International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

L'orientation professionnelle des femmes ingénieures dans la tech : une analyse psychologique et managériale du salariat face à l'entrepreneuriat digital à l'ère de l'intelligence artificielle

The Career Orientation of Women Engineers in Tech: A Psychological and Managerial Analysis of Salaried Employment versus Digital Entrepreneurship in the Age of Artificial Intelligence

Rihab Touati
Doctorante en Sciences de Gestion, Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Sciences Economiques et Gestion, ENCG Kenitra, Université Ibn Tofail.

Said Assal
Professeur en Economie et Gestion, Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Sciences Economiques et Gestion, ENCG Kenitra, Université Ibn Tofail

Correspondence address:
ENCG KENITRA
Campus de l'Université Ibn Tofail, BP 1400,
Kénitra,
Maroc.

Cite this article
Touati, R., Assal, S. (2026). L'orientation professionnelle des femmes ingénieures dans la tech : une analyse psychologique et managériale du salariat face à l'entrepreneuriat digital à l'ère de l'intelligence artificielle. International Journal of Economics and Management Sciences, Volume 5, Issue 1 (2026) pp. 16-39

Accepted: 02/15/2026

Copyright © IJEMS

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

Résumé

Cet article analyse l'influence de l'intelligence artificielle sur les trajectoires et les préférences de carrière professionnelle des femmes ingénieures, en particulier le choix entre l'entrepreneuriat digital et le salariat. Il vise à comprendre comment l'IA modifie l'adéquation perçue entre les caractéristiques individuelles, les exigences du travail et les besoins psychologiques. Une méthodologie qualitative fondée sur des entretiens semi-directifs a été menée auprès de vingt femmes ingénieures ayant opéré une reconversion professionnelle, réparties entre entrepreneuriat et salariat. Les résultats montrent que l'IA joue un double rôle en agissant comme un facilitateur technique tout en produisant des effets psychologiques significatifs. L'étude met également en évidence que l'IA contribue à plusieurs Objectifs de développement durable en s'appuyant sur l'importance des programmes gouvernementaux et des politiques publiques pour encadrer l'usage de cette et maximiser ses bénéfices sociaux et professionnels, en particulier dans les contextes émergents.

Mots clés : Entrepreneuriat digital, Salariat, L'intelligence artificielle, le choix de carrière.

Abstract

This article examines the influence of artificial intelligence (AI) on the career trajectories and professional preferences of women engineers, with a particular focus on the choice between digital entrepreneurship and salaried employment. It seeks to understand how AI reshapes the perceived fit between individual characteristics, job requirements, and psychological needs. A qualitative methodology based on semi-structured interviews was conducted with twenty women engineers who had undergone a career transition, divided between entrepreneurship and salaried work. The findings show that AI plays a dual role by acting as a technical facilitator while also generating significant psychological effects. The study further highlights that AI contributes to several Sustainable Development Goals, emphasizing the importance of government programs and public policies in regulating its use and maximizing its social and professional benefits, particularly in emerging contexts.

Keywords: Digital entrepreneurship; Salaried employment; Artificial intelligence; Career choice

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

Introduction

L'intelligence artificielle s'impose aujourd'hui comme l'un des leviers les plus déterminants de la transformation du monde professionnel (Mittal, 2025). Progressivement intégrée au sein des entreprises, cette technologie est désormais déployée de manière transversale, touchant l'ensemble des départements organisationnels, en particulier ceux à forte intensité informationnelle tel que le marketing (Tahiri & Benyahya, 2025), la gestion financière et comptable (Jacob et al., 2020) et la gestion des ressources humaines (Benhmama et al., 2025; Benyahya et al., 2025).

À l'heure actuelle, l'IA constitue un élément incontournable pour les entreprises cherchant à améliorer à la fois la performance individuelle et collective de leurs collaborateurs (Benhmama & Sabiri, 2025a; Ousghir et al., 2024). Son développement rapide a profondément redéfini non seulement les modes de fonctionnement organisationnels, mais aussi la nature des postes, les pratiques professionnelles et les modalités d'exécution des tâches des employés (Gathmann et al., 2024; Gibbs & Bazylik, 2022; Paschkewitz & Patt, 2020). La littérature récente met en évidence le rôle de l'IA comme facilitateur du travail humain, s'inscrivant dans une logique de cognitive augmentation (Alshammari & Alshammari, 2026). Contrairement à une vision substitutive, cette approche considère l'IA comme un outil complémentaire destiné à renforcer les capacités cognitives des individus, notamment dans des missions qui nécessitent un effort cognitif élevé (Andrew-Essien & Queiroz, 2025). Ainsi, l'IA participe à une reconfiguration du rôle de l'individu dans les processus de travail, en soutenant plutôt qu'en remplaçant ses capacités cognitives.

Dans le cadre de notre travail de recherche, l'IA soulève des challenges majeurs concernant les choix de trajectoires professionnelles. D'un côté, l'IA peut devenir un catalyseur des activités entrepreneuriale, rendant l'activité entrepreneuriale plus accessible et moins risquée. D'un autre côté, son intégration dans les organisations peut améliorer la productivité, la qualité du travail et la sécurité perçue associée au statut salarié. Dès lors, une question centrale se pose : ***Quel est l'apport réel de l'intelligence artificielle dans le choix entre l'entrepreneuriat digital et le salariat ?*** Cette problématique apparaît essentielle pour comprendre les dynamiques contemporaines du marché du travail et les préférences professionnelles à l'ère de l'IA.

Afin de répondre à cette problématique, cet article est structuré comme suit : La première section présente une revue de littérature portant sur l'intelligence artificielle, la cognitive augmentation et les choix de carrière. La deuxième section développe le cadre théorique et les propositions de recherche. La troisième section expose la méthodologie adoptée. La quatrième section présente les résultats empiriques. Enfin, la dernière section est consacrée à la conclusion.

1. Revue de littérature :

1.1. Présentation du cadre théorique :

- ***Person–Job Fit Theory***

La Person–Job Fit Theory constitue l'un des cadres théoriques les plus mobilisés pour expliquer les attitudes, les comportements et les choix professionnels des individus. D'après Edwards (1991), cette théorie repose sur l'idée que les résultats liés au travail dépendent du degré d'adéquation entre les caractéristiques de l'individu et les exigences du poste qu'il occupe.

Selon Kristof-Brown et al. (2005), lorsque cette adéquation est élevée, les individus tendent à manifester des niveaux plus importants de satisfaction, de performance et de bien-être au travail, tandis qu'un faible ajustement est associé à des attitudes négatives et à des intentions de retrait.

La littérature distingue principalement deux formes de person–job fit (Sekiguchi, 2004): (a) Le demands–abilities fit renvoie à la correspondance entre les compétences, connaissances et capacités de l'individu et les exigences du poste. (b) Le needs–supplies fit concerne l'adéquation entre les besoins, attentes ou préférences de l'individu et les ressources ou bénéfices fournis par le travail. Ces deux dimensions sont essentielles pour comprendre la manière dont les individus évaluent leur environnement professionnel et prennent des décisions relatives à leur carrière.

Dans un contexte de transformation numérique, l'intelligence artificielle modifie profondément les caractéristiques des emplois et, par conséquent, les mécanismes du Person–Job fit (Yang & Jiang, 2025). Les technologies basées sur l'IA peuvent ainsi renforcer même le demands–abilities fit en soutenant les capacités cognitives des individus, notamment à travers l'automatisation partielle des tâches complexes et l'assistance à la prise de décision (Jarrahi, 2018).

Cette technologie peut également agir sur le needs–supplies fit en améliorant la satisfaction des besoins psychologiques et professionnels des individus (Leroy, 2025). Ces effets sont particulièrement importants dans des environnements caractérisés par l'incertitude, la complexité et la pression temporelle, où l'adéquation perçue entre l'individu et son travail joue un rôle déterminant dans les choix professionnels (Canzittu, 2022).

