



HAL
open science

Perception de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes entrepreneures

Sophia Belghiti Mahut, Anne-Laurence Lafont, Angélique Rodhain, Florence Rodhain

► **To cite this version:**

Sophia Belghiti Mahut, Anne-Laurence Lafont, Angélique Rodhain, Florence Rodhain. Perception de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes entrepreneures. 26ème Congrès de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines - AGRH 2015, Nov 2015, Montpellier, France. hal-02060397

HAL Id: hal-02060397

<https://hal.umontpellier.fr/hal-02060397>

Submitted on 9 May 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Perception de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes entrepreneurs

Sophia Belghiti-Mahut-Université Montpellier 3

Sophiamht@gmail.com

Anne-Laurence Lafont- Université Montpellier-IUT Montpellier

anne-laurence.lafont@univ-montp2.fr

Angélique Rodhain-Université Montpellier- IUT Béziers

arodhain@hotmail.com

Florence Rodhain -Université Montpellier- Polytech

florence.rodhain@univ-montp2.fr

Résumé :

L'objet de cet article est d'explorer les perceptions des femmes-entrepreneures sur leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il s'agit, d'une part, de mettre en évidence des disparités de perception du conflit vie professionnelle-vie privée chez les femmes entrepreneurs, et d'autre part, de proposer quelques pistes de compréhension de cette thématique relativement à cette population. Notre démarche se découpe en deux temps. Dans une première partie, nous procédons à une revue de la littérature sur la question de l'articulation vie professionnelle-vie privée des femmes et en particulier celles entrepreneurs. Ensuite, nous développons dans une seconde partie notre étude qui a porté sur une population de 21 femmes entrepreneurs et qui a mobilisé la technique du récit de vie. Les résultats montrent que la manière de percevoir le conflit travail-famille par les femmes entrepreneurs donne lieu à l'identification de trois idéaux-types.

Mots clés : Femmes entrepreneurs, équilibre vie professionnelle-vie privée, récit de vie.

Perception de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes entrepreneurs

Sophia Belghiti-Mahut (Université Montpellier 3/ Sophiamht@gmail.com) Anne-Laurence Lafont (Université Montpellier-IUT Montpellier/ anne-laurence.lafont@univ-montp2.fr), Angélique Rodhain (Université Montpellier-IUT Béziers/arodhain@hotmail.com), Florence Rodhain (Université Montpellier- Polytech/florence.rodhain@univ-montp2.fr)

Introduction

80% des femmes interrogées dans le cadre d'une enquête récente menée par le Conseil Supérieur de l'Egalité (CSEP, 2015) considèrent que dans le monde du travail elles sont régulièrement confrontées à des attitudes de décisions sexistes. Quand il s'agit de l'articulation des temps de vie, 30% de ces femmes ont déjà entendu des remarques culpabilisantes. Sexisme ou stéréotypes de rôles sociaux ? S'il est plutôt difficile de nommer et de définir clairement le sexisme comme le rappellent les auteurs du rapport, une chose est certaine, les femmes continuent d'être en butte aux stéréotypes et à toutes ces attentes sur les rôles et les fonctions qu'elles devraient assumer et occuper dans la société et dans l'entreprise. Ainsi, en dépit de tous les progrès notifiés en matière d'égalité et de justice sociale, les femmes subissent toujours des discriminations sur les lieux professionnels. Elles sont sous-représentées dans les positions de leadership à hautes responsabilités, connaissent des disparités salariales significatives, et font face au plafond de verre (Morrison *et al.*, 1992), à la falaise de verre (Ryan et Haskal, 2007) et maintenant au labyrinthe de verre (Eagly et Carli, 2007).

Une sous-représentation des femmes se retrouve également dans l'entrepreneuriat car elles ne représentent qu'un tiers des entrepreneurs en France (Insee, 2013¹), une proportion similaire à celle de la plupart des pays développés. Les femmes rencontrent vraisemblablement des obstacles et des freins spécifiques dans la création d'entreprise. S'agit-il d'obstacles liés aux stéréotypes et aux représentations sociales ? Probablement dans une certaine mesure.

Ainsi par le biais de l'analyse du discours de 81 articles de recherches sur les femmes entrepreneurs (entre 1982 et 2000), Ahl (2006)² montre que la majorité des études porte sur la croissance économique (65%) et seulement 8% de ces articles pointent le manque de recherches genrées sur le thème (Marlow *et al.*, 2009).

En effet, les pratiques linguistiques de la plupart de ces recherches auraient tendances à perpétuer une forme de normalisation du masculin dans ce champ (Kelan, 2008). Le dialecte et les termes utilisés pour décrire « l'entrepreneur » et « l'entrepreneurship » reflètent les racines masculines de ces discours (Bruni *et al.*, 2004 ; Patterson et Mavin, 2012) (e.g. volonté forte, énergique, actif, visionnaire, audacieux, courageux, prise de risque, orienté- réalisation). Ahl³ (2004) constate que

¹ Division Infrastructures et répertoire statistiques

² In Patterson N., S. Mavin and J. Turner (2012), Envisioning female entrepreneur: leaders anew from a gender perspective, *Gender in Management: An International Journal* Vol. 27 No. 6, 2012 pp. 395-416.

³ In Orser B. J., Elliott C., Leck J., (2013), Entrepreneurial Feminists: Perspectives About Opportunity Recognition and Governance, *Journal of Business Ethics*, 115, pp.241-257

l'entrepreneur est souvent décrit comme masculin, héroïque, autonome et affirmé, ces descriptions situent généralement les caractéristiques féminines à l'opposé en positionnant les normes masculines comme des standards. Parmi les quelques études qui intègrent l'aspect genré, Bernard et al. (2013) montrent que l'écart de création d'entreprise entre hommes et femmes serait ainsi en partie le fruit d'une intériorisation par les femmes de freins subjectifs tels que la peur d'échouer ou le fait de ne pas se sentir apte.

Au-delà de ces freins subjectifs à la création, des facteurs liés au contexte familial sont également envisagés. Ces facteurs liés au statut marital, au fait d'avoir des enfants ou pas renvoient à une classique problématique de conciliation vie professionnelle-vie privée de la femme entrepreneure.

Cette récente littérature révèle que l'entrepreneuriat, au regard de l'équilibre entre ces deux vies, est tantôt considéré par les femmes entrepreneures comme un « problème », tantôt comme une « solution ». Cette absence de consensus de la littérature laisse à penser que certains aspects semblent nécessiter quelques approfondissements. Par ailleurs, à notre connaissance peu de recherches françaises sur ce thème ont été conduites en France et de nombreuses questions restent à explorer : les femmes entrepreneures françaises perçoivent-elles un conflit dans l'articulation des deux sphères familiale et professionnelle? Y a-t-il des différences de perception entre elles ? Si oui, lesquelles ? Quels facteurs doivent être pris en compte afin de mieux comprendre la conciliation et l'harmonisation entre les deux vies ? Le fait d'être entrepreneure par rapport à une situation de salariat permet-il de réduire le conflit vie professionnelle-vie privée ?

Pour répondre à quelques une de ces questions qui restent encore peu explorées, une étude qualitative avec la technique des récits de vie a été conduite auprès d'un échantillon de 21 femmes entrepreneures.

L'objectif de ce papier est, d'une part, de mettre en évidence des disparités de perception du conflit vie professionnelle-vie privée chez les femmes entrepreneures, et d'autre part, de proposer quelques pistes de compréhension de cette thématique relativement à cette population. Notre démarche se découpe en deux temps. Dans une première partie, nous procéderons à une revue de la littérature sur la question de l'articulation vie professionnelle-vie privée des femmes et en particulier celles entrepreneures (1). Ensuite, nous développerons dans une seconde partie la méthodologie de notre étude ainsi que ses résultats. Nous discuterons ensuite dans cette même partie nos résultats et tenterons d'apporter un éclairage à cette thématique (2).

1. FEMMES, ENTREPRENEURIAT ET ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

Un constat empirique universel suggère que les femmes sont moins "entrepreneures" que les hommes (Georgellis et Wall, 2005 ; Kim, 2007 ; Orser *et al.*, 2013 ; Minniti et Naudé, 2010). Plusieurs raisons sont avancées pour expliquer cette situation. Certains considèrent que les femmes échouent plus souvent que les hommes à la gestion de leurs entreprises, d'autres considèrent que les femmes créent moins souvent que les hommes des entreprises, les deux raisons pouvant être valables (Patterson *et al.*, 2012).

