

L'importance de l'intelligence émotionnelle pour la réussite des équipes dans les PME marocaines

The importance of emotional intelligence for the success of teams in Moroccan SMEs

Houda TAHRI, (Doctorante)

*Laboratoire universitaire de recherches en instrumentation et gestion des organisations,
Faculté des sciences juridiques économiques et sociales,
Université Mohamed Premier d'Oujda, Maroc*

Mohamed AL MAACHE, (Professeur d'Enseignement Supérieur)

*Laboratoire universitaire de recherches en instrumentation et gestion des organisations,
Faculté des sciences juridiques économiques et sociales,
Université Mohamed Premier d'Oujda, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des sciences juridiques économiques et sociales Laboratoire universitaire de recherches en instrumentation et gestion des organisations Complexe universitaire - Hay Al Qods B.P : 724 – 60000 Université Mohamed Premier Oujda Oujda, Maroc Code postal 05-36-50-05-97 / 05-36-50-05-98
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	TAHRI, H., & AL MAACHE, M. (2023). L'importance de l'intelligence émotionnelle pour la réussite des équipes dans les PME marocaines. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 4(1-2), 245-261. https://doi.org/10.5281/zenodo.7582338
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: December 29, 2022

Published online: January 31, 2023

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 4, Issue 1-2 (2023)

L'importance de l'intelligence émotionnelle pour la réussite des équipes dans les PME marocaines

Résumé

Cette étude examine le lien entre l'intelligence émotionnelle et la performance dans les Petites et Moyennes Entreprises marocaines. L'intelligence émotionnelle (EI) est la capacité d'une personne à reconnaître et à gérer ses propres émotions et celles des autres. Elle peut être divisée en deux dimensions : l'EI intra-personnelle, qui concerne la gestion de ses propres émotions, et l'EI interpersonnelle, qui concerne la gestion des émotions des autres. Afin de répondre à cette problématique, nous avons effectué un questionnaire dédié aux Petites et Moyennes Entreprises (PME) marocaines plus précisément pour 328 entreprises, et avons utilisé la méthodologie de l'Analyse en Composantes Principales (ACP). En effet, les résultats de l'étude ont révélé que l'EI intra-personnelle et l'EI interpersonnelle sont positivement liées à la performance de l'entreprise dans le contexte des PME marocaines. Cela signifie que les personnes ayant une EI élevée ont tendance à obtenir de meilleurs résultats au travail. Nous avons également constaté que l'efficacité des interactions entre les personnes peut expliquer en partie le lien entre l'EI intra-personnelle et la performance de l'entreprise, ainsi que le lien entre l'EI interpersonnelle et la performance de l'entreprise. En d'autres termes, lorsque les membres de l'équipe sont capables de communiquer de manière efficace et de gérer leurs émotions et celles des autres, cela peut avoir un impact positif sur la performance de l'entreprise.

Mots clés : L'intelligence émotionnelle (EI), intra-personnelle et interpersonnelle, Analyse en Composantes Principales (ACP), La performance des Petites et Moyennes Entreprises -PME.

Classification JEL : C38, D91, F2, G41

Type de l'article : Recherche appliquée

Abstract

This study examines the relationship between emotional intelligence and performance in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Morocco. Emotional intelligence (EI) is the ability of a person to recognize and manage their own emotions and the emotions of others. It can be divided into two dimensions: intrapersonal EI, which concerns the management of one's own emotions, and interpersonal EI, which concerns the management of the emotions of others. To address this issue, we conducted a questionnaire dedicated to Moroccan SMEs more precisely for 328 firms, and used the methodology of Principal Component Analysis (PCA). The results of the study revealed that intrapersonal EI and interpersonal EI are positively related to the performance of the company in the context of Moroccan SMEs. This means that people with high EI tend to achieve better results at work. We also found that the effectiveness of interactions between people can partly explain the relationship between intrapersonal EI and company performance, as well as the relationship between interpersonal EI and company performance. In other words, when team members are able to communicate effectively and manage their own emotions and the emotions of others, this can have a positive impact on the performance of the company.

Keywords: Emotional intelligence (EI), intra-personal and interpersonal, Principal Component Analysis (PCA), The performance of Small and Medium Enterprises -SME.

JEL Classification: C38, D91, F2, G41

Paper type: Empirical research

1. Introduction

L'intelligence émotionnelle est devenue un sujet de plus en plus important dans les entreprises marocaines, en particulier dans les PME. En effet, il a été démontré que l'intelligence émotionnelle peut avoir un impact significatif sur la performance de l'équipe et sur la réussite de l'entreprise.

L'intelligence émotionnelle est la capacité de comprendre et de gérer ses propres émotions, ainsi que celles des autres. Elle permet également de développer une meilleure communication et une meilleure collaboration au sein de l'équipe. Il est important de noter que l'intelligence émotionnelle ne se limite pas aux seules compétences individuelles, mais qu'elle concerne également les relations entre les membres de l'équipe. En effet, une équipe performante est celle qui sait travailler ensemble de manière efficace et harmonieuse, en mettant en avant l'empathie et la compréhension mutuelle. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel de travailler sur l'intelligence émotionnelle de chacun des membres de l'équipe, mais également sur la création d'un environnement de travail positif et bienveillant. Cela peut se faire grâce à des formations et des ateliers de développement personnel, mais également grâce à une culture d'entreprise qui valorise l'expression des émotions et le respect de l'individualité de chacun. Il a été démontré que les entreprises qui mettent en place des stratégies pour développer l'intelligence émotionnelle de leurs employés ont tendance à avoir une meilleure performance globale, avec une diminution du turnover et une augmentation de la satisfaction des employés. Il y a de plus en plus de recherches sur le rôle des émotions (par exemple, Baron 2008; Baron, Hmieleski et Henry 2012; Cardon et al. 2012; Foo 2011; Foo, Uy et Baron 2009; Hayton et Cholakova 2012; Shepherd 2003). L'intelligence émotionnelle (EI) est définie comme la capacité à identifier, faciliter et comprendre ses propres émotions et celles des autres (Mayer et Salovey 1997) et a été montrée comme étant un prédicteur important de la performance académique et professionnelle, de la négociation, du stress, de la confiance, de l'émotionnel, du travail et du leadership (O'Boyle et al. 2011). Cependant, il y a encore peu de recherches sur l'EI dans le contexte de l'entrepreneuriat (Ahmetoglu, Leutner et Chamorro-Premuzic 2011).

