الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجمنت
القليعة

MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES
En vue de l'obtention d'un Master académique en
« Entrepreneuriat et Management de Projet »

L'entrepreneuriat hybride : analyse des motivations, des pratiques de conciliation et de l'intention de transition entrepreneuriale dans le contexte algérien

Élaboré par :

Sara Silia DJAFRI
Abla LAGHA

Encadré par :

Dr. Mehdi BOUCHETARA

Année Universitaire 2025/2026

RÉSUMÉ

Cette recherche examine les motivations, les pratiques de conciliation et les intentions de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein des salariés algériens engagés dans une démarche d'entrepreneuriat hybride, défini comme le cumul simultané d'un emploi salarié et d'une activité entrepreneuriale. S'appuyant sur une approche mixte séquentielle explicative articulant une enquête par questionnaire (n = 68) et dix entretiens semi-directifs, l'étude mobilise la théorie Push-Pull, la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991), et la théorie de la « staged entry » (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). L'échantillon quantitatif, constitué par convenance et boule de neige via LinkedIn et réseaux directs, est composé majoritairement de cadres masculins âgés de 35 à 44 ans, titulaires d'un Master ou d'un diplôme d'ingénieur et issus en grande partie du secteur public. Les résultats révèlent une nette prédominance des motivations pull : désir d'autonomie, passion entrepreneuriale et exploitation d'opportunités sur les motivations push (M pull = 4,64 vs M push = 3,18), le facteur pull expliquant 42 % de la variance des motivations et constituant le prédicteur le plus puissant de l'intention de transition ($\beta = 0,42$; $p < 0,001$). L'auto-efficacité perçue se distingue comme variable médiatrice centrale du modèle ($r = 0,68$ avec la passion entrepreneuriale ; $\beta = 0,24$ sur l'intention). Par ailleurs, l'analyse qualitative met en lumière une transformation identitaire positive et unanime chez les interviewés, ainsi qu'une méconnaissance généralisée des dispositifs institutionnels algériens en vigueur (lois 22-23 et 22-22). Ces résultats, dont la portée demeure limitée par la taille de l'échantillon et le mode d'échantillonnage non probabiliste, plaident néanmoins pour la création d'un statut légal de « salarié-entrepreneur », le renforcement de la communication institutionnelle autour des dispositifs existants, et le développement de programmes d'accompagnement adaptés aux profils hybrides, en particulier aux femmes confrontées à une triple charge professionnelle, entrepreneuriale et familiale.

Mots clés : entrepreneuriat hybride, motivations, facteurs push-pull, intention entrepreneuriale, auto-efficacité.

ABSTRACT

This research examines the motivations, work-life balancing practices, and intentions to transition to full-time entrepreneurship among Algerian employees engaged in hybrid

entrepreneurship, defined as the simultaneous combination of salaried employment and an entrepreneurial activity. Drawing on an explanatory sequential mixed-methods design combining a questionnaire survey (n = 68) and ten semi-structured interviews, the study mobilizes Push-Pull theory, the Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991), and staged entry theory (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). The quantitative sample, assembled through convenience and snowball sampling via LinkedIn and personal networks, consists predominantly of male managers aged 35 to 44, holding Master's or engineering degrees and largely employed in the public sector. The findings reveal a clear predominance of pull motivations desire for autonomy, entrepreneurial passion, and opportunity exploitation over push motivations (M pull = 4.64 vs. M push = 3.18), with the pull factor accounting for 42% of motivational variance and emerging as the strongest predictor of transition intention (β = 0.42; $p < 0.001$). Perceived self-efficacy stands out as the central mediating variable in the model ($r = 0.68$ with entrepreneurial passion; $\beta = 0.24$ on intention). Qualitative analysis further reveals a unanimously positive identity transformation among respondents, alongside a widespread unfamiliarity with existing Algerian institutional frameworks (Laws 22-23 and 22-22). While the generalizability of these findings remains constrained by the sample size and non-probability sampling strategy, they nonetheless advocate for the creation of a legal "employee-entrepreneur" status, improved institutional communication around existing support mechanisms, and the development of tailored accompaniment programmes for hybrid profiles particularly women facing a triple professional, entrepreneurial, and familial burden.

Keywords: hybrid entrepreneurship, motivations, push-pull factors, entrepreneurial intention, self-efficacy.

ملخص

تسعى هذه الدراسة إلى فحص الدوافع وممارسات التوفيق بين الأدوار ونوايا الانتقال نحو ريادة الأعمال بدوام كامل لدى الأجراء الجزائريين المنخرطين في ريادة الأعمال الهجينة، المُعرَّفة بوصفها الجمعَ المتزامن بين عمل مأجور ونشاط ريادي. تعتمد الدراسة على منهجية مختلطة تسلسلية تفسيرية تجمع بين استبيان كمي (ن = 68) وعشرة مقابلات شبه موجهة، مستندةً إلى نظرية الدفع والسحب، ونظرية السلوك المخطط (Ajzen I. , 1991) ، ونظرية الدخول التدريجي (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). يتكون العينة الكمية، المُجمَّعة عبر أسلوبَي العينة والشبكات المباشرة، في غالبيتها من إطارات ذكور تتراوح أعمارهم بين LinkedIn الملائمة وكرة الثلج من خلال

35 و44 عامًا، يحملون شهادات الماستر أو الهندسة وينتمون في معظمهم إلى القطاع العام. تكشف النتائج عن هيمنة واضحة لدوافع السحب الرغبة في الاستقلالية، والشغف الريادي، واستغلال الفرص على دوافع الدفع (متوسط السحب = 4,64 مقابل متوسط الدفع = 3,18)، إذ يفسر عامل السحب 42% من تباين الدوافع ويُشكّل أقوى منبئ بنية الانتقال (r = 0,68) وتبرز الكفاءة الذاتية المُدرَكة بوصفها المتغيرَ الوسيطَ المحوري في النموذج .(β = 0,42؛ p < 0,001 على النية). كما يُظهر التحليل الكيفي تحولًا هويّاتيًا إيجابيًا بالإجماع لدى المُستجوَبين، β = 0,24 مع الشغف الريادي؛ فضلًا عن جهل واسع النطاق بالأطر المؤسسية الجزائرية القائمة (القانونان 22-23 و22-22). وعلى الرغم من أن قابلية تعميم هذه النتائج تبقى محدودة بسبب حجم العينة وأسلوب الأخذ منها غير الاحتمالي، فإنها تدعو مع ذلك إلى إنشاء وضع قانوني لـ «الأجير-المقاول"، وتحسين التواصل المؤسسي حول الآليات الداعمة القائمة، وتطوير برامج مرافقة مُكيَّفة مع الملفات الهجينة، ولا سيما النساء اللواتي يواجهن عبئًا ثلاثيًا مهنيًا ورياديا وعائليًا.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال الهجينة، الدوافع، عوامل الدفع والجذب، النية الريادية، الكفاءة الذاتية