Dans cette perspective, la Person–Job Fit Theory offre un cadre pertinent pour analyser l'influence de l'intelligence artificielle sur les choix de trajectoires professionnelles, notamment entre l'entrepreneuriat et le salariat. Ainsi, ce choix peut être interprété comme le résultat d'une évaluation subjective du Person–job fit perçu dans chacun de ces contextes.

- ***Social Cognitive Career Theory***

La Social Cognitive Career Theory (SCCT) offre un cadre particulièrement pertinent pour analyser cette problématique, car elle explique comment les individus développent des intentions professionnelles en fonction de leurs croyances d'efficacité, de leurs attentes de résultats et des contraintes perçues dans leur environnement (Lent et al., 1994).

Cette théorie, ancrée dans la théorie sociocognitive de Bandura (1986), postule que les choix de carrière sont déterminés par trois mécanismes centraux :

  - L'auto-efficacité renvoie à la croyance qu'a un individu en sa capacité à accomplir avec succès une tâche donnée (Bandura, 1977);
  - Les attentes de résultats concernent les conséquences anticipées d'un comportement (Weinberg et al., 1979) ;
  - Les objectifs structurent l'orientation de l'action (Locke & Latham, 1990).

Ces composantes interagissent avec des facteurs contextuels (barrières et soutiens), rendant les décisions professionnelles dynamiques et sensibles aux transformations technologiques.

L'intégration de l'IA dans les activités professionnelles peut influencer directement l'auto-efficacité perçue. D'une part, l'IA peut renforcer la perception de compétence en automatisant certaines tâches complexes, en fournissant des recommandations ou en réduisant l'incertitude

décisionnelle (Benhmama et al., 2026). D'autre part, elle peut fragiliser l'auto-efficacité lorsque les individus perçoivent un risque de substitution ou une complexité technologique accrue (Shin et al., 2026). Dans une perspective SCCT, ces perceptions modulent la confiance de l'individu dans sa capacité à réussir soit dans une trajectoire entrepreneuriale digitale, soit dans une carrière salariée. Les intentions de carrière résultent de l'interaction entre auto-efficacité et attentes de résultats (Abele & Spurk, 2009). L'IA peut donc orienter différemment les trajectoires professionnelles :

- Elle peut encourager l'entrepreneuriat digital lorsque l'individu estime que l'IA augmente ses capacités, réduit les risques et améliore les performances attendues.
- Elle peut favoriser le salariat lorsque l'IA est perçue comme une exigence organisationnelle nécessitant des structures, des formations et des ressources institutionnelles.

Ainsi, l'IA ne détermine pas mécaniquement le choix, mais reconfigure les cognitions qui sous-tendent la décision (Deng & Sun, 2026). Cette technologie apparaît non comme un facteur causal direct, mais comme une variable cognitive et contextuelle influençant auto-efficacité, attentes de résultats et perception des opportunités. Cette approche éclaire pourquoi certains individus perçoivent l'IA comme un catalyseur entrepreneurial, tandis que d'autres y voient un levier de sécurisation salariale (Maulana et al., 2025).

1.2. L'intégration de l'IA à l'entrepreneuriat digital :

L'entrepreneuriat digital peut être défini comme un processus de création, de développement et de mise à l'échelle d'activités entrepreneuriales reposant principalement sur les technologies numériques et les infrastructures digitales (Allen, 2019; Kollmann et al., 2022; Shen et al., 2018). Touati & Assal (2026b) soulignent que l'entrepreneuriat digital constitue un levier majeur de développement durable, en générant des retombées économiques, sociales et environnementales significatives, notamment pour les femmes. En réduisant les barrières d'accès au marché et en offrant une plus grande flexibilité organisationnelle, il favorise l'autonomisation économique et l'inclusion sociale féminine. Par ailleurs, les modèles d'affaires digitaux soutiennent des pratiques plus responsables sur le plan environnemental.

Le développement de l'entrepreneuriat digital est influencé par plusieurs facteurs interdépendants. Touati & Assal (2026a) ont précisé les facteurs déterminants de l'adoption de l'entrepreneuriat digital au Maroc, en distinguant les facteurs techniques et les facteurs personnels. À partir d'une enquête menée auprès des entrepreneurs digitaux marocains, les résultats montrent que les facteurs techniques constituent les principaux moteurs de l'entrepreneuriat digital, notamment le coût, la compatibilité, la disponibilité et la simplicité des technologies. Dans ce contexte, l'intégration de l'intelligence artificielle apparaît comme une évolution naturelle et stratégique de l'entrepreneuriat digital (Pfau & Rimpp, 2021; Upadhyay et al., 2022). Selon Touati & Assal, (2025) L'IA est applicable à la fois de manière formelle et informelle dans l'entrepreneuriat digital. Les auteurs ont mené une étude sur l'application de l'intelligence artificielle dans les projets entrepreneuriaux formels et informels au Maroc. À partir d'une enquête menée auprès des entrepreneurs, les résultats montrent que l'IA est principalement utilisée pour la promotion, la création et l'optimisation des activités entrepreneuriales, avec un impact plus marqué dans les projets informels. Les analyses statistiques révèlent que la nature de l'activité influence à la fois l'intensité et les effets de l'IA

sur la performance entrepreneuriale. Les entrepreneurs informels apparaissent plus enclins à exploiter l'IA comme levier de compétitivité et de rentabilité à court terme. L'étude met ainsi en évidence le rôle stratégique de l'IA dans la transformation des pratiques entrepreneuriales, tout en soulignant les enjeux liés aux coûts, aux compétences techniques et aux questions éthiques.

La littérature converge vers l'idée que les avantages et les inconvénients de l'IA dans l'entrepreneuriat digital sont multiples et multidimensionnels. Dans ce cadre, le présent travail se concentre spécifiquement sur deux dimensions complémentaires de l'IA dans l'entrepreneuriat digital : la dimension technique, liée aux capacités opérationnelles et décisionnelles, et la dimension psychologique, relative aux perceptions, au bien-être et aux états cognitifs de l'entrepreneur.

1.2.1. Les avantages et inconvénients techniques de l'IA sur l'entrepreneuriat digital

Un avantage technique désigne l'ensemble des bénéfices liés à l'utilisation d'une technologie qui améliorent le fonctionnement opérationnel d'une activité, notamment en termes d'efficacité, d'automatisation et d'optimisation des processus ; toutefois, cette utilisation peut également engendrer des inconvénients techniques tels que la dépendance technologique, la complexité d'implémentation, les coûts élevés et les risques liés à la sécurité des données. Le tableau ci-dessous propose quelques avantages techniques observés après l'intégration de l'IA dans des projets digitaux :

Tableau 1 : Les effets techniques observés de l'IA sur des projets digitaux .

Effet technique observé	Développement
Effets positifs	
Analyse prédictive & prise de décision	Les algorithmes d'apprentissage machine analysent de grandes séries de données pour prévoir les tendances et guider les décisions entrepreneuriales (Praveen et al., 2024).
Personnalisation de l'apprentissage entrepreneurial	Grâce à l'IA, les entrepreneurs peuvent bénéficient d'une personnalisation qualitative et quantitative lors du processus d'apprentissage entrepreneurial (Ali et al., 2025)
Générer des nouvelles idées	L'intégration de l'IA permet de concevoir de nouveaux idées (Pescher & Tellis, 2025).
Optimisation des processus internes	L'IA optimise la gestion des ressources, les flux opérationnels et les stratégies en temps réel, réduisant les coûts et augmentant l'efficience (Wijethilaka et al., 2025).
Effets négatifs	
Bias d'automatisation	L'automatisation accrue peut conduire à une forte dépendance aux systèmes d'IA, réduisant la capacité des entrepreneurs à opérer ou à décider efficacement en cas de défaillance technique ou d'erreur algorithmique (Kücking et al., 2024).
Atteinte à la confidentialité et à la sécurité des données	La collecte et le traitement massifs de données clients exposent les entreprises à des risques accrus de fuites de données, de cyberattaques et de non-conformité réglementaire (Singh, 2025).

