



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

En vue de l'obtention du diplôme de Master

**Option : Sociologie de l'organisation et du
travail**

Thème :

**La conciliation entre la vie professionnelle et la
vie familiale cas des femmes couturières de la
région d'Akbou (Bejaia)**

Présenté par :

BENCHALLAL Samira

ADJITaous

Encadré par :

Mr. HADARBACHE Bachir

Session 2019/2020

Remerciements

Nous remercions en premier le bon « Dieu » pour nous avoir donné la santé, la volonté, le courage et la détermination qui nous ont accompagné tout au long de la préparation de ce mémoire de fin de cycle, et ont permis d'achever ce modeste travail.

*Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos sincères remerciements à notre encadreur universitaire monsieur **HADERBACHE** Bachir qui nous a fait l'honneur de bien vouloir nous encadrer, ainsi, nous le remercions pour sa disponibilité, sa patience, son écoute et ses orientations tout au long de l'année universitaire.*

On tient à remercier également les femmes couturières entrepreneures qui ont collaboré à ce travail en répondant à nos questions.

*Enfin, nous remercions nos chers parents, Mounir **BENAKL**, Abdenour **ANSER** et tous ceux qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de ce travail.*

Dédicaces

A mes chers parents ;

A ma chère grand-mère Djamila ;

A mon cher frère Billal ;

A mes chères sœurs Malha et Wissam ;

A mes chers Oncles et à mes chères Tantes

A ma chère binôme Taous ADJI ;

A mes amis : Yasmîna, Soraya, Fayçal,

Katia et Lydia ;

Samira BENCHALLAL

Dédicaces

A mes chers parents ;

A mes deux frères : Juba et Ghilas ;

A ma binôme BENCHALLAL Samira et toute sa famille ;

A sa cousine Yasmîna ;

A mes amies Sabrina et Samiha, Lydia; Feycel ;

Taous ADJI

Liste des abréviations

AESST : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

ANDI : Agence national de développement de l'investissement.

ANEM : Agence national de l'emploi.

ANGEM : Agence national de gestion du micro crédit.

ANSEJ : Agence national de soutien à l'emploi des jeunes.

BTP : Bâtiment et Travaux Publics.

CNAC : Caisse national d'assurance chômage.

CNRC : Centre national du registre de commerce.

ONS : Office nationale des statistiques.

PME : la Petite ou moyenne entreprise.

TPE : la Très petite entreprise.

VAP : Validation des acquis professionnels.

Sommaire

Introduction générale.....	1
----------------------------	---

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

Péambule

1. Les motivations du choix du thème	4
2. Les objectifs de la recherche	5
3. Problématique.....	5
4. Les hypothèses	9
5. Définition de concepts.....	9
6. La méthode et technique utilisées	18
7. Présentation de guide d'entretien	18
8. Les difficultés rencontrées	19

Chapitre II : Approche de l'entrepreneuriat féminin

Péambule

1. Généralités sur l'entrepreneuriat	21
2. L'entrepreneuriat féminin	31
3. La femme entrepreneure.....	33
4. Les types d'entrepreneuriat féminin	34
5. Les caractéristiques des entreprises détenues par les femmes entrepreneures	37
6. Les principaux facteurs de motivation des femmes entrepreneures	39
7. Les approches de l'entrepreneuriat féminin.....	42
.....	45
8. Le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans le développement économique..	47
9. La relation entre l'entrepreneuriat et la sociologie économique.....	48

Conclusion du chapitre

Chapitre III : Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneure

Préambule

1. La conception de conciliation de point de vue de l'entreprise **52**
2. L'importance d'adaptation d'une politique de conciliation dans l'entreprise
55
3. Les impacts de l'incapacité à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle : **55**
4. Les mesures d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle **60**
5. La couture..... **64**

Conclusion du chapitre

Chapitre 4 : Les femmes entrepreneures en Algérie

Préambule

1. L'évolution de l'emploi féminin en Algérie **72**
2. Le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans l'économie algérienne **73**
3. L'environnement culturel et l'entrepreneuriat féminin en Algérie..... **75**
4. Les dispositifs d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin **76**
5. Les motivations des femmes algériennes vers l'entrepreneuriat **80**
6. Les caractéristiques des entreprises créées par les femmes algériennes..... **83**
7. Les défis et obstacles des femmes algériennes vers l'entrepreneuriat..... **87**

Conclusion du chapitre

Chapitre 5 : Présentation et discussion des entretiens exploratoire de la pré-enquête

Préambule

1. Le choix des femmes couturières entrepreneures enquêtées **92**
2. Le déroulement de la pré-enquête **92**
3. Présentation des cas interrogés..... **93**
4. Discussion des résultats..... **100**

conclusion du chapitre

Conclusion générale 103

Liste des références

Guide d'entretien de la pré-enquête

Introduction générale

Introduction générale

L'intégration de la femme dans les secteurs industriels suscite l'intérêt de plusieurs chercheurs dans différents domaines notamment la sociologie, la littérature, l'économie, recherches universitaires...

L'enjeu femme-travail surtout dans les pays en voie de développement, dont l'Algérie fait partie, constitue une polémique liée à l'organisation du temps et à la conciliation entre vie privée et vie familiale.

En effet, Le rôle traditionnel de la femme persiste toujours malgré l'évolution remarquable qu'avait connue la société ses dernières décennies. Quoiqu'elle exerce une activité professionnelle rémunérée, elle n'arrive pas à se dissocier de ses fonctions premières dans la société ayant pour tâches essentielles d'élever des générations futures et de veiller au bon ordre de ménage, et pourtant rien ne dit que ce sont des fonctions purement féminines.

La femme avait réécrit son histoire après l'évolution industrielle des années 70 qui a bouleversé la tendance de la femme au foyer. Ainsi l'arrivée du mouvement féministe avait mis en lumière ses valeurs dans la société autre que celui de mère et d'épouse. Actuellement elle est au même stade que l'homme sur le plan professionnel. Ainsi, elle contribue à la richesse, à la croissance et au développement économique du pays. Cette arrivée massive sur le marché du travail s'explique par la scolarisation obligatoire. Dans ces derniers temps, on remarque que même les femmes les plus conservatrices de l'époque encouragent leurs filles à étudier et à se lancer dans le monde professionnel afin de leur éviter le même sort qu'elles.

Cependant chacun sait que la place de la femme dans le monde de travail n'a pas été reconnue avant longtemps. Elle a commencé sa carrière dans des postes principalement précaires où elle occupe une fonction secondaire au sein

d'une entreprise gérée par un homme (secrétaire, ouvrière ...), malgré cela sa situation n'est pas restée stable, elle s'est améliorée d'année en année. Aujourd'hui elle est présente dans différents secteurs ainsi qu'à la tête des petites et moyennes entreprises indépendamment de l'homme.

Cette évolution considérable sur le marché de travail était derrière la naissance de plusieurs problématiques dont la conciliation entre l'emploi et la famille. C'est sur ce que nous avons choisi de mener notre de recherche pour apporter plus d'information sur cette thématique et essayer de comprendre surtout les stratégies adoptées par les femmes couturières pour atteindre une meilleure conciliation travail/famille.

Par ailleurs, nous avons réparti notre travail en quatre chapitres. Le premier est centré sur la méthodologie de recherche et son champ d'étude. Dans le deuxième, nous avons abordé l'entrepreneuriat dans sa définition générale ainsi que l'entrepreneuriat féminin où nous avons parlé des types, d'approches et de rôle de l'entrepreneuriat féminin. Par la suite, dans le troisième chapitre, nous avons traité la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des femmes entrepreneures où nous avons abordé les impacts de l'incapacité et les mesures d'équilibre entre famille et professionnelle quatrième chapitre est consacré aux femmes entrepreneures en Algérie. En ce lieu nous avons inauguré par l'évolution de l'emploi féminin, ensuite nous avons parlé du rôle des femmes créatrice dans l'économie algérienne. Par la suite nous avons touché à l'environnement culturel de l'entrepreneuriat féminin sans oublier les caractéristiques des entreprises créées par les femmes algériennes, leurs motivations et les dispositifs d'accompagnements. Nous avons clôturé notre chapitre en mettons en lumière les difficultés et les déficit de la femme entrepreneure en Algérie.

Chapitre I

Cadre méthodologique de la recherche

Chapitre I : Cadre méthodologique de la recherche

Préambule

Le raisonnement scientifique nécessite une méthodologie de recherche bien définie. Cette dernière est incontournable peu importe le phénomène qu'on envisage d'étudier.

Le cadre méthodologique constitue la boussole qui oriente tous les chercheurs pour aller droit au but dans leur enquête. Selon René DESCARTES : « *On ne peut se passer d'une méthode pour se mettre en quête de la vérité des choses* ». (Citation célèbres, consulté le 22/04/2020) C'est à partir de là que nous constatons que c'est le chemin le plus fiable vers des conclusions crédibles.

Dans ce chapitre que nous le consacrons au cadre méthodologique de la recherche, nous allons exposer la méthode et les différentes étapes que nous avons utilisées pour la réalisation de notre travail ; également, nous avons parlé de : le choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique...

1. Les motivations du choix du thème

Les raisons qui nous ont motivées à choisir ce thème sont les suivantes:

➤ La création d'entreprises par les femmes algériennes est une activité récente ce qui nous mène à penser au sujet de la conciliation travail-famille de ces femmes en question.

➤ La curiosité et la volonté de découvrir le fond d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneures algériennes, en particulier les femmes couturières entrepreneures.

- Savoir comment les femmes entrepreneures gèrent leurs temps libre.
- Enrichir nos connaissances à propos des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour éviter, plus tard, toute éventualité d'obstacle concernant le travail et la famille.

2. Les objectifs de la recherche

Chaque étude à plusieurs objectifs qui se diffèrent selon la nature du sujet traité et par conséquent notre recherche a pour objectifs de :

- Répondre à la question de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes couturières.
- Déterminer les obstacles empêchant les femmes couturières entrepreneures à réussir à la fois : leur vie professionnelle et leur vie familiale.
- Déterminer les stratégies pour une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes couturières.

3. Problématique

À l'époque, on ne peut pas admettre que la femme algérienne puisse travailler autre chose que les tâches domestiques. Elle était presque une esclave dans sa propre famille même elle, elle était convaincue de sa fonction. Après l'indépendance, le statut de la femme algérienne avait changé. En outre, les conséquences désastreuses de la guerre telle la famine, la pauvreté, le veuvage... implantent en elle le sentiment de travailler pour échapper à la misère. Elle commence aujourd'hui à concourir l'homme sur le marché du travail et elle occupe davantage des fonctions qui sont autrefois réservées aux hommes :

« Nous remarquons que les femmes investissent généralement dans le secteur service, profession libéral et artisan, contrairement à l'investissement dans le secteur de maintenance, par ailleurs ces 6% des femmes chefs d'entreprise ont une dispersion qui remettra probablement, en question , certaines idées reçues, ayant étudié leurs principaux secteurs d'activité, l'étude a dénombré 50% d'elles dans les services, 21% dans l'artisanat et 9% dans les professions libérales, étonnamment le secteur de l'industrie arrive en quatrième place vers 7% avant même l'agriculture 5% ». (OUADAH-REBRAB.S, 2015, p260)

En effet, selon OUADAH REBRAB Saliha, la participation de la femme dans le marché de travail à côté de l'homme s'accroît de plus en plus dans différents secteurs à l'exemple de : secteur service, profession libérale, artisan et chef d'entreprise ce qui a permis pour elle de mettre face aux clichés de la société qui l'estime comme incapable d'être au même titre que l'homme sur le plan du travail.

L'adhésion de la femme au marché du travail était en parallèle avec l'évolution de l'industrie en 1970. Par ailleurs, en 1977, le taux de participation de la femme était 5.91 % et il est arrivé jusqu'aux 15.57 % en 1997. Dans les années 2000, on remarque une évolution considérable de la population féminine occupée qui avait atteint les 18 % sur le marché du travail. (ATTAR. A, 2018, p49) D'après les statistiques citées ci-dessus, nous constatons que l'intégration de la femme au marché de travail était en évolution continue.

La femme travailleuse ne s'est pas contentée d'une simple fonction au sein d'une entreprise gérée par un homme, plutôt elle a réussi à fonder et gérer à merveille sa propre entreprise. L'Etat algérien met au service de la femme plusieurs dispositifs (ANSEJ, ANDI, ANGEM, CNAC) qui leur sont d'une aide

précieuse. Ils ont pour objectif la prise en charge financière (crédit bancaire) et fournir la matière première pour le démarrage (machines, matériels).

En réalité, de multiples raisons ont poussé la femme à s'engager dans l'entrepreneuriat, soit par nécessité (facteur push) ou par opportunité (facteur pull). D'un côté, la catégorie push regroupe un nombre de raisons poussant la femme à créer sa propre entreprise comme l'insatisfaction, le chômage, les exigences familiales, le rejet de la société et le vouloir de s'imposer. De l'autre côté, la catégorie pull réunit à son tour un nombre de raisons différentes à l'exemple de : l'accomplissement personnel, l'autonomie et l'indépendance financière, le désir de pouvoir et de richesse et la volonté de relever un défi.

La forte motivation de ces femmes et la présence de divers dispositifs d'aide n'excluent pas les différents obstacles qui contrarient l'avancement de la femme sur le chemin de l'entrepreneuriat. Ces entraves sont d'ordre financier, culturel et social.

Sur l'ordre financier, l'argent constitue un obstacle pour la femme qui veut réaliser son projet d'entreprise. Malgré la présence de plusieurs dispositifs de soutien, les femmes se méfient toujours de ce genre d'aide et particulièrement elles ont peur de ne pas pouvoir rendre la somme qu'elles sont censées prendre comme crédit pour lancer leur travail.

Sur l'ordre culturel, notre pré-enquête nous a révélé que la société avait mal reçu l'idée de la femme travailleuse. En effet, c'était comme briser un tabou. Par ailleurs, la société patriarcale dont elles vivent interdit pour les femmes d'exercer un métier qui les oblige à quitter, chaque matin, leur foyer pour revenir tard le soir et davantage fréquenter des hommes qui leur sont inconnus.

Sur l'ordre social, la femme fonctionnaire arrive mal à gérer deux vies en même temps. Être une travailleuse l'empêche d'exercer au mieux ses responsabilités familiales, notamment pour les femmes mariées c'est ce que nous avons constaté d'après notre pré-enquête sur les femmes couturières de la Wilaya de Bejaïa (région d'Akbou). La plupart d'entre elles avouent que travailler à l'atelier et s'occuper de foyer ce n'est pas une chose facile vu les obstacles croisés tels que la charge de travail imposant à la femme de travailler à des heures tardives soit à l'atelier ou au foyer quand elle décide de finir son travail (la couture) à domicile. Par conséquent, cela provoque une pression qui influence son état psychologique. On la voyait souvent énervée, fatiguée même leurs enfants sont touchés par cette situation. Elles avouent également que leurs maris sont contre leur engagement dans la vie professionnelle. Ils disent que les occupations en dehors du foyer causent l'ignorance de la vie familiale surtout pour les couples vivants seuls et ayant des enfants.

Le conflit entre la vie familiale et la vie professionnelle constitue un objet d'étude pour les sociologues. En effet, il n'est pas facile de tenir l'équilibre entre les deux. Si la femme couturière se donne à fond à son travail, elle néglige sa famille, si par contre se donne à fond à sa vie privée, sa vie professionnelle risque d'être achevée. Être entre les deux ne signifie pas forcément qu'elle accorde le même degré d'importance aux deux.

C'est à partir de là qu'on s'interroge sur la capacité de la femme couturière à gérer ces deux modes de vies à savoir la vie familiale et la vie professionnelle. Alors, quels sont les obstacles rencontrés par ces femmes couturières pour établir une conciliation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie privée ?

Que sont les stratégies adoptées par la femme couturière pour atteindre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ?

Que font ces femmes couturières durant leur temps libre ?

4. Les hypothèses

➤ la charge de travail et le stress empêche d'établir une conciliation équilibrée entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes couturières.

➤ l'aménagement du temps et la bonne gestion permettent d'atteindre une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle des femmes couturières.

5. Définition de concepts

5.1. Femme couturière

D'après notre près enquête, la femme couturière est une femme âgée entre 30 et 60 ans, qui a un niveau d'instruction moyen, mais qui a suivi d'autres formations soit en couture ou en d'autres afin de s'améliorer et se cultiver en général, cette femme maîtrise son métier par amour et par l'expérience.

Elle se caractérise par plusieurs qualités par exemple la bonne vision et la bonne perception des formes et des couleurs, elle a des bonnes habilités et dextérité manuelles pour bien effectuer les coupes, et coudre à l'aide de la machine à coudre et d'autres instruments, le bon sens de travailler en équipe car elle travaille avec d'autres couturières. Elle est créative et patiente, avec une grande imagination de savoir observer et prendre des mesures parfaites pour satisfaire la clientèle et avoir un bon contact avec elle.

Généralement, elle s'occupe de couper et coudre : des vêtements, des rideaux, des draps, des nappes...les modifier, les réparer et les retoucher, en utilisant la machine ou à la main. Mais aussi à faire d'autres tâches telles que la broderie.

La femme couturière en tant qu'entrepreneure, elle est polyvalente, car elle fait de multiples tâches pas seulement le côté de couture, mais aussi la gestion de son atelier, le recrutement et la formation de d'autres femmes stagiaires et veiller à leur travail, sortir pour acheter de la matière première, chercher de la clientèle et la satisfaire.

5.2. La vie professionnelle

La vie professionnelle, peut être définie comme : « *l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins* ». (ARTUS.C, 2016, p01)

Ce terme concerne « *la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement vers le lieu de travail* ». (KOLSI.M, JAMOSSI.D, 2007, p01)

Selon ces deux définitions on comprend que la vie professionnelle est ce qui concerne la sphère dans laquelle l'individu exerce une fonction, autrement dit des activités professionnelles au sein d'une entreprise ou à l'extérieur, considéré comme une utilité à son épanouissement, mais aussi un moyen pour subvenir aux multiples besoins de la vie.

Concernant la vie professionnelle des femmes couturières entrepreneures est tout ce qui concerne l'exercice de son métier et la responsabilité de gérer son atelier qui consiste à la fabrication de lingerie de bonne qualité afin de satisfaire la clientèle. Cette dernière dans sa vie professionnelle donne de l'emploi à d'autres couturières pour travailler ensemble à l'atelier, qui se caractérise par le respect des règles à suivre. À partir de la vie professionnelle les femmes couturières essayent de satisfaire et améliorer leurs vies.

5.3. La vie familiale

« *La vie familiale (2004) c'est tout ce qui est strictement intime, personnel* ». (ARTUS.C, 2016, p01). C'est-à-dire tout ce qui est en dehors de la vie professionnelle

Selon l'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 : « *fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun a droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille, mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispos de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités* ». (ARTUS.C, 2016, p01)

Selon cet article, la notion de la vie familiale est liée à la notion de la vie privée, qui est considéré comme étant très vaste, en générale c'est la vie hors du cadre professionnel où l'individu peut bénéficier de son temps comme il le souhaite.

Désigne aussi : « *hors travail* » dans la recherche de BAREL.F et FREMEAUX.S (2005) : « *terme qui fait référence à l'espace-temps hors du travail* ». Certains auteurs (THEVENET.M., 2000) « *regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du développement personnel, de la famille et de l'engagement dans la société* ». (KOLSI.M, JAMOSSI.D, 2007, p01)

On déduit que la vie familiale, c'est simplement la vie hors travail, c'est tout ce qui concerne la vie personnelle de l'individu et son entourage dans la société.

La vie familiale, dénommée aussi *hors travail*, des femmes entrepreneures se résume en un ensemble d'activités que ces dernières sont « obligées » à faire pour le bien et le plaisir de la famille, du mari, des enfants et des parents et parfois pour son bien-être à elle (le ménage, la cuisine...). Par ailleurs mettre en combinaison la vie personnelle et la vie professionnelle nécessite une programmation minutieuse. Cette dernière diffère selon le statut social de la femme en question.

