

Les trajectoires de reconversion professionnelle des femmes marocaines vers l'entrepreneuriat : Etude qualitative

Career transition pathways of Moroccan women towards entrepreneurship : A qualitative study.

Auteur 1 : Yassine JAOUI.

Auteur 2 : Mouna HILMI.

Yassine JAOUI, Doctorant

Université Mohammed V de Rabat/ Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Agdal, Maroc

Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG).

<https://orcid.org/0009-0002-0592-1506>

1

Mouna HILMI, Enseignante-chercheuse

Université Mohammed V de Rabat/ Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Agdal, Maroc

Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG)

<https://orcid.org/0009-0000-8671-639X>

2

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 : JAOUI .Y & HILMI .M (2026) « Les trajectoires de reconversion professionnelle des femmes marocaines vers l'entrepreneuriat : Etude qualitative », African Scientific Journal « Volume 03, Num 36 » pp: 2423 – 2439.



DOI : 10.5281/zenodo.21037647

Copyright © 2026 – ASJ



Résumé

Cette recherche vise à comprendre les motivations qui président à la rupture avec la trajectoire salariée des femmes marocaines pour se lancer dans une activité entrepreneuriale ainsi qu'à élucider les obstacles rencontrés au cours de leur reconversion. Les réponses ont été collectées auprès de 10 entrepreneures via des entretiens semi-directifs. Les résultats de cette recherche qualitative établissent que le plafond de verre subi dans le salariat constitue le dénominateur commun de ces trajectoires de reconversion chez les femmes diplômées.

De plus, l'étude révèle une véritable capacité de résilience chez ces femmes au démarrage de leur activité entrepreneuriale. Malgré la confrontation à de multiples obstacles, leur capacité d'adaptation et de résistance leur permet de surmonter les difficultés inhérentes au démarrage de leur projet et atteindre leur ambition entrepreneuriale.

Mots clés : Reconversion professionnelle, Entrepreneuriat féminin, Maroc, Trajectoires, Etude qualitative

Abstract

This research focuses on understanding the motivations behind Moroccan women's departure from salaried employment to embark on entrepreneurial ventures and on identifying the obstacles they encounter during their career transitions. Responses were collected from 10 female entrepreneurs through semi-structured interviews. The results of this qualitative research establish that the glass ceiling experienced in salaried employment is the common denominator in these career transition paths for women with degrees.

Furthermore, the study reveals a remarkable capacity for resilience among these women at the start of their entrepreneurial activities. Despite facing numerous obstacles, their adaptability and resilience enable them to overcome the inherent difficulties of launching their projects and achieve their entrepreneurial ambitions.

Keywords : Career change, Women's entrepreneurship, Morocco, Trajectories, Qualitative study

Introduction

Au niveau international, l'entrepreneuriat féminin constitue un pilier de développement économique et un vecteur majeur de cohésion sociale. Au Maroc, l'essor de la création d'entreprises par les femmes s'inscrit dans une dynamique générale d'émancipation professionnelle et marquée par de nombreuses réformes juridiques et socio-économiques.

Toutefois, l'analyse du marché de l'emploi marocain soulève une contradiction importante. D'un côté des efforts nationaux pour favoriser le taux d'activité des femmes et des programmes gouvernementaux d'envergure pour renforcer l'écosystème entrepreneurial féminin tels que le programme « Intelaka » et « Forsa » et les initiatives de l'agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise.

De l'autre côté, plusieurs professionnelles qualifiées décident de quitter le salariat marqué par l'exacerbation du compromis entre la vie privée et professionnelle, ainsi que des perspectives de gestion des carrières féminines limitées et inévitables dans les entreprises. Ce décalage met en lumière un phénomène de rupture de trajectoires des femmes, par la reconversion d'un statut de salariée stable vers l'aventure entrepreneuriale.

En outre, les recherches démontrent que les femmes salariées rencontrent plusieurs entraves liées à l'environnement et au cadre de travail (Marchand et al., 2007). Ces contraintes concernent principalement l'avancement dans leur carrière, ainsi que l'ascension professionnelle (Maume, 2004).

A cet effet, notre étude se situe au centre de cette problématique, qui cherche à comprendre pourquoi des femmes marocaines choisissent de quitter le statut de salariat qualifié pour se lancer dans l'entrepreneuriat, tout en identifiant les contraintes auxquelles elles se confrontent dans cette nouvelle trajectoire entrepreneuriale.