Afin d'approfondir ces questions certaines recherches révèlent qu'après correction de certains facteurs comme la taille des entreprises et le secteur d'activité, les taux d'échec des femmes ne sont pas significativement différents de ceux des hommes (Perry, 2002 ; Kepler et Shane, 2007).

Dès lors une partie de la différence entre les sexes semble être due au fait qu'arithmétiquement il y a moins de femmes que d'hommes créateurs d'entreprises (Patterson *et al.*, 2012, Bernard *et al.*, 2013).

En outre, les entreprises créées par les femmes sont supposées être de plus petite taille et de moins croître que celles créées par les hommes (Patterson *et al.*, 2012 ; DuReitz et Henrekson, 2000 ; Coleman, 2007 ; Minniti *et al.*, 2010). Plusieurs facteurs complémentaires contribuent à l'explication des différences observées dans le comportement entrepreneurial des femmes et des hommes (Minniti *et al.*, 2006 ; Patterson *et al.*, 2012). Ces facteurs sont généralement liés aux stéréotypes (l'entrepreneuriat étant associé à des qualités masculines), aux caractéristiques cognitives (prise de risque, auto-efficacité) ainsi qu'à des facteurs contextuels comme le niveau de formation, le revenu, l'âge, le statut marital et le nombre d'enfants. Les variables contextuelles en relation avec le statut personnel des entrepreneurs traitent également des aspects liés à la conciliation vie professionnelle-vie privée, objet de notre papier.

1.1. L'articulation vie professionnelle-vie privée

L'intérêt pour la thématique de la conciliation et des conflits de rôles entre les sphères privée et personnelle est visible. Une évolution notable dans la manière avec laquelle le travail et la vie personnelle sont conceptualisés dans la littérature est à souligner. Le concept de conflit famille-travail est lié à l'idée que les individus disposent d'une quantité limitée de temps et d'énergie et que chacune des deux sphères privée et professionnelle exigent une part qui n'est pas toujours bien définie (Segal, 1986).

Selon la perspective de Goode (1960), les individus disposent de ressources limitées. De ce fait, l'accomplissement d'un rôle épuise le temps et l'énergie disponible et rend difficile l'accomplissement de l'autre rôle. D'autres auteurs (Sieber, 1974 ; Barnett et Hyde, 2001) soulignent que le fait d'avoir plusieurs rôles peut conférer des bénéfices qui compensent leurs exigences, ce qui est considéré comme l'« enrichissement », à savoir des individus très impliqués dans des rôles multiples qui créent ou trouvent des ressources personnelles supplémentaires pour répondre aux exigences des différents rôles (Garey, 1999). Greenhaus et Powell (2006) définissent l'enrichissement travail-famille comme étant « l'amélioration dans un rôle qui conduirait à améliorer la qualité de vie dans un autre rôle ».

Le concept de conflit travail-famille se définit comme une forme de conflit de rôle chez la personne carriériste, apparaissant lorsque les exigences du travail et les exigences de la famille sont mutuellement incompatibles (Higgins et Duxbury, 1992). Les conflits apparaissent lorsque les demandes de participation dans un domaine de la vie sont incompatibles avec les demandes de participation dans un autre domaine. En dépit du fait que l'accent est toujours mis sur le conflit, les idées d'équilibre et d'harmonisation émergent pour la compréhension de la relation entre la vie professionnelle et la vie privée (Poelmans, 2008). L'équilibre travail-famille suggère une idée de 50/50 en termes de quantité de temps, d'implication et de satisfaction entre les sphères familiale et professionnelle (Greenhaus, Collins et Shaw, 2003). Ainsi, que le souligne Poelmans (2008) l'équilibre signifie : (1) deux éléments sont en équilibre parce qu'ils ont le même poids (2) si on enlève un fragment infime d'un élément l'équilibre est potentiellement rompu. L'équilibre entre les vie professionnelle et familiale fait référence à une dépense égale de temps dans le rôle professionnel et le rôle familial (Greenhaus, Collins et Shaw, 2003).

La limite de cette approche réside dans le fait que tous les individus n'ont pas nécessairement le désir d'un équilibre 50/50 entre leur vie professionnelle et familiale (Rapaport *et al.*, 2002). Une personne peut concilier travail-famille même si le poids « travail » est plus important que celui « famille » ou inversement. Pour certains chercheurs, l'équilibre ou la conciliation vie professionnelle-vie privée ne sont pas les bons termes à utiliser dans ce cadre (Poelmans, 2008). Certains individus font référence à l'équilibre comme un état transitoire d'harmonie, d'absence momentanée de tensions, nommée « homéostasie » sans qu'il y ait nécessairement un « équilibre » (ibid). De même que d'autres personnes vont ressentir du stress en dépit du fait que l'équilibre est provisoire et ont besoin d'un effort continu de jonglage entre les différentes demandes et responsabilités (Kofidimos, 1993 ; Poelmans, 2008).

Cela signifie également qu'il est plus intéressant d'analyser et d'essayer de comprendre comment les individus font face à leur conflit, comment ils le perçoivent et s'efforcent de trouver « une » harmonie. Il reste encore du chemin selon Poelmans (2008), avant la formulation d'une mesure largement acceptée de l'équilibre travail-famille, qui est certainement, selon lui dans la lignée des mesures de Greenhaus et ses collègues. De même qu'une définition largement partagée des états de satisfaction et de satisfaction subjective est nécessaire. Ces états devront être évalués en fonction des priorités des personnes, ou ce que Poelmans (2005b) appelle POP (Purpose, Objectives, Priorities = But, Objectifs, Priorités).

Par ailleurs, dans le concept travail-famille, l'emploi du terme « famille » peut-être également problématique. Au lieu d'utiliser « vie familiale » plusieurs chercheurs suggèrent l'usage du terme « vie personnelle ou privée », afin que les expériences des personnes célibataires ou sans enfants puissent être également prises en considération (Burke, 2004).

Ce changement de conceptualisation permet de retenir les activités non familiales comme les loisirs, les engagements associatifs sportifs ou amicaux qui peuvent être très importants pour certains individus et exigent de leur part une implication conséquente.

L'implication grandissante des femmes dans la formation supérieure a accéléré leur participation dans les sphères professionnelles et a stimulé le taux d'activité féminin. La conciliation des vies professionnelle et familiale est considérée, à tort même si moins constamment, comme une problématique particulièrement féminine. Les conflits sont considérés comme étant plus importants chez certaines femmes en raison des « rôles sociaux » et du partage inégal des responsabilités familiales et domestiques au sein du couple.

Deux théories sont avancées pour expliquer pourquoi les hommes et les femmes devraient connaître des niveaux différents de conflits (Korabik *et al.*, 2008 ; Sav et Harris, 2013).

La première est la vision rationnelle selon laquelle plus un individu dépense d'heures supplémentaires dans un rôle particulier, plus il y a de risques de conflit dans ce rôle. Selon cette théorie les hommes dépensent plus de temps au travail et par conséquent ont plus de conflit travail-famille que les femmes (Pleck, 1977 ; Sav et Harris, 2013). *A contrario*, les femmes dépensent plus de temps dans les activités familiales et ont un conflit vie privée-travail plus élevé (Pleck, 1977 ; Sav et Harris, 2013). La deuxième perspective suggère que ce ne sont pas tant les heures passées dans un domaine ou l'autre qui provoque le conflit que les stéréotypes de rôles et leur partage au sein des familles (Sav et Harris, 2013). En effet, les rôles sociaux peuvent affecter la perception non seulement du conflit mais également des heures supplémentaires consacrées à l'un des domaines dont les rôles sont socialement définis (la famille pour les femmes et le travail pour les hommes) qui ne sont pas perçus comme des heures additionnelles dans le domaine associé à l'autre genre (Korabik *et al.*, 2008). Selon cette perspective, les hommes reportent le même score de conflit famille-travail que les femmes même s'ils consacrent la même quantité d'heures aux activités familiales.

