



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

Université Abderrahmane Mira de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département des Sciences Sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**Rôle du capital humain durant le processus de création de
PME des femmes entrepreneures de la région d'Akbou**

**Étude sociologique auprès des femmes créatrices des
PME dans la région d'Akbou**

Réalisé par

AKKOUCHE Aida

BENKHELLAT Sylia

Encadré par :

M^r: HADERBACHE Bachir

Session juin 2018

Remerciement

Dieu merci pour la santé, la volonté, le courage et la détermination qui nous ont accompagné tout au long de la préparation de ce mémoire de fin de cycle, et qui nous ont permis d'achever ce modeste travail.

Nous tenons à exprimer nos vifs remerciements, notre sincère gratitude et reconnaissances :

*À notre promoteur et enseignant **Mr HADERBACHE Bachir** pour son suivi ses conseils, sa disponibilité et son accompagnement tout au long de cette expérience professionnelle, avec beaucoup de patience qui nous ont été précieuses.*

Nos remerciements vont également aux membres du jury pour leur contribution scientifique lors de l'évaluation de ce travail. Qu'ils trouvent ici, en notre nom, notre reconnaissance la plus sincère.

*À toutes les femmes entrepreneures d'Akbou qui ont collaboré et adhéré notre enquête en répondant à nos questions et qui nous ont accordés de leur temps. Et on tient à remercier particulièrement **Madame BOUDA Zahia** pour son vif accueil au sein de son entreprise*

Comme nous remercions aussi nos parents et tous ceux qui ont participé de près ou de loin à mener à bien notre projet.

Merci

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail d'abord à l'âme de mes grands-parents et à mon cher ami halim que Dieu les accueille dans son vaste paradis.

À mes très chers parents que j'affectionne de toute mon âme, lesquels ne se sont jamais départis de leurs sens du devoir parental.

Combien Sacrés pour eux, leurs précieux conseils, leur soutien moral étaient pour moi la source de mon énergie et de ma persévérance à aller de l'avant.

À ma grande sœur wassila et son mari boulou.

À mes frères Massi et Moumouh.

À mes belles sœurs Souhila et mesaad.

À mon Mari lamine Loualia. et à ma belle-famille

Mes neveux d'amour : Amir et aksim, adem, racim

À mes oncles et tantes, cousin cousine et surtout à Lili et sylvia, tima

*À mon encadreur M^r : **Mr HADERBACHE Bachir***

À mes copines de résidence : Hanane, Micha, Nina, Dihia, Warda, Sonia, Sarah.

À ma binôme sylvia pour toutes les épreuves partagées, tous les moments si difficiles, je vous remercie pour vôtres si grande complicité.

À tous mes amis (es) : Radia, Faycel, Nidel, Lydia, massi, Yacine, faiz, M2.

Surtout à ma très chère yemma tha3zizth.

À tous ceux qui m'ont souhaité la réussite.

Aïda.

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail d'abord à l'âme de mon oncle Amri lamine, que Dieu l'accueille dans son vaste paradis.

À mes très chers parents que j'affectionne de toute mon âme, lesquels ne se sont jamais départis de leurs sens du devoir parental.

Combien sacré pour eux, leurs précieux conseils, leur soutien moral étaient pour moi la source de mon énergie et de ma persévérance à aller de l'avant.

À ma petite sœur Melissa.

À mes frères Rami et Macipssa.

À mon Mari Said kourta et à ma belle-famille.

À mes chers grands-parents que j'aime beaucoup

À mes oncles et tantes, cousins cousines et surtout à Sonia et ses sœurs et tassaadit Ines, Lilia, Damia

*À mon encadreur M^r : **Mr HADERBACHE Bachir***

À ma binôme, Aida pour toutes les épreuves partagées, tous les moments si difficiles je vous remercie pour votre si grande complicité.

À tous mes amis (es) Aida, Sarah, Sonia, Sabiha, Radia, Siham, Yasmina, Kahina, Nadia

Surtout à ma très chère yemma tha3zizth.

À tous ceux qui m'ont souhaité la réussite.

SYLIA

La liste des tableaux :

N° du tableau	Titre des tableaux	Page
1	paradigme de l'opportunité et courants de la recherche en entrepreneuriat	24
2	Les caractéristiques et les qualités d'un entrepreneur	28
3	répartition des crédits octroyés par genre	63
4	la répartition des enquêtées selon l'âge	77
5	le niveau d'instruction des femmes entrepreneures enquêtées	79
6	situation familiale des femmes enquêtées	80
7	formation initiale des enquêtées	82
8	Origine de l'idée de création	86
9	la formation initiale des femmes entrepreneures et son apport avec la création de l'entreprise	90
10	les motivations de la création des entreprises	97
11	les différents rôles des femmes entrepreneures d'Akbou lors du processus de création de leurs entreprises	102
12	les problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise	104
13	les moyens et les sources de financement	112
14	Types de crédits sollicités par les femmes	116
15	le rôle d'une femme lors du lancement de son projet	118

La liste des abréviations :

Abréviation	signification
PME	Petites et moyennes entreprises
TPE	Très petite entreprise
ME	Moyenne entreprise
PE	Petite entreprise
OCDE	L'organisation coopération et développement
INSEE	Institut national de la statistique et des études économique
DA	Dinar Algérie
CNAS	Centre national des registres de commerce
ONS	Office national des statistiques
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limité
SARL	Société à responsabilité limité
CNAS	La caisse nationale d'assurance chômage
ANSEJ	Agence national pour le soutien à l'emploi des jeunes
L'ENJEM	Agence national des gestions micro crédit
BTP	Bâtiment et travaux public
CNI	Commissions national des investissements
AGI	Autorisations globales d'importations
FMI	Le fond monétaire international

TVA	Tax sur la valeur ajoutée
OSCIP	L'orientation, le suivre, et coordination de l'investissement privé
PNR	Prêt non rémunéré
SPA	Société par action
CFPA	Centre de formation professionnelle Arts
UNFA	Union nationale des femmes Algériennes
F	Fréquence

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre 1 : le cadre méthodologique de la recherche

Préambule

1. Les raisons de choix du thème.....	04
2. L'objectif de la recherche.....	05
3. La problématique	05
4. Les hypothèses	09
5. La définition des concepts	10
6. La pré-enquête.....	14
7. La méthode et la technique utilisées	15

Conclusion du chapitre

La partie théorique.

Chapitre 2 : l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat féminin, et la sociologie économique

Préambule

1. Les théories de l'entrepreneuriat	20
2. Les paradigmes de l'entrepreneuriat.....	24
3. les caractéristiques et qualités d'un entrepreneur	28
4. La place de l'entrepreneuriat dans la sociologie économique	32
5. Historique et caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin	33
6. Les facteurs motivants les femmes entrepreneures	36
7. Les difficultés rencontrées par les femmes entrepreneures.....	38
8. Les étapes et activités de la création de l'entrepreneuriat	39

Conclusion du chapitre.

Chapitre 3 : capital personnel des femmes entrepreneures

Préambule

1. Généralités sur la notion du capital humain	44
2. le développement du capital humain	45
3. les composants du capital humain.....	46
4. les atouts du capital humain.....	47

5. la formation des femmes entrepreneures.....	48
6. les compétences entrepreneuriat.....	49

Conclusion du chapitre

Chapitre 4 : les PME et l'entrepreneuriat féminin en Algérie

Préambule

1. aperçu historique sur les PME algériennes.....	55
2. Les étapes du processus de création de l'entreprise en Algérie.....	60
3. Les formes juridiques des sociétés algériennes.....	61
4. Les organismes d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprises des femmes entrepreneurs en Algérie	62
5. Recherche et études sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie	65
6. Profil des femmes entrepreneures et profil des entreprises en Algérie.....	66
7. Les obstacles au quels font face les femmes entrepreneurs.....	68

Conclusion du chapitre.

La partie pratique

Chapitre 05 : Présentation des entreprises des femmes entrepreneures interrogées d'AKBOU et leurs caractéristiques socioprofessionnelles.

Préambule

1. Présentation des entreprises des femmes entrepreneures interrogées.....	73
2. caractéristiques socioprofessionnelles des femmes entrepreneures interrogées.....	77

Conclusion du chapitre.

Chapitre 06 : le rôle du capital personnel des femmes entrepreneures durant le processus de création PME femmes entrepreneures de la région d'Akbou.

Préambule

1. Origine de l'idée de création des entreprises des femmes entrepreneures.....	86
2. L'apport de formation initiale lors du processus de création de leurs entreprises.....	90

3. L'importance des connaissances acquises à travers leurs expériences antérieures lors du processus de création.....	94
4. Rôle des femmes entrepreneures interrogées lors de la création.....	102
5. Les obstacles rencontrés lors de la création et les solutions adoptées par les femmes entrepreneures.	104

Conclusion du chapitre

Chapitre 07 : les moyens et les sources de financement de leurs projets

1. les moyens mis en œuvre pour la réalisation de leurs projets.....	112
2. La contribution au financement de leurs projets	115
3. types de crédits sollicités par les femmes entrepreneures.....	116

Conclusion du chapitre

Conclusion

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction générale:

Il est parfois admis aujourd'hui que l'entrepreneuriat est un vecteur fondamental de l'économie. Il est considéré comme un catalyseur de la croissance et du développement économique et social dans de nombreux pays. L'activité entrepreneuriale est considérée comme un outil de motivation des jeunes entrepreneurs qu'ils soient hommes ou femmes et un vecteur de la création de richesses, d'emploi et l'innovation.

Depuis des années, les femmes sont une cible privilégiée pour tous ceux qui militent une faveur de la régression sociale, la femme Algérienne cherche, revendique son identité et sa place dans la société, à cet effet la femme se trouve impliquée dans plusieurs rôles, y compris dans le monde du travail et des affaires, elle a pu s'évaluer et donner l'image d'une personne intelligente, charismatique, compétitive et responsable. Cette battante n'est pas restée là, elle a compétité l'homme en créant des entreprises, et rentrant dans le marcher entrepreneuriale.

Dans l'entrepreneuriat beaucoup d'auteurs nous enseignent que, pour créer une entreprise nécessite de la pertinente, la mobilisation de plusieurs ressources ce qui fait que l'entrepreneure lui-même doit jouer un rôle du capital dans la concrétisation de son projet. À cet effet donc les sociologues parlent des types des capitaux (capital personnel capital social...), et au moment que d'autre sociologues se sont intéresser au capital social et montrer son rôle. Nous pouvons à travers notre recherche montrer le rôle du capital personnel lors de processus de création de PME femmes entrepreneures de la région d'Akbou.

A cet effet on a organisé notre travail en huit chapitres essentiels et complémentaires suivants :

Le premier chapitre présente le cadre méthodologique de la recherche, qui présente les éléments suivants : les raisons de choix du thème, l'objectif de la

recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts clés, la pré-enquête, la technique et la méthode utilisée, pour le recueil des informations ; la présentation du guide d'entretien, l'échantillonnage, le déroulement des entretiens de l'enquête, l'analyse thématique, et on termine avec les difficultés rencontrées durant l'enquête de recherche.

Le deuxième chapitre aborde, en premier lieu, Les théories de l'entrepreneuriat, ainsi que la vision économistes, Les psychologues et spécialistes du comportement humain et Les gestionnaires, puis Les paradigmes de l'entrepreneuriat et les caractéristiques et qualités d'un entrepreneur et aussi La place de l'entrepreneurial dans la sociologie économique, d'autre part, Historique et caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin. Les facteurs motivants les femmes entrepreneures et les difficultés rencontrées par les femmes entrepreneures, enfin, les étapes et activités du processus de création d'entreprise.

Le troisième chapitre intitulé: capital personnel des femmes entrepreneures, il exposera la Généralités sur la notion du capital humain, ainsi, comment il se développe et ses composants, puis, démontrera les situations dans les quelles l'entrepreneure est confrontée et la manière dont elle mobilise ses différentes ressources pour atteindre son objectif.

Le quatrième chapitre : les PME et l'entrepreneuriat féminin en Algérie qui va traiter un aperçu historique sur les PME algériennes, qui traitent le développement des PME Algériennes et leur phase de transition, les étapes du processus de création de l'entreprise en Algérie, ensuite, Recherche et études sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie, enfin, Les obstacles aux quels font face les femmes entrepreneurs.

Quant à la partie pratique, elle est devisée en trois chapitres, le cinquième s'intitule : présentation des entreprises des porteuses de projet en PME de la région d'Akbou, ainsi qu'à leurs caractéristiques socioprofessionnelles.

Le sixième chapitre traite, le rôle du capital personnel des femmes entrepreneures d'AKBOU lors du processus de création de PME.

Le septième chapitre s'intitule, les sources et les moyens de financement de leur projet.

Nous avons terminé notre recherche par la présentation des résultats de l'enquête, la conclusion générale, la liste bibliographique et les annexes.

Chapitre 1 :
Le cadre
méthodologique de la
recherche

Préambule :

Généralement, la fonction du chercheur consiste à ramener à la société quelque chose de nouveau car il préfère s'interroger sur les thèmes qui ne sont pas abordés par d'autres, et qui sont intéressants.

Dans ce chapitre nous allons présenter les raisons du choix de notre thème, les objectifs visés par cette recherche, la définition et discussion des concepts clés, et nous allons exposer l'ensemble des étapes et techniques méthodologiques poursuivies et utilisées durant l'élaboration de notre recherche.

1. Les raisons de choix du thème

Comme toute recherche scientifique le choix de notre thème de recherche est motivé par un ensemble des raisons objectives et subjectives.

1.1 Les raison subjective :

Elle consiste à enrichir nos connaissances dans le domaine de la sociologie économique et de comprendre les diverses relations et conditions qui permettent l'apparition de l'entrepreneuriat féminin sur le plan théorique et pratique. La thématique de la femme entrepreneure d'Akbou nous emmènera à mettre en pratique les connaissances que nous avons acquises durant notre cursus universitaire.

- Acquisition des connaissances nécessaires sur l'entrepreneuriat féminin et les PME pour pouvoir traduire notre volonté à créer notre propre entreprise dans le futur.

1.2 Les raisons objectives:

Notre recherche permettra en effet de :

- de faire connaître les différentes ressources personnelles que les femmes ont mobilisées lors de la création de leur entreprise ce qui permettra de connaître davantage le rôle de la femme lors du processus de création de l'entreprise.
- faire connaître le rôle de la femme entrepreneure algérienne dans le développement socio-économique et aussi les différents rôles que la femme joue lors de déclenchements du processus entrepreneurial, et aussi de contribution dans la création d'emplois.
- Déterminer les obstacles et les difficultés que la femme peut rencontrer dans sa vie professionnelle et personnelle lors de la création de l'entreprise.

2. L'objectif de la recherche :

Chaque sujet d'une recherche scientifique à des objectifs bien précis, et celui de notre étude est le suivant :

- ✓ comprendre la contribution et les différents rôles que ces femmes ont joués lors du processus de création de leur entreprise.

3. Problématique

Vers la fin des années 1980, le système économique a bien changé, a fait recours au secteur privé et qui a donné naissance à la PME, cette dernière s'est imposé en force à fin de composer le déficit [KORICHE, Y., & autres. 2013. P 38].

La théorie économique orthodoxe considère l'entrepreneur comme le vecteur de la croissance économique, le pouvoir public dans de nombreux pays célèbres l'activité entrepreneuriale car le développement de cette dernière crée des richesses et c'est la solution à l'épineux problème du chômage, comme

l'Algérie qui souffre du chômage massif qui a adopté cette démarche, qui a mis en place des institutions pour encourager l'investissement aux entrepreneurs et incitent les chômeurs à lancer leurs propres activités [OUSALEM, A., & KHEBBACHE, K. 2016. P01].

En effet, la création et le développement des nouvelles entreprises sont le fait des entrepreneurs, c'est-à-dire, de ceux qui mobilisent et gèrent les ressources humaines et matérielles, dans le but de créer, de développer et d'implanter des solutions permettant de répondre aux besoins des individus. [HAMMOUDA, N., & LASSASSI, M. 2008. P3]. Doté de caractéristiques particulières, liées à plusieurs facteurs psycho, socioculturels qui lui permettront de résister et de se différencier par rapport aux autres. [BERBER, N. 2014. P04].

Depuis le début de la vie humaine, la femme a toujours participé à la création de la richesse, en cultivant des champs de blé, fabriquant les produits traditionnels et des vêtements afin de les vendre sur le marché, et en s'arrête pas cette compétence physique, la femme a su s'imposer dans des entreprises en occupant des postes hiérarchiques et de direction. [DIF, A. 2010. P 07].

En Algérie les coutumes et les habitudes culturelles ne laissent pas un homme dirigé par une femme en engendre des complexes socioculturels. [GHIAI, B. 2013. P7].

L'Algérie a fait preuve d'un grand changement sur le plan socioculturel et économique, parmi les aspects touchés, on trouve le travail des femmes et leurs intérêts aux fonctions entrepreneuriales.

Bien que, l'entrepreneuriat féminin en Algérie est une révolution, contre certaines résistances sans valeur qui font de la femme un être incapable d'entretenir un projet de travail individuel, ou dans le monde des affaires économiques qui est souvent réservé à l'homme, et cette impulsion de la femme dans ce milieu c'est n'est pas une première car ça remonte bien dans le temps ou

la femme musulmane riche entretenait des affaires de commerce. [OUADAH REBRAB, S. 2011. P257].

La femme a réussi son challenger de celui de la femme traditionnelle à la femme moderne, celle qui touche à tous les secteurs de la vie sociale, en prennent revanche du destin des mères, femmes au foyer, elles créent leurs entreprises, et tentent d'échapper aux pressions familiales et communautaires et de réaliser leur autonomie [CHALLAL, F. 2017. P70].

L'entrepreneuriat transforme un rêve en réalité. Mais entre le rêve et la réalité, il y a un fossé à combler, tout en sachant que la préparation du projet nécessite des capitaux.

En général le capital initial d'une nouvelle création d'un entrepreneur provient des revenus personnels et des capitaux propres à la famille comme capital social, capital humain, capital financier et le capital de survie. Si ces capitaux facilitent et minimisent les coûts de la réalisation du projet pour la femme entrepreneure, tout en laissant des changements qualitatifs dans les réalisations au sein des ménages. [BEN HABIB, A., & MERABET, A., & autres. 2014. PP 81-82].

Cette femme entrepreneure est le fruit de son milieu environnemental, elle s'évolue dans des conditions sociales dont l'influence de l'entourage semble être importante, qui participe au développement de l'esprit créatif chez la femme, l'esprit d'entreprise est alimenté par la famille. [BEN HABIB, A., & MERABET, A & autres. 2014. P81].

Évidemment que le capital social est important lors de la création et de développement des firmes des chefs d'entreprises femmes, mais ça restera insuffisant car beaucoup d'entrepreneurs négligent le rôle crucial du capital humain.

Le capital humain représente une partie significative de l'entreprise, en montrant le potentiel personnel de l'entrepreneur qui est unique et pas interchangeable ; c'est-à-dire, c'est le savoir-faire, avoir des compétences et un talent, des capacités et des expériences, qu'il emmène aussi avec lui lorsqu'il quitte l'entreprise. La formation est peut-être financée par l'entrepreneur, mais la connaissance acquise n'appartient pas à l'entreprise. Le capital humain est toujours lié à l'individu et non à l'entreprise elle-même. [CAREER, B. 2016. P01].

À cet effet, le capital personnel des femmes entrepreneures recouvre les connaissances et compétences qui sont innées, héritées à la naissance (génétiquement transmises), d'autre part, elles sont acquises tout au long de la vie, cette acquisition est coûteuse mais rapporte un flux de services productifs futurs [REZINE, O. 2015. P27].

Alors pour mener ce genre d'étude et concrétiser se cumule d'informations théoriques, notre choix est porté sur la wilaya de Bejaia qui comporte des PME.

Parmi les régions les plus actives de la wilaya, il y' à celle d'Akbou qui contient un nombre important des PME avec un chiffre de 1825 entreprises juste après la région de Bejaia [document interne non publier de la CNAS de Béjaia 2017]. C'est à partir de là qui est né l'intérêt de mener une étude qualitative au près des femmes entrepreneures créatrices des PME dans la région d'AKBOU.

Akbou recèle des potentialités économiques et financières, la zone de Taharachet qui englobe le plus grand pôle national dans l'industrie ; des organismes étatiques et privés sont en activité forte.

La création d'entreprise est loin d'être le monopole des hommes ; elle est aussi une histoire de femmes, comme la présence féminine à Akbou est bien marquée dans ces entreprises, surtout dans l'activité artisanat (fabrication gâteaux et pates traditionnelles, couture, coiffure...etc.) et services (école privée, crèche....etc.),

comme on le sait la femme a su avoir sa place dans le secteur de l'économie. L'impulsion de la femme vers le milieu des affaires est le fruit d'un long combat, les femmes mobilisent leurs économies personnelles dans le financement de leur projet, aussi d'intervention des différents liens, réseaux, relations, connaissances qu'on peut jumeler sous le capital social qu'il soit familial, amical, ou institutionnel, une réalité qui s'impose à toute création d'entreprise. Alors on va s'intéresser au facteur du capital humain qui fait d'elle une femme révolutionnaire et les sources de financement. Pour cela notre problématique s'articulera autour des deux questions spécifiques suivantes :

- Quel est le rôle que joue le capital humain durant la phase de création des entreprises des femmes entrepreneures ?
- Quelles sont les sources de financement de cet entrepreneuriat féminin ?

4. Les hypothèses :

Pour répondre aux interrogations de la problématique et analyser le rôle et les dimensions du capital personnel dans la création des PME des femmes créatrices de la région d'Akbou, les hypothèses sont considérées comme réponses provisoires aux questions de notre problématique :

- La première hypothèse :

Les connaissances acquises à travers les formations poursuivies et les expériences antérieures ont permis la concrétisation des projets des femmes créatrices de PME dans la région d'Akbou.

- La deuxième hypothèse :

Les économies personnelles de certaines femmes ont permis le financement de leur projet et sa concrétisation.

5. La définition des concepts

Pour mieux cerner et maîtriser le sujet, la problématique, les hypothèses de notre recherche et les concepts qui sont relatifs, nous procéderons à la définition des concepts à savoir : l'entrepreneuriat, femme entrepreneure, création d'entreprise, le capital personnel, PME.

5.1. La femme entrepreneure :

Elle est définie comme : « une personne physique ou (entreprise individuelle) qui crée une nouvelle entreprise indépendante, en assurant les responsabilités managériales et les risques qui sont liés à la production des richesses envisagées, la femme est donc entrepreneure dans la mesure où elle change de statut, de métier, ou organisation afin de créer une nouvelle richesse » [PATUREL, R. 2006. P04].

C'est-à-dire la femme entrepreneure est une personne qui a fondé ou a créé seule son entreprise, qui a assumé seule ses responsabilités et les risques financiers, et qui a fait face à l'incertitude de réussir dans son investissement et l'esprit d'innovation à fin de créer une nouvelle richesse.

D'après notre pré-enquête la femme entrepreneure qui active dans la région d'Akbou est celle qui est capable de prendre des risques, à caractère innovateur, elle investit son argent sans être sûre et certaine de réussir dans son investissement, elle est aussi celle qui a fait appel à ses connaissances personnelles dans la réalisation de certaines tâches dans son entreprise, a utilisé son esprit innovateur dans la création de nouveaux produits et trouver grâce à ses expériences antérieures de nouveaux marchés.

5.2. Entrepreneuriat :

L'entrepreneuriat est un processus impliquant des individus actifs et des ressources évoluant dans un environnement changeant et conduisant à la création d'une activité nouvelle.

On le définit comme étant, « l'appropriation et la gestion des ressources humaines et matérielles dans le but de trouver de proposer et d'implanter des solutions qui répondent aux besoins des groupes ou des individus. L'entrepreneuriat comporte une attitude qui pousse une ou des personnes à se lancer dans une nouvelle activité et à prendre les moyens pour réaliser un rêve ou un désir, tout en tenant compte des risques de l'aventure ». [ROLLIN, J., & GRENIER, J. 2011. p07].

C'est-à-dire L'entrepreneuriat est l'action de constituer une nouvelle organisation et en particulier la création d'entreprise. L'entrepreneuriat peut être « une activité qui crée de nombreux emplois. Elle consiste à prendre des risques. L'entrepreneur est une personne qui est prête à mettre en jeu sa carrière et sa sécurité financière pour mettre en œuvre une idée, à mettre son temps et son capital dans une entreprise risquée ». [ROLLIN, J., & GRENIER, J. 2011. p07].

5.3. Le capital personnel

Selon la définition de l'organisation et coopération et développement économique (OCDE), « le capital humain recouvre les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique. » [OCDE. 2001. P18].

C'est-à-dire le capital humain, est une sorte de pouvoir que pourra posséder un individu par son savoir, par un stock de connaissances accumulées et cultivées au long de son parcours d'apprentissage ou éducatif, qu'il pourra par la suite les utiliser en cas de besoin, de création et de développement d'un bien souhaité.

Becker définit le capital humain comme « un stock de ressources productives incorporées aux individus eux-mêmes constitue d'éléments aussi divers que le niveau d'éducation de formation et d'expériences professionnelle l'état de santé

ou la connaissance du système économique toute forme d'activité susceptible d'affecter ce stock ». [GARY, B. 1964. p05].

Aussi, dans l'entrepreneuriat et selon notre pré-enquête aussi le capital personnel des femmes entrepreneures est l'ensemble des talents, aptitudes, qualifications et les connaissances acquises à travers les formations poursuivies et les expériences antérieures et ses composants : connaissances techniques, économies personnelles et capital relationnel, que les femmes ont mobilisé et ont pu, grâce à eux, concrétiser leur projet lors du processus de création de leur PME.

5.4. La création de l'entreprise :

Derrière la définition de la création d'entreprise par l'INSEE (institut national de la statistique et des études économique), très pragmatique, se cachent des étapes/démarches incontournables, mais aussi un mode de vie propre à l'entrepreneur. Car créer son entreprise revient à créer son propre emploi, mais aussi à créer de la richesse et à participer pleinement à l'économie d'un pays ! [L-Expert-comptable.com-création d'entreprise. In WWW-L-expert-comptable.com].

La création d'entreprise est d'abord une idée, qu'il s'agit de transformer en activité économique, puis en activité rentable. Puis il faut formaliser l'ensemble de ces étapes dans un document appelé le business plan. Enfin, la création d'entreprise est un mode de vie, un challenge permanent ; une capacité à jongler avec sa trésorerie et à prendre des décisions dont les conséquences impacteront le niveau de vie de l'entrepreneur et de ses collaborateurs. [L-Expert-comptable.com-création d'entreprise].

