

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE
UNIVERSITE MOULOU MAMMARI DE TIZI-OUZOU
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES DE GESTION ET DES SCIENCES
COMMERCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES ECONOMIQUES

**Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de Magister en
Sciences Economiques**

Option : Gestion des Entreprises

Thème :

**L'entrepreneuriat féminin et son
accompagnement : Cas de l'accompagnement
par l'ANSEJ des femmes entrepreneures de
la wilaya de Tizi-Ouzou**

Présenté par :

M^{elle} BOUGHANEM Farida

Jury composé de :

Présidente : M^{me}. AHMED- ZAID Malika, Maître de Conférences, UMMTO

Rapporteur : M^{me}. BOURAS Zohra, Maître de Conférences, ENA-Alger

Examineurs : M^r. SI MOHAMMED Djamel, Maître de Conférences, UMMTO

M^r. GUENDOUDI Brahim, Maître de Conférences, UMMTO

M^r. HADJOUT Mourad, Docteur en Economie, INPED, Boumerdès

Date de soutenance.....

Remerciements

Le travail de mémoire est un travail éminemment individuel. C'est même pour une bonne part un travail sur soi, le choix du sujet par le chercheur étant rarement neutre pour lui surtout en sciences sociale. Pour autant, le travail de mémoire n'est pas le travail d'un individu isolé. Bien au contraire ! C'est pourquoi, je tiens dans ces quelques lignes à remercier tous ceux qui ont guidé, alimenté, encouragé mon travail ou qui m'ont assisté dans certaines tâches souvent difficiles.

Mes remerciements s'adressent d'abord à toutes les femmes entrepreneures et le personnel de l'ANSEJ antenne de Tizi-Ouzou et ceux de la Direction Générale. Sans leur accueil, leur coopération, leur pertinence et leur bienveillance, ce travail n'aurait évidemment pu être mené.

Ce travail est pour partie le fruit d'un travail au niveau de l'ANSEJ. De ce fait, mes remerciements s'adressent à Mr HEDJAB, le secrétaire général de l'ANSEJ, qui ma pleinement aidé. Je lui suis de plus très reconnaissante

Je suis fortement redevable à Mme BOURAS qui n'a pas hésité à mon encadré. Sa sympathie et son intérêt constant pour mon travail et l'apport de ses réflexions à mes résultats m'ont été précieux.

Je tiens à adresser ma reconnaissance à plusieurs personnes et organismes publics de leur aide pour la collecte d'informations.

Je tiens également à remercier tous le fonctionnaires et enseignants de la faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université de Tizi-Ouzou.

Dédicaces

- *A mes chers parents*
- *A toute ma famille*
- *A tous mes ami (es)*
- *A tous ceux et toutes celles qui me sont très chers*

Remerciements.....	2
Sommaire.....	4
Introduction Générale.....	7
1- Une approche gestionnaire de l'entrepreneuriat	9
2- Enoncé de la problématique	11
3- Intérêt de la recherche	13
4- L'architecture du mémoire.....	14
Partie 1 : Le rôle et la position des femmes sur le marché du Travail	15
Introduction.....	16
Chapitre 1 : L'accès des femmes au marché du Travail	17
Introduction.....	17
Section 1 : Les inégalités sur le marché du travail	18
1- Permanence et changement	18
1-1 : La femme et la cellule familiale.....	18
1-2 : Les inégalités de salaire et de carrière	20
1-2-1 : Inégalité de salaire.....	20
1-2-2 : Inégalité de carrière	21
2- La féminisation des emplois masculins.....	22
2-1 : La question du plafond de verre	23
2-2 : Les femmes dans le management	23
2-3 : Les stratégies des femmes face au plafond verre.....	25
3- Chômage et emploi précaire	26
3-1 : La sélectivité et la logique de marché	26
3-1-1 : La sélectivité du marché	26
3-1-2 : La sélectivité de l'emploi	27
3-2 : La tolérance sociale au chômage féminin	28
3-3 : Le temps partiel : une affaire de femme.....	29
3-4 : Le travail dans l'identité féminine	31
Section 2 : L'évaluation de l'activité féminine en Algérie.....	32
1- Population et emploi	33
1-1 : Evolution de la population active	33
1-1-1 : La population active potentielle	33

1-1-2 : La population active réelle	33
1-1-3 : La population active féminine	35
1-2 : La population active occupée totale	36
1-2-1 : Caractéristiques de la population occupée féminine	37
A) L'activité féminine et le milieu de résidence	37
B) L'emploi féminin et le secteur juridique	38
C) L'emploi féminin et la mobilité	39
D) L'activité féminine et le statut professionnel	40
E) La population occupée féminine et le niveau d'instruction.....	41
F) Evolution de l'emploi féminin par secteur d'activité	42
1-2-2 : L'emploi des femmes dans la fonction publique	43
2- Le niveau d'insertion des femmes dans les dispositifs d'emploi, des micro crédits et des micro entreprises	46
2-1 : L'insertion par les emplois d'initiative local (ESIL)	47
2-2 : L'insertion par le filet social : indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG).....	48
2-3 : L'insertion par les travaux d'utilité publique à haute intensité de main- d'œuvre (TUPHIMO).....	48
2-4 : L'insertion par le contrat de pré emploi (CPE).....	48
3- Evolution et caractéristique du chômage	50
3-1 : Le chômage global	50
3-2 : Le chômage féminin	51
3-3 : Caractéristiques des femmes au chômage	52
3-3-1 : Selon l'âge et le genre	52
3-3-2 : Selon le niveau d'instruction	53
3-3-3 : Selon la durée de recherche d'un emploi	54
3-3-4 : Selon le milieu d'habitat	54
Conclusion.....	56
Chapitre 2 : Le phénomène entrepreneurial féminin	57
Introduction.....	57
Section 1 : L'entrepreneuriat : Définition et Importance	58
1- L'entrepreneuriat : une histoire récente	58
1-1 : L'entrepreneur ou l'entrepreneuriat	59
1-2 : L'esprit d'entreprise	62
1-2-1 : L'esprit d'entreprise : Particularisme ou pas ?.....	63

A) Aspects personnels et culturels	63
B) Aspects relationnels et environnementaux	63
C) Aspects conceptuels et opérationnels	64
1-2-2 : L'alternative inattendue	64
1-2-3 : Le simulateur devient stimulateur	66
2- La création d'entreprise	68
2-1 : Les traits du créateur	68
2-1-1 : Le besoin d'accompagnement	68
2-1-2 : L'internalité du lieu de contrôle	69
2-1-3 : La propension à la prise de risques	69
2-2 : Le processus de création d'entreprise	70
3- Les femmes entrepreneures	74
3-1 : Les motivations à la création d'entreprise	75
3-2 : Dynamique entrepreneuriale féminine et facteurs de blocage	76
3-2-1 : L'environnement socio-économique : un facteur de blocage reconnu publiquement	77
3-2-2 : La psychologie des femmes : un facteur de blocage souvent occulte	77
3-2-3 : L'absence de culture entrepreneuriale : un facteur de blocage déterminant...	78
Section 2 : Caractéristique de l'entrepreneuriat des femmes en Maghreb	79
1- La femme entrepreneure dans le contexte Maghrébin	80
1-1 : Définition de l'entrepreneure	80
1-2 : Le choix du formel ou de l'informel	80
1-2-1 : La disponibilité d'un local	81
1-2-2 : Le secteur d'activité et sa rentabilité	81
1-2-3 : Les raisons socioculturelles	81
1-2-4 : La volonté de tester la faisabilité du projet	81
1-2-5 : Les contraintes d'ordre administratif	82
2- Les facteurs influençant le développement de l'entrepreneuriat des femmes en Algérie.....	82
2-1 : Les facteurs d'ordre économique.....	83
2-2 : Les facteurs d'influence culturels	84
2-2-1 : Les divers rôles des femmes	84
2-2-2 : Les stéréotypes	84
2-2-3 : La visibilité du travail féminin	84

2-2-4 : Les aptitudes personnelles	85
2-3 : Les facteurs d'ordre institutionnel.....	85
2-4 : Les facteurs d'influence juridique	87
2-5 : Les facteurs d'influence liés au développement d'entrepreneuriat féminin	88
2-5-1 : La scolarisation des filles	88
2-5-2 : La formation professionnelle	88
2-6 : D'autres facteurs favorables au développement de l'entrepreneuriat féminin ...	88
3- L'impact de l'activité économique des femmes	89
Conclusion.....	91
Chapitre 3 : L'accompagnement en situation entrepreneuriale.....	92
Introduction	92
Section 1 : Création d'entreprise et accompagnement : une relation nécessaire	93
1- L'accompagnement : théorie et doctrine	93
1-1 : La fonction technique et le rôle social de l'accompagnement	94
1-1-1 : L'accueil	94
1-1-2 : L'accompagnement proprement dit	95
1-1-3 : Le suivi post-crétation	95
2- L'accompagnement : une relation inter- individuelle complexe	96
2-1 : Des arbitrages différents selon les structures	96
2-2 : Le tryptique de la relation d'accompagnement	97
3- Les composantes de la démarche de création	98
3-1 : L'apport des structures d'accompagnement en phase de Pré- création	99
3-2 : L'apport des structures d'accompagnement en création	102
3-3 : L'apport des structures d'accompagnement en phase de post-crétation	104
Section 2 : Les dispositifs d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprise	
en Algérie	105
1- Les différents dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise	107
1-1 : Le dispositif CNAC pour les plus de 35 ans.....	107
1-1-1 : La caisse nationale d'assurance chômage	107
A) Le centre de recherche d'emploi (CRE)	108
B) Le centre d'aide au travail indépendant (CATI).....	108
1-1-2 : Le contenu du dispositif CNAC	108
1-1-3 : La structure du montage financier	109
1-1-4 : Le fond de caution mutuelle de garantie (FCMG).....	110

1-2 : Le dispositif micro entreprises de l'ANSEJ	111
1-2-1 : Les missions du dispositif	111
1-2-2 : Les ressources et emplois de l'agence	113
A) Les ressources	113
B) Les emplois	113
1-2-3 : Les changements apportés par le dispositif ANSEJ	113
1-2-4 : Modalité et procédure de création d'une micro entreprise	115
A) Les conditions d'éligibilité au dispositif ANSEJ	115
B) Les aides accordées aux jeunes promoteurs	116
C) La bonification des taux d'intérêt	116
D) Formes et structures de financement	117
E) Les avantages fiscaux accordés	118
1-3 : Le dispositif micro crédit d'ANGEM	119
2- Evolution des entreprises créées par les femmes dans le cadre des dispositifs de création d'entreprise	121
2-1 : Evolution du nombre d'entreprises créées par le dispositif 35 à 50 ans de la CNAC	121
2-2 : Le nombre d'entreprises créées dans le cadre du dispositif ANSEJ	122
2-3 : La création d'entreprise par le dispositif de micro crédit d'ANGEM	124
3- L'analyse des principaux dispositifs à la création d'entreprise	124
3-1 : Le ciblage des personnes bénéficiaires	124
3-2 : La faiblesse du suivi des projets financés sur fonds publics	125
3-3 : La sélection des projets financés	125
Conclusion.....	129
Conclusion de la partie 1.....	130

Partie 2 : La modélisation du phénomène entrepreneurial féminin dans une perspective d'accompagnement	131
Introduction.....	132
Chapitre 4 : Méthodologie et analyse des résultats de l'enquête	133
Introduction.....	134
Section 1 : Le cadre méthodologique de l'enquête	134
1- Le cadre général de l'étude	134

1-1 : Présentation du milieu d'enquête	134
1-2 : Les données géographiques de la Wilaya	135
1-2-1 : Le relief	135
1-2-2 : Le réseau hydraulique	135
1-3 : Quelques données économiques	136
1-3-1 : L'activité économique	136
1-3-2 : L'offre foncière destinée à l'investissement	136
1-3-3 : Les ressources naturelles	137
1-4 : Les ressources humaines	137
2- Le plan de travail de l'enquête.....	138
2-1 : L'enquête par questionnaire	138
2-1-1 : Confection du questionnaire	139
2-1-2 : Echantillonnage	139
2-1-3 : Le déroulement de l'enquête	140
2-1-4 : Les limites de l'étude	141
2-2 : Les entretiens en profondeur	142
Section 2 : Analyse et traitement des résultats	142
1- Le profit de la femme entrepreneure	143
2- Le processus de démarrage de l'entreprise	145
2-1 : Le financement de l'entreprise	147
2-2 : Le statut des entreprises enquêtées	148
2-3 : Les motivations à la création	149
2-4 : Les obstacles à la création d'entreprise	149
3- Opinion sur l'accompagnement des femmes entrepreneures	151
3-1 : L'origine de l'idée du projet	151
3-2 : La nécessité de mesures spécifiques pour les femmes	152
3-3 : Analyse de certaines thématiques qui met en relation les hommes et les femmes entrepreneures	153
4- Situation des entreprises en activité	155
Conclusion.....	157
Chapitre 5 : L'accompagnement des femmes entrepreneures liées à l'ANSEJ.....	158
Introduction.....	158

Section 1 : Analyse de l'accompagnement selon les femmes entrepreneures et les conseillers de l'ANSEJ	159
1- La doctrine de l'ANSEJ en matière d'accompagnement et d'accueil	159
2- Une analyse critique de l'offre d'accompagnement en direction des femmes porteuses de projet	161
3- L'analyse du rôle de l'accompagnement selon les femmes porteuses de projets	162
3-1 : La perception de l'accompagnement par les femmes porteuses de projet accompagnées par l'ANSEJ	162
3-2 : Le contenu du discours des femmes porteuses de projet sur l'accompagnement	163
Section 2 : Le rôle des banques dans l'accompagnement des femmes entrepreneures ...	166
1- Le secteur financier Algérien	167
1-1 : Les structures publiques d'aide à la création d'activité économique	168
1-2 : Opération des ONG Algériennes	168
1-3 : Opération du secteur financier mutualiste	169
2- Très petites entreprises et moyen de financement	169
2-1 : La logique bancaire	171
2-2 : Initiative et financement public	172
3- Les femmes face au financement bancaire	173
3-1 : Législation bancaire et droits des femmes	173
3-2 : Attitude des femmes face à l'argent	173
3-3 : La perception des femmes du financement bancaire	173
4- Les lacunes du système bancaire Algérien	175
Conclusion.....	177
Chapitre 6 : Analyse du processus de création d'entreprise des femmes accompagnées par ANSEJ	178
Introduction.....	178
Section 1 : Les étapes de la création d'entreprise	179
1- La phase pré- création	180
2- La phase de création	182
3- La phase de post-crédation	182
Section 2 : L'importance et l'apport de chaque étape pour les créations d'entreprises ...	183
1- Le processus de création des femmes et les besoins d'accompagnement	184

1-1 : L'analyse du processus de création des femmes entrepreneures accompagnées par ANSEJ	184
1-1-1 : L'accueil	184
1-1-2 : La création	185
1-1-3 : Le suivi post-création	186
1-2 : Les accompagnateurs ou les conseillers de l'ANSEJ	187
2- L'identification des profils d'accompagnement	188
3- La relation d'accompagnement	190
3-1 : L'accompagnement et l'appropriation du modèle des « 3 E ».....	190
3-2 : La portée perspective et managériale de l'outil	192
Conclusion.....	196
Conclusion de la partie 2.....	197
Conclusion Générale.....	198
1- Les principaux apports de la recherche	199
2- Les limites de la recherche	203
Index des Tableaux et des figures.....	204
Bibliographie.....	206
Annexes	214
Table des matières	236

Introduction Générale:

Si l'entrepreneuriat est devenu, aujourd'hui, moteur de la dynamique économique, force est de noter que les femmes jouent un rôle important dans développement. En effet, aujourd'hui, il y a autant de femmes que d'hommes qui créent des entreprises. Ce sont donc les femmes et pas les hommes qui sont les principales sources d'énergie. En plus leur poids démographique et leur participation à l'activité productive font d'elles une partie importante des ressources humaines disponibles. Les femmes représentent désormais un réel potentiel entrepreneurial, l'histoire ayant démontré qu'elles détiennent les idées, les compétences et motivations qui leur permettent de participer pleinement à la culture de l'entreprise

L'intégration de la femme dans le développement économique est donc devenue une nécessité car l'importance de cette dernière en tant qu'agent de développement ressort clairement. C'est ce qui explique l'intérêt accru manifesté par les chercheurs, les ONG et les pouvoirs publics pour les femmes entrepreneures. Chacun de ces intervenants est à la recherche de voies et de moyens susceptibles de promouvoir l'entrepreneuriat des femmes. A cette fin, une meilleure connaissance de l'entrepreneuriat féminin est primordiale tant sur le plan de l'intervention économique de l'Etat que sur le plan des connaissances scientifiques.

Depuis les années 80, de nombreuses études ont été consacrées à la problématique des femmes entrepreneures. Ainsi, ont été tour à tour étudiées les motivations d'entrepreneurs, leurs caractéristiques personnelles, leur rapport à l'environnement, les modes de gestion de leurs entreprises, les difficultés qui leur sont particulièrespermettant de mieux les connaître et élaborer des stratégies appropriées à leur développement quantitatif mais aussi qualitatif.

Malheureusement, de telles études sont presque inexistantes au sujet des femmes entrepreneures en Algérie. Cette lacune constitue un frein à la réussite des programmes mis sur pied pour appuyer le entrepreneurs. Ainsi, nous nous sommes engagés à combler tant soit peu ce vide, par ailleurs, énorme dans une tentative d'amélioration des chances d'efficacité des programmes existants.

Ce travail tente de décrire la spécificité de l'entrepreneuriat des femmes, pour mieux adapter les services d'aide et d'accompagnement existants aux besoins des femmes et éventuellement la mise en place de dispositifs spécifiques de création d'entreprises destinées à

celles-ci. Les résultats attendus serviront à éclairer les stratégies nationales d'appui au secteur privé qui visent notamment l'autopromotion des femmes algériennes.

Cependant, avant de souligner l'intérêt et l'architecture de ce travail, nous préciserons ce en quoi notre approche relève bien de la science de gestion, en positionnant notre approche par rapport aux approches classiques de la recherche en entrepreneuriat. On sera conduit à préciser le choix centré sur l'accompagnement entrepreneurial des femmes que nous avons retenu, et par la suite, à énoncer la problématique qui en découle et que nous retiendrons.

1- Une approche gestionnaire de l'entrepreneuriat

Comme l'entrepreneuriat d'une façon générale, le champ de l'entrepreneuriat des femmes est appréhendé sous différents angles qui correspondent à des questionnements différents. En s'inspirant d'un questionnement de STEVENSON et JARILLO ¹, il est désormais courant, pour qualifier la recherche en entrepreneuriat, de distinguer trois approches :

- L'approche centrée sur les faits ;
- L'approche centrée sur les individus ;
- L'approche centrée sur le processus

Répondant en quelque sorte à la question « *what* » (*que fait l'entrepreneur ?*), la première approche est une approche fonctionnelle directement héritée des grands auteurs de la théorie économique tels que Jean-Baptiste SAY, Joseph SCHUMPETER et KRIZNER ².

La deuxième approche ou approche par les traits cherche à identifier les caractéristiques des entrepreneurs et ce qui les différencie des publics non-entrepreneurs. Il répond aux questions « *who and why* » (*qui sont les entrepreneurs ? pourquoi entreprennent-ils ?*). Cette approche qui a fréquemment débouché sur l'élaboration de typologies, a été sévèrement critiquée par GARTNER ³ qui apposait une approche alternative de l'entrepreneuriat centrée sur la création d'organisation (approche *how*).

1 : C. BRUYAT : « création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation » thèse de doctorat en science de gestion, Grenoble, 1993

2 : I. KRIZNER : Professeur Emérite d'Economie à l'université de New York, est l'auteur entre autres de *perception, opportunity and profit studies in the theory of Entrepreneurship* et de *Discovery and the capitalist process*, publiés tous deux aux Presses de l'Université de Chicago.

3 : W. GARTNER : in C. BRUYAT : « création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation » thèse de doctorat en science de gestion, Grenoble, 1993

En s'inspirant de FILION et de LANDSTOM, FAYOLLE propose un tableau synthétisant ces trois angles de recherche en entrepreneuriat.

Tableau N°1 : Les trois approches de recherche en entrepreneuriat

	<i>What</i> Approche fonctionnelle	<i>Who / why</i> Approche sur les individus	<i>How</i> Approche sur les processus
Domaine scientifique principal	Economie	Psychologie, sociologie, psychologie cognitive anthropologique sociale	Science de gestion, science de l'action, théorie des organisations
Objet d'étude	Fonctions de l'entrepreneur	Caractéristiques personnelles traits des individus entrepreneurs et entrepreneurs potentiels	Processus de création d'une nouvelle activité ou d'une nouvelle organisation
Hypothèse de base	L'entrepreneur joue ou ne joue pas un rôle important dans la croissance économique	Les entrepreneurs sont différent des non – entrepreneurs	Les processus entrepreneuriaux sont différents les uns des autres
Lien avec la demande sociale (qui est intéressé par ...)	Etat, collectivités territoriales, responsables économiques	Entrepreneurs, entrepreneurs potentiels, système éducatif, formateurs	Entreprise, entrepreneurs potentiels entrepreneurs structures d'appui et d'accompagnement de entrepreneurs, formateurs

Source : d'après FAYOLLE : série de recherche (2000.2003)

La transposition de ces approches générales à l'étude de l'entrepreneuriat de femmes distingue trois familles de questionnement et positionne celle que nous privilégierons dans ce travail.

Un premier angle d'approche serait d'ordre socioculturel ou psychoculturel (les *femmes ont – elles des prédispositions entrepreneuriales ? En quoi la discrimination perçue pousserait-elle la femme à entreprendre ?...*). Une telle orientation correspondrait aux approches « *who and why* » répandue en entrepreneuriat.

Le second angle d'attaque est d'ordre économique ou sociologique. Assimilable à l'approche « *what* » en entrepreneuriat, il répondrait aux questionnements suivants :

- *Quels sont les apports de l'entrepreneuriat féminin au pays ? Quelle est sa contribution au PIB de l'économie ?*
- *Dans quelle mesure, l'entrepreneuriat des femmes est –il un facteur d'intégration dans la vie active ?*

Pour notre part, nous nous inscrivons dans une perspective de recherche en gestion d'entreprise, nous avons choisi l'angle assimilable à l'approche centrée sur le processus. Cela conduit à étudier tout autant l'entrepreneure femme dans sa démarche entrepreneuriale, que ceux qui l'accompagnent et contribuent avec elle au pilotage de son projet.

Nous proposons donc de s'intéresser à l'entrepreneuriat des femmes et son accompagnement.

2- Enoncé de la problématique :

Comme le suggérait VESTREARTE ⁴, l'étude de l'accompagnement du créateur d'entreprise est également une thématique encore peu développée notamment dans le cas de l'Algérie.

A l'heure actuelle, de nombreuses structures d'appui ont vu le jour afin de favoriser la création et le développement d'entreprises, les services offerts par ces structures sont divers : informations générales, aides financière, conseils individualisés, formation professionnelle, mis à disposition de locaux.... etc. Certaines structures relèvent du secteur privé non lucratif, d'autres du secteur public et d'une minorité du secteur privé lucratif.

4 :T.VESTRAETE : « *Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat* » édition EMS, Paris, 2000 (page 287)

Le repérage des dispositifs d'accompagnement dont bénéficient les femmes porteuses de projets révèle que celles –ci peuvent comme tout créateur s'appuyer sur les dispositifs génériques (ANSEJ, ANGEM, CNAC) mais, il existe également des dispositifs qui leur sont plus spécifiquement dédiés et qui relèvent du secteur privé non lucratif comme l'association des femmes entrepreneures algériennes (SEVE). Certes, la seule existence de ce dispositif pose inévitablement la question de l'éventuelle difficulté des femmes porteuses de projet à s'inscrire dans les démarches d'accompagnement qui ne leur sont pas spécifiquement dédiées.

Visant à éclairer ces questions, notre travail ambitionne de répondre à la problématique suivante :

Les femmes entrepreneures en Algérie ont-elles besoin ou non de dispositifs d'appui et d'accompagnement à la création qui leur soient spécifiques ?

Ou au contraire, s'accommodent elles (et dans quelle mesure ?) des dispositifs génériques existants ?

Le choix de cette problématique n'est pas totalement fortuit. Nous avons, en effet, constaté la sous-représentation apparente des femmes dans l'entrepreneuriat, le signe que les femmes rencontreraient plus de difficultés pour entreprendre que d'autres.

Au plan théorique et fondamental, l'étude de l'entrepreneuriat des femmes en Algérie que nous entreprenons, vise à répondre à une question analogue à celle que se posait FAYOLLE⁵ à propos des ingénieurs créateurs, est-ce que le statut de femme introduit une spécificité dans le comportement d'entrepreneur ? Ou au contraire, est-ce « la spécificité entrepreneuriale » qui l'emporte ?

La réponse à cette question n'est peut être univoque, mais elle conditionne la réponse à notre problématique. Dans le premier cas, les dispositifs d'accompagnement doivent au mieux intégrer la spécificité liée au statut de femme, voire de spécialiser par public (femmes). Dans le second cas, il n'y a pas lieu de recourir à des dispositifs spécialisés.

5 : FAYOLLE.A: « contribution à l'étude des comportements entrepreneuriaux des ingénieurs français »thèse de doctorat en science de gestion, Lyon ,1996

Notre intervention sur le terrain se fait pas le dispositif d'accompagnement à la création d'entreprises ANSEJ (Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes) il est le terrain privilégié pour y éprouver notre problématique, du fait que l'ANSEJ, n'est pas spécialisée, ni sur un type de public spécifique, ni sur un type de convention.

3- Intérêt de la recherche :

L'entrepreneuriat des femmes est souvent labellisé dans la littérature, comme entrepreneuriat de minorité, cette labellisation justifie qu'il fasse l'objet d'étude spécifique. Elle est pourtant problématique dans le cas de l'Algérie

Ainsi, selon l'ONS, le taux d'indépendants au sein de la population féminine en Algérie avoisine les 20% de la population indépendante en 2004 et se démarque donc fortement du taux concernant les hommes avec 36% des occupées. Sur cette base, si l'entrepreneuriat immigré en France est un entrepreneuriat de minorité, il ne s'agit que d'une minorité relative (du fait que le taux d'indépendants avoisine les 7% pour les immigrés alors qu'ils ne représente que 7% de la population française). Alors que pour les femmes représentant plus 50% de population en âge de travailler et ne représentent que 20% des indépendants en Algérie, on pourrait parler, ainsi, de minorité absolue.

Ces constatations statistiques appellent au moins deux remarques qui soulignent l'enjeu de notre travail :

- On peut considérer que les créations émanant des femmes représentent au moins 10000 créations par an, ce qui est déjà substantiel.
- Dans le même temps, même si la part des entrepreneures dans le total des entrepreneurs en Algérie est en augmentation constante (statistiques de L'ANSEJ), on constate une sous-représentation apparente des femmes dans l'entrepreneuriat

Cette sous-représentation est-elle le signe de la prédominance de l'esprit salarial chez les femmes algériennes ? Ou, au contraire, est-elle le signe que les femmes rencontreraient en Algérie des difficultés à entreprendre ? Ce qui valide la nécessité d'un appui spécifique aux femmes

Cependant, qu'il s'agisse d'entrepreneurs femmes ou hommes, il y a encore peu de recherche sur la relation d'accompagnement du créateur d'entreprise, à l'exception des travaux de SAMMUT.⁶

6 : SAMMUT: « l'accompagnement de la jeune entreprise » revue française de gestion, N°144, 2003, page : 153-160

Notre travail devrait contribuer à identifier les bonnes pratiques des accompagnateurs en matière d'accompagnement des porteurs de projet femmes et d'offrir, aux accompagnateurs, un guide pour l'action lorsqu'ils font face à ce type de public. Le repérage des problèmes spécifiques que rencontrent les femmes au cours du processus entrepreneurial est un élément constitutif pour l'élaboration de ce guide à l'usage des accompagnateurs.

Au-delà de cet intérêt, en ayant dans notre proche entourage un grand nombre de femmes qui entreprennent, c'est pour nous un moyen supplémentaire de les comprendre et de nous associer à leurs démarches

4- L'architecture du mémoire :

Notre travail est structuré en deux parties :

La première partie traitera la spécificité des femmes en terme d'emploi et de création d'entreprise. Le chapitre 1 présentera la situation des femmes sur le marché du travail en tant que salariée et les difficultés rencontrées à l'embauche. Le deuxième chapitre présentera les contours de l'entrepreneuriat notamment l'entrepreneuriat féminin pour montrer et justifier l'existence de particularités ou non chez les femmes entrepreneures par rapport à leurs homologues masculins. Le troisième chapitre s'attachera à montrer les différentes étapes et types d'accompagnement en général et les différentes structures d'appui et d'accompagnement dont les femmes peuvent bénéficier.

La deuxième partie évalue, sur la base d'un échantillon de femmes entrepreneures, la pertinence et l'efficacité des structures d'accompagnement de projets féminins en Algérie à l'exemple de l'ANSEJ. Ainsi, nous partons d'une analyse des données de l'enquête par questionnaire pour établir un profil des femmes entrepreneures algériennes. Ce qui fera l'objet du chapitre 4. Le chapitre 5 sera consacré à l'accompagnement financier et le rôle des banques dans la création d'entreprise par les femmes. Enfin, le chapitre 6 analysera le processus d'accompagnement des femmes porteuses de projets liées à l'ANSEJ.

Enfin plusieurs résultats de ce travail relatifs aux deux parties, seront récapitulés dans une conclusion générale, ainsi que les limites de cette recherche.

Introduction :

L'avancée économique et sociale qui caractérise notre siècle a redéfini la fonction traditionnelle de la femme. Son intégration sociale dans le monde du travail a été posée comme un objectif de premier ordre, l'égalité complète ainsi que la disparition de toutes les formes de discrimination dans le domaine professionnel sont devenues une revendication à part entière.

Les caractéristiques et les conditions du travail des femmes en Algérie devraient, pour être exactes, tenir compte des responsabilités spécifiques qui pèsent sur les femmes. Pendant des siècles l'image de la femme Algérienne a été associée essentiellement à celle de mère de famille dont le « devoir sacré » est d'assurer les soins et l'éducation des enfants, mais également d'assurer des activités de production notamment en milieu rural.

Cependant, la transition vers l'économie de marché n'a pu se faire malheureusement sans conséquences alarmantes sur la situation sociale et particulièrement la dégradation de la situation des femmes.

Conscientes de la gravité de la situation, les organisations publiques, depuis les années 80, mettent au point des programmes destinés à créer de nouveaux emplois et améliorer les conditions de travail. Néanmoins, ces programmes sont plus bénéfiques aux hommes qu'aux femmes, ce qui amplifie les difficultés des femmes dans l'accès à l'emploi.

Toutefois, les dernières années, on assiste au développement du statut de manager ou d'entrepreneur considéré comme une solution pour contrer ce mouvement d'exclusion des femmes du marché du travail, mais qu'est également soumise à des difficultés spécifiques liées à la profession que les femmes sont contraintes à supporter dans l'exercice de ce travail professionnel.

Dans ce cadre, la première partie s'articule sur trois chapitres. Le premier s'attache à présenter les difficultés rencontrées par les femmes dans l'accès à un emploi rémunéré compte tenu du poids des valeurs socioculturelles. Le second portera sur l'entrepreneuriat des femmes comme stratégie de contournement des difficultés d'accès à un emploi et également les obstacles rencontrés dans l'exercice de cette profession. Enfin, le troisième chapitre présentera l'accompagnement à la création d'entreprises dont les femmes peuvent bénéficier pour contourner les difficultés à la création d'entreprise.

Chapitre 1 : L'accès des femmes au marché du travail

Introduction :

Dans nos sociétés modernes, tout porte à croire aujourd'hui que le problème de l'inégalité des sexes sur le marché du travail n'a pas lieu d'être. Cette perception est bien loin de la réalité. L'examen des indicateurs d'emploi dans les pays du monde le prouvent : les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché du travail ⁷. Ce constat est valable aussi bien en terme de salaires que en terme de perspective de carrière. Ainsi, l'emploi des femmes reste largement concentré sur un éventail restreint de professions et tout laisse à penser qu'on n'observera pas de changements significatifs dans les prochaines années, à moins que des politiques de revalorisation, notamment par une prise en compte des spécificités de travail féminin, ne soient au cœur des préoccupations à venir.

Toutefois, il est vrai que le travail demeure, dans notre société, le facteur essentiel d'identité personnelle et d'insertion sociale et qu'il peut apporter une valorisation et réalisation de soi aussi plus prosaïquement, des contacts avec le monde extérieur et une certaine indépendance financière et psychologique.

Cependant, à l'heure actuelle, la volonté de femmes d'exercer une activité n'est-elle pas, quelque part, l'affirmation d'une manifestation identitaire permettant une certaine valorisation de soi ? Et ne traduit-elle pas également une évolution des mentalités, un changement profond à l'égard des femmes, voir une évolution des femmes elles-mêmes ?

7 : MARUANI Margaret : « la nouvelle frontière de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail » édition la découverte, Paris 1998

Section 1 : Les inégalités sur le marché du travail

La reconnaissance de la persistance des inégalités de fait envers les femmes est établie⁸. Les facteurs qui engendrent ces inégalités sont encore majeurs et bien difficiles à combattre. Les principales sources d'inégalités sont la violence dont sont victime les femmes, la dépendance financière et la sous-représentation des femmes dans les instances décisionnelles, qui agissent sur toutes leurs conditions de vie.

Néanmoins, plusieurs progrès méritent d'être soulignés et même honorés en matière de loi sur l'équité salariale, la disponibilité des services de garde, le développement de l'entrepreneuriat féminin ... etc., mais des inégalités demeurent et certaines sont même amplifiées. Ainsi, l'égalité de droit ne conduit pas encore à une égalité de fait.

L'évolution des marchés de travail dans les années 90 marquée par une croissance molle qu'ont connu la plupart des pays a modifié les modes d'insertion individuelle dans l'activité, et en tout premier lieu, celles des femmes. La montée du chômage a distendu les liens à l'emploi, rendu plus floues les frontières entre l'activité et l'inactivité, changé les caractéristiques des emplois. Parallèlement, les structures familiales ont évolué, on assiste au développement des familles monoparentales (des femmes seules avec enfants), familles recomposées ce qui influence le statut et les relations entre les membres de la famille.

L'objectif est de savoir en quoi les inégalités expliquent – elles la plus grande précarité des femmes ? Et en quoi créent-elles des risques supplémentaires de basculer vers l'exclusion ?

1- Permanence et changement :

1-1: La femme et la cellule familiale :

Etant exclues de l'univers des affaires publiques, spécialement économique, les femmes sont restées longtemps cantonnées dans l'univers domestique et dans les activités associées à la reproduction biologique et sociale de la lignée ; activités maternelles notamment qui, même si sont apparemment reconnues et parfois rituellement célébrées, ne le sont que pour autant qu'elles restent subordonnées aux activités de production, sans à recevoir une véritable sanction économique et sociale et ordonnées par rapport à l'intérêt des hommes.

8 : Français coré : « la ségrégation des femmes sur le marché du travail » OCDR, direction de l'emploi, 1999

C'est ainsi qu'une part importante du travail domestique qui incombe aux femmes, a encore aujourd'hui pour fin, dans beaucoup de milieux, de maintenir la solidarité et l'intégration de la famille. Cependant, le fait que le travail domestique de la femme n'ait pas d'équivalent en argent contribue à les dévaloriser, comme si ce temps sans valeur marchande, était sans importance et pouvait être donné sans contrepartie, et sans limites aux membres de la famille, surtout aux enfants.

Il reste que la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes (due aux congés de maternité), faisant encore sa « spécificité » devient marginale. C'est la conjugaison de la régression des interruptions d'activité et des reprises plus fréquentes et plus rapides après un arrêt qui alimentent le gonflement des effectifs actifs, bien plus que la baisse de l'inactivité.

Cependant, malgré l'entrée massive des femmes dans le monde du travail, les rôles respectifs des hommes et des femmes ont évolué. Dans ce contexte, le choix qui est fait au sein des couples conduit le plus souvent au sacrifice de la carrière de la femme au moment de l'accès à la formation ou à la promotion. Les responsabilités familiales se traduisent, pour les femmes, au quotidien par une moindre disponibilité pour le travail.

Toutefois, les changements visibles qui ont affecté la condition féminine masquent la permanence des structures invisibles que seule peut éclairer une pensée rationnelle capable de mettre en relation l'économie domestique et les différents secteurs du marché du travail où hommes et les femmes sont engagés, ne peut appréhender séparément la distribution sexuelle des tâches et des rangs dans le travail domestique et dans le travail non domestique. Ce lien se laisse entrevoir lorsque l'on observe par exemple que des femmes parvenues à de très hauts postes de responsabilité (cadres , directeur de ministère,...) doivent payer cette réussite professionnelle d'une moindre réussite dans l'ordre domestique (divorce, mariage, tardif, célibat, difficultés avec les enfants) ⁹ ou à l'inverse, que la réussite familiale a souvent pour contrepartie un renoncement partiel ou total à la grande réussite professionnelle (à travers notamment davantage qui ne sont si facilement accordés aux femmes que parce qu'il les mettent hors de la course au pouvoir).

9 : Collectif : « statut social, projet familiale et divorce, une analyse longitudinale des ruptures d'unions » french édition

C'est en effet, à condition de prendre en compte les contraintes que l'espace domestique fait peser sur l'espace professionnel (à travers la représentation d'un écart acceptable entre la position du mari et celle de l'épouse) que l'on pourra comprendre la course poursuite où les femmes ne rattrapent jamais leur handicap.

1-2 : Les inégalité de salaire et de carrière :

1-2-1 : Inégalité de salaire :

Cette inégalité subie par les femmes paraît la plus frappante. Pour moitié, cette différence de salaire est due à la présence des femmes plus importantes dans des catégories professionnelles et dans les secteurs moins « valorisés », ainsi qu'une différence de formation et à la moindre ancienneté des femmes. L'autre moitié, l'associe à la moindre disponibilité des femmes liée à leurs charges familiales et à une discrimination de la part des employeurs lors des promotions.

Toutefois, la cause de ces inégalités varie avec les catégories socioprofessionnelles, la différence est plus importante pour les cadres, ceci est dû à la faible présence des femmes dans les catégories d'encadrement supérieur ; de plus les femmes étant généralement plus jeunes que les hommes cadres, elles perdent à l'ancienneté. La différence de salaire liée à « l'image moins positive » de la femme se remarque particulièrement pour un même poste de cadre où subsistent d'importantes différences ; ceci s'explique notamment par le fait que les femmes bénéficient moins de promotions individuelles, qu'elles sont moins revendicatives et que la composition de l'équipe de direction est souvent largement masculine.

Tout récemment en France ¹⁰, et en dépit de tous les débats sur la parité et l'égalité des sexes, on observe que le salaire annuel net moyen des hommes est encore supérieur de 25% à celui des femmes. Même dans les secteurs où les femmes représentent près de 42% comme dans les banques, les différences salariales sont nettement plus fortes que dans les secteurs où les femmes sont moins nombreuses. Pour cela, afin de rendre effective l'égalité entre les sexes, la commission européenne a adopté en juillet 1996 ¹¹, une communication relative au code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour travail d'égale valeur.

10 : Problèmes économiques n° 139, juin 2004 in CNES : « Evolution de l'emploi féminin », publication du CNES, 2003, page 70

11: Idem page 70

Ce genre d'action n'est pas récent puisque de 1919 à 1927¹² l'intérêt de l'organisation internationale du travail (O.I.T) c'est porté sur les problèmes d'inégalité de salaire ; par la promotion du principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale. Néanmoins, l'égalité des salaires est loin d'être une réalité, malgré que la situation se soit améliorée mais les écarts, bien que de moins en moins importants, persistent toujours.

1-2-2 : Inégalité de carrière

Les conditions de travail ou les charges familiales peuvent décourager les femmes de postuler à des postes de responsabilité. Par exemple, les horaires tardifs des cadres découragent de nombreuses femmes d'être candidates à des postes de responsabilité, lorsque les femmes consentent à ce sacrifice, c'est au détriment de leur vie de famille pour certaines.

Face au constat de moindre promotion en faveur des femmes, il y a plusieurs causes : Sur le marché du travail en tant que tel, c'est le moindre accès à la formation continue (qui peut être une conséquence des charges familiales trop lourdes) qui gêne la progression de carrière des femmes. La formation, même si n'est pas dans l'immédiat est la meilleure protection contre le chômage et une clé essentielle à la promotion.

On retrouve pour cette question particulière de l'inégalité dans l'accès à la formation, d'autres causes. Tout d'abord, la moindre mobilité et la moindre disponibilité des femmes liées à leurs charges familiales trop importantes. La crainte de l'échec liée à un manque d'assurance peut être une autre explication (subjectivement le manque d'assurance est définie comme une caractéristique féminine). A l'inverse, certaines femmes ont tendance à vouloir être inférieures socialement à leurs conjoints pour que ces dernières ne perdent pas leurs dignité de dominant, faisant par là même perdre la dignité de dominée à leurs femmes. De plus, pour les femmes plus âgées surtout en milieu industriel, l'emploi était plus liée à la nécessité d'un second salaire complémentaire au salaire principal du conjoint, donc elles sont forcément aujourd'hui très peu « carriéristes ». Enfin, l'impact de la formation sur la carrière étant moins favorable pour les femmes que pour les hommes, la motivation de celles-ci est forcément moins forte.

12 : Problèmes économiques n° 139, juin 2004 in CNES : « Evolution de l'emploi féminin », publication du CNES, 2003, page 69

2- La féminisation des emplois masculins ; un problème de discrimination :

Les professions supérieures apparaissent comme un véritable laboratoire pour observer les mouvements de différenciation au travail, des mérites, des carrières entre hommes et femmes. Qu'il s'agisse des processus de ségrégation horizontale (différenciation des emplois) ou de ségrégation verticale (différenciation des carrières), on ne peut remettre en question ni le type, ni le niveau de formation des femmes souvent plus diplômées que leurs collègues.

Il s'agit alors de chercher les mécanismes qui font que, comme le remarque Michèle Ferrand ¹³, « À chaque pas vers la mixité de la société, à chaque étape vers une plus grande égalité entre les sexes, se mettent simultanément en place des processus sociaux visant à reconstruire la différence »

Il s'agit ici de rompre avec une approche statique de la reproduction des rapports de sexe, sur le marché du travail, pour mettre l'accent sur les dynamiques qui reconduisent les clivages entre les sexes, déplacent les limites du masculin et du féminin, ou tendent à estomper les différences.

L'entrée des femmes dans les professions supérieures a accompagné la progression de leur scolarisation. Mais avec un niveau d'étude supérieur au baccalauréat, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à accéder au statut de cadre : en France, 69% des femmes contre 83% des hommes pour les titulaires d'un diplôme de grande école ou de troisième cycle. L'accès aux postes de direction est encore plus rare : sur les 5000 premières entreprises, les femmes françaises ne représentent que 7% des cadres dirigeants. Par exemple, dans le secteur bancaire, les femmes représentent plus de 60% des employés et des gradés, contre 28% des cadres et 12% des cadres de haut niveau. Parmi les nouveaux embauchés, les femmes cadres sont recrutées à un niveau de diplôme plus élevé que les hommes, mais peu sur le métier les plus valorisés (management, finance) ou dans les hauts niveaux de responsabilité (postes commerciaux de hauts niveaux). Dans le domaine politique, les écarts entre les deux sexes sont flagrants dans les pays européens ¹⁴ : la représentation des femmes au niveau politique, en 2001, reste faible : 10.3% au sénat, 10.9% qui occupent des postes de maires et 31.6 % des postes de conseillères régionales.

13 : Michèle Ferrand in Fatima OUASSAK : « origines et aspects de la discrimination sur le marché du travail » thèse de sociologie, 2000, page 23

14 : « la ségrégation sur le marché du travail » les éditions de l'OCDE in CNES : « Evaluation de l'activité féminine » rapport du CNES, 2003,

2-1 : La question du plafond de verre :

L'évolution de la place des femmes au sein de la catégorie des cadres et professions supérieures, n'a pas fait disparaître les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'accès au sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles

Plusieurs études ¹⁵ sur les femmes cadres et membre des professions supérieures ont permis de mieux cerner les facteurs qui sont à l'origine de ce qu'il est convenu d'appeler « *le plafond de verre* » et que l'on peut décrire comme « *l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles* » ¹⁶.

Pour justifier ce phénomène, certains auteurs, ont souvent invoqué l'hypothèse d'un « *retard historique* ». Les femmes ayant un accès plus tardif que les hommes à l'éducation et au diplôme, il était normal qu'elles soient plus rares au sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles.

Néanmoins, l'hypothèse du retard historique n'est pas validé dans la mesure où la croissance du nombre des femmes diplômées et parmi les cadres, très importante dans certains pays, n'a pas été suivie par une progression proportionnelle des femmes dans l'encadrement supérieur.

2-2 : Les femmes dans le management :

Malgré leur intérêt pour les fonctions d'encadrement, et en dépit du déficit prévu des cadres hautement qualifiés, les femmes sont peu nombreuses à atteindre le niveau de cadre supérieur, le plafond de verre continue de limiter l'accès des femmes aux rangs les plus élevés de la hiérarchie et aux postes d'encadrement dans les secteurs et les domaines qui exigent plus de responsabilité et offrent les meilleurs salaires.

Pourquoi une entreprise aurait-elle intérêt à promouvoir et à utiliser les capacités des femmes ?

15 : LAUFER Jacqueline : « femmes et carrière : la question du plafond de verre » revue français de gestion du N° 151, 2004, page 118

16 : GASPARD in LAUFER .J « femme et carrière : la question du plafond de verre » RFG, N° 151, 2004, page118

SCHMARTZ (1992)¹⁷ fait un récapitulatif des raisons démontrant que c'est faire preuve d'un bon sens d'affaire que d'appuyer les aspirations à faire carrière de femmes cadres compétentes et brillantes.

Ainsi, le recrutement et la promotion de l'encadrement des femmes au sein du management sont de plus en plus perçus comme un facteur essentiel dans la réussite d'une entreprise.

Pourquoi y a-t-il si peu de femmes aux niveaux les plus élevés ? CATALYST¹⁸ a identifié les obstacles les plus puissants au développement de la carrière des femmes :

- l'image négative des femmes chez les responsables qui doutent de leurs compétences et de leur engagement professionnel ;
- l'absence d'anticipation en matière de carrière et l'inadéquation de l'éventail de leurs compétences professionnelles aux futurs besoins de l'entreprise ;
- le refus des femmes ; suppose-t-on, d'être mobile géographiquement pour les besoins de leur évolution de carrière ;
- la réticence des dirigeants à donner aux femmes l'expérience des postes opérationnels associés à la responsabilité des centres de profits ;
- l'échec à rendre les supérieurs hiérarchiques responsables de l'évolution professionnelle des femmes,
- « Mentoring négatif » et auto-sélection des femmes pour des postes d'expertise au lieu de position de responsabilités opérationnelles et hiérarchiques,
- préparation inexistante ou insuffisante des successions sur les postes ;
- l'exclusion des réseaux informels professionnels où les hommes apprennent les règles non écrites au succès,
- grilles d'évaluation et de rémunération appliquées de la manière différente aux hommes et aux femmes ;
- systèmes organisationnels conçus avant l'entrée massive des femmes sur le marché du travail ;

17 : SCHMARTZ (1992) in LAUFER JACQUELINE : « femmes et carrière a question du plafond de verre » page 130

18 : CATALYST (1998) in : LAUFER JACQUELINE : « femmes et carrière : la question du plafond de verre » page131

- Existence d'autres formes de « découragement culturel » comme un environnement de travail valorisant davantage les horaires longues que les résultats réels, ou ne favorisant pas suffisamment la conciliation entre travail et famille, et témoignant un engagement limité dans la mise en œuvre des politiques de diversité ;
- Existence de pratiques discriminatoires et l'harcèlement moral et sexuel.

Par ailleurs, les femmes peuvent d'elles-mêmes renoncer aux postes de direction à cause de leurs responsabilités familiales et leur désir de n'avoir pas à trop sacrifier de leur vie personnelle.

L'ensemble de ces obstacles sont valables aux économies développées et aux économies en voie de développement. Néanmoins, on peut trouver certaines divergences qui relèvent des différences issues de la tradition, de la culture, du contexte historique, mais qui font intervenir aussi l'histoire politique, l'appartenance ethnique, la religion, le système éducatif, la formation, la législation, le style de management, les attitudes et comportements, les conditions d'emploi, les politiques et pratiques d'égalité des chances ou les programmes de discrimination positive et de diversité.

Malgré les avancées réalisées par beaucoup de pays dans la mise en œuvre de stratégies plus favorables envers les femmes managers, l'existence de ces obstacles pousse nombre d'entre elles à créer leur propre entreprise.

2-3 : Les stratégies de femmes face au plafond de verre :

S'il apparaît qu'une majorité des femmes ne parviennent pas à franchir les obstacles à leur développement de carrière, une minorité des femmes développent des stratégies qui leur permettent d'atteindre le sommet hiérarchique : la volonté de progresser dans la carrière, la capacité à adapter certains traits, les missions à fortes visibilité et l'exercice de l'autorité de façon adaptée.

Certaines femmes parviennent à franchir le plafond de verre en articulant leur rôle familial et maternel avec une mobilisation temporelle intense et une forte délégation des tâches domestiques et familiales, d'autres font face aux dilemmes qui naissent des conflits entre le travail et la famille mettant un frein à leurs aspirations en matière de carrière.

Ainsi, le conflit famille / travail et les difficultés liées au rythme de carrière ou à la mobilité apparaissant ici comme sous-jacent à certains compromis et arbitrages éventuellement différents des hommes et des femmes dans la construction de leurs trajectoires de carrière, compte tenu précisément de la division sexuelle du travail et de son évolution et de l'état des politiques en matière d'articulation travail/ famille

Cette situation est aussi au centre de bon nombre de situations d'entrepreneuriat féminin. Ainsi, le fait de disposer d'une flexibilité personnelle dans l'organisation du temps de travail apparaît ici constituer une forte motivation pour les femmes entrepreneures

3- Chômage et emploi précaire :

3-1 : La sélectivité et logique de marché :

Alors que les itinéraires d'insertion des filles et des garçons sont très proches lorsqu'ils ont franchi le niveau du baccalauréat, les filles peu diplômées trouvent beaucoup plus difficilement que leurs homologues masculins un premier emploi c'est le dans de plupart des pays.

3-1-1 : La sélectivité du marché :

Le marché du travail est de plus en plus sélectif à l'égard de certaines catégories de population.

Globalisation, exposition à la concurrence mondiale, destruction des poches d'emplois où se terraient les travailleurs incompetents sont supposés déterminer un processus de sélection dit « naturel » et donc sans «sélectionneurs », touchent non seulement des entreprises mais aussi des personnes.

Selon de telles interprétation darwiniennes ¹⁹, les plus « aptes » (et pourquoi pas les mieux dotés génétiquement ?) se saisissent des opportunités, tandis que le moins aptes, les plus faibles, se trouvent exclus du monde économique. Il est certes impossible d'imputer la responsabilité d'un tel processus de sélection à un sujet unique, conscient et machiavélique, mais on ne peut pas faire autant de la sélection le résultat d'une mutation qui s'imposerait d'elle-même, en quelque sorte de l'extérieur, à la volonté des hommes condamnés à s'adapter ou à disparaître

19 : FATIMA OUASSAK : « origine et aspects de la discrimination sur le marché du travail », 2000, page 25

Ce « darwinisme » économique recouvre une vision un peu trop mécaniste du phénomène. En effet, la probabilité de précarité et éventuellement de l'exclusion sociale est différente selon les attributions de la personne : « le processus de sélection » est loin d'être aveugle et il ne réserve pas le même sort à tous. On peut certes invoquer le fait qu'il y a moins d'emplois non qualifiés que de travailleurs non qualifiés, mais en s'appuyant sur une logique « de marché » qui ne fonctionne plus quand les caractéristiques des personnes précarisées sont sexuelle : il y aurait moins d'emplois pour les femmes que de femmes ? , liée à l'âge : il y aurait moins d'emplois pour les plus de 50ans que de personnes de plus de 50 ans. En fait, il est assez crédible que les « sélectionneurs » préfèrent un homme, une personne entre 25 et 40 ans, quelqu'un d'ascendance nationale, et donc qu'il exclut, par la même décision, une femme, un travailleur plus âgé ou plus jeune ou un immigré. Dans une situation où il n'y a pas d'emplois pour tout le monde, ce sont toujours les mêmes qui ne sont pas sélectionnés, ce qui ne peut qu'accroître leur handicap, et ériger des barrières de plus en plus difficiles à franchir entre les différents segments du salariat.

De plus, la sélectivité accrue à laquelle sont confrontées les femmes entraîne, sur le plan macroéconomique ; une concentration des femmes désormais très nombreuses sur un nombre réduit d'emplois « féminisés » ; ce qui entraîne un phénomène de concurrence générateur de chômage et de dégradation des conditions d'emplois pour les femmes.

En outre, le croisement des inégalités liées au genre avec d'autres facteurs d'inégalité amplifié la possibilité d'exclusion, par exemple ; par l'âge ; on constat que les femmes de plus de 35 ans ont deux fois moins accès à la formation que les hommes.

3-1-2 : La sélectivité à l'emploi :

Interdite par les textes, la discrimination à l'embauche est toujours très forte comme le confirmant les acteurs de placement (agences d'emploi) ou les entreprises et les salariés.

Cette discrimination est plus contournée qu'auparavant, mais elle persiste dans la formation de offre d'emploi et surtout la sélection des candidatures. La preuve évidente est qu'à qualification égale, dans le même secteur d'activité, les femmes ont moins des chances de trouver un emploi que les hommes. Cette discrimination n'a pas encore clairement été mise en évidence car il y a peu d'études et de contentieux à ce sujet, le monde du travail fonctionne toujours avec une vision figée de ce qu'est le travail masculin et féminin. Or, la palette des emplois considérés comme masculin est plus large.