Si ces deux théories sont largement supportées parmi les chercheurs, les résultats des études empiriques sont plus mitigés (Sav et Harris, 2013). L'absence de différences des conflits vie professionnelle-vie privée entre les femmes et les hommes a été mise en évidence par une méta-analyse de 61 articles conduite par Byron (2005). Une des explications réside dans le fait qu'il y a de moins en moins de différences entre les statuts professionnels des hommes et des femmes dans les sociétés modernes. Les femmes participent dans une part quasi-égale à celle des hommes au travail rémunéré dans les sociétés occidentales, le genre est ainsi perçu comme ayant significativement moins d'influence sur les expériences vie privée-vie professionnelle (Kinnunen et Mauno, 1998).

1.2. L'entrepreneuriat féminin et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

La recherche sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie la privée des entrepreneurs est récente dans la littérature en entrepreneuriat (Greene *et al.*, 2003).

Cette littérature révèle que l'entrepreneuriat, au regard de l'équilibre entre ces deux vies, est tantôt considéré par les femmes entrepreneures comme un « problème », tantôt comme une « solution ».

En Espagne, Knorr *et al.* (2011) ont trouvé que cet équilibre pose un problème aux femmes entrepreneures. Des entretiens menés auprès de 20 entrepreneurs et 20 entrepreneures ont montré que les femmes entrepreneures accordent plus d'importance que les hommes aux questions domestiques. Globalement, seulement 21% des hommes considèrent que réussir à équilibrer les deux vies représente un challenge, contre 75% des femmes. De façon similaire, un rapport gouvernemental français montre que 63% des entrepreneures (contre 56% d'hommes entrepreneurs) confessent se sentir dépassées par tout ce qu'elles ont à affronter (Bernard *et al.*, 2013).

Kargwell (2012), aux Emirats Arabes Unis, a testé l'hypothèse selon laquelle les entrepreneures font face à un dilemme dans la gestion de leurs deux vies. Les résultats n'ont pas permis de confirmer cette hypothèse, dans la mesure où 89% des répondantes ont mentionné que leur investissement dans leur entreprise n'avait aucune répercussion négative sur leur vie de famille. Les chercheurs expliquent ce résultat en ces termes : « En général, étant donné que les femmes sont connues pour être multi-tâches dans de nombreux aspects de la vie quotidienne comparées aux hommes, elles réussissent à équilibrer les deux engagements (l'engagement familial et l'engagement dans les affaires) » (Kargwell, 2012, p.128). Les facteurs socio-culturels liés aux Emirats Arabes Unis doivent également certainement être mobilisés pour expliquer ce résultat, dans le sens où l'égalité entre hommes et femmes dans cette région est loin d'être exemplaire. D'après le « World Academic Forum », les Emirats Arabes Unis sont placés en 109^{ème} position dans la liste des pays du « Global Gender Gap Index 2013 » (World Academic Forum 2013) (la France se trouve en 45^{ème} position). Aux Emirats Arabes Unis, une femme ne nourrit certainement pas l'espoir de voir son conjoint prendre soin des affaires domestiques. Lorsqu'elle crée une entreprise, elle intègre le fait qu'elle aura à gérer seule (mais possiblement avec une aide extérieure) les deux vies. Comme le soulignent Woldie et Adersua : « De différentes façons, le « double fardeau » (c'est-à-dire l'exhortation faite aux femmes par la société d'être à fois des productrices et des reproductrices) provient de traditions patriarcales encore suivies par une majorité de pays à travers le monde » (Woldie et Adersua, 2004, p.80).

Si l'entrepreneuriat peut conduire à des conflits dans la gestion des deux vies pour certaines femmes entrepreneures, il peut aussi représenter une solution pour d'autres. Nel *et al.* (2010), à partir d'études de cas de « mumpreneurs » menées en Australie (pays listé 24^{ème} au Global Gender Gap Index 2013), montrent que la principale motivation poussant certaines femmes à créer leur entreprise peut précisément être le désir d'équilibrer leur vie professionnelle avec leur vie privée. Ce phénomène, nommé « mumpreneurs », recouvre les situations où des femmes, insatisfaites par leurs premiers postes salariés, décident de créer leur propre activité, précisément dans le but d'équilibrer leur vie personnelle avec leur vie professionnelle (Cromie, 1987 ; Boden, 1999 ; Wellington, 2006) car elles considèrent que c'est la seule et unique façon pour elles de s'en sortir financièrement tout en réussissant à élever leurs enfants et à s'occuper des tâches domestiques (Fielden *et al.*, 2003). En ce sens, l'entrepreneuriat offre une flexibilité absente dans le travail salarié traditionnel.

La recherche en entrepreneuriat sur ces questions a encore de beaux jours devant elle. A notre connaissance, peu de recherches ont été conduites en France, de nombreuses questions restent à explorer : est-ce que les femmes entrepreneures françaises perçoivent un conflit

dans l'articulation des deux sphères familiale et professionnelle? Y a-t-il des différences entre elles ? Si oui, lesquelles ? Quels facteurs doivent être pris en compte dans le but de mieux comprendre la conciliation et l'harmonisation entre les deux vies ?

Pour répondre à ces questions qui restent encore peu explorées, une étude qualitative qui a mobilisé la technique des récits de vie a été menée auprès d'un échantillon de femmes entrepreneures.

2. Etude empirique : les femmes entrepreneures et le conflit vie professionnelle-vie privée⁴

2.1. Méthodologie

Selon Bernard *et al.* (2013), l'entrepreneuriat féminin étant à la fois perçu comme un obstacle et une solution pour la conciliation travail-famille, il est nécessaire d'approfondir les connaissances par le biais d'une méthodologie qualitative. C'est ainsi que nous avons privilégié la méthode des récits de vie, particulièrement adaptée en phase exploratoire pour approfondir un sujet dont les connaissances reposent encore en partie sur des stéréotypes (Sanseau, 2005). Avant tout pertinente pour mieux appréhender les « contradictions du réel » (Rioux, in Pailot, 2003), le recueil de récit de vie est particulièrement adapté en entrepreneuriat car « il permet aux entrepreneurs non seulement de donner des informations factuelles sur les événements qui jalonnent leur parcours biographique, mais aussi de les mettre en relief, en précisant les événements majeurs ayant eu sur eux de fortes répercussions » (Pailot, 2003, p.27).

L'interview, dans le cadre du récit de vie, est composée de deux phases (Bertaux, 1997) : dans un premier temps, il faut amener l'interviewé à raconter son histoire ; dans notre cas, nos interlocutrices étaient invitées à raconter « tout leur parcours, de leur naissance à aujourd'hui ». Dans un deuxième temps, il s'agit de traiter des thèmes non évoqués spontanément jugés importants *a priori*. C'est ainsi que nous avons demandé aux répondantes de s'exprimer sur les points personnels suivants : les motivations à la création d'entreprise, l'entreprise idéale (dans 10 ans), les aides et barrières rencontrées, les frustrations et satisfactions, les forces et faiblesses personnelles, la prise de risque, les réseaux et la conciliation travail-vie privée, avant de donner leur avis plus général sur la particularité des femmes-entrepreneurs et sur la question du plafond de verre.

Les entretiens ont été réalisés sur le lieu choisi par l'interviewée (dans leur bureau ou dans un lieu public la plupart du temps). Ils durent de une heure à deux heures et demie. Tous les entretiens ont été intégralement enregistrés et retranscrits.

Echantillon

L'échantillon, composé de 21 femmes entrepreneures, est diversifié tant en termes d'âge, de niveau d'étude que de secteur d'activité (voir en Annexe 1 la liste des interviewées). Cependant le point commun des femmes choisies réside dans le fait qu'elles ont toutes créé elles-mêmes leur

⁴ Dans cette recherche, nous avons considéré le conflit vie professionnelle-vie privée dans sa globalité, sans distinguer explicitement ce qui relève du conflit travail-famille ou famille-travail. De même que nous avons privilégié le terme « articulation » au lieu d'« équilibre » (cf. section 1.) ou « conciliation » qui est considérée par certains auteurs comme nécessitant de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et privée (Tremblay, 2004).

entreprise de petite taille (de 0 à 30 employés). Elles ont été recrutées à partir de réseaux locaux d'entrepreneurs divers (féminin ou non) puis par la méthode boule de neige. Elles ont été recrutées au sein de deux régions françaises (le nord-est et le sud de la France). Ces deux régions ont été choisies car elles pâtissent d'un fort taux de chômage alors même que la plupart des études portent sur des régions particulièrement attractives en termes d'emploi (voir par exemple Orhan et Scott, 2001).