Selon le ministère de la PME les étapes de création d'entreprise commence par l'idée du projet. Puis, de l'idée à l'élaboration du projet. Ensuite, le lancement du projet. Enfin, le démarrage de l'activité.[ministère de la PME et de l'artisanat Algérie,2006].

D'après ce que MADOUIM a constaté dans ses recherches sur les entrepreneurs que la création de l'entreprise est, de ce fait une affaire familiale. Elle est l'occasion de mobiliser et de mesurer le degré de solidarité des frères et sœurs. À côté du porteur de projet, le fils, le frère ou le cousin figurent comme associés. En contrepartie, l'entrepreneur espère pouvoir offrir un emploi à ses proches au chômage ou en situation précaire. [MADOUIM, M. 2008. p143].

5.5. Petite et moyenne entreprise(PME) :

La PME pose un problème au niveau de sa définition, car elle ne possède pas la même identité. Elle change des critères d'un pôle à un autre et d'une économie à une autre.

Deux types de critères combinés définissent la PME. Les critères quantitatifs et les critères qualitatifs. Les critères quantitatifs désignent l'effectif des employés dans une entreprise ainsi que le chiffre d'affaires, les critères qualitatifs à leur tour désignent la responsabilité personnelle du dirigeant par exemple. Mais la pratique a plus tendance à se baser sur les critères quantitatifs. [SELHAMI, S., & HAMIDI, H. 2013. P3].

La définition de la PME adoptée par l'Algérie est basée sur les trois critères suivants : les effectifs, le chiffre d'affaires et le bilan annuel. La PME, quel que soit son statut juridique, est définie comme étant une entreprise de production des biens et des services employant de 1 à 250 personnes, dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 2 milliards de Dinars(DA), ou dont le total du bilan n'excède pas 500 millions de Dinars. Cette loi sur les PME distingue trois types d'entreprises :

5.5.1 La moyenne entreprise (ME):

Est une entreprise employant de 50 à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires est compris entre 200 millions et 2 milliards de Dinars ou dont le total du bilan

est compris entre 100 et 500 millions de Dinar. [SELHAMI, S., & HAMIDI, H. 2013. P06].

5.5.2 La petite entreprise (PE) :

Est une entreprise employant de 10 à 49 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel N'excède pas 200 millions de Dinars ou dont le total du bilan n'excède pas 100 millions de Dinars. [SELHAMI, S., & HAMIDI, H. 2013. P06].

5.5.3 La très petite entreprise (TPE) ou micro-entreprise :

Est une entreprise employant de 1 à 9 employés et réalisant un chiffre d'affaires annuel inférieur à 20 Millions ou dont le total du bilan n'excède pas 10 millions de Dinars. [SELHAMI, S., & HAMIDI, H. 2013. P06].

Beaucoup d'études menées auprès des femmes entrepreneures algériennes confirment que les femmes optent beaucoup plus pour la TPE ou la micro-entreprise.

6. La pré-enquête :

La pré-enquête est notre premier contact avec les femmes ciblées par notre recherche du terrain qui correspond à notre recherche, dont l'objectif est de recueillir les informations qui nous permettront de bien valoriser le guide d'entretien pour l'enquête finale. Nous avons réalisé cette pré-enquête pendant le mois de décembre 2017 dont les objectifs sont les suivants :

- ✓ Assurer l'accessibilité de notre thème sur le terrain ;
- ✓ Avoir une idée sur la population d'étude, cette étape nous a permis de mieux nous préparer pour l'étude finale sur le terrain et aussi de connaître les obstacles qui peuvent nous gêner durant notre l'enquête.
- ✓ Elle nous a permis aussi de détecter nos points faibles et nos erreurs en matière de communication avec nos interviewées afin de les éviter dans l'entretien final.

✓ Pendant la pré- enquête nous avons réalisé deux entretiens exploratoires avec deux femmes entrepreneures à AKBOU, la première femme gérante d'un atelier de couture et la seconde est la gérante d'un salon de coiffure. Nous avons laissé une très grande marge de liberté d'expression à nos enquêtées pour mieux répondre aux questions conformément à la norme méthodologique.

✓ Cette étape nous a permis de clarifier la problématique, de préciser les hypothèses, la méthode et la technique utilisées.

On a constaté d'après les résultats de la pré-enquête que les femmes entrepreneures d'Akbou interrogées ont porté leurs choix d'activité selon des raisons économiques et aussi personnelles, elles sont motivées par l'argent et l'influence de l'entourage...etc. leur seul problème est la lenteur administrative.

7. Méthode et techniques utilisées :

D'abord le choix de la méthode est lié selon l'objectif et la taille de la population et bien sûr selon notre recherche

7.1 La méthode:

Le choix de la méthode s'est fait par rapport à la nature de thème et le sujet, la problématique posée et les objectifs visés par la recherche en cours. De ce fait et aussi d'après la pré-enquête, sur la population mère qui est non représentative. De se fait, on du se référer à une démarche qualitative qui a pour objectif la compréhension c'est-à-dire de comprendre et décrire le rôle du capital humain dans le processus de création de PME femmes entrepreneures de la région d'Akbou. Dans le but de comprendre l'origine de l'idée de création, les motivations lors de la création, les problèmes rencontrés, ainsi que les moyens mis en œuvre pour la réalisation de leurs projets...etc. Pour ce genre d'étude, il est difficile d'utiliser la méthode quantitative puisque nous ne possédons pas la liste de toutes les femmes entrepreneures d'Akbou.

Donc on a dû se référer à la démarche qualitative pour les facteurs qui suit :

- Le manque d'études sociologiques réalisées sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie, parce qu'on n'a pas assez d'informations pour s'inscrire dans une démarche quantitative, donc on est préférée de rester dans la démarche qualitative

7.2 La technique utilisée :

Puisque le nombre de notre d'étude est restreint on a opté pour l'entretien semi-directive vu le nombre de notre échantillon est restreint qui nous a obligé d'être en contact direct avec les enquêtées qu'on trouve un meilleur moyen de recueillir le maximum d'informations, en se basant sur le guide d'entretien comme un moyen préfigurer un déroulement possible de l'entretien et une logique probable des enchainements qui comporte une liste des thèmes qui devront être abordés et qui sont: les donnés personnel des femmes entrepreneures, le capital personnel des femmes entrepreneures, les sources de financement de leur projet .

Donc notre guide d'entretien contient des questions ouvertes qui vont permettre aux enquêtées de s'exprimer librement afin de réunir des informations et de privilégier la richesse et la diversité des réponses.

7.3 La présentation du guide d'entretien :

Notre guide d'entretien contient une série de questions que nous avons réparties en (04) axes :

- **Axe N° 01** : consacré aux caractéristiques individuelles des femmes entrepreneures d'AKBOU : (Age, Niveau d'instruction. Situation familiale, Formation de base).
- **Axe N° 02** : appliqué au recueil des données sur l'entreprise (Date de création, Activité de l'entreprise, Le statut juridique, Le nombre de salariés).

- **Axe N° 03** : dédié au capital personnel des femmes entrepreneures.
D'AKBOU : (L'idée de création, les connaissances acquises, formation initiale, expériences antérieures, relations personnelles, les problèmes rencontrés...etc.)

- **Axe N°04** : destiné aux sources de financement de cet entrepreneuriat féminin : (Source de financement, le rôle d'une femme lors du démarrage de son projet, un avis sur l'entrepreneuriat en Algérie et l'entrepreneuriat féminin...etc.)

7.4 Le choix des enquêtées à interroger:

Etant donné que nous adoptons la démarche qualitative, nous avons ciblé des femmes qui ont acceptées de répondre à nos questions dans un certain nombre de conditions (elles doivent être elles-mêmes les créatrices de l'entreprise, et en être les propriétaires). Nous avons opté pour l'échantillon boule de neige ; où à chaque rendez-vous avec l'une de nos enquêtées nous lui demandions si elle pouvait nous orienter vers d'autres femmes entrepreneures, on a pu grâce à ça, d'interrogé 15 femmes entrepreneures exerçant des activités diverses (artisanat, commerce, service,...etc.). Ont ce moment-là on a réalisé 15 entretiens pour nous c'est suffisant parce qu'on a senti certaines répétitions des réponses par apport aux questions posées. Selon les auteurs, à partir du 8 éme entretien c'est les mêmes thèmes qui se répètent.

7.5 Le déroulement des entretiens :

Nous avons réalisé quinze (15) entretiens avec nos enquêtées d'où le déroulement de chacun diffère de l'autre, c'est-à-dire certains d'entre eux se sont passés dans de bonnes conditions, tant dits que d'autres moins bonnes, effectués dans une durée qui varie entre 30 minutes à 1 heures.

7.6 L'analyse thématique :

Après avoir achevé notre collecte d'informations sur les femmes entrepreneures d'Akbou, l'analyse thématique fut entamer. Nous avons différencié les thèmes pertinents et les moins pertinentes ensuite, dans une grille d'analyse, nous avons regroupé les thèmes et les sous-thèmes retenus.

Parmi ces thèmes recensés pour notre étude, nous citons :

- ✓ L'origine de l'idée de création d'entreprise des femmes entrepreneures interrogées ;
- ✓ Les moyens et les sources de financement ;
- ✓ le rôle du capital personnel des femmes entrepreneures d'AKBOU lors de la création de l'entreprise ;
- ✓ Les obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures étudiées;
- ✓ Les motivations de création des femmes entrepreneures interrogées.

7.7 Les difficultés rencontrées :

- Le manque des données officielles sur les femmes interrogées de la région d'Akbou ;
- Le refus catégorique de certaines femmes d'adhérer à notre enquête ;
- Certains entretiens ont été réalisés dans des conditions difficiles, quelques femmes entrepreneures étaient occupées, d'autres n'ont pas pu répondre à toutes les questions posées pour des raisons qu'elles estiment être personnelles ;
- La difficulté de prendre contact avec les femmes entrepreneures à cause du manque d'informations sur leurs adresses; et le type d'activités qu'elles exercent. ainsi le temps perdu durant les déplacements.

Chapitre 2 :
l'entrepreneuriat,
l'entrepreneuriat féminin et
la sociologie économique

Préambule :

Ce chapitre abordera principalement, les théories de l'entrepreneuriat selon les approches économistes, les psychologues et spécialistes du comportement humain et les gestionnaires. Ensuite, les paradigmes entrepreneuriat, caractéristique et qualités d'un entrepreneur, la relation de la sociologie économique avec l'entrepreneuriat, puis nous allons aborder historique et caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin, les facteurs de motivation et les difficultés rencontrées par les femmes entrepreneures et Enfin, les étapes et activités du processus de création de l'entreprise.

1-Les théories de l'entrepreneur :

L'entrepreneurship est un phénomène qui existe depuis longtemps mais il reste très difficile d'en donner une définition qui fera l'unanimité. Nombre d'auteurs abordent cependant l'entrepreneuriat à partir de l'acte d'entreprendre initié par un auteur / acteur principal, l'entrepreneur, et suivant un processus déposé. Nous porterons donc notre attention sur quelques approches principales de la notion d'entrepreneur et ses applications dans des situations plus ou moins chroniques. Partant ainsi de « l'entrepreneur classique » étudié par les économistes, les psychologues et les gestionnaires, nous aboutirons à l'analyse des nouvelles formes organisationnelles privilégiant l'intra preneur et le comportement entrepreneurial. [DANY, F. 2002. p07].

1-1.Les économistes :

Il faut d'abord nuancer la croyance populaire qui attribue l'origine de l'entrepreneuriat à la seule science économique. Une lecture attentive des deux premiers auteurs, généralement identifiés comme les pionniers du domaine, Cantillon et Say nous ont fait découvrir des auteurs qui s'intéressaient tant à l'économie qu'aux entreprises, à leur création, leur développement, et leur gestion.

On observe, à partir des écrits de Cantillon et Say, que leur intérêt à l'entrepreneuriat ne facilite pas sa classification dans une discipline donnée. En 1928 Schumpeter donne son envol au domaine de l'entrepreneuriat il l'associe nettement à l'innovation. « L'essence de l'entrepreneuriat se situe dans la perception et l'exploitation de nouvelles opportunités dans le domaine de l'entreprise... Cela a toujours à faire avec l'apport d'un usage différent de ressources qui sont soustraites de leur utilisation naturelle et sujettes à de nouvelles combinaisons ». Non seulement Schumpeter associe l'entrepreneur à l'innovation, mais l'ensemble de son œuvre imposante montre l'importance de l'entrepreneur pour expliquer le développement économique. [FILION, L-J. 1997. PP04-05].

Ce qui intéresse les économistes, c'est avant tout de mieux comprendre le rôle que joue l'entrepreneur comme dynamo du système économique. En ce sens, ils voient l'entrepreneur tant comme un détecteur d'occasions d'affaires, un créateur d'entreprises, qu'un preneur de risques. [FILION, L-J. 1997. P06].

Hayek a montré que le rôle de l'entrepreneur consistait à informer le marché des nouveautés qu'il y présente. **Knight** a montré que l'entrepreneur assume un risque à cause de l'état d'incertitude dans lequel il évolue et qu'il est rémunéré en conséquence par le profit qu'il tire de l'activité qu'il a initiée. [FILION, L-J. 1997. P06].

Hoselitz a parlé d'un niveau de tolérance plus élevé à travailler dans des conditions d'ambiguïté et d'incertitude chez les entrepreneurs. **Casson** fera une tentative intéressante pour mettre au point une théorie où sont associés entrepreneurs et développement économique. Il y insiste sur la dimension de la coordination de ressources et de la prise de décision. [FILION, L-J. 1997. P06].

On parle de l'entrepreneur en économie mais on l'a peu ou pas intégré dans les modèles classiques de développement économique. Lorsqu'on l'a fait, l'entrepreneur est représenté par une fonction. Les économistes qui se sont intéressés à l'entrepreneur sont demeurés la plupart du temps, comme c'est le cas

dans d'autres disciplines, des marginaux. Si on voulait faire une synthèse des principaux courants de pensée en économie concernant l'entrepreneuriat, on serait amené à accepter la suggestion de Baumol et de faire référence à deux catégories d'entrepreneur: l'entrepreneur-organisateur d'entreprises et l'entrepreneur-innovateur. Le premier représente l'entrepreneur classique décrit par Say, Knight et Kirzner, tandis que le second représente celui décrit par Schumpeter. [FILION, L-J. 1997. P06].

1-2.Les psychologues et spécialistes du comportement humain :

McClelland a révélé deux dimensions essentielles qui déterminaient un comportement d'entrepreneur : le besoin d'accomplissement et le besoin de puissance. C'est-à-dire 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. par contre le besoin de puissance, moins étudié, passeraient par une volonté plus ou moins explicite d'occuper une place prédominante dans un système. [DANY, F. 2002. p07].

Michel Palmer indique que: « les personnes ayant un fort besoin d'accomplissement comparé à celles qui ont une faible motivation sur ce plan, sont caractérisée 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 ». C'est-à-dire l'entrepreneur se caractérise par un besoin d'accomplissement élevé ; il préfère être responsable de la solution des problèmes, établir ses propres objectifs et les atteindre par leur seul effort .ils ont également tendance à prendre des risques modérés en fonction de leurs habilités... [DANY, F. 2002. p07].

Meyer Friedman et Ray H. Roseman (1974) reprennent en partie des positions de Mac Clelland en isolant le « facteur A » propice à la création d'entreprises : le facteur A est « un ensemble complexe d'actions et d'émotions qui peut être

observé chez toute personne vivante de façon constante et agressive un combat personnel pour réaliser de plus en plus de choses en moins de temps 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. [DANY, F. 2002. p08].

1-3.Les gestionnaires:

Dans un article publié en 1989 (what is an entrepreneur ? is the wrong question) Gartner conscient de l'insuffisance de l'approche par les traits, se propose d'étudier ce que fait l'entrepreneur et met l'accent sur la création d'une organisation, résultat de multiples influences intervenant dans un processus complexe c'est-à-dire la recherche sur l'entrepreneur devrait se focaliser sur ce que fait l'entrepreneur et non ce qu'il est. [DANY, F. 2002. p09].

Dans cette ligne, Bygrave puis Hofer proposent une définition finale (c) fondée sur deux préalables (a et b) :

A- le premier sous principe est considéré comme un événement entrepreneurial qui entraîne la création d'une nouvelle organisation pour les exploiter.

B- le deuxième sous principe est considéré comme un processus entrepreneurial qui englobe toutes les actions et engagements inhérents à la perception d'opportunités et à la création d'organisation pour les exploiter.

C- et en finale, un entrepreneur est quelqu'un qui perçoit une opportunité et qui crée une organisation pour l'exploiter. [DANY, F. 2002. p09].

Pour Michel Coster et Hugues Silvestre le phénomène entrepreneurial s'articule autour de trois dimensions dominantes, l'entrepreneur, l'acte d'entreprendre et l'entreprise, chacune d'entre elles étant structurée par des

logiques de fonctionnement débouchant sur des comportements et des actions permettant au système d'atteindre son équilibre et son efficacité. [DANY, F. 2002. p09].

2. Les paradigmes de l'entrepreneuriat :

Un paradigme est une « construction théorique faisant l'objet d'une adhésion d'une partie suffisamment significative des chercheurs qui, au sein de la communauté ainsi constituée, partage le point de vue proposé par le paradigme. Par la construction théorique, on peut dans un premier temps entendre : concepts, modèle, théorie ou tout autre qualificatif résultant d'une intellectualisation d'un projet ou d'une notion ». [FAYOLE, A., & VERSTAETE, T. 2005. P33].

2.1 Le paradigme de l'opportunité d'affaire :

Pour Bygrave et Hofer concilie le paradigme de l'opportunité à celui de la création d'une entité. Mais leurs propos portent sur l'entrepreneur plus que sur l'entrepreneuriat.

Le paradigme de l'opportunité, c'est le fait d'être capable de repérer des occasions favorables et de les exploiter. C'est aussi d'anticiper le changement.

Tableau 01: paradigme de l'opportunité et courants de la recherche en entrepreneuriat :

Courants	Autres fondateurs	Prise en compte de l'opportunité
Ecole économique	Schumpeter, Kirzner	la poursuite d'opportunité est réalisée par un entrepreneur dont la fonction est de contribuer à l'équilibre ou au déséquilibre des marchés.
Ecole des traits ou école psychologique	Mcclelland	Certains traits peuvent favoriser la capacité de

		l'entrepreneur à percevoir l'opportunité et influencent leur propension à l'exploiter : self, efficacy, locus of control
École de la décision ou école cognitive	Shapero, Krueger	Quels sont les processus mentaux qui conduisent à identifier ou créer et à exploiter des opportunités ?
École du processus ou du comportement	Gartner	Cette école concerne le processus d'émergence organisationnelle qui accompagne la découverte et l'exploitation de l'opportunité.
École de l'organisation entrepreneuriale	Stevenson, Burget Men, Miller	Comment des organisations existantes parviennent-elles à identifier ou créer et à exploiter des opportunités ?

[MESSEGHEM, K., & TORRES, O. 2015. les grands autres en entrepreneuriat et pme, Edition Ems. P17].

2.2 Paradigme de la création d'une organisation :

Dans ce paradigme, le phénomène entrepreneurial est conçu comme étant un processus d'organisation qui conduit à la création de nouvelles organisations, dans ce sens on peut intégrer la pensée de Schumpeter là où l'entrepreneur conçoit l'organisation ou plutôt les nouvelles combinaisons qui correspondent à l'innovation. C'est-à-dire, c'est le fait de mettre ses rêves en action, par la création d'une organisation et la mobilisation de ressources. [FAYOLE, A., & VERSTAETE, T. 2005. P37].

2.3 Le paradigme de la création de valeur :

La création de valeur a été empiriquement identifiée comme un thème situé au cœur de l'entrepreneuriat par Gartner. L'entrepreneuriat représenté comme

étant un phénomène créatif de richesses et de valeurs dans les notions, le champ de l'entrepreneuriat se conçoit selon liant l'individu avec la valeur, contribué à créer, à travers ces idées, une opportunité, une innovation.

Le dialogique individu\ création de valeurs peut être défini comme suit :

« L'individu est une condition nécessaire pour la création de valeurs, il en détermine les modalités de production, l'ampleur...il en est l'acteur principal. Le support de la création de valeurs, une entreprise par exemple, est la « chose » de l'individu, nous avons :

INDIVIDU \longrightarrow CREATION DE VALEUR

La création de valeurs, par l'intermédiaire de son support, investit l'individu qui se définit, pour une large part, par rapport à lui. Elle occupe une place prépondérante dans sa vie (son activité, ses buts, ses moyens, son statut social,...), elle est susceptible de modifier ses caractéristiques (savoir-faire, valeurs, attitudes,...), nous avons :

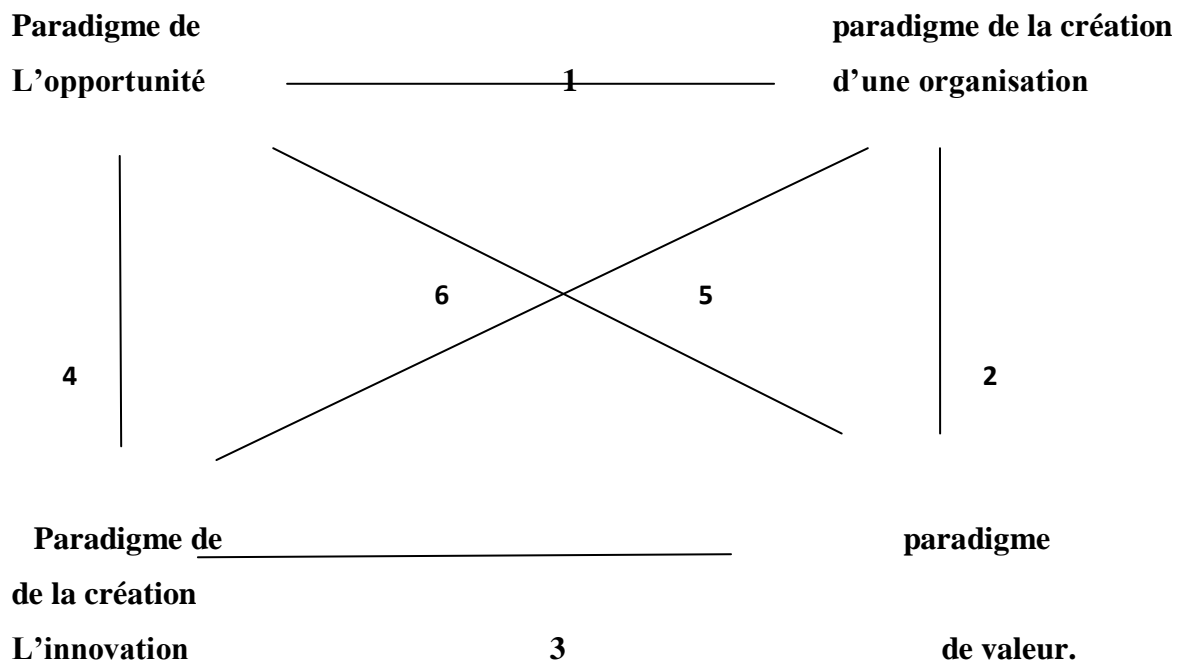
CREATION DE VALEUR \longrightarrow INDIVIDU » [VERSTAETE.T et FAYOLLE.A, 2005, P39-P40].

C'est-à-dire c'est le fait de créer de la valeur, qu'elle soit individuelle (estime de soi, indépendance, etc.), économique ou sociale.

2.4 Paradigme de l'innovation :

Selon Julien. P.A, Marchesnay.M « l'innovation constitue le fondement de l'entrepreneuriat, puisque celui-ci suppose des idées nouvelles pour offrir ou produire de nouveaux biens ou services, ou, encore, pour réorganiser l'entreprise. L'innovation c'est de créer une entreprise différente de ce qu'on connaissait auparavant, c'est de découvrir ou transformer un produit, c'est proposer une nouvelle façon de faire, de distribuer ou de vendre ». Le fait d'innover, d'oser de nouvelles idées, créer quelque chose de nouveau selon ce paradigme l'entrepreneuriat n'existe pas sans l'innovation. [VERSTAETE, T., & FAYOLLE, A. 2005. PP39-41].

- **Présentation des quatre paradigmes de l'entrepreneuriat et de leurs liens :**



[VERSTAETE. T., & FAYOLLE. A. 2005. P44].

- **Lien 01 :** pour exploiter une opportunité d'affaires, il convient d'une façon ou d'une autre, de s'organiser, les ressources diverses se cristallisent en une organisation (processus et\ ou son résultat).
- **Lien 02_:** l'organisation ne peut exister durablement (et l'entrepreneur conserve son statut par rapport à cette organisation-là) sans fournir à ses parties prenantes la valeur qu'elles attendent et dont elle tire les ressources nécessaires à son fonctionnement.
- **Lien 03_:** lorsque la valeur apportée est importante, une innovation en est souvent à l'origine, qu'elle soit organisationnelle, technique ou commerciale. Moins radicalement, si l'on rapproche innovation et nouveauté, l'organisation naissant du phénomène entrepreneurial est

nouvelle (même si elle s'appuie sur une entité préexistante), la valeur apportée est donc nouvelle (nouvelle parce que venant d'une nouvelle organisation, ou plus radicalement cette fois-ci par ce résultat d'une offre originale).

- **Lien 04** : une innovation peut correspondre à la construction d'une opportunité mise sur le marché (on peut voir l'innovation aussi comme un processus de socialisation d'une nouvelle technique, organisation ou façon de commencer), à la fourniture d'un nouveau produit ou service, (nouveau radical ou nouveauté pour la population localement servie), à l'apparition d'une organisation nouvelle au sein du marché ou du secteur.
- **lien 05** : toute exploitation d'une innovation, à l'instar d'une opportunité, appelle une organisation et l'existence de celle-ci favorise les interactions créatives nécessaires à l'innovation.
- **Lien 06** : une opportunité n'est exploitée que si elle est perçue comme susceptible de dégager de la valeur au moins pour celui qui l'a identifiée (l'identification peut renvoyer à la détection, à la construction ou à la combinaison des deux). [VERSTAETE, T., & FAYOLLE, A. 2005. P44].

