

## Bien-être psychologique et comportement innovant au travail : perceptions des entrepreneurs marocains

Psychological well-being and innovative work behavior : perceptions of moroccan entrepreneurs.

Auteur 1 : BOUADDI Mohamed

Auteur 2 : CHRAIBI Soufiane

---

**BOUADDI Mohamed**, Doctorant

Université Cadi Ayyad / Ecole Nationale de Commerce et de Gestion, Marrakech, Maroc  
Laboratoire de Recherche en Gestion des Organisation (LAREGO)

**CHRAIBI Soufiane**, Enseignant-Chercheur

Université Cadi Ayyad / Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales, Kelaa des Sraghna, Maroc  
Laboratoire de Recherche en Gestion des Organisation (LAREGO)

**Déclaration de divulgation** : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

**Conflit d'intérêts** : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

**Pour citer cet article** : BOUADDI .M & CHRAIBI. S (2024) « Bien-être psychologique et comportement innovant au travail : perceptions des entrepreneurs marocains », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 25 » pp: 0461 – 0496.

Date de soumission : Juillet 2024

Date de publication : Août 2024



DOI : 10.5281/zenodo.13314197  
Copyright © 2024 – ASJ



---

## Résumé

L'interaction complexe entre le bien-être psychologique (BEP) et le comportement innovant au travail (CIT), souligne la nécessité de comprendre et de soutenir le bien-être psychologique des entrepreneurs afin d'encourager l'instauration d'une culture de l'innovation au sein de l'écosystème entrepreneurial marocain.

Ce travail de recherche a mis en exergue les deux concepts et explore les différentes perceptions des entrepreneurs à leurs égards, pour pouvoir répondre à la problématique des liens entre le BEP et le CIT des entrepreneurs.

Dans ce sens, nous avons opté pour une étude exploratoire qualitative, basée en premier lieu sur une exploration théorique en faisant appel à des théories de la psychologie des organisations, à savoir la théorie de l'élargissement et la construction des émotions positives et la théorie des événements affectifs, et en analysant les résultats des travaux de recherches antécédents dans le domaine.

Ensuite nous avons élaboré un guide d'entretien subdivisé en trois axes, et nous avons mené une enquête auprès de 11 entrepreneurs marocains dans le secteur de BTP, et par la suite nous avons procédé à la transcription des entretiens d'une manière intégrale, en gardant l'objectivité du chercheur, et nous avons analysé le contenu à l'aide du logiciel Nvivo (V10), qui nous a fourni des synopses pour chaque axe.

Les résultats obtenus révèlent qu'ils existent des différences de perceptions concernant le BEP et le CIT chez les entrepreneurs, et que le BEP se lie au CIT à travers différentes composantes, à savoir, les affects positifs et négatifs, l'environnement de travail, l'humeur et l'état financier de l'entreprise.

**Mots clés :** Bien-être psychologique ; Comportement innovant au travail ; Entrepreneurs.

## Abstract

The complex interplay between psychological well-being (PWB) and innovative work behavior (IWB), underscores the necessity of understanding and supporting the psychological well-being of entrepreneurs in order to foster a culture of innovation within the Moroccan entrepreneurial ecosystem.

This research work has highlighted these two concepts and explored the different perceptions of entrepreneurs regarding them, in order to address the issue of the links between PWB and IWB of entrepreneurs.

In this regard, we opted for a qualitative exploratory study, based firstly on a theoretical exploration using theories of organizational psychology, specifically the broaden-and-build theory of positive emotions and the affective events theory, and based on the results of previous research in the field.

Subsequently we developed an interview guide subdivided into three axes, and we conducted a survey with 11 Moroccan entrepreneurs in the construction sector. We then proceeded to transcribe the interviews in their entirety, while maintaining the objectivity of the researcher, and we analyzed the content using Nvivo software (V10), which provided us with synapses for each axis.

The results obtained reveal that there are differences in perceptions regarding PWB and IWB among entrepreneurs, and that PWB is linked to IWB through different components, namely, positive and negative affects, the work environment, the mood and financial state of the enterprise.

**Keywords :** Psychological well-being ; Innovative work behavior ; Entrepreneurs.

## Introduction

Le paysage entrepreneurial au Maroc se caractérise par un niveau d'engagement important, avec environ 25% de la population marocaine âgée de 18 ans et plus étant des entrepreneurs potentiels ou établis<sup>1</sup>. Cela démontre un esprit solide d'entreprise au sein du pays, avec une partie notable de la population activement impliquée dans des activités entrepreneuriales. En outre, l'évaluation des conditions-cadres de l'entrepreneuriat au Maroc indique que le pays a obtenu de bons résultats, notamment dans le domaine des infrastructures physiques, reflétant un environnement favorable aux activités entrepreneuriales.<sup>2</sup>

Plusieurs études ont mis en lumière l'association positive entre bien-être des personnes et la performance au travail (Bryson et al., 2017 ; Wright & Cropanzano, 2000, 2004, El Hassani et al., 2023). Cependant, il est important de noter que la majorité des études se sont concentrées sur les employés traditionnels, laissant peu de place à l'analyse de cette relation chez les entrepreneurs (Nande et Commeiras, 2022). En effet, très peu de recherches se sont intéressées spécifiquement à la relation entre le bien-être et le comportement innovant des employés (Sweetman et al., 2011 et Abbas et Raja, 2015), et encore moins sur cette relation chez les entrepreneurs (Gao et al., 2020).

Comprendre les effets du bien-être psychologique sur les comportements innovants au travail chez les entrepreneurs marocains est d'une importance capitale pour diverses raisons. Premièrement, des recherches ont montré que les entrepreneurs connaissent un bien-être positif plus élevé, y compris un bien-être cognitif, que les employés (Elsamani Y et al., 2023).

Cela indique que le bien-être des entrepreneurs, notamment dans le cadre de leur travail, est un facteur important dans leur vie professionnelle. De plus, des études ont souligné que le comportement de travail innovant des employés est un moteur clé de l'innovation des entreprises (Stephan, U., et al 2023).

L'objectif de ce travail de recherche est de comprendre le bien-être psychologique des entrepreneurs et son impact sur leur comportement innovant au travail, en mettant en exergue

---

<sup>1</sup> <https://www.finances.gov.ma/en/Pages/detail-actualite.aspx?fiche=6733>

<sup>2</sup> <https://www.statista.com/statistics/1259158/entrepreneurship-framework-conditions-by-indicator-in-morocco/>

les différents liens entre ces deux concepts clés, dans le but d'instaurer une culture propice à l'innovation au sein des entreprises marocaines.

En outre, les variations de bien-être et de besoins psychologiques fondamentaux entre les entrepreneurs et les employés non entrepreneurs ont été examinées, soulignant l'importance de comprendre les défis et les opportunités uniques en matière de bien-être psychologique auxquels sont confrontés les entrepreneurs (El hassani H. et al. 2023).

Cela souligne la nécessité d'explorer comment le bien-être psychologique des entrepreneurs marocains influence-t-il leurs comportements innovants au travail et, par extension, la performance de leurs entreprises ? En outre, un cadre conceptuel à plusieurs niveaux a été proposé visant à approfondir la compréhension des liens de la relation entre le bien-être psychologique des entrepreneurs et le comportement innovant au travail, en se focalisant sur la nécessité impérieuse d'être conscient et de renforcer la résilience face aux facteurs qui peuvent influencer négativement les constructions du bien-être, tels que les facteurs subjectifs, bien-être et satisfaction au travail (Cheikh, B. I., et Alaoui, L. L. 2018).

Ce cadre fournit des informations précieuses sur l'interaction complexe entre bien-être psychologique et l'innovation, soulignant la nécessité de comprendre et de soutenir le bien-être psychologique des entrepreneurs.

En effet, le bien-être psychologique (BEP) des entrepreneurs marocains et son impact sur leur comportement innovant au travail (CIT) constitue un domaine d'étude crucial.

A partir de ce qui précède, dans cet article, nous essayons de répondre à la question de recherche suivante : **Comment les entrepreneurs perçoivent-ils le bien-être psychologique et le comportement innovant au travail en exerçant l'entrepreneuriat ?**

En comprenant les défis et les opportunités uniques en matière de bien-être psychologique auxquels sont confrontés les entrepreneurs marocains, et comment ces facteurs influencent leur comportement au travail, il est possible d'éclairer les politiques et les initiatives qui soutiennent le développement holistique de l'écosystème entrepreneurial au Maroc. Ceci, à son tour, peut contribuer à la croissance et au succès des entreprises marocaines et du paysage de l'innovation au sens large dans le pays.

