(5), 807-822.
- Durmer, J. S., & Dinges, D. F. (2005).** Neurocognitive consequences of sleep deprivation. *Seminars in Neurology*, 25(1), 117–129. <https://doi.org/10.1055/s-2005-867080> (PubMed)
- El Madi, L., & Jallouni, O. (2025).** Innovation managériale et performance des employés de front office : rôle médiateur de la formation dans les PME de services de Souss-Massa. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 6(6), 138–155, <https://doi.org/10.71420/ijref.v3i5.13>
- Fifani, S., Rabhi, D., & Abdelhakim, Q. (2025).** The role of soft skills in managerial innovation and organizational performance : a qualitative study. *Scientific Culture*, 11.
- Giordanella, J. P. (2006).** Rapport sur le thème du sommeil. *Paris, ministère de la santé et de la solidarité.*
- Gorgievski, M. J. et Hobfoll, S. E. (2008),** Work Can Burn Us Out or Fire Us Up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement (chapitre 2) in *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*, Halbesleben J.R.B. éditeur, Nova Science Publishers, Inc.
- Harrison, Y., & Horne, J. A. (2000).** The impact of sleep deprivation on decision making: A review. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 6(3), 236–249, <https://doi.org/10.1037/1076-898x.6.3.236>
- Horne, J. (2012).** Sleep loss and "executive" functioning. *Sleep Medicine Clinics*, 7(1), 35–40, <https://doi.org/10.5665/sleep.2700>
- Ifrouguen, Y. & Moflih, Y. (2026)** « Analyse des perceptions et des expériences des entrepreneurs bénéficiaires du programme FORSA dans la région de FES-MEKNES », *Revue Française d'Economie et de Gestion* « Volume 7 : Numéro 4 », pp : 295- 303.
- Jannani, Y., & Oubrahimi, M. (2023).** La santé et le bien être psychologique des entrepreneurs : une revue de littérature. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 6(2).
- Jennings, J. R. (2012).** Attentional control and the regulation of cognition. *Psychological Science*, 23(4), 364–371.
- Kahneman, D. (1973).** *Attention and Effort*. Prentice-Hall., <https://doi.org/10.2307/1421603>
- Khelil, N., Smida, A., & Zouaoui, M. (2018).** Que signifie échouer en entrepreneuriat ? Relecture de la littérature. *Revue internationale PME*, 31(3), 35-66.
- Killgore, W. D. S. (2010).** Effects of sleep deprivation on cognition. *Progress in Brain Research*, 185, 105–129, <https://doi.org/10.1016/b978-0-444-53702-7.00007-5>
- Kronholm, E., Sallinen, M., Suutama, T., Sulkava, R., Era, P., & Partonen, T. (2009).** Self-reported sleep duration and cognitive functioning in the general population. *Journal of sleep research*, 18(4), 436-446, <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2009.00765.x>
- Le Moal, M. (2025).** Récupération et ressourcement : pour une approche globale de la récupération des entrepreneurs. *La santé du dirigeant.*
- Le Moal, M., & Torrès, O. (2025).** L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle en tant que médiateur entre les expériences de récupération et l'épuisement professionnel chez les

entrepreneurs : le cas des agriculteurs. In *AEI 2025 : 14ème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation*.

**Leger, D., Bayon, V., Laaban, J. P., & Philip, P. (2012).** Impact of sleep apnea on economics. *Sleep medicine reviews*, 16(5), 455-462, <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2011.10.001>

**Léger, G. (2008).** Conséquences économiques du manque de sommeil et son impact sur la qualité de vie, 18 (5), 19-23, [https://doi.org/10.1016/S1769-4493\(08\)70188-2](https://doi.org/10.1016/S1769-4493(08)70188-2).

**Li, Z., & Steyvers, M. (2025).** The importance of metacognitive sensitivity in human-AI decision-making. In *Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society* (Vol. 47), <https://doi.org/10.1016/j.jmp.2026.102988>

**Lim, J., & Dinges, D. F. (2010).** A meta-analysis of the impact of short-term sleep deprivation on cognitive variables. *Psychological Bulletin*, 136(3), 375–389, <https://doi.org/10.1037/a0018883>

**Marquié, J. C. (2016).** Le travail de nuit : conséquences sur le sommeil et les performances. *Les Cahiers de l'Actif*, 482, 27-42.