Dans le contexte marocain, il est encore peu courant de mettre en place des initiatives de développement de l'intelligence émotionnelle dans les entreprises. Cependant, cela commence à changer, et de plus en plus de PME s'intéressent à cette thématique et mettent en place des programmes pour améliorer l'intelligence émotionnelle de leurs équipes.

Dans cet article, nous proposons de mieux comprendre le lien entre l'EI et la performance de l'entreprise en étudiant les dimensions intra-personnelles et interpersonnelles de l'EI et leur influence sur l'efficacité des processus interpersonnels et sur la performance de l'entreprise. Nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- **H1** : L'élément intra-personnel de l'EI est positivement lié à la performance de l'entreprise.
- **H2** : L'élément interpersonnel de l'EI est positivement lié à la performance de l'entreprise.
- **H3** : L'efficacité des interactions entre les personnes peut expliquer en partie le lien entre l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et le succès de l'entreprise.
- **H4** : L'efficacité des interactions entre les personnes peut expliquer en partie le lien entre l'intelligence émotionnelle interpersonnelle et le succès de l'entreprise.

L'objectif de cet article est d'étudier l'influence de l'intelligence émotionnelle sur la performance des petites et moyennes entreprises au Maroc. Pour atteindre cet objectif, nous avons d'abord mené une revue de la littérature sur l'intelligence émotionnelle et sa relation avec les performances professionnelles. Ensuite, nous avons mis en place une méthodologie basée sur l'analyse en composantes principales (ACP) pour évaluer l'impact de l'intelligence émotionnelle

sur la performance des PME marocaines. Dans la troisième section, nous présenterons les résultats de notre analyse et en discuterons les implications pour les PME marocaines.

2. Revue de littérature

L'intelligence émotionnelle (IE) est un concept qui a vu le jour au début du 20^{ème} siècle et qui met l'accent sur l'importance des émotions dans le comportement humain. Bien que plusieurs approches de l'IE existent, le modèle de capacité, qui met l'accent sur la reconnaissance et l'utilisation des émotions, est généralement considéré comme le plus crédible sur le plan académique. La définition de Mayer et Salovey (1997) de l'IE, largement acceptée par les chercheurs, la définit comme la capacité à percevoir et exprimer des émotions, à intégrer les émotions dans la pensée, à comprendre et raisonner avec les émotions, et à réguler les émotions chez soi et chez les autres. Cette définition a conduit à l'identification de quatre composantes de l'IE : la capacité à reconnaître et comprendre ses propres émotions, la capacité à reconnaître et comprendre les émotions des autres, la capacité à réguler ses propres émotions, et la capacité à utiliser efficacement les émotions.

- La capacité à reconnaître et comprendre ses propres émotions
- La capacité à reconnaître et comprendre les émotions des autres
- La capacité à réguler ses propres émotions
- La capacité à utiliser efficacement les émotions afin de réaliser des objectifs constructifs.

Cette approche de l'intelligence émotionnelle (IE) met l'accent sur la prise de conscience des émotions des autres et la capacité à s'y adapter, ainsi que sur l'utilisation des émotions et des connaissances émotionnelles pour améliorer la réflexion. On croit que cette approche basée sur les compétences de l'IE a le potentiel de traiter l'interdépendance de l'émotion et de la cognition dans le rôle entrepreneurial. Ces dernières années, l'IE a suscité un intérêt considérable de la part des chercheurs et des praticiens en raison de sa capacité à prédire les performances professionnelles dans diverses situations. L'IE est également liée à la croissance émotionnelle et intellectuelle, à la santé physique et mentale et au succès professionnel grâce à une tolérance accrue au stress, une adaptation efficace et un meilleur jugement et mémoire (Salovey et Mayer 1990, Schuettelpelz et Malouff 2001, Cohen et al. 2003, Roberts, Zeidner et Matthews 2001).

Il a été démontré que l'intelligence émotionnelle (IE) prédit une gamme de comportements professionnels qui peuvent avoir un impact sur les résultats individuels et organisationnels (O'Boyle et al. 2011 ; Mayer, Salovey et Caruso 2000). Il est important de prendre en compte le contexte dans lequel ces comportements se produisent (Cherniss 2010 ; O'Boyle et al. 2011). Dans le rôle entrepreneurial, il est particulièrement important de gérer une variété de relations interpersonnelles et de trouver un équilibre entre les exigences professionnelles et personnelles. Dans les petites entreprises, les propriétaires ont souvent des relations de travail étroites avec leurs employés et ont besoin de solides compétences interpersonnelles pour construire et maintenir ces relations (Matlay 1999). Gagner la confiance, construire des réseaux, gérer les conflits, négocier et résoudre les problèmes sont tous importants pour réussir dans des circonstances incertaines et contraintes (Altinay, Saunders et Wang 2014 ; Eddleston, Otondo et Kellermanns 2008 ; Findikoglu et Watson-Manheim 2015 ; Kickul 2001 ; O'Donnell 2014 ; Rae 2005). Ces circonstances mettent en lumière le rôle crucial des émotions dans l'entrepreneuriat. Le succès entrepreneurial est en partie déterminé par les capacités cognitives et les compétences sociales de l'entrepreneur (Baron et Markman 2003), qui sont influencées par l'IE. Un niveau d'IE plus élevé peut réduire les conflits au sein des équipes (Barsade 2002) et améliorer la performance globale de l'entreprise en renforçant les compétences cognitives (intrapersonnelles) et sociales (interpersonnelles) clés.

2.1. L'intelligence émotionnelle et l'entreprise innovante

Bien que l'intelligence émotionnelle (IE) ait été largement étudiée dans les organisations établies, elle a reçu moins d'attention dans le contexte de l'entrepreneuriat (Mortan et al. 2014). Ahmetoglu et al. (2011) ont constaté que l'IE est liée au comportement entrepreneurial grâce à son influence positive sur les dispositions créatives qui sous-tendent ce comportement dans les organisations établies (Zampetakis, Beldekos et Moustakis 2009). D'autres recherches ont examiné spécifiquement le rôle de l'IE dans les nouvelles entreprises et les petites entreprises. Cardon et al. (2009) ont soutenu que l'IE joue un rôle dans les émotions qui influencent le lancement d'une nouvelle entreprise, et Cross et Travaglione (2003) ont constaté que les entrepreneurs réussis ont tendance à avoir un niveau élevé d'IE. Mortan et al. (2014) ont récemment découvert que l'IE est positivement liée aux intentions entrepreneuriales, et cette relation est médiatisée par l'auto-efficacité.

