

Les parcours de vie des femmes entrepreneures au Maroc : une analyse des facteurs de succès

An Examination of the Life Journeys of Moroccan Women Entrepreneurs: Identifying the Key Determinants of Their Success

Sara BENAYACHE, (*Enseignant-chercheur*)
ESLSCA business school.

Sofia MASTOUR, (*Enseignant-chercheur*)
ESLSCA business school.

Issam BELKADI, (*Enseignant-chercheur*)
ESLSCA business school

Adresse de correspondance :	Ecole Supérieure Libre des Sciences Commerciales Appliquées, ESLSCA, Rabat, Maroc
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	BENAYACHE, S., MASTOUR, S., & BELKADI, I. (2024). Les parcours de vie des femmes entrepreneures au Maroc : une analyse des facteurs de succès. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 5(10), 180-197. https://doi.org/10.5281/zenodo.13907744
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: June 28, 2024

Accepted: October 04, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME
ISSN: 2658-8455
Volume 5, Issue 10 (2024)

Les parcours de vie des femmes entrepreneures au Maroc : une analyse des facteurs de succès

Résumé

Cet article se concentre initialement sur une présentation générale du concept d'entrepreneuriat avant d'explorer spécifiquement cette notion du point de vue des femmes. Nous entamons par une analyse approfondie de l'entrepreneuriat féminin, suivie par des entretiens avec des entrepreneures afin d'identifier les nombreux défis auxquels elles sont confrontées, notamment ceux liés à leur environnement familial, professionnel et personnel, qui peuvent compromettre la concrétisation de leurs initiatives entrepreneuriales. Nous examinons également les motivations variées telles que le soutien social, la formation, les traits de personnalité, ainsi que les aspirations familiales et professionnelles du conjoint. De plus, nous étudions l'importance de l'accès aux financements et comment la nature même du projet entrepreneurial peut jouer un rôle crucial, tant pour favoriser que pour restreindre la réalisation de leurs ambitions entrepreneuriales.

Ce travail vise à offrir une perspective holistique et nuancée des dynamiques sous-jacentes à l'entrepreneuriat féminin, en mettant en lumière non seulement les obstacles spécifiques auxquels les femmes entrepreneures font face, mais aussi les facteurs facilitants qui influencent positivement leurs parcours. En intégrant des données empiriques recueillies à travers des entretiens semi-structurés, nous visons à approfondir la compréhension des motivations profondes qui sous-tendent le choix entrepreneurial des femmes, ainsi que des stratégies qu'elles déploient pour surmonter les défis structurels et individuels. Cette approche permettra également d'identifier des pistes potentielles pour améliorer le soutien aux entrepreneures, en tenant compte des spécificités de leur expérience et des contextes sociaux dans lesquels elles évoluent.

Mots clés : Entrepreneuriat, femmes, frein, motivation, Maroc

JEL Classification : L21

Type du papier : Recherche empirique

Abstract

This article initially focuses on a general presentation of the concept of entrepreneurship before specifically exploring this notion from a women's perspective. We begin with an in-depth analysis of female entrepreneurship, followed by interviews with female entrepreneurs in order to identify the numerous challenges they face, particularly those linked to their family, professional and personal environment, which can compromise the realization of their entrepreneurial initiatives. We also examine varied motivations such as social support, education, personality traits, and the spouse's family and career aspirations. In addition, we study the importance of access to financing and how the very nature of the entrepreneurial project can play a crucial role, both in favoring and in restricting the realization of their entrepreneurial ambitions.

This work aims to offer a holistic and nuanced perspective of the dynamics underlying female entrepreneurship, highlighting not only the specific obstacles that women entrepreneurs face, but also the facilitating factors that positively influence their journeys. By integrating empirical data collected through semi-structured interviews, we aim to deepen the understanding of the deeper motivations underlying women's entrepreneurial choice, as well as the strategies they deploy to overcome structural and individual challenges. This approach will also make it possible to identify potential avenues for improving support for women entrepreneurs, taking into account the specificities of their experience and the social contexts in which they operate.

Keywords : Entrepreneurship, women, barriers, motivation, Morocco.

JEL Classification : L21

Paper type : Empirical research

1. Introduction

L'entrepreneuriat est un concept complexe et multiforme, difficile à définir de manière unanime, comme le souligne Verstraete et Fayolle (2005). Cependant, ces auteurs ont identifié quatre paradigmes principaux pour appréhender ce concept : l'opportunité, la création d'organisation, la création de valeur et l'innovation. De même, Bygrave et Hofer (1991) ont proposé trois principales approches de recherche en entrepreneuriat : descriptive, comportementale et processuelle.

D'une part, le paradigme de l'opportunité définit l'entrepreneuriat par la recherche et la reconnaissance d'opportunités commerciales créatrices de valeur, comme le souligne Verstraete et Fayolle (2005). D'autre part, le paradigme de la création d'organisation met l'accent sur la capacité à transformer des rêves en actions concrètes par la création d'entreprises ou d'organisations, selon Bygrave et Hofer (1991). En outre, le paradigme de la création de valeur repose sur la création de valeur, comme le souligne Ajzen (1991), tandis que le paradigme de l'innovation considère l'innovation comme un instrument central de l'entrepreneuriat, selon Schumpeter (1934).

Par ailleurs, l'approche descriptive se concentre sur l'identification des traits de personnalité et des caractéristiques psychologiques de l'entrepreneur, telles que la propension au risque et le besoin d'accomplissement, comme le souligne Bygrave et Hofer (1991). Cependant, cette approche est envisagée pour sa simplification excessive des comportements complexes. En revanche, l'approche comportementale examine les actions de l'entrepreneur et l'influence de l'environnement socioculturel, des réseaux personnels et professionnels, et du contexte familial, selon Gartner (1988). Enfin, l'approche processuelle focalisée sur le succès du processus entrepreneurial, prenant en compte les aspects dynamiques et temporels de l'entrepreneuriat, comme le souligne Katz et Gartner (1988).

En ce qui concerne l'entrepreneuriat féminin, il est classé en trois catégories : "chance" (création par passion), "forcée" (motivation par des circonstances externes), et "créée" (inspirée par une passion intérieure), selon Brush (1992). Cependant, un faible pourcentage de femmes est attiré par l'entrepreneuriat par désir d'indépendance et de contribution à la société, comme le souligne Hughes (2003). L'entrepreneuriat féminin est reconnu comme un outil crucial pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, stimulant l'innovation sociale et le développement économique, selon Welter et Smallbone (2011).

En outre, l'intention entrepreneuriale est centrale dans le processus entrepreneurial, comme le souligne Ajzen (1991). Les théories sur l'intention entrepreneuriale, telles que la théorie de l'action raisonnée par Ajzen et Fishbein (1975) et la théorie du comportement planifié par Ajzen (1991), mettent en évidence l'importance des attitudes, des normes subjectives, du contrôle comportemental perçu et des déclencheurs conduisant à l'intention entrepreneuriale.

Dans la région MENA, le taux d'intentions entrepreneuriales chez les femmes a atteint 36,6 %, signalant ainsi une tendance positive vers l'entrepreneuriat féminin. Cette tendance est encourageante, car elle suggère que les femmes de cette région sont de plus en plus confiantes dans leur capacité à démarrer et à gérer leurs propres entreprises.