Par ailleurs, lors des entretiens d'embauche, on demande aux femmes si elles ont des enfants ou si elles en veulent, ce que l'on demande jamais aux hommes qui eux sont considérés comme des êtres sans famille.

3-2 : La tolérance sociale au chômage féminin :

Le chômage des femmes est plus massif, plus profond et plus structurel que celui des hommes. De ce point de vue, on a clairement vu apparaître au cours de ces vingt dernières années un « sur- chômage » féminin.

Si l'écart entre les filles et les garçons est maximal parmi le plus jeunes sans diplôme, les taux de chômage des femmes sont toujours plus élevés, que l'on considère l'âge, le diplôme ou la catégorie professionnelle. Le chômage n'est pas seulement synonyme de privation d'emploi, il constitue également un moyen de pression efficace sur les conditions de travail et d'emploi de toute celles qui travaillent. De plus, les études indiquent rarement les disparités des taux de chômage féminin et masculin et dans la plupart des cas, elles sous estiment l'importance du phénomène (en Algérie le taux de chômage des femmes 2005 est de 16,8% selon l'ONS et de 24,9% selon Ecotech)²⁰.

Ces invisibilités dans les statistiques reflètent les silences dans les débats politiques ou l'on oublie de dire que le chômage des jeunes est avant tout celui des jeunes femmes et que les ouvrières sont deux fois plus au chômage que les cadres.

Le découpage en tranches d'âge ou de niveaux (chômage des jeunes, des diplômés, des plus de 40 ans,) masque une sélectivité du chômage qui fonctionne comme un décalque des inégalités sociales les plus classiques : *le sexe et les inégalités sociales*.

Enfin, se pose ici la question de la légitimité à avoir un emploi ; si le chômage féminin est à ce point invisible, ce n'est pas par omission ou par indifférence, il renvoie à un phénomène social plus profond : la tolérance sociale au chômage des femmes.

Toutefois, le sur-chômage est particulièrement important dans trois catégories de femmes :

20 : Journal : EL WATAN : supplément Economie du 30/5 au 5/6, 2005, page 13

- les jeunes femmes en fin d'études, mêmes diplômées sont pénalisées une fois arrivées sur le marché du travail à cause de leur mauvaise orientation, mais aussi par une discrimination, à la crainte d'une maternité prochaine ;
- les demandeuses d'emploi de longue durée sont plus nombreuses que les hommes ;
- les femmes en sous-emploi ; que ce soit en fin d'études ou après une interruption de carrière liée à la maternité

Le recul récent du chômage a davantage profité aux hommes qu'aux femmes, la baisse est plus importante chez les hommes qu'chez les femmes (entre 2003 et 2005, le taux de chômage des femmes est passé de 25,4% à 17,5% celui des hommes de 23,4% à 14,5%).

Bien évidemment, la situation peut être dramatique pour les femmes au chômage. La situation des femmes est tout, aussi traumatisante que pour les hommes : le chômage les soumet à une pression de l'environnement en faveur d'un retour au statut de « femme au foyer » contre lequel elles doivent se battre. La femme au foyer ayant perdu de son prestige social, c'est l'ensemble des relations sociales qui est perturbé, comme chez les hommes par la honte, la peur et le mépris des autres. Cette situation est plus traumatisante encore pour les mères chefs de famille (famille monoparentale) qui voient le comportement de leurs enfants affecté par une rupture de l'équilibre familial, souvent déjà fragilisé.

3-3 : Le temps partiel une affaire de femme :

Avec la progression du chômage, « l'emploi type » à plein temps et à durée indéterminée offrant une grande stabilité qui construit la référence sinon la norme, s'effrite. Il est remplacé par ce qu'on appelle les « nouvelles formes d'emploi » ou l'emploi atypique : emplois aidés par l'état, l'intérim, contrat à durée déterminée (CDD) et le temps partiel.

Le plein temps fait place au sous-emploi et à l'éviction du marché du travail d'une partie des personnes souhaitant travailler. Or, ce sont les femmes et parmi elles, celles qui sont les moins dotées en capital scolaire, qui sont les plus exposées aux difficultés d'accès au marché du travail, à l'instabilité et au sous-emploi.

Pour Thomas COUPPIE ²¹, les disparités entre les itinéraires des hommes et des femmes ne résultent pas des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, car chacun des sexes se situe dans des segments différents : les hommes dans le secondaire, les femmes dans le tertiaire. Or, dans les segments masculins du marché du travail, par exemple, dans la mécanique, il y a une bonne adéquation entre le niveau de diplôme et la qualification de l'emploi, ce n'est pas le cas dans les segments les plus féminisés du marché du travail où il y a, au contraire, mise en concurrence un même poste de titulaires de diplômes de niveaux très différents. Cette mise en concurrence se traduit par une sélection des femmes surqualifiées, alors que les titulaires des diplômes correspondants au poste du travail sont rejetées vers des emplois moins qualifiés et plus précaires ou sont évincées du marché du travail.

La précarité n'atteint pas l'ensemble du marché du travail, car les formes d'emplois atypiques ne sont pas identiques lorsqu'elles s'appliquent aux hommes et aux femmes. Ainsi, le consensus, qui s'établit autour du travail à temps partiel (mis en place en Europe) pour les femmes s'appuie sur les notions de « temps choisi » et des possibilités de « conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » dont les femmes seraient bénéficiaires.

Cependant, le travail à temps partiel s'apparente plus au sous-emploi imposé dans des secteurs féminisés des services comme dans le commerce, la restauration, l'hôtellerie, le nettoyage industriel ou les services aux particuliers. Porté par des mesures incitatives, le temps partiel devient une modalité de la mise au travail des femmes particulièrement intéressante pour les employeurs, mais très dommageable pour les employées dont le temps est à la disposition des besoins de l'employeur, quelle que soit la situation familiale ;

En effet, il ne permet même pas le cumul avec un autre emploi ou de « concilier vie familiale et travail » selon la rhétorique des pouvoirs publics, puisqu'il s'accompagne d'horaires irréguliers à la différence du temps partiel choisi.

Au fil des années, le travail à temps partiel est devenu, de fait, une forme de sous-emploi réservée aux femmes, lequel crée de toutes pièces un processus de paupérisation invisible. Le temps partiel, la forme la plus répandue et la plus féminisée de l'emploi atypique, apparaît ainsi comme le produit d'une construction sociale s'appuyant sur des normes et des représentations du travail des femmes largement partagées.

21 : Thomas COUPPIE in FATIMA OUASSAK : « origines aspects de la discrimination sur le marché du travail », 2000, page

3-4 : Le travail dans l'identité féminine :

Etre chômeur, ce n'est pas seulement se trouver sans travail, c'est aussi faire partie d'une catégorie à laquelle on reconnaît le droit de prétendre à un emploi. La privation d'emploi peut se traduire par de multiples situations qui vont du chômage découragé à l'inactivité contrainte et dessinent autant de zones d'ombre et de flou, aux limites du marché du travail. Or, ces marges sont largement féminisées : chômeuses non indemnisées, chômeuses découragées qui renoncent à la recherche d'un emploi, femmes au foyer reléguées dans un statut subi d'inactives ; les voies sont variées, les appellations statistiques multiples, mais toutes mènent vers un même résultat : la constitution de poches de pauvreté aux frontières du chômage. Des poches de pauvreté d'autant moins visibles qu'elles échappent au recensement habituel de ce que l'on nomme « chômage ».

Etant donné qu'une majorité de femmes a le sentiment que seul le fait d'exercer un emploi procure une place dans la société, pour elles « avoir un emploi est le vecteur principal de la quête identitaire », on ne peut plus aujourd'hui qualifier de « femmes au foyer » les inactives contraintes et les chômeuses découragées car cette situation a cessé d'être investie au sens de la valeur sociale

En somme, les changements de la condition féminine obéissent à la logique du modèle traditionnel de la division du travail entre homme et femme. Les hommes continuent à dominer l'espace public et les champs du pouvoir, notamment économique, de la production, tandis que les femmes restent vouées de manière dominante à l'espace privé (domestique).

Si les structures anciennes de la division sexuelle semblent encore déterminer la direction et la forme même des changements, c'est qu'outre qu'elles sont objectivées dans des filières, des carrières, des postes de plus en moins fortement sexués, elles agissent au travers de trois principes pratiques que les femmes, mais aussi leur entourage, mettent en œuvre dans leur choix : selon le premier de ces principes ; les fonctions convenant aux femmes se situent dans le prolongement des fonctions domestiques : enseignement, soins, services ; le deuxième veut qu'une femme ne peut avoir autorité sur les hommes et a donc toutes les chances de se voir préférer un homme, dans une position d'autorité, de se voir cantonnée dans des fonctions subordonnées d'assistance ; le troisième confère à l'homme le monopole du maniement des objets techniques et des machines.

Mais, l'évolution du travail des femmes ne constitue pas une histoire linéaire ; elle est faite d'avancées et de retour en arrière (trois pas en avant, deux pas en arrière). Cependant, la féminisation du marché du travail est réelle, mais inachevée tant elle s'est faite sous le sceau de l'inégalité et de la précarité.

L'afflux des femmes sur le marché du travail, tout comme la percée des scolarités féminines, marquent un tournant dans l'histoire des femmes, et dans l'histoire des rapports entre hommes et femmes. Les avancées, certainement s'évaluent en terme de liberté et d'autonomie, les stagnations et les reculs se nomment surqualification, sous-emploi et sur- chômage.

Section 2 : L'évaluation de l'activité féminine en Algérie :

Les structures de l'économie algérienne ont connu de profondes mutations suite aux politiques macroéconomiques de stabilisation menées au cours des années 90 et dans un contexte de mondialisation, le marché de travail se trouve dès lors soumis à des déséquilibres (chômage élevé) et des pressions de plus en plus fortes qui donnent lieu à des nouveaux ajustements qui modifient le rôle et la place des femmes sur celui-ci. Il s'agit , en particulier, de la régression relative du salariat permanent, la montée de l'activité des femmes sous des statuts précaires, de l'ascension du secteur informel mobilisant essentiellement des femmes et l'accroissement du chômage qui les affecte plus particulièrement

L'étude de la situation des femmes sur le marché du travail algérien, ne renvoie pas uniquement à leur situation professionnelle, mais renvoie aussi à la place des femmes dans la société. En raison de l'enchevêtrement entre logiques sociale, économique et culturelle qui sont au cœur du travail des femmes, la compréhension de celui-ci et la place des femmes sur le marché du travail requiert l'introduction dans l'analyse d'autres dimensions que la dimension économique, il s'agit alors d'insérer dans l'analyse la prise en compte de la position des femmes dans l'échelle sociale et les rapports de pouvoir au sein de l'unité de production, de la famille et de la société.

A ce titre et à l'heure où l'Algérie fait face à une crise d'emploi, il y a lieu de s'interroger sur le devenir de l'activité féminine. Quelle a été l'évolution de l'activité féminine au cours de ces dernières années ? Quels sont les obstacles à un large accès des femmes à l'emploi ?

1- Population et emploi :

Avec un taux d'accroissement naturel de 3,22%²², la population algérienne plus que triplé passant d'environ 10 millions d'habitants en 1962 à 32,6 millions d'habitants en 2005. ces dernières années le taux d'accroissement naturel est de 1,65%²³. La réduction de la fécondité et les avancées réalisées en matière d'espérance de vie ont, comme conséquence l'accroissement excessif de la population en âge de travailler par rapport à la population totale.

Avec une population dont plus de 50% à moins de 30ans, la croissance des demandes d'emploi par les jeunes est un défi auquel est confronté le pays depuis des années

1-1 : Evolution de la population active :

1-1-1 : La population active potentielle :

La population active potentielle est représentée par les hommes et les femmes qui se situent dans la tranche des 15-59 ans c'est-à-dire la population en âge de travailler.

Cette population a passe de 11,478 millions en 1987 à 19,852 millions en 2003, soit une variation absolue de 8,347 millions et un accroissement annuel de 3,5%. La part de la population activé potentielle dans la population totale est estimée à 62,3% en 2003, réalisant un gain de plus de 11 points sur la période. Cette importante évolution a concerné pratiquement dans les mêmes proportions les femmes et les hommes et les tranches d'âge résidentes au milieu urbain ou rural.

Tableau N° 2 : Evolution de la population en âge de travailler 1987 -2003 selon le genre.

population	1987				2003			
	Masculin	féminin	total	%	Masculin	féminin	total	%
15 –59 ans	5.763	5.715	11.478	51%	10006	9.819	19.825	62,2%
Total	11.573	10.947	22.520	100%	16086	15.761	31.848	100%

Source : RGPH. 1987 ONS, 2003

1-1-2 : La population active réelle :

La population active réelle est définie par l'ONS comme l'ensemble de personnes occupées et des personnes en chômage (selon la définition du BIT), son volume est passé de 5,341 millions en 1987, à 7,484 millions en 1997, pour atteindre en 2005 près de 9,7 millions de personnes, soit

22 : thèmes statistiques : ONS, 2005

23 : Idem

des taux d'accroissement annuels moyens d'environ 4,01% entre 1987 et 1997 et de 3,22% entre 1997 et 2005

Par âge, la population active en 2005, tous genres confondus, est concentrée dans des tranches de 20 -29 ans avec 35,5% et des 30 – 39 ans avec 26,7%, et des 40- 49 ans avec un taux de taux de l'ordre de 18,6%. La catégorie des 60 et plus représente 2,7% de la population, soit 246 631 personnes.

Tableau N° 3 : Evolution de la population active totale réelle par genre

Années	1987	1997	2003	2005
Population active totale	5.371.102	7.484.000	8.762.326	9.656.044
Dont hommes	4.848.000	6.298.020	7.510.965	8.209.054
Femmes	492.422	1.185.980	1.251.361	1.446.990
Taux brut d'activité	23,7%	27,7%	27,5%	41%
Dont hommes	41,8%	-	-	-
Femmes	4,5%	-	-	-

Source : Notre propre recoupement

Pour ce qu'est du taux brut d'activité ²⁴, en 2005 s'élève à 41% alors qu'il était de 23,7% en 1987 et de 25,7 en 1997 le nombre de personnes à la charge d'un actif a baissé de 4 en 1987 à 3 en 2003

En ce qui concerne le taux net d'activité ²⁵, qui traduit le rapport entre population active et population en âge de travailler, globalement il a très peu évolué durant ces dernières années, puisqu'il s'est établi à 48,81% en 1997 alors qu'il était de l'ordre de 47,5% en 1987, soit une progression de 1,76 points de pourcentage et a baissé en 2003 avec un taux de 48,1%

La régression du taux net d'activité est la conséquence de la détérioration du marché du travail engendrée par la baisse des effectifs de travailleurs au cours des années 94 – 98 dans le secteur économique public à travers les actions de compression, de la mise en retraite anticipée et des départs volontaires pour raisons économiques et l'arrivée sur le marché du travail de

24 : taux brut d'activité : population active / population totale

25 : taux net d'activité : population active / population en âge de travailler

contingents important de femmes.

1-1-3 : La population active féminine :

Le travail rémunéré féminin est un phénomène relativement récent dans le monde arabe. En Algérie, la définition du rôle de l'homme et de la femme au sein de l'unité familiale, affirme le rôle de l'homme en tant que pourvoyeur de l'ensemble des besoins de la famille, y compris ceux de sa femme. Cependant, les différents facteurs tels que les crises économiques, mais aussi l'accès à l'éducation ont encouragé les femmes à investir la sphère économique, on note ainsi que la part des femmes dans la population active a évolué, mais reste faible tout au long de la période 1987 – 1997, bien qu'elle a enregistré des progrès à partir de 1998, cette part est passé de 9,2% en 1987 à 10,5% en 1998 et à 15% en 2005, soit une femme active sur 6 hommes actifs. Néanmoins, il faut noter l'existence du travail à domicile qui relève de l'informel et qui est répandu essentiellement chez les femmes.

Le taux brut d'activité féminine a augmenté de 4,2 points entre 1987 et 2003 contre 9 points pour les hommes. Néanmoins, le taux d'activité des femmes demeure très faible en comparaison avec le taux d'activité des hommes. Ce taux se situait à 8,7% en 2003 alors que pour les hommes il est de l'ordre de 41,8%.

Pour ce qu'est du taux net d'activité féminine, il a pratiquement doublé en passant de 8,7% en 1987 à 14% en 2003 alors que pour les hommes ce taux a connu une baisse puisqu'il est passé de 84% en 1987 à 81,7% en 2003

Toutefois, les taux d'activité des femmes brut ou net, malgré leurs accroissements sensibles, demeurent modestes en comparaison à ceux enregistrée en Europe mais surtout dans les pays sociologiquement et culturellement similaires et voisins (MAROC et TUNISIE à titre d'exemple)²⁶.

Il n'en reste pas moins que l'emploi des femmes est caractérisé par la précarité, l'absence de sécurité d'emploi, la sous – rémunération et le chômage. Mais les statistiques officielles sur le taux d'activité de la population ne permettent pas de rendre compte de la réalité du travail féminin. En effet, les méthodes de collecte et d'analyse des données reposent sur le statut « déclaré » de la femme. Or, celles –ci se déclarent souvent comme étant « inactives » lorsqu'elles sont en chômage ou sans travail rémunéré. On peut également penser que, certaines travailleuses

26: Pierre BRUYAS : « visage socio-économique du MAGHREB » statistiques générales et régionale, communauté européenne, 2005

à domicile préfèrent maintenir la non déclaration de leur activité pour éviter d'être « déclarée » auprès des autorités et obligées de se conformer aux règles fiscales.

Par ailleurs, la vie professionnelle d'une femme comprend souvent différents cycles rythmés par des conjonctures familiales et sociales telles que le mariage, la maternité, l'accès à la formationetc. Ainsi, l'âge moyen d'accès à un emploi ou de recherche d'emploi est de 29ans. Reste que le travail des femmes rurales est essentiellement à domicile réalisé entant que aide familiale donc non rémunéré, le travail des citadines est, au contraire, une combinaison entre travail salarié et travail à domicile.

L'évolution positive mais toute relative de la population active féminine, telle qu'analysée plus haut, s'explique par l'amélioration nette du niveau d'instruction et de la baisse de la fécondité et donc la réduction du poids de responsabilités familiales, auquel s'ajoute la disparition de certaines contraintes socioculturelles liées à notre société.

1-2: La population active occupée totale :

Les données issues des recensements sont peu fiables dans la mesure où ces enquêtes exhaustives et générales n'ont pas pour objet la mesure de l'emploi réel. Elles se basent uniquement sur les déclarations spontanées des personnes enquêtées qui ont tendance à ne pas faire mention d'occupation d'emploi non salarié.

Quelque soit la période, les hommes demeurent majoritaires au sein des occupés. Leurs proportions tendent à diminuer, à un rythme très lent durant la dernière décennie. Leur part passe de 91,2% en 1987 à 85,4% en 2005, soit une perte au profit des femmes de 5,8 points en 18 ans

La population occupée féminine a augmenté annuellement à un rythme de 12,6% soit 6 fois supérieur aux taux national 2,26% et 3 fois à celui des hommes 4,3%

Malgré cette évolution, les femmes ne représentent, cependant, que 14,5% de l'ensemble des occupés en 2005

Tableau N° 4 : Evolution de l'emploi féminin par rapport à l'emploi global

Année	1987	1997	2001	2005
Libellé				
Population occupée totale	4.137.736	5.274.000	6.684.056	8.181.495
Dont femmes	365.094	/	933.024	1.193.445

Source : ONS (AES) 2003, ONS : thèmes statistiques 2005

La progression des femmes occupées au cours de la dernière décennie, caractérisée par la crise de l'emploi, la baisse de revenu des ménages et la situation sécuritaire est tirée par l'activité à domicile dont une grande part s'inscrit dans l'économie informelle.

1-2-1 : Caractéristiques de la population occupée féminine :

l'évolution des mentalités dans la société , en général, et les progrès atteints en matière d'instruction et d'apprentissage professionnel des femmes, en particuliers, ont modifié la structure de la population occupée selon *le secteur juridique, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau d'instruction , la mobilité et le milieu d'habitation*

A) L'activité féminine et le milieu de résidence :

Tableau N°5 : L'emploi féminin par milieu d'habitat entre 1996 et 2005

	1996			2005		
	Urbain	Rural	total	Urbain	Rural	Total
Nombre d'occupés femmes	401.000	161.000	562.000	868.004	325.441	1.193.445
%	71,4	28,6	100	72,7	27,3	100
Nombre d'occupés hommes	2.230.000	286.000	2.516.000	4.040.200	2.947.850	6.988.050
%	88,6	11,4	100	57,8	42,2	100
Total des occupés	2.631.000	447.000	3.078.000	4.908.203	32.77.292	8.181.495
%	85,5	14,5	100	60	40	100

Source : EER/1996, ONS thèmes statistiques 2005

L'évolution de l'emploi féminin en zones urbaines a été largement plus importante qu'en milieu rural. Autrement dit, la création d'emploi sur la période considérée a concerné surtout les femmes, résidentes au milieu urbain qu'aux résidentes au milieu rural. Le niveau d'insertion dans la vie active des femmes en milieu rural s'expliquerait notamment par le recul du travail dans l'agriculture malgré la dynamique récente du secteur impulsée par le PNDA et les

programmes de développement rural financé par les institutions financière, internationale (La banque mondiale, l'union européenne) et des ONG, et par les limites du système national des statistiques qui exclue une frange importante des femmes versées dans des travaux agricoles rémunérés.

La part des occupées en milieu urbain est passée de 71,4% en 1996 à 72,7% en 2005, soit un gain de 1,3 points

Inversement, l'emploi féminin formel en milieu rural a régressé et ne représentait que 27,3% en 2005 contre 28,6% en 1996 compte tenu de l'évolution de ces indicateurs, le travail des femmes est d'abord un phénomène urbain qui a tendance à se renforcer davantage qui un phénomène rural où semble –t-il les pesanteurs sociologiques demeurent plus prégnants.

B) L'emploi féminin et le secteur juridique :

Tableau N° 6 : Population occupée selon le secteur juridique, et genre en % entre 1996 et 2003

	Urbain			Rural			Total		
	Mascu	Fémin	Totale	Mascu	Fémin	Total	Mascu	Fémin	Total
1996									
Public	58,4	84,3	62,4	29,5	33,7	29,5	42,9	68,7	45,7
Privé	41,6	15,7	37,6	70,4	66,3	70,4	57,1	31,3	54,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2003									
Public	78,7	62,4	47,6	29,6	30	33,7	37,4	56,9	40,2
Privé	22,3	37,6	52,4	70,4	70	66,3	62,6	43,1	59,8
Total	100								

Source: EER/1996, ONS: 2003 (ARC)

En 1996, l'emploi du secteur public représente 45,7% de l'emploi total contre 54,3% dans le secteur privé. La part des femmes occupée dans le secteur public qui était de 89% en 1989 a chuté en 1996 de 20 point, avec 68,7% et de 32 points en 2003 avec 40,2% de l'emploi féminin total. Ceci se traduit par une forte représentation de l'emploi féminin dans le secteur privé (43,1% en 2003 contre 31,3% en 1996)

En milieu urbain, la majorité des femmes occupées est employée, en 2003, dans le secteur public, soit 62,4% (88% en 1991, 84% en 1992 et 1996 contre respectivement 41,74% et 52,3%

pour les hommes). En milieu rural, c'est la situation inverse qu'est observée ; le secteur public n'emploie que 33,7% des femmes occupées.

Cela s'explique par :

- la restructuration et la filialisation des entreprises publiques économiques qui s'est traduite par la dissolution de milliers d'unités de productions essentiellement domiciliées au niveau local par des compressions, les départs volontaires et la mise à la retraite anticipée des travailleurs ;
- le désengagement de l'Etat de la sphère de production ;
- le développement de la PME/PMI dans le secteur privé impulsé par des mesures multiformes d'incitations (fiscales, parafiscales, douanières, ...) et par le partenariat national et étranger ;
- la restructuration du secteur agricole, entamé en 1987, est consolidé tout au long de ces dernières par l'octroi de concessions des terres appartenant à l'Etat : (exemple : domaines autogérés, fermes agricoles socialistes, ...) et la remise des terres nationalisées, dans le cadre de l'application de la première phase de la révolution agraire, à leurs propriétaires et héritiers.

Ces facteurs ont eu des incidences négatives sur le niveau des créations d'emplois dans le secteur économique public aggravés par la crise financière et l'application du PAS.

C) L'emploi féminin et la mobilité :

Les enquêtes sur la mobilité professionnelle au sens de changement d'emploi, indique que seules 4,4% des femmes occupées cherchent à changer d'emploi contre 12% chez les hommes. En général, les motifs invoqués sont communs aux femmes et aux hommes ;

- l'éloignement de la résidence du lieu du travail ;
- la recherche d'un emploi stable régulièrement rémunéré ;

Pour ce qu'est de la mobilité spatiale, les statistiques font ressortir que près de 80% des femmes occupées travaillent dans leur commune de résidence, 28% dans une autre commune relevant de leur wilaya de résidence et seulement 4,4% travaillent dans une wilaya autre que leur wilaya de résidence. La mobilité d'emploi reste faible, en plus des motifs avancés par les enquêtes, il y a lieu de considérer les contraintes subjectives comme les raisons individuelles. Celles-ci se rapportent aux insuffisances du transport inter-wilaya (ponctualité, rapidité, prix), à

l'indisponibilité de structures d'accueil en hôtels, cantines, crèches pour la garde des enfantsEtc.

D) L'activité féminine et le statut professionnel

Tableau N°7 : Population occupée selon la catégorie socioprofessionnelle et le genre en 2004 et 2005

	2004				2005			
	total	féminin	%	Part des femmes %	total	féminin	%	Part des femmes %
Employeurs et indépendants	2471.805	496.070	36,5	20	2.219.718	318.285	26,7	14,3
Salariés permanents	2.902.364	492.773	36,2	17	3.128.305	610.231	51,1	19,5
Salariés non permanents +apprentis	1.784.642	185.629	13,7	10,4	2.241.179	1.77.707	14,9	7,9
Aides familiaux	639.602	184.782	13,6	28,9	592.292	87.221	7,3	14,7
Total	7.798.413	1.359.254	100	17,4	8.181.494	1.193.444	100	14,6

Source : Données globales : in rapport du CNES, 2003

Selon la situation dans la profession, les femmes salariées représentent 19,5% des salariés en 2005 ; les autres professions dominantes sont les aides familiaux et les indépendants avec 14,7% et 14,3% des occupées de chacune de ces catégories.

Sur 1,193 millions de femmes occupées, plus de la moitié sont salariées permanentes et plus du quart est classé dans la catégorie des employeurs et indépendants.

Cependant, il y a lieu de noter que par rapport à l'année 2004 où on a enregistré une augmentation sensible des employeurs et indépendants, en 2005, ce sont plutôt les salariés permanents qui ont vu leur effectif augmenter de quelques 200 000 salariés en plus. Il est de

même pour les salariés non permanents et apprentis où l'accroissement absolu par rapport à 2004 est de près de 400 000 personnes. Autre fait à signaler, la diminution sensible des aides familiaux du sexe féminin dont l'activité est sujette à beaucoup de fluctuations, ce qui a engendré une baisse des femmes occupées. Leur taux est passé de 13,6% à 7,3% en 2005.

E) La population féminine occupée selon le niveau d'instruction :

Bien évidemment, notre société est encore largement marquée par une discrimination qui pénalise grandement la femme, mais les données chiffrées présentées par le CNES laissent entrevoir une dynamique arguant des améliorations de la situation actuelle notamment dans l'éducation. Ainsi, le taux de scolarisation des filles de 6-15ans est passé de 36,9% en 1966 à 80,7% en 1998, pour atteindre 90,2% en 2002

Tableau N°8 : La population féminine occupée selon le niveau d'instruction en % en 2003

Niveau d'instruction	Sans	Alphabétisée	primaire	Moyen	secondaire	Supérieur	total
Urbain	10,2	2,1	8,8	18,3	33,1	27,4	100
Rural	32,2	2,7	17,4	18,1	18,8	10,5	100
Total	14,5	2,2	10,5	18,3	30,3	24,2	100

Source : ONS (AEC), 2003

L'emploi féminin a connu des améliorations tangibles au plan qualitatif, illustrées par les données sur le niveau d'instruction la proportion des femmes occupées analphabètes à chute de 21% en 1985²⁸ à 14,5% en 2003. La part des femmes de formation supérieure par rapport à 1985 a quadruplé en 2003 en passant de 6,2% à 24,2%.

Cependant, les écarts en matière de niveau d'instruction des femmes occupées selon le milieu d'habitat persistent encore comme le montrent les résultats de l'enquête « activité, emploi et chômage » (AEC) de 2003 réalisée par l'ONS. En milieu rural et par rapport au milieu urbain, il est enregistré trois fois plus de femmes occupées analphabètes (32,5% contre 10,5%), 1,7 fois moins de femmes occupées de niveau secondaire (18,8% contre 33,1%) et 2,6 fois moins de femmes occupées de formation supérieure (10,5% contre 27,4%).

28: KAMEL KATEB : « La persistance des inégalité dans la scolarisation » colloque international, Abidjan ,2001

Inversement, les parts des femmes occupées ayant un niveau d'instruction primaire et moyen sont respectivement égales à 2 fois (17,4 % contre 10,5%) et équivalentes à celles des femmes travailleuses en zones urbaines (18,1%, 18,3%)

F) Evolution de l'emploi féminin par secteur d'activité

Tableau N° 9 : Population féminine occupée selon le secteur d'activité et selon la strate en 2003 en %

	Part des femmes en %			
	Urbain	Rural	Total	Total (en millier)
Agriculture	7,5	25,3	11,0	112.050
Industrie	22,8	29,5	24 ,2	246.510
BTP	1,1	0,8	10,0	10.190
Commence	3	2,5	29,0	29.540
Service	13,2	9,2	12,5	127.330
Administration	52,2	32,7	48,3	493.020
Total	100	100	100	1.018.640

Source : ONS, 2003(AEC) in rapport du CNES, 2003

Secteur d'activité	Part des femmes en %
	Urbain/ Total des occupées
Agriculture	55,2
Industrie	76,2
BTP	83,6
Commence	83,4
Service	85,8
Administration	87,9
Total	80,9

Source : ONS, 2003

Les plus grand pourvoyeurs d'emplois pour les femmes sont l'administration, l'industrie et dans une moindre mesure les services. Les autres secteurs d'activité, le commerce, le BTP et l'agriculture, jusqu'à l'année 1996, emploient peu de femmes.

La part de la population occupée féminine par strate et par secteurs d'activité montre que près de 81% est concentrée en milieu urbain. Dans cette strate, le secteur dominant est celui de l'administration avec 87,6%. Suivi par les services, le bâtiment et le commerce avec respectivement 85,8%, 83,6% et 83,4%.

La structure des occupées par secteur d'activité en milieu urbain montre une prédominance des femmes dans l'administration avec plus de 52% des occupés dans cette strate. Le secteur d'industrie vient en deuxième position avec 22,8%. En milieu rural, l'administration occupe aussi la première place mais avec un taux bas de 32,7%, suivie de l'industrie et l'agriculture avec respectivement 29,5% et 25,3%

1-2-2 : L'emploi des femmes dans la fonction publique :

En Algérie, les principaux textes du droit algérien prônent l'égalité d'une manière générale et bien évidemment l'égalité des sexes.

Cependant, le droit au travail pour tous est garanti par l'article 55 de la constitution et de nombreux articles de la loi 90 – 11 du 21 avril 1990²⁹ sur les relations de travail sociales et hiérarchiques, assurent en théorie la non – discrimination. Néanmoins, la réalité est loin de refléter ces généreuses dispositions. Sur des millions de femmes en âge de travailler, il n'y a aujourd'hui que 1193 445 qui occupent un emploi, et pour celles qui travaillent, la promotion dans la carrière est beaucoup plus laborieuse comparativement à leurs homologues masculins.

Par ailleurs, l'ensemble des données et agrégats concernant l'emploi des femmes dans la fonction publique ressort de l'exploitation des bilans établis par direction générale en charge du secteur.

Par type d'administration³⁰, pour l'année 2002 ; le taux de féminisation était de 11,1% au sein de l'administration centrale, 35,8% de l'effectif total des établissements publics à caractère administratif (EPA) et 15,5% du total des effectifs des communes. Le taux de féminisation le plus faible se situe au ministère de l'intérieur avec 2,9% en 1997. Les services centraux des secteurs les plus féminisés sont l'éducation et la santé qui comptent une moyenne de 8%. Les plus forts scores sont enregistrés par le ministère du commerce 47,16%, du travail et de la protection sociale avec 45,85%.

29 : BOUTALB .K ET BOUALALI. A : « l'activité féminine en Algérie » colloque de Rabat

30 : KAID NOUARA : « l'emploi des femmes en Afrique du nord : un enjeu clé pour le développement » colloque international : Alger, 2004

Par secteur d'activité, les femmes sont le plus massivement présentées dans le secteur de l'éducation nationale, soit 47,9% en 2002, suivie par le secteur de la santé avec un taux de 18,9% cela pour des raisons largement expliquées sur le plan sociologique au point où cela constitue une espèce de « division naturelle » du travail social.

Cette concentration peut s'expliquer par le fait que ces deux secteurs permettent dans une large mesure à la femme en tant qu'épouse et mère de concilier et d'équilibrer le temps consacré aux obligations professionnelles et aux charges familiales. Le reste du personnel féminin se répartit entre les collectivités locales et l'intérieur avec un taux de 11% de l'effectif féminin, l'enseignement supérieur avec 5,3%, la formation et l'enseignement professionnel avec 2,3% du total de l'effectif féminin et les autres administrations à concurrence de 14,6% de l'effectif féminin.

Par niveau de qualification³¹, au sein de la population des femmes fonctionnaires, les taux d'encadrement ne cessent de progresser (31,7% en 2002 contre 20,6% en 1999) alors que les femmes occupaient jusqu' alors les plus bas emplois de la fonction publique.

Au niveau de la magistrature³², la proportion des femmes magistrats est de l'ordre de 26,57% sont au niveau du siège. Elles sont 36% au conseil avec 2 chambres sur 4 sont présidées par des femmes et 7 sections sont dirigées par des femmes et deux sections relevant de la chambre criminelles ont présidées par des femmes. On dénombre, également, 34 femmes magistrates conseillers et 16 membres de la cours suprême. Certes, aucune femme n'est présidente de cours et seulement 19 présidentes de tribunal. Par contre, deux chargées d'affaires seulement sont nommées auprès d'ambassades. La diplomatie demeure encore un corps fermé pour elles.

Au niveau de l'administration locale³³, pour la première fois en 2000, ont été nommées une femme wali ; un wali délégué et six chefs de daïra. Depuis, deux femmes walis ont été nommées mais affectées au niveau de l'administration centrale du ministère de l'intérieur ; les secrétaires générales de la wilaya sont toutes aussi rares puisque on compte seulement trois. Les directrices de services déconcentrés de wilaya ne sont pas nombreuses.

31 : BOUTALEB, K ET BOUALALI : « l'emploi féminine en Algérie », 2003.

32 : KAID NOUARA : « l'emploi des femmes en Afrique du Nord : un enjeu clé pour le développement », 2004.

33 : Idem

Au sein de l'administration centrale³⁴, il faut souligner que dans les secteurs les plus féminisés à savoir l'éducation et la santé, il n'y a pas de femmes directrices au ministère de l'éducation nationale et pas de centre hospitalo-universitaire (CHU) dirigé par une femme.

L'emploi féminin occupant des fonctions supérieures de l'Etat, bien qu'en nette progression, demeure encore très faible, sur un total de 4088 fonctions supérieures en 1997, 196 sont occupées par des femmes, soit un taux de 4,8%. En 2002, ce taux est passé à 8,2% soit 367 femmes cadres supérieures est sur un effectif de 4456.

La nomination aux fonctions supérieures est discrétionnaire ; il n'existe pas de règles claires régissant les modalités de choix des candidats et les procédures de désignation. La pratique actuelle se base sur les critères de compétence et de mérite mais aussi fait appel aux relations.

○ **L'accès des femmes au mandat législatif :**

La part des femmes qui siègent au parlement national est l'indicateur le plus courant de leur autonomisation politique. En comparaison avec d'autres régions du monde, les femmes arabes et/ou musulmanes détiennent le plus faible nombre de siège dans les parlements nationaux.

Depuis la dernière élection législative et locale, 28 femmes siègent au parlement (24 femmes sur 389 députés de l'APN et 4 femmes sur 144 sénateurs), en terme relatif, la proportion reste très faible, 6,2% pour l'APN et 2% pour le sénat. La situation ne semble pas s'améliorer. Non seulement le nombre de femmes exerçant des responsabilités politiques, le plus souvent des postes modestes et sans importance, mais on peut observer parfois une régression. C'est le cas notamment du conseil de la nation qui comptait 8 femmes en 1997 et qu'en compte seulement 2 en 2005. En revanche, une évolution nette a été enregistré à l'APN puisque 11 femmes députés en 1997, le nombre a atteint 24 en 2005.

A ce regard, l'obstacle à l'accès des femmes aux postes de décision est lié principalement au conservatisme de la société et de l'administration car donner un large accès aux femmes signifierait à la fois un renouvellement important du personnel et des approches nouvelles dans la définition des politiques. A cela s'ajoute, la contrainte liée à la fonction supérieure notamment la disponibilité et la mobilité.

34 : BOUTALEB ET BOUALALI : « l'activité féminine en Algérie », 2003,

2- Le niveau d'insertion des femmes dans les dispositifs d'emploi ; de micro crédits et de micro entreprises :

Pour faire face à la dégradation du marché du travail les pouvoirs publics ont mis en œuvre des dispositifs alternatifs d'insertion professionnelle des jeunes. Cependant, depuis le lancement du Plan Emploi Jeune (PEJ) en 1987, les démarches pour favoriser l'emploi des jeunes et la prise en charge des travailleurs licenciés suite aux restructurations des entreprises publiques, se sont multipliées. Plusieurs organismes ont été créés pour venir en aide aux chômeurs : la CNAC, l'ANGEM, l'ANSEJ, ADS, ...etc.

Cette multiplicité des structures de prise en charge des sans-emploi pose trois principales difficultés. D'abord, il peut y avoir chevauchement entre les différents organismes. Ensuite, cela augmente les coûts en multipliant les frais de fonctionnement. Enfin, en raison de la mauvaise circulation de l'information et du faible niveau d'études de certains chômeurs, ceux-ci ne savent pas lequel de ces dispositifs pourra mieux leur venir en aide. Cette situation réduit de l'efficacité des mesures de lutte contre le chômage.

Il y a également de multiples dispositifs, qui souvent, s'adressent à la même catégorie de sans-emploi. C'est le cas des activités d'intérêt général (AIG) et des travaux d'utilité publique à haute intensité en main-d'œuvre (THP – HIMO)

Néanmoins, on aura à analyser l'insertion des femmes dans les dispositifs suivants :

- les emplois salariés d'initiative locale (ESIL) ; gérés par la délégation de l'emploi des jeunes (DEJ/ wilaya). Ce programme est héritier du DIDJ lancé en 1990. il vise l'emploi massif des jeunes sans condition d'âge, essentiellement des primo demandeurs sans qualification professionnelle particulière. Indemnité d'activité générale (IAIG), volet du filet social et géré par l'ADS.
- Les TUPHIMO, le CPE et le micro crédit, initiés en période d'ajustement structurel, géré par l'ADS.
- La création d'activité par le biais des dispositifs de micro entreprises ANSEJ, CNAC et l'ANGEM.

2-1 : L'insertion par les emplois d'initiative locale (ESIL) :**Tableau N° 10 : Evolution du nombre d'insertion ESIL par sexe (1990- 2002)**

	90 -94	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Insertion ESIL (total)	332.003	181.200	152.900	157.500	145.400	178.050	141.000
Insertion féminine	36.997	54.179	53.200	64.600	56.800	67.300	63.500
Part d'insertion féminine %	11,4%	29,9%	34,8%	41%	39,1%	37,8%	45%

Source : Notre analyse

Le dispositif ESIL consiste à embaucher des jeunes pour un volume de travail de 4 heures par jour contre un salaire de 2400DA/mois, pour une durée de 6 mois renouvelable une seule fois. Ce dispositif a permis la création de 332000 postes de travail temporaire. L'effectif des jeunes ayant obtenu le statut de travailleurs permanents était faible et atteignait à peine 11000, soit 3,3% du total des insertions réalisées sur la période 1990 – 1994.

Les bénéficiaires de sexe féminin s'élevaient à 36997, soit à peine une proportion de 11,4%. Elles étaient en majorité placées dans l'administration (96%)

L'évolution dans l'insertion par les ESIL entre 1997 et 2002 révèle la part croissante de l'élément féminin dans le total des insertions qui a passé de 29,9% en 1997 à 37,8% en 2001, pour atteindre 45% en 2003

Toutefois, l'obligation d'être dégagé du service national qui constitue une grande contrainte de recrutement des garçons et le faible niveau de rémunération explique en grande partie la prépondérance de l'élément féminin dans l'effectif des bénéficiaires. Les demandes pour ce type d'emploi viennent essentiellement des femmes jeunes, généralement célibataire âgé entre 20 et 24ans, instruites qui postule en grand nombre pour des emplois bien qu'ils n'offrent aucune perspective de carrière.

2-2 : L'insertion par le filet social : indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG) :

Tableau N°11 : Etat des insertions par IAIG

	1997 -2001	2002
Insertion totale par IAIG	128.740	168.626
Insertion féminine	74.669	69.643
Part des insertions féminines en %	58%	41,3%

Source : ADS : in rapport du CNES 2003

Ce volet du filet social est destiné aux personnes en âge de travailler, en situation de chômage ; elles sont employées dans des activités d'intérêt général sur des chantiers communaux, dans les mêmes conditions d'emploi normal en terme de durée légale de travail et de couverture par la sécurité sociale. Cette forme d'emploi ne constitue pas une relation de travail, mais plutôt une situation d'attente et de solidarité.

La participation des femmes à ce programme, était de l'ordre de 58% sur la période 1997 -2001, elle a baissé en 2002 pour situer à 41,3%

2-3 : L'insertion par les travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (TUPHIMO) :

Les programmes TUPHIMO à la création d'emplois temporaires par l'organisation de chantiers de travaux portant sur l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques, et la préservation de l'environnement et le patrimoine forestier. La participation des femmes est très faible en raison de la nature des travaux (BTP, voies d'assainissement, viabilisation, grande et petite hydraulique)

2-4 : L'insertion par le contrat de pré -emploi (CPE) :

Le contrat de pré -emploi CPE constitue un programme d'insertion et de lutte contre le chômage en direction des primo demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur (universitaires et techniciens supérieurs). La durée de CPE est de 12 mois, renouvelable une fois pour une durée de 6 mois à la demande de l'employeur.

Le programme du CPE est financé par le compte de affectations spéciales du trésor consacré à l'emploi des jeunes (FNSEJ). Il couvre le montant des rémunérations brutes fixées et une partie des charges sociales fixées à 15,5%. Cette cotisation est partagée entre l'Etat (7%) et les bénéficiaires (8,5%).

Depuis le lancement de l'opération, au cours du deuxième trimestre 1998 et jusqu'au 31/12/2003, les agences locales ont enregistré 256767 demandes. Les femmes représentent 92802 inscrit soit 64,50% de l'ensemble des inscrits au 31/12/2001, leur répartition par niveau de formation est la suivante :

32,41% titulaires d'un diplôme universitaire (BAC + 4 ans)

29,21% titulaires d'une licence (BAC + 4 ans)

38,39% titulaires de diplôme de technicien supérieur TS

Tableau N° 12 : Evolution du nombre des placements par genre entre 2002 et 2003

	Au 31/12/2002		Au 31/12/2003	
	Effectif	%	Effectif	%
Hommes	23.315	86,1	34.000	86,7
Femmes	3.734	13,8	5.203	13,3
Ensemble	27.049	100	39.003	100

Source : données statistiques, ANEM, 2004

Pour ce qu'est du nombre des postes ouverts, au titre des années 1998 (2^{ème} trimestre), 1999,2000 et 2001, s'élève à 39297 selon l'ADS. Les résultats pour cette période sont de 31085 placements soit 79% donnant un taux de 21%de satisfaction de la demande.

Pour l'année 2002, le nombre de bénéficiaires des CPE s'est élevé à 27049 diplômés. La part des femmes dans le total des placements représente une faible proportion, évaluée à 13,8%, pour l'année 2003, il est enregistré une augmentation des placements de 44,9% par rapport à 2002, la proportion des femmes s'est maintenue à hauteur de 13,3%.

Par ailleurs, en ce qui concerne les dispositifs de micro crédit et de micro entreprises (ANSEJ, CNAC, ANGEM) feront l'objet d'analyse dans le chapitre 3 qui parlera sur les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises.

3- Evolution et caractéristiques du chômage :

3-1 : Le chômage global :

Le phénomène du chômage constitue l'un des problèmes sociaux inquiétants en Algérie. Il a fortement progressé depuis 1986. en 2000, le nombre de chômeurs a été évalué à plus de 2,4 millions de personnes, soit près de 30% de la population active totale.

Tableau N° 13 : Evolution du taux de chômage entre 1996 – 2004 en %

Année	1996	1997	2000	2001	2003	2004	2005
Taux %	28,3	29,5	29,77	27,3	23,7	17,7	15,3

Source : ONS

Cette aggravation du chômage résulte non seulement de la baisse sensible des créations d'emplois ; en raison de la réduction voir l'arrêt des investissements publics dès 1986, mais également des compressions d'effectifs induites par les plans de restructurations des entreprises mis en œuvre à partir de 1994, dans le cadre de l'application du plan d'ajustement structurel. L'offre d'emploi a non seulement baissé, mais elle a également été profondément transformée. En effet, l'emploi salarié garanti par l'Etat et à durée indéterminée se raréfie pendant que se développe l'emploi temporaire et peu qualifié. C'est ainsi que les emplois alternatifs à faible valeur ajoutée, institué dans le cadre du dispositif d'aide à l'emploi des jeunes deviennent de plus en plus importants relativement aux emplois permanents. Malgré cela, le taux de chômage est amené à 15,3% de la population active en 2005, soit diminution de 12 point de pourcentage par rapport au taux de 2001 qui était de 27,3%.

Néanmoins, la part des chômeurs de longue durée (12mois et plus) ne cesse l'augmenter jusqu'à devenir largement prédominante. Le chômage ne semble pas être lié à un déséquilibre temporaire, mais marque plutôt les déséquilibres profonds et structurels, qui opèrent sur le marché du travail.

Les catégories les plus touchées sont assez souvent, les jeunes, les diplômés et bien évidemment les femmes.

Tableau N° 14 : Répartition des chômeurs selon la durée de recherche d'un emploi en 2003

Durée de recherche	Effectif	%
1 année	807.870	38,87
2 ans	425.540	20,48
3 ans	285.835	13,75
4 ans	170.280	8,19
5 ans	388.747	18,71
Total	20.778.270	100%

Source : ONS, 2003

3-2 : Le chômage féminin :

Bien que le chômage en Algérie soit essentiellement masculin, le chômage féminin est phénomène d'apparition récente et en constante progression. Il est vrai que durant la dernière décennie, de plus en plus de femmes se présentent sur le marché du travail à la recherche d'un emploi ; lequel étant en crise prolongée, n'arrive pas à les absorber.

C'est ainsi que la proportion des femmes au chômage dans l'ensemble est passée de 3,4% en 1977 à 22,8% en 1995. Ce taux étant en baisse régulière depuis 2001 avec un taux de 25,7% de la population active féminine, 23,4% en 2003, 18,1% en 2004 pour arriver à 17,5% en 2005.

Ainsi, le volume du chômage féminin a été multiplier par 15 en espace de 26ans, en passant de 23000 personnes en 1977 a 347000 en 2003, correspondant à un accroissement annuel moyen de 11% pendant que le taux d'évolution national, tout sexes confondus, était de 4,8%. Donc le chômage féminin évalue en terme relatif 2,5 fois plus vite que celui des hommes et de l'ensemble des deux sexes.

Tableau N° 15 : Evolution de taux de chômage par genre entre 2001 – 2005

	2001		2003		2004		2005	
	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.
Taux de chômage	25,7	32,1	23,4	25,4	17,5	18,1	14,9	17,5

Source : ONS. 2005

3-3 : Caractéristiques des femmes au chômage :

3-3-1 : Selon l'âge et le genre :

En dépit de la féminisation de la population active, les femmes sont les plus touchées que les hommes par chômage puisqu'en 2004, leurs taux se situent presque au même niveau, alors qu'ils étaient respectivement de 32,1% et 25,7% en 2001.

Le taux de chômage varie avec l'âge de la même manière pour les hommes et pour les femmes, son niveau est élevé pour les moins de 20ans, il a les mêmes proportions pour les deux genres pour les tranches 20 -29 et il décroît quand l'âge augmente et ce, quelle que soit l'année considérée.

Cependant, on enregistré une réduction importante, en 2003, du taux de chômage des jeunes de moins de 20ans (hommes et femmes), ceci est dû probablement à la rétention du système éducatif, grâce à la baisse des déperditions scolaires et à l'augmentation de l'offre de la formation professionnelle et à la multiplication des dispositifs d'emploi d'attente (selon le journal de la tribune 100 000élèves sont touchés ces cinq dernières années par la déperdition scolaire, dont plus de 15000 ont été placés en 2005 dans des centre de formation).

On observe que les taux connaissent une baisse plus important pour les femmes à partir de l'âge de 30ans, conséquence du poids plus contraignant des responsabilités familiales, amplifiées par l'absence d'infrastructures sociales adaptées.

Tableau N°16 : Taux de chômage par genre et par tranche d'âge entre 1996 et 2003.

	1996			2003		
	ensemble	Hommes	Femmes	ensemble	Hommes	Femmes
De 20 ans	73,1	73,1	72,8	49,1	49,7	42,2
20- 24 ans	57,6	57,5	58,0	43,9	42,3	53,3
25- 29 ans	39,1	39,1	38,7	32,9	31,9	37,5
30- 34 ans	19,7	20,9	12,2	19,1	19,5	17,2
35- 39 ans	11,9	12,5	7,0	12,0	12,2	11,00
40- 44 ans	9,9	10,3	4,7	8,5	8,9	6,0
45- 49 ans	7,5	7,9	2,5	8,7	9,4	3,6
50- 54 ans	7,6	7,8	4,2	7,5	8,2	1,1
55- 59 ans	6,0	6,3	-	6,1	6,6	1,4
Total 16- 59 ans	32,7	32	37,3	23,7	23,4	25,4

Source: EER /1996 ONS . AEC/3^{ème} trimestre 2003

3-3-2 : Selon le niveau d'instruction :

Contrairement à la situation des années 1970, et dans une moindre mesure, à celle des années 1980, périodes durant lesquelles il a été observé un taux de chômage élevé des femmes n'ayant aucun niveau d'instruction, la tendance s'est inversée depuis 1996 et encore plus en 2003. Les taux de chômage des femmes de niveau secondaire et universitaire sont devenu plus importants (31% et 26% par rapport au niveau en 2003). Le taux de chômage des femmes sans instruction a chuté de 17% à 7%, ce qui ouvre deux questions, pouvant être liées soit : elles ne cherchent plus d'emploi, soit elles sont employées dans le secteur informel et aides aux ménages non déclarées.

Ces questions s'expliquent aussi au niveau moyen. Pour les niveaux secondaire et universitaire, les taux restent forts : sont au chômage une femme sur trois au niveau secondaire et une femme sur quatre au niveau supérieur, en 2003.

Cette évolution, plus ou moins, défavorable, traduit le rétrécissement du marché de l'emploi, en général, et de la demande du travail qualifié, en particulier, auparavant alimenté par les secteurs pourvoyeurs traditionnels l'administration et l'industrie du secteur public.

Tableau N°17 : Taux de chômage des femmes selon le niveau d'instruction en 1996 et 2003

Niveau d'instruction	1996	2003	Variation en point de %
	Taux de chômage	Taux de chômage	
Sans instructions	17,3	7,0	- 10,3
Alphabétisée	12,3	11,6	
Primaire	32,7	-	
Moyen	46,3	20,5	- 26,3
Secondaire	37,3	30,6	-6,7
Supérieur	18,0	25,5	7,7
Ensemble	37,3	25,4	

Source : EER, 1996, ONS .2003 (AER)

3-3-3 : Selon la durée de recherche d'un emploi :

Le temps consacré à la recherche d'un travail augmente d'une période à une autre, ceci se traduit par l'allongement de la durée du chômage aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

La proportion des hommes à la recherche d'un emploi depuis 2 ans s'est stabilisée à 60% en 1992 et 1995, alors que celle des femmes est en progression (64% en 1995 contre 59% en 1992). Ainsi, les hommes trouvent un emploi plus facilement que les femmes et ce, malgré la contrainte du service national.