En fonction de l'objectif tracé par ce document, la structure est organisée de manière à le refléter. Après cette introduction, le document se divise en quatre sections principales. La

première section, consacrée à la conceptualisation et à l'examen approfondi de la littérature pertinente. La deuxième section décrit en détail la méthodologie adoptée pour cette recherche, définissant ainsi les outils et les approches que nous avons utilisés. La troisième section présente les résultats obtenus à partir de l'étude. Enfin, la dernière section offre une discussion approfondie de ces résultats, permettant une réflexion sur la mesure dans laquelle nous avons atteint notre objectif. Pour conclure, nous synthétiserons les points clés de l'étude et présenterons l'ensemble des références utilisées tout au long de ce travail.

## **1. Bien-être psychologique et comportement innovant : revue de littérature**

### **1.1. Le bien-être psychologique (BEP):**

La notion du bien-être n'est pas récente, c'est une notion qui date de l'antiquité, des philosophes ont discuté les notions d'« une bonne vie » et du « bonheur » et d'autres ont repris la notion du « bien-être ».

Rousseau et Dubé (1993) se sont appuyé sur quatre dimensions pour cerner le BEP :

- La 1<sup>ère</sup> dimension porte sur les attributs individuels tels que l'âge, la situation matrimoniale, le mode d'habitation, l'ancrage local et l'homogénéité des tranches d'âge.
- La 2<sup>ème</sup> dimension examine le stress d'ordre personnel et environnemental, en s'intéressant à la perception du logement, du quartier, de la santé et des revenus.
- La 3<sup>ème</sup> dimension se rapporte à la composante cognitive, soit au système de croyances des participants.
- La quatrième dimension se penche sur les variables relationnelles, telles que la satisfaction du soutien reçu, le soutien émotionnel, l'étendue du réseau social, la fréquence des interactions et le soutien instrumental.

Ryff (1995) propose une définition du BEP composée de six facettes : l'autonomie, l'acceptation de soi, les relations avec les autres, la maîtrise de l'environnement, le but dans la vie et la croissance personnelle.

Un individu qui présente des résultats positifs sur ces six aspects aura un niveau de bien-être psychologique supérieur, et vice-versa (Voyer et Boyé, 2001).

Dans une étude menée en 1998, Massé et ses collaborateurs ont proposé une conceptualisation du BEP, élaborée de manière inductive et exclusivement constituée de facettes positives. Cette approche a permis de dégager six aspects : l'estime de soi, l'engagement social, l'équilibre, la sociabilité, le contrôle de soi, et le bonheur.

Les chercheurs distinguent couramment entre les formes hédoniques et eudémoniques de bien-être (Ryan et Deci, 2001). Le bien-être hédonique se réfère à la satisfaction, à la présence d'affects positifs et l'absence de ceux négatifs (Diener, 2009), tandis que le bien-être eudémonique implique des expériences de sens associées à l'engagement dans des tâches intrinsèquement motivantes, au développement personnel et au fonctionnement humain (Ryan et Deci, 2001).

### **1.2. Le bien-être psychologique des entrepreneurs :**

Gartner (1985) a défini l'entrepreneuriat comme étant la création d'une nouvelle entreprise, et le choix professionnel de travailler en tant qu'indépendant pour cette entreprise (Gorgievski et Stephan, 2016).

Selon Wiklund et al., (2019) le bien-être entrepreneurial est « *l'expérience de satisfaction, d'affect positif, d'affect négatif peu fréquent et de fonctionnement psychologique en relation avec le développement, le démarrage, la croissance et la gestion d'une entreprise entrepreneuriale.* »

Le BEP est une partie intégrante d'une vie épanouissante et la base du fonctionnement humain (Diener, 2000 ; Ryan et Deci, 2000), et les chercheurs ont maintes fois souligné la pertinence de considérer le bien-être comme un indicateur de succès entrepreneurial (Haynie et al., 2009; Wiklund et al., 2019).

Les entrepreneurs ayant un BEP élevé possèdent les ressources mentales nécessaires pour poursuivre leurs objectifs et persévérer face à l'adversité (Wiklund et al., 2019).

Il est pertinent de souligner que le fait d'être entrepreneur peut être associé à des effets opposés sur le bien-être. D'une part, il est constaté que les individus choisissent souvent une carrière entrepreneuriale en raison des avantages non matériels qui y sont associés, tels que l'engagement dans des activités significatives qui leur permettent de tirer du sens de leur travail et d'affiner leurs talents et compétences ; cela, à son tour, affecte positivement leur bien-être (Wiklund et al., 2019).

Cependant, en plus des avantages associés à une carrière entrepreneuriale, les entrepreneurs doivent faire face à plusieurs sources de stress potentielles, telles que l'incertitude, la haute responsabilité, la charge de travail et la pression temporelle (Stephan, 2018), ce qui, à son tour, peut menacer leur bien-être.

Les théories ascendantes de la satisfaction dans la vie ne soutiennent que des domaines tels que l'état de santé, la famille et le travail contribuent à l'expérience globale de satisfaction d'une personne (Hart, 1999).

Des études longitudinales ont mis en évidence que le bien-être des individus fluctue au fil du temps (Fujita et Diener, 2005) et il existe également une variabilité substantielle dans les indicateurs de bien-être hebdomadaires (Totterdell et al., 2006) ainsi que quotidiens (Uy et al., 2017) dans des échantillons entrepreneuriaux.

La majorité des recherches sur la relation entre l'entrepreneuriat et le bien-être ont suivi deux approches principales : l'utilisation de mesures générales du bien-être (comme la satisfaction de vie et l'affect positif) ou l'examen de concepts spécifiques au contexte entrepreneurial et professionnel (Benz et Frey, 2008 ; Block et Koellinger, 2009 ; Bradley et Roberts, 2004 ; Cooper et Artz, 1995 ; Uy et al., 2017).

Quoique ces deux approches de mesure offrent des données précieuses sur le bien-être des entrepreneurs, elles ne capturent pas nécessairement le bien-être global que les individus retirent de leurs activités entrepreneuriales.

En effet, la littérature en psychologie et en organisation du travail intègre les évaluations du bien-être propres au contexte comme adéquates et distinctes (Warr, 1990 ; Cotton et Hart, 2003 ; Page et Vella-Brodrick, 2009).

Shir (2015) postule qu'une mesure plus large et directe du bien-être entrepreneurial pourrait mieux refléter les expériences individuelles dans ce domaine. Cela implique que les conceptualisations et mesures du bien-être subjectif dans l'entrepreneuriat devraient offrir une meilleure estimation des récompenses subjectives ressenties par les entrepreneurs et élargir les perspectives de recherche théoriques et empiriques.

### **1.3. Le comportement innovant au travail :**

- Axtell et ses coauteurs (2000) suggèrent que l'innovation se compose de deux phases principales: l'initiation et la mise en place des idées, néanmoins l'innovation peut être

définie comme « *un processus qui implique la génération, l'adoption, la mise en œuvre et l'incorporation de nouvelles idées, pratiques ou artefacts au sein des organisations* » (Van de Ven, Angle et Poole, 1989, Axtell et al., 2000).

- En tant que comportement, West et Farr (1990) ont proposé le terme "*Comportement de Travail Individuel*" basé sur une intention de créer, d'introduire et de l'application au sein d'un rôle de travail, ou d'une organisation, pour promouvoir leurs performances.
- Les chercheurs suivent cette définition, comme De Jong et Den Hartog (2007) qui mettent davantage l'accent sur l'initiation et l'application de nouvelles idées utiles, de processus, de produits ou de procédures. De manière générale, le comportement innovant est une construction qui capture tous les comportements par lesquels les employés peuvent contribuer au processus d'innovation.
- Scott et Bruce (1994) ont spécifiquement catégorisé trois tâches comportementales différentes dans le processus : la génération d'idées, la promotion d'idées et la réalisation ou la mise en œuvre d'idées.
- La génération d'idées peut se produire lorsque les individus sont confrontés à des problèmes, des incongruités, comme un écart de performance dans leur travail quotidien. Elle peut également être obtenue lorsque les individus examinent délibérément leur environnement, comme une tendance émergente ou une nouvelle initiative d'un concurrent.
- Ensuite, les individus innovants essaient de collecter et d'organiser intelligemment les informations sur cette opportunité.
- Comparés aux autres, les innovateurs sont considérés comme meilleurs dans l'utilisation et l'acquisition de toutes les informations sur l'opportunité.
- Welter et Egmon (2005) ont inventé le terme "*esprit préparé*" pour expliquer ce comportement. Les individus avec un esprit préparé examinent de manière compétente les informations sur leur environnement et les intègrent à leurs connaissances antérieures, afin de choisir, catégoriser et présenter ces informations comme bénéfiques.
- La promotion d'idées implique les efforts pour persuader et convaincre les parties qui pourraient potentiellement devenir des soutiens ou des sponsors des idées. Ces parties sont censées fournir les influences nécessaires pour que les personnes impliquées

acceptent les idées (Kanter, 1988). La tentative d'obtenir ce soutien social et politique est souvent vue comme du "*championnage*" (Kanter, 1988 ; Kleysen et Street, 2001).