La question de recherche qui guide cette étude est la suivante : ***Comment les femmes entrepreneures marocaines perçoivent-elles leur parcours entrepreneurial, quels défis ont-elles rencontrés et quelles sont leurs attentes pour l'avenir ?***

L'objectif de cet article est de mener une recherche qualitative auprès de femmes entrepreneures afin de recueillir des données primaires sur leurs expériences et leurs perceptions de l'entrepreneur. Dans ce cadre, l'article est structuré comme suit : Après cette introduction, nous examinerons le cadre théorique et la revue de la littérature (section 1 et 2). La méthodologie (section 3) sera détaillée, suivie de la présentation et de la discussion des résultats (section 4 et

5). Nous achèverons aborderons ensuite une conclusion des points saillants et des perspectives pour des recherches futures.

2. Entrepreneuriat féminin : un cadre conceptuel englobant et multidimensionnel

2.1. Définition, importance et motivations de l'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat féminin peut être défini comme l'ensemble des activités économiques exercées par les femmes qui créent ou gèrent des entreprises. Selon plusieurs auteurs, il s'agit d'une activité impliquant la découverte et l'exploitation d'opportunités pour introduire de nouveaux biens et services, tout en assumant des risques financiers et en participant activement à la gestion quotidienne de l'entreprise. Cette définition met en lumière non seulement les aspects économiques, mais aussi le rôle social que jouent les femmes entrepreneures. Ainsi, l'entrepreneuriat féminin se caractérise par le processus de création et de gestion d'une entreprise par des femmes, comprenant l'identification des opportunités, la mobilisation des ressources et la prise de risques calculés pour créer de la valeur et générer des profits d'après Brush (1992).

Cependant, les femmes entrepreneures sont confrontées à des défis uniques, parmi lesquels on trouve les stéréotypes sexistes, l'accès limité au capital, et les difficultés liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (GEM, 2019). De plus, comme le souligne Brush (1992) ainsi que Minniti et Naudé (2010), l'étude de l'entrepreneuriat féminin est cruciale pour comprendre les dynamiques du marché du travail et les comportements entrepreneuriaux. Il est donc essentiel de saisir les particularités de l'entrepreneuriat féminin, car il diffère de l'entrepreneuriat masculin en termes de motivations, de défis et de résultats.

En outre, l'entrepreneuriat féminin a attiré une attention croissante ces dernières années, avec une reconnaissance accumulée de son potentiel à contribuer à la croissance économique, au développement social et à la réduction de la pauvreté (OCDE, 2017). Les entreprises dirigées par des femmes sont en effet plus susceptibles de créer des emplois, de stimuler l'innovation et de favoriser le changement social, notamment dans les pays en développement (GEM, 2019).

Les motivations des femmes à entreprendre sont multiples et complexes, influencées par une combinaison de facteurs individuels, sociaux et contextuels. D'une part, ces motivations peuvent être expliquées par le désir d'indépendance financière. Au-delà de la simple sécurité financière, cette dernière constitue pour de nombreuses femmes un moyen de s'émanciper de la dépendance économique et d'acquérir une plus grande autonomie dans leurs choix de vie. D'autre part, la motivation personnelle joue un rôle central : l'entrepreneuriat est souvent perçu comme une voie permettant d'exprimer sa créativité, de développer ses compétences et de réaliser son potentiel.

De plus, de nombreuses femmes entrepreneures sont motivées par le désir de générer un impact positif sur la société, que ce soit en développant des produits ou des services innovants, en créant des emplois, ou en soutenant des causes sociales. Les motivations des femmes à entreprendre sont également influencées par une multitude de facteurs. Heilbron (1992) souligne ainsi l'importance des facteurs sociaux et culturels dans le choix entrepreneurial des femmes, notamment le rôle clé joué par les réseaux familiaux et professionnels.

Par ailleurs, des caractéristiques personnelles telles que l'âge, le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle, la personnalité et les valeurs personnelles influencent aussi ces choix entrepreneuriaux. Il convient enfin de noter que les réseaux familiaux, amicaux et professionnels peuvent, selon les cas, soit soutenir, soit freiner les aspirations entrepreneuriales des femmes.

2.2. Les paradigmes de la recherche sur l'entrepreneuriat féminin

L'étude de l'entrepreneuriat féminin repose sur plusieurs paradigmes théoriques qui permettent de mieux comprendre les spécificités de cette activité exercée par des femmes. La théorie féministe, par exemple, met en lumière les inégalités de genre et les stéréotypes qui influencent les choix entrepreneuriaux des femmes. Elle explore les contraintes sociales et culturelles auxquelles elles font face, ainsi que les caractéristiques des entreprises qu'elles créent. En effet, la théorie féministe a apporté des contributions significatives à la recherche en soulignant que les femmes entrepreneures se heurtent souvent à des stéréotypes de genre, qui orientent leurs ambitions vers des secteurs perçus comme « féminins », tels que les soins ou les services à la personne. Ces stéréotypes impactent également leur accès au financement et aux réseaux professionnels. Par ailleurs, les normes sociales et culturelles jouent un rôle clé dans la construction des identités masculines et féminines. Les femmes entrepreneures doivent fréquemment concilier leurs rôles professionnels avec leurs responsabilités familiales, ce qui génère des tensions et des contraintes supplémentaires.

En outre, les femmes entrepreneures ont souvent un accès plus limité aux ressources que leurs homologues masculins, que ce soit en termes de financement, de réseaux professionnels, ou de soutien. Les entreprises créées par des femmes présentent, de plus, des spécificités telles qu'une orientation vers les services, une sensibilité accrue aux questions sociales et environnementales, ainsi qu'une culture d'entreprise plus collaborative. Heilbron (1992) a étudié les facteurs influençant les choix entrepreneuriaux des femmes, mettant en avant le rôle des réseaux sociaux et des capitaux culturels. Brush (1992), quant à elle, a exploré les différences entre hommes et femmes entrepreneurs en termes de motivations, de stratégies et de performances, tandis que Kerr (2000) s'est intéressée aux défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures dans les pays en développement.

La théorie du capital social s'intéresse, quant à elle, au rôle des réseaux sociaux dans l'entrepreneuriat féminin. Elle examine la manière dont les relations sociales permettent aux femmes d'accéder à des ressources, des informations et du soutien. Selon cette théorie, les individus, y compris les femmes entrepreneures, sont intégrés dans des réseaux sociaux qui leur procurent divers avantages, appelés « capital social ». Ces réseaux leur permettent de nouer des contacts avec des investisseurs potentiels, d'obtenir des prêts bancaires ou des subventions, mais aussi d'accéder à des informations cruciales sur les marchés, les technologies ou les réglementations. Ils fournissent également un soutien moral, technique ou logistique, en particulier dans les premières phases de l'activité entrepreneuriale. Byrnes (1992) a souligné l'importance de ces réseaux dans la création d'entreprises innovantes et a montré comment les femmes utilisent leurs connexions pour surmonter les obstacles liés au genre. Heilbron (1992) a mis en évidence le rôle des réseaux familiaux et professionnels dans le développement de l'entrepreneuriat féminin, tandis que Brush (1992) a étudié les différences entre les hommes et les femmes entrepreneurs en termes de réseaux et de ressources.