Ngah et Salleh (2015) ont constaté que l'IE a un impact positif sur l'innovation chez les entrepreneurs malaisiens, ce qui peut contribuer au succès d'une entreprise. De plus, il a été montré que l'IE influence l'adoption d'une orientation entrepreneuriale, une approche stratégique proactive, dans les petites et moyennes entreprises (Awwad et Ali 2012), ce qui peut avoir un impact significatif sur la performance de l'entreprise (Rauch et al. 2009). Il est important de distinguer entre deux constructions différentes souvent incluses dans l'IE : l'IE et l'intelligence sociale (Cherniss 2010). Gardner (1993) a également proposé des composants cognitifs et sociaux de l'IE, identifiant des dimensions intrapersonnelles (traiter ses propres émotions pour reconnaître et gérer des ensembles complexes et différenciés de sentiments) et interpersonnelles (observer et évaluer les émotions des autres) de la reconnaissance et de la gestion émotionnelles. L'intelligence intrapersonnelle implique la capacité à reconnaître et à comprendre ses propres émotions, tandis que l'intelligence interpersonnelle implique la capacité à reconnaître et à comprendre les émotions des autres.

L'intelligence émotionnelle (IE) est une combinaison des capacités intrapersonnelles et interpersonnelles d'un individu (Law, Wong et Song 2004). Nous soutenons que l'IE a un double impact sur l'entreprise : l'IE intrapersonnelle affecte les processus internes liés à la reconnaissance et à la gestion des émotions pour résoudre les problèmes dans l'entreprise, tandis que l'IE interpersonnelle soutient les processus sociaux qui sont nécessaires pour l'entrepreneur, pouvant potentiellement avoir un impact sur pratiquement tous les aspects de l'entreprise. L'IE intrapersonnelle permet une régulation émotionnelle face aux incertitudes qui génèrent des émotions (Schultz et al. 2008). Les émotions ont également une influence significative sur la prise de décision, en particulier dans des situations complexes (Lerner et al. 2015), comme dans l'entreprise. En termes de dimension intrapersonnelle de l'IE, la prise de conscience émotionnelle améliore les états affectifs positifs, qui élargissent le champ d'attention, augmentent les répertoires comportementaux et permettent une flexibilité comportementale (Fredrickson et Losada 2005), facilitent la résolution de problèmes (Schutte, Schuettelpelz et Malouff 2001), ont un impact sur la prise de décision (Isen et Labroo 2003) et améliorent le traitement cognitif, aidant à l'identification des opportunités (Andrade et May 2004). En outre, Baron (2013) a soutenu que les entrepreneurs ont tendance à avoir un affect positif extrême, ce qui peut être défavorable. D'un autre côté, les revers dans l'entreprise peuvent entraîner des émotions négatives. Des compétences d'IE intrapersonnelle solides, y compris la prise de conscience et la régulation de ses propres émotions, peuvent permettre à l'entrepreneur d'être plus adaptable dans le jugement et la prise de décision, en évitant l'action impulsive due aux émotions, car trop d'émotion positive ou négative peut être néfaste pour les tâches de gestion de l'entreprise (Hmieleski et Baron 2009).

L'activité entrepreneuriale implique à la fois des aspects individuels et sociaux, avec des réseaux interpersonnels complexes jouant un rôle dans l'identification des opportunités, l'obtention de

ressources et la légitimation (Forbes et al. 2006). Être conscient et capable de gérer les émotions des autres est important pour persuader les investisseurs et les partenaires de soutenir l'entreprise (Baron 2013). L'intelligence émotionnelle interpersonnelle (IE) implique la compréhension et l'interaction avec les autres (Gardner 1993), et à la fois l'IE intrapersonnelle et l'IE interpersonnelle peuvent affecter le fonctionnement et les résultats de l'entreprise (Baron et Markman 2003). Le succès en entrepreneurship nécessite à la fois la gestion de soi et la prise de conscience des autres (Baron et Tang 2009).

La capacité de comprendre et de gérer ses propres émotions, ainsi que celles des autres, est un aspect important de la direction efficace. Cela est particulièrement pertinent pour les entrepreneurs, qui ont un niveau significatif d'autorité et de responsabilité dans leurs entreprises. La dimension intra-personnelle de la direction implique de pouvoir traiter efficacement les problèmes cruciaux au sein de l'entreprise, tandis que l'aspect social de la direction nécessite une prise de conscience et une régulation émotionnelle pour influencer positivement les autres et faciliter les relations interpersonnelles efficaces. Ces compétences peuvent être bénéfiques pour la performance de l'entreprise, car elles permettent aux entrepreneurs de gérer efficacement leurs propres émotions et d'évaluer et d'influencer les émotions des autres afin de faire face aux exigences émotionnelles inhérentes au rôle entrepreneurial. Les chercheurs ont mis en évidence l'importance de l'intelligence émotionnelle dans le contexte entrepreneurial pour la gestion des émotions et l'amélioration de la performance de l'entreprise (Baron 2013 ; Cardon et al. 2009, 2012).

Par conséquent, nous prédisons :

- H1 indique que l'élément intra-personnel de l'intelligence émotionnelle (EI), qui comprend la capacité de reconnaître et de comprendre ses propres émotions, est positivement lié à la performance de l'entreprise. En d'autres termes, plus l'EI intra-personnelle d'une personne est élevée, mieux son entreprise est susceptible de performer.
- H2 indique que l'élément interpersonnel de l'EI, qui comprend la capacité de reconnaître et de comprendre les émotions des autres, est positivement lié à la performance de l'entreprise. En d'autres termes, plus l'EI interpersonnelle d'une personne est élevée, mieux son entreprise est susceptible de performer.