Inversement, la part des chômeurs femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de 4 ans est inférieure à celle des hommes comme l'indique le tableau ci-après :

Tableau N° 18 : Structure de la population en chômage par genre selon la durée de recherche d'un travail en 1992 et 1995 en %

	1992			1995		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Ensemble
1- 3 mois	6,04	4,49	5,9	22,9	19,00	22,00
4- 6 mois	10,04	11,57	10,18			
7- 12 mois	23,27	23,38	23,19	18,9	23,5	20,00
13- 18 mois	5,58	4,84	5,51	17,2	21,7	
19- 24 mois	20,36	24,88	20,77			
25- 48 mois	22,64	24,23	22,79	21,9	24,23	22,79
Plus de 48 mois	12,07	7,62	11,66	19,2	15	18,2

Source : délégué de la planification 1992, enquête ISMS, 1995

3-3-4 : Selon le milieu d'habitat :

Tableau N°19 : Evolution du chômage par genre et strate 2003 – 2005

	2003			2005		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
Masculin %	56,59	43,41	100	54,7	45,3	100
Féminin %	71,36	28,64	100	71,7	28,3	100
Ensemble %	58,85	41,15	100	57,7	42,3	100

Source : ONS, 2005

Le chômage touche essentiellement les femmes situées au milieu urbain avec 71% en 2005 contre 28% en milieu rural. Pour les hommes, la situation elle est la même que celles des femmes, mais avec un écart moins important (57% en zones urbaines et 45,3% en zones rurales). Cette concentration du chômage des femmes au milieu urbain peut s'expliquer, soit par le fait que les femmes en milieu rural sont moins demandeuses d'emploi, en raison de l'existence de l'emploi informel agricole ou en tant qu'aide familiale, soit par la prégnance des pesanteurs socioculturelles qui freinent l'emploi des femmes dans ce milieu.

Au terme de cette analyse sur l'activité féminine en Algérie, nous pouvons conclure et c'est là une réponse à la question que nous formulée au tout début, que l'emploi féminin a connu une progression régulière ces dernière années dans le pays. Il demeure, certes, encore très faible en comparaison internationale, mais il se développer à un rythme élevé comme l'atteste les données statistiques disponibles. Cette progression a été fondamentalement favorisée par la scolarisation et la formation massive de la gente féminine. La législation et la valorisation du travail des femmes, l'évolution des pratiques sociales, ...etc, ont favorisé également l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Mais ce qui est certes fondamental, à notre sens, ceux sont bien les transformations structurelles (baisse du taux de fécondité, scolarisation et instruction généralisée,) qui semblent au demeurant irréversibles.

L'activité féminine ne peut dans ce cas que se développer dans la mesure où de nombreuses barrières psychologiques d'ordre culturelles et sociologiques se sont estompées. Certes, il existe très peu d'études pour l'attester, mais le vécu familial dont tout un chacun peut en témoigner peut l'affirmer. On assiste incontestablement à un véritable mouvement de femmes pour exister. Les transformations qui s'opèrent de ce fait sur les structures familiales induisent conséquemment un nouvel équilibre au sein des familles préfigurant un changement profond dans un environnement culturel stable où la mixité et l'école ayant largement contribué. C'est ce qui pousse à affirmer que l'activité féminine est désormais développée en Algérie même si elle est encore loin d'être normalisée à l'instar des sociétés traditionnelles.

Conclusion du chapitre 1 :

Dans l'inventaire des transformations de l'activité féminine, tout semble en place pour que les traditionnelles inégalités s'effacent, force alors est de constater que rien de tel ne se produit. Certes, si l'on compare terme à terme les différents indicateurs l'inégalité, les choses ont évidemment – mais modestement - évolué depuis les années 60 : les écarts de salaires ce sont peu réduits, quelques professions masculines se sont féminisées sans se dévaloriser, certaines femmes peuvent avoir des carrières moins stagnantes.

Mais par rapport aux progrès réalisés en matière de formation et de qualification, au regard de la continuité des trajectoires professionnelles, l'écart entre le « capital humain » des femmes et leur situation sur le marché du travail apparaît plus injuste, plus injustifiable aujourd'hui qu'hier. Les femmes sont globalement plus instruites que les hommes, mais elles demeurent notablement moins payées, toujours concentrées dans un petit nombre de professions féminisées, plus nombreuses dans le chômage et le sous emploi.

A ce stade, la question se pose est de savoir dans quelle mesure l'entrepreneuriat - qui concerne un nombre croissant de femmes- peut constituer pour les femmes une alternative à une carrière organisationnelle et une issue (un dépassement) au problème du plafond de verre. Les motivations d'autonomie et d'indépendance apparaissent ici très présentes chez les créatrices d'entreprises et le plafond de verre étant bien l'une des causes les conduisant à quitter le statut de salariée. Mais l'entrepreneuriat féminin ne semble pas échapper à ces inégalités qui caractérisent le statut des femmes dans l'emploi et dans la sphère économique.

Chapitre 2 : Le phénomène entrepreneurial féminin

Introduction:

Jusqu'aux années 80, la petite et moyenne entreprise (PME) ne suscite pas d'attention particulière. Le recul des petits entrepreneurs apparaît inéluctable au profit des grandes organisations disposant des capitaux importants, capable de produire pour des marchés de grandes séries et susceptibles, seules, d'accéder aux seuils de rentabilité internationale.

Mais, l'entreprise prend ces dernières années, un éclairage nouveau sous l'influence de trois phénomènes. En premier lieu, l'incapacité du monde industriel et administratif à fournir des emplois en quantité suffisante provoque l'émergence d'activités de substitution. L'entrepreneuriat devient, ainsi, une solution alternative à la recherche d'un emploi et de revenu. Le deuxième élément est composé de l'inflexion de l'environnement idéologique ; le clivage classique privé-public se dilue. La véritable question s'oriente vers les types de mesure le plus favorable à l'efficacité.

Enfin, en dernier point, les annonces nouvelles de progrès technique ouvrent des perspectives plus favorables et mieux adaptées à l'entrepreneuriat que cela ne fut pendant l'âge industriel.

Néanmoins, ces avancées en matière d'entrepreneuriat et de création d'entreprise ne sont pas les mêmes que le créateur soit un homme ou une femme. Les inégalités à l'emploi s'avèrent être prolongées au domaine de l'entrepreneuriat, du fait, qu'il demeure plus difficile d'entreprendre lorsque l'on est une femme.

Nonobstant, les efforts consentis par les femmes elles-mêmes pour changer l'optique des thèmes socioculturels, politiques et d'autres allant à l'encontre de leur épanouissement personnel, plusieurs difficultés liées à l'environnement ou au projet de création freinent le développement de l'entrepreneuriat des femmes.

L'objectif de ce chapitre est de présenter les contours de l'entrepreneuriat allant de l'historique jusqu'à la définition des différents éléments entrant dans le processus de création, en

se basant plus particulièrement sur l'étude des femmes entrepreneures, en général, les motivations et les facteurs de blocage.

Section 1 : L'entrepreneuriat : Définition et importance

Depuis quelques décennies, le thème de l'entrepreneuriat bénéficie d'une attention particulière dans la plupart des pays développés et en développement. Cette attitude est sans doute liée au contexte économique marqué par un chômage massif face auquel la création d'entreprises semble être une solution.

Dans les universités et les écoles spécialisées, les enseignements sur l'entrepreneuriat commencent à prendre place à côté des matières traditionnelles, afin d'inculquer l'esprit d'entreprise.

En Afrique, les investigations sur ce thème sont beaucoup plus rares même si elles se développent depuis quelques années. Étroitement liée à la problématique du développement économique, cette question a été timidement abordée avant les indépendances. Elle a pratiquement disparu depuis les années 60-70 à la faveur du rôle moteur accru que devrait jouer les États africains dans le développement. Le thème a resurgi à la fin des décennies 80 suite à la libéralisation économique et à la montée du chômage. Ce regain d'intérêt pour l'entreprise revient non seulement aux hommes, mais également aux femmes lesquelles ont commencé à investir la sphère de l'activité économique et à percer dans le monde de l'entreprise et de la création.

Nous nous intéresserons, dans cette section, aux contours de l'entrepreneuriat dans sa globalité, mais également sur un concept nouveau appelé entrepreneuriat des femmes.

1- L'entrepreneuriat : une histoire récente :

Définir l'entrepreneuriat n'est pas une chose aisée. Les travaux réalisés dans ce domaine ont proposé de nombreuses définitions sans qu'aucune d'entre-elles ne reçoive un consensus général. MARCHESNAY résume ce constat : « *la notion d'entrepreneur est l'une des plus controversées, et des plus chargées de sens dans l'analyse stratégique* »³⁵

35 : M. MARCHESNAY : « l'entrepreneuriat » ed Gestion, 1995

Mettant du côté la querelle sémantique, on admet avec Pierre-André JULIEN et MARCHESNAY que l'entrepreneuriat regroupe trois notions essentielles : *l'entrepreneur, l'esprit d'entreprise et la création d'entreprise.*

1-1 : L'entrepreneur ou l'entrepreneuriat :

Le concept d'entrepreneuriat apparaît dans la littérature économique à travers les écrits de Richard CANTILLON (1680-1734). Il est le premier économiste à présenter la fonction de l'entrepreneur et son importance dans le développement économique. Pour cet auteur, c'est la détention du capital qui permet l'exercice du rôle de l'entrepreneur. L'entrepreneur est, donc, propriétaire du capital, c'est-à-dire à lui que revient le droit de prendre les décisions essentielles parce qu'il en supporte le risque. L'entrepreneur de CANTILLON : *« prend des risques dans la mesure où il s'engage vis-à-vis d'un tiers de façon ferme, alors qu'il n'a pas de garantie certaine de qu'il peut en attendre »*³⁶

Un peu plus tard, Jean-Baptiste SAY (1767-1832) s'est intéressé aux activités de l'entrepreneur. Pour lui, et avant tout, l'entrepreneur est un preneur de risque qui investit son propre argent et coordonne les ressources pour produire des biens et des services. Il affirmait que : *« l'entrepreneur est celui qui entreprend de créer pour son compte, à son profit et à ses risques, un produit quelconque »*³⁷

Par la suite, l'entrepreneur devient la figure centrale du développement économique avec la publication de la théorie de l'évolution économique de Joseph SCHUMPETER. Ce dernier est qualifié de père du champ entrepreneurial.

L'entrepreneur Schumpétérien est, avant tout, un innovateur et un agent de changement. *« 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 nationales qui sont soustraites de leur utilisation naturelle et sujette à des nouvelles combinaisons ».*³⁸

36 : E.M. HERNANDEZ : « L'entrepreneuriat : Approche théorique » ,2001

37 : E.M. HERNANDEZ : « l'entrepreneuriat : approche théorique » ,2001

38 T.VESTREATE : « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat ». 2000

Le défi de l'entrepreneur, dans ce cas, est de trouver et de développer de nouvelles idées (nouveaux produits, nouvelles méthodes de production, nouveaux marchés ...). Ainsi, la contribution de Schumpeter est essentielle car elle a donné ses assises au champ de l'entrepreneuriat.

Pour Peter Drucker, également, l'innovation est l'aspect essentiel de la fonction d'entrepreneuriat : seul mérite l'appellation d'entrepreneur, celui qui bouleverse et désorganise, celui qui opère une « *destruction créatrice* ». Il définit comme l'innovation et l'esprit d'entreprise « *une attention délibérée, une tâche qui doit être organisée de façon systématique et qui fait partie intégrante du travail du dirigeant* ». ³⁹

Néanmoins, d'autres courants de la pensée économique apportent un éclairage différent ou complémentaire et constituent également les racines. Nous voudrions citer, sans être exhaustif, Kinght et la relation de l'entrepreneur à l'incertitude, Krizner et les opportunités liées à des besoins ou des imperfections de marché, Leibenstien et son modèle de mesure de l'inefficacité dans l'utilisation des ressources et enfin, Casson et l'importance de la coordination des ressources et la prise de décision

S'agissant des apports récents sur l'entrepreneuriat, trois d'entre eux méritent de retenir plus particulièrement notre attention :

- L'entrepreneur comme créateur de valeur ;
- L'entrepreneur comme combleur de vide ;
- L'entrepreneur comme courtier-stratège.

La notion de création de valeur a été mise en avant par Christian BRUYAT qui dans sa thèse (1993) définit l'entrepreneuriat comme le dialogue individu/création de valeur et par Robert D. HISRICHE et Michael P.Peter (1991) qui définissent le concept « d'entrepreneurance » comme « *le processus qui consiste à créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant le temps et le travail nécessaires, en assumant les risques financiers, psychologiques et sociaux correspondants et à en recevoir les fruits sous formes de satisfaction pécuniaire et personnelle* » ⁴⁰

39 : E.M. HERNANDEZ : « l'entrepreneuriat : Approche théorique » 2001.

40 :C. BRUYAT : « création d'entreprise : contribution épistémologiques et modélisation » thèse de doctorat en science de gestion, 1993.

Le rôle de combleur de vide est celui qui, selon Janet. T. Landa, joue l'entrepreneur dans les pays en développement face à l'insécurité contractuelle et à la faiblesse du dispositif juridique destinée à faire respecter les contrats. Il s'agit notamment de sa capacité à créer des réseaux d'échange personnalisés en vue de réduire les coûts inhérents au respect des contrats.

Le rôle de combleur de vide lui permet d'arriver quand même à créer et à maintenir en activité une entreprise dans un contexte tout à fait spécifique où l'incertain est nettement plus élevé que dans les pays occidentaux.

Par ailleurs, la dématérialisation de l'économie a fait naître un nouveau type d'entrepreneur dont l'activité est la manipulation de symboles. Pierre-André Taghief y voit la formation d'une nouvelle classe élitaires, transnationale, composée de spécialistes de la manipulation des symboles abstraits qu'ils qualifient « d'expert-entrepreneur ». Robert Reich parle lui de « courtier-stratégie » pour définir dans la nouvelle économie ceux qui dans l'ancienne était typiquement appelés dirigeant ou entrepreneurs. Ils ont les capacités nécessaires pour faire se rejoindre, les résolveurs et les identificateurs de problèmes : « *ceux qui tiennent le rôle doivent aussi trouver de l'argent nécessaire pour lancer le projet, de rassembler les bons résolveurs et identificateurs de problèmes qui les mèneront à son terme* »⁴¹

Le concept de l'entrepreneuriat a fait donc l'objet de nombreuses définitions différentes selon les auteurs, leurs disciplines et les objectifs qu'ils poursuivent. Ainsi, il nous est possible d'entrevoir que malgré leur diversité, toutes ces définitions sont complémentaires et ont une dimension commune : la mise en place d'une nouvelle affaire, d'une nouvelle solution, d'une nouvelle entreprise, ces définitions semblent avoir en commun le concept de la création d'entreprise.

Toutefois, à la suite des travaux de LETOWSKI (1992), il est d'usage de distinguer logique entrepreneuriale pure et logique d'insertion, comme le souligne VESTRAETE, la création d'activités pouvant dans bien des cas être vécue comme la seule alternative au chômage ou à la précarité salariale. Cette distinction est d'ailleurs conforme à la matrice (Individu/création de valeur) que BRUYAT a proposé pour situer les différentes définitions de l'entrepreneuriat, la logique d'insertion étant intuitivement entendue comme moins créatrice de valeur pour la société

41 : E.M. HERNANDEZ : « l'entrepreneuriat : Approche théorique », 2001.

que la logique entrepreneuriale pure.

La littérature sur l'entrepreneuriat féminin et les faits stylisés sur la perception de la discrimination à l'embauche par les femmes, soulignent que, bien souvent, l'entrepreneuriat des femmes est une stratégie de contournement des problèmes d'insertion par le travail.

Par conséquent, l'analyse de l'entrepreneuriat féminin dans sa globalité, nous oblige à adopter une définition très large de l'entrepreneuriat qui puisse intégrer, à la fois, la logique entrepreneuriale pure et la logique d'insertion.

Malgré que l'insertion économique, dans certains cas, n'est pas assurée puisque l'affaire n'est pas viable. Il n'en demeure pas moins qu'elle est associée à un changement assez fort pour la femme et à une forte création de valeur sociale.

Nous retiendrons alors, la définition de HIRICH et PETER (1991) : « *l'entrepreneuriat peut se concevoir comme le processus qui consiste à vouloir créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant le temps et le travail nécessaires, en assumant les risques financiers, psychologiques et sociaux correspondants et à en recevoir les fruits sous forme de satisfaction pécuniaire et personnelle* »⁴².

Cette définition large permet, en effet, d'admettre comme objet de notre étude des situations dans lesquelles l'individu prend un risque réel, mais où son apport à l'économie n'est pas évident, la création de valeur ajoutée étant limitée et surtout d'admettre des situations où la motivation entrepreneuriale sera davantage personnelle ou sociale que pécuniaire : ce cas correspondant fréquemment à l'entrepreneuriat féminin.

1-2 : L'esprit d'entreprise :

L'esprit d'entreprise, quant à lui, peut se définir comme l'aptitude d'un individu, d'un groupe social ou d'une communauté à⁴³ : prendre des risques pour engager des capitaux (pour investir, voir s'investir) dans une sorte d'aventure (entreprise), consistant à apporter quelque chose de neuf (l'innovation) de créatif, en employant et en combinant de la façon la plus performante possible des ressources diverses (dans une organisation) autre sens plus institutionnel du mot « entreprise ». C'est cet esprit qui est à la base de la création d'entreprise.

42 : LEVY-TADJINE.T : « l'entrepreneuriat immigré et son accompagnement » thèse de doctorat en science de gestion, 2001, page 35.

43 : MARCHESNAY : « l'entrepreneuriat », ed Gestion, 1996,

1-2-1 : L'esprit d'entreprise : particularisme ou pas ?

Dans toute société, l'inégalité naturelle entre les hommes se traduit par les différences à suivre le même rythme de progression de savoir et de productivité.

L'esprit d'entreprise représenterait l'aptitude innée dont certains seraient dotés pour créer des richesses et développer autour d'eux un bien-être social sans lequel nos sociétés fondées sur la connaissance s'écrouleraient.

En analysant la variété des talents qui fondent la complémentarité des hommes mais aussi leurs différences ; on peut tenter de relever les principaux traits de caractère et de situation qui singulariseraient l'entrepreneur du non entrepreneur.

A) Aspects personnels et culturels :

L'individu au sein de la société à l'occasion de jouer un rôle différent plus ou moins affirmé en fonction d'une large palette d'aptitudes et de préférences :

- s'exprimer dans la collectivité ou s'épanouir individuellement ;
- savoir-faire et expérience ;
- compétences pluridisciplinaires ou spécialisation ;
- Personnalité (énergie, caractère, charisme) ou attitude de dépendance ;
- goût de l'organisation et des procédures (architecture d'un projet) ou préférence pour l'exécution de l'œuvre.

Les quelques caractéristiques contrastées que nous venons d'énumérer permettraient d'affirmer que l'esprit d'entreprise traduit une priorité des valeurs individuelles et de la personnalité sur celle du savoir.

B) Aspects relationnels et environnementaux :

L'esprit d'entreprise doit affronter le parcours initiatique de l'environnement à deux niveaux :

- Celui de la société institutionnelle (banques, administration, régions d'implantation)
- Celui de sa propre organisation intrinsèque (relation avec les partenaires internes – actionnaires – et externes – fournisseurs –, clientèle du projet, ...)

Il est vrai, dans la réalité, aucun entrepreneur ne devrait prendre ses décisions « à l'instinct », mais après avoir réussi son examen de passage devant tous ceux qui ont jugé de sa faisabilité personnelle et celle de son projet. En l'occurrence, la maîtrise de l'environnement

devrait plutôt relever de l'aptitude à la négociation qu'on peut considérer comme l'une des caractéristiques les plus répandues chez les femmes que chez les hommes.

Néanmoins, l'esprit d'entreprise n'est pas suffisant à lui seul pour créer une entreprise. Certains pays et même certaines institutions peuvent être de réels obstacles à l'esprit d'entreprise, mais un vrai entrepreneur doit également ne pas surestimer ses moyens, ni sous estimer les empêchements rencontrés et savoir renoncer à une cause perdue.

C) Aspects conceptuels et opérationnels :

L'esprit d'entreprise s'exprime et trouve lui-même sa confirmation ou sa sanction aux deux phases :

- de la conception du projet (phase 1)
- de la réalisation et de l'exploitation de celui-ci (phase 2)

A l'exception des micro-projets ou des petits projets, les moyennes entreprises exigent de plus en plus souvent de compétences pluridisciplinaires pour affronter à chances égales la concurrence. L'un des paradoxes des projets mal connus des non-spécialistes tient au fait que l'homme de base à l'initiative du projet ne peut toujours se réclamer à lui seul de toutes les composantes du succès (savoir faire, gestion, ressources financières) et qui doit recourir à des institutions d'aide pour dépasser ces obstacles.

1-2-2 : L'alternative inattendue :

Faute d'emplois offerts, les demandeurs ont créé eux-même des activités par le biais de la micro-entreprise. L'entrepreneuriat devient une solution alternative au marché défaillant de l'emploi.

Pour expliquer l'intérêt nouveau pour le goût de l'esprit d'entreprise, on relèvera les arguments mobilisateurs de nature structurelle, sociale et psychologique :

- les structures sur lesquelles on avait fondé les espoirs d'une connaissance continue et d'un développement accéléré mettent à jour des insuffisances dynamiques et des blocages économiques. L'intégration sociale devenue plus difficile par suite d'une embauche parcimonieuse, les individus modifient leurs comportements pour survivre. Réagissant plus vivement aux signaux négatifs qu'aux informations positives (opportunités nouvelles), ils sont amenés à imaginer et à entreprendre. C'est le renouvellement d'une capacité d'initiative dans un environnement hostile.

1-2-3 : Le simulateur devient stimulateur :

L'Etat prend acte de ses propres incapacités à dynamiser les structures économiques et découvre dans le potentiel d'initiatives, des atouts qui ne méritaient pas la suspicion qu'il avait développée à leur encontre. Le cadre idéologique et conceptuel se modifie pour favoriser la synergie d'une coopération.

Les gouvernements procèdent à un renouvellement de leur analyse qui se fonde sur quatre constats :

- l'Etat doit admettre qu'il s'est montré, somme toute, peu compétent dans les fonctions de producteur qu'il s'était arrogées. La lourdeur administrative, la confusion des objectifs, la direction en apanage ont fini par rendre non opérationnel le secteur public. L'Etat doit renoncer à ces monopoles après avoir vu la défaillance des grandes entreprises nationalisées ;
- l'Etat n'a pas laissé le champ aux activités privées. P. Judet explique, par exemple, que la Corée du sud doit son succès à une action conjuguée de l'Etat et des entrepreneurs avec des dispositions réglementaires et fiscales ajustées cas par cas, pour orienter, relancer et canaliser les initiatives entrepreneuriales ;
- les gouvernements découvrent qu'un grand nombre de citoyens doivent leur survie, non pas à leurs interventions mais aux propres initiatives des intéressés. Ils prennent conscience avec un certain ravissement que, si les structures qu'ils préconisent sont affectées d'une certaine sclérose, celles qu'ils n'ont ni organisées, ni même parfois souhaitées, constituent une réalité bénéfique. Désormais, les gouvernements du tiers monde lèvent des dispositions contraires à la liberté d'entreprise ;
- Enfin, la banque mondiale, se fait l'écho de ces mutations, lorsque les pays en difficultés économiques sollicitent de nouveaux prêts, elle exige une restructuration de l'économie plus favorable à la libéralisation des initiatives.

Dés lors, l'Etat perçu comme simulateur des producteurs se glisse dans un nouveau rôle de stimulateur. Ses initiatives favorables à l'esprit d'entreprise se regroupent en quatre thèmes majeurs (*démarche de Corée du sud*) :

- un programme législatif favorable à la création d'entreprise : disparition des entraves à la liberté d'entreprendre, aménagement d'initiative fiscale, suppressions des monopoles publics,.... ;
- Des facilités bancaires favorables aux investissements : accès facilité aux PME au crédit institutionnels, taux d'intérêt bonifiés, création de services d'assurance spécifiques ;

- Suppressions des entraves à l'entrepreneuriat : élimination des dispositions administratives dissuasives, réduction de certaines taxes, accélération des formalités douanières, ... ;
- Un soutien à l'activité entrepreneuriale : programme de formation technique, assistance comptable, aide à la gestion en période de croissance, structuration de la profession.

Cependant, différents facteurs peuvent se trouver à l'origine de l'esprit d'entreprise :

- la culture et l'ethnique, au sein de la société ou une partie de celle-ci, l'existence d'un système de valeur lié à l'initiative, à l'individualisme, à la volonté de se dépasser et d'accumuler ;
- Au plan individuel, la volonté des se distinguer, d'être original, donc d'innover tout en ayant la capacité de mettre en œuvre des idées originales ;
- La nécessité, dans le sens que les conditions du marché peuvent devenir des stimulants à l'esprit d'entreprises ;
- Le cadre institutionnel, lui-même joue un rôle dans l'émergence de l'esprit d'entreprise, non pas en stimulant directement par des avantages quelconques, mais en procurant un cadre favorable qui ne soit pas administrativement et fiscalement trop contraignant, qui soit équitable entre les intervenants, favorisant la confiance mutuelle plutôt que la méfiance entre administration et entreprises.

Il est évident que certaines caractéristiques du cadre institutionnel peuvent entraver l'esprit d'entreprise ou le détourner vers des activités moins bénéfiques pour l'économie, comme la recherche d'une rente ou même un comportement illicite.

Par ailleurs dans le contexte des pays en développement (tels que l'Algérie), deux thèmes nous paraissent essentiels à mettre en relation avec l'esprit d'entreprise :

❖ *L'esprit d'entreprise et la formation :*

Apprendre l'esprit d'entreprise, sans doute non, mais peut révéler et renforcer là où il existe (formation, appuis, programme d'accompagnement).

❖ *L'esprit d'entreprise et l'informel :*

L'informel se trouve sans doute dans toute société et particulièrement stimulé en cas de crise grave comme substitut an formel.

A ce stade, promouvoir l'esprit d'entreprise, c'est insuffler à une partie de la population, la volonté de créer, c'est forger un vivier de créateurs potentiels. Dans ce vivier, seuls certains confirmeront leurs souhaits de volonté d'entreprendre par une idée de projet réalisable.

2- La création d'entreprise :

L'une des définitions les plus courantes de l'entrepreneuriat consiste à l'associer, parfois de façon synonymique, à la création d'entreprise. On peut préciser cette conception en insistant sur l'acte entrepreneurial, autrement dit, sur l'action de créer au travers de laquelle se tisse le lien entre un individu à une organisation. Selon VESTRAETE ⁴⁴, la relation entre l'entrepreneur et l'organisation est de type symbiotique au sens où les deux parties en présence profitant nullement l'un de l'autre.

L'organisation ne désigne pas uniquement le résultat, à savoir l'entreprise, son fonctionnement ou encore l'environnement socioéconomique dans lequel elle s'inscrit, mais également la procédure qui y conduit.

Par conséquent, l'entrepreneuriat ne renvoie pas seulement à une succession de procédures liées à la maîtrise de nombreuses notions de droit économique, commercial, social ou encore fiscal, comme de nombreux ouvrages sensés aider le créateur dans son projet l'expliquent. L'acte entrepreneurial est aussi une démarche de création visant la satisfaction de besoins spécifiques du porteur dans une recherche de la meilleure adéquation avec les besoins de l'environnement. Les besoins spécifiques de l'individu peuvent être partagés par un ensemble d'individus ayant une caractéristique commune, comme le fait d'être une femme.

2-1 : Les traits du créateur :

La personnalité du créateur, ses origines et sa formation, trois thèmes ont été particulièrement étudiés.

2-1-1 : Le besoin d'accomplissement :

Les entrepreneurs qu'ils soient hommes ou femmes se caractérisent par un besoin élevé d'accomplissement. Ils préfèrent être responsable de la solution des problèmes, établir leurs propres objectifs et les atteindre par leur seul effort. Ils ont tendance également à prendre des

44 : T. VESTRAETE : « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat » page 11-20

risques modérés en fonction de leurs habilités et recherchant une mesure immédiate de leur performance qu'ils trouvent dans le profit. Aujourd'hui, ce critère est, certes considéré comme un attribut de l'entrepreneur, mais seul il ne peut être utilisé comme en étant un indicateur pour discriminer dans une population les créateurs des non créateurs.

2-1-2 : L'internalité du lieu de contrôle :

Plusieurs études ont montré que les créateurs ont un lieu de contrôle interne les incitant à agir plus que ceux ayant un lieu de contrôle externe. Malheureusement, l'internalité du lieu de contrôle n'est pas le monopole des entrepreneurs, mais se retrouve à un même niveau chez les managers par exemple. Ce critère est intéressant pour étudier et comprendre le processus de création d'entreprise, mais ni seul, ni combiné, il ne peut être utilisé comme facteur discriminant.

2-1-3 : la propension à la prise de risques :

Créer une entreprise est incontestablement accepté de prendre des risques, on distingue :

- *risque financier* : le fait que le créateur engage des avoirs, il s'engage en même temps de rembourser les dettes en cas d'échec.
- *risque professionnel* : on parle de risque professionnel dès que le créateur quitte un emploi sûr pour créer une entreprise et de ce fait affronter l'inconnu.
- *risque familial* : se consacrer plus à son travail et moins à sa famille, sacrifices financiers (se rémunérer modestement), l'échec de l'entreprise engendre des difficultés financières qui implique à leur tour des difficultés familiales qui peuvent aller jusqu'au divorce.
- *risque psychique* : une réussite rapide va parfois de pair avec le développement d'une certaine mégalomanie (avoir des ambitions nationales et envisage de se présenter aux élections). Quant à l'échec, il laisse des traces indélébiles et nombreuses. Néanmoins, ce critère ne permet pas de prédire le potentiel entrepreneurial.

D'autres traits peuvent être cités : tolérance de l'ambiguïté, valeurs personnelles, idéologie des affaires, autonomie, leadership, créativité, optimisme, ... etc.

2-2 : Le processus de création d'entreprise :

D'après Belly (1994)⁴⁵, le processus de création d'entreprise s'explique à partir de cinq principales dimensions : les caractéristiques psychologiques de l'individu, les facteurs de discontinuité, les opportunités, les facteurs de crédibilité et les facteurs de faisabilité.

Le modèle stipule que la création d'entreprise repose d'abord sur la présence d'individus qui possèdent un esprit entrepreneurial c'est-à-dire certaines *caractéristiques psychologiques* comme le besoin d'accomplissement, la créativité et l'initiative, la prise de risque et l'identification des objectifs, la confiance en soi, le besoin d'indépendance, d'autonomie, l'énergie et l'aménagement.

Dans le cas des femmes, la société et, pendant longtemps, a tendance à croire que les femmes manquent d'idées de projet, ne sont pas animées d'un fort esprit d'entreprise et sont incapables de créer et de développer une activité durable, du fait que l'entourage familial ou social décourage le travail des femmes et plus la création d'entreprise par celles-ci.

Ensuite, pour que l'entrepreneur potentiel passe à l'action, il faut un catalyseur, *une discontinuité* dans sa trajectoire de vie, des déplacements -au sens psychique du terme- qui peuvent être positifs (offre de financement, offre de partenariat, identification d'un nouveau produit ou marché) ou négatifs (licenciement, chômage, insatisfaction au travail, absence de possibilité de promotion, mauvaise ambiance, mauvaise relation avec la hiérarchie, divorce, ...) provoqués par l'entrepreneur lui-même, venant de l'extérieur ou encore être la combinaison de plus d'un de ces facteurs.

Ainsi, le déplacement joue un rôle de prédisposition favorable à l'aventure entrepreneuriale particulièrement chez les femmes. Il existe aussi des facteurs de déclenchement appelés facteurs de discontinuité qui font que l'individu se retrouve à mi-chemin entre deux situations : fin d'études, fin de contrat, fin de service militaire, voire même la sortie de prison ... etc. A l'opposé des déplacements négatifs ou positifs, ces derniers facteurs sont prévisibles.

La troisième dimension introduite est celle de *l'opportunité d'affaire* identifiée par l'entrepreneur au moment où se produit la discontinuité dans sa trajectoire de vie. Les opportunités diffèrent selon leur source. Elles peuvent être ou pas reliées à l'expérience de l'entrepreneur, être le résultat d'une recherche systématique ou correspondre à des circonstances

45 :S.A. KOUNTA : « caractéristiques de l'entrepreneurship féminin au Mali » 1997, page 20.

diverses.

La crédibilité de l'acte constitue la quatrième dimension du présent modèle. Elle dépend de dimensions socioculturelles. Ainsi, lorsque le milieu valorise fortement la création d'entreprise, il en résultera une perception positive de cette activité chez les personnes qui composent ce milieu. La crédibilité englobe deux dimensions : d'abord, la perception que les retombées du comportement sont personnellement désirables. Ensuite, la perception qu'elles seront aussi socialement désirable. En plus des valeurs socioculturelles, la source de crédibilité réside dans la présence d'images d'imitation qui serviront de modèles aux entrepreneurs potentiels. L'existence de modèles est une condition essentielle au développement de l'activité entrepreneuriale, ils constituent une source de motivation pour les entrepreneurs potentiels et une source de crédibilité vis-à-vis de la communauté financières appelée à participer au démarrage de nouvelles entreprises. La théorie de l'apprentissage social postule que la plupart des comportements humains sont appris par observation, au moyen du modelage, c'est-à-dire à partir d'exemples, et ceci, dans le but d'éviter beaucoup « d'épreuves inutiles ». Les sources qui sont à l'origine de ces modèles sont : la famille, le milieu professionnel, le milieu social, les entreprises déjà existantes Pour ce qui est des femmes, l'absence de modèles, du fait de la nouveauté du phénomène, réduit le nombre de femmes qui se lancent dans l'aventure entrepreneuriale.

La dernière dimension, celle de **la faisabilité de l'acte**, dépend, quant à elle, de la perception de l'environnement par le créateur potentiel et, plus précisément des disponibilités financières qu'il possède ou pense avoir obtenir et des appuis qu'il perçoit.

L'Etat joue également un rôle déterminant dans le processus de création d'entreprises en raison des moyens d'intervention dont il dispose : programme de subvention, politique fiscale, politique d'investissement ...

En revanche, le modèle de SHAPERO est proche de celui de BELLY, puisqu'il considère la création d'entreprise comme un phénomène multidimensionnel, pour cela il faut pour l'analyser prendre en compte en plus des caractéristiques psychologiques de crédibilité et faisabilité.

Néanmoins, pour André BELLY une dimension est déficiente dans ce modèle, il s'agit de l'opportunité. Pour cela, il intègre au modèle de SHAPERO le processus de reconnaissance de l'opportunité

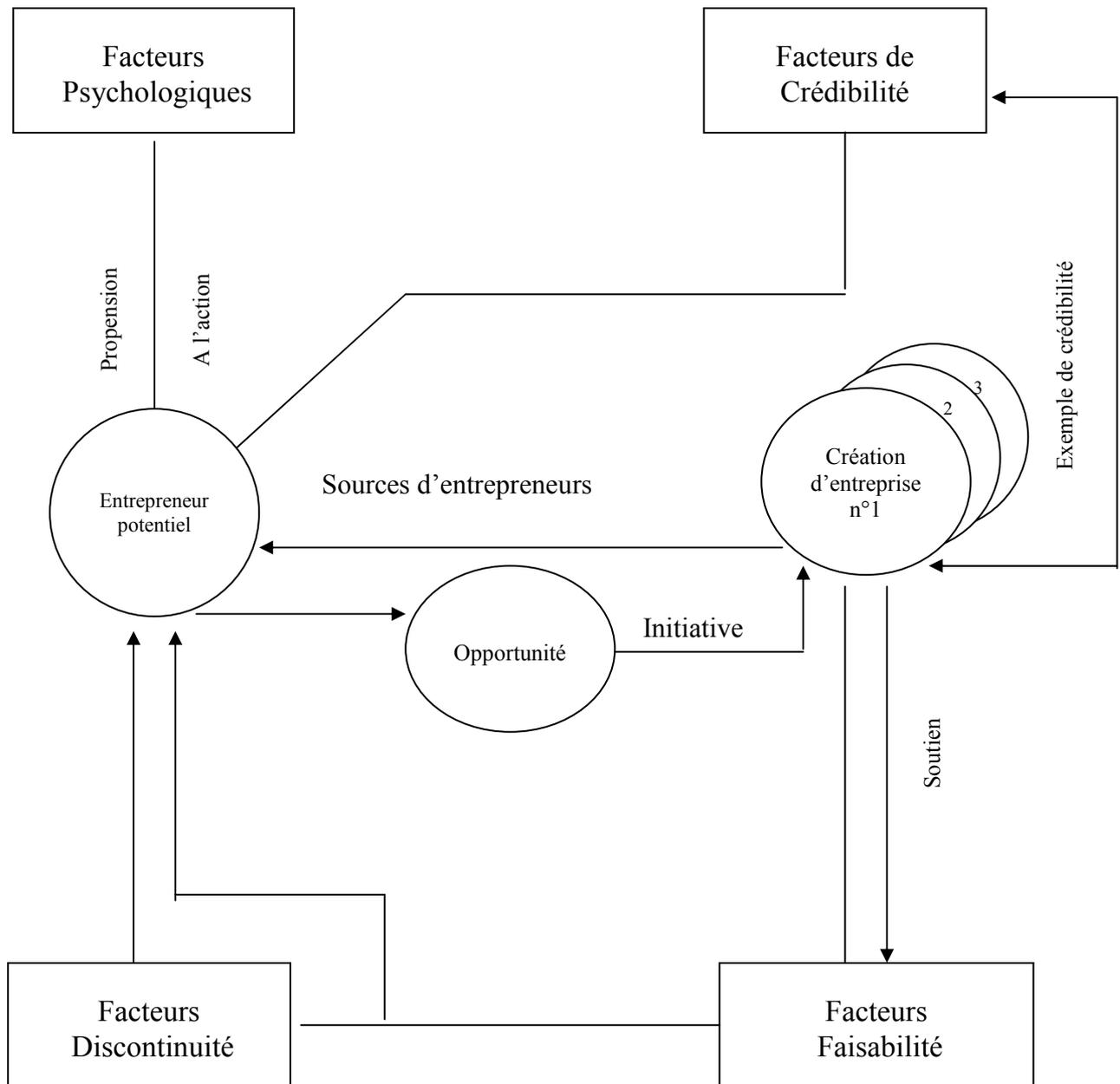


Figure N°2 : Modèle de création d'entreprise

(Belly, 1989, p 29) in « l'entrepreneuriat : approche théorique »

Hernandez, 2000

Par ailleurs, Yvon GASS, a de son coté développé un autre modèle qui met en relation les différents facteurs influençant sur la décision de création de nouvelles entreprises, dans le but d'aider à mieux comprendre et appréhender le processus entrepreneurial. Le schéma ci-dessus tente de représenter l'ensemble de ses facteurs

3- Les femmes entrepreneures :

Trouver une définition de la femme entrepreneure dans un contexte africain, en particulier maghrébin, n'est pas une chose facile, étant donné qu'il existe peu de publications portant directement sur les entrepreneures de cette région.

Dans leur étude sur les femmes entrepreneures africaines, LENT et OUEDRAGO, donnaient une définition de l'entrepreneuriat féminin en s'appuyant sur le type d'activité en cause. Selon eux, l'entrepreneuriat féminin y est défini comme femmes elles-mêmes indépendamment de la taille de l'entreprise. Par activités entrepreneuriales, on entend : « *toutes les activités effectuées en dehors du ménage, qui permettent à la femme de faire suffisamment de profit pour au moins maintenir son activité* »⁴⁶

Cependant, en se référant aux études réalisées dans les pays du nord⁴⁷, nous avons pu entrevoir que le concept a connu plusieurs définitions. LAVOIE. D, entendait par entrepreneure, qu'elle a aussi appelé, propriétaire-chef d'entreprise, propriétaire dirigeante d'entreprise ou encore femme chef d'entreprise ; « *la femme, qui seule ou avec un ou des partenaires a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprises, qui assume les risques et les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion* »⁴⁸.

Selon BELCOURT, BURKC et Lee Gosselin, l'entrepreneure c'est : « *Cette femme qui recherche l'épanouissement personnel, l'autonomie financière et la maîtrise de son existence grâce au lancement et à la gestion de sa propre entreprise* »⁴⁹

Diane Chamberlin Starcker (1996)⁵⁰, proposait une liste de facteurs caractérisant les femmes entrepreneures. Pour elle, les femmes entrepreneures se caractérisent par leur grande diversité, leur très forte capacité de relation avec les autres et leur tendance à transférer leur expérience maternelle dans leur travail.

46 : S.A. KOUNTA : « caractéristiques de l'entrepreneurship féminin au Mali » 1997, page 17.

47 : Louise St-Cyr et Sergine Hountondj : « entrepreneuriat féminin et dynamisme » Rapport de travail, Québec, 2003.

48: Idem. Page 03

49: S.A. KOUNTA : « caractéristiques de l'entrepreneurship féminin au Mali » 1997, page 19.

50 : Diane Chamberlin Starcker : « femmes entrepreneurs : Catalyseurs et transformations » EBBE, 1994.

Sur le plan professionnel, les femmes utilisant beaucoup leur expériences, de relations interpersonnelles, leurs 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 de communication, sont des auditrices, attentives et actives avec une grande capacité à sentir, ce qui n'est pas dit comme à entendre ce qu'est dit. Elles savent collaborer, consulter les autres ; elles sont relationnelles et intuitives.

Plutôt que de donner un ordre, les femmes préfèrent atteindre leurs objectifs par l'influence et la persuasion, l'apprentissage et les conseils. Elles n'hésitent jamais à demander de l'aide ou une information, elles sont habituées à équilibrer les exigences opposées, à organiser les choses dans le temps et dans l'espace et à gérer les problèmes. De plus, l'une de leurs compétences particulières est dans la négociation. Les hommes approchent différemment la négociation comme l'objectif de gagner plus, et cela aux dépend de l'autre. Les femmes, au contraire, l'abordant avec une attitude de recherche d'une relation durable et d'une collaboration mutuellement bénéfique

Partant de cela et dans le cas de notre travail, nous retenons comme entrepreneure, la femme qui seule à crée et géré en dehors de son ménage une entreprise. Nous excluons non seulement tous les cas d'extension, d'héritage d'achat et de transfert d'entreprises préexistantes, mais également les femmes mariées à un chef d'entreprise et collaborant avec lui.

3-1 : Les motivations à la création d'entreprise :

Un homme ou une femme sont incités à construire leur propre entreprise pour plusieurs raisons qui peuvent être d'ordre personnel ou dû à des circonstances extérieurs positives ou négatives. On distingue généralement deux types de profil d'entrepreneur à partir de leur motivation à créer une entreprise.

Le profil « pull » création par opportunité et par choix ; regroupe le besoin d'accomplissement, le désir d'organiser soi-même son travail, saisir une opportunité, relever un défi, l'envie de lancer et de développer un produit ou un service.

Le profil « Push » ou création par nécessité implique une notion de choix forcée dû : au chômage, raisons familiales comme les dettes du conjoint, licenciement, reprise de l'activité à la suite d'un décès du père ou du conjoint, peu de possibilités de promotion. On peut citer également, le retrait du marché du travail pour élever ses enfants lequel pénalise fortement les

femmes quant aux possibilités de retrouver du travail comme salariée. Ce qui laisse le statut d'indépendant comme le seul moyen de pouvoir réintégrer le marché du travail.

Néanmoins, la motivation peut provenir de la combinaison entre les deux profils. A titre d'exemple, certaines créations sont motivées par le chômage et l'envie de lancer et développer une activité.

Toutefois, les motivations des femmes sont assez proches de celles des hommes. Les enquêtes démontrent qu'elles mettent surtout en avant leur désir d'indépendance. Cependant, on trouve certaines motivations sont plus prononcées chez les femmes, le désir d'une reconnaissance sociale par exemple ; dans de nombreuses professions, les femmes voient très vite leur carrières stagner, que ce soit au niveau de leur qualification ou de leur rémunération. Le monde du salariat, comme celui de la fonction publique, peut très vite devenir bloquant pour les femmes qui ont l'esprit d'entreprise, surtout si elles refusent de renoncer à leur vie de famille. La création de leur propre entreprise peut donc constituer une étape importante de leurs parcours professionnel.

L'aspiration à une meilleure qualité de vie est également une motivation féminine. La création d'une entreprise, en offrant une flexibilité dans l'organisation du travail, peut parfois permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Enfin, et très prosaïquement, la création d'entreprise est pour certaines femmes en situation de chômage ou de difficultés conjugale une condition de survie financière.

Néanmoins, les motivations du créateurs (homme ou femme) sont influencées par plusieurs facteurs associés à l'environnement socioculturel du créateur, sa situation familiale, la situation économique du pays et la formation.

3-2 : Dynamique entrepreneuriale féminine et facteurs de blocage :

Les obstacles à la création d'entreprise pour les femmes varient d'un pays à un autre en fonction des conditions économiques, sociales, culturelles et politiques, dans lesquelles opèrent les entrepreneures. Néanmoins, trois facteurs ont un poids plus important sur la création d'entreprise.

3-2-1 : L'environnement socioéconomique : un facteur de blocage reconnu publiquement :

On attribue les limites de la participation des femmes à la vie active à leur environnement socioculturel et économique. S'agissant de l'activité entrepreneuriale, cet environnement ne favorise guère son expansion.

Comme dans la plupart des pays d'Afrique, la ségrégation et l'inégalité subsistent. Cette inégalité commence dès le plus jeune âge. Si dans les établissements indépendants, les femmes sont représentées dans la quasi-totalité des professions, seul un établissement sur trois est inscrit au nom d'une femme, encore que certaines font figure de prête-nom pour leur proche.

En ce qui concerne le système de crédit, plusieurs études ont montré que les femmes rencontrent plusieurs difficultés pour accéder aussi bien au crédit informel qu'au crédit institutionnel. En effet, on note une inadéquation des structures de crédits par rapport aux besoins et à la situation des femmes. Cette inadéquation se traduit dans les faits par l'existence de procédures complexes auxquelles les femmes peuvent rarement faire face.

En outre, un grand nombre de femmes ne connaissent pas leurs droits et/ou ont du mal à les faire valoir. Très peu de femmes, en effet, s'interrogent sur leurs prérogatives judiciaires, bien que dans ce domaine, plusieurs pays de l'Afrique, en particulier l'Algérie, occupe une place de choix avec l'acquisition par les femmes d'un certain nombre de droits parmi lesquels on peut citer : le droit d'exercer toute les fonctions, le droit du vote, le droit à obtenir du crédit,

Si les femmes méconnaissent, ainsi, leurs droits les plus élémentaires ; on imagine mal comment elles pourraient accéder à la dynamique entrepreneuriale et l'on s'interroge par exemple sur les possibilités que peut leur offrir un code des investissement ou encore une structure d'appui à la création d'entreprise.

3-2-2 : La psychologie des femmes : un facteur de blocage souvent occulte :

Les structures auxquelles obéissent les femmes font qu'elles se montrent soumises et s'en remettent souvent à leurs parents et plus tard à leur mari. En outre, la notion d'individualité est quasi inexistante. De ce fait, les femmes ont des vertus socioculturelles qui vont souvent à l'encontre de la vie sociale extérieure, et en particulier à l'entrepreneuriat.

Les femmes africaines ⁵¹, en générale, reprobent à heurter les traditions, et depuis quelques années, un qualificatif péjoratif a été attribué à celles qui voulaient se lancer dans le commerce ou l'industrie. La notion de femmes faiseuses d'affaires est apparentée à celle de femmes peu scrupuleuses et malhonnêtes.

Il faut reconnaître que, dans de telles conditions, la dynamique entrepreneuriale a du mal à émerger. L'exigence de conformité au statut historique des femmes par les sociétés embrigade ces dernières dans un refus d'entreprendre.

3-2-3 : L'absence de culture entrepreneuriale : un facteur de blocage déterminant :

La culture entrepreneuriale est l'ensemble des connaissances qui doivent permettre à un individu de passer au stade d'entrepreneur. L'inexistence de la culture entrepreneuriale ne touche pas uniquement les femmes. La société a toujours considéré qu'on envoie les enfants s'instruire pour qu'ils puissent devenir plus tard des salariés, jusqu'à une période récente, la préférence allait à l'administration. Dans cette optique, les enfants sont pas éduqués pour créer leur propre entreprise, leur avenir est tout tracé : obtenir des diplômes pour avoir un poste. Dans le même phénomène de société, la structure des formations tenait peu compte de la culture entrepreneuriale, ce n'est que tout récemment que des questions sur l'intégration de notions de création d'entreprises et/ou de gestion de micro-projets dans certains établissements supérieurs ont commencé à être posées. Même dans les établissements de gestion, cette culture a été négligée. Il en résulte de ces différentes situations que la dynamique entrepreneuriale n'a pu se déployer.

Il est évident que l'entrepreneuriat est en évolution croissante dans le monde, notamment dans certaines régions. D'abord par ce qu'il y a de plus en plus de gens qui veulent tenté l'aventure, et puis par ce que l'entrepreneuriat bénéficie d'un cadre institutionnel qui favorise son développement. Il se positionne comme une situation viable au chômage structurel qui sévit, actuellement, surtout en ce qui concerne les femmes.

L'entrepreneuriat est généralement aperçu comme un phénomène de société, une fonction spontanément valorisée et l'entrepreneur à l'occasion encore perçu comme un aventurier, qui ne

51 :R. RAJEMISON : « Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneuriale » Ed AUPELF-UREF, Paris, 1995. Page 227-236.

recherche que des profits. Ainsi, l'attitude générale envers les entrepreneurs est négative, surtout en ce qui concerne les femmes.

Néanmoins, les caractéristiques liées à la culture et à l'environnement du créateur influence la décision d'entreprendre. Ainsi, les spécificités culturelles qui tournent autour du rôle de l'Etat ; de la position par rapport à l'argent, de l'attrait des privilégiés et de la peur de l'échec influence également sur la décision d'entreprendre. D'un côté, les caractéristiques de l'individu, ses motivations, ses compétences et ces ressources influent sur le processus de création d'entreprise. .

En somme, l'entrepreneuriat n'est pas un phénomène statique, au contraire, il est assujettis à des facteurs qui peuvent le freiner ou l'encourager.

Section 2 : Caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes en Maghreb

Contrairement à ce que l'on observe dans les pays d'Afrique subsaharienne, les femmes entrepreneures sont peu nombreuses au Maghreb en comparaison avec les hommes. Elles sont rarement propriétaires d'une entreprise et relativement absentes comme gestionnaire de grandes entreprises. Quelques études se sont penchées sur les facteurs qui freinent l'accès des femmes au travail salarié, mais peu d'études ont été réalisées sur l'entrepreneuriat féminin.

Parler aujourd'hui d'entrepreneuriat des femmes nécessite une distinction nette entre : L'entrepreneuriat des femmes professionnellement et socialement reconnu, qui sont devenues de véritables chefs d'entreprises et qui répondent à une logique entrepreneuriale pure de création de valeur. Et les initiatives des femmes au chômage visant à créer une activité génératrice de revenus. Ces femmes sont souvent démunies et font partie des catégories les plus fragilisées de la population touchée par la pauvreté, et notamment les femmes chef de famille. Cela peut aller de l'auto emploi, à la micro activité ou à la micro entreprise. Cette création répond plus à une logique d'insertion.

L'objectif principal, ici, est d'analyser l'entrepreneuriat des femmes maghrébines, notamment algériennes, de présenter les difficultés qu'elles rencontrent, ainsi que le profil de la femme entrepreneure algérienne.

1-La femme entrepreneure dans le contexte Maghrébin :

1-1 : Définition de l'entrepreneure :

La définition de l'entrepreneuriat dépend globalement de la reconnaissance faite des secteurs d'activités économiques dans lesquels les femmes s'investissent. Certaines ne considèrent que les entreprises du secteur formel qui concerne les femmes chefs d'entreprises, et toutes les activités génératrices de revenus créées dans le cadre des dispositions légales en vigueur, depuis fort longtemps déjà, mais aussi et surtout depuis la mise en place par les pouvoirs publics, de certains dispositifs et mécanisme d'aide à la création d'emploi et des micro-entreprises ; ce qui limite considérablement le nombre de femme qui peuvent être considérées comme étant entrepreneures, puisque la grande majorité d'entre-elles évolue dans le secteur informel, qui concerne toutes les activités initiées par de femmes en dehors de tous règlements en vigueur, et échappant à la statistique.

La réflexion et l'analyse seraient, donc, différentes selon qu'il s'agisse de femmes chefs d'entreprises, ou de celles qui par besoin se sont lancées dans la création de projets économiques (formel ou informel) en développant une multitude de stratégies, certes, par leur situation de femmes, elle ne peuvent échapper à certaines difficultés qui se posent à elles plus qu'aux hommes, et elles bénéficient pas de la même manière qu'eux de mécaniques en place. Mais les expériences et les itinéraires et les stratégies développées de part et d'autre sont très différents. Par conséquent, les actions à envisager est à mener sont également différentes et devraient être adoptées et répondre aux besoins réels des femmes.

1-2: Le choix du formel ou de l'informel :

Au Maghreb, la distinction entre le secteur formel et informel s'opère sur la base de la déclaration de l'activité. Le secteur informel concerne les entreprises qui échappent à la réglementation sur les entreprises. Il se distingue par un certain nombre de caractéristiques : ⁵²

- Le capital nécessaire au départ est peu important,
- L'entrepreneur informel n'a pas accès au crédit bancaire et son capital de départ comprend son épargne et celle de son entourage, et/ou un micro-crédit. Ce montant est relativement faible et limite les domaines d'intervention possibles,
- Il s'agit souvent d'une exploitation familiale où considérations parentales et économiques s'enchevêtrent,

52 : AMAPPE L OXFAM : « Etude d'identification des activités économiques potentielles pour les femmes », 2001.

- Les opérations de production sont menées à une échelle restreinte et le volume de production demeure par conséquent limité.

Il est essentiel de s'ouvrir à des critères, autres que ceux économique, pour pouvoir appréhender la relation entre la micro entreprise qui est, par définition, une unité employant au plus 5 salariés, qui concerne aussi bien les unités disposant d'un local dédié à leurs activités productives et employant des salariés, qu'à des indépendants ambulants ou à des travailleurs à domicile ; et l'informel. Le choix d'opérer dans le formel ou l'informel dépend notamment, des profils et des motivations de départ des entrepreneurs. La motivation est fortement liée au niveau social, au niveau de scolarisation et à l'expérience ou l'apprentissage reçu. D'autres facteurs externes qui échappent au contrôle des micro et petits entrepreneurs sont également des éléments aussi déterminants, qui interviennent pour fixer le choix.