REMERCIEMENTS

Ce mémoire n'aurait jamais vu le jour sans le soutien, la confiance et la générosité de toutes celles et ceux qui nous ont accompagnées tout au long de ce parcours.

Nous commençons avant tout par remercier Allah, qui nous a donné la force, la patience et le courage nécessaires pour mener ce travail à son terme. Sans Sa volonté, rien de cela n'aurait été possible.

Nos remerciements les plus profonds vont également à nos parents, pour leur amour, leurs sacrifices, leur soutien moral et leurs encouragements constants tout au long de nos études. Aucun mot ne saurait exprimer pleinement notre reconnaissance envers eux.

Nous remercions aussi nos familles respectives, ainsi que **Ziad** et **Feriel** pour leur présence, leur patience et leur soutien dans les moments les plus difficiles.

Nous adressons nos plus sincères remerciements à notre encadrant,
Dr. Mehdi BOUCHETARA, pour son accompagnement tout au long de cette recherche. Nous lui sommes profondément reconnaissantes pour sa disponibilité, sa patience, ses conseils précieux ainsi que la confiance qu'il nous a accordée durant l'élaboration de ce mémoire.

Son regard critique, ses orientations pertinentes et son exigence académique nous ont permis d'améliorer continuellement notre travail et d'avancer avec davantage de rigueur et de réflexion. Nous le remercions également pour le temps qu'il nous a consacré, pour son écoute et pour l'attention portée à chacun de nos questionnements. Travailler sous son encadrement a été pour nous une expérience enrichissante et formatrice.

Nous adressons également nos sincères remerciements à **Mme Naga**, notre encadrante de stage, pour sa disponibilité, ses conseils, son accompagnement et son soutien tout au long de cette expérience.

Nous remercions également l'ensemble des enseignants qui ont contribué à notre formation et à notre parcours universitaire, pour la qualité de leurs enseignements, leurs conseils et leur accompagnement tout au long de ces années.

Nous adressons une pensée particulière à : **M. Bedaida, M. Misraoui, Mme Labi, M. Kessouri, M. Zerrouti** et **M. Lebcir**, pour leur disponibilité, leurs encouragements et leur investissement pédagogique, qui ont grandement enrichi notre apprentissage et notre réflexion.

Nous adressons également un grand merci à nos amis : **Melissa, Feriel, Abderahmane, Maroua, Ghiles, Maria, Yasser, Imène, AbdAllah**, pour leur soutien, leurs encouragements et tous les moments de motivation et de réconfort partagés durant cette période.

Enfin, en tant que binôme, nous nous remercions mutuellement pour notre collaboration, notre patience, notre sérieux et les efforts fournis ensemble tout au long de ce travail. Ce

mémoire est le résultat d'un travail commun fondé sur le respect, l'entraide et la persévérance.

À toutes les personnes ayant contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce mémoire, nous adressons nos sincères remerciements.

