
Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

CONCILIATION TRAVAIL NON SALARIÉ-FAMILLE ET LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE CHEZ LES MOMPREENEURS AU MAROC

GHIFFI Noufel

*Professeur, Université Cadi Ayyad, Marrakech,
Laboratoire de recherche NPG
n.ghiffi@uca.ma*

ZAID Fatima Ezzahra

*Doctorante en entrepreneuriat, Université Cadi Ayyad, Marrakech,
Laboratoire de recherche NPG
zaidfatiza@gmail.com*

ALLAL Zouhair

*Doctorant en entrepreneuriat, Université Cadi Ayyad, Marrakech,
Laboratoire de recherche NPG
Zouhair.alla@ced.uca.ma*

RÉSUMÉ – Depuis quelques décennies, le phénomène de « Mumpreneurship » a commencé de susciter l'attention des chercheurs et des pouvoirs publics. Au Maroc, et à l'instar des pays du reste du monde, plusieurs mères se dirigent vers l'entrepreneuriat afin d'avoir une certaine autonomie, et une flexibilité pour pouvoir gérer d'une manière simultanée la sphère familiale et la sphère professionnelle, exclusivement avec la présence des enfants à charge. L'objectif de ce papier, en se basant sur une recherche exploratoire, est de présenter un éclairage sur la nature de la relation entre la conciliation travail non-salarié-famille et la satisfaction professionnelle, dans le cas des mères entrepreneurs.

Mot clés : Conciliation, travail non-salarié famille, satisfaction professionnelle, Momprenuers

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Introduction

Les femmes cheffes d'entreprises jouent un rôle crucial dans l'activité entrepreneuriale, et dans l'économie de leurs pays (Brush et al., 2006, 2010 ; Sarfaraz et al., 2014 ; Sidi Ali, 2018). Elles détiennent un talent entrepreneurial considérable, et de nombreuses compétences domestiques qui peuvent être directement transférables dans le contexte des affaires, telles que la gestion des ressources humaines et du temps, et la budgétisation des ménages (Arunkumar et Gnanaprakasam, 2016).

Avec la mise en scène de la femme dans la vie économique, il est devenu impératif d'explorer le champ de l'entrepreneuriat féminin, en étudiant ses différents aspects et dimensions dans un souci d'élargir la compréhension du caractère de l'entrepreneuriat féminin. Dans la littérature scientifique, le succès des femmes entrepreneures est investigué sous l'angle de la rentabilité (Fasci et Valdez, 1998), la croissance (Cliff, 1998) et la survie des entreprises (Boden et Nucci, 2000 ; Fairlie et Robb, 2009). Ces études aboutissent souvent à la conclusion selon laquelle les femmes entrepreneures connaîtraient conjointement un taux d'échec plus élevé et un taux de croissance plus bas.

L'entrepreneuriat féminin est un sous-domaine de l'entrepreneuriat qui concerne des femmes qui créent et gèrent des entreprises, organisent et combinent les facteurs de production, prennent des risques et gèrent les incertitudes économiques inhérentes à la gestion d'une entreprise. Selon Medha Dubhashi Vinze (1987), « une femme entrepreneure est une personne soucieuse aux opportunités, dotée d'une perspicacité commerciale, d'une persévérance remarquable et surtout d'une disposition à prendre des risques ».

Dans un contexte mondial, les statistiques montrent que les taux de participation des femmes aux activités entrepreneuriales sont remarquablement inférieurs à ceux des hommes, et malgré que le potentiel de création d'entreprises par les femmes soit bien important, il reste moins encouragé et favorisé. Au Maroc, le taux d'activité entrepreneuriale émergente chez les hommes est 3 fois supérieur à celui des femmes. Tandis que, dans le cas des entrepreneurs établis hommes, le taux est 4 fois supérieur par rapport aux entrepreneures femmes (GEM, 2017, p. 43).

Cependant, les femmes entrepreneures ne forment plus un construit homogène. Un des aspects de l'entrepreneuriat féminin est celui du phénomène des Mompreneurs. Cette catégorie des entrepreneures se situe au carrefour du travail entrepreneurial et la maternité. Bien qu'il soit un concept émergent (d'Andria et Gabarret, 2014), les Mompreneurs ajoutent une nouvelle dimension à l'entrepreneuriat, celle de la « maternité ».

De ce fait, le présent document ne porte pas sur l'entrepreneuriat féminin en général, mais il s'inscrit, bien précisément, dans un contexte d'étude d'une sous-catégorie de l'entrepreneuriat qui porte l'étiquette de « Mumpreneurship », c'est-à-dire une catégorie des femmes entrepreneures largement motivée et guidée par le désir de réaliser « l'harmonie travail-vie privé » en brouillant les frontières entre les rôles de « mère » et de « femme d'affaires » (Nel et al., 2010 ; Ekinsmyth, 2011, p. 1). Même si la femme entrepreneure ne marque pas de nouvelle existence dans la scène entrepreneuriale, ce qui est nouveau c'est la tendance observée chez les femmes trentenaires qui deviennent des entrepreneures au moment de la venue d'un enfant en quittant leur emploi salarié (d'Andria et Gabarret, 2014).

Dans un contexte théorique, le phénomène de Mumpreneurship a été moins présent dans les recherches scientifiques. C'est dans le monde anglo-saxon que ce phénomène a fait son émergence en tant qu'objet de recherche, notamment avec les articles publiés aux Etats-Unis (Richmonne-Huet et Vial, 2014 ; Landour, 2015). En France, le phénomène est apparu d'une manière informelle en 2008, puis à travers deux associations créées simultanément, qui s'inscrivent dans un cadre de promotion de l'initiative économique engagée par les pouvoirs publics français et les institutions européennes et internationales (Landour, 2015). Au Maroc, les recherches sur le Mumpreneurship, à notre connaissance, sont quasi inexistantes.

