

La perception des compétences entrepreneuriales chez les doctorants marocains de l'université Sultan Moulay Slimane, Béni Mellal

The perception of entrepreneurial skills among Moroccan PhD students at Sultan Moulay Slimane University, Béni Mellal

Mohamed ES-SEQALLY, (Doctorant-chercheur)

*Laboratoire de recherche pluridisciplinaire en économie et gestion (LARPEG),
Faculté d'Économe et de Gestion-Béni Mellal,
Université Sultan Moulay Slimane-Béni Mellal, Maroc.*

Mohamed Jallal EL ADNANI, (Enseignant chercheur)

*Laboratoire de recherche pluridisciplinaire en économie et gestion (LARPEG),
Faculté d'Économe et de Gestion-Béni Mellal,
Université Sultan Moulay Slimane-Béni Mellal, Maroc.*

Adresse de correspondance :	Faculté d'Économe et de Gestion-Béni Mellal Complexe Universitaire Mghila, Béni Mellal Université Sultan Moulay Slimane Maroc (Béni Mellal) Code postal : 23000
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	ES-SEQALLY, M., & EL ADNANI, M. J. (2022). La perception des compétences entrepreneuriales chez les doctorants marocains de l'université Sultan Moulay Slimane, Béni Mellal. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 3(6-2), 301-316. https://doi.org/10.5281/zenodo.7374576
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: October 11, 2022

Published online: November 30, 2022

La perception des compétences entrepreneuriales chez les doctorants marocains de l'université Sultan Moulay Slimane, Béni Mellal

Résumé :

L'entrepreneuriat est un sujet d'actualité et en même temps un vecteur de croissance économique et d'enrichissement personnel. C'est un moyen d'auto-emploi à base de la politique de lutte contre le chômage des jeunes. Or c'est un thème pourtant complexe reflétant des réalités différentes dans des secteurs très différents. Le concept d'« entrepreneuriat » est extrêmement large et peut varier selon les facteurs géographiques et culturels. Il va de la création et de la gestion de la boutique de prêt-à-porter appartenant à une seule personne, à la création d'une entreprise multinationale. Les compétences entrepreneuriales sont un vecteur de distinction entre les jeunes. Le développement de la notion de soft skills est un débat d'actualité dans tous les pays du monde. Ce sont des compétences qui ne relèvent pas de savoir-faire technique ou connaissances métiers sont mentionnées. Ces compétences pouvant relever du savoir-être (créativité, autonomie, capacités relationnelles...) sont appelées parfois soft skills. Il peut s'agir également de savoir-faire transversaux (gestion de projet, maîtrise de langues étrangères...). Dans ce travail nous visons à traiter comment les doctorants marocains perçoivent ces compétences non académiques (exemple entrepreneuriales) dans leur processus de formation ? C'est en même temps savoir quel est l'impact de ces compétences sur leur parcours de formation et sur la création des entreprises ? C'est montrer aussi la place des compétences entrepreneuriales dans la formation des jeunes doctorants de la région Béni Mellal –Khénifra via un échantillon des doctorants de l'université Sultan Moulay Slimane Béni Mellal.

Mots clés : Compétences, Soft Skills, entrepreneuriat, Région Béni Mellal-khénifra.

Classification JEL: A2, B55, C93.

Type de l'article : Recherche appliquée

Abstract:

Entrepreneurship is an interesting topic which is a vector of both economic growth and personal enrichment. It is based on self-employment of the youth unemployment policy. Yet it is a complex theme, reflecting different realities in very different sectors. The concept of "entrepreneurship" is extremely broad and can vary depending on geographic and cultural factors. It ranges from the creation and management of a one-man, ready-to-wear boutique, to the creation of a multinational company. Entrepreneurial skills are a vector of distinction between young people. The concept of soft skills development is a topical debate in all countries of the world. These are skills that do not relate to technical know-how or business knowledge are mentioned. These skills, which may relate to knowing how to be (creativity, autonomy, interpersonal skills, etc.) are sometimes called soft skills. It can also be cross-functional skills (project management, mastery of foreign languages, etc.). In this work we aim to treat how Moroccan doctoral students perceive these non-academic skills (entrepreneurial example) in their training process? at the same time, investigate the impact of these skills on their training path and on the creation of businesses? it is also showing the place of entrepreneurial skills in the training of young doctoral students from the Beni Mellal –Khénifra region via a sample of doctoral students from Sultan Moulay Slimane Beni Mellal University.

Keywords: Skills, Soft Skills, entrepreneurship, Béni Mellal-khénifra Region.

JEL Classification: A2, B55, C93.

Paper type: Empirical research

1. Introduction

La définition de l'entrepreneuriat qu'on peut avancer est celle de l'OCDE (2012) selon laquelle « les entrepreneurs sont des personnes (propriétaires d'entreprises) qui cherchent à créer de la valeur, par la création ou l'expansion de l'activité économique, en identifiant des nouveaux produits, procédés et marchés ».

En effet, l'entrepreneuriat peut être synonyme au processus de création des entreprises de biens ou de services en recherchant les idées d'affaires qui comportent de l'innovation.

Bien que l'entrepreneuriat soit né en France au 18ème siècle, l'entrepreneuriat moderne est principalement un concept américain qui a été développé en tant que nouvelle discipline académique au sein des universités américaines, et est aujourd'hui enseigné à l'échelle mondiale. En effet, les PME américaines ont apporté une contribution majeure à la création d'emplois et au développement économique régional.

La même idée exprimée par Alfred Marshall (1920), "When an industry has thus chosen a location for itself to stay there long: so great are the advantages which people following the same skilled trade get from near neighbourhood to one another... A localized industry gains a great advantage from the fact that it offers a constant market for skill... Employers are apt to resort to any place where they are likely to find a good choice of workers with the special skill which they require..."

L'attention portée récemment au développement durable constitue une source d'idées d'affaires. Les entrepreneurs associés à ce mouvement, souvent assimilés à de « entrepreneurs verts, écologiques ou environnementaux » soucieux de l'environnement, mais aussi des répercussions sociales de leurs activités.