5.4. La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle

Selon le bureau fédéral de l'égalité (2003), la notion de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle est ainsi présente :

«Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches». (BELKAID.N, 2012-2013, p42)

Il s'agit, selon Tremblay 2004, de rendre compatibles les deux sphères : professionnelle et privée, en effet la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est devenue un slogan. C'est un concept que tout le monde semble appuyer, le terme équilibre fait référence à la perception des salariés cadres, même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise. En effet, pour l'entreprise, il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoires, voire conflictuelles. (BELKAID.N, 2012-2013, p42)

Selon Tremblay : « *Le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont, entre autres, le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une diminution de la motivation et du rendement, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié, la formation insuffisante de la main-d'œuvre*». (BELKAID.N, 2012-2013, p42)

La notion de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle constitue manifestement les institutions européennes : « *une réponse majeure aux nouveaux défis sociaux, économiques et démographiques ,comme elle se relie à la notion de l'égalité entre homme et femme qui s'étend progressivement à l'ensemble du marché de travail , aussi elle concerne la répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes c'est l'obligation de faire face à leurs activités professionnelles et leurs responsabilités familiales* ». (BIHAN.B, MARTIN .C, 2014, p6)

Nous réalisons, donc, que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle constitue un défi majeur pour les femmes couturières dans la mesure où elles doivent assembler deux vies en coexistence et davantage tenir l'équilibre entre les différentes responsabilités que chacune exige.

5.5. La charge du travail

« *Cette notion de charge de travail est issue de l'ergonomie. Elle est plus souvent conçue comme ce qui pèse sur le travailleur et qu'il importe donc de réduire ou d'aménager. Elle est parfois synonyme d'effort (charge physique ou*

mentale) permettant de réaliser une tâche ». (LIVIANE.Y-F et al, 2004, p89-90)

« La charge de travail représente la quantité de travail physique et intellectuel qu'un travailleur peut accomplir sans mettre en danger sa santé et sa sécurité, ainsi que celle des autres, tout en demeurant efficace ».(FOURNIER.P-S,2010,p07)

D'après ces deux définitions nous réalisons que la charge de travail implique des difficultés qui peuvent épuiser l'individu sans pour autant affecter sa santé et sa sécurité ou celle des autres. En d'autres termes, elle implique une immense fatigue physique ou mentale sur l'individu au sein de l'entreprise où il exerce un métier.

Globalement : *« la notion de charge de travail ne renvoie pas seulement à une quantité de travail, mais surtout aux conditions dans lesquelles se réalise le travail. Ainsi, certains facteurs, inhérents à l'organisation du travail, sont sources de contraintes qui nécessitent des actions supplémentaires et des stratégies de contournement, entraînant des conséquences sur l'individu et sur l'efficacité de son travail ».* (FOURNIER.P-S, 2010, p48)

Nous apercevons d'après les propos de FOURNIER qu'en général, la charge du travail ne se définit pas seulement par rapport à la quantité de travail effectué, mais aussi par rapport à la mauvaise organisation et aux conditions du travail.

Notamment, le métier d'entrepreneuse dans la couture est un métier d'une difficulté acerbe en premier lieu par la charge de travail. Ces facteurs sont divers : les commandes de la clientèle nécessitent un temps flagrant pour les traiter et les gérer pour finir les commandes, le manque du matériels et la panne des machines qui provoquent un retard dans le

travail amplifiant les commandes et deviennent ensuite une surcharge de travail engendrent parfois des conflits entre les couturières d'un même atelier ainsi que la fatigue qui bouleverse le temps du travail. La charge de travail est une source de stress pour ces femmes couturières entrepreneures.

5.6. Le stress

« L'étude du stress met l'accent sur le rapport entre une situation et un individu. Le stress se définit comme une relation entre une personne donnée et un environnement donné dans laquelle l'individu considère que les sollicitations de l'environnement mettent à l'épreuve ou dépassent ses capacités d'ajustement. Elle se traduit par l'altération du bien-être et peut conduire à des stratégies d'ajustement ». (MOULETTE.P, ROQUES.O, 2014, p78)

L'AESST (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) (2002) définit le stress comme: *« la difficulté voire l'impossibilité pour un individu de répondre à une demande dans le cadre de son travail, car il a l'impression de ne pas pouvoir y faire face. Plus précisément, les individus vont être en situation de stress lorsqu'il y a une inadéquation entre les contraintes qui leur sont imposées et les ressources personnelles et environnementales dont ils disposent ».* (TESSIER.N, 2006, p145)

Selon ces deux définitions, nous comprenons que le stress est le résultat d'un attachement entre une situation et un individu dans un environnement donné, où ce dernier se sent mal à l'aise en essayant de bien faire et n'y arrivant pas, ce qui crée chez lui des tensions, impliquant une mauvaise gestion de son énergie ainsi un manque d'attention et de concentration.

C'est une situation où les femmes couturières entrepreneures réagissent négativement de ce qu'est de la vie familiale et la vie professionnelle. Les sources du stress pour femmes couturières entrepreneures sont multiples : la

pensée aux exigences de la vie hors-travail qu'elle ne peut assouvir, la peur de ne pas assumer les charges, l'anxiété de faire faillite, de perdre ces clients. En particulier en cette période où le monde passe par une pandémie (Covid-19), toutes les femmes entrepreneures ont stressé de leurs avenir professionnels.

5.7. L'aménagement du temps

L'aménagement est défini comme : « *les nouvelles formes d'organisation du travail dérogeant aux horaires traditionnels hebdomadaires permettant de répondre à des besoins d'adaptation de l'activité de l'entreprise ou aux attentes des salariés* ». (PERETTI.J-M, 1996-2001, p135).

Visé à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise (optimisation des ressources et recherche de flexibilité), l'amélioration des conditions du travail (sur des questions de pénibilité) et l'amélioration de la situation d'emploi (Gestion des compétences, de la formation professionnelle, des âges et des effectifs) (MOULETTE.P, ROQUES.O, 2014, p87)

D'après les deux passages précédents nous concluons que l'aménagement du temps c'est l'adaptation des horaires de travail aux rythmes des besoins de l'entreprise et des travailleurs ce qui permet l'amélioration du travail au sein de l'entreprise et l'allègement des tâches sur l'individu.

La position des femmes couturières en tant qu'entrepreneures leur permet de choisir les horaires et l'organisation du travail à leur propre manière. L'aménagement du temps consiste en la planification le temps de travail, le travail à domicile, la réduction du temps. Ce qui leur permet l'amélioration de la qualité du travail au sein de l'atelier ainsi que la satisfaction des ouvriers et leur clientèle, l'amélioration du climat du travail et avoir plus de temps libre pour les activités familiales.

5.8. La gestion du temps

La gestion du temps est définie ainsi : « *C'est la recherche de la flexibilité et l'adaptation qui passe par une gestion des temps reposant sur les heures supplémentaire, l'individualisation des heures, le développement du temps partiel, des horaires particuliers, de l'annualisation et des aménagements durant la vie active* ». (PERETTI.J-M, 2007, p182)

En effet, l'objectif de la gestion du temps de planifier les processus et les différentes tâches au sein d'une équipe et aide à identifier les priorités et les cas urgents. . Ce dernier est d'une importance capitale pour le salarié et l'entreprise parce qu'il permet de gagner en efficacité et productivité, se libérer du stress... Cette notion est utilisée dans les deux sphères familiale et professionnel.

Pour les femmes couturières entrepreneures la bonne gestion leur permet de travailler dans un climat détendu, ce qui rend la gestion de l'atelier facile et efficace, et réussir à la bonne conciliation entre la vie professionnelle et leur vie familiale.

5.9. Le temps libre

Au sens économique : « *le temps libre c'est le temps qui n'est pas consacré aux activités rémunérées, temps non vendu* ». (ZAY.N, 1981, p545)

« *Temps libre c'est les congés, temps en dehors des heures du travail* ». (Dictionnaire L'internaute, consulté le 01/07/2020)

C'est un terme consacré à la période que l'on passe en dehors de toute occupation professionnelle. Il est le temps de distraction et de loisirs.

Chaque femme entrepreneure sa manière de gérer son temps libre, pour oublier la fatigue de la vie professionnelle. Le temps libre des femmes couturières est consacré aux différents loisirs tels que la visite des proches et des amis, tâches ménagères, faire du sport, le sommeil...

6. La méthode et technique utilisées

6.1. Méthode utilisée

Pour bien mener notre recherche nous avons opté pour la méthode qualitative car il nous semble la plus adéquate pour ce genre de travail vu la taille de la population et la nature du thème. À partir de cette méthode, on ne cherche pas à mesurer ou à quantifier le phénomène étudié, mais à le qualifier. Avec cela, on pourra obtenir des informations exacte et crédible.

Par son approche compréhensive, la recherche qualitative nous permettra de découvrir et de comprendre comment les femmes couturières entrepreneures vont agir et adopter des stratégies pour mieux concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale, par la prise en considération des significations données par ces femmes enquêtées.

6.2. La technique utilisée

Suite au choix de la méthode qualitative comme méthode adéquate à notre thème de recherche donc la technique de collecte d'informations sera l'entretien.

Nous allons utiliser l'entretien semi-directif qui nous a guidé à être en contact direct avec nos enquêtées ce qui nous a permet de recueillir des informations approfondies sur notre thème la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes couturières entrepreneures de la région d'Akbou (Bejaïa).

7. Présentation de guide d'entretien

Notre guide d'entretien contient des questions ouvertes qui vont permettre aux enquêtées de s'exprimer librement et ce qui nous facilitera la collecte d'informations. Il inclut 18 questions réparties en trois axes.

7.1. Le premier axe

Est consacré aux données personnelles des femmes couturières entrepreneures enquêtées (l'âge, situation matrimoniale, nombre d'enfants, niveau d'instruction, la fonction du mari et son niveau d'instruction, la profession des parents).

7.2. Le deuxième axe

Est consacré aux données de création des ateliers des enquêtées.

7.3. Le troisième axe

Est consacré à la conciliation entre la vie professionnelle et familiale des femmes couturières entrepreneures.

8. Les difficultés rencontrées

Chaque travail à réaliser a des difficultés à rencontrer qui empêche sa continuité ou sa réalisation, et parmi les obstacles qu'on a rencontrés sont :

- L'annulation subite des rendez-vous prévus avec certaines couturières.
- Le refus des enquêtées de les enregistrer, ce qui nous a obligés d'écouter et de prendre notes en même temps.
- La pandémie Covid-19 nous a empêchées de réaliser notre recherche de terrain.
- La difficulté de trouver des femmes qui acceptent d'entretenir avec nous en toute liberté.

Chapitre II
Approche de
l'entrepreneuriat féminin

Chapitre II : Approche de l'entrepreneuriat féminin

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons, d'abord faire appel à plusieurs définitions de différents auteurs ainsi qu'aux formes de l'entrepreneuriat, ses champs et son importance.

Ensuite, nous allons évoquer l'entrepreneuriat féminin, les types, les caractéristiques de l'entreprise détenue par les femmes entrepreneures, leurs principales motivations, leurs approches ainsi que leurs rôles dans le développement économique.

En dernier lieu, nous abordons la relation entre la sociologie économique et l'entrepreneuriat.

1. Généralités sur l'entrepreneuriat

1.1. Définition de l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est l'un des sujets les plus importants, il est à la fois vaste et complexe, sa définition se diffère d'un auteur à un autre, relevant de différents champs disciplinaires.

Historiquement, le concept de l'entrepreneuriat est réservé aux sciences économiques. La paternité de ce concept est communément attribuée à Richard CANTILLON qui était le premier à présenter la fonction et l'importance de l'entrepreneur dans le développement économique. Ensuite, Jean-Baptiste SAY le deuxième à s'intéresser à l'entrepreneuriat plus précisément aux activités de l'entrepreneur. (FAYOLLE.A, 2005, p10)

Pour CANTILLON et Jean-Baptiste SAY : *«L'entrepreneur est celui qui prend du risque ».* *« L'entrepreneur investi son propre argent et*

coordonne des ressources qu'il se procure pour produire des biens. Il crée et développe des activités économiques pour son Propre compte ». (FAYOLLE.A, 2005, p10)

L'entrepreneuriat est lié au risque, l'entrepreneur est un individu preneur du risque, parce qu'il utilise ses ressources matérielles, techniques et humaines dans l'anticipation d'un bénéfice futur de son activité, où il fait face aux différentes contraintes telles les pertes, les dettes, les concurrences, les employés insatisfaits et leurs problèmes...

Tel que le confirme SCHUMPETER : « *Un entrepreneur est une personne qui prend des risques et qui est capable de transformer une idée en une innovation et à des changements réussis* ». (FAYOLLE.A, 2005, p10)

L'entrepreneuriat est lié à l'innovation, ici l'entrepreneur aime prendre des risques pour innover, en réalisant et fabricant de nouveaux produits et l'adoption de procédures et techniques nouvelles.

Le mot entrepreneuriat n'était pas inscrit dans les dictionnaires de la langue française, il a été choisi au Québec par le conseil de langue française, au détriment du terme franglais entrepreneurchip. (JULIEN. P-A, MARCHESNAY.M, 1996, p08)

Ainsi, «*la création de l'entreprise est la manifestation la plus claire de l'entrepreneuriat* » (JULIEN. P-A, MARCHESNAY.M, 1996, p23).

Simplement, on comprend que l'entrepreneuriat est la création des entreprises et de l'emploi.

VERSTRAETE donne la définition suivante « *l'entrepreneuriat est un phénomène combinant deux niveaux d'analyse à savoir l'entrepreneur et l'organisation impulsée par celui-ci* ». (VERSTRATE. T, 2000, p12).

L'entrepreneuriat est un phénomène combinant un individu et une organisation, il y a une relation entre les deux. C'est l'action de créer une organisation favorisée par un ou plusieurs individus pour entreprendre.

D'après FAYOLLE et FILION : « *L'entrepreneuriat : c'est le processus par lequel des personnes prennent conscience que le fait de posséder leur propre entreprise constitue une option ou une solution viable, ces personnes pensent à des entreprises qu'elles pourraient créer, prennent connaissance de la marche à suivre pour devenir un entrepreneur et se lancent dans la création et le démarrage d'une entreprise* ». (LUKOKI.S, 2014, p 02).

D'après ces deux dernières définitions, on constate que l'entrepreneuriat est un processus à partir duquel l'individu commence la création de l'entreprise jusqu'au démarrage.

Selon CUNNINGHAM et LISCERON, l'entrepreneuriat est un phénomène diversifié, avec plusieurs points de vue qui se résument en différents aspects :

- Le premier aspect est l'évaluation des qualités personnelles et les valeurs de l'entrepreneur.
- Le deuxième considère que l'anticipation future, la reconnaissance et la découverte d'opportunité, sont des éléments clés.
- Le troisième aspect suggère que la réussite de l'entrepreneur peut être améliorée par des outils managériaux techniques.
- Le quatrième aspect identifie le besoin de changer l'orientation stratégique pour s'adapter, ces quatre aspects sont regroupés au sein d'un modèle de processus entrepreneurial. Ce dernier est considéré comme un processus répétitif d'évaluation personnelle, d'anticipation, d'action et de remises en cause dynamiques des hommes et de l'organisation. (FAYOLLE.2005, p15)

BYGRAVE et HOFFER pour eux l'entrepreneur : « *Est quelqu'un qui perçoit une opportunité et crée une organisation pour en tirer profit.*»

(CHELLY.A, 2003, p02)

L'entrepreneuriat est lié aux opportunités, c'est-à-dire que, l'entrepreneur est un opportuniste, prêt à abandonner une situation lorsque son opportunité est plus intéressante.

On conclut d'après les définitions des différents chercheurs qui l'ont abordée, que le phénomène de l'entrepreneuriat se définit en général comme l'action d'entreprendre, qui signifie la création d'une activité pour atteindre un objectif et répondre à un besoin.

L'entrepreneuriat combine entre deux concepts essentiels, l'entrepreneur, qui est le porteur du projet ou le créateur, autrement dit l'organisation, qui est le projet réalisé où l'entreprise crée. L'entrepreneuriat est lié à plusieurs conceptions telles que le risque, l'innovation, l'opportunité...

1.2. Les formes de l'entrepreneuriat

Il existe trois formes principales d'entrepreneuriat :

- La création d'entreprise (création ex nihilo, création par essaimage, création en franchise, création de filiale et création d'activités nouvelles).
- Reprise d'entreprise (reprise d'entreprise ou d'activité en bonne santé reprise d'entreprise ou d'activités en difficulté).
- L'intrapreneuriat.

1.2.1. Création d'entreprise :

Il existe plusieurs types de création d'entreprise :

1.2.1.1. Création ex nihilo

Ex nihilo est une expression latine qui signifie (à partir de rien), c'est-à-dire, l'entrepreneur doit tout développer dès la base. Créer une entreprise quand rien n'existe est une situation certainement pas facile. Car il faudra fournir beaucoup d'efforts et une grande résistance pour développer l'entreprise.

En effet, l'entreprise doit chercher une place sur le marché en développant sa propre clientèle, en cherchant à se faire connaître et augmenter les bénéfices. Par conséquent le degré d'innovation nécessaire est plus élevé et il en est de même pour la prise de risque. (FAYOLLE.A, 2004, p64)

1.2.1.2. Création par essaimage

C'est lorsque l'entreprise aide le salarié à créer sa propre activité. En d'autres termes, l'entreprise encourage le salarié à se lancer dans des projets variés et l'accompagne aussi sur le plan financier et administratif (FAYOLLE.A, 2004, p64).

1.2.1.3. Création en franchise

C'est une démarche de commercialisation impliquant deux parties principales : franchiseur (l'entreprise) et le franchisé (l'individu qui veut créer l'entreprise).

La première entreprise, franchiseur est le propriétaire d'une marque. Et la seconde entreprise, le franchisé a le droit de reprendre la marque. C'est une création qui consiste à imiter un fonctionnement qui existe déjà. La création en franchise bénéficie d'un accompagnement important et payant de la part du franchiseur. Elle permet à celui qui n'a pas d'idée propre à lui ou

n'a pas de capacité d'innover, de réaliser son objectif de création d'entreprise. (FAYOLLE.A, 2004, p65)

1.2.1.4. Création de filiale

L'entrepreneur agit pour le compte d'une entreprise existante, qui lui confie un projet de nature entrepreneurial. Les risques personnels sont limités et les conditions matérielles sont proposées par une entreprise, un cadre ou un dirigeant.(FAYOLLE.A, 2004, p65).

1.2.1.5. Création d'activité nouvelle

Ce type de création est proche de la précédente, l'entrepreneur doit avoir un ensemble de qualités et de compétences utiles pour la création de nouvelles activités, mais aussi essentiellement la capacité de management de projet d'innovation.(FAYOLLE.A, 2004, p65).

1.2.2. Reprise d'entreprise

L'entreprise existe déjà, la reprise d'entreprise peut être réalisée par un individu pour son propre compte, ou par une entreprise existante. Dans ce sens, l'incertitude est généralement moindre et les niveaux de risques sont beaucoup plus faibles. Il y a deux types de reprise d'entreprise :

1.2.2.1. La reprise d'entreprise ou d'activité en bonne santé

Il y a une difficulté pour trouver cette forme, par rapport au temps suffisant pour avoir l'information qu'il y a d'une reprise d'une entreprise en bonne santé. Pour cette forme, il faut avoir des bonnes compétences, et il faut être un bon leadership, mais essentiellement et avant tout, il faut les ressources financières, car le prix de cette dernière est élevé. (FAYOLLE.A, 2004, p66)

1.2.2.2. La reprise d'entreprise ou d'activité en difficulté

La reprise d'entreprise ou d'activité en difficulté est une opération par nature risquée, le fait de reprendre une entreprise dite "en difficulté" présente un avantage évident : le faible prix de cession. Cependant, ce type de reprise peut aussi présenter beaucoup d'inconvénients qui, à terme, augmentent le coût initial et peuvent causer de nombreux soucis. (FAYOLLE.A, 2004, p66).

1.2.3. L'intrapreneuriat

L'entreprise existe, et c'est elle-même qui encourage le développement des compétences Professionnelles, des attitudes au management et l'adoption de certaines habitudes entrepreneuriales au sein de l'entreprise elle-même. (FAYOLLE.A, 2004, p66).

Donc l'Entrepreneuriat est un phénomène important, assez vaste, qui se présente sous diverses formes, chaque forme à ses avantages et ses inconvénients, dont la conséquence première est la création d'emplois et de richesses.