Biais algorithmiques et erreurs de personnalisation	Les systèmes d'IA peuvent reproduire ou amplifier des biais présents dans les données d'entraînement, conduisant à des recommandations injustes, inefficaces ou discriminatoires (Smacchia et al., 2025).

Source : *Construction personnelle.*

À la lumière de la revue de littérature et du cadre théorique fondé sur la Person–Job Fit Theory, il apparaît que les effets techniques de l'intelligence artificielle modifient l'adéquation perçue entre les capacités des individus et les exigences professionnelles, en particulier dans le contexte entrepreneurial. Dans une logique interprétative, cette étude cherche à traiter la problématique en partant pour des propositions de recherche guidant l'analyse thématique : ***Les effets techniques associés à l'usage de l'intelligence artificielle sont susceptibles de reconfigurer la perception de l'activité entrepreneuriale et d'influencer l'orientation professionnelle vers l'entrepreneuriat digital.***

1.2.2. Les avantages et inconvénients psychologiques de l'IA sur l'entrepreneuriat digital :

Les avantages et inconvénients psychologiques renvoient à l'ensemble des effets cognitifs, émotionnels et motivationnels engendrés par l'utilisation d'une technologie chez les individus. Ils incluent des effets positifs et négatifs. Dans un contexte entrepreneurial, le tableau ci-dessous proposes quelques effets qui ont été documentés :

Tableau 2 : Les effets psychologiques perçus sur des projets digitaux.

Effet psychologique perçu	Développement
Effets positifs	
Réduction du stress entrepreneurial	L'automatisation et l'aide à la décision réduisent la pression liée au multitâche et à l'incertitude, limitant le stress chronique (Calvo et al., 2020)
Allègement de la charge cognitive	L'IA diminue l'effort mental requis pour traiter l'information, permettant une meilleure concentration sur les tâches stratégiques (Odugbesan et al., 2025).
Renforcement de l'auto-efficacité	Les recommandations et feedbacks fournis par l'IA renforcent la confiance des entrepreneurs dans leurs capacités décisionnelles (Bui & Duong, 2024)
Réduction de l'incertitude perçue	Les outils prédictifs de l'IA améliorent la visibilité stratégique et réduisent l'ambiguïté liée aux décisions de marché (Joussen et al., 2025)
Amélioration du bien-être psychologique	En soutenant l'autonomie et la performance perçue, l'IA favorise la satisfaction et la motivation entrepreneuriale (Agarwal et al., 2025).
Effets négatifs	
Augmentation de l'anxiété technologique	La complexité des outils d'IA et la peur de leur mauvaise utilisation peuvent générer une anxiété liée à la maîtrise technologique, en particulier chez

	les entrepreneurs disposant de compétences numériques limitées (Liu et al., 2025).
Résistance psychologique à l'IA	La résistance psychologique à l'intelligence artificielle engendre des effets négatifs majeurs en entrepreneuriat, en freinant l'adoption des technologies, en accentuant l'anxiété liée à l'apprentissage et au remplacement de l'emploi, et en limitant la capacité des entrepreneurs à exploiter pleinement le potentiel innovant de l'IA (Sapru, 2026)

Source : *Construction personnelle*.

À partir de cette revue de littérature, les travaux antérieurs suggèrent que les effets psychologiques de l'intelligence artificielle renforcent l'adéquation entre les besoins individuels et les ressources offertes par l'activité entrepreneuriale. Dans une logique interprétative, cette étude cherche à traiter la problématique en partant pour des propositions de recherche guidant l'analyse thématique: ***Les effets psychologiques perçus de l'intelligence artificielle peuvent contribuer à modifier le rapport subjectif au travail et participer à la construction d'une préférence pour l'entrepreneuriat digital.***

1.3. L'intégration de l'IA en salariat :

L'intégration de l'intelligence artificielle en contexte salarial s'inscrit principalement dans une logique d'optimisation des processus organisationnels et de soutien à la performance individuelle et collective (Makarius et al., 2020). Dans l'organisation, l'intégration de l'intelligence artificielle concerne l'ensemble des niveaux organisationnels, en s'inscrivant à la fois dans les sphères stratégique et opérationnelle. Selon Khan et al. (2025), cette intégration a pour but d'améliorer la performance organisationnelle. De même, cette technologie occupe un rôle structurant dans l'espace de travail (Elkahlout et al., 2024), tout en redéfinissant les compétences attendues des salariés (Gibbs & Bazylik, 2022). Sur cela, l'IA améliore la performance et l'efficacité organisationnelle tout en renforçant l'interaction homme–machine dans les environnements professionnels contemporains (Jarrahi, 2018).

Dans ce travail, les deux dimensions complémentaires de l'IA qui vont être traités dans un contexte organisationnel sont la dimension technique, liée aux capacités des employés à exécutés les tâches, et la dimension psychologique, relative aux perceptions et aux états cognitifs des employés.

1.3.1. Les avantages techniques de l'IA en salariat :

Tableau 3. Les effets techniques observé lors d'intégration de l'IA en salariat.

Effet technique observé	Développement
Effets positifs observés	
Automatisation des tâches répétitives	L'IA permet d'exécuter automatiquement des tâches routinières, réduisant la charge opérationnelle des salariés et libérant du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée (Acemoglu & Restrepo, 2019).

Aide à la prise de décision	Les outils d'IA fournissent des recommandations basées sur des données objectives, soutenant les salariés dans leurs choix opérationnels et stratégiques (Brink et al., 2024).
Amélioration de la coordination interne	Les systèmes intelligents facilitent la circulation de l'information entre services, renforçant la cohérence et la fluidité des processus organisationnels (Pantiris et al., 2025).
Suivi de la performance en temps réel	L'IA permet un monitoring continu des activités, offrant des indicateurs précis pour ajuster rapidement les actions professionnelles (Karri, 2024)
Optimisation de l'utilisation des ressources	En analysant les flux de travail, l'IA aide à une meilleure allocation des ressources humaines et matérielles au sein de l'organisation (Challoumis, 2024).
Effets négatifs observés	
Réduction de l'autonomie perçue	L'intégration de systèmes d'IA encadrant les tâches et les décisions peut limiter la marge de manœuvre des salariés, en orientant fortement leurs actions selon des recommandations algorithmiques prédéfinies (Catena, 2026).
Renforcement du contrôle managérial	L'utilisation d'outils d'IA pour le suivi de la performance et le reporting automatisé peut accentuer le sentiment de surveillance continue et de contrôle accru du travail (Sundström, 2024).
Appauvrissement du jugement humain	Le recours systématique aux recommandations algorithmiques peut affaiblir l'esprit critique et la capacité d'analyse autonome des employés (Kücking et al., 2024).
Déqualification progressive de certaines compétences	L'automatisation de tâches complexes peut limiter les opportunités de développement de compétences, notamment pour les postes fortement assistés par l'IA (Goel et al., 2024).

Source : *Construction personnelle.*

Sur la base de cette revue de littérature, les travaux antérieurs suggèrent que les effets techniques de l'intelligence artificielle en contexte salarial améliorent l'adéquation entre les exigences organisationnelles et les capacités des individus, en renforçant l'efficacité, la structuration du travail et l'aide à la décision. Dans une logique interprétative, cette étude cherche à traiter la problématique en partant pour des propositions de recherche guidant l'analyse thématique: ***Les transformations techniques induites par l'intégration de l'intelligence artificielle en contexte organisationnel peuvent influencer la perception de l'attractivité et de la stabilité du salariat.***

1.3.2. Les avantages psychologiques de l'IA en salariat :

Tableau 4. Les effets psychologiques perçus lors d'intégration de l'IA en salariat.