En relation avec la problématique principale du phénomène de « Mumpreneurship », qui est la recherche d'une conciliation travail non-salarié-famille, un autre problème se pose à savoir l'insatisfaction due à la non flexibilité ressentie par les femmes en milieu professionnel, notamment au moment de maternité, et qui pousse certaines d'entre elles à créer leur propre entreprise (Gabarret et Vedel, 2012, 2015).

En entrepreneuriat, la satisfaction peut être considérée comme une mesure clé du succès individuel, un indicateur de poursuite entrepreneuriale (Cooper et Artz, 1995), et un facteur de longévité de l'entreprise (Hytti et al., 2012). Le degré de satisfaction dépend principalement de la performance de l'entreprise, mais peut également être influencé par d'autres facteurs tels que les caractéristiques personnelles (Torrès, 2013), et les caractéristiques de l'entreprise. Les recherches existantes sur la satisfaction professionnelle ont principalement consisté à expliquer la satisfaction des employés plutôt que celle des entrepreneurs (Cooper et Artz, 1995 ; Janićijević et Paunović ; 2019), et les études sur la satisfaction entrepreneuriale n'ont commencé qu'il y a près de deux décennies (Torrès et Lechat, 2017).

Etudier la problématique de la conciliation travail non-salarié-famille et de la satisfaction dans le domaine de « Mumpreneurship », dans le contexte marocain présente un intérêt majeur ; elle contribue à atténuer les défis auxquels les Mompreneurs sont confrontées quotidiennement, tout en offrant un aperçu des systèmes de soutien, d'accompagnement, des ressources et des initiatives politiques dont ces femmes pourraient avoir besoin dans leur aventure entrepreneuriale.

Dans cette perspective, notre travail a pour finalité de mener une étude exploratoire dont l'ambition est d'investiguer l'impact de la conciliation travail non-salarié-famille sur la satisfaction entrepreneuriale des mompreneurs en contexte marocain.

I. Revue de littérature :

1. Balisage conceptuel : Les mompreneurs en tant que travailleuses-non salariées

Entreprendre au féminin regroupe une diversité de réalités qui concernent les femmes entrepreneures (Bird et Brush, 2002 ; De Bruin, 2006, 2007). Cependant, même la création d'entreprise par des femmes ne cessent d'augmenter, les études montrent que les femmes entreprennent moins que les hommes (Brush et al., 2013). Les explications de la faible propension à entreprendre chez les femmes sont à rechercher au niveau des réalités économiques, sociales et sociétales (Thornton, Ryckman et Gold, 2011) dans lesquelles les entrepreneures femmes évoluent (Jamali, 2009).

Le terme mompreneur est apparu dans les années 1990, d'abord au Canada puis aux États-Unis, et en France vers fin 2000. Les mompreneurs se définissent comme des femmes qui choisissent de créer leur entreprise à l'arrivée d'un enfant en quittant le salariat pour une indépendance (J.Landour, 2015). Selon Ekinsmyth (2011) le terme se définit comme une forme d'entrepreneuriat féminin caractérisée par la motivation afin d'aboutir à une harmonie vie-privée/vie-professionnelle à travers une orientation identitaire qui embrouille les frontières entre les rôles de maman et de femme d'affaires.

Parmi les nouvelles figures des femmes entrepreneures apparaît celle de la mompreneur. Pour Richomme-Huet, Vial et d'Andria (2013), la mompreneur se représente comme une mère et une femme d'affaires qui gère son organisation afin d'atteindre un équilibre travail-famille (d'Andria et Gabarret, 2017). Pour elles, l'entreprise et l'enfant se situent au même ordre d'intérêt (Cobe et Parlapano, 2002), ce qui nécessite une gestion simultanée.

2. La conciliation travail-famille chez les mompreneurs

2.1- Le concept de conciliation travail-famille :

Nombreux sont les termes utilisés pour représenter le lien entre les sphères professionnelle et familiale. Dans cette recherche, la CTF a été favorisé. Avant d'être un résultat, elle est un processus (Dulac, 1998) et une activité. En effet, même si les femmes entrepreneures peuvent être soutenues par leur milieu familial, leur communauté et même par le gouvernement, elles restent les principales actrices (Chrétien et Létourneau, 2005).

Le terme conciliation travail-famille désigne une interaction satisfaisante entre les exigences professionnelles et familiales. En outre, l'expression travail-famille est souvent utilisée en recherche parce que généralement c'est le travail qui anticipe la vie familiale en produisant des conséquences négatives, plutôt que l'inverse (Duxbury et Higgins, 2012). Il est à noter que la relation travail-famille peut causer un conflit, mais aussi l'enrichissement mutuel. Cela survient quand il y a un transfert de ressources d'un rôle à un autre tout en améliorant la qualité de vie du rôle reçu (Powell, 2006). Au niveau de cette recherche, le terme travail non-salarié fait référence à l'activité entrepreneuriale et à la gestion de l'entreprise.

2.2- L'approche holistique de la conciliation travail-famille :