1.3. Le champ de l'entrepreneuriat

Selon les études d'Alain FAYOLLE, il y a trois problématiques génériques qui s'expriment dans le champ d'entrepreneuriat.

1.3.1. L'Entrepreneuriat, phénomène économique et social

« Les apports de l'entrepreneuriat à l'économie et à la société concernent la création d'entreprise, la création d'emploi, l'innovation, le développement de l'esprit d'entreprendre dans les entreprises et les organisations et l'accompagnement de changement structurel ». (FAYOLLE.A, 2005, 18).

L'entrepreneuriat en tant que phénomène économique et social s'intéresse à des effets, à des résultats de l'action d'entreprendre, qui concerne la création d'entreprise et création d'emplois, qui sont des solutions directes pour la lutte contre le chômage. L'innovation, qui est importante aussi, fait de l'entrepreneuriat un moyen de développement économique. En général, la fonction de l'entrepreneuriat participe à la dynamique économique du pays.

1.3.2. L'entrepreneuriat, objet spécifique de recherche

L'entrepreneuriat en tant qu'objet de recherche pourrait s'intéresser à des comportements individuels et/ou organisationnels, selon Alain FAYOLLE, il y a trois courants qui jouent un rôle structurant : création d'une nouvelle organisation ou émergence organisationnelle, identification et exploitation des opportunités, dialogique individu/création de nouvelles valeurs.

Le premier courant initié par GARTNER, défend l'idée que l'entrepreneuriat est la création d'une nouvelle organisation, s'intéressant aux activités permettant à un individu ou une équipe de créer une nouvelle entité. (FAYOLLE.A,05,p24)

Ainsi, le deuxième courant qui est basé sur la notion d'opportunité entrepreneuriale, porte sur l'émergence d'une nouvelle activité économique, qui n'est pas forcément liée à l'émergence d'une organisation, cette approche met ces opportunités comme point de départ du processus entrepreneurial, contrairement à FAYOLLE et ses collègues chercheurs, qui pensent que l'opportunité entrepreneuriale se construit au cours du processus de création de l'activité et non pas le point de départ. (FAYOLLE.A, 2005, p25)

Le dernier courant qui est celui de BRUYAT, basé sur le principe de dialogique, qui s'inscrit dans une dynamique de changement, il englobe les principales dimensions concernant les phénomènes : l'individu, l'objet créé, l'environnement et le processus. L'individu et l'objet créé sont l'ensemble de dialogique et son importance dans la recherche. (FAYOLLE.A, 2005, p25).

1.3.3. L'entrepreneuriat domaine d'enseignement

L'enseignement de l'entrepreneuriat devrait être fait par un bon enseignant entrepreneur et il devrait avoir des connaissances spécifiques et des compétences utiles. En général, il est difficile de préciser ce que signifie l'éducation dans ce domaine. Le domaine d'enseignement de l'entrepreneuriat est un croisement de quatre dimensions : situation, un ensemble de comportement individuel ou collectif, un contexte est le temps. (FAYOLLE, A, 2005, p27).

1.4. L'importance de l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat a une grande importance dans l'évolution du système économique en pleine croissance, il contribue à créer des entreprises, des emplois et participe au renouvellement et à la restructuration du tissu économique.(FAYOLLE.A, 2004, p07).

La création de nouvelles entreprises est un moteur essentiel de la croissance économique, il permet de dynamiser le tissu économique. La création de nouveaux emplois permet la réduction du taux de chômage, ainsi l'entrepreneuriat participe au renouvellement du parc de l'entreprise.

Joseph SCHUMPETER a montré que : « *L'entrepreneuriat et l'innovation sont associés, depuis qu'il a évoqué la force de processus de*

destruction créatrice qui caractérise l'innovation », et soulève que « *la fonction d'innovation est importante, fait de l'entrepreneur un vecteur de développement économique* ». (FAYOLLE.A, 2004, p10).

D'après cela, on comprend, que selon cet économiste l'entrepreneuriat est une destruction créatrice résultante de l'innovation. Pour être toujours dans le marché, chaque entrepreneur ne doit pas cesser d'être créatif et d'innover, il ne doit pas avoir peur de saisir de nouvelles opportunités à exploiter, l'entrepreneuriat contribue à l'émergence de nouvelles activités génératrices d'emplois.

De ce fait, l'innovation est un des éléments fondamentaux de la croissance économique et va également pousser les entreprises à être plus performantes. On peut donc dire que l'innovation est un moyen important pour la croissance économique. « *La création d'entreprise est un vecteur puissant de réinsertion sociale* ». (FAYOLLE.A, 2004, p13).

La création de nouveaux emplois pour la population en général et pour les jeunes en particulier. Elle peut être un moyen de lutte contre le chômage à travers la création d'entreprises, les jeunes peuvent eux même créer leurs propres emplois.

L'entrepreneuriat crée de la richesse et de l'emploi et participe à la dynamique économique de chaque pays, alors c'est une nécessité pour ce dernier. L'entrepreneuriat et la création d'entreprise sont importants pour la création d'emplois, l'augmentation de la compétitivité et la dynamisation des économies ainsi que la lutte contre la pauvreté.

2. L'entrepreneuriat féminin

Avant de définir l'entrepreneuriat féminin, voyons le sens de mot entreprendre, c'est : s'engager à se lancer et diriger quelque chose. (Dictionnaire le monde en ligne, consulté le 11/02/2020).

L'entrepreneuriat féminin est défini comme : « *La création et le développement d'entreprise par les femmes, ce concept a pris depuis une dizaine d'années une importante croissance dans la plupart des pays, aussi bien industrialisés que ceux en développement .Malheureusement ces micro-entreprises visent plus la survie et la stabilité sociale que le développement compris comme modernisation et changement social* » (BITANGALO.F-W, 2010, p15)

L'entrepreneuriat féminin Désigne toutes les activités effectuées en dehors du ménage, qui permettent à la femme de faire suffisamment de profil pour au moins maintenir son activité, ces activités sont classées en l'agriculture, et en substances aux multinationales, impliquent en général des activités à petite échelle moyennement peu de capital et de technologie. (ABDERRAHMANE, S-K, 1997, p17).

Selon Martin (2013), « *L'entrepreneuriat féminin est issu d'un contexte de promotion de l'initiative privée, il réunit un ensemble d'entreprises variées tenues par les femmes inscrites dans toute la hiérarchie sociale.*» (HIMRANE.M, HASSANI.H, 2017, p14.).

Dans un document intitulé Rôle des femmes entrepreneures dans le renforcement de l'économie sociale et solidaire en Haïti, Fatimatou.B (2009) définit l'entrepreneuriat féminin comme étant le

« processus par lequel une femme ou un groupement de femmes crée ou développe majoritairement une structure économique et sociale, comprenant des moyens matériels et financiers, et une ou plusieurs personnes travaillent de manière organisée pour fournir des biens ou des services destinés au marché (clientèle) en vue de réaliser un bénéfice ». (ORIZA.J et PAUL.B, 2014, p24

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un critère utilisé dans le présent portrait, cette dernière définition est intéressante dans la mesure où elle introduit la notion de majorité pour qu'une entreprise soit considérée comme féminine.

LENT et OUÉDRAOGO(1993) définissent de l'entrepreneuriat féminin comme « l'ensemble des activités mises sur pied et gérées par les femmes elles-mêmes, indépendamment de la taille de l'entreprise ». On entend Par activités entrepreneuriales, « toutes les activités effectuées en dehors du ménage, qui permettent à la femme de faire suffisamment de profits pour au moins maintenir son activité ». Ces activités sont classées de l'agriculture de subsistance aux multinationales, mais impliquent en général des activités à petite échelle, moyennant peu de capital et de technologies. (WANE.A, 2009, p05

D'après les différentes définitions données par ces auteurs et autres, on peut constater que l'entrepreneuriat féminin est la création et le développement des activités ou des entreprises créées par les femmes qui visent à avoir leurs indépendances. Un profil propre à et elles maîtrisent leur existence par la création des activités économiques rentables, qu'elles considèrent comme une force alternative de lutte contre la pauvreté, et la création de nouvelles richesses , le changement de statut dans plusieurs domaines qu'ils soit formel ou informel.

3. La femme entrepreneure

La définition de femmes entrepreneures se diffère d'un auteur à un autre, mais généralement tous les sens donnés tournent autour de plusieurs notions liées au concept " femme entrepreneure", qui signifie à la fin : femme créatrice de l'entreprise, femme innovante, femme indépendante et responsable, aimant le goût des risques, et la prise des responsabilités.

Selon Dina Lavoie La femme entrepreneure : « *Est la femme qui seule avec un ou des partenaires a fondé, acheté ou accepté un héritage avec une entreprise qui assume tous les risques et les responsabilités financières administratives et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion courante* ». (CONSTANTINIDIS.C, 2014, p288)

A partir d'ici on comprend que la femme est capable de prendre toutes les responsabilités d'une entreprise. Autrement dit, sans faire appel à l'homme elle arrive à bien gérer sa propre entreprise.

Selon BEKCOUTT et Al (1991):«*La femme entrepreneure est cette femme qui cherche l'épanouissement personnel, l'autonomie financière la maîtrise de son existence grâce au lancement et gestions de sa propre entreprise* ». (TAHIR METAICHE.F, BEN ABEDELLAH.A, 2016, p 223.)

Ces critères recherchés constituent l'objectif derrière l'engagement de ces femmes dans le domaine entrepreneurial.

FILION (1997), définit la femme entrepreneure comme «*une personne qui prend des risques financiers pour créer ou acquérir une entreprise, dirigée de manière innovante et créative en développant de nouveaux produits et en concourant de nouveaux marchés*». La femme entrepreneur pour FILION est la personne qui crée une entreprise

indépendante tout en développant de nouveaux produits et en prenant des risques. Il ajoute, le concept de concurrence sur le marché, la femme entrepreneure doit avoir l'esprit de concurrence et l'âme de défi, à fin de développer et d'avancer son entreprise, avoir la capacité de diriger et se doter d'outils la capacité de surveiller l'environnement interne et externe et s'adapter très vite aux changements du marché et ses exigences. (RAJHI.N, 2011, p24)

4. Les types d'entrepreneuriat féminin

Pendant les années 2000 plusieurs auteurs ont étudié la diversité des femmes entrepreneures en s'appuyant principalement sur l'étude des facteurs de motivation des femmes entrepreneures, la première typologie des femmes entrepreneures était proposée par Bruni GHERARDI Et POGGIO (2004) Présentant sept groupes de femmes :

- Celles qui cherchent un emploi suite au chômage comme un moyen de gagner leurs vies et avoir un salaire.
- Celles qui considèrent l'entrepreneuriat comme une stratégie principal de long-terme dont elles vont créer et tracer leurs parcours
- Celles qui cherchent la conciliation travail- famille.
- Celles qui suivent une tradition familiale entrepreneuriale.
- finalement la femme féministe. (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p93)

Aussi MORRIS et Al (2006), classant les femmes selon d'autres caractéristiques comme le désir d'être riche ou de relever un défi, la possibilité d'avoir un revenu suffisant pour assurer la sécurité financière de leur famille, le control de la croissance de leurs entreprises est à deux niveaux compatibles avec leur style de vie et avec leurs besoins de la familiale. On constate par-là, la différence entre ces deux groupes c'est que

le premier passe la croissance et le développement de l'entreprise devant est toute autre chose, c'est l'essentiel pour elles. Par contre, le deuxième groupe considère que la famille est toujours propriétaire.(AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p93)

CONSTANTIDIS et Al (2006) Considèrent les femmes entrepreneurs comme un groupe hétérogène, qui ont des réalités et des caractéristiques personnelles différentes, dans leurs recherche ils avaient appuyé sur les théories du capital humain et de capital social, Et de là ils ont identifié trois types d'entrepreneurs : celles avec niveau de capital humain, social et financière élevée, Celles avec un bas niveau de capital humain social et financier, et celles qui vont reprendre une affaire familiale. (AUDE.A, GABARRET.I, 2018, p93)

LA VOIE, (1984) aussi distingue trois différents types d'entrepreneures :

- l'entrepreneure parrainée : c'est-à-dire celle qui est conseillée dès le début par un parrain, une marraine en la personne d'un parent, banquier..., qui l'aide à entrer dans son secteur d'activité.
- l'entrepreneure jeune et scolarisée : vue comme une jeune diplômée ayant acquis des connaissances précises en gestion ou dans un autre domaine.
- l'entrepreneure sociale qui pour fuir la solitude se lance en affaires, les motifs économiques sont bien peu importants pour elle.(WANE.A, 2009,p06)

Afin de donner une meilleure compréhension possible des types des entrepreneures, la littérature nous décrit quelques caractéristiques des entrepreneurs suivies par les résultats d'une récente étude sur leur profil, qui étaient faites en France pour compléter cette revue de littérature, nous prenons les propositions de CONSTANTINIDIS (2014), qui suggère que les

études sur l'entrepreneuriat des femmes reposent sur quatre thèmes généraux :

- Le profit des entrepreneurs (Caractéristiques sociodémographiques formations et expériences professionnelles caractéristiques psychologique.)
- Les caractéristiques des entreprises gérées par les femmes (Secteur taille statut juridique et performance.)
- Le processus de création ou de reprise (Intentions entrepreneuriale et motivation des femmes.)
- La manière d'être en affaires (Stratégies, style de gestion, financement au réseau sociaux..), Et grâce à la revue de littérature élargie et les différentes études réalisées en France FILLION (2000) nous présente différents types d'entrepreneures :
- Les audacieuses celles qui ont le sens de l'éthique, celles qui sont persistantes ayant le sens de l'épargne et la facilité rationnelle, Les économes ou les gestionnaires, Les leaders qui trouvent un équilibre entre la vie familiale et professionnelle, Les altruistes ,les sociales et humaines , les managers participatifs ,les démocrates celles qui cherchent en sécurité les prudentes, Donc les opportunistes qui cherchent la richesse avant tout et enfin les moins performantes, cependant aucune typologie d'entrepreneure n'est proposée de façon directe.

On peut constater que l'entrepreneuriat des femmes se distingue de celui des hommes à plusieurs niveaux, la taille des entreprises dirigées par les femmes sont en général plus petites que celles dirigées par les hommes, mais les évolutions économiques et sociales poussent les femmes de plus en plus à accéder à des secteurs dits masculin malgré la remarquable différence entre les femmes et les hommes en terme de type et de pratiques. (ALEXEANDRE.L, 2016, p122, 123)

5. Les caractéristiques des entreprises détenues par les femmes entrepreneures

D'après l'étude qui était faite à l'Université Carleton, relève que les femmes ont tendance à créer des entreprises dans le secteur des services d'hébergement, de restauration, de santé, d'assistance sociale et de commerce de détail. Par contre, les hommes s'investissent en général dans les entreprises dans le secteur orienté vers l'exploitation, les secteurs de fabrication et de l'industrie. Les femmes ont également tendance à exploiter leurs efforts sur l'établissement de relations à longs termes et bâtir leurs entreprises de façon qu'elles puissent croître et s'adapter avec le temps.

Par rapport aux mesures de réussite des deux sexes, la réussite ne semble pas être mesurée de la même façon. Les hommes semblent porter leurs réussites uniquement en fonction de leurs gains financiers, par contre les femmes ont tendance à associer leurs gains et leurs capacités de veiller à des intérêts, remplir des obligations qui ne sont pas liées au travail. (BMO, 2016, p05)

Barbara OSER a également présenté une étude qui examine les perceptions de la réussite parmi un groupe de propriétaires d'entreprises dans l'ouest de Canada, où elle constate d'après les résultats obtenus que les femmes propriétaires d'entreprises placent une importance accrue sur les critères de réussite à l'accomplissement personnel et à l'équilibre de bien-être personnel. En d'autres termes, les femmes sont plus associées aux dimensions personnelles, ainsi que le niveau d'acceptation du marché. Les femmes accordent plus d'importance aux qualités des produits, aux services, aux relations avec les clients. Impact environnemental. (OSER.B, 2005, p15).

Les caractéristiques des entreprises détenues par les femmes entrepreneures comme l'indique la littérature : sont plus petites que celles créées par les hommes. Le nombre moyen d'employés à plein temps est la moitié de celui qu'on retrouve dans les entreprises créées par les hommes. En plus (11%) des femmes ont un chiffre d'affaire de plus de 50000\$, contre 55% des hommes. La plupart des entreprises créées par les femmes sont dans le secteur de service (61%), (32%) dans le secteur secondaire, et (7%) dans le secteur technologique, par rapport à la commercialisation des entreprises détenues par les femmes exportent moins en moyenne seulement (13%) par contre (29%) pour les hommes.(BORGES.C et al, 2005, p15)

Tous les auteurs qui ont fait leurs recherches sur le profil des entreprises dirigées par des femmes, ont constaté que ces entreprises sont souvent plus récentes que celles des hommes, et la constitution en société est tellement rare, elles préfèrent demeurer propriétaires uniques contrairement aux hommes qui optent plus souvent pour les statuts indépendants.

Les femmes entrepreneures travaillent souvent seules (51,2%) ont de (0-10) salariés, parlent donc de TPE (très petites entreprises) et de la micro-entreprise, Le centre de recherche sur les PME LAMBRECHT Et PIRNAY 2003 attribue cette caractéristique par rapport au sexe dirigeant femme, mais par rapport au secteur d'activité de service et au niveau de formation de l'entrepreneur, ainsi une entreprise de secteur des services engagera moins de personnes qu'une entreprise dans le secteur industriel, ce qui est constaté par une présence croissante des femmes dans les professions libérales, des femmes qui sont dans le secteur majoritairement masculin soulignent le fait qu'il n'a pas été toujours facile de trouver leurs places et que leurs capacités

et leurs compétences ont été mises en doute. (CORNET.A, CONSTANTINIDIS.C, 2004, p194-195).

6. Les principaux facteurs de motivation des femmes entrepreneures

Selon le dictionnaire de français Auzou, la motivation est : « *La justification ou mobile d'un acte, ensemble de facteurs qui poussent un individu à agir à se comporter de telle ou telle façon* ». (BARRIER .M.A, et al, 2005, p312).

Plusieurs recherches faites sur l'idée de la décision de démarrer une entreprise plus exactement les facteurs qui poussent à entreprendre.

L'entrepreneuriat féminin est en développement avec le temps, ainsi les motivations des femmes entrepreneures peuvent être variées et aussi modifiées selon les circonstances.

Les motivations entrepreneuriales des femmes sont divisées en trois types :(entrepreneuriat par nécessité, entrepreneuriat par opportunité, entrepreneuriat pour conciliation travail-famille).

6.1. Les femmes qui entreprennent par nécessité (motivation de type push)

Au sens de MASLOW(1954) l'entrepreneuriat par nécessité représente un moyen pour assurer la satisfaction des besoins primaires de l'individu. (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p95).

Pour DUCHENEAUT (1997), les facteurs push qui motivent les femmes sont l'insatisfaction au travail (plafond de verre inclus), la nécessité économique et le besoin de flexibilité.

De leur côté, Moul et Anderson (2005) mettent en avant l'insuffisance des revenus, l'insatisfaction dans le travail, le chômage et la nécessité d'équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales. (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p91).

Selon une étude de l'organisation internationale du travail en 2004, les femmes sont les dernières à être recrutés et les premières à être licenciés par rapport aux hommes, c'est elles qui ont plus de difficultés pour chercher et trouver du travail. Le nombre des femmes qui entreprennent dans les pays en développement n'est pas le même dans les pays développés. Leurs nombres dans les pays pauvres et peu industrialisés sont moins, elles entreprennent pour subvenir aux besoins de leurs familles. (AUDE.A, I.GABARRET.I, 2016, p95).

Ces auteurs LANGOWITZ et MINNITI(2007), BRUSH et COOPER (2012) partagent l'idée que les motivations des femmes à créer des entreprises ne sont pas les mêmes dans les pays par rapport à leurs évolutions. Les femmes des pays en voie de développement créent leur entreprise par nécessité, et les femmes des pays développés créent des entreprises par opportunité. Citant les études menées en Grande-Bretagne qui montre l'existence de l'entrepreneuriat féminin à partir des années 1990, COUGHLIN et THOMAS (2002) dans leurs études, ils expliquent qu'il était le résultat de l'augmentation des divorces et des familles monoparentale et le résultat des nouvelles politique des entreprise qui ont supprimé les postes des femmes, ce sont les principales causes qui ont poussé les femmes à entreprendre. (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p96).