Dans ce contexte de la persistance de ces pressions, les chercheurs évoquent la création d'un projet entrepreneurial comme une nouvelle piste substituant une carrière salariale (Laufer, 2004). Ainsi, notre recherche vise à explorer la trajectoire des femmes marocaines, ayant été menées à rompre avec leur parcours salarié antérieur et se lancer dans une activité entrepreneuriale. Ainsi, notre étude cherche à répondre à la question de recherche suivante : Quelles sont les motivations à la reconversion entrepreneuriale des femmes au Maroc et quelles difficultés jalonnent leur parcours ?

L'objectif de cette recherche est de comprendre les motivations qui sous-tendent la rupture avec la trajectoire salariée d'une part et de saisir les barrières à surmonter lors de cette transition de carrière, d'autre part.

Notre recherche est construite selon la structure suivante : D'abord une revue de littérature portant sur l'entrepreneuriat féminin et la reconversion professionnelle vers l'entrepreneuriat. Ensuite, il précise le cadre méthodologique déployé, puis les principaux résultats et enfin une discussion et conclusion.

1. Revue de littérature

1.1. Reconversion professionnelle : Notion et cadre de référence

1.1.1 Les contours de la reconversion professionnelle : Définition et caractéristiques

La reconversion professionnelle est un terme d'origine latin est qui signifie se tourner vers et ajuster. Il s'agit du changement du métier et de la profession exercée par un individu, elle représente également une étape fondamentale de transition par laquelle l'individu décide et s'engage à changer de métier de manière irréversible au profit d'une nouvelle perspective professionnelle (Jaoui et Hilmi, 2024). Toutefois, cette reconversion professionnelle est conditionnée par le développement et l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences et aptitudes adaptées au nouveau métier (Thbauville et al., 2017).

De plus, la reconversion professionnelle correspond dans une logique sociologique à une bifurcation dans le parcours professionnel d'une personne et un tournant dans sa vie professionnelle entraînant plusieurs transformations et changements tant personnels, biographiques et professionnels (Bessin et al., 2010, Negroni, 2005). Les chercheurs ont distingué trois critères caractérisant la reconversion professionnelle. Il s'agit d'abord d'une transformation de l'ancien métier, en mobilisant de nouvelles habilités et compétences. Puis, elle est orientée par l'ambition de développer une nouvelle carrière professionnelle. En dernier, c'est un changement qui se déroule dans le temps (Negroni, 2005 ; Recoules et Chaliès, 2022). D'ailleurs, la littérature fait référence à deux catégories de reconversion professionnelle, en particulier, la reconversion volontaire et involontaire ou subie.

La première suppose que le changement de carrière est voulu et désiré par l'individu, ainsi, il prépare et anticipe son projet de transition professionnelle souhaité vers une nouvelle situation et perspective répondant au mieux à ses attentes et lui permettant d'atteindre un accomplissement personnel. Ce type de reconversion s'opère par passion et par la recherche de nouvelles expériences (Negroni, 2005 ; Barel, 2026).

La seconde reconversion correspond à une transition professionnelle qui concerne à la fois les personnes en situation d'emploi ou en chômage. Elle est subie par l'individu de manière imprévisible et hors de sa volonté (Rudolph et al., 2017 ; Bernhard-Oettel et Näswall, 2015).

Elle est souvent expliquée par une perte de l'emploi, une maladie professionnelle ou une migration.

1.1.2 Les champs théoriques de la reconversion professionnelle

L'examen des différents fondements théoriques liés à la reconversion professionnelle permet de souligner deux logiques d'analyse, précisément, une analyse psychosociale et sociologique. La première approche considère la reconversion professionnelle en tant que transition (Bridges et Hallinger 1995), autrement dit, un passage vers une nouvelle situation imprévisible, marquée par un changement considérable en termes des épreuves de vie à long terme (Rosanvallon, 2021).

Il convient de préciser que la transition poursuit un processus en trois temps à savoir : une reconfiguration des facteurs identitaires, suivie par la définition des stratégies d'adaptation, puis, la mise en place des actions indispensables pour tirer parti de son capital humain acquis dans le passé et celui à développer dans l'avenir (Madonati et Zittoun, 2012).

Toutefois, la deuxième approche relevant du cadre de la sociologie du travail, la reconversion professionnelle dépasse une simple transition de carrière, mais, il s'agit d'une bifurcation marquée par une rupture radicale avec l'ancienne trajectoire professionnelle vers un autre parcours (Bessin et al., 2010), menant à la reconstruction d'un parcours identitaire majeur et radical (Negroni, 2007).