Effet psychologique perçu	Développement
Effets positifs	
Satisfaction perçue	L'intégration de l'IA peut influencer la satisfaction au travail en modifiant l'expérience quotidienne des salariés. Cette

	satisfaction dépend de la perception d'un job structuré et de la cohérence entre les objectifs professionnels et les outils technologiques (Benhmama & Sabiri, 2025b).
Performance perçue	L'IA contribue à structurer l'évaluation subjective de la performance en rendant les résultats plus visibles et mesurables (Benhmama & Sabiri, 2025a).
Auto-efficacité perçue	En soutenant l'exécution des tâches et la prise de décision, l'IA peut renforcer la croyance des salariés en leur capacité à réussir (Benhmama et al., 2026).
Gestion du stress	L'IA peut contribuer à structurer le travail et à clarifier les priorités, influençant ainsi la gestion du stress. Cependant, l'usage de dispositifs de suivi algorithmique et d'évaluation continue peut générer un stress supplémentaire, lié à la pression de conformité et à la crainte d'une surveillance permanente (Sabiri & Benhmama, 2025).
Effets négatifs	
Perte de contrôle perçue	Certains salariés peuvent éprouver une diminution de l'estime de soi professionnelle lorsque les décisions et les priorités de travail sont fortement dictées par des systèmes d'intelligence artificielle, donnant le sentiment que leur jugement et leurs compétences sont moins valorisés, ce qui peut affecter négativement leur engagement psychologique (Cordasco & Véliz, 2025).
Anxiété technologique	L'introduction de l'IA peut susciter une anxiété liée à la maîtrise des outils, à la peur de l'erreur ou à l'obsolescence des compétences, en particulier chez les salariés peu familiarisés avec les technologies avancées (Chen & Zhao, 2025).
Dépendance technologique	Une utilisation intensive de l'IA peut entraîner une dépendance aux outils numériques, réduisant la capacité des salariés à agir ou décider en l'absence du système (Bilderback, 2025).
Dissonance psychologique	Un écart entre le jugement professionnel du salarié et les prescriptions de l'IA peut générer une tension interne, notamment lorsque l'individu est contraint de suivre des recommandations perçues comme inadaptées au contexte réel (Sachdeva et al., 2024).

Source : *Construction personnelle.*

Sur la base de cette revue de littérature. Dans une logique interprétative, les hypothèses initialement formulées sont reformulées sous forme de propositions de recherche guidant l'analyse thématique : ***Les effets psychologiques associés à l'usage de l'intelligence artificielle***

dans le salariat sont susceptibles d'affecter le sentiment de sécurité, de contrôle et de satisfaction professionnelle.

2. Méthodologie :

Cette étude a pour objectif d'analyser l'influence de l'intelligence artificielle sur les trajectoires et les préférences de carrière professionnelle chez les femmes ingénieurs. Afin d'éclairer cette problématique, une méthodologie qualitative a été mise en œuvre, reposant sur la conduite d'entretiens semi-directifs. Deux échantillons distincts d'ingénieures en informatique ayant opéré une reconversion ont été constitués :

- Un premier groupe, composé de personnes ayant opté pour l'entrepreneuriat après une expérience salariale ;
- Un second groupe, rassemblant des personnes ayant fait le choix inverse, en privilégiant le salariat après avoir envisagé ou exercé une activité entrepreneuriale.

2.1. Présentation de l'entretien semi-directif :

L'entretien semi-directif constitue une méthode de collecte de données qualitative cardinale dans le champ des sciences sociales (Ruslin et al., 2022). Il occupe une position intermédiaire et complémentaire entre l'entretien directif, très structuré, et l'entretien libre ou non-directif (Mayer & Ouellet, 1991). Son essence réside dans la mise en œuvre d'un guide d'entretien thématique et flexible, qui oriente la discussion sans la rigidifier, permettant ainsi une exploration en profondeur des perceptions, expériences et raisonnements du participant (Combessie, 2007).

Contrairement aux méthodes purement quantitatives, D'après Blanchet & Gotman (2007), cette approche privilégie la compréhension fine des phénomènes sociaux à travers l'analyse du discours. Elle ne se limite pas à un inventaire lexical, mais vise également une évaluation synthétique du contenu pour reconstituer les systèmes de sens, les représentations sociales et les logiques d'action des individus. Le chercheur joue ainsi un rôle actif d'écoute interprétative, cherchant à saisir tant le dit que le non-dit, dans le respect du cadre éthique inhérent à toute relation d'enquête.

2.2. Le contexte de la réalisation de l'entretien :

La collecte des données a été réalisée entre décembre 2025 et janvier 2026. Vingt entretiens semi-directifs ont ainsi été menés, répartis de manière égale entre les deux profils de reconversion (entrepreneuriat et salariat), soit dix participantes par groupe.

Pour assurer la richesse et la diversité des témoignages, deux modalités d'enquête ont été mobilisées : (a) La méthode des entretiens téléphoniques, permettant de réaliser des échanges à distance, se distingue par sa flexibilité et sa capacité à atteindre des répondants géographiquement dispersés. (b) Les entretiens en présentiel (face-à-face) privilégient une interaction directe entre le chercheur et le répondant, offrant une meilleure profondeur d'analyse. Dans les deux cas, la totalité des échanges a été intégralement enregistrée sur support audio, préalablement à l'obtention du consentement éclairé et écrit de chaque participante, garantissant ainsi le respect des principes éthiques fondamentaux.

Le guide d'entretien, structuré de manière à maintenir une dynamique conversationnelle tout en couvrant l'ensemble de la problématique, était organisé autour de trois axes principaux d'investigation :

- ***Les déterminants du choix de carrière :*** Motivation, facteurs déclencheurs et processus décisionnel ayant conduit à la transition.
- ***L'impact technique de l'IA :*** Perception des bénéfices concrets, des outils et des nouvelles compétences liées à l'intégration de l'intelligence artificielle dans l'activité professionnelle.
- ***L'impact psychologique et subjectif :*** Évolution du rapport psychologique et cognitif du travail, du sentiment et des affects perçus ainsi que des éventuels défis ou tensions induits par cette intégration.

Cette triangulation méthodologique vise à renforcer la validité interne des résultats en croisant les perspectives et en approfondissant la compréhension du phénomène étudié.

2.3. Processus d'analyse des données

Les entretiens ont fait l'objet d'une analyse qualitative fondée sur une analyse thématique conformément aux recommandations de Braun & Clarke (2006). L'ensemble des entretiens enregistrés a été intégralement retranscrit verbatim afin de préserver la richesse du matériau empirique. L'analyse a débuté par une phase de familiarisation avec les données à travers des lectures répétées, suivie d'un codage initial ouvert visant à identifier les unités de sens pertinentes. Les codes émergents ont ensuite été regroupés en catégories analytiques reflétant les dimensions techniques et psychologiques de l'intégration de l'intelligence artificielle. Ce processus a été affiné lors d'un second cycle de codage axial. L'analyse a été assistée par un logiciel de traitement qualitatif, permettant d'assurer la structuration et la traçabilité du codage. Afin de renforcer la fiabilité du processus interprétatif, deux cycles de codage successifs ont été réalisés. Une validation inter-codeurs a été conduite sur une partie du corpus, et les divergences ont été discutées jusqu'à l'obtention d'un consensus analytique, contribuant ainsi à limiter les biais d'interprétation.

La collecte et l'analyse des données ont été menées de manière itérative jusqu'à l'atteinte de la saturation théorique, définie comme le point à partir duquel aucun thème nouveau ne ressort du matériau empirique (Guest et al., 2006). Après le dix-huitième entretien, aucune catégorie additionnelle significative n'a émergé. Deux entretiens complémentaires ont néanmoins été réalisés afin de confirmer la stabilité des thèmes identifiés.

Conformément aux exigences de la recherche qualitative, une posture réflexive a été adoptée tout au long de l'étude (Finlay, 2002). Le chercheur reconnaît l'influence potentielle de ses cadres théoriques et de ses représentations initiales sur l'interprétation des données. Des mécanismes de distanciation analytique et de traçabilité réflexive ont été mobilisés afin de renforcer la crédibilité et la transparence de l'analyse.