Selon une étude de l'organisation internationale du travail en 2004, les femmes sont les dernières à être recrutés et les premières à être licenciés par

rapport aux hommes, c'est elles qui ont plus de difficultés pour chercher et trouver du travail. Le nombre des femmes qui entreprennent dans les pays en développement n'est pas le même dans les pays développés. Leurs nombres dans les pays pauvres et peu industrialisés sont moins, elles entreprennent pour subvenir aux besoins de leurs familles. (AUDE.A., I.GABARRET, 2016, p95).

Les femmes qui entreprennent par nécessité, agissent principalement pour des raisons économiques. Leurs motivations font référence à des expériences (situations) négatives telles que la situation liée à l'emploi, le chômage, licenciement, impossibilité de trouver un emploi, exigences familiales, absence de motivation de promotion...

6.2. Les femmes qui choisissent (une transition) une carrière entrepreneure (motivation de type pull)

Les pull motivations sont des facteurs positifs, se placent dans le haut de l'échelle de MASLOW 1954. (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p96). Pour les facteurs motivationnelles pull les auteurs s'accordent généralement sur leur caractère indépendant comme : le désir d'indépendance, le besoin de réalisation, l'attrait de la richesse ou du statut. Ainsi pour HOLMEN et ces collègues de recherche, qui mettent en avant la découverte d'une opportunité d'affaires, le désir d'indépendance, le désir d'épanouissement personnel, la réalisation de soi et une plus grande satisfaction dans le travail. De même pour JENNINGS et BRUSH (2013), les facteurs pull se manifestent par le désir d'indépendance, d'épanouissement personnel et la recherche de revenus. (AUDE.A, GABARRET.I,2016,p91).

Dans ce type la femme choisie l'entrepreneuriat comme une transition de carrière motivée par le désir de relever un défi, d'exprimer leurs créativité, de rechercher leur indépendance et l'autonomie, l'accomplissement personnel, le désir de richesse, la réalisation de soi, pouvoir, opportunité... (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p96).

6.3. Les femmes en recherche d'équilibre travail famille et la maternité

Des études ont montré que l'entrepreneuriat est un moyen pour les femmes d'équilibrer entre travail et famille, telle que les études de CROMIE (1987) que l'entrepreneuriat pour lui, est un moyen de répondre à leurs propres besoins de carrière et à ceux de leurs familles (femmes). Les femmes ayant une famille, dont un certain nombre avait renoncé à un emploi sûr et bien rémunéré, pour ces femmes entrepreneures la création d'entreprise leur permet plus de flexibilité en termes d'heure et de lieu de travail en concordance avec les besoins de leurs enfants. (AUDE.A, GABARRET. I, 2016, p98).

D'après les recherches et les études faites à propos des motivations qui poussent les femmes à entreprendre, il y a plusieurs, parmi les plus répétées, on trouve : sortir du chômage, désir d'indépendance, désir d'autonomie, pouvoir... Mais les facteurs Push et pull restent les plus utilisés dans les études de motivation entrepreneuriale. Ces dernières sont de nature économique et non économique, positive et négative.

7. Les approches de l'entrepreneuriat féminin

Trois grands courants de pensée traversent le champ de l'entrepreneuriat

7.1. L'approche fonctionnaliste

L'approche fonctionnaliste s'inscrit dans une vision naturaliste des différences entre homme et femme, qui considère les rôles sexués comme un impératif social, relevant d'une prédisposition des hommes pour la sphère publique et des femmes pour la sphère privée. EIY et PADAVIC (2007) dans leurs recherches les hommes sont considérés plus compétents pour le monde de travail et les femmes plus capables de gérer la vie familiale. Sur le fait de l'entrepreneuriat, cette approche se traduit préalablement sur le présupposé selon, lequel les femmes ne possèdent pas les qualités et les compétences qu'il faut pour réussir à l'entrepreneuriat. (CONSTANTINIDIS.C, 2014, p289)

Dans cette théorie fonctionnaliste la vision présentée dans les travaux de recherche de BELLU (1993), FAGENSON(1993), MASTERS et MEIER (1988), SEXTON et BOWMAN (1986), SEXTON et BOWMANUPTON,(1990) ZAPALSKA(1997) déterminent les caractéristiques les plus adéquates pour l'entrepreneuriat féminin. (Caractéristiques psychologiques, la personnalité ou le système de valeur des femmes entrepreneurs)Par exemple dans l'étude Van AUKEN et d'autres chercheurs (1994), ont Expliqué le style de la gestion des femmes entrepreneurs, par contre FASCI et VALDEZ(1998), CARTER et HAMILTON (1996) ont justifié la performance des entreprises détenues et gérées par les femmes entrepreneurs.(CONSTANTINIDIS. C, 2014, p290).

Cette perspective se traduit par le présupposé selon, lequel les femmes, contrairement aux hommes, ne possèderaient pas les qualités nécessaires ou suffisantes pour réussir, qui veut dire que la femme est considérée comme un désavantage pour l'entrepreneuriat. Par rapport à ses qualités et ses compétences, elle est considérée moins capable et moins compétente pour le

monde d'entrepreneuriat, contrairement aux hommes. La place des femmes n'est pas au travail.

7.2. Approches féministes de l'entrepreneuriat féminin

Suivant les sociétés précédentes, le travail d'entrepreneurs est considéré beaucoup plus pour le niveau masculin plutôt que le niveau féminin. (L'approche fonctionnaliste).

Des recherches féministes ont critiqué l'approche fonctionnaliste des rôles sexués de l'entrepreneuriat, en introduisant la notion de genre à la définition (sexe socialement construit), qui renvoie aux constructions sociales et culturelles du féminin et du masculin et son impact sur le positionnement des femmes et des hommes dans la société.(CONSTANTINIDIS.C, 2014, p291)

Les études de genre ont permis de montrer l'œuvre de deux processus :

➤ **Le mécanisme de séparation :**

À travers les rôles, les fonctions, les compétences spécifiques à chaque sexe, qui déterminent ce qui est considéré comme masculin ou féminin.

➤ **Les processus hiérarchisation :**

La structure de la société a donné beaucoup plus d'importance aux valeurs et comportements masculins à ceux identifiés comme féminins.(CONSTANTINIDIS.C, 2014, p291)

Deux courants théoriques peuvent être distingués : la théorie du féminisme libérale et la théorie de féminisme social.

7.2.1. La théorie du féminisme libérale

La théorie du féminisme libérale part du principe que les hommes et les femmes sont similaires mais, ils sont traités d'une manière différente et inégale.

Être une femme ou un homme, la création d'une entreprise se diffère. La femme est considérée comme un inconvénient pour la création et le développement de l'entreprise parce qu'elle est considérée faible, avec moins de performances et de compétence et qu'elle a moins de chance de réussite entrepreneuriale par rapport aux hommes. Mais lorsqu'elles auront les mêmes opportunités que les hommes, la déférence va disparaître.

La pensée libérale indique que pour mettre fin à la discrimination, il faudrait s'attaquer aux barrières structurelles que les femmes rencontrent dans leurs vies quotidiennes. (CONSTANTINIDIS.C, 2014, p291-293)

Le féminisme libéral fixé dans une position humaniste selon, lequel les êtres humains sont tous égaux, il a pour fondement l'idée que les femmes sont toutes aussi capables de rationalité que les hommes et aussi « humaines » qu'elles. C'est-à-dire, la suppression de toute forme de discrimination à l'encontre des femmes.

7.2.2. La théorie du féminisme social

La théorie de féminisme social appelé aussi (le féminisme de déférence) ou (le féminisme maternel) part du postulat que les femmes sont capables pour le monde de l'entrepreneuriat, de réussir et de se développer, cette théorie montre la femme comme un avantage pour l'entrepreneuriat.

La principale contribution de cette théorie, est de montrer les processus sociaux par lesquels les attributs et les choix des femmes sont

dévalorisées, et montrer la norme masculine autour de laquelle la notion d'entrepreneuriat est construite. Et contribue ainsi à la reconnaissance, à la légitimation et à la valorisation de l'entrepreneuriat féminin.

Néanmoins, la proposition d'une nouvelle norme, perspective féministe sociale manquera d'interroger la norme masculine elle-même.

Un nouveau modèle féminin d'entrepreneuriat renforce l'idée de diviser entre hommes et femmes, entre masculin et féminin et homme entrepreneur et femme entrepreneure. Ils sont considérés comme deux groupes homogènes et distincts. (CONSTANTINIDIS.C, 2014, p293-295).

Cette théorie met la femme comme un point d'avantage à l'entrepreneuriat, et la considère comme performante pour la gestion de l'entreprise.

7.3. L'approche socioconstructiviste de l'entrepreneuriat féminin :

L'approche socio-constructiviste de l'entrepreneuriat féminin représente « *un changement de positionnement épistémologique, pour étudier la manière dont le genre est réalisé* ». L'approche socio-constructiviste cherche à comprendre comment le genre est construit par les différents acteurs dans leur environnement social, ainsi elle cherche à déterminer les mesures où les réalités des femmes entrepreneures qui sont marquées par des rapports sociaux de genre, en évitant de positionner celles-ci comme différentes ou secondaires par rapport à leurs homologues masculins. (CONSTANTINIDIS.C, 2014, p295-298).

8. Le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans le développement économique

Le rôle de l'entrepreneuriat dans le développement économique est d'une grande importance, considéré comme un levier pour le développement économique et la nation, reconnu comme l'une des sources de la croissance de la création d'emploi, d'innovation, et de richesses. (HIMRANE.M, 2017, p117).

Des études empiriques ont démontré que le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans la réduction de la pauvreté est fondamental. Citant : l'exemple de l'expérience de la banque Grameen en Bangladesh. Cette banque a principalement focalisé sur les femmes, car elle avait découvert que l'octroi des crédits à cette catégorie produisait des profits aussi bien pour les familles et que pour la communauté. Son fondateur et prix noble d'économie Muhammed YUNUS (2007), la contribution des entreprises féminines est un instrument efficace pour la lutte contre le chômage et l'émergence de ce type d'entreprises au Bangladesh a contribué d'une façon remarquable à la diminution de la pauvreté dans les zones rurales. (HIMRANE.M, 2017, p117).

On constate que l'entrepreneuriat féminin joue un rôle fondamental dans la réduction du taux de la pauvreté des sociétés et donc diminue le nombre de femme en chômage. Ainsi la femme entrepreneure par sa créativité contribue à la richesse de la nation, et la croissance économique.

9. La relation entre l'entrepreneuriat et la sociologie économique

Avant de parler de la relation entre l'entrepreneuriat et la sociologie économique, nous allons d'abord définir la sociologie économique :

Après les années 1890 et 1920, la sociologie économique souvent définie par SMELSER et SWEDBERG comme «*la perspective Sociologique appliquée aux phénomènes économiques*». (THIS SAINT JEAN.I, 2005, p308)

Après la deuxième guerre mondiale, l'appellation de la sociologie économique est disparue, mais après qualifiée de nouvelle sociologie économique qui a connu depuis le milieu des années 1970 un grand développement aux Etats-Unis en Europe et en France.(STEINER.P, THIS SAINT JEAN.I, 2005, p273)

La définition donnée par Carlo TRIGILIA est la suivante : « *C'est l'ensemble des activités durablement entreprises par les membres d'une société pour produire distribuer et échanger des biens et des services* ». (TRIGILIA.C, 2002, p14)

Définis ainsi le champ de la sociologie économique par le même auteur, comme étant un ensemble d'études qui approfondissent les rapports d'interdépendances entre les phénomènes économiques et sociaux. (TRIGILIA.C, 2002, p13)

Selon STEINER : « *La sociologie économique étudie les faits économiques en apportant l'éclairage Donné par l'analyse sociologique* », c'est-à-dire par des méthodes différentes de celles de la théorie économique

comme les enquêtes, les typologies, la méthodologie comparative, ou plus récemment l'analyse des Réseaux. (STEINER.P, 1999, p03).

Ces définitions de la sociologie économique sont un mélange de phénomène économique et de perspective sociologique, la sociologie économique correspond à ce qui est par son objet, appartient aux domaines des économistes et par sa méthode à celui des sociologues. Donc, la sociologie économique est un domaine de recherche qui vise à comprendre et expliquer les phénomènes économiques en attachant les intérêts économiques avec les résultats sociologiques.

Des auteurs ont montré l'ancienneté de la notion de l'entrepreneuriat en sociologie, qu'on retrouve en particulier chez Max WEBER et Joseph SCHUMPETER, dont l'intérêt se porte sur l'entreprise capitaliste.

Par exemple, WEBER dans son ouvrage « *l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* », analyse les origines de l'entrepreneuriat en la mettant en relation avec une mentalité ou un esprit économique. (TRIGILIA.C, 2002, p55)

Pour SCHUMPETER, il a introduit des facteurs psychologiques, liés à la personnalité individuelle et au contexte social pour comprendre l'émergence de l'entrepreneur innovateur. (TRIGILIA.C, 2002, p103)

L'entrepreneur est caractérisé par des dotations personnelles spécifiques pour l'entrepreneuriat et ces caractéristiques spécifiques se sont issues d'un contexte influencé par la stratification sociale et par les institutions. (TRIGILIA.C, 2002, p103).

On ne peut donc parler d'entrepreneuriat sans se référer à la sociologie économique, la sociologie économique étudie les

activités entrepreneuriales à la fois comme des faits économiques et comme des faits sociaux.

L'action entrepreneuriale s'inscrit dans divers contextes sociaux lesquels fournissent à l'entrepreneur des appuis et des contraintes, la sociologie économique est une perspective sociologique qui s'intéresse à la logique sociale de l'action entrepreneuriale.

Conclusion du chapitre

L'entrepreneuriat est la création ou le développement d'une entreprise ou une activité économique. L'entrepreneuriat féminin est donc la création et le développement d'entreprise par des personnes de sexe féminin. Ce phénomène est reconnu comme une source de croissance économique, de création d'emplois, d'innovation et de richesse...

Chapitre III
**Conciliation entre la vie
professionnelle et la vie
familiale des femmes
entrepreneures**

Chapitre III : Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneure

Préambule

L'objectif de ce chapitre est de faire connaître la conception de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale de point de vue de l'entreprise, ensuite la présentation de quelques impacts de l'incapacité à concilier travail-famille. Et bien sûr les mesures qu'il faut pour arriver à l'équilibrer. Dans le dernier point, nous allons évoquer le métier de la couture.

1. La conception de conciliation de point de vue de l'entreprise

La prise en compte de l'engagement familiale des travailleurs fait aujourd'hui partie intégrante d'une politique personnelle tournée vers l'avenir ,Et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un élément consécutif de la qualité d'emploi, et aussi de perfection professionnelle, pour cela l'entreprise prend en compte ce processus d'après un ensemble des politiques de conciliation qui ont pu le définir comme les conditions d'emploi, les objectifs fixés, les processus de travail qui apportent un soutien direct à la recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.(ATOOUT.F, 2017, p45)

La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle a sûrement un impact sur l'entreprise, pour cela les gouvernements des pays occidentaux prélèvent les politiques, visant à aider les parents salariés à mieux concilier leur vie professionnelle et leurs vies privées, leurs objectifs est de faciliter l'intégration aux marchés du travail. Les politiques existantes forment un contexte plus ou moins contraignant pour la conciliation

Chapitre III Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneurs

notamment pour les femmes qui sont de plus en plus nombreuses à entrer sur le marché de travail qui s'intègre dans les différentes sphères, Contrairement aux hommes. (GREGOY.A, MILANER.S, 2006, p05).

L'objectif de ces politiques est à la fois nécessaire pour les salariés aussi comme l'entreprise, qui permet de réaliser un équilibre et une stabilité, ces organisations disposent de plus en plus l'attitude dans les droits offerts aux salariés.

En fait, les organisations britanniques pratiquent plus les politiques des ressources humaines, ainsi dans le travail social, il est prévu que les horaires flexibles ou réduits peuvent être proposés au cas par cas, afin de recruter ou de garder des salariés particulièrement valorisés ou spécialisés. Ceci est aussi constaté avec la situation de France ou le statut de fonction publique territoriale, dicte les conditions offertes aux salariés et où il est exclu de différencier les salariées en fonction des besoins de recrutement. Les organisations sont plus nombreuses à offrir des conditions supérieures à celles prévues par la réglementation nationale. (GREGOY.A, MILNER.S, 2006, p08, 09).

Les pratiques familiales ont aussi un rôle particulier, qui sert à aider surtout les mères à mieux concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle, Parce que les politiques de conciliation reposent essentiellement sur les femmes, la plupart des travaux sur le rôle des entreprises dans l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle se sont centrés sur l'analyse des conditions de travail compatibles ou non avec la maternité, sans s'attarder sur la paternité et le faible recours des hommes à des dispositifs fréquemment utilisés par les femmes, comme le travail à temps partiel ou encore l'aménagement des horaires de travail.(PAITHE.A,SOLAZ.A,2009 ,p461,462).

Chapitre III Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneurs

Les français constatent le travail comme un composant important du bonheur, la question de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle a été abordée de point de vue des pratiques des individus, des salariés, des pouvoirs publics, Mais plus rarement de celui des pratiques des entreprises. (PAITHE.A, SOLAZ.A, 2009, p463).

Les entreprises qualifiées de paternalistes en historiquement joué un rôle important dans l'aide aux familles, peu d'études s'attachent à l'analyse, la concordance où la discordance de points de vue entre salariés et employeurs sur la question de conciliation, alors que l'enjeu est important et profitable aux deux acteurs, employé et entreprise, Qui ne sont pas constitutifs de logique différents voir antagonistes.(PAITHE.A ,SOLAZ.A ,2009 ,p463).

En France au milieu des années 1990, la question de l'articulation des temps sociaux se trouve exacerbée, les tensions entre travail vie privée se situent en effet au cœur des changements qu'a connue la société française, autant par les transformations récentes du marché de travail, que par celle de la famille sur le marché de travail ,Les dernières décennies ont été marquées à la fois par un développement de la précarité, de l'emploi, des emplois à durée déterminée , du temps partiel contraire et par de profondes transformations de la nature de travail (intensification de rythme de travail, Développements des horaires atypiques, nouvelles organisations des postes de travail nouvelles formes de management (PAITHÉ.A , SOLAZ.A, 2009, p 463, 464)

2. L'importance d'adaptation d'une politique de conciliation dans l'entreprise :

L'adaptation d'une politique de conciliation dans l'entreprise a de nombreux avantages de nombreux avantages:

- Elle peut promouvoir une image.
- Maintenir un niveau de productivité élevée et une plus grande implication de la part de ses employés.
- Devenir respectueux aux normes et aux règles de l'entreprise, et aussi faire partie optimale des ressources de chaque individu bien que dès les entreprises qui s'adaptent à l'évolution des exigences dans le monde de travail.
- Une augmentation de la motivation de la part de personnel qui dispose d'une autonomie dans l'organisation.

La politique de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale touche à la culture de l'entreprise, à son mode de gestion et à son organisation, elle se base sur un esprit de partenariat entre employeur et employé, qui est considéré comme un processus continu et évolutif, le soutien explicite de la direction, la définition d'objectifs clairs, la communication à l'interne et à la mise en œuvre dans un esprit d'amélioration continue(ATOUT.F, 2017, p 48).

3. Les impacts de l'incapacité à concilier entre la vie familiale et la vie professionnelle :

3.1. Les incidences sur la santé physique et mentale

3.1.1. L'insatisfaction face à la vie en général

Pour connaître l'impact de la conciliation travail-famille, il consiste à mesurer le degré de satisfaction des individus dans différentes phases de la vie.

Pour KOSSEK et ses collègues, ces personnes qui ressentent des conflits dans leur vie professionnelle et familiale ont tendance à être moins satisfaites de leur emploi et leur vie en général. Par contre, d'autres chercheurs tels qu'Allen et ses collègues, ont trouvé que ce conflit est relié à une insatisfaction à la vie familiale.