Analyse

Les entretiens ont fait l'objet d'une analyse en deux temps : verticale (à partir des résumés des entretiens) et horizontale pour permettre l'analyse de contenu thématique (Bardin, 1993). Les résumés ont permis de donner une vue d'ensemble des différents parcours de vie. A partir de la comparaison des 21 récits, des catégories d'entrepreneures ont émergé concernant la perception du conflit travail-famille. Ces comparaisons ont abouti à une typologie d'entrepreneures présentée sous formes d'idéaux-types en fonction de la présence ou non de conflit. L'analyse de contenu a ensuite permis de mettre en évidence les différents thèmes pertinents facilitant ou non la conciliation travail-famille.

2.2. Résultats

2.2.1. Conflit vie professionnelle-vie privée : trois idéaux-types

Trois catégories ont été identifiées quant à la perception du conflit vie professionnelle-vie privée par les entrepreneures.

Cas 1 : L'absence de conflit : une maternité peu ou prou programmée

Un premier groupe de répondantes ne considéraient pas vivre un conflit entre leur vie privée et leur emploi de créatrice d'entreprise. Nous avons scindé ce groupe en trois sous-groupes en fonction du cycle de vie personnel dans lesquelles elles se trouvent en fonction de la maternité, assez centrale dans ce concept chez nos répondantes.

a. Les pré-mumpreneurs (4 cas sur 21)

Les *pré-mumpreneurs* ont monté leur entreprise quelques années auparavant seulement. Jeunes (moins de 35 ans) elles n'ont pas encore d'enfants et vivent ou non en couple. Elles ont fait le choix de créer leur entreprise avant d'être préoccupées par la maternité parce qu'elles ont tout à fait conscience que celle-ci est difficile à concilier avec une création d'entreprise, comme l'exposent A2. : « *J'ai créé ma boîte avant d'avoir un enfant, je voulais absolument le faire avant. Il était hors de question que je fasse subir à l'enfant la création de l'entreprise avec cette période de stress* » (A2.) et C1. : « *j'y ai dédié énormément de temps. Je suis contente de l'avoir fait. Et maintenant je sais que je peux avoir des enfants* ». Les *pré-mumpreneurs* ont pour ambition de s'épanouir dans leur vie de famille et c'est pourquoi elles ont créé une entreprise qui devrait être compatible avec une vie familiale accomplie : une structure de très petite taille, avec un investissement et un nombre d'employés limité. Dans leur cas, l'entrepreneuriat est considéré précisément comme un moyen de réduire le conflit travail-famille puisqu'il offre notamment une grande liberté dans l'organisation de l'emploi du temps : « *je trouve qu'il y a plus de latitude que si tu tombes enceinte et que tu es en CDI* » (C1.).

Ces femmes font attention à ce que leur entreprise n'empiète pas sur leur vie privée. C'est ainsi qu'elles se font un point d'honneur à garder des plages horaires pour des activités personnelles (sports ou temps entre amis). Même si elles avouent que ce n'est pas facile et qu'il faut faire des choix : « *J'ai quand même l'impression de passer à côté de certaines choses. Je ne fais pas de sport, pas le temps. Je suis marraine d'une petite fille que je ne vois jamais, pas le temps... Mais je prends des vacances...* » (A2.). Deux d'entre elles avouent tout de même que cette prise de conscience est possible grâce au concours de leurs conjoints, n'hésitant pas à leur faire remarquer

dès qu'elles travaillent trop. Elles sont attentives à leurs remarques et savent qu'elles ont besoin d'eux pour ne pas se laisser déborder par leur entreprise.

b. Les mumpreneurs (1 seul cas sur 21)

Une seule répondante se trouve dans le cas de *mumpreneurs* telles que décrites dans la littérature. Ce cas est un peu spécifique. C2., coiffeuse, a connu six grossesses pour deux maternités. Après une septième grossesse, elle accouche d'un enfant qu'elle qualifie de « miracle ». Le médecin lui annonce alors que les coiffeuses connaissent en effet un fort taux de fausses couches à cause de la nocivité des produits utilisés. Elle quitte alors rapidement son emploi et, deux ans après la « révélation », elle crée une entreprise de coiffure et vente de produits biologiques à domicile. Divorcée avec trois enfants dont un très jeune, elle dispose de peu de ressources financières mais dit au contraire disposer de beaucoup de temps pour ses enfants grâce à son emploi qui lui permet d'imbriquer sa vie professionnelle avec sa vie personnelle.

c. Les post-mumpreneurs (5 cas sur 21)

Les post mumpreneurs ont fait le choix de créer une entreprise bien après avoir connu la maternité, comme l'illustre F2. : « *Si j'avais un enfant ça serait compliqué. Mais maintenant, c'est parfait. Les enfants sont grands* ». Pourtant, elles ont fait le choix de l'entrepreneuriat comme un moyen de concilier leur vie privée et leur vie de famille, en prenant le temps de profiter de leur conjoint et de leurs (grands) enfants et aujourd'hui, elles disent vivre en harmonie. Comme le précise S2. : « *j'essayais vraiment de trouver une activité où je peux travailler toute seule et m'arrêter quand j'ai envie. Quand j'ai envie de faire un footing sur la plage à 16h le vendredi ben je ferme les rideaux.* » Pour celles qui ont créé leur entreprise principalement dans l'objectif d'être à l'écoute de leur temps personnel, la structure repose sur de faibles risques : un faible investissement et aucun employé. Toutes ont en commun le fait de pouvoir se permettre de ne pas gagner des sommes d'argent faramineuses soit parce qu'elles ont mis de côté assez d'argent dans le passé soit parce que leur conjoint leur assure un revenu déjà conséquent. Trois d'entre elles ont connu par le passé une situation de stress importante (dans leur emploi salarié ou à cause d'une maladie grave) leur permettant d'être encore plus vigilantes à ne pas se laisser déborder par leur travail. Bénéficiant d'une prise de recul importante, elles ont fait le choix de créer une entreprise dans un domaine qui les passionne : leur activité est alors vécue comme un accomplissement personnel.

Cas 2 : Le conflit indolore ou assumé : les « protravail » (5 cas sur 21)

Pour les *protravail*, l'équilibre n'est pas recherché, mais une forme d'harmonie si. Comme leur nom l'indique, elles font le choix d'être avant tout happées par leur travail. Elles recherchent par-dessus tout l'indépendance et ont besoin de ressentir qu'elles ont réussi leur carrière. Elles ont toutes divorcé alors qu'elles avaient des enfants relativement jeunes. Deux cas apparaissent ici :

- soit le père a eu la garde et elles sentent alors que c'était la meilleure option pour les enfants, comme l'illustre T. : « *Et puis bon, le père s'en est très bien occupé, je savais aussi que je les laissais à un papa qui était là.* » ou encore B2 : « *moi j'ai laissé André en Italie... mais je sais qu'on a dit... "regarde elle a laissé l'enfant chez son père... la femme ne se sépare jamais de son enfant c'est une entité à soi". Non, pour moi l'enfant n'est pas à moi, je le laisse là où il est le mieux !* ».

- soit elles ont eu la garde et ont cherché à externaliser tant que possible les soins (garde, aide aux devoirs...) pour continuer à se focaliser sur leur travail, comme l'illustre D. : « *de toute façon je me suis vite aperçue que, moi, rester à la maison pour m'occuper d'eux, c'était pas mon truc (...)* Donc je m'occupais d'eux surtout le mercredi et puis après j'avais mis en place tout un système de garde et tout... de nounous et puis d'aide aux devoirs après. Mais bon comme je rentrais tard parce que dans le commerce on rentre assez tard ... c'était pas idéal pour eux. Enfin ils ont pas fait de brillantes études en gros...alors je sais pas si ça aurait changé les choses mais d'être plus présente c'est difficile à savoir. »

Le conflit famille–travail apparaît alors quand l’argent manque pour externaliser cette tâche, qui n’est pas considérée comme étant leur priorité. Par exemple, S1. se sent obligée de s’occuper de ses enfants car ses revenus sont trop faibles pour les faire garder : « *on n’a pas le choix, à 17h30, je suis bien obligée d’être devant l’école* » et une fois à la maison « *je suis là et je ne suis pas là* » : elle instaure des règles pour faire comprendre à ses enfants que, même si elle est là, il ne faut pas la déranger car elle doit travailler.