En effet, les dynamiques de la reconversion professionnelle sont encadrées par deux principales théories qui s'articulent autour de la théorie du parcours de vie (Elder, 2003 ; Sapin, 2007 ; Zittoun, 2009) qui étudie la reconversion sous l'angle de l'imbrication entre les facteurs sociologiques et économiques d'une part et le temps biographique d'autre part. Or, la théorie du System Theory Framework of Career development (STF) (Patton et McMahon, 2014) a développé trois catégories de facteurs complémentaires et interactifs influençant la carrière professionnelle :

- Les facteurs intrinsèques : liés aux caractéristiques individuelles (intérêts, compétences et personnalité).
- Les facteurs sociaux : liés à l'environnement immédiat et à l'entourage (famille et milieu professionnel).
- Les facteurs globaux : liés à l'environnement économique, politique et culturel.

Ces trois facteurs ne sont pas statiques, mais évoluent et changent avec le temps et tout au long du parcours d'une personne.

1.2. Femmes entrepreneures : Fondements conceptuels et théoriques

1.2.1 Entrepreneuriat féminin : Genèse du concept

Le concept d'entrepreneuriat féminin est souvent considéré comme ambigu (Cornet et Constantinidis, 2004). Certains chercheurs ont privilégié une conception centrée sur la création de l'entreprise (Julien, 1996). D'autres, l'ont conçu dans une logique d'actionnariat ou d'employeur, notamment, en tant que chef d'entreprise. Alors, que certains ont adopté une vision incluant toutes les personnes qui démarrent une activité ou une affaire indépendamment de leur statut ou de la phase de création (Alexandre, 2016).

En effet, la femme entrepreneure est définie comme une femme qui crée, achète ou hérite une entreprise, tout en prenant en charge les risques et les responsabilités de la gestion quotidienne des tâches administratives, sociales et financières. Pour Belcourt (1991) c'est une notion qui défend l'autonomisation des femmes. Selon Buttner et Moore (1997) la femme entrepreneure s'engage dans la direction et la gestion des affaires ou projets.

L'entrepreneure assume tous les risques pour fonder et diriger une entreprise (Filion, 1997). Elle lance une affaire en prenant en charge les responsabilités managériales et les divers risques (Paturel et Arasti, 2006). Il s'agit également des femmes engagées pour gérer une entreprise par l'instauration des idées innovantes et en saisissant des opportunités d'affaires (Iwu et al., 2019). L'étude de la littérature souligne l'existence d'une variété de définitions mais qui ne sont pas unanimes (Constantinidis, 2014, Léger-Jarniou et al., 2015). En dernier, la femme entrepreneure signifie à la fois, une femme créatrice d'entreprise, innovante et responsable et qui assume les risques (Ait Soudane et El Hammouchi, 2026).

1.2.2 Profils et motivations entrepreneuriales des femmes

Les études démontrent que les femmes sont poussées vers l'entrepreneuriat (Push) (Still et Walker 2006) bien qu'elles aient une forte intention entrepreneuriale (Alexandre-Leclair et Redien-Collo, 2013). Pour leur part D'Andria et Gabarret (2016) ont établi une catégorisation des différents types des femmes entrepreneures.

La première classification de Bruni et al., (2004) fait référence aux femmes qui cherchent à sortir du chômage, souhaitant à atteindre l'épanouissement ou visant l'équilibre entre travail et famille ou après maternité.

La seconde classification de Morris et al., (2006), distingue entre les entrepreneures visant une croissance forte ou plutôt une croissance modeste. A l'opposé, Hughes (2006) distinguent entre l'entrepreneure classique, l'entrepreneure cherchant l'équilibre travail-famille ou forcée. D'autant plus, Constantinidis et al., (2017), ont proposé une autre classification des

entrepreneures, en distinguant entre les entrepreneures disposant d'un haut niveau de capital humain, social et financier ou celles ayant un capital faible. Or, pour Lewis (2013) il y a des entrepreneures qui sont orientées famille et d'autres qui sont orientées vers la croissance. Tandis que Le Loarne-Lemaire et al., (2012) considèrent que les entrepreneures peuvent être des femmes venant d'une situation de chômage, des étudiantes, des aventurières et des femmes d'affaires (Ait Soudane et El Hammouchi, 2026).

1.3. Le choix de l'entrepreneuriat comme voie de reconversion pour les femmes et résilience

La littérature a mis en évidence l'importance du choix de l'entrepreneuriat féminin comme une nouvelle trajectoire professionnelle, représentant une issue pour sortir de la discrimination rencontrée dans le cadre de l'emploi (D'Andria et Gabarret, 2016). Parmi les formes de discrimination subies par les femmes c'est le plafond de verre, autrement, le blocage du développement d'une carrière professionnelle et l'accessibilité limitée à des postes de responsabilités (Elam et Terjesen, 2010).