3. Résultats

3.1. Description de l'échantillon :

ID	Groupe 1 Salariat ➔ Entrepreneuriat	ID	Groupe 2 Entrepreneuriat ➔ Salariat

	Age	Durée d'entretien	Nature d'entretien		Age	Durée d'entretien	Nature d'entretien
I1	29	1h 45 min	Face à Face	I11	35	44 min	Entretien téléphonique
I2	27	52 min	Entretien téléphonique	I12	32	42 min	Entretien téléphonique
I3	28	46 min	Entretien téléphonique	I13	39	1h 46 min	Face à Face
I4	32	1h 32min	Face à Face	I14	37	34 min	Entretien téléphonique
I5	33	33 min	Entretien téléphonique	I15	38	54 min	Entretien téléphonique
I6	30	46 min	Face à Face	I16	35	1h 12min	Entretien téléphonique
I7	36	23 min	Entretien téléphonique	I17	39	1h 23 min	Entretien téléphonique
I8	25	26 min	Entretien téléphonique	I18	34	25 min	Entretien téléphonique
I9	28	45 min	Face à Face	I19	35	50 min	Entretien téléphonique
I10	30	1h 02 min	Entretien téléphonique	I20	40	2h 34 min	Face à Face

Source : *Construction personnelle.*

L'analyse du tableau, fondée sur les statistiques moyennes, montre que les participants des deux groupes présentent des profils relativement comparables. L'âge moyen des interviewés se situe autour de la trentaine avancée (≈ 33–34 ans), ce qui correspond à des individus disposant d'une expérience professionnelle suffisante pour formuler des jugements structurés et réflexifs sur leur trajectoire et leurs pratiques. Cette proximité générationnelle entre les deux groupes contribue à renforcer la comparabilité des discours recueillis.

En ce qui concerne la durée des entretiens, la moyenne globale est d'environ 55 à 60 minutes, avec une différence notable selon la nature de l'entretien. Les entretiens réalisés en face-à-face présentent une durée moyenne sensiblement plus élevée (souvent supérieure à 1h30), traduisant une plus grande profondeur des échanges, favorisée par l'interaction directe et l'observation du non-verbal. À l'inverse, les entretiens téléphoniques, dont la durée moyenne se situe autour de 40 à 45 minutes, ont permis une collecte plus ciblée et structurée des informations, tout en restant suffisants pour couvrir les axes essentiels du guide d'entretien.

Enfin, la répartition équilibrée entre appels téléphoniques et entretiens en présentiel, combinée à des durées moyennes cohérentes avec les standards de la recherche qualitative, témoigne d'un dispositif méthodologique robuste. Cette complémentarité des formats contribue à enrichir le corpus empirique, à limiter les biais liés à un mode unique de collecte et à assurer un niveau satisfaisant de saturation théorique et de profondeur analytique.

3.2. Présentation des résultats du Groupe 1 :

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

3.2.1. Les effets techniques observés :

Les femmes du Groupe 1 décrivent les effets techniques du passage à l'entrepreneuriat comme un changement profond dans leur manière de travailler. Les propos recueillis montrent que l'automatisation et les outils digitaux sont perçus comme des facilitateurs directs de l'activité quotidienne. Plusieurs participantes expliquent que ces outils leur permettent de gagner un temps considérable, auparavant consacré à des tâches répétitives ou administratives : *« Avant, je passais mes journées à gérer des détails, aujourd'hui tout est plus rapide »* ou encore *« Les outils font le travail à ma place, moi je me concentre sur les décisions importantes ».*

Cette simplification technique est également associée à une meilleure structuration de l'activité. Les entrepreneures soulignent le fait de disposer d'informations claires et centralisées : *« Tout est regroupé au même endroit, je sais exactement où j'en suis » ; « Je n'ai plus besoin de chercher partout, les données sont là quand j'en ai besoin »*. Cette accessibilité de l'information favorise une prise de décision plus fluide et plus réactive, réduisant le sentiment de désorganisation souvent évoqué dans le salariat.

Enfin, la flexibilité technologique apparaît comme un levier d'agilité entrepreneuriale. Les participantes insistent sur la possibilité de tester, ajuster et corriger rapidement leurs choix : *« Je peux essayer une idée, voir si ça marche, et changer sans tout perdre » ; « Je n'ai plus peur d'expérimenter, parce que les outils m'aident à suivre ce qui fonctionne ».* Ces propos traduisent une perception positive des technologies comme soutien opérationnel, permettant de piloter l'activité de manière autonome et efficiente.

Figure 1 : Nuage des mots sur les effets techniques associés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le contexte entrepreneurial.



Source : *Construction personnelle.*

L'analyse lexicale fait ressortir une forte récurrence des termes liés au temps, à l'automatisation et aux outils digitaux, indiquant que les répondantes associent principalement la technologie à un gain substantiel d'efficacité opérationnelle. Les occurrences dominantes telles que temps, automatisation et libérée traduisent une perception de réduction de la charge liée aux tâches répétitives, au profit d'activités à plus forte valeur ajoutée. Par ailleurs, la présence de termes comme décisions, analyse, anticiper et piloter suggère un renforcement des capacités cognitives et décisionnelles, la technologie étant perçue comme un support à la compréhension de l'activité et à la gestion en temps réel. Enfin, les références à clients, activité et moyens mettent en évidence une dimension d'autonomie entrepreneuriale, où les outils digitaux permettent de

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

compenser des contraintes de ressources tout en maintenant un niveau élevé de contrôle et de réactivité.

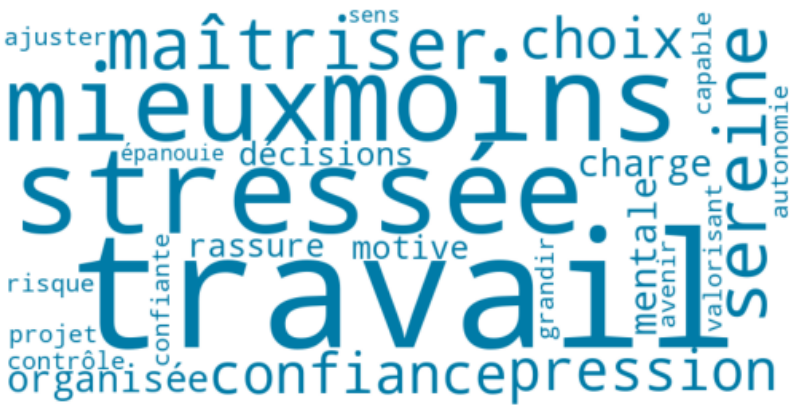
3.2.2. Les effets psychologiques perçus :

Sur le plan psychologique, les discours des participantes révèlent des effets positifs particulièrement marqués, souvent présentés comme plus importants encore que les bénéfices techniques. La réduction du stress est largement évoquée. Les femmes interrogées expliquent que la simplification du travail et la clarté des outils diminuent la pression quotidienne : *« Je me sens beaucoup moins stressée qu'avant » ; « Je n'ai plus cette boule au ventre liée à l'incertitude ».* Cette baisse du stress est directement associée à une diminution de la charge mentale, notamment liée au multitâche et à la prise de décision permanente.

Les propos mettent également en évidence un renforcement du sentiment d'auto-efficacité. Les participantes expriment une confiance accrue dans leurs capacités à gérer leur activité : *« Aujourd'hui, je sais que je suis capable de décider seule » ; « Même quand il y a un problème, je me sens capable de le gérer »*. Les retours fournis par les outils et la visibilité sur les résultats semblent jouer un rôle central dans cette dynamique de confiance, en validant les choix effectués.

Enfin, l'autonomie et le sentiment de contrôle ressortent comme des dimensions centrales du bien-être entrepreneurial. Les femmes interrogées associent leur choix de l'entrepreneuriat à une liberté psychologique nouvelle : *« Je décide pour moi-même, et ça change tout » ; « Je me sens libre et responsable à la fois »*. Cette autonomie est perçue comme source d'épanouissement personnel et professionnel, renforçant la motivation et l'engagement dans le projet entrepreneurial : *« Je me sens plus alignée avec ce que je fais » ; « J'ai l'impression que mon travail a enfin du sens ».*

Figure 2 : Nuage des mots sur les effets psychologiques associés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le contexte entrepreneurial.