Cas 3: L’aspiration à une harmonisation plus effective : Les « Tirailées » (6 cas sur 21)

Les tirailées se retrouvent dans un moment clé compliqué car elles ont à gérer à la fois une vie de famille avec des enfants jeunes et une période de développement de leur entreprise. Toutes les répondantes de ce groupe vivent en couple dans une union stable depuis de nombreuses années. Leur conjoint est présent pour s’occuper des enfants, leur emploi étant souvent moins prenant que le leur. Pourtant, toutes les Tirailées se plaignent des nombreuses tâches qu’il leur faut encore accomplir une fois revenues à la maison. En effet, même si elles rentrent à huit heures du soir, bien plus tard que leur conjoint, elles doivent la plupart du temps s’occuper de la cuisine, des devoirs des enfants, etc... comme le dit S3. : « *quand ils étaient petits, ils allaient carrément aux WC avec moi, je prenais la douche et ils étaient derrière en m’appelant... j’avais l’impression de suffoquer...* ». Pourtant, de nature positive et battante, elles disent ne pas se plaindre de cette situation car elles considèrent que c’est « *le lot de toutes les femmes qui travaillent beaucoup* », schéma familial qu’elles ont souvent connu avec leur propre mère. Si M. pose la question : « *Pourquoi c’est pas lui ? J’ai un petit garçon qui n’a pas dormi pendant 2 ans. Il a passé deux ans à se réveiller entre 5 et 6 fois par nuit, ben pareil, qui c’est qu’était quasiment tout le temps debout ? C’était moi ! Je veux dire, je pense que la société elle a encore du travail à faire...* », elle met plus tard son mari sur le fait accompli de son absence pour le faire participer davantage aux tâches familiales : « *mon mari beaucoup moins maintenant. Il y a pleins de choses qu’il a été obligé de faire. Il fait la cuisine tous les soirs par exemple. Parce que moi je rentre à 19h, 19h30. Il y a plein de choses qu’il s’est mis à faire, à partir du moment où je l’ai mis devant l’obligation de le faire. C’est-à-dire c’était ça ou sinon on mange à 8 ou 9h tous les soirs et les enfants c’est le, c’est juste le wye total...* ».

Cependant elles aimeraient avant tout avoir un peu plus de temps pour s’occuper d’elles ou se détendre : « *je ne me repose jamais... et j’aimerais me reposer !* » (S2.).

La conciliation est d’autant plus difficile que la situation de l’entreprise est incertaine et que les ressources financières sont limitées et ne permettent pas d’assumer la garde des enfants nécessaire au temps de travail et aux moments de détente personnelle. Par exemple, à 36 ans, avec un enfant de 18 mois, une entreprise créée il y a quatre ans et un seul employé, B3 aimerait avoir un autre enfant rapidement mais craint de ne pas pouvoir le faire garder : « *mon problème perso, c’est de me dire que tant que la boîte est en l’état, je sacrifie l’idée d’un deuxième enfant. Là j’ai peur (...) De me dire j’y arriverai pas. Mais j’y arriverai pas autant pour la boîte, j’assumerai pas deux enfants et une boîte qui ne va pas. Ca, je suis pas sûre qu’un homme se le dise.* »

2.2.2. Les critères améliorant la compréhension de l’articulation vie privée-vie professionnelle

L’analyse thématique a mis en lumière quatre critères principaux permettant d’expliquer les différences de perception concernant l’articulation vie professionnelle-vie privée des entrepreneures.

1. Le cycle de vie de l’entrepreneure

Tout d’abord le cycle de vie dans lequel se trouvent les femmes apparaît comme le critère essentiel d’une bonne harmonie. En d’autres termes, il semble difficile de connaître une véritable conciliation dans une période cruciale : celle pendant laquelle les enfants sont jeunes, et donc où les entrepreneures ont entre 30 et 45 ans globalement. Avant cette période, elles acceptent en

général de travailler sans compter quand nécessaire, tant qu'elles conservent du temps pour s'occuper d'elles-mêmes. Plus tard, elles ont petit à petit appris le goût de la liberté qu'offrait leur statut pour retrouver des activités personnelles. Ceci peut être vrai pour la plupart des femmes travaillant beaucoup (c'est-à-dire plus de 45-50 heures par semaine), comme une partie des femmes cadres. Cependant, en comparaison, les entrepreneurs disposent d'une certaine liberté dans leur emploi du temps, qui peut soit leur permettre de réduire le conflit soit au contraire l'exacerber. En effet, si certaines disent avoir appris à ralentir (en prenant des vacances, en ne travaillant pas le soir et les week-ends), grâce à leur emploi d'entrepreneur, d'autres avouent au contraire ne jamais pouvoir s'arrêter car l'entreprise est toujours en marche et elles restent connectées en permanence.

Le moment crucial dans ce cycle de vie demeure la maternité. Il n'est pas anodin pour une femme active de devoir s'arrêter de travailler quelques mois pour s'occuper d'un enfant. Aussi, ce moment d'arrêt est vécu comme un recul sur les priorités personnelles, comme l'explique N. : « *Et ben la maternité, ça a été magique. Parce qu'avant je quittais l'entreprise le soir (...) c'était 8, 9 heures. Ben voilà, là, le bébé il est chez la nounou toute la journée, de 8h30 du matin à 18h30 le soir. Quoi qu'il arrive à 18h je ferme mon ordinateur. Mais quoi qu'il arrive. Avant c'était toujours pas possible, il y avait toujours une urgence qui était plus urgente que les urgences. Je n'arrivais pas à le faire, mais là, quoiqu'il arrive, si j'ai un client qui m'appelle à 17h50, un client, un fournisseur, les impôts, je dis dans 10 minutes je dois avoir fini cette conversation parce que mon bébé c'est ma priorité.* » ou encore B3 : « *Donc voilà, la maternité ça a été ça, de, finalement de se détacher de l'enjeu vital de justement de cette notion de prise de risque, de on joue tout, on joue rien etc. De partir plus tôt du travail. De décrocher un peu plus même le week-end etc., décrocher du téléphone, et de se rendre compte que bon, ça tourne ni moins bien, ni mieux* ».

Ainsi même si la maternité est vécue comme une période compliquée car correspondant à un repos obligé pendant lequel il faut accepter que l'entreprise tourne au ralenti et se retrouve dans d'autres mains, elle permet d'effectuer un tournant : se consacrer davantage à sa famille (ou pas). En revanche, précisons que s'occuper de sa famille n'est pas synonyme – loin s'en faut – de s'occuper de soi, car les répondantes se trouvant dans la phase cruciale avec des enfants jeunes sont celles qui disent regretter de ne pas avoir de temps pour elles-mêmes, entre la famille et l'entreprise. Ainsi, même si l'harmonie se met en place entre le travail et la famille, elle ne laisse pas trop de place pour le temps pour soi.