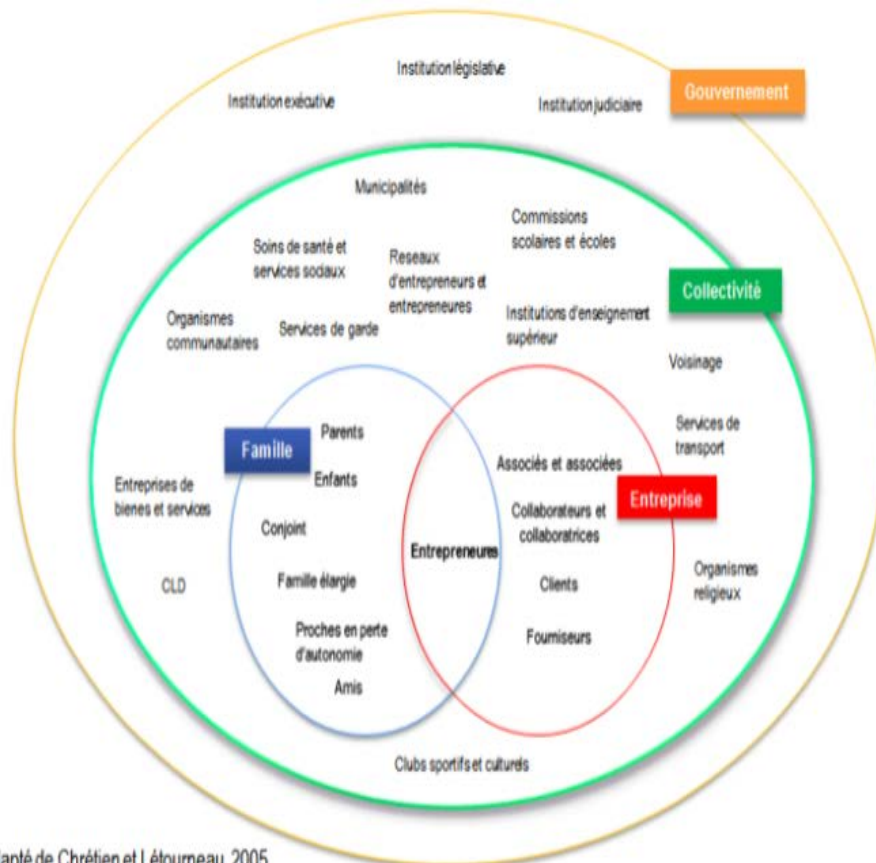
L'intérêt porté aux travailleuses-non salariées se situera au cœur de la démarche de recherche. Ceci implique une redéfinition de la conciliation travail-famille. Cette dernière se définit comme un ensemble ordonné de mesures de gestion de ressources humaines développées et mises en œuvre dans les entreprises afin d'aider les travailleurs(ses) à assumer leurs responsabilités professionnelles et familiales (Chrétien et Létourneau, 2005).

Cette approche complète les études portant sur la relation entre le travail et la famille. Auparavant, la relation entre les deux a été conçue sous l'angle de l'intégration ou de la fusion (Edwards et Rothbard, 2000), la CTF représente la facilitation pour les travailleuses-non salariées de l'assemblage de leurs activités professionnelles et familiales dans la révérence des obligations liées à chacune d'elles.

L'approche holistique de la CTF présume des liens intrinsèques entre le travail et la famille. L'interdépendance s'inspire de la théorie systémique, telle que présentée par ce modèle holistique. Elle englobe les sphères du travail, de la famille, de la municipalité et du

gouvernement comme un écosystème (Chrétien et Létourneau, 2005). Dans chacune des sphères, les acteurs sont dans une relation de dépendance réciproque, ils peuvent influencer la conciliation travail-famille soit par l'apport des ressources ou par les contraintes.

Les sphères gouvernementale et collective insèrent celles du travail et de la famille. Cependant, l'entreprise et la famille sont interdépendantes et elles présentent un système où les entrepreneures sont au cœur de la dépendance réciproque entre travail-famille (Chrétien et Létourneau, 2005).



Adapté de Chrétien et Létourneau, 2005

Notre approche, d'inspiration écosystémique, constitue le cadre théorique en fonction des entrepreneures-travailleuses. Elle permettra d'éclairer la conciliation entrepreneuriat-famille chez les femmes en contexte de CTF afin de bien comprendre son impact sur la satisfaction professionnelle chez les mompreneurs.

2.3- La conciliation travail-famille chez les mompreneurs :

Le fait de créer une activité entrepreneuriale constitue, aux yeux des femmes, un élément qui les distingue en favorisant une grande confiance et une expression de soi, ainsi qu'une prise de risque qui est plus valorisante qu'un salariat. Par leur dénomination, les mompreneurs affirment leur intention de mettre sur un pied d'égalité le travail et la maternité. Cependant, plusieurs travaux en sciences sociales qui traitent la problématique de la conciliation ont démontré la flexibilisation de l'emploi, l'intensification du travail et les transformations contemporaines des compositions familiales et leur contribution à renforcer les tensions entre les sphères famille et travail.

Toutefois, les travaux sur les entrepreneurs citent de façon régulière des analyses psychologisantes afin d'expliquer le passage du salariat à l'indépendance, et ce d'autant plus que cette transformation précède régulièrement une grande diversité des positions professionnelles antérieures (Zalio, 2007). Les travaux dédiés aux femmes entrepreneures ne font pas exception, certes, de nombreuses typologies qui existent (Brush et Hisrich, 1991; Duchénéaut et Orhan, 2000) font de la conversion vers le chemin de l'entrepreneuriat un choix professionnel et individuel volontaire, qui est mis en lumière dans l'image sociale des mompreneurs.

2. La satisfaction entrepreneuriale :

2.1- Cadrage conceptuel :

La satisfaction professionnelle est l'un des sujets les plus étudiés dans le contexte du comportement organisationnel (Luthans, 1998 ; Blau, 1999 ; Robbins, 2005 ; Van Wyk et Adonisi, 2008). Elle fait référence à l'attitude d'un individu à l'égard de son travail ou d'une dimension spécifique de travail (Knoop, 1995 ; Robbins, 2001). De plus, elle peut affecter une multitude de comportements au sein des organisations et contribuer remarquablement au niveau de bien-être (George et Jones, 2011, p. 84). Quant à sa définition, Dewe et Cooper (2012) la qualifient comme un concept trouble (Torrès et Lechat, 2017, p.201). Weiss (2002) la définit comme un construit hybride rassemblant des dimensions émotionnelles (affectives) et cognitives (évaluatives).

Hulin et Judge, (2003) ont élargi l'éventail des dimensions de la satisfaction, et ont présenté une définition largement acceptée par les chercheurs. Les deux auteurs suggèrent que ce concept est un construit englobant des réponses psychologiques multidimensionnelles à l'égard du travail ; ces réponses sont de nature cognitive (évaluative), affective (ou émotionnelle) et comportementale.