Table des matières

RÉSUMÉ ..... **I**

ABSTRACT ..... **I**

ملخص ..... **II**

REMERCIEMENTS ..... **IV**

Liste des tableaux : ..... **XI**

Liste des figures : ..... **XII**

INTRODUCTION **1**

1.1 Contexte du thème : 2

1.2 Intérêt du thème : 2

1.3 Justification du sujet : 3

1.4 Question de recherche : 3

1.5 Hypothèses de recherche : 4

1.6 Objectif de l'étude : 5

1.7 Annonce du plan : 6

CHAPITRE I : CADRE THÉORIQUE **7**

1 Section 1 : Cadre conceptuel de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneuriat hybride : 8

1.1.1 Définition et évolution de l'entrepreneuriat : 8

1.2 Approche théorique de l'entrepreneuriat : 9

1.2.1 Approche économique : 9

1.2.2 Approche psychologique : 9

1.2.3 Approche sociologique : 10

1.3 Théories de l'intention entrepreneuriale : 11

1.3.1 A) Theory of Planned Behavior (TPB) – Ajzen (1991): 11

1.3.2 B) Théorie Push- Pull : 11

1.4 Évolution de l'entrepreneuriat hybride : 12

1.4.1 Définition de l'entrepreneuriat hybride : 12

1.4.2 Différence avec l'entrepreneuriat classique : 13

1.5 Fonctionnement de l'entrepreneuriat hybride : 14

1.5.1 Gestion du risque : 14

1.5.2 Logique progressive : 14

1.6 Formes et profils de l'entrepreneuriat hybride : 15

1.6.1 Différentes formes d'hybridation (activité secondaire, temps partiel) : 15
1.6.2 Profils des entrepreneurs hybrides : 16
2 Section 2 : Les motivations et les freins de l'entrepreneuriat hybride : 18
2.1 Fondements de la motivation entrepreneuriale : 18
2.1.1 Motivation financière : 18
2.1.2 Réalisation personnelle : 18
2.2 Motivations psychosociales : 18
2.3 L'approche Push-Pull : 19
2.3.1 Facteurs Push (contraintes) : 19
2.3.2 Facteurs Pull (opportunités) : 19
2.4 Dimensions psychologiques : 20
2.4.1 Passion entrepreneuriale : 20
2.4.2 Engagement entrepreneurial : 20
2.5 Capital humain et formation : 20
2.6 Motivation et intention entrepreneuriale : 21
2.6.1 Theory of Planned Behavior d'Ajzen: 22
2.7 Modèle conceptuel intégré : 23
2.7.1 Synthèse Push-Pull + TPB + variables internes : 23
2.8 Les freins de l'entrepreneuriat hybride : 24
2.8.1 Contraintes individuelles : 25
2.8.2 Contraintes professionnelles : 26
2.8.3 Conflit vie professionnelle : 26
2.8.4 Limites structurelles de l'entrepreneuriat hybride : 27
3 Section 3 : Revue de littérature : 28
3.1 Motivations entrepreneuriales : 28
3.2 Logique push / pull et hybridation des motivations entrepreneuriales : 28
3.3 Entrepreneuriat hybride et trajectoires professionnelles : 29
3.4 Facteurs psychosociaux et l'intention d'entreprendre : 29
3.5 Cadre institutionnel et restrictions structurelles : 30
3.6 Différences et limites : 30
3.7 Conclusion du Chapitre I : 31
CHAPITRE II : Données et Méthodologie de la recherche 32
1 Section 1 : Méthodologie de la recherche : 33
1.1 Positionnement épistémologique : 33
1.2 Justification épistémologique de l'approche mixte : 33

1.3 Critères de validité et de fiabilité : 34
1.4 Considérations éthiques : 35
2 Section 02 : L'approche quantitative et l'approche qualitative : 36
2.1 Présentation du questionnaire : 36
2.1.1 Echantillon : 36
2.1.2 Biais méthodologiques et limites de l'échantillonnage : 36
2.1.3 Méthode d'échantillonnage : 37
2.1.4 Méthodologie du questionnaire : 38
2.1.5 Outils d'analyse : 41
2.2 L'approche qualitative : 43
2.2.1 Échantillonnage qualitatif et critères de sélection : 43
2.2.2 Justification du nombre d'entretiens et saturation théorique : 44
2.2.3 Procédure d'analyse thématique de contenu : 44
Chapitre III : RESULTATS ET DISCUSSION 47
1 Section 1 : Résultats des approches quantitatives et qualitatives : 48
1.1 Résultats de l'approche quantitative : 48
1.1.1 Profil socio-démographique de l'échantillon : 49
1.1.2 Motivations push et pull : 51
1.1.3 Auto-efficacité, passion et intention entrepreneuriale : 52
1.1.4 Comparaisons de moyennes (tests t et ANOVA) : 53
1.1.5 Analyse factorielle en composantes principales (ACP) : 55
1.1.6 Analyse des corrélations (Pearson) : 56
1.1.7 Analyse de régression linéaire analyse : 57
1.1.8 Fiabilité des échelles (Alpha de Cronbach) : 58
1.1.9 Validation des hypothèses de recherche : 59
1.1.10 Limites statistiques de l'approche : 60
1.2 Résultats de l'approche qualitative : 61
1.2.1 Motivations à l'entrepreneuriat hybride : 61
1.2.2 Synthèse des motivations exprimées : 62
1.2.3 Pratiques de conciliation entre emploi salarié et activité entrepreneuriale : 62
1.2.4 Impact de l'entrepreneuriat hybride sur la vie personnelle et professionnelle : 63
1.2.5 Perspectives d'avenir : intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein : 65
2 Section 02 : Discussion des résultats quantitatifs : 66
2.1 Discussion des résultats quantitatifs : 66

2.1.1 La prédominance des motivations pull, entre opportunité et identité : 66
2.1.2 Le rôle partiel mais indispensable des motivations push : 68
2.1.3 L'auto-efficacité comme variable médiatrice centrale :..... 69
2.1.4 L'impact non significatif du genre et limites du modèle quantitatif :..... 70
2.2 Discussion qualitative : 71
2.2.1 Analyse personnelle :..... 75
2.2.2 Conclusion de l'approche qualitative :..... 76
3 Discussion intégrée et validation des hypothèses de recherche :..... 78
3.1 Triangulation quantitative-qualitative : convergences et complémentarités : 78
3.2 Validation des hypothèses de recherche :..... 79
3.2.1 H0 (Hypothèse principale) : Validation forte :..... 79
3.2.2 H1 : Validation partielle :..... 79
3.2.3 H2 : Validation forte :..... 80
3.2.4 H3 : Validation forte :..... 81
3.2.5 H4 : Validation confirmée :..... 81
3.3 Positionnement par rapport à la littérature internationale : 83
Les spécificités contextuelles algériennes se manifestent à travers trois traits distinctifs : 83
3.4 Synthèse de la validation des hypothèses :..... 84
3.5 Modèle intégratif final : vers une compréhension systémique de l'entrepreneuriat hybride algérien :..... 84
3.6 Les cohérences entre les différentes composantes de la recherche :..... 85
3.6.1 Cohérence entre les choix méthodologiques et les résultats obtenus :..... 85
3.6.2 Cohérence entre le questionnaire et le guide d'entretien :..... 86
3.6.3 Cohérence entre la taille des échantillons et la nature des conclusions : 86
3.6.4 Cohérence théorique : du Chapitre I au Chapitre III :..... 87
3.7 Triangulation méthodologique : convergences, nuances et complémentarités : 88
3.8 Conclusion du Chapitre III :..... 90
4 CONCLUSION..... 92
4.1 Aperçu général 93
4.2 Principaux résultats obtenus..... 93
4.3 Implications théoriques 94
4.4 Limites de la recherche 94
4.5 Prolongements possibles de la recherche :..... 95
5 Bibliographie..... 96
6 Annexes..... 102

6.1 Annexe 01 : 103
6.2 Annexe 02 : 106
6.3 Annexe 03: 109
6.4 Annexe 04 : 112
6.5 Annexe 05 113
6.6 Annexe 06 114
6.7 Annexe 07 116

Liste des tableaux :