Source : *Construction personnelle.*

L'analyse des verbatims met en évidence une amélioration marquée de l'état psychologique des répondantes. La fréquence des termes liés à la sérénité, à la confiance et au contrôle suggère une réduction du stress perçu et de la charge mentale associée à l'activité professionnelle. Les outils digitaux semblent ainsi jouer un rôle de sécurisation cognitive, en renforçant le sentiment de maîtrise du travail et la capacité à ajuster les décisions sans exposition excessive au risque. Par ailleurs, l'émergence de notions telles qu'autonomie, motivation et épanouissement indique

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

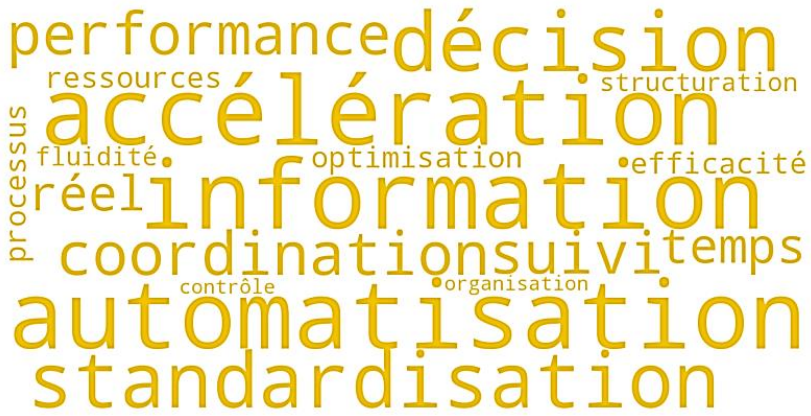
que la technologie contribue à une expérience de travail plus valorisante et porteuse de sens, favorisant un engagement durable dans le projet entrepreneurial.

3.3. Présentation des résultats du Groupe 2 :

3.3.1. Les effets techniques observés :

Les femmes ayant effectué une transition de l'entrepreneuriat vers le salariat soulignent de manière récurrente les bénéfices techniques liés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans leur activité professionnelle. Plusieurs participantes mettent en avant l'automatisation des tâches répétitives, qu'elles perçoivent comme un levier central de réduction de la charge opérationnelle, affirmant que *« beaucoup de tâches répétitives sont automatisées, ce qui permet de se concentrer sur l'essentiel »*. Cette automatisation s'accompagne d'une accélération du traitement de l'information, les outils d'IA étant décrits comme facilitant l'accès rapide à des données structurées et fiables, rendant le travail ***« plus fluide au quotidien »***. L'IA est également mobilisée comme outil d'aide à la prise de décision, certaines interviewées indiquant qu'elle leur permet de *« prendre des décisions plus rapidement grâce à des recommandations précises »*, réduisant ainsi l'incertitude professionnelle. Par ailleurs, la standardisation des processus est perçue comme un facteur de clarification organisationnelle, contribuant à *« réduire les erreurs et faciliter l'organisation du travail »*. Enfin, les participantes évoquent l'amélioration de la coordination interne et du suivi de la performance en temps réel, soulignant que ces dispositifs leur permettent ***« d'ajuster rapidement leur travail »*** et d'évoluer dans un cadre jugé plus structuré et prévisible que celui de l'entrepreneuriat.

Figure 3 : Nuage des mots sur les effets techniques associés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le contexte du salariat.



Source : *Construction personnelle.*

Le nuage de mots met en évidence la centralité des effets techniques associés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le contexte du salariat. Les termes dominants, tels que « automatisation », « accélération », « information » et « standardisation », traduisent une transformation des modes opératoires caractérisée par une rationalisation accrue du travail et une amélioration de l'efficacité organisationnelle. La forte présence des notions de « décision » et de « suivi en temps réel » souligne le rôle de l'IA comme dispositif d'aide à la prise de décision et de pilotage de la performance. Par ailleurs, les occurrences de termes liés à la coordination, à la structuration des processus et à l'optimisation des ressources indiquent que l'IA est perçue comme un levier de fluidité organisationnelle, favorisant une meilleure circulation de l'information et une cohérence accrue des pratiques professionnelles. Dans

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 16-39
ISSN 2823-9350

l'ensemble, cette configuration lexicale révèle que l'IA est principalement appréhendée comme un outil de structuration et de sécurisation du travail, contribuant à un environnement professionnel plus prévisible et performant.

3.3.2. Les effets psychologiques perçus :

Au-delà des apports techniques, les discours recueillis révèlent des effets psychologiques marqués associés à l'usage de l'IA dans le contexte salarial. Les répondantes expriment d'abord un sentiment accru de sérénité, lié à la diminution de la charge mentale, certaines déclarant se sentir *« plus sereines car elles n'ont plus à tout gérer seules comme avant »*. L'IA est également associée à une satisfaction professionnelle renforcée, notamment lorsque les outils sont perçus comme un soutien à l'activité, les interviewées soulignant qu'elles se sentent *« rassurées de travailler avec des données claires et structurées »*. Plusieurs femmes évoquent aussi une amélioration de l'auto-efficacité perçue, affirmant que l'IA leur permet de se sentir *« plus efficaces et compétentes dans leur poste »*. La structuration des priorités et la visibilité des résultats contribuent par ailleurs à une meilleure gestion du stress, certaines participantes indiquant qu'elles *« gèrent mieux leur stress qu'en tant qu'entrepreneures »*. Enfin, le cadre de travail assisté par l'IA est perçu comme favorisant un équilibre psychologique plus stable, l'une des interviewées soulignant que *« le travail est devenu plus prévisible et mieux encadré »*, renforçant ainsi le sentiment de sécurité et d'intégration organisationnelle.

Figure 4 : Nuage des mots sur les effets psychologiques associés à l'intégration de l'intelligence artificielle dans le contexte du salariat.



Source : *Construction personnelle.*

Le nuage de mots met en évidence la prédominance d'effets psychologiques positifs associés à l'usage de l'intelligence artificielle dans le cadre du salariat chez les femmes ayant quitté l'entrepreneuriat. Les termes les plus saillants, tels que « sérénité », « satisfaction », « confiance » et « sécurité », traduisent un apaisement psychologique marqué et un sentiment de stabilité professionnelle renforcé. Cette configuration lexicale suggère que l'IA contribue à réduire la charge mentale et l'incertitude, souvent évoquées dans les parcours entrepreneuriaux, en instaurant un environnement de travail plus structuré et prévisible. La présence récurrente de notions telles que « reconnaissance », « auto-efficacité » et « engagement » indique également une amélioration de la perception de soi au travail et du sentiment de compétence. Enfin, l'apparition de termes liés à la réduction du stress et à l'équilibre psychologique souligne que

l'IA est perçue non seulement comme un outil technique, mais aussi comme un levier indirect de bien-être et de régulation émotionnelle dans l'expérience salariale.

Conclusion :

Les résultats de cette recherche montrent que l'intelligence artificielle joue un rôle structurant dans l'orientation professionnelle des femmes ingénieures, aussi bien vers l'entrepreneuriat digital que vers le salariat, et que ces dynamiques s'inscrivent directement dans plusieurs Objectifs de développement durable.

En réduisant les barrières techniques, cognitives et informationnelles, l'IA agit comme un levier d'autonomisation économique et professionnelle, contribuant à l'égalité entre les sexes en facilitant l'accès des femmes aux carrières technologiques et entrepreneuriales et en renforçant leur sentiment d'auto-efficacité et de contrôle. L'automatisation des tâches répétitives, la structuration des processus et l'aide à la prise de décision améliorent la qualité perçue du travail, la satisfaction et la performance, ce qui s'inscrit dans les objectifs de travail décent et croissance économique en favorisant des conditions de travail plus soutenables et productives.