Plusieurs recherches sont arrivées à des résultats selon lesquels les entrepreneurs présentent des niveaux élevés de la satisfaction professionnelle par rapport aux employés (Blanchflower et Oswald 1998 ; Blanchflower 2004 ; Bradley et Roberts, 2004 ; Benz et Frey, 2008a ; Schjoedt, 2009 ; Hundley, 2001 ; Carree et Verheul, 2012 ; Lange, 2012 ; Binder et Coad, 2013 ; Millan et al., 2013; Hanglberger et Merz 2015). Cependant, et sous l'effet de l'incertitude de l'environnement, la satisfaction n'est plus une variable stable, elle peut être fluctuante, notamment dans les premiers mois du démarrage de l'entreprise (Cooper et Artz, 1995), et la décision quant à la poursuite ou à la fermeture de l'entité créée est dépendante des performances réalisées et des expériences vécues. Dans cette veine, la satisfaction est considérée comme un prédicteur des sorties du travail indépendant (Georgellis et Lange.2007).

Une des explications des déterminants de la satisfaction professionnelle trouve ses appuis théoriques dans la théorie de « Discrepancy », qui met en avant la notion de « l'écart » comme élément prépondérant de l'analyse de la satisfaction. En s'appuyant sur la philosophie de cette théorie, l'existence ou non d'un « écart » entre les récompenses ou les performances réelles et les objectifs ou les attentes de la personne détermine, en une partie, la satisfaction individuelle (Coper et Artz, 1995). Selon cette théorie l'individu adopte un processus de comparaison cognitive entre les éléments précédents pour évaluer le degré de sa satisfaction (Michalos, 1986 ; Coper et Artz, 1995).

La satisfaction s'explique par l'écart de réalisation des objectifs, qui s'explique lui-même par certains écarts de comparaison sociale, l'écart entre ce que l'on a maintenant et le meilleur a eu dans le passé, et quelques autres écarts relativement peu importants (Michalos, 2003, p. 14).

Dans le cadre de la théorie de « Discrepancy », l'ampleur et la direction de l'écart aident à déterminer le résultat, c'est-à-dire plus l'écart est négatif et grand, plus l'individu s'est éloigné de ses objectifs (Klein et al., 2011), par conséquent, plus la performance est faible, donc plus le niveau de la satisfaction est faible. En revanche, plus l'écart est positif et grand plus la satisfaction est grande.

2.2- La satisfaction professionnelle chez les mompreneurs :

La quête de satisfaction est l'un des principaux facteurs motivationnels de l'entrepreneuriat chez les mompreneurs (D'Andria et Gabarret, 2017). Elle est l'un des incitateurs des anciennes travailleuses à prendre des risques et se lancer dans une aventure entrepreneuriale (Kamaraj et Pandu, 2013), notamment lors du manque ressenti de toute flexibilité de leur milieu professionnel au moment de maternité (Nel et al., 2010 ; d'Andria et Gabarret, 2017).

Le sentiment de l'insatisfaction en milieu professionnel joue un rôle de stimulus, conduisant l'individu à abandonner le salariat pour opter pour la création d'entreprise (Gabarret et Vedel, 2012, 2015), et poussant les mères à poursuivre le désir de satisfaction personnelle. La volonté de trouver un équilibre entre la sphère professionnelle et celle privée qui se caractérise par une situation familiale particulière (avoir des enfants) est interprété par Nel et coll (2010, p. 15) comme un facteur influençant la recherche de la satisfaction (flexibilité).

La grande particularité d'une mompreneur consiste à concilier vie professionnelle et vie privée (Nel et al., 2010). La création d'entreprise peut être perçue comme une solution adéquate permettant d'avoir la satisfaction et la flexibilité convoitées, afin de gérer conjointement leurs affaires et leurs familles (Landour, 2015, p. 23), en brouillant les frontières entre les rôles de mère et ceux d'une femme d'affaires (Ekinsmyth, 2011, p. 104 ; D'Andria, 2014, p. 9). Cependant, il existe de nombreux défis auxquels les mompreneurs sont confrontées. Il s'agit spécifiquement du démarrage des entreprises avec une contrainte éminente de ressources, des stéréotypes, de la concurrence féroce, et des opportunités de réseautage limitées (Nel et al., 2010). Face à cet état, et pour réaliser des performances qui leur engendrent des satisfactions, les mompreneurs confrontent l'obligation d'une forte mobilisation individuelle, et d'un degré élevé d'engagement non seulement professionnel, mais aussi parental plus particulièrement de la maternité (Landour, 2017). Afin de faire réussir leur projet, elles doivent investir davantage du temps et d'énergie, par conséquent, elles se trouvent avec peu de temps et d'énergie pour leur bien-être physique et psychologique, ainsi que pour leurs enfants notamment en bas d'âge. De ce fait, l'engagement de la mère entrepreneure envers l'entreprise économique dépasse son engagement envers l'entreprise parentale.

Etant donné que l'entreprise et l'enfant se situent au même sommet de préoccupations chez les mompreneurs (Cobe et Parlapiano, 2002), et nécessitent une gestion particulière et simultanée, la propriété d'une entreprise pourrait être une source de conflit entre le travail entrepreneurial et la vie privée. Ce conflit résulte du changement dans les rôles de la mère qui pourrait affecter les enfants, le conjoint, les parents voire même sa propre identité, car il existe diverses zones d'entrecroisement entre l'entreprise et la famille, engendrant souvent des tensions et déstabilisant la vie familiale (Schindehutte, et al., 2003). Les dilemmes de gestion de ces

zones surviennent au fur et à mesure que l'entreprise se développe et évolue. Les variables ayant le plus d'incidence sur le niveau de conflit que les femmes entrepreneures vivent sont généralement la fatigue, la difficulté à se détendre, l'incapacité à poursuivre leurs intérêts personnels et à planifier les conflits / l'inflexibilité (Schindehutte, et al., 2003).

II. Partie empirique

1. Méthodologie de recherche :

Ce papier s'appuie sur des travaux réalisés sur la conciliation travail non salarié-famille chez les « mompreneurs », et sur leur satisfaction. Ces recherches sont issues du champ de la psychologie organisationnelle traitant les déterminants de la satisfaction.