Tableau 1: Comparaison entre l'entrepreneuriat hybride et l'entrepreneuriat classique 13
Tableau 2: Les différentes formes d'hybridation 15
Tableau 3: Profils types des entrepreneurs hybride 16
Tableau 4: Facteurs Push et Pull de l'entrepreneuriat hybride 19
Tableau 5: Niveaux de bien-être psychologique selon le statut professionnel 25
Tableau 6: Tableau des variables, indicateurs et sources théoriques 40
Tableau 7: Tableau de correspondance hypothèses - tests - variables 42
Tableau 8: La liste des entretiens réalisés 45
Tableau 9: Articulation quantitative et qualitative : tableau de cohérence 46
Tableau 10: Profils socio-démographiques de l'échantillon (n=68) 49
Tableau 11: Moyennes et écarts types des items de motivation (n=68) 51
Tableau 12: synthèse des moyennes par dimension 52
Tableau 13: Comparaison des moyennes par genre (test t indépendant, n=68). 53
Tableau 14: Comparaison des moyennes par tranche d'âge (ANOVA, n=68). 54
Tableau 15: Résultats de l'ACP : structure factorielle des motivations (n=68) 55
Tableau 16: Matrice des corrélations significatives (Pearson, n=68) 56
Tableau 17: Résultats de la régression linéaire, variable dépendante : Intention de transition (n=68) 57
Tableau 18: Coefficients de fiabilité des échelles (Alpha de Cronbach, n=68) 58
Tableau 19: Synthèse de la validation des hypothèses 59
Tableau 20: Motivations à la création d'une activité entrepreneuriale parallèle 61
Tableau 21: Synthèse des concepts exprimés lors des entretiens 62
Tableau 22: Pratiques de conciliation et obstacles rencontrés 62
Tableau 23: Impact de l'expérience entrepreneuriale sur la vie personnelle et professionnelle. 64
Tableau 24: Perspectives d'avenir et intention de transition 65
Tableau 25: Principaux résultats statistiques 66
Tableau 26: Synthèse thématique des résultats des entretiens (n=10) 74
Tableau 27: Tableau représentatif de la triangulation quantitative-qualitative : convergences et complémentarités 78
Tableau 28: Synthèse de la validation des hypothèses 84
Tableau 29: Tableau récapitulatif des cohérences entre les chapitres 87
Tableau 30: Triangulation méthodologique : convergences, nuances et complémentarités 88

Liste des figures :

Figure 1: Modèle conceptuel des hypothèses de recherche sur le recours à l'entrepreneuriat hybride en Algérie 5
Figure 2: Synthèse des approches théoriques de l'entrepreneuriat 10
Figure 3: Cycle d'évolution de l'entrepreneuriat hybride 13
Figure 4: Cadre de l'entrepreneuriat hybride en contexte contraint en ressources 17
Figure 5: Convergence des motivations entrepreneuriales , modèle conceptuel intégré..... 23
Figure 6: Dynamiques de l'entrepreneuriat hybride, synthése TPB, Facteurs Push6pull et Variables internes 24

INTRODUCTION

1.1 Contexte du thème :

La progression de l'incertitude économique, la flexibilisation constante du marché du travail et la diversification des types d'emplois ont constitué un contexte favorable à l'émergence de nouvelles formes d'engagement professionnel, parmi lesquelles l'entrepreneuriat occupe désormais une place de plus en plus prépondérante dans les agendas académiques et institutionnels.

C'est précisément dans ce contexte de transformations, que se situe le phénomène d'entrepreneuriat hybride, conceptualisé comme la combinaison simultanée d'un emploi salarié et d'une activité entrepreneuriale au sein d'un même parcours professionnel.

Loin de constituer une exception ou une situation transitoire, cette forme d'engagement s'impose progressivement comme une stratégie consciente de gestion du risque et d'exploration progressive des opportunités économiques. (Timothy B. Folta, 2009), ont été parmi les premiers à théoriser ce phénomène, démontrant que l'entrepreneuriat hybride offre aux individus la possibilité de tester progressivement la viabilité d'un projet entrepreneurial tout en préservant la sécurité financière que confère un emploi salarié. À l'échelle internationale, les rapports successifs du Global Entrepreneurship Monitor (GEM), attestent de la progression continue de différentes formes d'entrepreneuriat flexibles, en mettant en avant l'intégration durable de ces nouvelles dynamiques dans les économies contemporaines qu'elles soient développées ou émergentes.

1.2 Intérêt du thème :

Au-delà de son intérêt scientifique, l'étude de l'entrepreneuriat hybride revêt également une dimension pratique considérable. Un nombre croissant d'individus opte pour conjuguer un emploi salarié et une activité entrepreneuriale dans une logique de sécurisation des revenus, tout en poursuivant un projet professionnel autonome. Dans cette perspective, il apparaît essentiel d'identifier et de comprendre les ressorts motivationnels qui sous-tendent ce choix. À cet égard, les travaux de (Charles Y. Murnieks Anthony C. Klotz Dean A. Shepherd, 2020) ont mis en évidence que les motivations jouent un rôle déterminant dans l'engagement entrepreneurial, en conditionnant à la fois la décision initiale d'entreprendre et la durabilité dans le temps. Ces conclusions rejoignent celles de (Sara Charlotte Thorgren, 2016) qui soulignent que la nature des motivations, qu'elles soient d'ordre financier, identitaire ou passionnel détermine en grande partie la trajectoire à long terme de l'entrepreneur hybride.

1.3 Justification du sujet :

Dans ce cadre, l'entrepreneuriat hybride s'affirme comme un phénomène en pleine expansion, traduisant l'adaptation des individus aux nouvelles contraintes et opportunités du marché du travail. Toutefois, malgré sa diffusion dans les économies contemporaines, ce concept demeure encore insuffisamment exploré dans certains contextes nationaux spécifiques, notamment en Algérie, où les travaux empiriques consacrés à cette thématique restent embryonnaires. Cette insuffisance scientifique constitue l'une des principales motivations de la présente étude, qui s'inscrit dans un champ de recherche en cours de structuration. Par ailleurs, l'étude de cette forme d'entrepreneuriat contribue à approfondir la compréhension des nouvelles dynamiques du marché du travail et des comportements entrepreneuriaux contemporains, en particulier dans les économies en développement où les données restent rares (Sellidj L. ,.).