Par ailleurs, l'IA soutient l'innovation, l'agilité et la création de valeur dans l'entrepreneuriat digital, en cohérence avec l'Industrie, innovation et infrastructure, en particulier dans les contextes émergents où les technologies intelligentes réduisent les coûts d'entrée et les risques perçus. Les résultats suggèrent également un effet de réduction des asymétries professionnelles, l'accès facilité à l'information et aux capacités analytiques contribuant à limiter certaines inégalités de ressources et d'opportunités, en lien avec la réduction des inégalités.

Enfin, l'IA apparaît comme un support d'apprentissage continu et de développement des compétences, tant dans le salariat que dans l'entrepreneuriat, ce qui renvoie à l'éducation de qualité et apprentissage tout au long de la vie. Toutefois, ces contributions positives demeurent conditionnées à une intégration responsable de la technologie, les discours mettant également en évidence des risques d'anxiété technologique, de perte de contrôle perçue ou de dépendance algorithmique.

Dans ce contexte, le rôle des programmes gouvernementaux apparaît déterminant pour amplifier l'impact positif de l'IA sur ces objectifs, notamment à travers des politiques publiques de soutien à l'entrepreneuriat digital féminin, des dispositifs de formation et de requalification aux compétences en intelligence artificielle, des programmes d'inclusion numérique et un encadrement réglementaire et éthique de l'usage de l'IA, permettant ainsi d'aligner durablement les trajectoires professionnelles assistées par l'IA avec les objectifs de développement durable.

Remerciements : Ce travail a été réalisé avec le soutien du Centre National de la Recherche Scientifique et Technique (CNRST) dans le cadre du programme « PhD-Associate Scholarship-Pass ».

Bibliographie :

Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. Journal of vocational behavior, 74(1), 53-62.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3-30.

Agarwal, K., Talwar, P., & Parihar, P. (2025). Leveraging Artificial Intelligence to Foster Entrepreneurial Mindsets and Enhance Well-Being: A Multi-Dimensional Framework. Advances in Consumer Research, 2(2).

Ali, S. R., Uddin, S. Z., Faraz, M., & Shuja, T. B. (2025). AI-Driven personalized learning in entrepreneurship education. Academy of Education and Social Sciences Review, 5(1), 88-103.

Allen, J. (2019). Digital entrepreneurship. Routledge. https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429506567/digital-entrepreneurship-jonathan-allen

Alshammari, K. H., & Alshammari, A. F. (2026). AI as a Cognitive Partner: Investigating Knowledge Augmentation and Its Role in Digital Transformation Outcomes. Systems, 14(1), 65.

Andrew-Essien, A., & Queiroz, M. (2025). The Implications of AI Augmentation in the Workplace: A Cognitive Approach. https://aisel.aisnet.org/amcis2025/sig_core/sig_core/3/

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28), 2.

Benhmama, A., Bennis, Y. B., & Sabiri, B. (2025). The Impact of AI on Professional Training in Moroccan Companies. Proceedings of Sustainability, Entrepreneurship, Equity and Digital Strategies (SEEDS 2024), 107-117. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-714-4_8

Benhmama, A., & Sabiri, B. (2025a). Can AI improve individual employee performance? 2025 International Conference on Innovation in Artificial Intelligence and Internet of Things (AIIT), 1-6. https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/11082834/

Benhmama, A., & Sabiri, B. (2025b). Enhancing HR Managers' Job Satisfaction through the Integration of AI. Journal of Information & Knowledge Management, 2550061. https://doi.org/10.1142/S0219649225500613

Benhmama, A., Sabiri, B., & Bennis, Y. B. (2026). Can AI Enhance Self-Efficacy in Workplace? Analysis of Perceived Self-Efficacy of Moroccan Employees. In R. K. Hamdan (Ed.), Integrating Big Data and IoT for Enhanced Decision-Making Systems in Business : Volume 1 (p. 525-532). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-97609-4_45

Benyahya, Z., Tahiri, A., & Anabir, H. (2025). L'intelligence artificielle et la transformation de la gestion des ressources humaines : Une approche théorique. International Journal of Accounting Finance Auditing Management and Economics, 6(12), 416-436.

Bilderback, S. (2025). Can't work without it : The quiet addiction to AI at work. Strategic HR Review. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/shr-05-2025-0045/full/html

Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). L'entretien (2e éd.). Armand Collin, 128.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Brink, A., Benyayer, L.-D., & Kupp, M. (2024). Decision-making in organizations : Should managers use AI? Journal of Business Strategy, 45(4), 267-274.

Bui, H. N., & Duong, C. D. (2024). ChatGPT adoption in entrepreneurship and digital entrepreneurial intention : A moderated mediation model of technostress and digital entrepreneurial self-efficacy. Equilibrium (1689-765X), 19(2). https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1265084

Calvo, R. A., Peters, D., Vold, K., & Ryan, R. M. (2020). Supporting Human Autonomy in AI Systems: A Framework for Ethical Enquiry. In C. Burr & L. Floridi (Eds.), Ethics of Digital Well-Being: A Multidisciplinary Approach (p. 31-54). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50585-1_2

Canzittu, D. (2022). A framework to think of school and career guidance in a VUCA world. British Journal of Guidance & Counselling, 50(2), 248-259. https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1825619

Catena, E. (2026). AI and human autonomy: A literature review. AI and Ethics, 6(1), 126. https://doi.org/10.1007/s43681-025-00958-4

Challoumis, C. (2024). Building a sustainable economy-how ai can optimize resource allocation. XVI International Scientific Conference, 190-224. https://conference-w.com/wp-content/uploads/2024/10/USA.P-0304102024.pdf#page=191

Chen, S., & Zhao, Y. (2025). Explore the AI Anxiety Attitude of E-Commerce Employees. International Journal of Human–Computer Interaction, 41(13), 8438-8446. https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2409470

Combessie, J.-C. (2007). L'entretien semi-directif. Repères, 5, 24-32.

Cordasco, C. L., & Véliz, C. (2025). Self-Esteem and Technological Unemployment: Should We Halt AI to Protect Meaningful Work? Journal of Business Ethics, 202(1), 21-33. https://doi.org/10.1007/s10551-025-06007-8

Deng, X. (Nancy), & Sun, R. (2026). Artificial intelligence and career development: Concerns and insights from first-generation college students. International Journal of Information Management, 87, 103003. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2025.103003

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit : A conceptual integration, literature review, and methodological critique. John Wiley & Sons. https://psycnet.apa.org/record/1991-98004-008

Elkahlout, M., Karaja, M. B., Elsharif, A. A., Dheir, I. M., Abunasser, B. S., & Abu-Naser, S. S. (2024). AI-Driven organizational change: Transforming structures and processes in the modern workplace. https://philpapers.org/rec/ELKAOC

Finlay, L. (2002). Negotiating the swamp : The opportunity and challenge of reflexivity in research practice. Qualitative Research, 2(2), 209-230. https://doi.org/10.1177/146879410200200205

Gathmann, C., Grimm, F., & Winkler, E. (2024). AI, Task Changes in Jobs, and Worker Reallocation (Scientific 11585; CESifo Working Papers, p. 54). ZBW research groups. https://www.econstor.eu/handle/10419/312095

Gibbs, M., & Bazylik, S. (2022). How is new technology changing job design? (Scientific 344; IZA World of Labor, p. 11). IZA - Institute of Labor Economics. 10.15185/izawol.344.v2

Goel, A., Dede, C., Garn, M., & Ou, C. (2024). AI-ALOE : AI for reskilling, upskilling, and workforce development. AI Magazine, 45(1), 77-82. https://doi.org/10.1002/aaai.12157

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability. Field Methods, 18(1), 59-82. https://doi.org/10.1177/1525822X05279903

Jacob, S., Souissi, S., & Trudel, J.-S. (2020). Intelligence artificielle et transformation des métiers de la comptabilité et de l'audit financier. Université de Laval, Travaux de la Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère du numérique.

Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. Business horizons, 61(4), 577-586.

Joussen, T. P., Quiel, J., Schwaeke, J., Kanbach, D. K., & Kraus, S. (2025). The role of artificial intelligence in entrepreneurial decision-making under uncertainty: A corporate entrepreneurship perspective. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 1-27.