3. Les caractéristiques et qualités d'un entrepreneur :

L'entrepreneur demeure l'acteur clé du dynamisme entrepreneurial ceci justifie l'intérêt continu sur l'étude des caractéristiques et des qualités individuelles qui permettent de prévoir la réussite du projet entrepreneurial, en les synthétisant dans le tableau suivant :

Caractéristiques	Qualités
Confiance en soi	croit en ses propres capacités Indépendance Optimiste.
Volonté déterminée	Obstiné et persévérant

	Déterminé.
Concentré sur la tâche à accomplir ou les résultats à atteindre	Soucieux de la réussite Buteur, dynamique, énergique Prend des initiatives.
Acceptation des risques	Prend des risques calculés Aime les défis.
Etoffe d'un chef	Bon communicateur Bon contacte avec les autres attentif aux suggestions et aux critiques S'intéresse aux autres Concerné par le développement des autres.
Originalité	Innovateur, créatif Souple et ouvert d'esprit Ingénieux S'adapte rapidement et facilement.
Tourné vers l'avenir	Prévoyant Visionnaire Intuitif.

[BAYED, M., & BOUGHALTS, Y., & SCHMITT. C. 2006. P3].

3.1 Le rôle de l'entrepreneuriat: l'entrepreneuriat a plusieurs rôles : social, économique, culturel

3.1 Rôle social : -elle fait diminuer le chômage, en offrant des postes d'emplois et améliore le mode de vie des personnes,

-satisfait les besoins des consommateurs (marchandises et services).

3.1.2 Rôles économiques : -augmentation du revenu nationale et personnelle,

-augmentation de la production nationale et de l'exportation et la diminution des importations, gagner la devise et réduire la dépendance extérieure,

-financement du trésor public en payant les impôts et les taxes.

3.1.3 Rôles culturels : - Améliorer le travailleur avec des connaissances techniques modernes afin qu'il puisse contrôler les méthodes de la nouvelle technologie.

- Contribuer à la diffusion des connaissances grâce à la présence de clubs scientifiques, de magazines et de journaux dans le Cadre pour la formation et la spécialisation des travailleurs. [شلفوف(فـ)، 2009 ص.56]

3.2 Les factures de motivation entrepreneuriale: Les motivations à la création d'entreprise sont multiples et variées comme l'affirme LEGER-JARNIOU, dans son ouvrage le grand livre de l'entrepreneuriat, la décision de créer une entreprise est la résultante de l'interaction des envies personnelles des circonstances personnelles et du contexte. [SLAMANI, R., & MECHTOUR., & R REMINI, A. 2002. P72].

3.2.1 Désir de reconnaissance sociale : ce facteur regroupe de variables qui ont trait au statut, au prestige que l'entrepreneur reçoit de la part des autres membres de la société. Il traduit également le désir d'être respecté et admiré par les amis et les proches. Parce que l'on est entrepreneur. [SLAMANI, R., & MECHTOUR, R., & REMINI, A. 2002. P72].

3.2.2 Désire d'accomplissement personnel : cette motivation exprime la volonté de relever des défis, de prouver qu'on est capable de faire un succès d'une entreprise. Elle traduit aussi le désir d'être innovatrice, de développer de nouvelles idées de créer de nouveaux produits. [SLAMANI, R., & MECHTOUR R., & REMINI, A. 2002. P72].

3.2.3 Désir nécessité d'avoir de l'argent : le désir de faire de l'argent est une motivation significative chez certains entrepreneurs. Surtout ceux et celles qui ont perdu leur emploi ou qui cherchent à mieux subvenir à leurs besoins et a ceux de leur famille. L'argent est également une préoccupation importante pour

les entrepreneurs jeunes, les immigrants et les opportunistes. Cependant, tel que souligné par Gasse et Toulouse, très souvent la motivation pécuniaire ne compte pas beaucoup dans la décision de fonder une entreprise. [SLAMANI, R., & MECHTOUR, R., & REMINI, A. 2002. P73].

3.2.4 Besoins de pouvoir, d'autonomie et désir de liberté : ce facteur souligne le besoin d'autonomie des individus qui désirent le pouvoir, qui veulent diriger, être leur propre patron, choisir ce qu'il faut faire, maîtriser leur temps, régler eux-mêmes leur travail, choisir ceux qu'ils préfèrent. Autrement dit, mieux contrôler leur destinée, être aux commandes et influencer ce qui leur arrive. Cette motivation est souvent retrouvée chez les entrepreneurs artisans : ils veulent agir selon leurs désirs, en suivant leurs aspirations et leurs goûts. [SLAMANI, R., & MECHTOUR, R., & REMINI, A. 2002. P73].

3.2.5 Altruisme communautaire : regroupe des éléments qui indiquent une motivation à travailler au bien-être de la collectivité ou de son groupe ethnique pour aider ses proches et assurer la sécurité et le bien de sa famille. On trouve cette motivation chez les entrepreneurs qui œuvrent dans le domaine social et surtout, dans les cultures qui valorisent le groupe plutôt que l'individu. [SLAMANI, R., & MECHTOUR, R., & REMINI, A. 2002. P73].

3.2.6 Besoin d'évasion : plusieurs auteurs ont souligné l'importance du phénomène de « déplacement » dans la création de nouvelles entreprises. Pour toutes sortes de raisons, certains individus à un moment donné se sentent mal dans leur peau et désirent faire autre chose : certains sont dégoûtés de leur emploi, d'autres ont tout simplement perdu leur emploi, d'autres encore recherchent des meilleures conditions, etc. [SLAMANI, R., & MECHTOUR, R., & REMINI, A. 2002. P73].

3.2.7 Opportunisme : les trois éléments représentant ce facteur se rapportant à des opportunités qui se sont présentées : les conditions étaient appropriées pour partir en affaires, une bonne occasion s'est présentée, ils se lancent en affaires pour s'offrir un milieu agréable ainsi qu'à leur famille. [SLAMANI, R., & MECHTOUR, R., & REMINI, A. 2002. P73].

4. la place de l'entrepreneuriat dans la sociologie économique :

Les apports de l'entrepreneuriat à l'économie et à la société concernent la création d'entreprise, la création d'emplois, l'innovation, le développement de l'esprit d'entreprendre dans les entreprises et les organisations et l'accompagnement de changements structurels.

4.1 Définition de la sociologie économique :

Il est difficile d'en donner une définition précise, la sociologie économique est une discipline à l'interface entre la sociologie économie, l'histoire, l'anthropologie, car tant son objet que son corpus théorique sont encore en cours d'élaboration on a essayé d'en dégager les principales caractéristiques par l'étude de processus de formation de cette discipline, comme Philippe Stener affirme l'objet ou « la sociologie économique étudie les faits économiques en les considèrent comme des faits sociaux ». [TALAHIT, F. 2011. P06]

Selon GRANOVETTER Mark, que l'on peut considérer comme le fondateur de la nouvelle sociologie économique, il ya trois niveaux d'objet dont s'occupe la sociologie économique :

A.l'action économique individuelle : « action orientée vers la satisfaction des besoins, tels que définis par les individus, en situation de rareté ».

B.les résultats économiques (formation de prix stables, de différences de salarient etc.....).

C.les institutions économiques (désignent de plus larges ensembles d'actions et comportements une dimension normative). [TALAHIT, F. 2011. P06].

4.2 LA relation de l'entrepreneuriat avec la sociologie économique :

L'entrepreneuriat a un rôle particulier et indispensable dans l'évolution du système économique libéral, l'entrepreneur devait relier ses comportements et ses actions à des besoins et des attentes exprimés par toutes les composantes de la société. D'après SCHUMPETER, « l'entrepreneur est un agent économique à part entier ». Cependant cette définition s'est centrée sur ce que doit porter l'entrepreneur de plus à l'économie en terme d'innovation, il crée des entreprises, des emplois et participe au renouvellement et à la restriction du tissu économique. [TOURES, A., & FAYOLLE, A. 2006. p26].

Dans la théorie et dans la pensée économique ; l'entrepreneur est celui qui combine les facteurs de la production pour donner naissance à des nouveautés marchandes. À l'origine des innovations et la création d'entreprises. À la tête de son entreprise l'entrepreneur exerce une autorité, organise la production, et assume les risques. Mais dans les faits les études sociologiques montrent que la fonction de l'entrepreneur est créée par la contrainte économique celle-ci peut prendre différents visages: celui de l'inemploi(nous rencontrons des nombreux chômeurs qui créent leurs entreprises pour créer leur propre emploi) ; celui de l'opportunisme(certains initient du monde économique, aides par leurs relations et par leur connaissance et expériences technologiques, se lancent dans le marché émergeant) ; celui de tradition(le petit commerce et l'artisan se transmettent le plus souvent de génération; les enfants reprenant l'affaire de leurs parents). [UZUNIDID, D. 2001. P08].

5. Historique sur l'entrepreneuriat féminin

Avant le 20ème siècle, les femmes ont fait des affaires afin de compléter leurs revenus. Cependant les femmes sont devenues plus impliquées dans le monde

des affaires seulement quand l'idée de « femmes dans les affaires » est devenue acceptable au grand public. Néanmoins, ceci ne signifie pas qu'il n'y avait aucun entrepreneur féminin jusqu'à ce temps. Au 17^{ème} siècle, les colons hollandais qui sont venus à New York vivaient dans une société, où beaucoup de femmes qui ont hérité de l'argent et des terres et par ces successions, sont devenues des chefs d'entreprises. Une des femmes qui a connu la plus grande réussite fut Margaret Hardenbrook Philipse, un armateur qui a été impliquée dans le commerce de marchandises.

Au milieu du 18^{ème} siècle, c'était normal pour les femmes de posséder certaines affaires comme des brasseries, des tavernes et des magasins de détail. La société a désapprouvé des femmes impliquées dans de telles activités parce que cela diminuait la nature douce et frêle supposée des femmes. Malgré la désapprobation de la société, les femmes comme Rebecca Lukens ont développé leur business. Elle a créé son entreprise familiale de sidérurgie et en a récolté d'importants bénéfices. [LA MARIE, L. 2016. P01].

Pendant la Seconde Guerre mondiale, beaucoup de femmes sont devenues la main-d'œuvre des usines, remplaçant les hommes, partis à la guerre. Quelques femmes ont pris leur travail comme un devoir patriote tandis que d'autres développent leurs affaires à elles. Une de ces femmes était Estée Lauder qui travaillait sur l'idée pour ses produits de beauté qui a officiellement lancé en 1946. Toutefois, les femmes devaient jongler entre leurs responsabilités domestiques et leur carrière professionnelle.

Des activités à domicile ont aidé à résoudre une bonne partie du problème pour ces femmes inquiètes d'être mères. Lillian Vernon, enceinte de son premier enfant, a développé sa propre société traitant de catalogue permettant d'investir l'argent des cadeaux de noce et a commencé à remplir des ordres (commandes) directement à sa table de cuisine.

Les années 1980 et les années 1990 furent le moment de récolter les avantages du travail acharné des femmes. Martha Stewart et Vera Bradley furent parmi les 20% des femmes qui ont possédé des affaires. Le public devenait aussi plus réceptif et encourageait ces entrepreneures femmes, reconnaissant leur contribution de création de valeurs. L'Association nationale des chefs d'entreprises Féminin a aidé à pousser le Congrès à passer la loi de propriété d'affaires pour les Femmes en 1988, qui finirait la discrimination dans le prêt et abolirait aussi les lois qui ont exigé à épouser des femmes pour acquérir la signature de leur mari pour tous les prêts. De plus, la loi a permis à ces femmes de rivaliser pour des contrats gouvernementaux.

Milieu des années 90, l'accès croissant aux ordinateurs et à Internet a permis de nombreux avantages pour les femmes. Cette technologie leur a permis d'être plus répandu dans le monde des affaires et mettre en avant leurs compétences à leurs concurrents. Mais, le ralentissement de l'économie en 2008 n'a pas servi aux femmes dans leur création de valeurs et de société.

En revanche, depuis les années 2000, il y a eu une augmentation concernant les petites et grandes entreprises dirigées par des femmes. [LA MARIE, L. 2016. P01].

5.1 Les caractéristiques des femmes entrepreneures :

Les femmes entrepreneures se caractérisent par leur grande diversité. Leur très forte capacité de relations avec les autres et leur tendance à transférer leur “ expérience maternelle “ dans leur travail. [CHAMBERLIN STARCHER, D. 1996. PP14-15].

Beaucoup d'entre elles travaillent chez elles et elles utilisent la connaissance et l'expérience qu'elles y acquièrent. D'autres sont des professionnelles expérimentées qui avaient des postes de direction dans d'autres entreprises avant

d'installer la leur. Elles diffèrent en tout : niveau social, éducation, expérience, âge.

Dans leur travail, les femmes utilisent beaucoup leur expérience de relations interpersonnelles, leur capacité d'empathie, c'est-à-dire leur aptitude à voir les choses du point de vue de l'autre. Elles ont une grande compétence en communication, sont des auditrices attentives et actives avec une grande capacité à sentir ce qui n'est pas dit comme à entendre ce qui est dit. Elles savent collaborer, consulter les autres ; elles sont rationnelles et intuitives. Plutôt que de donner un ordre, les femmes préfèrent arriver ou elles veulent par l'influence et la persuasion, l'apprentissage et les conseils. Les femmes sont habituées à équilibrer les exigences opposées, à organiser les choses dans le temps et dans l'espace et à gérer les problèmes. Une femme d'intérieur acquiert une expérience qui la prépare à vivre dans les changements et l'incertitude et qui donne cette capacité de jouer plusieurs rôles, de porter plusieurs chapeaux.

[CHAMBERLIN STARCHER, D. 1996. PP14-15].

Les femmes entrepreneures cherchent à proposer du travail qui donne un sens à la vie, des relations qui sont épanouissantes et un environnement qui permet à l'individu de croître et de se développer. [CHAMBERLIN STARCHER, D. 1996. PP 14-15]

6. Les facteurs motivants Les femmes entrepreneures :

Une femme est incitée à construire sa propre entreprise pour plusieurs raisons qui peuvent être d'ordre personnel ou dues aux circonstances extérieures, positives ou négatives, on appelle facteurs négatifs ceux qui "poussent" les femmes à envisager la carrière d'entrepreneur et facteur positif ceux qui les "tirent" ou les attirent .

Les facteurs de poussée comprennent le besoin d'argent, l'absence de structures de prise en charge d'enfants en bas âge des conditions de travail inacceptables, des horaires trop rigides, une trop grande différence de salaire entre hommes et femmes, une ségrégation dans l'attribution des postes, les frustrations d'un avancement bloqué la désillusion quant aux relations traditionnelles des employés et des employeurs.

Les facteurs positifs qui attirent les femmes vers la carrière d'entrepreneur sont les possibilités du marché, l'intérêt dans un secteur particulier de l'économie, des objectifs sociaux, le besoin d'avoir des horaires souples, un plus gros salaire et une indépendance financière, la croissance personnelle et une satisfaction accrue dans son travail. A la différence des hommes, pour qui la motivation principale pour la création d'une entreprise est le profit. [CHAMBERLIN STARCHER, D. 1996. P12]

Slate souligne que pour les femmes entrepreneures les principaux facteurs de motivation semblent être un équilibre entre les exigences professionnelles et privée, la préoccupation de la famille, le désir de flexibilité et l'envie de travailler en étroite collaboration avec les membres de la famille. [LEGER-JARNIOU, C. 2013. P05].

En outre, Resnick émet l'hypothèse que certaines femmes gardent leurs entreprises petites et gérables à fin que ces dernières n'empiètent pas le temps qu'elles passent avec leur famille. Elle pense également que peu de femmes entrepreneures sont prêtes à prendre les mêmes risques que les hommes. [LEGER-JARNIOU, C. 2013. P05].

À l'opposé Gupta et autres chercheurs ont montré que les hommes et les femmes perçoivent les entrepreneurs comme ayant des caractéristiques essentiellement masculines. Ils ont également montré que les femmes qui se percevaient comme ayant des caractéristiques plus masculines ont tendance à

avoir des intentions entrepreneuriales plus fortes. [LEGER-JARNIOU, C. 2013. P05].

7. Les Difficultés rencontrées par les femmes entrepreneures :

Santos et autres chercheurs ont noté que certaines études montrent que les femmes rencontrent quelques difficultés dans le contexte de leur activité entrepreneuriale notamment par rapport aux hommes et moins d'expérience en gestion. Elles ont des problèmes d'accès aux ressources financières et humaines et réseaux. [LEGER-JARNIOU, C. 2013. PP 05- 06].

Les femmes perçoivent moins d'opportunités et rencontrent des obstacles financiers plus élevés que leur homologue masculin. Ainsi le projet Dianna a montré que l'industrie du capital risque est très majoritairement masculin et que les relations préexistantes entre les entrepreneurs et le capital risque constituent un avantage important, par ailleurs, même les femmes du capital risque n'accordent pas de traitement préférentiel aux femmes. Une différence peut être faite entre l'entrepreneuriat par « nécessité » et par « opportunité ».

Certains auteurs affirment que l'entrepreneuriat par nécessité est plus fréquent chez les femmes.

Les difficultés rencontrées par les femmes sont de différents genres. D'une part la femme a subi des préjugés dès le départ de la société sur le manque d'endurance et de persévérance dans tout ce qu'elle fait, ensuite elle a été traitée d'incapacité juridique. D'autre part, les coutumes et les traditions rétrogradent la reconnaissance dans sa fonction ménagère, c'est-à-dire comme étant une personne qui ne pouvait pas sortir du foyer pour une quelconque activité en dehors. [LEGER-JARNIOU, C. PP 05-06].

La création d'entreprise par les femmes est souvent découragée par l'attitude du mari qui refuse de participer aux tâches domestiques sous prétexte que c'est “

dégradant “ et voyant dans la création d’entreprise un moyen d’autonomisation de la femme ce qui constitue un réel danger pour ceux qui voient là un renversement de la logique de la “domination masculin “. A cela s’ajoute également pour le mari, le risque que la création d’entreprise en génère que des difficultés (financières ; par exemple) sachant que dans les premières années de l’entreprise sont également vécues dans l’incertitude et la difficulté, qui risquent de perturber la vie de couple. Ainsi, nombreuses sont les femmes qui laissent tomber l’idée de créer une entreprise pour se consacrer entièrement au foyer. [CHIOUSSE, S., & LABARI, B. 2017. P 73].

Selon Madoui. M, toujours seule la rage de réussir, le désir d’émancipation et d’indépendance leur donne une forte détermination à forcer des portes qui ne s’ouvrent pas. D’après lui, les obstacles des femmes entrepreneures celles en activité ou celles en phase de création restent encore en grande partie à étudier. Ils sont d’ordre social et familial : institutionnel (financement, accompagnement, et formation), technique et statistique (incompétence managériale, difficultés d’accès aux marchés) ; économique et environnemental (conjoncture économique nationale et internationale instable). [CHIOUSSE, S., & LABARI, B. 2017. P 73].

8. Les étapes et activités du processus de création d’entreprise :

Pour construire un projet de création d’entreprise et augmenter ses chances de succès, il est recommandé d’agir avec méthode en respectant des étapes chronologiques.

8.1 L’idée : c’est-à-dire tout projet de création d’entreprise commence par une idée qu’elle naisse de l’expérience, du savoir-faire, de la créativité ou d’un simple concours de circonstances. L’idée prend souvent la forme d’une intuition ou d’un désir qui s’approfondit et mûrit avec le temps. [Terrfemin. Création d’entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01]

8.2 Le projet professionnel : quel que soit le projet de création, il est indispensable d'étudier ses chances de réussite afin d'avoir une certaine cohérence avec le projet personnel. C'est le moment de faire le point pour s'assurer que le projet de création d'entreprise correspond bien aux ambitions personnelles ; pour cela il faut avoir l'étoffe d'un chef d'entreprise, qui nécessite certaines conditions, comme l'expérience professionnelle suffisante et le bon moral, la motivation. [Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01]

8.3 L'étude de marché : après avoir suffisamment réfléchi à cette future entreprise, viendra le moment de vérifier la viabilité du projet. L'étude de marché est une formalité obligatoire lors de la création d'entreprise. En effet, cette étude permettra de mieux connaître les grandes tendances et les acteurs du marché, de voir si une opportunité est envisageable sur le marché, de réunir toutes les informations suffisantes pour permettre de fixer des hypothèses de chiffre d'affaires, de déterminer la stratégie commerciale, de déterminer la mix-marketing, et d'avoir des éléments concrets qui permettront d'établir le budget prévisionnel.[Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01].

8.4 Le financement : à ce stade du projet il convient de réunir les capitaux qui seront nécessaires pour financer les différents besoins identifiés dans les étapes précédentes. En effet, le financement correct d'un projet est l'une des conditions de pérennité de la future entreprise, il faudra s'intéresser à l'aspect financier du projet. Le business plan est un dossier qui présentera l'ensemble des éléments économiques, organisationnels et financiers du projet, une fois Réaliser ça nous permettra d'avoir une bonne visibilité d'ensemble sur le projet comme il nous servira également à convaincre les personnes qui nous suivront financièrement dans l'aventure. Le business plan doit prouver que le projet tient la route sur le

long terme, et faire appel à des professionnels son rendement est positif dans cette démarche. [Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01]

8.5 Les aides : il existe un certain nombre de dispositifs publics d'aides à la création d'entreprise par exemple (ANSEJ, BANQUE, CNAC, ANEM....etc.); ces dispositifs sont mis en place à l'initiative de l'État ou des collectivités locales. Ils peuvent prendre différentes formes. [Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01].

8.6 Choisir un statut juridique : dans cette étape consiste à adapter au projet de création de l'entreprise, un cadre juridique qui lui permettra de voir le jour en toute légalité. Le choix du statut doit se faire en fonction de votre activité et du capital de départ par exemple (SARL, EURL, SPA, SNC....etc.). Il est important de bien déterminer le statut juridique qui correspond le mieux à votre projet, puisque c'est lui qui définit la fiscalité appliquée à l'entreprise. [Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01].

8.7 La formalité de création : Pour créer l'entreprise, un certain nombre de démarches administratives devront être accomplies. L'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, la constitution d'un apport, la rédaction des statuts, la dénomination sociale, ainsi que la détermination de l'image de l'entreprise avec un logo seront tout autant de formalités de création auxquelles il faudra y penser. Le nom de l'entreprise et le logo qui rend l'entreprise identifiable aux yeux de tous, sont deux points à ne pas négliger. En cas de création par association, il faudra créer un apport qui constituera le capital de la société. Par la suite, il faut se procéder à la rédaction des statuts en se faisant assister par un professionnel qui prendra en compte toutes les spécificités de

l'entreprise. [Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01].

8.8 Installer son entreprise : cette phase d'installation de l'entreprise consiste à effectuer la démarche qui permettra de démontrer l'activité dans les meilleures conditions possibles.

Le premier pas est de concrétiser les contacts pris avec la clientèle, tels que pressentis ou établis lors de l'élaboration du projet, de façon à obtenir le plus rapidement possible ses premières commandes. [Terrfemin. Création d'entreprise : les 8 grandes étapes pour lancer son activité. 2013. P01].

Conclusion du chapitre :

Ce chapitre nous a permis de conclure que l'entrepreneuriat en tant que phénomène socio-économique est lié à la dynamique économique de la société. C'est un phénomène de progrès qui permet la création de richesses, le développement du marché et des échanges, l'absorption du chômage et le développement de la catégorie des entrepreneurs en tant que force motrice de la société...etc. et nous avons montré les différents types et les caractéristiques des femmes entrepreneures, ainsi que leurs facteurs de motivations, et les difficultés rencontrées. C'est pourquoi, il est intéressant de consacrer des travaux de recherche à la réalité de ce phénomène dans l'économie algérienne en interrogeant le rapport dialectique qui lie l'entrepreneur à l'entreprise ou le rapport du créateur à l'objet créé, car en fin de compte l'entrepreneure affirme son existence par la création de son entreprise.

Chapitre 03 :
Capital personnel des
femmes entrepreneures

Préambule

Ce chapitre est divisé en six titres qui vont illustrer principalement le capital personnel des femmes entrepreneures à savoir sur des généralités de la notion du capital humain, ensuite le développement du capital humain, ses composants, puis les atouts du capital humain et nous terminerons avec les types de formation des femmes entrepreneures et leurs compétences.

1. généralités sur la notion du capital humain :

Le concept de capital humain, formulé pour la première fois en 1961 par l'économiste du développement Theodore Schultz, a été systématisé par Gary Becker en 1964, les compétences acquises par un individu au cours de sa formation contribuent à le distinguer et à en faire une ressource rare. Comme l'explique Marshall, cette rareté est rémunérée sous la forme d'une « quasi-rente », compensant l'individu pour son effort de formation et visant à donner aux futurs offreurs de travail l'incitation nécessaire pour acquérir et renouveler les compétences spécifiques et valorisables dans la production. [VIGNOLLES, B. 2012. PP37-38].

Becker montre qu'il y a bien un investissement des ménages dans leur formation : plus précisément, il y a un arbitrage individuel entre les bénéfices attendus des années d'éducation et les coûts qu'elles impliquent. Ces coûts sont de deux ordres : les coûts directs, liés au financement de la formation, et les coûts d'opportunité, provenant du fait que les années de formation sont autant d'années non travaillées et donc non rémunérées pour l'individu. Les différences internationales dans la production et le financement de l'éducation agissent sur ces coûts et bénéfices et entraînent des attitudes différentes en termes d'effort des individus et d'organisation des systèmes éducatifs (sélectivité, importance du financement public...). L'acquisition de ses compétences modifie également le comportement d'offre de travail des individus, qui aspirent alors à une

rémunération plus élevée. Les individus plus qualifiés sont prêts à expérimenter une période d'inactivité plus longue en attendant de trouver une offre d'emploi conforme à leurs aspirations. Les différences de stratégies de recherche d'emploi mettent en exergue l'importance de l'appariement entre l'entreprise et le futur employé. La sélection d'un candidat à l'embauche présente un risque pour l'entreprise, surtout si celle-ci doit investir dans des formations spécifiques. Il s'agit donc pour les entrepreneurs de trouver la personne la plus productive pour le poste à pourvoir. Pas facile dans un monde où les caractéristiques des individus ne sont qu'imparfaitement observables. [VIGNOLLES, B. 2012. PP 37-38].

Les théories du capital humain ont permis d'enrichir la vision traditionnelle du travail tout en renouvelant considérablement l'économie du développement. Si elles rencontrent un fort succès dans la gestion des ressources humaines, les modalités de leur mise en pratique dans les organisations, par le biais de grilles d'évaluation et autres bilans de compétences, restent encore floues. Par ailleurs, ces théories ont des difficultés à prendre en compte l'influence des groupes sociaux et de leurs relations culturelles dans la constitution et le renouvellement des savoirs mais également dans la définition et la légitimation symbolique de ce qu'est une compétence valorisable. [VIGNOLLES, B. 2012. p40].