Enfin, la théorie institutionnelle analyse l'influence des institutions, qu'elles soient formelles (lois, réglementations) ou informelles (normes, valeurs), sur l'entrepreneuriat féminin. Ce paradigme explore les barrières institutionnelles qui freinent l'activité entrepreneuriale des femmes ainsi que les politiques publiques susceptibles de la favoriser. Cette théorie offre un cadre d'analyse particulièrement pertinent pour comprendre les contraintes et opportunités liées à l'entrepreneuriat féminin. Elle se concentre sur l'impact des institutions formelles, comme les lois et les politiques publiques, mais aussi sur les institutions informelles, telles que les normes sociales et culturelles, qui influencent les comportements entrepreneuriaux. Ces dernières peuvent, en effet, renforcer ou atténuer les stéréotypes de genre, limitant ainsi les opportunités offertes aux femmes. Fligstein (2001) a développé une théorie des champs institutionnels pour analyser comment ces institutions évoluent et influencent les comportements des acteurs

économiques. D'autres auteurs, tels que Powell (1990), ont étudié les réseaux d'acteurs et les processus de changement institutionnel, en se concentrant sur le rôle des normes et des valeurs. DiMaggio et Powell (1983) ont introduit le concept d'isomorphisme institutionnel pour expliquer comment les organisations tendent à adopter des structures similaires sous l'influence des institutions.

Ainsi, les différentes théories de l'entrepreneuriat féminin ont grandement enrichi la compréhension de ce phénomène complexe. Elles ont permis de révéler les spécificités de l'entrepreneuriat féminin et d'identifier les facteurs qui influencent la réussite des femmes entrepreneures.

3. Revue de la littérature empirique sur l'entrepreneuriat féminin

L'entrepreneuriat féminin a suscité un intérêt accumulé ces dernières années, accompagné d'une reconnaissance croissante de son potentiel à contribuer à la croissance économique, au développement social, ainsi qu'à la réduction de la pauvreté. La présente revue de la littérature vise à fournir un aperçu de la recherche empirique sur l'entrepreneuriat féminin, tout en mettant en lumière les principales conclusions, tendances et défis rencontrés dans ce domaine.

Des études empiriques ont analysé les caractéristiques démographiques des femmes entrepreneures, en tenant compte de leur âge, de leur niveau d'éducation, de leur état civil et de leur expérience professionnelle. Par exemple, une étude de Hughes (2003) a révélé que les femmes entrepreneurs tendent à être plus âgées, mieux instruites et plus susceptibles de posséder une expérience professionnelle antérieure que leurs homologues masculins.

Les recherches ont également exploré les motivations et les intentions des femmes entrepreneures. Une étude menée par Gundry et Welsch (2001) a montré que ces femmes sont souvent motivées par un désir d'autonomie, d'indépendance et d'épanouissement personnel. De plus, une autre étude de Carter et Cannon (1992) a révélé que les femmes entrepreneures sont plus enclines à rechercher un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en poursuivant leurs passions.

Cependant, les femmes entrepreneures se heurtent à des défis particuliers, tels qu'un accès limité au capital et au financement, des stéréotypes sexistes, ainsi que des discriminations, sans oublier les problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Une étude de Brush et al. (2009) ont constaté que ces femmes rencontrent souvent des difficultés pour accéder au crédit et au financement, et qu'elles dépendent fréquemment de leur épargne personnelle ainsi que des prêts accordés par des membres de leur famille ou des amis.

Par ailleurs, des études empiriques ont examiné la performance et les résultats des femmes entrepreneures. Une recherche de Johnsen et McMahon (2005) a révélé que les entreprises dirigées par des femmes tendent à enregistrer des ventes et des bénéfices inférieurs à ceux de leurs homologues masculins. Toutefois, une autre étude menée par Coleman et Robb (2009) a montré que les femmes entrepreneures ont plus de chances d'atteindre des taux de croissance et de rentabilité supérieurs à celles des hommes.

Plusieurs recherches ont également examiné l'entrepreneuriat féminin dans des contextes géographiques spécifiques, notamment aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, ainsi que dans des pays en développement. Par exemple, une étude de Langowitz et Minniti (2007) a mis en évidence les difficultés rencontrées par les femmes entrepreneures aux États-Unis pour accéder au capital et au financement. En outre, une étude de Welter et Smallbone (2011) a révélé que les femmes entrepreneures au Royaume-Uni rencontrent des obstacles pour accéder aux réseaux et au mentorat.

Malgré des avancées significatives, les femmes restent sous-représentées dans le secteur entrepreneurial. Une étude sur l'évolution de l'entrepreneuriat féminin au Maroc a montré que la part des femmes dans la création de micro-entreprises a légèrement augmenté, atteignant

16,7 % en 2022. Toutefois, cette croissance reste marginale, ce qui souligne la nécessité d'un environnement plus inclusif pour les femmes entrepreneures.

Les études empiriques sur l'entrepreneuriat féminin ont recours à diverses approches méthodologiques, telles que des enquêtes, des études de cas et des analyses économétriques. Par exemple, une étude de Brush et al. (2009) a utilisé une enquête pour examiner les motivations et les défis rencontrés par les femmes entrepreneures, tandis qu'une analyse économétrique réalisée par Coleman et Robb (2009) a permis d'étudier la performance des entreprises dirigées par des femmes.

Cette revue de la littérature met en exergue les principales conclusions, tendances et défis associés à la recherche empirique sur l'entrepreneuriat féminin. Bien que les femmes entrepreneures soient confrontées à des défis uniques, elles ont également le potentiel d'apporter des contributions significatives à la croissance économique et au développement social. Il est donc crucial de mener d'autres recherches pour mieux comprendre les complexités de l'entrepreneuriat féminin et pour développer des politiques et des programmes efficaces en faveur des femmes entrepreneures.

4. Méthodologie

Une exploration bibliographique a été menée avant et durant tout le processus de recherche sur le sujet de l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Cette recherche a été conduite à travers diverses plateformes de données comme HAL, CAIRN.

4.1. Choix de l'étude qualitative

Nous avons opté pour une approche qualitative afin d'explorer l'expérience vécue par les femmes entrepreneures ainsi que leurs attentes vis-à-vis de l'environnement entrepreneurial global. Cette étude a été menée de manière interprétative, permettant ainsi de formuler des hypothèses pour répondre à la question de recherche.

4.2. Guide d'entretien

Le guide d'entretien adopté était semi-structuré et élaboré en collaboration avec des experts en entrepreneuriat et en gestion de projet, en se basant sur les thèmes identifiés dans la littérature préalablement étudiée. Des questions de relance étaient incluses pour relancer la discussion au besoin. Ce guide comprenait des questions ouvertes pour encourager les participantes à s'exprimer librement lors des entretiens. Toutes les entrevues ont suivi le même guide d'entretien.

Les entretiens ont été organisés selon les préférences des participants, que ce soit à leur domicile, sur leur lieu de travail ou dans un café. Chaque entrevue a duré entre 30 minutes et une heure.

Tableau 1 : Thèmes explorés avec les enquêtées

Thèmes	Sous thèmes
Genèse d'un projet entrepreneurial : contexte et aspirations	• À quel moment avez-vous commencé à envisager la création de votre entreprise ? • Quelles raisons vous ont poussé à vous lancer dans ce projet et qu'est-ce qui vous a inspiré ou motivé ? • Comment votre entourage a-t-il réagi lorsque vous leur avez annoncé votre intention de créer une entreprise ? • À cette époque, quelle perception aviez-vous des entrepreneurs et du rôle de chef d'entreprise ?