Karri, N. (2024). Real-Time Performance Monitoring with AI. International Journal of Emerging Trends in Computer Science and Information Technology, 5(1), 102-111.

Khan, S., Mehmood, S., & Khan, S. U. (2025). Navigating innovation in the age of AI: How generative AI and innovation influence organizational performance in the manufacturing sector. Journal of Manufacturing Technology Management, 36(3), 597-620.

Kollmann, T., Kleine-Stegemann, L., de Cruppe, K., & Strauß, C. (2022). Eras of Digital Entrepreneurship: Connecting the Past, Present, and Future. Business & Information Systems Engineering, 64. https://doi.org/10.1007/s12599-021-00728-6

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. Personnel Psychology, 58(2), 281-342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Kücking, F., Hübner, U., Przysucha, M., Hannemann, N., Kutza, J.-O., Moelleken, M., Erfurt-Berge, C., Dissemond, J., Babitsch, B., & Busch, D. (2024). Automation Bias in AI-Decision Support: Results from an Empirical Study. Studies in Health Technology and Informatics, 317, 298-304. https://doi.org/10.3233/SHTI240871

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of vocational behavior, 45(1), 79-122.

Leroy, N. (2025). Professional development, teacher job satisfaction, and work engagement : A needs–supplies fit approach. Professional Development in Education, 1-22. https://doi.org/10.1080/19415257.2025.2550987

Liu, Y., Hu, H., & Kong, W. (2025). The Impact of Entrepreneurs' AI Literacy on Entrepreneurial Resilience : The Role of AI Anxiety and Social Support. Behavioral Sciences, 15(12), 1741.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting & task performance. Prentice-Hall, Inc.

Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D., & Fox, A. K. (2020). Rising with the machines : A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organization. Journal of Business Research, 120, 262-273. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.045

Maulana, A., Fenitra, R. M., & Sutrisno, S. (2025). Artificial intelligence, job seeker, and career trajectory: How AI-based learning experiences affect commitment of fresh graduates to be an accountant? Computers and Education : Artificial Intelligence, 8, 100413.

Mayer, R., & Ouellet, F. (1991). Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux. G. Morin.

Mittal, I. (2025). Role of Artificial Intelligence in Business Management. In B. K. Som & S. Tiwari (Éds.), Management in the Age of AI: Strategic Synergies Across Industries (p. 70-81). QTanalytics India. https://doi.org/10.48001/978-81-980647-1-4-6

Odugbesan, J. A., Tafamel, A. E., & Akrawah, D. O. (2025). AI and the entrepreneurial mindset: Mapping cognitive adaptability in the age of technological disruption. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies. https://www.emerald.com/jeee/article-abstract/doi/10.1108/JEEE-07-2025-0369/1302298

Ousghir, S., Benhmama, A., & Sabiri, B. (2024). HR Team Performance in the Realm of AI-HRM: A Case Study of Moroccan Small and Medium Companies. International Conference on Digital Technologies and Applications, 202-211. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-68650-4_20

Pantiris, P., Pallis, P. L., Chountalas, P. T., & Dasaklis, T. K. (2025). Enhancing Coordination and Decision Making in Humanitarian Logistics Through Artificial Intelligence : A Grounded Theory Approach. Logistics, 9(3), 113.

Paschkewitz, J., & Patt, D. (2020). Can AI make your job more interesting? Issues in Science and Technology, 37(1), 74-78.

Pescher, C., & Tellis, G. J. (2025). The Role of Artificial Intelligence in the Ideation Process. Journal of Product Innovation Management, 42(5), 958-982. https://doi.org/10.1111/jpim.12791

Praveen, U., Punithavathy, H., & Janarthanan, R. (2024). Predictive Analytics in Entrepreneurship : Using AI to anticipate market trends. UGC CARE Group 1 Journal, 54(2), 23-32.

Ruslin, R., Mashuri, S., Sarib Abdul Rasak, M., Alhabsyi, F., & Syam, H. (2022). Semi-structured Interview : A Methodological Reflection on the Development of a Qualitative Research Instrument in Educational Studies. IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME), 12(1), 22-29. https://doi.org/10.9790/7388-1201052229

Sabiri, B., & Benhmama, A. (2025). IoT Application by HR for Employee Health Monitoring : An Analysis Enhanced by Behavioral Economics Practices. 2025 3rd International

Conference on Business Analytics for Technology and Security (ICBATS), 1-4. https://doi.org/10.1109/ICBATS66542.2025.11258416

Sachdeva, C., Gangwar, V. P., Grover, V., & Gochhait, S. (2024). Cognitive dissonance in banking employees : Exploring factors amid the artificial intelligence revolution. 2024 ASU international conference in emerging technologies for sustainability and intelligent systems (ICETSIS), 1731-1735. https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10459558/

Sapru, A. (2026). Psychological resistance to AI : How regulatory focus fuels AI anxiety and negative attitudes toward AI. Technology in Society, 103251. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2026.103251

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. Osaka keidai ronshu, 54(6), 179-196.

Shen, K. N., Lindsay, V., & Xu, Y. C. (2018). Digital entrepreneurship. Information Systems Journal, 28(6).

Shin, Y., Hur, W.-M., Shin, G., & Park, K. (2026). Service employees' job insecurity in the era of AI: Buffering roles of mindfulness and self-efficacy. Career Development International, 1-22. https://doi.org/10.1108/CDI-05-2025-0251

Singh, T. (2025). Artificial Intelligence-Driven Cyberattacks. In T. Singh (Éd.), Cybersecurity, Psychology and People Hacking (p. 167-188). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-85994-6_17

Smacchia, M., Cipriano, M., & Za, S. (2025). Entrepreneurial Perspective of AI Bias: A Preliminary Investigation. In M. Cipriano, A. Lazazzara, & L. Caporarello (Éds.), Technologies for Organizations and Society (Vol. 80, p. 387-404). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-032-01697-3_19

Sundström, A. (2024). AI in management control : Emergent forms, practices, and infrastructures. Critical Perspectives on Accounting, 99, 102701. https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102701

Tahiri, A., & Benyahya, Z. (2025). L'intelligence artificielle comme levier de transformation du marketing digital au Maroc. International Journal of Applied Management and Economics, 2(17), 093-116. https://doi.org/10.5281/zenodo.17662947

Touati, R., & Assal, S. (2025). The Application of Artificial Intelligence to Formal and Informal Entrepreneurial Projects. 2025 5th International Conference on Innovative Research in Applied Science, Engineering and Technology (IRASET), 1-6. https://doi.org/10.1109/IRASET64571.2025.11008281

Touati, R., & Assal, S. (2026a). The Factors Driving Digital Entrepreneurship in Morocco. In S. Motahhir, B. Bossoufi, & J. M. Guerrero (Éds.), Digital Technologies and Applications (Vol. 1639, p. 587-596). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-032-07718-9_49

Touati, R., & Assal, S. (2026b). Transformation digitale et dynamiques entrepreneuriales : Perspectives de développement pour le Maroc. International Journal of Applied Management and Economics, 2(18), 064-088.

Upadhyay, N., Upadhyay, S., & Dwivedi, Y. K. (2022). Theorizing artificial intelligence acceptance and digital entrepreneurship model. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 28(5), 1138-1166.

Weinberg, R., Gould, D., & Jackson, A. (1979). Expectations and Performance: An Empirical Test of Bandura's Self-efficacy Theory. https://doi.org/10.1123/jsp.1.4.320

Wijethilaka, H. P., Yadav, M., & Vij, R. (2025). Optimizing Business Models in Entrepreneurship: The Role of AI in Iterative Business Planning. In Improving Entrepreneurial Processes Through Advanced AI (p. 71-98). IGI Global. https://www.igi-global.com/chapter/optimizing-business-models-in-entrepreneurship/360723

Yang, T., & Jiang, J. (2025). Designing job characteristics for effective hybrid intelligence: Insights from job design and human–AI collaboration. Personnel Review. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-03-2024-0229/full/html