La question de recherche à laquelle on s'efforce à répondre se présente comme suit :

« Dans quelle mesure la conciliation travail non-salarié-famille impacte-t-elle la satisfaction entrepreneuriale chez les mompreneurs au Maroc ? »

La carence constatée au niveau de la littérature relative à l'objet de recherche plaide en faveur d'une recherche qualitative de nature exploratoire. Nous cherchons à donner du sens aux expériences vécues par des femmes qui doivent assumer la dualité de leur rôle d'entrepreneures et mamans ayant des contraintes difficiles à desserrer. Dans ce cadre, nous adoptons une posture « interprétativiste », et une logique inductive.

Conformément à notre démarche, nous avons procédé à une collecte de données primaire au travers des entretiens semi-directifs avec six cas des mompreneurs dans la ville de Marrakech. Après la collecte des données, et après une phase de retranscription, nous avons effectué une analyse thématique, et un travail de codage *à posteriori*, à l'aide du logiciel NVIVO V.12.

2. Structure du guide d'entretien :

Le guide d'entretien conçu s'articule autour de quatre grands thèmes :

- **Thème 1** : Identification de l'activité entrepreneuriale chez les mompreneurs. Il comporte : la présentation de l'interviewée, et la présentation de l'entreprise. Nous nous sommes basés sur la typologie des femmes entrepreneures réalisée par Laurice (2016) ;
- **Thème 2** : Gestion de contraintes vie privée-vie professionnelle. Il contient : La vie au sein de l'entreprise, les contraintes professionnelles, les contraintes familiales. La référence théorique mobilisée au niveau de ce thème est l'approche holistique de la conciliation travail-famille ;
- **Thème 3** : Conciliation travail non-salarié/famille. Il touche les conflits entre la vie familiale et la vie professionnelle, et l'investigation autour des stratégies de conciliation adoptées par les mompreneurs marocaines. La référence mobilisée également est l'approche holistique de la conciliation travail-famille ;
- **Thème 4** : Satisfaction professionnelle chez les mompreneurs. Il comporte : Les déterminants de la satisfaction, la satisfaction par rapport à la performance de l'entreprise et la satisfaction suite à la conciliation travail-famille. Trois références théoriques ont été mobilisées ; la théorie de « Discrepancy », la théorie de l'enrichissement (Powell et Edleston, 2013), et l'étude de Carree et Verheul (2012) sur les déterminants de la satisfaction.

3. Configuration de l'échantillon :

A l'aide des réponses relatives au premier thème : « **Identification de l'activité entrepreneuriale chez les mompreneurs** », les profils des six mères interviewées, se présentent dans le tableau ci-après :

Tableau : Profil des mompreneurs et de leurs entreprises

	Cas M1	Cas M2	Cas M3	Cas M4	Cas M5	Cas M6
Profil de l'entrepreneure	37 ans Mariée 2 enfants Diplôme de médecine générale Ouverture de l'entreprise il y a 7ans	31 ans Mariée 2 enfants Diplôme d'avocat Ouverture du cabinet il y a 3 ans	37ans Mariée 3 enfants Licence en sciences économiques Ouverture de l'entreprise (centre de formation) il y a 12 ans	45 ans Mariée 2 enfants Diplôme d'expertise comptable, et Master en RH Création d'un cabinet d'expertise comptable il y a 10 ans, et d'un centre de formation il y a 3 ans	42 ans Mariée 2 enfants Diplôme de Master en Commerce International et un MBA Marketing. 3 entreprises (Import /export, et Cabinet de conseil et de formation créés il y a 12, et Agence de location de voiture créée il y a 1 an	30 ans Mariée 1 enfant Master en management financier des entreprises et doctorante. Cabinet d'assurance créé il y a 4 ans
Secteur d'activité	Santé	Droit et justice	Formation	Audit, expertise, et Formation	Conseil, commerce et service	Banque et assurance
Nombre d'associés	1	1	1	2	2	2
Taille de l'entreprise	Micro-entreprise		Très petite entreprise (TPE)			
Localisation	Ville de Marrakech					
Durée d'entretien	32 min	43 min	48 min	45 min	34 min	32 min

3. Analyse de résultats :

Nous avons procédé à l'interprétation des informations contenues dans le tableau des fréquences des mots, et dans les nuages de mots. Les résultats d'analyse par « Axe » se présentent comme suit :

4.1- La description de l'activité entrepreneuriale chez les mompreneurs :

Nous avons remarqué que nos interlocutrices mettent l'accent principalement sur la spécificité de leur activité professionnelle et le manque de confiance envers les collaborateurs à cause d'une carence en termes de compétences et d'expertise. Ceci engendre une difficulté de délégation des tâches de gestion, et implique le travail avec la planification et avec des priorités

« j'avais toujours l'envie de déléguer les tâches de gestion à une personne compétente, mais malheureusement ce n'était pas possible », « avec la difficulté de trouver une personne compétente pour la déléguer la responsabilité de l'une des deux entreprises, je travaille simultanément en accordant l'importance à l'entreprise ayant les cas d'urgence », « Je me base sur la planification et l'organisation de mon travail et de ma vie privée, ce n'est pas tout évident sans planification ».

Nous avons constaté par ailleurs, que l'activité entrepreneuriale de notre cible est surchargée et débordante. En effet, avec la difficulté de déléguer une partie des tâches, nos interlocutrices assument souvent plusieurs rôles (activité professionnelle, autres activités courantes de gestion). Le rythme, la charge et le contenu du travail sont des facteurs qui induisent du stress et périodiquement des sensations d'épuisement « je passe 8h par jour dans mon cabinet de 9h à 18h avec 1h de pause », « Je suis une femme trop impliquée dans son travail, et je suis en mobilité depuis plus de 15 ans ».