2. Comment le capital humain se développera ?

L'acquisition de connaissances et de qualifications se déroule au long de la vie non pas seulement de la formation à l'âge adulte, mais aussi celle de la formation à tous les stades de la vie, et notamment le fait « d'apprendre à apprendre » dans les établissements scolaires et autres établissements d'enseignement formel dans toutes les facettes de la vie ainsi dans cette boucle de la vie le capital humain se développe en diverses occasions à travers :

- ✓ l'acquisition des connaissances au sein de la famille ;
- ✓ les activités formelles d'enseignement et de formation ;
- ✓ La formation sur le lieu de travail et les connaissances acquises dans la vie professionnelle ;
- ✓ Les acquis informels. [OCDE. 2001. P18]

Le capital humain est le propre des entrepreneurs. Il se développe par son utilisation et l'expérience, à la fois dans l'emploi et en dehors de celui-ci, ainsi que grâce à l'acquisition de connaissances informelles et formelles, mais il tend également à se déprécier s'il n'est pas utilisé. Certaines qualifications vont perdre en importance avec le temps et ce processus explique en partie la baisse du capital humain mesuré (ou du moins du surcroît de revenus du travail lié à un niveau donné de formation) au de là d'un certain âge. Ainsi, on ne saurait concevoir le capital humain comme un ensemble homogène et statique de qualifications ou de compétences acquises une fois pour toutes. [OCDE. 2001. P19].

3. Les composantes du capital personnel :

On peut en distinguer trois composantes essentielles :

1. les compétences générales relatives à (alphabétisation, calcul de base, capacités d'apprentissage) ;
 2. les compétences spécifiques liées aux technologies ou aux processus de production (programmation informatique, entretien et réparation des pièces mécaniques) ;
 3. les compétences techniques et scientifiques (maîtrise de masses organisées de connaissances et de techniques analytiques spécifiques).
- [GUILARD, A., & ROUSSEL, J. 2010. P162].

4. Atouts du capital humain pour la PME :

Ainsi, le capital humain présente un avantage considérable : il est unique et difficilement transférable. À condition d'être valorisable, cette ressource intangible présente toutes les caractéristiques pour être la source d'un avantage compétitif durable selon la théorie des ressources et des compétences. Crook et autres l'ont d'ailleurs étudié à travers cette théorie. Pour ces auteurs, les connaissances incarnées dans le capital humain sont peut-être la ressource la plus valorisable et la plus difficile à imiter. [BAUDRIER, S. 2013. P26].

Ces auteurs ont réalisé une méta-analyse à partir de 66 études, et ont démontré qu'il existe une relation très forte entre le capital humain et la performance de l'entreprise. De ce fait, un capital humain supérieur apparaît comme essentiel dans la viabilité et le succès de la firme, en particulier le capital humain spécifique. Ce dernier correspond aux connaissances et aux compétences qui ont une applicabilité limitée en dehors de la firme et qui lui sont propres et donc plus difficilement transférables que le capital humain générique, non spécialisé et plus facilement transférable. [BAUDRIER, S. 2013. P27].

De même, pour Cohen et Soulier, la valorisation du capital humain peut créer un avantage concurrentiel durable. Ainsi, ils conseillent aux entreprises de mettre en place un management « par les compétences », focalisé sur le capital humain, et recherchant avant tout à accompagner et préparer les entrepreneurs à faire face à un environnement toujours changeant. C'est une démarche s'inscrivant dans le long terme, mais qui peut être un véritable accélérateur de réussite pour l'entreprise. [BAUDRIER, S. 2013. P27].

Pourtant, Chamak et autres ont remarqué que le capital humain n'est pas assez mis en avant par les entreprises. Les entrepreneurs ont tendance à citer comme critères de succès la qualité du produit et du service client, la maîtrise technologique ou le prix; alors que ce qui fait la différence, selon Chamak et autres, ce sont les humains, leurs compétences et leurs aptitudes. Ce sont eux qui conditionnent la performance de l'entreprise car ils sont impliqués dans toutes

les fonctions clés (dont le recrutement, l'approvisionnement, la conception, la vente, la communication, etc.). Pour ces auteurs, le capital humain apporte « un supplément d'âme ». Par conséquent, en accord avec Cohen et Soulier l'entreprise a intérêt à identifier, mais aussi à développer ses compétences humaines et mettre en place un contexte dans lequel ces compétences peuvent s'exercer et se développer. [BAUDRIER, S. 2013. P27].

Dans le même ordre d'idées, Unger et autres soutiennent que le capital humain a un impact positif sur le succès entrepreneurial des PME, en particulier celles de haute technologie. Selon Weick les connaissances déjà acquises facilitent l'intégration et l'accumulation de nouvelles connaissances. C'est donc un cercle vertueux qui se met en place et laisse penser que le capital humain grandit de manière exponentielle. [BAUDRIER, S. 2013. P28].

5. Les types de formation des femmes entrepreneures :

La théorie du capital humain distingue deux formes possibles de formation :

5.1 La formation générale, acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de la femme dans son entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail. L'accord entre la femme et la firme consiste donc en l'achat par l'entreprise de la « force de travail », tandis que la femme achète sa formation. [GLEIZES, J. 2000. P111].

5.2 La formation spécifique, qui est acquise pendant le parcours professionnel de la femme au sein d'une unité de production ou de service, La formation spécifique permet à l'entreprise d'augmenter la productivité de la femme en tant que travailleur dans l'entreprise puisque elle a financé la formation. [GLEIZES, J. 2000. P112].

6. Les compétences entrepreneuriales

Ce concept qui a été récemment adoptée dans le champ de l'entrepreneuriat, qui a pour but d'assembler la combinaison de connaissances (savoir), d'attitudes (savoir-faire) et habilités (savoir-être) nécessaire pour être effectif (performant).

L'une des orientations qui s'inscrivent dans cette perspective concerne les chercheurs qui se sont inspirées de la psychologie cognitive dont le but été d'identifier les compétences spécifique au rôle de l'entrepreneur et le détermine. De ce fait, le rôle de l'entrepreneur et les compétences entrepreneuriales peuvent être différentes d'une situation à l'autre et d'une phase à l'autre durant le processus entrepreneurial. [AOUNI, Z., & SURLEMONT, B. 2007. PP5-6]. C'est-à-dire les compétences comme l'ensemble des capacités particulières d'un entrepreneur, de mise en œuvre d'actions de manière organisée dans le but d'atteindre des objectifs. Elles se construisent et se développent par l'apprentissage.

6.1 L'acquisition des compétences entrepreneuriales :

Selon MINNITI et BYGRAVE, les compétences et connaissances entrepreneuriales ne peuvent être acquises qu'à travers l'apprentissage par l'action ou par observation directe. Ce point de vue est partagé par les auteurs consacrés à l'apprentissage entrepreneurial qui reconnaissent la centralité de l'apprentissage par l'action et l'apprentissage via l'expérience au processus d'acquisition de connaissances par les entrepreneurs. L'apprentissage entrepreneurial est également décrit comme étant « un processus continu qui facilite le développement de connaissances et de compétences nécessaires pour la création d'une entreprise ». L'apprentissage entrepreneurial est ainsi explicité

comme étant un processus cumulatif dans lequel les connaissances et les compétences accumulées à partir d'expériences préalables conditionnent la façon avec laquelle l'entrepreneur perçoit et expérimente l'apprentissage durant le processus entrepreneurial. [AOUNI, Z., & SURLEMONT, B. 2007. PP10-11].

Certaines femmes sont devenues des entrepreneures après avoir occupé un poste de travail comme salarié, l'insatisfaction à l'égard de leurs occupations précédentes a déclenché chez elles ce désir de se mettre à leurs comptes, afin de tirer un meilleur profit de leurs compétences professionnelles. Elles font un pari sur l'avenir et s'engagent dans un projet de mobilité professionnelle, qui vise à une mobilité sociale.

La conception des compétences entrepreneuriales qui a été suggérée par BARON et qui met au jour trois groupes de compétences :

1. Des variables individuelles rattachées à la motivation, à l'expérience, aux traits psychologiques et caractéristiques personnelles de l'entrepreneur.
2. Des variables interpersonnelles comprenant les relations directes ou indirectes entretenues par l'entrepreneur avec d'autres personnes.
3. Des variables organisationnelles relatives à l'environnement social, économique et politique dans lequel opère l'entrepreneur.

[ALAIN, F., & OMRANE, A., et autres. 2009. P16].

6.2 Petites entrepreneures et l'exploitation du savoir faire :

Pour certaines femmes l'entrepreneuriat est la première expérience succédant à un emploi d'une courte durée. C'est le cas des femmes qui exploitent leur seule force de travail ou leur savoir-faire, la plupart de temps à domicile et parfois dans un petit commerce, en arrivant à garantir un revenu égal ou supérieure à celui qu'elles pourraient assurer comme salariées. Leurs petites entreprises

représentent pour elles une façon de travailler en premier lieu. Ainsi, l'entrepreneuriat n'est pas l'expression qu'elles utilisent pour qualifier leurs activités, puisqu'à leurs yeux, ce qu'elles font est simplement un travail et elles valorisent comme tel. Il ne faut pas sous-estimer cette perception de l'entrepreneuriat parce qu'elle nous informe sur l'intériorisation de la valeur social du travail par ces femmes, elles veulent suivre l'exemple des femmes salariées qu'elles ont toujours enviées. Le désir du travail salarial est évoqué de manière répétitive dans leurs récits et elles expriment fréquemment leurs frustrations à son égard. Certaines femmes découvrent que leur savoir faire traditionnel revêt une importance des qu'il est mis sur le marché. Il change, en effet, de nature pour prendre une valeur économique ; les provisions qu'elles produisaient auparavant pour mettre au service de leur familles et pour épargner sur leurs dépenses, deviennent des marchandises. De ce fait, elles ne prévoient pas cette évolution comme un investissement économique seulement mais comme source de fierté. [EL KHOURYA, P. 2009. P90].

6.3 L'expérience-acquisition :

L'idée d'acquisition par la pratique peut avoir un sens plus ou moins large mais elle permet déjà d'éliminer certaines acceptions très extensives du terme d'expérience. M.BLAUG distingue ainsi au moins trois notions :

1. L'apprentissage par la pratique ;
2. La formation sous la direction d'un supérieur ou d'un entrepreneur plus ancien ;
3. La formation explicite dans l'entreprise.

Une autre forme doit être rappelée, c'est la formation acquise par l'entrepreneur hors de l'entreprise. Ces situations s'enchainent souvent les unes aux autres. Le terme d'expérience est même utilisé lorsqu'il inclut une grande partie de la formation continue qui ne conduit pas à des diplômes principalement

délivrés en formation initiale. C'est le sens que l'on trouve dans les modèles ou, pour simplifier, l'expérience est exprimée par l'ancienneté dans la vie active. Le calcul d'un rendement moyen de l'expérience (par exemple) distingué du rendement moyen de la formation explicite, attestée par les diplômes, revient bien à englober, sous le terme d'expérience, un ensemble d'acquis très différents. [VINCENS, J. 2001. PP21-22].

6.4 Le besoin du soutien du conjoint par la femme entrepreneur : une spécificité ?

Les récents travaux sur l'entrepreneuriat féminin tendent à montrer que le rôle du conjoint serait d'autant plus important pour la femme. Kirkwood relate que la femme consulte son conjoint avant toute décision de nature entrepreneuriale, spécificité attestée par d'autres recherches. Ce point serait une spécificité féminine, qui, selon ce dernier auteur, aborde son travail professionnel dans une perspective relationnelle. Autrement dit, contrairement à son homologue masculin, la femme entrepreneure échangerait avec les parties prenantes, en particulier avec son conjoint, avant de prendre une décision sur son activité professionnelle. Pour autant, en dépit de l'importance du rôle du soutien du conjoint sur l'entrepreneuriat féminin, peu de recherches se sont intéressées aux déterminants de ce support, ni aux conditions d'apparition de ce support, encore moins à la manière avec laquelle la femme entrepreneure reçoit ce soutien. [NIKINA, A., & autres, 2012. PP40-41].

6.5 Situation familiale des femmes entrepreneures :

Pour beaucoup de femmes, avoir un enfant c'est pas aussi difficile que d'avoir un conjoint qui retarde son entrée dans l'entrepreneuriat. Elles sont nombreuses de dire même si le conjoint participe aux tâches ménagères et au soin et à l'éducation des enfants, c'est les femmes qui s'occupent de la majeure partie des tâches ménagères, elles voulaient avoir plus de flexibilité ce qui veut dire

pouvoir gérer ses deux rôles; rôle de la femme entrepreneures et celui de la femme au foyer en fonction des besoins de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Plusieurs pointent le fait que les structures de garde sont peu adaptées aux contraintes des femmes qui travaillent, surtout quand les enfants sont en âge scolaire. L'importance de disposer de structures de garde suffisantes (pour les enfants en bas âge et pour la période scolaire), de qualité, adaptées aux réalités des femmes qui travaillent comme salariées et comme indépendantes a été largement évoquée. [CORNET, A., & CONSTANTINIDIS, C. 2004. PP196-197].

Conclusion du chapitre :

Nous constatons d'après ce chapitre, que les femmes sont de plus en plus présentes dans la vie économique et sociale, depuis quelques années, elles sont devenues des porteuses de projets et leur nombre augmente d'une année à une autre. La conception de la réussite dans le domaine de l'entrepreneuriat est incarnée dans Le capital humain qui englobe les connaissances, les compétences, les qualifications et des caractéristiques personnelles telles que la persévérance. Pour les entrepreneurs, l'investissement dans le capital humain procure un rendement économique en augmentant à la fois les taux d'emploi et les revenus du travail.

Chapitre 04 :
PME Algérienne et
l'entrepreneuriat
féminin

Préambule :

La crise de l'État pousse les politiques à favoriser l'initiative entrepreneuriale pour créer de nouveaux emplois dans le but d'un développement économique et regain pour les PME.

A travers ce chapitre nous allons d'abord faire un petit aperçu sur la réalité des PME algérienne, à savoir les périodes par lesquelles elle est développée, ensuite nous allons énumérer les étapes du processus de création de l'entreprise en Algérie, puis les formes juridiques des sociétés algériennes, les organismes d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprises des femmes entrepreneurs en Algérie, d'autre part ; nous étalerons nos Recherche et études sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie, Catégories des femmes entrepreneures en Algérie, enfin, nous allons aborder les obstacles auxquels elles ont fait face

1.1. Genèse et développement des PME en Algérie:

La majorité des PME en Algérie ont vu le jour à fin des années 1980. La PME avant cette date elles n'ont joué qu'un rôle secondaire. Majoritairement, on peut distinguer trois périodes de l'évolution de la PME depuis l'indépendance.

1.1.1 La période 1962-1982

À la veille de l'indépendance, la plupart des PME qui existaient, étaient aux mains des colonais. Juste après l'indépendance, ces entreprises ont été confiées à des Comités de gestion après le départ de leurs propriétaires étrangers ; elles furent intégrées à partir de 1967 dans des sociétés nationales. Le premier Code des investissements qui a été promulgué en 1963 n'a pas eu d'effets notables sur le développement du secteur des PME, et ce, malgré les garanties et les avantages qui comptait accorder aux investisseurs nationaux et étrangers. Cette période est caractérisée également par l'adoption d'une économie planifiée à prédominance publique et d'une industrialisation basée sur des industries de bien d'équipements et des produits intermédiaires. Le nouveau Code des investissements N° 66/284

qui a été promulgué le 15/09/1966 a essayé de faire jouer au secteur privé son rôle dans le développement économique tout en prévoyant une place prédominante pour le secteur public sur les secteurs stratégiques de l'économie. Ce code a obligé les entrepreneurs privés d'obtenir l'agrément de leurs projets auprès de la Commission Nationale des Investissements (CNI). La complexité des procédures d'obtention d'agrément a fait dissoudre la CNI en 1981. [SEKIOU, A., & BOUHALA, A., & autres. 2017. P290].

A vrai dire, la PME a été considérée durant toute cette période comme «Appoint» au secteur public, car tous les politiques sont concentrés sur le développement de ce dernier laissant en marge le secteur privé se débrouiller comme il peut. De ce fait, le promoteur privé a investi dans des créneaux qui nécessitent peu une maîtrise de la technologie et une présence d'une main-d'œuvre qualifiée ; à savoir le commerce et les services. Une fiscalité lourde, une législation du travail rude et la fermeture du commerce extérieure, telles étaient les principaux blocages de cette période pour l'émancipation de la PME privée. [SEKIOU, A., & BOUHALA, A., & autres. 2017. P291].

1.1.2. La période 1982-1988 :

Durant cette 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 a 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 favorables aux PME telles que : -le droit de transfert nécessaire pour l'acquisition des équipements et dans certains cas des matières premières ;

- L'accès, même limité, aux autorisations globales d'importations (A.G.I) ainsi qu'au système des importations sans paiement.

- Cette période est caractérisée également par certains obstacles aux PME tels que :
- le financement par les banques qui ne dépasse pas 30 % du montant total de l'investissement ;
- les montants investis sont limités à 30 millions de DA pour la société à responsabilité limitée (SARL) ou par actions et 10 millions de DA pour l'entreprise individuelle ou au nom collectif ;
- L'interdiction de posséder plusieurs affaires. [SEKIOU, A., & BOUHALA, A., & autres. 2017. P291]

1.1.3 A partir de 1988 :

L'Algérie a connu à partir de 1988 une phase de transition vers l'économie de marché, c'est ce qui l'a conduit à établir des relations avec les institutions internationales telles que le FMI et la Banque Mondiale pour atténuer la crise de sa dette extérieure d'une part, et à l'application d'un régime de politique monétaire, financière, économique et commerciale d'une autre part qui lui a dicté la privatisation de nombreuses entreprises publiques, et a contribué au développement des petites et moyennes entreprises dans certaines activités de l'économie. Ces activités concernent la transformation des métaux ainsi que les petites industries mécaniques et électroniques. Les changements d'orientation de la politique économique et l'adoption des plans d'ajustement structurel avaient définitivement scellé le passage de l'économie vers l'organisation marchande. L'État a mis en place un nouveau cadre législatif et plusieurs réformes liées aux programmes de redressement économique, au système juridique pour le développement de l'investissement et la promotion des petites et moyennes entreprises telles que le nouveau code d'investissement qui a été promulgué le 05/10/1993 relatifs à la promotion de l'investissement. Ce code a eu pour objectifs, la promotion de l'investissement, l'égalité entre les promoteurs nationaux privés et étrangers, remplacement de l'agrément obligatoire par une simple déclaration pour investir auprès des institutions administratives concernées, réduction des délais d'études de dossiers, le renforcement des

garanties... Dans les faits, le bilan de la mise en œuvre du code de 1993 a été mitigé ce qui a porté les autorités à promulguer en 2001 l'ordonnance relative au développement de l'investissement. [SEKIOU, A., & BOUHALA, A., & autres. 2017. P291].

1.2 Aperçue sur l'évolution du secteur privé en Algérie :

Le secteur privé en Algérie a connu trois grandes périodes. Une première avant 1979 où celui-ci était marginalisé. En effet le secteur privé durant cette période était le parent pauvre des politiques de développement initiées par les pouvoirs publics, cela est dû aux conceptions politiques (économie socialiste) dominantes après l'indépendance de l'Algérie. [HAMMOUDA, N., & MOUNDIR, L. 2008. P06]

Une deuxième période entre 1979 et 1989 où le secteur privé a commencé à voir le jour avec la création d'un premier organisme office pour l'orientation, le suivre et coordination de l'investissement privé (OSCIP) chargé du suivi et du contrôle des investissements privés. [HAMMOUDA, N., & MOUNDIR, L. 2008. P06]

Une troisième période après 1989 où les responsables politiques ont pris conscience de l'importance du secteur privé pour la croissance et le développement économique du pays, c'est ainsi que des réformes économiques ont été prises à la faveur de la promotion de l'investissement privé. [HAMMOUDA, N., & MOUNDIR, L. 2008. P06]

Au premier semestre de l'année 2007, les petites et moyennes entreprises (PME) privées en Algérie représentent plus de 71% de l'ensemble de la population des PME avec une densité de 854 pour 100 000 habitants. La masse salariale employée par ces entreprises est estimée à plus de 77% par rapport à l'ensemble des petites et moyennes entreprises et du secteur de l'artisanat. Leur taille moyenne est de l'ordre de trois, ce qui dénote si besoin est, qu'on a plus

affaire à des micro-entreprises (y compris parmi celles formalisées). La contribution des PME privées à la valeur ajoutée (hors secteur de l'agriculture et des hydrocarbures) du pays dépasse les 72%.

Plus de 60% des PME privées sont concentrées dans le nord du pays et plus du tiers sont dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. [HAMMOUDA, N., & MOUNDIR, L. 2008. P06].

1.3 Caractéristiques de la PME privée Algérienne:

La structure la plus répandue des PME privées Algériennes est la structure mécaniste, organique, comme le conçoit H. Mintzberg une structure plate très simple basée sur l'autorité d'une seule personne, la forme juridique qui convient le mieux à cette forme de structure est la S.A.R.L, car ces PME sont des entreprises familiales, elles emploient entre 10 à 20 personnes, et sont réparties entre les grands secteurs d'activité, 26,7% dans le BTP, 56% dans le transport, le commerce et les services et 7% dans l'agro-alimentaire. [LACHACHI, T., & ALOUL, W. 2006. PP1148-1149].

Les défis de la PME Algérienne sont énormes surtout avec la libéralisation du champ économique Algérien et l'appel à l'investissement étranger ce qui oblige la PME à se restreindre à certaines règles :

- La transition, graduelle et sans choc a l'économie de marché.
- Faire face aux nouvelles données mondiales, surtout en ce qui concerne le rapport (qualité – prix).
- Un choix des filières dynamiques et entraînant ¾ instauration d'un partenariat équitable entre PME Algérienne et occidentale pour une nouvelle compétitivité. [LACHACHI, T., & ALOUL, W. 2006. PP1148-1149].

2. Les démarches à suivre pour la création d'une entreprise en Algérie:

2.1 La disponibilité du nom de l'entreprise : tout d'abord, l'entrepreneur devra obtenir une attestation du centre national du registre de commerce(CNRC) concernant la disponibilité de la dénomination de l'entreprise. Pour cela, un formulaire doit être rempli et faire figurer quatre noms possibles pour l'entreprise. Une somme de 490 dinars algériens doit être payée afin de couvrir les frais de recherche et de timbre fiscal. Un certificat sera délivré à la fin de la procédure. [CONTRIBUTEUR WIKICREA. 2017. P11]

2.2 Le contrat de location du siège de la société ou l'acte de propriété : il faut ensuite se rendre chez le notaire et l'huissier de justice pour rédiger et signer un contrat de location du siège. Ce contrat doit être signé ou nom d'une personne physique. Après la signature des contrats par les parties, il faudra le faire enregistrer auprès de l'administration. Prévoir environ deux à trois semaines. . [CONTRIBUTEUR WIKICREA, 2017, P12].

2.3 La Rédaction des statuts (en même temps que le contrat de location) : la création des statuts et de la société se fait chez le notaire. [CONTRIBUTEUR WIKICREA. 2017. P13].

2.4 L'immatriculations au centre national des registres de commerce (CNRC) : toute nouvelle entreprise en Algérie a l'obligation de s'enregistrer auprès du CNRC. Il s'agit de la banque de données qui regroupe toutes les informations sur les entreprises algériennes. [CONTRIBUTEUR WIKICREA. 2017, PP13-14]

2.5 Extraction de la carte fiscale : lorsque l'entreprise est immatriculée au CNRC, il lui sera attribué un numéro d'identification qui lui servira dans toutes ses démarches administratives, et notamment celles auprès de l'autorité fiscale algérienne. L'entreprise nouvellement créée doit s'immatriculer à la TVA pour pouvoir régler ses obligations fiscale. [CONTRIBUTEUR WIKICREA. 2017, P15].

2.6 Extraction du NIS (numéro d'identifiant statistique) : l'avant dernière étape de la création d'une entreprise en Algérie consiste à obtenir le numéro d'identification statistique. Ce numéro servira à reconnaître l'entreprise auprès des administrations algériennes comme la direction des services fiscaux et les caisses sociales. [CONTRIBUTEUR WIKICREA. 2017, P16].

2.7 L'ouverture d'un compte bancaire : chaque entreprise doit posséder un compte bancaire dédié. [CONTRIBUTEUR WIKICREA. 2017, P17].

3. Les formes juridiques des sociétés algériennes :

3.1 Créer seul son entreprise.

En voulant être son propre patron, et ainsi être le seul gestionnaire de son affaire, le porteur de projet peut choisir entre deux (2) formes juridiques : l'entreprise individuelle (personne physique) ou l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée ou EURL. Sont les types les plus utilisés par les femmes entrepreneures.

3.1.1 L'entreprise individuelle (personne physique) : Cette forme d'entreprise :

- est destinée en général pour les entreprises de taille modeste ;
- ne demandant pas de statut, sa création est simple ;
- l'accomplissement des formalités d'inscription au registre du commerce est rapide ;
- à cause de la confusion entre le patrimoine du créateur et celui de l'entreprise, l'acquittement des dettes de l'entreprise peut s'étendre aux biens personnels du créateur ;
- l'immatriculation au registre du commerce confère la qualité de commerçant à son créateur. [BENAIBOUCHE, R. 2001. P81].

3.1.2 L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée. L'EURL:

- une société de personnes ;
- le capital social minimum exigé est de 100.000 dinars ;
- les biens personnels du créateur seront distincts de ceux de l'entreprise et il ne répondra de ce fait des dettes de l'entreprise qu'à concurrence du capital social ;
- l'immatriculation au registre du commerce confère la personnalité morale à l'entreprise et la qualité de commerçant au gérant.

[BENAIBOUCHE, R. 2001.PP81-82].

4. Les organismes d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprises des femmes entrepreneurs en Algérie :

En outre le Ministère des petites et moyennes entreprises, il y a des organismes gouvernementaux et des institutions spécialisées qui jouent un rôle actif dans le développement des petites et moyennes entreprises.

4.1 Agence Nationale de Soutien pour l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

C'est un dispositif qui permet aux jeunes chômeurs (19 à 35 - 40 ans) de créer leur propre emploi et de réaliser leur projet professionnel, selon leurs qualifications, en étroite collaboration avec les banques publiques.

Depuis sa mise en œuvre à la fin du 1^{er} semestre 2017, le dispositif ANSEJ a permis, d'accompagner 332 632 entrepreneurs hommes contre 37 578 entrepreneures femmes soit un taux de féminité global de 10%. La femme entrepreneure occupe une place importante dans les activités libérales avec 45%.

[Ministère de l'industrie et des mines. 2017. P28].