2.2. Le rôle médiateur des processus interpersonnels

De nombreux experts sont d'accord pour dire que l'intelligence émotionnelle (IE) joue un rôle crucial dans les interactions sociales et les tâches interpersonnelles (Schutte, Schuettpeitz et Malouff 2001 ; Kunnanatt 2004 ; Goleman 1995 ; Saarni 1999 ; Bar-On 2006). Les personnes ayant un niveau élevé d'IE sont souvent mieux à même de prendre des décisions éclairées, de résoudre des conflits et de négocier efficacement, car elles sont capables d'utiliser des stratégies de gestion des émotions à leur avantage (Fulmer et Barry 2004 ; Groves, McEnrue et Shen 2006 ; Kopelman et Rosette 2008 ; Yang et Mossholder 2004). De plus, l'IE peut entraîner un affect positif, ce qui peut aider à réduire les conflits entre collègues et favoriser des relations de travail positives (Barsade 2002). Dans l'ensemble, l'IE est liée à des qualités telles que la coopération, l'empathie et la constructivité (O'Boyle et al. 2011 ; Zeidner, Matthews et Roberts 2009).

Selon Jordan et Troth (2004), la capacité à reconnaître et à réguler les émotions, tant chez soi que chez les autres (l'intelligence émotionnelle ou IE), peut améliorer la performance d'une équipe et faciliter les interactions sociales qui aident dans les tâches de groupe. Cela est particulièrement pertinent dans le contexte entrepreneurial, où les propriétaires ont souvent de fréquentes interactions avec les employés et peuvent avoir besoin de les aider à adopter des objectifs, motivations et valeurs partagés. O'Boyle et al. (2011) ont constaté que ceux ayant un haut IE sont plus enclins à utiliser le travail émotionnel pour maintenir des humeurs positives chez leurs employés, ce qui peut améliorer la performance des tâches grâce à des processus interpersonnels tels que le leadership, les normes, les contributions et la gestion des conflits.

Ces processus sont essentiels au fonctionnement interne d'une entreprise et peuvent avoir un impact positif sur la performance de l'entreprise (Bird 1989 ; Goslin et Barge 1986 ; Kamm et Nurick 1993 ; Marques 2008 ; Watson, Stewart et BarNir 2003). Malgré l'importance potentielle de l'IE dans le contexte entrepreneurial, la recherche sur le sujet est limitée (Druskat et Wolff 2001).

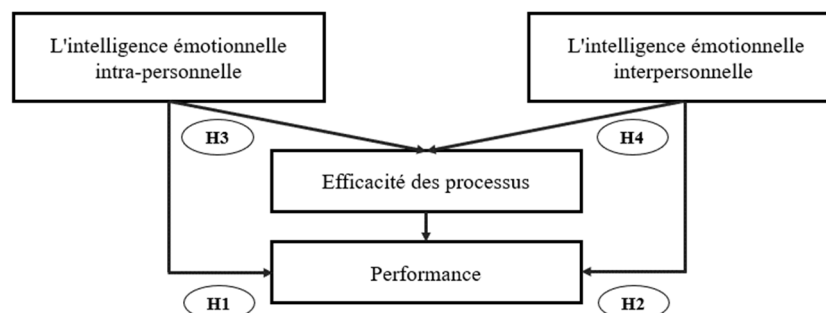
Wong et Law (2002) ainsi qu'Avolio et Gardner (2005) ont découvert que la conscience émotionnelle et la régulation d'un leader pouvaient avoir un impact positif sur l'environnement de travail grâce à des comportements de communication et de coordination de tâches, qui sont cruciaux pour la performance de l'équipe des employés. De manière similaire, Bass et Bass (2008) soutiennent que la capacité d'un leader à gérer et coordonner efficacement des tâches comme la définition et la planification des objectifs peut améliorer les performances d'une petite entreprise. De plus, les individus qui sont habiles à gérer les émotions des autres peuvent améliorer les activités sociales critiques au sein d'une entreprise, telles que l'attraction et la gestion efficaces des employés, la négociation et l'interaction avec les clients et les partenaires (Baron et Tang 2009 ; Fulmer et Barry 2004). En outre, être conscient des émotions des autres peut influencer la manière dont les individus vivent le stress (Kafetsios et Zampetakis 2008), et la gestion de ces émotions peut conduire à des interactions positives qui augmentent le moral, le succès et la satisfaction au travail (Shimazu, Shimazu et Odahara 2004). Par conséquent, nous soutenons que les individus ayant un niveau élevé d'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et interpersonnelle (EI) seront plus efficaces pour faire face aux besoins, aux humeurs et aux perspectives des autres de manière coopérative et constructive, ce qui peut améliorer les relations interpersonnelles et renforcer la performance des employés dans une entreprise (Watson, Stewart et BarNir 2003).

▪ **H3** : L'efficacité de la manière dont les gens interagissent entre eux (efficacité du processus interpersonnel) peut expliquer une partie de la relation entre la capacité d'une personne à comprendre et à gérer ses propres émotions (intelligence émotionnelle intrapersonnelle) et le succès de son entreprise.

▪ **H4** : L'efficacité de la manière dont les gens interagissent entre eux (efficacité du processus interpersonnel) peut expliquer une partie de la relation entre la capacité d'une personne à comprendre et à gérer les émotions des autres (intelligence émotionnelle interpersonnelle) et le succès de son entreprise.

Le modèle conceptuel peut se présenter comme suit :

Figure 1: Le modèle conceptuel



Source : Par nos soins

3. Méthodologie de recherche

Le choix de l'échantillon et du nombre d'échantillons est crucial dans toute recherche scientifique. Cela permet de s'assurer que les résultats obtenus sont représentatifs de la population cible. Dans le cas de notre étude sur les PME au Maroc, il est important de sélectionner un échantillon de PME qui reflète la diversité de cette population. Cela peut inclure des PME de différentes tailles, secteurs d'activité et régions du pays.

Il est également important de déterminer le nombre d'échantillons nécessaires pour obtenir des résultats significatifs. Cela dépend de plusieurs facteurs, tels que la variabilité de la population cible, la précision des résultats souhaitée et le niveau de confiance désiré. Pour cette étude, nous avons utilisé des techniques statistiques pour calculer le nombre d'échantillons nécessaires en fonction de ces facteurs. Dans notre étude on a utilisé la formule (Fortin & Gagnon, 2016) :

$$\frac{z^2 \times p(1 - p)}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1 - p)}{e^2 \times N} \right)}$$

- n est la taille théorique souhaitée ;
- α (s) est le seuil de confiance (ou niveau de confiance ou encore taux de confiance) que l'on souhaite garantir sur la mesure ;
- $Z\alpha$ (t), le coefficient de marge déduit du taux de confiance (1,96 quand $\alpha = 95\%$);
- e (m), la marge d'erreur que l'on se donne pour la grandeur que l'on veut estimer (par exemple, on veut connaître la proportion réelle à 5% près).
- p est la proportion attendue de la caractéristique qui nous intéresse (c'est-à-dire, les réponses des personnes répondantes à certaines questions) et dont on veut contrôler la marge d'erreur. On prend habituellement la proportion maximale, soit 0,5.
- $1-p$ est 1 moins la proportion p .

