

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université A. MIRA-BEJAIA



Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences Sociales

Mémoire fin de cycle

*En vue de l'obtention du diplôme de MASTER en Sociologie
d'organisation et de travail*

Thème

***Entrepreneuriat féminin dans
l'éducation***

Cas : La ville de Bejaia

Réalisé par :

- ABID Hanane
- ALLAOUA Cylia

Dirigé par :

Mr. ABBACI Madjid

Session juin 2019

Remerciement

Tout d'abord on remercie, Dieu le tout puissant de nous avoir donné la puissance de travailler, ainsi la volonté et le courage. On remercie aussi nos chers parents pour leurs soutiens et leur sacrifice pendant notre parcours universitaire.

Nous tenons à remercier notre encadreur Monsieur ABBACI MADJID pour son aide, son orientation, et ses conseils précieux durant l'élaboration de ce modeste travail.

Nos remerciements vont également aux membres de jury de soutenance qui ont bien voulu évaluer ce travail et accepter d'apporter leurs appréciations.

Non remerciement vont à tous les femmes entrepreneures qui ont accepté de participer à cette recherche et aux personnes qui ont contribué, par leur mise à notre disposition des informations à l'élaboration de ce travail.

Nous tenons à remercier également toutes celles et ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce modeste travail.

Merci

Dédicace

Je dédie ce travail :

A ma très chère mère, Tu représentes pour moi la source de tendresse et l'exemple de dévouement qui n'a pas cessé de m'encourager, et de prier pour moi, et vos sacrifices, Tu as fait plus qu'une mère puisse faire pour que ses enfants suivent le bon chemin dans leur vie et leurs études, puisse dieu le tout puissant t'accorde meilleure santé et longue vie.

A mon très cher père, le premier et le dernier homme de ma vie, source d'amour, d'affection, de générosité, et de sacrifices, tu étais toujours près de moi pour me soutenir, m'encourager, et me guider avec les conseils, puisse dieu le tout puissant, vous préserver et vous accorde une bonne santé et longue vie.

A mes merveilleuses sœurs, que j'aime beaucoup, Sihem, Fairouz, et Amel, pour leur soutien, conseils, je vous souhaite pleins de succès, et de bonheur, que dieu vous garde et illumine vos chemins.

A mes très cher frères, Nassim et Rayan, pour leur encouragement, aide, soutien, je vous souhaite une vie plein de joie, de réussite, et une longue vie.

A mes adorables petites neveux, Céline, Aris, Alice.

A mon très cher cousin, Samir, pour son encouragement, et son soutien précieux.

A mes chères copines, Ghania, Nadia,

A mon binôme : Cylia et tout sa famille.

À toutes les personnes qui me sont très chères et qui m'ont aidé de près ou de loin.

HANANE

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail :

A mes très chers parents

A mes très chères sœurs ; Karima, Lamisse, Nabila, Nadjet, Rosa

A mon cher frère Boubkeur

A mon encadreur M. Abbaci

A mon binôme Hanane et à toute sa famille

A mes très chères amies ; Souhila, Mira, Nawal, Iman, Farida

A tous ceux qui me sont chère

Cylia

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
PME	Petite moyenne entreprise
AGI	Autorisation Globale d'importation
FMI	Fond Monétaire International
TEA	Taux de prévalence de l'activité entrepreneuriale

Liste des tableaux

N°	Les titres des tableaux	Page
01	La répartition d'échantillon selon leur âge	48
02	La répartition d'échantillon selon la situation familiale	49
03	La répartition d'échantillon selon le niveau d'instruction	49
04	La répartition d'échantillon selon l'ancienneté professionnelle	50
05	La répartition d'échantillon selon le lieu d'habitation	50

Introduction Générale

Introduction générale

La place des femmes dans le monde du travail n'a pas été reconnue avant longtemps. Ainsi, avant la période de révolution industrielle, elles étaient encore invisibles, cantonnées à leur image de femme idéale, identifiée à la maîtresse de maison, mère et éducatrice des enfants.

Depuis les débuts de l'industrialisation, l'un des changements majeurs qui ont marqué la condition féminine est sans conteste la forte implication des femmes sur le marché du travail. Les femmes commencent à occuper d'autres postes que ceux qui leur étaient traditionnellement réservés, dans le secteur agricole et domestique notamment, déversent progressivement leurs effectifs dans le secteur de l'industrie et des services, elles participent de plus en plus à la vie active.

En cet effet, Le travail de la femme Algérienne a connu une progression significative au fil des années. Elle a réussi à s'imposer à tous les échelons de la vie professionnelle, en premier lieu les secteurs éducatifs et de l'enseignement. Elle est arrivée actuellement à occuper des postes et des métiers plus valorisés et réputés exclusivement réservés aux hommes. La présence de la femme dans certains secteurs était rare ou inexistante telles que la justice, la politique, la police la protection civile, ainsi que le secteur économique notamment l'entrepreneuriat.

L'arrivée de la technologie, et le changement de la mentalité sociétale a poussé les femmes à se lancer dans le monde des affaires, se délaissaient du travail étatique et publique, et entraient dans le monde de l'entrepreneuriat, cela revient à la capacité et le désir d'autonomie professionnelle, d'accomplissement personnelle d'organiser un travail soi-même, Cela introduit la possibilité pour ces femmes de réaliser leurs potentiels.

Dans cet ordre d'idée, nous voulons effectuer une recherche sur les femmes entrepreneures pour mieux comprendre le phénomène entrepreneuriat féminin et en insistant sur leurs objectifs, leurs motivations, ainsi que les difficultés qu'elle rencontre lors de la création de leurs entreprises. Pour éclairer certains points relatifs à l'objet de notre étude nous avons divisé notre travail en deux parties « théorique » et « pratique » chaque une de ces parties composées de plusieurs chapitres.

La partie théorique ce compose de trois chapitres, le premier chapitre comprend le cadre méthodologique de la recherche portant sur les raisons du choix du thème et ses objectifs, la problématique, les hypothèses, les définitions des concepts clés, la méthode et les techniques

Introduction générale

utilisées, la présentation de la population étudiée, les conditions de déroulement de l'enquête et en fin les obstacles de la recherche.

Ensuite nous allons aborder le deuxième chapitre, il se compose de deux sections, il contient des données théoriques sur le thème dans ce qui suit, nous parlerons dans la première section sur l'évolution du travail féminin dans le monde et Dans la deuxième section nous aborderons le statut de la femme algérienne au sein de la famille traditionnelle, et l'évolution de son rôle dans la société moderne.

Dans le troisième chapitre, nous aborderons l'entrepreneuriat féminin, il se compose de deux sections, la première traite les données générales sur l'entrepreneuriat féminin quant à la deuxième section nous aborderons l'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat en Algérie.

Le quatrième chapitre, Contient l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus durant la période de recherche autour de notre sujet.

En dernier lieu, nous allons terminer notre travail par une conclusion générale, suivi une liste bibliographique, et enfin les annexes.

Partie théorique

***Chapitre 01 : Le cadre
Méthodologique***

Préambule

Dans ce présent chapitre, nous exposerons ce qui justifie le choix de ce thème et les objectifs de la recherche, ensuite nous aborderons la problématique, ainsi que les hypothèses de la recherche suivies des définitions des concepts clés. En fin, on va présenter la méthode et les techniques utilisées pour réaliser cette recherche et qui serviront d'outils d'analyse et de recueil des données, ainsi que les caractéristiques de la population d'étude.

1. Les raisons du choix du thème :

Notre sujet de la recherche s'articule sur « l'entrepreneuriat féminin dans l'éducation » est un nouveau phénomène et d'actualité qui persiste dans la société Algérienne, Nous avons choisi ce thème pour les raisons suivantes :

- La première chose qui nous motive dans le choix de ce sujet est la participation à la recherche sociologique. En effet, cette étude est importante dans la mesure où la femme est parvenue à modifier la représentation de son propre sexe.
- Ce sujet que nous voulons soumettre à notre réflexion est un thème très important de nos jours et qui est un nouveau phénomène apparu récemment en Algérie.
- Le désir de connaître plus profondément le domaine de l'entrepreneuriat des femmes en Algérie.
- Le thème nous intéresse particulièrement en tant que femmes qui peuvent intégrer le monde du travail.
- Il y a peu d'études sociologiques qui se sont intéressées à la problématique de ce phénomène, en Algérie, c'est ce qui nous a motivés à choisir cette thématique.

2. Les objectifs :

A travers notre étude, nous essayerons d'atteindre un certain nombre d'objectifs à savoir :

- Savoir quel sont les motivations à entreprendre et les obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures algériennes.
- Savoir quel sont les objectifs éducatifs des femmes entrepreneures au sein de leurs écoles privées.
- Approfondir l'étude sur la problématique : l'entrepreneuriat éducatif féminin est –il le produit d'une recherche de la satisfaction économique et sociale ou permet –il

d'atteindre un niveau élevé d'éducation ou simplement une gestion différente c'est-à-dire féminine.

- Savoir si la femme est capable de remplacer l'homme et prendre en charge les mêmes tâches que lui, notamment son rôle d'entrepreneur.

3. La problématique :

En Algérie, comme dans la majorité des pays sous-développés, la femme est restée en arrière-plan dans la vie sociale et économique. Salman et Al-Abboudi ont rapportés « qu'au Maroc, la femme a été pendant longtemps à l'arrière-plan par les traditions et les coutumes qui valorisent l'homme par rapport à la femme et qui confirmaient sa supériorité par rapport à elle » [SALMAN ET AL- ABBOUDI, 2012, P.1].

Dans le contexte social algérien traditionnel, la femme a été totalement dominée par son mari, elle ne possède pas aucun pouvoir au sein de la famille, et elle est destinée comme une épouse, son rôle était limité elle s'occupe des tâches ménagères et l'éducation des enfants. C'est dans ce sens que ADDI a signalé dans son ouvrage intitulé les mutations de la société algérienne, « structurée par la domination de la femme par l'homme » [ADDI. L. 1999. P107], dans le même sens Bourdieu ajoute à son tour que la société algérienne est marquée par une « opposition entre le lieu d'assemblée ou le lieu marché réservé aux hommes et la maison réservée aux femmes ». [PIERRE. B. 1998. P23].

Au fil des années, cette situation a bien évolué les mentalités ont changé et Grâce au développement social, économique et éducatif en Algérie, le statut de la femme s'est nettement amélioré, ce qui a permis aux filles de s'intéresser à l'enseignement supérieur et d'orienter davantage vers le monde du travail. Puisque le travail des femmes dans la famille, si longtemps invisible, est maintenant devenu un peu plus visible. SCHWEITZER Sylvie indique notamment que « Les femmes sont enfin des citoyennes à part entière, nanties de leurs droits civiques, mais aussi civils ... » [SCHWEITZER SYLVIE, 2002.P09] « L'éducation de la fille est devenue un droit et un devoir pour les parents, sans parler des cas exceptionnels, la fille fréquente l'école comme le fait le garçon, même en zone éparses. » [BOUDEFNOUCHET MOSTEFA, 1980].

La femme a su s'imposer dans plusieurs domaines qui lui étaient inconnus et où elle était exclue auparavant, notamment dans le secteur politique, judiciaire, journalisme, mais surtout dans l'entrepreneuriat. « Il ne s'agit plus de mesurer la participation des femmes en nombre d'enseignantes ou de médecins, mais en nombre d'entrepreneurs, produisant des richesses, pour

le bien de leurs familles et le bien de leur pays » [ZINEB.B. p1]. Cela veut dire que la femme algérienne ne cherche pas seulement à avoir une activité rémunérée et une indépendance économique, mais plutôt une entreprise où elle pourra avoir une certaine autorité que la société ne lui a pas permis d'atteindre.

En effet l'Algérie est en face d'un phénomène récent qui est celui de l'entrepreneuriat féminin, ce dernier qui est une thématique inspirée de la sociologie économique, a fait l'objet d'étude de nombreuses « recherches dans les pays développés depuis plus de 30 ans ». [Zahra. A. 2006. P1] telle que l'étude effectuée par SOPHIE Bouteiller sur les femmes entrepreneures motivations et mobilisation des réseaux sociaux, dans laquelle elle a avancé que l'indépendance personnelle introduite par l'indépendance économique est la motivation principale des femmes entrepreneures françaises et que la prise en charge des enfants représente un obstacle pour ces femmes dans leurs processus de création d'entreprise.

Les études « portant sur l'entrepreneuriat féminin restent en phases de leur émergence dans les pays en voie de développement [Zahra A. 2006. P1], parmi lesquels l'Algérie fait partie, dont très peu d'études ont été menées sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie,

L'entrepreneuriat féminin est devenu évident grâce au changement socioculturel poussant ainsi les femmes à chercher le pouvoir dans leur lutte de l'égalité entre les sexes. Ce changement est dû au développement éducatif et technologique provoquant des évolutions des attitudes envers le travail des femmes. En dépit d'acceptation du travail des femmes sur le marché du travail, les femmes sont toujours confrontées à des contraintes culturelles dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. En effet, la majorité des entrepreneurs sont de sexe masculin car c'est un métier requérant de la force physique, ce qui n'attire pas les femmes.

L'Etat encourage les jeunes vers l'entrepreneuriat, ce qui pousse les femmes à se lancer également dans ce domaine. Cependant, les jeunes rencontrent des difficultés insurmontables durant le processus de création et de la gestion des entreprises.

La majorité des femmes entrepreneures ont un diplôme d'études universitaires. Leurs niveaux d'instruction sont plus élevés que celui de leurs parents expliquant ainsi les changements vécus par les sociétés algériennes, Malgré l'évolution de la société au cours des dernières décennies, la majorité des femmes entrepreneures font face à des contraintes socio-culturelles de leur environnement.

Les études « portant sur l'entrepreneuriat féminin restent en phases de leur émergence dans les pays en voie de développement [Zahra A. 2006. P1]; parmi lesquels l'Algérie fait partie, dont très peu d'études ont été mené sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie, mais a cet égard, il en faut néanmoins mentionner celle réalisée par Anne Gillet dans laquelle, elle a été amenée au fait que « les femmes créatrices et chefs d'entreprises sont identifiables dans divers secteurs d'activités tel que le commerce, l'artisanat, les exploitations agricoles...elles sont moins nombreuses que les hommes chefs d'entreprises dans ces secteurs et encore moins nombreuses dans le secteur industriel ». [Anne.G.2003.p04].

C'est sur cet arrière fond qui est né l'intérêt de mener une étude qualitative sur les femmes entrepreneures créatrices des PME, principalement des crèches et des écoles privées dans la ville de Bejaia ; par laquelle nous visons apporter un éclairage sur les objectifs des femmes entrepreneures algériennes, les motivations et les obstacles auxquels font face. Pour cela notre problématique s'articulera autour de la question spécifique suivante : l'entrepreneuriat éducatif féminin est –il le produit d'une recherche de la satisfaction économique et sociale ou permet –il d'atteindre un niveau élevé d'éducation ou simplement une gestion différente c'est-à-dire féminine ?

Elle sera suivie de deux questions spécifiques pour l'opérationnalité de notre étude :

- 1 Comment se présente l'entrepreneuriat féminin éducatif ?
- 2 Quelles sont les motivations de ces femmes à entreprendre ?

4. Les hypothèses :

Tout recherche scientifique suppose un ou plusieurs hypothèses, selon ANGERS Maurice l'hypothèse est un « énoncé qui prédit une relation entre un ou plusieurs termes, et impliquant une vérification empirique. » [ANGERS MAURICE, P59] Partant de cette définition, nous avons émis deux hypothèses pour répondre aux questions du départ, à savoir :

- 1- Entrepreneuriat féminin éducatif permet d'atteindre un niveau élevé d'éducation.
- 1- l'entrepreneuriat féminin éducatif se caractérise par une gestion différente de celle de l'homme.
- 2- Les femmes entrepreneures trouvent en la création d'entreprise un moyen qui va leur permettre d'avoir une indépendance économique et sociale.

5. La définition des concepts :

5.1. Entrepreneuriat :

L'entrepreneuriat se définit comme le processus qui dans une économie conduit un entrepreneur à la création d'une entreprise. Ce processus est le résultat de deux forces convergentes, la première dépend des caractéristiques individuelles de l'entrepreneur, la deuxième dépend des conditions, au sens large, de la création d'entreprise. L'analyse des caractéristiques individuelles (âge, diplôme, environnement familial,) et celle des conditions favorables (conjoncture, marché, évolution des technologies, réglementation, culture, finance...) [Khaled BOUABDALLAH et Abdallah ZOUACHE, 2005, Page 17.]

D'après Fayolle « L'entrepreneuriat : 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 ». [Alain Fayolle, 2004. P 254].

5.2. Entrepreneuriat féminin :

Trouver une définition de la femme entrepreneure n'est pas une chose facile, plusieurs auteurs ont donc tenté de définir la notion de l'entrepreneuriat féminin.

Selon le Groupe Canadien de Travail sur l'Entrepreneuriat Féminin, « une personne qui prend des risques financiers pour créer ou acquérir une entreprise, et qui la dirige de manière innovatrice et créatrice en développant de nouveaux produits et en conséquent de nouveaux marchés » [Légaré.H. (2000), p.3.]

5.3. Entreprise éducative :

Définir opérationnellement : C'est une organisation d'accueil collectif, elle suit un programme éducatif et pédagogique par des professionnels se chargent de l'éducation et de l'encadrement, cette école offre des bonnes conditions d'apprentissage afin d'atteindre un niveau élevé d'éducation, et aussi elle permet la socialisation entre les membres de l'entreprise.

5.4. Indépendance économique :

L'indépendance économique peut être définie comme étant « notion qualitative traduisant la situation d'une unité économique qui a pu se défaire ou se préserver de l'entreprise de structure ou des effets de domination d'une ou des autres et qui peut elle-même être comme

un pôle susceptible d'exercer une emprise de structure, ou une domination sur d'autres » [Alain Charles. M. 2003. P284].

Opérationnellement, l'indépendance économique c'est un facteur qui permet à la femme d'avoir une autonomie financière, subvenir à ses besoins économiques, aussi pour l'aide dans la gestion de son foyer, et pour faire reconnaître son identité et son statut comme l'égal de l'homme.

5.5. Indépendance sociale :

Désigne l'absence de règlement ou la femme réagit en toute autonomie, ainsi elle désigne l'acquisition d'une autonomie qui ne subit aucune soumission entre les autres.

5.6. La motivation :

Les définitions de la motivation sont souvent très divergentes et varient d'un auteur à un autre :

« La motivation au sens courant être motivé c'est vouloir quelque chose intensément et volontairement. La psychologie donne à la motivation un sens plus large, elle recouvre tous ce qui nous pousse à agir volontairement ou non, qu'il s'agisse d'instincts de pulsions, ou de désir » [Madeleine GRAWITZ, 2001, p 391.]

En terme simple, la motivation au travail peut se définir comme force qui pousse l'individu à agir dans le sens des objectifs organisationnels. Il s'agit donc d'une optimisation de l'effort vers un but précis et non d'une simple dépense d'énergie. « Elle est l'ensemble des forces incitant l'individu à s'engager dans un comportement donné. En entreprise, on s'entend pour dire qu'une personne motivée persiste à fournir les efforts requis pour effectuer sa tâche et qu'elle adopte des attitudes et des comportements cohérents par rapport aux objectifs organisationnels qui lui permettent en outre, d'atteindre ses objectifs personnels » [Shimon DOLAN, et autre, psychologie du travail et comportement organisationnels ,2002, p 461.]

Steers et Porter soutiennent que la motivation est définie comme : « ce qui stimule le comportement humain : ce sont les forces énergétiques qui, chez les individus, les poussent à se comporter de certaines manières et les forces environnementales qui souvent déclenchent ces conduites » [MAUGERI, Salvatore « Théories de la motivation au travail » Edition Dunod, 2013, p12].

6. La pré-enquête :

C'est une étape primordiale dans toute recherche scientifique. Prendre connaissance du terrain, et voir les possibilités de la faisabilité de notre enquête. Plusieurs visites ont été effectuées au sein des écoles privées, Elles nous ont permis d'avoir un premier contact, et de se familiariser avec notre terrain d'enquête.

Dans cette partie de notre mémoire, nous avons effectué deux entretiens exploratoires avec deux femmes entrepreneures : l'une qui a une crèche et l'autre qui a une école de formation professionnelle privée.

En ce qui concerne la gérante et propriétaire de la crèche, on a réussi à avoir des informations nécessaires sur le rôle qu'elle exerce ainsi sur l'importance qu'elle donne pour son travail de femme directrice et dirigeante d'une crèche, et surtout on a suffisamment l'idée sur notre thème de recherche. Comme on a réussi également à apprécier au mieux le terrain de recherche.

En ce qui concerne la gérante propriétaire d'une école de formation des langues, elle nous a bien cerné les difficultés qu'elles rencontrent durant la création de leur école ainsi sur les stratégies qu'elles développent pour faire face à ces obstacles et leur motivation d'entreprendre et enfin sur le rôle de femme entrepreneure.

Pour cela la pré-enquête, nous a fortement servi dans la préparation du terrain de la recherche elle-même, Cette étape était très utile, dont elle nous a permis de délimiter notre thème, préciser la problématique et les hypothèses de notre recherche.

7. Le choix de l'échantillon :

En l'absence d'une liste exhaustive ou approximative des femmes entrepreneures de la ville de Bejaia et le manque d'informations personnelles sur ces femmes, nous avons opté pour l'échantillon boule de neige, dont à chaque fois qu'on trouve une femme entrepreneure, on lui demande si elle peut nous mettre en contact avec d'autres femmes entrepreneures, on a pu grâce à ça et aux réseaux sociaux que nous avons à la ville de Bejaia qui est notre lieu de domicile; d'avoir une population d'enquête de 10 femmes entrepreneures.

Vu l'impossibilité d'avoir un chiffre exact sur les femmes entrepreneures de la ville de Bejaia, nous avons pu faire des entretiens uniquement avec dix femmes entrepreneures.

8. La méthode et la technique utilisées :

Avant de passer à la collecte des données sur le terrain, dans le but de vérifier les hypothèses de notre étude. On s'est mis dans l'obligation de faire dans les meilleures conditions méthodologiques possibles, on commence par fixer la méthode et la technique appropriée à notre thème de recherche.