4.2- La gestion des contraintes professionnelles et familiales et conciliation :

L'analyse des verbatims démontre que les mères interviewées souffrent de plusieurs contraintes :

- Des contraintes de nature familiale et personnelle (Maladie, manque de temps et d'énergie, les études...) « j'ai la difficulté de trouver du temps et d'énergie pour moi, je ne fais pas ce que les femmes font », « Le temps que je consacre normalement pour la prospection j'ai le dirigé vers les études » ;
- Des contraintes professionnelles (Epuisement, discrimination, pression du temps, difficulté de contrôler tout le travail...) « Une maman confrontée à des problèmes dans sa vie professionnelle c'est une maman consommée, épuisée et fatiguée », « puisque je pilote trois entreprises c'est très difficile d'être présente partout », « j'ai un temps limité », « je souffre des stéréotypes et de la discrimination quel que soit au niveau d'accès au marché ou au niveau d'accès au crédit ».

L'ensemble de ces contraintes aboutissent à des conflits entre la vie professionnelle et la vie privée de notre cible « le fait de travailler et de s'occuper de la famille est très stressant, j'essaie de concilier entre les deux vies, mais le travail accapare la totalité de mon temps », « je travaille avec des plannings et des priorités, mais ce n'est pas facile de prendre en charge des enfants en bas d'âge ». Ces conflits empêchent nos interlocutrices à bien assumer, leurs responsabilités familiales et professionnelles « Franchement il n'y a plus de vie privée dans mon cas, mes activités professionnelles ont absorbé cette vie..., je ne trouve pas assez de temps ni assez d'énergie pour ma petite famille », « on ne peut pas tout faire ». Et pour surmonter les contraintes rencontrés, la totalité des mères interrogées mettent en avant le soutien de leur entourage (le mari en premier lieu, les parents, et les collaborateurs) « Le soutien familial est important » ...

4.3- La satisfaction professionnelle des mompreneurs.

L'analyse de la satisfaction professionnelle chez les mompreneurs a permis d'identifier les déterminant de la satisfaction, et de savoir si le conflit entre l'activité entrepreneuriale et famille affecte la satisfaction des mompreneurs (concilier entre la sphère familiale et la sphère professionnelle). Les résultats obtenus présentent les éléments qui influencent la satisfaction professionnelle chez les mompreneurs :

- La réalisation des objectifs et de la performance « *Le moment où je prospecte beaucoup j'ai la possibilité d'avoir plus de rentabilité, ce qui augmente le sentiment de satisfaction vis-à-vis le travail professionnelle* » ;
- Le travail en tant qu'entrepreneure « *L'essentiel c'est ce que je fais ce que j'aime, et j'ai beaucoup de flexibilité, et l'entrepreneuriat est un choix que j'ai voulu faire* » ;
- Les caractéristiques de l'entrepreneure et de l'entreprise « *Pour moi La TPE doit être plus performante que les grandes entreprises, car elle est plus flexible* ».
- Et la conciliation, « *Tout simplement, pour moi l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée c'est la satisfaction* », « *j'arrive à faire l'harmonisation...Généralement avec un enfant je suis satisfaite* ».

5- Discussion de résultats :

Les mompreneurs sont une catégorie bien distincte de femmes entrepreneures. La source de cette distinction tient au fait qu'elles sont doublement responsables de leurs entreprises et leurs familles. Toutefois, les mompreneurs ne peuvent pas être aperçues comme un groupe homogène. En faisant recours au travail de Laurice (2016), pour pouvoir déceler la typologie de chaque cas, toutes les mères interviewées ont déclaré que l'entrepreneuriat a été, pour elles, un choix. De plus, nous avons déduit que nos interlocutrices appartiennent aux types d'entrepreneurs passionnés (Fourquet, 2011), et orientés vers l'efficacité (Laufer, 1975), et pratiquent un entrepreneuriat à plein temps, dont les activités sont surchargées et stressantes, et nécessitant une délégation de certaines tâches.

L'approche holistique de la conciliation travail-famille nous permis de bien comprendre les besoins des mompreneurs en terme de soutien familial. Malgré la forte interaction entre la sphère professionnelle et la sphère privée, la réussite de la mompreneur est tributaire du soutien du conjoint en premier lieu, des parents et enfin les collaborateurs. En effet, et selon la même approche, les acteurs dans les deux sphères sont dans une relation de dépendance réciproque, ce qui peut influencer la conciliation entre leurs vies familiales et leurs vies professionnelle. Cependant, la communication et la planification sont des stratégies parmi d'autres qu'adoptent les mompreneurs.

La satisfaction entrepreneuriale chez nos interviewées dépend majoritairement de la réalisation de leurs objectifs, et de leur capacité de concilier entre vie privée-vie professionnelle. La théorie de « discrepancy », le travail de Carree et Verheul (2012), et le travail de Powell et Edleston (2013) nous fournissent un éclairage précieux pour comprendre les déterminants de cette satisfaction. Les mompreneurs interviewées ont annoncé que leurs milieux de travail représentent pour elles une source de satisfaction, puisqu'elles sont les cheffes d'entreprises, et puisqu'elles ont pu réaliser les objectifs fixés en termes de conciliation travail-famille et satisfaction. Ainsi, et conformément au travail Carree et Verheul (2013), nous avons constaté que la performance de l'entreprise, ses caractéristiques, et les compétences de la mère entrepreneure ont un effet considérable sur leur degré de satisfaction.

Conclusion :

L'objectif fixé à travers ce papier est de savoir si la conciliation activité-entrepreneuriale/famille détermine la satisfaction. De point de vue théorique, ce travail de recherche a permis d'établir un cadre de recherche basé sur le profil des mompreneurs et sur leur niveau de satisfaction à partir de la conciliation travail non salarié-famille. D'après les

résultats du troisième axe, il semble que cette conciliation influence la satisfaction professionnelle des mompreneurs marocaines. D'autre part, l'étude qualitative réalisée nous a permis de dégager les besoins des mompreneurs en matière de soutien, de satisfaction et de confiance comme éléments fondamentaux pour réussir leur activité entrepreneuriale. Nous avons, par ailleurs, dégagé le rôle du soutien familial comme déterminant de la satisfaction professionnelle chez les mompreneurs.