- Dans le *championnage*, les individus mobilisent des ressources, persuadent et influencent, poussent, négocient, défient et prennent des risques. Le succès de la promotion des idées construira des légitimités et soutien s'appuyant à la fois sur des sources de l'intérieur et de l'extérieur de l'organisation pour mettre en œuvre les idées.
- La phase de mise en œuvre implique les tentatives des individus pour faire adopter leurs idées dans un système qui peut être utilisé ou appliqué dans plusieurs unités ou départements de l'organisation (Kanter, 1988).
- À cette fin, les innovateurs doivent souvent modifier et routiniser l'application (Kleysen et Street, 2001). Un engagement fort est nécessaire à cette phase pour rassurer sur les fonctions et les avantages de l'application. Toutefois, cela est grandement tributaire du type d'innovation, plus les idées sont originales et moins pratiques, moins elles sont susceptibles d'être adoptées par les autres et plus l'incertitude de leur efficacité est élevée (Damanpour et Scheider, 2009). Pour cette raison, chaque individu doit avoir un comportement de travail innovant afin d'installer une attitude innovante en eux-mêmes.
- L'esprit entrepreneurial est montré et développé à travers diverses innovations, idées et une vision claire grâce à l'aptitude d'exploiter les opportunités et au courage de prendre des risques.
- Amir (2015) mentionne que le soutien, la perfection et la collecte d'opportunités entrepreneuriales sont davantage liés à la phase de génération d'idées du comportement innovant. D'autres comportements, tels que l'identification, l'obtention et la diffusion des ressources nécessaires pour poursuivre des opportunités entrepreneuriales, sont plus liés à la phase de mise en place des idées.

#### **1.4. Les émotions comment incitateurs de BEP et CIT :**

En élargissant l'état d'esprit des gens et en renforçant leurs ressources psychologiques, les émotions positives devraient, au fil du temps, améliorer également leur bien-être émotionnel et physique. (Fredrickson, 2000, Isen, 2000)

Conformément à ce postulat, des études ont démontré que les personnes qui ressentent des émotions positives pendant un deuil sont plus susceptibles d'élaborer des plans et des objectifs

à long terme. Parallèlement aux émotions positives, les plans et les objectifs prédisent un plus grand bien-être psychologique 12 mois après le deuil (Stein et al. 1997)

Les gens éprouvent des émotions positives face à l'adversité en trouvant une signification positive aux événements ordinaires ou à l'adversité elle-même (Affleck et Tennen, 1996 ; Folkman et Moskowitz, 2000 ; Fredrickson, 2000).

Il est crucial de noter que le lien entre le sens positif et les émotions positives est considérée comme réciproque : trouver un sens positif déclenche non seulement des émotions positives, mais aussi des émotions positives (parce qu'elles élargissent la réflexion) devraient augmenter la probabilité de trouver un sens positif aux événements ultérieurs (Fredrickson, 2000).

Ces relations réciproques suspectées entre les émotions positives, la pensée élargie et le sens positif suggèrent qu'au fil du temps, les effets des émotions positives devraient s'accumuler et se composer : l'attention et la cognition élargies déclenchées par des expériences antérieures d'émotion positive devraient faciliter la gestion de l'adversité. À mesure que ce cycle se poursuit, les gens développent leur résilience psychologique et améliorent leur bien-être émotionnel.

La littérature cognitive sur la dépression avait déjà documenté une spirale descendante dans laquelle l'humeur dépressive et la pensée étroite et pessimiste qu'elle engendre s'influencent réciproquement, conduisant au fil du temps à une humeur toujours plus mauvaise, voire à des niveaux cliniques de dépression (Beck, 1979 ; Peterson et Seligman, 1984).

### **1.5. La théorie de l'élargissement et de la construction des émotions positives :**

Fredrickson (2004) en proposant la théorie de l'élargissement et de la construction des émotions positives, suggère une spirale ascendante complémentaire dans laquelle les émotions positives et la pensée élargie qu'elles engendrent s'influencent également réciproquement, conduisant à une augmentation appréciable du bien-être émotionnel au fil du temps. Les émotions positives peuvent déclencher ces spirales ascendantes, en partie en renforçant la résilience et en influençant la manière dont les gens font face à l'adversité.

Fredrickson et Joiner (2002) ont mené un premier test prospectif de l'hypothèse selon laquelle, grâce à l'élargissement cognitif, les émotions positives produisent une spirale ascendante vers un bien-être émotionnel amélioré. En évaluant les émotions positives et négatives, et l'adaptation à l'esprit large, à deux moments espacés de cinq semaines. L'adaptation à l'esprit

large a été exploitée par des éléments tels que « réfléchir à différentes manières de gérer le problème » et « Tenter de se distancier de la situation et d'adopter un regard plus impartial ».

Leurs résultats ont révélé la preuve d'au moins un fragment d'une spirale ascendante. Les individus qui ont vécu une plus grande intensité d'émotions positives que les autres ont, avec le passage du temps, plus résilients face à l'adversité, comme en témoigne une capacité d'adaptation plus large d'esprit. Ces capacités d'adaptation améliorées, à leur tour, prédisent une augmentation des émotions positives au fil du temps.

Ces résultats suggèrent que les émotions positives et l'adaptation globale s'appuient mutuellement : les émotions positives permettent non seulement aux gens de se sentir bien dans le présent, mais aussi, en élargissant la réflexion et en développant des ressources, les émotions positives augmentent la probabilité que les gens se sentent bien dans le présent et l'avenir.

Isen (2000) a souligné que les émotions positives élargissent les répertoires de pensée et d'action momentanés des gens, ainsi avec ces collègues, ils ont confirmé que les individus éprouvant un affect positif présentent des structures de réflexion remarquablement différents (Isen et al. 1985), flexibles (Isen et Daubman 1984), créatifs (Isen et al. 1987), intégratifs et efficaces (Isen et al. 1991), et ouverts à l'information (Estrada et al. 1997).

Ils ont également établi que ceux qui éprouvent des émotions positives manifestent un attrait renforcé pour la diversité et sont enclins à adopter un plus vaste éventail de comportements. (Kahn et Isen 1993). En termes généraux, Isen et al., (1991) ont suggéré que l'affect positif produit une organisation cognitive large et flexible et une capacité à intégrer diverses, et que l'affect positif élargit également l'attention (Derryberry et Tucker 1994). Les preuves proviennent d'études qui utilisent des paradigmes de traitement visuel global-local pour évaluer les biais de concentration attentionnelle.

Les états négatifs, comme l'anxiété, la dépression et l'échec, prédisent des préjugés locaux cohérents avec une attention restreinte, tandis que les états positifs, comme le bien-être subjectif, l'optimisme et le succès, prédisent des biais globaux cohérents avec une attention élargie (Derryberry et Tucker 1994 ; Basso et al. 1996).

Ces résultats fournissent un premier fondement empirique à l'hypothèse, tirée de la théorie de l'élargissement et de la construction, selon laquelle des types distincts d'émotions positives servent à élargir les répertoires de pensée et d'action momentanés des individus, tandis que des types distincts d'émotions négatives servent à restreindre ces mêmes répertoires.

## **1.6. La théorie des événements affectifs TEA:**

Weiss et Cropanzano, (1996) ont proposé la théorie des événements affectifs (TEA) stipulant que les réactions émotionnelles des travailleurs aux événements qui se produisent dans l'exercice de leur travail affectent leurs attitudes au travail, ainsi que leurs comportements axés sur l'affect et le jugement. On suppose qu'une réponse à un certain événement dépend des attributs personnels, de l'appréciation des modes d'adaptation. Autrement dit, la TEA propose un lien direct entre les événements affectifs et la satisfaction au travail.

Cela indique également un effet indirect sur le bien-être via des comportements basés sur les émotions, comme la citoyenneté organisationnelle ou le comportement de résolution de problèmes. S'inspirant de la TEA, Lechat et Torrès (2017) ont analysé les effets d'événements biographiques pertinents pour l'entreprise (par exemple, conflit avec un fournisseur, déplacement professionnel) sur la santé mentale et physique des entrepreneurs. Ils ont constaté que les événements liés au stress étaient plus fortement liés à la santé mentale et physique que les événements liés à la satisfaction. Le surmenage était le facteur de stress le plus fréquemment ressenti et la faillite était le facteur de stress le moins ressenti et le plus intense. La satisfaction des clients était à la fois la catégorie de satisfaction la plus expérimentée et la plus intense.

## **2. Méthodologie :**

### **2.1. Design de recherche et terrain d'étude**

Dans cette recherche, nous essayons de comprendre comment les entrepreneurs perçoivent leur bien-être psychologique et leur comportement innovant au travail. De ce fait, nous avons adopté une étude de nature qualitative et exploratoire (Creswell, 2014). L'approche qualitative exploratoire a été choisie pour permettre une compréhension en profondeur un phénomène peu étudié (Eisenhardt, 1989) et mieux cerner les nuances et les dynamiques complexes entre le bien-être psychologique et le comportement d'innovation chez les entrepreneurs marocains.