8.1. La méthode utilisée :

Pour la réalisation de chaque recherche il faut utiliser une méthode et une technique adéquate au thème de recherche.

D'abord la méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la « méthode » c'est s'interroger sur la « voie » suivie pour mener à bien une recherche. [Guidere Mathieu, 2004. P.04]

Notre sujet de recherche exige la méthode qualitative qui nous permet d'expliquer le phénomène en établissant le sens de recueillis dans le but d'atteindre l'objectif de la recherche et de vérifier les hypothèses de travail, l'utilisation de cette méthode s'avérait nécessaire, car elles sont liées à la nature de notre sujet qui vise la description de travail des femmes entrepreneures, leurs motivations dans le travail et leurs importances dans la société.

8.2. Les techniques utilisées :

8.2.1. L'entretien semi-directif :

Compte tenu de la diversité des informations à recueillir, nous avons opté pour la technique de l'entretien semi-directif qui nous a permis de faire parler en profondeur les enquêtées, Afin d'accumuler le maximum d'informations sur les femmes entrepreneures de la région de Bejaia, leurs motivations pour créer l'entreprise, les difficultés rencontrées durant l'exercice de leur activité entrepreneuriale et leurs objectifs éducatif.

Pour cela, nous avons élaboré un guide d'entretien qui contient un ensemble de questions ouvertes dans l'objectif de répondre au questionnement principal de notre problématique et amener des éléments explicatifs de nos hypothèses formulées.

9. La présentation du guide d'entretien :

Le guide d'entretien qui a été élaboré pour collecter les informations sur le terrain contient des questions établies sur notre thématique de recherche. Ce guide est composé d'une série de 13 questions essentiellement ouvertes. Les informations recherchées chez les enquêtées seront :

- Les difficultés que les femmes entrepreneures rencontrent durant la création de leurs écoles.
- Les objectifs éducatifs des femmes entrepreneures.
- Les motivations des femmes entrepreneures.

***Chapitre 02 : L'évolution de la place
de la femme dans le travail***

Section 01 : L'évolution du travail féminin dans le monde

Cette section représente un petit aperçu sur l'évolution du travail féminine dans le monde. Nous allons d'abord exposer la place de la femme dans le monde ainsi que la perspective historique du travail des femmes, la scolarisation, et enfin nous terminerons par les dates clés de l'émancipation des femmes en France.

1. La place des femmes dans le monde du travail :

La femme dans le monde du travail, est devenu un agent de développement dans la société. Malgré ces avancés historiques, beaucoup de choses restent à faire, notamment dans le monde du travail. Et même de nos jours, et malgré l'implication très active de la femme dans le monde socioprofessionnel, notamment la production des richesses nationales, le travail qu'elle fournit est loin d'être récompensé au même titre que celui des hommes.

Les femmes ont prouvé qu'elles ont la même valeur que les hommes, elles ont su exploiter cette discrimination, elles ont gagné à force de combat d'égalité, le droit au travail, aussi elles ont réussi à réaliser leurs ambitions dans tous les domaines.

Dans toutes les sociétés que ce soit, la femme a été toujours dominée par l'homme. Elle a des préjugés dans tous les domaines, notamment dans la famille patriarcale, le rôle de la femme était souvent occupé à accomplir les tâches ménagères ou à élever leurs enfants au moment où l'homme se charge de nourrir la famille et s'occuper des besoins matériels et financiers du foyer.

Une femme ayant de l'esprit selon JJ Rousseau, « est un fléau pour sa famille, ses amis et tout le monde car elle dédaigne tous ses devoirs. Sa dignité est d'être ignorée et dans l'estime de son mari » [JEAN-JACQUES ROUSSEAU,1780-1789, vol. 5, in-4°]

Cette conciliation difficile, voire impossible entre vie privée et vie professionnelle empêche donc les tiers des femmes de trouver une occupation extérieure.

2. Perspective historique de l'évolution du travail des femmes dans le monde :

Aussi loin que l'on remonte dans l'histoire du monde, « Les femmes ont toujours travaillé » [SCHWEITZER Sylvie,2002] A partir du milieu du 19^{ème} siècle, les femmes deviennent de plus en plus présentes dans le monde du travail. Main d'œuvre moins chère que les hommes, elles représentaient une source de bénéfice pour les industriels. Les femmes ont su exploiter

cette situation discriminatoire à leur avantage. Elles prouvent au monde entier qu'elles sont les égales des hommes dans tous les domaines.

3. Travail, facteurs d'émancipation des femmes :

A la fin du XXème siècle, l'activité féminine a connu un grand développement, les comportements professionnels commencent à se rapprocher entre les hommes et les femmes, Cet accès à l'emploi a permis aux femmes d'accéder à une autonomie qui constitue un aspect essentiel de leur émancipation. A partir de la seconde moitié du XIXème siècle on peut s'apercevoir que commence une modification des mentalités et des habitudes. Les femmes s'émancipent et leur statut de mère est aussi mieux reconnu. DE BEAUVOIR Simone explique dans son ouvrage « le deuxième sexe » que : « C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. Dès qu'elle a cessé d'être un parasite, le système fondé sur sa dépendance s'écroule » [Simone de Beauvoir, « Le deuxième sexe », chapitre XIV, « La femme indépendante », Folio, tome II, p. 587.]

Le travail est perçu comme affirmation de soi, affirmation dans la famille et affirmation dans la société. Le droit au travail est au cœur de l'émancipation des femmes. Car il leur permet d'accéder à l'indépendance et à l'autonomie financière, Cette émancipation continue ne s'est pas déroulée sans heurts, des phases de progression dans leurs droits alternant avec des périodes où leurs nouveaux acquis sont remis en cause.

4. Les facteurs qui contribuent à l'émancipation de la femme :

Plusieurs facteurs techniques et économiques peuvent être à l'origine de l'émancipation de la femme au travail, et qui ont marqué les années 1970.

4.1. Les facteurs technologiques :

On remarque, que l'apparition de nouvelles technologies a permis aux femmes de faire évoluer leur rôle au sein de la famille. Il a été attribué depuis toujours le rôle de maîtresse de maison aux femmes. Ce rôle prenant énormément de temps au début du 20ème siècle, les femmes avaient peu de temps libres pour se consacrer à autre chose (métier ou loisirs personnelle). Vers les années 1950, les industriels ont cherché à produire des appareils électroménagers comme les machines à laver, lave-vaisselle...qui sont plus efficaces, plus performants mais surtout plus autonomes. En conséquence, le temps de travail ménager des femmes s'en trouve réduit. On peut donc dire que grâce à l'apparition des nouvelles

technologies le statut de la femme au sein de la famille a beaucoup évolué. Cette évolution leur a permis de se libérer des tâches ménagères et de leur devoir de femme au foyer ce qui leur permettant de se concentrer davantage sur leur carrière professionnelle.

4.2. Les facteurs économiques :

Avec le développement du secteur des services, porteur de créations d'emplois que l'on qualifie de « féminins ». Ce secteur est donc davantage propice à l'embauche de femmes que ne l'est le secteur industriel. L'augmentation d'emplois des femmes dans le secteur tertiaire durant les années 70 a eu pour conséquence la mutation de la répartition sectorielle des emplois. C'est dans le secteur tertiaire que les femmes vont principalement travailler. Depuis plusieurs décennies, le tertiaire est une des terres d'accueil de l'emploi féminin. De plus, il est resté tout au long des années de crise, le seul secteur créateur d'emplois. Par conséquent, la division sexuelle des secteurs d'activité a protégé les femmes de la crise de l'emploi et permis la continuité de la progression de l'activité féminine.

4.3. La scolarisation :

« La féminisation sur le marché du travail ne peut se comprendre que si l'on regarde ce qui s'est passé dans le système scolaire. La percée des filles à l'école et à l'université, leur réussite scolaire constituent, en elles-mêmes, un événement marquant de la fin du XXe siècle. Mais c'est également un des éléments déterminants, un de ceux qui expliquent le plus certainement la percée des femmes sur le marché du travail. » [MARUANI MARGARET, 2003, P27]

L'augmentation du niveau d'éducation des femmes a entraîné une présence active sur le marché du travail. La forte augmentation des inscriptions résulte de l'importance capitale que les gouvernements, la scolarisation des filles permettent de réaliser leur potentiel, devenir autonome et de participer activement au développement de leur communauté assurerait une croissance économique.

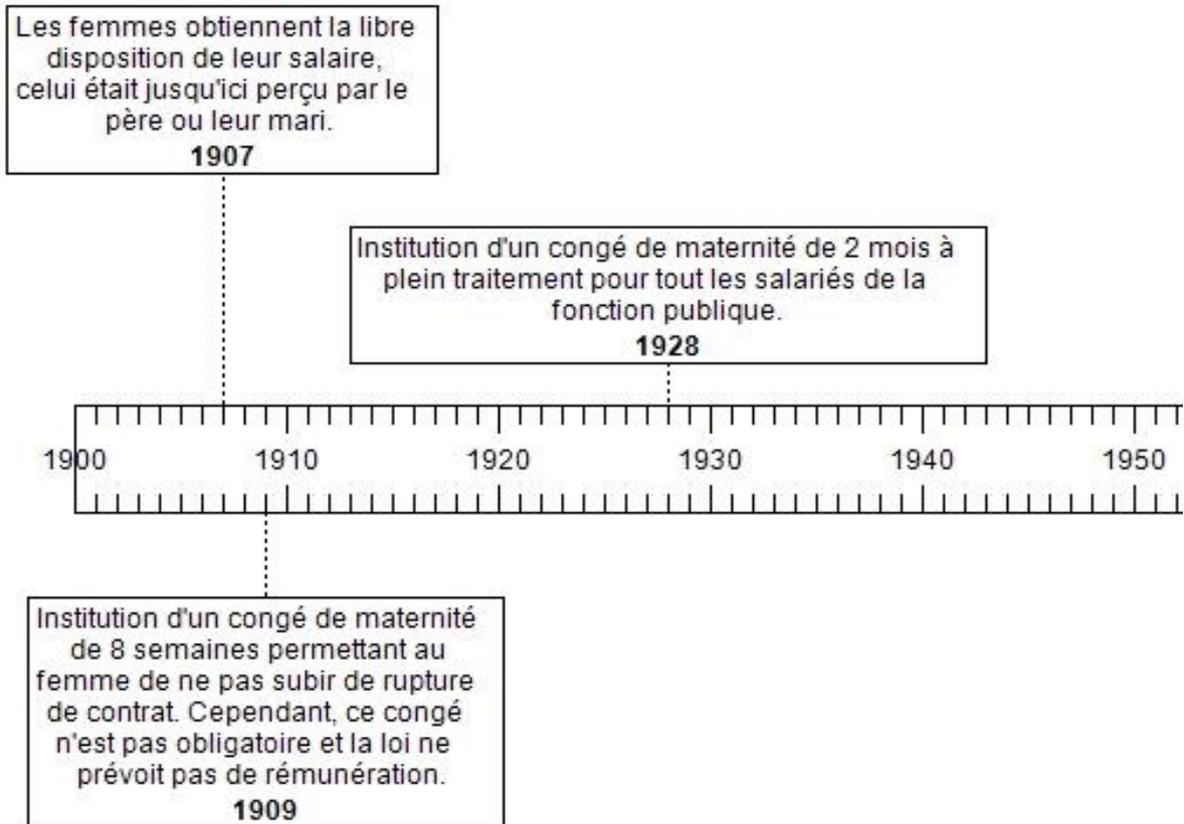
Dr J.E. Kwegyir Aggrey, déclarait : « la plus sûre manière d'empêcher un peuple de progresser, c'est d'éduquer les hommes et de négliger les femmes. Éduquer un homme, c'est seulement éduquer un individu, mais éduquer une femme, c'est éduquer toute une famille. » [J.E. KWEGYIR AGGREY, 2009]

L'importance de l'éducation des filles et des femmes réside dans les avantages économiques et sociaux pour la société, L'éducation des filles est de permettre aux femmes

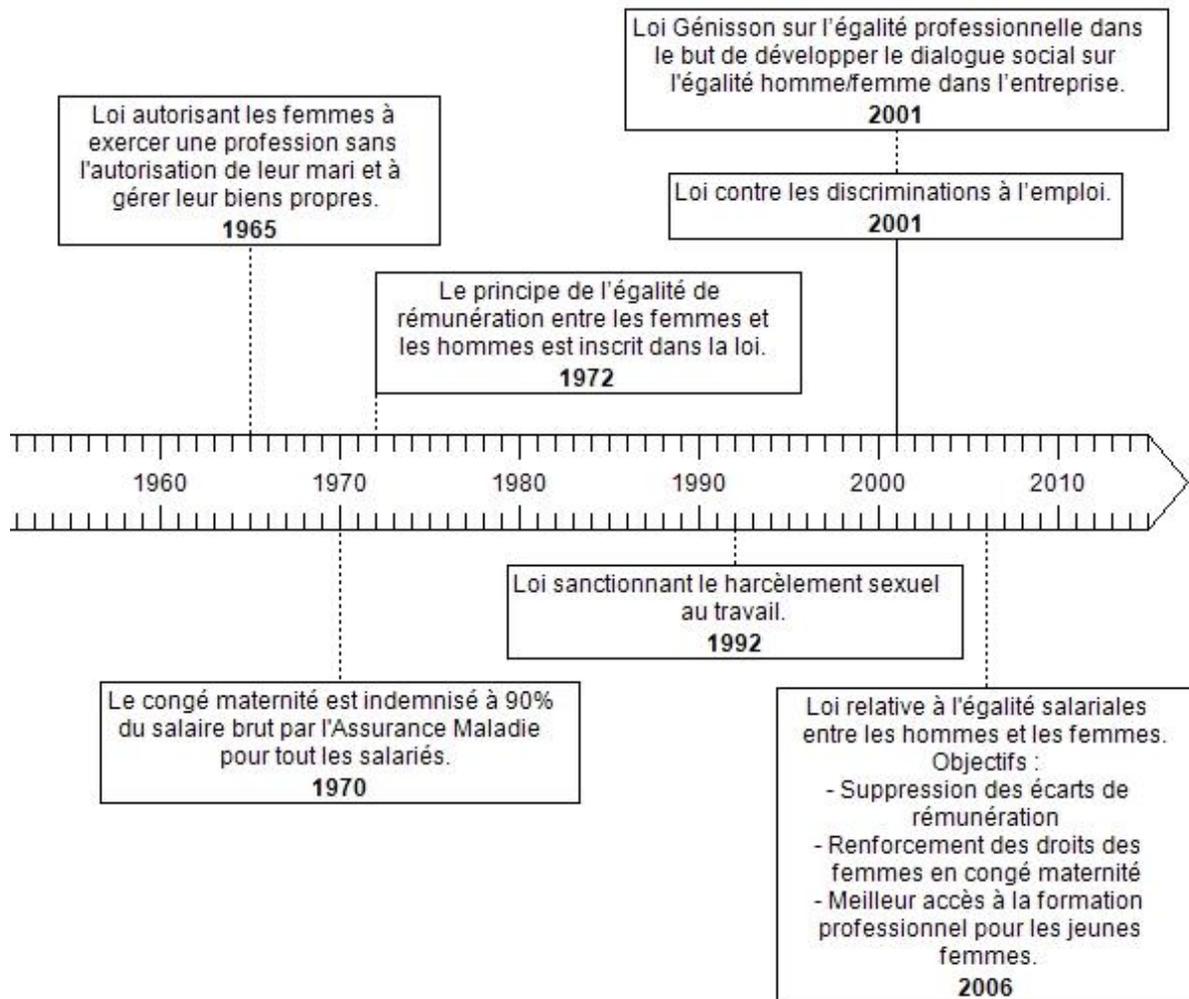
Chapitre 02 : L'évolution de la place de la femme dans le travail

d'acquérir de nouvelles identités et d'adopter de nouveaux rôles au sein de la famille et de la société.

5. Dates clés des actions en faveur de l'intégration des femmes au sein du monde du travail :



Chapitre 02 : L'évolution de la place de la femme dans le travail



Source : [<https://tpelaplacedelafemmedanslemondedutravail.wordpress.com/2016/01/30/chronologie-des-actions-de-letat-francais-en-faveur-des-femmes-dans-le-monde-du-travail/>]

Section 02 : Le travail de la femme en Algérie

Cette section représente un petit aperçu sur l'histoire de travail de la femme et leurs l'évolution, nous allons d'abord exposer le changement social ainsi que le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle, et aussi le foyer lieu féminin par excellence, et le rôle de la femme dans la société moderne, et enfin nous terminerons par la scolarisation et le travail féminin en Algérie.

1. Changements socioculturels en Algérie :

L'Algérie a succédé de la période coloniale d'une économie dévastée, de faibles structures d'éducation et de formation, la propagation de l'analphabétisme et de la pauvreté. Cela a mené à une situation socioculturelle arriérée, y compris la position et le rôle de la femme dans la société.

Chapitre 02 : L'évolution de la place de la femme dans le travail

L'Algérie a connu dès les années soixante du 20^{ème} siècle, de grands changements dans les domaines politiques, économiques et socioculturels.) qui ont affecté les cultures de travail et d'organisation, et spécialement le travail de la femme, L'un des changements majeurs qui ont marqué la condition féminine est sans conteste la forte implication des femmes sur le marché du travail car la seule activité qui est attribuée pour elle était le travail domestique. Mais l'histoire du travail des femmes a débutée avec l'industrialisation, donc c'est le déplacement du travail du foyer à l'atelier et par la suite à l'usine.

Dans notre société, la famille patriarcale a tendance à voir la femme au domicile, c'est sa place naturelle, donc son accès au travail en dehors du foyer a fait un grand débat au sein de la société. KHODJA Souad adage : « Être homme ne serait pas dominer, mais négocier. C'est pourquoi le travail féminin constitue une « huchma » (la honte). Dans ce contexte, la femme qui travail pour un salaire à l'extérieur du domicile familial, est encore mal vue. » **[KHOUDJA SOUAD. 1991.P113]**

Dans la société patriarcale la femme c'est un être second inférieur, créé pour le foyer. Et la femme ne peut être facilement pensée comme l'égale de l'homme dans l'exercice de la responsabilité et du pouvoir.

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître. Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central » **[ANGLOFF.BERARD.2000, P19]**

La femme algérienne a été depuis la période coloniale une combattante et révolutionnariste, elle a défendu leur patrie, aussi elle a surmonté ses difficultés afin d'acquérir le statut qu'elle détient actuellement.

2. Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle :

LA famille traditionnelle était une famille patriarcale dominante dans laquelle l'homme représentait l'autorité et le pouvoir au sein de la famille. P. Bourdieu affirme que « cette famille est l'alpha et l'oméga de tout le système groupe primaire et modèle structurel de tout groupement possible, atome social indissociable qui assigne et assure à chacun de ses membres sa place, sa

Fonction, sa raison d'être, et en une certaine façon, son être ». **[P. BOURDIEU. 1985.P.54]**

BENNOUNE Mahfoud, à travers son projet mené dans les années 90 a tenté de décrire la société algérienne, il souligne que : « cette société vit une tradition où l'homme domine dans son foyer, la mère joue un rôle secondaire par rapport à son mari, mais cela n'exclut pas son importance au foyer, elle gère la distribution des tâches ménagères et s'occupe de toutes les décisions en absence de son conjoint » [BENNOUNE MAHFOUD.1999. P13]

« L'homme considère que son honneur ne peut être préservé que par la pureté, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité » [EL MERNISSI FATIMA. 1983. P.164]

Donc la femme traditionnelle est destinée comme une épouse à pour le rôle l'exécution des tâches ménagères et l'éducation des enfants dans le respect des coutumes et de la tradition. Elle a une responsabilité limitée, elle se met au service de la famille, Saïd ouaamama et Hadjila Saad Souad, expliquent « pour gérer tout le ménage et veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein d'un foyer qui compte un nombre considérable et d'individu » [ZIANIDRID FATIMA. SEFFARI MILOUD. ARTICLE SANS DATE. P.5]

La famille traditionnelle, Avec son système de valeur et ses mécanismes d'honneur se donne comme norme l'invisibilité sociale de la femme, intériorisée et inculquée dès la petite enfance.

3. Le foyer lieu féminin par excellence :

L'éducation de la fille est dictée par les normes et les valeurs de la société, patriarcale exigeaient à ce qu'elle apprend dès son jeune âge à être une bonne épouse afin de bien s'occuper de l'enfantement, l'éducation des enfants et elle se charge de l'apprentissage de ses fils à l'obéissance, le respect et la préservation de l'honneur, la femme est éliminée de toute décision, ce qui explique qu'elle est née uniquement pour devenir épouse et mère, elle a un monde bien à elle, « ce monde est situé dans la partie la plus cachée de la maison » [BOUTFNOUCHET MOUSTAFA.P70]

Et pour avoir une bonne réputation la femme doit valoriser sa vie domestique en démontrant ses capacités et ses valeurs féminines, « elle doit avoir une réserve pudique dans ses paroles et ses gestes » [KHOUDJA SOUAD,1991. P107]

D'une manière générale, la femme dans la société traditionnelle a une responsabilité limitée, elle est destinée comme une épouse, elle a un rôle pour l'exécution des tâches domestiques, l'éducation des enfants dans le respect des coutumes et de la tradition.

4. Le statut des femmes algériennes après l'indépendance :

Après avoir prouvé son courage et sa résistance, par sa participation dans les champs de bataille à côté de l'homme à la guerre de libération, la femme algérienne a pu changer et affirmer son statut au sein de sa famille et sortir de son isolement social. Plusieurs facteurs ont contribué à cela :

4.1. La scolarisation des filles :

La scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même. Parce qu'elle donne le moyen d'affronter concrètement et correctement la vie publique. Et donne la possibilité de s'ouvrir de nouveaux horizons lui permettent de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer. L'alphabetisation lui permet d'établir une relation avec le réel. En lui permettant d'en sortir de son isolement social, de sa relégation, en lui rend sa dignité d'être sociale.