En conclusion le nombre d'échantillonnages est de **328** entreprises.

La phase de codification consiste à transformer les données brutes en données exploitables pour l'analyse. Pour les questions de type Oui/Non, nous avons utilisé une codification binaire, attribuant la valeur 1 aux réponses "Oui" et la valeur 0 aux réponses "Non". Pour les questions à l'aide d'une échelle de Likert, nous avons utilisé une codification ordinale, attribuant des valeurs numériques croissantes aux différentes réponses possibles.

Avec :

- **H1** : L'élément intra-personnel de l'EI est positivement lié à la performance de l'entreprise.
- **H2** : L'élément interpersonnel de l'EI est positivement lié à la performance de l'entreprise.
- **H3** : L'efficacité des interactions entre les personnes peut expliquer en partie le lien entre l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et le succès de l'entreprise.
- **H4** : L'efficacité des interactions entre les personnes peut expliquer en partie le lien entre l'intelligence émotionnelle interpersonnelle et le succès de l'entreprise.

Les questions proposées sont ci-dessous :

Tableau 1: Questions et apports

Hypothèse	#	Apport	Question
H1	Q1	– Connaissance des émotions propres	Pensez-vous être capable de reconnaître et de comprendre vos propres émotions ?
	Q2	– Gestion des émotions propres	Pensez-vous être capable de gérer vos propres émotions dans des situations difficiles ?
	Q3	– Apprentissage des émotions propres	À quelle fréquence recherchez-vous des occasions d'en apprendre davantage sur vos propres émotions et sur la façon de les gérer ?
	Q4	– Influence des émotions propres sur performance	Comment pensez-vous que votre capacité à gérer vos propres émotions a eu un impact sur votre performance dans votre entreprise ?
H2	Q5	– Connaissance des émotions des autres	Pensez-vous être capable de reconnaître et de comprendre les émotions des autres ?
	Q6	– Gestion des émotions des autres	Pensez-vous être capable de gérer les émotions des autres dans des situations difficiles ?
	Q7	– Apprentissage des émotions des autres	À quelle fréquence cherchez-vous des occasions d'en apprendre davantage sur les émotions des autres et sur la façon de les gérer ?
	Q8	– Influence des émotions des autres sur performance	Comment pensez-vous que votre capacité à comprendre et à gérer les émotions des autres a eu un impact sur votre performance dans votre entreprise ?
H3	Q9	– Auto-gestion des émotions	Pensez-vous que vous comprenez et gérez vos propres émotions ?
	Q10	– Efficacité des processus interpersonnels	Comment jugez-vous l'efficacité de vos processus interpersonnels (par exemple, la communication, la résolution de conflits) dans votre entreprise ?
	Q11	– Influence de l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle sur performance	Dans quelle mesure pensez-vous que votre intelligence émotionnelle intrapersonnelle a un impact sur la performance de votre entreprise ?
	Q12	– Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et performance	Pensez-vous que l'efficacité de vos processus interpersonnels joue un rôle dans la relation entre votre intelligence émotionnelle intrapersonnelle et la performance de votre entreprise ?
H4	Q13	– Compréhension et gestion des émotions des autres	Pensez-vous que vous comprenez et gérez les émotions des autres ?
	Q14	– Efficacité des processus interpersonnels	Dans quelle mesure pensez-vous que vos processus interpersonnels (par exemple, la communication, la résolution de conflits) sont efficaces dans votre entreprise ?
	Q15	– Influence de l'intelligence émotionnelle interpersonnelle sur performance	Dans quelle mesure pensez-vous que votre intelligence émotionnelle interpersonnelle a un impact sur la performance de votre entreprise ?
	Q16	– Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle interpersonnelle et performance	Pensez-vous que l'efficacité de vos processus interpersonnels joue un rôle dans la relation entre votre intelligence émotionnelle interpersonnelle et la performance de votre entreprise ?

Source : Par nos soins

L'analyse en composantes principales (ACP) est une technique de réduction de dimensionnalité qui permet de représenter les données sous forme de combinaisons linéaires des variables originales. Elle est souvent utilisée pour visualiser les données, identifier les patterns et les tendances, ou encore pour sélectionner un sous-ensemble de variables à utiliser dans un modèle de prédiction.

La méthodologie d'analyse d'un questionnaire avec la méthode ACP (Analyse en Composantes Principales) consiste à utiliser l'analyse factorielle des données quantitatives pour identifier et expliquer les structures sous-jacentes des réponses aux questions du questionnaire.

Voici les étapes générales de cette méthodologie :

- a. **Préparation des données** : il est important de s'assurer que les données sont propres et complètes avant de procéder à l'analyse. Cela peut impliquer la vérification de la validité des réponses, la suppression de réponses manquantes ou incohérentes, et l'élimination de variables inutiles.
- b. **Choix du nombre de composantes** : avant de lancer l'ACP, il est nécessaire de déterminer le nombre de composantes à extraire. Cela peut être fait en utilisant des critères statistiques tels que la valeur propre ou le ratio de Kaiser-Meyer-Olkin.
- c. **Extraction des composantes** : l'ACP utilise une matrice de corrélation ou de covariance des variables pour extraire les composantes principales. Ces composantes sont des combinaisons linéaires des variables qui capturent la plus grande partie de la variance des données.
- d. **Rotation des composantes** : une fois les composantes extraites, il est souvent utile de les "faire tourner" afin de les rendre plus facilement interprétables. Plusieurs techniques de rotation sont disponibles, comme la rotation Varimax ou la rotation oblimin.
- e. **Interprétation des composantes** : une fois les composantes rotées, il est possible de les interpréter en examinant les poids factoriels associés à chaque variable. Ces poids indiquent la contribution de chaque variable à chaque composante, ce qui permet de déterminer les thèmes sous-jacents des réponses au questionnaire.
- f. **Validation des composantes** : il est important de s'assurer que les composantes extraites sont valides et robustes. Plusieurs techniques peuvent être utilisées à cet effet, comme la vérification de la qualité de l'ajustement des données ou la comparaison avec d'autres analyses factorielles.