Les personnes qui ont plus et beaucoup de responsabilités, manquent du temps pour faire ce qu'il faut dans leur vie hors du travail, c'est la cause des incidences sur la santé physique et mentale dans le cas d'équilibre entre travail et famille. (TEMBLAY.D-G, 2005, p70)

3.1.2. Les incidences sur la santé mentale :

Le conflit travail-famille causera des insatisfactions des individus dans différentes sphères de leurs vies. Plusieurs recherches ont montré l'augmentation du risque de dépression chez l'individu dans les cas de conflits travail-famille.

Des liens de l'incapacité de concilier entre le travail et la famille ont été démontrés, le degré élevé d'inquiétude, avec un stress face à la vie qui se traduit par le sentiment d'être déçu et angoissé. (TEMBLAY.D-G, 2005, p71)

3.1.3. Les incidences sur la santé physique :

La difficulté d'équilibrer entre les responsabilités Professionnelles et personnelles, mènent également à des problèmes sur la santé physique des

individus, ces derniers ne sont pas les même pour toutes personnes, différents selon l'âge et sont plus inquiétants pour les personnes âgées. Cette difficulté de concilier entre travail et famille, est relié aussi selon des études à la fatigue et le manque d'appétit. (TEMBLAY.D-G, 2005, p72)

3.2. Les habitudes de vie familiale

3.2.1. L'alimentation :

L'incapacité de concilier travail-famille cause beaucoup de problèmes, par exemple : l'obligation de continuer le travail chez soi, il n'y'auras pas du temps pour préparer le repas, et bien la solution sera de consommer des alimentations précuites et rapides, ce qui causera énormément de problèmes de santé.

Des études ont montré que le facteur temps est un obstacle important a une saine alimentation, ce manque du temps est attribut au travail.(TEMBLAY.D-G, 2005, p72)

3.2.2. L'activité physique :

Il n'y a pas beaucoup de recherches portant sur des effets de la conciliation travail- famille sur la pratique d'activité physique. Dans une étude en 1991, la principale barrière à l'activité physique était le manque du temps qui s'explique par le travail, les études et les obligations familiales.(TEMBLAY.D-G, 2005, p73)

3.3. Les conséquences pour la vie conjugale de la famille

L'étude de Burley et ces collègues, a déterminé un lien entre les conflits travail-famille et l'insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints. (TEMBLAY.D-G, 2005, p74).

La difficulté de concilier entre la vie professionnelle et familiale s'étend aussi sur la vie conjugale, il existe ainsi un degré élevé de conflits travail-famille qui diminuent l'entente Conjugale.

3.3.1. Le manque du temps :

Le fait d'avoir plus de responsabilités et l'occupation de plusieurs rôles, demande énormément du temps. Les responsabilités dans le milieu de travail réduisent les responsabilités en termes de partage du temps avec le conjoint et les enfants.

L'insatisfaction dans la vie conjugale est donc due au manque du temps, mais aussi à d'autres facteurs tels que les préoccupations quotidiennes que les deux conjoints n'arrivent pas à assumer, ce qui se traduit par une surcharge de la vie du couple. Les conditions difficiles au travail sont un élément de l'insatisfaction dans la vie conjugale. (TEMBLAY.D-G, 2005,74).

En revanche, des études ont montrées que le soutien du conjoint qui se traduit par le partage des tâches familiales, constitue une variable déterminante qui permet la réduction du conflit travail-famille. (TEMBLAY.D-G, 2005,74).

3.3.2. Les impacts sur les enfants et les adolescents :

Des recherches ont montré que le statut d'emploi de la mère n'influence pas sur le comportement des enfants, mais ce sont les conditions de travail des parents qui influent sur le comportement des enfants et des adolescents. La surcharge du travail et le stress forcent la présence des parents en particulier les mères sur le marché de travail ce qui inclut un impact sur le développement de leurs enfants. (TEMBLAY.D-G, 2005,75)

- ❖ Pour le conseil consultatif du travail de la main d'œuvre Québec, on présente les grandes conséquences de l'incapacité de concilier travail-famille
 - **Les changements dans la famille**
 - L'augmentation du nombre de familles à deux revenus.
 - Croissance du taux d'activités des mères ayant de petits enfants.
 - Augmentation du nombre de chefs de familles monoparentales sur le marché du travail.
 - Nombre croissant de pères qui souhaitent impliquer plus directement dans les Responsabilités familiales.
 - Nouvelles valeurs.
 - Responsabilités accrues à l'égard des parents âgés ou malades.
 - Conséquences pour les employé(e)s et leurs familles
 - Stress excessif.
 - Effets sur la santé physique et mentale (fatigue, insomnie, burn-out...)
 - Problèmes relationnels et affectifs. (Avec les enfants et dans le couple)
 - Réduction des possibilités d'embauche ou d'avancement.
- Impacts financiers.
- Diminution de la satisfaction au travail.
- Manque du temps pour se ressourcer et s'impliquer socialement ...
- Changements dans le monde du travail
 - Croissance accélérée de l'emploi atypique involontaire et des horaires atypiques involontaires.
 - Intensification du travail dans un contexte de concurrence accrue et de réduction des effectifs.

- Recours aux heures supplémentaires dans certains secteurs d'activités
- Conséquences pour les entreprises
 - Absentéisme et retards au travail.
 - Diminution de l'implication et de la performance au travail.
 - Roulement élevé du personnel.
 - Refus d'affectation ou de promotion.
 - Difficulté de recrutement.
 - Formation insuffisante de la main-d'œuvre en raison du manque de temps à y consacrer... (VILLNEUVE.D, 2001, p09)

4. Les mesures d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle

Au cours des dernières années, le thème de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (travail-famille), a pris de plus en plus de place dans les débats sociaux. Alors beaucoup d'études sont faites en vue de trouver des solutions/mesures pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ces mesures sont des dispositifs qui contribuent à améliorer la qualité est le climat de la vie professionnelle ainsi la vie personnelle. (TREMBLAY-G, 2005, p138)

4.1. La gestion du stress

Les milieux de travail sont en constante transformation à cause des changements technologiques, les révisions de programmes, les compressions budgétaires, une lourde charge de travail et de longues heures qui peuvent réduire le temps non consacré au travail qui résulte les tensions négatives telles que le stress professionnel. L'inadéquation entre les

ressources d'une personne, et les contraintes de l'environnement causent le stress professionnel. En conséquence, ce dernier a des effets négatifs sur la personne dans toutes les dimensions de la vie, comme sur sa santé. (KOLSI.M, JAMOUISSI.D, 2007, p02)

La gestion du stress au travail passe par un meilleur contrôle de la charge de travail et du temps de travail. Une meilleure gestion de ce dernier peut aider à gérer les tensions qui existent au sein du milieu de travail et en dehors. Le milieu du travail où l'individu se contrôle de la charge de travail, où il se dispose de la flexibilité pour l'organisation du temps de travail et le milieu du travail qui favorise la conciliation entre les deux sphères contribue à réduire le stress qui résulte du travail et des conflits entre la vie professionnelle et la vie privé. (KOLSI.M, JAMOUISSI.D, 2007, p02)

Donc on constate que la gestion du stress est une mesure essentielle de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les femmes couturières entrepreneures, qui un favorise un climat au travail, tout en régularisant le temps afin de réduire le stress et en structurant les charges de travail qui aboutit à une meilleure gestion agissant du bon sens dans l'atelier et à l'extérieur. Ce qui leur permet l'augmentation de la réussite et la créativité.

4.2. L'aménagement du travail

Les individus essayent d'aménager leurs horaires ou leur lieu de travail afin de tenir compte de leur vie privée pour mieux investir leur temps et leur énergie de manière optimale pour répondre au mieux a toutes les exigences des deux fronts de la vie. Il existe plusieurs formes d'aménagement du temps et de lieu du travail qui permettent la conciliation

travail-famille à savoir : l'horaire flexible, la réduction du temps, la semaine de travail comprimée, télétravail. (KOLSI.M, JAMOUSSE.D, 2007, p02)

4.2.1. L'horaire flexible

Cette mesure Permet à la personne au travail de planifier son temps de travail. Elle peut choisir ses heures d'arrivée et de départ, tout en respectant un nombre d'heures obligatoires de présence par jour (plages fixes), par semaine ou par mois. (VILLNEUVE.D, 2001, p28)

Ayant un travail exigeant et long, les femmes couturières entrepreneurs pour que les deux fronts s'équilibrent, la méthode de flexibilité de temps est un moyen convenable. Cette dernière leur permet la souplesse pour mieux répondre aux besoins familiaux et les obligations personnelles et aux responsabilités de la vie courante, ainsi plus de contrôle sur l'emploi de temps dans l'atelier de travail. Avec cette flexibilité des horaires, elles peuvent réduire leur stress qui est le résultat de la charge de travail.

4.2.2. La semaine de travail comprimée

Permettre aux personne qui travail de répartir volontairement leurs heures hebdomadaires de travail sur une période de quatre jours ou moins, en allongeant chaque journée. Et également adopter un cycle de deux semaines, avec un minimum d'heures travaillées par semaine. (VILLNEUVE.D, 2001, p29)

Grace à la semaine de travail comprimée les couturières entrepreneurs arriveront à avoir plus de temps pour s'occuper de leurs responsabilités familiales, en travaillant plus d'heures qu'il faut durant la journée, la fin de la semaine elles vont avoir plus d'une journée pour leurs

repos et ainsi s'occuper de la vie familiale. Alors, la semaine de travail comprimée contribue à la conciliation des deux sphères de la vie.

4.2.3. Travail à domicile

Permettre à quelqu'un qui travail s'il le désire d'effectuer une partie ou la totalité de son travail à la maison ou à distance de lieu de travail. (VILLNEUVE.D, 2001, p29)

Pour les femmes couturières entrepreneures, elles peuvent travailler à l'extérieur de l'atelier, par exemple achever des commandes urgentes le soir chez elles, au lieu d'aller tôt le jour après et se presser de finir le travail. En particulier en cette période de pandémie (Covid-19), le travail à domicile à temps plein présente un énorme avantage pour les couturières entrepreneures, puisqu'elles arrivent parfois à retenir des commandes et travailler chez elles, ce qui leur permet de pouvoir contrôler les besoins de leurs familles.

L'aménagement du travail, sous toutes ces formes figure parmi les mesures essentielles de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

4.2.4. La réduction du temps du travail

Cette mesure permet à la personne qui travaille de réduire le temps du travail, dont les nombres d'heures de travail vont être inférieures à la norme. (VILLNEUVE.D, 2001, p30)

La réduction du temps du travail permet aux couturières entrepreneures de travailler moins d'heures qu'il faut dansa journée. Par exemple réduire une heure de travail de chaque

journée afin de la conserver pour les charges en dehors de l'atelier telles que les tâches ménagères, la charge des enfants, les affaires personnelles...

Cette réduction permet à ces femmes de travailler en pleine conscience et tranquillité. Donc la réduction du temps du travail est une mesure importante de conciliation des deux fronts de la vie pour femmes couturières entrepreneures.

4.3. Les soins aux personnes dépendantes :(enfants)

Il existe des organisations et des services pour les personnes, individus et pour les parents qui exercent une activité professionnelle, et peuvent laisser leurs enfants là-bas pour la garde pendant les heures de travail, qui permettent d'être au lieu de travail ou à proximité, et qui facilitent l'harmonisation du travail et de la vie familiale. (TREMBLAY-G, 2005, p138-139)

Pour assurer la sécurité des enfants et leur bien-être, les couturières préfèrent les mettre en crèche, avec leurs grands-parents ou payer une personne de confiance pour cela, le temps qu'elles travaillent en atelier. Cela diminue leur stress et les aide à tourner leur attention vers le travail.

L'aménagement du travail, sous toutes ces formes figure parmi les mesures essentielles de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

5. La couture

5.1. Aperçu sur l'histoire sur la couture

L'histoire de la couture remonte à l'Ère Paléolithique, à la fin du solutréen et au magdalénien, il y avait 21 000 ans, quand se répand l'usage des aiguilles à chas en os et en ivoire.

La couture servait habituellement à lier point par point des peaux d'animaux dans le but de concevoir des vêtements ou des abris. Les Inuits, par exemple, utilisaient le tendon du caribou en guise d'aiguille à tricoter ; les peuples indigènes des plaines américaines utilisaient des méthodes de coutures sophistiquées pour assembler les tipis. La couture s'est associée aux tissages des feuilles en Afrique pour créer des paniers. (Wikipédia, consulté le 22/04/2020).

L'assemblage de vêtements à base de fibres naturelles provient du Moyen-Orient aux alentours de 4 000 ans av. J-C., voire plus tôt durant l'Ère Néolithique, en plus de la couture des vêtements.

Au Moyen Âge, les européens employaient des couturières et tailleurs. En ce temps, la couture était principalement effectuée par les femmes. Pour la majorité des peuples, le vêtement coûtait cher et les femmes devaient alors les coudre pour allonger leur durée de vie. La couture était également utilisée pour la maintenance. (Wikipédia, consulté le 22/04/2020).

En 1830, le manufacturier Barthélémy Thimonnier inventait le premier métier à coudre.

Vers la fin du XIX^e siècle, l'Anglais Charles Frederick WORTH inventait en France la haute couture , terminologie faisant de nos jours l'objet d'un décret pour son usage restrictif, et devient le premier grand couturier. (Wikipédia, consulté le 22/04/2020).

5.2. Le métier de la couture

La couture est un métier, mais aussi un loisir. Celui qui le pratique appelé un couturier, appelé aussi tailleur ou tailleur-couturier. Il arrive également qu'il porte d'autres dénominations telles que modéliste ou encore habilleur. Son métier consiste à produire des vêtements de toute sorte. Il se charge de conception de nouveaux modèles, de raccommo

Chapitre III Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneurs

des habits déchirés, de retailer des vêtements trop larges... Toutes les interventions qu'il réalise peuvent être faites à la main ou avec une machine à coudre. (L'observation des métiers, fiche métier couturier, consulté le 22/04/2020)

Généralement, le couturier ne réalise que des vêtements sur mesure. Il analyse les besoins du client et se base sur les indications de celui-ci afin de concevoir un modèle qui lui convient réellement. Pour ce faire, il saisit les mensurations du client, dessine un patron, coud les tissus, procède aux essayages et effectue les retouches finales. Dans le cadre d'une simple retouche, le couturier travaille à partir d'un modèle déjà existant. Il comble les trous ou réduit la taille du vêtement pour que celui-ci convienne au client. Le couturier peut parfaitement appartenir à un atelier de couturiers ou travailler à son compte. Ses horaires de travail dépendent essentiellement du volume de commande. Les retouches ne lui prennent que quelques minutes ou quelques heures. Par contre, la conception d'un nouveau modèle peut prendre des jours. . (L'observation des métiers, fiche métier couturier, consulté le 22/04/2020).

Le domaine de la couture est un secteur très exigeant qui demande de la passion et de la détermination. Pour exercer ce métier, il faut faire preuve d'imagination, de créativité et de patience. Il est indispensable d'être constamment à l'écoute du client et de savoir interpréter ses souhaits. Pour la plupart des travaux, les méthodes employées sont souvent traditionnelles, ce qui exige une certaine dextérité et de la concentration. (L'observation des métiers, fiche métier couturier, consulté le 22/04/2020).

La couture est considérée comme un métier pour certain, mais aussi un loisir pour d'autres qui existe depuis longtemps, pratiqué par des hommes et des femmes appelées: (couturier/couturière,

habilleur/habilleuse, styliste, modéliste) créant leur propre atelier, ou travaillant dans d'autres ateliers comme salarié, ou indépendant. Leur rôle est de satisfaire la clientèle. Le métier de couture requiert du talent, car son pratiquant doit disposer de bases essentielles en stylisme et couture, maîtrise de la technique de fabrication, le sens artistique, précision et soin.

5.3. La conception d'un vêtement

La conception d'un vêtement n'est pas le fruit du hasard : le vêtement qui l'habille a des règles d'architectures précises que le couturier doit suivre.

Ainsi, pour créer un vêtement, un couturier a deux possibilités :

- Soit il utilise la technique du moulage qui consiste à utiliser un mannequin pour mouler le vêtement dessus et ainsi lui donner la forme voulue.
- Soit il utilise la technique de la coupe à plat qui consiste à tracer le vêtement sur papier.

Il existe diverses méthodes de coupe à plat et plusieurs ouvrages lui sont consacrés. Une fois que le vêtement est entièrement tracé sur papier, on obtient un patron qui servira à couper les diverses pièces de tissus nécessaires à l'assemblage du vêtement. (Wikipédia, consulté le 22/04/2020)

La création d'un vêtement se réalise par deux manières, en suivant plusieurs étapes rigoureuses.

5.4. Les types de couture

Il existe cinq types :

- La couture ouverte : « *C'est la couture la plus simple et la plus souvent utilisée. Son intérêt est qu'elle est relativement plate selon les tissus*

Chapitre III Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des femmes entrepreneurs

employés, elle est même presque invisible sur les tissus épais ». (Fiche couture, consulté le 22/04/2020)

- La couture couchée : « *C'est une couture simple qui est utilisée en lingerie et pour tous les vêtements en maille puisque les deux valeurs de couture sont prises en même temps par un surjet* ». (Fiche couture, consulté le 22/04/2020)
- La couture anglaise : « *C'est une double couture qui évite de surjeter et une très jolie finition. Elle est plus visible que la couture ouverte, il faut donc qu'elle soit réalisée avec un tissu fin tel que le voile, le crêpe de soie, l'organdi ou la mousseline* ». (Fiche couture, consulté le 22/04/2020)
- La couture rabattue : « *C'est la couture qui est utilisée pour les jeans. Elle donne un assemblage assez raide si bien qu'elle convient également pour les vêtements de sport, les tabliers ou les salopettes* ». (Fiche couture, consulté le 22/04/2020)
- La couture parisienne : « *Elle est également appelée couture industrielle. Ce procédé est un combiné de la couture anglaise et de la couture rabattue. Son utilité est de remplacer la couture rabattue dans tous les cas où aucune piqûre ne doit apparaître sur l'endroit. Elle est surtout utilisée dans la confection des vêtements de travail* ». (Fiche couture, consulté le 22/04/2020)

Différents types de couture peuvent être utilisés pour la conception d'un vêtement, selon l'aspect recherché, qui se fait à la main ou par machine.

5.5. L'atelier

« C'est le lieu où s'exercent des travaux manuels, où se pratique des activités manuelles d'art ou de loisir ». (Dictionnaire en ligne, consulté le 22/04/2020)

L'atelier de couture c'est le lieu où s'exerce l'activité de couture.

5.6. Le matériel

- Outils de couture : « *aiguille à tricoter, un dé à coudre, des épingles, des ciseaux de couture, une machine à coudre, une machine à tricoter, une surjeteuse, un découpeur, porte-épingles un œuf à reprise* ». (Histoire des couturiers, consulté le 22/04/2020)
- Les accessoires de couture « *le bouton, la braguette, la fermeture éclair, le fil à coudre, le galon, le patron de couture, le velcro, la bande en biais* ». (Histoire des couturiers, consulté le 22/04/2020).
- Les éléments du vêtement : « *la boutonnrière, la bretelle, la capuche, la ceinture, le col, la manche, la parmenture, l'encolure et l'emmanchure* ». (Histoire des couturiers, consulté le 22/04/2020).

Pour la couture, il existe plusieurs matériaux. Les ustensiles de base pour cette dernière sont : (le tissu, le mètre et une règle, un crayon marqueur, les ciseaux, les épingles, les aiguilles et un dé à coudre). Avec le temps, plusieurs autres matériaux modernes s'innovent.

5.7. Le statut de l'activité de couture

C'est une activité artisanale. Les entreprises ayant une activité artisanale sont généralement de petites ou moyennes entreprises, n'employant pas plus de dix salariés et qui exercent une activité

indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services artisanales.

5.8. L'importance de la couture pour un pays

« La couture demeure l'étape centrale de la production et les innovations y sont rare : c'est une étape d'utilisation très intensive de la main-d'œuvre, dont la qualité est ainsi déterminante déterminante ». (FAURE.Y-A et autre, 2005, p62).