La scolarisation des filles qui se développe très rapidement après 1962, elles montrent non seulement une acceptation mais une demande très forte. N. Zerdoumi en 1969, selon lequel il y a une très forte résistance des familles à la scolarisation des filles n'est qu'un mythe. Donc la revendication générale déscolarisation est l'indice d'une acceptation par la société du changement pour les femmes. [N. ZERDOUMI.1969]

« L'accès de la femme au savoir, l'aide à s'interroger socialement afin de constituer une image positive d'elle-même et une identité personnelle, qui lui à donne la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horions par l'accomplissement des activités salariées » [KHOUDJA SOUAD.1991. P.91]

La scolarisation avancée jusqu'à un niveau moyen ou supérieur, par les débouchés culturels et professionnels qu'elle ouvre, constitue un des éléments les plus importants de l'émancipation des femmes qui se trouvent ainsi mieux armées pour lutter pour l'acquisition de leurs droits. [IBID.P.92]

A cet effet, l'obtention d'un diplôme est une grande réussite, il permet aux femmes d'atteindre une autonomie, et de changer l'attitude traditionnelle et de se libérer des contraintes de son environnement, c'est un atout pour leur participation à une vie sociale et au monde du travail.

« La féminisation sur le marché du travail ne peut se comprendre que si l'on regarde ce qui s'est passé dans le système scolaire. La percée des filles à l'école et à l'université, leur réussite scolaire constituent, en elles-mêmes, un événement marquant de la fin du XXe siècle.

Mais c'est également un des éléments déterminants, un de ceux qui expliquent le plus certainement la percée des femmes sur le marché du travail ». [MARUANI.MARGARET.2003. P.27].

Donc, l'augmentation de taux de la scolarisation des filles, qui est due à la conscience des parents de l'importance des études Pour l'avenir de leurs enfants. Avec les études, la fille, ou la femme, s'impose au sein de la famille et au sein de la société globale en jouant un rôle socioculturel, et socio-économique très important.

4.2. L'accès des femmes au travail salarié :

Après l'indépendance, la société Algérienne a connu un changement tel l'industrialisation, l'urbanisation, la scolarisation, la croissance démographique et économique, les femmes algériennes prendrait le chemin du travail salarié ou on trouve le nombre des femmes occupées a pris une évolution remarquable.

Et d'après « BENNOUNE » cette évolution « est le résultat de l'instruction des femmes, l'urbanisation et le processus de développement ». [BENNOUNE Mahfoud, 1999, P. 86.]

Suite à ce changement social et économique, les femmes exercent diverses activités salariées, on les trouve dans l'administration, et l'éducation... etc., malgré les traditions en lui interdit l'exercice d'une activité rémunérée, la communauté la reconnaît.

A cet effet, les nouvelles conditions des femmes marquées par leur accès au travail rémunéré, ce dernier est devenu une nécessité pour qu'elles puissent subvenir leurs besoins économiques, et assurent la survie de leurs familles et son mari, et constituer une image d'un acteur majeur libre qui participe à l'activité sociale.

Finalement, l'évolution du statut de la femme algérienne intégration du monde extérieur par la scolarisation et le travail salarié est la conséquence directe du changement social introduit dans la société algérienne.

4.3. Les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes :

- 1979 : Début des premières manifestations de la femme devant l'assemblée populaire nationale (APN) contre l'adoption du projet de code de la famille.
- Le 08 mars 1979 : Constitution de la première association indépendante des femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.
- Décembre 1981 : publication du premier manifeste des femmes.
- En 1989 : création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association des femmes reconnue officiellement).

- En 1990 : A partir de cette date plus de 15 associations de femmes ont été créés.
- En 1993 : Création du collectif Maghreb Egalité, résultat de la fréquence mondiale des femmes pékin, adaptation de 100 mesures et dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.
- En 1995 : Participation à pékin au parlement symbolique des femmes. Adaptation de 100 mesures en faveurs des femmes. Son objectif est la séparation entre le religieux et le politique.
- En 1996 : Rencontre libéral entre le gouvernement et l'association des femmes.
[KHOUDJA Souad, 2002, P. 205.]

5. Le rôle de la femme algérienne dans la société moderne :

Le rôle la femme dans la famille moderne s'est développé elle est passé de la position de femme au foyer , Elle revendique de toutes ses forces la possibilité de se construire elle-même et de participer à la vie sociale, la progression de ses études a cassé les frontières patriarcales. La femme moderne mène une vie indépendante, ses conditions de vie ne sont plus les mêmes que celle des femmes hier. Ce n'est pas cette femme résignée et soumise à l'autorité de l'homme. Ni cette autre qui vit dans les contraintes familiales.

Le fait que la femme Algérienne sort de sa sphère sacrée et acquérir un revenu ou fasse des études atteste d'un changement dans la structure, et probablement dans les représentations qui ont toujours indiqué que lieu naturel de la femme est l'espace domestique. Aujourd'hui, il suffit de voir l'amplification de la présence Féminine à l'extérieur pour pouvoir dire que la société Algérienne a subi une véritable mutation de développement et de modernisation qui lui ont offert une possibilité de participer à la production du monde sociale.

BOUTEFNOUCHET. M adage à ce propos : « Ainsi la femme algérienne, grâce à un contexte socioéconomique, socio-politique et socio psychologique créé par la situation de l'indépendance nationale, s'est trouvée engagée dans un chemin d'évolution qu'elle n'a eu qu'à emprunter L'éducation de la fille est devenue un droit et un devoir pour les parents, sans parler des cas exceptionnels, la fille fréquente l'école comme le fait le garçon, même en zone éparses. » [MARGOUMA.M.2004.P135]

Donc, le rôle de la femme Algérienne dans la société moderne, s'est évalué grâce aux facteurs de développement qui sont l'industrialisation, l'urbanisation, et la scolarisation, participant à une transformation en profondeur de la structure de la société Algérienne.

6. Le travail féminin en Algérie :

Pour comprendre la place occupée dans la société algérienne par « le travail féminin, nous partons de de l'hypothèse selon laquelle à chaque formes d'organisation économique correspondent des formes spécifiques d'organisation de la famille » [G.MENACHEM.1979.P.51-54] les changements qu'ont connus les sociétés algérienne en général et le modèle familial en particulier sont le résultat d'une nouvelle réalité socio-économique, déterminée par les avancées dont les femmes ont bénéficié dans quatre secteurs de base : l'éducation, le travail salarié, la politique et les améliorations dans le domaine de la santé.

« Le travail féminin est perçu comme honteux, comme une tare sociale à l'instar de la délinquance, de l'alcoolisme, de la tuberculose, des logements insalubres. » [MICHEL DUMONT. 2007.P11]

Les femmes ont investi le monde du travail depuis plus au moins un siècle et même, dans notre pays, pendant la période coloniale et après l'indépendance. Le travail féminin, même limité, apparaît comme un horizon possible et structure la conscience et les représentations féminines. La scolarisation massive des filles devait leur permettre d'y accéder. Comme l'affirme BATTAGLIOLA. F, dans son ouvrage qui s'intitule « Histoire du travail des femmes », c'est grâce au développement de la scolarisation, ce qui a introduit la féminisation massive des métiers sur le marché du travail et facilitait leur accès à des professions qualifiantes. « Les femmes travaillent également pour s'épanouir, sortir des

Mondes Clos de la maison et ses tâches ennuyeuses et monotones échanger son travail un salaire qui le valorise pour participer au développement de la société et de ne pas rester marginale » [KHOUDJA SOUAD.P.115]

KHODJA. S, rajoute dans son ouvrage qui s'intitule « A comme Algérien » que : « le travail de la femme est devenu aujourd'hui incontestablement, une réalité vivante, doit s'accompagner de règles strictes destinées à assurer la protection de la maternité, à garantir la sécurité de la femme, à opérer les adaptations nécessaires aux activités exercées par les femmes et à mettre en place les conditions nécessaires à l'élargissement du travail féminin » [IBIDP.21]

Pour Lahouari Addi, « L'activité féminine rémunérée est désormais acceptée dans le sens où une femme qui sort de l'espace domestique au motif du travail ou de l'école a une raison légitime et n'a pas transgressé une norme sociale » [LAHAOUARI ADDI. 1999.P128]

Chapitre 02 : L'évolution de la place de la femme dans le travail

L'emploi féminin se démarque également par une plus grande concentration dans le secteur public qui absorbe 57,4% de la main d'œuvre féminine totale

Contre 42,6% dans le secteur privé. En ce qui concerne la présence des femmes par secteur, l'enquête de l'ONS relève que sur les 1,97 million de travailleuses que compte le pays, 853.000 femmes activent dans le secteur de la santé et de l'action sociale (43,2% de la population féminine occupée) En avril 2018, le nombre de la population active a atteint 12,426 millions de personnes dont 2,453 millions de femmes (19,7%). [**REVUE DEPRESSE.2018**]

Ghania Eddalia, a affirmé que les plans de développement avaient offert à la femme des opportunités d'emploi dans différents secteurs notamment le secteur public, en ce sens que sa présence a enregistré une nette avancée dans le marché de travail de 20,2% de la totalité des travailleurs, soit 2.479.000 femmes travailleuses sur un total de 12.298.000 millions de la catégorie active, par rapport aux précédentes années où elle ne représentait que 5,2% de la main d'œuvre. [**GHANIA EDDALIA.2019**]

« La participation de la femme au marché du travail ne cesse de s'accroître Leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de Leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central » [**GANGLOFF Bernard, 2000. P.19.**]

La scolarisation est l'un des facteurs importants de développement, ce qui a introduit la progression féminine massive des métiers sur le marché du travail et facilitait leur accès à des professions intellectuelles supérieures.

Conclusion du chapitre

Nous constatons d'après ce chapitre, La place de la femme dans le monde du travail a fortement évolué au cours des dernières décennies, grâce aux combats qu'elles ont menée mais aussi au contexte historique.

Il y a des années, les femmes participent à la survie et au soutien économique de leur famille et de leur communauté, par leur travail informel, principalement le travail de production domestique, Mais avec le changement de l'attitude de la société Algérienne et son développement, les femmes Algériennes sont de plus en plus présentes dans la vie économique et sociale.

De ce fait, l'évolution de statut de la femme Algérienne, due à une fréquentation du monde extérieur par la scolarisation et le travail salaire, ces dernières ont permis à la femme d'être indépendante et émancipée comme ils l'ont l'aider à sortir de son isolement, et de lutter pour l'acquisition de ses droits en émergeant en tant qu'acteur socioéconomique à part entier.

Chapitre 03 : Entrepreneuriat
Féminin

Section 1 : Les données générales sur l'entrepreneuriat féminin

Dans ce chapitre nous allons présenter l'histoire de privatisation sur des PME en Algérie, l'entrepreneuriat en Algérie, l'importance de l'entrepreneuriat en Algérie, les théories de l'entrepreneur, les caractéristiques de l'entrepreneuriat, les activités de l'entrepreneur, les processus de la création d'entreprise, L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat en Algérie, les facteurs motivant et encourageant les femmes entrepreneures, les obstacles entravant les femmes entrepreneures et la situation de la femme qui travail en Algérie.

1. Histoire de la privatisation des PME en Algérie :

Avant son indépendance, l'Algérie était un pays pauvre, ce qui l'a poussé mener une politique économique basée sur un système socialiste pour avoir une économie équitable. Ainsi à partir des années 1980, l'Algérie a connu une mutation importante car elle décide de s'adapter une nouvelle économie qui est l'économie de marché. Cependant cette évolution se fait dans un contexte politico-économique très difficile à cause d'une instabilité institutionnelle et d'une crise sécuritaire. C'est dans ce contexte que le secteur privé et les PME sont nés en Algérie. Auparavant, les PME n'avaient qu'un rôle secondaire en Algérie. De ce fait, entre 1963 et 1969, l'industrie algérienne est passée de 5% à 29% dans la production intérieure.

Les PME algériennes ont connu 3 périodes durant leurs évolutions, qui sont :

1-1. La période 1962-1982 :

Les entreprises ont été confiées à des comités de gestion après l'indépendance de l'Algérie et elles se sont intégrées dans les sociétés nationales. La période 1967 a été caractérisée par le développement d'une économie planifiée et d'une industrie de fabrication des biens d'équipements et de produits d'intermédiaire. Cependant comme il l'a annoncé dans son discours de 1965, le président H. Boumediene souligne l'importance de ne pas exclure l'investissement privé, Le secteur privé joue un rôle essentiel dans le développement économique grâce à la promulgation du code des investissements N° 66/284 qui a été promulgué le 15/09/1966.

1-2. La période 1982-1988 :

La période 1982 et 1988 a été la période « de grandes réformes ont été amorcées sous toujours le système de l'économie administrée. Les deux plans quinquennaux (1980/1984) et (1985/1989) sont l'exemple de ces réformes entamées en faveur du secteur privé. Il y eu

parallèlement une promulgation d'un nouveau cadre législatif et réglementaire relatif à l'investissement privé (loi du 21/08/1982) qui a dicté un ensemble de mesures, telles que le droit de transfert nécessaire pour l'acquisition des équipements et dans certains cas des matières premières, l'accès aux autorisations globales d'importations (AGI) ainsi qu'au système des importations sans paiement...etc. » [Samia, Gharbi.2011. P 6] Ce qui a abouti à la réalisation de plus de 775 projets de PME. Mais cette période s'est caractérisée aussi par des obstacles aux secteurs des PME, telles que le financement par les banques ne dépasser 30 % du montant total de l'investissement et l'interdiction de posséder plusieurs affaires.

1-3. A partir de 1988 :

A partir de 1988, l'Algérie a connu une transition vers une économie de marché permettant la création des institutions internationales tel que FMI (Fond Monétaire International). La banque mondiale joue un rôle essentiel et qui a dicté la privatisation de nombreuses entreprises publiques contribuant au lancement des PME. L'Etat a mis en place un nouveau cadre législatif et des réformes de redressement économique, « tel le nouveau code de la promotion de l'investissement promulgué le 05/10/1993, ce code a eu pour but :

- ❖ La promotion de l'investissement
 - ❖ L'égalité entre les promoteurs nationaux privés et étrangers
 - ❖ Réduction des délais d'études des dossiers
 - ❖ Remplacement de l'agrément obligatoire par une simple déclaration pour investir ».
- [Samia, Gharbi. 2011. P7]

2. L'entrepreneuriat en Algérie :

2-1. Contexte et dynamique entrepreneuriale en Algérie :

L'Algérie est le plus grand pays du Maghreb avec une population de près de 42,2 millions d'habitants en 2018. Un taux d'activité de 43,2% et un taux de chômage de 13,2% [selon l'office Nationale des Statistiques, 2018].

Le tissu économique Algérie est fragmenté et essentiellement constitué de petites entreprises. Durant les années 1990, l'Algérie a connu un bouleversement économique, en passant d'une économie socialiste à une phase de transition vers l'économie de marché. Le gouvernement algérien a engagé un certain nombre de réformes économiques s'éloignant du modèle socialiste qui a prévalu jusque-là, et qui s'est caractérisé par « un mécanisme de gestion

et de coordination de type planifié, et la propriété publique sur l'outil de production et de distribution » [Boukhari, 2009, p 2], ainsi que par un monopole exercé par les entreprises publiques dans le secteur de l'industrie. Par ailleurs, l'économie algérienne a la particularité d'être une économie rentière qui dépend à plus de 90% des ressources d'hydrocarbures, cela ne suffit toutefois pas à améliorer la croissance économique du pays, ce qui a induit un changement important dans l'économie algérienne.

Ce changement introduit est basé sur la libéralisation des marchés. L'initiative entrepreneuriale privée est dès lors encouragée. L'Etat algérien prend conscience du rôle important des PME dans le développement de la croissance économique algérienne. Des initiatives sont prises pour encourager leur extension. Par ailleurs, l'Etat donne une forte impulsion politique, en créant un Ministère délégué, une Agence Nationale pour la Promotion des PME, ainsi que des fonds de Caution et de Promotion. Les PME connaissent un essor considérable [Gillet Anne. 2003. P 4].

L'entrepreneuriat en Algérie est en pleine expansion. Le nombre d'entrepreneurs TEA (Taux de prévalence de l'Activité Entrepreneuriale) actifs a atteint 9,6 millions en Algérie et environ 60 % des entreprises nouvelles se trouvent dans les secteurs de la transformation, à savoir, la fabrication, la construction et la distribution. En outre, l'activité entrepreneuriale reste dominée par les hommes, même si les femmes ont enregistré une progression significative ces dernières années. Le TEA Féminin moyen national est de 5,7 comparativement au TEA masculin qui est de 12,3. [Rapport GEM, 2013. P 16]

2-2. L'importance de l'entrepreneuriat en Algérie :

L'importante place qu'occupe l'entrepreneuriat dans les recherches et les politiques économiques revient essentiellement aux intérêts qu'il apporte à l'économie et à la société :

❖ Entrepreneuriat et croissance économique

L'activité entrepreneuriale n'a pas pu être un effet direct sur la croissance économique mais l'accélère, grâce à la présence d'une population nombreuse d'individus entrepreneurs, le nombre des projets entrepreneuriaux progresse chaque année.

❖ Entrepreneuriat et création d'emplois

L'entrepreneuriat constitue un moyen pour la résorption du chômage, il est considéré comme source potentielle de création et de sauvegarde d'emplois où entreprendre est devenu une nécessité pour l'intégration sociale pour l'entrepreneur et pour ses membres de famille.

❖ Entrepreneuriat et renouvellement du parc d'entreprises :

L'entrepreneuriat permet de renouveler et reconstruire le tissu économique par la création des entreprises ex-nihilo (création à partir de rien) ou par la reprise des entreprises et même par la réactivation et le redémarrage d'entreprises ce qui permet de constituer un contrepoids et une compensation aux disparitions et l'échec d'autres entreprises existantes.

❖ Entrepreneuriat et Innovation

La fonction d'innovation est importante, les entrepreneurs constituent le moteur de l'innovation en identifiant les opportunités que les autres acteurs ne voient pas et en développant les technologies et les concepts qui vont donner naissance à de nouvelles activités économiques.

3. Les théories de l'entrepreneur :

3-1. Les économistes :

Pour CANTILLON (1755) et SAY (1803), l'entrepreneur est un preneur de risque Puisqu'il investit son argent. C'est donc quelqu'un qui sait saisir une opportunité en vue de réaliser un profit, mais qui doit en assurer les risques. SAY fera une différence entre l'entrepreneur et le capitaliste et associera le premier nommé à l'innovation en le voyant comme un agent de changement. SCHUMPETER (1928) à son tour, insistera sur l'aspect fortement innovateur de L'entrepreneur : « l'essence de l'entrepreneuriat se situe dans la perception et l'exploitation de nouvelles opportunités dans le domaine de l'entreprise... » De nouvelles combinaisons de ressources lui permettent de mettre en œuvre et réaliser ses idées. Il démontre que l'entrepreneur participe de façon très importante au développement économique. [FILLION, L, J. 1997. P-P 5/6] Le monde de l'entrepreneuriat se tourne vers les psychologues et spécialiste du comportement humain pour mieux approfondir la compréhension du comportement de l'entrepreneur.

3-2. Les psychologues et spécialistes du comportement humain :

Les travaux de MC CLELLAND (1961) ont essayé de faire comprendre le Système de valeurs et les motivations de l'entrepreneur. Dont il a révélé deux dimensions essentielles qui détermineraient un comportement d'entrepreneur, **Le besoin d'accomplissement et le besoin de puissance** : Le besoin d'accomplissement pousse un individu à être responsable de la solution de ses problèmes et en conséquence à se fixer lui-même les objectifs aptes à l'épanouir. Le besoin de puissance, moins étudié, passerait par une volonté plus ou moins explicite d'occuper une place prédominante dans un système. Comme PALMER Michel (1987) indique

que les personnes ayant un fort besoin D'accomplissement comparées à celles qui ont une faible motivation sur ce plan, sont caractérisées par la préférence pour des tâches présentant un risque qui les implique, un travail plus dense dans des occupations qui requièrent une certaine force mentale. Dans une étude de (1992), « Faire le pas, recherche sur les créateurs d'entreprises » PAUL RASSE et DENIS PARISOT font apparaître trois valeurs clés que nous retrouvons souvent à la lumière de l'observation pratique au sein du Centre des Entrepreneurs d'E. M. LYON :

- ❖ Volonté de s'exprimer et de se réaliser
- ❖ Besoin d'indépendance et de liberté
- ❖ Le goût d'entreprendre et de diriger

Donc, L'entrepreneur est dans la réalité un réalisateur de projets qui recherche en permanence de nouvelles pistes de développement. Il privilégiera pour le faire, le leadership, le pouvoir de contrôle et la prise de risque. Selon R.H. BROCKAUS et P.S. HORWITZ, « les individus qui ne croient pas en leur possibilité de contrôle, de faire évoluer l'environnement par leurs propres actions ne peuvent pas assurer le risque lié à la création d'une entreprise » [COSTER, M. 2002. P.10] L'école des caractéristiques psychologiques insiste sur des traits distinctifs et des caractéristiques psychologiques particulières. Il peut s'agir de valeurs (éthique, responsabilité...), d'attitudes (prise de risques, d'initiatives, autonomie...) ou de besoins (autonomie, accomplissement, reconnaissance...). Nombreuses sont les recherches qui ont essayé ou essaient encore d'apporter la démonstration que l'entrepreneur possède des caractéristiques psychologiques uniques que ne détiennent pas les non entrepreneurs »

(McClelland, 1961 et al). [FAYOLLE, A. DEGEORGE, J-M. 2012, P26]. Nous concluons avec L.J. Fillion (1997) en disant que l'entrepreneur, homme social, est un produit de son milieu. Plusieurs auteurs ont montré que les entrepreneurs reflètent les caractéristiques du temps et du lieu où ils ont évolué. En ce sens, les cultures, les besoins, les habitudes d'une région façonnent les comportements. Les « Gestionnaires » viendront compléter cette vision en intégrant l'environnement et surtout l'organisation.