Le choix de l'informel repose, donc, sur plusieurs critères.

1-2-1 : La disponibilité d'un local :

Ce critère et le caractère informel de l'activité sont deux phénomènes étroitement liés. Les difficultés d'accès ou d'acquisition des locaux à cause de leur cherté face à une faiblesse de moyens financiers, bloquent toute tentative de formalisation.

1-2-2 : Le secteur d'activité et sa rentabilité :

Certains secteurs tel que l'artisanat sont moins rentable que d'autres surtout si le promoteur n'est pas en mesure d'acquérir les technologies nécessaires pour hausser la productivité, ceci n'encourage pas l'entrepreneur à travailler dans le formel et à assumer les charges qui en découlent.

1-2-3 : Les raisons socioculturelles :

Concernant plus particulièrement les femmes, la plupart d'entre elles surtout celles issues de milieux défavorisés ou d'origine rurale, se trouvent dans l'impossibilité de travailler à l'extérieur et exercent leur activité à domicile.

1-2-4 : La volonté de tester la faisabilité du projet :

Certaines propriétaires d'entreprises font le choix de démarrer dans l'informel pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 années pour assurer de la viabilité du projet avant le passage à une échelle plus grande (si toutefois) le développement de l'entreprise le permet). Ces activités sont

considérées comme activité test, c'est souvent le cas de l'entrepreneuriat féminin.

1-2-5 : Les contraintes d'ordre administratif :

Si certaines entreprises exercent dans l'informel c'est parce que leurs formalisations sont bloquées par des contraintes administratives considérées par elles comme des obstacles majeurs à leur développement :

- En matière de législation du travail, par exemple, les salariés ne sont pas tous déclarés. Pour la majorité des petites entreprises, la législation constitue un obstacle à leur totale formalisation à cause de l'obligation de paiement du SNMG.
- En matière de fiscalité, les petites entreprises entretiennent une relation complexe avec le système fiscal. La non tenue d'une comptabilité, au sens moderne du terme, fait que la majorité d'entre-elles sont sous régime de taxation au forfait. Par ailleurs, certains types d'activités perçoivent le système fiscal comme pénalisant et préjudiciable.

Quant au choix du formel, on retrouve dans la catégorie des entreprises formalisées deux profils :

- Ceux ayant opté pour une formalité de parrainage : le désir de travailler dans la légalité afin de garantir la rentabilité du projet et d'entretenir un contact facile avec les clients encouragent l'entrepreneur à démarrer dans le formel.
- Le micro et petit entrepreneur issu de milieu plus aisés, ayant une formation plus poussée et disposent d'une expérience professionnelle.

2- Les facteurs influençant le développement de l'entrepreneuriat des femmes en Algérie :

La capacité des femmes à entreprendre des activités économiques ne dépend pas seulement de l'accès à des ressources financières ou à des moyens de production. Elle est conditionnée par une série de facteurs culturels, politiques, économiques et sociaux qui peuvent favoriser ou restreindre les possibilités des femmes.

Le statut de la femme algérienne est déterminé par des facteurs culturels, économiques, juridiques et sociaux variables par la diversité des réalités vécues par les femmes. Ces vingt dernières années, l'Algérie a connu des changements importants qui ont eu des répercussions sur la condition et la situation des femmes (le taux d'activité des femmes a relativement évolué, taux de scolarisation élevé, ...). Le nouvel environnement social, économique et politique entraîne

effectivement des transformations dans les rapports sociaux, et notamment, au sein des rapports femmes/hommes, l'accès des femmes à un travail salarié a induit des changements dans leurs rapports avec leur environnement familial et social. Ces changements sont causés par l'évolution du taux de scolarisation, l'investissement des femmes dans le monde du travail, l'apparition - timide certes- des femmes en politique et à des postes de responsabilité, la maîtrise de la fécondité et l'accès à l'information.

2-1 : Les facteurs d'ordre économique :

Un facteur important qui pousse de nombreuses femmes à créer une entreprise ou, du moins, à exploiter une activité économique est la pauvreté. En effet, un grand nombre de femmes de milieux défavorisés décident d'exploiter leur savoir faire en échange de revenus afin d'améliorer les conditions de vie de leurs famille, et ce malgré a lourdeur des tâches domestiques et le peu de temps dont elles disposent.

L'accès au financement constitue un autre facteur économique qui peut encourager ou inhiber l'entrepreneuriat des femmes. Les entreprises féminines sont généralement de petite taille et disposent de peu de moyens pour favoriser leur expansion. Elles dépendent surtout de l'autofinancement ou du financement familial. En principe, aucune loi ne limite l'accès au crédit des femmes ; les institutions financières offrent des services à l'ensemble de la population sans discrimination.

Cependant, dans la pratique, le nombre de femmes accédant au crédit est très réduit. On ne dispose pas de statistique – ce qui constitue déjà un indicateur significatif du nombre de femmes accédant à des prêts bancaires ou bénéficiant de programmes gouvernementaux. Néanmoins, le principal facteur limitant l'accès des femmes au crédit est celui de l'absence de garantie. Les femmes sont rarement propriétaires de biens hypothécables qu'elles peuvent offrir en garantie. Il leur reste alors la possibilité de demander à un membre de la famille (généralement le conjoint ou le père) de ce porter garant. Mais les femmes ne privilégient pas cette solution qui contribue parfois à renforcer le contrôle de l'homme sur leur activité ou leurs revenus.

2-2 : Les facteurs d'influence culturels :

2-2-1 : Les divers rôles des femmes :

En Algérie, la répartition sexuelle des rôles ne favorise pas toujours, pour les femmes, la disponibilité nécessaire à la conduite d'une entreprise. La conciliation des rôles liés à la production et à la reproduction et l'absence de services et de technologies appropriées pour alléger les corvées des femmes constituent des obstacles importants au développement de l'entrepreneuriat féminin, étant donné que les femmes ne disposent d'une ressource essentielle qu'en quantité très limitée : le temps. Les principales contraintes des femmes dans l'exercice de leur savoir-faire sont : la lourdeur des tâches, le manque de financement et le temps consacré aux enfants.

2-2-2 : Les stéréotypes :

Le concept de bonne réputation des femmes, et par extension de leur famille, est également une valeur centrale dans la société algérienne. Ce concept et ses diverses facettes, a un impact sur ce qui est considéré comme étant une attitude ou une activité respectable ou acceptable pour une femme. Par exemple, dans certains milieux, les femmes ne sont pas encouragées à s'investir dans des activités qui demandent de fréquents déplacements ou de nombreux contacts avec des hommes ou dans un environnement d'hommes. De même que des activités qui sont considérées comme étant traditionnellement masculines telles que la manipulation des machines ; la société et les femmes elles-mêmes, considèrent que les femmes n'ont pas les capacités à le faire.

2-2-3 : La visibilité du travail féminin :

L'absence de modèles de femmes entrepreneures peut également représenter un facteur expliquant la faible propension des femmes à créer une entreprise. L'idée de devenir entrepreneurs, qui est considéré comme quelque chose de tout à fait naturel chez les femmes d'Afrique subsahariennes, et pratiquement absente chez les femmes algériennes. D'ailleurs, les femmes exerçant une activité économique se perçoivent rarement comme « des entrepreneures ». La société en général, le conjoint en particulier, de même que les décideurs économiques ne les considèrent pas comme telles non plus. Pourtant, dans certaines régions, elles sont très actives. Par exemple, dans la région d'Alger, les femmes sont propriétaires et gestionnaires d'entreprises en bâtiment, l'industrie, le transport Les entrepreneures à succès jouent donc un rôle important en tant que modèles : démontrer aux femmes et à l'ensemble de la communauté leurs

potentiel et leurs capacités. Plus les femmes entrepreneures seront visibles, plus cela encouragera les jeunes femmes à s'investir dans cette voie.

2-2-4 : Les aptitudes personnelles :

Enfin, l'une des ressources importantes qui entre en jeu dans l'investissement d'une personne dans une activité de type économique est la confiance : confiance de l'entourage, confiance de la clientèle, certes, mais également confiance en soi. Il s'agit là souvent d'un problème de femmes dont le niveau intellectuel élevé ne favorise pas nécessairement le développement d'aptitudes et d'attitudes à entreprendre (absence d'esprit d'entreprise). L'esprit d'entreprise nécessite le goût du risque, de la nouveauté, la capacité à s'adapter à l'environnement et aux besoins de la clientèle, de saisir les opportunités (donc d'avoir accès à l'information). L'environnement familial joue un rôle important à ce niveau. Par ailleurs, ce « capital » s'acquiert souvent avec l'expérience et la conduite d'une activité économique peut contribuer à développer cette aptitude.

2-3 : Les facteurs d'ordre institutionnel :

L'un des facteurs qui stimule la création d'entreprises chez les femmes est la disponibilité de services d'appui. Encore faut-il que ces services répondent aux besoins des femmes et soient adaptés à leurs capacités.

L'absence de sensibilité aux questions de genre, le refus de reconnaître les inégalités qui contribuent à un accès non équitable aux ressources, services et programmes de la part des institutions publiques et privés représentent également une contrainte importante au développement de l'entrepreneuriat féminin puisque les besoins des femmes ne sont pas pris en compte.

Dans une enquête sur l'entrepreneuriat féminin dans le secteur de l'agro-industrie en Maroc réalisé pour compte de l'ONUDI ⁵³, Anne Bal Enghien a remarqué que « *la sensibilité au genre reste très inégale* » dans les pays du Maghreb. Les ministères à caractère social (cas du ministre de la solidarité et de la condition féminine en Algérie) sont plus sensibles, mais disposent de peu de moyens pour appuyer les femmes.

53 : APPE L OXFAM : « Etude d'identification des activités économiques potentielles pour les femmes », 2001.

Alors que les ministères à vocation économique sont faiblement sensibilisés à la dimension genre et investissent peu de ressources pour encourager ou valoriser le potentiel des femmes : « *les services sont offerts à tous, sans discrimination* ». Il n'est aucunement pris en compte les difficultés socioculturelles qui privent les femmes de l'accès à certains services notamment pour les femmes sans instruction, le manque d'information et de formation, l'absence de propriété donc de garanties pour accéder au crédit ... etc. Toutefois, l'étude des différents intervenant sur le marché du travail, nous montre qu'il y a une prise de conscience de plus en plus grande du rôle et du potentiel économique des femmes. Néanmoins, il y a peu d'innovation en matière de création d'activités économiques, surtout pour les femmes, et les institutions ne voient pas l'utilité de développer des services ou programmes spécifiques pour encourager les femmes à s'investir dans des activités économiques. On distingue deux types d'intervention des institutions auprès des femmes :

- *Les services offerts à « tous »* : l'ensemble des services offerts pour appuyer le développement de l'entrepreneuriat ne font pas de distinction entre les hommes et les femmes et les règles sont non-discriminatoires.

La plupart des services des ministères, mais également ceux des institutions financières vont dans ce sens, l'attitude est souvent de dire : « *les services sont offerts à tous et si les femmes n'y ont pas recours, c'est par un manque d'intérêt* » ou bien : « *les règles sont les mêmes pour tout le monde ; si les femmes ne remplissent pas les conditions, nous ne pouvons rien faire* ». Les institutions refusent souvent de voir qu'il y a discrimination de fait due à la position sociale des femmes induit une iniquité dans l'accès aux services. Par exemple, le crédit bancaire est accessible à toute personne capable de répondre aux exigences et de constituer un dossier, ou bien les services d'informations et de conseil sont offerts à tous les entrepreneurs, donc si les femmes ne viennent pas c'est qu'elles n'ont pas besoin ne sont pas intéressées ; ou dans les meilleurs des cas elles envoient leur mari à leur place.

- *Les programmes ayant pour principale cible les femmes* : Il s'agit, bien entendu, des associations féminines, qui travaillent à la défense des droits de femmes et qui réalisent des programmes d'alphabétisation, d'aide juridique et des activités d'appuis pour former les femmes dans des petits métiers ou pour appuyer le développement des activités économiques. Il existe également des associations professionnelles dont l'association des femmes entrepreneures algériennes (SEVE) qui font la promotion des intérêts des femmes entrepreneures et organisent des sessions d'information et de formation à leur attention.

Ces associations interviennent dans le but déclaré de promouvoir les capacités des femmes, créer un environnement favorable à leur épanouissement en leur fournissant, d'une part, des conseils et un accompagnement pour les aider à s'investir dans une activité économique et d'autre part, en faisant du plaidoyer auprès des décideurs pour les amener à reconnaître le rôle économique et social des femmes afin qu'elles soient prises en considération dans le processus de décision et de planification.

2-4 : Les facteurs d'influence juridique :

Bien que des changements soient survenus au cours des dernières années, la législation algérienne demeure discriminatoire à l'égard des femmes. Le code de la famille qui régit le statut de la femme dans la famille, confine la femme à un statut de mineur pour la durée de sa vie : elle est sous l'autorité et dépend de son père avant le mariage, et de son mari une fois mariée. L'homme agit en tant que chef de famille ; la femme n'est aucunement obligée d'y contribuer. Par contre, elle a un devoir d'obéissance envers son mari et est responsable des tâches d'entretien domestique. Dans les faits, les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler et elles utilisent une bonne partie de leurs revenus pour l'entretien des enfants, l'amélioration de l'habitat, les soins de santé et l'éducation. Lors du mariage, la séparation des biens est la norme : « les époux sont libres de gérer leurs biens comme ils entendent, la femme a l'entière liberté d'administrer et de disposer de ses biens sans aucun contrôle du mari, ce dernier n'ayant aucun pouvoir sur les biens de son épouse ».

Conformément au droit coranique, les femmes ont droit à l'héritage, la part d'héritage qui leur est accordée correspond à la moitié de ce que reçoivent les ayants droits masculins. Mais le droit coutumier et les traditions privent souvent les femmes de ce droit.

Certaines lois sont édictées dans la législation du travail afin que les femmes ne soient pas employées à certains travaux représentant un danger, demandent de grandes capacités physiques ou allant à l'encontre des bonnes mœurs. Par ailleurs, les travailleuses peuvent bénéficier de certaines mesures concernant les congés de maternité et des arrangements particuliers pour permettre l'allaitement.

2-5 : Les facteurs d'influence liés à l'éducation :

2-5-1 : La scolarisation des filles :

Malgré les efforts entrepris depuis quelques années pour encourager la scolarisation des enfants des deux sexes, force est de constater que les petites filles (notamment dans certaines des régions rurales) n'accèdent pas à la scolarisation de la même façon que les garçons. Les raisons sont d'autant d'ordre structurel (absence d'infrastructures, pauvreté, ...) que culturel (surcharge des travaux domestiques, contrôle du comportement des filles, non autorisation d'investir l'espace public, rejet de la mixité, stéréotypes et comportement sexistes, ...etc.).

Néanmoins, le taux de scolarisation des filles aux différents niveaux est très important en comparaison avec ceux des pays proches culturellement (Maroc et Tunisie).

2-5-2 : La formation professionnelle :

On remarque que les filles s'inscrivent de plus en plus dans des programmes de formation professionnelle, mais elles demeurent encore largement minoritaires. En 2000, elles représentaient 43% des effectifs du système de la formation professionnelle. Les filières de la formation offertes aux filles contribuent à renforcer la position des femmes dans les secteurs « traditionnellement » féminins. Celle-ci est principalement formée dans les filières de l'artisanat, de la santé, du textile et confection, et dans l'administration.

Néanmoins, on observe, depuis quelques années, l'intégration des filles dans des filières « non traditionnelles » telle que la mécanique, l'électricité et la maçonnerie.

2-6 : D'autres facteurs favorables au développement de l'entrepreneuriat féminin :

Le principal indicateur favorable au développement de l'entrepreneuriat féminin sont les femmes elles-mêmes : leur intérêt, leur sérieux, leurs implication, leur créativité, et leurs capacités à provoquer des changements pour répondre aux besoins de leur famille et de s'adapter. On peut observer dans les zones de pauvreté que ce sont les femmes qui, par leur initiative, permettent souvent à la famille de « survivre ». En fait, il est vrai que dans de nombreux pays, c'est souvent en situation de crise et par nécessité, que les femmes créent des activités économiques.

Malgré les contraintes, les femmes commencent de plus en plus souvent à investir dans une activité économique les contraintes d'ordre socioculturelles peuvent être « contournées » de

différentes façons. Souvent, quand le mari constate les impacts positifs du travail de sa conjointe sur l'amélioration des conditions de vie, il n'est pas rare qu'il encourage sa femme dans son initiative ou du moins, la laisse-t-il faire. Donc, même si au départ, il y a eu des réticences qui viennent aussi du fait qu'il y a crainte de voir les femmes développer leur autonomie financière et par conséquent leur indépendance, il arrive que ces réticences s'estompent face à la réussite est surtout quand il y a des avantages financiers qui y sont rattachés. En effet, il faut souligner le fait que, lorsque les femmes ont un revenu, elles prennent en charge une bonne partie des besoins alimentaires et vestimentaires du ménage, ce qui donne une plus grande « liberté économique » aux hommes.

3- L'impact de l'activité économique des femmes :

Il est difficile, pour le moment, par manque de données dégagées par genre, de dresser un bilan de l'apport économique des femmes entrepreneures déjà en activité et de l'impact de leurs activités dans le développement de la société en général. L'activité économique des femmes provoque des changements sociaux qui se répercutent tant sur la famille, qu'au niveau de la communauté et apporte des changements dans leur propre vie.

Sur le plan local et régional, les femmes entrepreneures participent au développement économique de la communauté et contribuent à la valorisation des ressources locales, leur activités générer des emplois directs et indirects.

Au niveau du ménage, on remarque que la majeure partie du revenu des femmes est consacrée à l'amélioration des conditions de vie de l'ensemble de la famille. Les enfants profitent d'une meilleure alimentation, les conditions d'hygiène et de santé sont améliorées, le lieu d'habitation est plus confortable et mieux équipé, les enfants ont plus de chance d'être scolarisés

Sur le plan individuel, les revenus des femmes leur permettant souvent d'améliorer leur statut au sein de la famille ; en contribuant aux dépenses de la famille, elles sont en meilleure position pour négocier avec leur conjoint et participer aux prises de décisions et sont en position de développer une relation plus égalitaire. L'autonomie financière (toute relative dans certains cas) les rend moins dépendantes de leur conjoint et par conséquent moins vulnérables à la pauvreté en cas de divorce ou de décès du mari. L'activité économique permet également aux femmes de multiplier leurs contacts avec le monde extérieur et par conséquent de développer une vie sociale plus riche. Elle peut également être source d'épanouissement, d'accomplissement et de valorisation.

Cependant, le tableau réel n'est pas toujours aussi rose. Les femmes exerçant une activité économique souffrent d'une surcharge de travail. Elles doivent, en effet, concilier la double et parfois la triple journée de travail, ce qui a des répercussions sur leur santé et leur qualité de vie. Par ailleurs, il arrive que les femmes soient davantage victime de violence conjugale le conjoint accepte mal leur nouveau « pouvoir » et l'autonomie que la femme cherche à acquérir. Il y a également des cas où le mari se désengage de ses responsabilités financières à l'égard de la famille ce qui a pour effet d'exercer une pression supplémentaire sur la charge des femmes.

En somme, les dispositions des femmes par rapport à leur motivation dans une dynamique d'entrepreneuriat, l'accès et le contrôle des ressources peuvent être variable selon le milieu, le niveau d'instruction des femmes, leur expérience et le type d'activité dans lequel elles investissent. Les possibilités de transformation sont réelle : les femmes disposent effectivement de peu de ressources pour développer une micro entreprise, mais le potentiel et la volonté existent. Des mesures d'accompagnement, à la formation pour les femmes et de la sensibilisation de leur entourage et des opérateurs de développement peuvent contribuer à créer un environnement favorable au développement de l'activité économique des femmes.

Conclusion du chapitre 2 :

Globalement, la contribution des femmes à l'activité et à l'emploi s'est accrue au fil du temps. Les femmes entrepreneures et leurs entreprises représentent une part importante et croissante du monde des affaires. Elles jouent un rôle de premier plan dans les secteurs traditionnellement occupés par des femmes, mais également dans ceux où leur participation est plus récente.

Malgré la tendance à la hausse observée au cours des dernières années, le pourcentage d'entrepreneures reste faible au Maghreb notamment en Algérie que ce soit par rapport au pourcentage d'entrepreneurs masculins ou par rapport à la population des femmes dans l'ensemble de la population.

Néanmoins, les statistiques peuvent être biaisées du fait qu'un nombre important de femmes s'exerce dans l'informel.

Cette situation est due à plusieurs facteurs tels qu'un environnement hostile à la création, les lacunes en matière d'information, le manque de contacts et d'accès au réseau, mais plus particulièrement des facteurs que l'on retrouve dans la plupart des pays mais particulièrement dans les pays du Maghreb, étant la discrimination et les stéréotypes sexiste qui prévalait jusque là.

Afin de faciliter la création d'entreprise par les femmes, les pouvoirs publics et les différents intervenants en la matière, doivent apporter un soutien aux femmes en offrant un cadre favorable à la création, mais plus précisément de prendre en charge les difficultés spécifiques aux femmes et en apporter les solutions à une large insertion dans le monde de l'entreprise.

Chapitre 3 : L'accompagnement en situation entrepreneuriale

Introduction

La libéralisation des marchés, la conjoncture économique de l'ère de la mondialisation, la croissance du chômage et le taux élevé d'échecs des nouvelles entreprises créées, ces dix dernières années ont poussé les pouvoirs publics et les acteurs économiques à davantage intervenir en faveur de la création d'entreprise et dans l'accompagnement des différentes catégories de porteurs de projet de création d'entreprises. De plus, l'action publique en matière d'entrepreneuriat c'est beaucoup transformé. Ainsi, l'appui à la création d'entreprise s'est développé et s'est diversifié afin de répondre aux différents besoins des entrepreneurs potentiels, de l'amont à l'aval de l'acte entrepreneurial.

Historiquement, les services d'appui se sont développés autour de l'appui financier, du conseil et de la formation et du soutien logistique suivant, par-là, une approche mécaniste et séquentielle du processus de création d'entreprises, afin de répondre à un objectif fixé en terme quantitatif : « *augmenter le nombre de création d'entreprises* »

Cependant, pour accroître la pérennité des nouvelles entreprises, les systèmes d'appui ont évolué en proposant une panoplie de services d'accompagnement pour répondre à la complexité et à la variété des demandes de créateurs. Ainsi, au début des années 90, l'approche suivie par les systèmes d'appui a évolué d'une démarche séquentielle vers une démarche qui prend en considération la complexité du processus de création. A cet effet, l'offre des organismes d'appui a été segmentée par compétence pour mieux répondre à la diversité des besoins des créateurs et, progressivement, elle s'est complexifiée par l'intégration de nouveaux services spécifiques et complémentaires, ainsi que la création de réseaux d'accompagnement.

Suite à ces développements, la recherche de l'efficacité des différentes structures d'appui à la création d'entreprise est devenue un priorité tant pour ces structures que pour les acteurs qui ont contribué à leurs mises œuvre. En revanche, il s'agit de démontrer que les dispositifs d'accompagnement y contribuent d'une manière efficace à la création d'entreprises.

Pour y parvenir, nous commençons par définir ce que l'on entend par « l'accompagnement » dans la littérature, comme dans la pratique. Puis, nous envisageons l'offre d'accompagnement dont bénéficient les femmes en Algérie.

Section 1 : Création d'entreprise et accompagnement : une relation nécessaire

Les études sur l'accompagnement des entreprises restent à un stade préliminaire et constituent un champ de recherche relativement nouveau. La mise en place d'un modèle de base relatif au soutien à l'esprit d'entreprise des créateurs des entreprises intégrant les influences des pratiques d'accompagnement est devenue une des préoccupations majeures des pouvoirs publics. On note souvent que l'accompagnement permet de faire face à la faiblesse des caractéristiques environnementales et culturelles relatives à la création et au développement des entreprises.

Au-delà des étapes de création, l'accompagnement permet de mieux appréhender la multiplicité des facteurs qui interviennent dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre des projets de création ou de développement. Si les structures d'accompagnement locales mettent à disposition ressources, outils, réseaux, informations, ... etc., on peut supposer qu'elles influent également sur la représentation qui va construire l'entrepreneur à la fois de son environnement, et de son projet, ainsi que la façon dont il va surveiller cet environnement et par conséquent à anticiper les changements et à innover.

Ainsi, l'objectif de ce point est de mettre en évidence la démarche d'accompagnement généralement mise en place par les structures d'appui et l'apport des conseillers au créateur à chaque étape du processus de créations jusqu'à la concrétisation du projet.

1- L'accompagnement : théorie et doctrine :

L'accompagnement apparaît comme une notion imprécise et susceptible de couvrir un grand nombre d'appui différencié, alors que les acteurs apportant des appuis sont eux-mêmes nombreux, au-delà des seules structures dédiées à cette tâche.

Selon le Larousse, l'accompagnement désigne : « *le fait d'aller avec quelqu'un, escorter, mettre en place des mesures visant à atténuer les effets négatifs sur quelqu'un* »

Cette définition préliminaire suggère simultanément la dimension interactive et même intersubjective ⁵⁴ de l'accompagnement et son rôle social. Pourtant, cette définition n'est pas unanimement partagée.

1-1: La fonction technique et le rôle social de l'accompagnement :

Il est communément admis que l'accompagnement des créateurs d'entreprises est généralement entendu comme un processus d'aide au porteur de projet comprenant trois étapes : l'accueil, l'accompagnement, le suivi post-crétation.

Idéalement, il vise à aider une personne ayant une idée de création d'activité afin qu'elle puisse : concrétiser son projet et devenir un chef d'entreprise autonome dans l'hypothèse où son projet de création s'avère viable, et dans le cas contraire, mettre en évidence des qualités personnelles ou professionnelles sur lesquelles cette personne pourra « rebondir » si son projet s'avère irréalisable.

Pour parvenir à cet objectif, la démarche d'accompagnement à la création d'entreprise recouvre les trois phases suivantes :

1-1-1: L'accueil :

Il est un temps d'information, de sensibilisation et d'orientation ou de réorientation des porteurs d'idées. Il marque le début du traitement de l'idée et laisse une grande place à l'expression du porteur, ce dernier se présentant et exposant son projet (l'historique de l'idée, raisons de ce choix ...), puis détaillant plus ou moins la formalisation écrite du projet et les informations déjà réunies. A partir de ces données, le conseiller peut aider à la définition du produit et/ou du service, conseiller le porteur de projet sur d'autres éléments d'informations à collecter, puis détecter des besoins de formation techniques ou à la gestion. Enfin, en proposant une démarche d'accompagnement au porteur, le conseiller est amené à donner des informations détaillées au porteur sur la méthodologie de la création d'entreprise, les dispositifs d'aide et de soutien existants et, éventuellement, oriente le porteur vers des organismes complémentaires. Enfin, il réalise un pré diagnostic du projet.

54: la définition rapportée de l'accompagnement est d'ailleurs rapprochée de la définition étymologique de la « convention » signifiant littéralement « venir avec, convenir »

1-1-2 : L'accompagnement proprement dit :

Il est généralement constitué de deux parties indépendantes : l'accompagnement au montage du projet et un accompagnement financier.

Suivant la personnalité et les besoins du porteur, l'accompagnement au montage inclut des phases d'aide au mûrissement du projet, des temps de formation technique où à la gestion, et à la réalisation de l'étude de faisabilité jusqu'à la concrétisation éventuelle du projet. Précisément, il recouvre notamment : l'appui à l'étude de marché, l'étude de faisabilité, la détection des besoins de formation encore à compléter, l'aide au chiffrage, l'aide au montage juridique, et l'appropriation par le porteur des différents éléments de son projet.

L'accompagnement financier permet d'effectuer un accompagnement bancaire du porteur de projet (mise en relation bancaire, finalisation de l'appropriation du chiffrage du projet par le porteur, voire de réaliser une expertise et une instruction du dossier pour d'autres institutions, le rapport du conseiller d'accompagnement servant de pré-évaluation financière pour certains organismes dans leur décision d'attribution de subvention au porteur.

1-1-3 : Le suivi post-crédation :

Comprend toutes les formes d'appui au chef d'entreprise visant à l'aider à mettre en place des outils de gestion adaptés, lui apporter des conseils pour la prise de décision, l'aider à définir et à réaliser sa stratégie commerciale, insérer son entreprise au mieux dans l'environnement. La réalisation de ces missions présuppose une expertise technique de l'accompagnement pour valider la viabilité du projet. Elle souligne également son rôle social, même si certains le minimisent. Ainsi, dans son travail sur « *l'accompagnement de la petite entreprise en création* » SAMMUT⁵⁵ se focalise uniquement sur des dimensions techniques et économiques.

Plus explicitement, GIANFALDONI et Alii suggèrent que les cabinets de conseil privés, lorsqu'ils font de l'accompagnement obéissent principalement à une logique « marchande » tandis qu'en mettant en place des chartes de qualité, d'autres structures privilégient momentanément la convention industrielle et entrent en tension avec les conventions civiques et domestiques plus proches de la dimension sociale de l'accompagnant.

55: S. SAMMUT : « l'accompagnement de la petite entreprise en création : entre autonomie, improvisation et créativité » 2003.

L'accompagnement imbrique, en effet, une mission sociale et un encadrement technique.

Ces définitions et ces missions partagées par l'ensemble des accompagnants sont ensuite interprétées sur le terrain de manière fortement contrastée selon les dispositifs et les structures. Nous pensons que ces différences de philosophie et d'approches concrètes trouvent leur origine dans un rapport lié à la relation interindividuelle qu'est en jeu au cours de l'accompagnement.

1-2 : L'accompagnement, une relation inter-individuelle complexe :

1-2-1 : Des arbitrages différents selon les structures :

La différence dans les conceptions de l'accompagnement se joue au niveau de la structure et au niveau de l'accompagnement.

Au niveau macrosocial, deux conceptions de l'accompagnement s'opposent tout en se complétant selon que l'organisme d'accompagnement prône une spécialisation de ses conseillers sur un type de public ou non.

On rencontre, d'un côté, les conceptions de la spécialisation qui incarnent les réseaux d'accompagnement spécialisés sur un type de public. A l'opposé, les conceptions de la polyvalence s'incarnent dans des réseaux d'accompagnement génériques, se voulant aptes à accueillir et à accompagner tout porteur de projet sans distinctions. C'est le choix de l'ANSEJ, CNAC, ANGEM ... en Algérie.

Au niveau microsociale, dans la relation inter-individuelle d'accompagnement, l'accompagnant doit fréquemment jouer l'équilibriste entre deux écueils : se comporter en coach, et en quelque sorte, avec risque de désapprobation du porteur de son projet, et à l'opposé, jouer l'expert, par trop distant. L'enjeu consiste à éviter ces deux écueils pour favoriser l'autonomie du porteur de projet. Cet équilibre est d'autant plus difficile à tenir par le conseiller que certains porteurs de projet se présentent avec des demandes très pointues et immédiates, par exemples, après avoir vu un expert comptable, et ils placent le conseiller dans une position d'expert, lui demandant une présentation ponctuelle, tandis que d'autres sont, au contraire, très demandeurs d'un projet clef en main.

1-2-2 : Le tryptique de la relation d'accompagnement :

Nous proposons de caractériser l'accompagnement par l'existence d'un tryptique porteur – portant – porté

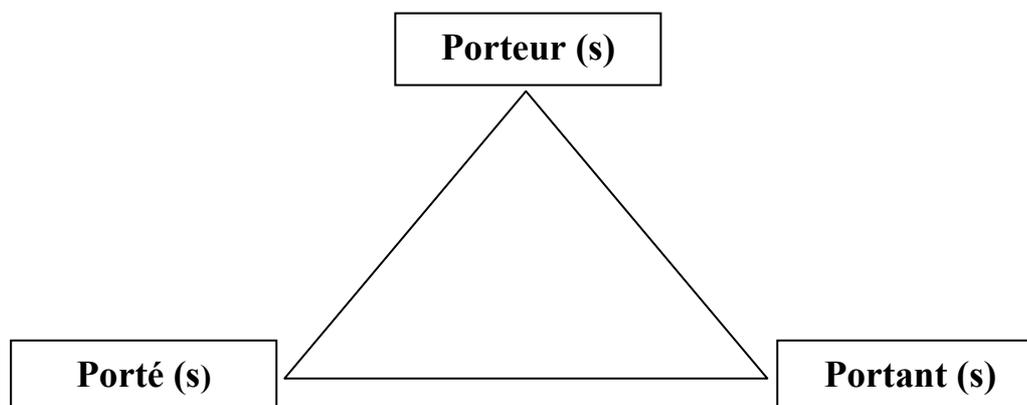


Figure N° 4 : le tryptique Porteur – Portant – Porté

Source : Auteur, dans le cadre de PRACTIS (2004) cité par : LEVY, 2004, p 261

Dans la phase de création, le porteur de projet soumet son projet à divers experts ou partenaires qui le valideront ou non et qui l'infléchiront. Sans eux, le projet lui-même ne pourra aboutir. Ce sont les Portants. Les Portés désignent tout à la fois le projet lui-même et les partenaires qui ne sont tributaires sans avoir la possibilité d'en influencer la réalisation immédiate. On pense ainsi à de futurs collaborateurs du Porteur de projet que celui-ci a pré-recruté. Ils adhèrent ou non au projet et n'attendent que sa réalisation.

Dans la plupart des cas, le porteur est orienté vers le dispositif d'accompagnement par un acteur social (agence d'emploi, mairie ...). Pour certains, cette phase constitue le pré-accueil, en amont de la démarche de création. Cette orientation va ensuite influencer l'attitude du porteur en accompagnement et au moins ses attentes. Si les acteurs sociaux ont une méconnaissance du métier et de la philosophie de l'accompagnement, ils risquent d'induire chez l'entrepreneur potentiel des représentations erronées qui pourront altérer la relation. Pour l'accompagnant, aux attentes initiales du porteur, s'ajoute donc la prescription ou moins qualifiée envers la structure d'accompagnement.

Finalement, si la littérature considère généralement l'accompagnement comme une relation symbiotique entre le conseiller et le porteur (SAMMUT, 2003)⁵⁶, nous considérons qu'elle est susceptible d'être altérée par la nature de la prescription qui, dans certains cas attend de la structure d'accompagnement, du remplissage de dossier à la place du porteur, dans d'autres, donne à cette entité à la place du porteur un rôle décisionnaire dans la conclusion de la viabilité du projet et donc l'attribution ou non d'aides ou de subventions.

La relation « Porteur –Portant – Porté » qui constitue le cœur de la relation d'accompagnement doit donc intégrer une influence déformante extérieure (prescription). Ainsi, en diffusant auprès du porteur une image parfois fautive de l'accompagnement, les prescriptions renforcent certaines attentes parfois inadéquates du porteur vis-à-vis de l'accompagnement et bloquent la relation dans l'un des ses deux écueils.

2- Les composantes de la démarche de création :

Plusieurs recherches en entrepreneuriat ont montré la multiplicité, la complexité de la dynamique du processus de création d'entreprises. Ce sont des démarches qui combinent deux catégories de composantes, une composante stratégique et une composante psychologique. Ces composantes comprennent des éléments qui expliquent les différents types de démarches de création.

La composante stratégique du processus de création est un ensemble formé par le projet d'entreprise, l'environnement et les ressources, alors que la composante psychologique est un ensemble de comportements, d'aptitudes et de motivations du ou des porteurs de projet. Le processus de création se déclenche dès lors que les différents éléments des deux composantes s'affrontent, se mettent en interaction, voire se combinent afin de prendre des décisions et engager des actions entrepreneuriales.

L'entrepreneuriat est donc un phénomène multifacettes où chaque composante a son importance et n'a de sens que par rapport aux autres composantes et dans un contexte déterminé.

56 : S. SAMMUT : « L'accompagnement de la petite entreprise en création : autonomie, improvisation et créativité » 2003.

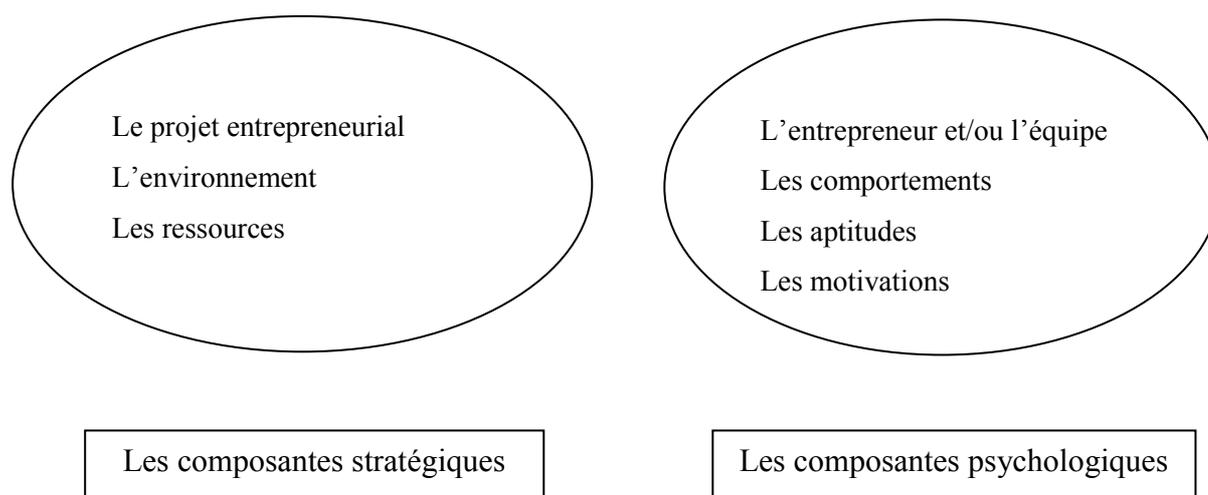


Figure N°5 : les composantes de base du processus de création

(Paturel et Masmoudi, 2005, page 06)

Ce constat nous conduit à conclure que l'activité d'accompagnement d'un projet de création ne peut pas et ne doit pas suivre une démarche uniforme et linéaire face à la diversité des éléments en jeu. De ce fait, pour chaque type de projet, le rôle préalable d'un organisme d'accompagnement est de rechercher les informations nécessaires à la formation de la composante stratégique et de la composante psychologique de la démarche de création, afin d'identifier clairement les besoins éventuelles des porteurs de projet sur les différentes phases d'accompagnement.

2-1 : L'apport des structures d'accompagnement en phase de pré-crédation :

Le processus d'accompagnement peut-être décomposé en trois grandes phases successives, à savoir, la phase de pré-crédation, la phase de création et la phase de post-crédation. Généralement les structures d'accompagnement interviennent seulement sur les deux premières phases. D'autres structures d'accompagnement interviennent seulement en phase de post-crédation, telle que les pépinières d'entreprises, et d'autres principalement en phase de création (cas des centres de recherche).

Néanmoins, la littérature anglo-saxonne et francophone s'est peu intéressée à la définition de la phase de pré création. En effet, les organisations intervenantes principalement sur cette phase sont généralement spécialisées dans les technologies de pointe et ils s'adressent à un

public de scientifiques, de chercheurs et d'ingénieurs susceptibles de développer une innovation majeure ou ayant déposé un brevet.

Toutefois, nous avons pu dégager deux définitions, une définition large et une définition étroite. Dans sa conception large, la phase de pré-crédation démarre dès lors qu'une action de sensibilisation à l'entrepreneuriat est déclenchée. Cette phase peut durer quelques années, voire tout au long du cursus universitaire ou professionnel du porteur de projet. Avec sa conception étroite, la pré-crédation est une phase décrite comme une préparation à l'entrée dans la phase de création. Cette phase porte sur une préparation initiale des éléments qui doivent être développés dans la phase de création. Nous considérons la deuxième définition comme étant la plus proche du contexte d'accompagnement algérien. Les structures d'accompagnement interviennent dans la phase de pré-crédation, d'une part, pour détecter des porteurs de projet et, d'autre part, pour aider les candidats dans la préparation du dossier de sélection ou d'entrée en création.

Théoriquement, cette phase est importante pour la recherche des informations nécessaires à la formalisation séparée des caractéristiques de la composante stratégique et de la composante psychologique de la démarche de création. Ensuite, la confrontation des éléments des deux composantes permet d'évaluer la pertinence et la faisabilité du projet d'entreprise et de détecter les besoins éventuels d'accompagnement. En effet, c'est la confrontation des trois grandes variables, à savoir les possibilités de l'environnement, les aspirations du créateur, les compétences et les ressources perçues pour le projet qui situeront l'intérêt de l'appui (le modèle des « 3 E »⁵⁷).

En pratique, les structures d'accompagnement choisissent des porteurs de projet qui se trouvent à un niveau plus évolué, c'est-à-dire ceux qui ont su combiner efficacement la composante stratégique de leurs projet avec leur composante psychologique. Ainsi, les projets se trouvent stratégiquement très proches de la « zone de cohérence »

57 : R. Patrel et R. Masmoudi : « les structures d'appui à la création d'entreprise » CIEPME, 2005.

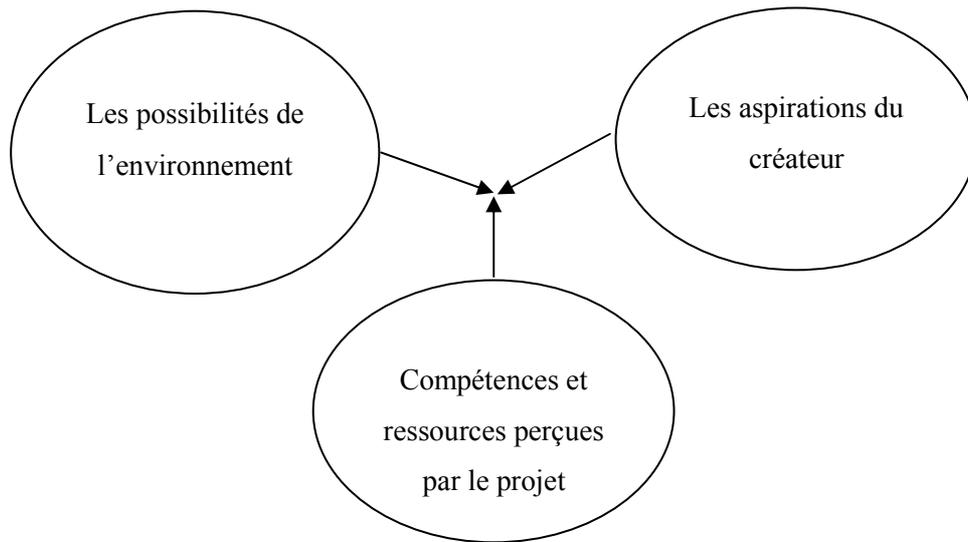


Figure N°6 : la confrontation des composantes de la démarche de création
(Paturel et Masmoudi, 2005, page 8)

En effet, le modèle des « 3 E » a simplifié l'analyse en s'intéressant spécifiquement aux facteurs explicatifs de chaque variable du modèle pour déterminer la position du couple entrepreneurs /projet dans ce modèle (figure n° 7)

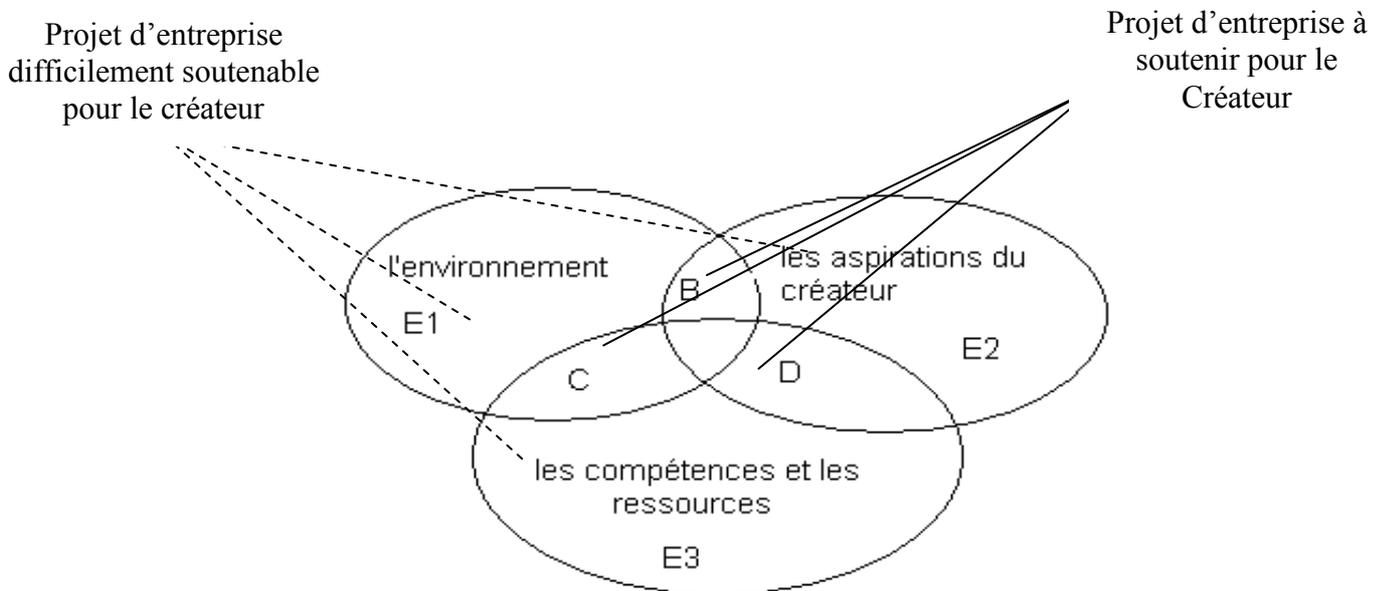


Figure N°07 : les projets à aider et ceux à éviter pour l'incubateur (adopté de Paturel, 1997) Cité par Paturel et Masmoudi, 2005, page 9

En conclusion, la pré-création est, dans un premier temps une phase d'identification des éléments de la composante stratégique et de la composante psychologique de la démarche de création. Dans un second temps, c'est une phase de diagnostic qui permet à la structure d'accompagnement, de visualiser la position du projet dans le schéma de « 3 E ».

Un projet identifié déjà dans la zone de cohérence n'a pas besoin d'un appui par une structure de création. Ce projet pourrait avoir des besoins d'hébergement provisoire et d'accès au marché à moindre coût favorable pour alléger les frais de démarrage. L'appui des structures de post-création (pépinière d'entreprises) joue dans ce cas de figure un rôle important.

Cependant, les projets qui se situent à l'extérieur de ces zones de cohérence sont difficiles à incuber et les prévisions d'échec de tels projets sont très élevées.

Toutefois, les structures de pré-création peuvent réorienter les porteurs de projets qui se situent dans les zones B, C ou D, vers d'autres solutions pouvant s'avérer plus jouable et réalisable (figure n 8).

2-2 : L'apport des structures d'accompagnement en phase de création :

Le processus de création d'entreprise a été analysé sur deux niveaux complémentaires : au niveau de l'individu créateur et au niveau du projet d'entreprise. En effet, au cours du processus de création, l'individu porteur de projet passe par plusieurs statuts avant d'adopter celui de dirigeant d'entreprise. En parallèle, le projet passe par plusieurs étapes avant de se transformer en entreprise. Le passage d'un statut à un autre, tant pour le porteur de projet que pour le projet même, indique les différents niveaux atteints dans la démarche de création.

La phase de création est donc un processus dynamique qui se greffe naturellement au processus de création d'entreprise. Elle a pour objectif de mieux gérer la complexité de la démarche entrepreneuriale et pour finalité d'améliorer les chances de réussites du projet créée.

Ainsi, cette dynamique du processus de création montre que le modèle « 3 E » intervient à deux niveaux complémentaires : au niveau de chaque bloc et entre les bloc. Autrement dit, au cours du processus chaque bloc se transforme, s'élargie ou se rétrécit sous l'influence d'un ou plusieurs facteurs (dont l'action d'accompagnement).

Toutefois, même si le besoin d'accompagnement détecté lors de la phase de pré-création, concerne uniquement une variable d'un bloc, le facteur peut dynamiser les autres variables sous l'influence de facteurs endogènes ou exogènes au modèle « E 3 ».

sensibilisation, formation, préparation, conseils, recherche, négociation, prospection, ...), le projet d'entreprise peut devenir en parfaite cohérence avec la zone de compatibilité des aspirations et motivations du créateur, de ces compétences et ressources perçues et des possibilités de l'environnement. Une fois cet objectif atteint, le projet est potentiellement réalisable avec des fortes chances de réussir dans le temps ; la constitution effective de l'entreprise peut s'engager.

De ce fait, une fois que le projet incubé atteint sa zone de cohérence, il devient potentiellement faisable et sa réussite est tributaire de la bonne gestion de la phase de démarrage de l'entreprise. Cette dernière phase peut-être appuyé par des structures de post-crédation telles que les pépinières d'entreprises.

2-3 : L'apport des structures d'accompagnement en phase de post-crédation :

Les structures intervenantes en phase de post-crédation assurent le suivi des nouvelles entreprises créées durant leurs phases de démarrage et/ou de croissance. Le passage de l'étape de création à l'étape de post-crédation est délicat. Il concerne, d'une part, le passage du statut d'entrepreneur potentiel ou porteur de projet au statut de chef d'entreprise. Pendant cette étape, le réseau du système d'appui à la création d'entreprises, qu'il soit national, régional voir local, joue un rôle important afin que la nouvelle entreprise accède au mieux à son marché.

En effet, le suivi est potentiellement efficace lorsque les organismes adossés dans un réseau collaborant pour partager et assurer la complémentarité des différentes fonctions de la démarche d'appui, et pour améliorer l'écoute mutuelle entre entrepreneurs et les différents organismes d'appui prestataires. Ainsi, le porteur de projet bénéficiera d'un appui cohérent répondant à ces différents besoins tout au long du processus de création et de démarrage de son entreprise. Sur un autre plan, le réseau permet d'assouplir le passage du statut projet au statut d'entreprise, ceci en aidant d'une part, l'entreprise à s'adapter à son environnement et, d'autre part, l'entrepreneur à gérer et accomplir sa nouvelle fonction.

Le post-crédation est une phase de stabilisation de la cohérence du projet, elle peut-être assimilée à une phase de vérification de la cohérence du projet dans son environnement réel. L'entreprise est amenée dans cette période à s'adapter, à faire face aux menaces de l'environnement, à trouver les sources de financement le « capital – investissement » et le « capital – développement » et à assurer sa pérennité.

Les précédentes étapes du processus de création sont donc des étapes d'estimation de la faisabilité du projet et la phase de post-crétion n'est autre qu'une phase d'expérimentation réelle du projet d'entreprise ou de l'entreprise créée. La bonne conduite de cette dernière étape est titulaire de la réussite globale du processus d'appui.

Ainsi, l'accompagnement entrepreneurial doit relever avant tout d'un dispositif cohérent visant à établir des relations régulières pour la mise en œuvre des fonctions clés de l'entreprise nouvellement créées ou en cours de création. L'accompagnement doit se faire jusqu'à ce que la nouvelle entreprise ait atteint une certaine autonomie. L'approche d'accompagnement se veut globale et s'appuie sur la mise en place d'un processus d'accompagnement dans lequel chaque étape répond à un besoin particulier du créateur pour arriver au mûrissement du projet. Cela suppose naturellement l'adhésion totale du créateur, compte tenu de ses intentions fondamentales, de ses besoins et des moyens propres dont il dispose. Ainsi ; l'implication du créateur facilite la systématisation des modalités d'accompagnement : stratégie à moyen terme, valider le projet, le développer, les faiblesses à éliminer ou les points forts sur lesquels il faut s'appuyer.

Certes, le processus d'accompagnement n'est pas une démarche linéaire. Il s'agit de rapprocher les outils développés en matières d'aide aux besoins spécifiques des entrepreneurs dans une démarche collective de qualité permettant de professionnaliser l'acte de suivi. Celui-ci doit être spécifique selon le parcours et la personnalité de chaque créateur dans l'optique d'une meilleure appréhension du marché et de l'acquisition d'une culture de performances commerciales et financières.

Section 2 : Les dispositifs d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprise en Algérie

Dès le milieu des années 80 , avec l'apparition de la crise économique, révélée notamment par l'effondrement des cours mondiaux du pétrole, le chômage devient en Algérie une donnée tangible. Cependant, c'est à partir de 1994 que le phénomène s'exprime dans toute son ampleur en générant une forme inédite de chômage : la perte d'emploi pour cause économique.

Principal pourvoyeur durant des décennies, le secteur public économique, confronté aux contraintes d'une difficile transition, connaît de nombreuses turbulences. En effet, l'adoption de réformes destinées à assurer le passage à l'économie de marché entraîne une reconsidération de l'ensemble des règles de fonctionnement des entreprises publiques. Celles-ci adoptent des plans de redressement et de restructuration souvent drastiques.

La réduction des effectifs par la compression ou le départ en retraite anticipée s'impose alors comme l'une des principales mesures adoptées. Les entreprises publiques présentaient un ratio moyen de la masse salariale sur la valeur ajoutée d'environ 78%.

Dans une moindre mesure, le secteur privé n'est pas épargné puisque durant la même période plus de 100 entreprises ont fermé leur portes, affectées soit par la dévaluation du dinar et les pertes de change qui ont grevé les trésoreries, soit par l'affirmation plus marquée de la crise dans des secteurs comme le BTP, soit encore par la concurrence des produits importés massivement à la faveur de la libéralisation du commerce extérieur.

Ainsi, de 1994 à 1998, peut-on dénombrer, tous secteurs juridiques confondus, près de 1400 entreprises dissoutes ou ayant recours à une compression de leurs effectifs. Environ 250.000 travailleurs, dont 40.000 au régime de la retraite anticipée, se sont trouvés concernés par ce mouvement aux lourdes implications sociales d'autant que la pression démographique amène chaque année sur le marché du travail près de 250.000 nouveaux demandeurs d'emplois.