D'après l'étude D'Andria et Gabarret (2016), les femmes qui optent pour l'entrepreneuriat en tant que transition de carrière, représentent celles ayant déjà un emploi mais qui ont choisi de créer leur projet entrepreneurial. Cette décision est expliquée par les problèmes d'insatisfaction au travail actuel, notamment, le phénomène du plafond de verre ou bien l'ambition d'atteindre l'épanouissement personnel et professionnel, via cette reconversion professionnelle.

Il peut s'agir aussi des femmes qui se reconvertissent en créant des entreprises, afin de relever un défi et d'être autonome. Ces femmes considèrent l'entrepreneuriat comme une nouvelle carrière et une continuation dans leur parcours professionnel (Hughes, 2006).

La principale raison identifiée, concerne l'insatisfaction au travail, plus précisément les frustrations liées au plafond de verre (D'Andria et Gabarret, 2016). Pour Lebègue (2015), c'est un phénomène qui agit comme un véritable catalyseur de sortie d'une carrière salariale pour créer son propre projet. Ces femmes cherchent à construire une nouvelle carrière professionnelle qui s'inscrit dans une trajectoire non linéaire et discontinue. (Le Loarne-Lemaire et al., 2012).

Par conséquent, l'entrepreneuriat constitue une réponse face au plafond de verre encouru par la population féminine que ce soit en termes de carrière, de responsabilité ou de rémunération. Le plafond de verre apparaît bien l'une des causes conduisant les femmes à quitter le statut de salarié pour se lancer dans la création d'entreprise (Pigeyre, 2001). Ce phénomène est

observable surtout chez les femmes âgées entre 30 et 39 ans, la tranche d'âge où l'apparition du plafond de verre devient assez manifeste (Tondu-Mélique, 2016).

En outre, la résilience entrepreneuriale féminine désigne la capacité d'adaptation et d'agilité des femmes face aux différents défis et obstacles. Il s'agit de tirer profit des expériences accumulées pour surmonter les difficultés rencontrées par des femmes créatrices d'entreprises (Cyrulnik, 2012). Cependant, cette résilience peut être expliquée par des ressources internes ou externes. La première catégorie est liée aux compétences, aux habilités, aux attitudes et à la personnalité de l'entrepreneure. Tandis que la seconde est relative à l'écosystème entrepreneurial, en particulier les structures d'accompagnement, les réseaux de soutien, l'entourage et le capital social (Anaut, 2005).

2. Méthodologie de recherche

La présente étude s'inscrit dans une posture épistémologique interprétativiste cherchant à comprendre les trajectoires poursuivies par des femmes marocaines, passant par une reconversion de l'état de salariée vers l'entrepreneuriat. Le choix de cette posture se justifie par notre objectif visant de rendre compte du vécu des entrepreneures interrogées (Thiétard, 2014). Pour collecter les données sur le terrain, nous nous sommes basés sur une méthode qualitative, principalement, en réalisant des entretiens semi-directifs auprès de 10 entrepreneures opérant dans l'axe de Rabat et Casablanca.

Ces entretiens se sont déroulés à distance via l'application Zoom, pour une durée moyenne de 45 minutes par entretien. Le nombre de femmes interviewés a été déterminé en fonction du principe de la saturation des réponses collectées (Glaser et Strauss, 1967).

Ainsi, nous nous sommes appuyés sur un guide d'entretien composé de trois grands thèmes : Une description du profil et des caractéristiques socio-démographiques des entrepreneures, les motivations sous-jacentes à la reconversion vers l'entrepreneuriat et les contraintes rencontrées. Le tableau suivant présente le profil des 10 entrepreneures interrogées:

Tableau 1 : Les caractéristiques socio-démographiques des entrepreneures

Prénom	Age	Ville	Niveau d'étude	L'activité salariée passée
Salma	38	Casablanca	Master	Responsable ressources humaines dans une banque
Halima	47	Mohammedia	Licence	Employée dans une société d'assurance
Fatima	32	Rabat	Brevet de Technicien Spécialisé	Commerciale dans une agence de voyage
Wafae	29	Rabat	Licence	Responsable logistique dans une société de transport
Nawal	42	Casablanca	Brevet de Technicien Spécialisé	Assistante de direction dans une société de télécommunication
Khadija	34	Kenitra	Master	Comptable dans un cabinet d'expertise
Nora	32	Casablanca	Master	Manager commerciale en grande distribution
Somia	35	Rabat	Licence	Assistante comptable au sein d'une fiduciaire
Rachida	44	Kenitra	Universitaire	Responsable client dans une banque
Souad	52	Rabat	Master	Responsable qualité dans une société agroalimentaire

Source : Auteurs

La transcription et le traitement des discours issus des entretiens effectués via le logiciel NVivo, nous a permis d'interpréter le contenu thématique relatif aux réponses recueillies et une analyse des verbatims collectés via le logiciel.