L'ACP est une technique puissante pour analyser les données quantitatives d'un questionnaire et identifier les structures sous-jacentes des réponses. Elle nécessite cependant une préparation rigoureuse des données et une interprétation attentive des résultats.

4. Résultats et discussions

Dans notre cas, l'indice de KMO est de 65%, c'est un résultat qui est acceptable. Avec la probabilité de Bartlett de 0% qui signifie que les données sont adaptées à la significativité des données. Pour conclure le modèle est factorisable.

Tableau 2: Indice KMO et test de Bartlette

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		0,658
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-carré approx.	76,817
	ddl	21
	Signification	0,000

Source : Par nos soins – Sortie SPSS

Pour déterminer le nombre de facteurs à considérer, nous choisissons le nombre d'axes en fonction du minimum d'informations que nous souhaitons restituer. Par exemple, nous voulons que le modèle restitue au moins 60% de l'information. Dans notre exemple, comme le montre

le tableau ci-dessous, nous ne retenons que les deux premiers axes, car la variance cumulée des deux premières composantes est égale à 65,287%, ce qui permet de savoir si la réduction des variables à 2 composantes permet de conserver l'essentiel du phénomène mesuré par les 6 variables initiales.

Tableau 3: Variance totale expliquée

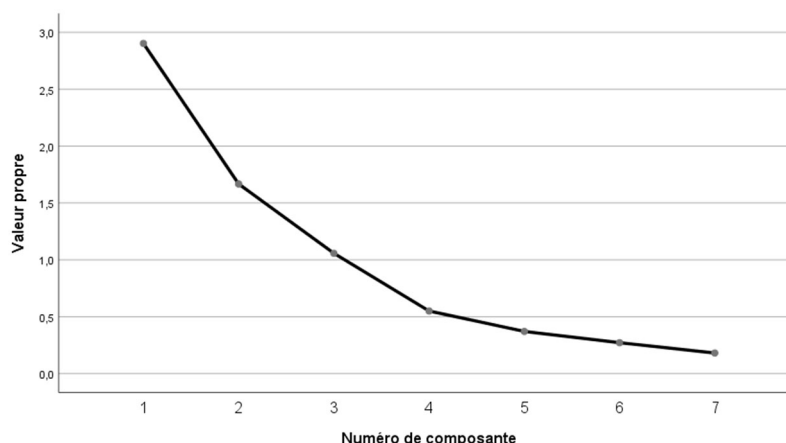
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	2,903	41,471	41,471	2,903	41,471	41,471	2,799	39,988	39,988
2	1,667	23,816	65,287	1,667	23,816	65,287	1,771	25,299	65,287
3	1,057	15,105	80,392						
4	0,550	7,857	88,248						
5	0,371	5,294	93,543						
6	0,271	3,878	97,420						
7	0,181	2,580	100,000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Source : Par nos soins – Sortie SPSS

Le tracé d'effondrement montre une courbe décroissante donc cela confirme la variance totale expliquée.

Figure 2: Tracé d'effondrement



Source : Par nos soins – Sortie SPSS

Le tableau présente les résultats d'une analyse en composantes principales effectuée sur un ensemble de variables. Il y a plusieurs colonnes dans le tableau, dont une colonne "Matrice des composantes" qui indique les noms des variables, et deux colonnes "Composante 1" et "Composante 2" qui indiquent les valeurs de chaque variable pour chaque composante. La légende "a. 2 composantes extraites" indique que deux composantes ont été extraites lors de l'analyse. Les valeurs indiquées dans les colonnes "Composante 1" et "Composante 2" peuvent être utilisées pour interpréter les résultats de l'analyse en composantes principales.

Tableau 4: Matrice des composantes

Matrice des composantes ^a	Composante	
	1	2
Connaissance des émotions propres	0,350	0,078
Gestion des émotions propres	0,088	0,109

Apprentissage des émotions propres	- 0,002	0,394
Influence des émotions propres sur performance	- 0,187	- 0,220
Connaissance des émotions des autres	- 0,466	- 0,033
Gestion des émotions des autres	0,083	- 0,354
Apprentissage des émotions des autres	0,441	- 0,031
Influence des émotions des autres sur performance	0,184	0,344
Auto-gestion des émotions	0,212	- 0,092
Efficacité des processus interpersonnels	- 0,365	0,183
Influence de l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle sur performance	0,312	0,521
Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et performance	- 0,104	0,359
Compréhension et gestion des émotions des autres	- 0,378	0,494
Efficacité des processus interpersonnels	0,278	0,146
Influence de l'intelligence émotionnelle interpersonnelle sur performance	0,508	- 0,175
Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle interpersonnelle et performance	0,195	0,430

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 2 composantes extraites.

Source : Par nos soins – Sortie SPSS

La rotation de la matrice des composantes est une opération mathématique qui consiste à effectuer une transformation de coordonnées sur un ensemble de vecteurs ou de points dans un espace vectoriel. Cela peut être utile pour aligner différents ensembles de données ou pour mettre en correspondance des éléments dans différentes bases de vecteurs. L'objectif de la rotation de la matrice des composantes est de changer l'orientation d'un ensemble de vecteurs ou de points dans un espace vectoriel de manière à ce qu'ils soient exprimés dans une base de vecteurs de rotation. Dans notre cas, nous constatons les mêmes résultats, ce qui nous permet de conclure que la matrice est valide

Tableau 5: Rotation de la matrice des composantes

Rotation de la matrice des composantes ^a	Composante	
	1	2
Connaissance des émotions propres	0,302	- 0,193
Gestion des émotions propres	- 0,046	0,132
Apprentissage des émotions propres	0,135	0,370
Influence des émotions propres sur performance	0,101	- 0,271
Connaissance des émotions des autres	0,427	- 0,189
Gestion des émotions des autres	- 0,199	- 0,305
Apprentissage des émotions des autres	- 0,426	0,121
Influence des émotions des autres sur performance	- 0,056	0,386
Auto-gestion des émotions	- 0,231	- 0,015

Efficacité des processus interpersonnels	0,406	0,048
Influence de l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle sur performance	- 0,116	0,596
Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et performance	0,220	0,302
Compréhension et gestion des émotions des autres	0,523	0,336
Efficacité des processus interpersonnels	- 0,212	0,231
Influence de l'intelligence émotionnelle interpersonnelle sur performance	- 0,538	0,008
Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle interpersonnelle et performance	- 0,037	0,471

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.