Face à cette situation de chômage endémique qui touchait plus les femmes que les hommes, et en attendant la consolidation de la relance économique, plusieurs formules d'emploi ont été initiées et mises en œuvre par les pouvoirs publics en direction des catégories les plus vulnérables et les plus touchées par ce fléau, notamment les jeunes. Le dispositif à la création de micro-entreprises est l'une des solutions engagées pour promouvoir et développer le tissu des PME.

L'objectif de cette section est de présenter les principaux dispositifs de création d'entreprises dont bénéficient les femmes et l'évolution du nombre des créations d'entreprises.

1- Les différents dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprises :

Plusieurs dispositifs ont été mis en place dans le but de résorber le chômage, on distingue :

1-1: Le dispositif CNAC pour les plus de 35ans

1-1-1 : La caisse nationale d'assurance chômage :

En mai 1994, le décret législatif institue l'assurance chômage en faveur des salariés susceptibles de perdre leur emploi de façon involontaire et pour raison économique. Cette décision est suivie le 6 juillet de la même année par le décret exécutif 94 – 188 qui donne le jour à la CNAC, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

La fonction centrale d'assurance de la CNAC est d'emblée étendue à une participation au développement de la création d'activités au profit des chômeurs dont elle a la charge. Exercée en relation avec les institutions financières et le fond national de promotion de l'emploi, cette participation englobe le financement des études sur les formes atypiques de travail et de rémunération ou sur la création d'activités nouvelles, l'identification de créneaux d'emploi et l'aide aux entreprises en difficulté pour la préservation de l'emploi.

Par ailleurs, le législateur a traduit une volonté marquée d'inscrire l'action de la CNAC dans une démarche globale et évolutive. Ce but se confirmera d'ailleurs dans le décret exécutif du 10/2/99 adopté en complément du premier. D'autres cadres d'initiatives sont ouverts à travers :

- la participation au financement des actions entrant dans le cadre du microcrédit, à travers notamment des contributions financières au fond de garantie des risques découlant des micro crédits ;
- la possibilité de participer au financement de création d'activité par les chômeurs éligibles à l'assurance-chômage, soit par des apports de crédits, soit une participation à un montage des crédits spécifiques avec les institutions financières.

En offrant, à la CNAC un rôle dynamique, ces ouvertures législatives doivent lui permettre progressivement de contrebalancer les contraintes induites par l'émergence d'un régime d'assurance – chômage dans un environnement qui n'était pas préparé, particulièrement du point de vue de la rigidité des relations de travail.

Ainsi, concernant l'indemnisation du chômage, 189501 chômeurs allocataires ont bénéficié de celle-ci, en décembre 2005 la CNAC dispose de deux centres spécialisés.

A) Le centre de recherche d'emploi (CRE) :

Créé en 1998 dans le but de rendre le chercheur d'emploi autonome dans sa démarche de réinsertion professionnelle. Le CRE est un programme de groupe assisté où entre 12 à 15 participants se rencontrent quotidiennement pendant trois semaines sous la direction d'un animateur compétent qui fournit le soutien, l'information et le matériel nécessaire au groupe. Ce programme a fait ses preuves et est maintenant mis en pratique dans 21 wilayas. Il est destiné à toute personne ne possédant pas en matière de recherche d'emploi, les compétences et/ou la confiance en soi, aux personnes désirant retrouver un emploi salarié et tout prestataire de la CNAC ayant perdu leur emploi de façon involontaire pour raisons économiques.

B) Le centre d'aide au travail indépendant (CATI) :

Il est un espace réservé aux porteurs de projets désireux de bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche de création d'entreprises. Cet accompagnement sera dispensé au candidat créateur par une équipe de conseillers chargé de :

- informer le candidat-créateur sur les différentes étapes de la création d'entreprise ;
- orienter le candidat-créateur pour permettre une prise de décision éclairée sur des options fondamentales relatives à son projet ;
- former le candidat-créateur pour acquérir des connaissances fondamentales relatives à son projet ;
- suivre le candidat-créateur pour éviter les déviations qui pourraient interrompre son processus de création.

1-1-2 : Le contenu du dispositif CNAC :

Le dispositif destiné aux chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans est mis en place à travers plusieurs textes de lois et décrets:

- Article 52 de la loi n° 03 – 22 de décembre 2003 portant loi de finance 2004 ;
- Article 54 de la loi n° 04 – 21 de décembre 2004 portant loi de finance 2005.
- Décret exécutif n° 04-01 du 3 janvier 2004 complétant le décret exécutif n° 94 – 188 du 6 juillet 1994 portant le statut de la CNAC ;

- Décret exécutif n° 04 – 02 du 3 janvier 2004 fixant les conditions et les niveaux des aides accordées aux chômeurs – promoteurs âgés de 35 à 50 ans ;
- Décret exécutif n° 04 – 03 du 3 janvier 2004 portant création et fixant les statuts de fond de caution mutuelle des risques crédits des investissements des chômeurs – promoteurs âgés de 35 à 50 ans ;

Ce dispositif prend en charge les personnes répondant aux conditions d'accès ci-après :

- Etre âgé de 35 à 50 ans
- Résider en Algérie
- Ne pas avoir occupé un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande
- Etre inscrit auprès des services de l'agence nationale de l'emploi (ANEM) depuis 6 mois comme demandeur d'emploi ou être allocataire de la CNAC
- Disposer d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir faire en rapport avec l'activité projetée
- Pouvoir mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement de son projet
- Ne pas avoir exercé une activité pour son propre compte depuis au moins 12 mois
- Ne pas avoir bénéficié d'une mesure d'aide au titre de la création d'activité.

Il faut souligner que les chômeurs – promoteurs justifiant d'un savoir – faire dans l'activité projetée mais ne possédant de titres pouvant être retenues après construction complète de leur dossier et seront orientés auprès de la structure d'accompagnement où des dispositions seront prises auprès des organismes formateurs habilités pour valider le savoir-faire.

1-1-3 : La structure du montage financier :

Le financement du projet est constitué de :

- l'apport personnel du chômeur – promoteur
- le prêt non rémunéré de la CNAC le montant varie selon le niveau d'investissement
- le crédit bancaire dont une partie des intérêts est bonifiée par la CNAC, garanti par le FCMG à hauteur de 70%.

Le financement est structuré en deux niveaux différents selon le seuil de l'investissement :

- **Niveau 1** : avec un coût d'investissement inférieur ou égal à 2 millions de DA repartis en trois : 5% comme apport personnel, 25% un prêt non rémunéré et 70% de crédit bancaire.

- **Niveau 2** : le coût de l'investissement varie de 2 millions DA à 5 millions de DA repartis en : 70% est un prêt bancaire, l'apport personnel diffère selon la localisation 8% en zones spécifiques et 10% pour les autres zones. De même pour le prêt non rémunéré de la CNAC avec 22% pour les zones spécifiques et 20% pour les autres zones.

NB : les fonds propres sont apportés en nature et en numéraire, le PNR (prêt non rémunéré) n'est accordé qu'une seule fois, au moment du lancement du projet.

La décision d'octroi d'un crédit relève de la banque ou de l'établissement financier qui dispose d'un délai de trois mois à compter de la date de dépôt du dossier de crédit auprès de leurs services pour se prononcer. Les prêts bancaires obtenus sont éligibles à la bonification. La bonification des taux d'intérêts sur les crédits d'investissement consentis par les banques aux chômeurs – promoteurs est fixée à :

Bonification des taux d'intérêts sur les crédits d'investissements	
Zones spécifiques	90%
Wilayas du sud et hauts plateaux	75%
Hydraulique, Pêche, Agriculture	75%
Autres secteurs	50%

Source : www.cnac.dz

Les bénéficiaires du crédit ne supportent que le différentiel non bonifié du taux d'intérêt.

Le promoteur peut bénéficier d'autres avantages notamment fiscaux :

- une franchise de TVA sur les équipements à acquérir ;
- bénéfice du taux d'intérêt réduit de droit de douane ;
- bénéfice du taux réduit des droits de mutation.

1-1-4 : Le fond de caution mutuelle de garantie (FCMG) :

Dans le but de faciliter l'accès aux crédits bancaires, l'Etat a créé le FCMG des risques de crédits pour le promoteurs n'ayant pas de garanties suffisantes à proposer à la banque. Le FCMG couvre les pertes subies par les banques du fait de l'insolvabilité des emprunteurs adhérents. L'adhésion est obligatoire à tout établissement de crédit octroyant des prêts aux chômeurs promoteurs dans le cadre du dispositif 35 à 50 ans et tout chômeurs promoteur âgé de 35 à 50 ans

ayant obtenu une attestation d'éligibilité délivrée par la CNAC, et un accord de financement émanant des établissements de crédits.

Pour la banque, la cotisation annuelle est de 1% calculée sur l'encours des crédits octroyés.

Pour le chômeur – promoteur, il faut :

- s'adresser à la délégation locale du fond de la wilaya de résidence pour retirer l'ordre de versement permettant de s'acquitter des droits d'adhésion fixés à 0,35% du montant du crédit payable en mode « flat »
- procéder au versement de la dite somme au niveau de l'agence BADR de la localité de résidence
- présenter au délégué local le reçu de versement et signer un contrat d'adhésion au fond permettant la mobilisation du crédit.

1-2: Le dispositif micro entreprise de l'ANSEJ : l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes :

Le dispositif ANSEJ a été créé après l'échec du dispositif d'insertion professionnel de jeunes, et cela en application des dispositions de l'article de l'ordonnance n° 96-14 du 24 juin 1996. Il est créé sous la dénomination de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes par abréviation « ANSEJ » ci-après désignée. Cette agence est un organisme à caractère spécifique régie par les dispositions du décret exécutif n° 96 – 296 du 24 Rabie Ethani 1417 correspond au 8 septembre 1996, complété par le décret exécutif n°03 – 288 du 6 septembre 2003.

Devenu opérationnel depuis le deuxième semestre 1997, le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes constitue une des solutions appropriées au traitement de la question du chômage durant cette phase de transition vers l'économie de marché.

1-2-1 : Les missions du dispositif :

Le credo de l'ANSEJ est de créer des entreprises qui sont économiquement viables et socialement utiles, en d'autres termes, des entreprises rentables. Dans ce cadre, l'agence a été chargée de :

- conseiller et assister le promoteur dans les différentes phases du projet d'investissement,
- informer l'investisseur sur les lois (de nature économique, technique et réglementaire) relatives à l'exercice de son activité,

- assurer le suivi de micro entreprises pendant le montage financier et après le démarrage de l'activité
- gérer, conformément à la législation et la réglementation, en vigueur, les dotations du fond national de soutien à l'emploi des jeunes, notamment les aides et la bonification des taux d'intérêts, dans la limite des enveloppes mises à disposition par le ministre chargé de l'emploi
- notifier aux jeunes promoteurs dont les projets sont éligibles aux crédits des banques et établissements financiers, les différentes aides du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes et autres avantages qu'ils ont obtenus.
- assurer le suivi des investissements réalisés par les jeunes promoteurs en veillant au respect des cahiers de charges qui les lient à l'agence et les assister, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la réalisation des investissements,
- encourager toute forme d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, à travers notamment des programmes de formation – emploi et de pré embauche.

A ce titre, l'agence est chargée notamment :

- de mettre à la disposition des jeunes promoteurs toutes les informations de nature économique, technique, législative et réglementaire relatives à l'exercice de leurs activités,
- de créer une banque de projet économiquement viables et socialement utiles.
- de conseiller et d'assister les jeunes promoteurs dans le processus du montage financier et de mobilisation de crédits
- d'entretenir des relations continues avec les banques et les établissements financiers dans le cadre du montage financier des projets, de la mise en œuvre du schéma de financement et du suivi de la réalisation et l'exploitation des projets,
- de passer des conventions avec tout organisme, entreprise ou institution administrative publique ayant pour objet de faire réaliser, pour le compte de l'agence, des programmes de formation – emploi et/ou de pré embauche de jeunes auprès d'employeurs publics ou privés.

L'ANSEJ est dotée de deux organes délibérants :

- *un conseil d'orientation* composé de 18 membres dont deux issus du mouvement associatif
- *un comité de surveillance* composé de trois membres désignés par le conseil d'orientation.

Elle dispose d'un réseau de 53 antennes de wilaya et couvre l'ensemble de territoire national : une antenne par wilaya sauf pour Alger qui en compte quatre (04), Oran (04) également e Annaba qui en comptent deux.

1-2-2: Les ressources et les emplois de l'agence :

A) Les ressources :

Elles comprennent dans le cadre de l'article 16 de la loi de finance complémentaire pour 1996 :

- les dotations du budget de l'Etat
- les produits des taxes spécifiques instituées par les lois de finance
- une partie de solde du compte d'affectation spécial N° 302.409 intitulé « fonds national pour la promotion de l'emploi » à sa clôture.
- Les produits des remboursements de prêts non rémunérés consentis aux jeunes promoteurs.
- Toutes autres ressources ou contribution.

B) Les emplois :

- le financement des actions de soutien à l'emploi des jeunes
- l'octroi de prêt non rémunérés consentis aux jeunes promoteurs en vue de compléter le niveau de fonds propres qu'il soit éligible au prêt bancaire.
- Les garanties à délivrer aux banques ou aux établissement financiers.
- Les frais de gestion liés à la mise en œuvre des programme et actions susvisées, notamment ceux liés au financement de l'organisme national.

1-2-3: Les changements apportés par le dispositif ANSEJ :

La grande nouveauté réside dans l'introduction d'un niveau de fonds propres apportés par les jeunes promoteurs, variable entre 5 et 20% du coût total d'investissement, le législateur a préféré écarter tous les risques de dérapage ou des circonstance indésirables constatées et vécues sous l'ancien dispositif, et pour la réalisation de ce but, un engagement financier des jeunes promoteurs est considéré comme une condition primordiale.

Un autre changement accordé par ce dispositif tient au fait que les concours de l'Etat prennent la forme d'un prêt rémunéré à taux zéro, remboursable par le jeune après épuisement du plan d'amortissement du crédit bancaire (5 ans).

Le niveau d'engagement du trésor public passe de 30% d'après le dispositif de 1990, pour se stabiliser entre 15 et 25 % du montant global de l'investissement. Le troisième partenaire dans le processus de promotion de la jeune entreprise est la banque.

Les banques, quoiqu'on dise sur leur situation actuelle sont beaucoup mieux outillées pour estimer la solvabilité d'un client et la rentabilité d'un projet. Pour donner plus d'assurances aux banquiers qui se sont retirés du financement des projets proposés pour des coopératives des jeunes depuis 1994, les pouvoirs publics ont érigé un fond mutuel pour servir comme caisse de garantie aux prêts accordés aux jeunes promoteurs par les banques. Cette disposition vise à ramener les banquiers, qui par le passé se sont retirés de ce domaine. Ce fond est alimenté par les retenues obligatoires opérées sur les capitaux mobilisés pour chaque projet (10%).

Autre nouveauté introduite par le dispositif de promotion de l'emploi de jeunes (décret 96-197), c'est l'abandon pur et simple du statut de la coopérative, totalement inadapté au mode entrepreneurial, pour s'ouvrir sur l'ensemble des statuts et formes juridiques consacrées par le code de commerce (EURL, SARL, SNC, entreprise individuelle).

La micro-entreprise visée par le décret 97-296 bénéficie d'une double exonération fiscale (Impôt sur les sociétés et l'Impôt sur le revenu global) pour les trois premières années de son exercice ou sur les six premiers exercices, si l'entreprise est située dans une zone à promouvoir.

Certaines formes juridiques rendent caduque toute possibilité de mutation des valeurs mobilières entre les associés et des tiers sans l'accord unanime des premiers.

- *les modalités de financement, d'adhésion et de cotisation :*

Le montant des cotisations de la micro entreprise est calculé sur la base du montant du crédit bancaire et sa durée. Le taux de cotisation pour chaque échéance est de 0,35% du principal qui reste à couvrir, le paiement de la première cotisation de la micro-entreprise au fond se fait après l'obtention de l'accord bancaire et avant la délivrance de l'agrément par l'ANSEJ.

Les échéances de paiement des cotisations correspondant aux échéances annuelles du crédit bancaire.

Mais actuellement et après avoir remarqué que la plupart des jeunes promoteurs ne versent que la première partie de cotisation, elle est payée en une seule fois au lieu de la payer sur cinq ans.

1-2-4: Modalité et procédure de création d'une micro-entreprise :**A) Les conditions d'éligibilité au dispositif ANSEJ :**

Pour être éligible au dispositif « ANSEJ » et pour bénéficier de l'aide du fonds national de soutien à l'emploi de jeunes (FNSEJ), les jeunes promoteurs doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- le jeune promoteur doit être âgé entre 19 et 35 ans, l'âge limité est de 40 ans lorsque l'investissement génère au moins trois (03) emplois permanents (y compris les jeunes promoteurs associés dans l'entreprise).
- Etre titulaire d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir faire reconnu.
- Mobiliser un apport personnel sous forme de fonds propres d'un niveau correspondant au seuil minimum requis.
- Le jeune promoteur ne doit pas occuper un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande de création de micro entreprise.
- Tout promoteur a droit une seule fois aux avantages liés au dispositif (soutien à l'emploi des jeunes)
- Le montant maximum d l'investissement est de 10.000.000 DA après les modifications dans le cadre de la lois de finance 2004 (le seuil était de 4.000.000 DA avant modification).

L'apport personnel que doit mobiliser le jeune promoteur dans le cadre du dispositif ANSEJ dépend du montant de l'investissement, il est fixé selon les niveaux suivants :

Niveau 1 : lorsque le montant de l'investissement est inférieur ou égal à deux millions de dinars, l'apport du jeune promoteur est fixé à 5% du montant global de l'investissement.

Niveau 2 : l'apport du jeune promoteur est de 10% du montant global de l'investissement lorsque celui-ci est supérieur à deux millions de dinars et inférieur ou égal à dix millions de dinars.

Lorsque les projets initiés dans le cadre du dispositif ANSEJ sont réalisés dans les zones spécifiques, c'est-à-dire des régions à promouvoir, le seuil minimum du niveau 2 devient 8%.

B) Les aides accordés aux jeunes promoteurs :

Le jeune promoteur éligible au dispositif bénéficie d'une aide du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes, cette aide varie en fonction du coût de l'investissement. Elle ne saurait dépasser.

- 25% du coût global du projet réalisé par le jeune promoteur lorsque le montant global de l'investissement est inférieur ou égal à deux millions de dinars.
- 20% du coût global du projet réalisé par le jeune promoteur lorsque le montant global de l'investissement est supérieur à deux millions de dinars et inférieur à dix millions de dinars.

C) La bonification des taux d'intérêts :

Les crédits d'investissements initiés dans le cadre de l'ANSEJ bénéficient d'une bonification des taux d'intérêts, cela veut dire qu'une partie des intérêts bancaires sont pris en charge par le fond national de soutien à l'emploi des jeunes.

- Lorsque les investissements sont réalisés dans les secteurs de l'agriculture, de l'hydraulique et de la pêche, la bonification est fixée à 75% du taux débiteur appliqué par les établissements du crédit. Cela veut dire que l'ANSEJ par le biais du fond national de soutien à l'emploi des jeunes prend en charge 75% du taux d'intérêt appliqué.
- Lorsque les investissements sont appliqués dans les autres secteurs d'activités, la bonification est fixée à 50% du taux débiteur appliqué par les établissements du crédit.

La bonification des taux prise en charge par le trésor public en fonction du secteur et de la zone d'implantation du projet est comme suit :

Tableau N° 20 : Bonification des taux d'intérêts :

Zone	Zone non spécifique	Zone spécifique
Secteurs		
Agriculture		
Hydraulique	75%	90%
Pêche		
Autres secteurs d'activités	50%	75%

Source : ANSEJ, 2005

- L'aide consentie par le fonds de soutien à l'emploi de jeunes est destinée au financement de projets réalisés, à titre individuel ou collectif par les jeunes promoteurs.

D) Formes et structures de financement :

Il existe trois formes de financement de l'investissement dans le cadre de la création de la micro-entreprise. Chaque forme présente des avantages fiscaux et parafiscaux et des aides financières qui varient selon le niveau de l'investissement de réalisation et d'exploitation du projet.

- **Première forme : Le financement triangulaire :**

Ce financement est constitué de l'apport du ou des jeunes promoteurs qui varie selon le niveau de l'investissement et de la localisation de l'activité (zone spécifique, autre zone), du crédit sans intérêts fourni par l'ANSEJ par le biais du fonds national de soutien à l'emploi de jeunes (FNSEJ), et enfin du crédit accordé par la banque dont une partie des intérêt est bonifiée par l'ANSEJ à des taux qui varient selon la nature et la localisation. Ce crédit est garanti dans sa totalité par le fond de caution mutuelle de garantie risque/crédits jeunes. De plus, dans ce type de financement le jeune promoteur bénéficie des avantages fiscaux et parafiscaux.

Tableau N° 21 : Le financement triangulaire

Niveau de l'investissement	Montant de l'investissement en DA	Crédit sans intérêts	Apport personnel		Crédit bancaire	
			Zones spécifiques	Autres zones	Zones spécifiques	Autres zones
Niveau 1	Moins de 2.000.000 DA	25%	5%	5%	70%	70%
Niveau 2	2.000.001 à 10.000.000	20%	8%	10%	72%	70%

Source : ANSEJ ,2005

- **Deuxième forme : Le financement mixte :**

Niveaux	Montant de l'investissement en DA	Crédit sans intérêts	Apport personnel
Niveau 1	Moins de 2.000.000 DA	25%	75%
Niveau 2	De 2.000.001 à 10.000.000	20%	80%

Source : ANSEJ ,2005

- **Troisième forme : L'autofinancement**

Dans ce type de financement, comme son nom l'indique, la totalité du financement du projet crée par le jeune ou les jeunes promoteurs, lui ou leurs appartient, le montage financier est composé uniquement et entièrement de l'apport personnel du promoteur. Comme cet investissement sera crée dans le cadre de la micro-entreprise, le jeune promoteur bénéficiera de la totalité des avantages fiscaux et parafiscaux que ceux des deux types de financements précédents.

La durée de remboursement du crédit bancaire : elle est fixée de 3 à 5 ans, en fonction de la nature du projet et de sa rentabilité. L'étude du dossier détermine la capacité de remboursement du projet et la durée du crédit.

La période différée : c'est une période de grâce qu'accorde la banque aux jeunes promoteurs durant laquelle ces derniers n'effectuent aucun remboursement, elle varie entre une et deux années, elle est déterminée par la nature et par le délai nécessaire au lancement du projet et sa montée en cadence pour générer les cash flow nécessaire au remboursement. Lorsque la période de différé est fixée à plus d'une année, les intérêts intercalaires produits durant la période, sont capitalisés au crédit et répartis sur les échéances durant toute la durée du remboursement.

E) Les avantages fiscaux accordés :

La micro entreprise créée dans le cadre du dispositif ANSEJ bénéficie des avantages fiscaux et parafiscaux suivants :

- ❖ En phase de réalisation du projet :
 - Franchise de la TVA pour l'acquisition de biens d'équipements entrant directement dans la réalisation de l'investissement.

- Application d'un taux réduit de 5% en matière des droits de douane pour les biens d'équipements importés entrant directement dans la réalisation de l'investissement,
- Exemption des droits de mutation de 8% sur les acquisitions immobilières.
- Exemption des droits d'enregistrement sur les actes constitutifs des micro -entreprises
- Exonération de la taxe foncière sur les constructions et addition de constructions.
- ❖ En phase d'exploitation de projet, pour une période de (03) ans à partir du démarrage de l'activité ou six (06) ans pour les zones spécifiques.
- Exonération totale de l'IBS, de l'IRG et du VF.
- Admission au bénéfice d'un taux réduit des cotisations patronales de 7% au titre des rémunérations versées aux salariés de la micro entreprise.

1-3: Le dispositif micro crédits d'ANGEM :

Le dispositif microcrédits confiné à l'agence nationale de gestion de micro crédit est en cours de mise en place depuis octobre 2004.

Créée en 2004 par décret exécutif n° 04-14 du 22 janvier l'ANGEM est un organisme à caractère spécifique qui a pour mission de :

- créer le dispositif du microcrédit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires du micro crédit dans la mise en œuvre de leurs activités,
- notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif, les différentes aides qui leurs sont accordées,
- assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses de cahiers des charges qui les tient à l'agence,
- assister les bénéficiaires du micro crédits, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

Nouvellement créée, l'ANGEM est en phase de mise en place de ses services. Elle est dotée de deux organes délibérants :

- ❖ *un conseil d'orientation* : composé de 16 membres dont 03 issus de mouvement associatif
- ❖ *un comité de surveillance composé* de 03 membres désignés par le conseil d'orientation.

Le dispositif de microcrédit est destiné à des catégories de citoyens en chômage, quel que soit leur âge, en particulier les femmes au foyer sans revenus et/ou disposant de petits revenus et les personnes disposant d'un savoir faire ne nécessitant pas un local. Il consiste en l'octroi de prêts de petits volumes par les banques, établissements financiers et l'ANGEM pour l'acquisition de petits équipements et de matières premières (pour ceux disposant d'équipement de production).

Pour postuler au micro crédit, les promoteurs doivent :

- être âgé de 18 ans et plus.
- Etre sans revenus ou disposant de petits revenus instables et irréguliers.
- Avoir une résidence fixe
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activité
- S'engager à rembourser en fonction d'un échéancier le crédit à la banque et le prêt sans intérêts à l'ANGEM.

Le micro crédit est un prêt remboursable dans un délai de 1 à 5ans pour les projets dont le coût varie de 50.000 DA à 400.000DA.

L'ANGEM propose trois formes de financements :

▪ **Le financement de la matière première :**

Le seuil de l'investissement est de 30 000 DA réparti en un prêt non rémunéré de l'ANGEM à hauteur de 90% du coût global et de 10% comme apport personnel.

▪ **Le financement mixte :**

Le coût de l'investissement varie de 50 000 à 100 000DA répartis en deux : un apport personnel de 3% à 5% et un crédit bancaire de 95% à 97% avec un taux d'intérêt bonifié.

Pour ce type de financement l'ANGEM joue seulement le rôle d'intermédiaire entre le promoteur et la banque.

▪ **Le financement triangulaire :**

Le coût de l'investissement est compris entre 100.000DA et 400.000DA répartis en trois : un crédit bancaire de 70% du coût global avec un taux d'intérêts bonifié, un prêt non rémunéré de l'ANGEM de 25% à 27% selon les cas et un apport personnel qui varie de 3% à 5%.

Pour faciliter la faisabilité des créations d'activités et de revenus ainsi encouragées par les pouvoirs publics, le nouveau dispositif du microcrédit s'appuie sur un fonds de garantie mutuelle qui encourage les banques à apporter les crédits nécessaires aux bénéficiaires dès lors que ce fonds leur garantit le recouvrement de leurs crédits à hauteur de 85% en cas de faillite du

bénéficiaire. De ce fait, le promoteur bénéficiaire d'un crédit bancaire est tenu de verser des cotisations au fond de garantie mutuelle de microcrédit de 0,5% du crédit bancaire.

Tout cet ensemble de dispositifs tend à combattre le chômage et à améliorer la condition sociale des démunis par le biais de la création de leur propre revenu.

2- Evolution des entreprises créées par les femmes dans le cadre des dispositifs de création d'entreprises :

2-1 : Evolution du nombre d'entreprises créées par le dispositif 35 à 50 ans de la CNAC :

Dans le cadre du dispositif chômeur promoteur 35 à 50 ans, les statistiques indiquent que 2142 entreprises ont été créées par entreprise à la fin de l'année 2004.

Pour ce qui est de la formation des promoteurs 9098 chômeurs – promoteurs ont subi des tests de validation de leurs acquis professionnel dans les centres de formation professionnelle et les chambres de métiers.

A ce jour 39580 dossiers ont été déposés, dont 26700 ont été soumis au comité de sélection et de validation (CSV) composé essentiellement des représentants des banques publiques conventionnées avec la CNAC (BNA, BDL, BEA, BADR, CPA) et un représentant de la chambre professionnelle.

Sur les 26700 dossiers, 22520 ont obtenu une attestation d'éligibilité et parmi ces derniers, 11732 ont déposés leurs dossiers auprès des banques. Le traitement des dossiers au niveau des établissements bancaires a concerné 7211 dossiers dont 3755 d'entre eux ont été rejetés par ces mêmes établissements pour divers motifs.

A la fin de février 2005 seulement 2142 entreprises ont été créées dans le cadre de ce dispositif.

Parmi les 2142 entreprises créées, 160 entreprises générant 480 emplois, ont été créées, depuis le deuxième semestre de 2004 par les femmes au niveau national dans le cadre de ce dispositif. Sur les 160 activités créées, une forte concentration a été enregistrée dans le domaine des services qui représente 60 activités, alors que 50 ont été créées dans le secteur de l'industrie textile, 4 dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, 11 dans l'hôtellerie et restauration et 10 activités créées dans le secteur de l'industrie agroalimentaire.

2-2 : Le nombre d'entreprise créées dans le cadre du dispositif ANSEJ :

Après six années de mise en œuvre, d'organisation et de structuration au niveau local, l'ANSEJ est présente sur l'ensemble du territoire national. Ce rapprochement, des jeunes et opportunités locales, conjugué aux actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement a permis en un temps relativement court d'atteindre des résultats appréciables.

Tableau N°22 : Répartition des projets déclarés éligibles par secteur d'activité.**Arrêté au 31/12/2004**

Secteur d'activité	Attestations d'éligibilité délivrées	Nombre d'emplois créés	%
Agriculture	62 840	168 516	25,46
Services	63 079	165 576	25,55
Artisanat	27 538	88 353	11,16
Transport V	23 512	57 811	9,52
Industrie	20 936	71 909	8,48
Transport M	18 198	39 609	7,37
BTP H	12 809	47 087	5,19
Transport frigorifique	11 047	23 320	4,47
Professions libérales	29 80	70 49	1,21
Maintenance	27 92	75 12	1,13
Pêche	733	27 52	0,30
Hydraulique	402	15 06	0,16
Totale	246 866	680 998	100%

Source : ANSEJ, Mars 2005

D'après le tableau ci-dessus, sur 246 866 projets déclarés éligibles par l'ANSEJ, 59070 seulement ont été financés et ont abouti, soit 24% de l'ensemble des dossiers éligibles.

Tableau N° 23 : Etat des micro entreprises financées par secteur d'activité et par genre.

Arrêté 31/12/2004

Secteur d'activité	Micros-entreprises financées		Micros-entreprises créées par des femmes		
	Nombre (1)	%	Nombre (2)	Strate %	Taux de féminité 2/1
Agriculture	75 67	12,81	411	5,45	5,43
Artisanat	80 12	13,56	1677	22,23	20,93
BTPH	19 00	32,16	86	1,14	4,53
Hydraulique	100	1,69	0	0	0
Industrie	27 97	47,73	478	6,34	17,09
Pêche	102	1,72	1	0,01	0,98
Professions libérales	13 67	23,14	538	7,13	39,36
services	14 857	25,15	36 61	48,54	24,64
Transport V	11 967	20,26	404	5,36	3,38
Transport M	97 05	16,43	259	3,43	2,67
Maintenance	696	11,78	28	0,37	4,02
total	590 70	100%	75 43	100%	12,77%

Source : ANSEJ, Mars 2005

D'après le tableau, au 31/12/2004, le nombre de micro-entreprises créées s'élève à 59.070 générant plus de 165.640 emplois directs, nonobstant l'emploi indirect créé par ces entreprises. Ce qui représente un investissement global de l'ordre de 101 milliards de dinars.

S'agissant des femmes, la création de micro entreprises par celles-ci, depuis 1997, reste faible, sur les 59.070 projets financés jusqu'à la fin 2004, près de 7.543 micro-entreprises ont été initiées par des jeunes promotrices, soit une proportion de 12,77% générant ainsi, 23.646 emplois. Ces promotrices ont particulièrement investi trois créneaux, les services, l'artisanat et les professions libérales regroupant 77,9% de projets lancés par les femmes.

La participation féminine à la création d'activité de micro-entreprise par secteur d'activité a concerné surtout les professions libérales avec 39,36%, les services avec 24,64% et dans une moindre mesure, l'artisanat avec 20,93% et l'industrie avec 17,09%.

Parmi les 7.543 entreprises créées par les femmes, la wilaya de Tizi-ouzou participe avec 530 entreprises créées générant 1.440 emplois avec une proportion de 7% du nombre d'entreprises créées par les femmes. Les créations par secteur d'activité ont concerné surtout, les services avec 50,19%, l'artisanat avec 18,87%, l'agriculture avec 9,43% et enfin l'industrie avec une part de 7,92%.

2-3 : La création d'entreprise par le dispositif de microcrédit d'ANGEM :

Plus de 6.700 petites entreprises générant plus de 100.000 emplois ont été créées par des femmes en Algérie avec le soutien de l'agence nationale de gestion du microcrédit. Ces entreprises s'étaient implantées dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie, de l'artisanat et de la construction et des travaux publics. Parmi ces activités créées 1.661 petites entreprises ont été créées dans le domaine de l'artisanat et trois dans le bâtiments et travaux publics.

Sur les nombreux dossiers déposés au niveau de l'ANGEM de Tizi-ouzou seulement 202 dossiers déposés par des femmes ont été financés. La répartition de ces entreprises créées par secteurs d'activité, nous montre un prédominance du secteur d'industrie avec 129 entreprises, 53 en agriculture 14 dans les services et 6 dans l'artisanat. Aucune création n'est faite dans le bâtiment et travaux publics.

3- L'analyse de principaux dispositifs à la création d'entreprise :

Nous allons nous contenter de relever les lacunes communes aux dispositifs sans considérer individuellement chaque dispositif. Ces lacunes se résument par :

3-1 : Le ciblage des personnes bénéficiaires :

Le dispositif de création d'entreprises vise également la lutte contre la pauvreté, en plus de leurs missions de lutte contre le chômage, mais très souvent, ils n'aboutissent pas dans le ciblage des personnes qui sont le plus dans le besoin tel que l'ANSEJ et la CNAC.

Ainsi, par leurs exigences, certains dispositifs éliminent les personnes les plus vulnérables, la formule de l'ANSEJ, CNAC et dans une moindre mesure l'ANGEM, ce qui requiert au postulant de contribuer avec un apport personnel (financier ou immobilier), en est une illustration. La majorité des jeunes issus des familles défavorisées ne peuvent apporter une telle contribution, ce que les élimine même s'ils possèdent des compétences qui les autorisent à créer et gérer convenablement une micro-entreprise. On peut également citer l'importance des frais de

départ (frais de constitution de dossier, formalités administratives, loyers, ...) qui constituent un frein aux personnes vulnérables.

3-2 : La faiblesse du suivi des projets financés sur fonds publics

Les pouvoirs publics débloquent des fonds importants pour venir en aide aux chômeurs sans mettre en place une structure chargée de veiller à ce que ces fonds soient utilisés à bon escient. Par conséquent, l'argent public est très souvent détourné de son emploi à d'autres usages. Par exemple, parmi les jeunes ayant bénéficié du soutien de l'ANSEJ abandonnent leur projet après expiration de délais d'exonération fiscale. Il arrive aussi qu'ils revendent de façon informelle le matériel acquis par facilité. De la même façon, devant la générosité de l'Etat concernant certains projets relevant de l'agriculture, de nombreux chômeurs se montrent soudain intéressés par le secteur, pour bénéficier de l'aide des pouvoirs publics et la détourner à d'autres fins.

L'ANSEJ qui est parmi les plus anciens dispositifs a connu deux étapes : la première étape qualifiée de formaliste va de la mise en place du dispositif jusqu'à l'année 1998. Au cours de cette étape, le travail effectuée au niveau des structures locales de l'ANSEJ consistait essentiellement à contenir les flux important des jeunes attirés par les avantages du dispositif, ce qui facilitait le détournement des projets vers d'autres utilisations.

L'année 1999 inaugure la deuxième étape dans la mise en œuvre du dispositif avec le perfectionnement des outils d'accompagnement et surtout de suivi des micro-entreprises entrées en exploitation.

Avec l'introduction du suivi post-crédation qui prend en charge les difficultés de l'entreprise en exploitation, l'ANSEJ s'assure de la réalisation et de l'utilisation des ressources financières accordées à l'exploitation réelle du projet d'entreprise précédemment crée.

3-3 : La sélection des projets financés :

Les critères de choix des projets financés par l'Etat ne sont pas clairs. Est-ce l'insertion sociale des chômeurs qui importe ou est-ce plutôt l'apport du projet à la société ? Un même projet peut-t-il être considéré profitable par une agence publique et être rejeté par une autre banque tout aussi publique ?

Pour illustrer ces contradictions, nous retenons les dispositifs ANSEJ et CNAC. Généralement, l'organisme chargé du traitement des dossiers délivre un avis favorable à la

presque totalité des projets qui lui sont adressés pour étude, mais au niveau des banques des réserves sont émises et les projets sont rejetés.

Tableau N°24 : Bilan d'activité de l'ANSEJ au 31/12/2003

	Les projets	
	Nombre	%
Dossiers déposés à l'ANSEJ	199 523	100
Projets déclarés éligibles au financement	177 429	88,92
Dossiers parvenus au réseau bancaire	102 495	57,76*
Dossiers retenus par les banques	57 575	56,17**
Projets financiers	52 392	90,99***

Source : ANSEJ, (www.ansej.org.dz)

Cité par Baya ARHAB, Juin 2004

* des dossiers déclarés éligibles

** de ceux parvenus au réseau bancaire

*** des projets retenus par la banque

Ainsi, l'ANSEJ a traité 199 523 dossiers et a déclaré éligibles au financement 177 429 projets. Le nombre de dossiers ayant bénéficié du financement était de 52 393 soit 29,52% des projets déclarés éligibles.

Tableau N° 25 : Bilan d'activité du dispositif 35 à 50 au 31/12/2005

	Les projets	
	Nombre	%
Dossiers déposés à la CNAC	26 700	100
Projets déclarés éligibles au financement	22 520	89,43
Dossiers parvenus au réseau bancaire	11 732	52,09
Dossiers retenus par les banques	37 56	32,01
Projets financés	21 42	57,03

Source : Notre propre recoupement : données cités dans le Journal de la tribune e Mars 2006

* des dossiers déclarés éligibles

** de ceux parvenus au réseau bancaire

*** des projets retenus par la banque

La CNAC a reçu dans le cadre du dispositif chômeurs promoteur 35 à 50 ans, 39.580 dossiers, parmi lesquels 26.700 ont été soumis au comité de sélection et de validation (CSV), lequel a déclaré 22.520 projets éligibles au financement. Le nombre de dossiers parvenus au réseau bancaire est de 11.732 dossiers, parmi ces derniers seulement 2.412 projets ont bénéficiés du financement soit une proportion de 8,02% des projets déclarés éligibles.

Cet écart, que ce soit pour l'ANSEJ ou la CNAC, peut avoir deux explications : la légèreté de l'étude technico-économique des projets réalisés au niveau de ces organismes, ou la réticence des banques de participer aux dispositifs.

D'un côté, les études technico-économiques sont prises en charge par l'organisme accompagnateur dans le cas de l'ANSEJ et ANGEM et dans une moindre mesure la CNAC, du fait que celle-ci fait recours à des bureaux de comptabilité lorsqu'elle ne peut pas faire face au nombre important de dossiers reçus. En outre, parmi les motifs de rejet, par les banques, des dossiers déclarés déjà éligibles, est que ces projets ne sont pas du tout ou insuffisamment soumis à une étude de faisabilité pour limiter le risque d'échec des projets d'investissements.

De l'autre côté, la réticence des banques peut avoir deux raisons : la première réside dans le fait qu'il existe une seule banque qui s'occupe du financement des projets d'un secteur déterminé, c'est le cas de la BADR dans le cadre du dispositif 35 à 50 ans pour lequel on dénombre 40% de dossiers déposés concernent l'élevage et l'agriculture, auxquels la BADR ne peut pas faire face, malgré qu'elle est l'unique banque spécialisée dans ce domaine, cela ne revient pas à un manque de fonds de la part de la banque, mais plutôt à un manque d'organisation et de moyens humains puisqu'elle gère plusieurs dispositifs à la fois.

Nous avons, en outre, relevé une disparité entre secteurs d'activités, en terme de projet financés le bilan d'activité de l'ANSEJ jusqu'en Août 2003 indique que le secteur des services a obtenu 89.645 attestations d'éligibilités et 32.517 des projets financés ainsi sélectionnés ont accède au financement (soit 64,15% des projets financés). En incluant le créneau maintenance et les professions libérales, les services totaliseraient 93819 Attestation d'éligibilité et 34116 projets ayant obtenu le financement bancaire. L'industrie, l'agriculture, la pêche, suscitent peu ou pas d'intérêts malgré les avantages supplémentaires accordés à ces secteurs (cette caractéristique est propre au PME au niveau national constitué de 90% de très petites entreprises,

le secteur est dominé par les activités de services tandis que les entreprises de production ne dépassent pas les 30%).

Il est vrai que l'économie moderne est tirée par la forte croissance de l'activité de services, mais cette tendance est survenue après que les secteurs primaires et secondaires aient exploité leurs potentiels et atteint leurs productivités limitées. Ce qui n'est pas le cas en Algérie. Si certaines prestations (réparation d'appareils électroménagers, installations diverses, ...) répondent à un besoin réel, d'autre par contre, ne doivent pas bénéficier de l'aide de l'Etat, comme c'est le cas de la location de voitures. Notre propos est qu'un investisseur qui s'autofinance ou qui emprunte aux conditions du marché doit être libre d'investir dans le créneau de son choix. En revanche, si le promoteur bénéficie de l'aide publique son projet doit s'inscrire dans les priorités de l'économie nationale et contribuer à la satisfaction des besoins urgents de la société.

En guise de conclusion, on peut dire que, Le secteur de l'accompagnement à la création d'entreprises connaît des bouleversements qui aujourd'hui mérite que l'on y apporte une attention soutenue. On a montré à ce point, les différents dispositifs institutionnels d'aide à la création d'entreprises dont bénéficient à la fois les hommes et les femmes.

Dans le contexte algérien, on observe que les créations, tout genre confondu, est en montée accompagné d'une diffusion d'une culture entrepreneuriale. Cette montée suivie d'elle-même d'inégalités. En effet, on constate la prédominance des créations chez les hommes quelque soit le dispositif considéré. Cette faiblesse est due à plusieurs facteurs internes ou externes à l'environnement des femmes. Néanmoins, les femmes ayant opté pour des projets d'activités privés à travers les différents dispositifs nationaux, n'ont pas seulement prouvé qu'elles ne sont pas un objet passif, comme certains aiment les qualifier, mais elles ont prouvé aussi, qu'elles sont en mesure de gérer et d'occuper les fonctions, dans lesquelles les hommes ont montrés leur compétences.

Conclusion du chapitre 3 :

L'accompagnement est un dispositif cohérent, accueillant un créateur, l'informant, l'aidant à élaborer son projet, le formant, l'insérant dans des réseaux, maintenant des relations régulières éventuellement contractualisées jusqu'à ce que la nouvelle activité entrepreneuriale ait atteint une certaine maturité. Cette vue de l'accompagnement s'accorde avec la réalité est loin d'être une simple fonction ou offre de service. Ce genre d'accompagnement est celui qui développe des outils adaptés aux besoins du créateur.

Par ailleurs, nul n'ignore l'importance de la PME dans le développement socio-économique de l'Algérie. L'Etat algérien, conscient de cette réalité, a mis en œuvre des mesures dans le but de faciliter l'auto-sélection des jeunes promoteurs. Les dispositifs d'accompagnement et d'assistance sont variés et chacun prend en charge une catégorie d'âge ou un groupe spécifique.

La contribution des femmes à la création d'entreprise par ces dispositifs reste faible en comparaison aux créations réalisées par les hommes, freinée par des contraintes socioculturelles liées à la société algérienne qui sont visibles et apparentes, auxquelles s'ajoute, reste à démontrer, la possibilité d'un accès difficile au dispositif d'aide et d'accompagnement à la création d'entreprises. Les femmes doivent fournir plus d'efforts et surmonter davantage de difficultés pour pouvoir rendre l'idée d'entreprendre dans une société, comme la notre, normale et effective.

Introduction :

Il va sans dire qu'en Algérie, le domaine de l'entrepreneuriat ne cesse de connaître un essor prompt et sans précédent. Ceci s'inscrit dans une démarche volontaire des pouvoirs publics algériens pour résorber le problème de chômage d'une part et pour déployer une culture entrepreneuriale s'incarnant dans le développement de l'action d'autre part.

Dans le même ordre d'idées l'adhésion de l'Algérie à l'organisation mondiale de commerce (OMC), va faire de l'économie algérienne, une économie caractérisée par le libéralisme, la concurrence et le développement. Conséquemment à cela, nous avons assisté à un désengagement de l'Etat quant à la propriété des entreprises publiques et du choix de l'investissement privé et par conséquent au développement de l'action entrepreneuriale ce qui, témoigne de l'émergence accrue des petites et moyennes entreprises.

En fait, plusieurs indicateurs justifient l'encouragement et l'exhortation de l'initiative privée à l'instar de la promulgation du « code des investissements » qui ne cesse d'offrir une panoplie d'avantages fiscaux et financiers qui va de pair avec la mise en place d'un environnement plus ou moins propice à l'émergence des nouveaux entrepreneurs. De même les universités ainsi que les établissements qui en relèvent, les institutions de formation professionnelle et les structures d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprises ; sont les piliers de l'environnement institutionnel dédié aux futurs entrepreneurs.

Dans cette perspective, nous essayons d'examiner l'une des composantes de cet environnement institutionnel réputées simulatrices de l'action entrepreneuriale à savoir les structures d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprise, plus précisément ANSEJ. Cette dernière constitue donc un environnement d'accueil et d'accompagnement des créateurs d'entreprises devant fournir un appui à la formalisation de leurs projets et une aide au développement de leurs entreprises dans les premières années de leurs activités. En fait, les entrepreneurs ne représentent pas une catégorie de population homogène, nous parlerons plutôt d'un paysage entrepreneurial diversifié où les femmes représentent une partie non négligeable.

Cette seconde partie va tenter d'apporter des éléments de réponse à notre problématique de départ à savoir, la capacité d'un organisme générique tel que l'ANSEJ à accompagner des femmes entrepreneures. Ainsi, nous dégagerons des remarques sur le processus d'accompagnement des femmes en prenant en considération l'opinion des femmes elles mêmes et ceux des conseillers de l'ANSEJ. Pour cela, nous nous appuierons sur l'enquête menée sur le terrain.

Chapitre 4 : Méthodologie et analyse des résultats de l'enquête

Introduction :

L'indicateur majeur de l'intégration des femmes dans la dynamique économique est sa participation dans le travail salarié sous sa forme structurée et légale et dans l'activité indépendante à travers l'initiative privée, autrement dit vers l'acte d'entreprendre.

L'activité des femmes entrepreneures identifiées formellement en tant que telles en Algérie est récente. Si le secteur privé tend à se développer et embrasser tous les créneaux, elle est sujette non seulement aux difficultés que rencontre l'opérateur économique mais aussi aux contraintes liées au statut de la femme.

Malgré les progrès importants enregistrés en faveur des femmes, le statut dominant de celles-ci au sein de la société est encore déterminée par sa place au sein de la famille et ses rapports avec l'homme au sein du couple conjugal. En effet les sociologues du travail, en cherchant à comprendre les modalités d'accès à l'emploi dans un contexte de pénurie ont mis en évidence les rôles joués par l'âge, le sexe, le diplôme, l'origine sociale, les réseaux d'appartenance.

Dans ce sens, nous voulons arriver à dresser un profil de femmes entrepreneures dans la région de TIZI-OUZOU, laquelle est riche de ses traditions et coutumes qui prônent de l'entraide et la solidarité communautaire et tenter de faire une lecture de la dynamique économique à travers l'incidence de ces traditions sur l'esprit d'entreprise. Notre enquête va également nous permettre d'étudier la relation d'accompagnement porteur de projet et conseiller à la création dans le but de déterminer les avantages du dispositif ANSEJ dans le soutien à la création d'entreprises féminines.

Section 1 : Le cadre méthodologique de l'enquête

Afin de répondre aux questions de recherche, nous avons procédé à une enquête sur le terrain. Avant l'enquête proprement dit, nous avons identifié la population cible des femmes entrepreneures que nous avons cerner grâce aux données de l'ANSEJ. L'échantillon visé répond à certains critères, pour cela le questionnaire comprend des questions de contrôle qui ont permis d'avoir un échantillon représentatif qui touche l'ensemble des régions de TIZI-OUZOU. Ainsi, une présentation de la wilaya de TIZI-OUZOU en matière de (géographie, population, secteur d'activité) est nécessaire, ensuite nous enchaînerons avec une présentation générale du déroulement de l'enquête (questionnaire et entretien) et des limites de l'étude.

En somme, nous avons réservé cette section à une brève présentation de Tizi-ouzou, notre milieu de recherche, mais aussi des conditions du déroulement de l'enquête.

1- Cadre général de l'étude :

1-1: Présentation du milieu d'enquête :

La Wilaya de Tizi-ouzou est située au nord de l'Algérie. Elle est limitée géographiquement : au sud, par BOUIRA ; à l'Est, par BEJAIA, à l'Ouest, par BOUMERDES. Au Nord, Tizi-ouzou est ouverte sur la Méditerranée par sa façade littorale longue de 70km.

Au dernier découpage administratif de 1984, la W. T.O s'étend sur une superficie de 2.957,93 (soit 0,13% de l'espace national) le nombre d'habitants au dernier recensement (RGPH 2003) est de 1.109.981 personnes (soit une densité de 402 habitants par km²). La plus grande partie de cette population est concentrée dans les montagnes et répartie à travers 1400 villages dont la taille varie de 1.000 à 7.000 habitants par village. Le reste de la population est concentré dans les agglomérations urbaines et semi-urbaines qui se situent au long des principaux axes routiers (RN : 12, 24, 30,...)

Sur le plan administratif, la W.T.O est divisé en 67 communes et 21dairas. Le chef lieu de la wilaya est la ville de TIZI – OUZOU qui concentre près de 74.646 habitants.

1-2 : Les données géographiques de la wilaya :

1-2-1 : Le relief :

Même réduite en superficie, la W.T.O présente un territoire morcelé et compartimenté. Du Nord au Sud, on distingue quatre régions physiques : la chaîne côtière et son prolongement vers le massif de YAKOUREN ; le massif central, bien à l'Ouest, situé entre le SEBAOU et la dépression de Draa El MIZANS-LOUDHIAS. Le DJURDJURA, souvent synonyme de Kabylie, n'occupe qu'une partie restreinte de la wilaya dans sa partie méridionale. Enfin, les dépressions : du Sébaou qui aboutit jusqu'à FREHA et AZAZGA et celle qui s'arrête aux abords des LOUDHIAS.

Pour ce qui est de climat, il est de type méditerranéen. Il est classé entre humide et sub-humide avec des étés chauds et des hivers froids. Les précipitations s'effectuent en grosses pluies peu nombreuses : 600 à 1000 mm d'eau peuvent tomber en quelques semaines sous forme de pluies de durée variant de quelques heures à quelques jours. Elles représentent un apport annuel théorique en eau estimé à plus d'un milliard de m³ qui s'écoulent vers la mer, via les différents bassins versants.

1-2-2 : Le réseau hydraulique :

TIZI-OUZOU représente un réservoir d'eau appréciable, mais elle se caractérise par des capacités de stockage très insuffisantes. L'hydrologie de la région est dominée par l'eau du SEBAOU qui traverse la wilaya d'EST en OUEST et recueille l'essentiel des eaux en provenance du DJURDJURA. Le massif central, la DJURDJURA et la chaîne côtière sont littéralement entaillés par des centaines de rivières.

Le potentiel en eau est important dans la vallée de SEBAOU où près de 55 millions de m³ sont exploités annuellement par des forages. La wilaya dispose également de 4 barrages de moyenne consistance, et 77 retenues collinaires et de plusieurs sources de montagne. Le barrage de TAKSEBT, dont la capacité de stockage est très importante, est en voie d'achèvement. L'ensemble de ces ressources et de ces infrastructures constituant un atout important pour le développement de l'agriculture dans la wilaya.

1-3 : Quelques données économiques :

1-3-1 : L'activité économique :

Dans le secteur industriel, la wilaya dispose de (13) treize entreprises publiques nationales, de six (6) entreprises publiques locales et de plus de 400 PMI privées. Dans le secteur de réalisation, en 2002, la direction de logement et d'Equipements publics (DLEP) de la wilaya a recensé près de 383 entreprises qualifiées intervenant surtout dans les activités du bâtiment. L'artisanat présente des potentialités économiques importantes dans les métiers de la poterie, du tapis traditionnel, de la bijouterie... etc. L'agriculture de montagne et le tourisme ne sont pas encore développés. Enfin, les services, notamment l'administration et le commerce, demeurent l'activité principale dans la wilaya.

1-3-2 : L'offre foncière destinée à l'investissement

Pour ce qui est des terrains destinés à accueillir les nouveaux investissements, la W. T. O dispose d'une offre foncière potentielle consistante. Mais, une part importante de cette offre n'est pas encore assainie juridiquement et/ou non viabilisée, ce qui constitue une des causes principales des retards accusés dans les procédures d'investissement.

Cette wilaya dispose d'une zone industrielle appelée zone de OUED-AISSI qui représente une superficie de 1.207.363m² pour une disponibilité foncière potentielle de 14 lots.