3. Résultats

3.1 La reconversion professionnelle des femmes vers l'entrepreneuriat : Une issue au problème du plafond de verre

Pour ces 10 femmes entrepreneures interrogées, la décision de créer leur projet est justifiée par des parcours professionnels antérieurs marqués par des pratiques discriminatoires implicites à l'encontre de leur avancement professionnel et leur ascension vers des niveaux hiérarchiques

supérieurs. Il s'agit du plafonnement du profil professionnel de ces femmes « plafond de verre ».

Ces répondantes évoquent le choix de l'entrepreneuriat comme une issue pour s'échapper des problèmes liés à leur situation professionnelle antérieure. Elles ont été victimes d'une gestion genrée de leurs carrières. Cette discrimination genrée qui détermine l'accès aux postes de pouvoir dans les organisations et rompe avec la logique de reconnaissance méritocratique, est dominée par des pratiques informelles et souvent difficilement détectable en milieu professionnel. Les verbatims concrétisent leurs réponses :

« Après une carrière professionnelle statique dans le département de GRH d'une entreprise, je me suis dit stop, je ne veux plus travailler dans ces conditions humiliantes...Je mérite quand même d'évoluer »
(Salma, 38 ans, Ancienne Responsable RH)

« Je suis restée 15 ans derrière les bancs d'un bureau, je comprenais bien ce qu'on a essayé de me faire...Mon employeur inventait à chaque fois un prétexte pour bloquer ma promotion, malgré mon cursus académique et mon expérience professionnelle... Il ne voulait pas de moi dans son équipe de direction au masculin . J'ai donc voulu créer mon propre projet »

(Souad, 52 ans, Ancienne responsable qualité)

« Dans mon poste de responsable logistique, je pensais que c'est la compétence et l'effort qui compte, mais ce n'est pas du tout vrai... Je n'étais responsable que pour la forme. On ne tenait pas compte de mes propositions, souvent négligée en réunion, des moqueries. C'était des années douloureuses que je ne peux jamais oublier...Je devais sortir de là et voilà aujourd'hui je suis entrepreneure responsable dans le vrai sens du terme »

(Wafae, 29 ans, Ancienne responsable logistique)

« À l'époque je me suis dit Ras-le-bol ! je ne peux plus continuer à travailler pour des gens qui refusent de reconnaître la professionnelle que je suis...Des dirigeants qui prétendent que ma carrière salariale évolue, aucune reconnaissance, je suis restée pendant des années prisonnière dans mon poste. J'ai osé changé de carrière pour devenir entrepreneure »

(Nora, 32 ans, Ancienne Manager commerciale)

« J'attendais ma promotion à un poste supérieur avec impatience, mais j'ai dû partir pour un accouchement prématuré, ... après mon retour de mon congé de maternité, j'étais sous le choc de voir que la direction s'est précipitée pour mettre quelqu'un d'autre. J'ai planifié un nouveau départ pour une autre carrière professionnelle... »

(Khadija, 34 ans, Ancienne comptable)

Figure 1 : Nuage de mots**Source : Auteurs**

3.2 La perception des contraintes rencontrées

Nous avons soulevé que la majorité des répondantes, n'ont pas été vraiment perturbées ou découragées par les différents obstacles liés aux problèmes d'accès au financement et la lourdeur des démarches administratives ou même les préjugés et stéréotypes. Ces femmes ayant subi le phénomène du plafond de verre au cours de leur carrière professionnelle ont développé une capacité de résistance et une résilience face aux chocs et aux discriminations genrées. Nous pouvons avancé les verbatims ci- dessous :

« Quel que soit les difficultés rencontrées pour commencer mon projet de création d'entreprise, j'étais sûre de moi... J'ai vécu le pire dans mon ancien travail »

(Fatima, 32 ans, Ancienne commerciale)

« J'ai passé des années de malheur dans mon ancienne carrière, ces problèmes de départ ne m'ont pas bloqué... »

(Nora, 32 ans, Ancienne Manager commerciale)

« Je suis déjà immunisée contre tous ces obstacles, mes dures années de calvaire ont en fin de compte servies à quelque chose »

(Nawal , 42 ans, Assistante de direction)