3-3. Les gestionnaires :

« La recherche sur l'entrepreneur devrait se focaliser sur ce que fait l'entrepreneur et non ce qu'il est ». BYGRAVE (1989) puis BYGRAVE et HOFER (1991) proposent une définition finale (C) fondée sur deux préalables (A et B) :

- A. Un événement entrepreneurial entraîne la création d'une nouvelle organisation pour l'exploiter.
- B. Le processus entrepreneurial comprend toutes les fonctions, activité et actions inhérentes à la perception d'opportunités et à la création d'organisations pour les exploiter.
- C. Un entrepreneur est quelqu'un qui perçoit une opportunité et qui crée une organisation pour l'exploiter. Pour COSTER. M et HUGUES. S (2002) le phénomène entrepreneurial s'articule autour de trois dimensions dominantes, l'entrepreneur, l'acte d'entreprendre et l'entreprise, chacune d'entre elle étant structurée par des logiques de fonctionnement débouchant sur des comportements et des actions permettant au système d'atteindre son équilibre et son efficacité. [COSTER, M. 2002. P11].

4. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat :

De nombreux travaux ont cherché à mettre à jour les caractéristiques individuelles favorables à l'entrepreneuriat. Nous écarterons ici des facteurs tels que la chance ou la santé pourtant déterminants dans certains projets. 2.1- La capacité de conduire l'organisation et l'équipe vers le futur souhaité : la conduite de l'organisation doit être orientée vers la croissance dont l'entrepreneur doit présenter des qualités de leadership. Dont le leader est celui sachant justement guider les autres qu'il aura acquis à sa cause, vers l'atteinte des buts et objectifs. [VESTRAETE, T et SAPORTA, B. 2006. P289].

4-1. Une focalisation sur les opportunités d'affaires :

Avant de se préoccuper des ressources, la stratégie et de la configuration organisationnelle nécessaire à la réalisation de celle-ci, tout entrepreneur a détecté ou construit une opportunité d'affaire, et ses actions, ses buts et ses objectifs sont orientés vers l'exploitation de cette opportunité. [VESTRAETE.T et SAPORTA.B .2006. P289].

4-2. Le sens de l'initiative, la responsabilité et l'intégrité :

Prendre l'initiative de créer une entreprise responsabilise personnellement l'entrepreneur. Sa responsabilité est engagée vis-à-vis de toutes les parties prenantes qu'il aura convaincues, au premier chef desquels sa famille, puis les salariés, les actionnaires, les prêteurs de capitaux, etc. Il en résulte un gage d'intégrité apprécié par les partenaires. L'entité créée n'ayant pas toujours une histoire accessible, ces partenaires parient sur un entrepreneur en qui ils peuvent avoir confiance. [VESTRAETE, T et SAPORTA, B. 2006. P-P289/290] 2.4-la

tolérance à l'ambiguïté, la confiance, et l'optimisme : l'ambiguïté est inhérente au phénomène entrepreneurial. Rien n'est écrit par avance et les surprises sont inévitables. L'avenir est par essence, incertain et indéterminable ou inconnu. La confiance, d'abord en soi et l'optimisme permettent de tolérer l'ambiguïté, mais il subsiste toujours des espaces incontrôlables ou inconnu. Donaldskuratko et Richard Hodgetts évoquent également la tolérance pour les erreurs, lesquelles constituent des variables expériences sur laquelle on peut capitaliser par la suite. [VESTRAETE, T et SAPORTA, B.2006.P-P290]

4-3. La perception et l'estimation de risque :

L'entrepreneur sait s'engager personnellement là où d'autres ne pouvant pas s'impliquer. L'environnement organisationnel, social, culturel, et économique sont plus au moins favorable aux engagements d'un entrepreneur dont le degré d'incertitude plus au moins élevé [VESTRAETE, T et SAPORTA, B. 2006.P291]

4-4. Une forte capacité de travail et la résistance au stress :

Il suffit de discuter avec des créateurs pour comprendre à quel point le phénomène entrepreneurial dont ils ont l'initiative a consommé d'énergie. L'observation du terrain confirme ainsi la proposition théorique selon laquelle le processus entrepreneurial démarre par une accumulation d'énergie, qui sera ensuite dépensée pour attirer les différentes ressources dont les créateurs ont besoin pour faire décoller leur entreprise. [VESTRAETE, T et SAPORTA, B. 2006. P291]

4-5. La créativité :

La créativité se révèle et s'apprend par des méthodes aujourd'hui éprouvées. Elle est à la base de tout le processus d'innovation [VESTRAETE, T et SAPORTA, B. 2006. P292]

4-6. La capacité de convaincre et de communiquer :

L'exercice de conviction est permanent. Il faut convaincre les processus de ressources d'adhérer au projet d'entreprendre en apportant leurs concours. Les qualités en termes de communication s'avèrent importantes. [VESTRAETE, T et SAPORTA, B. 2006. P292]

4-7. Le souhait d'indépendance :

Le désir d'indépendance correspond plutôt au fait d'endosser la responsabilité de décisions prises soi-même et non par une autre personne dictant les choses à faire, comment les faire. Ces souhaits lorsqu'ils se concrétisent sont une source importante d'énergie, de ténacité,

de prise de risque, de tolérance à l'ambiguïté alors que celle-ci n'était pas supportable auparavant. [VESTRAETE, T et SAPORTA, B.2006. P-P292/293].

5. Les activités de l'entrepreneur :

Elles sont nombreuses, bien sûr. Nous en avons conservé dix activités, soit celles que nous considérons comme les principales. Nous les expliquons brièvement. Pour chacune, nous suggérons au moins une caractéristique, une compétence ainsi qu'un élément d'apprentissage requis pour bien la mener à terme.

- A. Identifier des occasions d'affaires L'entrepreneur demeure à l'affût de ce qui se passe dans le marché. Cherche à identifier ce qui présente du potentiel, des niches prometteuses pour des activités d'affaires. C'est une activité majeure attribuée aux entrepreneurs. Fait intéressant à souligner, les niches se situaient dans le passé essentiellement dans des espaces à occuper dans le marché. De nos jours, elles se situent aussi dans l'espace « temps ». Le temps, soit la rapidité de production et de service, est devenu un élément majeur pour ce qui est des opportunités.
- B. Concevoir des visions Une des premières activités qui distingue l'entrepreneur de toute autre personne qui œuvre dans les organisations, consiste à définir des projets, c'est-à-dire à concevoir des visions à réaliser puis, à passer à l'action et à le faire, l'entrepreneur identifie la niche, puis définit l'espace qu'il va occuper dans le marché ainsi que le cadre dans lequel il va s'organiser pour arriver à le faire. [FILLION, L, J. 1997. P.02].
- C. Prendre des décisions L'entrepreneur prend des décisions. La première sera celle de lancer l'entreprise. Il aura avantage à établir un système qui lui permettra de distinguer les diverses catégories de décisions auxquelles il devra faire face, dont : les nombreuses décisions opérationnelles qui doivent presque toutes être prises sur le champ ; les décisions stratégiques. Ces dernières peuvent mettre en péril la survie de l'entreprise. Dans une micro-entreprise et une PME, ce sont les décisions liées au lancement de nouveaux produits/services ainsi que celles qui ont trait à la conquête de nouveaux marchés. De plus, les décisions relatives à l'embauche d'employés-clés seront déterminantes car elles auront pour effet implicite de délimiter ce qu'il sera possible ou non de faire dans le futur. [FILLION, L, J.1997. P03] Prendre des décisions implique de savoir calculer. « Calculer » est utilisé ici dans un sens large et signifie : estimer, analyser, prévoir, évaluer des probabilités. Plus on aura acquis d'expérience dans un secteur d'activités d'affaires, plus on arrivera à fonctionner en utilisant moins de

ressources. On saura aller à l'essentiel, à ce qui est rentable et profitable. Mais le calcul ne se limite pas seulement aux questions monétaires, il comprend plusieurs autres éléments tel que la complémentarité des éléments qu'on juxtaposera (produits/marchés), sans compter l'adéquation entre ce qu'on a envie de faire, ce qu'on veut faire et les choix qu'on fera. Le calcul portera aussi sur l'embauche de personnes, l'adéquation entre caractéristiques et compétences requises d'une part, tâche à accomplir et complémentarité avec les autres d'autre part.

- D. Réaliser des visions : L'entrepreneur définit ce qu'il veut faire et comment il va le faire, puis Il le fait. C'est un rêveur qui sait passer à l'action. C'est un rêveur concret. Ce qui est pensé l'est en vue de l'action. On se demande parfois si l'action ne précède pas la pensée. Il sait s'organiser pour passer à l'action et réaliser ses visions.
- E. Acheter : L'entrepreneur achète à un prix qu'il connaît pour vendre à un prix qu'il ne connaît pas toujours à l'avance. On devra se procurer des matières premières si on est dans la fabrication ; des produits finis si on est dans le commerce de détail ; des équipements si on est dans un domaine des services. Tous auront besoin de services bancaires et d'assurances. [FILLION, L, J.1997.P-P. 3/ 4]
- F. Mettre en marché La mise en marché, c'est le test, c'est la confirmation à savoir si la vision conçue s'adressait à une niche offrant le potentiel espéré. C'est une des activités qui se situe au cœur du travail de l'entrepreneur. Il faut savoir se mettre dans les souliers du client et voir ce qu'il aimerait acheter, à quel prix, sous quelle présentation, à quel endroit, vendu par quelle sorte de personnes. Se mettre sur le marché constitue donc, une science autant qu'un art. Sa maîtrise se situe au cœur de ce qui expliquera le succès ou le non-succès de plus d'un entrepreneur. [FILLION, L, J. 1997. P-P 3/ 4]
- G. Vendre la vente est l'une des activités difficiles à maîtriser pour un bon nombre de jeunes entrepreneurs. Elle est pourtant vitale à toute entreprise. Elle doit être effectuée, dans la plupart des cas, par l'entrepreneur lui-même au début, au moment du lancement de l'entreprise (Lalande, 1995). L'entrepreneur ne vend pas que ses produits/services, il vend son entreprise et ses expertises à la journée longue : aux investisseurs, aux clients potentiels, aux employés, au banquier, aux fournisseurs, aux membres de sa famille. Peut-on demander aux autres de croire davantage à son projet, à sa vision si on n'y croit pas soi-même.

6. Processus de la création d'entreprise :

Le processus de création d'entreprise se caractérise par le fait qu'il est organisé autour de quatre étapes. Dans chaque étape, il faut tenir compte de certains éléments clés. Ici nous allons inspirer des étapes classiques citées par [FAYOLLE Allain, Op Cite, p 18.]

6-1. L'évaluation de l'opportunité :

Transformer une idée en opportunité de création réaliste nécessite de définir l'idée initiale de manière précise : Que veut-on vendre ? A qui veut-on vendre ? Quelle valeur cela peut-il apporter ? Pour y répondre, il va falloir rechercher des informations, recueillir l'avis et le conseil d'experts et de spécialistes, tester l'idée auprès de personnes extérieures et analyser les contraintes inhérentes au projet.

6-2. La conception et formulation du projet :

Dans cette étape, le projet doit passer vers la position du réalisable. A ce stade, différentes études doivent être conduites : étude du marché, étude juridique et étude financière. Ces études permettent d'élaborer l'offre, la stratégie, le plan d'affaire et de positionner le projet. Les points clés de la conception d'un projet de création d'entreprise sont :

- Rechercher la meilleure adéquation possible créateur/projet de création.
- Être réaliste et pragmatique.
- Être clair sur la stratégie.
- Rechercher des avantages concurrentiels durables.

6-3. Le montage juridique et financement du projet :

Le montage juridique consiste à choisir une structure juridique, à sécuriser les relations avec les tiers (salariés, investisseurs, partenaires, fournisseurs et sous-traitants) et maîtriser les techniques de protection et de valorisation négociation de l'innovation et des savoir-faire immatériels lorsqu'il s'agit de la création d'entreprise innovante.

6-4. Le lancement des activités :

Pour réussir le lancement des activités, il faut aller droit à l'essentiel, obtenir des clients et des commandes, suivre son business plan, avoir un tableau de bord avec quelques indicateurs et piloter réellement sa jeune entreprise, bien utiliser ses ressources et enfin ne pas perdre du temps. (P 118, 121.)

Section 02 : Les déterminants de l'entrepreneuriat en Algérie

1- L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat en Algérie :

Le développement de l'entrepreneuriat algérien se justifie par son importance économique et sociale. De nombreux travaux ont été réalisés dans beaucoup de pays justifiant ainsi l'importance économique et social de l'entrepreneuriat. Les résultats de ces travaux démontrent que la majorité des pays affichent une forte corrélation entre le niveau de l'activité entrepreneuriale et la croissance. La participation des femmes dans l'entrepreneuriat est un signe très positif dont le degré de leur implication explique l'écart de croissance entre les pays. En effet, dans certains pays, les femmes ne sont pas favorisées dans le domaine de l'entrepreneuriat. Malgré leurs capacités, leurs volontés ou encore leurs adaptations rapides, les femmes sont encore très peu actives dans la création et le développement des entreprises. Par conséquent, le développement de l'entrepreneuriat est mis en péril. [CHALAL. F.2011.p33]

1-2. Le profil des entreprises dirigées par les femmes entrepreneures :

Les femmes sont des créatrices d'entreprises en s'orientant vers des entreprises qui correspondent à leur profil. Elles définissent ce choix grâce à leurs ressources et besoins propres à chacune. L'entrepreneuriat féminin se caractérise de manière suivante :

- ❖ Ce sont des entreprises très petites entre 1 à 10 salariés.
- ❖ Les entreprises nouvelles, jeunes et modernes.
- ❖ Des entrepreneuses indépendantes et propriétaires uniques pour ne pas s'associer.
- ❖ Les femmes restent peu présentes dans les secteurs industriels, elles se trouvent avec une grande majorité dans le secteur des services. [CORNET. A et CONSTANTINIDIS. C. 2004. P194-195]

2- Les facteurs motivants et encourageant les femmes entrepreneures :

La croissance de l'entrepreneuriat féminin est une solution pour les femmes d'accéder au marché du travail et d'avoir ainsi de nouvelles responsabilités. Comme l'a signalé Viviane de Beaufort lors de son audition devant la délégation, les femmes s'engagent davantage dans le domaine d'entrepreneuriat pour devenir indépendantes. Elles doivent également dépasser la hiérarchie de l'entreprise. [Geneviève B.2009.P27] L'ensemble de ces facteurs sont liés à leurs aspirations du milieu entrepreneurial et on peut les classer sous trois formes :

2.1. Les facteurs internes provenant de la femme elle-même :

L'envie de la femme d'être libre, autonome, être son propre chef, de choisir son style de vie, avoir de l'expérience dans ce domaine et de saisir les opportunités d'affaire motivent les femmes pour s'intégrer le domaine entrepreneurial.

2.2. Les facteurs externes :

Les opportunités offertes, le rôle d'un étranger qui pousse ou incite, la recherche d'emploi, insatisfaction sur le plan de rémunération, et pour faire de l'argent et de découvrir le monde des affaires, créer des postes d'emploi, d'assurer le salaire aux travailleurs et de maintenir leurs emplois, de faire face aux besoins de sa famille encourage la femme d'être entrepreneure. [LEE- GOSSELIN. H et autres 2010. P09]

3- Les obstacles entravant les femmes entrepreneures :

On observe que l'entrepreneuriat féminin se développe difficilement dans les pays en voie de développement, c'est évidemment le cas pour l'Algérie. Cette difficulté s'explique par des différents obstacles vis-à-vis des femmes, qui ont une place très restreinte dans ses pays-là notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat tel que l'exercice des missions commerciales. C'est pourquoi nous allons nous focaliser sur cette affirmation afin de démontrer que les stéréotypes de genre sont les principaux obstacles rencontrés dans la réalisation de projets d'entrepreneuriat.

3.1. Les stéréotypes de genre comme freins à l'entrepreneuriat des femmes :

La place de la femme dans la société algérienne est le principal frein à l'entrepreneuriat féminin qu'on peut positionner à la deuxième place car ces dernières sont confrontées à des situations propres en tant que femme ordinaire et en tant que femme entrepreneure. Ce sont des blocages sur le plan individuel à cause de la personnalité de la femme différente à l'homme mais également sur le plan social et économique. Ces freins s'expliquent par la représentation que se fait la société sur les femmes.

3.2. Sur le plan individuel (relatif à la personnalité de la femme) :

Le fonctionnement psychologique de la femme se manifeste comme étant un obstacle à ses activités entrepreneuriales, qui est dû à sa position dans la structure familiale.

Effectivement, une femme doit toujours réagir et répondre aux vœux de ses parents et de son époux. Par conséquent, ses engagements et ses décisions ne sont décidés

individuellement et personnellement allant à l'encontre du tempérament et de comportements indispensables au domaine de l'entrepreneuriat. Ainsi comme le soulignait Nicole Ameline, il n'y a pas plus difficile à résoudre comme les obstacles invisibles de l'ordre psychologique. Une femme aura plus tendance à croire qu'elle n'est pas capable de relever un défi contrairement à un homme. De plus, malgré l'égalité des opportunités de formation par rapport aux diplômes attribués aux hommes et aux femmes, cela ne suffit pas pour asseoir leur crédibilité puisque les femmes algériennes ne représentent que 6% du taux de l'entrepreneuriat féminin. Ce faible pourcentage est lié aux leur genre. Stéréotypes sexués que les femmes rencontrent lorsqu'elles entament leur activité dans des secteurs non associés à L'étude d'Annie CORNET et Christina CONSTANDINIDIS témoigne de l'existence de plusieurs cas de femmes entrepreneures éprouvant des difficultés à trouver une place dans des secteurs majoritairement masculins. Cette étude montre également la remise en doute des compétences des femmes par le personnel, les clients, fournisseurs et partenaires d'affaires. La femme algérienne éprouve des difficultés à s'imposer sur le marché d'entrepreneuriat à cause de la mise en place et d'imposition des normes par la société créant une distinction entre les activités féminines et masculines. En effet, le métier d'entrepreneur en Algérie est considéré comme un domaine masculin, jugé comme étant corruptible à la réussite de l'entreprise au détriment des principes personnels. Cette difficulté s'explique aussi par le risque élevé que subi ce domaine, chose qui est rare chez la femme pour des raisons de financement, ou le non soutien de l'entourage. [CHELLAL. F.in références. 2014. p153-154]

3.3. Sur le plan social :

La femme se trouve devant des stéréotypes et des représentations lui imposant un rôle social inévitable et prioritaire, celui de mère ou d'épouse. Cette dernière doit toujours avoir l'accord des hommes de sa famille vis-à-vis ses projets et engagements contrairement aux hommes. Par conséquent, la famille constitue une aide financière ou morale d'une part, et un obstacle à la charge familiale insurmontables d'une autre part. De ce fait, il se trouve que les femmes mariées ayants des enfants sont les moins susceptibles d'avoir des opportunités d'investissement contrairement aux célibataires plus libres. Ainsi, la fonction maternelle induit certaines difficultés dans l'exercice de ses activités quotidiennes et puis de consacrer moins de temps à l'entreprise. Ce penchement de la femme vers la sphère domestique et l'homme vers la sphère publique est relatif à la représentation faite par les individus du caractère masculin. Cela engendre une démotivation et une influence négative sur l'estime de soi des femmes à cause de ces rôles et son statut dans la sphère domestique. D'après Viviane de BEAUFORT, l'accès des

femmes aux postes de responsabilité ou à la création d'entreprise est lié au degré d'acceptation du pays et à l'idée de l'égalité du genre. Ainsi dans les pays où les femmes occupent des postes de responsabilités dans le monde politique ou entrepreneurial stimule davantage les femmes à devenir entrepreneures. Cela est aussi dans les pays où les femmes occupent un poste important le contraire. Il est important de souligner que les femmes participent à la reproduction de ces stéréotypes sans qu'elles ne se rendent compte du fait que leur ordre socioculturel leur exige d'intérioriser ces normes. [Ibid. p154-155]

3.4. Sur le plan économique :

L'aspect économique constitue également un frein significatif sur l'investissement des femmes sur le marché. Cela signifie que dans les pays en voie de développement comme l'Algérie, la discrimination entre les femmes et les hommes est très fréquente puisque l'activité entrepreneuriale s'inscrit dans un cadre institutionnel leur infligeant plusieurs contraintes et des conditions plus intenses chez les femmes que chez les hommes comme par exemple les structures de financements des entreprises et au crédit fournisseur. Les aides et subventions financières sont aussi très peu utilisées chez les femmes expliquant un penchant pour l'autofinancement résidant dans les garanties. Les exigences administratives et des procédures demeurant trop longues et compliquées. En effet, on demande plus de garanties aux femmes qu'aux hommes freinant donc les femmes entrepreneures à investir et à élargir leur projet économique. De ce fait, la femme se limite à des investissements restreints et moins coûteux. [Ibid. p55].

4- La situation de la femme qui travail en Algérie :

Une synthèse sur la situation du travail des femmes en Algérie :

Abderrahmane Mebtoul fait ici une synthèse de la situation du travail féminin en Algérie sans se poser la question de savoir dans quelle mesure l'émancipation des femmes algériennes s'effectue par leur intégration dans le marché du travail. L'analyse de l'entrepreneuriat féminin est intimement liée à l'analyse du marché du travail, du salariat et de la place de la femme au sein de la société. Si le travail est au cœur de la construction de la société, il est particulièrement au centre de la consolidation de l'autonomie de l'individu. L'implication des femmes permet de mesurer le développement d'une société, ce qui est affirmé par les différentes recherches scientifiques et sociales. La société algérienne se développe et se transforme posant donc des questions concernant l'émergence des femmes dans le domaine social, politique et d'entrepreneuriat comme le montrent Zoudida Haddad et Aïcha Dif dans leurs travaux de recherches. On retrouve quatre visions de la question de la valeur émancipatrice du travail.

La première vision : elle est liée à la problématique du développement. On considère que l'arrivée des premiers contingents de femmes dans le monde du travail est le point de départ d'un mouvement évolutif et irréversible qui ne peut que changer la conscience des femmes. Cela est vrai pour les femmes qui travaillent et celles qui ne travaillent pas. Il constitue un atout majeur dans la conquête de l'espace social et politique. Selon cette thèse, ce sont les femmes qui travaillent quelle que soit la nature de l'activité exercée, qui s'intéressent le plus à la vie sociale et politique, qui votent davantage et de manière plus autonome. Elles représentent le pourcentage le plus élevé de femmes satisfaites. De plus, le revenu essentiellement salarial des femmes et la scolarisation massive des filles constituent des facteurs de changement dans les rapports de sexe dans une société qui n'avait connu que le travail des paysannes.