Elle dispose également de plusieurs zones d'activités, dont la disponibilité foncière est d'environ 233 lots répartis à travers les communes (DRAA-BEN-KHEDA, LARBAA-NATH-IRATHEN, AZZEFFOUN, MEKLA, FREHA, TIZI – GHENIFF, AIN - EL - HEMMAM et MOULDIOUANE) ; de huit zones touristiques (ZET) dont l'aménagement de deux (02) zones (AZEFFOUN et AIT-CHAFI) a été confiée à l'Agence nationale de développement du tourisme (A. N. D. T) ; des zones de dépôt ; d'assiettes foncières offertes par les communes et d'autres héritées des entreprises publiques liquidées.

Les zones industrielles et les zones d'activités sont gérées par l'office de promotion des investissements (O.P.I) en collaboration avec le (C.A.L.P.I) et les communes concernées ; l'aménagement et l'assainissement juridique de cette offre foncière sont des actions préalables pour la promotion de l'investissement et la relance de l'activité économique dans la wilaya.

1-3-3 : Les ressources naturelles :

En ce qui concerne le patrimoine naturel, Tizi-ouzou dispose d'un potentiel très limité qu'il s'agit de développer. Le littoral, qui comporte une multitude de paysages touristiques (les sites de TIGZIRT, MIZRANA, IFFLISSEN, AZZEFFOUN et AIT-CHAFFA) et l'arrière pays, qui offre un vaste espace forestier (les zones de YAKOUREN et le massif de DJURDJURA)

La wilaya de Tizi-ouzou dispose également :de riches gisements de substances non métalliques : calcaires (au sud de la wilaya), grès (bande littorale et partie orientale), argile (au centre) et marbre (au centre et à la frontière occidentale); de gisements de substances métalliques (le fer, le plomb, le cuivre, le manganèse, l'étain, le mercure, ...); de ressources halieutiques , surtout à AZZEFFOUN, et d'une arboriculture rustique dont une grand partie est liée à l'oléiculture.

La valorisation de l'ensemble de ces atouts évoqués ci-dessus constitue un élément très important pour promouvoir le secteur privé et une source principale de création de nouveaux emplois dans les secteurs productifs de la wilaya.

1-4 : Les ressources humaines :

En terme démographique, la W.T.O est classée parmi les régions les plus peuplées de l'Algérie. Sa population est estimée à environ 1.190.981 habitants à la fin de l'année 2002 dont 596.687 de femmes et 594.294 d'hommes, soit un écart de 2.393 personnes. Cet écart est visible dans la tranche d'âge 40 et plus, où le nombre de femmes est supérieur aux hommes. En revanche, dans la tranche d'âge comprise entre 0 et 39 ans la population masculine est supérieure à la population féminine.

La population de la wilaya se caractérise par sa jeunesse : plus de 55% des habitants de la wilaya ont un âge inférieur à 25 ans et plus de 64% ont un âge inférieur à 30ans. Seulement 6,62% d'habitants ont un âge de 65 et plus.

Avec une population active de base estimée à 332.045 habitants, le taux d'activité demeure faible avec 27,88% seulement, soit 226.953 habitants occupés sur le total de la population active. Le taux de chômage se situe à une moyenne de 31,65% soit 105.092 personnes. Ainsi, pour combler le manque en matière d'emploi, les autorités communales ne cessent de chercher les solutions concrètes à ce fléau. Dans ce cadre, des sommes importantes sont débloquentées pour

lutter contre le chômage, soit à titre d'illustration, et pour les années 2000, 2001 et 2002 ; la wilaya de Tizi-ouzou a bénéficié de subvention d'un montant de 425.223.316DA. Ces subventions ont permis d'occuper temporairement une partie de la jeune population par le biais des programmes d'emploi (CPE, ESIL, TUP-HIMO, ADS) dont le nombre global est de 33.346 jeunes occupés. Des initiatives ont été prises, notamment en matière de création d'entreprises, à l'exemple de l'ANSEJ qui joue un rôle important dans la résorption du chômage.

Concernant les branches d'activités des habitants de la commune, on note qu'elles touchent divers secteurs ; sauf que les activités industrielles et d'agriculture ne sont pas vraiment prisées par la population active. Cela même qui fait que l'activité économique principale des populations tizi-Ouziennes demeure sans conteste le commerce et les travaux publics.

2- Le plan de travail (l'enquête) :

Pour la collecte de l'information, notre recherche est axée sur l'exploitation de quatre (04) axes :

- la recherche documentaire de la population à enquêter ;
- une enquête par questionnaire sur le terrain ;
- des entretiens avec les femmes entrepreneures pour compléter utilement le questionnaire ;
- des entretiens avec les conseillers de l'ANSEJ sur leur perception de l'accompagnement des femmes entrepreneures

2-1 : L'enquête par questionnaire :

2-1-1 : Confection du questionnaire :

Pour cerner toutes les informations liées à la création de micro entreprises et leurs propriétaires, et pour mener à bien notre recherche, nous avons confectionné un questionnaire qui comporte quatre (4) grands axes :

- le profil de l'entrepreneure ;
- processus de création de l'entreprise ;
- situation actuelle de l'entreprise ;
- opinion sur l'accompagnement des femmes entrepreneures.

Ce questionnaire comporte 36 questions dont certaines sont fermées nécessitant des réponses par oui ou par non et d'autres sont semi-fermées pour laisser à la créatrice le choix de donner d'autres réponses possibles.

Le choix de ces axes est motivé par le souci d'identifier les éléments déterminants de l'accompagnement des femmes entrepreneures dans le cadre de l'ANSEJ.

Par ailleurs, en ce qui nous concerne, l'identification de la femme entrepreneure est primordiale : son âge, sa formation, son statut avant la création, et les qualités nécessaires pour gérer une entreprise.

L'aspect particulier relatif aux très petites entreprises est l'accès au financement ce qui rend la relation de l'entrepreneure avec son milieu environnemental et bancaire déterminante. A ce propos nous avons constaté que souvent le financement se fait au sein de la famille et par crédit bancaire et que le capital de départ influence le choix du statut de l'entreprise.

Ainsi, l'étude des critères de choix de l'ANSEJ comme dispositif d'appui à la création d'entreprise quant à son efficacité est aussi important pour le processus de démarrage et d'accompagnement d'activités féminines.

2-1-2 : Echantillonnage :

Le choix de l'échantillon est effectué selon la méthode par quotas avec un taux de sondage d'environ 10%, cela nous a poussé à effectuer un découpage géographique de la wilaya de Tizi-ouzou par communes.

Les données de l'ANSEJ sont réparties uniquement par secteurs d'activité. L'état des micro entreprises féminines pour la wilaya de Tizi-ouzou est comme suite :

Tableau N° 26 : Micro entreprises féminines par secteur d'activité

Arrêté au 31/12/2004 (wilaya de Tizi-ouzou)

Secteurs d'activités	Nombre de projets	%	Nombre d'emplois prévus	Nombre moyen d'emplois
Services	266	50,19	649	2
Artisanat	100	18,87	347	3
Agriculture	50	9,43	116	2
Industrie	42	7,92	146	3
Profession libérale	37	6,98	78	2
Transport (M)	21	3,96	42	2
Maintenance	7	1,32	23	3
BTPH	4	0,75	33	8
Transport (V)	3	0,57	6	2
total	530	100	1440	3

Source : ANSEJ.2004

Cette classification d'ANSEJ nous ne permet pas de sélectionner l'échantillon, de ce fait on a procédé à un découpage qui a pris en considération deux (02) principaux aspects :

- un aspect spatial, où nous avons pris en considération les daïras les plus importantes en terme de nombre d'entreprises créées et leur situation géographique ;
- un aspect sectoriel, où nous avons pris en considération l'ensemble des secteurs financés par ANSEJ.

2-1-3 : Le déroulement de l'enquête :

L'enquête par questionnaire menée sur le terrain a été complétée par quelques entretiens sur des questions non prévues dans le questionnaire et ce pour collecter les doléances et observations des femmes entrepreneures sur l'accompagnement de l'ANSEJ, ainsi que les responsables de l'ANSEJ sur leur point de vue sur l'entrepreneuriat féminin algérien.

Quant à la collecte de l'information au niveau de l'ANSEJ, celle-ci nous a permis d'identifier les micros entreprises par secteurs d'activité.

Notre classification des micro entreprises se présente comme suit :

Daïras	TPE**	DAIRAS	TPE	DAIRAS	TPE
Draa-Ben Khedda	40	Bouzeguene	17	Ouacifs	05
Tizi-ouzou	195	Draa-El-Mizen	09	Ouadhias	21
Ain-El-Hemmam	28	Ifarhounene	09	Ouaguenoune	19
Azazga	32	Larbaa-Nath-Irathen	22	Tizi-Ghennif	03
Azeffoun	9	Maatkas	11	Tigzirt	13
Beni-Douala	28	Makouda	13	Tizi-Rached	14
Beni-YenniI	05	Mekla	30	Boghni	17
TOTAL	337	TOTAL	90	TOTAL	92

Source : constitué à partir des données de l'ANSEJ

**TPE : très petites entreprises

Sur une population de 519 entreprises créées, l'échantillon représente 10%, soit 51 entreprises.

Sur les 51 questionnaires distribués, le taux de retour est d'environ 60%. Ce taux du à la réduction de l'échantillon du fait des questions de contrôle qu'éliminent certaines entreprises prête – nom que les femmes ont crée en faveur d'un frère, père ou du mari notamment dans le secteur du transport et de l'agriculture. Il est à noter qu'un certain nombre de difficultés ont entravé notre enquête :

- le manque de précision dans les adresses des entreprises
- la cessation d'activité ou le transfert dans certains cas ;
- le refus de certaines femmes entrepreneures de répondre au questionnaire pour raisons propres à elles ;
- la disparition de certaines entreprises.

2-1-4 : Les limites de l'étude :

Le quota de 10% des entreprises à enquêter n'a pas pu être atteint. Nous avons pu enquêter que 31 entreprises. En plus des problèmes sus énumérés, il faut signaler qu'en plus du taux de questionnaires non récupérés, s'ajoute les questionnaires mal remplis car nous avons affaire à des créatrices avec un niveau d'étude moyen dont les réponses sont contradictoires ce qui fait ces questionnaires sont inutilisables.

2-2 : Les entretiens en profondeur :

En plus de l'enquête par questionnaire 10 interviews en profondeur ont été menés auprès des femmes entrepreneures. Le canevas autour duquel a été structuré l'interview comportait les éléments suivants :

- L'accès au financement
- La relation avec les conseillers d'ANSEJ
- Le rapport avec l'environnement social et professionnel

La plupart des femmes ont bien voulu nous entretenir des difficultés rencontrées à l'occasion de leur activité.

Dans certains cas le canevas pré- établi n'a pas pu être parfaitement suivi, d'où parfois le caractère « l'histoire de vie » qui ressort de l'interview de certaines femmes.

Par ailleurs, d'autres entretiens ont été effectués auprès des conseillers de l'ANSEJ sur leur perception des femmes porteuses de projet tout au long du processus d'accompagnement et les remarques sur leurs caractères distinctifs par rapport aux hommes.

Toutefois, même si notre étude n'est pas exhaustive (ne représente que la wilaya de Tizi-ouzou), elle est révélatrice des avantages et des faiblesses du dispositif d'accompagnement de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)

Compte tenu des limites de notre enquête due essentiellement à certains problèmes spécifique à la région, le taux de non retour est trop élevé, l'objectif de 10% de la population n'a pas été atteint. Néanmoins, les questionnaires utilisables ont permis de d'arriver à des conclusions importantes qui portent sur le profil de la femme entrepreneures algériennes et leurs opinions sur l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin.

Section 2 : Analyse et traitement des résultats de l'enquête

L'analyse et l'exploitation des données collectées de l'enquête de terrain effectuée par questionnaire auprès de femmes entrepreneures liées au dispositif ANSEJ concerne quatre principaux axes.

Nous analyserons, tout d'abord le profil de l'entrepreneure Algérienne, puis, le processus de création de l'entreprise et la situations actuelle de l'entreprise, enfin l'opinion des femmes entrepreneures sur l'accompagnement à la création d'entreprise.

Cette analyse va permettre d'apporter des éléments de réponse à notre problématique de départ et d'avoir un petit aperçu de la situation des femmes en activité face à un environnement plus au moins hostile marqué par des considérations socioculturelles contraignantes qui freinent le développement professionnel des femmes.

Bien que nous n'ayons pas réussi à atteindre l'objectif que nous nous sommes assigné à savoir (toucher un échantillon de 10% des micro entreprises créées à travers la wilaya de Tizi-ouzou par les femmes), notre enquête nous a permis de collecter un nombre appréciable d'informations, l'analyse de ces informations fera l'objet de cette section.

1- Le profil de la femme entrepreneure :

L'enquête que nous avons menée dans la région de Tizi-ouzou nous a révélé un certain nombre d'informations concernant les bénéficiaires du dispositif de l'ANSEJ.

Plus de 60% des créatrices d'entreprises dans le cadre de ce dispositif, sont des chômeuses de longue durée, ayant plus de 03 ans d'inactivité.

Tableau N° 27 : Situation avant la création d'entreprise

Situation	Nombre de micro entreprise	En %
En chômage	17	60,71
Cadre	02	7,14
Salariée	06	21,43
Fonction libérale	00	0
Stagiaire/ étudiante	03	10,71
Total	28	100

Source : résultats de notre enquête

Leur âge se situe, pour la majorité entre 25 et 35 ans, 64,28% ont une situation familiale de célibataire, 14,28% sont mariées sans enfants et 21,14% mariées avec enfants.

Tableau N° 28 : Situation familiale à la création de l'entreprise

Situation familiale	Effectifs	%
Célibataire	18	64,28
Mariée avec enfants	06	21,14
Mariée sans enfants	04	14,28
Total	28	100

Source : résultats de notre enquête

60% des femmes enquêtées ont un niveau d'instruction supérieur, 20% ont diplôme de formation professionnelle et 20% ont un niveau secondaire.

Tableau N° 29 : Niveau d'instruction des entrepreneures

Niveau d'instruction	Effectifs	%
Primaire	00	0
Moyen	00	0
Secondaire	05	17,86
Universitaire	16	57,14
Formation professionnelle	07	25
Total	28	100

Source : résultats de notre enquête

Sur les 57,14% des femmes créatrices ayant un diplôme universitaire sont réparties entre les secteurs, des services, des petites industries et l'agriculture qui sont dans certaines mesures des activités qui nécessitent un niveau d'étude plus ou moins élevé. En ce qui concerne les 25% diplômées de la formation professionnelle, elles se concentrent dans l'artisanat (à savoir confection, céramique, boulangerie/pâtisserie,.....) et certains services (coiffure, communication, commerce, ...)

En somme, la micro entreprise attire de plus en plus de femmes instruites ce qui explique que elles sont davantage jeunes.

Par ailleurs, 67,86% des femmes de l'enquête ont une expérience professionnelle 57,89% d'entre elles dans le même domaine d'activité de l'entreprise créée et 42,11% dans un autre domaine, et seulement 32,14% d'entre elles sont sans expérience.

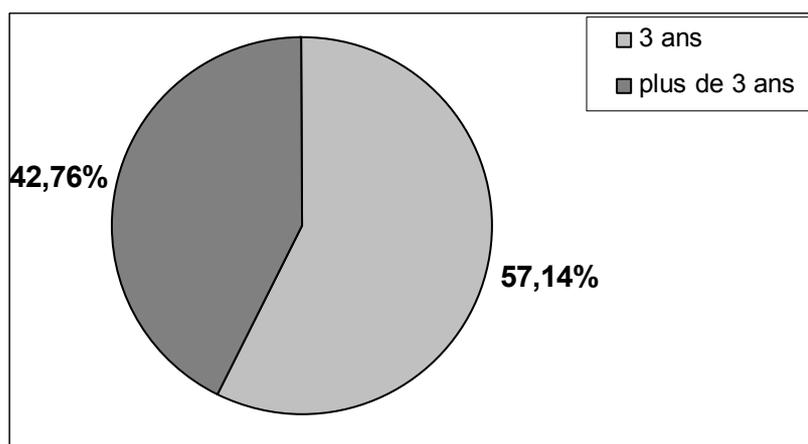
Pour ce qui est de **la profession du père, 60,7% sont des travailleurs indépendant**, 17,9% sont retraités et 21,4% sont des fonctionnaires.

Il va de soi, de ces résultats que les entrepreneures proviennent le plus souvent de famille où les parents sont eux-mêmes dans les affaires. On peut penser que les femmes, grandissantes dans ce genre de famille ou d'entourage, considèrent ses parents ou ses proches comme des modèles à imiter.

A la question de savoir quelles sont les qualités qui sont indispensables à une chef d'entreprise, 64,28% ont déclaré la première qualité c'est la confiance en soi, attitude d'autant plus nécessaire que pendant longtemps les compétences et les talents des femmes ont été remis en cause. 35,7% sont pour la persévérance, la capacité à résoudre les problèmes et la disponibilité à prendre des risques, 7,14% sont pour la modération de la prise de risque et l'ouverture à l'innovation. D'autres qualités comme la capacité à organiser et à diriger, la connaissance des métiers, la rigueur et la discipline sont évoquées dans de moindres proportions. Néanmoins, l'acceptation de l'échec et le fait d'être chanceuse sont deux qualités pour lesquelles aucune des femmes n'est d'accord.

2- Le processus de démarrage de l'entreprise :

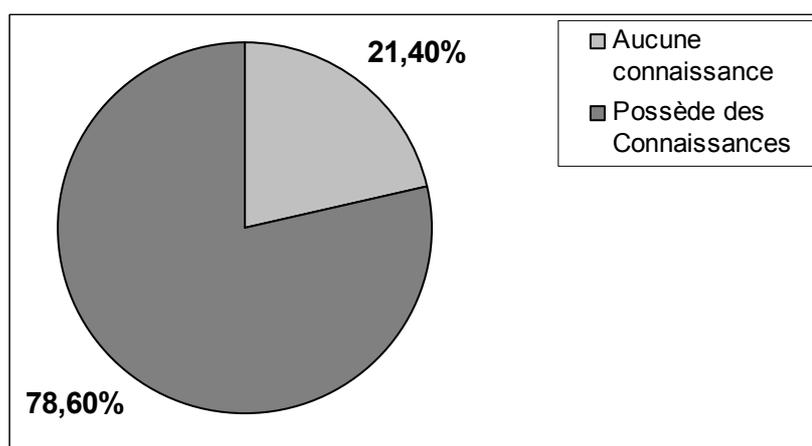
La majorité des entreprises ont été créées depuis 3 ans pour 57,14% d'entre elles et depuis 3 ans et plus pour 42,86% des cas.



Graphique n° 1 : Age de l'entreprise

L'effectif total au moment de la création est en moyenne de deux employés par entreprise. Néanmoins, le nombre d'employés à augmenter pour la majorité des entreprises en passant à une moyenne de 9 employés par entreprise pour certaines le nombre a atteint les 20 employés.

Par ailleurs, à la question de savoir si les femmes créatrices avaient des connaissances préalables en entrepreneuriat 78,6% affirment n'avoir aucune connaissance et seulement 21,4% qui pensent posséder une certaine culture entrepreneuriale



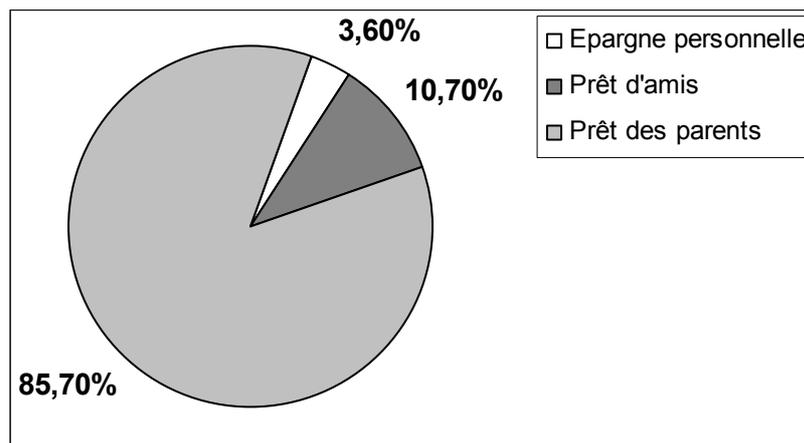
Graphique n° 2 : Connaissances en entrepreneuriat

Toutefois, aucune d'entre elles n'a bénéficié d'une formation en entrepreneuriat. Ainsi, 32,14% estiment avoir, actuellement, besoin de suivre une formation essentiellement dans le management et l'organisation de l'entreprise, 67,86% ne voient aucune nécessité de suivre une formation.

Les diplômées de la formation professionnelle estiment qu'une formation à présent leur permette de mieux maîtriser les formalités administratives et de faire face à la concurrence en mettant en œuvre une stratégie d'entreprise.

2-1 : Le financement de l'entreprise :

Même si les femmes arrivent à dépasser la difficulté de collecte d'un fonds personnel allant de 5% à 20% du montant du projet comme l'exige le dispositif ANSEJ, les femmes en plus de leurs épargnes personnelles qui représentent 3,6% du total de l'apport personnel, elles font recourir au prêt d'amis à hauteur de 10,7% et au prêt des parents à 85,7%.



Graphique n° 3 : L'apport personnel de l'entreprise

Dans notre enquête, nous avons constaté que toutes les micro entreprises créées ont bénéficié d'un crédit bancaire, en plus de l'apport personnel obtenu auprès de la famille ou de l'entourage. Nombre d'entre elles, évoque le nombre important de pièces à fournir et la lenteur dans le traitement des dossiers au niveau des banques, comme la source principale de découragement de la plupart des femmes. La majorité des micro entrepreneures que nous avons enquêtées affirment que pour avoir l'accord de la banque, elles ont patienté plus de 18 mois. Pour certaines, cette attente a duré plus de trois ans.

Ce comportement de la part des banquiers reflète leurs difficultés de s'adapter aux exigences d'une économie de marché.

Des décennies de gestion volontariste ont forgé chez les banquiers algériens une culture qui ne favorise guère l'esprit d'initiative et le sens des affaires. Malgré l'existence d'un fond de garantie, les banquiers refusent toujours d'accorder des crédits même aux projets les plus innovateurs sans que le créateur n'hypothèque un bien immobilier ou fait appel à une personne intermédiaire ayant des affinités avec les gens du milieu financier.

Ainsi, sur la totalité des entreprises enquêtées, les garanties données aux banques sont à 100% la caution du parent et le nantissement du matériel.

Ceci, nous pousse à déduire que la réussite de ce dispositif est conditionnée par les réformes du système bancaire.

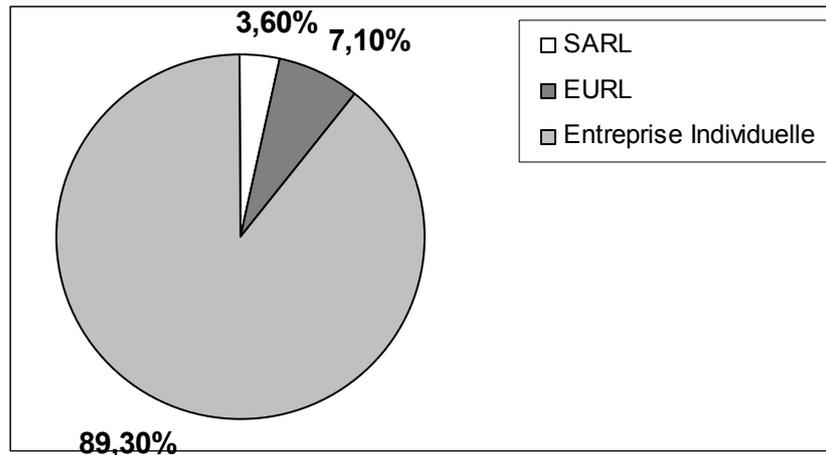
En outre, l'absence d'une culture financière chez les femmes candidates d'un côté et l'inexistence au niveau des banques d'un service crédit spécialisé pour cette opération de l'autre côté, rend le dialogue entre les deux partenaires très difficile, ce parcours du combattant, comme l'appellent certains créateurs, est à l'origine du désistement des femmes les plus motivées.

Pour ce qui est du financement bancaire après le démarrage de l'activité que ce soit des crédits à court terme ou à long terme, une unique micro entreprise a introduit deux demandes de crédit pour lesquelles l'avis était favorable. Mais, aucune des femmes enquêtées n'a fait recours à l'aide publique. Cela est dû essentiellement au manque d'informations sur ce type de subvention et à l'isolement de certaines micro entreprises.

Toutefois, ce qui est remarquable et même étonnant est qu'aucune des femmes n'est adhérente dans une organisation professionnelle ou associations quelconques. Cela peut être expliqué par la méconnaissance de ces organisations qui se localisent assez souvent à la capitale.

2-2 : Le statut des entreprises enquêtées :

La plupart des créatrices que nous avons interrogées ont choisi, pour leur entreprise, le statut d'entreprise individuelle soit un pourcentage de (89,3%). Cette forme juridique est répandue dans les activités de services ; elle s'élève à 100% pour les professions libérales. Concernant les autres statuts (EURL 7,1%, SNC 00%, SARL 3,6%) il se limite aux entreprises de production.



Graphe n°4 : Statut de l'entreprise

2-3 : Les motivations à la création :

A la question de savoir quelles sont les raisons qui ont poussé à créer leur propres entreprises, 60% des femmes ont déclaré que la première raison c'est pour échapper au chômage en créant son propre emploi, 21,4% pour une flexibilité horaire, 32,1% pour une autonomie financière, 42,8% pour assurer une indépendance financière et un accomplissement personnel et 25% seulement ont déclaré souhaiter avoir une reconnaissance sociale. Cet état d'esprit fait que la volonté de faire grandir leur entreprise est mince, ce qui explique que seules 100 entreprises sur un chiffre globale de 52 393 micro entreprises créées sur le territoire national ont atteint le statut de moyenne entreprise après 5 années d'activité.

2-4 : Les obstacles à la création d'entreprises :

Les entreprises créées dans le cadre du dispositif ANSEJ rencontrent, en majorité, des difficultés à la création d'entreprise. 75% des femmes enquêtées affirment la difficulté d'accès au financement personnel, du fait que les femmes sont privées de ressources financière pour financer l'apport personnel du projet ou pour donner des garanties aux crédits bancaires à solliciter.

60,7% des femmes se voient confrontées à une forte concurrence à la quelle elles ne sont pas préparées. L'absence d'un système national d'information rend les études de marché quasi impossible, le manque d'expérience et de professionnalisme chez les bureaux d'études, fait que ces derniers se contentent de simples études comptables basées sur des factures proformas. Une étude qui ne propose aucun indicateur sur l'évolution du marché, ni sur les opportunités et les risques de ce dernier, n'est pas considérée comme étant une étude fiable.

Ainsi, l'absence d'informations sur le marché de l'entreprise, en amont et en aval, la méconnaissance des circuits de commercialisation et des règles de marché, l'ignorance de la rentabilité, des goûts et des désirs des consommateurs, l'absence de contact avec les consommateurs font que les femmes trouvent énormément de difficultés à s'approvisionner en matières premières (contact avec les fournisseurs 25%) et à trouver des débouchés pour les produits (35,7% des femmes).

Ajouter a cela, leur capacité d'écouler leurs productions dépendant de plusieurs facteurs à savoir :

- Le secteur d'activité ;
- La visibilité de micro entreprise

Ce deuxième facteur influence également sur le niveau de la capacité d'écouler leurs productions. La visibilité peut être influencée par le degré de formalisation ainsi que le lieu d'exercice. A ce sujet, nous avons constaté pendant l'enquête que les locaux utilisés pour l'activité sont souvent mal situés et inappropriés pour la nature de l'activité (85,7% des entreprises ont le siège d'exploitation séparé du siège personnel contre 14,3% d'entreprises dont le siège d'exploitation et le siège d'habitation sont identique).

Le manque de moyens de l'ANSEJ fait que le contrôle de l'existence d'un local ne se fait que sur la base d'un acte de location souvent fictif et que l'activité se fait chez elle dans une des chambres de la maison qu'elle transforme à cette occasion.

Ainsi, l'ensemble de ces problèmes montre le manque de rigueur dans l'étude technico-économique réalisée par les services de l'ANSEJ et les services de la banque. L'étude technico-économique est devenue une simple formalité à qui on accord peu d'importance.

Hormis le problème de concurrence, d'autres obstacles sont cités par les femmes interrogées, 39,3% évoquent le problème de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, 25% la tracasserie administrative et 21,4% le manque de temps pour les amis et les loisirs.

Par ailleurs, on a interrogé les femmes sur des thèmes touchant à l'entreprise et la vie personnelle, les réponses sont très différentes :

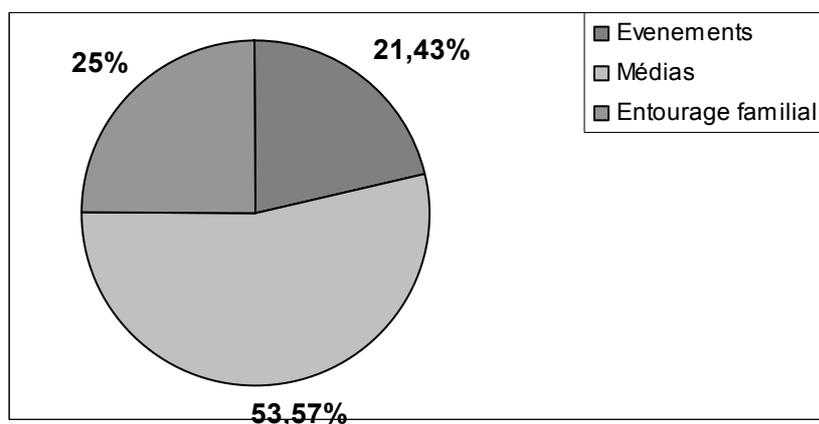
- finance l'entreprise est très difficile pour 64,28% des femmes et plutôt facile ou peu difficile pour 28,57% des femmes interrogées ;

- faire les formalités administratives est moins difficile pour 71,42% des femmes contre 28,57% que c'est très difficile et malgré que le problème est le même que l'entrepreneur soit homme ou femme. Néanmoins, les femmes ont plus de mal à surmonter cet obstacle, car il vient s'ajouter aux problèmes propres à leur sexe en raison de valeurs, de tradition socioculturelle discriminatoires profondément enracinées et ancrées dans le contexte politique et économique.
- Gérer l'entreprise est très difficile pour 10,71% des femmes qui sont dans la plupart des cas des femmes sans expérience dans le domaine, diplômées de la formation professionnelle avec une faible maîtrise des notions de gestion.
- Trouver des clients et des fournisseurs est très difficile pour 42,85%. Néanmoins ce problème disparaît avec la visibilité de l'entreprise.
- Organiser la vie familiale et la vie professionnelle est très difficile pour 39,28% des femmes notamment lorsque la femme est mariée avec des enfants à bas âge à charge.
- Pour ce qui est des relations avec le mari, les enfants, la famille et l'entourage, seulement 35,71% trouvent que c'est très facile, 28,57% plutôt facile, 17,85% peu difficile et 17,85% sans réponse.

3- Opinion sur l'accompagnement des femmes entrepreneures :

3-1 : L'origine de l'idée du projet :

L'origine de l'idée du projet provient pour 53,57% des femmes des médias, pour 25% des femmes de l'entourage familial et pour 21,43% d'événement (exposition, salons, ...).



Graphique n°5 : L'origine de l'idée du projet

Néanmoins 78,57% des femmes estiment que les renseignements concernant le démarrage de l'entreprise sont insuffisants. Cela s'explique par le manque de visibilité des organismes d'appuis à la création d'entreprises et l'absence de campagne de sensibilisation et d'orientation de la population dans la wilaya concernant la création d'entreprise. Ainsi, l'ANSEJ qui ajoute à ses missions la recherche d'entrepreneurs potentiels notamment aux universités et au centre de formation, n'a effectué aucune journée de formation à la wilaya de Tizi-ouzou. Par conséquent, la majorité des étudiants s'inscrivent spontanément dans l'agence à l'emploi dans le but d'obtenir un emploi. Cette situation est assez fréquente chez les femmes qui ne voient que le salariat comme une façon d'avoir un emploi.

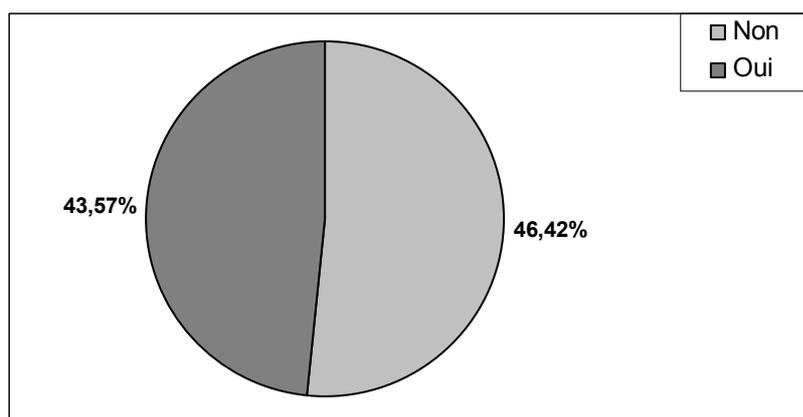
Par ailleurs, parmi les organismes de création d'entreprises que les femmes connaissent, l'ANSEJ est cité à 100%, l'ANGEM par 10, 71%, la CNAC par 28,57% et l'ANDI par 67,85%. Mais la majorité d'entre elles ont sollicité l'ANSEJ.

3-2 : La nécessité de mesures spécifiques pour les femmes :

Sur la totalité des femmes interrogées 20% d'entre-elles ne voient aucune nécessité de mesures spécifiques en faveur des femmes. Cependant, 80% sont pour la mise en place de mesures spécifiques en faveur des femmes entrepreneures « la discrimination positive ». Parmi les mesures qu'elles estiment nécessaires :

- 75% sont pour un service spécialisé dans le financement d'entreprise créées par des femmes. Cela est d'autant plus évident puisque le principal obstacle à la création étant l'accès au financement.
- 17,85% pour un service spécialisé dans l'accompagnement à la création d'entreprise. Cette mesure n'a pas l'adhésion de la majorité qui redoutent l'accentuation des problèmes des femmes et entraîne un isolement social, elles qui ont fait du chemin pour intégrer la vie active et l'égalité.
- 82,14% pour un fonds de garantie dédié aux femmes entrepreneures cela est nécessaire dans la mesure où l'accès au crédit bancaire exige de présenter des garanties que assez souvent décourage les femmes qui sont que rarement propriétaires d'un bien.
- 3,57% pour une augmentation de la représentation des femmes au sein des réseaux.

Par ailleurs, à la question de la spécificité des femmes 46,42% estiment que les femmes ne sont pas un public spécifique contre 53,57% qui pensent le contraire.



Graphe n°6 : La spécificité des femmes

Cette spécificité est due essentiellement à la discrimination qu'elles subissent sur le marché du travail dans l'accès à l'emploi salarié et dans une moindre mesure le rationnement bancaire. Malgré que, le rationnement bancaire soit un problème partagé entre les hommes et les femmes entrepreneurs, reste que les femmes entrepreneures trouvent plus de difficulté d'accès au crédit bancaire accentuer par la faiblesse de leur réseau de relation. La spécificité des femmes renvoie à la nécessité de bénéficier de mesures spécifiques et d'une discrimination positive envers les femmes.

3-3 : Analyse de certaines thématiques qui met en relation les hommes et les femmes entrepreneurs :

En répondant à certaines affirmations qui touchent les hommes et les femmes entrepreneurs, il résulte :

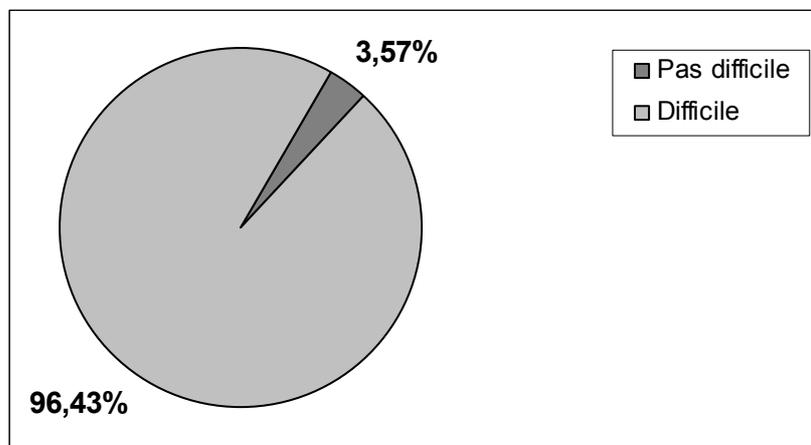
- une femme a plus de problèmes d'accès au financement de son entreprise qu'un homme, 64,28% qui ne sont pas d'accord contre 35,7% qui sont plutôt d'accord, du fait que les hommes possèdent un réseau de relation important.
- Une femme rencontre plus de freins d'ordre administratif à la création de son entreprise qu'un homme .57,14% sont tout à fait d'accord puisque les femmes maîtrisent moins ce qu'est administratif.
- Les femmes entrepreneures ont plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale que leur homologue masculin, 82,14% sont tout à fait d'accord. Certes, l'évolution de la société dans certains domaines n'a pas affecté la répartition des tâches domestiques qui reste toujours l'apanage des femmes. Ainsi, la femme qui gère une entreprise se trouve doublement pénalisé face au risque de laisser ses obligations ménagères l'emporter. Pour

toutes il faut préconiser une bonne planification du temps et une séparation entre les tâches qui appartiennent au foyer et celles à exécuter sur le plan professionnel. La femme entrepreneure n'a donc pas d'autre solution que de développer un management et une organisation rigoureuse de sa vie.

- Les femmes ont une plus grande aversion au risque que les hommes. 89,28% sont plutôt d'accord, mais cette aversion est liée à la prudence des femmes dans la prise de certains engagements qu'elles ne peuvent pas respecter et entraîne des conséquences défavorables à l'entreprise (non possibilité de rembourser le crédit peut porter préjudice à la personne et l'entreprise)
- une meilleure représentation des femmes dans les réseaux de chef d'entreprise encourage l'entrepreneuriat féminin, 53,5% sont tout à fait d'accord. Cela est intéressant, pour certaines, par volonté de mis en commun, de connaissance des problèmes rencontrés par d'autre, de confrontation de leurs expériences et d'encouragements entre les femmes et par solidarité dans le but de transmettre leur expérience.
- La maternité est un frein à la création d'entreprise par les femmes. 21,14% ne sont pas d'accord contre 64,28% qui sont tout à fait d'accord. Avoir des enfants signifie une autre responsabilité à savoir leur éducation. Généralement, les femmes sont aidées par leur famille, mais a défaut de les confier à la famille les femmes s'avèrent méfiantes envers les infrastructures ou les services privés dont elles déplorent les limites et le manque de formation des agents. L'idée est que l'entrepreneuriat féminine reste un phénomène isolé dont l'ensemble de la société a du mal à voir les implications. Cela demeure encore fortement ancrée, que la protection et l'éducation des enfants relève plus de la femme que de l'Etat. La société est loin de considérer qu'il est de son devoir de fournir des structures convenables pour remplacer la femme qui travaille, dans l'accomplissement de cette lourde tâche.
- Les femmes gèrent leur entreprise d'une façon différente et meilleure à celle d'un homme, 57,14% sont plutôt d'accord contre 42,86% qui ne sont pas d'accord. Elles pensent que les données socioculturelles influencent le comportement des entrepreneurs du secteur privé. Certains facteurs tels que la prudence, l'absence de calcul économique, l'individu absorbé par le groupe ..., caractérisent la société algérienne, et continuent d'influencer le comportement des jeunes entrepreneurs (hommes et femmes) qui se voient obligés par la morale de prendre en considération dans la gestion de leur entreprise l'avis du plus âgé. Une situation surtout accentué chez les femmes entrepreneures qui sont contraintes par la morale et les traditions de faire participer le père ou le mari à la gestion de l'entreprise.

Cet esprit d'autorité des plus âgés observé dans la famille algérienne ⁵⁹ est aussi un véritable obstacle à l'émergence d'un style de direction participative, mais il est aussi à l'origine de certains comportements irrationnels du point de vue rationalité économique. De ce fait on ne peut pas distinguer deux modèles de gestion propres aux hommes ou aux femmes dans la société algérienne.

Par ailleurs, la dernière question qui vise à savoir s'il est plus difficile de créer une entreprise pour une femme que pour un homme, 96,43% sont d'accord contre 3,57% des femmes qui ne sont pas d'accord.



Graphique n°7 : Processus de création pour une femme

La femme approche la difficulté de création du point de vue socioculturel qui considère que la création d'entreprise est une affaire d'hommes et que les femmes manquent de compétence pour gérer une entreprise.

4- Situation des entreprises en activité :

Les entretiens effectués auprès de certaines femmes (10 femmes interviewées) nous renseignent sur la situation actuelle des entreprises.

La majorité des interrogées juge que l'avenir de leurs activités est incertain, seulement 5 d'entre-elles affirment avoir dépassé les gros problèmes et que leurs activités sont en prospérité. La situation de chaque entreprise dépend du secteur d'activité où elle exerce.

59 : Il s'agit plutôt de décisions opérationnelles qui concernent la gestion courante et non de décisions stratégiques ou tactiques

Par ailleurs, les besoins en financement de ces entreprises dépassent souvent les prévisions de l'étude technico-économique réalisée au départ. Ces besoins découlent de leur activité : coût démarrage de l'activité, achat de matière première, paiement des charges, paiement des employés (le cas d'une entreprise de céramique d'art qui souligne la cherté de la matière première et son effet sur le prix de vente du produit, difficulté à écouler le produit, difficulté à payer les charges fiscales et les employés).

Le manque de liquidité pour financer le cycle d'exploitation, l'inadéquation entre les flux monétaires entrants et sortants sont les majeurs problèmes financiers de ces entreprises. Le fond de roulement constitué aussi par leurs cash flow limité est un besoin commun à toutes ces entreprises. Leurs difficultés sont accentuées par le remboursement des échéances ce qui les oblige à chercher des moyens de financement nécessaires pour l'achat des matières premières et du travail nécessaire à leurs activités.

Ces limites de financement, autant pour les matières premières que la force de travail, ont entravé leur capacité de croître et surtout de profiter des opportunités qui se présentent au profit des entreprises plus professionnelles qui peuvent financer ces coûts ou bien qui ont accès au marché bancaire formel auquel il est presque impossible pour les micro entreprises de faire recours.

Ainsi, les problèmes de financement conjugués au manque d'expérience, la méconnaissance des circuits de commercialisation et des règles de marché, l'ignorance du profit, font que peu d'entreprises arrivent à réaliser une extension même après plus de 5 années d'activité. Les difficultés d'accès aux crédits bancaires et l'insuffisance de l'autofinancement entravent l'expansion de la micro entreprise et l'empêchent d'accroître sa productivité et la qualité de ses produits. La contrainte essentielle donc pour les micro entreprises réside dans l'insuffisance des crédits de fond de roulement qui les empêcherait de prospérer et de croître.

Il est primordial de signaler que la majorité des femmes entrepreneures sont des chômeuses de longue durée et sans formation spécifique pour gérer une entreprise. L'idée principale qui motive les femmes créatrices est le vœu de sortir du chômage. Rares sont celles pour lesquelles cette idée est issue d'une réflexion économique. Cela représente un signe négatif pour une entrepreneure comme l'attestent les études empiriques qui insistent sur le fait que la motivation du départ représente un facteur déterminant et que le type de motivation le plus défavorable à la survie est de créer son entreprise dans le but de sortir du chômage.

Ainsi, l'entrepreneuriat est présenté comme une alternative au salariat, et la solution économique la plus favorable dans l'actuel contexte d'économie de marché. Cet engouement ne doit ; toutefois pas masquer les énormes difficultés auxquelles se heurtent au quotidien toutes les catégories d'entrepreneures. En outre, les difficultés que rencontrent les femmes pour collecter l'apport personnel et pour trouver un fond de roulement pour le fonctionnement de leurs petites entreprises signifient qu'elles seront toujours dépendantes de leurs familles.

Conclusion du chapitre 4 :

Le milieu socio-économique de la wilaya est peu organisé et fait peser des contraintes lourdes sur l'activité entrepreneuriale des femmes dans la wilaya. Il se caractérise par des défaillances institutionnelles et organisationnelles communes à toute l'économie algérienne.

Ainsi, l'existence d'un secteur informel est de nature à décourager toute initiative intéressante du fait du manque de transparence et de la concurrence déloyale qui se génère. Les lourdeurs bureaucratiques que l'administration impose aux candidates (tracasseries diverses) convergent vers le même résultat. Enfin, la relation des TPE et les banques locales est souvent citée comme une véritable barrière à la promotion entrepreneuriale. Il semble bien qu'en raison de sa structuration actuelle, le système bancaire ne peut faire l'effort nécessaire pour s'imprégner des problèmes spécifiques des TPE.

Les TPE féminines souffrent de plusieurs difficultés, cela renvoie à une question très importante : Dans quelle mesure l'accompagnement de l'ANSEJ au femmes entrepreneures peut atténuer ces difficultés ? La réponse à cette question fera l'objet du chapitre 6.

Chapitre 5 : L'accompagnement des femmes entrepreneures liées à l'ANSEJ**Introduction :**

Si l'on admet que l'accompagnement des femmes entrepreneures est utile voire nécessaire, il reste à démontrer que les dispositifs génériques d'accompagnement tel que l'ANSEJ y contribuent.

L'existence d'une demande quantitative des porteurs de projet issus de la population féminine adressés à ces dispositifs ne suffit pas à répondre positivement, en particulier, parce que cette demande est souvent prescrite par les organismes sociaux. La confrontation des demandes des porteurs de projet qui s'adressent à ces dispositifs avec les différentes offres qui seraient proposées s'impose. En d'autres termes, il convient pour valider notre proposition, d'évaluer l'accompagnement et l'accueil au sein de la doctrine de l'ANSEJ, puis nous envisagerons une analyse critique pour évaluer à ce que les porteurs de projet retirent de l'accompagnement dont ils ont bénéficié, notamment le rôle des banques dans l'accompagnement financier et la perception de l'accompagnement bancaire par les femmes.

Il s'agit de faire ressortir si, pour les femmes porteur de projet, il existe une valeur ajoutée à l'accompagnement.

Section 1 : Analyse de l'accompagnement selon les femmes entrepreneures et les conseillers de l'ANSEJ

Le contexte relativement hostile au travail des femmes en Algérie, en particulier, les discriminations dans l'accès à l'emploi et dans une moindre mesure le rationnement bancaire rendaient les politiques d'accompagnement indispensables.

Au Canada, l'employment Equity Act de 1986 suggère de distinguer les minorités « invisibles » des minorités visibles, ces dernières étant rendues socialement lisibles par le fait qu'elles sont victimes de discriminations, notamment sur le marché du travail. Sont en effet considérées comme minorités visibles et donc susceptibles de bénéficier d'actions prioritaires :

- les femmes (souvent victimes de discrimination à l'embauche),
- les minorités ethniques visibles, et les personnes handicapées.

A défaut, d'action de « discrimination positive » émanant de l'Etat, la femme ayant le désir de créer une entreprise doit, soit s'appuyer sur les dispositifs existants pour tout entrepreneur, soit mener à bien son projet avec ses seules ressources et/ou des ressources familiales s'exprimant, le plus souvent, de manière informelle. Ainsi ; la pertinence de l'accompagnement de l'ANSEJ du point de vue des femmes porteur de projet est à analyser pour dégager les avantages de ce dispositif.

1- La doctrine de l'ANSEJ, en matière d'accompagnement et d'accueil :

Selon le secrétaire général de l'ANSEJ, que nous avons questionné, il convient de distinguer la doctrine de l'accueil et la doctrine du suivi / accompagnement qui, toutes les deux, tiennent dans l'expression d'idées simples.

La doctrine de l'accueil affirme le positionnement générique d'ANSEJ en prônant « *le droit d'entreprendre pour tous, quelques soient les profils des porteurs, quels que soient les projets* ». Ceci implique de la part du conseiller, une capacité d'écoute d'analyse et d'adaptation, pour proposer au porteur un parcours lui convenant.

L'accueil est ainsi un temps (« *pour certains conseillers, peut être presque le seul* ») où on s'intéresse au moins autant à la personne qu'au projet. « *Il faut en effet voir où elle en est pour lui proposer un plan de travail* ».

De ce fait, la traçabilité du projet s'articule autour de certaines étapes : l'accompagnement et le conseil apportés par l'ANSEJ commençant avec l'accueil du porteur de projet. Cet accueil *personnalisé* permet de vérifier la viabilité du projet et d'évaluer la cohérence du couple « porteur de projet – l'idée du projet », il constitue la première étape de la création du projet d'investissement. Il convient de préciser que durant cette étape cruciale, le rôle de l'agence consiste à orienter le porteur de projet et à l'aider à faire le choix décisif par rapport aux composantes essentielles de son projet.

La deuxième étape consiste à l'élaboration du projet et aboutit à l'étude technico-économique réalisée par les cadres de l'ANSEJ. La troisième étape intervient après l'accord de financement notifié au porteur de projet par la banque. A ce stade, ce dernier procède à la constitution de sa société par devant le notaire ainsi qu'aux autres formalités telles que l'inscription au registre de commerce et l'ouverture d'un dossier fiscal. L'acquisition et l'installation des équipements interviennent grâce à la mobilisation des fonds d'investissement dans un compte commercial ouvert auprès de la banque domiciliaire de la micro entreprise. Il convient de relever à ce niveau l'ancrage juridique de la micro entreprise, qui lui confère plus de visibilité et de crédibilité vis-à-vis de ses partenaires (banques, clients, fournisseurs). C'est à la faveur de la quatrième étape relative au démarrage de l'activité que, le porteur de projet se transforme en chef d'entreprise et continue de bénéficier du conseil et du suivi de l'ANSEJ.

En outre, *« le processus d'accompagnement est à priori moins formalisé. Son déroulement peut varier en fonction de la personnalité du conseiller et du porteur de projet. Mais inévitablement, est c'est le cas de la majorité des organismes, l'aspect technique va régulièrement et progressivement prendre le dessus. Pour autant, le rapport à la personne doit se faire jour dans le fait que le conseiller doit vérifier que le porteur réussit à faire ce qu'on lui demande de faire ».*

On peut arguer que l'accompagnement de l'ANSEJ est conçu comme un mix des méthodes centrées sur le projet et des méthodes centrées sur la personnalité du porteur en prenant en compte le contexte social et culturel des porteurs de projet, mais sans pour autant faire de l'accompagnement social. L'ANSEJ propose un accompagnement économique et technique au service du développement social et culturel de l'individu.

La doctrine présentée appelle, en effet, plusieurs niveaux de questionnement auxquels les développements qui suivent doivent répondre. Ces questionnements concernent à la fois son degré d'appropriation par les conseillers et par les porteurs de projet et ainsi que les modalités de

transposition concrète de cette doctrine que les conseillers de l'ANSEJ mettent en place pour accompagner des porteurs de projet femmes.

Initialement, nous avons prévu de mesurer le degré d'appropriation de cette doctrine par les conseillers de l'ANSEJ en réalisant auprès d'eux des entretiens sur leurs perceptions de l'entrepreneuriat féminin et ses spécificités.

Ce premier niveau de questionnement visait à qualifier l'offre d'accompagnement offerte par l'ANSEJ en direction des femmes. Par la suite, cette offre peut-être comparée à des solutions alternatives.

L'étude complète de la relation d'accompagnement suppose également d'appréhender la demande émanant des porteurs de projet femmes et leurs perceptions de l'adéquation de l'offre à leurs besoins.

2- Une analyse critique de l'offre d'accompagnement en direction des porteurs de projet femmes :

Souhaitant connaître les représentations qu'ont les conseillers de l'ANSEJ sur l'entrepreneuriat féminin, qui donnent lieu à des propositions qui commandent par la suite leurs pratiques de conseil.

Nous avons questionné les conseillers sur leurs perceptions de l'entrepreneuriat féminin, cependant, nous avons retenu :

- que les conseillers ont une conscience de la diversité des profils des femmes porteurs de projet. La plupart d'entre eux assimile, en effet, celles-ci à des porteurs de petits projets souvent orientés vers les services et l'artisanat, mais se souviennent, toutefois dans le discours d'avoir accompagner des projets plus originaux ou plus ambitieux pour ce public.
- que le statut social, l'âge du porteur de projet son niveau de qualification ou son degré d'expérience sont des facteurs de spécification de l'accompagnement au moins aussi important (si ce n'est plus) que le temps passé au chômage.

Un conseiller évoquait ainsi un trait commun à tous les porteurs de projet, en difficulté sociale, qu'il soit femme ou homme, « ils arrivent dans une position où nous, ou est un peu perçu comme une assistance sociale ».

- que le conseiller, dans la recherche des traits spécifiques de l'accompagnement de la femme entrepreneure, cite quelques cas problématique et évoque les difficultés répertoriées dans la littérature : un certain manque de confiance, un rapport au temps différent, difficultés d'adaptation aux normes administratives, et parfois le fait de devoir faire face à la discrimination bancaire.

En outre, les conseillers évoquaient la pertinence de l'accompagnement non spécialisé de l'ANSEJ, du fait que les acteurs d'ANSEJ seraient plus sensibles aux difficultés et aux spécificités individuelles des femmes qu'un organisme spécialisé qui prend en considération les problèmes homogènes d'un public donné du point de vue collectif.

3- L'analyse du rôle de l'accompagnement selon les porteurs de projet femmes :

Afin d'évaluer le besoin d'accompagnement des femmes, nous analyserons d'abord le discours de ceux qui en bénéficient à l'ANSEJ, puis, nous montrerons l'influence éventuelle d'un dispositif générique tel que l'ANSEJ sur le processus entrepreneurial.