À présent, les pays en voie de développement de l'Afrique du nord y compris le Maroc ont réalisé que l'entrepreneuriat et l'innovation représentent les principaux catalyseurs du développement économique et le moyen d'atteindre la compétitivité sur les marchés internationaux.

Le Parlement européen et le Conseil européen ont défini huit compétences clés servant de cadre de référence pour les professionnels de l'éducation et de la formation. La compétence centrale est dénommée « apprendre à apprendre » ; cette capacité d'apprentissage est décrite comme reposant sur l'aptitude à l'autodiscipline, l'autonomie, la capacité de l'individu à surmonter les obstacles, une attitude positive orientée vers la résolution de problèmes, ainsi que la capacité à travailler en équipe – aptitudes que nous regroupons dans cette note sous le terme de compétences socio-comportementales.

Le but de ce travail est d'aborder la question de l'importance de développement des compétences entrepreneuriales dans le processus de formation chez les doctorants marocains de l'Université Sultan Moulay Slimane.

Dans un premier temps, nous présentons les concepts sur lesquels notre étude est basée, à savoir l'entrepreneuriat, la notion de softskills et les traits de personnalités. Dans un deuxième temps, il s'agit de la méthodologie utilisée dans notre travail en ce qui concerne le mode de collecte des informations, le questionnement et la méthodologie pour le traitement des données. Enfin, nous clôturons notre travail par une analyse des résultats obtenus et par une conclusion.

2. Revue de littérature

L'objectif de cette section est de préciser le positionnement théorique de notre recherche dans le champ entrepreneurial.

Comment les doctorants marocains perçoivent-ils les compétences non-académiques dans leur processus de formation ? Quel est l'impact de ces compétences sur leur parcours de formation et sur la création de l'entreprise ? Et quelle est la place des compétences entrepreneuriales dans la formation des jeunes doctorants de la région Béni Mellal-Khénifra ?

Afin de répondre à ces questions, on va se référer successivement à la théorie du processus entrepreneurial, au modèle de la carrière entrepreneuriale, la théorie de l'action raisonnée et du comportement planifié d'Ajzen (1991). On va montrer que notre recherche se situe en amont du processus entrepreneurial, avant l'engagement dans une création réelle, lorsque l'intention d'entreprendre émerge et se développe.

2.1. Théorie du processus entrepreneurial (Messaoudi et al. (2016))

Le processus entrepreneurial est défini comme étant une vue dynamique de la création d'entreprise et un ensemble de décisions, d'actions et d'orientations, qui sont prises en fonction des perceptions de l'entrepreneur (ou de l'équipe entrepreneuriale) concernant les buts du projet, ses propres motivations, les ressources disponibles et l'état de l'environnement Fayolle (2005). De même, Bruyat (1993) a proposé un modèle processuel de la création d'entreprise qui consiste en six étapes :

Etape 1	relative à l'action de créer qui n'est pas perçue par l'individu du fait d'une insuffisance d'informations liée à l'éducation, à la personnalité et/ou à l'environnement de l'individu
Etape 2	Le processus entrepreneurial porte ensuite sur l'action de créer qui est perçue par l'individu. Ce dernier a l'information suffisante pour savoir et comprendre la création d'entreprise, mais la création ne fait pas l'objet d'une réflexion à ce stade.
Etape 3	Dans cette étape, l'action de créer est envisagée. A ce stade, la création est considérée comme une alternative à la situation actuelle. L'acteur tente d'identifier une idée de création sans y consacrer beaucoup de temps et d'énergie.
Etape 4	Dans La quatrième phase du processus est que l'action est recherchée. À cet effet, l'individu cherche activement une idée et essaie de l'évaluer. L'acteur agit, recherche des informations, réalise des études, développe son projet et investit du temps et de l'argent.
Etape 5	consiste à préciser que l'action est lancée. Ainsi, l'entreprise est créée, commence à produire et à vendre ;
Etape 6	le processus entrepreneurial se focalise sur l'idée que l'action est réalisée. En effet, l'entreprise assure son équilibre d'exploitation, et le créateur a apporté la preuve que son projet était viable

2.2. Théorie de la carrière entrepreneuriale (Messaoudi et al. 2016)

Malgré l'insuffisance des recherches sur la notion de carrière entrepreneuriale, quelques chercheurs ont tenté de bâtir un cadre théorique intégré pour l'étude de la carrière des entrepreneurs. Ainsi, Bowen & Hisrich (1986) complètent les approches traditionnelles par les traits (qualités et caractéristiques personnelles de l'entrepreneur) en proposant une approche globale par l'intégration de variables telles que le niveau d'éducation, l'environnement familial de l'enfance, l'histoire professionnelle, le parcours développemental à l'âge adulte, etc. Ensuite, Dyer (1994) a élargi encore cette perspective et bâtit un modèle théorique qui repose sur quatre dimensions fortes de l'étude des carrières :

- a) la théorie du choix de carrières explique les facteurs individuels, sociaux et économiques qui influencent le choix d'une carrière entrepreneuriale par un individu ;
- b) La théorie de la socialisation présente les expériences de la jeune enfance, de l'éducation, professionnelle ou de création antérieure qui préparent l'individu à remplir un rôle professionnel entrepreneurial ;
- c) La théorie de l'orientation de carrière explique comment un individu s'oriente vers le rôle d'un entrepreneur ;

d) La théorie de la progression de carrière décrit les différents rôles adoptés par les entrepreneurs au cours du temps et les dilemmes qu'ils ont pendant différentes périodes. Selon le modèle proposé par Dyer (1994), les facteurs et les expériences sont résumés comme suit :