La mise en œuvre de l'acte entrepreneurial	• Avez-vous une vision claire et précise de votre projet dès le début ? • Pouvez-vous me détailler les étapes que vous avez suivies après avoir décidé de créer votre entreprise ? • Vers qui vous êtes-vous tourné pour obtenir des informations et des conseils ? • Comment avez-vous abordé la question du financement de votre projet ?
L'avancement actuel du projet	• Avez-vous réussi à réaliser votre projet ? Pour quelles raisons ? • Êtes-vous satisfaite de l'avancement de votre projet ? • Quelle est votre situation financière actuelle ? • Avez-vous remarqué un changement dans vos relations avec votre conjoint depuis que vous vous êtes lancée dans ce projet de création d'entreprise ? Si oui, comment ?
Et vos relations avec vos enfants, ont-elles changé ?	
Les projets personnels et professionnels	• Du point de vue de votre carrière, quels sont vos objectifs actuels et futurs ? Et en ce qui concerne votre vie personnelle ?
L'évaluation de l'expérience entrepreneuriale	<i>Quels ont été les facteurs les plus bénéfiques pour développer et concrétiser votre projet ? Et quels ont été les principaux obstacles rencontrés ?</i>

Source : Auteurs

À la suite des entretiens, une phase de réflexion sur les recommandations et les moyens d'action locaux a été entreprise, impliquant la mise en place de deux ateliers de travail : l'un réunissant une dizaine de femmes porteuses de projets rencontrées individuellement, et l'autre regroupant les acteurs impliqués dans l'accompagnement des entrepreneurs et entrepreneuses dans la région de Rabat. L'objectif de ces ateliers était d'initier une réflexion collective sur les façons d'améliorer l'accompagnement actuellement offert aux femmes désireuses de créer leur entreprise.

4.3. Population étudiée

L'échantillon de cette étude se composait de femmes adultes, qu'elles soient aspirantes entrepreneures ou déjà engagées dans une activité entrepreneuriale, le critère de sélection étant leur intérêt pour l'entrepreneuriat. Les chercheuses ont d'abord contacté des membres d'associations dédiées à l'entrepreneuriat féminin via des plateformes de réseaux sociaux professionnels. Par la suite, le recrutement a été élargi par la publication d'une présentation de l'étude et des coordonnées des chercheuses dans des groupes consacrés à l'entrepreneuriat féminin. Les femmes intéressées ont ainsi pu prendre contact avec les chercheurs par messagerie, e-mail ou téléphone.

Parmi les femmes associées, la décision de se lancer dans l'entrepreneuriat résulte souvent de multiples facteurs, comme évoqué précédemment. Bien que chaque parcours entrepreneurial soit unique et influencé par une combinaison d'éléments externes et personnels, il est possible de discerner des "modèles de parcours" conduisant à la création d'entreprise. Ces modèles englobent des trajectoires de vie variées ainsi que différentes approches de l'entrepreneuriat.

- **La vocation créative**

Pour certaines femmes, l'entrepreneuriat a toujours représenté une aspiration profonde et persistante tout au long de leur parcours professionnel. C'est un objectif qu'elles ont adopté comme un engagement continu. Elles ont généralement retenu d'une éducation ou d'un environnement familial valorisant l'entrepreneuriat, illustrant leur désir d'atteindre une indépendance totale et une liberté par rapport à la hiérarchie. La décision de créer une entreprise constitue pour elles une affirmation personnelle et professionnelle, marquée par l'autonomisation, la prise de responsabilité, la capacité à contrôler leur destinée et la consolidation de leur identité.

- **Libération par la création**

Cette dynamique s'applique principalement aux femmes ayant connu une carrière professionnelle stable et ascendante, qui leur a permis d'acquérir les compétences requises pour entreprendre dans leur domaine. Le point crucial survient lorsque ces femmes éprouvent un sentiment de sous-utilisation au sein de leur organisation, où leurs compétences ne sont pas entièrement reconnues ni valorisées, et où elles ne reçoivent pas la reconnaissance adéquate pour leurs capacités.

- **Réconciliation créative**

Certaines femmes ont toujours accordé la priorité à leur vie familiale, ajustant fréquemment leur temps de travail lors des grossesses et de l'arrivée des enfants. Elles estiment que le cadre du travail salarié ne permet pas une conciliation satisfaisante entre vie familiale et vie professionnelle. Malgré leur engagement envers leur rôle familial, elles considèrent que l'activité professionnelle est essentielle pour leur estime personnelle et leur reconnaissance sociale, de sorte qu'elles n'envisagent pas de rester à temps plein à la maison. À mesure que leurs enfants grandissent et deviennent plus autonomes, ils ressentent le besoin de retrouver une activité professionnelle significative en dehors du foyer, non seulement pour s'épanouir, mais aussi pour contribuer activement à la société. Ce désir d'utilité sociale est souvent associé à la volonté de compléter les ressources familiales et à la recherche de sécurité pour le foyer face à d'éventuelles perturbations dans la carrière professionnelle de leur conjoint.

Ces femmes se distinguent des profils précédents par leur choix de s'engager dans une activité plutôt que de créer leur propre entreprise. Elles optent fréquemment pour des projets liés à des activités qui étaient auparavant des passe-temps, comme les travaux manuels. Pour elles, l'entrepreneuriat offre une meilleure harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle, tout en leur apportant un statut et une reconnaissance sociale qui ne sont pas toujours présentes dans le rôle traditionnel de mère au foyer. Cela représente ainsi une occasion de renforcer leur confiance en elles.

- **Renouveau créatif**

Ces femmes ont choisi de privilégier leur vie familiale tout au long de leur parcours professionnel. Elles ont consacré plusieurs années à élever leurs enfants ou à occuper des emplois qui, bien que ne correspondant pas toujours à leurs aspirations personnelles, offraient des conditions de travail adaptées à leur vie de famille, comme des horaires flexibles ou une localisation géographique pratique. Cependant, à un moment de leur vie, elles ont dû faire face à un changement professionnel, tel qu'une réorganisation de leur poste ou un licenciement, ou à un changement familial, comme l'indépendance croissante de leurs enfants ou la retraite de leur conjoint. Ce moment de rupture a été l'occasion d'une introspection approfondie et d'une réévaluation personnelle, conduisant à une volonté de recentrer leurs aspirations et désirs profonds. Leur démarche entrepreneuriale découle ainsi de leur désir de s'engager dans une

activité professionnelle qui favorise leur épanouissement personnel et leur accomplissement, souvent fondée sur la pratique d'une passion ou d'un loisir, marquant une rupture avec leurs expériences professionnelles antérieures.

- **Création poussée par la nécessité**

Pour certaines femmes, l'envie d'entreprendre émerge après un parcours professionnel marqué par des interruptions fréquentes et des difficultés persistantes à trouver un emploi stable et suffisamment rémunérateur. Face à ces défis, la création d'une entreprise est perçue comme la seule option pour maintenir une activité professionnelle et un revenu. Elles envisagent la création d'entreprise comme une réponse immédiate à un besoin, sans nécessairement la considérer comme un projet à long terme : il s'agit d'une solution temporaire, en attendant de trouver un emploi stable ou que les conditions du marché du travail s'améliore, entre autres raisons. Cette nécessité de générer un revenu par le biais de l'entrepreneuriat pousse certaines femmes à explorer plusieurs projets successifs, souvent sans lien direct avec leurs compétences ou leurs intérêts, dans l'espoir de saisir de meilleures opportunités professionnelles.