Cette approche qui s'aligne avec un paradigme interprétativiste, qui est un paradigme épistémologique qui vise à comprendre le monde à travers les interprétations des perceptions des individus eux-mêmes (Schwandt, 1994). Notre recherche se concentre sur la compréhension de la manière dont les entrepreneurs perçoivent leur bien-être psychologique et leur comportement innovant au travail, ce qui s'aligne parfaitement avec l'approche interprétativiste.

En ce qui concerne notre mode de raisonnement, nous adoptons une approche abductive. Qui s'agit d'un processus itératif qui alterne entre l'observation empirique et la théorie pour développer l'explication la plus plausible (Reichertz, 2010). Dans le contexte de notre recherche, nous observons les perceptions des entrepreneurs et tentons d'expliquer ces observations en utilisant des théories existantes, ce qui est caractéristique d'un raisonnement abductif.

Notre cible se compose des entrepreneurs exerçant dans le secteur de BTP dans les deux régions Marrakech-Safi et Beni-Mellal-Khnifra, afin d'avoir une vue plus précise sur ces deux régions adjacentes.

Selon l'OMPIC<sup>3</sup>, le secteur de BTP au Maroc compte plus de 283492 entreprises jusqu'en 2024 dont le nombre des entreprises – personnes physiques est de 99414 entreprises, ce secteur qui se classe en deuxième position (20.81%) derrière le secteur de commerce (60.85%), ce qui montre que c'est un secteur d'un poids économique indéniable.

D'un point de vue forme juridique d'entreprise, 48,4% sont des entreprises SARL, suivie de SARLAU (46,6%), donc une proportion importante, pour ne pas dire la quasi-totalité, des entreprises de ce secteur sont des entreprises dont le nombre des associés est limité, ce qui montre que ce sont des entreprises à la base de la pratique de l'entrepreneuriat avec des initiatives propres à des individus qui cherchent à plonger dans ce monde.

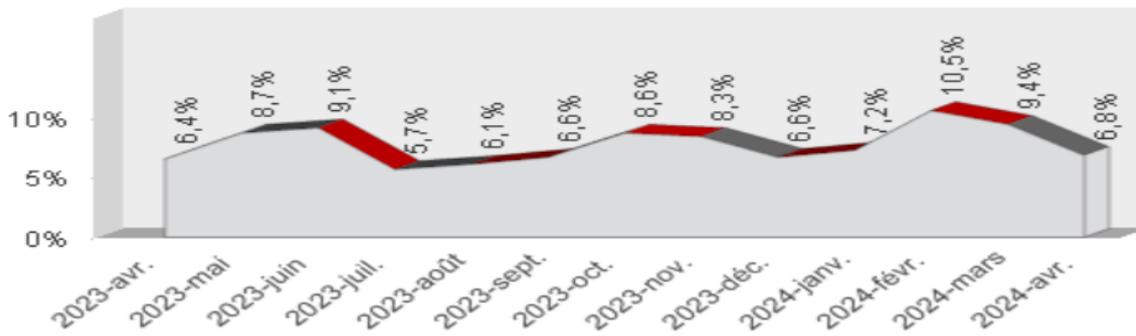
Une analyse par genre nous montre que 79,69% des entreprises sont créées par des hommes, alors que le reste est créé par des femmes, ce qui montre une grande différence dans ce secteur dominé par les hommes.

En termes d'âge de ces entreprises nous avons constaté que les entreprises qui ont un âge entre 10 et 20 ans sont les plus répandues, suivie de celles qui ont un âge inférieur à 10 ans, ainsi nous avons noté que les entreprises qui ont un âge plus que 20 ans est de 14%, ce qui montre que le taux de poursuite est faible.

---

<sup>3,4</sup>L'Office Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale

**Figure N°1 : Evolution de la création des entreprises – Secteur BTP**



**Source :** OMPIC (Avril 2024)<sup>4</sup>

Le secteur est en évolution concernant la création des entreprises comme il est montré dans la figure N° 1.

## **2.2. Collecte et analyse des données :**

Les entretiens semi-directifs constituent notre principal outil de collecte des données. Cette méthode nous a permis d'exploiter pleinement le potentiel de production de connaissances, en offrant aux répondants une plus grande liberté pour s'exprimer sur des sujets qu'ils jugeaient importants (Denzin & Lincoln, 2017). La flexibilité de cet outil a favorisé une exploration approfondie du phénomène étudié.

Pour constituer notre échantillon, nous avons utilisé une méthode d'échantillonnage par convenance (Given, 2008). Dans le cadre de notre sélection, nous avons d'abord approché 20 entrepreneurs afin d'évaluer leur disponibilité et leur intérêt pour être interviewés. Sur ces 20 contacts initiaux, seulement 8 ont exprimé un avis favorable. En analysant les retours, il est apparu que d'autres éléments méritaient d'être explorés, ce qui nous a conduits à contacter 3 participants supplémentaires jusqu'à atteindre la saturation théorique (Glaser, 1967). Les caractéristiques des interviewés sont présentées dans le tableau 1.

Notre guide d'entretien est structuré en trois parties principales, afin de garantir une organisation claire des réponses. Tout d'abord, nous avons identifié les enquêtés pour établir un

[http://barometre.directinfo.ma/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=PORTAIL%20DECISIONNEL%2FPORTAIL\\_DECISIONNEL.qvw&Sheet=Document%5CSH01&vDashboardView=6&anonymous=true](http://barometre.directinfo.ma/QvAJAXZfc/opensdoc.htm?document=PORTAIL%20DECISIONNEL%2FPORTAIL_DECISIONNEL.qvw&Sheet=Document%5CSH01&vDashboardView=6&anonymous=true)

lien de confiance. Le premier axe vise à comprendre les perceptions des entrepreneurs concernant leur bien-être psychologique. Le deuxième axe explore la perception qu'ils ont de leur comportement innovant au travail. Enfin, le troisième axe aborde le lien entre le bien-être psychologique et le comportement innovant, en discutant des expériences des interviewés sur ce sujet.

**Tableau N°1** : Les caractéristique des interviewés

Entrepreneurs	Expérience	Type d'entreprise	Niveau d'études	Thèmes abordés
Ent 1	3 ans	PME	Bac + 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le bien-être psychologique</li> <li>• Le comportement innovant au travail</li> <li>• Liens entre le BEP et le CIT</li> </ul>
Ent 2	25 ans	PME	Bac + 3	
Ent 3	09 ans	GE	Bac + 5	
Ent 4	10 ans	GE	Bac + 5	
Ent 5	5 ans	PME	Bac + 2	
Ent 6	5 ans	PME	Bac + 2	
Ent 7	9 mois	PME	Bac + 2	
Ent 8	15 ans	PME	Bac + 2	
Ent 9	10 ans	PME	Bac + 5	
Ent 10	24	PME	Bac +3	
Ent 11	6 ans	PME	Bac + 5	

**Source** : Auteurs.

Après avoir intégralement retranscrit tous les entretiens, nous avons entrepris une analyse approfondie des données collectées sur le terrain en utilisant le logiciel Nvivo 10. Dans un premier temps, nous avons réalisé une analyse lexicale, examinant minutieusement le vocabulaire et l'emploi des mots dans les réponses des participants. Cette étape nous a permis de comprendre les termes et les expressions les plus fréquemment utilisés. Ensuite, nous avons enrichi cette analyse initiale par une analyse de contenu. Nous avons regroupé les données textuelles en codes similaires et catégories conceptuelles, ce qui nous a aidés à identifier les

relations entre différents concepts et thèmes. Grâce à cette démarche, nous avons pu explorer et comprendre la nature de la relation entre le bien-être psychologique et le comportement innovant au travail chez les entrepreneurs interrogés.

### 3. Présentation des résultats :

L'analyse lexicale et de contenu des données a révélé comment les entrepreneurs interrogés perçoivent le bien-être psychologique et comment cette perception influence leur comportement innovant. Dans les points suivants, nous explorerons en détail la manière dont les entrepreneurs définissent et vivent leur bien-être psychologique, les caractéristiques de leur comportement innovant, et les interactions entre ces deux aspects.

#### Le bien-être psychologique :

Les entrepreneurs rencontrent plusieurs défis, en outre les délais (de livraison, de paiement, de remboursement ...), les problèmes liés aux ressources humaines, au clients et fournisseurs, ainsi que celle liés à la vie personnelle, donc il est crucial de se demander de la perception de ces individus par-rapport à leurs bien-être psychologique.

A l'aide de logiciel N-VIVO 10 nous avons fait deux requêtes (Figure 2) sur le bien-être psychologique et sur l'entrepreneur (Figure 3), sur le corpus de l'ensemble des entretiens retranscrits, et nous présentons les résultats de ces requêtes en dessous.