1.4 Question de recherche :

Si les travaux fondateurs de (Folta T. B., 2010) ont conceptualisé l'entrepreneuriat hybride comme une stratégie rationnelle de gestion du risque dans les économies développées, leur transposition aux contextes émergents, notamment algérien, demeure encore peu explorée. En effet, ces contextes se caractérisent par des contraintes institutionnelles, économiques et socioculturelles spécifiques susceptibles d'influencer différemment les trajectoires entrepreneuriales. Dès lors, la question des motivations qui conduisent les salariés à recourir à l'entrepreneuriat hybride reste ouverte : relèvent-elles principalement de logiques de contrainte (facteurs push) ou d'opportunité (facteurs pull) ? Par ailleurs, le rôle des facteurs individuels, tels que le capital humain et l'auto-efficacité, combiné aux spécificités du contexte algérien, mérite d'être approfondi afin de mieux comprendre cette dynamique.
C'est à cette problématique centrale que la présente recherche tente de répondre :

Dans quelle mesure et comment les motivations influencent-elles le choix des salariés algériens de recourir à l'entrepreneuriat hybride ?

Afin d'appréhender les différentes dimensions de cette problématique, celle-ci est déclinée en plusieurs sous-questions de recherche :

1-Quelles sont les principales motivations (push et pull) qui expliquent le recours à l'entrepreneuriat hybride ?

2-Dans quelle mesure ces motivations influencent-elles le recours des salariés à l'entrepreneuriat hybride ?

3-Quel rôle jouent les caractéristiques individuelles, notamment le capital humain, les compétences et l'auto-efficacité, dans ce recours ?

4-Comment les contraintes professionnelles et le contexte socio-économique influencent-ils le recours à l'entrepreneuriat hybride ?

5-Comment les entrepreneurs hybrides perçoivent-ils et interprètent-ils leurs motivations ?

6-Comment les entrepreneurs hybrides concilient-ils leur emploi salarié et leur activité entrepreneuriale, et quels obstacles rencontrent-ils ?

1.5 Hypothèses de recherche :

Pour le bon déroulement et le développement de notre thème de recherche, nous formulons l'hypothèse principale et les sous-hypothèses suivantes :

Hypothèse principale :

Le recours à l'entrepreneuriat hybride en Algérie s'explique par une combinaison de motivations (push et pull), de facteurs individuels et de contraintes contextuelles, qui influencent conjointement la décision des salariés de s'engager dans cette forme d'entrepreneuriat.

Sous-hypothèses :

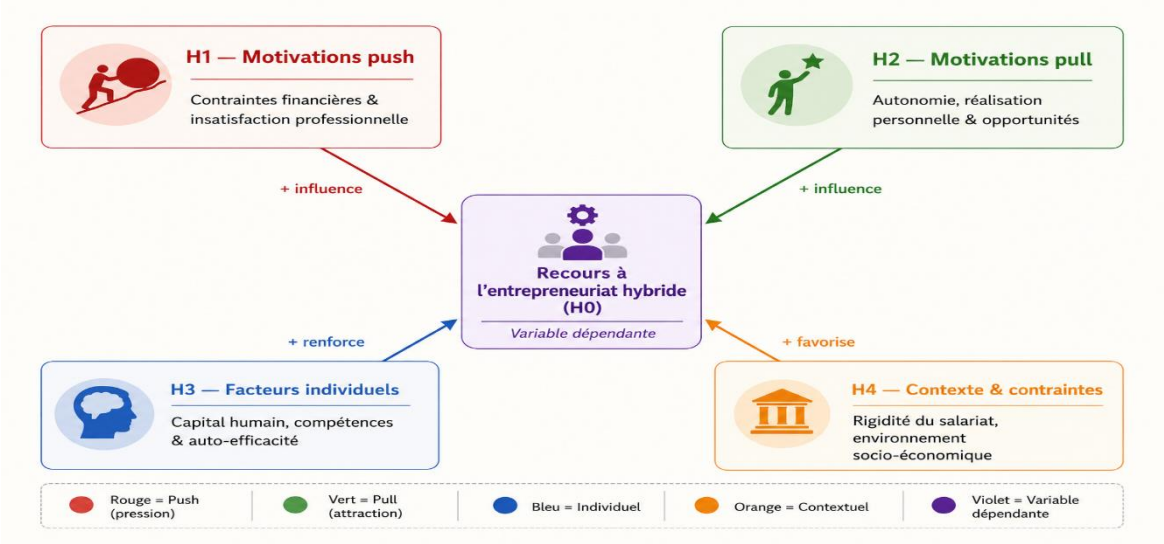
H1 Motivations (push) : Les motivations de type push, telles que les contraintes financières et l'insatisfaction professionnelle, influencent positivement le recours des salariés à l'entrepreneuriat hybride.

H2 Motivations (pull) : Les motivations de type pull, notamment le désir d'autonomie, la recherche de réalisation personnelle et l'identification d'opportunités, influencent positivement le recours à l'entrepreneuriat hybride.

H3 Facteurs individuels : Les facteurs individuels, tels que le capital humain, les compétences et l'auto-efficacité, renforcent la probabilité de recourir à l'entrepreneuriat hybride.

H4 Contexte et contraintes : Les contraintes professionnelles et contextuelles (rigidité du salariat, environnement socio-économique) favorisent le recours à l'entrepreneuriat hybride comme stratégie d'adaptation.

Figure 1: Modèle conceptuel des hypothèses de recherche sur le recours à l'entrepreneuriat hybride en Algérie



Source : réalisé par nos soins selon (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014), (Solesvik M. Z., 2017)

1.6 Objectif de l'étude :

Notre objectif principal est d'analyser les motivations qui incitent les salariés algériens à s'engager dans l'entrepreneuriat hybride, et de comprendre comment ils gèrent la conciliation entre leur emploi salarié et leur activité entrepreneuriale parallèle dans le contexte socio-économique et institutionnel algérien.