- Les facteurs individuels ont été axés au départ sur les facteurs psychologiques et leurs effets pour stimuler les individus à chercher une carrière entrepreneuriale et ensuite sur les comportements entrepreneuriaux, comme le genre, l'attitude favorable vis-à-vis de l'entrepreneuriat, la cognition sociale et les processus cognitifs Wang (2010) ; Aldrich & Waldinger (1990) ; Les facteurs sociaux pourraient influencer la décision individuelle de devenir un entrepreneur (l'environnement social d'où provient un individu, les expériences entrepreneuriales dans la famille et le soutien de la famille lors de la création, la race, la culture nationale et les soutiens du gouvernement Dyer (1992) ; Reynolds (1991) ; Aldrich & Waldinger (1990) ; Thomas & Alderfer (1989) ; Stevenson (1987) ; Collins & Moore (1970).
- Les facteurs économiques jouent aussi un rôle dans le choix de carrière comme le manque d'opportunités d'emploi dans les organisations existantes, si la croissance économique offre des opportunités et le réseau des ressources dont l'individu dispose Wang (2010).
- Les expériences précoces dans la famille, au cours de l'enfance, à l'école ou à l'université ainsi que certaines expériences professionnelles peuvent encourager des comportements voire même des carrières entrepreneuriales Wang (2010) et Tounès (2003).

2.3. Théorie du comportement planifié (Messaoudi et al. (2016))

La théorie du comportement planifié confère à l'intention de l'individu la place centrale dans l'apparition du comportement entrepreneurial, en particulier la création d'entreprise. Pour de nombreux auteurs, la création d'une entreprise est un comportement planifié et donc intentionnel Krueger et al., (2000) ; Krueger & Brazeal (1994) ; Krueger (1993) ; Bird (1988) ; Katz & Gartner (1988). Selon Ajzen (1991), l'intention est un indicateur de la volonté d'essayer, d'une véritable motivation et des efforts que l'on est prêt à consentir pour se comporter d'une certaine façon. Le but ultime de cette théorie est de prédire les comportements individuels à partir de l'intention. Elle postule que l'intention est déterminée par l'attitude de l'individu, le contrôle comportemental et les normes sociales perçues. Ainsi, l'attitude personnelle envers le comportement implique le degré d'évaluation ou d'aspiration, favorable ou défavorable, qu'a l'individu du comportement en question. Pour les normes sociales, la perception du comportement est encouragée par le réseau social de l'individu (famille, amis, employeur, etc.) ou la perception de la pression sociale. Enfin, le contrôle perçu fait référence à la facilité ou la difficulté perçue de réaliser le comportement.

Les trois facteurs précédemment cités sont finalement expliqués par les croyances, qui représentent l'information que l'on perçoit du monde réel. Dans ce modèle, les variables exogènes, comme les variables individuelles et les traits de la personnalité ne peuvent influencer l'intention que lorsqu'ils affectent ces croyances. Elles ont un impact indirect sur l'intention et le comportement au travers des attitudes Ajzen (1987).

2.4. Les hypothèses du questionnaire

Après cette revue de la littérature, nous avons jugé nécessaire de proposer et tester les hypothèses suivantes :

H1 : l'intention entrepreneuriale sera positivement influencée par l'âge du doctorant.

H2 : la sensibilisation à la création de l'entreprise aura une influence significative sur l'intention d'entreprendre du doctorant.

H3 : la prévention est un moyen qui permet d'éviter les risques chez les doctorants.

H4 : le sens de responsabilité est une exigence que chaque doctorant doit posséder.

H5 : la fiabilité au travail est un caractère indispensable chez le doctorant.

H6 : perçues ont un effet positif significatif sur l'intention du doctorant par rapport à la création d'une entreprise.

3. L'entrepreneuriat : de l'idée d'affaire à la création d'entreprise

L'entrepreneuriat, au Maroc, via la création des PME stimulent le développement économique régional en créant des emplois à haute valeur ajoutée, en faisant accroître les exportations et en améliorant le bien-être des populations locales. Et ce par l'instauration de bonnes pratiques dans la création d'écosystèmes d'innovation, la mise en place de procédures efficaces en termes de création et d'appui aux entreprises, la promotion du transfert de technologie entre les universités/centres de recherche et le monde industriel. Pour ce faire, l'Etat a lancé des programmes pour développer la création des pôles de compétitivité et des Technoparc dans les domaines de textile, agroalimentaire, et des NTIC.

Dans son sens large, une « entreprise » fait référence à toute idée qu'une personne peut traduire en pratique sous forme d'une activité planifiée et mise en œuvre de façon satisfaisante. Dans un sens plus restreint, une « entreprise » est la création d'une activité économique. Pratiquement tout projet et toute initiative peuvent être considérés comme étant une entreprise, c'est-à-dire l'identification d'une idée, sa planification, sa mise en œuvre, l'exécution satisfaisante d'une activité et la récompense qui en découle.

La région de Béni Mellal -Khénifra est dotée des instances de promotion et de création des TPE, PME à savoir le CRI, la CGEM, l'ANAPEC, En collaboration avec le Conseil régional. Ces instances régionales appliquent les programmes nationaux et régionaux de développement économique et social en bénéficiant des atouts démographiques, naturels, économiques et géostratégiques offerts par la région.

L'Université Sultan Moulay Slimane est présente dans le domaine par ses cellules et centres d'essaimage et d'incubation qui adoptent une stratégie de sensibilisation des étudiants dans le domaine de l'entrepreneuriat au niveau de l'ensemble de ces établissements universitaires éparpillés dans les cinq provinces de la région à savoir Béni Mellal, Fquih ben Saleh, Azilal, Khoribga et Khénifra.

Si dans la mission de l'université on trouve principalement la production de la connaissance, elle doit produire aussi la connaissance entrepreneuriale ; devenue utile à la société d'aujourd'hui et de demain.

La formation en création d'entreprise nécessite des connaissances spécifiques dans le domaine des affaires (management de projet, business plan ...) et des caractéristiques sociales liées à la prise de risque, management des équipes, méfiance Des traits de personnalité qui caractérisent les managers connues sous le nom de Soft Skills.