3-1 : La perception de l'accompagnement par les femmes porteurs de projet accompagnées par l'ANSEJ :

Qu'elles soient accompagnées ou non, on doit noter une absence systématique de difficultés spécifiques pour les femmes porteuses de projet. Selon elles : *« on a les mêmes difficultés que tous les entrepreneurs et le genre a été neutre dans l'aventure entrepreneuriale de chacun »*.

La seule difficulté spécifique assez communément reconnue concerne les premiers contacts avec les clients (pour certains secteurs d'activités seulement). Mais elle est aussitôt contrebalancée par la réputation acquise ultérieurement.

En absence quasi générale de difficultés spécifiques, et la présence quasi générale d'une certaine assimilation des procédures d'accompagnement de l'ANSEJ, plaident à priori pour la pertinence d'un accompagnement non spécialisé des projets féminins. L'étude des discours des porteurs de projet femmes interrogés sur l'accompagnement ou sur les difficultés qu'ils ont perçus permettra d'en discuter plus avant la pertinence.

3-2 : Le contenu du discours des porteurs de projet femmes sur l'accompagnement :

Toutes les femmes porteuses de projet de notre étude, ayant fait l'objet d'un accompagnement par ANSEJ semblent satisfaites. Toutefois, il semble que la perception de l'utilité et de l'efficacité de l'accompagnement change selon le niveau d'étude, traduisant des attentes différenciées.

Pour les femmes ayant un faible capital culturel, l'accompagnement est décrit ex-post comme la condition sin qua non de leur aventure entrepreneuriale. Plusieurs d'entre-elles reconnaissent que seules, elles auraient été incapables de monter les dossiers et qu'elles ne se seraient pas lancées. L'une d'entre-elles témoigne : *« moi, l'ANSEJ, ça m'a vraiment aidé, ça a été utile pour remplir les dossiers, parce que c'est pas n'importe qui qui va le faire, qu'on a fait des études ou pas »*.

Au contraire, les diplômées, soulignent en général l'apport méthodologique et la validation de leur projet que l'accompagnement leur a fournis en soulignant que même sans accompagnement, elles auraient pu se lancer, c'est le cas de l'une d'entre-elles qui reconnaissait qu'il lui aurait *« fallu plus de temps, l'apport du conseiller, c'est qu'il donne une méthode et qu'il veille au montage du plan d'affaires »*.

Certaines femmes sont surtout demandeuses de l'étude de marché. *« On aurait pas pu faire autant de choses car ça nous aurait pris beaucoup de temps. Et c'est sûr qu'on n'aurait pas fait ça si bien car, c'est une activité nouvelle »*.

Cette distinction dans les discours des femmes porteurs de projet, selon leur capital culturel est ainsi le reflet de l'interventionnisme gradué des accompagnants en fonction de la capacité d'autonomie de leurs vis-à-vis.

Toutes les accompagnées d'ANSEJ louent la disponibilité des conseiller pour répondre à leurs interrogations et à leurs inquiétudes. *« Chaque fois que j'ai eu besoin de conseils, on a toujours réussi à trouver un créneau horaire pour discuter notre projet »*. *« Moi personnellement, j'ai trouvé toute l'aide dont j'avait besoin »*.

Ces témoignages suggèrent que l'accompagnement est perçu comme un facilitateur. Ce rôle qui n'est pas spécifique aux femmes, est certainement renforcé dans leur cas, notamment du fait des difficultés qu'elles pourraient affronter.

Il est en effet, notable de relever que toutes les femmes porteuses de projet accompagnées que nous avons questionnées avaient obtenu le crédit bancaire qu'elles ont sollicité. Selon, elles, ANSEJ, les a rassuré et leur a donné crédibilité. Ainsi, le dispositif d'accompagnement générique l'ANSEJ crédibilise le projet et son porteur, notamment vis-à-vis des établissements financiers sollicités, du fait de la présence d'un fond de garantie de risque/crédit qui assure le remboursement du crédit en cas de défaillance de porteur de projet. Ce rôle facilitateur est d'autant plus net qu'aucune des accompagnées ne s'est plainte de difficultés spécifiques au cours de l'accompagnement.

Il semble que l'accompagnement soit un moyen pour le porteur de projet en particulier les femmes de faire face aux difficultés et leur permet de bien vivre l'aventure entrepreneuriale.

L'existence de difficultés spécifiques pour les femmes perçues par elles comme une sorte de discrimination peut altérer la configuration stratégique instantanée perçue ⁶⁰ de l'entrepreneure. Cette perception de discrimination peut, en effet, la conduire à réduire ses aspirations (cibler son activité sur une clientèle plus réduite), à douter de ses compétences ou à réduire ses demandes de financement et se contenter d'un financement informel familial, qui peut réduire une occasion d'affaire à une simple activité de survie. Cela peut encore lui donner une perception de l'environnement plus morose qu'elle n'est dans la réalité surtout que l'environnement du travail salarié les a rejeté dans le passé, faute de la non reconnaissance de compétences féminines.

En atrophiant les différents éléments constitutifs du projet entrepreneurial, la perception de la discrimination altère les buts et les objectifs du projet. Le modèle de la CSIP se trouve donc altéré et pourrait prendre la forme d'un modèle de la CSI-D – P comme l'illustre la figure suivante sur laquelle les éléments constitutifs du projet et les buts et objectifs de celui-ci se trouve altérés par la discrimination perçue.

60 : C. BRUYAT : « création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation » thèse de doctorat en science de gestion, Grenoble, 1993.

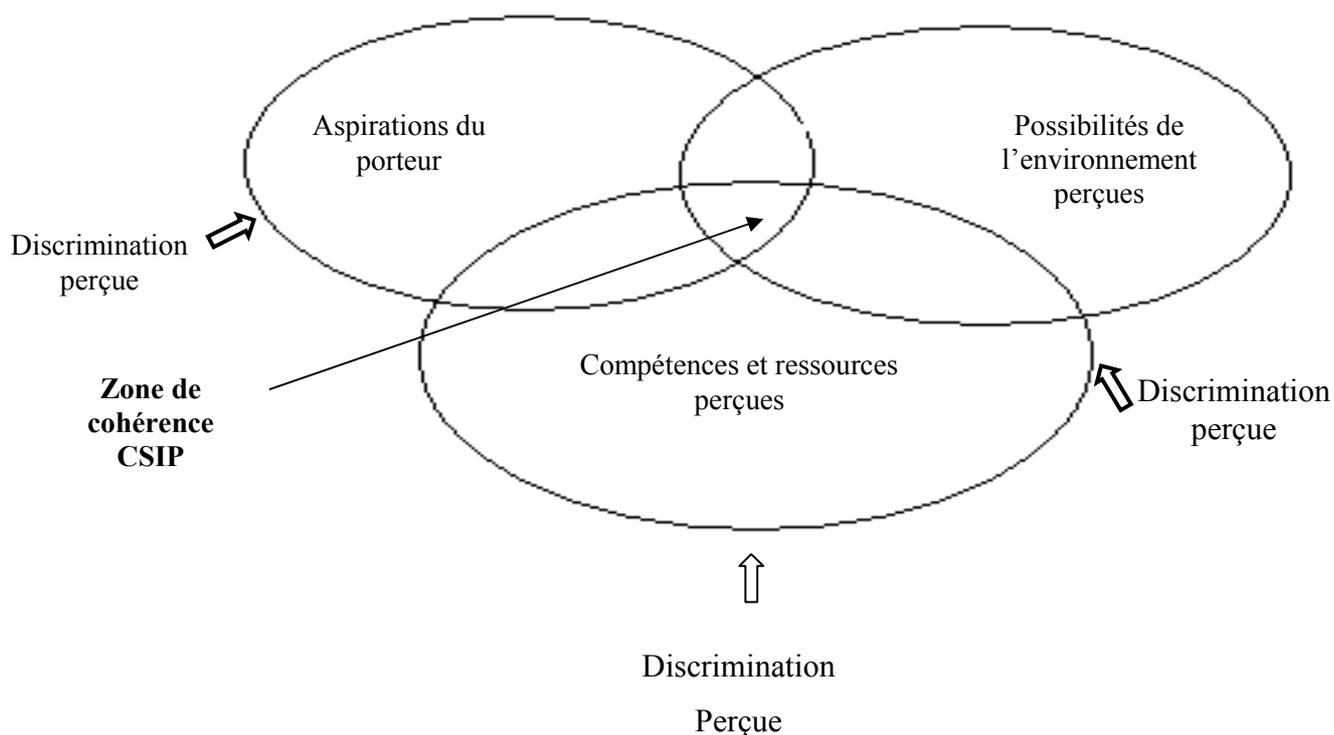


Figure n°9 : Un modèle de la CSI-D-P (configuration stratégique instantanée et discrimination perçue) adapté de BRUYAT, 1993

Si nos conclusions sont vraies, les porteurs de projet notamment femmes non accompagnées devraient avoir, une perception beaucoup plus marquée des discriminations et des difficultés et devraient connaître des altérations de leur projet beaucoup plus marquées.

Nous avons pu approcher une porteuse de projet n'ayant pas fait l'objet d'un accompagnement, son discours est sensiblement plus marqué par la perception de difficultés pour approcher les premiers clients et le problème des formalités administratives même si par la suite ces difficultés se sont estompées.

Cependant, la plupart des femmes entrepreneures adhérentes à une association professionnelle (SEVE notamment) qu'on peut assimiler à un réseau d'affaires n'ont pas bénéficié d'un accompagnement et que cette inscription dans ces réseaux est également une issue pour surmonter les pressions hostiles de la société algérienne. On a observé qu'aucune des femmes entrepreneures de notre échantillon ne semble appartenir à un réseau ou une association. Ce

constat débouche sur une spécification nouvelle étant donné qu'un dispositif d'accompagnement tel qu'ANSEJ pourrait se substituer aux réseaux d'affaires.

Dans cette section, la confrontation de la demande explicite ou implicite d'accompagnement des femmes porteur de projet et l'offre qui leur est adressé par des organismes comme ANSEJ, a permis de conclure à la relative pertinence d'un accompagnement non spécialisé des femmes entrepreneures.

Cette pertinence a été évaluée qualitativement (en terme de réponse aux attentes) et quantitativement à l'aune de l'adéquation entre l'offre proposée et la demande. Pourtant une telle approche biaise la description du processus d'accompagnement. Chemin faisant, les conseillers, procédaient à leur niveau, à des aménagement. Ces aménagements semblaient fortement dépendre de l'interaction qui s'établissait au cours de la relation entre le conseiller et le porteur de projet. Ces constats appellent de nouveaux questionnements, étant donné que le problème principal est le financement de l'entreprise. Quelle est la part des banques algériennes dans l'accompagnement des femmes entrepreneures ? Le système financier algérien est-il adapté pour le financement des TPE féminines ?

Section 2 : Le rôle des banques dans l'accompagnement des femmes entrepreneures

L'excellente orientation de tous les indications macro-économiques (croissance, inflation, dette publique et chômage) donne à l'Etat algérien les moyens d'œuvrer massivement à la réduction des inégalités et à la satisfaction des besoins des jeunes générations, avec notamment deux plans de relance économique (2001 – 2004 et 2005-2009) incluant la mise en place de dispositifs publics d'accompagnement à la création d'entreprise.

Le secteur financier en Algérie est encore essentiellement public, où l'on trouve un créneau du crédit à la consommation naissant, et celui du financement des très petites entreprises quasi inexistant.

En outre, il n'existe pas dans l'ordonnance 03-11 relative à la monnaie et au crédit (OMC 03-11) d'obstacles majeurs au développement de systèmes financiers inclusifs, tout

particulièrement s'agissant de la création d'établissements financiers spécialisés dans le crédit aux TPE.

L'Etat algérien garde un rôle déterminant dans la valorisation et coordination des dispositifs publics d'aide à la création d'entreprises (ANSEJ, ANGEM, CNAC) qui sont importants pour appuyer la création d'entreprise, susciter l'entrepreneuriat en Algérie et préparer la bancarisation de masse.

L'objectif de cette section est de montrer jusqu'à quel point la création d'une banque spécialisée par type de clientèle ou la mise en place d'un service spécialisé du crédit pour la création de petites entreprises en particulier d'entreprises féminines est important, voire nécessaire pour le développement de l'entrepreneuriat féminin.

1- Le secteur financier algérien :

Le secteur financier algérien, ne contribue pas d'une façon suffisante au financement de la croissance et aux besoins des agents économiques.

Bien qu'en progression, le ratio de financement de l'économie s'élève à 34 % du PIB ⁶¹, encore faible au regard des économies comparables. La bancarisation est aussi en retard et la monnaie fiduciaire reste l'instrument prédominant de paiement et représente plus de la moitié de la masse monétaire.

En outre et en dépit des progrès réalisés dans le secteur financier (modernisation du secteur bancaire, redynamisation du marché obligataire) les ressources financières fournies au secteur privé sont très basses. Le crédit au secteur privé en pourcentage du PIB s'est élevé en 2004 seulement à 13% comparé à 56% au Maroc et à 61% en Tunisie.

Toutefois et s'agissant du financement des petites unités productives et commerçantes, on peut considérer que le marché est quasiment vierge puisqu'il n'existe pas de financement destiné au TPE. Néanmoins, il convient de distinguer le financement des TPE, des dispositifs d'aide à la création de petites entreprises, au moyen d'actions coordonnées d'accompagnement des porteurs de projet et d'apport financier (généralement un crédit à taux bonifié). Ces dispositifs interviennent essentiellement au moment de la création de l'entreprise et conjuguent financement

61 : CGAP : « Bancarisation de masse en Algérie : opportunités et défis » rapport final, Juin 2006

et assistance technique. Le volet financier se concentre sur le financement de l'équipement par un crédit à moyen terme ou long terme.

Pour l'instant, les banques apparaissent ne pas avoir les instruments adaptés ni la volonté stratégique de pénétrer le segment des très petites entreprises. Trois dispositifs publics d'aide à la création de TPE en convention avec les banques publiques, une association et un réseau mutualisé en expansion assurent l'offre de financement des TPE.

1-1: Les structures publiques d'aide à la création d'activité économique :

Dans le cadre de la lutte contre le chômage et la promotion de la petite entreprise privée, le gouvernement mis en place, au travers d'agences publiques, trois dispositifs d'appui à la création de petites entreprises.

Ces dispositifs varient en terme de montant de crédit, de population cible et d'objectif social visé par l'Etat ⁶² ; mais fonctionnent tous selon le même type d'organisation. Ils comportent un accompagnement de l'entrepreneur, un prêt à taux bonifié et des exonérations fiscales notamment en faveur du créateur d'entreprise.

Sauf cas particulier, le prêt consenti dans le cadre de ces dispositifs est octroyé et décaissé par le secteur bancaire public, sous convention de partenariat avec chacun de ces dispositifs, le risque de crédit des banques est minimisé au moyen de fonds de garantie alimentés notamment par le trésor public.

Le secteur bancaire public est composé de six banques et représente environ 90% des guichets d'agences bancaires en Algérie. Les six banques publiques ainsi que la CNMA participent aux dispositifs ANSEJ, ANGEM et CNAC sans toutefois disposer initialement d'outils adoptés pour le faire, ce qui a pu amener à des déconvenues lors de l'exécution du premier dispositif public de micro crédit lié à l'ADS.

1-2 : Opération des ONG algériennes :

L'OMC 03-11 exclut des établissements de crédits les « *organismes sans but lucratif qui, dans le cadre de leur mission et pour des motifs d'ordre social, accordent sur leurs ressources propres, des prêts à des conditions préférentielles à certains de leurs adhérents* ».

62 :L'ANGEM et l'ANSEJ visent directement la création d'entreprises et la promotion de l'entrepreneuriat, la CNAC vise la réinsertion dans le monde du travail.

Cette disposition permet à une ONG algérienne l'exercice d'une activité de crédit au profit de ses membres, en dehors de la supervision bancaire. Certaines restrictions apportées par le texte peuvent éventuellement constituer un frein au développement des TPE par ce biais. Ces restrictions n'ont pas empêché l'ONG Touiza de développer des activités de crédit, mais limitant la viabilité et le potentiel de croissance.

Le pôle *Touiza Développement* accompagne des porteurs de projet par l'octroi de micro crédit et par un dispositif d'accompagnement – formation. Le portefeuille de crédit totalise depuis 10 ans plus de 445 crédits octroyés dont 36,6% à des femmes.

1-3: Opérations du secteur financier mutualiste :

Celui-ci a le choix entre deux réglementations, l'une en création sur les caisses d'économie, et l'autre déjà existante dans le cadre de l'OMC 03 – 11.

L'article 81 de la loi de finance pour 2006 a introduit en droit algérien la notion de caisses d'économie, comme suit : *« il peut être institué, sous forme mutualiste, un établissement à statut particulier, dénommé « caisse d'économie » ayant pour objet la réception et la mobilisation de fonds et l'octroi de crédits par la caisse et ce, au seul bénéfice de ses adhérents. Les modalités de constitution, ainsi que les règles de fonctionnement et de contrôle de cet établissement sont fixées par un texte de l'autorité monétaire ».*

La CNMA est un réseau financier mutualiste assurant des services bancaires à une clientèle populaire et à dominante rurale. Le réseau a été autorisé à effectuer des opérations de banque, dont la clientèle est essentiellement dans les secteurs de l'agriculture, des forêts, de la pêche et de l'aquaculture.

2- Très petites entreprises et moyens de financement :

Les besoins de financement recouvrent des dimensions différentes selon le stade d'évolution des TPE et sont similaires dans la plupart des cas, à ceux des autres entreprises de taille importante : besoin de financement à court terme, besoin de financement de démarrage (investissement), besoin de financement à moyen et long terme (croissance).

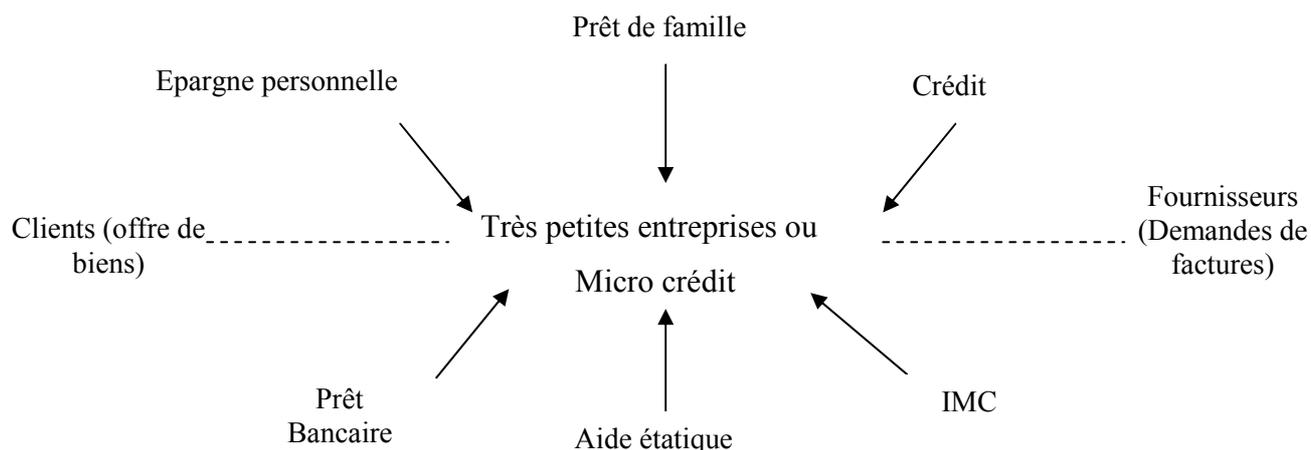


Figure n° 10 : Besoin et source de financement

Les besoins de financement de démarrage varient selon le secteur et la nature de l'activité de l'entreprise ; généralement, il inclut l'investissement initial en équipements, le local, les matières premières et dépend du degré de complexité du matériel acquis. Si les besoins de financement – problème souvent le plus cité – sont les mêmes au sein du Maghreb, l'offre de crédit de la part de l'Etat comme des ONG varie sensiblement selon les pays.

D'une manière générale, le financement bancaire, quoique marginal, s'accroît avec la maturité de l'entreprise, une très petite entreprise en croissance jouit d'une certaine connaissance et donne une image de pérennité qui lui facilite la multiplication des sources de financement et l'accès au financement bancaire.

A travers l'analyse de différentes enquêtes du début de la fin des années 90 ainsi que celle du début des années 2000, pour l'Algérie (même cas pour la Maroc et la Tunisie), il ressort que la première source de financement des petites entreprises est basée sur l'épargne personnelle et l'entraide familiale.

En effet, l'autofinancement est largement utilisé dans la majorité des petites entreprises (de 60% à 80 %). Les moyens de financement externe viennent loin derrière. Les prêts des tiers (famille et amis), de part leur gratuité, sont les plus utilisés (de 10% à 70%) des petites entreprises y ont recours. Le recours à la banque est relativement peu fréquent. Le pourcentage d'entreprises l'utilisant varie au gré des programmes étatiques qui impliquent le secteur bancaire

par injonction politique dans le financement des petites entreprises comme l'ANSEJ en Algérie, le crédit jeunes promoteurs au Maroc et la FONAPRA en Tunisie.

2-1 : La logique bancaire :

Des enquêtes internationales s'accordent à constater que le secteur bancaire joue un rôle modeste, voire insignifiant en matière de financement des investissements.

Les banques justifient leurs réticences à octroyer des prêts aux TPE en invoquant la non rentabilité des prêts de faibles montants au regard des coûts de transaction élevés, le risque important induit par l'asymétrie de l'information et non couvert en l'absence de cautionnement. Le rationnement du crédit résulte donc des conditions d'octroi ou nom d'une sélection par les taux d'intérêts.

La banque, voulant prêter aux pauvres, fait face à deux problèmes majeurs : D'abord, l'absence de garantie (pas d'actifs circulants, pas de titres de propriété des terres) qui constitue un risque objectif pour le banquier dans la mesure où il ne peut pas récupérer ses fonds en cas de faillite. Ensuite, le peu d'informations dont le banquier dispose (voire pas du tout) concernant son client. Ce manque d'informations, avant la concrétisation du contrat de prêt, mène à des problèmes de sélections adverses. La banque ne pouvant pas discriminer les entreprises elle va traduire le risque par une hausse des taux d'intérêts qui engendre un sortie du marché des entrepreneurs les moins risqués.

L'asymétrie d'information pendant le déroulement du contrat fait que le banquier n'a aucun contrôle sur l'utilisation effective du prêt octroyé, l'emprunteur pouvant utiliser pour financer un projet plus risqué ou investir plus au moins dans la bonne gestion de son projet réduisant ainsi leur probabilité de remboursement. Les effets de la sélection adverse et du hasard moral, augmentant le nombre d'emprunteurs défaillants et réduisant considérablement les rendements de la banque, les problèmes de sélection adverse et de hasard moral débouchent sur un rationnement du crédit.

Ce qu'on remarque dans certains pays du Maghreb, en l'occurrence l'Algérie, c'est un rationnement par des banques sur-liquides qui se pratiquent au détriment des petites unités et du risque qu'elles inspirent ⁶³

63: Les banques algériennes ne distribuent que 45% de leurs dépôts contre 65% à 70% pour la Tunisie et le Maroc (Ben Abdellah, 2003)

Les banques algériennes ne sont pas adaptées à fournir des crédits aux TPE. D'une part, elles doivent couvrir les charges générées par le traitement du prêt et d'autre part, il faut qu'elles soient informées de la capacité de remboursement de l'entrepreneur. Mais les moyens utilisés pour garantir la qualité des prêts sont chers (contrôle du crédit, évaluation du projet financier et garantie). Ces techniques sont inadaptées au TPE : l'évaluation du projet est chère et les TPE ne tiennent pas une comptabilité fiable qui permette de tirer des conclusions sur la bonne marche du projet ; elles n'ont pas non plus d'histoire de crédit avec les banques qui permettent d'établir un rating de crédit, et bien sûr, elles non pas de biens commercialisables à mettre en gage.

2-2 : Initiation et financement public :

La défaillance du système bancaire dans le financement de TPE d'un côté et la non adaptation d'un autre, a incité les pouvoirs publics à s'impliquer pour remédier aux carences du marché.

Ainsi, les trois pays du Maghreb ont mis en place des initiatives diversifiées en faveur des TPE (elles comptent des réformes institutionnelles par exemple, l'abolition du plafond des investissements en Algérie, des dispositions légales obligeant les banques à s'impliquer dans le financement des TPE, et des initiatives étatiques, en faveur du financement de la micro entreprise ou TPE se concrétisent à travers l'intervention du système bancaire (ANSEJ). En Algérie, à la fin des années 90 un programme est adressé aux jeunes porteurs de projet et assure la gestion des dotations, notamment les aides sous forme de prêts non rémunérés et de bonification des taux d'intérêts des crédits bancaires.

Le point fort de ces programmes étatiques qui consiste à l'implication du système bancaire est vite occulté par les contraintes imposées : l'âge d'éligibilité, la qualification et surtout la garantie exigée circonscrivent fortement leur portée.

La panoplie des programmes étatiques de développement a contribué à l'amélioration des conditions de vie des populations défavorables, sans autant remédier au rationnement bancaire. Cela dit que tout projet éligible pour l'ANSEJ est un projet rentable, néanmoins en réalité, on observe que 57% des projets éligibles par ANSEJ qui ont bénéficié d'un financement bancaire, reste à savoir, si en plus de ces contradictions dans l'évaluation de projets par les deux intervenants ne se différencie pas qu'il s'agit d'un porteur de projet femme ou homme.

3- Les femmes face au financement bancaire :

3-1 : Législation bancaire et droit des femmes :

En ce qui concerne la législation en vigueur, il est important de souligner que l'égalité des sexes est consacrée dans l'ensemble des textes législatifs algériens : constitution, droit du travail, code de commerce), elle est individuellement libre et responsable de ces actes, elle peut ouvrir un compte bancaire, contracter un crédit, engagé des garanties, ouvrir un registre de commerce, créer et constituer une société commerciale, créer une entreprise.

En matière de droit à l'héritage, la femme a des droits limités, ce qui a des conséquences sur la fortune personnelle des femmes et les garanties qu'elles peuvent offrir et, des entreprises dont elles peuvent héritées.

Cependant dans le droit musulman, le régime matrimonial est la séparation des biens, de plus la dot constituée principalement de bijoux, reste la propriété de la femme, ce qui représente pour la plupart des femmes sans ressources financières un moyen d'accès aux prêts sur gage largement répondu au Maghreb et notamment en Algérie (assuré par la BDL : La Banque de Développement Local), ou un capital en autofinancement dans le démarrage d'une activité (vente des bijoux).

3-2 : Attitudes des femmes face à l'argent :

Les femmes ont une attitude de prudence par rapport à l'argent, qui reste du point de vue des valeurs socioculturelles une « affaire d'homme », elles hésitent à engager des sommes importantes, elles « ont une certaine méfiance de l'endettement et du crédit », elles souhaitent garder le contrôle dans la taille et le type d'activité qu'elles mènent et dans les montants empruntés et le volume d'affaires.

Conscientes des freins réels (charges de travail familiales...) ou psychologiques (contraintes socioculturelles), elles aventurent prudemment sur le chemin de l'entreprise, et elles développent, souvent des stratégies leurs permettant d'allier travail, familles et contrainte sociales.

3-3 : La perception des femmes du financement bancaire :

Les difficultés d'accès au crédit, la non disponibilité de fonds, sont parmi les premières contraintes dans la création et le développement d'entreprises, évoquées par les entrepreneurs aussi bien hommes que femmes.

Les entrepreneurs privés (qu'ils soient femmes ou hommes), reprochent en permanence aux banques leurs manques d'imagination en terme de produit, leur frilosité en terme de prise de risques et l'opacité dans la décision et le manque d'information.

Les femmes ne sont pas plus mal ou mieux traitées que les hommes dans l'accès aux services financiers des banques. Les difficultés spécifiques que peuvent rencontrer les femmes se situent beaucoup plus au niveau de l'accès à l'information, car elles n'ont pas accès au réseau d'informations et d'influence que les hommes et elles sont rarement présentes aux postes de commande et de décision économiques. C'est une difficulté, un frein qui est régulièrement exprimé par les femmes entrepreneures.

L'accès au financement est l'obstacle qui revient, souvent, dans le discours des femmes entrepreneures interviewées et même dans l'enquête par questionnaire (75% des femmes d'enquête). Cela dit, au problème de l'apport personnel exigé par l'ANSEJ aux porteurs de projet, s'ajoute le comportement des banquiers qui accordent des crédits en se basant, souvent sur des critères de confiance et d'affinité. La majorité des femmes interviewées affirment avoir obtenu le crédit bancaire par l'intermédiaire d'une personne au niveau de la banque et assez souvent le père considéré parmi la clientèle solvable de la banque.

Dans une enquête réalisée par le IRAM (Institut de Recherche et d'Application de Méthodes de développement) auprès de 2 banques (la BNA et KHALIFA BANK) en 2002, montre que celles-ci voient la nécessité de créer une institution de micro finance destinée à répondre aux besoins des TPE pour les raisons suivantes :

Désignations	KHALIFA BANK		BNA	
	Nombre	%	Nombre	%
Financement	3	9 %	11	16 %
Information – formation communication	5	15 %	11	16 %
Suivi des dossiers de crédits	9	27 %	19	28 %
Accompagnement	2	6 %	13	19 %
Garanties	0	0 %	1	1 %
Pas de réponse	14	42 %	14	20 %
Total	33	100 %	69	100 %

Source : IRAM, 2002

Avec 28 % de réponses pour la BNA et 27 % pour KHALIFA BANK, la première justification de création d'une micro finance est le suivi des dossiers de crédit, viennent ensuite l'information – formation –communication avec respectivement 16 % (BNA) et 15 % (KHALIFA BANK), puis l'accompagnement des bénéficiaires avec 19 % (BNA) et 6 % (KHALIFA BANK) ⁶⁴

La confrontation des deux enquêtes (l'enquête de terrain et celle de l'IRAM) montre une certaine concordance dans les avis des femmes entrepreneures et ceux des banquiers sur les raisons de la création d'institut micro finance. Les femmes avancent la difficulté d'accès à l'information et la lenteur dans le traitement des dossiers au niveau des banques.

De plus les femmes proposent également un service crédit spécialisé comme une réponse au souci des jeunes femmes et hommes qui se plaignent d'être souvent reçus au guichet par des personnes peu informées des modalités de financement que l'ANSEJ accorde aux porteurs de projet.

4- Les lacunes du système bancaire algérien :

Les lacunes du système bancaire avancées par les entrepreneurs qu'ils soient hommes ou femmes sont presque identiques et se résument comme suit :

- Produits et outils financiers limités et standards ; c'est principalement des crédits standards d'investissement à court et moyen terme et des crédits d'exploitations basiques. Les banques dont la clientèle a longtemps été assurée par décret (portefeuille administré) n'ont pas de démarche marketing et font très peu de communication ;

- Couverture géographique insuffisante : le réseau bancaire national représente environ 1000 agences bancaires pour une population de 30 millions d'habitants, soit 1 agence pour 30 000 hbts.

- La lenteur des procédures d'octroi de crédit aux porteurs de projet ; les délais importants entre le dépôt d'une demande et la décision allant de 3 mois à plus d'un an ;

- Le refus de financement de certaines activités notamment agricole et les prêts aux petits projets.

- Aucune prise en compte de la dimension genre dans les services offerts aux porteurs de projet femmes qui souffrent d'un manque d'informations et communication.

64 : Si les résultats sur certains critères sont différents entre les deux banques, il est possible que cela soit influencé par le fait que l'expérience de la KHALIFA BANK est récente ; son activité de micro crédit a démarré au début de l'année 2002.

- Les rigidités des critères et les modalités d'accès aux financements, malgré tous les progrès accomplis en matière de prestation de service, l'accès au financement de l'investissement reste une procédure très lente et ardue, dépassant souvent une année.

Les critères de solvabilité et de rentabilité, l'analyse et l'évolution du risque, le respect des règles prudentielles se conjuguent pour rendre difficile sinon impossible l'accès au financement. Pour beaucoup de jeunes entrepreneurs, et notamment les femmes, les procédures mises en œuvre pour instruire, traiter, élaborer, conseiller, et finaliser un financement sont pénibles voire décourageantes. La prudence des banques est perçue comme absence totale de prise de risque et que les garanties demandées ne sont pas toujours en fonction des crédits demandés, malgré l'existence d'un fond de garantie de risque/crédit. La complexité des procédures, leurs lourdeurs ouvre la voie à des comportements contraires à l'efficacité et constituent par conséquent un frein au financement de l'investissement de création d'entreprise.

Ainsi, le domaine financier constitue la pierre d'échappement de toute politique d'investissement. Dans un passé récent, le système bancaire algérien est orienté presque exclusivement vers les besoins financiers des grandes entreprises publiques qualifiées souvent de « Banque tiroir caisse » où les besoins de financement du secteur privé et des particuliers ont été longtemps négligés. Aujourd'hui, les banques continuent d'être empêtrées dans leurs contradictions de banque/caisse.

La lenteur des réformes du secteur bancaire reste très en deca des exigences d'efficacité et d'efficience en matière de crédit et de financement des créations d'entreprises.

Toutefois, les difficultés d'accès au financement par les petites entreprises sont dues essentiellement à l'inadéquation des offres de financement des banques publiques à ce segment de marché amplifié par la frilosité de celles-ci au financement des TPE.

Notre enquête a révélé que les difficultés d'accès au financement sont partagées entre les hommes et les femmes et la participation de rationnement bancaire du fait d'être une femme est relativement écartée. Néanmoins, les femmes entrepreneures algériennes s'entendent sur la nécessité de création d'un service financier spécialisé dans le financement à la création d'entreprises qui permet, ainsi, de pallier à certains problèmes liés essentiellement à la lenteur du

traitement des dossiers et le manque d'informations. Cet avis est partagé par certaines banques qui estiment la nécessité de créer une institution ou d'un service spécialisé dans le financement de très petites entreprises.

Conclusion du chapitre 5 :

L'analyse du discours des femmes entrepreneures sur leur perception de l'accompagnement du dispositif ANSEJ pour la création d'entreprise et celui des banques dans le cadre de l'accompagnement financier fait ressortir des conclusions importantes.

Concernant l'accompagnement de l'ANSEJ pour la création d'entreprise féminine qui a pour fondement le droit d'entreprendre pour tous s'avère efficace dans la mesure où les conseillers d'ANSEJ prennent en considération certaines difficultés spécifiques aux femmes notamment les tracasseries administratives et les relations avec l'entourage professionnel (secteur d'activité, concurrence ...). Les femmes considèrent ANSEJ comme un dispositif efficace, en dépit de ses lacunes qui freinent les femmes et les hommes.

Pour ce qui est du rôle des banques dans l'accompagnement à la création de TPE féminine, les banques algériennes souffrent d'une certaine frilosité envers les crédits aux petites entreprises qui sont assez souvent privées de garanties de couverture du risque crédit, malgré que l'Etat a mis en place un fond de garantie du risque crédit qui couvre 70 % du total du crédit. Cette réticence des banques est un problème partagé par les hommes et les femmes, néanmoins les hommes compensant ce manque par leurs réseaux de relation qui leur permettent dans la plupart des cas de remédier à ce problème. Un service spécialisé dans le financement des TPE, à priori, est considéré comme une nécessité pour faciliter l'obtention de crédit d'investissement et les crédits d'exploitation.

Chapitre 6 : Analyse du processus de création d'entreprises des femmes accompagnées par l' ANSEJ

Introduction

Approcher l'entrepreneuriat féminin du point de vue du processus de création, implique d'étudier tout autant l'entrepreneure dans sa démarche entrepreneuriale que ceux qui l'accompagnent et contribuent au pilotage de son projet. Ainsi, créer une entreprise n'est pas une chose aisée, l'accompagnement permet au créateur de répondre à un certain nombre de questions qu'il se pose et de faire face aux difficultés qu'il rencontre au fur et à mesure que l'entreprise se développe.

Dans ce nouveau contexte, il ne s'agit plus de détecter les meilleurs potentiels pour en faire des meilleurs entrepreneurs, mais davantage d'aider les personnes communes à révéler leur fibre entrepreneuriale et de favoriser leur réussite

Pour consolider et aider à développer les pratiques d'accompagnement, il nous semble important de favoriser cette relation entre accompagnateurs et créateurs. Ainsi, la compatibilité de la relation entre accompagnateur et créateurs est-elle un facteur essentiel pour garantir la performance de l'entreprise, le développement de l'entrepreneur et le désir de poursuivre ou d'abandonner l'aventure de la création d'entreprise ?

Le chapitre précédent a attesté de la possibilité d'un accompagnement générique des porteurs de projet issus de la population féminine en suggérant que celui-ci s'appuyait sur des aménagements spécifiques réalisés par le conseiller de l'ANSEJ à son niveau. Ces aménagements n'excluent pas des situations de blocages ou d'inefficacité de l'accompagnement.

C'est pour mieux identifier les causes de ces blocages, que nous prolongerons l'analyse en cherchant à caractériser la relation entre l'accompagnateur et l'entrepreneure. Pour y parvenir, nous analyserons le processus entrepreneurial de création des femmes accompagnées par ANSEJ, et dégager à chaque étapes les avantages de l'accompagnement où les lacunes dans le but de mesurer les difficultés et apporter des solutions pour améliorer les pratiques d'accompagnement.

Section 1 : Les étapes de la création d'entreprise

Il n'existe pas de modèle universel du processus entrepreneuriale. On peut, cependant, observer au moins trois étapes reconnues, l'idée, le projet et l'entreprise, qui sont autant des phases de développement que des moments stratégique dans la vie de l'entrepreneur. Pour stimuler l'entrepreneuriat dans son milieu, encore faut-il connaître la dynamique de la trame entrepreneuriale afin de mieux cibler les interventions.

En effet, chaque structure d'appui et d'accompagnement à la création d'entreprise propose un processus de création spécifique qui répond à des attentes diverses et propose des avantages également spécifiques. L'efficacité de l'accompagnement se mesure par la satisfaction des besoins des entrepreneurs et la capacité de ces derniers à dépasser les difficultés de création qui peuvent rencontrer à l'occasion de la création sans accompagnement.

Ainsi, nous proposons d'analyser le processus de création d'entreprise de l'ANSEJ et de présenter les services offerts à chaque phase qui va de la pré-crétion, en passant par celle de la création, jusqu'à la phase de post-crétion.

1- La phase de pré-crétion :

La phase de pré-crétion, appelée aussi l'accueil, déjà définie comme une phase de préparation à l'entrée dans la phase de création. Elle porte sur une préparation initiale des éléments qui doivent être développés dans la phase de création

Cependant, du point de vu de l'accompagnement de l'ANSEJ, cette phase intervient, d'une part, pour détecter les porteurs de projets potentiel, et d'autre part, pour aider les entrepreneurs à la préparation du dossier de sélection ou d'entrée en création.

La détection de porteurs de projet se fait essentiellement par des campagnes de sensibilisation à savoir, les salons et expositions, les journées de sensibilisation et d'orientation auprès des universités qui proposent une autre alternative à l'emploi salarié, considéré jusqu'à là comme l'unique source de revenu, qu'est la création d'entreprise. De plus, parfois, l'organisation d'université d'été dont le programme tourne autour des différents domaines liés a l'entreprise (Gestion, stratégie, création, opportunités ...)

Dans cette phase, également, ANSEJ détecte les besoins de formation notamment une formation de pré – démarrage intitulée « je découvre mon profil d'entrepreneur » qui permet au porteur de projet de s'assurer de ses compétences entrepreneuriales et de renforcer son esprit d'entreprise s'il y en est.

Ce programme de formation est considéré comme un accompagnement externe qui relève d'organismes extérieurs conventionnés avec ANSEJ.

Plus récemment, ANSEJ a introduit des séances de premier contact des porteurs de projet dont le nombre peut aller jusqu'à une vingtaine de personnes par séance avec un conseiller de l'ANSEJ qui donne une vue générale du processus d'accompagnement et de création, les avantages octroyés, les conditions d'accès au dispositif ANSEJ, etc, et répond aux questions de chaque porteur de projet. Ces séances varient de 15mn à 30mn, mais une personne peut assister plusieurs reprises si elle trouve toujours des incompréhensions concernant le processus de création.

En somme, cet ensemble d'actions concerne uniquement la phase de pré-crédation ou d'accueil et destiné à un public très hétérogène (homme, femme, instruit ou non,) qui ont pour point commun le désir de créer une activité rentable et piloter un projet viable poussé par des motivations distinctes qui relève de l'environnement et de la situation de chacun.

2 -La phase de création :

La phase de création commence dès que le porteur de projet s'engage au passage à l'acte d'entreprendre.

Le dispositif ANSEJ scinde cette phase en 10 sous phases qui sont les suivantes (cas où le financement est triangulaire).

- **Le dépôt du dossier :** le dépôt du dossier du porteur de projet accompagné d'une demande d'octroi des avantages (annexe N° :03) se fait auprès de l'antenne de l'ANSEJ. Le dossier comporte un volet administratif (justificatifs d'état civil, d'éligibilité et de résidence) et un volet financier (factures proforma)
- **Etude de projet par l'antenne ANSEJ :** la réalisation de l'étude technico-économique (annexe N° :02) par les services de l'ANSEJ (étude de marché, de la concurrence, de la clientèle ...) et la soumission du projet à une grille d'évaluation selon un certain nombre critères qui met en relation compétence du porteur de projet et la faisabilité du projet.

Puis, délivrance de l'attestation d'éligibilité et de l'étude technico-économique ou délivré un rejet notifié.

- **Dépôt du dossier auprès des banques** : pour les dossiers dont l'accord est favorable, leurs propriétaires doivent déposer un dossier auprès d'une ou plusieurs banques de son choix pour bénéficier d'un crédit bancaire.
- **Accord** : l'étude de projet auprès de la banque pour une période qui ne dépasse pas, normalement, 3 mois. Après la banque délivre l'accord ou le rejet en précisant les motifs de rejet.
- **Retour à ANSEJ** : le retour à l'ANSEJ se fait après avoir :
 - Etablissement du statut juridique de l'entreprise ;
 - Immatriculation de l'entreprise au registre de commerce ;
 - Ouverture d'un compte bancaire commercial et versement de l'apport personnel du porteur de projet ;
 - Adhésion au fond de garantie ;
 - Fournir des factures proformas récentes des équipements et une facture proforma assurance tous risque
 - Contrat de location ou un acte de propriété
- **Délivrance**, par les services de l'ANSEJ, de la décision d'octroi des avantages au titre de la réalisation et signature du cahier des charges ainsi que des billets à ordre du crédit sans intérêt octroyé par l'ANSEJ.
- **Virement du prêt sans intérêt** de l'ANSEJ au compte bancaire de l'entreprise et l'établissement, par la banque, des chèques bancaires au nom des fournisseurs pour l'acquisition des équipements
- **Remise des pièces justificatives de la réalisation de l'investissement** au service de l'ANSEJ (facture définitive et titres de nantissement des équipements acquis et l'établissement du procès verbal de contestation de la réalisation de l'investissement par les services de l'ANSEJ
- **Délivrance**, par les services de l'ANSEJ, de la décision d'octroi des avantages au titre de l'exploitation

Le suivi et l'accompagnement de l'entreprise par les services de l'ANSEJ dans la phase de création s'articulent autour du suivi du respect des procédures de création jusqu'à l'entrée en exploitation. Ce suivi inclus l'accompagnement financier en bénéficiant du prêt sans intérêt de l'ANSEJ et de l'accompagnement au montage jusqu'à ce que l'idée de projet devienne une entreprise et le porteur du projet, chef d'entreprise.

3- La phase de post-crétation :

La phase de post-crétation ou le suivi post-crétation concerne les entreprises en activité accompagnées par l'ANSEJ

L'intervention de l'ANSEJ à ce niveau est très variée :

L'ANSEJ offre un programme de formation post démarrage qui touche différents domaines : les méthodes de gestion, de communication, de gestion de stock, de Marketing, la gestion de l'endettement ... etc.

De plus, elle offre un soutien aux entreprises en difficulté et permet à certaines d'accroître leurs activités et de bénéficier des avantages d'extension.

L'ANSEJ assure, également un suivi post création par le biais des pépinières d'entreprises. En effet, la pépinière d'entreprises est une structure d'accueil temporaire en proposant des locaux, des aides des services adaptés aux besoins des entreprises nouvellement créées. La pépinière représente : *« un environnement d'accueil et d'accompagnement des créateurs d'entreprises devant fournir un appui à la formalisation de leurs projets et une aide au développement de leurs entreprises dans les première années de leurs activités. Cet accueil se traduit par des conseils et un fort appui logistique dans le but d'améliorer significativement les chances de succès des créateurs d'entreprises »*⁶⁵

La wilaya de Tizi-ouzou a bénéficié de cette action par la récupération d'un ancien établissement public reparti en plusieurs locaux destinés à accueillir les nouvelles entreprises créées par ANSEJ. 25% de ces locaux sont occupés par des femmes qui jusque là sont satisfaites du service .Par ailleurs, le suivi post création sert encore à vérifier la mise en activité des projets finances.

Depuis sa création jusqu'en 1999, ANSEJ n'assure aucun suivi post création, par conséquent, plusieurs projets financés ne se sont pas concrétiser puisque la majorité sont détournés vers d'autres activités ou simplement il n'y a pas lieu de création. Le manque de contrôle après le démarrage a entraîné le gaspillage de sommes très importantes par des personnes qui n'ont aucune relation ni de loin, ni de près à la création d'entreprises. Actuellement, les conseillers de l'ANSEJ sont tenus de faire un constat de la situation des projets financés et du respect des

65 : R. JAZIRI & I. Ben HASSEN : "proposition d'une typologie des entrepreneurs accompagnés par les pépinières d'entreprises en Tunisie » page 13 ; 2005

engagements pris par l'entreprise dans le cadre du cahier des charges et de la transmission périodique des données sur son évolution.

Toutefois, le soutien à l'entreprise face aux difficultés liées à son environnement est l'un des axes les plus importants du suivi post-crédation, du fait du taux élevé de fermeture d'entreprises qui ne peuvent faire face aux multiples difficultés liées à l'entreprise et l'environnement d'exercice.

La création d'entreprises est surtout une affaire de personne, mais qu'il est possible de faire émerger chez elle l'esprit d'entreprise, le goût d'entreprendre, ainsi que de développer les compétences nécessaires pour réussir. Il y a cependant des conditions à mettre en place dans l'environnement global, mais aussi et surtout dans le milieu immédiat des entrepreneurs.

Ainsi, le développement d'une culture entrepreneuriale dans un milieu donné, soutenue par des structures d'accompagnement assure l'émergence de nouvelles entreprises. Néanmoins, les porteurs à la création sont influencés dans leurs attentes par les offres de services à la création d'entreprise et par les conditions d'accès à certaines structures d'accompagnement. Le dispositif ANSEJ est parmi les rares dispositifs qui assure le suivi toute au long de l'aventure entrepreneuriale qui va de la pré-crédation, la création jusqu'au suivi post-crédation. Mais la question est de savoir l'efficacité de cette démarche dans le soutien aux femmes entrepreneures.

Section 2 : L'apport de chaque étape pour les créatrices d'entreprise

Le recours à l'accompagnement peut apparaître comme un facteur déterminant de la pérennité des très petites entreprises. La relation d'accompagnement est vue comme l'élément clé bonifiant le succès de l'accompagnement, mais surtout comme un vecteur de transmission de compétences de l'accompagnateur vers l'entrepreneur.

Cette relation dépend de la compatibilité de l'accompagnateur et de l'entrepreneur et donc de caractéristiques qui leur sont propres. Nous envisagerons dans cette section d'analyser l'apport de chaque phase du processus entrepreneurial proposé par l'ANSEJ aux femmes en cours de la création d'entreprise, les lacunes de ce dispositif d'accompagnement des femmes et

surtout caractériser la relation d'accompagnement femmes porteuses de projets et conseillers de l'ANSEJ.

1- Le processus de création des femmes et les besoins d'accompagnement :

Les besoins en matière d'accompagnement diffèrent d'un porteur de projet à un autre, se situe généralement au niveau :

- Du cadrage du projet : aide aux formalités administrations, orientation, information, formation et conseil général au montage.
- De la validation du projet regroupant le conseil en gestion, financement et conseil juridique et fiscal.
- De la passation du projet à sa concrétisation (formation, appuis financiers, conseil Marketing / communication)
- Du parrainage et l'hébergement

Ainsi, à chaque étape ou phase du processus de création, des besoins d'accompagnement se manifestent ce qui nécessite une prise en compte de la part des conseillers de ces besoins.

1-1 : L'analyse du processus de création des femmes entrepreneures accompagnées par l'ANSEJ :

Durant chaque étape du processus de création, les femmes expriment des besoins identiques ou différents à ceux des hommes en matière d'accompagnement. Ces besoins doivent faire l'objet d'un accompagnement personnalisé dans la mesure où les attentes de chaque porteur de projet sont différentes.

1-1-1 : La phase de pré-crétion :

Cette phase a été définie ci-dessus comme une phase de préparation à l'entrée dans la phase de création. Les femmes bénéficient d'un même accompagnement que les hommes dans le cadre de l'ANSEJ. Ainsi, les campagnes de sensibilisation visent les hommes et les femmes et la formation dont ils peuvent bénéficier comme porteur de projet est la même pour tous. Néanmoins, certaines actions visent plus l'encouragement de l'initiative féminine par le biais de salons et expositions (Eve 2005, Eve 2006, salon des petites et moyennes entreprises à TIZI OUZOU). L'un des problèmes cités dans la partie (1) est l'absence de modèle d'imitation, du fait de la nouveauté du phénomène. Consciente de cette difficulté, et dans le but de promouvoir

l'entrepreneuriat des femmes, l'ANSEJ, s'est engagée à proposer des modèles et des expériences réussis pour stimuler les femmes et diffuser la culture entrepreneuriale.

Cependant, le premier contact avec l'ANSEJ se faisant par des séances d'explication des procédures de création, collective, on peut déplorer l'absence de prise en charge individuelle de la part du conseiller qui peut très souvent s'avère indispensable. Cette prise en charge peut s'adresser notamment aux femmes dont le niveau intellectuel est bas et pour lesquelles le domaine administratif est quasi inconnu. De ce fait, une formation est primordiale pour celles-ci en comparaison à des femmes dont le capital intellectuel est élevé et qui peut être renforcé par des lectures dans le domaine de la création.

Par ailleurs, le rôle du conseiller dans cette phase est de détecter les besoins de formation chez les femmes et l'explication des procédures de création. Nonobstant, les efforts consentis pour faciliter l'aventure entrepreneuriale, aucune femme de notre échantillon n'a bénéficié d'une formation et aucune proposition n'a été faite par l'ANSEJ. Cette situation est surprenante dans la mesure où certaines femmes évoquent un besoin en matière de formation, compte tenu de l'importance de la formation dans le domaine de gestion et de création d'entreprise.

Ainsi, un dispositif spécifique peut prendre en charge les femmes d'une façon plus efficace dans la mesure où il se concentre sur un seul type de public.

Cela ne veut pas dire que l'accompagnement de l'ANSEJ est inefficace, mais la difficulté réside dans le nombre croissant des créateurs qui sollicitent le dispositif ANSEJ pour lesquels elle ne peut pas faire face d'une manière individuelle. A cela s'ajoute l'exiguïté de l'antenne de Tizi-ouzou en comparaison au nombre important des dossiers déposés.

1-1-2 : La phase de création :

Elle commence avec l'engagement de la femme dans l'acte d'entreprendre par le dépôt d'un dossier auprès d'une structure d'accompagnement. Dans cette étape qui est, du moins assez longue et qui peut parfois, décourager certains porteurs de projet. L'accompagnement des femmes est identique à celui des hommes, pour lequel les femmes expriment certaines difficultés :

- l'accès au financement bancaire est difficile. En effet, les banques publiques sont peu expérimentées dans le financement des TPE, l'accès au crédit se fait plus sur la base d'un réseau de relation du porteur que sur la solvabilité et la faisabilité du projet en absence de garantie.

- L'apport personnel conditionne les femmes de faire appel à l'entourage familial et amical.
- La pauvreté des études de marché effectuées dans le cadre des études technico-économique qui laisse entrevoir une question très importante, à savoir la compétence du personnel qui s'encharge de ces études.
- La lenteur de la procédure de création qui fait perdre au porteur de projet des occasions d'emploi du fait qu'il est contraint par l'engagement de création. Cette lenteur peut entraîner également des changements dans le secteur d'activité de création et qui peut fausser les prévisions.

Les femmes évoquent le partage de ces difficultés avec les hommes. Néanmoins, elles sont accentuées dans leur cas surtout lorsqu'elles sont confrontées à des responsables qui acceptent mal le travail des femmes, voire la création d'entreprises par celles-ci. Ainsi, certaines femmes témoignent avoir été confrontées à des discriminations de la part de certains responsables administratifs.

Dans le cas de l'ANSEJ, aucune prise en considération des motivations et des aspirations du créateur et surtout absence d'une confrontation du projet à son environnement. De plus, le dispositif ANSEJ opère une auto-sélection, du fait qu'il écarte des projets innovants qui nécessitent un coût d'investissement dépassant le seuil maximal.

1-1-3 : La phase de post-crétation :

L'accompagnement est réalisé dans le cadre des pépinières d'entreprise qui offrent un hébergement pour certains projets nouveaux. Cette initiative déjà réalisée dans le cadre de l'ANSEJ a profité à certaines femmes.

Ainsi, 25% des projets hébergés sont des projets femmes dont les propriétaires tirent l'avantage de l'allègement des charges financières qui déroulent de la location et surtout la proximité de la pépinière à l'antenne de l'ANSEJ qui permet un suivi plus efficace en cas de difficulté durant l'exploitation.

Toutefois, les caractéristiques spécifiques des femmes, en elles-mêmes révèlent les discriminations dont elles peuvent faire l'objet de la part de certains responsables, les difficultés d'accès au financement et les valeurs socioculturelles qui résistent devant l'évolution des femmes.