Ainsi, nous allons, à travers cette recherche, tenter de dresser le profil de l'entrepreneur hybride algérien en déterminant ses motivations, ses pratiques de conciliation et ses perspectives d'avenir. Plus précisément, cette recherche vise à :

- Identifier et hiérarchiser les facteurs push (contraintes du salariat) et pull (opportunités entrepreneuriales) qui déclenchent et pérennisent l'engagement dans l'hybridation ;

- Examiner le rôle des dimensions psychologiques (passion entrepreneuriale, engagement, dissonance cognitive) et du capital humain (éducation, compétences, expérience) dans la trajectoire des entrepreneurs hybrides ;
- Comprendre comment ces motivations s'articulent avec la Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991) pour former l'intention et l'engagement dans l'hybridation ;
- Analyser les pratiques concrètes de conciliation entre emploi salarié et activité entrepreneuriale, ainsi que les obstacles rencontrés et les stratégies déployées pour les surmonter.
- Identifier les principaux freins institutionnels et structurels à son développement et formuler des recommandations concrètes à destination des pouvoirs publics et des acteurs d'accompagnement.

1.7 Annonce du plan :

Afin de répondre à cette problématique, le présent travail s'articule en trois chapitres complémentaires.

Le premier chapitre est consacré au cadre théorique et conceptuel : il présente successivement les approches théoriques de l'entrepreneuriat (économique, psychologique et sociologique), détaillant les spécificités de l'entrepreneuriat hybride (définition, comparaison avec l'entrepreneuriat classique, formes et profils), puis analyse en profondeur les motivations (fondements, approches push-pull, dimensions psychologiques, capital humain et modèle intégré TPB) et les freins associés (contraintes individuelles, professionnelles, conflits de rôles et limites structurelles), avant de synthétiser l'état de la littérature existante sur ces questions.

Le deuxième chapitre expose la démarche méthodologique mobilisée pour répondre à la problématique : il justifie le recours à une approche mixte, combinant une enquête par questionnaire auprès de 68 répondants et dix entretiens semi-directifs, en précisant le positionnement épistémologique, les critères de validité et de fiabilité, ainsi que les considérations éthiques retenues.

Le troisième chapitre présente et interprété les résultats empiriques obtenus à travers cette double démarche, en les mettant en dialogue avec le cadre théorique établi dans le premier chapitre, afin d'apporter des éléments de réponses fondés et nuancés à la problématique centrale de cette recherche.

CHAPITRE I : CADRE THÉORIQUE

1 Section 1 : Cadre conceptuel de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneuriat hybride :

1.1.1 Définition et évolution de l'entrepreneuriat :

L'entrepreneuriat est un concept largement étudié en sciences de gestion, dont la définition a évolué au fil du temps. Il est généralement appréhendé comme un processus par lequel des individus identifient, évaluent et exploitent des opportunités afin de créer de la valeur économique, sociale et parfois environnementale, comme le soulignent (Shane & Venkataraman, 2000). Cette approche met en évidence que l'entrepreneuriat ne se limite pas à la simple création d'entreprise, mais renvoie à une démarche plus large centrée sur l'exploitation d'opportunités, incluant l'innovation et la « destruction créatrice » selon (Schumpeter J. A., 1934).

Dans cette logique, l'entrepreneur évolue dans un environnement incertain, ce qui implique une prise de risque, déjà mise en avant par (Cantillon, 1931) ,et nécessite des caractéristiques individuelles spécifiques telles que le besoin d'accomplissement, la tolérance au risque, le locus de contrôle interne ou la propension à l'innovation (McClelland D. C., 1987), (Scott, 2012), (Crant J. M., 1996) . Par ailleurs, dans une perspective économique, (Schumpeter J. A., 1934) associe l'entrepreneuriat à une dynamique d'innovation reposant sur l'introduction de nouvelles combinaisons de facteurs de production (produits, procédés, marchés, organisations), tandis que (Drucker, 1985) insiste sur le fait que l'entrepreneuriat constitue avant tout une pratique orientée vers la recherche et l'exploitation systématique des opportunités.

L'approche comportementale, quant à elle, se penche essentiellement sur la création d'une organisation. Selon (Gartner W. B., 1989),c'est l'acte même de créer une nouvelle entité qui marque l'émergence de l'activité entrepreneuriale : l'entrepreneur n'est pas défini par ce qu'il est, mais par ce qu'il fait, à savoir assembler des ressources, mobiliser des équipes et structurer une organisation viable. Enfin, l'entrepreneuriat fait référence à une activité qui implique une organisation dans laquelle l'entrepreneur occupe un rôle central, exerçant à la fois une responsabilité économique, managériale et souvent sociale ou sociétale.

Les travaux les plus récents (Ratten V. , 2023), (GEM, 2025) confirment cette vision processuelle tout en insistant sur des dimensions émergentes : la prise en compte croissante des impacts sociaux et environnementaux (84 % des entrepreneurs en phase précoce intègrent ces aspects dans leurs décisions selon le (GEM, 2025), la montée de la peur de l'échec (qui freine près de 2 adultes sur 5 malgré une perception accrue de la facilité à créer une entreprise), et l'essor de formes inclusives (femmes, migrants, deep tech). Ainsi, l'entrepreneuriat apparaît à la fois comme un processus individuel ancré dans des traits et des comportements spécifiques, un acte d'innovation et de création organisationnelle, et une carrière professionnelle exigeante, dont le succès dépend de la capacité à articuler opportunité, ressources et contexte dans un environnement marqué par l'incertitude, le changement permanent et les grands défis sociétaux.

1.2 Approche théorique de l'entrepreneuriat :

1.2.1 Approche économique :

D'un point de vue économique, l'entrepreneur est perçu comme un acteur rationnel et indépendant qui agit dans un système économique pour exploiter les opportunités et générer une valeur ajoutée.

(Schumpeter J. A., 1934), considère avant tout l'entrepreneur comme un innovateur qui introduit de nouveaux concepts (procédés, produits, marchés), suscitant ainsi un processus appelé " destruction créatrice". Sous un autre angle, (Knight, 1921) , met l'accent sur la notion d'incertitude, en soulignant que le bénéfice entrepreneurial représente le gain face à la prise de risque non quantifiable. (Kirzner I. M., 1973), met en lumière l'importance de la vigilance entrepreneuriale (Alertness), qui reste encore inexploitée ou incomplète.