4. Les soft skills et les compétences entrepreneuriales

4.1. Les soft skills et les talents naturels et leur rôle dans le développement de l'esprit d'entreprise

Si les hard skills recouvrent les compétences techniques, les soft skills sont les compétences personnelles et sociales, orientées vers les interactions humaines. À la différence du quotient intellectuel, elles font appel à l'intelligence émotionnelle et jouent un rôle clé dans l'épanouissement d'un individu au sein de son environnement.

Si l'université ou l'école préparent les étudiants et les élèves à avoir des connaissances techniques de base qu'ils pourront utiliser et traduire en compétences dans le monde professionnel, il est probable qu'on ne se soit pas trop penché sur les soft skills. Or, c'est avec elles que les gens feront la différence au moment de l'entretien de recrutement (à la recherche des stages ou un premier emploi) ou même à la direction d'une équipe de travail. Entre deux

candidats de formation académique égale, l'employeur choisira toujours celui qui présentera des qualités humaines intéressantes et qui pourra évoluer avec plus d'aisance.

Les soft skills sont des qualités spécifiques ayant trait au savoir-être : concernant vous-même et ce que vous mettez en œuvre en situation comme l'endurance, le sens de l'efficacité, la résistance au stress, la débrouillardise, le sens de la responsabilité, l'autonomie, la flexibilité, l'envie d'apprendre, le sens de l'organisation, la fiabilité, la patience, la prise d'initiatives, le goût du challenge, etc. ; définissant la façon dont on entre en relation avec les autres, dont on collabore (esprit d'équipe, sens du collectif) ou dont on communique (capacité à entamer une discussion, à adapter son style de communication, à aiguïser son sens de l'écoute, etc.)

Au démarrage de la vie professionnelle, les étudiants doivent repérer leurs forces, celles que l'entourage familial ou amical reconnaît depuis longtemps, ou celles que les patrons ou collègues ont repérées chez vous lors de stages, de jobs d'été ou d'activités associatives. Une question se pose : quelles qualités personnelles me reconnaît-on spontanément dans mes interactions avec les autres ?

4.2. La révélation des compétences transversales et des aptitudes naturelles

4.2.1. Les compétences transversales

Ce sont des compétences qui sont liées à un contexte professionnel, mais elles ne se rattachent pas à un métier précis. Il s'agit de compétences qu'on peut mettre en application sur un nombre varié de postes.

C'est le cas par exemple de la maîtrise des langues étrangères, de la capacité à rédiger ou de l'esprit de synthèse. Tout comme les compétences techniques, elles peuvent s'apprendre, et se développent principalement via l'exercice du métier et/ou des formations.

4.2.2. Les compétences de savoir-être

Ces compétences sont souvent qualifiées de *soft skills* ou « compétences douces » en opposition aux *hard skills* qui désignent les compétences plus techniques et académiques. Celles-ci relèvent avant tout d'aptitudes personnelles.

Parmi ces compétences, on peut citer la créativité, la capacité à travailler en équipe, l'autonomie, le sens relationnel... De façon significative, les spécialistes les considèrent parfois comme des qualités naturelles : telles expressions se répètent « *Vous êtes naturellement rigoureux (se).* », « *Vous disposez d'une curiosité naturelle.* », « *Vous êtes d'un naturel dynamique.* »

Chaque être humain a des capacités qu'il pourra mettre en avant Et dans ce cas il faut fouiller dans la mémoire, pour retrouver ce qu'on aime faire quand on était enfant ou adolescent. Quels étaient les passe-temps favoris, les occupations dans lesquelles on aime exceller ? Que disent-ils de nous et de quels talents témoignent-ils ? à quels groupes d'études avant - nous participé et quel rôle y avant-nous joué, révélant ainsi nos aptitudes naturelles ?

La reconnaissance de telle ou telle compétence personnelle ou relationnelle constitue une étape importante afin de repérer ou de renforcer les soft skills. C'est le seul moyen d'étoffer un CV d'un étudiant débutant, de le gonfler tout en restant naturel et authentique.

5. Les traits de personnalité et leur relation avec l'esprit d'entreprise

5.1. Les traits de personnalité

Les traits personnels distinguent nettement certaines personnes du commun des mortels. Ces traits peuvent être physiques, comme l'apparence et la force musculaire, ou bien intellectuels, comme l'intelligence et l'imagination ; il peut également s'agir de traits de personnalité, comme la confiance en soi et la sociabilité. Il était donc assez normal que les premiers chercheurs intéressés par le leadership s'attaquent à la tâche suivante : identifier les

traits personnels qui de façon générale distinguent les leaders des non-leaders, car les traits personnels facilitent leur tâche dans n'importe quelle organisation. Ces traits peuvent être : l'âge, la grandeur, le poids, la santé, l'énergie, la beauté, le statut socio-économique, la capacité de s'exprimer verbalement, l'intelligence, l'instruction, le jugement, l'adaptabilité, l'ambition, l'initiative, l'intégrité, les sens de l'humour, la capacité de contrôler ses émotions, le tact, etc.... le désir de surmonter des responsabilités et d'accomplir quelque chose, l'initiative l'audace et l'originalité dans le choix des objectifs et des moyens , l'énergie et la persévérance dans la poursuite des objectifs, la confiance en soi , la capacité de résister au stress et aux frustrations , la volonté de prendre des décisions et d'en accepter les conséquences, la capacité d'établir des contacts personnels constituent les traits de personnalité qui facilitent l'influence du groupe au travail.

Dans le domaine universitaire, un autre chercheur a découvert que chez des étudiants de niveau universitaire, la beauté et la façon de s'habiller favorisant l'accession au leadership dans le domaine des activités sociales ; ces caractéristiques n'étaient cependant pas reliées au leadership dans des activités religieuses ou académiques. Ces caractéristiques ne sont opérationnelles qu'en relation ou se différent selon les situations de l'entreprise, les objectifs, les visions des dirigeants, leurs valeurs et leurs attentes.