1-2 : Les accompagnateurs ou les conseillers de l'ANSEJ :

Le suivi et l'accueil des porteurs de projets dans le cadre de l'ANSEJ sont assurés par un personnel qualifié.

A la suite des actions d'élargissement du champ d'intervention du dispositif entreprises, des programmes de formation aussi bien au niveau interne que dans le cadre de la coopération internationale (formé dans le cadre du bureau international du travail sur la gestion et la création d'entreprise « CREEGER ») ont été mis en place au profit du personnel de l'ANSEJ pour améliorer sa maîtrise des instruments d'accompagnement et de suivi des créateurs d'entreprises pour leur permettre d'améliorer leur compétitivité à travers l'utilisation des outils de gestion.

A ce stade, responsabiliser les conseillers d'être incompetents dans le domaine d'accompagnement des créateurs d'entreprises est injuste. Mais, ils ont leur part de responsabilité lorsqu'il y a incohérence entre le projet et porteur et projet, une incompréhension des procédures de création et un découragement des certains porteurs.

L'accompagnement des conseillers de l'ANSEJ est plus technique qui assure le respect des procédures et des clauses du dispositif, que social qu'est une dimension très importante dans la création d'entreprise. L'accompagnement des femmes exige un travail d'adaptation de la part des conseillers en réalisant un double passage du porteur de projet à la personne, cette dernière étant définie par son histoire, et par son héritage culturel, et de la simple logique de la compétence à celle de la confiance.

Par ailleurs, du point de vue de l'organisation de l'ANSEJ, des partenariats ont été réalisés avec des secteurs économiques et des collectivités locales en vue d'offrir aux jeunes des opportunités d'investissement dans le cadre de la sous-traitance et de la concession de certaines activités de service public.

La mise en œuvre du dispositif implique d'autres institutions autour de l'ANSEJ : les banques, les administrations fiscales, du registre de commerce, des caisses de sécurité sociale ... etc.

Le suivi s'organise au niveau local, autour d'un comité regroupant ces organismes. Il est chargé de suivre et d'évaluer la réalisation des projets d'investissement initiés par les porteurs

de projets. Ce comité local impliquant les autorités locales, sont également chargés d'assurer une meilleure coordination des programmes de développement local et une optimisation des actions d'identification de nouvelles opportunités d'investissement et de création de petites entreprises par les jeunes.

Ainsi, ces coordinations au niveau local peuvent avoir des avantages dans la mesure où la création marche avec les programmes nationaux, mais peut être dommageable pour certains projets nouveaux qui ne font pas partie des secteurs encouragés par l'Etat.

Toutefois, ces coordinations ne prennent pas en compte les motivations des créateurs et l'environnement économique dans lequel va évoluer ces nouvelles entreprises. Certes, cela est peu important du point de vue de ces institutions, mais très pénalisant lorsque les conseillers de l'ANSEJ eux – même ne prêtent aucune attention aux aspirations du créateur et ne se base pas sur un modèle théorique pour appuyer et accompagner les porteurs de projets.

1-3 : L'identification des profils d'accompagnement :

Six attitudes sont reprises dans le tableau suivant, en regard des exigences des femmes et des comportements des conseillers.

Attitudes	Comportements
1- Ne pas faire de différence entre les porteurs de projets femmes ou autre	<ul style="list-style-type: none"> - ne pas avoir un comportement discriminant vis – à – vis des femmes - faire adhérer les femmes aux modalités d'accompagnement - avoir le même comportement pour les hommes et pour les femmes - les traiter comme un autre créateur - considérer que la réussite d'un projet n'est pas conditionne pas le genre de la personne.
2- Etre un bon technicien (donner les bonne information)	<ul style="list-style-type: none"> - Donner les bonnes informations sur l'accompagnement et le projet
3- Tenir compte des difficultés socioculturelles	<ul style="list-style-type: none"> - Il faudrait intégrer dans la démarche d'accompagnement les difficultés liées au statut de la personne (la femme) - Identifier ses capacités, expliquer les contraintes
4- Aider, adapter, voire faire à la place du porteur	<ul style="list-style-type: none"> - Simplifier les exigences, les étapes - Réaliser les démarches, formalisation, recherche,
5- Intégrer la spécificité des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des traditions, des valeurs propres à la société - Tenir compte des particularités sociales
6- Convaincre la femme porteuse de projet qu'elle peut entreprendre malgré l'environnement hostile	<ul style="list-style-type: none"> - Prouver que l'entrepreneuriat peut être un facteur de reconnaissance sociale - Sous – estimation des contraintes

L'identification de ces 6 attitudes permet un repérage global des comportements des conseillers.

Le profil standard du conseiller de l'ANSEJ, semble caractérisé par les attitudes 1 et 3 c'est-à-dire par un souci de non – différenciation de la femme porteuse de projet par rapport aux

autres porteurs de projet et par une modération de ce souci en tenant compte des difficultés spécifiques des femmes porteuses de projet notamment d'ordre intellectuel et socioculturel.

Cette identification constitue la première étape du travail de modélisation de la relation d'accompagnement. Il reste à mettre ces attitudes des conseillers en situation, face aux postures des porteurs de projet.

2- La relation d'accompagnement :

Cherchant à décrire la nature de la relation d'accompagnement, nous avons choisi de partir d'un cas atypique de blocage (le cas d'une entreprise de céramique) qui a retenu notre attention et envisager une modélisation de l'accompagnement.

Ce cas nous amènera à construire progressivement un modèle de la relation d'accompagnement de la femme entrepreneure.

2-1 : L'accompagnement et l'appropriation du « modèle des 3E » :

M^{me} Z., ne trouvant pas un emploi stable répondant à ses aspirations après des études dans les Beaux – Arts, décide de créer son entreprise pour se réaliser socialement. Son projet consiste à fabriquer et commercialiser des objets de céramique à but décoratif à Tizi-ouzou. Son siège d'exploitation est identique au lieu d'habitation et loin du centre de ville. A l'ouverture de son entreprise, son affaire se trouve en contradiction avec les prévisions. Ainsi, le problème de la cherté de la matière première qui provient de l'importation entraîne la cherté du produit, ce qui limite sa clientèle.

A cela s'ajoute le problème de la concurrence des produits chinois qui sont de moindre qualité et à de prix raisonnables qui détourne une grande part de la clientèle.

Actuellement, avec seulement 2 employés, l'entrepreneure trouve des difficultés financières (charges salariales et fiscales, achat des matières premières, absence de bénéfice). Néanmoins, l'entrepreneure, affirme avoir une clientèle fidèle peu importante dans la région, mais considérable au niveau d'Alger.

Ce cas souligne une incohérence dans le plan d'affaire que l'on pourrait représenter à partir du modèle des « 3E »

Robert Paturel (1997) considère que le management de l'entreprise depuis sa phase de création peut être examiné de manière critique sous l'angle de la cohérence entre « les 3E » constitutifs de l'entreprise qui sont : « l'entrepreneur » (créateur/ dirigeant) et ses aspirations (E1) ; et les compétences et ressources intégrées à l'entreprise (E2) et les possibilités de l'environnement (E3). Schématiquement, l'entreprise ou le projet viables émergeraient de la convergence des « 3E » symbolisée par la zone d'intersection.

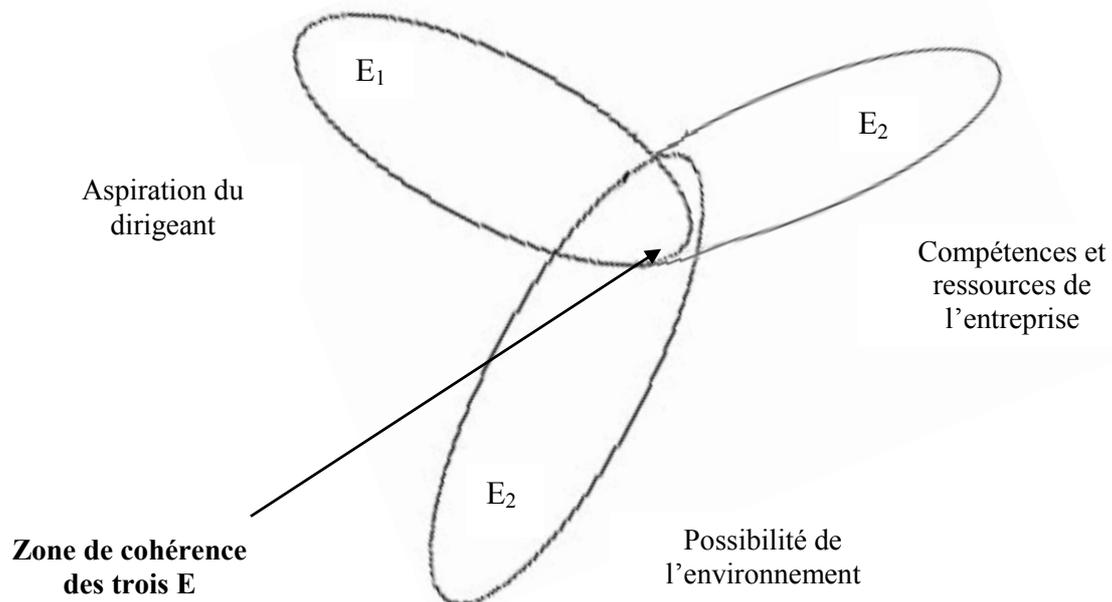


Figure n° 11 : Modèle des « 3E »

Source : R.PATUREL (1997)

En effet, appliquant le modèle des « 3E » aux situations de reprises d'entreprises par les personnes physiques, DESCHAMPS (2002) suggère la nécessité d'une mise en cohérence du « modèle des 3E ».

Le cas précédent suggère une confrontation analogue entre le modèle des 3E du porteur de projet et la représentation implicite du conseiller, ce dernier étant censé valider le modèle du porteur et servir idéalement de reflet du modèle des 3E de ce même individu.

Nous suggérons, que dans la confrontation qui s'opère dans la relation accompagnant / accompagné, il puisse y avoir création d'incohérence soit parce que le conseiller ne parvient pas à comprendre certaines aspirations du porteur, soit parce qu'il ne parvient pas à alerter le porteur de projet sur certaines zones d'incohérences de son projet, soit enfin parce que le porteur lui-même, refus d'entendre les remarques de son conseiller.

C'est sur ces bases que nous proposons de modéliser la relation d'accompagnement de l'entrepreneure femme.

En ce qui concerne notre cas, l'incohérence se situe dans « les possibilités de l'environnement ». Ainsi, l'ANSEJ qui s'occupe de l'étude du marché et de la concurrence a sur estimé le marché local (Tizi-ouzou) et peut être sous estimé la concurrence. De plus, le fait que le financement de l'entreprise est destiné uniquement pour l'achat d'équipement, aucune estimation concernant les matières premières à utiliser pour la fabrication du produit n'est prise en compte par l'ANSEJ. Par conséquent, les problèmes actuels de l'entreprise proviennent d'un environnement mal choisi et d'une sous-estimation de la concurrence.

Normalement, le rôle du conseiller dans une telle situation est de modifier le segment de marché à cibler, donc cibler un marché plus large (régional que local) ou bien changer le lieu d'exploitation, puisque les chances d'avoir des bénéfices est plus importante au niveau d'Alger qu'à Tizi-ouzou.

2-2 : La portée perspective et managériale de l'outil :

Nous avons préalablement proposé la forme d'un triptyque porteur – portant – porté (figure N° :12).

La relation d'accompagnement et, plus largement, le processus entrepreneurial peuvent être relus comme une inter-relation entre trois pôles : le projet entrepreneurial auquel le porteur s'assimile, l'objet (réel) de la démarche entrepreneuriale et les sujets que le porteur associe à sa démarche dans une optique de mutualisation des ressources (figure N°12). L'interface entre chacun de ces pôles conduit les parties prenantes à trouver des points d'équilibre et de déséquilibre sur lesquels le conseiller interfère et dont il peut être responsable.

Chaque interface représente un axe de tensions possibles.

L'équilibre sur chacun des axes est en général localisé dans une position médiane d'équilibre caractérisant simultanément :

- la viabilité économique du projet et une réelle motivation du porteur ;

- une juste adhésion des portants et des portés au projet ;
- une bonne implication du porteur

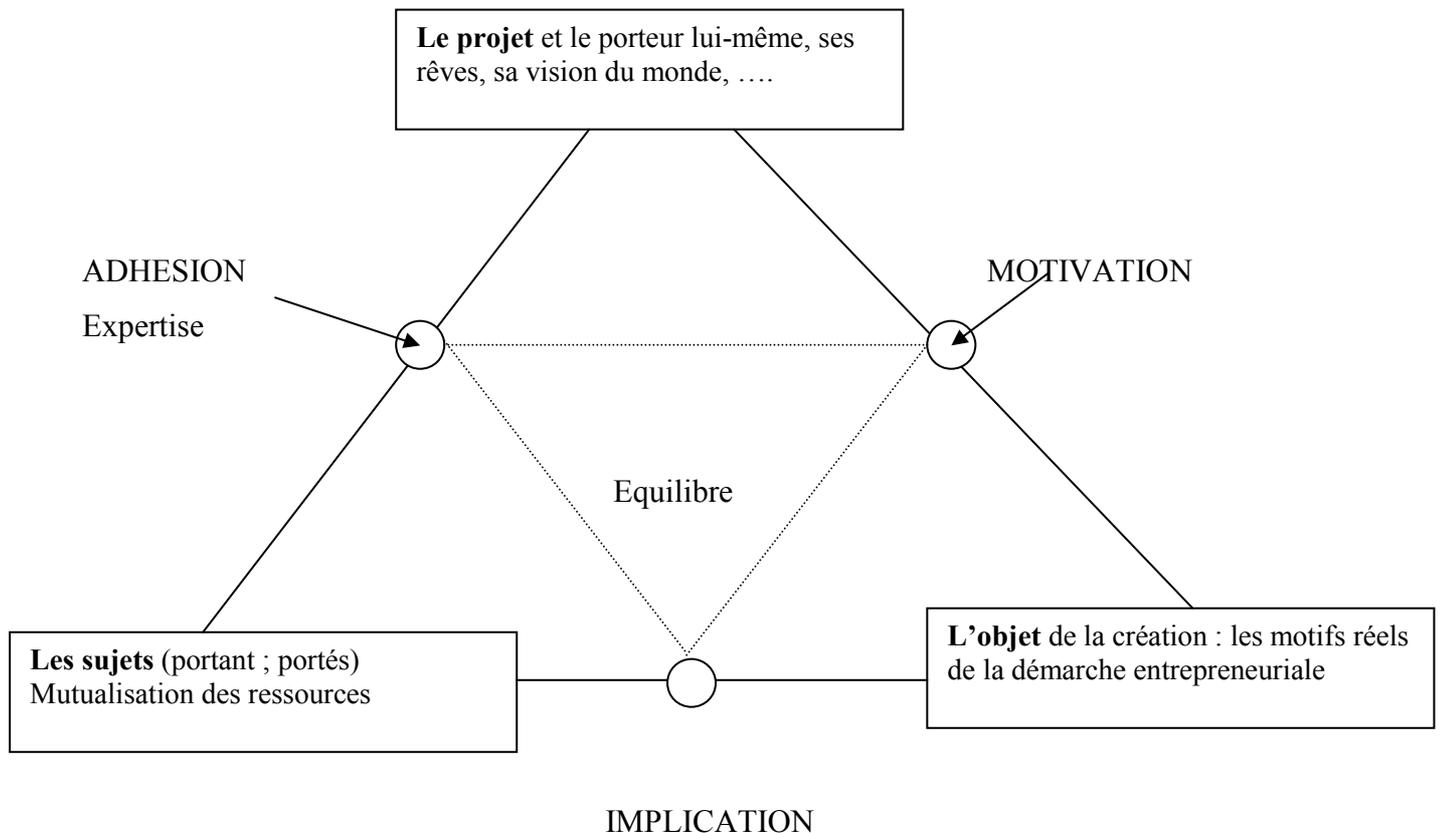


Figure n° 12 : Les interfaces de la relation d'accompagnement entrepreneuriale
(BRUYAT, 1993, p352)

On peut identifier six situations de déséquilibre qui sont à rapprocher des zones de non cohérence du projet dans le modèle des 3E, mais qui sont, *cette fois, situées dans une dynamique de relation d'accompagnement*.

Ces situations de déséquilibre sont présentées en référence au modèle des interfaces de la relation d'accompagnement entrepreneurial (figure N°12). Un déséquilibre traduisant une mauvaise adaptation des parties en présence, il peut être représenté par un point excentré sur l'une des faces du triangle.

Les deux première configuration de déséquilibre traduisant les écueils classiques de l'accompagnement. Dans la première (figure N° 12 – 1), l'adhésion excessive du conseiller qui fait du « clef en main » désapproprier le porteur de son projet.

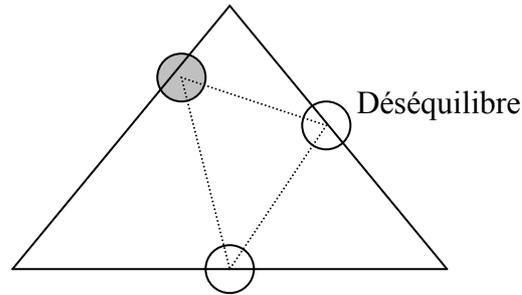


Figure n° 12 – 1

Dans la deuxième configuration au contraire (figure N°12 -2), le conseiller de mission ne parvient pas adhérer au projet du porteur. Il en reste au niveau technique, son incapacité d'adhésion peut provenir de son blocage culturel.

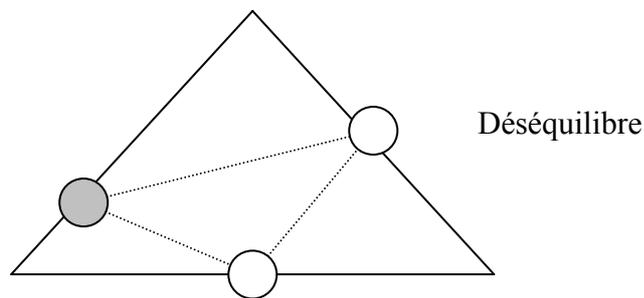


Figure n°12 – 2

Mais le déséquilibre peut également provenir du porteur lui-même. Il incombe alors au conseiller de détecter les difficultés pouvant résulter d'un décalage entre le projet et l'objet réel de la création. Dans le cas, les motifs réels de l'engagement entrepreneurial prennent le pas sur les exigences de rentabilité du projet. Il importe au conseiller de recadrer la démarche entrepreneuriale pour tenir compte des exigences économiques.

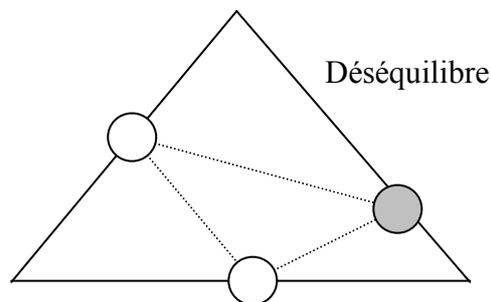


Figure n°12 – 3

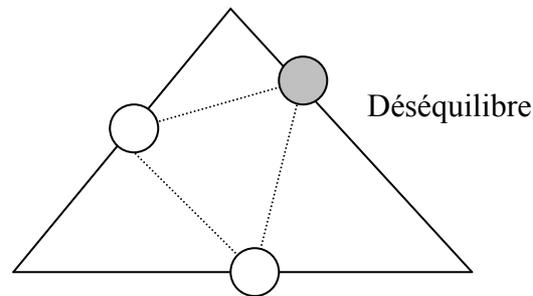


Figure n°12 – 4

Lorsque les portants ou les portés ne s'impliquent pas assez ou, au contraire, s'impliquent trop, le porteur peut se trouver désapproprié de son projet de création et risque ainsi d'abandonner.

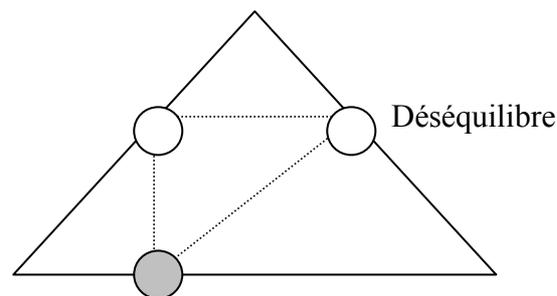


Figure n°12 – 5

A l'inverse, vouloir faire trop différent parce que le porteur de projet est une femme, s'impliquer trop risquerait de générer l'hostilité des partenaires.

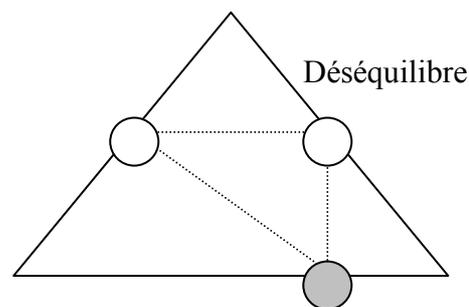


Figure n°12 – 6

Ces situations schématiques éclairent le travail du conseiller en contribuant à une meilleure compréhension du phénomène entrepreneurial féminin dans une perspective d'accompagnement.

Elles soulignent, notamment, comment les motivations et difficultés spécifiques, parfois très occupationnelle, interfèrent avec le montage du projet, leur prise en compte par l'accompagnant est donc primordiale.

Conclusion du chapitre 6 :

Nous avons démarré ce chapitre en repartant des discours des conseillers sur leurs pratiques d'accompagnement. Dans leur très grande majorité, il n'est pas d'a priori spécifique.

Le réel, l'histoire et la démarche unique de chaque porteur de projet les conduisent à pratiquer, à la marge, des aménagements spécifique de la méthodologie d'accompagnement.

Sur ces bases, en ayant analysé l'apport de chaque étape du processus de création de l'ANSEJ dans l'accompagnement des femmes porteuses de projet, quelques difficultés et quelques cas limites ont été identifiés. Une grille tenant compte des attitudes et des comportements multiples des conseillers a été proposée.

L'enjeu et le succès de la relation d'accompagnement se joue dans l'interface entre les personnes y prenant part, l'accompagnant et le porteur. Appréhendant le porteur comme personne, le conseiller doit prendre en compte et formuler ses rêves et aspirations qui, souvent, diffèrent de l'objectif affiché. Dans les termes de BOLTANSKI et THEVENOT, l'accompagnement se lit alors davantage à l'aune du principe de la confiance qu'à celui, évident et préalable, de la compétence.

Conclusion de la partie 2 :

La deuxième partie de notre travail a souligné la diversité du phénomène étudié et les nombreuses difficultés spécifiques auxquelles les femmes entrepreneures font face, il importe aux conseillers d'accompagnement d'en tenir compte. L'examen de leurs discours dans cette partie a révélé qu'ils faisaient en pratiquant des aménagements différenciés.

La diversité des femmes porteuses de projet, répondrait la diversité des adaptations des conseillers de l'ANSEJ. Leur croisement a permis d'établir un ensemble de configurations d'accompagnement. La conclusion qui en découle appelle au pragmatisme. Il n'existe pas de modèle unique de l'accompagnement efficace de l'entrepreneur issu de la population féminine. L'efficacité de l'accompagnement est doublement pondérée par les attitudes du créateur et du porteur de projet.

Ces conclusions confirmant les propos des porteuses de projet accompagnées par ANSEJ, suggèrent qu'il y a place en Algérie pour un accompagnement générique de l'entrepreneuriat féminin. Ce n'est que dans des cas limites, sur des projets de haut technologie ou des micro projets nécessitant de matières premières uniquement, qu'un accompagnement spécifiquement dédié s'impose. Notre travail étant ainsi formulé, il nous est possible de conclure sur la portée et les limites de notre travail

Conclusion générale

Notre recherche partait d'une analyse, à la fois théorique et pratique. Tandis que la recherche académique en entrepreneuriat connaît un réel essor au monde, l'entrepreneuriat des femmes avait encore peu retenu l'attention. Notre travail a tenté d'expliquer la possibilité pour les femmes porteuses de projet de recourir à des organismes d'accompagnement génériques, ou bien, la nécessité de dispositifs spécialisés dans l'accompagnement des femmes porteuses de projet.

Cherchant à éclairer cette problématique, nous nous sommes proposés **d'intervenir simultanément sur deux thématique en entrepreneuriat : l'entrepreneuriat des femmes, et l'accompagnement des porteuses de projet.**

En étudiant principalement des porteurs de projet issus de la population féminine ayant fait l'objet d'un accompagnement générique (dans le cadre de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes). Nous avons montré les difficultés auxquelles sont confronté les femmes dans l'accès au marché du travail. Nous avons également vu que l'entrepreneuriat féminin devait d'abord être caractérisé par la diversité de ses manifestations. Cette diversité fait écho à la diversité des motivations de départ et l'environnement de la création.

La figure suivante résume le cheminement de recherche que nous venons de décrire.

1- Les principaux apports de la recherche :

Même si la spécificité du phénomène entrepreneurial féminin n'était, sur le plan pratique, pas aussi probante que ne l'auraient laissé imaginer la littérature, nous avons montré que il était différencié de l'entrepreneuriat ordinaire et constituait donc un objet d'étude important.

Tout d'abord, la position des femmes sur le marché du travail et les inégalités qui subsistent malgré les avancées des sociétés, sous – entend que l'entrepreneuriat est l'une des stratégies de contournement des difficultés d'accès à l'emploi. En comparaison avec les entreprises masculines, les entreprises féminines se caractérisent par un choix d'activité très ciblée. On a identifié une sur – représentation de l'entrepreneuriat féminin pour certaines activités privilégiées telle que les services et l'artisanat. Néanmoins la sélectivité géographique est moins évidente puisque les créations se font en zones urbaines qu'en zones rurales.

Puis nous avons montré que l'accompagnement des femmes porteuses de projet reposait sur un double processus d'appropriation. La femme porteuse de projet doit s'approprier les outils de gestion que lui réclament les porteurs de projet. Ce processus qui n'est pas spécifique à la femme porteuse de projet, est souvent complexifié dans son cas du fait de l'absence de garantie pour le crédit, apport personnel difficile à collecter, environnement hostile pour la création. Parallèlement, le conseiller fait lui un travail d'appropriation en adaptant son offre au porteur de projet qu'il conseille.

Enfin, nous avons montré que lorsque la co-appropriation est réalisée, l'accompagnement sert d'interface avec l'ensemble des porteurs de projet, notamment les financeurs et, en ce sens, contribue à la réussite du projet.

Ces quatre résultats répondent aux quatre propositions a priori que nous avons rédigées un récapitulatif en est offert dans le tableau suivant :

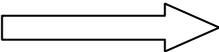
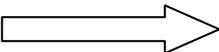
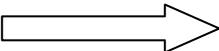
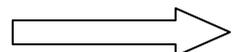
Propositions à priori		Résultats obtenus
H ₁ : il y a des caractéristiques spécifiques sur le profil des porteuses de projet et sur la nature des projets féminins		Quelques marques de spécificité mitigées quant aux profils des porteuses de projet, mais plus tranchées en ce qui concerne la nature des projets
H ₂ : un dispositif d'accompagnement générique peut répondre aux besoins des femmes porteuses de projet moyennant simplement quelques aménagements de la part des conseillers		Les pratiques d'accompagnement et leur efficacité sont à la fois déterminées et influencées par l'attitude du conseiller et la porteuse elle-même
H ₃ : l'entrepreneuriat est facteur de contournement des difficultés d'accès à l'emploi		L'accompagnement sert d'interface et de facilitateur avec l'environnement bancaire
H ₄ : le salariat est toujours déterminant dans l'esprit des femmes		L'entrepreneuriat féminin phénomène récent et la faible création revient surtout à l'absence d'une culture entrepreneuriale et la persistance des valeurs socioculturelles.

Tableau N° 30 : Principaux résultats du travail

Ainsi, nous avons montré que les dispositifs d'accompagnement pouvaient se révéler efficaces dans l'accompagnement des femmes et que, parallèlement, ils jouaient un rôle de facilitateurs. Nos conclusions plaident pour encouragement, de ces dispositifs, notamment financier, dans le but de remédier à certaines lacunes de ces dispositifs et améliorer leurs efficacité. Cette conclusion prend **le contre-pied des tenants de la discrimination positive.**

Pour autant, nos résultats montrent également que les conseillers intervenant dans le cadre de dispositifs génériques se trouvent en situation critique d'accompagnement de certaines configurations, notamment face à des projets très innovants ou bien à des projets qui nécessitent que l'achat des matières premières.

A la marge, des organismes spécialisés pourraient également être sollicités pour contribuer au développement de tels projets.

2- Les limites de la recherche :

Les apports répertoriés rencontrent deux types de limites. La première limite a trait à notre terrain. L'essentiel de nos résultats concerne des femmes porteuses de projet et des femmes entrepreneures accompagnées par l'ANSEJ. Même si pour les études qualitatives (entretiens avec des femmes porteuses de projet), La généralisation de nos résultats est limitée au contexte de notre étude : les femmes porteuses de projet accompagnées par un dispositif générique tel que l'ANSEJ.

La seconde limite, résulte de la taille limitée de notre échantillon d'observation qui réduit le potentiel d'analyse de l'efficacité de l'accompagnement.

Il nous faut reconnaître qu'un échantillon plus large de femmes entrepreneures et de conseillers interviewés aurait certainement enrichi nos conclusions.

Index des Tableaux et des Figures:

Les Tableaux :

Tableau n° 01 : Les trois approches de recherche en entrepreneuriat.....	10
Tableau n° 02 : Evolution de la population en âge de travailler 1987 -2003 selon le genre.....	33
Tableau n° 03 : Evolution de la population active totale réelle par genre	34
Tableau n° 04 : Evolution de l'emploi féminin par rapport à l'emploi global.....	36
Tableau n° 05 : L'emploi féminin par milieu d'habitat entre 1996 et 2005.....	37
Tableau n° 06 : : Population occupée selon le secteur juridique et le genre en % entre 1996 et 2003.....	38
Tableau n° 07 : Population occupée selon la catégorie socioprofessionnelle et le genre en 2004 et 2005.....	40
Tableau n° 08 : La population féminine occupée selon le niveau d'instruction en % en 2003.....	41
Tableau n° 09 : Population féminine occupée selon le secteur d'activité et selon la strate en 2003 en %.....	42
Tableau n° 10 : Evolution du nombre d'insertion ESIL par sexe (1990- 2002).....	47
Tableau n° 11 : Etat des insertions par IAIG.....	48
Tableau n° 12 : Evolution du nombre des placements par genre entre 2002 et 2003.....	49
Tableau n° 13 : Evolution du taux de chômage entre 1996 – 2004 en %.....	50
Tableau n° 14 : : Répartition des chômeurs selon la durée de recherche d'un emploi en 2003.....	51
Tableau n° 15 : Evolution de taux de chômage par genre entre 2001 – 2005.....	51
Tableau n° 16 : Taux de chômage par genre et par tranche d'âge entre 1996 et 2003.....	52
Tableau n° 17 : Taux de chômage des femmes selon le niveau d'instruction en 1996 et 2003.....	53
Tableau n° 18 : Structure de la population en chômage par genre selon la durée de recherche d'un travail en 1992 et 1995 en %.....	54
Tableau n° 19 : Evolution du chômage par genre et strate 2003 – 2005.....	54
Tableau n° 20 : Bonification des taux d'intérêts	116
Tableau n° 21 : Le financement triangulaire.....	117

Tableau n° 22 : Répartition des projets déclarés éligibles par secteur d'activité. Arrêté au 31/12/2004.....	122
Tableau n° 23 : Etat des micro entreprises financées par secteur d'activité et par genre. Arrêté 31/12/2004.....	123
Tableau n° 24 : Bilan d'activité de l'ANSEJ au 31/12/2003.....	126
Tableau n° 25 : Bilan d'activité du dispositif 35 à 50 au 31/12/2005.....	126
Tableau n° 26 : : Micro entreprises féminines par secteur d'activité Arrêté au 31/12/2004 (wilaya de Tizi-ouzou).....	140
Tableau n° 27 : Situation avant la création d'entreprise.....	143
Tableau n° 28 : Situation familiale à la création de l'entreprise.....	144
Tableau n° 29 : : Niveau d'instruction des entrepreneures.....	144
Tableau n° 30 : Principaux résultats du travail.....	202

Les Figures :

Figure n° 01 : La reconnaissance entrepreneuriale.....	65
Figure n° 02 : Modèle de création d'entreprise.....	72
Figure n° 03 : Modèle des influences principales sur l'entrepreneuriat.....	73
Figure n° 04 : Le tryptique Porteur – Portant – Porté.....	97
Figure n° 05 : Les composantes de base du processus de création	101
Figure n° 06 : La confrontation des composantes de la démarche de création.....	101
Figure n° 07 : Les projets à aider et ceux à éviter pour l'incubateur.....	103
Figure n° 08 : La dynamique du modèle « 3 E ».....	104
Figure n° 09 : : Un modèle de la CSI-D-P (configuration stratégique instantanée et discrimination perçue).....	165
Figure n° 10 : Besoin et source de financement.....	170
Figure n° 11 :Modèle des « 3 E».....	190
Figure n° 12 : Les interfaces de la relation d'accompagnement entrepreneuriale.....	192
Figure n° 13 : Le cheminement de la recherche.....	200

Bibliographie

I- Ouvrages :

1. **BOUTILLIER. S et D .UZUNDIS** : « La légende de l'entrepreneur : le capital social ou comment vient l'esprit d'entreprise » Ed Alternative économique & Syros, Paris, 1999.
2. **BOUTILLIER. S et D UZUNDIS** : « L'entrepreneur : une analyse socio-économique » Ed Economica, Paris, 1995.
3. **CAMILLIERI.J.L** : « La petite entreprise africaine : Morte ou résurrection » étude socio-économique en Afrique de l'ouest, Ed Harmattan, Paris, 1996.
4. **DENIEUL.P.N** : « Femme et entreprise en Tunisie : Essai sur les cultures du travail féminin » Ed Harmattan, Paris, 2005.
5. **Côté .M et HAFSI. T** : « Le management aujourd'hui : une perspective Nord – Américaine » Ed Economica, Paris, 2000.
6. **ESPOSITO .M. C et C. ZUMELO** : « L'entrepreneur et la dynamique économique : l'approche angle – saxonne » Ed Economica, Paris, 2003.
7. **FAURE .Y. A & P. LABAZEE** : « Petits patrons africains : entre l'assistance et le marché » Ed KARTHALA, Paris, 2000.
8. **FAYOLLE .A** : « entrepreneuriat : apprendre à entreprendre » Ed DUNOD, Paris, 2004.
9. **FAYOLLE .A** : « Introduction à l'entrepreneuriat » Ed DUNOD, Paris, 2005
10. **GUERRAOUI .D & xavier Richet** : « Economies émergentes et politiques de promotion de la PME : expériences comparées » Ed Harmattan, Paris, 2001.
11. **HERNANDEZ .E. M** : « Le management des entreprises africaines » Ed Harmattan, Paris, 1997.
12. **HERNANDEZ .E. M** : « L'entrepreneuriat : approche théorique » Ed Harmattan, Paris, 2001.
13. **OCDE** : « Stimuler l'esprit d'entreprise » les édition de l'OCDE, Paris, 1998.
14. **JULIEN .P. A & M. MARCHESNAY** : « L'entrepreneuriat » Ed Economica, Paris, 1996
15. **PONSON .B & J. L. SCHAAN** : « L'esprit d'entreprise : aspects managériaux dans le monde francophone » Ed AUPEIF –UREF, édition JOHNLIBBEY, Paris, 1993.
16. **Professionnalisme des consultants** : « Recherche-Invention et création d'entreprise : accompagnement et évaluation » Ed Economica, Paris, 2001.
17. **SADI .N.S** : « La privatisation des entreprises publique en Algérie : objectifs, modalités et enjeux » ed Harmattan, Paris, 2005
18. **TANGEAOUI .S**: « Les entrepreneurs marocains : pouvoir, société et modernité » Ed KARTHALA, Paris, 1993.
19. **VALLEE .O** : « les entrepreneurs africains : rente, secteur privé et gouvernance » Ed Alternative& Syros, Paris, 1992.
20. **VESTRAETE .T** : « Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat » Ed EMS : Management et société, Paris, 2000

II- Articles :

- 1- **ABDESSELAM. R et BOONET. J et LEPAP. N** : « Les modèles de créateurs/repreneurs et des facteurs de croissance des entreprises : une approche spatiale » 43^{ème} colloque de l'association de science régionale de langue française, Québec, 2002.
- 2- **ADAIR. P** : « L'économie informelle au Maghreb : une perspective comparative » université de Paris XII ,GRATICE.
- 3- **ADAIR. P et HAMED. Y** : « Le micro crédit : une solution au financement de la micro entreprise au Maghreb » 11^{ème} journée scientifique du réseau, Marrakech, 2004
- 4- **AKNINIE SOUIDI. R et RIOUR. H** : « Le profil des créateurs d'entreprises en Kabylie : le poids de la famille et l'incidence du chômage dans la création d'entreprise » colloque international, Tamanrasset, décembre 2006.
- 5- **AMEDODJI. P et AOUNI. Z** : « Entrepreneuriat féminin en Wallonie » centre d'étude en entrepreneuriat. EHSAL, Brussel, septembre 2003.
- 6- **ANSEJ** : « L'expérience de la micro entreprise en Algérie » colloque international, Alger, 2004.
- 7- **ARHAB. B** : «Lutté contre le chômage en Algérie : Quelle alternative pour les années à venir ? » colloque international Alger, 2004.
- 8- **ASSOUNY Audrey** : « L'accompagnement des créateurs d'entreprises : un passage par la dyade accompagnateur- entrepreneur » université de Réunion.
- 9- **BARES. F ET MULLER .R** : « Dépasser les freins au soutien entrepreneurial ? présence ou absence du don dans un réseau d'aide à la création d'entreprise »
- 10- **BEAUZILE. F** : « La séxospécificité dans la dynamique de développement » Paris, 2000.
- 11- **BENAROUS. M** : « Le secteur informel en Tunisie : répression ou organisation ? » université de limoges, centre régional de Limosin (CEREL)
- 12- **BENGHABRIT – REMAOUN. N et RAHOU. Y** : « Itinéraire des femmes entrepreneurs : cas d'Oran » colloque international sur la création d'entreprise et territoire, Tamanrasset, Décembre 2006.
- 13- **BERGER-DOUCE. S** : « Un suivi post création à distance, catalyseur de la survie des jeunes entreprises », 4^{ème} congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005
- 14- **BERGER-DOUCE. S** : « L'accompagnement entrepreneurial par un incubateur universitaire, le point critique d'un créateur » 4^{ème} congrès de l'académie de l'entrepreneuriat, Paris, 2005.
- 15- **BERNARD. C** : « La dynamique des micro entreprises, une alternative à la réduction du secteur public dans les économie en transition ? le cas de l'Algérie et de l'Egypte » université de Paris I, Panthéon, sorbonne.
- 16- **BOUFENIK. F** : « Travail et genre en Algérie » colloque international, Rabat, 2003

- 17- **BOUKELLA. M ET BOUAILA. A** : « Entrepreneurs et milieu entrepreneurial : cas des IAA de la région de Bejaia » colloque international, Tamanrasset, Décembre 2006
- 18- **BOUKRIF. M et BELLATAF. M** : « Politique algérienne d'insertion des jeunes : entre la logique économique et la vision sociale » colloque international, Alger ,2004
- 19- **BOURI. D & KOUADRI-BOUDJLTHIA. A & LEMAI. Y & REMAOUN. M** : « Le rôle des femmes dans le développement économique » forum EUROMED. rapport Algérie, juin 2001.
- 20- **BOUTALEB. K ET BOUALALI. A** : « L'activité féminine en Algérie : réalités et perspectives » colloque international, Rabat, 2003.
- 21- **BOUTALEB. K** : « La problématique de la création d'entreprise face aux contraintes socio-économiques de l'environnement local en Algérie » colloque international, Tamanrasset, Décembre 2006
- 22- **BOUTKHILI. K** : « L'impact de la mondialisation sur le marché du travail, émigration des femmes dans les pays du Maghreb » colloque international, Rabat, 2003.
- 23- **BOUZIDI. A** : « La femme dans l'économie algérienne : beaucoup reste à faire » 2004
- 24- **CAYADE. E** : « La lutte contre l'exclusion des femmes au Maroc et en France » colloque de Rabat, 2003
- 25- **CHAMBERLIN STARCHER .D** : « Femmes entrepreneurs : catalyseurs de transformation » EBBF. The European Baha Business forum 1997.
- 26- **CNES** : « Evaluation de l'emploi féminin » Rapport du CNES, 2003
- 27- **CORE. F** : « La stratégie des femmes sur le marché du travail » direction de l'emploi, OCDE, Octobre, 1999.
- 28- **DAY-HOOROOMSING. P** : « La situation de la femme entrepreneur face à la nouvelle donnée économique à l'île Maurice » 6° conférence internationale francophone sur la PME, Montréal, 2002.
- 29- **DEMOUGE. N et COY. O** : « La féminisation du travail : un phénomène récente : Mythe ou réalité ? » Cahier de recherche N°1998, université Nancy 2, France.
- 30- **DIENG. S. A** : « L'entrepreneuriat chez les migrants maliens et sénégalais » centre WALRAS, université Lyon2.
- 31- **FAYOLLE. A** : « Du champ entrepreneurial à l'étude du processus entrepreneurial : Quelques idées et piste de recherche » Série de recherche, CREAC, 2000.
- 32- **FAYOLLE. A** : « Processus entrepreneurial et recherche en entrepreneuriat : les apports d'une approche perceptuelle et empirique du domaine » 5° CIFPME, Lille, Octobre, 2000.
- 33- **FAYOLLE. A** : « Accompagnement des créateurs d'entreprises et amélioration de l'écoute mutuelle entre les entrepreneurs et les partenaires : une recherche sur la perception des uns et des autres » série de recherche, CREAC, 2002.

- 34- **FAYOLLE. A et LASSAS - CLERC. N** : « Compréhension de l'engagement d'un individu dans le processus de création d'entreprise par une étude de cas », 5^{ème} congrès de l'académie de l'entrepreneuriat, Paris, 2005.
- 35- **FOCUS collection** : « les femmes et la création d'entreprise » APCE, 1998.
- 36- **FOURNIER. Y** : « Algérie : passer du micro crédit à la finance pérenne » IRAM, Paris, 2002
- 37- **GASSE. Y** : « L'influence du milieu dans la création d'entreprise » Université de LAVAL, 2000.
- 38- **GASSE. Y** : « Les création d'entreprises et les influences de leur environnement » 6^o CIFPME, Montréal, 2002
- 39- **GILLET. A** : « les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en Algérie : Motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existence » colloque international, Rabat, 2003.
- 40- **HAMMOUDA. N. E** : « Secteur et emploi informel en Algérie : Définition, mesure et méthodes d'estimation » CREAD, Alger
- 41- **JAZIRI. R et BEN HASSEN. I** : « Proposition d'une typologie des entrepreneurs accompagnés par les pépinières d'entreprises en Tunisie » colloque international, 2005
- 42- **KAID. N** : « L'emploi des femmes en Afrique du Nord, un enjeu clé pour le développement » colloque international, Alger, 2004.
- 43- **KATEB. K** : « Inégalité des sexes devant la scolarisation et structuration du marché du travail en Algérie » colloque international, ABIDJAN, 2001
- 44- **KYANIHIB HIEN. F** : « L'entrepreneuriat féminin au Burkina Faso : une étude exploratoire » Septembre 2006
- 45- **LE DUC. B et ISMAILI IDRISSE. H** : « Etude d'identification des activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc » Maroc, Juillet 2001
- 46- **LETOWSKI. A** : « La diversité des acteurs de l'accompagnement des créateurs d'entreprises lors de leur démarrage : Au profils de quels créateurs d'entreprises ? » 4^{ème} congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005.
- 47- **LEVY – TADJRANE. T** : « La diversité des stratégies entrepreneuriales des immigrés en France » XIV^{ème} conférence internationale de management stratégique (AIMS), Angecs, 2005.
- 48- **MADAOU. M** : « De la stigmatisation à la promotion sociale : La création d'entreprise comme dernière chance d'insertion, le cas des entrepreneurs issus de l'immigration Maghrébine » GRIOT / CNAM, 2003
- 49- **MAJNONI D'INTIGNANO. B** : « Femmes et entreprises : Création et management au féminin » CCI de Paris, colloque, 2003.
- 50- **MARCHESNAY. M** : « Une vision renouvelée du risque entrepreneurial » colloque AIRE – PME, université de Montpellier, Octobre, 1998.

- 51- **MASFETTY- KLEIN. M. F** : « Des parcours de femmes créatrices d'entreprises » IRFED Europe, 2003
- 52- **MEJJATI. A. R** : « Femme et marché du travail au Maroc : vulnérabilité et régulations sociales » colloque international, Rabat, Avril 2003
- 53- **MOINE. A** : « Comparaison des femmes entrepreneurs France-Canada » 6° CIFPM, Montréal, 2002.
- 54- **MOINE. A** : « De l'affectivité à l'effectivité : L'évaluation par ses membres d'un réseau d'affiliation » 4^{ème} congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005
- 55- **MUSETTE – BELHOUARI. DJ** : « Les pratiques informelles des femmes en milieu urbain : le cas d'Alger » colloque international, Alger, 2003
- 56- **NAKAKLEN. R** : « L'identité organisationnelle et création du capital social : la tontine d'entreprise comme facteur déclenchant dans le contexte africain » université de Strasbourg, France.
- 57- **PATUREL. R** : « Pistes et réflexion en vue de l'élaboration d'une grille de positionnement des pratiques de l'entrepreneuriat » 4^{ème} congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005
- 58- **PONSON. B** : « Réflexions sur la situation de la formation à l'entrepreneuriat dans l'océan Indien et enseignement pour un institut international de 3^{ème} cycle » ESCP –EAP.
- 59- **PONSON. B** : « L'entrepreneuriat féminin dans l'océan Indien : Identités et mutations » 6° CIFPME, Montréal, Octobre, 2002.
- 60- **PUTAKEY. A et MUAMBA MULLEMBA. P** : « Création d'entreprises par les immigrés : un vecteur d'insertion et de développement » colloque l'entreprise en action, contexte et pratique, 2003
- 61- **QCGAP** : « Bancarisation de masse en Algérie : opportunités et défis » Rapport final, Juin 2006.
- 62- **RAHE. S** : « Les femmes entrepreneurs au Québec, qu'en est –ils ? » Montréal, 1999.
- 63- **RAJEMSION. S** : « Femmes entrepreneurs et dynamique entrepreneurial : le cas de Madagascar » faculté ESDGS, université d'Antanarivo, Madagascar, 1995
- 64- **RODARY. M** : « Femme, travail et vision orientaliste de la société marocaine : réflexions sur l'invisibilité des activités féminines informelles » colloque de Rabat, 2003
- 65- **SAMMUT. S et LEYRENAS. C** : « Le réseau, processus organisé et organisation de la création d'entreprise et démarrage des petites entreprises » Introduction au management stratégique AIMS, 2000
- 66- **SARR. F** : « Expérience des femmes entrepreneurs au Sénégal et élargissement de la protection sociale au plus grand nombre : de la logique d'assistance à la logique de réciprocité positive » colloque international
- 67- **SCHIEB – BIENFAIT. N et CKERGEAU. C** : « Les dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise où l'économie sociale au secours de l'économie de marché » 4^{ème} congrès de l'académie de l'entrepreneuriat, Paris, Novembre 2005

- 68- **SEROUR. F et KONAOUCI. A** : « La question de l'emploi des jeunes 15 – 24 ans au Maghreb avec une référence particulière au cas Algérien » colloque d'Alger, 2004
- 69- **ST-CRY. L et AUDET. J et CARRIER. C et LEGARE. M. H** : « L'entrepreneuriat féminin du secteur manufacturier Québécois : Caractéristique et accès au financement » 6° CIFPME, Montréal, 2006
- 70- **ST-CRY. L et HOUNTONDI. S** : « Entrepreneuriat féminin et dynamisme ». université LAVAL, Montréal, 2003
- 71- **TALAHITE. F** : « Le pouvoir, les technocrates et le travail des femmes en Algérie ». colloque d'Alger, 2003
- 72- **TCHAMANBEDJINE. L et TCHOUASSI. G** : « Renforcement des capacités entrepreneuriales des femmes par la formation : une analyse du cas du Cameroun » université de Yaoundé II
- 73- **TCHOUASSI. G** : « Eveil entrepreneurial, engagement et coaching des femmes en création d'activités entrepreneuriales au Cameroun » 4ère congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005
- 74- **TCHOUASSI. G** : « Entreprendre au féminin au Cameroun : Possibilités et limites » université Lyon2, France.
- 75- **TISSERANT. P** : « L'entrepreneuriat immigré : contribution à l'étude de l'aide à la création d'entreprise par les personnes d'origine étrangère » colloque AIR- PME, 2003
- 76- **TOUTAIN. O** : « La notion de territoire : une approche pour décroiser les pratiques d'accompagnement à la création d'entreprise et contribuer à la fabrication d'une culture entrepreneuriale » 4^{ème} congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005.
- 77- **UNESCO** : « la 3^{ème} université des femmes de la Mer Noire : les femmes et le travail » Bucarest, 1994
- 78- **VIER MACHADO. H et ROULEAU. L** : « Identité sociale et entrepreneuriat féminin : Etude comparative entre le Brésil et le Canada » 6° CIFPME, Montréal, Octobre 2002.
- 79- **ZIAR. N** : « La place de la PME dans une économie en transition : le cas de l'Algérie » université d'Oran, Algérie.2001
- 80- **ZOUITEN. J et LEVY - TADJINE. T** : « Les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneurial spécifique » 4^{ème} congrès de l'entrepreneuriat, Paris, 2005
- 81- **OIT** (organisation international du travail) : « Femme, emploi et micro entreprises en Tunisie » rapport de URBA consult, rapport de travail.2003
- 82- « La participation des femmes à la vie économique » rapport alternatif du collectif Maghreb Egalité sur la situation des Algériennes, 2004
- 83- « Le patriarcat à l'épreuve de la mondialisation économique : le cas du travail féminin dans une entreprise française à Casablanca » colloque international. Rabat, 2003

III- Revues :

- 1- **Revue Economie et société N°158 /2002** : « Modèles d'entrepreneuriat : vers une approche contingente et processuelle » par E. M. HERNANDEZ.
- 2- **Revue française de gestion N° 101/1994** : Dossier « La création d'entreprise : contribution épistémologique au domaine de l'entrepreneuriat »
- 3- **Revue française de gestion N° 138/2000** : « De l'entrepreneuriat au modèle entrepreneurial » par E. M. HARNANDEZ
- 4- **Revue française de gestion N° 151/ 2004** : Dossier « Femmes et carrière : la question du plafond de verre »

IV- Mémoires et thèses

- 1- **BRUYAT. C** : « Création d'entreprises : contributions épistémologiques et modélisation » Thèse pour le doctorat de sciences de gestion, Grenoble, 1993
- 2- **LEVY – TADJINE** : « Entrepreneuriat immigré en France et accompagnement » Thèse de doctorat en science de gestion 2001
- 3- **KOUNTA** « Caractéristiques de l'entrepreneurship féminin au Mali » Mémoire de maîtrise en gestion des organisations Québec, 1997.
- 4- **F. OUASSAK** : « Origine et aspect de la discrimination sur le marché du travail » Mémoire en sociologie

V- Journaux

- 1- La Tribune du 07/01/2004
- 2- EL WATAN : supplément économie 30/5 à 05/06/2005
- 3- La tribune de l'économie : juillet 2005
- 4- EL WATAN du 13/03/2006
- 5- la Tribune de l'économie du 20/03/2006
- 6- EL WATAN : supplément économie du 01/05 au 07/05/2006
- 7- la tribune du 08/05/2006
- 8- EL WATAN supplément économie du 10/6 au 16/06/2006

VI- Lois et décrets :

1. Article 52 de la loi n° 03 – 22 de décembre 2003 portant loi de finance 2004 ;
2. Article 54 de la loi n° 04 – 21 de décembre 2004 portant loi de finance 2005.
3. L'article 55 de la constitution et de nombreux articles de la loi 90 – 11 du 21 avril 1990 pourtant sur le droit au travail pour tous.
4. Décret exécutif n° 04-01 du 3 janvier 2004 complétant le décret exécutif n° 94 – 188 du 6 juillet 1994 portant le statut de la CNAC ;

5. Décret exécutif n° 04 – 02 du 3 janvier 2004 fixant les conditions et les niveaux des aides accordées aux chômeurs – promoteurs âgés de 35 à 50 ans ;
6. Décret exécutif n° 04 – 03 du 3 janvier 2004 portant création et fixant les statuts de fond de caution mutuelle des risques crédits des investissements des chômeurs – promoteurs âgés de 35 à 50 ans ;
7. Décret exécutif n° 96 – 296 du 24 Rabie Ethani 1417 correspond au 8 septembre 1996, complété par le décret exécutif n°03 – 288 du 6 septembre 2003.
8. Décret 97-296 pourtant sur la double exonération fiscale (Impôt sur les sociétés et l'Impôt sur le revenu global) pour les trois premières années de l'exercice ou sur les six premiers exercices, si l'entreprise est située dans une zone à promouvoir.
9. Décret 96-197 pourtant sur l'abandon du statut de la coopérative pour s'ouvrir sur l'ensemble des statuts et formes juridiques consacrées par le code de commerce (EURL, SARL, SNC, entreprise individuelle).
10. l'ordonnance 03-11 relatives à la monnaie et au crédit (OMC 03 - 11)
11. Décret exécutif n° 04-14 du 22 janvier pourtant sur la création de l'ANGEM