« Le sentiment de frustration et malaise que j'ai vécu dans mon poste,... ont eu des retombées énormes sur ma santé, j'ai dû faire appel à un accompagnement pour reprendre une nouvelle carrière professionnelle, plutôt une nouvelle vie en tant qu'entrepreneure »

(Halima, 47 ans, Ancienne employée)

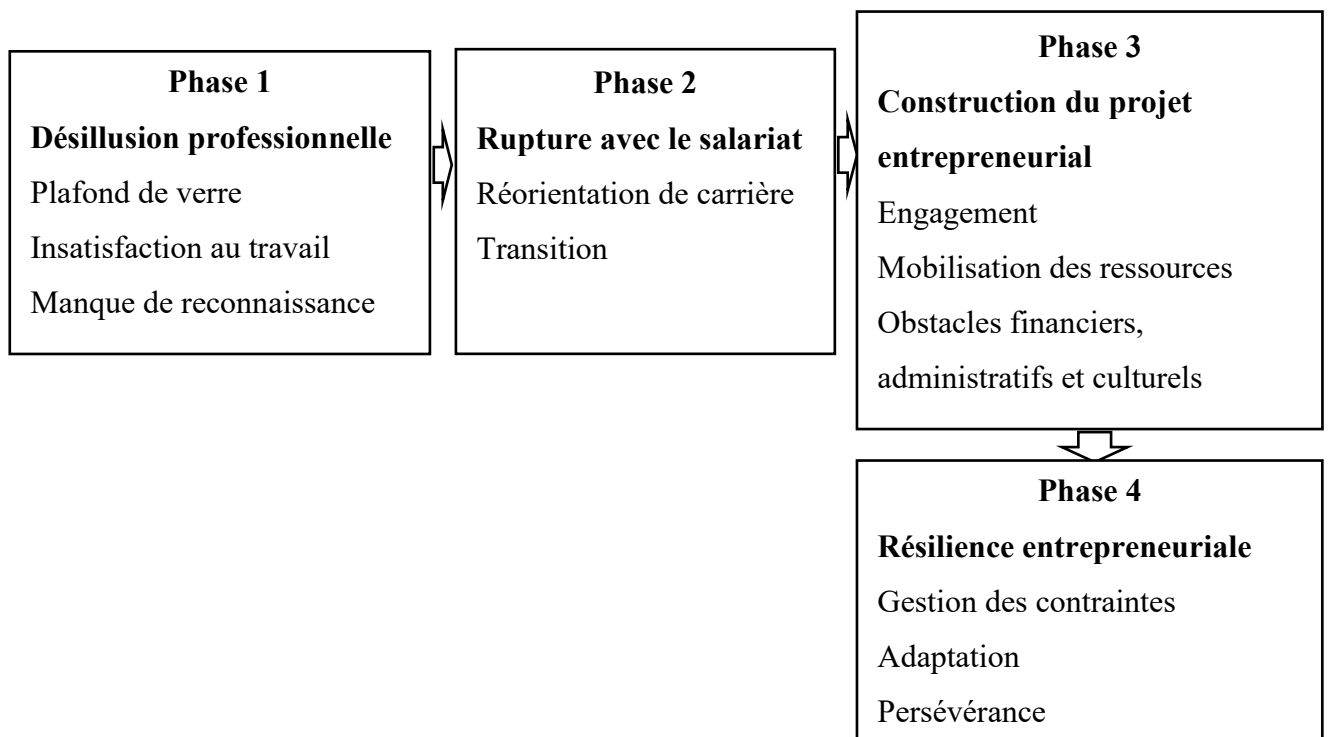
Figure 2 : Nuage de mots



Source : Auteurs

Les résultats de l'étude empirique peuvent être schématisés, afin de rendre compte des principales phases de la trajectoire de reconversion entrepreneuriale féminine :

Figure 3 : Les phases de la trajectoire de reconversion entrepreneuriale féminine



Source : Auteurs

3.3 Discussion des résultats

Les résultats de l'étude ont établi que ces entrepreneures marocaines partagent la même motivation entrepreneuriale, c'est la volonté de se libérer du plafond de verre, ce dernier constitue un important facteur push de motivation entrepreneuriale (Cornet et Constantinidis, 2004). Ces femmes interrogées ont témoigné que le choix de l'entrepreneuriat est le résultat

des expériences professionnelles négatives, liées aux rapports de genre et leur confinement à des niveaux hiérarchiques inférieurs (Maume, 2004). Ce phénomène caractérisé par des barrières très peu perceptibles et souvent implicites, entrave l'épanouissement des femmes et leur évolution professionnelle (Sanchez-Mazas et Casini 2005).