Donc, la couture pour les femmes couturières entrepreneures est un moyen pour faire leur propre mode, c'est une activité créatrice comme un moyen de médiation sociale en travaillant pour l'image de soi sans jugement, sans faire du mal et ainsi, il favorise l'intégration sociale de ces femmes dans d'autres secteurs de la société : économique, culturel, sociale et politique. . Également la participation de d'autres couturières en tant que salariées par conséquent résulte la réduction du chômage des femmes dans le pays.

Conclusion du chapitre

Une bonne ou mauvaise conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale a donc des effets sur la santé ainsi sur l'entourage des individus. Les mesures de conciliation Travail-Famille présente un potentiel à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs. Elles peuvent contribuer à une autre amélioration de la vie au travail et la vie familiale.

Chapitre 4 :
Les femmes entrepreneures
en Algérie

Chapitre 4 : Les femmes entrepreneures en Algérie

Préambule

Nous allons inaugurer notre chapitre par l'évolution de l'emploi féminin en Algérie et le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans l'économie algérienne, ensuite, nous parlerons sur l'environnement culturel et l'entrepreneuriat féminin en Algérie. Puis nous présenterons les différents dispositifs d'aide à ce dernier et les motivations qui les ont incitées à entreprendre ainsi que les caractéristiques des entreprises créées. Enfin, nous citerons les obstacles des femmes algériennes vis-à-vis de l'entrepreneuriat

1. L'évolution de l'emploi féminin en Algérie

En Algérie de l'époque, l'entrepreneuriat féminin est exclusivement réservé pour les hommes, ce n'est qu'à partir du milieu des années 70 que les femmes s'engagent de plus en plus dans ce domaine d'activité. Cependant, le taux des entreprises dirigées par les femmes reste faible. Elles sont restées « *au début de sa phase d'émergence dans les pays en voie de développement* » (HIMRANE.M, 2017, p7)

L'introduction de la femme dans le domaine de l'entrepreneuriat a facilité l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, Malgré que le nombre de femmes entrepreneures en Algérie a été mesuré uniquement 7% qui ne sont pas vraiment autonomes. Elles sont toujours liées à une activité de l'homme ce qui fait que « *les femmes chefs d'entreprise sont alors désignées par le mot femme placé à côté de celui de l'entrepreneur, cela signale la différence par rapport à la norme masculine* » (AUDE.A, GABARRET.I, 2016, p89)

Par ailleurs, nous allons aborder, dans un élément qui suit cette inégalité du sexe dans la société et son impact sur l'entrepreneuriat féminin.

2. Le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans l'économie algérienne

L'entrepreneuriat féminin est une source importante de la croissance économique d'un pays. Selon BRUSH et Al (2006), elle est considérée comme l'une des populations les plus croissantes au monde. Ces entreprises permettent de créer de nouveaux emplois, non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour les autres, ce qui diminue le taux de chômage. Aussi, elles fournissent des biens et services pour satisfaire les différents besoins de leur communauté. En effet, « *la création d'une entreprise ou bien le phénomène entrepreneurial participe activement au développement des innovations, à la création d'emplois et à la renaissance des entreprises existantes notamment dans un contexte de mondialisation.* » (LEGHIMA.A, DJEMA.H, 2014, p73).

Beaucoup de femmes se lancent dans une aventure entrepreneuriale histoire d'avoir leur indépendance financière et leurs propres emplois.

Selon les analyses détaillées du rapport semestriel de l'Office National des Statistiques (ONS), concernant l'emploi des femmes, relève que le taux d'activité des femmes habitant dans des zones urbaines est plus élevé que les femmes habitant dans les zones rurales (18.8% comparé à 11.8%). En fait, la majorité des femmes entrepreneures, qui habitent dans une zone urbaine près des grandes métropoles, lancent leurs projets d'entreprises après avoir acquis une certaine expérience professionnelle. Elles utilisent des ressources propres de son entourage familial et parfois elles font appel à des microcrédits pour l'achat des matières premières. (DEYAHIM-A, 2017, p32).

Par ailleurs la plupart des femmes travaillent dans des secteurs publics (62.1%) et la majorité rejoint l'emploi salarié ou se lance dans le commerce (77.5%). Cela n'exclue pas le phénomène du chômage qui, principalement touche les femmes diplômées de l'enseignement supérieur (24.7%) ainsi que celles ayant fait des formations professionnelles (21.3%). Et la plupart des cas de chômage sont d'une longue durée. Les statistiques de l'emploi de l'ONS ne donnent que des chiffres correspondant aux employeuses indépendantes. (DEYAHIM-A, 2017, p32).

De plus, la répartition par secteur d'activités indique une forte concentration au niveau du commerce et des services sur les 143227 entreprises recensées en 2017 par la CNRC .37, 62% relèvent des services et 52,82% du commerce pour les personnes physiques. Et avec 39,6% des entreprises opérant dans le service au moins de 33 ,6% dans le commerce pour les personnes morales. (DEYAHIM-A, 2017, p32).

L'Etat algérien avait fournis des ressources financières considérables dans le cadre de différents dispositifs d'aide permettant l'évaluation de ces entreprises d'une manière remarquable grâce aux programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin tel que : l'ANSEJ, la CNAS, l'ANGEM et l'ANDI. Ces agences d'aides ont servi d'appui important en termes d'accompagnement de promoteurs et la formalisation de leurs activités. Cependant en Algérie, les entreprises gérées par les femmes demeurent très en retard par rapport à celle du reste du monde. (HIMRANE Mohamed, 2017, P26, BESSOUTT. N, P23)

3. L'environnement culturel et l'entrepreneuriat féminin en Algérie

En Algérie, l'entrepreneuriat féminin avait surgi tardivement par rapport aux pays développés pour des raisons politiques, juridiques, sociales, économiques et culturelles. Il est vu, pour les femmes, comme une lutte pour l'obtention de leur liberté et leur dignité contre la culture de marginalisation et pour échapper à la culture de soumission et diminuer le taux de chômage.

L'intégration de la femme dans l'environnement économique est un vrai défi vu les difficultés rencontrées sur plusieurs fronts : famille, société, les contraintes financières, la bureaucratie et la gestion des entreprises dans un monde de concurrence, d'autres contraintes similaires liées essentiellement aux valeurs culturelles et aux règles sociales. En effet, Salman et Al (2012) ont parlé de ces obstacles socioculturels en citant dans leurs écrits la mentalité des gens et les difficultés que rencontrent les femmes qui s'engagent dans ce domaine professionnel.

En Algérie, les normes traditionnelles sont comme un obstacle pour la femme entrepreneure telles quelles sont mentionnées Guy et Finely-Hervey : « *Dans la société marocaine des valeurs traditionnelles tel que la solidarité, l'honneur, l'obéissance, le respect et l'entraide sont encore présents. Ainsi la culture marocaine est une culture patriarcale qui a longtemps considéré l'homme comme celui qui commande et la femme celle qui doit obéir* ».

De même, dans tous les pays sous-développés notamment l'Algérie où la femme comme objet de pitié tenant souvent un statut marginal contreproductif dans leur société comme le dit Yakubu (2001).

Aussi, la majorité des femmes avouent que le regard négatif, soi-disant familial ou social, entrave leur parcours professionnel dans la mesure où il abaisse leur confiance en soi, leur autonomie, le goût d'innovation et la prise de risque pour la création et le développement de leur entreprise. Malgré le changement qu'avait subi la société algérienne au fil du temps, on retrouve toujours la marque de la mentalité et la culture ancienne. (GHIAT.B, 2018, p04)

4. Les dispositifs d'accompagnement à l'entrepreneuriat féminin

Les statistiques fournies sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie restant toujours en manque de précision et un besoin de plus d'études approfondies, reste à évaluer la part de l'État en entrepreneuriat féminin et création d'entreprises à travers les dispositifs d'aide et de financement destinée à l'aide des femmes entrepreneures dans leur création de l'entreprise. Ces dispositifs de soutien et de financement et une politique gouvernementale qui met l'accent sur le savoir-faire, Leurs objectifs consistent en l'accompagnement lors de la création des projets, la pérennisation des activités et l'accès au financement, les organismes gouvernementaux les plus pertinents sont:

4.1. L'agence Nationale de soutien à emploi des jeunes "ANSEJ"

Ce dispositif est l'un des meilleurs que l'État algérien a pu mettre en place avec des résultats positifs et des retombées avantageuses sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Évaluation des méthodes de promotion de l'entrepreneuriat en Algérie. (LAIB. Y, BENREDJEM. R, 2017,p138), est un financement destiné aux jeunes promoteurs de tranche d'âge (19-40) ans pour des montants d'investissement atteignent 10 millions DA, les statistiques déclarées par l'ANSEJ sur les femmes ayant bénéficié de l'aides financières

par ce dispositif depuis 2007 , est de 25803 en 2012 ,et de 35639 en 2015, dont presque la moitié sont des universitaires et celles issues de la formation professionnelle qui atteignent 10% projets financiers via l'ANSEJ.(ATTAR.A, BOUABEDALLAH.W, 2017, p08)

Ce dispositif joue le rôle de l'assistance et encadrement personnalisé des jeunes prometteurs en matière de maturation de projet et élaboration de business plan, et assistance à l'obtention de financement bancaire par la mise en place de comité de sélection est la validation et de financement des projets. Il a garanti des crédits la proposition des formules de financement.(DEMMEN DEBBIH.Z,2015,p25)

4.2. Agence Nationale de développement de l'investissement "ANDI"

C'est un dispositif créé en 2001 Destiné aux projets d'investissements supérieurs à 135000 dollars, Ce dispositif vise à la participation dans les petites et moyennes entreprises locales et des lignes de financement de crédit-bail pour les PME. L'ANDI déclare un chiffre 2517 projets pour la période de 2005_2011 Par des femmes qui représentent un montant de 97775 millions de dinars et générant 21763 emplois, L'ANDI organise des manifestations et des expositions et participe à des événements internationaux. Ce dispositif d'aide et d'accompagnement est mis en place par l'État pour encourager l'entrepreneuriat notamment féminin. (ATTAR.A, BOUABEDALLAH.W, 2017, p08).

L'ANDI dispose de deux régimes essentiels :

- Le régime général s'applique aux investissements courants réalisés en dehors des zones à développer.

- Le régime dérogatoire: S'applique aux investissements courants réalisés dans les zones à développer qui représentent un intérêt à l'État. (DEMMEN DEBBIH.Z, 2015, p26)

4.3. La Caisse Nationale d'assurance chômage "CNAC"

Elle donne des aides aux chômeurs de tranche d'âge entre (35-50 ans). Le chiffre des créatrices inscrit au service CNAC arrive jusqu'à 5242 créatrices environ 7% en 2012, notamment dans les activités industrielles et services les montants d'investissement peuvent atteindre 5 millions. (ATTAR.A, BOUABEDALLAH.W, 2017p09).

Ce dispositif est réservé généralement aux chômeurs qui ont perdu leur emploi pour des raisons économiques et inscrit à l'ANEM depuis un mois. Son rôle est l'accompagnement personnalisé durant toutes les phases de projet et l'élaboration de business plan, aide financière la validation des acquis professionnelle (VAP) qui vise la valorisation de l'expérience professionnelle des futurs promoteurs en situation d'absences justificatives de qualification.

Les nombres de consultants à ce dispositif sont supérieurs pour les hommes, ils sont environ de 97%, par contre, le nombre inférieur de femmes est mesuré de 7% des créatrices qui reflète le manque d'intérêt que porte le dispositif pour les femmes par rapport aux hommes. (DEMMEN DEBBIH.Z, 2015, p26).

Ce dispositif vise le développement de la capacité individuelle et la prise en charge de la création de leur propre entreprise par l'achat d'un petit équipement et la matière première pour le démarrage afin d'exercer une activité ou un métier. Il a également pour objectif l'intégration économique et sociale à travers la création d'activités de production de biens et de services. Ce moyen d'accompagnement est consulté beaucoup plus par les femmes. En

effet, le nombre de crédits accordés, pour elles, est 273504(61%), Ce que nous permet à dire que c'est un dispositif féminin par excellence. (DEMMEN DEBBIH.Z, 2015, p25).

De même, il encourage et favorise les artisans, l'auto-emploi et le financement des activités à domicile. Il est destiné pour les projets et les activités commerciaux dont le coût ne dépasse pas 1000.000 DA. Cette agence a permis la création de plus d'un million d'emplois depuis sa fondation en 2004 jusqu'au 31 mars 2016. La plupart des femmes bénéficiaires sont renvoyées en majorité de système scolaire (Niveau moyen 49,78%), une part importante des bénéficiaires ne possèdent aucun niveau d'instruction (16,79%), Aussi un faible pourcentage des universitaires sont impliquées dans le monde financier (4,37%). (ATTAR.A, BOUABEDALLAH.W, 2017, p27)

L'objectif de ce dispositif se décline en trois (03) points: la lutte contre le chômage et la précarité, la stabilisation des populations, et le développement de l'esprit entrepreneurial. (LAIB.Y, BENREDJEM.R, 2017, p 138-139).

4.4. Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit (ANGEM)

Créée en 2004, son objectif est d'encourager et favoriser les artisans, l'auto-emploi et le financement des activités à domicile. Il est estimé pour les projets et les activités commerciales dont le cout ne dépasse pas 1 000,000 DA. Cette agence permet la création de plus d'un million d'emplois depuis sa fondation jusqu'au 31 mars 2016. La plus part des bénéficiers sont des femmes (62%) étant renvoyés en majorité du système scolaire (niveau moyen 49,78 %) et une part importante des bénéficiaires ne possèdent aucun niveau d'instruction (16,79%) aussi un faible pourcentage des universitaires

impliquées dans le monde financier (4, 37%) (ATTAR.A, BOUABEDALLAH.W, 2017, p09)

Il sert d'une lutte contre le chômage et la précarité, la stabilisation des populations et le développement de l'esprit entrepreneurial, ses principales missions se concentrent sur le conseil et l'accompagnement des porteurs de projet et l'octroi de prêts d'honneur pour soutenir l'apport personnel et permettre ainsi la demande d'un crédit bancaire et d'une aide financière.(LAIB.Y, BENREDJEM.R, 2017,p 138-139)

5. Les motivations des femmes algériennes vers l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat féminin occupe une place importante dans plusieurs pays. C'est un phénomène qui contribue à la création des richesses et au développement d'entreprise par les femmes. Il est un outil de création d'emploi et de lutte contre le chômage des femmes.

Généralement, d'après les recherches qui ont été faites, nous distinguons trois types de motivations qui les incitent à créer une entreprise : « push », « pull » et « l'équilibre travail-famille » y compris les femmes algériennes qui sont intégrées au monde de l'entrepreneuriat.

5.1. La nécessité économique

La nécessité économique est l'une des principales raisons qui poussent les femmes algériennes à entreprendre, trouver un emploi et satisfaire leurs besoins financiers et leurs besoins indispensables de la vie dans la société algérienne vue leurs situations difficiles .

Les petites entreprises représentent un revenu important pour les femmes algériennes en créant des postes d'emploi et la diminution du taux de la pauvreté. (GHIAT.B, 2018, p05)

5.2. Le désir d'auto-accomplissement

MASLOW donne la primauté à ce besoin, nous remarquons qu'il l'avait placé au sommet de sa pyramide. Le désir d'auto-accomplissement c'est le besoin de se réaliser, d'exploiter et de mettre en valeur le potentiel personnel dans tous les domaines de la vie. (PLANE.J.M, 2003, p38)

Selon STEHANE, HART et DREW (2015) :

« Les femmes algériennes entrepreneures sont motivées par l'indépendance, et par la croissance, elles s'épanouissent dans les cultures où les relations sociales sont importantes ce qui est indiqué que la culture est ainsi importante ». (GHIAT.B, 2018, p05)

NASER et al. (2009) confirment de dire : *« les femmes dans les pays du Golf choisissent l'entrepreneuriat pour l'auto-accomplissement, car telle démarche améliore leur statut socio-économique au sein de la société ».* (GHIAT.B, 2018, p05)

GHEDDACHE, à son tour, déclare que la reconnaissance de l'estime de soi est le mobile important pour la femme entrepreneure en Algérie. (GHIAT.B, 2018, p05)

La motivation de cette femme s'exprime par la volonté de relever des défis, de prouver qu'elles sont capables de faire développer et réussir une entreprise.

5.3. Désir d'autonomie et d'émancipation

Nous citons parmi les objectifs de l'entrepreneuriat la lutte et le vouloir de surmonter les contraintes socioculturelles et la société traditionnelle qui est pour l'idée que le rôle et la place de la femme est de rester au foyer pour servir sa famille et elle n'est pas à la hauteur du monde des affaires.

Selon CHARANTMATH(2012), il est difficile pour les femmes de trouver des emplois compatibles avec leurs responsabilités familiales et les tâches ménagères, donc plusieurs femmes ont créé leurs propres entreprises proches à leurs foyers avec des heures flexibles, ce qui permet de prendre soin de la vie familiale et la vie professionnelle. (GHIAT.B, 2018, p05)

Ce besoin d'autonomie et d'émancipation des femmes entrepreneures algériennes souligne la liberté de pouvoir diriger, être responsable dans leurs propres entreprises, choisir ce qu'il faut faire, maîtriser leurs temps et régler le travail

5.4. Désir du pouvoir et de reconnaissance sociale

Les femmes entrepreneures algériennes sont motivées par le désir d'être reconnues, respectées et admirées par les autres. Pour elles, être reconnues joue un rôle important dans la continuation et la réussite de leurs travaux.

L'entrepreneuriat apporte une place et un statut à la femme dans la société. Dans la société algérienne, la femme est vue comme un désavantage dans la vie, c'est pour cela que l'entrepreneuriat féminin est comme un moyen de gagner le pouvoir et le respect dans la société. (GHIAT.B, 2018, p05)

5.5. Mécontentement envers les restrictions culturelles

L'entrepreneuriat pour les femmes algériennes est considéré comme un moyen de lutte contre l'injustice et la marginalisation qu'elles subissent dans la société à valeurs socioculturelles traditionnelles. Donc l'entrepreneuriat est un moyen de se libérer de l'injustice sociale. (GHIAT.B, 2018, p05)

On conclut que plusieurs femmes algériennes se dirigent vers l'entrepreneuriat afin d'aider leurs familles, diminuer la pauvreté et se réfugier contre le chômage, en premier lieu. En second lieu, pour le désir d'avoir un statut social et plus d'autonomie et de liberté.

6. Les caractéristiques des entreprises créées par les femmes algériennes

6.1. Les caractéristiques des entreprises

Selon la CNRC, Le nombre des femmes gérantes d'entreprises inscrites au registre de commerce ne représente que 7,6% du total de la population des chefs d'entreprises en Algérie.

Jusqu'à la fin de février 2018, l'Algérie comptait 149.664 femmes d'affaires sur un global de 1,96 million de chefs d'entreprises, selon le CNRC qui précise que les professions libérales et les activités agricoles ne sont pas prises en compte du fait qu'elles soient encadrées par des dispositifs législatifs et réglementaires particuliers. Leur nombre a augmenté de 26.507 durant les cinq dernières années, soit une croissance de 21,5%. En effet, entre fin 2013 et fin février 2018, le nombre de femmes commerçantes est passé de 123.157 à 149.664. (ALGERIE PRESSE SERVICE, 2018, p01, consulté le 20/07/2020)

En ce qui concerne les caractéristiques des entreprises, on trouve le secteur d'activité, le nombre d'années en activité, la taille de l'entreprise et le nombre des salariés.