- **Les défis et les opportunités pour la réalisation du projet**

Une fois engagée dans l'aventure entrepreneuriale, plusieurs éléments, à la fois internes et externes, influencent la réussite des projets des femmes entrepreneures. Parmi ces facteurs figurent leur réseau familial et amical, leur bagage éducatif et leur expérience professionnelle passée, leur personnalité (incluant leur niveau de confiance en soi, leur sentiment de compétence et leur attitude face au risque), ainsi que leurs responsabilités familiales et celles de leur conjoint. L'accès aux financements et aux ressources matérielles, de même que la nature spécifique du projet, joue également un rôle crucial.

Il est rare qu'un seul de ces facteurs suffise à expliquer l'abandon ou la persistance des femmes dans leur parcours entrepreneurial. Chaque élément mentionné représente une force motrice ou un obstacle potentiel, et l'interaction de ces aspects influence la concrétisation ou l'abandon du projet entrepreneurial.

4.4. Entretiens et recueils de données

Avant de débiter l'étude, les chercheuses ont mis en place une procédure stricte pour assurer la confidentialité des données collectées. Elles ont signé une clause de confidentialité mutuelle. Initialement, un premier contact téléphonique a été établi pour présenter l'objectif de l'étude et répondre aux questions des participantes. Par la suite, une fiche d'information et un formulaire de consentement ont été envoyés par e-mail aux femmes intéressées. Une fois informées et après clarification de leurs éventuelles interrogations, chaque participante a signé le formulaire de consentement, en présence de la chercheuse responsable de l'entretien. Les participantes étaient également informées de leur droit de retirer leur consentement à tout moment.

Pour celles acceptant de participer, un entretien a été convenu, offrant le choix entre une rencontre en personne dans la région de Rabat-Casablanca, un appel téléphonique ou une visioconférence, selon leur préférence de date et d'heure. Durant les entretiens semi-directifs individuels, réalisés dans un cadre calme et sans contrainte horaire, l'investigatrice a adopté une attitude neutre et bienveillante afin de favoriser une expression libre des participantes tout en respectant la confidentialité des informations partagées. Avec leur accord, les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone pour assurer une précision dans la retranscription ultérieure.

Les données recueillies, provenant d'une enquête qualitative menée auprès de 31 femmes aspirant à l'entrepreneuriat ou déjà entrepreneures, ont été transcrits intégralement par la chercheuse ayant mené chaque entretien. Les aspects verbaux et non verbaux ont été consignés, puis analysés à l'aide du logiciel de traitement de texte Word®. Pour préserver l'anonymat des

participantes, les transcriptions ont été désidentifiées en remplaçant leur identification par "participante" suivi d'un numéro attribué selon l'ordre des entretiens.

4.3. Analyse qualitative des données

L'analyse phénoménologique a été menée dans une optique de théorisation ancrée autour des expériences vécues et des attentes des femmes ayant ou envisageant l'entrepreneuriat. Les chercheuses ont examiné et interprété les phénomènes de l'expérience pratique de chaque participante, en tenant compte de leur contexte spécifique. Les données ont été collectées et analysées sans préjugés préétablis, dans le but de générer de nouvelles théories pour améliorer l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Le processus d'analyse a débuté dès le premier entretien, mené indépendamment par chaque chercheur, puis les résultats ont été comparés et discutés conjointement. Après plusieurs relectures des transcriptions, les verbatims ont été décontextualisés pour permettre un codage selon leur sens, leur fréquence, leur étendue et leur intensité.

Chaque chercheuse a effectué un premier codage appelé "caractéristique de cas" pour attribuer à chaque verbatim une catégorie correspondant à l'idée exprimée. Une étape essentielle a été d'associer chaque cas à la caractéristique de cas déterminée précédemment. Ce processus a été facilité par l'utilisation du logiciel d'analyse qualitative Nvivo12. La saturation des données a été considérée comme atteinte lorsque deux entretiens successifs n'ont pas apporté de nouveaux concepts par rapport aux analyses précédentes.

4.4. Triangulation des analyses

Pour garantir la validité interne de l'étude et minimiser les biais d'interprétation, une triangulation des analyses de données a été réalisée. À chaque entretien, les verbatims ont été codés et analysés individuellement par les deux chercheuses. Les résultats ont été comparés et discutés conjointement après chaque analyse d'entretien. Cette approche collaborative a permis une révision continue des codages, la création ou la modification des thèmes et sous-thèmes, ainsi qu'une réflexion approfondie tout au long de l'étude.

5. Résultats et discussions

5.1. Caractéristiques du recrutement et des entretiens

Entre janvier et juin 2024, 31 entretiens individuels ont été menés, chacun durant entre 30 minutes et une heure. Pour préserver la confidentialité, seul un entretien en face-à-face a pu être réalisé, les autres se déroulant à distance par téléphone, notamment en raison de considérations sanitaires et de la distance géographique des participants.

Parmi les 31 femmes interrogées, la répartition était la suivante :

- 10 avaient concrètement créé leur entreprise ;
- 6 étaient engagées dans un projet en cours, avec des démarches en progression constante pour construire leur projet, quel que soit son état actuel ;
- 9 avaient abandonné leur projet ;
- 6 avaient mis leur projet en veille, temporairement suspendu en raison de facteurs externes tels que la maladie, la grossesse ou des événements de carrière du conjoint.

Le recrutement des participantes s'est effectué principalement par l'intermédiaire de spécialistes de l'entrepreneuriat et des réseaux sociaux. Les annonces initialement publiées dans des groupes dédiés à l'entrepreneuriat ont été largement partagées, attirant des femmes qui ne faisaient pas nécessairement partie de ces cercles spécifiques, élargissant ainsi la diversité des participantes.

Un défi notable rencontré par les chercheurs a été la tendance des participantes à annuler ou reporter les entretiens fixés. Malgré leur initiative initiale pour participer à l'étude, beaucoup semblaient réticentes à discuter ouvertement du sujet, suggérant une sensibilité accrue autour de cette thématique.

5.2. Entrepreneuriat féminin au Maroc : Des femmes aux profils et motivations diverses

Le processus d'entrepreneuriat ne peut être réduit à une simple analyse à un moment donné. Il requiert une compréhension approfondie des parcours de vie des individus bien avant qu'ils ne décident de se lancer dans l'entrepreneuriat. Les femmes interrogées, à différents stades de leur vie en fonction de leur âge, traversent diverses étapes sur les plans professionnel, personnel et familial.

Malgré la diversité et la spécificité de ces parcours antérieurs, des tendances générales émergent concernant les trajectoires professionnelles et les chemins menant à la création d'entreprise. Ces tendances fournissent des insights pour mieux appréhender les motivations et les dynamiques sous-jacentes aux initiatives entrepreneuriales féminines.

5.3. Des trajectoires professionnelles caractérisées par des interruptions et des emplois précaires

Pour de nombreuses femmes interrogées, la décision de se lancer dans l'entrepreneuriat fait partie d'un parcours marqué par une instabilité professionnelle notable. Cette précarité se manifeste principalement par des trajectoires irrégulières, illustrant les difficultés à maintenir une insertion stable dans le marché du travail. Parmi les participantes de notre étude, seulement huit ont pu maintenir une carrière professionnelle continue et en progression. La plupart des parcours montrent des ruptures fréquentes et des changements d'employeurs, souvent dus à des licenciements ou à la fin de contrats.