La deuxième vision : s'appuie sur une critique des catégories utilisées par l'Office national des statistiques. Elle conteste la progression du travail féminin en remettant en cause la thèse du travail émancipateur à partir d'une analyse théorique globale des rapports entre travail salarié et procès de travail domestique. Selon cette approche, le projet étatique de développement et de mobilisation de la société des années 1970 a délibérément exclu les femmes en les affectant en priorité à un procès de travail domestique issu de la destruction des anciennes formes de production et de la séparation entre l'espace de production et de reproduction. Le modèle d'industrialisation mis en place en Algérie s'est traduit inévitablement par une très faible salarisation des femmes circonscrite aux grandes villes. L'emploi féminin considéré ainsi comme dérisoire et marginal a encore un autre effet négatif. En effet, il introduit une scission entre la minorité qui travaille et la majorité des femmes au foyer vouées aux rôles traditionnels dont les normes patriarcales se trouveraient renforcées.

La troisième vision : élaborée à partir d'enquêtes au niveau des entreprises publiques. Elle considère que le « travail libérateur » de la femme est un mythe et souligne que l'enfermement à l'usine est le strict équivalent de l'enfermement à la maison. Cette vision conteste que le travail, il s'agit aussi d'un facteur de changement du fait que la fonction socio-économique du salaire féminin est subvertie et réintégrée dans une logique symbolique propre à la société traditionnelle. Ainsi, la possibilité d'indépendance économique est neutralisée par la logique de la domination.

La quatrième vision : elle est plus récente et plus réaliste. Cette vision réalise une synthèse entre ces différentes approches en intégrant les analyses psychosociologiques et la dualité de la société algérienne formel/informel. L'arrivée des femmes dans le monde du travail et limitée non marginale a conduit à un mouvement irréversible d'aspiration au travail, à

l'activité rémunérée et à ce qu'elle implique. Ce qui provoque une forme ou une autre d'autonomie même s'il existe des résistances au changement.

Ce mouvement s'explique par des nouvelles orientations économiques et du désengagement de l'Etat. Il a donné naissance à un développement sans précédent du travail informel qui prend des formes très variées notamment le nombre de femmes beaucoup plus important que celui des travailleuses déclarées. Toutes sortes d'activités, exercées en auto-emploi, se développent et sont appelées à se développer.

Dans cette perspective, le travail salarié a produit des effets sociaux et culturels profonds et irréversibles. Il remet en cause la problématique d'une sorte d'inertie des pratiques et des représentations dans le monde des femmes dans son ensemble, mettant en valeur qu'avec la scolarisation massive des filles, le travail est le paramètre essentiel du changement et que ce changement a des retombées sur celles qui ne travaillent pas.

Cette approche met en relief le savoir social acquis par ces femmes et les multiples manières dont elles l'utilisent en le combinant à des matériaux puisés dans le patrimoine culturel pour construire une image de soi valorisante à la fois comme femmes et comme travailleuses. Ces femmes, bien sûr, peuvent se trouver en butte à des manifestations de réprobation du fait de résistances socioculturelles mais, selon cette approche, avec l'évolution de la famille algérienne, qui ne vit pas en vase clos et est influencée par des facteurs d'environnement local et international (télévision, Internet), il faut éviter le stéréotype selon lequel la famille, lieu de la tradition, emprisonne les individus et constitue toujours un frein à l'autonomie et au changement, une famille pouvant pousser ses membres féminins au changement parce qu'elle en tire des profits matériels et symboliques.

L'inverse, comme le montrent Haddad et Dif, une femme qui fait des choix individuels en affrontant sa famille ne s'en détache pas pour n'autant, ce qui signifie, bien entendu, qu'il ne peut y avoir d'un côté tradition et de l'autre innovation. Ces recherches mettent aussi en valeur la connivence mères-filles pour contrer une décision ou en faire valoir une autre, ainsi que tout un ensemble de stratégies qui relèvent de ce que certains sociologues qualifient de « féminisme informel ».

Selon certaines enquêtes, on peut établir quelques constats. Premier constat : la violence contre les femmes a pris des proportions alarmantes ces dernières années. Le phénomène touche de plus en plus de femmes et ces violences sont commises par le mari, le père, le frère ou même l'enfant. Le réseau Wassila, qui s'intéresse de près à ce sujet, a élaboré une enquête dans

laquelle il est clairement mentionné que « 70% des violences sont commises au sein de la famille algérienne ». [Abderrahmane Mebtoul, le Maghreb]

Section 3 : l'entrepreneuriat éducatif féminin

Notre stage est basé sur un thème de recherche précise qui est L'entrepreneuriat féminin éducatif, qui nous permettra de connaître d'avantage le développement de ce phénomène et nous également comparé cette croissance à celui de L'entrepreneuriat masculin.

Suite à nos recherches et nos observations nous pouvons conclure que L'entrepreneuriat éducatif est un phénomène féminin étant donné qu'ils a très peu d'hommes qui travaille dans ce domaine. En effet, l'enseignement dans les crèches est principalement fait par des femmes, on ne retrouve pratiquement pas d'enseignant masculin dans L'entrepreneuriat éducatif. Ce constat est appuyé et confirmé grâce à notre échantillon d'études qui est genre féminin du fait de ses compétences, de ses habitudes, de son éducation et de sa formation domestique. Par conséquent, le savoir-faire permet plus facilement aux femmes d'accéder au domaine de l'entrepreneuriat éducatif étant donné qu'elle est éduquée à un savoir-faire domestique C'est-à-dire les tâches ménagères et élever ses enfants.

On peut ajouter que le développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie est totalement basé sur le domaine des tâches domestique C'est-à-dire que les entreprises dirigées par les femmes sont des entreprises dans les activités domestiques malgré qu'elle est un diplôme universitaire. Cependant, cette orientation très restreinte des femmes est une stratégie rationnelle de la réussite puisqu'elle va créer une entreprise qui correspond à sa personnalité et à son savoir-être, ce qui va lui permettre de se distinguer et de se différencier des autres entreprises. Cette stratégie lui permet donc d'aller jusqu'au bout de son projet de création d'entreprise notamment des crèches qui est une activité destinée aux femmes. Elle va ainsi se différencier des hommes grâce à son savoir-faire dans ce domaine puisqu'une femme a des compétences plus cohérentes et plus proche des crèches contrairement aux hommes qui sont généralement aux activités manuelles et nécessitant une force. Par conclusion, le domaine d'éducation est totalement dominé et pratiqué par les femmes grâce à son savoir-faire domestique et à son rôle de maman au sein de sa famille, ce qui lui est avantageux.

Conclusion du chapitre

La recherche sur l'entrepreneuriat féminin a beaucoup progressé depuis plus de 30 ans mais il reste dans les débuts de sa phase d'émergence dans les pays en voie de développement. En Algérie, beaucoup de nos chercheurs s'intéressent à l'entrepreneuriat féminin. Ils étudient la création d'entreprise, les entrepreneurs Algériens, et l'entrepreneuriat féminin. En effet, l'entrepreneuriat était réservé généralement aux hommes et les femmes étaient exclues dans ce domaine.

Cela s'explique par des contraintes culturelles, sociales, politiques et économiques. Elles empêchaient les femmes s'investir dans des activités entrepreneuriales. Par conséquent, les femmes représentent un taux faible dans le domaine d'entrepreneuriat malgré une croissance économique algérienne.

L'obstacle principal empêchant les femmes à s'intégrer dans l'entrepreneuriat est l'entrave bureaucratique. Ainsi, les femmes ont davantage de difficultés que les hommes dans l'accès à la formation et le financement. Ce qui empêche les femmes désirant créer une entreprise est généralement l'image négative des femmes entrepreneures dans la société. Le contexte social et culturel algérien n'encourage pas l'autonomisation des femmes du fait de leurs difficultés liées à leur sexe.

Partie Pratique

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

Section 01 : Présentation du terrain et les caractéristiques des femmes entrepreneures

Dans ce premier chapitre pratique, nous allons présenter notre enquête de terrain, ainsi, on va présenter nos petites moyennes entreprises, qui sont dirigée par des femmes entrepreneures, on a touché 10 femmes au quel on a effectué des entretiens. Ces derniers sont réalisés dans la ville de Bejaia, dans l'objectif de montrer ses différentes caractéristiques des femmes entrepreneures aussi de décrire notre échantillon d'étude.

1. Présentation du terrain d'étude :

L'approche du terrain est très importante pour toute recherche scientifique du moment qu'elle constitue une source de données et d'informations, et une base pour la vérification du cadre théorique.

Tout d'abord, le choix de cette étude se justifie par l'accessibilité du terrain, du fait que cette ville est notre lieu de résidence. De plus, le phénomène de l'entrepreneuriat féminin à Bejaia est important, ce qui nécessite une compréhension profonde et une interprétation sociologique.

Durant notre enquête on a effectué 10 entretiens avec des femmes créatrices d'entreprises ce nombre a bien suffit pour acquérir les informations nécessaires à notre problématique.

2. L'observation :

D'après Maurice Angers, « l'observation en situation réelle est une technique de recherche qui sert à observer un groupe, dans le but de comprendre certaines attitudes et certains comportements :ts. » [ANGERS MAURICE1997. P.130]

Au cours de notre stage à la crèche (la petite maison de l'enfance), nous avons eu l'occasion d'observer beaucoup de choses que je vais vous soumettre. Tout d'abord, nous avons remarqué que cette crèche manquait d'organisation par rapport à d'autre crèche. En effet, ses éducatrices font plusieurs tâches en même temps mais elles ne savent pas s'y organiser afin d'être productif.

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

Nous avons aussi remarqué que la directrice était très stricte sur les horaires d'arrivée, on peut dire qu'elle abuse de son pouvoir de directrice vis-à-vis de nous mais aussi des éducatrices. Elle se sent supérieur à eux, ce qui la pousse à être désagréable mais aussi autoritaire.

Dans cette classe, nous trouvons des autistes qui sont maltraités par les éducatrices, elles ne s'adaptent pas à leurs handicaps. Ces éducatrices utilisent la violence avec ses enfants, ne prennent pas soin correctement d'eux. On peut donc dire qu'elles ne sont pas professionnelles, elles ne rentrent pas dans le cadre de travail d'une crèche normal car elles n'ont pas l'altitude qu'il faut avec ses enfants.

De plus, cette crèche manque complètement d'hygiène comme par exemple les assiettes alimentaires sont également utilisées pour les ateliers des enfants. Il n'y a pas de femmes de ménage qui permettent de faire le nettoyage, ce sont les enseignants elle-même qui font le ménage. Les enseignants nous demandent de faire leur tâche à leur place, elles nous ont exploités alors que nous faisons un stage d'étude sociologique. Donc pendant deux mois, nous avons été exploités en nous traitant comme si nous étions des salariés.

Contrairement aux autres entreprises j'ai observé la gestion, le mode de vie et l'hygiène de ses différentes écoles. Ainsi nous pouvons en conclure que certaines de ses écoles sont très organisée, c'est le cas de celle de Houria.

Effectivement, la gestion de ses écoles est organisée dans l'enseignement des matières étant donné que chaque matière à son professeur concerné. Ainsi, ses écoles emploient différentes enseignantes pour chaque matière enseignée C'est-à-dire que l'enseignement de l'arabe et d'une langue étrangère est effectuée par deux professeurs différentes. On peut donc dire que la gestion de l'éducation est très spécifique et organisée étant donné qu'on embauche des personnes compétentes et spécialisées. De plus, l'hygiène au sein de ses entreprises est très importante et concrète puisqu'on embauche des femmes de ménages afin de nettoyer et de rendre ses lieux éducatifs propres pour les enfants qui étudient. Enfin, la tenue vestimentaire est aussi gérée et appliqué en fonction de l'école c'est-à-dire les enseignantes s'habillent de manière professionnel et adapté à l'école.

3. Déroulement des entretiens :

- Les entretiens avec les femmes entrepreneures se sont bien déroulés dans l'ensemble, tout d'abord nous nous sommes présentés et ensuite nous avons expliqué notre thème qui a d'ailleurs suscité l'intérêt de nos enquêtées

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

Les entretiens avec les femmes cadres sont réalisés dans le cadre de face à face, ce qui nous a permis l'observation directe de leurs comportements et gestes qui produisent au moment de notre entretien.

- Les 10 femmes interrogées durant notre l'enquête de terrain, nous ont bien accueillis et les entretiens se sont bien passés dans l'intervalle de 30 à 45 minutes, durant une période du 01/03/2019 au 01/05/2019

Les entretiens en face à face se sont déroulés sur le lieu de travail des interviewées, ces lieux sont installés comme suit : tala ouriane (01), tala markha (01), édimco (02), quartier seghir (01), amriw (01), Dar djebal (01) Aokas (01), souk eltenine (01), malbou (01).

4. Les difficultés rencontrées dans le terrain :

Au cours de la réalisation de notre recherche, nous avons rencontré quelques difficultés qui nous ont tardé pour son accomplissement, et qu'on peut résumer par les points suivants :

- La difficulté de l'accès à toutes les femmes entrepreneures.
- La difficulté de mener des entretiens de plus d'une heure avec les femmes entrepreneures à cause de leur occupation
- Le refus d'accueil au niveau des écoles privées.
- Difficultés d'avoir des rendez-vous, nous avons appelé ces femmes à plusieurs reprises pour arriver, à les convaincre de nous donner un moment
- La difficulté de noter tous les détails du moment que ces femmes refusées d'être enregistrées
- Certaines femmes n'ont pas tenu à leurs promesses de participer à notre étude, nous avons tenté plusieurs fois d'avoir un rendez-vous, mais sans résultat.
- Certaines femmes répondent brièvement aux questions.

5. Présentation des entreprises et les caractéristiques personnelles des femmes entrepreneures enquêtées :

Dans cette partie de recherche, on va présenter les caractéristiques et les entreprises appartenant aux femmes entrepreneures qui ont participé à notre enquête, à savoir leurs âges, leurs situations familiales, leurs niveaux d'instructions, et la date de la création de leurs entreprises, et enfin leurs nombres des salariés. Et à cet effet nous avons rassemblé un nombre

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

de 10 entreprises (06) qui sont des crèches maternelles (04) qui sont des écoles de langues étrangères dispersées un peu partout dans la ville de Bejaia.

Première entrepreneure : Siham de 36 ans, elle est d'une situation matrimoniale mariée, elle a 2 enfants, elle a un niveau universitaire, elle a une licence classique en langue française, quand elle était célibataire, elle a travaillé avant comme enseignante au CEM, et après elle a travaillé aussi au lycée, aussi elle a travaillé dans une école privée de langue, et après son mariage et avec son expérience en tant qu'enseignante cela a motivée la femme à créer son propre école de langue étrangères, donc elle est devenu Maître et directrice de l'école.

Deuxième entrepreneure : Fairouz de 40 ans, elle est mariée, elle a 2 enfants, elle a un niveau universitaire de système classique un Bac +4, qui a une licence classique en Biologie, elle a travaillé dans un laboratoire, après elle a exercé une formation en GHR, pendant une année de formation et d'étude elle a réussi à avoir le diplôme, après elle a réussi à créer sa propre et la formation de GHR la bien motivée à avoir des connaissances et une expérience sur le domaine des entreprises.

Troisième entrepreneure : Souad âgée de 46 ans, mariée, elle a 3 enfants, elle a un niveau universitaire, elle une licence classique en gestion, elle a travaillé comme enseignante au CEM, et aussi elle a travaillé comme enseignante au Lycée, elle enseigne les maths, et l'histoire géographie, et la comptabilité, après elle a quitté l'enseignement, après en 2009 elle a décidé d'en ouvrir sa propre école maternelle, elle est devenue gérante et directrice de l'école, et pour le nombre de salariés dans son entreprise elle a 6 employées , 4 éducatrice, une femme de ménage, et un chauffeur de transport (ramassage scolaire), et enfin pour la prise en charge des enfants, elle prend entre 3ans à 5ans.

Quatrième entrepreneure : Karima de 42 ans, d'une situation matrimoniale célibataire, elle a une licence en Anglais, elle a travaillé d'une école privée comme enseignante en langue anglaise, après elle a ouvert son propre école de formation depuis 7ans, après elle a fermé son école pour des raisons personnelles, et en 2018 elle a repris son travail, elle a ouvert une autre école, on comprend l'importance de son niveau universitaire et son expérience qui l'a aidée à avoir des hautes connaissances en anglais.

Cinquième entrepreneure : Hayat de 51 ans, mariée, 4 enfants, elle a un niveau scolaire de terminale au lycée, elle a eu un diplôme de production de gâteaux traditionnelle, aussi elle a une attestation de couture, elle a fait ses études en CFPA, elle a travaillé 3 ans de la production de gâteaux, aussi j'ai travaillé à la table à la maison, j'ai eu la chance de me former

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

pendant 2ans à la borderie, j'étais première en haut couture, après quelque années je me suis orienté vers l'éducation des enfants, puis j'ai fait une formation d'une éducatrice d'enfant, j'ai réussi pour l'obtention de mon diplôme d'éducatrice, après j'ai travaillé dans une crèche comme éducatrice pendant 2 ans, et d'après mon expérience et mes connaissances elle a réussi à créer ma propre crèche avec 5 salariés, et pour la prise des enfants, c'est entre 2 ans à 5ans, finalement on constate le nombre de ses nombres formations exercé par cette femme, après le temps elle a ouvert son propre entreprise, en ce qui concerne l'organisation on trouve 5 salariés, et pour la prise en charge des enfants leurs âges c'est entre 8 mois jusqu'a 5 ans.

Sixième entrepreneure :Wassila âgée de 58 ans, mariée, elle a 5 enfants, elle a , un niveau d'instruction de Bac, elle a fait ses études en CFPA, après elle a eu un diplôme de couture et un diplôme de production de gâteaux traditionnelles et modernes, elle a travaillé au CFPA comme une gérante de couture et de production de gâteaux , et après sa retraite, elle a décidé de construire sa propre entreprise mais pas dans le même domaine qu'elle était mais elle s'est orienté dans un autre secteur qui est le secteur éducatif, après dans l'année 2004 elle a réussi a créé son propre école de l'enfant. En ce qui concerne la prise en charge des enfants elle prend entre 5 moins ans à 5 ans, et pour le nombre de ses travailleurs elle a 6 salariés.

Septième entrepreneure : Houria âgée de 61 ans, d'une situation matrimoniale célibataire, elle a une licence en français, elle a travaillé avant comme au primaire, aussi elle a travaillé au SEUM comme enseignante de français, et après sa retraite elle a continué à travailler, elle aime travailler, aussi comme elle n'a pas eu la chance d'être une maman et d'avoir des enfants, et c'était son rêve d'éduquer les enfants et prendre soin d'eux, après en 2018 elle a réussi à créer sa propre école de crèche, son entreprise contient de 8 salariés, et la prise en charge des enfants entre 1 ans à 5 ans.

Huitième entrepreneure : Zahira de 45 ans, mariée, elle a un enfant, elle a un niveau universitaire, elle a une licence classique en Anglais, après son obtention de sa licence, elle a travaillé dans école privée de langue pendant 5ans, et d'après son expérience de l'enseignement, elle ne voulait pas travailler dans les écoles publiques, puis en 2017 elle a lancé d'ouvrir son propre école de langue, et de s'installer à son compte, et en ce qui concerne ses apprenants, elle prend en charge les mineurs et les adultes. , elle a des enseignants spécialisés en langue française et anglaise chacun prend son groupe, et elle aussi elle enseigne chaque groupe et en parallèle elle gère son entreprise.

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

Neuvième entrepreneure : Nadia âgée de 54 ans, mariée, elle a 4 enfants, elle a un niveau d'instruction de Bac, elle a fait ses études en CFP, après elle a eu un diplôme de couture et un diplôme de production de gâteaux traditionnelles et modernes, elle a travaillé dans le domaine de couture pendant 10 ans chez elle et dans la production de gâteaux 5 ans dans un atelier des gâteaux, et après au bout d'un temps elle a décidé de construire sa propre entreprise mais pas dans le même domaine qu'elle était mais elle s'est orientée dans un autre secteur qui est le secteur éducatif, après dans l'année 2016 elle a réussi à créer son propre école de l'enfant. En ce qui concerne la prise en charge des enfants elle prend entre 2 ans à 5 ans, et pour le nombre de ses travailleurs elle a 6 salariés.

Dixième entrepreneure : Hassiba de 44 ans, mariée, elle a 5 enfants, elle a un niveau universitaire, elle a une licence classique en langue Anglaise, quand elle était célibataire elle a travaillé pendant 5 ans comme enseignante au lycée dans sa région, et quand elle est mariée, elle a déplacée à la ville, mais elle n'a pas trouvé un poste de travail elle ne voulait pas rester sans un emploi, après en 2014 elle a décidé d'entreprendre et de créer une crèche de l'enfant, puis elle est devenue une éducatrice et une directrice de l'école, cette dernière compose de 4 salariés, et l'âge des enfants qu'elle prend en charge c'est entre 2 ans à 5 ans.

Section 02 : La présentation et la répartition des femmes entrepreneures enquêtées

Les données personnelles des femmes entrepreneures des écoles de langue de la ville de Bejaia (2), souk el tenine (1), Melbou (1) et les données personnelles des femmes entrepreneures des crèches de la ville de Bejaia (5), Aokas (1).

Dans cette partie on va présenter des tableaux et leur analyse qui décrivent les données personnelles des femmes entrepreneures de la ville de Bejaia, Aokas, Souk el tenine, Melbou. Savoir leur âge, la situation familiale, niveaux d'instruction, l'ancienneté, lieu d'habitation.

Tableau N°1 : la répartition d'échantillon selon leur âge

Age	Fréquence	%
[35-45]	5	50%
[45-55]	3	30%
[55-65]	2	20%
Total	10	100%

Source : résultats d'enquête

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

D'après ce tableau nous pouvons voir que la catégorie la plus dominante est celle se situé entre [35-45ans] avec un pourcentage de 50% suivit la catégorie d'âge [45-55ans] qui atteint un pourcentage de 30%, suivit la catégorie entre [55-65ans] avec un pourcentage faible qui est 20%.