D'après ces deux synapsies nous constatons que le bien-être psychologique chez les entrepreneurs de secteur de BTP et liés à plusieurs notions, tel que la sécurité financière, l'environnement de travail, la confiance, la collaboration, l'envie de travail, l'élimination des sources de stress, l'organisation, et le confort.

Le bien-être psychologique de l'entrepreneur, inclut un sentiment de confort, « *Cela inclut le sentiment de confort, tant moral que psychique, ainsi que le confort dans tous les aspects de la vie, qu'ils soient matériels ou non matériels* », et de résolution de problème « *le bien-être psychologique est perçu comme une période de confort lorsque tous les problèmes sont résolus. En revanche, dès qu'un problème survient, le confort disparaît.* » et d'accomplissement « *Il se manifeste lorsque chacun se rend au travail avec un sentiment de satisfaction et d'accomplissement, appréciant ce qu'il fait et l'environnement dans lequel il évolue.* » et l'absence d'obstacle « *Le bien-être psychologique, pour moi en tant qu'entrepreneur, se traduit par un sentiment de confort lorsque je ne rencontre pas d'obstacles.* »

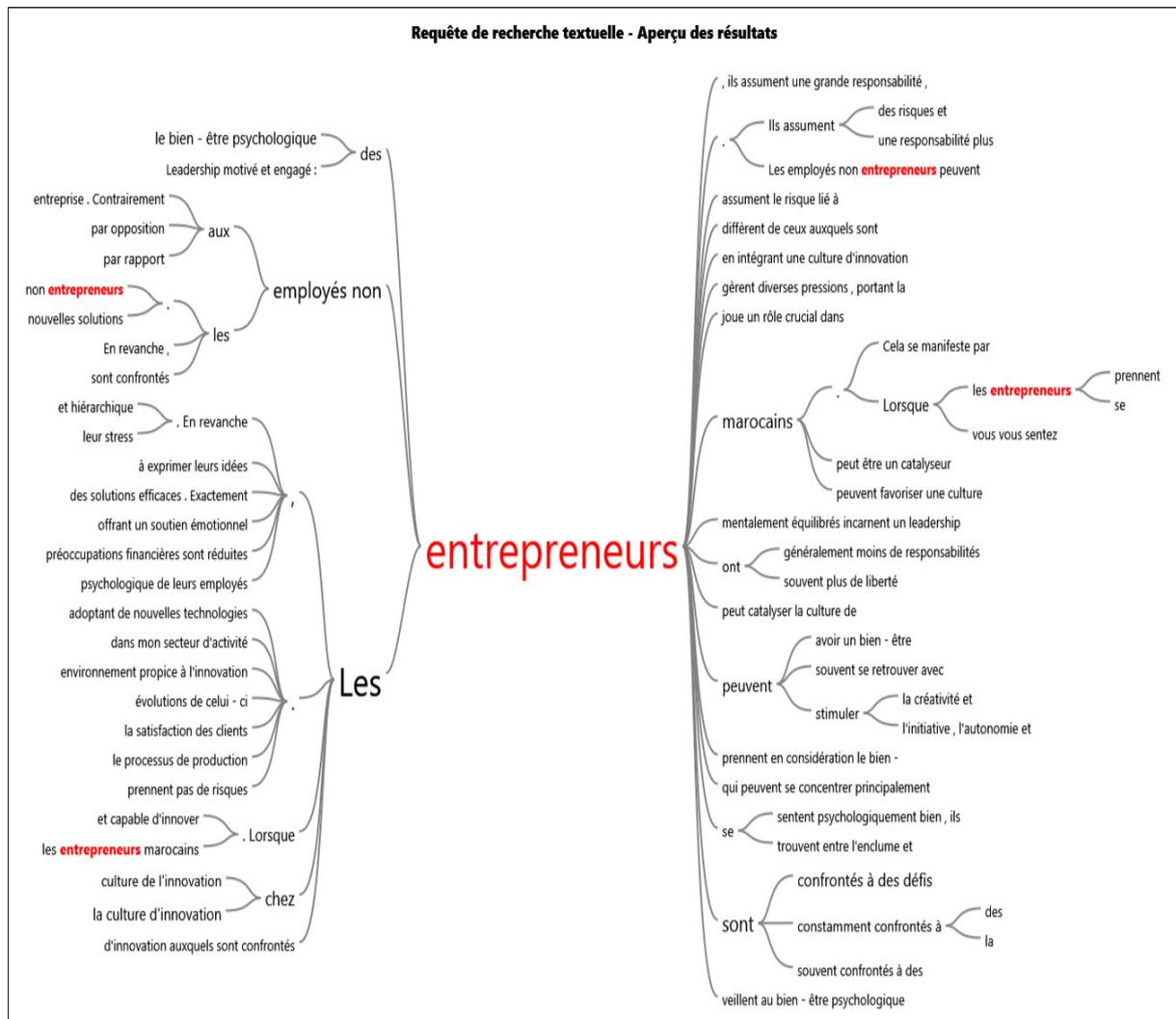
Il est lié à la collaboration et le respect mutuel entre l'entrepreneur et les collaborateurs, « *je perçois le bien-être psychologique comme étant lié à la collaboration de mes collaborateurs pour atteindre nos objectifs fixés, ainsi qu'à leur traitement respectueux des autres.* »

Figure N°2 : Synapsie: le bien-être psychologique



Source : Auteurs (assistés par Nvivo v10)

Figure N°3 : Synapsie: Entrepreneurs



Source : Auteurs (assistés par Nvivo v10)

- D'une autre vision, il est relié à l'environnement de travail caractérisé par la confiance et la transparence : « En tant qu'entrepreneur, je perçois le bien-être psychologique comme étant étroitement lié à un environnement de travail caractérisé par la confiance, la transparence entre les collaborateurs et une efficacité dans les opérations. Lorsque ces éléments sont présents, je me sens à l'aise et en confiance, ce qui favorise mon bien-être psychologique », « Lorsque l'environnement de travail est favorable et que les conditions sont optimales, cela se reflète positivement sur ma propre santé mentale et mon bien-être », et au travail lui-même « Pour moi, le bien-être psychologique en tant qu'entrepreneur se manifeste lorsque je suis sur le terrain, supervisant les travaux et observant l'avancement du chantier. Être présent sur le terrain me met à l'aise, surtout lorsque je rencontre les clients et les ouvriers. C'est dans cet environnement que je me

*sens le plus en harmonie avec mon travail et que je peux apprécier les progrès réalisés. »*

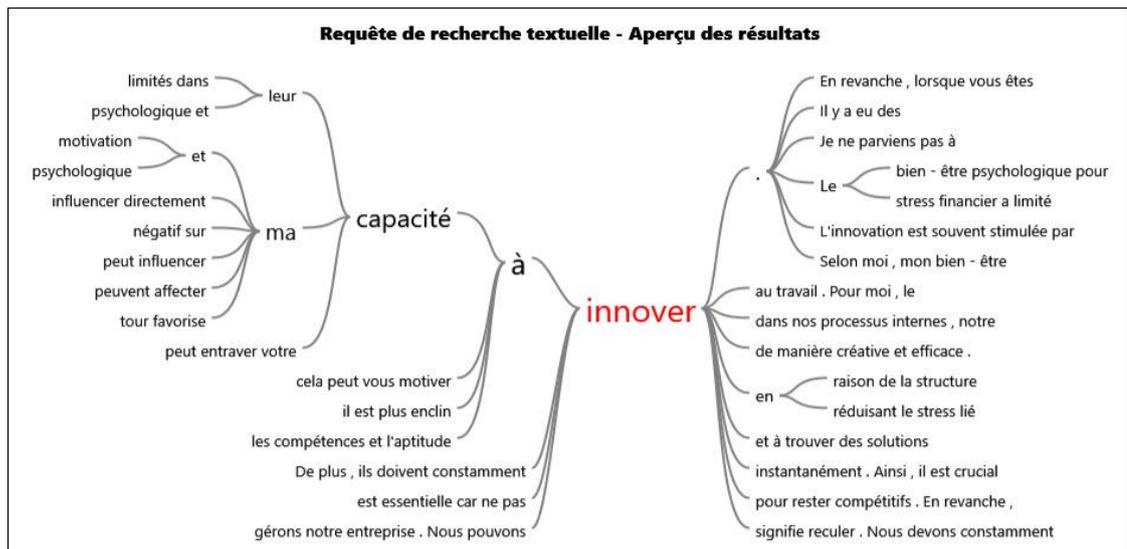
- Dans la même lignée le BEP est lié à l'état financière de l'entreprise : *« Lorsque l'entreprise prospère financièrement et que je n'ai pas affronté des problèmes majeurs, je me sens généralement bien sur le plan psychologique. »*
- D'après cette analyse nous pouvons avancer que le BEP chez les entrepreneurs marocains, est lié à un sentiment de confort, d'accomplissement, à la résolution des problèmes, à la collaboration et au respect mutuel, et de confiance, ainsi qu'à l'environnement au travail et de l'état financier de son entreprise.
- **Le comportement innovant au travail (CIT) :**
- Pour l'analyse de ce concept nous avons essayé d'avoir une schématisation des notions liés à ce concept via une requête sur le thème « innover » (Figure 4), que nous allons présenter en dessous.
- D'après cette synapsie nous pouvons avancer que l'innovation d'après les interviewés est reliée à la créativité, au règlement des situations compliquées, au processus internes et l'efficacité. Dans les lignes qui suivent, nous tâcherons de développer les points abordés en justifiant par les mots propres des interviewés.