**Meddah S., Bennabi F., & Djakrir L., (2024).** Les troubles du sommeil et le travail posté, *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 85 (3) <https://doi.org/10.1016/j.admp.2024.102717>

**Merton, R. K. (1957).** The role-set: Problems in sociological theory. *The British journal of sociology*, 8(2), 106-120, <https://doi.org/10.2307/587363>

**Mhamed, A. et Zaghli, M. (2022).** La perception des pratiques du bien-être au sein des établissements touristiques : cas du secteur de l'hôtellerie. *Alternative Managériales et Economiques*. N° 1, 231-249,

**Mokhtari N. (2021).** Entre travail de nuit et bien-être. “hal-03411933”

**Moran, A., & Brady, N. (2010).** Mind the gap: misdirection, inattention blindness and the relationship between overt and covert attention. *Consciousness and cognition*, 19(4), 1105-1106, <https://doi.org/10.1016/j.concog.2010.03.011>

**Moulette, P. & Roques, O. (2014).** Gérer les compétences spécifiques pour préserver le capital immatériel : l'illettrisme en entreprise dans la théorie de la conservation des ressources. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 18(3), 96–105. <https://doi.org/10.7202/1025092ar>

**Orabi, M. & Bentaleb, C. (2020).** Bien-être au travail des cadres du secteur pharmaceutique au Maroc : Etude qualitative par entretiens semi-directifs. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. 3, 2,

**Ouafo, B. M. (2020).** Chapitre 17. Témoignage d'entrepreneur-chercheur sur la conduite d'une thèse doctorale (DBA) en management par projet au Cameroun. In *La recherche enracinée en management* (pp. 295-310). EMS Editions.

**Oubrahimi, M., & Jannani, Y. (2023).** L'effet de la santé et du bien-être psychologique au travail sur la rétention des employés : cadre théorique. *Moroccan Business Review Research*, 2(4), 17-31.

**Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025).** A systematic literature review on employee well-being. Elsevier, <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>

- Qi, F. (2024).** *Cognitive performance encompasses psycho-motor speed, memory, abstract reasoning, and knowledge.* *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1421171>
- Qiao, Y., Gao, X., & Liao, W. (2024).** *Assessment of dynamic cognitive performance under different thermal conditions.* *Journal of Building Engineering*, <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2024.109325>
- Retal, f. (2025).** Mutations de l'université « Vers une université entrepreneuriale » : Revue de la littérature. *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 9(4).
- Saoussany, A., & Asbayou, M. (2019).** Le stress professionnel chez l'entrepreneur : ses facteurs et ses incidences. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 2(1).
- Shadpour, S., et al. (2023).** *Developing cognitive workload and performance evaluation models using functional brain network analysis*, <https://doi.org/10.1038/s41514-023-00119-z>
- Sonnentag, S., Venz, L. et Casper, A., (2017),** « Advances in recovery research: What have
- Steel, P., Svartdal, F., Thundiyil, T., & Brothen, T. (2018).** Examining procrastination across multiple goal stages : a longitudinal study of temporal motivation theory. *Frontiers in psychology*, 9, 327, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00327>
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012).** Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 646–661, <https://doi.org/10.33897/fujbe.v5i2.447>
- Sunde, U., Zegners, D., & Strittmatter, A. (2022).** *Speed, Quality, and the Optimal Timing of Complex Decisions*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.4024772>
- Tetrick, L. E., Slack, K. J., Da Silva, N., & Sinclair, R. R. (2000).** A comparison of the stress–strain process for business owners and nonowners: Differences in job demands, emotional exhaustion, satisfaction, and social support. *Journal of occupational health psychology*, 5(4), 464, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.4.464>
- Traore. S. & Sidibe. A.B. (2026)** « Entrepreneuriat et performance des PME du Mali : Analyse des contraintes structurelles et leviers de croissance », *Revue Française d'Economie et de Gestion* « Volume 7 : Numéro 5 » pp : 24- 47.
- Vaccaro, I. G., Jansen, J. J. P., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2012).** Management innovation and leadership: The moderating role of organizational size. *Journal of Management Studies*, 49(1), 28–51, <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00976.x> vol. 22, n° 3, 365-380.
- Wadoum Fofou C. (2026).** « L'efficacité des dispositifs publics d'accompagnement entrepreneurial sur la performance des entreprises des jeunes au Cameroun », *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, « Volume 10 : numéro 1 » pp : 183-212.
- Walker, M. (2017).** *Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams* (Scribner). ([Colorado Mountain College, scirp.org](https://coloradomountaincollege.edu/scirp.org))