Tableau N°2 : la répartition d'échantillon selon la situation familiale

La situation familiale	Fréquence	%
Mariée	8	80%
Célibataire	2	20%
Total	10	100%

Source : résultats d'enquête

D'après ce tableau, on constate que les femmes mariées représentent 70% alors que les femmes célibataires représentent seulement 30%. Cet écart s'explique par la grande responsabilité pour les femmes mariées d'avoir un travail afin de subvenir aux besoins de sa famille. C'est pourquoi les mariées sont plus représentatif dans l'entrepreneuriat féminin, qui sont aussi également aidé par leur mari dans la création des entreprises. Quant aux célibataires, elles ont moins de responsabilité, moins de pression car elles ne s'occupent que d'elles-mêmes. Elles n'ont pas une famille à charge.

Tableau N°3 : La répartition d'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Fréquence	%
Universitaire	7	70%
Secondaire	3	30%
Total	10	100%

Source : résultats d'enquête

Dans ce tableau, la fréquence est plus importante à l'université que dans le secondaire. Elles représentent 70% à l'instruction universitaire, ce qui signifie que le niveau d'instruction universitaire est plus intéressant pour les femmes d'ans l'entrepreneuriat et dans la création d'entreprise. Par conséquent, ce sont les universités qui offrent plus de possibilité de création d'entreprise éducatif, il est donc important de passer par l'instruction universitaire. En effet, il permet aux femmes d'acquérir davantage compétences professionnelles et de savoir pour pouvoir s'intégrer plus rapidement et facilement sur le marché du travail. Ce qui signifie plus

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

une personne possède un niveau important plus elle va avoir des responsabilités plus fortes et plus intéressantes.

Tableau N°4 : La répartition d'échantillon selon l'ancienneté professionnelle

L'ancienneté professionnelle	Fréquence	%
[5-10]	8	80%
[10-15]	2	20%
Total	10	100%

Source : résultats d'enquête

En ce concerne l'ancienneté professionnelle, on a divisé les variables pour mieux analyser le comportement des femmes en fonction de son ancienneté. On a reparti de 5 à 10 ans d'ancienneté, de 10 à 15 ans. D'après les résultats de ce tableau, on peut remarquer que les variables les plus importantes et intéressantes sont de 5 à 10 ans, ce qui signifie que les femmes ont d'avantage d'expérience l'ors quelles ont 5 à 10 ans d'expériences. Cette distinction s'explique par la motivation des femmes à créer une entreprise, aujourd'hui la place des femmes à évolué, elle a aussi changé puis qu'elles sont de plus en plus importantes à créer leurs propres entreprises.

Tableau N° 5 : La répartition d'échantillon selon le lieu d'habitation

Lieu d'habitation	Fréquence	%
En ville	7	70%
Hors ville	3	30%
Total	10	100%

Source : résultat d'enquête

D'après ce tableau, on peut observer que 70% des femmes habitent en ville et seulement 30% hors ville. Le pourcentage est plus élevé en ville qu'en campagne du fait du mode de vie et des opportunités existantes en ville. Il y a plus d'habitants en ville qu'en campagne, plus de travail et plus de possibilité de créer des crèches et des écoles. L'autre explication est que les conditions de vie et de travail sont plus faciles et plus agréable en ville, on y trouve plus de moyens. Les familles ont accès plus rapidement aux villes grâce aux flux de transports important contrairement en campagne qui sont très faiblement desservi.

Chapitre05 : L'analyse des données et l'interprétation des résultats

Section 01 : L'analyse des hypothèses et des entretiens

Pour l'analyse des données recueillies auprès des femmes entrepreneures de la ville de Bejaia, nous avons relevé les questions les plus significatives et qui ont rapport direct avec le thème. Nous allons présenter les résultats avec une analyse thématique afin de saisir les points essentiels. Notre objectif dans cette étape est de dégager la vision globale de ces femmes entrepreneures ; par rapport à leurs choix d'entreprendre, leurs parcours professionnels et les défis et contraintes qu'elles rencontrent dans la gestion de leurs entreprises ou bien en ce qui concerne leurs objectifs éducatifs et leurs motivations.

1. L'analyse de la première hypothèse :

Entrepreneuriat féminin éducatif permet d'atteindre un niveau élevé d'éducation.

En ce qui concerne cette étape nous allons analyser quelques questions là où, on a ressorti 5 questions.

1.1. Quelles sont vos motivations principales ?

Après l'analyse des différents entretiens, qu'on a effectués avec les femmes entrepreneures concernant la première question « **les motivations principale** », on a obtenu quelque réponse.

Nos enquêtées confirme **7 /10** je veux offrir une bonne expérience de l'enseignement de longue avec des méthodes selon le niveau adulte et enfants et l'éducation des enfants.

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères nous raconte :** « mon objectif principal est l'apprentissage d'une langue étrangère pour le niveau adulte et enfants »
- **L'autre Wassila 58 ans, dirigeante d'une école de formation de langues étrangère dit aussi :** « je veux offrir les bonnes conditions pour l'apprentissage de langue »
- **Zahira 45ans, gérante d'une école de formation de langues étrangères ajoute :** « mes motivations qui m'ont poussé à créer une école de langue étrangère sont d'apprendre une autre langue aux élèves, leur faire connaître une autre culture et d'acquérir une langue dont qu'ils ne connaissent pas »
- **Houria 61ans, gestionnaire d'une crèche à son tour dit :** « j'ai ouvert un projet de crèche pour contribuer à l'éducation d'une nouvelle génération »

- **Dans le même sens Nadia 54ans, Directrice d'une crèche ajoute :** « je veux transmettre une bonne éducation pour la génération futur »
- **De sa part Hayat 51ans, responsable et propriétaire de la crèche répond :** « Lamour de profession et l'éducation de mes enfants et avoir une véritable mission, participer à l'éducation des enfants en leur proposant stimulante et réactives ».
- **Hassiba 44ans, gérante d'une crèche annonce :** « Lamour du métier et le contact avec les enfants »

D'après notre enquête, on peut dire que là plus part des femmes répondent Avoir une bonne expérience dans l'enseignement, qui doit être adapté en Fonction de l'âge de l'enfant. Effectivement, la façon d'enseigner devant les Adultes ou les enfants est totalement différentes, il faut plus attentif et moins Exigence pour les enseignements des enfants. L'enquête nous permet également de constater une volonté chez les entrepreneuses féminines d'offrir les bonnes conditions de travail pour les étudiants notamment dans l'apprentissage d'une autre langue nécessitant une grande patience et de compréhension chez les enseignantes.

L'amour de la profession et l'éducation des enfants sont les grandes principales volontés du développement de l'entrepreneuriat féminin dans l'éducation. En effet, pour exercer le métier d'enseignante, il faut ainsi aimer les enfants et savoir se comporter face à eux. De plus, les femmes développement entrepreneuriat éducatif dans la volonté de participer à l'éducation des enfants et de les préparer au futur en leur enseignant différentes choses surtout leurs transmettre une bonne éducation.

L'autre population qui représente **3 /10** répond :

- **Souad46 ans, gérante d'une crèche annonce :** «je veux ouvrir une école privée et avoir une grande entreprise et gagne un poste important dans la communauté »
- **A cet effet karima42 ans, Maitre d'une école de formation de langue étrangère dit :** « cette création d'une école dans l'apprentissage de langue étrangère me permettra de me distinguer et de me différencier des autres écoles. Cela va me permettre donc avoir une plus grand place financière »
- **A cela Fairouz 40 ans, responsable et directrice de la crèche dit :** « création d'un emploi et le plus important qui et le soutien de ma famille »

Nous nous sommes intéressés aux motivations de ses entrepreneuses pour comprendre la croissance de cet entrepreneuriat. Nous avons récolté les résultats suivants sur une population

représentant trois réponses. Tout d'abord, une gérante d'une crèche nous explique son ambition d'ouvrir une grande école privée et une grande entreprise pour gagner une place et un poste plus important sur le marché du travail. Ainsi, la motivation de cette entrepreneuse est basée sur l'argent et les bénéfices qui vont résulter de cette école.

Ensuite, nous avons questionné un maître d'une école de formation étrangère dont ses motivations sont différentes par rapport à la précédente femme mais la même continuité. En effet, cette femme se base sur son envie de se distinguer et de se différencier des autres écoles ordinaires pour s'imposer dans le domaine de l'entrepreneuriat. Elle ajoute aussi que grâce à sa distinction, cela lui permettra donc d'avoir une place financière importante.

Enfin, la dernière femme que nous avons interrogée se distingue des autres étant donné que sa motivation est basée sur l'aide de la création des emplois, elle pense d'abord aux autres femmes. Elle est notamment appuyée par sa famille car c'est la chose la plus importante pour elle.

1.2. Comment trouvez-vous la question du redoublement ? (Concernant les écoles de langue)

En ce qui concerne la deuxième question, nous sommes arrivés à quelques réponses :

- **Siham 38 ans, Maître d'une école de formation des langues étrangères dit :** « pour plusieurs raisons, celle du système éducatif, un nouveau programme avec des enseignants non formés »
- **De sa part Wassila 58 ans, Directrice d'une école de formation de langues ajoute :** « grand nombre d'élèves par classe et aussi le capital économique et culturel de leurs familles »
- **Zahira 45 ans, gérante d'une école de formation de langues dit :** « pédagogie et meilleure scolarité, être à l'écoute des parents »
- **Karima 42 ans, Maître d'une école de formation de langues dit :** « l'élève doit être accompagné psychologiquement »

Afin de connaître l'entrepreneuriat féminin dans l'éducation, nous avons posé des questions durant notre observation notamment la question liée au redoublement qui est très fréquent dans l'éducation. Suite à cette question, nous arrivons aux conclusions suivantes. Tout d'abord, pour la plupart de la population, le redoublement est causé par plusieurs raisons tel que le système éducatif très strict, mal organisé et assez difficile. Mais le manque de

formation des enseignantes explique aussi le fort taux de redoublement dans l'éducation puisque les nouveaux programmes ne sont pas adaptés aux enseignantes qui ne sont pas très bien formé. Ensuite, nous concluons également que le redoublement est très fréquent dans les classes, il y a un grand nombre d'élèves qui redoublent par classe d'après les entrepreneuses que nous avons interrogée. Ainsi, les élèves doivent être accompagnées psychologiquement pour avoir une meilleure chance de ne pas redouble. Cela passe par une meilleure pédagogie et écoute des parents d'élève.

1.3. Quelles sont vos objectifs éducatifs ?

Pour la troisième question, nous sommes arrivés à quelque réponse :

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères, nous raconte :** « travaille avec des méthodes pratique, orienter et apprendre aux apprenants comment travail –t-on à l'école, et inviter les gens à apprendre la langue ».
- **A cela Fairouz 40 ans, gérante et propriétaire de la crèche ajoute :** « Atteindre un niveau élevé d'éducation »
- **Nadia 54 ans, responsable et propriétaire de la crèche répond :** « Aller plus loin et transmettre une bonne éducation »
- **Dans le même sens Hayat 51ans, responsable d'une crèche à son tour commente :** « Autonomie, l'épanouissement et bonne niveau »
- **Houria 61ans, gestionnaire d'une crèche dit :** « Pédagogie et meilleures scolarités, prendre soin de l'environnement et de la nature et être à l'écoute des parents »
- **Wassila 58ans, dirigeante d'une école de formation de langues étrangères dit :** « renforcer des compétences linguistiques dans des situations de la vie quotidienne »
- **A cette effet Hassiba 44ans, gérante d'une crèche à son tour commente :** « Préparer des générations bien élevé et bien instruit »
- **Karima 42ans, Maitre d'une école de formation de langues étrangères dit :** « Atteindre le haut niveau de la réussite scolaire »
- **Zahira 45ans, Directrice d'une école de formation et des langues ajoute :** « A la base toute organisation vise la réussite et l'épanouissement »
- **Souad 46ans, dirigeante d'une crèche dit :** « Eduquer les enfants, faire apprendre des choses aux enfants préparer comment se comporter »

Durant cette enquête, nous avons cherché les objectifs éducatifs dans l'entrepreneuriat féminin. Les objectifs éducatifs que les enseignantes ne sont pas les mêmes par exemple trois

sur dix ont répondu leurs objectifs étaient d'atteindre un niveau élevé d'éducation alors que les autres ont répondu pour une meilleure scolarité et prendre soin de l'environnement. Les autres objectifs étaient d'inviter les élèves à apprendre une langue, transmettre une bonne éducation et surtout leurs apprendre des connaissances pour les préparer au monde du travail dans le futur. En effet, l'apprentissage des méthodes pratiques permettront aux futurs enfants d'occuper et de trouver un poste sur le marché du travail avec un niveau d'éducation élevé.

1.4. Êtes-vous satisfaite de votre école ?

- Pour cette question en a obtenu des réponses qui représente **06/10** de la population d'étude.
- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères, nous raconte :** « je suis satisfaite de mon travail car c'était mon objectif depuis longtemps et j'ai réussie d'être directrice et dirigeante d'une école de formation et de langue étrangère »
- **En effet Fairouz 40ans, gérante et propriétaire de la crèche ajoute :** « je suis satisfaite de mon travail par ce que j'ai le savoir-faire vu que je suis une psychologue alors j'ai ma méthode avec les enfants »
- **A cela Wassila 58 ans, Directrice d'une école de formation de langues étrangères dit :** « je suis satisfaite par ce que mon école permet aux élèves d'apprendre des connaissances et aussi l'organisation de mon école »
- **Houria 61 ans, gestionnaire d'une crèche à son tour commente :** « je suis satisfaite par ce que j'ai un bon salaire « Hamdoullah » et j'ai aucun problème dans la gestion de mon école »
- **Zahira 45ans, gérante d'une école de formation des langues étrangères dit :** « je suis satisfaite car avec ma méthode je sais que je donne un plus non seulement pour celui qui veut apprendre de la langue mais aussi pour la société
- **De sa part Nadia 54ans, responsable et propriétaire d'une crèche répond :** « je suis satisfaite car j'ai un bon salaire et aussi les félicitations et la bonne réputation que j'ai eu pour l'instant et surtout les bons résultats des enfants »
- **Hayat 51 ans, directrice d'une crèche dit :** « je ne suis pas très satisfaite vu que la vie professionnelle exige trop de sacrifices »

- **A cet effet Hassiba 44 ans, gérante d'une crèche annonce :** « je ne suis pas très satisfaite par ce que ce domaine nécessite beaucoup de responsabilité vis-à-vis des enfants »
- **Souad 46 ans, directrice d'une crèche dit :** « encore des efforts »
- **Karima 42 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères répond** « travailler et travailler on n'est jamais satisfait »

La question de la satisfaction des écoles créées par les femmes a été très importante à poser afin d'analyser le fonctionnement d'un entrepreneuriat féminin. Nous avons récolté les réponses suivantes six personnes sur dix ont répondu être satisfaites de leurs écoles étant donné que leurs écoles permettent aux élèves d'apprendre et d'acquérir des connaissances. De plus, leur satisfaction provient de la bonne gestion et organisation de l'école, qui est appuyée par les élèves qui sont assez attentifs et appliqués dans l'apprentissage. Une autre entrepreneuse est satisfaite de son école car elle lui a permis de bien gagner sa vie, d'avoir un bon salaire et n'a rencontré aucun problème dans la gestion de son école. Cependant deux ne sont pas très satisfaits de leurs écoles pour les causes suivantes. En effet le domaine de l'éducation nécessite beaucoup de responsabilité vis-à-vis des enfants avec qui il faut être très attentif et créatif. Le salaire n'est pas très élevé et ne correspond pas à ses attentes. De plus, une entrepreneuse n'est pas tout à fait satisfaite de son école à cause de la forte responsabilité confiée demandant beaucoup de sacrifices pour finalement toucher un faible salaire.

2. L'analyse de la deuxième hypothèse :

- L'entrepreneuriat féminin éducatif se caractérise par une gestion différente de celle de l'homme.

En ce qui concerne cette étape nous allons analyser quelques questions là où, on a ressorti 5 questions :

2.1. Depuis quand avez-vous créé votre entreprise ?

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 5 ans ».
- **La même chose pour Fairouz 40 ans, gérante d'une crèche qui dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 5 ans ».
- **A cet effet Houria 61 ans, gestionnaire d'une crèche dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 10 ans »

- **Wassila 58 ans, dirigeante d'une école de formation et des langues étrangères dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 5 ans »
- **Zahira 45 ans, gérante d'une école de formation et des langues dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 7 ans »
- **De sa part Nadia 54 ans, responsable d'une crèche dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 10 ans »
- **Hayat 51 ans, directrice d'une crèche ajoute :** « j'ai créé mon entreprise depuis 11 ans »
- **Hassiba 44 ans, gérante d'une crèche dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 6 ans »
- **Souad 46 ans, directrice d'une crèche dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 11 ans »
- **Karima 42 ans, Maitre d'une école de formation et des langues étrangères dit :** « j'ai créé mon entreprise depuis 6 ans »

Dans cette section, nous nous intéressons à la gestion de l'entrepreneuriat féminin comparé à celle de l'homme. On s'est tout d'abord intéressé à la durée de création d'une entreprise. Nous avons récolté les données suivante, trois personnes nous ont dit avoir créé leur entreprise depuis cinq ans, deux personnes ont créé leur entreprise depuis dix ans. Mais il y a aussi une personne qui possède une entreprise depuis sept ans, et deux autres personnes depuis onze ans et enfin deux personnes nous ont dit avoir créé leur entreprise depuis six ans. Ainsi, la création des entreprises chez les femmes se développe depuis un bon moment et continue à s'agrandir et se développer étant donné que de plus en plus de femmes décident de créer leur propre entreprise et de devenir entrepreneuse.

2.2. Au quel moment avez eu l'attention ou l'envie de créer votre entreprise ?

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères répond :** « c'est ce que toujours fait j'ai créé une école de langue en 2011 j'ai fermé pour des raisons personnelles et j'ai repris maintenant »
- **A son tour Fairouz 40 ans, responsable d'une crèche dit :** « après mon entrée travaillée dans une crèche »
- **De sa part Karima 42 ans, gérante d'une école de formation des langues étrangères ajoute :** « 10 à 15 ans avant »
- **Hayat 51 ans, directrice d'une crèche annonce :** « L'autonomie et le besoin de m'installer à mon compte »
- **Nadia 54 ans, dirigeante d'une crèche dit :** « Depuis 10 ans »

- **Wassila 58 ans, gérante d'une école de formation des langues étrangères dit :** « deux ans avant la création de mon entreprise »
- **Hassiba44 ans, directrice d'une crèche dit :** « 5 ans avant la création »
- **Houria 61 ans, responsable d'une crèche à son tour dit :** «3/10 l'envie de créer un poste de travail et c'était 3 ans à 10 avant la création »
- **De sa part souad 46 ans, directrice d'une crèche annonce :** « 5 ans avant la création »
- **A cet effet Zahira 45 ans, Maitre d'une école de formation dit :** « 2 ans avant la création de mon école ».

La question la plus intéressante a été de savoir à quel moment ces femmes ont décidé de devenir entrepreneuses et de créer leur propre entreprise. C'est pourquoi on leur a posé cette question, l'un de nos populations nous a répondu qu'elle a toujours eu l'envie de créer son école de langue et qu'elle a dû fermer en 2011 pour des raisons personnelles. Mais elle n'a pas baissé les bras puisqu'elle vient de reprendre son activité et de recouvrir son école. L'autre explication est l'envie de devenir autonome et le besoin de s'installer à son propre compte qu'une autre femme a décidé d'ouvrir sa propre école. Une autre personne nous explique son entrée sur le marché du travail dans une crèche l'a poussé donc à créer une entreprise à elle-même. Grâce à toutes ses réponses, on peut conclure que la volonté et l'envie chez les femmes de devenir entrepreneuse a commencé dès leurs jeunes âges.

2.3. Quelles sont les problèmes auxquels vous avez été confrontée lors de la création de votre entreprise ? si c'est oui, les quelles ?

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères dit :** « j'ai aucun problème pour le moment »
- **Fairouz 40 ans, gérante et propriétaire de la crèche annonce** « le retard de paiement de mensualités »
- **Nadia 54 ans, directrice d'une crèche ajoute :**« parfois des problèmes administratifs et financiers »
- **Houria 61 ans, gestionnaire d'une crèche dit :**« Des conditions sociale et culturelles qui ne se permettent pas à la femme d'être totalement indépendante dans ces mouvement »
- **Dans le même sens Wassila 58 ans, dirigeante d'une école de formation des langues étrangères dit :** « les conditions sociales et culturelles »

- **Hayat 51 ans, directrice d'une crèche dit** : « les problèmes financiers étant donné la création de l'entreprise nécessite beaucoup d'argent »
- **Hassiba 44 ans, directrice d'une crèche dit** : « j'ai aucun problème hamdoullah »
- **Zahira 45 ans, gérante d'une école de formation des langues étrangères**
- Dit « les problèmes financiers lors de la création de mon entreprise »
- **Souad 46 ans, gérante d'une crèche dit** : « le retard de paiement de mensualité ».

On s'est également intéressé aux différentes difficultés auxquelles les femmes ont été confrontées lors de la création de leurs entreprises. On retrouve généralement des problèmes liés aux financements et administratifs, deux personnes de la population nous ont répondu avoir rencontré des retards de paiements de mensualités. L'autre difficulté est liée aux conditions sociales et culturelles du pays notamment quatre personnes ont répondu cela et qui nous explique ses difficultés empêchent les femmes d'être totalement indépendante dans le développement de l'entrepreneuriat. Cependant, deux femmes ont répondu n'avoir rencontré aucun problème pour le moment dans la création et le fonctionnement de leur entreprise.