1.2.2 Approche psychologique :

L'approche psychologique se concentre sur les caractéristiques individuelles de l'entrepreneur, notamment ses traits de personnalité, ses motivations et ses croyances. (McClelland D. C., The achieving society, 1961), identifie le besoin d'accomplissement comme moteur central de l'action entrepreneuriale. (Bandura A. , 1986), introduit quant à lui le concept d'auto-efficacité, défini comme la croyance d'un individu en sa capacité à réussir une action donnée. Enfin, (Ajzen, 1991) propose la Théorie du Comportement Planifié

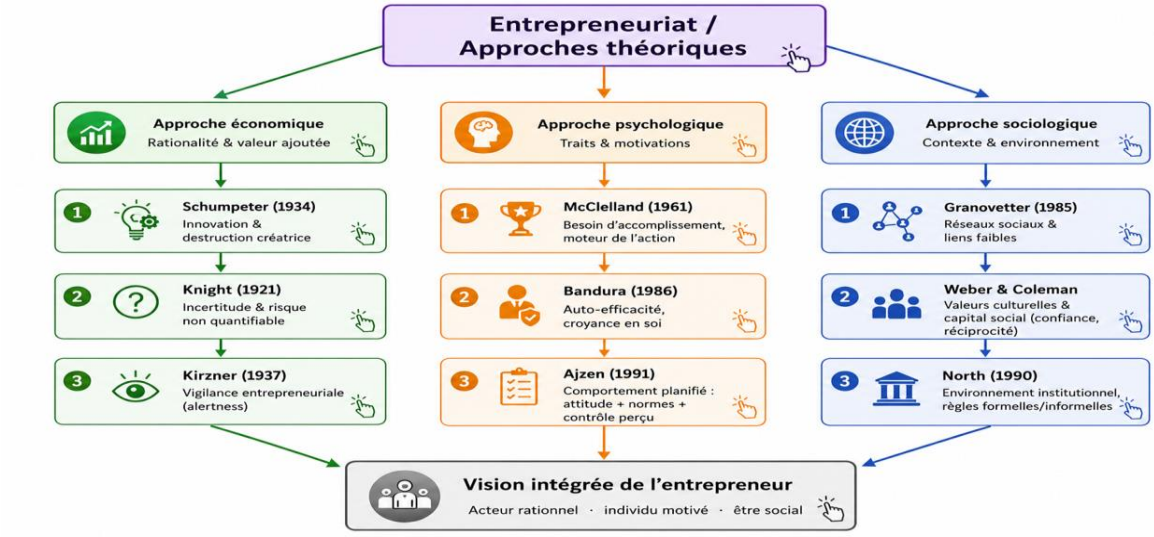
(TPB), selon laquelle l'intention entrepreneuriale est déterminée par l'attitude envers le comportement, les normes sociales perçues et le contrôle comportemental perçu.

1.2.3 Approche sociologique :

L'approche sociologique considère l'entrepreneuriat comme un phénomène conditionné par l'environnement culturel, institutionnel et social dans lequel évolue l'individu. (Granovetter, 1985), met en lumière le rôle des réseaux sociaux, et notamment des "liens faibles", dans l'accès à de nouvelles opportunités. (Weber, 1905 / 2002), souligne quant à lui l'impact des valeurs culturelles sur le comportement économique, montrant que les croyances et normes d'une société façonnent les dispositions individuelles à entreprendre.

Des travaux ultérieurs ont prolongé cette perspective en introduisant d'autres déterminants sociaux. (Coleman, 1988), montre que le capital social entendu comme l'ensemble des relations de confiance et de réciprocité d'un individu facilite l'accès à l'information et aux ressources nécessaires à l'action entrepreneuriale. (North, 1990), insiste sur le rôle de l'environnement institutionnel, soulignant que les règles formelles et informelles encadrant l'activité économique peuvent autant stimuler que freiner la création d'entreprise. (Schumpeter J. A., 1934), enfin, rappelle que le contexte économique général détermine la nature et la distribution des opportunités, influençant directement les décisions entrepreneuriales.

Figure 2: Synthèse des approches théoriques de l'entrepreneuriat.



Source : Élaboré par nos soins d'après (Schumpeter J. A., 1934), (Knight, 1921), (Kirzner I. M., 1973), (McClelland D. C., Human motivation, 1987), (Bandura A. , 1986), (Ajzen I. , 1991) , (Weber, 1905 / 2002), (Coleman, 1988), (North, 1990), (Granovetter, 1985).

1.3 Théories de l'intention entrepreneuriale :

1.3.1 A) Theory of Planned Behavior (TPB) – Ajzen (1991):

La théorie du comportement planifié (TPB), est une théorie de psychologie sociale fréquemment utilisée pour expliquer les raisons pour lesquelles un individu développe l'intention de devenir entrepreneur. Elle représente un cadre central dans l'étude de l'intention entrepreneuriale, qui requiert d'ailleurs trois principaux éléments :

- **Attitude face à l'entrepreneuriat** : Représente l'appréciation personnelle positive soit elle ou négative, de la création d'une entreprise. Une attitude favorable accroît de manière significative l'intention entrepreneuriale.
- **Normes sociales** : reflète l'impact de l'avis des personnes significatives (famille/ amis/ mentors), plus l'individu perçoit une validation de la part de son entourage plus l'intention augmente.
- **Contrôle comportemental perçu** : la perception qu'a l'individu de sa propre capacité à entreprendre, lié à ses compétences, ressources et confiance.

La TPB considère que plus ces trois composantes sont positives, plus l'intention entrepreneuriale augmente, ce qui accroît la possibilité que l'individu passe à l'action. (Anjum, Tautiva, Zaheer, & Heidler, 2024).

1.3.2 B) Théorie Push- Pull :

À l'origine, la théorie Push-Pull a été développée pour expliquer la raison pour laquelle les individus migrent, donc certains quittaient leurs lieux de vie en raison de facteurs négatifs (Push), vers des conditions positives ailleurs par lesquelles ils ont été attirés (Pull), (Lee, 1966).

Cette théorie a ensuite été intégrée à l'entrepreneuriat (Gilad & Levine, 1986), les facteurs Push sont donc devenus les éléments négatifs contraignants qui poussent un individu à créer sa propre entreprise, par exemple une insatisfaction au travail, chômage, manque de progression ou reconnaissance professionnelle, l'entrepreneuriat devient alors une évidence pour sortir d'une situation défavorable.