Les répondantes ont exprimé leurs souffrances et leurs frustrations, ces sentiments et émotions qu'elles ont pu nous transmettre en racontant leurs expériences professionnelles douloureuses, ont contribué, évidemment, à leur décision d'entreprendre. Ainsi, la pression psychologique subie (Courpasson et Dany, 2016) par ces femmes a créé une fissure profonde.

Néanmoins, malgré les obstacles financiers, administratifs et culturels auxquels elles ont été confrontées pour démarrer une carrière entrepreneuriale. Elles ont été capable de développer une forte capacité de résilience (Jamali, 2009; Adesua-Lincoln, 2011).

Conclusion

Finally, in this research we explored the experiences of 10 Moroccan women entrepreneurs, who have been led to leave a salaried professional career, to escape the glass ceiling problem. This allowed us to understand the specificities of the entrepreneurial journey of these women, in the search for self-fulfillment, recognition and justice through an entrepreneurial career.

As a result, the main motivation of these women to convert to entrepreneurship is justified by their bad professional experience for several years in the status of salaried employee, illustrated by unjust and discriminatory management practices. These women found in entrepreneurship a choice of reference to develop a new professional career responding to their aspirations.

Moreover, despite the difficulties of launching an entrepreneurship project at the administrative, financial and even cultural level. They were able to evolve and adapt to reach their ambition of exercising an entrepreneurial activity and launching fully in their project.

Nevertheless, our study is limited by the number of entrepreneurs interviewed and needs to be completed by a comparative research track between Morocco and other countries with similar economic, demographic and socio-cultural configurations and close.

BIBLIOGRAPHIE

- Ait Soudane, J., & El Hammouchi, M. (2026). Exploring the Entrepreneurial Experiences of Innovative Women: Cases of Morocco, Tunisia, and Egypt. In *Inclusive Entrepreneurship: International Perspectives and Practices* (pp. 125-145). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Alexandre, L. (2016). Typologie des entrepreneurs, une approche par le genre. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3), 109-127.
- Alexandre-Leclair, L. & Redien-Colloot, R. (2013). L'intention entrepreneuriale des femmes : le cas de l'Égypte. *Revue internationale P.M.E*, 26(1), 93-116.
- Adesua-Lincoln, A. (2011). Évaluation de l'accès des femmes entrepreneures nigérianes au financement pour la création et la croissance des entreprises. *Revue africaine de gestion des entreprises*, 5(13), 5348.
- Anaut, M. (2005). Le concept de résilience et ses applications cliniques. *Recherche en soins infirmiers*, 82(3), 4-11.
- Barel, Y. (2026). Reconversions professionnelles: quels besoins d'accompagnement?. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 62(1), 42-57.
- Bernhard-Oettel, C., & Näswall, K. (2015). *Career continuance and transfer of competencies after job transitions: Insights from a Swedish study*. In Handbook of research on sustainable careers (pp. 381-397). Edward Elgar Publishing.
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Lectures, Les livres.
- Bruni, A., Gherardi, S. & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender, and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256-268.
- Bridges, E. M., & Hallinger, P. (1995). Implementing Problem Based Learning in Leadership Development. ERIC Clearinghouse on Educational Management, 5207, University of Oregon, Eugene, OR 97403-5207.
- Buttner, E. H., & Moore, D. P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: self-reported motivations and correlates with success. *Journal of small business management*, 35(1), 34-46.
- Belcourt, M. (1991). From the frying pan into the fire: Exploring entrepreneurship as a solution to the glass ceiling. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 8(3), 49-55.
- Constantinidis, C., El Abboubi, M., Salman, N. & Cornet, A. (2017). L'entrepreneuriat féminin dans une société en transitions : analyse de trois profils de femmes entrepreneures au Maroc. *Revue internationale P.M.E*, 30(3-4), 37-68.