4.2 L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM):

Elle développe un dispositif (le micro-crédit) visant le développement des capacités individuelles des personnes à s'auto prendre en charge en créant leur propre activité. Le micro-crédit est un prêt permettant l'achat d'un petit

équipement et des matières premières de démarrage pour exercer une activité ou un métier.

Ce dispositif est destiné à tout citoyen de plus de 18 ans sans revenus ou disposant de revenus instables et irréguliers ainsi que les femmes au foyer. Il vise l'intégration économique et sociale à travers la création d'activités de production de biens et services. [DEMMENE DEBBIH, Z. 2015. p23].

Le crédit « achat de matières premières » : le dispositif prévoit un financement à 100% (aucun apport du postulant au micro-crédit) du montant d'achat de la matière première à travers un prêt non rémunéré (PNR), pour un coût global ne dépassant pas 100 000 DA.

Le crédit « acquisition de petits matériels et équipements » : le coût maximum de l'investissement est fixé à 1 million de dinars.

Le montage financier proposé par le dispositif prévoit la formule suivante :

- Apport personnel : 1% du coût global du projet;
- ANGEM : 29% du coût global à travers prêt non rémunéré
- Banque : 70% du coût global (Intérêts bonifiés). [DEMMENE DEBBIH, Z. 2015. p23].

On remarque que le dispositif est sollicité par les femmes, et cela se confirme par le tableau suivant :

Tableau 2: répartition des crédits octroyés par genre :

Genre	Nombre	Part
Femmes	520 561	62,93%
Hommes	306 600	37,07%
Totale	827 161	100%

Source : bilan cumulé des services financiers au 31 décembre 2017, p1, in www.engm.org.dz.

Nous constatons une majorité féminine de 62,93% du total des crédits accordés, et de 37,07% pour les hommes. Ce qui nous mène à dire que c'est un dispositif féminin par excellence, car il donne plus de chance aux femmes surtout celles qui ont un bas niveau scolaire, aussi ces femmes ont fait preuve d'un sérieux remarquable dans leur travail et dans le remboursement du crédit dans les délais déterminés.

4.3 Commission nationale d'aménagement commercial (CNAC) :

La caisse vise les chômeurs de la tranche d'âge entre 35 et 50 ans, qui investissent dans des activités industrielles et/ou des services, sauf la revente en l'état. La caisse assure également les tâches suivantes:

Propose un crédit sans intérêt entre deux (2) et cinq (5) millions de Dinars; - Accompagnement personnel aux porteurs de projets; - Franchise de la TVA pour l'acquisition de biens d'équipement et de services entrant directement dans la réalisation de l'investissement; - Exemption du droit de mutation à titre onéreux sur l'acquisition immobilière effectuée dans le cadre de la création de l'activité; - Application du taux réduit de 5% en matière de droits de douane pour les biens d'équipements entrant directement dans la réalisation de l'investissement. [GHARBI, S. 2011. P11].

Selon les résultats menés par ce dispositif on constate que, au 1^{er} semestre 2017, les femmes investies dans des secteurs limités tels que : profession libérale (60,38), artisanat (25,07), industrie(23,4), services(19,78), agriculture(10,04), maintenance(8,33), BTP (4 ,76), et que dans d'autres secteurs leurs présences est nul comme hydraulique, pêche, transport marchandise, transport voyageurs est a (0%). Mais cette situation a changé en (cumul au 30/06/2017) car les femmes élargissent leur investissement dans : profession libérale(44,68), artisanat(22,20), industrie(21,70), services(17,07), agriculture(11,84), hydraulique(4,62), BTP(2,35), transport marchandise (1,52), transport voyageurs(1,23), pêche (0,48). [Ministère de l'industrie et des mines. 2017. P30]

5. Recherche et études sur l'entrepreneuriat féminin en Algérie :

L'Algérie demeure très en retard par rapport au reste du monde en matière d'activité entrepreneuriale en général et d'activité d'entrepreneuriat féminin en particulier. Non seulement le taux d'activité des femmes en Algérie est l'un des plus faibles au monde, mais encore le taux de chômage est très élevé en particulier chez les diplômées. Avec un taux d'activité féminin de 14,7% et une proportion de femmes dans la population active qui ne dépasse pas 17%, l'Algérie se situe parmi les 4 pays ayant la plus faible participation économique des femmes au niveau mondial. [HIMRANE, M., & HASSANI, H. 2017. PP17-18].

L'entrepreneuriat féminin, phénomène récent en Algérie a fait l'objet de peu d'études ou de recherches. Au cours des années 90, quelques recherches, affirment que l'entrepreneuriat féminin est apparu à la suite de la difficulté d'entrée sur le marché salarial pour les femmes. Ces dernières se sont alors tournées vers l'entrepreneuriat ou le travail indépendant l'apparition des femmes dans l'entrepreneuriat montre d'une part qu'il y a eu des mutations dans la société algérienne qui font apparaître de nouvelles configurations de l'emploi féminin et d'autre part qu'il ya désir des jeunes filles de travailler dans la sphère publique, lieu d'épanouissement et de liberté. [MEDOUNI, Y., & BEDRANI. S. 2016. PP125-126].

Lors des années 2000. Suite à l'apparition des dispositifs de l'État de l'aide à l'entrepreneuriat, et de soutien à l'emploi des jeunes d'autres recherches ont été menées.

Les entreprises dirigées par des femmes, ayant le statut juridique de personne moral (SARL, EURL, SPA, etc.) il note que sur 94738 femmes enregistrées au centre National de registre de commerce(CNRC) 3183 femmes ont des entreprises possédant le statut de (personnes morales) son 3,35 %.

Le profil de ces femmes chefs d'entreprise, elles ont moins de 40 ans et sont concentrées dans les grandes villes (plus de 40 % sont à Alger, Oran et Constantine). Leurs secteurs de prédilection sont des services avec 36,3 % d'entre elles et 26 % respectivement pour l'import distribution et la production industrielle. [MEDOUNI, Y., & BEDRANI, S. 2016. P126].

D'autre part à la fin de l'année 2014, sur un total de 157122 inscrites au niveau de CNRC, 8163 entreprises étaient gérées par des femmes, soit 5,2%. Quant aux personnes physiques sur 1484625 activés, 122253 appartiennent aux femmes, soit 7,6%. De façon global, 92,4% des opérateurs économique personnes physiques sont du genre masculin contre seulement 7,6% des femmes. S'agissent des femmes sur un total de 122253 personnes physiques, la classe d'âge la plus fréquente est celle située entre 39 et 48 ans (26,85%) suivis par la classe 29-38 ans (22,15%). Les femmes sont concentrées essentiellement dans la wilaya d'Alger, avec un taux de 8,2% du nombre global suivi de la wilaya d'Oran avec 6,2%, et Tlemcen avec 4,2%.

Toutefois, le nombre de femmes en Algérie a connu une évolution remarquable du fait de l'existence de nombreux programmes de soutien à l'entrepreneuriat en Algérie. Parmi les plus importants sont les suivants :

L'ANSEJ, la CNAS et l'ANGEM qui sont des structures publiques chargées de l'exécution des politiques publiques d'aide et de soutien à la création d'entreprise. [HIMRANE, M., & HASSANI, H. 2017. PP17-18].

6. Profil des femmes entrepreneures et profil des entreprises en Algérie :

6.1 Profil des femmes entrepreneures :

Le profil des femmes entrepreneures a été étudié en ce qui concerne, leur âge, leur niveau d'instruction, leur formation, leur expérience professionnelle et les motivations derrière la création de leurs entreprises.

6.1.1 Âges des femmes entrepreneures : la majorité des femmes entrepreneures sont jeunes, cela est dû aux changements socioculturels en Algérie et au Maghreb

en Algérie, qu'a connue cette région depuis la fin du 20^{ème} siècle. C'est pour ça que la majorité des femmes entrepreneures ont moins de trente ans d'âge.

6.1.2 Niveau d'instruction : la majorité des femmes entrepreneures ont un niveau d'instruction qui varie entre secondaire et universitaire. On peut constater que le niveau des femmes entrepreneures est plus élevé que celui de leurs collègues de sexe masculin.

6.1.3 Formation professionnelle : A fin de bénéficier des avantages de l'ANSEJ, structure d'aide aux jeunes à la création de leurs entreprises, la majorité des jeunes filles passe par la formation professionnelle pour avoir des crédits sans un intérêt et d'autres avantages fiscaux.

6.1.4 Expérience professionnelle : la majorité des femmes entrepreneures en Algérie manquent d'expériences professionnelles. Une grande partie des jeunes femmes diplômées passent de l'université à la création de leurs propres entreprises, sans avoir d'expériences professionnelles.

6.1.5 Motivation derrière le choix du secteur d'activité : la motivation derrière le choix de l'activité entrepreneuriale, dans la majorité des cas, c'est l'activité d'un membre de la famille (père, mère, frère ou mari...etc.). Comme on trouve les tendances personnelles, la spécialité d'étude et la rentabilité économique de l'activité. [GHIAT, B. 2015. PP95-96]

6.2 Profils des entreprises :

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

6.2.1 Secteurs d'activité de l'entreprise : l'activité de la majorité des femmes entrepreneures en Algérie et autour de l'artisanat, les services, qui ne nécessitent pas beaucoup de main-d'œuvre, telle que la coiffure féminine, la pâtisserie, la couture moderne et traditionnelle. Peu d'entre elles sont dans le commerce. Comme on trouve des activités libérales pour les diplômées universitaires :

barreau, médecine et architecture à titre indicatif. Peu de femmes s'intéressent à l'industrie ou les travaux publics.

6.2.2 Année d'activité : la majorité des entreprises gérées par les femmes sont nouvellement créés, (moins de 5 ans). Cela à commencer avec l'ouverture de l'Algérie sur l'économie de marché, et la libéralisation du système politique et économique. La création des structures d'encouragement à la création d'emplois de jeunes à permit aux jeunes femmes d'avoir des prêts sans intérêt et des facilités fiscales.

6.2.3 Taille de l'entreprise et nombre de salariés : la majorité des entreprises, sont unipersonnelles ou employant moins de cinq personnes, généralement de sexe féminin. Une grande partie des entreprises sont familiales. Les femmes entrepreneures qui n'ont pas bénéficiées d'aide de l'État travaillent en noir, généralement dans l'informel. . [GHIAT, B. 2015. PP 96-97]

7. Obstacles rencontrés lors du démarrage de l'activité :

Les contraintes à l'émergence de l'entrepreneuriat féminin en Algérie les femmes chefs d'entreprises en Algérie font face à plusieurs obstacles qui entravent leur parcours professionnel, malgré leur présence dans différentes sphères du champ économique et social. Socialement, il existe des stéréotypes et des schèmes qui assignent à la femme un rôle social bien défini avant tout. Être entrepreneure pour une femme, peut-être un combat perpétuel contre, d'abord ces stéréotypes, ensuite contre son entourage. En effet, l'acte de créer une entreprise doit passer par l'accord de toute la famille, à savoir les hommes (père, frère ou époux, etc.), ce qui n'est pas le cas pour ces derniers dans la même perspective. En outre, si la famille peut constituer un avantage pour certaines femmes qui aspirent à s'engager dans les affaires (participation au financement, soutien en cas de crise, etc.) mais l'entourage constitue aussi un inconvénient (opposition dans

la création de l'entreprise, charges familiales insurmontables, etc.) [Chalal, F. 2011. p35].

- **La difficile conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :** Trouver un équilibre entre le travail et la famille est un sérieux problème pour les femmes. Il est plus prononcé dans notre société que les femmes sont censées prendre soin de leur ménage, de leurs maris et de leurs enfants
- **Les charges professionnelles et fiscales :** toutes les femmes entrepreneures déclarent que parmi les grands problèmes auxquels les femmes sont confrontées sont ceux liés à la difficulté du paiement des charges professionnelles et fiscales.
- **L'environnement à risque :** les femmes entrepreneures considèrent que l'environnement dans lequel elles exercent leurs activités est un environnement hostile (vol, kidnapping, harcèlement, etc.).
- **L'accès difficile aux marchés :** Le marché des appels d'offre insuffisamment structuré (information, transparence des règles du jeu)
- **La difficulté de gestion de l'entreprise :** une perception des difficultés de gestion de l'entreprise plutôt inégalitaire. Un peu plus du 1/3 des entrepreneures estiment que les femmes connaissent plus de difficultés dans la gestion plus que les hommes. [DIF, A. 2010. P35].
- **Marché pour le secteur bâtiment travaux publics (BTPH) :** les femmes activant dans le secteur des travaux publics disent avoir des problèmes à se faire obéir sur les chantiers, surtout au début de leur carrière.
- **Valeurs socioculturelles négative :** la femme entrepreneure algérienne subit des contraintes liées aux mentalités conservatrices de la société.
- **Difficultés pour accéder au crédit :** trop de documents à fournir, trop de garanties à donner dans les délais de traitement des dossiers de crédit, intérêt trop élevé pour l'investissement.

- **Difficultés liées à leur statut de femmes chef d'entreprise** : l'administration, les difficultés de sortir le soir pour les diner d'affaires, rencontrer des responsables, visiter des salons et des foires à l'étranger. [DIF, A. 2010. P36]
- **Le problème d'accès au financement** : en Algérie, la difficulté d'obtenir des crédits bancaires et les taux d'intérêt élevés constituent les principaux obstacles à l'investissement féminin, en termes de garantie, d'exigences administratives et des procédures demeurant trop longues et compliquées. [Chalal, F. 2011. p35].

Aussi : comme autres obstacles non négligeables, on trouve :

- l'absence de données statistiques désagrégées selon le genre pour guider les politiques et programmes efficaces d'appui aux femmes entrepreneures
- le niveau d'éducation des femmes qui peut signifier qu'elles manquent d'expertise technique et managériale pour débiter et développer des entreprises viables. [DEMMENE DEBBIH, Z. 2015. P30].
- Mal traitement des clients et de leur retard de paiement et d'autres fois de s'abstenir de payer et il n'y a personne pour les protéger contre eux;
- problèmes avec les travailleurs et manque de maîtrise du travail (pour ne pas avoir reçu la formation appropriée) en plus du non-respect des délais de permanence; [كواش(خ), وبن قمجة (ز). 2015. ص. 41]
- les membres de la famille (en particulier les maris) sont impliqués dans la conduite de femme entrepreneure et dans la prise de décision;
- les difficultés rencontrées par les femmes de se déplacer seules (surtout rurales) pour suivre d'autres projets ou participer à des forums de formation pour bénéficier des expériences d'autres pays dans ce domaine cela est du refus de la famille, ce qui réduit les chances de succès; [كواش(خ), وبن قمجة (ز). 2015. ص. 41]
- La cherté des matières premières, les difficultés liées aux taxes et redevances empêchent la réalisation de profits importants contribue au développement de

ces institutions, particulièrement ceux de nature de service, qui sont clairs pour la taxation. [كواش(خ), و بن قمجة (ز). 2015. ص41]

- Ce n'est pas facile de défier un ordre social et culturel établi, et parfois même rentrer en conflit avec l'entourage familial et social, et participer comme facteur actif dans le changement socioculturel d'un ordre bien ancestral. [GHIAT, B. 2015. p98].

Conclusion du chapitre:

Ce chapitre montre qu'actuellement, les PME en Algérie sont les préoccupations majeures de l'État puisque l'investissement du secteur privé est le plus actif dans la création des richesses, de l'emploi et de l'investissement, et que ces mesures mises en œuvre ont encouragé et stimulé les femmes algériennes à se lancer dans le monde de l'entrepreneuriat. l'émergence de la femme sur la scène entrepreneuriale qui tente de traduire sa volonté à participer au soutien économique de sa famille par le biais du travail salarié, à contribuer au développement économique et social du pays en s'investissant dans le marché de l'emploi et en créant sa propre activité et à tout en essayant d'être un acteur économique efficace .

Chapitre 5 :
Présentation des
entreprises des
femmes
entrepreneures
interrogées
d'AKBOU et leurs
caractéristiques
socioprofessionnelles

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter les entreprises des femmes entrepreneures interrogées dans l'enquête à savoir : leur date de création, leur activité, leur statut juridique et le nombre de salariés ; puis nous enchaînerons avec les caractéristiques individuelles des femmes entrepreneures d'Akbou à savoir : leur âge, niveau d'instruction, la situation familiale, le nombre d'enfants, formation de base.

1. présentation des entreprises des femmes entrepreneures d'AKBOU :

Nous présenterons dans cet élément les entreprises des femmes entrepreneures qui ont participé à notre enquête, nous avons rassemblé 15 entreprises.

1.1. Boulangerie :

Année de la création : 2013

Activité de l'entreprise : Délice et gourmandise (pâtisserie-viennoiserie-gâteaux oriental-pizza)

Le statut juridique : EURL

Le nombre de salariés : 07

1.2. Salon de coiffure

Année de la création : 1996

Activité de l'entreprise : coiffure dames

Le statut juridique : personne physique

Le nombre de salariés : 09

1.3. Maison de couture

Année de la création : 2004

Activité de l'entreprise : atelier de confection industrielle

Le statut juridique : EURL

Le nombre de salariés : 10

1.4. Gâteaux traditionnels

Année de la création : 2009

Activité de l'entreprise : fabrication des gâteaux traditionnels

Le statut juridique : personne physique

Le nombre de salariés : 04

1.5. Atelier de couture

Année de la création : 2014

Activité de l'entreprise : artisanat broderie sur tissu

Le statut juridique : EURL

Le nombre de salariés : 06

1.6. Salle de sports

Année de la création : 2015

Activité de l'entreprise : salle de sport, fitness, aérobic

Le statut juridique : personne physique

Le nombre de salariés : 05

1.7. Centre d'autisme

Année de la création : 2016

Activité de l'entreprise : prise en charge d'enfants autistes

Le statut juridique : personne morale

Le nombre de salariés : 12

1.8. Crèche maternelle

Année de la création : 2016

Activité de l'entreprise : crèche maternelle prise en charge des enfants entre 2 ans à 4 ans

Le statut juridique : personne physique

Le nombre de salariés : 05

1.9. Crèche maternelle « le petit prince »

Année de la création : 2009

Activité de l'entreprise : garderie crèche maternelle, psychologue

Le statut juridique : personne physique et morale

Le nombre de salariés : 07

1.10. Usine javel « clin javel »

Année de la création : 2013

Activité de l'entreprise : production d'eau javel

Le statut juridique : EURL

Le nombre de salariés : 08

1.11. Atelier de VAGUS cuir

Année de la création : 2015

Activité de l'entreprise : fabrication des ceinture en cuire 'VAGUS CUIRE'

Le statut juridique : EURL

Le nombre de salariés : 07

1.12. Laboratoire d'analyses « analab »

Année de la création : 2007

Activité de l'entreprise : laboratoire d'analyse et contrôle de qualité

Le statut juridique : individuel

Le nombre de salariés : 13

1.13. Gâteaux traditionnels

Année de la création : 2013

Activité de l'entreprise : fabrication des gâteaux traditionnels

Le statut juridique : personne physique

Le nombre de salariés : 04

1.14. Atelier de couture et broderie

Année de la création : 2016

Activité de l'entreprise : broderie sur tissu

Le statut juridique : EURL

Le nombre de salariés : 07

1.15. École privée

Année de la création : 2016

Activité de l'entreprise : école privée, aide scolaire et de langue

Le statut juridique : individuel

Le nombre de salariés : 10

2. les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes entrepreneures de la région d'Akbou :

Dans ce qui suit, nous allons voir les caractéristiques socioprofessionnelles des femmes entrepreneures interrogées de la région d'Akbou, telles que l'âge, niveau d'instruction, situation familiale, formation de base, et le choix de l'activité.

2.1 Âge des femmes enquêtées : l'âge est une variable importante dans la création de l'entreprise.

Tableau N° 03 : la répartition des enquêtées selon l'âge :

AGE	Fréquence
[22-31]	1
[32-41]	6
[42-51]	7
[52 ans et plus]	1
Total	15

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que l'âge le plus répondu des femmes entrepreneures interrogées varié entre [42-51] ans avec une fréquence de (07), contrairement à ce qui a été mentionné dans l'ouvrage de GHIAT.B ; que la majorité des femmes entrepreneures ont un âge de moins de trente ans.

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

Notre enquête a confirmé qu'à cet âge-là, elles ont plus de temps à consacrer à leur entreprise, vu que, d'un côté, leurs enfants ont atteint un certain âge où ils peuvent se passer de leurs mères, et d'un autre, elles viennent après l'acquisition d'une expérience dans le domaine investi, ce qui leur permet d'avoir une bonne gestion de leurs entreprises et d'éviter les erreurs commises par les autres, ceci leur constitue un pas d'avance dans le lancement de l'entrepreneuriat.

En occurrence, nous avons la catégorie d'âge de [32-41] ans avec une fréquence de (06), qui créent leurs entreprises après avoir achevé leurs études et acquièrent des expériences aussi bien dans le domaine dans lequel elles investissent que d'autres. Aussi, nous avons eu une seule femme entrepreneure enquêtée ayant un niveau terminal, c'est-à-dire, qu'elle a quitté l'école pour faire une formation professionnelle puis travailler dans son domaine (8ans) pour avoir de l'expérience.

Par apport à la tranche d'âge de [22-31] ans, on a une seule enquêtée, jeune femme qui a bénéficié d'un stage et d'une formation récente, la création de son entreprise ne date pas de très longtemps, et pour elle c'est une opportunité en or pour exploiter tout ce qu'elle a appris durant son année d'études. Pour finir, nous avons une seule femme âgée de 66 ans, la plus âgée d'entre toutes, vu qu'elle est en retraite, elle a plus de liberté et de temps à consacrer à son entreprise.

A partir des résultats obtenus de notre enquête, nous déduisons que l'âge ne constitue pas un obstacle devant l'envie des femmes à passer à l'acte d'entreprendre, car beaucoup d'entre elles ont créé leur entreprise à un âge avancé [42 -51] ans.

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

2.2 Niveau d’instruction des enquêtées : dans cet élément on va présenter le niveau d’étude qui est un élément de déclenchement de l’idée de l’entrepreneuriat.

Tableau N° 04 : le niveau d’instruction des femmes entrepreneures enquêtées :

Niveau d’instruction	F
Universitaire	7
Secondaire	5
Moyen	2
Primaire	1
Total	15

Le tableau ci-dessus, nous fait savoir que les femmes interrogées présentent des niveaux d’instruction différents.

Nous avons des femmes entrepreneures avec un niveau d’instruction universitaire avec une fréquence de (07), il y a (3) de ces femmes ont été influencés par leur niveau d’instruction car ce sont les informations obtenues pendant le cursus et la nature de leur diplôme qui ont défini le choix d’activité de leurs entreprises. Tant dit que cela ne s’applique pas sur les (4) autres femmes enquêtées, puisque le choix de l’activité de leurs entreprises n’a aucune relation avec leur diplôme universitaire obtenus et ont préféré investir dans d’autres domaine tel que le finance, le commerce...etc.

La deuxième catégorie secondaire avec une fréquence de (5) qui ont arrêté leurs parcours éducatifs après leur échec au baccalauréat, cela ne les a pas empêché de créer leur propre entreprise. Elles se sont inscrites dans des instituts

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

de formation comme le CFPA et l'UNFA, souvent dans le secteur artisanal, les formations de ces instituts étaient utiles et adéquates au niveau de ces femmes, et leur a permis de concrétiser leurs projets.

Ce que GHIAT.B affirme : « la majorité des femmes entrepreneures ont un niveau d'instruction qui varie entre secondaire et universitaire » [GHIAT.B, 2015. P 96]

Nous avons, aussi, deux femmes avec un niveau d'instruction moyen et une seule femme avec un niveau primaire. Une de nos enquêtées déclare : « le commerce n'a rien à voir avec l'éducation, la femme peut être éduquée, cultivée mais incapable de gérer correctement un commerce, l'important c'est le don d'organisation », gérante d'une entreprise gâteaux traditionnels, âgée 50 ans.

2.3 La situation matrimoniale des femmes entrepreneures interrogées :

Dans ce qui suit, nous allons aborder la situation socioprofessionnelle des femmes enquêtées de la région d'Akbou.

Tableau N° 5 : situation familiale des femmes entrepreneures d'Akbou.

Situation matrimoniale	F
Mariées	13
Célibataires	2
Total	15

Nous remarquons que la situation familiale la plus répondu au sein de nos enquêtées est celle de mariées, certaines femmes déclarent que c'est grâce à leurs maris qu'elles ont pu réaliser leurs projets d'avenir, l'une des femmes enquêtées témoigne: « *c'est grâce à mon mari que je suis arrivée à m'en sortir lors de la création car il m'a beaucoup aidé dans la constitution du dossier et l'aménagement* », responsable d'un salon de coiffure, âgée de 43 ans.

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

D'après ce qui a été dit, nous tenons à souligner que les maris jouent un rôle fondamental durant tout le déroulement du processus de création des entreprises. Ils apportent, à leur femmes, leur soutien moral, donnent leurs avis sur l'idée à concrétiser, les encouragent et les conseillent et surtout les aident financièrement du mieux qu'ils peuvent.

Ces femmes ne considèrent pas le mariage comme étant un obstacle. Elles pensent que la femme algérienne est capable de concilier sa vie familiale et professionnelle ; elles s'occupent de la gestion de leurs activités entrepreneuriales pendant la journée et consacrent le soir et les week-ends à l'entretien de leur foyer, pour joindre ces deux bouts, elles se réveillent tôt, tous les matins, afin d'achever à temps leur tâches ménagères et rejoindre leur entreprise.

Nous avons deux femmes célibataires, qui ont, à la place du mari, bénéficié de l'aide précieuse de leur père et frère dans la mise en place de l'entreprise, du financement, des procédures juridiques, et plus encore de leur soutien moral et encouragement.

2.3.1 Nombre d'enfants :

La réponse que nous avons eu, de quelque unes, à l'issue de la question sur le nombre d'enfant, nous mène à dire que les circonstances de vie ont engendré la délimitation du nombre de naissance par famille. Pour nos interrogées, 08 femmes sur 15 affirment que le nombre idéal d'enfants dans une famille varie entre un et deux, ce qui est leur cas, cela contribue à la diminution des charges, des responsabilités et leur facilitent la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

04 femmes ont répondu avoir 3 à 4 enfants, elles sont débordées et submergées de responsabilités et de difficultés dans la prise en charge de leurs enfants, elles se trouvent dans l'obligation de confier la garde des enfants à leurs mères ou belles-mères et même, dans certain cas, à des nourrices ou des crèches.