Source : Par nos soins – Sortie SPSS

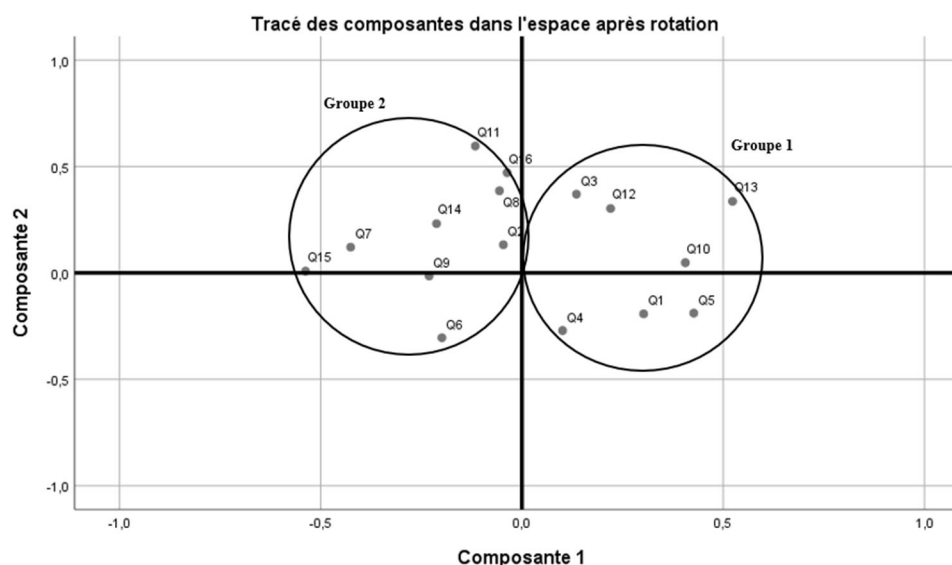
Les variables "Connaissance des émotions propres", "Gestion des émotions propres", "Apprentissage des émotions propres" et "Influence des émotions propres sur performance" sont regroupées ensemble dans la composante 1, avec des valeurs relativement élevées. Cela peut indiquer que ces variables sont étroitement liées entre elles et ont un impact important sur la composante 1.

La variable "Connaissance des émotions des autres" a une valeur relativement élevée dans la composante 1, tandis que les variables "Gestion des émotions des autres", "Apprentissage des émotions des autres" et "Influence des émotions des autres sur performance" ont des valeurs relativement élevées dans la composante 2. Cela peut indiquer que ces variables ont un impact différent sur chaque composante.

La variable "Auto-gestion des émotions" a des valeurs relativement faibles dans les deux composantes. Cela peut indiquer qu'elle a un impact moins important sur les deux composantes. La variable "Efficacité des processus interpersonnels" a des valeurs relativement élevées dans les deux composantes. Cela peut indiquer qu'elle a un impact assez important sur les deux composantes.

Les variables "Influence de l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle sur performance", "Influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et performance", "Compréhension et gestion des émotions des autres", "Efficacité des processus interpersonnels" et "Influence de l'intelligence émotionnelle interpersonnelle sur performance" ont des valeurs relativement élevées dans la composante 2. Cela peut indiquer qu'elles ont un impact important sur la composante 2.

Figure 3: Cartographie - mapping



Source : Par nos soins – Sortie SPSS

5. Discussion des résultats

Les variables liées à l'intelligence émotionnelle (connaissance des émotions propres, gestion des émotions propres, apprentissage des émotions propres, influence des émotions propres sur performance, connaissance des émotions des autres, gestion des émotions des autres, apprentissage des émotions des autres et influence des émotions des autres sur performance) ont toutes des valeurs relativement élevées dans les deux composantes. Cela peut indiquer que l'intelligence émotionnelle est un élément important à prendre en compte dans le contexte des PME marocaines.

La variable "Efficacité des processus interpersonnels" a des valeurs relativement élevées dans les deux composantes. Cela peut indiquer que l'efficacité des interactions entre les membres de l'équipe est un élément clé de la performance dans les PME marocaines, cela correspond à parfaitement aux résultats faits par Lee et al (2021).

Les variables liées à l'influence de l'intelligence émotionnelle sur la performance (influence de l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle sur performance, influence de l'efficacité interpersonnelle sur l'intelligence émotionnelle intrapersonnelle et performance, compréhension et gestion des émotions des autres, efficacité des processus interpersonnels et influence de l'intelligence émotionnelle interpersonnelle sur performance) ont toutes des valeurs relativement élevées dans la composante 2. Cela peut indiquer que l'intelligence émotionnelle a un impact important sur la performance dans les PME marocaines, Ce résultat confirme l'étude réalisée par Billion et Doussard (2023) et Park & Cho (2020).

6. Conclusion :

Dans cette étude, nous avons examiné l'hypothèse selon laquelle l'intelligence émotionnelle (EI) et l'efficacité des interactions entre les personnes sont liées à la performance de l'entreprise dans le contexte des PME marocaines. Pour évaluer ces relations, nous avons utilisé un questionnaire et une analyse en composantes principales (ACP). Nous avons inclus un certain nombre de variables liées à l'EI (intra- et inter-personnelle) et à l'efficacité des interactions entre les personnes.

Nos résultats ont révélé que l'EI intra-personnelle et l'EI interpersonnelle sont positivement liées à la performance de l'entreprise. De plus, nous avons trouvé que l'efficacité des interactions

entre les personnes peut expliquer en partie le lien entre l'EI intra-personnelle et la performance de l'entreprise, ainsi que le lien entre l'EI interpersonnelle et la performance de l'entreprise.

Bien que cette étude ait permis de mettre en évidence l'importance de l'EI et de l'efficacité des interactions entre les personnes dans le contexte des PME marocaines, il y a certaines limites qui doivent être prises en compte. Tout d'abord, notre échantillon était relativement petit, ce qui peut limiter la généralisation de nos résultats. De plus, nous n'avons pas tenu compte de tous les facteurs qui peuvent influencer la performance de l'entreprise, ce qui peut également limiter l'interprétation de nos résultats.

Pour poursuivre cette recherche, il serait intéressant de mener une étude sur un échantillon plus large et de prendre en compte d'autres facteurs pouvant influencer la performance de l'entreprise. De plus, il serait utile de mener des études longitudinales pour évaluer l'impact à long terme de l'EI et de l'efficacité des interactions entre les personnes sur la performance de l'entreprise. Enfin, il serait intéressant de mener des études comparatives entre différents types d'entreprises (grandes, moyennes et petites) pour évaluer les différences dans l'importance de l'EI et de l'efficacité des interactions entre les personnes pour la performance de l'entreprise.