Cependant, cette étude présente certaines limites. La première est relative à la taille et la configuration de l'échantillon. En effet pour des raisons de proximité nous n'avons interrogés que des entrepreneures sur la ville de Marrakech âgées entre 30 et 45 ans qui représente une tranche d'âge assez étroite. La seconde limite est liée à l'impossibilité de généralisation de résultats à partir d'une étude qualitative.

Toutefois, Cette étude offre quelques clés de compréhension pour des recherches futures en matière de soutien (familial et des collaborateurs) comme élément crucial qui aide, les entrepreneur(e)s en général et en particulier les « mompreneurs », à atteindre un niveau de satisfaction entrepreneuriale. Ainsi, pour les prochaines recherches, il serait intéressant de s'intéresser à une tranche d'âge plus large, et d'adopter une étude mixte afin de tester la satisfaction professionnelle chez les mompreneurs suite à la conciliation travail non salarié-famille.

Bibliographie :

- Allen, T., et al. 2013. « Work–family conflict and flexible work arrangements : Deconstructing flexibility », *Personnel Psychology*, 66 : 345-376.
- Arunkumar, V., et Gnanaprakasam, C. 2016. « Conceptual Model Fit for Women Entrepreneurs' Satisfaction towards Their Business by Using Structural Equation Model », *International Journal of Management and Development Studies*, 5(4) : 9-21.
- Benz, M. et Frey, B. S., 2008a. « Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy », *Economica*, 75: 362–383.
- Binder, M. et Coad, A. 2013. « Life satisfaction and self-employment: a matching approach », *Small Business Economics*, (40)4: 009-1033.
- Blanchflower, D. G. et Oswald, A. J., 1998. « What Makes an Entrepreneur? » , *Journal of Labor Economics*, (16)1: 26-60
- Blanchflower, D. G. 2004. « Self-employment: More may not be better. Work paper N° w10286. » National Bureau of Economic Research.
- Blau, G. 1999, « Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction », *Human Relations*, 52(8): 1099-1113.
- Boden Jr, R. J., et Nucci, A. R. 2000. « On the survival prospects of men's and women's new business ventures ». *Journal of business venturing*, 15(4): 347-362.
- Bradley, D.E., et Roberts, J.A. 2004. « Self-Employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority », *Journal of Small Business Management*, 42(1): 37–58.
- Brush, C. et Jennings, J, E. 2013. « Research on women entrepreneurs : Challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? », *The academy of management annals*, 7 : 663-715.
- Brush, C. Welter, F. et de Bruin, A. 2006. « Introduction to the special issue : towards building cumulative knowledge on women's entrepreneurship », *Entrepreneurship : Theory and practice*, 30(5) : 585-593.

- Brush, C. et Bird, B. 2002. « A gendered perspective on organizational creation », *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3) : 41-65.
- Brush, C. et Hisrich, R. D. 1991. « Antecedent influences on women-owned businesses. », *Journal of managerial Psychology*.
- Carree, M. A. et Verheul, I. 2012. « What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction Among Founders », *J Happiness Stud*, (13): 371–387.
- Chrétien, L. et Létourneau, I. 2005. « Les municipalités et le défi de la conciliation travail-famille », *Municipalité & Famille*, 2(3) : 5.
- Cliff, J. E. 1998. « Does one size fit all? exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size », *Journal of Business Venturing*, 13(6): 523–542.
- Cobe, P. et Parlapiano, E. H. 2002. « Mompreneurs : A mother's practical step-by-step guide to work-at-home success », *TarcherPerigee*.
- Cooper, A. C., et Artz, K. W. 1995. « Determinants of satisfaction for entrepreneurs », *Journal of Business Venturing*, 10(6): 439-457.
- d'Andria, A. 2014. « Un éclairage sur le processus entrepreneurial des mampreneurs. Étude exploratoire de leur dynamique effectuale », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 13(1) : 11-33.
- d'Andria, A. et Gabarret, I. 2017. « Mères et entrepreneures : étude de la motivation entrepreneuriale des mampreneurs françaises », *Revue internationale PME*, 30(1) : 155-181.
- D'Andria, A. et Gabarret, I. 2014. « Les mampreneurs françaises : des créatrices d'entreprise à contre-courant ? », *12^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME* 29, 30 et 31 Octobre 2014, Agadir
- D'Andria, A. et Gabarret, I. 2017. « Mères et entrepreneures : étude de la motivation entrepreneuriale des mampreneurs françaises », *Revue internationale P.M.E.*, 30 (1) : 155–181.
- Duchéneaut, B. et Orhan, M. 2000. « Les femmes entrepreneurs en France ». *Seli Arslan*.
- Duxbury, L. E. et Higgins, C. 2012. « National Study on Balancing Work and Caregiving in Canada.
- Edwards, J. R. et Rothbard, N. P. 2000. « Mechanisms linking work and family : Clarifying the relationship between work and family constructs », *Academy of management review*, 25(1) : 178-199.
- Ekinsmyth, C. 2011. « Challenging the boundaries of entrepreneurship: The spatialities and practices of UK 'Mumpreneurs' », *Geoforum*, 42(1) : 104-114.
- Fairlie, R. W., & Robb, A. M. 2009. « Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey », *Small Business Economics*, 33(4) : 375.
- Fasci, M. A., et Valdez, J. 1998. « A performance contrast of male-and female-owned small accounting practices », *Journal of small business management*, 36(3).
- Gabarret, I. et Vedel, B. 2012. « Quitter son emploi pour devenir entrepreneur », *@GRH*, (3)4 : 79-97.
- Gabarret, I., et Vedel, B. 2015. « Pour une nouvelle approche de la motivation entrepreneuriale » *La Revue des Sciences de Gestion*, (1) : 13-20.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2017. « La dynamique entrepreneuriale au Maroc en 2017 », Edition LITOGRAF
- Georgellis, Y., et Lange, T. 2007. « Participation in continuous, on-the-job training and the impact on job satisfaction: longitudinal evidence from the German labour market ». *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6): 969-985.
- George, J. M., et Jones, G. R. 2011. « Understanding and managing organizational behavior ». Pearson. 6^{ème} édition
- Greenhaus, J. H. et Powell, G. N. 2006. « When work and family are allies : A theory of work-family enrichment », *Academy of management review*, 31(1) : 72-92.