- Courpasson, D., Dany, F., & Martí, I. (2016). L'entrepreneuriat organisationnel comme résistance active : une lutte contre l'externalisation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (1), 131-160.
- Constantinidis, C. (2014). Femmes entrepreneurs. Dans Pierre-Marie Chauvin éd., *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Cornet, A. & Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin: Une réalité multiple et des attentes différenciées. *Revue française de gestion*, 151(4), 191-204.
- Cyrulnik, B. (2012). Limites de la résilience. In *Résilience* (pp. 191-204). Odile Jacob.
- D'Andria, A., & Gabarret, I. (2016). Femmes et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(3-4), 85-104.
- Elam, A., & Terjesen, S. (2010). Gendered institutions and cross-national patterns of business creation for men and women. *The European Journal of Development Research*, 22, 331-348.
- Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory (pp. 3-19). *Handbooks of Sociology and Social Research*. Springer US.
- Filion, L. J. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances. *Revue internationale PME*, 10(2), 129-172.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Hughes, K. D. (2006). Exploring motivation and success among Canadian women entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19(2), 107-120.
- Iwu, CG, Nsengimana, S. & Robertson, T. (2019). Les facteurs contribuant au faible nombre de femmes entrepreneurs à Kigali. *Acta Universitatis Danubius. Œconomica*, 15(6), 98-114.
- Jaoui, Y., & Hilmi, M. (2024). Les facteurs explicatifs de la reconversion professionnelle: Proposition d'un modèle conceptuel. *African Scientific Journal*, 3(25), 0001-0022.
- Jamali, D. (2009). Contraintes et opportunités auxquelles sont confrontées les femmes entrepreneurs dans les pays en développement : une perspective relationnelle. *Gender in management : une revue internationale*, 24 (4), 232-251.
- Julien, P. A. (1996). Entrepreneuriat, développement du territoire et appropriation de l'information. *Revue internationale PME*, 9(3), 149-178.
- Léger-Jarniou, C., Nelson, T., & Chasserio, S. (2015). Perspectives francophones sur les femmes entrepreneurs: au-delà des approches comparatives, vers une approche compréhensive. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14(2), 19-30.

- Lebègue, T. (2015). La réussite de carrière entrepreneuriale des femmes. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14 (1), 93-127.
- Lewis, P. (2013). The Search for an Authentic Entrepreneurial Identity: Difference and Professionalism among Women Business Owners. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 252-266.
- Le Loarne-Lemaire, S., Cupillard, V., Benhida, B. R., Nikina, A., & Shelton, L. M. (2012). *Femme et entrepreneur, c'est possible!*. Pearson Education France.
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 4(151), 117-127.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2).
- Marchand, I., Saint-Charles, J. & Corbeil, C. (2007). L'ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Recherches féministes*, 20(1), 27-54.
- Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C. E., & Coombes, S. M. (2006). The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs. *Journal of small business management*, 44(2), 221-244.
- Maume Jr, DJ. (2004). Le plafond de verre est-il une forme particulière d'inégalité ? Preuves tirées d'un modèle à effets aléatoires de réussite managériale. *Travail et professions*, 31 (2), 250-274.
- Négroni, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire. *Armand Colin*. Paris 9.
- Negrone, C. (2005). *La reconversion professionnelle volontaire: d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique*. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Lifelong Career Development Learning: A Foundation for Career Practice*. In *Career Development and Systems Theory* (pp. 277-296). Brill.
- Paturel, R., & Arasti, Z. (2006). Les déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran. *8ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME*. Fribourg, Suisse.
- Pigeyre, F. (2001). 14. *Femmes dirigeantes: les chemins du pouvoir*. In *Cadres: la grande rupture*. La Découverte.
- Recoules, N., & Chaliès, S. (2022). La reconversion professionnelle volontaire, une forme de bifurcation paradoxale Note de synthèse. *Travail et Apprentissages*, 24(2), 77-111.
- Rosanvallon, P. (2021). populisme: histoire, théorie, critique. *Paris, Seuil*, 2020, 275 p

- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Scheibe, S. (2017). Advances in Research on Age in the Workplace and Retirement. *Frontiers in Psychology, 8*, 2147.
- Sapin, M., Spini, D., & Widmer, E. (2007). Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge (Vol. 39). *Collection Savoir suisse*.
- Still, L. V., & Walker, E. A. (2006). The self-employed woman owner and her business: An Australian profile. *Women in Management review, 21*(4), 294-310.
- Sanchez-Mazas, M., & Casini, A. (2005). Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet 'plafond de verre'. *Social Science Information, 44*(1), 141-173.
- Thibauville, S., Castel, D., & Valléry, G. (2017). Les émotions en contexte de reconversion professionnelle: revue de questions et pistes de recherche. *L'orientation scolaire et professionnelle, 46*(3).
- Tondu-Mélique, F. (2016). L'entrepreneuriat: acte disruptif pour briser le plafond de verre?. *Géoéconomie, 2*(2), 165-173.
- Thiétart, R.-A. (dir.) (2014). *Méthodes de recherche en management*. (4e éd.). Dunod.
- Zittoun, T. (2009). Dynamics of life-course transitions: A methodological reflection. In *Dynamic process methodology in the social and developmental sciences* (pp. 405-430). New York, NY: Springer US.