5.2. La gestion de stress et de soi même

Tous les métiers ont leur part de stress. Le stress se meut en détresse ou en angoisse, les problèmes commencent. Le stress peut être défini comme une angoisse chronique provoquée par la pression incessante due aux problèmes professionnels, personnels ou sociétaux se révèle par des changements de comportement. Un collaborateur patient devient nerveux. Un calame perd son sang-froid. L'équipier toujours prêt à coopérer se rebelle. Tous ces signes sont révélateurs de personnes stressées. Certains présentent des symptômes physiques tels que les troubles du sommeil, fatigue permanente, rythme cardiaque élevé, maux de tête et d'estomac.

Plusieurs remèdes se présentent pour gérer le stress. Le repos apaise la fatigue physique, mais ce type de fatigue n'est pas celle qu'on peut trouver dans les entreprises. La fatigue mentale qui pèse lourdement pour chaque travail intellectuel ou mental. La solution réside dans les activités physiques. « Certaines entreprises mettent à la disposition de leur personnel, pendant la pause de midi, une salle d'exercices équipée d'un vélo d'appartement et d'autres engins de remise en forme ».

5.3. Régulation des émotions

Les émotions changent selon la situation. Et ceci constitue un élément important des compétences de l'individu. Comment gérer la peur et sa réaction, la colère dans certaines situations de conflits Assez des sentiments qui peuvent donner des décisions et des comportements regrettables après le recul de la situation. Ces compétences sont une source de distinction des personnes. La régulation des émotions constitue un élément de distinction entre les individus.

6. Méthodologie

Dans cette section, on va traiter la méthodologie utilisée dans notre travail. Ainsi, on va d'abord présenter le mode de collecte des informations utiles pour la recherche. Ensuite, on va présenter successivement le questionnaire et la méthode de traitement de données utilisée. Enfin, on va terminer par les principales hypothèses de cette recherche.

6.1. Le mode de collecte des données

La collecte des informations s'appuie sur un questionnaire dédié aux doctorants de l'université Sultan Moulay Slimane Béni Mellal.

Un tel choix a surtout été motivé par la connaissance du milieu universitaire et la proximité pour une meilleure collecte des informations.

L'échantillon choisi est constitué de 162 doctorants de l'université Sultan Moulay Slimane Béni Mellal ayant rempli le questionnaire.

L'échantillon est hétérogène ; il concerne toutes les disciplines de recherche de l'université et sans prendre en compte l'état d'avancement en thèse ou les années d'étude.

Le questionnaire à remplir est envoyé aux courriers électroniques des étudiants sur le Net. Après l'envoi du questionnaire, on a procédé à l'élimination de certains questionnaires qui ne sont pas conformes à nos attentes (en double ; envoyés deux fois, questionnaires incomplets ...)

6.2. Le questionnaire

Le questionnaire est composé de plusieurs items inspirés de la revue de la littérature et des travaux empiriques. Chaque groupe d'items traite une dimension spécifique.

Des échelles ont été utilisées pour mesurer les perceptions et les croyances des étudiants ainsi que leur intention de créer une entreprise.

Il a été demandé aux répondants d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord avec les items proposés.

Au début du questionnaire, nous demandons quelques renseignements sur le profil du répondant (âge, sexe). Et pour mesurer l'intention des étudiants, nous posons la question suivante : « Avez-vous l'intention de créer votre propre entreprise ? ». On demande ensuite aux personnes de nous faire part de leurs croyances qui les incitent ou les empêchent à créer une entreprise.

Ensuite, nous demandons des renseignements successivement sur la notion d'attitude vis-à-vis la démarche entrepreneuriale, la gestion des risques, la gestion de stress et les traits de personnalité (estime de soi, sens de responsabilité, fiabilité au travail, l'optimisme sur l'avenir et l'imagination active). À la fin du questionnaire, nous posons des questions sur les émotions

6.3. Analyse des données.

Notre questionnaire vise à clarifier les opinions des répondants au niveau de leurs perceptions entrepreneuriales et au niveau de leurs intentions de créer leurs propres entreprises.

Dans cette optique de recherche, on a insisté sur doctorants que ce questionnaire n'est pas un test. Et qu'il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses. On a souligné sur le fait qu'une réponse est bonne dans la mesure où elle reflète ce que le répondant pense réellement. Après les phases d'épuration des données (validité et fiabilité), l'analyse des données s'est faite par l'utilisation du logiciel de traitement SPSS.24.

7. Résultats et discussions

Dans cette section, nous tâcherons de mettre en valeur l'ensemble des résultats observés au cours de notre étude.

7.1. Présentation de l'échantillon enquêté

L'intégralité des données présentées a été obtenue grâce à l'utilisation du logiciel SPSS.24. Selon la littérature entrepreneuriale, l'intérêt pour l'entrepreneuriat est tout d'abord lié aux caractéristiques personnelles de l'individu. Ainsi, l'échantillon est constitué de 162 doctorants, dont 55% de femmes et 45% d'hommes ayant répondu à l'enquête.

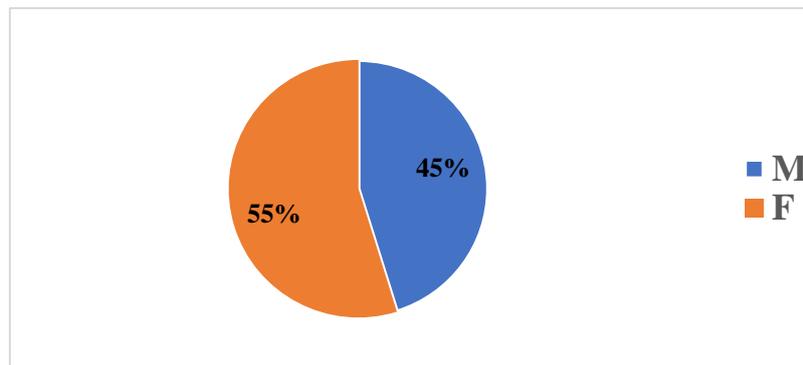
La répartition par âge montre que plus de la moitié des enquêtes appartient à la l'intervalle 25-30 ans suivis par des jeunes de 30 à 35ans. (Tableau 1)