Les situations varient. Certaines femmes ont exercé la même profession depuis le début de leur carrière, en accord avec leur formation initiale. Cependant, elles ont été contraintes de changer plusieurs fois d'employeur, non pas par choix ou dans une stratégie de progression de carrière, mais en raison de faillites successives ou de licenciements économiques. Par exemple, une participante témoigne :

"Après avoir été formée en couture, j'ai travaillé pendant 10 ans dans un atelier de couture haut-de-gamme, qui a fermé suite à une délocalisation. J'ai ensuite trouvé un nouvel emploi rapidement dans un autre atelier. Mais celui-ci a également fermé 11 ans plus tard. Peu de temps après, j'ai été embauchée par un styliste pour qui j'ai travaillé pendant 12 ans à faire des retouches et de la confection sur-mesure. L'atelier a dû fermer à cause des graves problèmes de santé de la directrice. Suite à ce licenciement, j'ai décidé de me lancer à mon compte et devenir couturière à domicile."

"À l'âge de 48 ans et titulaire d'un diplôme de Technicien Spécialisé (TS), j'ai débuté ma carrière dans le domaine de la publicité, travaillant initialement en agence avant de devenir travailleuse indépendante à la suite d'un licenciement économique. Mon activité a été interrompue après un accident, ce qui m'a amenée à exercer comme cuisinière pendant une année, avant de subir un second licenciement économique. Après avoir réalisé un bilan de compétences, j'ai décidé de poursuivre mes études et obtenu un Diplôme Universitaire de Spécialisation (DUS). Par la suite, j'ai occupé le poste de responsable commerciale pendant deux ans dans une agence de communication, mais j'ai été licenciée économiquement pour la troisième fois. Plus tard, j'ai travaillé comme chargée de communication dans un organisme privé, où j'ai subi un autre licenciement économique en 2015. Après avoir effectué un second bilan de compétences, j'ai suivi une formation professionnelle avant d'être embauchée dans un cabinet spécialisé en accompagnement socio-professionnel. Malheureusement, j'ai été

licenciée pour la cinquième fois en mars 2020, ce qui m'a poussée à créer ma propre entreprise dans le conseil et le recrutement en ressources humaines."

Cette instabilité se manifeste également à travers les divers types de contrats de travail : contrats à durée déterminée, intérim ou contrats ANAPEC, qui sont fréquemment rencontrés, quel que soit le niveau de diplôme des femmes concernées. La succession de contrats précaires témoigne parfois des défis d'insertion professionnelle dans des secteurs économiquement peu dynamiques ou caractérisés par des conditions d'emploi instables, comme le secteur culturel ou socioculturel. Par exemple, une femme de 39 ans avec un Bac technique a cumulé des missions d'intérim pendant 10 ans, interrompues pendant 2 ans à la naissance de son fils. Après cette période, elle a évité de retourner à l'intérim en raison des contraintes liées aux congés, cherchant plutôt un emploi en CDI sans succès. Elle est retournée à l'intérim, puis a décroché un CDD à temps partiel pendant 6 mois en 2016. En obtenant finalement un CDI, elle a été confrontée à une restructuration de l'entreprise quatre ans plus tard, la conduisant à être licenciée économique en 2020, moment où elle a décidé de créer sa propre entreprise.

À quelques exceptions près, les parcours professionnels de nombreuses femmes rencontrées semblent largement façonnés par des événements extérieurs qu'elles ont souvent subis avec divers degrés de résilience (tels que des licenciements répétés, des restructurations d'entreprises ou des changements dans les secteurs économiques). Bien que ces parcours mettent en lumière une forme générale de précarité dans l'emploi, ils ne sont pas nécessairement perçus comme des "échecs" professionnels, encore moins personnels. Il est crucial d'examiner ces trajectoires en tenant compte des compromis auxquels ces femmes ont dû consentir entre leur vie professionnelle et familiale, ainsi que des choix stratégiques effectués à des moments critiques de leur parcours.

Certaines femmes expriment clairement avoir privilégié leur vie familiale en faisant consciemment le choix d'un secteur d'activité ou d'un type d'emploi moins gratifiant sur le plan personnel, mais jugé positif en raison de sa compatibilité avec la vie familiale (comme la proximité géographique et des horaires flexibles). Interrogées sur l'importance relative de leurs engagements professionnels et familiaux, ces femmes affirment avoir toujours cherché un équilibre entre les deux domaines, mettant l'accent sur la "conciliation".

« Depuis le début, mon objectif a toujours été de maintenir un équilibre entre ma vie familiale et ma carrière. Je n'ai jamais eu de grandes ambitions professionnelles et j'ai postulé pour des postes de manière modérée. » ; « Depuis toujours, j'ai cherché à concilier mon travail et ma vie personnelle, en particulier ma vie de couple et ma famille. Pour moi, la maison est un espace réservé à la famille et je m'efforce de ne jamais laisser le travail perturber cet environnement. Fonder une famille a toujours été un objectif central pour moi ; en tant que femme, je ne conçois pas ma vie sans enfants. »

En revanche, d'autres femmes accordent une importance capitale à leur carrière professionnelle. Elles considèrent le travail comme essentiel à leur équilibre personnel et n'envisagent à aucun moment de rester à domicile. Dans notre échantillon, il s'agit principalement des participantes les plus jeunes ainsi que de celles dont les parcours professionnels ont été les plus stables et alignés sur leur formation. Pour ces femmes, le travail représente non seulement une source d'épanouissement personnel mais aussi une nécessité pour atteindre une indépendance financière. « Arrêter de travailler n'est pas une option pour moi. Je ne pourrais pas me résoudre à rester à la maison pour faire les courses, le ménage... Non ! Le travail est indispensable à mon équilibre et à mon bien-être. Je n'ai jamais pris de congé parental. Il y a des nounous, c'est une bonne chose. », « Ma véritable source d'épanouissement et ma passion résident dans ma carrière professionnelle. Cela restera ainsi, sauf en cas de grossesse avec quintuplés. Je ne peux pas concevoir de ne pas travailler. Parfois, cela pose un problème ; en tant qu'étudiante, j'ai même

eu trois emplois simultanément. », « Le désir d'indépendance et de ne plus être sous la domination d'une autorité hiérarchique. »

La motivation à démarrer une entreprise peut aussi découler du souhait de se libérer de l'autorité hiérarchique et de devenir son propre patron. Ce désir est particulièrement marqué chez les femmes qui ont accumulé suffisamment de compétences dans leur domaine pour se sentir capables de se détacher du cadre traditionnel de l'entreprise.

Pour les jeunes femmes de notre échantillon, l'envie d'entreprendre est souvent attribuée à une personnalité spécifique, à un tempérament qui rejette les structures rigides de la hiérarchie et les normes sociales prédominantes en entreprise. Elles expriment clairement le besoin de liberté. La création d'une entreprise n'est pas motivée par un projet particulier et clairement défini, mais par le désir général de pouvoir façonner leur environnement de travail, leurs objectifs, et de prendre entièrement la responsabilité de leurs succès ou de leurs échecs.

5.4. Le rôle déterminant de l'environnement familial et amical dans la concrétisation des projets entrepreneuriaux féminins

En général, l'influence de l'environnement familial et amical est cruciale dans la concrétisation des projets des femmes interrogées. « Je pense que c'est indispensable pour atteindre son objectif. Ce qui m'a retenu ? Rien, vraiment, tant qu'il y a un soutien adéquat, il n'y a pas d'obstacles, seulement des solutions. » (Femme de 55 ans, projet en cours) L'entourage joue un rôle clé dans l'engagement des femmes dans leur projet entrepreneurial, souvent qualifié de "climat motivationnel". Les témoignages recueillis soulignent que la persévérance des femmes dans leur projet dépend largement de la validation de ce dernier par leur famille proche (conjoint, parents, éventuellement enfants). La confiance des proches dans les capacités de la femme concernée à réussir et à mener son entreprise à bien est décisive. Une des enquêtées illustre une réussite entrepreneuriale grâce à la convergence de plusieurs facteurs favorables. Son parcours met en lumière l'importance du soutien familial et amical sur les plans moral, financier, logistique, créatif et relationnel. En outre, ses compétences académiques et professionnelles, ainsi que sa personnalité déterminée et optimiste, ont largement contribué à la concrétisation de son projet entrepreneurial.