Concernant le secteur d'activités des entreprises créées par les femmes algériennes, il est réparti en deux : personnes physiques et personnes morales. Sur l'ensemble de ces femmes commerçantes, 138.327 exercent sous le statut de personnes physiques et 11.337 sous celui de personnes morales (sociétés).(ALGERIE PRESSE SERVICE,2018,p01,consulté le 20/07/2020)

Pour les entrepreneures -personnes physique , elles exercent les activités suivantes :commerce de détail de l'alimentation, commerce de détail d'habillement, de bijouterie et des produits de cosmétique, services liés aux transports, commerce de détail d'articles et de fournitures pour activités sportives, loisirs, équipement de bureaux et pour activités artistiques, services liés à l'hébergement et à la restauration, services liés à la diffusion du courrier et à la presse et à la télécommunication.(DJAZAIR ,2017,p01,consulté le 29/06/2020)

D'autre part, les entrepreneures-personnes morales exercent les activités suivantes : Activités de production ou de transformation liées aux matériaux de construction et au BTP, Entreprises d'études, de conseils et Entreprises d'études, de conseils et d'assistance, Services culturels et récréatifs« information et publicité » , Importation des matériels et produits divers, Services liés au transport, Importation de pièces détachées et accessoires de la mécanique électrique et électronique.(DJAZAIR ,2017,p01 consulté le 29/06/2020)

En général, les secteurs d'activité des entreprises créées par les femmes en Algérie sont diversifiés, ils s'articulent autour de l'artisanat, les services. Ce

sont des activités qui ne nécessitent pas beaucoup de main d'œuvre, tel que la coiffure féminine, la pâtisserie, la couture traditionnelle et moderne. Mais peu d'entre elles sont dans le commerce. Les femmes algériennes avec des diplômes universitaires entreprennent dans des activités libérales : bureaux, médecine, architecture à titre indicatif. Et peu d'entre elles s'intéressent aussi à l'industrie ou les travaux publics. (GHIAT.B,2015,p95)

La plupart des entreprises sont nouvellement créées, par rapport à l'ouverture de l'Algérie sur l'économie du marché et la libéralisation du système économique et politique. (GHIAT.B, 2015,p95)

La majorité des entreprises créées par les femmes en Algérie sont de petites tailles, elles sont unipersonnelles ou employant moins de cinq personnes. Néanmoins, plusieurs femmes n'ont pas de moyens et elles ne bénéficient pas d'aide par l'Etat pour créer leurs propres entreprises. Elles travaillent en noir, dans l'informel. (GHIAT.B, 2015, p95)

Dans le même ouvrage, cet auteur a noté aussi que la majorité des entreprises des femmes algériennes emploient généralement des femmes et évitent les hommes pour éviter les malentendus culturels, particulièrement pour les femmes mariées. (GHIAT.B,2015,p98)

En dernier ressort, on conclut, que la majorité des entreprises et projets créés par les femmes algériennes sont petites tailles, elles exercent leurs activités avec un niveau de capitalisation globale faible. La plupart ne sont pas anciennes, nouvellement créées, souvent bloquées par les valeurs socioculturelles de la société algérienne traditionnelle. Citant l'exemple d'une femme enquêtée en notre près enquête, mariée a 55 ans, nous a dit que son mari ne supportait pas qu'elle travaillait avec des grandes entreprises prises par des hommes, afin d'éviter les médisances de son entourage parce qu'elle

fréquentait les hommes souvent dans son travail, mais il préférait que sa femme travaille avec des petites entreprises détenues par d'autres femmes.

6.2. Les caractéristiques des femmes entrepreneures en Algérie :

À propos des caractéristiques des femmes entrepreneures algériennes, d'après les recherches faites par le centre de Femme entrepreneures en Algérie : savoir, vouloir et pouvoir.

En effet, elles possèdent des qualités particulièrement initiales elles se caractérisent par la prise de risque, le courage et la créativité. Mais elles souffrent de manque d'expérience en gestion de formation technique initiale et de difficultés d'accès à la formation continue. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p231)

Elles ont des connaissances linguistiques intéressantes, par exemple elles s'intéressent aux langues étrangères, et considèrent que la langue est un outil essentiel de communication des femmes entrepreneures. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p231)

Elles sont porteuses d'innovation en matière d'organisation de temps, elles ont une capacité de faire plusieurs choses (multitâches), elles arrivent à concilier vie privée et vie professionnelle. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p231)

Conscientes des changements évolutifs de l'environnement, elles s'intéressent à apprendre, à accommoder malgré les nouvelles progressions. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p232)

Soucieuses des responsabilités sociales, elles contribuent à l'amélioration des situations professionnelles et sociales des autres personnes. (Femmes). (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p232)

La participation à la diversification des secteurs d'activités des entreprises, et l'adoption de multiples stratégies pour la continuité et la réussite de l'entreprise. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p233-234)

Ambitieuse, elles expriment la volonté d'être seules, maîtresses de leurs activités professionnelles, malgré les contraintes socioculturelles qui les marginalisent de toutes activités. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p234)

Les femmes entrepreneures algériennes accordent une importance particulière à la reconnaissance de leur travail, elles se préoccupent de développement de leurs activités et leurs réussites professionnelles. (TAHIR METAICHE.F, BENDIADBELLAH.A, 2016, p234)

7. Les défis et obstacles des femmes algériennes vers l'entrepreneuriat

Il existe plusieurs difficultés auxquelles font face les femmes entrepreneures algériennes dans leurs quêtes entrepreneuriales, parmi ces difficultés, on cite : l'absence du soutien et d'accompagnement aux projets, la difficulté d'accès au marché et à l'information, l'accès au foncier, l'accès au financement, l'environnement culturel.

7.1. L'absence de soutien de l'accompagnement aux projets créés par les femmes

L'absence de différents services d'accompagnement et de suivi des entreprises créées par les femmes entrepreneures algériennes, tels que le Conseil spécialisé (marketing, juridique, financier, fiscal ...), la formation,

le coaching et le support des paires. Ils sont considérés comme des services qui peuvent être des clés de réussite du projet créé.

En Algérie, malgré l'existence des dispositifs de création des entreprises, l'accompagnement et les suivis de ces dernières font toujours défauts. Pour avoir des services de qualité sur le marché, les femmes entrepreneures essaient de développer des liens avec d'autres entrepreneurs, les organisations publiques, les consultants ... (BESSOUH.N,2018, p23)

Pour le lancement d'un projet et sa réussite, les femmes entrepreneures algériennes, doivent avoir un accompagnement.

7.2. L'accès au marché et à l'information

Deuxième défi est l'insuffisance de l'accompagnement dans l'accès au marché et la difficulté d'obtenir des informations, qui sont considérées comme des facteurs pour former des contraintes énormes contre le développement et la réussite des projets des femmes entrepreneures algériennes. (BESSOUH.N,2018 p23)

La création de l'entreprise est facile pour les femmes algériennes, mais ce qui est difficile c'est l'analyse et l'accès au marché.

7.3. L'accès foncier

Les femmes entrepreneures sont confrontées à des difficultés pour accéder au foncier dans les périmètres de travail. Elles accusent l'administration de ne pas donner d'intérêt à leurs projets parce qu'ils sont petits, ce qui réduit leur opportunité et leur croissance. (BESSOUH.N, 2018, p24)

7.4. L'accès au financement

Certaines d'entrepreneures ont lancé leurs entreprises à partir d'un capital personnel ou familial très réduit, d'autres ont bénéficié des dispositifs publics créé afin de faire face au chômage (ANSEJ...), ce qui implique 10 % du nombre total. Cependant, ces dispositifs publics sont considérés par les femmes algériennes comme non-adaptables à leurs profils par rapport à leurs expériences professionnelles acquises. Les banques, quant à elles, n'ont aucune attention de les soutenir ou de les aider dans le côté financier. (BESSOUH.N, p24,2018)

7.5. Environnement socioculturel

Les conflits liés à la conciliation travail famille et les pressions de la société traditionnelle bloquent le développement et la réussite de l'activité économique féminine. La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle présente un vrai problème pour certaines femmes qui entreprennent en Algérie, puisqu'il est difficile de partager le temps entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. (BESSOUH.N,2018,p24)

Les préjugés et les stéréotypes culturels, sociaux et traditionnels exercent une pression sur les femmes malgré le développement de la société. La femme est toujours vue comme incapable de rentrer dans le monde des affaires, elle est juste censée rester au foyer avec son mari, ses enfants et faire des tâches ménagères. (BESSOUH.N, 2018, p24)

En général, toutes les recherches faites sur le développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie affirment que l'environnement socioculturel contribue au freinage de l'activité économique de la femme. (BESSOUH.N, 2018, p24)

Les plus grands défis auxquels font face les femmes entrepreneures algériennes sont : la peur de se lancer et de développer une entreprise sans connaître les résultats finals, le regard négatif de la société envers elles, le manque du soutien et de reconnaissance, les faibles moyens financiers et le manque d'expérience dans la gestion dans les réseaux d'affaires. Également pour l'environnement socioculturel qui n'encourage pas les femmes algériennes à entreprendre.

Conclusion du chapitre

Le phénomène de l'entrepreneuriat féminin reste encore mal cerné en Algérie. Plusieurs contraintes culturelles, sociales, juridiques, économiques empêchent les femmes de choisir des activités entrepreneuriales. Il existe des dispositifs d'aide à la création d'entreprises, mais il n'y a pas de service d'accompagnement et de suivi pour ces dernières, parce que la majorité des femmes algériennes manquent d'expérience dans la gestion des affaires.

Chapitre 5 :
Présentation et discussion
des entretiens exploratoires
de la pré-enquête

Chapitre 5 : Présentation et discussion des entretiens exploratoire de la pré-enquête

Préambule

Notre chapitre porte sur la présentation et la discussion des données de la pré-enquête, commençant par présenter l'élément du choix des femmes couturières entrepreneures, puis le déroulement de cette dernière, ensuite nous passerons à la présentation des réponses des cas interrogés. Enfin, nous concluons notre chapitre par un compte-rendu des cinq cas présentés où nous abordons les points communs et les points de divergences, autrement dit, il s'agit d'une analyse et interprétation des données recueillies à travers la pré-enquête.

1. Le choix des femmes couturières entrepreneures enquêtées

Nous avons utilisé la technique boule de neige pour le choix de nos enquêtées. Nous avons pu réaliser sept (5) entretiens avec des femmes couturières entrepreneures à la région d'Akbou, dont elles se caractérisent des critères suivants : femmes mariés, avec enfants, créatrice de son propre entreprise, et participe à sa gestion.

2. Le déroulement de la pré-enquête

Notre pré-enquête s'est déroulée en trois jours : le 8, 15 et le 25 janvier 2020. Elle porte sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes couturières de la willaya de Bejaia, région d'Akbou. Avant de s'y rendre, nous sommes pris un rendez-vous auprès de ces couturières et nous avons largement expliqué notre démarche et notre étude pour mettre fin à leur doute et inspiré leur confiance.

Notre entretien exploratoire porte sur un ensemble de questions qui nous permet d'approfondir dans notre étude.

Notre objectif est de recueillir plus d'informations sur notre thème de recherche, et pour l'atteindre nous choisis un échantillon de cinq femmes qui travaillent la couture pour lesquelles nous avons préparé ces quelques questions :

- Quel âge avez-vous ?
- Quel est votre état civil ?
- Quelles sont vos motivations ?
- Avez-vous reçu une aide ou un soutien de la part d'un membre de la famille (père, mère, sœur, mari) ?
- Comment faites-vous afin de gérer votre vie familiale et votre vie professionnelle ? Autrement dit, qu'elle est la stratégie adoptée pour concilier entre les deux vies ?
- Quels sont les obstacles que vous rencontrez ? Et comment vous arrivez à les surmonter.

3. Présentation des cas interrogés

3.1. Premier cas

Le premier atelier que nous avons exploré est dirigé par une femme de 38 ans, mariée à un agent de sécurité avec un niveau d'instruction terminal et un diplôme d'électricien, c'est une maman de deux garçons et une fille.

Elle avait débuté son projet de couture en 2015. Cette dernière nous témoigne que le premier pas dans ce domaine était par amour. Cependant, d'autres motivations plus solides sont derrière cet

engagement. Elle avoue que le désir d'élever ses enfants dans de meilleures conditions et répondre à leurs besoins l'avait poussée à penser plus loin pour échapper à la misère et la pauvreté. Elle affirme que ses parents ainsi que son époux lui étaient d'une aide importante. En effet, les parents s'occupent des enfants et c'est un acte important, car cela lui évitera de laisser leur garde à des inconnues et dépenser d'avantage d'argent. Quant à son mari, lui, se montre très compréhensif vis-à-vis de la nouvelle situation à laquelle ils ont affaire. Par ailleurs, il participe à faire les tâches ménagères avec elle, histoire de ne pas accentuer son épuisement le soir quand elle rentre chez elle.

Son parcours ne manque pas de difficultés. Cet atelier qu'elle gère aujourd'hui s'avère, selon elle, un résultat de tant de sacrifices qu'elle avait faits dans le passé. D'abord, le travail était à domicile, cette action est le premier pas dans la réalisation de son projet. Ce dernier était là dans sa tête, mais, pour le concrétiser, il faut des moyens et c'est ce qu'il lui manquait. Elle devrait se débrouiller pour récolter la somme nécessaire pour ouvrir son propre atelier, elle nous a avouées qu'elle travaille avec acharnement et elle a même vendu ses bijoux afin de réaliser ce rêve. Après que ce dernier est devenu une réalité, d'autres obstacles se présentent à savoir : le manque de matériel, le manque des commandes, ajoutant à cela son mari l'empêche d'élargir son champ d'emploi en travaillant avec d'autres entreprises sous prétexte qu'elles sont détenues par des hommes.

Actuellement, elle dispose de deux employées dans son atelier. Chacune a son rôle quand il y a des commandes différentes à réaliser sinon, au cas contraire, elles s'entraident et travaillent ensemble sur la même commande.

Selon Elle, être maman, épouse et fonctionnaire à la fois ; c'est compliqué. Elle se réveille le matin à 5 h 30 pour s'occuper de sa première fonction tant qu'épouse : elle prépare à manger, elle effectue quelques tâches ménagères. Ensuite, elle passe à sa deuxième fonction d'une maman : elle habille ses enfants et elle les prépare pour les déposer chez ses parents et ce n'est qu'à 9 h que sa fonction tant que couturière commence. Elle se donne une pause uniquement à 12 h, elle reprend à 13 h jusqu'à 17 h. À partir de ses propos, nous avons compris qu'elle ne se repose qu'une seule journée dans la semaine. Or, elle est toujours épuisée et souvent angoissée par l'idée de perdre ses clients et se retrouver un jour en faillite.

Nous comprenons également que sa vie professionnelle se mêle perpétuellement à sa vie privée. En effet, le travail dont elle n'arrive pas à finir à l'atelier, elle le continue à la maison. Nous déduisons par-là que le travail dans sa tête occupe une place importante.

Lorsqu'on lui a demandé à quoi la couture, contribue au développement du pays, nous avons eu une réponse approximativement convaincante. Dans un premier temps, la réduction de taux de chômage des femmes et si jamais plusieurs femmes font de même, elles vont offrir l'opportunité pour d'autres de trouver un emploi. Dans un second temps, cette maman de 38 ans semble avoir de grands projets dans l'avenir. Si elle avait la chance, un jour, elle songerait bien à développer son métier et toucher au commerce international (l'exportation).

Avant de terminer notre entretien avec elle, elle attire notre attention à un atout essentiel de son métier, étant autre que celui de développement de pays. Son travail s'avère un moyen de perpétuer notre culture, car la plupart de ses « œuvres » sont des robes traditionnelles, kabyles.

3.2. Deuxième cas

Quant à notre deuxième cas, c'est une maman pour deux enfants, âgée de 45 ans ayant 15 ans d'expérience dans le domaine. Elle avait lancé son projet en 2005. Être modéliste, avoir une rémunération était toujours son rêve. Elle a donc donné naissance à cette idée qui la hantait depuis toujours. En fait, cette femme expérimentée nous témoigne de l'accompagnement de son mari (manager d'équipe) tout au long de son parcours sans négliger beaucoup d'autres personnes qui l'ont aidée chacune à sa façon. (Ses parents, ses frères et sœur ...)

Cette patronne nous avoue que la charge de travail ne l'empêche pas de s'occuper de sa famille, elle nous dit qu'elle trouve toujours du temps pour les deux. Ainsi, ses visites familiales, sont organisées pendant le week-end. Et elle ne retrouve aucune difficulté à faire les tâches ménagères en rentrant le soir. Ses difficultés, selon elle, résident au niveau de l'organisation de travail là où elle reçoit beaucoup de commandes. Elle affirme aussi que la difficulté majeure avait rencontrée était l'acquisition d'un crédit pour débiter son projet d'atelier.

Vers la fin, cette dame couturière nous a fait part de ses futurs projets. Elle aspire dans sa vie future avoir des apprenties, des personnes passionnées par la couture auxquelles elle transmettra cet art et répondre la culture de la robe berbère au niveau mondial.

3.3. Troisième cas

Notre troisième entretien nous l'avons fait auprès d'une dirigeante d'un atelier créer en 2017. Cette femme âgée de 43 ans, maman de deux enfants, mariée à un commerçant (retraité). Ce dernier constitue l'obstacle majeur pour sa carrière professionnelle. En effet, il se moque souvent de ses

capacités de réussir dans ce domaine. Il la rabaisse à chaque occasion. Il se met toujours en colère contre elle sous prétexte que la meilleure vie pour leurs enfants, est qu'elle les élève elle-même, non pas par des inconnues (nourrices). Cependant, elle s'est montrée sourde aux idées négatives que son mari essaie de lui inculquer, parce qu'ici, il s'agit bien d'un rêve d'enfance et aucune idée négative ne peut secouer cette envie cultivée il y a longtemps (depuis qu'elle avait 13 ans).

Elle affirme également qu'elle ne regrette pas son engagement, car c'est grâce à cela qu'elle a réussi à être respectée et admirée par toute sa famille. Pour la gestion de temps et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, elle adopte une stratégie presque semblable à celle de ses précédentes, elle se lève le matin à 5 h elle cuisine, elle fait le ménage : « *Pour moi, quand j'organise tous et je prépare à manger pour mes enfants, j'ai la tête en paix quand je serai à l'atelier* ». (Femme couturière 43ans)

Elle nous atteste que malgré les approches de son mari (qu'elle ne prend pas bien en charge sa famille), elle gère bien son temps d'une manière à s'occuper des deux vies familiale et professionnelle et elle réserve le week-end pour les visites familiales et le grand ménage.

Quant à notre dernière question concernant sa participation au développement du pays, sa réponse était la suivante : « *Je veux bien être la cause derrière la réduction du chômage des femmes et je veux d'avantage offrir aux jeunes filles l'opportunité d'avoir un revenu personnel et se sentir confiantes et utiles pour leurs familles* ». (Femme couturière 43ans)

3.4. Quatrième cas

Notre avant-dernier entretien a été réalisé avec une femme de 55 ans (deux enfants) contrainte à réaliser son entreprise. En effet, elle souffre

d'une maladie chronique qui, de jour en jour, développe une pression psychologique sur elle. Afin de détourner son attention de mauvaises idées qui lui viennent en tête à chaque fois qu'elle évoque sa maladie, elle décide de faire de son loisir un métier. Cependant, son mari s'est montré intolérant vis-à-vis de l'idée que sa femme ait son propre emploi. Pour lui, la femme ne doit pas avoir beaucoup de liberté et son rôle se limite à faire les tâches ménagères et s'occuper des enfants.

Elle s'est lancée en 2010, son seul et unique soutien était sa fille. Elle l'avait encouragée et elle l'aidait chaque jour à s'occuper de la maison. Parlant des difficultés, elle est beaucoup plus touchée par le manque de soutien de la part de son mari, car elle ne s'attendait pas à cette prise de position. Aussi, au commencement elle manquait de l'argent, ni l'Etat ni son entourage l'avaient aidée. En effet, ce n'est qu'après un an qu'elle avait reçu son crédit par la CNAC. Quant à sa stratégie d'équilibrer vie familiale et vie professionnelle, elle est simple et bénéfique. En effet, elle se réveille à 7 h du matin, elle fait la moitié des tâches domiciles et elle laisse le reste pour sa fille. Elle commence à l'atelier vers 9 h 30 et elle rentre à 17 h le soir, avec une pause déjeuné à midi. À son arrivée chez elle, elle repose et elle réunit sa famille autour d'elle. Ils se confient et chacun raconte son aventure du jour juste avant de dormir.

Elle avait le rêve d'ouvrir une boutique pour vendre les robes qu'elle réalisait. Pour sa participation au développement du pays, était de la même façon que les précédentes : réduire le taux de chômage des femmes et mettre fin à la pauvreté.

3.5. Cinquième cas

Le dernier entretien nous l'avons réalisé auprès d'une femme âgée de 57 ans, maman de trois enfants. Elle avait commencé son activité en 2015. Son but était d'avoir un revenu personnel (l'indécence financière) puisque sa famille est conservatrice, à un âge très jeune, il est interdit pour elle de sortir de la maison, par peur de dépression, elle a décidé de faire quelque chose pour occuper son temps vide, elle a donc choisi la couture. Elle s'est engagée suite au soutien psychologique et financier de son mari (comptable, retraité).