Tableau 1: Age des doctorants

Intervalle d'âge	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
[20-25[21	13,0	13,0
[25-30[97	59,9	72,8
[30-35[26	16,0	88,9
[35-40[13	8,0	96,9
+ 40	5	3,1	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

Figure 1 : Répartition des doctorants par genre

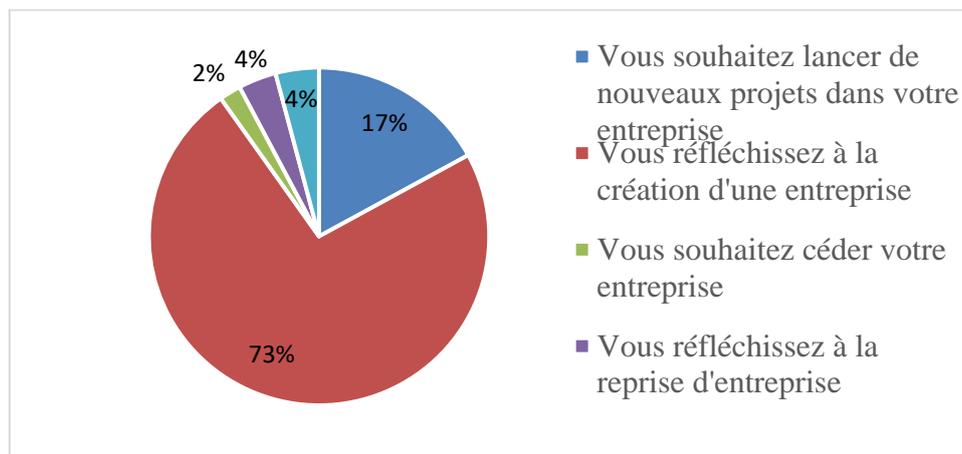


Source : résultat de l'enquête

7.2. La démarche entrepreneuriale

L'étude a montré que l'esprit entrepreneurial se caractérise par une hétérogénéité des réponses. Une partie entreprend déjà une affaire dont une partie pense lancer des projets dans leur propre entreprise. La majorité pense à créer leurs propres affaires. Une minorité qui possède déjà une affaire.

Figure 2 : Démarche entrepreneuriale des doctorants



Source : résultat de l'enquête

L'esprit d'entreprise permet aux doctorants de se lancer dans les affaires. Et ceci caractérise la majorité des interviewés. Une minorité influencée par l'incertitude. En effet, 27% réagissent aux imprévus alors que plus de la moitié des doctorants n'ont aucun souci à propos des imprévus et des aléas. (Tableau 2).

Tableau 2: La Réaction face aux imprévus

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas du tout correspondant	17	10,5	10,5
Un peu correspondant	78	48,1	58,6
Assez correspondant	39	24,1	82,7
Très correspondant	13	8,0	90,7
Tout à fait correspondant	11	6,8	97,5
Doute	4	2,5	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

7.3. La gestion des risques chez les doctorants

L'intelligence émotionnelle est apparue à partir de la prévention des surprises ou des imprévus. La prévention est un moyen qui permet d'éviter les risques. Lors de notre enquête, on constate que plus de 80% de la population enquêtée considère que la prévention est un moyen efficace pour éviter les risques. (Tableau 3)

Tableau 3: La prévention et l'évitement des surprises

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	6	3,7	3,7
Pas du tout correspondant	16	9,9	13,6
Un peu correspondant	30	18,5	32,1
Assez correspondant	51	31,5	63,6
Très correspondant	28	17,3	80,9
Tout à fait correspondant	31	19,1	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

La question qui se pose : quel sera le comportement en face des risques ? Afin de répondre à cette question, les interviewés optent pour une décision de se retirer de la situation d'incertitude (42,4%). (Tableau 4)

Tableau 4: Se retirer de la situation d'incertitude

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	4	2,5	2,5
Pas du tout correspondant	36	22,2	24,7
Un peu correspondant	55	34,0	58,6
Assez correspondant	32	19,8	78,4
Très correspondant	23	14,2	92,6
Tout à fait correspondant	12	7,4	100
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

7.4. La gestion du stress

La gestion de stress est un caractère important dans les softskills. C'est un indicateur d'une personnalité équilibrée et autodéterminée. Le tableau 5 qui suit montre que 66,6% de la population s'auto- maîtrise en cas de stress. Contre 34,6% qui est impulsive.

Tableau 5: Rel_dete_gestion du stress

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	27	16,7	16,7
Assez correspondant	27	16,7	33,3
Très correspondant	65	40,1	73,5
Tout à fait correspondant	37	22,8	96,3
Pas du tout correspondant	6	3,7	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

Tableau 6: Rel_dete_gestion du stress

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	6	3,7	3,7
Je ne peux habituellement pas profiter de mes temps de loisir	38	23,5	27,2
J'ai habituellement de la difficulté à profiter de mes temps de loisir	64	39,5	66,6
Je profite habituellement de mes temps de loisir	54	33,3	100
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

40% des doctorants ont de la difficulté de profiter des loisirs lorsqu'ils sont stressés. 33 % ne sont pas influencés par le stress alors que 23.5% sont directement influencés dans des situations stressantes. (Tableau 6)

7.5. Les traits de personnalité

7.5.1. L'estime de soi

L'enquête a révélé que 88.8% des doctorants ont une attitude positive sur soi. Le reste minoritaire 8% qui a perdu confiance en soi sans avoir une attitude positive. (Tableau 7)

Tableau 7: Attitude positive de moi

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	5	3,1	3,1
Tout à fait en désaccord	1	,6	3,7
En désaccord	12	7,4	11,1
En accord	95	58,6	69,8
Tout à fait en accord	49	30,2	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

7.5.2. Le sens de responsabilité

Le sens de responsabilité est une autre exigence que doit posséder un entrepreneur. La responsabilité est le sens d'engagement du futur home d'affaire en face à tous les problèmes vécus par la société, quelle que soit leur nature (chômage, pollution, effet de serre, délinquance...). 79% des doctorants possèdent ce don contre 17,9% dépourvu de ce caractère.