2. Le cycle de vie de l'entreprise

Le cycle de vie de l'entreprise est également un facteur important pour mieux appréhender la conciliation. En effet, les entrepreneures travaillent de façon plus intensive à certains moments de la vie de l'entreprise : le plus souvent à sa naissance, qui peut être plus ou moins longue et pendant la phase de démarrage, ainsi que pendant des phases de croissance (de type internationalisation, achat d'un outil de production, etc.). En outre, la bonne santé de l'entreprise et sa taille influent sur la perception du risque que l'on fait porter à l'ensemble de la famille. Ainsi, le conflit travail-famille est d'autant plus grand que l'entreprise est en démarrage ou connaît une phase de croissance au même moment que l'entrepreneure a des enfants en bas âge. Les revenus que l'entrepreneure s'octroie sont à ce titre essentiels car s'ils sont réduits, ils ne permettent pas d'offrir une liberté d'action et la frustration n'en est que plus grande. Ainsi E. illustre bien notre propos. Cette femme a toujours travaillé « *dur et sans relâche* » ; Son parcours se décline en trois phases. Une première phase où elle a créé petit à petit 9 salons de coiffure avec un total de 27 salariés. Cette phase s'est faite sans enfant car elle voulait « *avant tout réussir.* » Dans une deuxième phase elle a décidé de vendre ses 9 salons pour en racheter un seul gros d'une dizaine de salariés. En parallèle, elle a également souhaité avoir un enfant. Son compagnon est parti au bout de deux ans et elle s'est retrouvée toute seule pour l'élever. Le salon qu'elle a racheté est vite devenu problématique d'un point de vue financier à cause d'une grosse

perte de clientèle et de conflits avec certains salariés. E. s'est trouvée aux prises avec les banques et a eu du mal à se payer. Dans cette phase là le conflit travail famille apparaît assez nettement dans son discours. Elle explique « *j'avais une énorme entreprise mais je ne pouvais plus me prendre de salaire (), comme je n'arrivais pas à gagner de l'argent, j'étais ouvreuse le soir avec mon fils. (...) C'était la survie* » (les larmes lui montent alors aux yeux en évoquant cette période). Une troisième phase débute deux ans plus tard lorsqu'elle a réussi à assainir sa situation financière. Elle travaille toujours autant mais le conflit travail famille semble disparaître. Elle affirme alors que « *ça s'est bien passé comme une maman normale. J'avais une nourrice qui allait me le chercher en sortant de l'école et comme ça m'énervait et que j'en avais les moyens j'ai pris quelqu'un qui l'aidait à faire ses devoirs* ».

3. Le comportement du conjoint

Le comportement du conjoint, le cas échéant, se révèle également comme un facteur déterminant pour la conciliation. Ce dernier peut jouer le rôle de support pour l'entrepreneure en :

- dédiant du temps aux tâches ménagères et aux enfants,
- en apportant un revenu stable,
- en étant à l'écoute lors de situations stressantes : « *Et puis c'est lui qui m'écoute tout le temps, tout le temps, tout le temps ... je parle tout le temps de mon travail* » (M.).
- en faisant prendre conscience à son épouse lorsqu'elle consacre trop de temps et d'énergie à son travail au détriment de sa santé physique et morale mais également en étant compréhensif dans les périodes où ce temps de travail supplémentaire est incontournable. Par exemple, N. insiste beaucoup sur le rôle de son conjoint à la sortie de son travail qui la submergeait : « *Des moments où mon mari m'a fait prendre conscience que je ne faisais rien (...) Je ne savais rien faire que travailler. Je me levais le matin, après être prête je travaillais. Je me couchais le soir, j'étais en train de travailler. Et je ne parlais que de travail, j'étais complètement folle en fait.* ».

A ce sujet, l'harmonie est facilitée quand l'entreprise est vécue comme un projet de vie partagé, sur le long terme, notamment quand chacun a donné la priorité à l'autre à un moment de la carrière. Par exemple, plusieurs répondantes ont précisé avoir créé une entreprise après avoir suivi leur conjoint dans une nouvelle ville alors qu'elles occupaient jusque-là un emploi qu'elles affectionnaient, une fois que leur conjoint avait fini ses études et trouvé un emploi ou encore une fois qu'il avait vendu sa propre affaire. Dans ces cas, il semble que le couple vive dans une sorte de donnant-donnant : chacun fait des concessions à son tour.

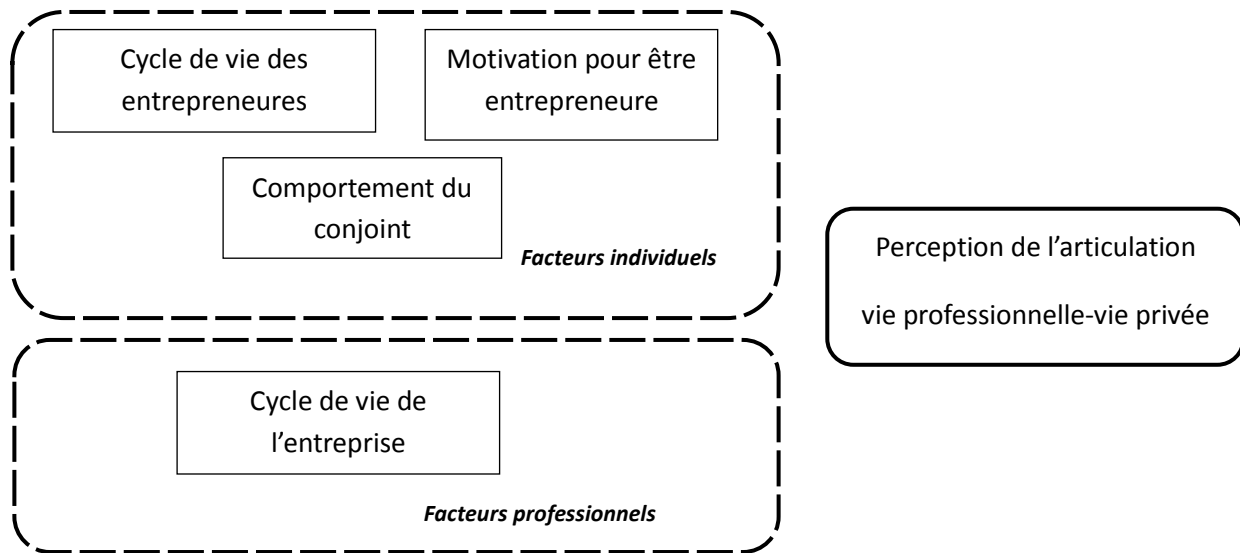
Dans d'autres cas, la création d'entreprise apparaît au moment où l'entrepreneure opère un tournant dans sa vie affective (après une séparation et une nouvelle rencontre). Le nouveau conjoint est alors fortement associé à cette nouvelle vie active et l'harmonie paraît également améliorée par cette convergence de faits.

4. Les motivations pour être entrepreneure

Le quatrième critère qui pourrait également expliquer les différents vécus par rapport à la conciliation famille-travail est la motivation quant à la création d'entreprise. En effet, ce facteur, lié à la taille de l'entreprise, est d'importance puisqu'il s'avère que de nombreuses femmes décident de devenir entrepreneures justement POUR concilier le travail avec leur vie de famille. Dans ce cas, elles se lancent dans une petite structure supposant peu de risques. Ainsi, dès lors qu'elles gagnent assez d'argent pour être indépendantes, ces entrepreneures ne perçoivent pas de conflit entre leur travail et leur vie privée, bien au contraire. Elles profitent de leur statut pour partir en vacances, faire du sport, ou s'occuper de leurs enfants quand bon leur semble. Pour les entrepreneures ayant mis l'accent sur leur réussite professionnelle en premier lieu, il semble que le conflit dépende fortement de leurs ressources financières. Il faut en effet qu'elles soient suffisantes pour externaliser les tâches ménagères et gardes d'enfants. En revanche, il est évident que le conflit est plus fréquemment perçu dès lors que les entrepreneures ont internalisé l'idée

d'être performantes à la fois sur les plans professionnels et familiaux. B3 dit dans ce cas profiter davantage de ces moments plus rares de détente qu'elle s'octroie : « *Quand je prends des petits plaisirs maintenant ils sont ... quand je fais des voyages ils sont plus intenses, plus loin, plus, je dirais ponctuellement plus coûteux sur des choses que je ne faisais pas avant.* »

On peut ainsi percevoir une imbrication des facteurs individuels et professionnels comme l'illustre le schéma infra, qui peuvent expliquer, en partie, la perception de l'articulation des sphères privée et professionnelle en termes d'harmonie ou de conflit.



2.2.3. Discussion

Nous résultats rejoignent ceux de Nel *et al.* (2010) ainsi que ceux de Cromie (1987), de Boden (1999) et de Wellington (2006) : plus de la moitié des femmes de notre échantillon (11 sur 21) ont en effet décidé de créer une entreprise précisément dans le but de concilier leurs différentes vies. Cet objectif de conciliation peut en effet découler ou induire ce besoin d'indépendance évoqué par l'étude de l'Insee (2010). Parmi les principales raisons ayant poussé à créer une entreprise, 61,3% des femmes interrogées dans le cadre de cette étude évoquent comme première raison « être indépendante ».