D'après les discours des interviewés, le CIT inclut la recherche des idées nouvelles, et être mis à jour, *« Cela inclut la capacité à sortir des sentiers battus, à rechercher continuellement de nouvelles idées, à être à la pointe... »*, la recherche active des solutions, et l'adaptation d'un état d'esprit plus créatif, *« ... il est souvent amené à adopter un état d'esprit plus créatif, même s'il ne se considère pas comme une personne créative par nature... »* « En cherchant constamment de nouvelles solutions et en adoptant des approches novatrices, nous sommes en mesure de résoudre efficacement les problèmes confrontés. L'innovation permet d'explorer des perspectives différentes et d'élaborer des solutions créatives qui peuvent surpasser les méthodes traditionnelles de résolution de problèmes. ». *« En tant qu'entrepreneur, je considère que le comportement d'innovation au travail se réfère à la capacité de proposer des nouveautés sur le marché et de s'adapter aux évolutions de celui-ci. »*

En plus de la recherche des nouvelles idées, la génération des idées et des solutions sont des éléments du CIT *« ... pour moi en tant qu'entrepreneur se réfère à l'habilité de générer de*

nouvelles idées et de trouver des solutions créatives aux défis rencontrés dans mon entreprise. » « Pour moi, le comportement d'innovation au travail consiste à suivre les actualités et à être constamment à l'affût des nouveautés. C'est une pratique importante car cela nous permet de rester compétitifs et de faciliter le travail en cherchant des solutions innovantes ».

- **Figure N°4:** Synapsie : Innover



**Source :** Auteurs (à l'aide de Nvivo v10)

Le CIT est lié aussi à l'environnement de travail « Pour pratiquer le comportement d'innovation au travail, je m'efforce de créer un environnement propice à la créativité et à l'expérimentation au sein de mon équipe. », «..Ajouté à cela, C'est pourquoi il est essentiel pour moi et mon entreprise de cultiver un environnement propice à la créativité et à l'innovation.. » et à l'encouragement de la collaboration et de l'échange des idées « Cela implique de valoriser la prise de risques calculés, d'encourager la collaboration et l'échange d'idées, et de reconnaître et de récompenser l'innovation. »

- Dans la même lignée le CIT ne se limite pas à l'innovation des produits au service mais il les dépasse à l'organisation et la gestion de l'organisation (les processus internes, le marketing, la GRH), « Pour moi, l'innovation ne se limite pas seulement aux produits ou services que nous offrons, mais également à la manière dont nous gérons notre entreprise. Nous pouvons innover dans nos processus internes, notre stratégie marketing, notre gestion des ressources humaines, etc. » il permet de produire plus efficacement avec moins d'efforts « ... nous pouvons chercher des moyens de produire

*plus efficacement avec moins d'efforts et de temps, en optimisant nos opérations et en adoptant de nouvelles technologies. » et de minimiser les coûts « ... la créativité permet également de minimiser les coûts, car en trouvant des solutions novatrices, nous pouvons optimiser nos processus et utiliser plus efficacement nos ressources. »*

- D'une autre part le CIT est conditionné par la passion, la motivation en exerçant son métier, *« Lorsque vous êtes passionné par votre travail, vous êtes plus enclin à rechercher constamment de idées nouvelles et à trouver des outils créatifs de surmonter les problèmes. En revanche, si vous êtes motivé uniquement par le gain financier, il est difficile d'être véritablement innovant car vous manquez de cette passion et de cet engagement qui stimulent l'innovation. Ainsi, pour moi, l'innovation découle avant tout de l'amour et de la passion pour son métier. »*
- En guise de synthèse de l'analyse de la perception de CIT chez les entrepreneurs marocains, nous pouvons dire que le CIT inclut la recherche et la génération des idées nouvelles, et être mis à jour, la recherche active des solutions, et l'adaptation d'un état d'esprit plus créatif dans un environnement de travail propice, l'encouragement de la collaboration et de l'échange des idées, et il ne se limite pas à l'innovation des produits au service mais il les dépasse à l'organisation et la gestion de l'organisation, et il est conditionné par la passion, la motivation en exerçant son métier.
- **Liens entre le BEP et le CIT:**
- En ce qui concerne le lien entre ces deux concepts, les interviewés ont eu des perceptions variées:
- Les affects négatifs, *« ...lorsqu'une personne est complètement émue ou en colère, il est difficile pour elle d'innover, et elle risque de commettre des erreurs. » « ... ne pas laisser les émotions négatives influencer sur notre travail, car nous ne sommes pas productifs si nous ne sommes pas dans un état de bien-être. », « lors d'une période de forte pression au travail, j'ai ressenti un niveau élevé de stress et d'anxiété, ce qui a entravé mon aptitude à penser d'une façon créative et à générer des idées. » « ...En revanche, si je suis stressé ou préoccupé par des problèmes personnels, cela peut entraver ma capacité à penser.. »*
- Les affects positifs : *«... en revanche, lorsque quelqu'un est heureux et dans un état psychologique optimal, il est plus enclin à innover instantanément. », « Si je me sens à*

*l'aise et équilibré mentalement, je suis plus ouvert à la créativité et à la génération d'idées innovantes. »*

- *« Lorsque je me sens bien mentalement, je suis plus enclin à être créatif et à penser de manière innovante. »*
- Dans la même lignée, le BEP permet d'avoir une meilleure collaboration, *« Lorsque je suis en bonne santé mentale, je suis plus enclin à collaborer avec mon équipe, ce qui favorise la diversité des perspectives et des idées et stimule l'innovation. »,* et son absence génère une mauvaise humeur ce qui transmet une énergie négative à son équipe de travail, *« ... il m'est arrivé de partir un jour au travail en étant dans une mauvaise humeur et incapable de gérer mes sentiments. En conséquence, j'ai transmis une énergie négative à mes collaborateurs, ce qui a entraîné un rendement médiocre et des résultats décevants. Cette situation m'a également rendu moins réceptif aux idées nouvelles et aux solutions créatives, ce qui a contribué à exacerber les problèmes rencontrés au lieu de les résoudre »*
- L'état de dégradation de BEP ne laisse pas l'occurrence de CTI *« ...lorsqu'une période de stress intense a affecté mon aptitude à penser de telle façon créative et à générer des idées, j'ai dû prendre du recul et me concentrer sur ma santé mentale avant de pouvoir retrouver ma capacité d'innovation. Donc il faut garder une régulation entre le travail et la santé mentale pour favoriser un comportement innovant au travail. », « Lorsque je me sens bien dans mon travail, je suis plus enclin à être créatif et à générer des idées novatrices. En revanche, lorsque je ne suis pas à l'aise, ma capacité à être créatif est souvent entravée. »*

Le BEP permet d'avoir du confort et d'être motivé pour la résolution des problèmes, qui est une composante de CIT *« Votre bien-être psychologique impacte votre comportement d'innovation en vous permettant de vous sentir à l'aise et motivé pour résoudre les problèmes. », « L'innovation est souvent stimulée par la résolutions des situation difficiles auxquels vous êtes confronté, et votre bien-être psychologique peut influencer votre capacité à trouver ces solutions de manière créative et efficace. »* ainsi avoir un environnement de travail propice permet d'avoir une motivation pour l'innovation *« lorsque vous êtes à l'aise et que vous vous sentez bien dans votre environnement de travail, cela peut vous motiver à innover. »*

Un autre interviewé a mentionné l'impact du CIT sur le BEP, à savoir que lorsqu'il a conçu une machine pour faciliter une tâche qui est auparavant externalisée il a dû sentir le confort dans son travail : *« Dans mon premier projet, j'ai rencontré des difficultés avec la fabrication et la production du bois, une activité que nous avons l'habitude d'externaliser. Pour résoudre ce problème et me sentir plus à l'aise dans mon travail, j'ai pensé à prendre l'initiative de concevoir une machine qui faciliterait cette tâche, éliminant ainsi le besoin d'externaliser cette fonction. Cette innovation m'a permis de gérer plus efficacement le projet et d'améliorer mon bien-être psychologique en éliminant une source de stress. »*