2.4. Votre gestion de l'école est- elle différente de celle de l'homme ?

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères dit** : « chacun à sa façon personnelle de gérer son entreprise »
- **Fairouz 40 ans, gérante et propriétaire de la crèche ajoute** : « la vision des hommes et des femmes sont différentes sur certains aspects »
- **Houria 61 ans, directrice d'une crèche à son tour commente** : « ça dépend les capacités de chacun »
- **Wassila 58 ans, dirigeante d'une école de formation des langues étrangères ajoute** : « l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes sera un sujet qui touchera plus la femme »
- **A cet effet Zahira 45 ans, gérante d'une école de formation des langues étrangères dit** : « même si elle Ya des déférentes capacités entre un homme et une femme mais je vois que toute fonctionne par des compétences »
- **Nadia 54 ans, responsable d'une crèche dit** : « j'ai déjà travaillé dans des entreprises gérées par les hommes et les femmes et c'était à 99% pareille et je vois qu'Il n'y a pas une déférence car dans toute entreprise, organisation y'a toujours des structures et des lois »
- **Hayat 51 ans, gérante d'une crèche dit** « je vois que la femme travaille plus et mieux »

- **Dans le même sens Hassiba 44 ans, directrice d'une crèche ajoute :** « on ce que concerne le domaine de l'éducation je pense que les femmes sont les plus doués à la direction, mais on ce qui concerne les entreprises industrielles je vois que les hommes sont les mieux placé vu le petit nombre des femmes entrepreneures en Algérie par rapport aux hommes »
- **Souad 46 ans, gérante d'une crèche annonce :** « je vois que la femme travaille mieux que l'homme par rapport au secteur de l'éducation »
- **La même chose pour Karima 42 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères dit :** « je pense que la femme travail plus que l'homme surtout dans le domaine de l'éducation »

On a décidé de comparer la gestion d'une école dirigée par une femme et une école dirigée par un homme d'où la question suivant votre gestion de l'école est- elle différente de celle des hommes. Cinq de notre population a répondu que chaque personne à sa façon personnelle de gérer son entreprise, la gestion n'en dépend pas du sexe mais de la personnalité de celui qui la d'érige. Cette réponse est appuyée par une autre répondu d'une femme qui a déjà travaillé dans une entreprise dirigée par un homme où elle constate que la gestion est identique à 99%.

2.5. Avez-vous bénéficié d'une aide spécifique pour la création de votre entreprise ? (Banque /Famille/ami(e)s)

- **Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères dit :** « j'ai fait un crédit bancaire »
- **La même chose pour Souad 46 ans, gérante d'une crèche dit :** « j'ai fait un crédit bancaire »
- **Fairouz 40 ans, directrice d'une crèche à son tour dit :** « ma famille m'a aidé financièrement en me prêtant de l'argent pour que je puisse démarrer mon activité et ils m'ont soutenu dans la création de mon entreprise »
- **A cet effet Wassila 58 ans, dirigeante d'une école dite :** « c'est ma famille qui m'a aidé pour la création de mon entreprise »
- **Zahira 45 ans, gérante d'une école de formation dit :** « c'est ma famille qui m'a donnée de l'argent »
- **De sa part Nadia 54 ans, responsable et propriétaire de la crèche répond :** « un aide financier de ma famille pour crée une crèche conforme et propre »

- **Hayat 51 ans, directrice d'une crèche ajoute** : « un soutien moral de ma famille pour ne pas me décourager »
- **A cet effet Hassiba 44 ans, gérante d'une crèche dit** : « ma famille qui m'a aidé financièrement »
- **Houria 61 ans, gestionnaire d'une crèche annonce** : « je me suis autofinancé toute seul, j'ai subvenu à la création de mon entreprise par mes propres moyens et je me suis surpassé pour arriver à mon objectif »
- **Dans le même sens karima 42 ans, Maitre d'une école des langues étrangères dit** : « j'ai créé mon entreprise par mes propre moyens »

La dernière question repose sur l'aide bénéficié ou pas pour la création des entreprises. Cette question nous permet de savoir si les femmes ont bénéficié d'une aide pour créer leur entreprise. Ainsi, deux personnes nous affirment avoir reçu une aide de la banque dans la création de leur entreprise c'est une aide financière étant donné la création d'une entreprise nécessite un capital important. Six personnes de la population ont bénéficié d'une aide de leur famille et seulement deux personnes ont répondu avoir créé leur entreprise par leur propre moyen et n'ont reçu aucune aide.

3. L'analyse de la troisième l'hypothèse :

- Les femmes entrepreneures trouvent en la création d'entreprise un moyen qui va leur permettre d'avoir une indépendance économique et sociale.

Nous allons analyser quelques questions concernant cette étape on a dégagé trois (03) questions :

3.1. Est-ce que votre famille s'oppose à votre travail ?

Après l'analyse des différents entretiens, qu'on a effectués avec les femmes entrepreneures concernant la première question « **La réaction et le soutien de la famille** » Pour la majorité des femmes rencontrées, la réaction de leur famille était positive, on a obtenu presque les mêmes réponses et aussi on a remarqué qu'il y'a deux (02) avis différents.

- La première supposition 08/10 de notre population qui disent, « **Non** »
- **Parmi ces femmes Siham 38 ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangères, nous raconte** : « Non, car c'est un choix que j'ai pris avec l'autorisation

de ma famille, elles m'ont donné tous leur soutiennent, dans tous les côtés, ils m'ont facilité la tâche pour la réalisation de mon travail »

- **A cela Fairouz 40ans, gérante et propriétaire de la crèche ajoute :** « Non, ma famille m'a été toujours soutenir lors de mes études et dans mes projets professionnels, elle m'encourage de plus en plus surtout mon mari qui était à mes côtés et pour ses aides précieuses leurs aide étaient un véritable cadeau et je suis profondément reconnaissante pour ce qu'ils ont fait pour moi »
- **Houria 61ans, gestionnaire d'une crèche à son tour commente :**« Non, pas du tout ma famille est pour mon travail, elle m'encourage, m'aide et elle favorise mon boulot d'ailleurs c'est eux qui m'ont proposé l'idée pour ce travail »
- **Wassila 58ans, dirigeante d'une école de formation de langues étrangères à un autre avis sur la réaction positive de sa famille :** « La réaction de ma famille était positive, une bonne réaction, ils m'ont vraiment encouragé parce qu'ils sont dans le domaine, ma belle-famille aussi Ya aucun souci pour ça, ils ne se sont jamais permis d'intervenir, s'est personnelle tout le monde était pour mon travail dieu merci « hamdouAllah »
- **Zahira 45ans, gérante d'une école de formation de langues étrangères dit :** « Non, bien au contraire Ils étaient pour mon travail et très content, ils m'ont encouragé et ils m'ont aidé »
- **De sa part Nadia 54ans, responsable et propriétaire de la crèche répond :** « Non, elle a toujours été un bon soutien pour moi surtout le conjoint bien que la vie professionnelle exige trop de sacrifices »
- **Dans le même sens Hayat 51ans, directrice d'une crèche ajoute :** « Non, ma famille a été toujours près de moi elle m'a tout donné, elle ma soutenue et elle m'a beaucoup encouragée »
- **A cet effet Hassiba 44ans, gérante d'une crèche dit :** « Ma famille et ma belle m'ont soutenu, ils étaient d'accord et ils m'ont vraiment aidée, je n'ai pas eu de problèmes ni de coté de ma famille, ni de coté de ma belle-famille et non plus de mon mari, ou contraire c'est tout le monde qui m'a soutenu »

D'après toutes ces déclarations de nos enquêtées, on comprend bien que la femme de par sa nature a besoin d'attention, et on a remarqué que toutes les familles de ces femmes entrepreneures sont pour leurs travail, et pour les femmes mariées sont soutenues principalement par leurs époux, et pour les femmes célibataires sont encouragées par les parents

et la famille proche. A partir des propos recueillis, nous remarquons que l'entourage familial des femmes entrepreneures ne s'oppose pas au projet d'entrepreneuriat de celles-ci, bien au contraire il les encourage davantage, enfin on a constaté que la femme a besoins de soutien familial et financier.

- La deuxième supposition consiste en un « **Oui** » ce qui représente **02/10** de la population d'étude.

Deux cas des femmes entrepreneures rencontrées avouent qu'elles ont eu une réaction négative l'une de la part de sa famille et l'autre de la part de sa belle-famille.

- **Souad 46ans, gérante d'une crèche annonce :** « Oui, ma famille s'oppose à mon travail car ce métier exige trop de sacrifices financiers mais malgré ces obstacles que j'ai eus lors de ma création de mon entreprise j'ai foncé et j'ai continué à me battre pour réaliser mes objectifs »
- **A ce sens Karima 42ans, Maitre d'une école de formation de langues étrangères explique :** « Oui, bon ce n'est pas ma propre famille qui est contre mon travail ma famille m'a soutenu beaucoup, mais plutôt c'est ma belle-famille qui était contre malheureusement, elle n'était pas enchantée de me voir travailler principalement c'est ma belle-mère elle voulait juste me voir travailler pour elle comme une femme au foyer alors que moi j'ai mon diplôme universitaire, mais malgré son attitude et son avis défavorable, je faisais ce que je voulais, je n'ai pas lâché l'affaire vu que mon mari était pour mon travail jusqu'à bout »

Après l'obtention de ces deux réponses, on a constaté que cette attitude déterminée de ces deux femmes entrepreneures témoigne le changement de la position de leurs statuts dans la famille, C'est un dire qu'elles ne sont plus l'être passif qu'elles étaient dans la famille patriarcale, c'est que ces femmes entrepreneures ne considèrent pas la particularité de la culture de la société algérienne comme étant un obstacle. Le regard de la famille et des autres ainsi que ce qu'ils pensent ne les intéressent pas, Elles foncent, elles continuent à travailler en négligeant tous les préjugés hérités de la société patriarcale.

Actuellement elles sont devenues un acteur important et un être capable de prouver sa place dans la société.

3.2. Comment voyez-vous dans le cadre de votre école privé ?

Ce qu'on a retenu dans la deuxième question concernant « **le statut de la femme entrepreneure au sien de son entreprise** » on a cerné dix (10) réponses différentes :

- **Siham, 38ans, Maitre d'une école de formation des langues étrangers nous raconte** : « Mon attitude envers mes apprenants, c'est que l'apprenant est toujours en centre de l'apprentissage qui a besoin de se former et savoir qui est le but utile de la formation, ma patience et ma vigilance permet à mes apprenants de m'apprécier car les élèves ne sont pas pareils certains auront la faciliter lors de l'apprentissage et d'autres le contraire pour assimiler donc je dois prendre le calme et le temps pour le rythme de l'élève »
- **A son tour Fairouz 40ans, dirigeante et propriétaire de la crèche raconte** : « je suis responsable, je fais de mon mieux pour toutes les enfants, d'ailleurs comme les résultats montrent une grande réussite, je suis très satisfaite de mon boulot. »
- **De sa part Karima 42ans, gérante d'une école de formation de langues étrangères déclare** : « je suis compétente dans mon domaine, j'ai le savoir-faire et la pédagogie, je suis communicatif ».
- **Souad 46ans, responsable d'une crèche annonce** : « je suis conseillère, sérieuse, studieuse, et autonome ».
- **Une autre femme Hayat 51ans, directrice d'une crèche dit** : « je suis trop autoritaire, stricte, très organisée, je fais bien mon travail »
- **Dans le même sens Houria 61ans, responsable et propriétaire de la crèche nous raconte** : « je suis une personne motivée dynamique, compétente, je fais mon travail correctement ».
- **Wassila 58ans, Maitre d'une école de formation de langues étrangères à son tour dit** : « je suis une femme active, ambitieuse, j'ai beaucoup de courage, je suis satisfaite, conseillère, studieuse, et autonome ».
- **Nadia 54ans, directrice d'une crèche nous raconte** : « je suis totalement responsable, je travaille sérieusement et ponctuellement, je gère mon entreprise d'une façon rationnelle et librement ».
- **Zahira 45ans, Maitre d'une école privée de formation de langues étrangères nous rajoute** : « je suis quelqu'un de modeste, j'apporterai que de nouveaux programmes éducatifs pour mes apprenants, je fais beaucoup d'efforts pour y'arriver, et aussi je crois que mes apprenants apprécient les efforts que je fais pour eux ».

- **A cet effet Souad 46ans, gérante et propriétaire de la crèche nous déclare :** « En tant qu'une gérante d'une école, d'abord je prends mes responsabilités très au sérieux, je prends mes propres décisions, et je suis très fière de mon travail ».
- **En outre Hassiba 44ans, responsable d'une crèche atteste :** « En qualité de femme entrepreneure, j'en prends l'entière responsabilité envers mon équipe et mon école, cette tâche que j'accomplisse avec fierté et je suis très à l'aise ».

A travers les réponses données par notre population d'étude, on voit que la gestion d'une entreprise peut être pour une femme une très grande responsabilité, aussi nous avons constaté que la plupart de femmes entrepreneures interrogées sont entièrement responsable et plus à l'aise dans leur carrière, aussi elles gèrent la gestion de leurs entreprises efficacement et individuellement.

3.3. Pensez-vous que votre travail est un moyen d'affirmation de soi ?

Dans cette troisième question concernant l'affirmation de soi on a obtenu presque les mêmes réponses, elle apporte des réponses directes à notre deuxième hypothèse. Toutes les femmes interrogées ont répondu par un « **oui** » qui représentent un 10/10 de la totalité de la population étudiée.

- **De sa part Fairouz 40ans, gérante d'une crèche dit :** « Oui, effectivement, j'aime mon métier et je le fais par amour, je travaille pour satisfaire mes besoins, avoir mon propre salaire, aussi pour avoir une liberté »
- **Siham 36 ans, Maitre d'une école de formation de langues étrangères annonce :** « Oui, certainement d'abord je travaille pour aider mon mari, et pour subvenir mes besoins financiers, pour être indépendante et plus sociable ».
- **A son tour wassila 58ans, dirigeante et propriétaire d'une école de formation de langues étrangères raconte :** « Oui, je bien évidemment je travaille pour prendre en main ma situation financière et intellectuelle »
- **Zahira 45ans, directrice d'une école de formation de langues étrangères nous rajoute :** « Oui, tout à fait je suis motivée par le désir d'avoir une autonomie financière, qui va me permettre d'une part d'acquérir une indépendance à l'égard de la famille en général et à l'homme en particulier, et d'autres part, faire face aux difficultés de la vie. Et la recherche de meilleures conditions de vie ».
- **Dans le même sens Houria 61ans, responsable d'une crèche nous raconte :** « Oui, et avec mon travail je sais que je donne un plus à la société ».

- **Hassiba 44ans, gérante et propriétaire de la crèche dit :** « Oui, j'aime mon métier et je le fais par amour, je ne travaille pas pour rien, je travaille pour avoir de l'argent, et pour avoir la liberté ».
- **De sa part Souad 46ans, dirigeante d'une crèche déclare :** Oui, je suis devenu une femme autonome, indépendante financière grâce à mon travail donc je travaille pour des raisons économiques pour satisfaire mes enfants et ma famille et aussi pour mon plaisir ».
- **A cet effet Hayat 51ans, directrice d'une crèche raconte :** « oui, bien sûr avec mon travail que je puisse avoir une indépendance financière, et avoir un statut dans la société ».
- **De même Karima 42ans, Maitre d'une école privée de langues étrangères :** « oui, bien évidemment je bosse pour avoir mon propre salaire et pour aider ma famille ».
- **Nadia 54ans, responsable et propriétaire de la crèche dit :** « Oui, ça c'est sûr d'ailleurs, j'ai toujours rêvé de faire ça et j'avais la possibilité de devenir entrepreneure pour me faire reconnaître mon identité et pour avoir de l'argent et aussi pour avoir un rôle dans la société ».

A partir de là nous constatons que les femmes entrepreneures interrogées sont motivée par le désir d'avoir une autonomie financière, et d'avoir une indépendance, Et aussi à la recherche de meilleures conditions de vie.

Sur ce point-là, la femme n'est plus comme avant elle cherche uniquement à satisfaire les besoins de sa famille. Mais aussi elle veut avoir une place dans la société et participer à la vie économique et sociale.

4. Discussion des hypothèses :

4.1. Discussion des résultats de la première hypothèse :

La section une se base la problématique de savoir si l'entrepreneuriat féminin dans l'éducation permet-il d'atteindre un niveau élevé d'éducation. C'est pourquoi nous avons posé des questions à la femme entrepreneuse éducative pour répondre à cette hypothèse. En conclusion, les réponses récoltées appuient et vont dans le sens de notre hypothèse étant donné que les motivations qui poussant les femmes à créer des écoles sont l'apprentissage et l'éducation des enfants intégrant leurs écoles. Cependant, le niveau d'éducation n'est pas la seule motivation qui pousse les femmes à créer des écoles ou des entreprises. Effectivement, l'argent, la richesse et le pouvoir sont d'autres motivations sur lesquelles les femmes s'appuient

dans la création des entreprises. Elles cherchent ainsi à s'imposer sur le marché du travail notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat.

4.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :

Nous avons posé une autre hypothèse à savoir si la gestion d'un entrepreneuriat féminin éducatif est-elle différente ou semblable à celle des hommes. Nous avons aussi posé des questions pour y répondre à cette hypothèse. On peut conclure que la gestion d'une entreprise gérée par une femme ou un homme est pratiquement identique. Effectivement, les entrepreneuses nous ont expliqué qu'elles gèrent leurs entreprises selon leurs personnalités et non selon le sexe. Cependant, certaines femmes nous ont expliqué que la gestion d'une entreprise féminine est différente par rapport à celle des hommes étant donné que la vision de travail chez une femme et chez un homme est différente. L'entrepreneuriat féminin est mieux organisé et mieux dirigé car les femmes travaillent plus et sont d'avantage organisées contrairement à un homme.

4.3. Discussion de résultat de la troisième hypothèse :

Nous avons proposé une troisième hypothèse à savoir l'entrepreneuriat féminin éducatif permet aux femmes entrepreneuses d'atteindre leurs indépendances et leurs autonomies financières, à cet effet on constate d'après ces réponses de nos enquêtées que l'environnement familial, sociale, et économique encourage le parcours entrepreneurial des femmes et favorisent la création d'entreprises féminines. Le soutien familial, le développement de la société algérienne et tous les bouleversements qu'a connus la famille ont une influence positive sur la femme en général et la femme entrepreneuse en particulier. La famille ne s'oppose pas quand la femme décide de se lancer dans un projet, Bien au contraire, elle est aidée et encouragée par celle-ci. Pour les femmes entrepreneuses, la solidarité familiale constitue l'encouragement, le soutien moral et financier.

Enfin, La plupart de ces femmes entrepreneuses travaillent pour le plaisir de s'affirmer ou l'accomplissement de soi personnel est un besoin fondamental de l'être, aussi l'indépendance et l'autonomie financière sont des facteurs majeurs qui permettent aux femmes de vivre dans la dignité et pour faire reconnaître leur identité et leur statut.

Conclusion générale

Conclusion générale

L'entrepreneuriat féminin éducatif à la ville de Bejaia a constitué l'objet de notre recherche. L'objectif principal de cette recherche était de déterminer les objectifs éducatifs des femmes entrepreneures, et de savoir plus sur leurs motivations, leurs gestions féminines si elle est différente que celle de l'homme, leurs difficultés rencontrées lors de la création de leurs entreprises, et aussi leurs expériences professionnelles qu'ils ont acquises au paravent.

À travers l'enquête que nous avons réalisé auprès d'une dizaine des femmes entrepreneures, nous avons conclu que le soutien familiale et financière est l'un des éléments qui ont influencé nos enquêtés sur la création de l'entreprise. Ainsi que le niveau d'instruction, les formations, et l'expérience professionnelle ont eu un impact très important sur le processus de création de PME.

Comme on a aussi constaté que les raisons qui ont poussés nos enquêtées d'entreprendre est dans le but d'avoir une liberté d'exploration d'idées, en se libèrent de la dépendance vis-à-vis leurs parent et puis de leurs conjoints, et aussi reconnaître leurs identités et leurs statut social, et gagner une place sur le marché et dans la société, et surtout avoir une indépendance financière qui leur ont permis de subvenir à leur besoin économique et assurent la survie de leurs familles, et aussi d'investir et agrandir leur entreprise et aller plus loin.

La femme bougeotte entrepreneure joue un rôle très important dans le développement économique et sociale, toutes les femmes qui compose notre échantillon sont des femmes cultivées avec un niveau d'étude universitaire, et elles ont pour la majorité une expérience professionnelle, et comme l'a montré notre enquête, en ce qui concerne le financement de leurs projets, elles utilisent également les prêts bancaires et l'aide financière qui viennent de la part de la famille.

Les difficultés auxquelles se heurtent les femmes chefs d'entreprises sont multiples, en effet, dans la famille traditionnelle comme la société algérienne, les femmes de Bejaia restent confrontées à un certain nombre de contraintes spécifiques, notamment des contraintes socioculturelle, la mentalité plus traditionnelle et les pratiques sociales mettent encore la femme algérienne en position d'infériorité par rapport à l'homme, malgré son niveau supérieurs plus élevé, et son intégration au monde du travail, mais elle reste toujours inférieure à l'homme.

Les femmes aujourd'hui ont réussi à gagner leurs places dans un monde qui associe le nom entrepreneuriat éducatif féminine exclusivement aux hommes, Les femmes entrepreneures

Conclusion générale

ont défiées les inégalités et elles ont revendiquées leur position professionnelle. Elles sont désormais reconnues comme un élément très important de la société qui favorise le développement économique et sociale.

Ainsi, on peut conclure d'après notre enquête que l'entrepreneuriat éducatif est exclusivement réservé aux genres féminins, la plus grande majorité des écoles maternelle privées situés à la ville de Bejaia, sont gérés par femmes dirigeantes des petites moyennes entreprises, cependant le genre masculin est très rare dans ce domaine d'activité, et cela revient à des avantages et des propriétés de la femme. De ce fait, La femme a un rôle naturel d'éducation elle est destinée comme une épouse, elle a pour rôle d'éducation des enfants, et d'exécution de travail domestique et de cuisiner, tandis que l'homme est destiné aux actions plus fortes et aux métiers plus masculins.

Les femmes Algériennes aujourd'hui ont réussi à atteindre leurs places dans un monde qui associe le nom entrepreneuriat exclusivement réservé aux hommes, la société et l'éducation. La femme active n'arrête pas de lutter contre les mentalités et essaye toujours de prouver ces capacités et son savoir-faire pour réussir et pour avoir les mêmes droits que les hommes, Elle est désormais reconnue comme un acteur très important de la société qui favorise le développement économique et social.