Tableau 8: Plus responsable pour moi

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	5	3,1	3,1
Tout à fait en désaccord	7	4,3	7,4
En désaccord	22	13,6	21,0
En accord	75	46,3	67,3
Tout à fait en accord	53	32,7	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

7.5.3. La fiabilité au travail

La fiabilité au travail est un autre caractère important à souligner chez les doctorants. 83% des étudiants déclarent être un travailleur fiable et authentique. L'entrepreneur est un homme sur lequel la société peut compter dans la résolution des problèmes et dans la création de l'emploi et de la richesse. (Tableau 9)

Tableau 9: Travailleur fiable

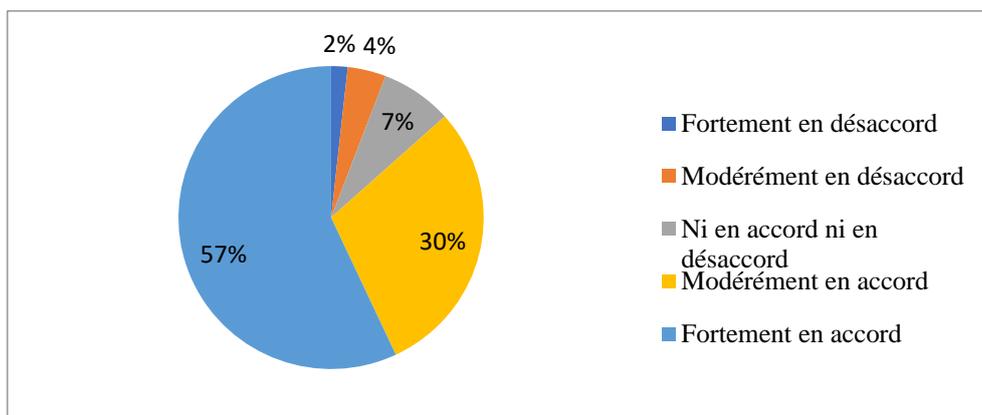
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	6	3,7	3,7
Pas du tout correspondant	7	4,3	8,0
Un peu correspondant	7	4,3	12,3
Assez correspondant	7	4,3	16,7
Très correspondant	60	37,0	53,7
Tout à fait correspondant	75	46,3	100,0

Source : résultat de l'enquête

7.5.4. L'optimisme sur leur avenir

Sur une question de l'optimisme sur l'avenir, une grande partie des doctorants a une certaine confiance dans l'avenir. Le reste se partage en de petites catégories. Une minorité se sent pessimiste sur l'avenir (6%). Alors qu'une partie est neutre (7%). La majorité des doctorants est optimiste (57% et 30%). Un entrepreneur doit être confiant en avenir car il cherche un avenir meilleur sur lequel il agit.

Figure 3 : Etre optimiste sur son avenir



Source : résultat de l'enquête

7.5.5. L'imagination active

Un entrepreneur doit avoir l'imagination active. En effet, l'enquête a révélé que 45.1% et 43.1% ont une grande capacité imaginative, toujours active. Elle permet de créer des idées

nouvelles capables d'être concrétisées. L'entrepreneur a cette capacité de transformer l'imagination en réalité sous forme de produits et des services.

Tableau 10: Imagination active

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	6	3,7	3,7
Pas du tout correspondant	4	2,5	6,2
Assez correspondant	9	5,6	11,7
Très correspondant	73	45,1	56,8
Tout à fait correspondant	70	43,2	100,0
Total	162	100,0	

Source : résultat de l'enquête

7.6. La maîtrise des émotions

86% des doctorants annoncent qu'ils maîtrisent ses émotions en face à n'importe quelle situation. 26% ne peuvent pas maîtriser leurs émotions

Tableau 11: La maîtrise des émotions

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	5	3,1	3,1
Pas du tout correspondant	10	6,2	9,3
Un peu correspondant	33	20,4	29,6
Assez correspondant	27	16,7	46,3
Très correspondant	50	30,9	77,2
Tout à fait correspondant	37	22,8	100,0

Source : résultat de l'enquête

Qui dit maîtrise des émotions dit contrôle et maîtrise de sa nervosité. 66% des interviewés déclarent ne pas s'énerver facilement contre 34% ayant le « sang chaud » qui ne peuvent pas se maîtriser en cas de situation pareille.

Tableau 12: Non énérvé facilement

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage cumulé
Pas de réponse	7	4,3	4,3
Pas du tout correspondant	10	6,2	10,5
Un peu correspondant	38	23,4	34
Assez correspondant	26	16,0	50,0
Très correspondant	44	27,2	77,2
Tout à fait correspondant	37	22,8	100,0

Source : résultat de l'enquête

8. Conclusion

Cette recherche a eu pour but d'identifier les facteurs déterminants de la réussite entrepreneuriale dans le processus de formation chez les doctorants marocains. Et afin de mieux expliciter les perceptions des doctorants, on a un échantillon de 162 doctorants de l'Université Sultan Moulay Slimane de Béni Mellal qui ont rempli le questionnaire composé de plusieurs items.

D'après les résultats obtenus de l'étude, l'intention de créer une entreprise est associée à l'âge, le sexe, l'estime de soi, le sens de responsabilité, la fiabilité au travail, l'optimisme sur l'avenir et l'imagination active.

Donc, le développement de l'entrepreneuriat nécessite la collaboration de tous les acteurs socioéconomiques. L'investissement dans la plateforme juridique est insuffisant seul de promouvoir l'esprit d'entreprise chez les étudiants ou n'importe quel être humain. Il faut initier cette démarche dans les écoles primaires et les collèges, afin de faire révéler l'esprit d'entreprise chez les étudiants à leur jeune âge.

La création d'entreprises est un moyen de lutte contre le chômage des jeunes puisqu'il permet de développer l'auto-emploi et même de l'emploi familial. Le développement des activités génératrices de revenus via des TPE et PME permet de créer la richesse et ainsi un dynamisme des écosystèmes d'innovation. C'est en même temps une forme de lutte contre la pauvreté et la précarité dans le milieu urbain comme dans le milieu rural.