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

Une enquêtée affirme que : « *mes enfants ont grandi, mais ils ont de nouveaux besoins et de nouvelles demandes, c'est dur et fatiguant, j'essaie de faire plaisir à la famille et d'assumer le travail en même temps, je cherche le rythme adéquat pour équilibrer les deux vies et satisfaire mes enfants* », responsable d'un salon de coiffure, âgée de 43 ans.

Une seule femme des 13 mariées, n'a pas d'enfants. Cette femme arrive facilement à gérer son entreprise et ne rencontre aucun problème. Cela va de même pour les deux femmes célibataires.

Nous retenons de ce qui a été illustré ci-dessus, que la situation familiale de certaines femmes représente une réelle entrave. Ces femmes sont englouties et absorbées par le dur travail et les grandes responsabilités mais en même temps tous ces désagréments ne font qu'accroître leur courage, leur ambition, leur envie de vaincre et de surmonter tous les défis afin de réussir et de s'épanouir dans leur entrepreneuriat.

2.4 Formations initiale des femmes entrepreneures interrogées de la région d'Akbou :

Le déclenchement du processus de la création de l'entreprise à partir d'un diplôme universitaire ou d'une formation professionnelle

Tableau N° 6 : formation initiale des enquêtées :

Formation de base	F
Diplôme universitaire	7
Formation professionnelle	7
Formation+ diplôme	3
Aucune formation	1
Total	18

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

D'après le tableau précédent, nous rapportons qu'il y a 07 femmes munies d'un diplôme universitaire et 07 autres ont suivies une formation professionnelle. Ces femmes ont exploité leurs différents diplômes et formations au service de leurs entreprises.

Nous avons 3 femmes qui ont obtenu un diplôme universitaire et suivi une formation professionnelle. Cependant, pour la création de leur entreprise, elles se sont focalisées sur les connaissances reçues de leur formation professionnelle. Une de nos enquêtées déclare que : *« j'ai un diplôme en langue ARAB et une formation en GRH, puisque je ne suis pas intéressée par l'enseignement, j'ai décidé de créer ma petite entreprise usée de ma formation »*, gérante d'une usine clin javel, âgée de 32 ans.

Ces interviewées estiment que les formations professionnelles leur procurent plus de connaissances et de savoir-faire dans le domaine du travail plus que ne le font les diplômes universitaires qui offrent des formations académiques dont certains domaines d'étude ne peuvent se traduire en entreprise.

Le dernier cas que nous avons, s'agit d'une femme de 50 ans ne possédant aucun diplôme universitaire ou professionnel mais qui a tout de même réussi dans son domaine. Comme elle a affirmé : *« c'est le don et l'amour du métier qui m'ont aidé à réussir, j'en avais pas besoin d'une formation, tant que j'avais un cœur qui bat pour ce que je fais »*, responsable d'un magasin de gâteaux traditionnels, âgée de 50 ans. De là nous avons déduit que, c'est grâce à sa passion pour les gâteaux traditionnels, son amour-propre à cette fabrication a largement suffi à la fondation de son entreprise et l'exercice de son commerce.

Chapitre 5 : présentation des entreprises des femmes entrepreneures et leurs caractéristiques socioprofessionnelles

Conclusion du chapitre :

La mission de ce chapitre est d'élucider les résultats de notre enquête réalisée auprès des femmes entrepreneures de la région d'akbou. Nous avons présenté successivement les caractéristiques individuelles de ces femmes ainsi que les coordonnées de leurs entreprises.

La majorité de ces femmes sont instruites, mariées et ont des enfants. La nature de leur activité, est de l'ordre artisanal ou de service.

Déduisant que la création d'entreprise n'est, en aucun cas, conditionnée par l'âge, le niveau d'instruction, ou la situation matrimoniale...etc., ces femmes n'ont besoin sur le plan moral que de leur passion, innovation, courage, ambition, savoir-faire, connaissances et compétences et sur le plan matériel la mobilisation des sources de financement nécessaires.

Chapitre 06 :
**Le rôle du capital
humain durant le
processus de création
des PME des femmes
entrepreneures
d'Akbou**

Préambule :

Ce chapitre expliquera le rôle du capital personnel durant le processus de création des entreprises des femmes entrepreneures de la région d'Akbou. Nous allons parler de l'idée de création, de l'apport de données recueillis des formations initiales et des activités exercées avant la création, ainsi savoir si les connaissances acquises à travers leurs expériences antérieures ont servies dans la création, discuter de leur motivations. Enfin, nous allons apporter des réponses aux questions suivantes : quel est le rôle des femmes entrepreneures lors de la création de leurs entreprises et quels sont les problèmes rencontrés ?

1. L'origine de l'idée de création de PME chez les femmes d'Akbou :

Dans le tableau ci-dessous, nous présentons l'origine de l'idée de création de PME chez les femmes entrepreneures d'Akbou.

Tableau N° 07 : Origine de l'idée de création.

L'origine de l'idée	F
Vient des autres	10
Personnelle	5
Total	15

Les données montrent que l'idée de création de l'entreprise vient des autres, avec une fréquence de (10). L'idée a été proposée par une autre personne qui peut être le père, le frère, les grands-parents, les amis, ou une connaissance. Pour certaines femmes l'idée de création vient de la part de la famille, étant des femmes mariées avec enfants, elles se laissent guider et conseiller par leur entourage ou leur famille. Vu qu'elles n'ont ni de l'expérience, ni de connaissances dans le domaine entrepreneurial, elles sont prise par la peur de prendre de risques qui est un caractère indispensable chez l'entrepreneur,

comme l'expliquent BAYAD. M, & autres: « les caractéristiques d'un entrepreneur ; acceptation des risques, prend des risques calculés, aime les défis ». [BAYAD, M., & autres, 2006, P03].

Au sein de notre société, si la femme suit ce que son père ou un membre de sa famille lui propose comme idée, elle ne subira pas de contraintes et ne rencontrera pas d'obstacles. Comme le dit le dicton, « suit la parole de ton père et de ta mère et tu réussiras ».

Les femmes créatrices de PME à caractère artisanale ou service, se laissent influencer par leur environnement et font le choix de leur activité selon le thème de l'emprise, une de nos interviewées affirme : « *c'est par apport à mon fils qui est autiste et le nombre de malades qu'on a dans notre région d'Akbou, que m'est venue l'idée de créer ce centre, je veux aider mon fils et les autres autistes* ». Responsable, présidente, Centre d'autisme, âgée de 33 ans.

Par le manque de prise en charge d'enfants autistes dans la région d'Akbou, cette femme a pris l'initiative de créer ce centre afin de venir en aide à son fils ainsi qu'aux autres enfants souffrant de cette maladie.

Une autre enquêtée dit : « *lorsque j'étais à Boussaâda, je possédais une librairie et j'ai remarqué que certaines femmes cherchaient des livres et des journaux portant sur les moyen de maigrir et des livres spécial minceur et sport, elles me demandaient souvent pour quoi je ne vendais pas ce genre de livres ?, et là, j'ai compris que ces femmes souffraient du surpoids et n'avaient pas la chance d'aller faire du sport dans les gymnases. En rentrant à Akbou, j'ai décidé de créer une salle de sports afin de créer un environnement spéciale femmes où elles auront l'opportunité de maigrir, de se détendre et de partager leurs expériences...etc.* ». Responsable de salle de sports fitness, aérobic, âgée de 44 ans.

Le facteur innovation joue aussi un rôle dans le choix d'activité. en effet, quelque unes de nos enquêtées se sont inspirées de thèmes existants qui ont attiré leur attention et ont eu leur admiration, alors l'idée de transformer ces thèmes, les améliorer et d'en créer de nouveaux les conduit à s'engager dans le domaine entrepreneurial, VERSTAETE.T., & FAYOLLE.A disent : « L'innovation c'est de créer une entreprise différente de ce qu'on connaissait auparavant, c'est de découvrir ou transformer un produit, c'est proposer une nouvelle façon de faire, de distribuer ou de vendre ». [VERSTAETE, T., & FAYOLLE, A. 2005. PP39-P41].

Un autre élément intervient dans l'élaboration de l'idée de création, qui est l'héritage, Grandir dans un milieu entrepreneurial peut avoir un impact sur la pensée d'un individu, parmi nos interrogées, une seule femme nous a annoncé qu'elle a choisi cette activité car c'est un métier qui se transmet dans sa famille, son grand-père l'avait commencé, depuis très longtemps. D'après UZUNIDID.D :« celui de la tradition (le petit commerce et l'artisanat se transmettent le plus souvent de génération, les enfants reprenant l'affaire de leurs parents) ». [UZUNIDID, D. 2001. P08]. C'est-à-dire, que le caractère d'entreprendre peut-être transmis d'une génération à une autre, ce qui explique l'existence de ce facteur de création chez les femmes entrepreneures d'Akbou.

D'autres femmes ont eu leur idée de création selon le domaine d'études dont elles se sont spécialisées et la nature du diplôme qu'elles ont obtenu. Ces formations leur ont permis d'acquérir un savoir théorique et pratique et de connaître leur domaine de travail, par conséquent, créer une entreprise met leurs connaissances en pratique. À cet effet, une de nos enquêtées révèle : « *durant mes études à l'université, j'ai commencé à donner des cours de soutien à la maison, ensuite j'ai travaillé comme enseignante dans une école privée, à la fin de mes études, j'ai pris la décision de créer une école privée dans mon village pour aider les enfants en difficultés scolaires* ». Professeur, directrice, d'une

école privée, âgée de 37 ans. La création de cette école, a aidé les parents en manque de moyens au lieu de se rendre en ville pour des cours de soutien de leurs enfants, a permis a quelques mamans d'avoir l'occasion de sortir et d'emmener leurs enfants à l'école et enfin de prendre en charge les enfants en difficulté et les aider à améliorer leur niveau d'étude.

Dans la deuxième catégorie, l'idée de création est d'origine personnelle. 05 femmes de nos interrogées nous apprennent que le concept de création leur vient du fond d'elles-mêmes, dans ce qui suit nous citons les principes sur lesquels elles ont démarrées :

Rêve d'enfance et l'esprit créatif : englobe des femmes mariées et instruites, une de nos enquêtées s'exprime : « *quand je n'étais qu'une petite fille, enjouant à la poupée, je lui faisais des coiffures et mettais du maquillage, depuis mon enfance je rêvais d'avoir mon propre salon de coiffure* ». Responsable, salon de coiffure, âgée de 43 ans.

Une autre femme interrogée déclare : « *j'ai travaillé pendant 8 ans chez une couturière, nombreux étaient les clients très satisfaits de mon travail, ils revenaient, à chaque fois, pour mes services, j'ai une bonne réputation Dieu merci et comme j'ai un don et un esprit créatif, j'ai décidé de ne plus travailler pour autrui, maintenant, j'investi mes idées dans mon propre atelier et ça me rapporte beaucoup plus* ». Responsable, couturière, d'un atelier de couture, âgée de 32 ans.

L'idée de création de ces femme est issue d'un rêve d'enfance qui a grandi et muri avec elles ou d'un esprit créatif qu'elles ont su développer au fil du temps. Grâce à l'entrepreneuriat leur rêve devint réalité et elles ont pu le concrétiser. Elles ont bâti leurs entreprises et travaillent pour leur propre compte.

SCHUPETER explique dans ce sens que : « là où l'entrepreneur conçoit l'organisation ou plutôt les nouvelles combinaisons qui correspondent à l'innovation, c'est-à-dire, c'est le fait de mettre ses rêves en action par la création d'une organisation et la mobilisation de ressources ». [FAYOLE, A., & autres. 2005. P37].

Amour du métier : celui-ci édifie une bonne relation entre le travail et l'entrepreneure, ce dernier s'applique et se focalise sur ses œuvres ce qui laissent ses clients amplement satisfaits et lui permet de mener à bien sa carrière.

2. L'apport de formation initiale lors du processus de création des entreprises : l'apport de formation initiale en entrepreneuriat est d'une importance capitale, car elle permet aux entrepreneures d'acquérir les connaissances et les expériences nécessaires permettant de lancer leurs entreprises et de les développer.

Tableau N°08 : la formation initiale des femmes entrepreneures et son apport avec la création de l'entreprise.

L'apport de la formation	F
Directe	12
Indirecte	3
Totale	15

Ce tableau nous étale que l'apport de la formation initiale lors du processus de création est, pour la majorité, un apport direct, les femmes, de cette première partie, sont celles qui ont bénéficié de formations ou de diplômes universitaires et qui ont choisi leur domaine d'activité selon les études effectués. Ce qu'elles considèrent comme étant un avantage car elles n'ont pas perdu de temps,

puisque' elles ont les connaissances fondamentales nécessaires à leur projet, et ont entamé leur activité le plus tôt possible.

Parmi ces femmes, nous citons une gérante d'un laboratoire d'analyse « *tant que j'ai un diplôme en biologie, j'ai décidé de créer un laboratoire d'analyse pour mettre mes connaissances en pratique, l'apport de ma formation initiale au processus de création est direct* ». Gérante, laboratoire d'analyse, âgée de 43 ans.

Toujours au sein de cette première catégorie, certaines de nos femmes interviewées ont un niveau d'étude qui s'est arrêté au baccalauréat, pour combler leur manque en connaissances techniques, renforcer leur niveau et obtenir un diplôme, elles se sont inscrites dans des instituts de formation comme UNFA et CFP. En achevant leur apprentissage, elles s'investissent dans le secteur artisanal. Comme l'a déclaré une de nos enquêtées : « *je n'ai pas eu la chance de continuer mes études alors je me suis engagée à faire une formation de gâteaux traditionnels, cette formation a un apport direct avec mon activité* ». Gérante, gâteaux traditionnels, âgée de 43 ans.

Nous trouvons que ces femmes avaient, déjà, le don et le talent dans le domaine, certes, ce n'est pas suffisant pour entamer un projet quelconque, et c'est pourquoi, elles se sont orientées vers les institutions de formations pratiques pour être en actualité et rassembler le maximum d'informations et de pratique dont elles ont besoin afin de commencer leur investissement.

Dans la seconde catégorie, nous rencontrons les 3 femmes qui n'ont pas eu besoin de l'apport de leur formation initiale lors du processus de création de leurs entreprises. Leur domaine d'étude et d'activité sont complètement différent et ne comportent aucun point en commun. Ceci est élucidé par une de nos enquêtées « *j'ai fait une formation en comptabilité, mais j'ai, toujours, été attiré par le métier de mes grands-parents qui fabriquaient des ceintures en cuir.*

Alors j'ai fini par suivre leur chemin et c'est devenu un métier de famille. ».
Responsable d'un atelier de fabrication de ceintures en cuir, âgée de 37 ans.

Pour finir, nous constatons que, pour la plupart des femmes, l'apport de formation initiale était bénéfique et d'une importance capitale lors du processus de création de leurs entreprises, tant dit que pour une minorité, cet apport était complètement inutile et n'a servi principalement à rien lors de la création et se sont servies d'autres moyens pour réussir leur fondation.

3. L'activité exercée par les femmes entrepreneures d'Akbou avant la création de leurs entreprises :

L'analyse des informations collectées sur le thème, nous a permis de répartir les femmes entrepreneures de notre enquête en 3 catégories selon leur situation professionnelle antérieure :

• Salariée :

Au cours de nos entretiens, nous avons constaté que (11) femmes ont été des salariées, avant de créer leurs propre entreprises , dans diverses activités artisanales et service, cela a été confirmé par une des femmes enquêtées : « *oui, j'ai déjà travaillé dans le domaine de la pâtisserie que je maîtrise beaucoup, et c'est grâce aux connaissances acquises durant cette période que j'ai pu, aujourd'hui ouvrir ma propre boulangerie* ». Gérante d'une boulangerie, âgée de 22 ans. A cet effet ALAIN. F., autres affirment « Certaines femmes interrogées sont venues à l'entrepreneuriat après un passage par le salariat. Un sentiment d'insatisfaction à l'égard de leurs occupations précédentes a déclenché chez elles ce désir de se mettre à leurs comptes, afin de tirer un meilleur profit de leurs compétences professionnelles ». [ALAIN, F., & OMRANE, A., & autres. 2009. P16].

- **Femme au foyer :**

La catégorie des femmes au foyer, mariées et ont des enfants, contient trois femmes. Bien qu'elles fussent au chômage, elles ont accumulée une certaine expérience dans la maîtrise de quelques travaux. Elles se sont exercées chez elles, pendant des années en noire, dans la fabrication des gâteaux, dans la couture...etc.

- **Sans expérience :**

Une femme sur 15 de nos enquêtées nous a déclaré avoir été étudiante avant de devenir responsable et gérante d'une usine de javel, qui n'a rien à voir avec le diplôme universitaire obtenu, cette jeune femme est sans expériences dans le domaine entrepreneurial, en terminant ses études, elle a directement entamée son projet, et crée son entreprise. Ce que GHIAT.B affirme: « la majorité des femmes entrepreneures en Algérie manquent d'expériences professionnelles. Une grande partie des jeunes femmes diplômées passent de l'université à la création de leurs propres entreprises, sans avoir d'expériences professionnelles». [GHIAT, B. 2015. P96].

3.1. Nous avons posé la question sur le nombre d'année et le nombre de d'entreprise, et le nombre de poste.

Nous avons constaté que le nombre d'années de travail le plus répondu variées entre [1-3 ans] avec une fréquence de (6). Puis entre [4-6 ans] avec une fréquence de (2), et enfin pour une durée de [7 ans et plus] avec une fréquence de (5).

Pour le nombre d'entreprises fréquentées, nous avons (8) femmes qui ont travaillé dans une seule entreprise, (3) femmes qui ont travaillé dans trois entreprises et pour finir, une seule femme qui a travaillé dans deux entreprises.

Pour le nombre de postes occupés, (8) femmes ont tenu un seul poste, (2) autres femmes ont logé (3) postes, 1 seule femme a été employée dans deux postes et une autre dans quatre postes.

Cela est confirmé par l'une de nos enquêtées: « *j'ai travaillé comme chauffeur de transport pendant trois ans, dans une seule entreprise et j'ai occupé uniquement le même poste* ». Responsable d'un atelier de fabrication des ceintures cuir, âgée de 37 ans.

Une autre affirme: « *j'ai déjà exercé la pâtisserie pendant quatre ans, dans trois entreprises et occupées deux postes* ». Gérante d'une boulangerie, âgée de 22 ans.

Une autre femme interviewée dit que : « *j'ai travaillée comme enseignante dans une école privée pendant 7 ans, dans trois entreprises et trois postes* ». Directrice et enseignante dans une école privée, âgée de 37 ans.

Une autre enquêtée exprime : « *j'ai travaillé comme cadre comptable à la direction générale, pendant 10 ans, dans trois entreprises, dans quatre postes* ». Gérante et présidente d'un centre d'autisme, âgée de 33 ans.

Enfin, nous concluons que les femmes entrepreneures d'Akbou, dépassant la majorité, ont déjà exercé dans diverses activités avant la création, celles qui ont travaillé dans beaucoup d'entreprises ont acquis un capital de connaissances techniques important et noué beaucoup de relations professionnelles.

4. les connaissances acquises à travers les expériences antérieures ont-elles aidé lors de la création ?

Dans cet élément nous nous focaliserons sur le rôle joué par les connaissances et les expériences antérieures.

4.1 Les connaissances ont permis la réalisation des tâches :

Nous avons douze femmes dont leurs connaissances techniques acquises à travers les expériences antérieures ont aidé lors de la création. Ces femmes sont celles qui ont un diplôme universitaire et ont suivi des formations. Elles ont appris à élaborer des relations avec d'autres personnes et apprendre à communiquer avec autrui.

Comme le déclare l'une des femmes de nos enquêtées « *j'ai travaillé pendant (8) ans chez une couturière, mes expériences et mes connaissances m'ont aidé à gérer mon atelier, et savoir communiquer, et connaître le commerce surtout, de savoir comment attirer la clientèle et faire un bon travail* ». Responsable et couturière, atelier de couture et broderie sur tissu, Âgée 23 ans.

Une autre enquêtée affirme que « *j'ai travaillé dans l'entreprise SOUMMAM pendant 5 ans en contrôle de qualité, mes expériences dans ce domaine m'ont aidé à connaître les meilleurs produits, savoir recruter les bonnes personnes et reconnaître les bonnes machines nécessaires à mon laboratoire* ». Gérante et responsable, laboratoire d'analyse, Âgée de 43 ans.

À cet effet AOUNI. Z., & SURLEMONT. B disent : «les connaissances et compétences entrepreneuriales ne peuvent être acquises qu'à travers l'apprentissage par l'action ou par observation directe. Ce point de vue est partagé par les auteurs consacrés à l'apprentissage entrepreneurial qui reconnaissent la centralité de l'apprentissage par l'action et l'apprentissage via l'expérience ». [AOUNI, Z., & SURLEMONT, B. 2007. P10].

Nous soulignons que la plus grande partie des femmes entrepreneures enquêtées, ont acquis les connaissances techniques à travers les expériences antérieures dans le même domaine dans lequel elles investissent actuellement, car elles expriment une facilité dans la préparation du projet, que ce soit

l'aménagement et le dossier ou l'installation de leur entreprise, ainsi qu'une aisance dans la réalisation des tâches qu'elles ont pratiqué et bien maîtrisé auparavant.

4.2 Les connaissances acquises à travers les expériences antérieures n'ont pas aidé lors de la création :

Trois femmes entrepreneures interrogées déclarent que les connaissances acquises à travers les expériences antérieures ne les ont pas aidés lors de la création de leur entreprise car elles ont choisi leur activité selon des raisons personnelles. Cela est confirmé par l'une de nos interrogées : *« au début je travaillais comme psychologue au lycée, mon comportement avec les adolescents, la manière de communication ainsi que les conseils que je leur donnais, n'ont rien à voir avec ceux entretenus avec les petits enfants de la crèche, qui est mon travail actuel, donc tout ce que j'ai appris auparavant ne m'apporte aucun plus aujourd'hui »*. Gérante, directrice, crèche maternelle le petit prince, Âgée de 35 ans.

Une autre femme enquêtée a dit : *« j'ai travaillé comme chauffeur pendant 3 ans et j'ai fait une formation en comptabilité, un métier que je n'ai jamais pratiqué vu que j'étais intéressée par le travail de mes grands-parents qui fabriquaient des ceintures en cuir. Je me suis engagé sur cette voie bien que je ne savais pas comment ça fonctionner, mes connaissances me faisaient défauts »*. Responsable d'un atelier de fabrication de ceintures en cuir, Âgée de 37 ans.

Les femmes entrepreneures, de cette catégorie, ont exercé des activités qui ne font pas partie de leurs domaines, elles sont caractérisées par leur manque d'expérience et davantage dans la gestion de leurs entreprises, les connaissances acquises à travers les travaux précédents n'ont rien apporté à ces femmes.

À cet effet HIMRANE, M., & HASSANI, H parlent de, Catégories des femmes entrepreneures en Algérie : «La troisième classe est associée aux femmes qui se sont évoluées dans des familles d'entrepreneures : bien qu'elles soient soutenues pendant leurs démarches entrepreneuriales, ces femmes n'ont pas forcément un niveau intellectuel élevé, et par conséquent, elles manqueraient de compétences. Cette classe se rapproche de la catégorie de l'entrepreneur dynastique ». [HIMRANE, M., & HASSANI, H. 2017. PP 21-P22].

Nous tranchons par dire que la plus part des femmes entrepreneures d'Akbou enquêtées ont agi de manière intellectuelle en se menant, en premier lieu, de diverses connaissances techniques acquises à travers les expériences antérieures, leur passage universitaire, couronné d'un diplôme d'études supérieures, ou des formations professionnelles. Puis, en deuxième lieu, exploitant ces différents bagages au service de leurs entreprises afin de les faire fonctionner de la manière la plus efficace, diminuer les risques, profiter pleinement des opportunités, connaître la gestion et la réalisation des tâches et les règles en termes d'offre et de demande sur le marché des biens et des services.

5. Les motivations des entrepreneures :

Dans cet élément nous aborderons les motivations des femmes entrepreneures.

Tableau N°9 : les motivations de la création des entreprises

Motivations	F
Personnelles	12
Économiques	9
Sociales	6
Total	27

Les fréquences de ce tableau montrent que les raisons personnelles motivent les femmes entrepreneures à créer leurs entreprises avec une fréquence de (12). Ces motivations sont diverses à savoir :

- **Mettre en pratique ses connaissances :**

Certaines de nos enquêtées ont indiqué qu'elles ont créé leur entreprise pour mettre en pratique leurs connaissances, c'est-à-dire bénéficier du savoir-être et du savoir-faire qu'elles procurèrent, à partir des formations qu'elles suivirent et les connaissances qu'elles acquièrent pendant leurs cursus universitaires.

Cette femme entrepreneure rencontrée affirme qu'elle a été motivée par ce point: « *avant de démarrer mon entreprise j'ai travaillé chez l'entreprise SOUMMAM, comme j'ai un diplôme universitaire en microbiologie et (5) ans d'expérience en contrôle de qualité, je me suis jugées assez qualifiée et capable de gérer. Donc j'ai décidé de créer un laboratoire d'analyses pour mettre en pratique mes connaissances au sein de mon entreprise* ». Gérante et responsable d'un laboratoire d'analyses, Âgée de 43 ans.

- **Avoir un emploi stable :**

Un point à ne pas négliger comme étant facteur de motivation. Une de nos interrogées a déclaré que : « *je veux avoir un emploi stable, car c'est à partir de ce dernier que j'ai décidé de créer mon entreprise et mettre fin au travail chez les autres, parce que pour avoir un poste faut avoir « **alma3rifa** » c'est-à-dire des connaissances, et moi je ne suis pas du genre qui demande des services* ». Gérante et responsable d'une usine clin javel, Âgée 32 ans.

Ces femmes cherchant un emploi stable, sont des femmes mariées et ont des enfants, elles souffrent du travail précaire et chez autrui. Ces difficultés les poussèrent à la création de leurs propres entreprises.

- **Être son propre patron :**

Quelques femmes entrepreneures de notre enquête, ont créé leurs entreprises dans le but d'être autonome, chef de son travail et de son rendement. Ces femmes sont mariées et leur âge varie entre (32 et 35) ans. Une de nos enquêtées déclare que : « *je veux être ma propre patronne pour ne pas avoir des ordres d'un supérieur hiérarchique* ». Responsable et gérante d'une crèche maternelle, Âgée de 35 ans.

Cette quantité de femmes veulent être le patron d'elles-mêmes, être maîtresse de leur travail et de leur vie, trouver une autre possibilité d'avancement, et ne pas avoir d'ordres à recevoir d'un patron ou d'un supérieur.