Elle a aujourd'hui son propre atelier avec une employée et trois stagiaires. Elle travaille de 9 h jusqu'à 17 h, elle prend deux jours de repos par semaine, une journée pour les visites familiales et une autre pour le sport, la plage...

Outre, sa gestion de temps ne lui pose pas de problèmes. Elle arrive bien à concilier entre les deux sphères de vies.

Cependant, son ambition est grande. Elle aspire à un très grand atelier où elle produit de belles et nouvelles collections et exposer ces dernières dans un défilé national et pourquoi pas mondial.

Concernant sa participation au développement du pays, semblait être la même pour toutes les femmes couturières à savoir : la réduction du taux de chômage et l'ouverture de nouveaux postes d'emploi et offrir l'opportunité aux femmes d'avoir leur propre revenu.

4. Discussion des résultats

À partir de l'analyse des données de cette pré-enquête portée sur la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle que nous avons effectuée auprès des femmes couturières de la région d'Akbou, nous avons abouti à plusieurs résultats.

En effet toutes nos enquêtées sont âgées, mariée avec enfants. Pour elles, la couture constitue un don acquis depuis l'enfance. D'un côté, le grand amour qu'elles éprouvent pour ce dernier les a poussées à faire de lui un métier. D'un autre côté, le besoin financier et le désir d'améliorer leur situation les amenées à faire de cet amour un projet rémunéré. En fait, la présence d'une vie professionnelle à côté de la vie familiale produit en elles une satisfaction sur le plan personnel (confiance en soi, le sentiment d'utilité) et sur le plan financier (salaire supplémentaire pour satisfaire les besoins de la famille).

Cependant, ces points communs que ces couturières partagent, n'empêchent pas l'existence de plusieurs autres points qui les différencient. Par ailleurs, l'avis du mari est différent.

Nous avons celles qui, leurs maris les soutiennent et encouragent à avancer dans leur parcours, mais nous avons également celles qui, leurs maris forment l'obstacle majeur dans leur itinéraire (certains se moquent de leur capacités, d'autres ont un esprit traditionnel c'est-à-dire la place de la femme est à la maison)

Parmi ces femmes travailleuses, on trouve aussi celles qui sont soutenues soit par leurs parents ou par leurs sœurs.

Concernant les stratégies de création de l'atelier, elles sont distinctes. Par exemple, il y a celles qui ont bénéficiées des aides financières par l'État (les dispositifs d'accompagnement), les parents ou le mari, comme il y'en a celles qui ont vendu leur biens (bijoux) afin d'obtenir la somme nécessaire pour le démarrage.

Pour l'équilibre entre famille/travail, nous constatons que toutes les femmes enquêtées, n'éprouvent aucune difficulté de gérer ces deux vies. Chacune organise son temps de manière est-ce que les deux vies seraient satisfaites. On constate également que ces femmes s'attachent beaucoup à leur travail sans pour autant négliger leur famille. Elles ne peuvent pas se dissocier de l'un des deux : « *Le travail pour moi et important, car il me permet de s'épanouir et d'avoir plus de confiance en moi quant à ma famille, elle est pour moi ce que l'oxygéné est pour l'humanité* ». (Femme couturière 55 ans). On comprend à partir de là que chacune des deux pôles a une place importante.

Conclusion du chapitre

La couture est un métier intéressant cachant derrière des réalités impensables. Elle s'avère utile pour plusieurs domaines de la vie à savoir : le domaine économique, culturel et social. Les stratégies de la gestion de temps des femmes couturières ainsi que la manière de résoudre de leurs problèmes peuvent constituer un exemple pour d'autres femmes dans d'autres domaines.

Conclusion générale

Conclusion générale

Après avoir terminé notre analyse, nous avons constaté que le travail occupe une place très importante dans la vie des femmes d'aujourd'hui. Malgré les contraintes sociales qui pèsent sur elles, elles s'accrochent de plus en plus à cette vie de la femme active, indépendante sans pour autant négliger leurs responsabilités familiales.

Nous constatons d'après cette analyse que le travail de la femme entrepreneure signifie une double charge, elle est donc surmenée et surchargée, ce qui provoque un épuisement moral et physique qui influence négativement sur son rôle dans la famille, donc elle se sert des stratégies qui peuvent être utiles pour l'aménagement temps-famille et temps-travail. Par ailleurs, les femmes que nous avons enquêtées font appel à des membres de famille (sœur, mère, belle-sœur ...) ou alors à une autre femme de même domaine pour alléger leurs charges de travail. Leur initiation dans le domaine ne manque pas d'obstacles. Entre autres des obstacles liés au soutien et au financement tel que les retards que font les dispositifs d'aide lors de la demande des crédits ou du matériel qui peuvent aller jusqu'à un an ou plus.

Nous concluons notre étude par dire que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle s'avère une bataille dont la victoire est toujours possible.

On remarque que le travail de la femme à l'extérieur n'est toujours pas bien reçu par la société. En fait, les normes sociales mettent beaucoup de barrières face aux ambitions de la femme. De là, nous nous demandons, en effet, si cette société pourrait un jour faire une rétrospection à la société traditionnelle.

Nous avons aimé élargir notre étude et passer à une enquête plus approfondie pour obtenir assez d'informations afin de mieux détailler notre sujet vu son importance que nous avons constatée à travers notre pré-enquête. Malheureusement, la crise sanitaire et ses conséquences, nous sommes contraints de s'arrêter sur les données de l'entretien exploratoire de la pré-enquête et sur la documentation concernant notre sujet de recherche.

Par ailleurs, nous estimons dans les recherches d'avenir de donner suite à cette étude et faire une enquête plus élargie sur un échantillon plus nombreux dans l'intention d'avoir des résultats plus précis.

Liste des références

Liste des références

1. Abderrahmane, S-K. (1997). les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin au mali. (Master en science économique), Université de Chicoutimi, Québec.
2. Alexandre, L. (2016). Typologie des entrepreneurs, une approche par le genre. Revue de l'entrepreneuriat, (15)3-4, 109-127.
3. Algérie presse service <http://www.aps.dz/economie/70869-le-nombre-des-femmes-d-affaires-demeure-faible-en-algerie> consulté le 20/07/2020..
4. Artus, C. (2016). Vie privé/vie professionnelle : concilier cet équilibre fragile quand on est un soignant. Repéré à <https://managersante.com/2016/06/09/vie-priveevie-professionnelle-concilier-cet-equilibre-fragile-quand-on-est-un-soignant/>
5. Atout. F, (2016-2017). l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et son impact sur le rendement des cadres au travail. (mémoire de master). Université Abderrahmane Mira. Bejaia.
6. Attar, A. Bouabdallah, W. (2017). L'informel...l'autre face de l'entrepreneuriat féminin en Algérie (cas de travail à domicile). Revue d'étude sur les institutions et le développement, (4)1,08-27.
7. Aude. A et Gabarret, I. (2016). Femme et entrepreneurs : trente ans de recherches en motivation entrepreneuriale féminine. Revue de l'entrepreneuriat, (5)3-4, 89-98.
8. Barrier, A-M et autres. (2005). Dictionnaire de français. Auzou, F, Plus de 70000 mots sens et exemple. Paris : Auzou Philippe.
9. Belkaid, N. (2012-2013). les femmes actives : la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, cas pratique « MAC SOUM d'AKBOU ». (mémoire master). Université Abderrahmane Mira. Bejaia.
10. Bessouh, N. (2018). l'entrepreneuriat féminin et son accompagnement en Algérie, Bilan et perspectives. Revue cahier économique, (10)1,23-24.
11. Bitangalo, F-W. (2010). l'entrepreneuriat féminin, une stratégie alternative contre la pauvreté, cas des couturières du quartier Lumumba en commune de Bagira. (Mémoire de maitrise). Institut supérieur du management. Repéré à https://www.memoireonline.com/02/12/5239/m_L-

- [entrepreneuriat-feminine-strategie-alternative-de-lutte-contre-la-pauvrete-cas-des-couturi17.html](#)
12. BMO Gestion du patrimoine, (2016). Ya-t-il des différences entre les hommes entrepreneurs et les femmes entrepreneures? Caractéristiques des propriétaires d'entreprise selon qu'ils sont de sexe masculin ou féminin. Repéré à https://www.bmo.com/assets/pdfs/wealth/16-Sept_BMO_Wealth_Report-Final_FR.pdf
13. Borges, C. Simard, G. Fillion, L.-J. (2005). Création d'entreprises : Femmes entrepreneures. Repéré à http://web.hec.ca/creationentreprise/CERB_Backup-12-mai-2008/pdf/2005-17-CEFEDonneesA.pdf
14. Chelly, A. (2003, juin). L'intelligence économique au service de L'identification d'opportunités entrepreneuriales. 11^{ème} Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique. Repéré à <https://www.strategie-aims.com/events/conferences/11-xieme-conference-de-l-aims/communications/861-lintelligence-economique-au-service-de-lidentification-dopportunités-entrepreneuriales/download>
15. Citations célèbres. Repéré à <http://www.linternaute.fr/citation/20246/onne-peut-se-passer-d-une-methode-pour-se-mettre--rene-descartes> consulté le 22/04/2020
16. Constantinidis, C. (2014). Femme entrepreneure. Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, (15)3, 289-298.
17. Corneil, A. Constantinidis, C. (2004). Entreprendre au féminin : une réalité multiple et des attentes différenciées. Lavoisier, Revue Française de gestion, (151), 194-195.
18. Défense (s.d). Dictionnaire de la langue française en ligne. Repéré à <https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition-atelier/>
19. Défense (s.d). Dictionnaire L'internaute en ligne. Repéré à <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/temps-libre/#definition>

20. Défense (s.d). Dictionnaire le monde en ligne.
Repéré https://dicocitations.lemonde.fr/definition_littre/9568/Entrepreneure.php
21. Demmene Debbih, Z. (2015). Le rôle de La politique publique dans L'encouragement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie : Réalité Et Perspectives. Recherches économiques et managériale, (18), 25-26.
22. Deyahi, M-A. (2017). Evaluation national de développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie : situation et recommandation. organisation international de travail, (1).
23. Fauré, Y-A. Kennedy, L. Labazée, P. (2005). Production locales et marché mondiale dans les pays émergents : Brésil, Inde, Mexique.
Repéré à <https://books.google.dz/books?id=Fkz2o7s80PUC&pg=PA62&lpg=PA62&dq=l%27importance+de+la+couture+pour+un+pays&source=bl&ots=J88IKqgHiH&sig=ACfU 3U2 tB1eY5-atA3EmNjkCtYIHsKGDw&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwjazeuMtorqAhV65AKHftFB9QQ6AEwEXoECAgQAQ#v=onepage&q=l'importance%20de%20la%20couture%20pour%20un%20pays&f=false>
24. Fayolle, A. (2004). entrepreneuriat : « apprendre à entreprendre ». Paris : Dunod.
25. Fayolle, A. (2005). Introduction à l'entrepreneuriat. Paris : Dunod.
26. Fiche couture. Repéré à <https://dressyourbody.fr/fr/fiches-couture/les-coutures>
27. Fournier, P-S. (2010). Étude exploratoire des facteurs de la charge de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité : Étude de cas dans le secteur des services. Repéré à <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/R-668.pdf>
28. Ghiat, B. (2015). Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie. Rue des volontaires, Paris : Publibook.
29. Ghiat, B. (2018, Mai). Les femmes entrepreneures Algérie : Contraintes culturelles et désir d'émancipation. Conférence : 7es Journées Georges Doriot – Entrepreneuriat et Société. Montréal.

30. Gregoy, A, Milaner, S. (2006). Revue de politique sociale et familiale, 5-9.
31. Himrane, M. (2017). la réalité de l'entrepreneuriat féminin : Wilaya d'Alger. Journal d'études financière, comptable et administrative, (04)1,07.
32. Himrane, M. (2017). la place de l'entrepreneuriat féminin dans la sphère économique. Revue Jil des droits de l'homme, (18) ,117.
33. Himrane, M. Hassani, H. (2017). Une analyse multidimensionnelle de l'entrepreneuriat féminin en Algérie. Revue Algérienne de développement économique, (04)6, 17
34. Histoire de la couture. Repéré à <https://www.superprof.fr/blog/panorama-historique-des-couturiers/>.
35. Jamoussi, D. Kolsi, M (2007). La conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail. (mémoire de maitrise
36. Julien, P-A. Marchesnay, M. (1996). l'entrepreneuriat. Rue de Héricant, Paris : Economica.
37. La couture (s.d). Dans Wikipédia, l'encyclopédie libre. Repéré à <https://fr.wikipedia.org/wiki/Couture> consulté le 22/04/2020
38. La fiche métier de la couture. Repéré à <https://www.regionsjob.com/observatoire-metiers/fiche/couturier>
39. Laib, Y. Benredjem, R. (2017). Evaluation des méthodes de promotion de l'entrepreneuriat en Algérie. Revue des sciences de gestion, (287-288)5, 138-139.
40. Le Bihan, B. martin, C. (2014). les enjeux de la conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe. presses de l'EHESP.06.
41. Lghima, A. Djema, H. (2014). PME et innovation en Algérie : limites et perspective. Dans Marché et organisation, (20)1, 73
42. Livian, Y-F. Baret, C. Falcoz, C. (2004). La gestion de la charge de travail dans les activités de service. Revue française de gestion, (150)3, 89-90.
43. Lukoki, S. Analyse de l'impact de l'impact de l'entrepreneuriat sur la réduction de la pauvreté dans la cité de kimpese. cas des petits entrepreneurs. Mémoire en Science économique et de gestion). Université kongo

44. Metaiche, F, T et Bendiabdellah, A. (2016). Les femmes entrepreneures en Algérie : savoir, vouloir et pouvoir. Dans *Marché et organisations*. (26)2, 219- 240.
45. Moulette, P. Roques, O. (2014). *Gestion des ressources humaines*. (2ème éd). Laromiguière, Paris : Dunod.
46. ORH). Institut supérieur de gestion en Tunis. Repéré à <https://www.memoireonline.com/04/08/1039/conciliation-vie-privee-vie-professionnelle-engagement-travail.html>
47. Oriza, J et Paul. B. (2014). Rôle des femmes entrepreneures dans le renforcement de l'économie sociales et solidaire en Haïti. *Perspective en Haïti*, (3)3, 24.
48. Oser, B. (2005). forum économique sur les femmes entrepreneures. Rapport Sommaire. Direction générale des communications et du Marketing industriel. Canada. 15.
49. Ouadah Rebrab, S. (2015). l'entrepreneuriat féminin en Algérie étude statistique sur la dispersion de l'entrepreneuriat féminin en Algérie. *Revue d'économie et de statistique appliquée*, (13)1,260.
50. Pailhé, A. Solaz. A, (2009). Synthèse la famille à « flux tendu » : quotidien des parents et pratiques des employeurs. Dans *Entre famille et travail*, 461-464.
51. Peretti, J-M. (1996-2001). *Tous DRH* (2ème éd). Rue Thenard, Paris : l'organisation.
52. Peretti, J-M. (2007). *Ressources humaines et gestion des personnes*. (6ème éd). Rue de Berbier du Mets, Paris : Vuibert.
53. Plane, J-M. (2003). *Théories des organisations*. (2ème éd). Paris : Dunod.
54. Rajhi, N. (2011) .conceptualisation de l'esprit d'entrepreneuriat et identification des facteurs de son développement à l'université. (Thèse de doctorat), Université Grenoble.
55. Statistique Algérienne. (2017,8mars). Chiffre et statistique, quelle place pour la femme algérienne dans l'entrepreneuriat ? Repéré à <https://eldjazairmag.com/index.php/2017/03/08/chiffres-et-statistiques-quelle-place-pour-la-femme-algerienne-dans-lentrepreneuriat/>
56. Steiner, P et This Saint Jean, I. (2005). *Introduction générale, sociologie économique : histoire et épistémologie*. Presse universitaire de France, (55)2, 273.
57. Steiner, P. (1999). *la sociologie économique*. Rue d'Abel-Hovelacque, Paris : la Découverte et Syros.

58. Tessier, N. (2006). L'impact des modes de gestion des cadres sur le stress au travail. *Management et avenir*, (8)2, 145.
59. This Saint Jean, I. (2005) Peut-on définir la sociologie économique ? *Presse universitaire de France*. (55)2. 308.
60. Tremblay, D-G. (2005). De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux. Canada (Québec) : Presse de l'université de Québec.
61. Trigilia, C. (2002). *Sociologie économique. Etat, marché et société dans le capitalisme moderne* (traduit par C. drubigny et révisé par M. Oberti). Rue de Montparnass, Paris : Armand Colin.
62. Verstrate, T. (2000). *Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat*. Rue de Claude Bloch, Paris : EMS (management et société).
63. Villeneuve, D. (2001). *Conciliation travail et famille : un défi pour les milieux de travail*. conseil consultatif de travail et de la main-d'œuvre. Repéré à https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/broch_8.5x11_fina12.pdf.
64. Wane, A. (2009). *l'entrepreneuriat féminin au Sénégal : obstacles et essais de solution*. (mémoire de Maitrise). Université AntaDiop de Dakar. Repéré à <https://www.memoireonline.com/11/13/8001/L-entrepreneuriat-feminin-au-Senegal-obstacles-et-essais-de-solution.html>
65. Zay, N. (1981). *Manuel dictionnaire de gérontologie sociale*. Québec : la presse de l'université Laval.

Guide d'entretien de la pré-enquête

5. Guide d'entretien de la pré-enquête :

➤ **Données personnelles des femmes couturières entrepreneures de la région d'Akbou:**

1. Quel âge avez-vous ?
2. Quelle est votre situation matrimoniale ?
3. Combien d'enfants avez vous ?
4. Quel est votre niveau d'instruction ?
5. Quelle est la fonction de votre époux ?et quel est son niveau d'instruction ?
6. Quelle est la fonction de vos parents ?

➤ **Données sur les ateliers des femmes couturières entrepreneures :**

1. Depuis quant avez-vous crée cette atelier ?
2. Quels sont les obstacles qu'avez-vous rencontrés lors de la création ?
3. Combien de salariées avez-vous ?et comment le travail est organiser au sein de l'atelier ?

➤ **Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des FCE :**

1. Pourquoi avez-vous choisie ce métier ? Et quelle sont vos motivation ?
2. Quelle est le rôle de votre époux dans la conciliation entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?
3. Quel est le rôle de vos parents, vos proches, vos amies dans la conciliation entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?

4. Existe-t-il d'autres institutions qui vous aident dans la conciliation entre votre v p et votre vi f ?
5. Quelles sont les difficultés qui vous empêchent pour équilibrer entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?et comment faite vous pour les surmonter ?(les stratégies adoptées)
6. Selon vous, vous consacré beaucoup de temps à votre vie professionnelle ou à votre vie familiale ? Êtes-vous satisfaite ?
7. Que faite vous durant votre temps libre ?
8. Quels sont vos projets d'avenir ?
9. Est ce que votre métier contribue au développement du pays ?expliquez ...

Résumé:

La bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale joue un rôle important dans la réussite des deux sphères de vie de chaque femme entrepreneur avec un foyer et des enfants.

Donc notre recherche vise en première lieu à déterminer les différents obstacles empêchant les femmes couturiers entrepreneurs de la région d'akbou à réussir à concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ensuite on détermine dans un deuxième lieu les stratégies pour éliminer ou diminuer les obstacles à la bonne conciliation des 2 sphères.

Mots clés : conciliation / vie professionnelle / family life / women dressmakers / entrepreneurs / obstacles / strategies.

Summary:

The good reconciliation between professional and family life plays an important role in the success of the two spheres of life of every woman entrepreneur with a home and children.

So our research aims first and foremost to determine the different obstacles preventing women couturier-entrepreneurs in the akbou region from succeeding in reconciling professional and family life. Then we secondly determine the strategies to eliminate or diminish obstacles to the good reconciliation of the two spheres.

Keywords : conciliation / professional life / family life / women dressmakers / entrepreneurs / obstacles / strategies.