L'université est au centre de ce mouvement. Le développement de l'esprit d'entreprise chez les étudiants est un gage de la création et de la bonne santé de la société. Cet esprit nécessite des soft skills (estime de soi, fiabilité au travail, gestion de stress, gestion de nervosité, gestion de risque...) autant de caractéristiques-personne que les doctorants doivent avoir pour réussir leurs affaires et leur projet d'avenir.

La création d'un écosystème qui fait réunir tous les acteurs dans le domaine de l'entrepreneuriat économique est une ambition qui nécessite la volonté de tous les intervenants dans le domaine.

Références :

- (1) Abetti, P., & All., (2011). Entrepreneuriat et innovation dans les pays du Maghreb, le département de commerce des Etats Unis.
- (2) Ajzen I. (1987), "Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology", *Advances in experimental social psychology*, 20, p.2-63.
- (3) Ajzen, I. (1991), "The theory of planned behavior ", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, n° 2, p. 179-211.
- (4) Aldrich, H. et Waldinger, R. (1990), "Ethnicity and entrepreneurship", *Annual Review of Sociology*, 16, p.111-135.
- (5) APEC – Tendances métiers dans l'industrie et le bâtiment : l'importance des soft skills.
- (6) Arthur, A., & Pell., (2003). « Le management », édition Marabout, Paris.
- (7) Bird, B. J. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of Management Review*, vol. 13, n°3, p.442- 453.
- (8) Bowen D.D. et Hisrich, R.D. (1986), "The female entrepreneur: a career development perspective", *Academy of management review*, 11(2), p.393-407.
- (9) Bruyat, C. (1993). Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation. Thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre Mendès, Grenoble, France.
- (10) Collins, O. F., Moore, D.G. (1970), *The Organization Makers: A Behavioral Study of Independent Entrepreneurs*, New York: Appleton-Century-Crofts (Meredith Corp.).
- (11) Corner, P. D., & Ho, M. (2010). How Opportunities Develop in Social Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(4), 635-659. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00382.x>
- (12) Dunkerley, M., D. (1940) « a Statistical study of leadership among college women » *Studies in psychology and psychiatry*, (4), 1-65.
- (13) Dyer, W. G., Jr. (1992), *The entrepreneurial experience*, San Francisco: Jossey-Bass.
- (14) Dyer, W.G. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19(2), p.7–21.
- (15) Fayolle, A. (2005). *Introduction à l'entrepreneuriat*. Dunod, collection Topos, Paris.

- (16) Jean Louis, B., & All, (1997). « Les aspects humains de l'organisation », édition Gaetan Morin, Québec, P 236.
- (17) Katz, J. et Gartner, W.B. (1988), "Properties of emerging organizations", *Academy of Management Review*, 13(3), p.429-441.
- (18) Krueger, N. F. et Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring, p. 91-104.
- (19) Krueger, N.F., Reilly, M.D. et Carsrud, A.L. (2000). « Competing models of entrepreneurial intentions », *Journal of Business Venturing*, vol. 15, p. 411-432.
- (20) Krueger. N. (1993). Impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), P. 5-21.
- (21) Le bas, C. (1981). « Economie des innovations techniques », Economica, Paris.
- (22) Lassaâd, M., Mohamed, B., Habib, A., Wassim, A., Faouzi, A., Bilel, B., Jamel, C., & Slim, M. (2008). « Projet Culture Entrepreneuriale et Création d'Entreprise à l'Université de Sfax, Support pédagogique du module Culture Entrepreneuriale Version 1.2».
- (23) Leger, J., (2013). « Le grand livre de l'entrepreneuriat » DUNOD, Paris.
- (24) Messaoudi, M. , Bengrich, M. , Bribich, S. , « Perceptions à l'égard de l'entrepreneuriat : Cas des étudiants de masters de l'université Ibn Zohr », *Revue de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation*, Vol 1 N°2 Juillet 2016.
- (25) Nelson, R., Manu, G., Thiongo, J., & Haftendorn, K., (2014). « Programme Formation CLE, « comprendre l'entreprise » », Bureau International du Travail, Genève Centre International de Formation de l'OIT, Turin. Module 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7.
- (26) Reynolds, P.D. (1991) Strategies for cross-national comparisons: matching research issues and analysis objectives, *Small Business. Economics*, 3(4), p. 245-60.
- (27) Rossi, M., & Kjeldsen, J. E. (2015). Social Entrepreneurship in Morocco : Prospects and Challenges. In D. Jamali & A. Lanteri (Éds.), *Social Entrepreneurship in the Middle East* (p. 112-130). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137509956_6.
- (28) Slaoui, O., Qafas, A., & Ahsina, K. (s. d.). *Entrepreneuriat et encastrement social : Corpus théorique Entrepreneurship and Social Embedding : Theoretical Corpus*. 4, 22.
- (29) Stevenson, H.H. (1987), "General management and entrepreneurship", Working paper, Harvard University, Department of Organizational Behavior. Stinchcombe, 1965;
- (30) Thomas, D.A. et Alderfer, C.P. (1989), "The influence of race on career dynamics: Theory and research on minority career experiences", dans Arthur, M.B., Hall, D.T. et Lawrence, B.S. (eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 133-158.
- (31) Tounès A. (2003), *l'intention entrepreneuriale : Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Rouen, France.
- (32) Velly, R. L. (s. d.). *Entrepreneuriat social*. 13
- (33) Wang Y., (2010), *L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale*, Thèse de doctorat en génie industriel, l'école centrale de Lille, France.
- (34) Weerawardena, J., & Mort, G. S. (2006). Investigating social entrepreneurship : A multidimensional model. *Journal of World Business*, 41(1), 21-35. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.001>
- (35) Yann, A., & Al. (2018). « Confiance, coopération et autonomie : pour une école du xxième siècle », *Notes du conseil d'analyse économique 2018/3 (n° 48)*, p. 1-12. DOI 10.3917/ncae.048.0001.