- Hanglberger, D., et Merz, J. 2015. « Does self-employment really raise job satisfaction? Adaptation and anticipation effects on self-employment and general job changes ». *Journal for Labour Market Research*, 48(4) : 287-303.
- Hulin, C. L., et Judge, T. A. 2003. « Job attitudes ». *Handbook of psychology*, 255-276.
- Hundley, G. 2001. « Why and when are the self-employed more satisfied with their work? » *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2): 293-316.
- Hytti, U., Kautonen, T. et Akola, E. 2012. « Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland », *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10): 2034-2053.
- Jamali, D. 2009. « Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries : A relational perspective », *Gender in management : an international journal*, 24(4) : 232-251.
- Janićijević, N. et Paunović, K.I., 2019. « Employee and the self-employed job satisfaction: similarities and differences », *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*,
- Jennings, J. E., et Brush, C. G. 2013. « Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? » *The Academy of Management Annals*, 7(1): 663–715.
- Kamaraj, S., et Pandu, A. 2013. « Job Satisfaction of Women Entrepreneurs with Special Reference to Self Help Groups of Vellore District », *International Journal of Management and Development Studies*, 2(8) : 10-16.
- Klein G., Saunders C., et Jiang J. J., 2011. « Discrepancy theory models of satisfaction in is research », (pp. 355-381). Springer, New York, NY.
- Knoop R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational Commitment for Nurses, *The Journal of Psychology*, 129(6): 643–649.
- Landour, J. 2019. « Sociologie des Mompreneurs. Entreprendre pour concilier travail et famille ? », Villeneuve d'Ascq, *Presses universitaires du Septentrion*, 184.
- Landour, J. 2017. « Les mompreneurs : Entre entreprise économique, identitaire et parentale », 150(2) : 79-100.
- Landour, J. 2015. « Quand les mères deviennent entrepreneurs : Image et expériences des Mompreneurs », *Sociétés contemporaines*, (2) : 137-168.
- Landour, J. 2015. « Les collectifs de “Mompreneurs”, une solidarité professionnellement porteuse ? », *Modern & Contemporary France*, 23(4) : 457-473.
- Lange T., 2012 « Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? », *Small Business Economics*, (38) 2: 165-177
- Lavoie, D. 1988. « Women entrepreneurs: Building a stronger Canadian economy ». Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Lock E. A., 1969 « What is job satisfaction? », *Organizational Behaviour and Human Performance*,(4)4: 309-336.
- Locke, E. A. 2009. « Attain emotional control by understanding what emotions are ». *Handbook of principles of organizational behavior*, 145-159.
- Luthans, F. 1998. « Organizational Behaviour ». Irwin/McGraw-Hill: Singapore. 8ème édition
- Michalos, A. C. 2003. « Job Satisfaction, Marital Satisfaction and the Quality of Life: A Review and a Preview ». *Social Indicators Research Series*, 123–144.
- Millan, J.M., Hessels, J., Thurik, R., et Aguado, R. 2013. « Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees ». *Small Business Economics*, 40 (3): 651–670.
- Nel, P., Maritz, A. et Thongprovati, O. 2010. « Motherhood and entrepreneurship: the mumpreneur phenomenon », *The International Journal of Organizational Innovation*, (3)1: 6-34.

- Powell. 2012. « Nurturing entrepreneurs' work–family balance: A Gendered Perspective », *Entrepreneurship theory and practice*, 36 (3) : 513-541.
- Richomme-Huet, K. Vial, V. et d'Andria, A. 2013. « Mumpreneurship: A new concept for an old phenomenon? », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 19(2) : 251-275.
- Robbins, S. 2001. « Organizational Behaviour », *Prentice-Hall: Upper Saddle River*, New Jersey.
- Robbins, S. P., et Judge, T. A. 2005. « Organizational Behavior », 15th. Shahrivar, 13, 1393.
- Sarfraz, L., Faghih, N., et Majd, A. A. 2014. « The relationship between women entrepreneurship and gender equality ». *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 2(1): 1–11.
- Schindehutte, M., Morris, M., & Brennan, C. 2003. « Entrepreneurs and Motherhood: Impacts on Their Children in South Africa and the United States », *Journal of Small Business Management*, 41(1): 94–107.
- Schjoedt, L. 2009. « Entrepreneurial job characteristics: An examination of their effect on entrepreneurial satisfaction ». *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3): 619-644.
- Sidi Ali, R. 2018. « Feminist theory and its influence on female entrepreneur's growth intentions », *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(4): 20-31.
- Thornton, B. Ryckman, R. M., et Gold, J. A. 2011, « Competitive orientations and the Type A behavior pattern », *Psychology*, 2(5) : 411.
- Torrès, O. 2013. « Health of entrepreneurs ». *Encyclopedia of creativity, invention, innovation and entrepreneurship*, 1: 827-832.
- Torrès, O. et Lechat, T. 2017. « Les facteurs professionnels du dirigeant de PME : une étude par les événements affectifs », dans *La santé du dirigeant : De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*, sous la direction d'Olivier TORRES. Observatoire AMAROK : 199-223. Deboek Supérieur, 2^{ème} édition
- Van Wyk R. et Adonisi M. 2008. « The role of entrepreneurial characteristics in predicting job satisfaction », *South African Journal of Economic and Management Sciences NS*, (11)4: 391-407.
- Vinze, M. D. 1987. « Women entrepreneurs in India: A socio-economic study of Delhi, 1975-85 ». *Mittal publications*.
- Weiss, H. M. 2002. « Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences ». *Human resource management review*, 12(2): 173-194.
- Yadav V., et Unni J. 2016 « Women entrepreneurship: research review and future directions », *Journal of Global Entrepreneurship Research* (6)12: 1-18.
- Zalio, P. P. 2007, « Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale », *Sociétés contemporaines*, (4) : 59-82.