Références

- (1). Ahmetoglu, G., Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. (2011). EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in trait emotional intelligence and entrepreneurship. *Personality and individual differences*, 51(8), 1028-1033.
- (2). Altinay, L., Saunders, M. N., & Wang, C. L. (2014). The influence of culture on trust judgments in customer relationship development by ethnic minority small businesses. *Journal of Small Business Management*, 52(1), 59-78.
- (3). Awwad, M. S., & Ali, H. K. (2012). Emotional intelligence and entrepreneurial orientation: The moderating role of organizational climate and employees' creativity. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- (4). Baron, R. A., & Markman, G. D. (2003). Beyond social capital: The role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of business venturing*, 18(1), 41-60.
- (5). Baron, R. A., Hmieleski, K. M., & Henry, R. A. (2012). Entrepreneurs' dispositional positive affect: The potential benefits—and potential costs—of being “up”. *Journal of business venturing*, 27(3), 310-324.
- (6). Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). The impact of emotional intelligence on performance. Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups, 3-19.
- (7). Barsade, S. G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative science quarterly*, 47(4), 644-675.
- (8). Billion, J., & Doussard, C. (2023). Il faut être audacieux: Histoires et territoires d'entrepreneurs en situation de handicap. Éditions EMS.
- (9). Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D., & Wiklund, J. (2012). Exploring the heart: Entrepreneurial emotion is a hot topic. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(1), 1-10.
- (10). Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and organizational psychology*, 3(2), 110-126.
- (11). Eddleston, K. A., Otondo, R. F., & Kellermanns, F. W. (2008). Conflict, participative decision-making, and generational ownership dispersion: A multilevel analysis. *Journal of small business management*, 46(3), 456-484.

- (12). Ferres, N., Travaglione, A., & Firms, I. (2003). Attitudinal differences between generation-x and older employees. *International Journal of Organisational Behaviour*, 6(3), 320-333.
- (13). Findikoglu, M. N., & Watson-Manheim, M. B. (2015). Do small and medium-sized IT firms form service partnerships with nonlocal IT firms? An assessment of facilitators. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 986-1010.
- (14). Foo, M. D. (2011). Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(2), 375-393.
- (15). Foo, M. D., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How do feelings influence effort? An empirical study of entrepreneurs' affect and venture effort. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086.
- (16). Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678.
- (17). Fulmer, I. S., & Barry, B. (2004). The smart negotiator: Cognitive ability and emotional intelligence in negotiation. *International Journal of Conflict Management*.
- (18). Hayton, J. C., & Cholakova, M. (2012). The role of affect in the creation and intentional pursuit of entrepreneurial ideas. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(1), 41-67.
- (19). Hmieleski, K. M., & Baron, R. A. (2008). Regulatory focus and new venture performance: A study of entrepreneurial opportunity exploitation under conditions of risk versus uncertainty. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(4), 285-299.
- (20). Hmieleski, K. M., & Baron, R. A. (2009). Entrepreneurs' optimism and new venture performance: A social cognitive perspective. *Academy of management Journal*, 52(3), 473-488.
- (21). Isen, A. M., & Labroo, A. A. (2003). Some ways in which positive affect facilitates decision making and judgment. *Emerging perspectives on judgment and decision research*, 365.
- (22). Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2004). Managing emotions during team problem solving: Emotional intelligence and conflict resolution. *Human performance*, 17(2), 195-218.
- (23). Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and individual differences*, 44(3), 712-722.
- (24). Kickul, J., & Lester, S. W. (2001). Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of business and psychology*, 16(2), 191-217.
- (25). Kunnanatt, J. T. (2004). Emotional intelligence: The new science of interpersonal effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 489.
- (26). Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of applied Psychology*, 89(3), 483.
- (27). LEE, S., & MOON, J. (2021). Emotional Intelligence Research Trends and Future Research Directions in Korean Journals. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 12(1), 31-46. <https://doi.org/10.13106/JIDB.2021.VOL12.NO1.31>
- (28). Matlay, H. (1999). Employee relations in small firms: A micro-business perspective. *Employee relations*.
- (29). May, J., Andrade, J., Panabokke, N., & Kavanagh, D. (2004). Images of desire: Cognitive models of craving. *Memory*, 12(4), 447-461.
- (30). Mayer, J. D., CARUSO, D. R., & SALOVEY, P. (1997). Emotional Intelligence Meets.
- (31). Mortan, R. A., Ripoll, P., Carvalho, C., & Bernal, M. C. (2014). Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(3), 97-104.

- (32). Ngah, R., & Salleh, Z. (2015). Emotional intelligence and entrepreneurs' innovativeness towards entrepreneurial success: A preliminary study. *American Journal of Economics*, 5(2), 285-290.
- (33). O'Boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.
- (34). PARK, H., & CHO, Y. (2020). Financial Sustainability of Nonprofit Organizations: Determinants of Fundraising Campaigns on Donation Intention. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 11(3), 19–28. <https://doi.org/10.13106/JIDB.2020.VOL11.NO3.19>
- (35). Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 761-787.
- (36). Saarni, C. (1999). The development of emotional competence. Guilford press.
- (37). Schutte, N. S., Schuettzel, E., & Malouff, J. M. (2001). Emotional intelligence and task performance. *Imagination, Cognition and Personality*, 20(4), 347-354.
- (38). Shimazu, A., Shimazu, M., & Odahara, T. (2004). Job control and social support as coping resources in job satisfaction. *Psychological Reports*, 94(2), 449-456.
- (39). Talbot, N. (2017). Fortin, M-F. et Gagnon, J.(2016). *Fondements et étapes du processus de recherche: Méthodes quantitatives et qualitatives (3e édition)*. Montréal, Québec: Chenelière éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 43(1), 264-265.
- (40). Watson, W., Stewart Jr, W. H., & BarNir, A. (2003). The effects of human capital, organizational demography, and interpersonal processes on venture partner perceptions of firm profit and growth. *Journal of Business Venturing*, 18(2), 145-164.
- (41). Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic management journal*, 24(13), 1307-1314.
- (42). Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). Wong and law emotional intelligence scale. *The Leadership Quarterly*.
- (43). Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). “Day-to-day” entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175.