Cette motivation centrale pour la création d'entreprise a été nommée « mumpreneurs » dans la littérature, révélant des situations où les femmes créent leur entreprise de façon à trouver une autonomie et une gestion du temps leur permettant de gérer au mieux leurs différents engagements dans leurs différentes vies de mère et de travailleuse, indépendance et liberté qu'elles n'ont jamais connu dans leur activité salariale précédente. Cependant nos résultats montraient des situations où les femmes disaient avoir créé une entreprise avec pour motivation première cet équilibre entre les deux vies, mais sans pour autant être des « mères », ou sans pour autant avoir connu des activités salariales vécues comme insatisfaisantes par le passé. C'est pourquoi, un apport de cette recherche consiste à avoir scindé la catégorie « mumpreneur » en trois sous-catégories absentes à notre connaissance dans la littérature en entrepreneuriat : les « pré-mumpreneures », les « mumpreneures » et les « post-mumpreneures ». Les « pré-mumpreneures » regroupent les femmes créant une entreprise pour concilier les deux vies, mais « avant » de devenir mère. Considérant que la période de la création d'entreprise est stressante et chronophage, elles envisagent de procréer dans une deuxième étape de la vie de l'entreprise. Les « post-mumpreneures », quant à elles, sont des femmes pour qui la maternité est loin derrière elles, leurs enfants sont grands ou partis de la maison, et vivent en harmonie grâce à une gestion de leur temps de travail dans leur entreprise optimisée par rapport à leur investissement dans leur

vie personnelle. Comme la création d'entreprise arrive plus tardivement que pour les autres femmes, elles le vivent généralement comme un aboutissement, comme un épanouissement personnel, car les secteurs choisis semblent en lien avec une motivation intérieure profonde, qu'elles ont eu le temps de laisser émerger car plus matures que les « pré-mumpreneures » ou « mumpreneures ».

De plus, à l'instar de la littérature, l'analyse de nos résultats semble confirmer la dichotomie trouvée dans la littérature : l'entrepreneuriat étant vécue par les femmes soit comme un problème (ce qui rejoint les résultats de Bernard *et al.* 2013), soit comme une solution, au regard de l'articulation entre les deux vies. Cependant, nos résultats apportent des éléments d'éclairage supplémentaires. En effet, d'une part dans notre échantillon, nous avons identifié un groupe de femmes (5 femmes sur 21) pour lesquelles, l'entrepreneuriat n'est vécu ni comme un problème ni comme une solution, étant donné que l'équilibre n'est tout simplement pas recherché. D'autre part, même lorsqu'un conflit vie professionnelle-vie privée est perçu par l'entrepreneure, il semble être à relativiser. En effet, pour la plupart d'entre elles, ce conflit qu'elle rencontre est comparable à celui de toute femme cadre en entreprise qui travaille beaucoup. Ainsi de leur point de vue, ces femmes ne sont pas en conflit de par leur statut d'entrepreneure mais davantage de par leur statut de femme qui travaille beaucoup.

Dès lors nos résultats tendraient plutôt à montrer que l'entrepreneuriat semble minimiser la perception d'un conflit vie professionnelle-vie privée.

Conclusion

Nos résultats permettent de dépasser le débat sur l'effet de l'entrepreneuriat féminin sur le conflit vie professionnelle-vie privée car les récits de vie offrent à voir une réalité complexe du vécu des femmes. C'est ainsi que de nombreux facteurs doivent être mis en exergue, dont la motivation, le rôle du conjoint, le cycle de vie de l'entreprise et de l'entrepreneure... En résumé, le conflit est moindre quand :

- les femmes n'ont pas d'enfant en bas âge,
- la santé financière est bonne,
- le conjoint offre un certain soutien,
- l'entreprise a été créée pour concilier travail et famille.

En outre, nos résultats soulèvent deux remarques qui méritent ici un approfondissement.

Premièrement, l'analyse des discours fait apparaître que les femmes créatrices d'entreprise présentent un point commun indéniable : elles ont créé leur structure en fonction de leurs valeurs dans un domaine qui, la plupart du temps, les passionne. Elles semblent ainsi davantage s'engager corps et âme et 24h sur 24h pour leur travail que si elles devaient subir des contraintes et des pressions extérieures, notamment d'une hiérarchie. Ce faisant, ne ressentent-elles pas moins le besoin de temps pour elles-mêmes en dehors de leur travail, pour s'extraire d'un environnement de travail subi ? En d'autres termes, même si elles consacrent un temps considérable à leur travail, ce temps passé n'envahit peut-être pas autant leur vie privée que pour les personnes avec un statut d'employé ?

Deuxièmement, parle-t-on vraiment de conflit entre le travail et la vie privée ou entre les contraintes et les plaisirs ? Ne serait-il pas plus pertinent à cet effet de parler par exemple des devoirs des enfants et des tâches ménagères davantage comme des contraintes pour la plupart des femmes alors qu'une partie des tâches requises pour l'entreprise serait un plaisir ? C'est ainsi que les répondantes exprimant un conflit entre le travail et la vie privée semblaient avant tout parler d'un manque de temps pour se détendre et pour le loisir et le plaisir. Par exemple, jouer au tennis avec les enfants tomberait dans la catégorie « plaisir » alors que les devoirs tomberaient dans celle des contraintes, quand bien même ces deux activités concernent les enfants.

La recherche présente un certain nombre de points sur lesquels des améliorations pourraient être apportées. Nous nous sommes polarisées dans le cadre de cette étude sur le conflit entre la vie privée et la vie professionnelle. Les femmes entrepreneures ayant souvent choisi et non subi leur réalité professionnelle, préserver les deux aspects n'est probablement pas vécu de la même manière que pour celles qui « subissent » leurs charges et leurs conditions de travail, à savoir les salariées femmes (cadres ou non cadres). Les résultats l'illustrent bien d'ailleurs. Sans aller jusqu'à proposer un questionnement nouveau du concept, il serait certainement intéressant dans des recherches ultérieures de questionner la complémentarité entre les deux sphères pour cette population, en partant ouvertement du concept de l'enrichissement (Dumas, 2006), de celui du débordement positif (Edwards et Rothbard, 2000) ou encore de celui de l'harmonisation (Poelmans, 2008). En d'autres termes, cela signifie cerner davantage leurs stratégies de coping et leurs expériences d'harmonisation et de conciliation.