En effet SLAMANI, R., & autre accentuent : « ce facteur souligne le besoin d'autonomie des entrepreneurs qui désirent le pouvoir, qui veulent diriger, être leur propre patron, choisir ceux qu'il faut faire, maîtriser leur temps, régler eux-mêmes leur travail, choisir ceux qu'ils préfèrent ». [SLAMANI, R., & autres. 2002. P73].

La deuxième catégorie, est celles des raisons économiques avec une fréquence de (9) à savoirs :

- **Argent :**

Vu que la situation économique de notre société actuelle est très dégradée, ces dernières années, les femmes enquêtées créent leurs entreprises pour avoir de l'argent. Ces interviewées appartiennent toutes au secteur artisanal (couture, gâteaux traditionnels) à l'exception d'une seule femme qui exerce l'activité de service (école privée). À partir des réponses de nos interrogées nous avons compris que, grâce à l'argent, elles subviennent à tous leurs besoins et se satisfont largement. Une enquêtée nous a révélé que « *ce qui m'a motivé en premier lieu c'est l'argent, surtout avec « takachouf » c'est-à-dire austérité, et*

toutes est cher et aussi apporter de l'aide à mon mari.». Gérante d'un magasin de fabrication de gâteaux traditionnels, Âgée de 50 ans.

Les femmes de cette classe, sous l'influence des conditions de vie abaissées, se sont tournées vers l'entrepreneuriat afin de faire de l'argent qui améliorera leurs situations familiales, comblera leurs manques, couvrira les besoins et caprices des enfants et franchira les obstacles de la vie. D'après elles, l'argent se gagne à la sueur du front, il faut travailler dur pour l'avoir. Comme nous l'avons cité dans la partie théorique, SLAMANI.R., & autres affirment que: « le désir de faire de l'argent est une motivation significative chez les entrepreneures. Surtout ceux et celles qui ont perdu leur emploi ou qui cherchent à mieux subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. ». [SLAMANI, R., & autres. 2002. P73].

- **Chômage :**

Les femmes créent leurs entreprises pour se débarrasser de ce problème. Nombreuses d'entre elles qui terminèrent leurs études ou leurs formations se trouvent sans emploi, dans quelque cas, elles sont mariées et ont des enfants, par conséquent ont beaucoup de dépenses. La création d'entreprise leur semble être la solution adéquate à ce problème au lieu de passer des années durant à chercher du travail chez autrui. « Le rôle social de l'entrepreneuriat : elle fait diminuer le chômage, en offrant des postes d'emplois et améliorerait le mode de vie des personnes ». [شولوف, (ف). 2009. ص 56]

Pour la dernière catégorie, de fréquence 06, celles-ci sont motivées par des Raisons sociales diverses, dont nous citons:

- **Créer quelque chose pour la société :**

Sur ce point certaines femmes rencontrées affirment qu'elles étaient motivées par leur désir altruiste. Elles ont un niveau universitaire, qui les pousse à créer

des choses nouvelles et extrêmement utiles telles que ; les écoles privées, les salles de sport, les centres de soins ...etc. Dans le but d'assurer le bien-être des enfants, les soutenir et les soigner, ainsi que d'offrir aux hommes et aux femmes la chance de participer et de travailler dans leurs entreprises et de diminuer le chômage, et plus que tout, elles veulent avoir la reconnaissance sociale du statut de la femme et de ses capacités de créativité afin d'être respecté et admiré par les autres. SLAMANI, R., & autres déclare que : « le désir de reconnaissance sociale, regroupe de variable qui ont trait au statut, au prestige que l'entrepreneure reçoit de la part des autres membres de la société. Il traduit également le désir d'être respecté et admirer par les amis et les proches ». [SLAMANI, R., & autres. 2002. P72].

- **Influence de l'entourage :**

À partir du titre, nous déduisons que les femmes ont créé leurs entreprises sous l'influence de leurs entourages, derrière ces femmes y a ceux qui les poussent à faire ce travail, certaines affirment que c'est par obéissance et par respect à la parole de leur père.

Nous concluons que les femmes interrogées sont motivées principalement par des raisons personnelles ensuite par des raisons économiques, et à la fin par des raisons sociales, la motivation se diffère d'une femme à une autre et c'est grâce à ces facteurs qu'elle a pu réussir à créer son entreprise.

6. Le rôle des femmes entrepreneures lors de la création de leurs entreprises.

La femme joue de différents rôles (responsable, gérante...), lors de la création de son entreprise, elle travaille, crée des richesses, gère son entreprise, prend des risques...Etc.

Tableau N° 10 : les différents rôles des femmes entrepreneures d'Akbou lors du processus de création de leurs entreprises.

Le rôle	F
Fonction de gestion	21
Réalisation des tâches	10
Total	31

*le total est supérieur à 15 vu la pluralité des réponses

La première catégorie, fonction de gestion qui est d'une fréquence de (21), montre que la majorité des femmes sont des responsables et des gérantes, ces femmes maîtrisent les tâches administratives, elles informent, elles gèrent la production et elles recrutent, aussi, des personnes qui sont en adéquation avec les exigences du poste auquel ils ont postulé. une enquêtée déclare que: « *la responsabilité est difficile, parce que je suis responsable de tous ce qui se passe au sein de l'entreprise que ce soit des accidents, des problèmes entre les salariées, des risques à prendre et de l'intervention dans tous les domaines d'activité; commerciaux, administratifs...etc.* ». Responsable d'un atelier de fabrication de ceintures cuir, Âgée de 37 ans.

Notre société est caractérisé par l'acte de privilégier l'homme et sous-estimer la femme, notre enquête en a prouvé le contraire car les femmes entrepreneures, prennent des risques, assument les conséquences de leur actes, veillent sur la sécurité et la santé des travailleurs, soutiennent leurs équipes et assurent la communication avec les collègues, font face aux problèmes, et aux circonstances rencontrées et elles prennent des décisions de gestion assez strictes.

Ce que DANY.F affirme : « L'entrepreneur se caractérise par un besoin d'accomplissement élevé ; il préfère être responsable de la solution des problèmes, établir ses propres objectifs et les atteindre par leur seul effort. Ils ont également tendance à prendre des risques modérés en fonction de leurs habilités... [DANY, F. 2002. p07].

L'entrepreneure a besoin de se réaliser, d'exploiter et de mettre en valeur son potentiel personnel dans tous les domaines, il prend tous les risques pour régler le problème.

La deuxième catégorie comprend les femmes qui s'occupent de la réalisation des tâches, elles sont d'une fréquence de (10). Ces femmes entrepreneures participent dans le travail et les tâches effectuées dans leur entreprise. Une interrogée affirme que: *« je suis la responsable de cet atelier mais aussi une couturière, j'exerce le même travail que mes salariées, car j'aime ce métier, je ne peux pas rester sans rien faire les bras croisés, je les aide au maximum et partage avec elles les connaissances et les idées »*. Responsable et couturière, d'un atelier de couture, Âgée de 32 ans.

Ces femmes ne sont pas uniquement des responsables ou des gérantes mais bien plus, elles travaillent de la même façon que leurs employées, apportent leur soutien, encouragent leurs travailleurs et mettent à leur service leurs connaissances et leur savoir-faire afin de se développer et de s'épanouir.

Nous déduisons que la gestion d'entreprise n'est pas conditionnée par le niveau d'instruction ou l'âge de ces femmes, mais par la capacité d'assumer les grandes responsabilités et l'affrontement de toute situation dégénérée. La participation des patronnes aux tâches et travaux effectués par leurs employés ne peut être que bénéfique à l'entreprise, par les connaissances partagées et les savoir-faire unifiés.

8. Les obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures lors de la création de l'entreprise :

Dans cet élément, nous allons essayer d'identifier les principaux problèmes qui ont entravé les femmes entrepreneures d'Akbou lors du processus de création de leurs entreprises et les solutions adoptées pour les résoudre.

Tableau N° 11 : Les problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise :

Problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise	F
Lenteur administrative	7
Locale	6
Conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle	4
Problèmes financiers	4
Manque de la main d'œuvre qualifiée	4
Total	27

***le total de la fréquence dépasse notre échantillon parce que les enquêtées ont répondu par plusieurs réponses.**

L'un des principaux problèmes auxquels les femmes ont rencontré lors de la création est la lenteur administrative, avec une fréquence de (7). Une responsable d'une crèche maternelle affirme: « *Il ya des difficultés administratives, beaucoup de paperasse en Algérie* ». Responsable d'une crèche maternelle, Âgée de 66 ans. En effet, ces femmes rencontrent des obstacles d'ordres juridiques tels que : la paperasse, la lenteur administrative (l'agrément du projet), la déclaration des salariés... etc. Ce phénomène est généralement lié à l'absence d'ordre et d'organisation dans les administrations ou à la pluralité

des procédures. La durée minimale nécessaire à la concrétisation de leur projet est d'environ une année et demie ce qui les démotive et les incite à abandonner.

Un deuxième problème vient mettre les bâtons dans les roues de nos femmes entrepreneures, trouver un local, comme la déclaré une de nos enquêtées: « *au début j'ai commencé avec un petit local dans mon village, et avec le temps j'ai eu une surcharge d'élèves, je devais chercher un local plus grand, et j'ai eu beaucoup de difficultés à en trouver un dans le même lieu, mais après une longue recherche je suis arrivé à trouver ce qui me convenait* ». Professeur et directrice d'une école privée, Âgée de 37 ans.

Le local constitue le lieu de l'implantation de l'entreprise et l'espace dans lequel est exercé le métier choisit, ne pas en trouver un ou en trouver mais qui ne répond pas aux exigences fixées; accessibilité, volume, distance...etc., engendre un sérieux problème et le gel de toutes activités.

Problème de conciliation entre la responsabilité familiale et la vie professionnelle avec une fréquence de (04). Ce sont des femmes mariées et ont des enfants. Une parmi elles confirme : « *c'est dur et fatigant, j'essaye de faire plaisir à ma famille et de me donner à fond au travail, je cherche le rythme adéquat pour équilibrer les deux vies et satisfaire les deux côtés* ». Responsable d'un salon de coiffure, Âgée 43 ans.

Ces femmes soulignent qu'elles travaillent dur, elles ont du mal à joindre les deux bouts. C'est un réel obstacle qui se dresse quotidiennement devant elles, surtout en ayant des enfants, elles doivent trouver quelqu'un de confiance à qui confier la garde de ces petits. Elles disent que même si le conjoint participe aux tâches ménagères, au soin et à l'éducation des enfants, c'est elles qui s'occupent de la majeure partie de ces tâches. Ajoutant qu'il est difficile de suivre les enfants au niveau scolaire vu la surcharge du programme.

Ce que DIF.A affirme: « La difficulté de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle : Trouver un équilibre entre le travail et la famille est un sérieux problème pour les femmes. Il est plus prononcé dans notre société où les femmes sont censées prendre soin de leur ménage, de leurs maris et de leurs enfants ». [DIF, A. 2010. P35]. En effet la femme mène un grand combat du fait qu'elle gère une entreprise à côté de son rôle au foyer et l'éducation de ses enfants, et l'homme n'a pas acquis une éducation de partager des tâches avec sa partenaire.

Problèmes financiers, avec une fréquence de (4). Elles sont celles qui ont des formations et des diplômes universitaires. Toute entreprise a besoin d'un investissement financier ou matériel pour son démarrage. Le financement est un élément fondamental dans la création de l'entreprise, une interrogée déclare *«pour accéder à l'organisme de l'État ou au crédit bancaire il m'a fallu attendre six mois ou plus»*. Gérante et responsable d'un atelier de couture, Âgée de 42 ans.

Malgré l'existence des organismes de financements étatiques, le problème de financement n'est pas vraiment réglé, ils exigent un apport personnel et des conditions très délicates à remplir. CHALAL, F déclare que: « le problème d'accès au financement en Algérie, la difficulté d'obtenir des crédits bancaires et les taux d'intérêt élevés constituent les principaux obstacles à l'investissement féminin, en termes de garantie, d'exigences administratives et des procédures demeurent trop longues et compliquées ». [CHALAL, F. 2011. P 35].

Le manque de financement n'a pas arrêté ces femmes déterminées à aller jusqu' au bout, avec leur volonté ont affranchi les entraves et les fossés, ont trouvé des solutions à leurs problèmes, et ont atteint leurs projets.

Nos enquêtées souffrent de la carence en main-d'œuvre qualifiée avec une fréquence de (4), leurs entreprises contiennent de 6 à 8 salariés et le statut juridique est EURL.

Une interviewée a dit: *«la main-d'œuvre diminue car toute personne possédant un diplôme, un savoir ou des connaissances, s'adresse aux organismes étatiques tel que l'ENSEJ, puisqu' ils veulent tous être patrons »*. Responsable d'une usine de clin javel, Âgée de 32 ans.

Les propriétaires d'entreprises réclament l'absence de la main-d'œuvre qualifiée, compétente, stable et fidèle à l'entreprise, elles blâment le dispositif ANSEJ qui est en train d'absorber la main-d'œuvre compétente.

Deux femmes évoquent être en déficit de produit. En effet une interviewée dit que : *« le produit chinois se vend à des prix très bas, et la matière première est indisponible sur marché, et à chaque fois que j'expose ma marchandise, il ya des concourants qui travaillent en noir, copient ce que j'innove...et ne paient pas les impôts »*. Responsable d'un atelier de fabrication des ceintures en cuir, Âgée de 37 ans.

Ce témoignage nous clarifie l'accroc rencontré par ces femmes ; l'indisponibilité de la matière première et l'invasion du marché par les produits chinois vendus à bas prix.

A partir des énoncés précédents, nous résumons les problèmes qui freinent l'entrepreneuriat féminin de notre échantillon d'étude, aux : lenteurs administratives, disponibilité de locaux, difficulté dans la conciliation des deux vies privée et professionnelle des mamans, problème de financement, absence de la main-d'œuvre et en fin, le déficit de produit.

8.1 Comment nos enquêtées ont résolu leurs problèmes ?

Bien que les problèmes rencontrés soit d'une ampleur considérable la réponse donnée par ces femmes à l'issue de notre question était simple, claire et précise : avec Courage et Patience. Convaincu par le grand sens et l'effet, que peuvent avoir sur leur personnalités, de ces deux mots, nos enquêtées ont adopté l'aptitude de l'individu, à l'esprit combattant et calme face à la longue attente, l'incertitude, la pression et la tension. Comme expliquent certaines femmes enquêtées : nous arrivons à nous surpasser et à faire de belles choses en s'armant de patience et de courage. Nous devons être face à chaque déficit, plus ambitieuses, plus fortes et maîtrisons notre profession,

Une autre qualité a été ajoutée, par une minorité, qui est la confiance en soi, qu'elles estiment être la clé de la réussite. Faut croire en ses propres capacités pour affronter telle ou telle situation et ne pas se laisser influencer par l'opinion d'autrui. BAYAD, M., & autres déclarent: «les caractéristiques d'un entrepreneur : avoir confiance en soi et ses qualités, croire en ses propres capacités, Indépendance et être optimiste ». [BAYAD, M., & autres. 2006. P03].

Au finale, nous concluons que pour atteindre leur objectifs fixés, les femmes entrepreneures ont dû se munir de beaucoup de courage, de patience et de confiance en soi au côté d'énormes efforts fournis, car seul le travail dur et persévérant paye.

9. connaissances des personnes dans d'autre organisme, et le rôle qu'elles ont joué lors de la création de l'entreprise :

Nos enquêtées ont affirmé avoir des connaissances dans d'autres organismes (la banque, les impôts...etc.) avec une fréquence de (09), leur travail leur a permis de faire connaissance avec les personnes qui travaillent dans les administrations.

Un nombre, de 06 femmes a répondu qu'elles n'avaient aucune connaissance dans d'autres organismes, ces femmes déclarent qu'elles n'ont pas besoin d'avoir des connaissances relationnelles, elles appliquent à la lettre toutes les lois indiquées, elles connaissent leurs droits.

9.1 Lorsque on a posé la question ; quel est le rôle joué par les personnes qui travaillent au sein d'autres organismes lors de la création ?

Les réponses de nos enquêtées ont varié comme suit : (5) femmes ont déclaré que ces personnes jouent un rôle plus ou moins important, selon le poste occupé et la nature de l'organisme de travail, lors de la création. Confirmé par une de nos interviewées : *« j'ai une cousine qui travaille à la banque, je lui ai demandé de régler mes papiers pour bénéficier d'un crédit bancaire, alors elle m'a aidé et a pris en charge mon dossier »*. Responsable d'une salle de sports fitness aérobie, Âgée 44 ans.

Ces relations sont complètement informelles et ne répondent pas aux normes fixées par la loi. L'utilisation des connaissances pour privilégier un cas à un autre est un acte d'agression des droits d'autrui.

Cependant, nous avons 4 femmes qui n'ont pas tiré profit des connaissances qu'elles avaient, et ont préféré procéder à leur création d'une manière formelle et dans les normes.

9.2 Y'avait une contrepartie ?

La majorité ont répondu par « non, y a pas eu de contrepartie », car les connaissances dont elles usée étaient des personnes proches, des membres de la famille ou des amis.

Une de nos enquêtées affirme : *« une amie a moi, m'a aidé dans la constitution et le dépôt du dossier de banque ; elle m'a rendu un grand service sans rien »*

demander en retour». Couturière et gérante d'un atelier de couture, Âgée de 50 ans.

Deux femmes ont répondu par «oui, y a eu une contrepartie ». Comme a exprimé une de nos interviewées: « *bien sûr, y a pas de services sans services en retour, c'est la réalité de notre société, lorsque j'ai demandé à une personne de me régler les papiers, elle m'a directement demandé de l'argent, je sais que ce n'est pas évident mais c'est ce système qui marche en Algérie* ». Responsable et gérante d'une usine clin javel, Âgée de 32 ans.

Nous concluons que le rôle des personnes travaillant dans d'autres organismes, lors de la création, dépend de la relation existante entre ces personnes et les femmes entrepreneurs.

Conclusion du chapitre :

Les informations rassemblées dans ce chapitre ont été au niveau de nos attentes, car elles ont répondu aux questions que nous nous sommes posés au départ.

Nous avons pris connaissances des origines des motivations derrière la création des PME, des éléments qui ont contribué à sa concrétisation, du rôle que ces braves femmes entrepreneur pleine de courage et d'ambition ont joué dans le processus du démarrage ainsi que dans l'affrontement des différentes entraves et difficultés qui se sont dressées sur leur chemin et qui avaient pour but de freiner leur progression et de réduire leur réussite en échec.

Chapitre 07 :
Les sources de
financement lors du
lancement du projet
des femmes
entrepreneures

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

Préambule :

Ce chapitre se focalisera principalement sur les moyens et sources de financement des femmes entrepreneures, ainsi nous saurons comment ces femmes ont contribué au financement de leurs projets et ont-elles bénéficié d'un crédit bancaire ou du soutien de la famille, des amis...etc, connaître leurs avis sur le rôle d'une femme lors du démarrage de son projet et enfin l'avis sur l'entrepreneuriat en Algérie en général et l'entrepreneuriat féminin en particulier.

1. Les moyens et les sources de financement de leur projet :

Dans cet élément on va présenter les différentes sources de financement et aussi les moyens qui ont aidé les femmes entrepreneures d'Akbou à créer leurs propres entreprises.

Tableau N°12 : les moyens et les sources de financement

Les moyens et sources de financement	F
Économies personnelles	15
Organismes d'État	14
Ressources familiale	8
Total	37

***le total est supérieur à 15 vu la pluralité des réponses**

Les femmes ont créé grâce à leurs économie personnelles avec une fréquence de (15), ces interviewées affirment qu'elles ont exercé quelques activités avant la création de leur entreprise, elles ont épargné de petites sommes d'argent qui ont recouvert les dépenses minimales de la création, telles que la location de locaux, l'achat du matériel nécessaire...etc. Une interrogée affirme : « *j'ai pu ouvrir ma salle de sports grâce à mes économies de salaires, je n'ai pas eu*

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

envie d'avoir recours aux banques à cause des intérêts. Au début j'avais peur, je ne possédais que quelques économies que j'ai investi en totalité ; achat du matériels et l'aménagement du local, sans trop réfléchir s'il y aura une rentabilité ou non ». Responsable d'une salle de sports fitness aérobic, âgée de 43 ans. En effet, ces enquêtées ont créé leur entreprise avec leurs propres moyens sans avoir recours à aucune autre source, parce qu'elles étaient des salariées avant la création de leurs entreprises, donc après une période de travail elles ont économisé de l'argent pour ensuite lancer leur projet entrepreneurial.

En deuxième position, il y a l'importance des organismes de financement Étatiques vers les quels se sont dirigées les femmes entrepreneures d'Akbou, avec une fréquence de (14). Ces femmes sont celles qui se sont lancées dans l'activité artisanale (couture, fabrication des gâteaux traditionnels) et service (laboratoire d'analyse), les organismes (ANSEJ, CNAC, ANGEM et BANQUE), mis en œuvre, ont encouragé et poussé ces femmes à se précipiter dans le monde de l'entrepreneuriat, en attribuant des crédits ou des matériaux. cela a été confirmé par une de nos enquêtées : *« pour pouvoir commencer mon projet, j'ai fait appel à mes économies personnelles, puis à l'ANSEJ, ainsi qu'à la BANQUE, le crédit a été consacré à l'achat des machines, pour moi c'est une source de motivation car elle me donne du courage pour travailler et de l'enthousiasme »*, responsable et couturière d'un atelier de couture, âgée de 42 ans. Les femmes entrepreneures interrogées certifient que ces organismes ont contribué à faire sortir la femme du foyer, à participer à l'activité économique et à absorber le chômage, car ça les a beaucoup aidés dans la création et la réalisation de leurs projets. Ce que OUSALEM.A et autres affirment : *« l'Algérie qui souffre du chômage massif, a mis en place des institutions pour encourage l'investissement aux entrepreneurs et inciter les chômeurs à lancer leurs propres activités »*. [OUSALEM.A., & KHEBBACHE.K, 2016, P01].

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

Certaines femmes interrogées ont eu recours aux ressources familiales avec une fréquence de (8). Ces enquêtées sont celles qui ont choisi leur activité pour des raisons économiques (chômage et l'argent) ou personnelles (amour du métier, rêve d'enfance). Certaines de ces femmes ont couvert le financement de leur projet avec l'aide de leur famille généralement l'époux ou les parents et l'économie personnelle au lieu des adresser à l'organisme d'État par contrainte de ne pas pouvoir rembourser leurs dettes. Une de ces entrepreneures s'est confiée à nous en disant : « *le financement de mon projet s'est fait avec mes économies personnelles et l'aide de ma mère* ». Directrice et responsable d'une crèche maternelle, âgée de 66 ans.

Une autre a ajouté : « *le financement, a été assuré grâce à l'aide de mon mari, qui m'a acheté le matériel* », responsable d'un salon de coiffure, Âgée de 43 ans. Ces enquêtées affirment toutes leurs préférences à ce genre de financement qui est issu des deux parties. Ce que MADOUIM souligne dans son ouvrage « le recours aux relations personnelles est favorisées par la tradition culturelle qui encourage et impose la solidarité et l'entraide ». [MADOUIM, 2012, P209].

Par contre il y a certaines femmes qui exercent l'activité artisanale ont contribue le financement de leur projet avec les économies personnelles et les aides fournis par les époux et les parents s'avèrent insuffisantes et ne recouvrent pas toutes les dépenses nécessaires à l'achat du matériel. Ce problème n'a qu'une seule solution, s'appuyer sur l'aide des organismes étatiques qui facilitent l'acquisition de tous ce dont elles ont besoin pour la réalisation de leurs projets.

Nous constatons d'après ce tableau, que la source la plus utilisée par nos enquêtées est les économies personnelles, pour elles il n'y a pas mieux que d'investir leur propre argent mais malgré cela nos enquêtées se trouvent toujours dans des besoins et c'est pour cela qu'elles font appel a des organismes de

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

l'État, et des ressources familiales (parents, l'époux) qui les aident beaucoup dans la concrétisation de leurs projets, c'est à un avantage pour eux.

1. Contribution au financement de leur projet, et comment ?

Nous avons déduit des réponses de nos enquêtées que « oui » elles ont contribué au financement de leurs projets qu'il soit grand ou petit, dans le service ou l'artisanat, et qu'elles ont favorisé l'utilisation de leurs propres argent dans la création de leurs entreprises afin de montrer leur capacités dans le domaine de l'entrepreneuriat.

Elles ont assumé avec leur argent dans l'aménagement, avec une fréquence de (14) qui se résume à refaire la structure et la finition du local, l'achat du matériel et les produits nécessité par l'entreprise, ces femmes ont contribué au financement de leur projet, elles ont refaire la structure du garage, elles ont acheté le matériel dont elles avaient besoin comme (tables, chaises...) et tous ! Cet argent l'avait gagné durant l'activité exercée avant.

Quelques femmes se sont servi de leur argent dans la location du local avec une fréquence de (4), destiné à accueillir leur entreprise, une de nos enquêtées dit : « *lorsque j'ai loué ce garage le propriétaire m'a demandé une avance d'une année alors que je n'avais pas la somme complète, j'étais dans l'obligation de vendre ma voiture pour payer ce monsieur, et ce qui m'est resté je l'ai dépensé dans l'aménagement* ». Gérante et responsable d'un magasin de gâteaux traditionnels, âgée de 43 ans.

Finalement, nous concluons par dire que ces femmes ont pris part au financement de leurs projets dans le but de changer l'usage du local, attiré la clientèle et surtout avoir leur place dans l'entrepreneuriat féminin. Aussi dur que soit leur initiative, elles avancent pas à pas pour qu'elles réalisent leur rêve et

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

atteindre leur objectifs avec tous les moyens dont elles disposent, en évitant de passer par les banques à cause des intérêts.

2. les sources de bénéfice :

L'origine des fonds nécessaire au lancement de l'activité provient principalement de types de crédits soit à partir d'un crédit bancaire ou ami ou famille.

Tableau N° 13 : Types de crédits sollicités par les femmes

Les sources de bénéfice	F
crédit bancaire	5
Pas de crédit	5
Amis	3
Prêts de famille	2
Total	15

Nous remarquons que (05) femmes entrepreneures ont recouru au crédit bancaire. Ces femmes ont des formations et diplôme universitaire, elles préfèrent bénéficier d'un crédit bancaire que d'emprunter à la famille et autres connaissances pour éviter les problèmes. A leur avis, la dette est une source de motivation cruciale car elle les pousse à travailler et à penser tout le temps à leur emploi, GHIAT.B affirme : « la majorité des jeunes filles passent par la formation professionnelle pour avoir des crédits sans intérêts et d'autres avantages fiscaux ». GHIAT.B, 2015, p96].