Sur le plan financier, des interviewés avancent que le leurs BEP et lié à leurs états financiers donc avoir une marge financière pourrait leurs servir de moteur pour investir dans l'innovation et la créativité, *« Si je dispose d'une marge bénéficiaire plus importante grâce à une réduction de ces taxes, je suis plus à l'aise financièrement, ce qui peut favoriser ma créativité et mon comportement d'innovation au travail. »*, *« Lorsque je me sens rémunéré et que mes besoins financiers sont satisfaits, cela me permet d'être plus concentré sur les activités innovantes au sein de mon entreprise. En effet, une rémunération adéquate contribue à mon bien-être psychologique, ce qui à son tour favorise ma capacité à innover. »* *« ... des difficultés avec les paiements de clients et les problèmes liés aux crédits bancaires peuvent engendrer du stress et entraver ma capacité à être innovant. »* ainsi la réussite des projets antérieurs et le gain sont considérés des éléments de BEP qui poussent le CTI *« Si je me sens bien sur le plan financier, cela peut stimuler mon comportement innovant. Par exemple, lorsque j'ai réalisé un bénéfice important grâce à un investissement réussi, j'ai ressenti une plus grande confiance et motivation pour explorer de nouvelles idées et méthodes innovantes dans mon entreprise. »*

Pour synthétiser l'analyse sur les liens entre le BEP et le CTI, nous avons constaté l'existence des impacts, à savoir que les affects positifs et négatifs influencent sur l'état psychologique de l'entrepreneur cette dernière qui favorise ou défavorise son CTI, ainsi pour l'humeur et le confort et l'environnement propice qui jouent sur la capacité d'innover via l'encouragement de la collaboration, la motivation et le transfert d'énergie positive à l'équipe de travail, et en dernier lieu nous avons constaté que l'état financier de l'entreprise est un élément déterminant de son BEP et influence ainsi sa capacité d'innovation via l'offre de financement des idées innovantes.

#### 4. Discussion des résultats :

La présente étude a révélé que le BEP et le CIT chez les entrepreneurs, sont deux concepts ayant des liens complexes et qui ont des perceptions disparates, à savoir qu'ils reposent sur plusieurs facteurs, le premier concerne les éléments personnels, le deuxième concerne les éléments organisationnels et le troisième se rapporte aux échanges sociaux,

Au niveau de BEP des entrepreneurs :

La littérature sur le BEP des entrepreneurs est assez riche en matière des définitions de ce concept, incluant l'expérience de satisfaction et des affects positive et négative lors de l'entrepreneuriat (Wiklund et al., 2019), cette définition part dans le même sens que nos résultats mentionnant que le BEP des entrepreneurs au Maroc, repose sur l'expériences des sentiments lors de l'exercice de travail, et repose ainsi sur le confort et l'accomplissement dans la vie, ce qui est proposé par Diener, (2000) et Ryan et Deci, (2000), en avançant que le BEP est une partie intégrale d'une vie épanouie et une base du fonctionnement humain.

En plus la théorie de événements affectifs (Weiss et Cropanzano, 1996), propose que les réactions produites lors de travail influencent les attitudes et les comportements, ce qui impacte à leurs tours le BEP, ce qui s'aligne avec nos résultats stimulant les liens entre les affectes et le BEP des entrepreneurs.

Nos résultats ainsi montrent que l'environnement de travail est une composante du BEP chez les entrepreneurs, ce qui est encouragé par Edwards et al., (1998) et (Edwards et Shipp, 2007), en mentionnant que la présomption selon laquelle la congruence perçue entre les facteurs personnels et environnementaux améliore la performance et le bien-être.

Il reste à noter que l'état financier de l'entrepreneur est une composante de son BEP, à savoir que la première préoccupation des entrepreneurs est d'avoir la liquidité financière, et de faire face aux besoins financiers, mettant en évidence que la majorité des interviewés entreprennent des PME, et donc la sécurité financière reste un problème chez les PME donc l'état financier est une partie intégrante du BEP.

Au niveau du CIT des entrepreneurs :

Partant d'une part de la définition de Farr et Ford (1990) qui ont défini le CIT comme étant un comportement qui vise l'initiation et l'introduction des nouvelles idées, processus, produits ou procédures dans l'organisations, cette définition qui s'aligne avec nos résultats mentionnant que

le CIT repose sur la recherche et la génération des idées, et dans le sens où le CIT ne se limite pas à l'innovation des produits mais aussi aux autres aspects des organisations (la gestion, les processus internes ...). Toutefois De Jong et Deanne den Hartog (2010) ont notifié que la génération des idées comporte l'exploration et la génération des idées.

D'autre part Effendy et Sukmarani (2022) l'ont défini comme étant l'étape dans laquelle une personne identifie les problèmes et concrétise de nouvelles idées, en introduisant et en recherchant un soutien pour les idées afin de les concrétiser, ce qui approuve nos avancés en matière de la recherche des solutions et de l'échange des idées pour les concrétiser.

En effet, les avancés dans la littérature ont mentionné que le BEP est un processus de quatre étapes, l'exploration de l'idée, la génération de l'idée, le championnat de l'idée et l'implantation de l'idée (De Jong et Deanne den Hartog 2010), ces étapes que nous avons remarqué leurs absences, surtout pour les deux dernières étapes, cette absence est jugée par le fait que l'entrepreneur ne trouve pas des difficultés à instaurer ces idées innovantes dans son entreprise vue que c'est lui le chef de l'entité.

Au niveau des relations entre le BEP et le CIT des entrepreneurs :

Des chercheurs comme Forgas (1995) et Isen (2002), avancent que les affects (les sentiments et les émotions) ont un fort effet sur la cognition de l'individu (les processus par lesquels les informations sont entrées en mémoire, traitées et récupérées pour une utilisation ultérieure), ce qui va dans la même longueur d'onde que les outputs de notre étude, donc les affects positifs et négatifs impactent la capacité d'innovation.

Baer et Frese, (2003) suggèrent que parmi les caractéristiques qui favorisent un climat organisationnel de la créativité, est un environnement convenable à la réflexion et au travail, à travers des pratiques de soutien encourageantes des comportements proactifs dans le travail, ce qui s'harmonise avec postulat de Anderson et West (1988) qui considèrent qu'au travers un environnement proche de travail, les perceptions vont se développer au moyen d'une construction sociale organisationnelle.

Ce postulat confirme un lien entre le BEP et le CIT à travers l'environnement de travail, ce qui est déjà noté au niveau de résultats obtenus, néanmoins un environnement de travail propice permet d'avoir un échange social entre l'entrepreneurs et son équipe, permet aussi un échange au niveau de l'implantation des idées et leurs évaluations, en favorisant l'acceptation de ces innovations au sein de l'entreprise.

Toutefois nous avons tiré des entretiens que l'état financier de l'entrepreneur et un élément déterminant de son BEP, donc l'état financier présente ainsi un lien entre le BEP et CIT chez l'entrepreneur, cela est dû au fait que le CIT a un besoin de financement dans toutes les phases, est surtout la phase de l'implantation de l'innovation.

## Conclusion

A travers cette étude exploratoire, nous avons essayé d'atteindre l'objectif de révéler les interdépendances potentielles entre le BEP et le CIT chez les entrepreneurs, à partir de leurs propres perceptions.

Dans le cadre théorique nous avons emprunté des théories de la psychologie des organisations à savoir la théorie de l'élargissement et la construction des émotions positives et celle des événements affectifs, et en se basant ainsi sur des travaux de recherches antécédents qui discutent et critiquent le BEP et le CIT chez les entrepreneurs.

Puis nous avons mené cette étude à l'aide des guides d'entretiens qualitatifs semi-directifs, auprès de 11 entrepreneurs dans les régions de Marrakech-Safi et Beni Mellal- Khénifra, ces entretiens ont été menés en se basant sur des thèmes bien précis pour objectif de nous procurer les éléments permettant de traiter notre question de recherche.

Ce travail de recherche en contexte marocain, a eu des résultats empiriques qui révèlent que BEP des entrepreneurs, est lié à un sentiment de confort, d'accomplissement lors de l'exercice du travail entrepreneurial, et basé aussi sur la capacité à trouver des solutions aux problèmes rencontrés, avoir de la collaboration, avoir le respect mutuel, avoir la confiance, ainsi qu'à l'environnement de travail et de l'état financier de son entreprise.