References

- Ahl, H. (2004), *The scientific reproduction of gender inequality*, Copenhagen: CBS Press.
- Ahl, H. (2006), Why research on women needs new directions, *Entrepreneurship Theory and Practice*, September, 595–621.
- Bardin L. (1993), *L'analyse de contenu*, PUF, Paris.
- Barnett, R. C., et Hyde, J. S. (2001), Women, men, work, and family: An expansionist theory, *American Psychologist*, 56, p. 781–796.
- Bernard C., Le Moign C. et Nicolai J-P. (2013), « L'entrepreneuriat féminin », Document d'étape, *Centre d'Analyse Stratégique*, N°2013-06, Avril, 119 p.
- Bertaux D. (1997), *Les récits de vie*, Paris, Collection 128, Nathan.
- Boden R. J. (1999), Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment, *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), pp.71-83.
- Bruni, A., Gherardi, S. et Poggio, B. (2004), “Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs”, *Journal of Organisational Change Management*, 17, 3, pp. 256-68.
- Burke, R.J. (2004), Work and personal life integration, *International Journal of Stress Management*, 11(4), pp. 299-304.
- Byron, K. (2005), A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 67 No. 2, pp. 169-198.
- Coleman, S. (2007), The role of human and financial capital in the profitability and growth of women-owned small firms, *Journal of Small Business Management*, 45(3), pp. 303–319.
- Cromie (1987), Motivations of aspiring male and female entrepreneurs, *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (2), pp.251-261.
- CSEP (2015), Le sexisme dans le monde du travail: entre déni et réalité, *Rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle*, dir. B Grézy et M. Becker, mars.
- Dumas M. (2006), « Conflit et enrichissement travail et famille et implication : une étude des relations entre ces construits », *Actes du 17ème Congrès de l'AGRH*, Reims.
- DuReitz, A. et Henrekson, M. (2000), Testing the female underperformance hypothesis, *Small Business Economics*, 14, pp.1–10.
- Eagly, A.H. et Carli, L.L. (2003), The female advantage: an evaluation of the evidence, *Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp. 807-34.
- 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*, vol.25, n°1, pp.178-199.
- Fielden S.L., Davidson M.J, Dawe A.J et Makin P.J (2003), Factors inhibiting the economic growth of female-owned small businesses in North West England, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10 (2), 152-166.
- Garey, A. I. (1999), *Weaving work and motherhood*, Philadelphia: Temple University Press.
- Georgellis, Y. et Wall, H. (2005) Gender differences in self-employment, *International Review of Applied Economics*, 19, pp321–337.
- Goode, W. J. (1960), A theory of role strain., *American Sociological Review*, 25, pp. 483–496.
- Greene P.G., Hart M.M., Gatewood E.J., Brus, C.G. et Carter N.M. (2003), “Women Entrepreneurs: Moving Front and Center: An Overview of Research and Theory”, *Consortium for Liberal Education and Entrepreneurship*, College of Charleston and E.M. Kauffman Foundation (http://www.cofc.edu/entrepreneurconsortium/resources/research_women.php)
- Greenhaus J.H. et Beutell N.J., (1985), Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, pp.76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., et Shaw, J.D. (2003), The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 510-531.
- 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, pp. 72-92.
- Higgins C.A. et Duxbury L.E., (1992), Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men, *Journal of Organizations Behavior*, 13, pp. 389-411.
- INSEE (2010), *Enquête 2010 – première interrogation* - Principales raisons ayant poussé à créer une entreprise.
- Kargwell S.A. (2012), Women Entrepreneurs Breaking through: Push and Pull within UAE Cultural Context, *International Journal of Business and Social Science*, 3, 17, September, pp.122-131.
- Kelan, E.K. (2008), The discursive construction of gender in contemporary management literature, *Journal of Business Ethics*, 81, pp. 427-45.
- Kepler, E. et Shane, S. (2007) Are male and female entrepreneurs really that different? The Office of Advocacy Small Business Working Papers, <http://www.sba.gov/>.
- Kim, G. (2007), The analysis of self-employment levels over the life-cycle, *Quarterly Review of Economics and Finance*, 47(3), pp. 397.
- Kinnunen, U. et Mauno, S. (1998), Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, Vol. 51 No. 2, pp. 157-177.
- Knorr H., Garzon D et Martinez D. (2011), Motivations and differences upon reconciling professional and personal life: an empirical study of businesswoman and businessmen in the Valencian Community, *International Entrepreneur Management Journal*, 7, pp391-412.
- Korabik, K., McElwain, A. et Chappell, D.B. (2008), Integrating gender-related issues into research on work and family, in Korabik, K., Lero, D.S. and Whitehead, D.L. (Eds), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices*, Academic Press, Amsterdam, pp. 215-232.
- Kuratko, D.F. et Hodgetts, R.M. (2004), *Entrepreneurship: Theory, Process, Practice*. Ed. Mason, OH; South-Western Publishers.
- Marlow, S., Henry, C. et Carter, S. (2009), Introduction: female entrepreneurship, *International Small Business Journal*, Vol. 27 No. 2, pp. 1-9, special edition.

- Minniti, M., A. et Langowitz, N. (2006) The 2005 Global Entrepreneurship Monitor Special Topic Report: Women in Entrepreneurship. Center for Women Leadership, Babson College. Babson Park, MA.
- Minniti M. et Naudé W. (2010), What Do We Know about the Patterns and Determinants of Female Entrepreneurship across Countries?, *European Journal of Development Research* (2010) 22, 277–293.
- Morrison, A.M, White, R.P., et Van Velsor, E. (1992). Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations? Addison-Wesley: Reading, MA.
- Nel P., Maritz A. et Thongprovati O. (2010), “Motherhood and entrepreneurship: the mumpreneur phenomenon”, *The International Journal of Organizational Innovation*, 3,1, pp. 6-34.
- Orhan, M. et Scott, D., (2001), Why women enter into entrepreneurship: An explanatory model *Women in Management Review*, 16, 5/6; pp. 232-243
- Orser B. J., Elliott C., et Leck J., (2013), Entrepreneurial Feminists: Perspectives About Opportunity Recognition and Governance, *Journal of Business Ethics*, 115, pp.241–257.
- Pailot P. (2003), Méthode biographique et entrepreneuriat : application à l’étude de la socialisation entrepreneuriale anticipée, *La Revue de l’Entrepreneuriat*, vol.2, n°1, 19-41.
- Patterson, N. et Mavin, S. (2009), Women entrepreneurs: jumping the corporate ship and gaining new wings, *International Small Business Journal*, Vol. 27 No. 2, pp. 173-92.
- Patterson N., S. Mavin et J. Turner (2012), Envisioning female entrepreneur: leaders anew from a gender perspective, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 27 No. 6, 2012 pp. 395-416
- Patterson N., Mavin S., et Turner J., (2012), Envisioning female entrepreneur: leaders anew from a gender perspective, *Gender in Management: An International Journal*, 27, 6, pp. 395-416.
- Perry, S. (2002), A comparison of failed and non-failed small businesses in the United States, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol.7, pp 415–428.
- Pleck, J.H. (1977), The work-family role system, *Social Problems*, Vol. 24 No. 4, pp. 417-427.
- Poelmans S. (2005) (Eds), *Work and Family: An International Research Perspective*, Mahwah NJ. Lawrence Erlbaum Associates.
- Poelmans S., Kalliath T., et Brough P. (2008), Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues, *Journal of Management & Organization*, 14, 3, pp 227-238
- Rapoport R, Bailyn L, Fletcher J, et Pruitt B (2002), *Beyond Work–Family Balance. Advancing Gender Equity and Workplace Performance*, San Francisco CA: Jossey-Bass.
- Ryan, M.K., et Haslam, S.A. (2007), The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions, *Academy of Management Review*, 32 (2), p. 549–572.
- Sanseau P.-Y. (2005), Les récits de vie comme stratégie d’accès au réel en sciences de gestion : pertinence, positionnement et perspectives d’analyse, *Recherches Qualitatives*, 25, 2, 35-57.
- Sav A. et Harris N., (2013), Work-life conflict in Australian Muslims: is gender important? *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 28 No. 8, pp. 486-504.
- Segal, M. (1986), The military and the family as greedy institutions, *Armed Forces & Society*, 13(1), pp. 9-38.
- Sieber, S. D. (1974), Toward a theory of role accumulation, *American Sociological Review*, 39, pp. 567–578.
- Tremblay D.G. (2004), Articulation emploi-famille et temps de travail: Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères, *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 16 no 1. pp. 76-93.

Wellington A. J. (2006), Self-employment: The new solution for balancing family and career”, *Labour Economics*, 13(3), pp.357-386.

Woldie A. et Adersua A. (2004), Female entrepreneurs in a transitional economy – Businesswomen in Nigeria, *International Journal of Social Economics*, 31, pp.78-93.

Annexe 1: Profils des interviewees

Nom	Age	Situation familiale	Enfants	Secteur
T	50	Divorcée	2: ados	Alimentaire
H	30	Célibataire	0	Mobile
C1	30	Célibataire	0	Statistiques
M	41	Mariée	2 : 10 et 3	Mode enfants
A1	55	Concubinage	3 : 26 à 19	Chimie
N	37	Mariée	1 : 1 an	Cosmétiques/chimie
S1	40	Divorcée	2: 14 et 10 ans	Services à la personne
E	59	Concubinage	1 : + de 20	Coiffure
L	57	Veuve	2	Coaching sentimental
B1	32	En couple	0	Commerce
F1	46	Remariée	2 : 20 et 17	Edition
C2	43	Divorcée	3 : 18, 14 et 8	Coiffure bio
D	55	Mariée	2 : 20 et 24	Immobilier
S4	40	Mariée	0	Couture
B2	45	Divorcée, en couple	1	Tourisme
S2	43	En couple	2	Chimie
S3	46	Mariée	2 : 13 et 7	Charpente
B3	36	Mariée	1 : 15 mois	Naming
A2	30	En couple	0	Esthétique
F2	53	En couple	1 : 22 ans	Hôtellerie
A3	41	Divorcée, en couple	1 : 14 ans	Service à la personne