En plus des facteurs favorables évoqués, l'étude a également identifié plusieurs défis entravant la concrétisation d'un projet entrepreneurial féminin.

5.5. Entrepreneuriat féminin : le poids des engagements familiaux, des aspirations du conjoint et des difficultés d'accès aux ressources

Le principal défi identifié concerne les engagements familiaux des femmes. Le désir d'avoir des enfants peut retarder la création d'une entreprise, comme l'illustre le témoignage d'une aspirante entrepreneure envisageant une grossesse prochaine :

"Avant cette année, mon travail occupait 100% de mon temps et de ma vie. Depuis que je suis en couple et que nous envisageons un enfant, cela représente maintenant 60 à 70%. J'ai rencontré mon conjoint en janvier 2013, ce n'est pas très récent. Mon objectif à court terme est de fonder une famille avec lui... avant de me lancer dans la création d'entreprise et de ne plus pouvoir le faire."

Bien que son projet puisse être relancé après la naissance de son enfant, les entretiens révèlent que les responsabilités familiales avec de jeunes enfants sont souvent inconciliables avec les exigences de l'entrepreneuriat. Lorsque les enfants sont jeunes et dépendants, les femmes se trouvent confrontées à deux dilemmes :

Leur désir de disponibilité et de présence pour leurs enfants, influencé par les normes sociales liées à la maternité ;

La nécessité d'investir intensivement dans leur projet entrepreneurial, y compris en dehors des heures de travail habituelles, pour le lancer et le maintenir.

Une étude de 2024 sur les défis et les perspectives de l'entrepreneuriat féminin au Maroc avait déjà souligné la difficulté de concilier vie familiale et projet entrepreneurial pour les femmes. Elle a conclu à une séparation claire entre la période de fondation d'une famille et la création d'entreprise dans les parcours de vie des femmes : "Les jeunes femmes ont tendance à se lancer dans l'entrepreneuriat avant de devenir mères ou d'avoir une charge familiale importante, contrairement aux femmes plus âgées qui entreprennent après avoir élevé leurs enfants."

Les entretiens mettent en évidence la constante tension à laquelle sont confrontées les femmes qui jonglent avec les responsabilités familiales et la création d'entreprise. Cette tension est exacerbée par la pression sociale et les demandes explicites des enfants pour passer plus de temps avec leur mère. Des ajustements de l'emploi du temps deviennent nécessaires pour préserver ce "temps avec" les enfants, souvent au détriment du temps consacré à l'entreprise, compromettant ainsi la viabilité du projet entrepreneurial :

"J'ai expliqué mon projet aux enfants. Ils ont dit que ça n'allait pas être facile. Ce n'était pas simple au début. Encore aujourd'hui, ils en ont parfois assez. J'ai décidé de prendre mon mercredi dès le début et de réserver mes rendez-vous uniquement pour deux soirs par semaine." Le deuxième défi majeur entravant la concrétisation des projets entrepreneuriaux féminins réside dans les ambitions professionnelles des conjoints. Un nombre significatif de femmes dans notre étude (environ un tiers) façonne leur trajectoire professionnelle en fonction de celle de leur partenaire. Cette adaptation continue se manifeste par une réorganisation en réponse aux événements marquants de la carrière de leur conjoint, tels que les mutations, les formations ou les promotions, souvent établies sur plusieurs années :

"J'ai été mère au foyer pendant 10 ans par nécessité en raison des absences prolongées de mon ex-mari liées à son travail. Nous avons beaucoup déménagé."

Dans ce contexte, certains projets d'entreprise féminine peuvent être compromis par l'évolution professionnelle du conjoint. Cela s'illustre notamment par deux femmes rencontrées, dont le choix du lieu de résidence est clairement dicté par la carrière de leur partenaire :

"Il est probable que nous déménagions en raison du travail de mon mari. Nous devons rester ici au moins encore deux ans. C'est pourquoi je dois mettre tout en place dès maintenant. Sinon, il faudra voir si mes clients acceptent de continuer à travailler avec moi malgré la distance, ou si je dois reconstruire ma clientèle là où nous irons."

"Mon mari est bloqué dans sa progression professionnelle. Nous allons déménager bientôt. Dans ce contexte, je pense qu'il n'est pas judicieux d'ouvrir un magasin à Rabat."

Un autre obstacle crucial à la réalisation des projets entrepreneuriaux identifié à travers nos entretiens est la complexité associée à l'obtention de ressources financières et matérielles. Les femmes de notre échantillon ont spécifiquement mentionné les difficultés rencontrées pour mobiliser des fonds auprès des institutions bancaires.

Un obstacle supplémentaire à la concrétisation des projets entrepreneuriaux féminins identifié dans notre étude réside dans la nature et le contenu même du projet envisagé. Plus précisément, la réussite d'un projet dépend étroitement de sa cohérence et de sa faisabilité, en lien avec le parcours antérieur de l'entrepreneure. Les risques d'échec sont significatifs pour les femmes qui lancent des projets déconnectés de leur formation initiale ou de leurs expériences passées, ou qui n'ont pas préalablement étudié en profondeur le domaine dans lequel elles envisagent de se lancer. Deux exemples concrets illustrent bien les défis rencontrés :

Une participante, faute de formation adéquate, a dû renoncer à un projet d'entraînement cérébral pour les personnes âgées.

Par ailleurs, une autre femme de notre échantillon n'a pu concrétiser aucun des cinq projets de création d'entreprise successifs qu'elle avait envisagés : prestation de secrétariat/télésecrétariat, entreprise multi-services, boutique de puériculture, épicerie de nuit et e-boutique. Elle rapporte

que ces projets ont été jugés peu réalistes par les conseillers en insertion professionnelle et en création d'entreprise qu'elle a consultés :

"Toutes mes initiatives sont systématiquement mal perçues. On semble presque me ridiculiser. C'est décourageant. Chaque fois que je propose une idée à une association ou à une structure d'accompagnement, on tente de me dissuader. On me reproche de ne pas avoir de capital, de formation, etc."

6. Conclusion

L'étude révèle la diversité des parcours professionnels et des expériences des femmes entrepreneures, mettant en lumière leurs motivations, défis et stratégies pour créer leur entreprise. Les entretiens indiquent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale représente un défi majeur, les responsabilités domestiques étant souvent difficiles à harmoniser avec les exigences entrepreneuriales, ce qui crée des tensions et des compromis.

Le soutien familial et amical joue un rôle essentiel dans la réussite entrepreneuriale, tandis que l'accès limité aux ressources financières et matérielles constitue un obstacle important. L'analyse des trajectoires professionnelles des participants souligne des caractéristiques spécifiques à l'entrepreneuriat féminin. Pour beaucoup, la création d'entreprise est perçue comme une alternative au salaire, considérée comme précaire et insatisfaisante. Les femmes, en particulier, sont plus touchées par l'instabilité de l'emploi, comme en témoigne le taux d'emploi à temps partiel plus élevé chez les femmes (37 %) que chez les hommes (21 %) au Maroc en 2022 (HCP, 2023).