- Ils révèlent aussi que le CIT chez les entrepreneurs marocains, inclut la recherche et la génération des idées nouvelles, être mis à jour, la recherche active des solutions, l'adoption d'un état d'esprit plus créatif dans un environnement de travail propice, en encourageant les collaboration et l'échange des idées, et il ne se limite pas à l'innovation des produits ou service mais il les dépasse à l'organisation et la gestion de l'organisation, et il est conditionné par la passion, la motivation dans leur métier.
- Cette étude répond à notre question de recherche en affirmant qu'il existe des liens entre le BEP et le CIT. Nous avons constaté l'existence d'impacts, notamment d'affects positifs et négatifs qui influencent l'état psychologique de l'entrepreneur. Ces effets peuvent favoriser ou défavoriser le CIT d'une personne. De plus, l'humeur, le confort, et l'environnement propice jouent un rôle dans la capacité d'innovation en favorisant la collaboration, la motivation et le transfert d'énergie positive à l'équipe de travail. Enfin, nous avons observé que l'état financier de l'entreprise est un élément déterminant de son

BEP et influence ainsi sa capacité d'innovation en permettant le financement d'idées innovantes.

- Par ailleurs, il apparait que le bien-être psychologique et lié à l'état psychologique des entrepreneurs marocains, néanmoins il est lié à leurs états financiers, en outre les entrepreneurs des PME luttent pour garder un état financier positif, donc il est recommandé pour l'Etat de créer des programmes de soutiens psychologique pour ces acteurs économiques, et un accompagnement de financement post-crétion de l'organisation, et ainsi pour la communauté scientifique d'ouvrir des pistes de recherche sur l'impact de l'état financier sur le BEP des entrepreneurs.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.

Affleck, G., & Tennen, H. (1996). Construing benefits from adversity: Adaptational significance and dispositional underpinnings. *Journal of personality*, 64(4), 899-922.

Amir, M. T. (2015). Entrepreneurial behavior and innovative behavior: A conceptual clarification. *The Asian Journal of Technology Management*, 8(02), 161-72.

Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 235-258.

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(3), 265-285.

Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(1), 45-68.

Basso, M. R., Schefft, B. K., Ris, M. D., & Dember, W. N. (1996). Mood and global-local visual processing. *Journal of the international neuropsychological society*, 2(3), 249-255.

Beck, A. T. (1979). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Penguin.

Benz, M., & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3-4), 445-455.

Block, J., & Koellinger, P. (2009). I can't get no satisfaction—Necessity entrepreneurship and procedural utility. *Kyklos*, 62(2), 191-209.

BRADLEY D., ROBERTS J. (2004), "Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority", *Journal of Small Business Management*, Vol. 42, Iss. 1, pp. 37.

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance?. *Human relations*, 70(8), 1017-1037.

Cheikh, B. I., & Alaoui, L. L. (2018). The profile of the Moroccan entrepreneur: The new generation of entrepreneurs in Morocco. *European Scientific Journal (Kocani)*, 14, 19-90.

Cooper, A. C., & Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439-457.

Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.

Creswell, J. W. 2014. *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *Journal of public administration research and theory*, 19(3), 495-522.

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). 2017. *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications.

Derryberry, D., & Tucker, D. M. (1994). Motivating the focus of attention.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.

Diener, E. (Ed.). (2009). *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener (Vol. 39)*. Springer Science & Business Media.

Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework.

Edwards, K. (1998). The face of time: Temporal cues in facial expressions of emotion. *Psychological science*, 9(4), 270-276.

Effendy, G. P., & Sukmarani, S. (2022, April). The Description of Innovative Work Behavior in Entrepreneurs. In 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021) (pp. 1791-1796). Atlantis Press.

Eisenhardt, K. M. 1989. Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14(4): 532–550.

EL HASSANI H. & al. (2023) «Well-being and Workplace Performance: A case of corporates in the region of Larache, Morocco», *Revue Internationale des Sciences de Gestion* « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 472 - 498

Elsamani, Y., Mejia, C., & Kajikawa, Y. (2023). Employee well-being and innovativeness: A multi-level conceptual framework based on citation network analysis and data mining techniques. *Plos one*, 18(1), e0280005.

Estrada, C. A., Isen, A. M., & Young, M. J. (1997). Positive affect facilitates integration of information and decreases anchoring in reasoning among physicians. *Organizational behavior and human decision processes*, 72(1), 117-135.

Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation.

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American psychologist*, 55(6), 647.

Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: the affect infusion model (AIM). *Psychological bulletin*, 117(1), 39.

Fredrickson, B. L. (2000). Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 131.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.

- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Fujita, F., & Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: stability and change. *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 158.
- Gao, Q., Wu, C., Wang, L., & Zhao, X. (2020). The entrepreneur's psychological capital, creative innovation behavior, and enterprise performance. *Frontiers in Psychology*, 11, 1651.
- Gartner, W. B. 1985. A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, 10: 696–706.
- Given, L. M. 2008. *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Sage Publications.
- Glaser Barney, G. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago, Adline.
- Gorgievski, M. J., & Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of applied psychology*, 84(4), 564.
- Haynie, J. M., Shepherd, D. A., & McMullen, J. S. (2009). An opportunity for me? The role of resources in opportunity evaluation decisions. *Journal of Management studies*, 46(3), 337-361.
- Isen, A. M. (2000). Some perspectives on positive affect and self-regulation. *Psychological inquiry*, 11(3), 184-187.
- Isen, A. M. (2002). Missing in action in the AIM: Positive affect's facilitation of cognitive flexibility, innovation, and problem solving. *Psychological Inquiry*, 13(1), 57-65.
- Isen, A. M., & Daubman, K. A. (1984). The influence of affect on categorization. *Journal of personality and social psychology*, 47(6), 1206.

Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of personality and social psychology*, 52(6), 1122.

Isen, A. M., Johnson, M., Mertz, E., & Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of personality and social psychology*, 48(6), 1413.

Isen, A. M., Rosenzweig, A. S., & Young, M. J. (1991). The influence of positive affect on clinical problem solving. *Medical Decision Making*, 11(3), 221-227.

Kahn, B. E., & Isen, A. M. (1993). The influence of positive affect on variety seeking among safe, enjoyable products. *Journal of consumer research*, 20(2), 257-270.

Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication research*, 15(5), 509-523.

Kleysen, R.F., & Street, C. T. (2001) 'Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behaviour', *Journal of Intellectual Capital*, 2:3, 284-296

Koellinger, P., & Block, J. H. (2016). How Does the Gender and Attractiveness of the Supervisor Influence the Performance of Supervisees? Implications for Hiring Processes in New Ventures. *International Review of Entrepreneurship*, 14(4).

Lechat, T., & Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: an event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537-569.

Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, M. A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Canadian journal of public health*, 89, 352-357.

Nande, F. & Commeiras, N. (2022). Bien-être au travail et performance innovante des salariés : le rôle médiateur du capital psychologique. Une étude auprès des enseignants-chercheurs d'universités françaises. *Management international / International Management / Gestão Internacional*, 26(1), 80–101. <https://doi.org/10.7202/1088438ar>

Nande, F., & Commeiras, N. (2022). Bien-être au travail et performance innovante des salariés: le rôle médiateur du capital psychologique. Une étude auprès des enseignants-chercheurs d'universités françaises. *Management international*, 26(1), 80-101.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90, 441-458.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychological review*, 91(3), 347.

Reichertz, J. (2014). Induction, deduction, abduction. *The SAGE handbook of qualitative data analysis*, 123-135.

ROUSSEAU, J., & DUBE, M. (1993). Déterminants personnels, relationnels et environnementaux du bien-être psychologique des personnes âgées. *Revue québécoise de psychologie*, 14(3), 3-29.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.

Schwandt, T. A. (1994). Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry. *Handbook of qualitative research*, 1(1994), 118-137.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.

Shir, N. (2015). Entrepreneurial well-being: The payoff structure of business creation. *Stockholm school of Economics*.

Stein, N., Folkman, S., Trabasso, T., & Richards, T. A. (1997). Appraisal and goal processes as predictors of psychological well-being in bereaved caregivers. *Journal of personality and social psychology*, 72(4), 872.

Stephan, U. (2018). Entrepreneurs’ mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322.

- Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553-593.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Totterdell, P., Wood, S., & Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 63-84.
- Uy, M. A., Sun, S., & Foo, M. D. (2017). Affect spin, entrepreneurs' well-being, and venture goal progress: The moderating role of goal orientation. *Journal of Business Venturing*, 32(4), 443-460.
- Van de Ven, A. H., Angle, H. L., & Poole, M. S. (Eds.) (1989). *Research on the management of innovation: The Minnesota studies*. New York: Harper & Row.
- Voyer, P., & Boyer, R. (2001). Le bien-être psychologique et ses concepts cousins, une analyse conceptuelle comparative. *Santé mentale au Québec*, 26(1), 274-296.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Welter, B., & Egmon, J. (2005). *The prepared mind of a Leader: Eight skills leaders use to to innovate, and make decision and and solve the problem* Jossey-Bass.
- West, M. A. and Farr, J. L. (Eds) (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, Wiley, Chichester.
- Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of business venturing*, 34(4), 579-588.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance:: a fresh look at an age-old quest. *Organizational dynamics*, 33(4), 338-351.