Bibliographie

La liste bibliographique

Ouvrages :

- 1- ADDI Lahouari, « Les mutations de la société algérienne, famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine », Édition la Découverte, Paris, 1999.
- 2- ANGERS Maurice, « Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines », édition Casbah, Alger, 1997.
- 3- ALAIN Fayolle, « Entrepreneuriat, apprendre à entreprendre », Édition Dunod, Paris, 2004.
- 4- BENOUNE Mahfoud, « Les Algérienne victimes d'une société néo patriarcale », Edition, MARINNOR, Alger, 1999.
- 5- BOUTEFNOUCHET Mostefa, « Système social et changement social en Algérie », -éd OPU, Alger, 1980.
- 6- BOUTEFNOUCHT Mostapha, « La famille Algérienne (évolution et caractéristique récentes) », édition SEND, Alger, 1982
- 7- FILION, L, J, « Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances », Revue internationale PME, 1997, (Vol.10, N°2, P-P 130- 172).
- 8- FAYOLLE, A & DERCEORGE, Jean-Michel, « Dynamique entrepreneuriale », 1ère édition ; Groupe de BOECK.
- 9- VESTRAETE, T et SAPORTA, B. Création de l'entreprise et entrepreneuriat. Editions de l'ADREG.2006.
- 10- FAYOLLE Allain, « Entrepreneuriat, apprendre à entreprendre », éd Dunod, Paris, 2004
- 11- GANGLOFF Bernard, « les compétences professionnelles », Edition l'HARMATTAN, Paris, 2000.
- 12- JEAN-Jacques Rousseau Emile, « ou de l'éducation, tome II, LIVRE CINQUIÈME in Collection complète des œuvres », Genève, 1780-1789, vol. 5, in-4°
- 13- JEAN Pierre Dupus et ANDRÉ Kuzminiski, « Sociologie de l'économie du travail et de l'entreprise », Edition Gâetan Morin éditeur Itée, 1998.
- 14- KHOUDJA Souad, « Nous les Algériennes, la grande solitude », Edition, CASBAH, Alger ,2002.
- 15- KHODJA Souad, « Les Algériennes du quotidien », édition ENAL, Alger, 1985.
- 16- KHODJA Souad, « A comme Algériennes », édition ENAL, Alger, 1991.

Bibliographie

- 17- MADELEINE Grawitz, « lexique des sciences sociales », 7eme édition, dalloz, paris, 2001.
- 18- MARUANI Margaret, « Travail et emploi des femmes », édition La Découverte, Paris, 2003.
- 19- SCHWEITZER Sylvie, « Les femmes ont toujours travaillé », édition Odible Jacob, Paris, 2002.
- 20- SHIMON Dolan et autre, « la psychologie du travail et comportement organisationnel », 2eme, Gaétan Morris, Québec, 2002.

Mémoire et thèse :

- 1- CHALAL Ferroudja, « Les trajectoires personnelles et socioprofessionnelles des femmes entrepreneures en Algérie 2001 », Le cas des femmes entrepreneures de la wilaya de Bejaia. Magister. Université A/mira de Bejaia. Faculté des sciences humaines et sociales. Département des sciences sociales.
- 2- FENOUILLET, Fabien, « la motivation », Edition Dunod, éd 2eme, 2012, p19.
- 3- CHRISTOPHE Estay, « motivations entrepreneuriale » p46.
- 4- MAUGERI, Salvatore « Théories de la motivation au travail » Edition Dunod, 2013, p12.

Dictionnaire :

- 1- BOUDON Raymond, BESNARD Philippe et all, Dictionnaire de la sociologie, édition LAROUSSE, Paris, 2012.
- 2- HENRI MAHE de BOISLANDELLE, « Dictionnaire de gestion, vocabulaire, concepts, et outils », Ed, Economica, Paris 1998, p280.

Revue et Articles :

- 1- Coster, M. 2002.P10/11.
- 2- Cornet.A et Constantinidis, C, 2004.P194-195.
- 3- Johan LAMBRECHT, « l'Entrepreneuriat Féminin en Wallonie », Centre de Recherche PME et d'Entrepreneuriat Université de Liège, Septembre 2003.p45. Consulté le 12/01/2019
- 4- Khaled BOUABDALLAH et Abdallah ZOUACHE, « Entrepreneuriat et développement économique », les cahiers du CREAD, N°73,2005. Consulté le 30/02/2019

Bibliographie

- 5- Simone de Beauvoir, « Le deuxième sexe » ; chapitre XIV, « La femme indépendante » folio, tome II.p. 587. Consulté le 03/03/2019
- 6- Robert Paturel, « Les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran », le 8ème CIFEPME, 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG), Suisse. Consulté le 18/01/2019

Ressources électroniques :

- 1- Anne Gillet. « Les femmes créatrices des petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existence ».2003 [Enligne]http://www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles-définition/RS_4_Gillet.PDF. Consulté le 27/02/2019
- 2- Baudelot C. et Establet R, L'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif, Paris, Seuil, 2006 réédition.[<https://www.etudier.com/sujets/place-de-la-femme-dans-le-monde-du-travail/0>] consulté le 15/01/2019.
- 3- CHALLAL Ferroudja. 1er semestre 2014. Les stéréotypes de genres : « frein à l'entrepreneuriat féminin ». In Référence. Revue semestrielle de la faculté des sciences humaines et sociales. Université de Bejaia. N°2.
- 4- GENEVIEVE Bel. 2009. « l'entrepreneuriat au féminin ». Conseil économique. Social et environnemental. N°27 [En ligne] <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000521.pdf> Consulté le 28/01/2019.
- 5- LEE-GOSSELIN Hélène et autre. 2010. « Réalité, besoins et défis des femmes entrepreneures de la région de la capitale nationale ». [En ligne] http://www.crecn.qc.ca/media/documentation/autres-documents/70_Etude_entrepreneuriat-feminin.pdf Consulté le 20/02/2019
- 6- MABTOUL Abedlouhab, Le Maghreb, quelle est la place de la femme dans le monde du travail, le financier, consulté le 25/01/2019
- 7- Mohamed Boukhari. « Rôle de l'Etat vis- à-vis des TPE/ PME dans un pays nouvellement adhérent à l'économie de marché : cas de l'Algérie ».2009. [En ligne] http://www.entrepreneuriat.auf.org/IMG/pdf/A5C16_FINAL.pdf Consulté le 24/02/2019
- 8- Samia Gharbi. « Les PME /PMI en Algérie état des lieux ». Cahier de Labi. R2,N° 238, Mars 2011. [En ligne] <http://riien.univ-littoral.fr/wp-content/uploads/2011/03/doc-238>. Consulter le 02/02/2019

Bibliographie

- 9- Zineb Belarif. Le modèle américain et le rôle des femmes en Algérie. [En ligne] <http://www.ergative.com/web.php?l=fr&p=1&q=model+am%C3%A9ricain+et+le+r%C3%B4le+des+femmes+en+Alg%C3%A9rie+Zineb+Belarif+Nous+parlons>. Consulté le 26/02/2019.
- 10- ZAHRA Arasti. « Les principaux déterminants de l'entrepreneuriat féminin en Iran : 8^o congrès international Francophone En Entrepreneuriat Et PME ». [En ligne] <http://www.ergative.com/web.php?l=fr&p=1&q=les+principaux+d%C3%A9terminants+de+l%27entrepreneuriat+en+Iran>. Consulté le 15/01/2019.
- 11- <https://tpelaplacedelafemmedanslemondedutravail.wordpress.com/2016/01/30/chronologie-des-actions-de-letat-francais-en-faveur-des-femmes-dans-le-monde-du-travail/> Consulté le 10/02/2019
- 12- <https://tpelaplacedelafemmedanslemondedutravail.wordpress.com/2016/01/30/chronologie-des-actions-de-letat-francais-en-faveur-des-femmes-dans-le-monde-du-travail/>. Consulté le 05/01/2019

Annexes

Le Guide d'entretien

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin d'étude, en vue d'obtention du diplôme, Master II en sociologie de l'organisation et du travail, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir répondre objectivement à notre d'entretien, à fin, de collecter et de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude. Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration, sincérité et fidélité.

1- Questions socioprofessionnelles :

- A. Quel est votre âge ans ?
- B. Quel est votre situation familiale ?
- C. Quel est votre niveau d'instruction ?
- D. Ou habitez-vous ?

2- Question concernant l'ordre professionnel :

- A. Depuis quand avez-vous crée votre entreprise ?
- B. Au quel moment vous avez eu l'attention ou l'envie de créer votre entreprise ?
- C. Quelles sont vos motivations principales ?
- D. Est-ce que votre famille s'oppose à votre travail ?
- E. Quelles sont les problèmes auxquels vous avez confrontée lors de la création de votre entreprise ? Si c'est oui, les quelles ?
- F. Pensez-vous vous que vous êtes libre d'exercer une activité salariale ?
- G. Votre gestion de l'école est-elle différente de celle d'un homme ?
- H. Comment trouvez-vous la question de redoublement ?
- I. Quelles sont vos objectifs éducatifs ?
- J. Comment voyez-vous dans le cadre de votre école privée ?
- K. Avez-vous bénéficié d'une aide spécifique pour la création de votre entreprise ?
(Banque/ Famille/ Amie (e) s)
- L. Etes-vous satisfaite de votre école ?
- M. Pensez-vous que votre travail est un moyen d'affirmation de soi ?

1. Présentation de l'établissement d'accueil :

La petite maison de l'enfance est une crèche, qui a ouvert ses portes le 14 Novembre 2014, située à Dar djebel, rue 7, n° 123, Bejaia.

Cette crèche est un endroit qui accueille des enfants de 02 ans à 05 ans, afin de les garder pendant que leurs parents travaillent. C'est une petite crèche qui comporte plusieurs salles, qui sont :

- Le bureau de la directrice.
- Les salles où l'on récupère la nourriture, et où on la dispose dans les assiettes.
- Le dortoir où les enfants font la sieste.
- Les toilettes de tailles adaptées aux enfants.
- Un petit jardin qui contient plusieurs jeux.

Les enfants arrivent à la crèche à 07h30, et partent à 16h30 voir 17h au plus tard. Seuls les parents ou le tuteur légal peuvent récupérer l'enfant de l'établissement.

Le personnel de la crèche de « La petite maison de l'enfance », est composé de la directrice Hassiba Ait Ouchikh et plusieurs éducatrices dont une psychologue et une orthophoniste, et un chauffeur qui assure le transport matin et soir, pour les enfants dont les parents n'ont pas le moyen.

2. Les activités en crèche :

L'enfant a besoin d'activités, et de moments qui lui permettent de développer, et de se découvrir tout seul, il doit prendre l'initiative dans certains domaines, et découvrir ses capacités, et ses limites par ses propres moyens.

Chaque activité en crèche est adaptée à l'âge des enfants, pour qu'ils puissent découvrir avec plaisir leurs capacités motrices, cognitives, sociale et affectives. Et plus l'enfant grandit, plus il éveille sa créativité et son corps, continuant de favoriser la découverte de soi et du monde.

La directrice et les éducatrices de la crèche « la petite maison de l'enfance », proposent aux enfants plusieurs activités telles que :

2.1. La pâte à modeler :

Les enfants vont malaxer, construire, créer plein de jolies petites choses colorées.

2.2.Le dessin :

Tout simplement des crayons, n'importe quel support, et voilà les enfants occupés pendant quelques minutes.

2.3.Du collage :

Du coton, de la laine, du tissu, des feuilles, des plumes...les enfants vont développer leurs sens avec les différentes matières en les assemblant et en les collant.

2.4.La peinture :

Sous toutes ses formes, avec les doigts, au pinceaux...quelques gouttes de peintures sur une feuille et le tour est joué, pour que les enfants mélangent les couleurs.

2.5.Les cubes :

Empiler, aligner, et aussi détruire, faire et puis refaire. Les cubes développent la motricité fine.

2.6.Chanter des comptines :

Les comptines sont des chansons plutôt courtes, rythmées, c'est pourquoi elles plaisent beaucoup aux enfants. Chanter avec les enfants est un moment de partage et de communication, et ils développent également leurs vocabulaires en voulant répéter les mots et les phrases.

Chaque établissement garde sa spécificité dans ces actions pédagogiques, préparant chaque enfant à devenir un citoyen du monde en le rendant acteur de ses découvertes et expérimentations à travers les différentes activités en crèche.

3. Les besoins des enfants :

Le besoin est l'exigence, destinée à combler un déficit de l'organisme (besoin primaire), ou ressenti comme nécessaire à l'existence matérielle ou morale.

Un enfant dont les besoins ne sont pas satisfaits va chercher à les satisfaire par un autre moyen souvent par un comportement inapproprié (pleure, colères, cris...Ets), alors qu'à l'inverse, un enfant dont les besoins sont comblés se sent bien intérieurement, adopte des comportements plus adaptés et coopère bien facilement.

D'abord, il y a les besoins fondamentaux qui impliquent en premier lieu le droit à la vie (manger, boire, repos, bonne santé...Ets), il y a aussi les besoins qui permettent à l'enfant de s'affirmer en tant qu'être humain à part entière.

3.1. Le besoin de boire et se nourrir :

L'alimentation joue un rôle essentiel dans l'établissement, lorsque l'enfant éprouve le besoin de manger avec ses mains, il est important de le laisser faire, car cela répond un besoin d'exploration et lui permet de développer son sens de toucher...c'est aussi pour lui une source de plaisir.

3.2. Le besoin de dormir et du repos :

Bien dormir permet à l'enfant de bien grandir, le sommeil doit être alors suffisant et de bonne qualité, le sommeil nocturne et la sieste sont fondamentaux pour la bonne santé mentale et physique de l'enfant.

3.3. Le besoin d'être propre :

Les pratiques d'hygiène corporelle assurent à l'enfant une bonne santé, le confort et la détente du corps, elles leurs donnent aussi les premiers points de repères et leur offre des moments forts de découvertes (l'eau, le savon, le chaud, le froid...etc.)

3.4. Le besoin de se vêtir et de se dévêtir :

L'enfant a besoin d'acquérir une autonomie certaine dans son habillage, et son déshabillage, l'enfant doit être bien habillé, mais l'habit doit également être bien étudié pour assurer son confort.

3.5. La bonne santé :

Un enfant n'est pas aussi fragile qu'on le pense, néanmoins, il faut respecter les normes sanitaires pour éviter qu'il tombe malade, il faut veiller à préserver l'enfant des coups de froid, des contaminations, des infections gastriques...Ets.

3.6. Le besoin de sécurité :

C'est à travers les interdits, les frustrations, les limites, les règles, que nous donnons à l'enfant le sentiment de sécurité, mais aussi les bonnes bases de la socialisation.

3.7. Le besoin de communiquer :

L'enfant doit pouvoir communiquer et échanger même s'il n'est pas en âge de parler, la communication ne se fait pas uniquement par le biais de la parole, il y'a les gestes, les regards, le contact physique... Ets.

3.8. Le besoin d'avoir confiance en soi :

L'enfant doit apprendre à croire en lui, et en ses capacités, avoir sa propre personnalité, sa propre vision, et ses propres valeurs sociales et croyance, c'est une tâche qui commence dès le plus jeune âge, et se développe chez l'individu au fil du temps.

3.9. Le besoin de l'appréciation et de reconnaissance :

L'enfant a besoin d'être reconnu, comme une personne à part entière, respecté et estimé pour ses capacités, ses émotions, ses sentiments, mais l'enfant a aussi besoin de s'estimer lui-même.

En se connaissant et reconnaissant, il apprend à reconnaître ses capacités, et donc à améliorer son estime en soi. Et les encouragements la poussent à recommencer, et à faire mieux.

Table des matières

Table des matières

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction générale1

Partie théorique

Chapitre 01 : Le cadre Méthodologique

Préambule3

1. Les raisons du choix du thème :3
2. Les objectifs :3
3. La problématique :4
4. Les hypothèses :6
5. La définition des concepts :7
 - 5.1. Entrepreneuriat :7
 - 5.2. Entrepreneuriat féminin :7
 - 5.3. Entreprise éducative :7
 - 5.4. Indépendance économique :7
 - 5.5. Indépendance sociale :8
 - 5.6. La motivation :8
6. La pré-enquête :9
7. Le choix de l'échantillon :9
8. La méthode et la technique utilisées :10
 - 8.1. La méthode utilisée :10
 - 8.2. Les techniques utilisées :10
9. La présentation du guide d'entretien :11

Chapitre 02 : L'évolution de la place de la femme dans le travail

Section 01 : L'évolution du travail féminin dans le monde.....12

1. La place des femmes dans le monde du travail :12
2. Perspective historique de l'évolution du travail des femmes dans le monde :12
3. Travail, facteurs d'émancipation des femmes :13

4.	Les facteurs qui contribuent à l'émancipation de la femme :	13
4.1.	Les facteurs technologiques :	13
4.2.	Les facteurs économiques :	14
4.3.	La scolarisation :	14
5.	Dates clés des actions en faveur de l'intégration des femmes au sein du monde du travail :	15
Section 02 : Le travail de la femme en Algérie		16
1.	Changements socioculturels en Algérie :	16
2.	Le statut de la femme au sein de la famille traditionnelle :	17
3.	Le foyer lieu féminin par excellence :	18
4.	Le statut des femmes algériennes après l'indépendance :	19
4.1.	La scolarisation des filles :	19
4.2.	L'accès des femmes au travail salarié :	20
4.3.	Les mouvements féministes de l'évolution du statut des femmes :	20
5.	Le rôle de la femme algérienne dans la société moderne :	21
6.	Le travail féminin en Algérie :	22
Conclusion du chapitre.....		24
 Chapitre 03 : Entrepreneuriat Féminin		
Section 1 : Les données générales sur l'entrepreneuriat féminin		25
1.	Histoire de la privatisation des PME en Algérie :	25
1-1.	La période 1962-1982 :	25
1-2.	La période 1982-1988 :	25
1-3.	A partir de 1988 :	26
2.	L'entrepreneuriat en Algérie :	26
2-1.	Contexte et dynamique entrepreneuriale en Algérie :	26
2-2.	L'importance de l'entrepreneuriat en Algérie :	27
3.	Les théories de l'entrepreneur :	28
3-1.	Les économistes :	28
3-2.	Les psychologues et spécialistes du comportement humain :	28
3-3.	Les gestionnaires :	29
4.	Les caractéristiques de l'entrepreneuriat :	30
4-1.	Une focalisation sur les opportunités d'affaires :	30
4-2.	Le sens de l'initiative, la responsabilité et l'intégrité :	30
4-3.	La perception et l'estimation de risque :	31

4-4. Une forte capacité de travail et la résistance au stress :	31
4-5. La créativité :	31
4-6. La capacité de convaincre et de communiquer :	31
4-7. Le souhait d'indépendance :	31
5. Les activités de l'entrepreneur :.....	32
6. Processus de la création d'entreprise :.....	34
6-1. L'évaluation de l'opportunité :	34
6-2. La conception et formulation du projet :	34
6-3. Le montage juridique et financement du projet :.....	34
6-4. Le lancement des activités :	34
Section 02 : Les déterminants de l'entrepreneuriat en Algérie	35
1- L'importance économique et sociale de l'entrepreneuriat en Algérie :.....	35
1-2. Le profil des entreprises dirigées par les femmes entrepreneures :	35
2- Les facteurs motivants et encourageant les femmes entrepreneures :	35
2.1. Les facteurs internes provenant de la femme elle-même :.....	36
2.2. Les facteurs externes :.....	36
3- Les obstacles entravant les femmes entrepreneures :	36
3.1. Les stéréotypes de genre comme freins à l'entrepreneuriat des femmes :.....	36
3.2. Sur le plan individuel (relatif à la personnalité de la femme) :.....	36
3.3. Sur le plan social :	37
3.4. Sur le plan économique :.....	38
4- La situation de la femme qui travail en Algérie :	38
Section 3 : l'entrepreneuriat éducatif féminin.....	41
Conclusion du chapitre	42

Partie Pratique

Chapitre 04 : Présentation du terrain et les caractéristiques des entrepreneures et leurs entreprises

Section 01 : Présentation du terrain et les caractéristiques des femmes entrepreneures	43
1. Présentation du terrain d'étude :.....	43
2. L'observation :.....	43
3. Déroulement des entretiens :	44
4. Les difficultés rencontrées dans le terrain :.....	45
5. Présentation des entreprises et les caractéristiques personnelles des femmes entrepreneures enquêtées :.....	45

Section 02 : La présentation et la répartition des femmes entrepreneurs enquêtées :.....48

Chapitre05 : L'analyse des données et l'interprétation des résultats

Section 01 : L'analyse des hypothèses et des entretiens51

1. L'analyse de la première hypothèse :.....	51
1.1. Quelles sont vos motivations principales ?	51
1.2. Comment trouvez-vous la question du redoublement ? (Concernant les écoles de langue)	53
1.3. Quelles sont vos objectifs éducatifs ?	54
1.4. Êtes-vous satisfaite de votre école ?	55
2. L'analyse de la deuxième hypothèse :	56
2.1. Depuis quand avez-vous créé votre entreprise ?	56
2.2. Au quel moment avez eu l'attention ou l'envie de créer votre entreprise ?.....	57
2.3. Quelles sont les problèmes auxquels vous avez été confrontée lors de la création de votre entreprise ? si c'est oui, les quelles ?	58
2.4. Votre gestion de l'école est- elle différente de celle de l'homme ?.....	59
2.5. Avez-vous bénéficié d'une aide spécifique pour la création de votre entreprise ? (Banque /Famille/ami(e)s)	60
3. L'analyse de la troisième l'hypothèse :.....	61
3.1. Est-ce que votre famille s'oppose à votre travail ?.....	61
3.2. Comment voyez-vous dans le cadre de votre école privé ?	64
3.3. Pensez-vous que votre travail est un moyen d'affirmation de soi ?	65
4. Discussion des hypothèses :	66
4.1. Discussion des résultats de la première hypothèse :.....	66
4.2. Discussion des résultats de la deuxième hypothèse :.....	67
4.3. Discussion de résultat de la troisième hypothèse :	67

Conclusion générale68

Bibliographie

Annexes

Table des matières