Les interruptions temporaires de carrière, notamment dues à la maternité, sont souvent des moments propices à une réévaluation des priorités de vie, encourageant la réflexion sur des alternatives au salaire. Toutefois, les femmes entrepreneures font face à des tensions permanentes, jonglant entre leurs engagements familiaux et professionnels, ce qui complique la réalisation de leurs projets, surtout pour celles qui élèvent seules leurs enfants.

L'étude souligne également l'importance des dispositifs d'accompagnement, qui permettent de surmonter les obstacles liés au manque de réseau et de capital social. Néanmoins, leur efficacité pourrait être renforcée en prenant mieux en compte les spécificités de l'entrepreneuriat féminin, notamment en ce qui concerne l'équilibre entre vie familiale et professionnelle.

Pour améliorer la situation des femmes entrepreneures, il est crucial de repenser les politiques publiques, de lutter contre les stéréotypes de genre, et de promouvoir une image positive des femmes en tant que dirigeantes d'entreprise. Cette recherche, fondée sur une méthodologie qualitative rigoureuse combinant une revue de littérature et des entretiens semi-structurés, offre une perspective approfondie sur l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Elle souligne l'importance d'une approche inclusive et de mesures adaptées pour soutenir ces femmes, tout en proposant des recommandations visant à faciliter l'accès au financement, à offrir un soutien psychologique et logistique, et à sensibiliser le public aux défis spécifiques qu'elles se rencontrent.

Références

- (1). Ahl, H. (2006). Pourquoi la recherche sur les femmes entrepreneures a besoin de nouvelles orientations. *Théorie et pratique de l'entrepreneuriat*, 30(5), 595-621.
- (2). Ajzen, I. (1991). La théorie du comportement planifié. *Comportement organisationnel et processus de décision humaine*, 50(2), 179-211.
- (3). Allen, E., Elam, A., Langowitz, N. et Dean, M. (2007). Rapport sur le rapport 2006 du Global Entrepreneurship Monitor sur les femmes. Collège Babson.

- (4). Association des Femmes Entrepreneures du Maroc (AFEM). (s. d.). <https://afem.org.ma/>
- (5). Bernard, C., Le Moign, C., & Nicolai, J.-P. (avril 2013). L'entrepreneuriat féminin. Document de travail. Centre d'Analyse Stratégique.
- (6). Brunet, F., & Kertudo, P. (novembre 2010). L'insertion professionnelle des femmes bénéficiaires du congé parental. Dossier d'études, CNAF, (134).
- (7). Bruyat, C. (1993). Un modèle d'intention entrepreneuriale tout au long de la vie. *Revue internationale de comportement et de recherche entrepreneuriale*, 1(1), 3-22.
- (8). Carter, NM et Cannon, T. (1992). Les femmes entrepreneurs : une revue de la littérature. Dans DL Sexton & RW Smilor (Éds.), *Entrepreneuriat 2000* (pp. 139-155).
- (9). Centre marocain de promotion de l'investissement (CMPI). (s. d.). Moroccan Center for Export Promotion. World Footwear. <https://www.worldfootwear.com/organizations/maroc-export-cmpe-moroccan-center-for-export-promotion/384.html>
- (10). Club des Femmes Entrepreneures du Maroc (CFEM). (s. d.). LinkedIn. https://www.linkedin.com/posts/club-des-femmes-administrateurs-cfa_gouvernance-performance-education-activity-7123570592590536704-NeXN
- (11). Coleman, S. et Robb, A. (2009). Une comparaison de la création de nouvelles entreprises par sexe et par secteur d'activité. *Économie des petites entreprises*, 33(2), 141-155.
- (12). Diamane, M. (2023). Adaptation des modèles de formation de l'intention entrepreneuriale chez les étudiants. Mémoire de maître.
- (13). Eurobaromètre "Entrepreneuriat en Europe et au-delà". (janvier 2013). Commission européenne.
- (14). Fagnani, J., & Letablier, M.-T. (2003). S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? *Droit social*, (3).
- (15). Fishbein, M. et Ajzen, I. (1975). Croyance, attitude, intention et comportement : une introduction à la théorie et à la recherche. Addison-Wesley Pub. Co.
- (16). Gisèle Lefèvre. (mars 2012). Les Lorraines dans le monde du travail : la création d'entreprise, une opportunité. INSEE, (279).
- (17). Hayat, P. (2012, octobre). Pour un new deal entrepreneurial. Pour les entreprises de croissance. Rapport de mission à l'intention de Mme Fleur Pellerin.
- (18). Heilbron, CB (1992). Genre, famille et création de petites entreprises. *Travail, emploi et société*, 6(3), 397-416.
- (19). Hughes, KD (2003). Poussées ou tirées ? L'entrée des femmes dans le travail indépendant. *Journal de gestion des petites entreprises*, 41(4), 374-386.
- (20). Johnsen, GJ et McMahon, RG (2005). Sexe des propriétaires-dirigeants et performance des petites entreprises : une analyse comparative. *Journal de gestion des petites entreprises*, 43(4), 433-453.
- (21). Kerr, S. (2000). Femmes entrepreneures : créer des entreprises, bâtir des communautés. Routledge.
- (22). Krueger, NF et Carsrud, AL (1993). Intentions entrepreneuriales : application de la théorie du comportement planifié. *Entrepreneuriat et développement régional*, 5(4), 315-330
- (23). Langowitz, N. et Minniti, M. (2007). La propension entrepreneuriale des femmes. *Théorie et pratique de l'entrepreneuriat*, 31(3), 341-364.
- (24). Mastéfy-Klein, M.-F. (juin 2003). Des parcours de femmes créatrices d'entreprises. IRFED Europe / Acte Genève.

- (25). Milewski, F. (30 juin 2005). La précarité des femmes sur le marché du travail. Lettre de l'OFCE, (263)
- (26). Ministère du Tourisme, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire. (s. d.). <https://mtaess.gov.ma/>
- (27). Observatoire marocain de l'entrepreneuriat et des TPME (OMTPME). (s. d.). <https://omtpme.ma/>
- (28). OCDE. (29 janvier 2013). Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir. Éditions OCDE
- (29). Réseau Injaz Maroc. (s. d.). <https://www.youtube.com/watch?v=XRRZKuU10e8>
- (30). Tounés, A. (2003). Réflexions sur la création d'entreprise. *Esprit Entrepreneur*, 4(1), 19-36.
- (31). Triandis, HC (1980). Valeurs, attitudes et comportement interpersonnel : Symposium du Nebraska sur la motivation*. 27*, 195-259.
- (32). Welter, F. et Smallbone D. (2011) . L'entrepreneuriat féminin au Royaume-Uni : une revue de la littérature.* *Revue internationale de l'entrepreneuriat et des petites entreprises**, 12(3), 259-274.

Annexe 1 : Tableau des caractéristiques des interviewés

Code Interviewé	Qualité	Nombre d'années d'expérience	Durée de l'entretien
I1	Salariée	5 ans	45 minutes
I2	Directrice	12 ans	60 minutes
I3	Cadre	8 ans	50 minutes
I4	Salariée	10 ans	40 minutes
I5	Cadre	7 ans	55 minutes
I6	Directrice	15 ans	65 minutes
I7	Salariée	6 ans	35 minutes
I8	Cadre	9 ans	50 minutes
I9	Directrice	11 ans	70 minutes
I10	Salariée	4 ans	30 minutes