Cinq femmes mariées ayant l'âge qui varie entre [32 et 66] ans, n'ont pas bénéficié d'un crédit bancaire par peur de ne pas rembourser dans les délais fixés et ainsi perdre leur entreprises. Elles n'ont pas aussi emprunté de leurs familles ou leurs amis par crainte de perdre les relations familiales ou amicales

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

dans le cas où elles sont incapables de leur restituer leur argent. Ces femmes n'ont eu qu'un seul appui, leurs économies personnelles.

Trois femmes entrepreneures parmi les interrogées ont bénéficié d'un emprunt auprès des amis les plus proches, étant sûr qu'il ne y aura pas de problèmes à l'avenir, considérant que ces amis sont plus compréhensifs que certains membres de la famille.

Enfin, nous avons deux femmes mariées avec enfants, qui ont prêté de l'argent à leur famille (parents, époux). Ce financement est caractérisé par la confiance, la sécurité et par accès rapide, et sans beaucoup de contraintes, à des fonds plus ou moins importants et avec une durée de remboursement très acceptable, raisons qui ont incité ces femmes à choisir ce type de financement au lieu d'un autre. Tel exprimé par une de nos femmes interrogées : *« j'ai emprunté de l'argent à mon beau-père, je n'avais pas considéré cela une dette, l'avantage, pour moi, est que j'avais tout le temps pour lui rembourser son argent »*. Gérante d'un magasin de gâteaux traditionnels, âgée de 43 ans.

Cette partie nous résume que les femmes entrepreneures, pour la concrétisation de leur projets de création d'entreprises, déclarent avoir emprunté de l'argent auprès des banques, de leurs amis ou de leurs famille. Cependant il existe une quantité de femme qui a compté sur elles-mêmes et sur leurs propres économies comme source financement.

3. avis des femmes entrepreneures d'Akbou sur le rôle d'une femme lors du lancement de son projet :

Dans le tableau ci-dessous, nous allons monter le rôle d'une femme lors du démarrage de son projet.

Tableau N°14 : le rôle d'une femme lors du lancement de son projet :

Le rôle d'une femme lors du lancement de son projet	F
Connaissances techniques	11
Financement	10
Relations	7
Total	28

- **Connaissance technique** : nous déduisons que la majorité des femmes entrepreneures qui ont des diplômes universitaires et formations, ont rejoint l'entrepreneuriat après leur passage par le salariat, par conséquent elles ont accumulé des connaissances dans le domaine. Elles ont rependu que les connaissances jouent un rôle important lors du démarrage du projet. Une enquêtée déclare que : « *à mon avis, il faut avoir des connaissances techniques et de l'expérience pour exercer un métier surtout dans le domaine médical, car si nous ne les possédons pas nous risquons de faire des erreurs et problèmes de santé, d'autre part il faut connaitre comment gérer le travail, et à quoi serre d'avoir de l'argent si nous n'avons pas de connaissances !* ». Gérante et responsable d'un laboratoire d'analyses, âgée de 43 ans. Pour ces femmes c'est les connaissances techniques qui sont requises lors du démarrage du projet, elles jugent ne pas pouvoir démarrer un projet sans connaitre le travail, ou avoir les compétences et les qualifications nécessaires à l'exertion d'un métier.

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

En effet, AOUNI.A et SURLEMENT.B souligne que : «les connaissances et compétences entrepreneuriales ne peuvent être acquises qu'à travers l'apprentissage par l'action ou par l'observation directe » [AOUNI.A., & SURLEMENT.B, 2007, P10]

- **Financement** : avec une fréquence de (10), cette partie de femmes, exerce l'activité artisanale et service, qui nécessite un type de capital pour le lancement de leur projet. Comme expliqué par une de nos interrogées : « *pour la création de l'entreprise la femme a besoin ; d'abord de l'argent pour le financement du projet, car même avec un bagage de connaissances en l'absence du financement nous ne pouvons pas réaliser le projet.* » gérante d'une boulangerie, âgée de 22 ans. Cela veut dire que pour se lancer dans un projet faut avoir le financement nécessaire, car sans ce dernier rien ne peut se réaliser même si nous avons des connaissances techniques.
- **Relation** : avec une fréquence de (7). Ces femmes entrepreneures étaient déjà des salariées avant la création, ces femmes insistent sur la nécessité d'avoir des relations amicales avec d'autres femmes entrepreneures afin de s'entraider, en cas de besoin, pour régler les problèmes de gestion, demander ou proposer des conseils sans aucune contrepartie, ou relations professionnelles, cette relation peut se diversifier sur plusieurs rapports au travail ; échange d'informations, dépannage, achat et vente... etc.

Nous concluons d'après les réponses de ces femmes que leur point de vue diffère d'une femme à une autre. Certaines, pensent que le démarrage de leurs projets doit être fondé sur les connaissances du métier exercé, des connaissances issues de leur formation universitaire ou professionnelle. D'autre assurent que le lancement du projet ne se fait que s'il y a une source de financement fiable et garantie, car sans l'argent rien ne peut se réaliser. Une minorité, déclarent que le rôle d'une femme lors du lancement de son projet se montre par la formation de

liens et de relations avec d'autres femmes entrepreneures afin d'hériter de leur succès et de leur savoir-faire.

4. Avis des femmes entrepreneures sur l'entrepreneuriat en Algérie en général et l'entrepreneuriat féminin en particulier :

Lorsque nous avons posé la question à ces femmes entrepreneures d'Akbou : quel est votre avis sur l'entrepreneuriat en Algérie en général et l'entrepreneuriat féminin en particulier ? nous avons constaté, d'après leurs réponses, que l'entrepreneuriat s'est développé mieux qu'avant, surtout avec l'aide de l'État, qui contribue à travers les dispositifs (ANSEJ, ENGEM, CANAC) qui encouragent les gens à investir dans différentes activités, défier le risque d'incertitude, exploiter leurs idées pour bénéficier des opportunités qui se présentent, et surtout absorber le chômage, pour certaines femmes, l'entrepreneuriat en Algérie avance, mais la main-d'œuvre qualifiante diminue puisque tout le monde veut être patron.

Pour l'entrepreneuriat féminin c'est un développement et un changement radical par rapport à l'époque. Beaucoup ont créé leurs entreprises avec leur propre fond et d'autres ont bénéficié d'un crédit de la part des organismes publics, ces derniers ont aidé la femme à sortir du foyer et à participer à l'activité économique. Quelques femmes interrogées affirment que le nombre de femmes entrepreneures a, considérablement, augmenté, cependant, en Algérie, nous avons une société qui privilégie l'homme, la femme Algérienne est entraînée à arracher sa place et à prouver ses compétences. Par complexe de supériorité, il ne plaît guère aux hommes que la femme occupe une place supérieure à eux et de ce fait être sous leurs directivités. La femme algérienne mène un grand combat, entre la gestion de son entreprise, ses tâches ménagères et l'éducation de ses enfants, vu que l'homme algérien, par son orgueil, ne participe pas à l'entretien de son foyer.

Chapitre : 7 Les moyens et les sources de financement de leur projet

La femme entrepreneure doit être active, ambitieuse, dotée de beaucoup de courage, et néglige le regard des autres.

Conclusion du chapitre :

A travers ce chapitre, nous retenons que nos enquêtées ont usé de leur économies personnelles et des organismes d'État (ANSEJ, la banque, CNAC, ENJEM) comme moyen et sources de financement de leurs projets, additionnant les connaissances techniques assimilées des différentes formations et les diverses relations nouées avec d'autres femmes plus anciennes dans le domaine, afin de mener à bien leur entreprises vers des horizons glorieux en dépit de tous les problèmes rencontrés et des difficultés qui leur font face.

Présentation des résultats

Présentation des résultats de l'enquête :

Ce travail de recherche que nous avons effectué sur le rôle du capital humain dans le processus de création de PME femmes entrepreneures de la région d'Akbou, nous a accordé la possibilité de vérifier nos hypothèses et de répondre à nos questions de recherche et cela à travers les résultats que nous diffuserons dans cet élément :

Selon les résultats de l'enquête nous avons remarqué que la majorité de ces femmes sont instruites, mariées et ont des enfants, ce qui nous fait comprendre qu'elles ont des responsabilités. Leur âge varie entre [22- 66] ans, la concrétisation ne nécessite pas un âge bien précis et un niveau d'instruction particulier, le capital personnel des femmes entrepreneures joue le rôle le plus important durant la création de l'entreprise. L'entrepreneuriat nécessite d'abord une certaine préparation dans la mobilisation des ressources personnelles se constituant essentiellement des formations, des connaissances, des compétences, des expériences professionnelles. La femme doit d'abord les réunir à travers leurs diplômes universitaires et les formations professionnelles. Ces femmes exploitent ces derniers au service de leur entreprise.

Les résultats de l'analyse montrent que la majorité de nos enquêtées étaient en situation salariale avant la création de leur entreprise, où elles ont acquis un savoir-faire et une expérience qui ont eu un effet positif et qui ont aidé durant la création des entreprises des femmes entrepreneures, ont fait fonctionner leur entreprise d'une manière plus efficace, ont diminué les risques, et ont contribué dans l'exploitation des opportunités et la connaissance de la gestion et la réalisation des tâches.

La principale idée de création d'entreprise de nos enquêtées vient des autres (entourage, amis, père, famille) avec une fréquence de 10, ainsi ces femmes sont motivé principalement par des raisons personnelles (être son propre patron, mettre ces connaissance en pratique...), sans échapper aux difficultés qu'elles rencontrent durant ce processus, qui sont d'ordre administratif beaucoup plus, elles ont réussi à résoudre ces problèmes avec courage et patience. D'après ces résultats, le capital personnel des femmes entrepreneures, joue un rôle très important durant les étapes de la mise en place de l'entreprise, c'est ce qui confirme notre première hypothèse.

Les résultats qui sont relatifs à notre deuxième hypothèse concluent que : toute un projet de création nécessite la mobilisation des ressources et un moyen de financement. D'après notre

enquête, l'origine du capital investi par les entrepreneures interrogées provient majoritairement de l'économie personnelle. Toutes ces femmes interrogées ont contribué au financement de leurs projet que ce soit dans l'aménagement ou dans l'achat du matériels, mais ça reste insuffisant pour certaines d'entre elles, donc elles ont recoure à des organismes d'État, et puis en dernière position, les ressources familiales ; la majorité des cas couvertes par le père et l'époux, par contre certaines d'entre elles n'ont pas bénéficié d'un crédit dans la contrainte de ne pas rembourser les dettes dans le délai,

Le point de vus des interrogées, sur Le rôle d'une femme entrepreneure lors du lancement de son projet, diffère d'une femme a une autre. Certaines, pensent que le démarrage de leurs projets doit être fondé sur les connaissances du métier exercé, des connaissances issues de leur formation universitaire ou professionnelle, d'autre assurent que le lancement du projet ne se fait que s'il y a une source de financement fiable et garantie, car sans l'argents rien ne peut se réaliser.

Les données de l'enquête, démontre l'avis des femmes entrepreneures concernant l'entreprenariat en Algérie en général qui avance de plus en plus grâce à l'aide des organismes publics, et pour l'entreprenariat féminin c'est un changement radical mais ça reste toujours une société d'homme en Algérie. Ce qui confirme notre deuxième hypothèse.

Conclusion

Conclusion générale:

Tout au long de ce travail de recherche, nous avons essayé d'apporter des réponses à nos questions principales, à savoir quel est le rôle que joue le capital humain durant la phase de création des entreprises des femmes entrepreneures de la région d'Akbou ? Et quelles sont les sources de financement de cet entrepreneuriat féminin ?

Évidemment, notre recherche du terrain qui a été effectuée auprès des femmes entrepreneures de la région d'Akbou, a décrit l'importance du capital humain plus précisément durant le processus de création des entreprises, et les sources de financement, a révélé que le capital humain représente une partie significative de l'entreprise, en montrant le potentiel personnel de l'entrepreneur qui est unique et non interchangeable, et que le mode de financement prédominant chez les entrepreneures d'Akbou est soit l'épargne personnelle soit les organismes d'État.

Les entreprises créées par les femmes de la région d'akbou sont souvent des très petites ou petites entreprises mais rarement des moyennes, alors que les grandes entreprises sont quasiment absentes et qu'elles investissent dans la majorité des cas dans le secteur des services ou artisanat.

Nous avons pu cerner les motivations de ces femmes telles que le désir de réussir, d'aller au bout d'une idée qu'elles ont échafaudé étape par étape, sans oublier les difficultés et les obstacles rencontrés lors de la création.

Nous achevons notre analyse avec un élément qui concerne que dans une traditionnelle comme la société algérienne, les femmes d'Akbou restent confrontées un certain nombre de contraintes spécifiques, notamment les contraintes socioculturelles. Malgré les progrès réalisés au niveau juridique, la mentalité traditionnelle et les pratiques sociales mettent encore la femme

algérienne en position d'infériorité en confirmant l'obéissance et la dépendance de la femme par rapport à l'homme.

L'entrepreneuriat féminin est un champ d'études, très vaste qui contient d'autres thématiques qui ne sont pas encore traitées et qui méritent une étude sociologique approfondie, ce qui est clair, est que l'entrepreneuriat féminin à Akbou est devenu une réalité. Les femmes exercent dans tous les secteurs d'activité économique, cependant une question assez délicate portant sur la continuité, la pérennité de ces entreprises, dans le temps et l'espace, c'est-à-dire, quel sera le sort de ses entreprises créées par les femmes ? Survivront-elles en dépit de tous les obstacles ou seront-elles réduites à l'échec ?.

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

- 1-AOUNI, Z., & SURLEMONT, S. (2007). *Le processus d'acquisition des compétences entrepreneuriales : une approche cognitive*. 5ème congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat. Retour aux communications. PP01-22.
- 2-BAUDRIER, S. (2013). *L'impact du capital humain et capital social des PME sur les collaborations internationales*. Le cas de Québec à trois rivières. Thèse en maîtrise en administration des affaires.
- 3-BAYAD, M., & AUTRES. (2006,25-26-27 octobre). *Le métier de l'entrepreneur : le processus d'acquisition des compétences*. L'internalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales. Congrès international en entrepreneuriat et PME. Haute école de gestion. Fribourg. Suisse. PP 01-16
- 4-BEN HABBIB.A., & autres. (2014). *Les déterminants de l'intention entrepreneuriale femmes en Algérie*. Cas des diplômés de l'enseignement supérieur.les cahiers du cread N°110, PP75-95
- 5-BENAIBOUCHE, R. (2001). *La nouvelle technique de gestion entreprise et droit d'entreprise*. Alger : Casbah édition.
- 6-BERBER, N. (2014). *L'entrepreneuriat en Algérie*. Mémoire de magister en management. Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales. Option stratégie. Ecoles doctorale d'économie de management.
- 7-CHALAL, F. (2011).*Les trajectoires personnelles et socioprofessionnelles des femmes entrepreneures en Algérie : 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.
- 8-CHALAL, F. (2017). *L'entrepreneuriat : nouvelle forme du travail féminin en Algérie. Ici et là-bas, mélange offerts en hommage à MOHAMMED MADOU*. *Esprit critique*, revue internationale de sociologie et des sciences sociales, Vol 26-2017.
- 9-CHAMBERLIN STACHER, D. (1996).*Femmes entrepreneurs*. Paris
- 10-CORNET, A., & CONSTANTINIDIS, C. (2004). *Entreprendre au féminin, une réalité multiple et des attentes différenciées*. Lavoisier | Revue française de gestion. 2004/4 - no 151. PP 191-204.
- 11-DANY, F. (2002). *Cadre et entrepreneuriat, mythes et réalités*. Les cahiers du gdr cadres. Cadres, dynamiques représentations entreprises société. Actes de la journée du 6juin. Organisées par E.M.Lyon. Ecully.
- 12-DEMMENE DEBBIH, Z. (2015 décembre). *Le rôle de la politique publique dans l'encouragement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie : réalité et perspective*. Recherches économiques et managériale. N°. 18. université Constantin 2. Algérie.

13-DEYAHY, M. (2017). Évaluation national du développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie « situation et recommandations ». Première édition. Genève.

14-DIF, A. (2010). *L'entrepreneuriat féminin, cas de la wilaya d'Oran*. Mémoire de magistère. Université d'Oran El-senia. Faculté des sciences économiques, management des entreprises.

15- EL KHOURY, P. (2009) *Je me responsabilise donc je suis : récit et parcours des femmes entrepreneur dans le Liban de l'après-guerre*. Doctorat nouveau régime en sociologie .école des hautes études en Sciences sociales.

16-FAYOLLE, A., & OMRANE, A., & autres. (2009). *Les compétences entrepreneuriales : une approche dynamique*. PP01-22.

17-FAYOLLE, A., & VERSTRAETE, T. (2005). *Paradigmes et entrepreneuriat*, revue de l'entrepreneuriat. Vol 4. N°1.PP33-52.

18-FILLION, L. (1997 janvier). « *Le champ de l'entrepreneuriat, historique, évolution et tendances* ». Revue Internationale. *PME*. Vol 10. N° 02. PP 130- 172. Moréal.

19- GHIAT, B. (2015). *Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie*. Edition publibook. Paris.

20- GHRBI, S. (2001 Mars). *Les PME en Algérie : état des lieux*. In document de travail du laboratoire de recherche sur l'industrie et innovation. Universté de littoral côté d'opale. N238.

21-GUILLARD, A., & ROUSSEL, J. (2010). « *Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept* ». Management et avenir.2010/1(N°31). PP160-181.

22-HAMOUDA, N., & AUTRES. (2008 septembre). *Potentiel entrepreneurial en Algérie : entre capital humain et informalité quelle croissance ?* N°.433. Working paper. PP1-22.

23-HIMRANE, M. & HASSANI, H. (2017) *une analyse multidimensionnelle de l'entrepreneuriat féminin en Algérie. A multidimensional analysis of women entrepreneurship in Algeria*. Revue. Algérienne de développement économique. N°06/juin2017. PP13-26.

24-JANSSEN, F., & SURLEMONT.B. (2016). *Entreprendre une introduction à l'entreprendrait*. Revue et augmentée. 2eme édition. Édition de Boeck. Bruxelles.

25-KHORICH, Y., & autres. *Les PME en Algérie : état des lieux contraintes*. In

مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد04/ديسمبر 2013

26-LEGER-JARNIOU, C. (2013). *Femmes entrepreneures et forte croissance : est –ce possible*. France : Edition Presses université paris.

27-MADOUY, M. (2008). *Entrepreneurs issus de l'immigration magrébin à la quête de la reconnaissance sociale*. Montreuil : Éditeur commercial Aux lieux d'être.

28-MADOU, M, (2012). *Entreprise et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique*. Edition Kartala, Paris.

29-MEDOUNI, Y., & BEDRANI, S. (2016). *État des lieux sur l'entrepreneuriat féminin dans la wilaya de Djelfa*. Les cahiers du créad. Volume 32. N°. 115. PP123-155.30-MESSEGHEM, K., & AUTRES. (2015). *Les grands autres en entrepreneurial et PME*. Edition EMS.

30-NIKINA, A., & autres. (2012). *Le rôle de la relation de couple et du soutien des conjoints dans l'entrepreneuriat féminin de Boeck supérieure*. Revue de l'entrepreneuriat. 2012 /4(Vol-11). Pp37-60.

31-OCDE. (2001). « *Du bien être des notions : Le capital humain et social* ». Pris : Éditions de l'OCDE.

32-OKACHA.R. (2015). *capital humain, éducation et croissance économique une approche économique*. Thèse de doctorat en science économique. Faculté des sciences économiques et gestion. Université Abou bekr belkaid. Tlemcen. Algérie.

33-OUSALEM, A., & KHEBBACHE, K., & autres (2016, 23mai). *Dynamique entrepreneuriale en Algérie et le rôle des politiques de promotion des PME*. Revue Eco nature_ N01/2015. PP1-9.

34-PATUREL, R. (2006, 24, 26,27octobre). *La principaux déterminants de l'entrepreneuriat femme en Iran*. Le 8ème CIFE PME. (HEG). Suisse.

35-ROLLIN, J., & GRENER, J. (2011). *Les fondements de la communauté entrepreneuriale* entreprendre ici lotbinière. PP 2-27.

36-SEKIOU, A., & AUTRES. (2017 Mai). *entrepreneuriat en Algérie réalité et perspective*.cas Tlemcen. In *مجلة الاقتصاديات والأعمال JFBE*

37-SELHAMI, S., & AUTRES. (2013) *À la découverte de la PME en Algérie*. In

الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المالي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. يومي
2013 - 06 - 05

38-SLAMANI, R., & AUTRES. (2002). *Développement de l'entrepreneuriat féminin en Algérie : identification des facteurs de motivation*. Revue des sciences commerciales. Vol 7. N° 13. PP71-85.

39-TABET, A., & LACHACHI W. « *L'entrepreneur algérien, émergence d'une nouvelle classe* ». In

الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية. يومي 17 و 18 أفريل 2006

40-TALAHIT, F. (2006 juillet). *sociologie économique*. Premier partie. Université paris.

41-TOUNES, A., & FAYOLLE, A. (2006). « *L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur* ». Revue des sciences de gestion. N° 220- 221. PP 17 – 30.

42-UZUNIDIS, D. (2001, septembre). *Entrepreneurs, création d'entreprises et désordre économique*. Université du littoral. Coté d'opale. Laboratoire redéploiement industriel et innovation. N°45.PP 01-12.

43-VIGNOLLES, B. (2012). *Le capital humain : du concept aux théories, regard croisés sur l'économie*.2012/2 (N°12).PP 37-41.

44-VINCENS, J, (2001 JANVIER). Définition l'expérience professionnelle études, travail et emploi. N°85.PP21-34.

Thèse en arabe :

1. شلوفي, ف.(2009). *المرأة المقاتلة في الجزائر. دراسة سوسولوجية*. كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

قسم علم الاجتماع. جامعة قسنطينة.

2. كواش,خ. و بن قمجة,ز.(2015) *المقاتلة النسوية في الجزائر. الأهمية الواقع و التحديات (دراسة استطلاعية)*

مجلة المناجير. العدد 02. ص ص 27-45.

Sources électroniques :

1.GARY, B. (1964). *Recension du livre le capital humain, une analyse théorique et empirique*.in [http://www.contrepoints.org/2014/05/48578.capital humain](http://www.contrepoints.org/2014/05/48578.capital%20humain). consulté le 01/12/2017

1-GHIAT, B. (2013). *Contraintes socioculturelles des femmes entrepreneures en Algérie*. Faculté des sciences sociales. Université d'Oran. In [http://www.researchgate.net/...algérie/.../contraintes . socioculturelles-des-femmes-entrepreneures](http://www.researchgate.net/...algérie/.../contraintes%20socioculturelles-des-femmes-entrepreneures). Consulté le 25/03/2018.

2-CAREER, B. (2016, 11octobre). *Les collaborations facteur de réussite : pourquoi le capital humain et sociale est important*. In: <http://recruteur.careerbuilder.fr/blog/pourquoi-le-capital-humain-et-sociale-et-si-important>. Consulté le5/04/2018.

3-CONTRIBUTEUR WIKICREA. (2017).*comment crée une entreprise en Algérie ?* [Enligne] [File:///C:/Users/gg/Desktop/comment% 20créé% 20une% 20entreprise.pdf](File:///C:/Users/gg/Desktop/comment%20créé%20une%20entreprise.pdf). Consulté le 30 /03/2018.In: File:///C:/Users/gg/Desktop/PME/Bulletin_PME_N_31/F.PDF. Consulté le 30/03/2018.

4-La marie, L. (2016,6 /4). *Histoire de l'entrepreneuriat féminin*.

[Enligne]<http://www.lamarielouise.e-moniste.com/blog/les-faits/histoire-de-l-entrepreneuriat-feminin.html>. consulté le 31/03/2018.

5-L-Expert-comptable. Com. Création d'entreprise. (2017). In <http://WWW-L-expert-comptable.com/a/532672-creation-d-entreprise-definition-et-etapes.html>. Consulté le 30/12/2017.

6-Ministère de l'industrie et des mines, direction générale de la veille stratégique des études et des systèmes d'information. Bulletin d'information stratégique, N° 31, édition nombre 2017.

7-Ministère de la PME et de l'artisanat algérie. (2006).guide pratique de création d'entreprise. In: <http://www.algerieinfo.biz/ministere-algerie/ministere-pme.algerie.php>. Consulté le 12/12/2017.

8-WWW.engem.org.dz.

Les annexes

Annexe N°01 : Le guide d'entretien

➤ Les caractéristiques individuelles socioprofessionnelles des femmes entrepreneurs

D'Akbou :

1. Quel est votre âge ?
2. Niveau d'instruction ?
3. Situation familiale (célibataire, mariée, veuve, divorcée) ? Quel est le nombre de vos enfants ?

➤ Les coordonnées de l'entreprise :

1. A quelle date vous- avez créée ?
2. Activité de l'entreprise ?
3. Le statut juridique de l'entreprise ?
4. Quel est votre formation de base ?
5. Quel est le nombre de salariés ?

➤ Le capital personnel des femmes entrepreneurs d'AKBOU :

1. Comment avez-vous eu l'idée de créer votre entreprise ?
2. Quel est l'apport de votre formation initiale lors du processus de créations de votre entreprise ?
3. Avez-vous déjà exercé une activité avant la création de votre entreprise ? si oui laquelle ? Citez le nombre d'année, le nombre d'entreprise et le nombre de poste ?
4. Est ce que les connaissances acquises à travers vos expériences antérieures vous en aidé lors de la création ? Si oui comment ? sinon pourquoi ?
5. Quelles sont les motivations lors de la création ?

6. Pouvez nous préciser en quoi consiste votre rôle lors de la création de votre entreprise ?
7. Quels sont les problèmes rencontrés lors de la création de votre entreprise ? Comment vous les avez résolus ?
8. Connaissez vous des personnes qui travaillent au sein des organismes (Banque, administration.....) ?- quel est leur rôle lors de la création ? y'avait il une contrepartie si il vous en rendre des services ?

➤ **Les moyens et les sources de financement de leurs projets :**

1. Quels sont les moyens et les sources mis en oeuvre pour la réalisation de votre projet ?
2. Avez-vous contribué au financement de votre projet ? dites nous comment ?
3. Avez-vous bénéficié d'un crédit bancaire ou à partir (famille, amis, ou autres connaissances) ? oui\ non pourquoi ?
4. A votre avis qu'il est le rôle d'une femme lors du démarrage de son projet ?
 - connaissances
 - financement
 - relations ?
5. Quel est votre avis sur l'entrepreneuriat en Algérie en générale et l'entrepreneuriat féminin en particulier ?