Par ailleurs, on retrouve les facteurs Pull, qui eux, aux contraires représente les éléments positifs qui ont incité une personne à entreprendre, par exemple, une envie d'indépendance, de créativité, de reconnaissance, ces facteurs agissent comme un aimant poussant les

individus à prendre des risques et à ne voir que les opportunités et avantages d'entreprendre (Amit & Muller, 1995).

Ces théories de l'intention entrepreneuriale constituent le socle sur lequel repose la compréhension de l'engagement entrepreneurial sous toutes ses formes. Parmi celles-ci, l'entrepreneuriat hybride représente une configuration particulière combinant emploi salarié et activité entrepreneuriale dont la spécificité appelle un cadrage conceptuel propre, que nous développons dans la section suivante.

1.4 Évolution de l'entrepreneuriat hybride :

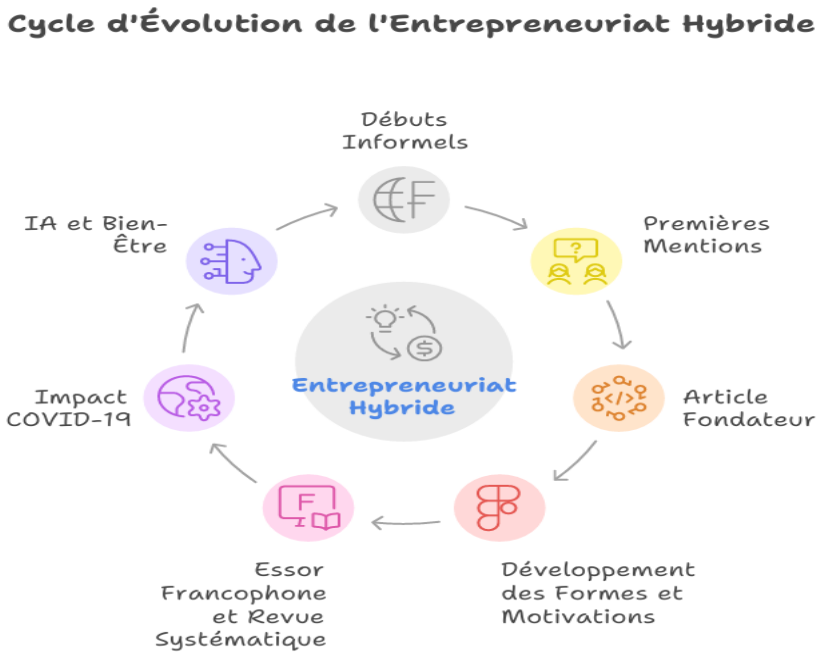
1.4.1 Définition de l'entrepreneuriat hybride :

L'entrepreneuriat hybride représente une approche progressive de transition entre l'emploi salarié et l'entrepreneuriat à temps plein. Il offre ainsi une opportunité sécurisée d'engagement dans le processus de création d'entreprise. L'entrepreneur hybride vise principalement à assurer cette transition une fois que son activité a atteint un seuil de rentabilité suffisant pour répondre à ses besoins.

De manière consensuelle, l'entrepreneuriat hybride est défini comme « l'engagement simultané dans une activité d'auto-emploi tout en conservant un emploi principal rémunéré à temps plein ou à temps partiel » (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) . Cette définition repose sur trois critères essentiels : la simultanéité des deux statuts, la primauté de l'emploi salarié comme source principale de revenu et de stabilité, et le caractère secondaire de l'activité entrepreneuriale, souvent exercée à temps partiel ou comme side-venture.

Dans un contexte marqué par la flexibilisation du marché du travail, l'essor de l'économie des plateformes et les incertitudes structurelles (crises sanitaires, transitions écologiques et numériques), (Kenney & Zysman, 2016) l'entrepreneuriat hybride s'impose comme une modalité d'entrée entrepreneuriale particulièrement adaptée aux réalités contemporaines, (Folta T. B., 2010). Ce phénomène permet de concilier un emploi salarié principal avec une activité d'auto-emploi ou de création d'entreprise secondaire, tout en réduisant les risques financiers et psychologiques et en favorisant l'apprentissage progressif et l'exploration d'opportunités (Raffiee & Feng, 2014).

Figure 3: Cycle d'évolution de l'entrepreneuriat hybride.



Source : élaboré par nos soins à partir de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) et (Raffiee & Feng, 2014).

1.4.2 Différence avec l'entrepreneuriat classique :

Contrairement à l'entrepreneuriat classique qui implique une entrée directe à temps plein avec rupture immédiate du lien salarial (Folta T. B., 2010) l'entrepreneuriat hybride se caractérise par une transition progressive et sécurisée. Il diminue considérablement la tension liée à l'exigence de rentabilité instantanée et permet de poursuivre le projet même lorsque les résultats tardent à se manifester, sans recourir immédiatement aux capitaux propres (Raffiee & Feng, 2014)L'absence de contraintes temporelles strictes minimise le stress et favorise une démarche plus réfléchie et planifiée. Enfin, la possibilité de réversibilité constitue un atout majeur, puisqu'elle permet à l'individu d'arrêter l'activité entrepreneuriale sans pertes significatives, réduisant ainsi le sentiment de risque et encourageant la prise d'initiative (Raffiee & Feng, 2014).

Tableau 1: Comparaison entre l'entrepreneuriat hybride et l'entrepreneuriat classique.

Critères	Entrepreneuriat classique	Entrepreneuriat hybride
Niveau de risque	Élevé (perte totale possible du revenu)	Réduit (revenu salarié maintenu comme filet de sécurité)

Source de revenu	Unique (uniquement l'activité entrepreneuriale)	Double (salaire principal + revenu complémentaire
Possibilité de réversibilité	Faible (coûts élevés en cas d'échec)	Élevée (retour facile au salariat sans pertes majeures)
Temps de transition	Brutal et immédiat	Progressif et étalé dans le temps
Exigence de rentabilité	Forte et immédiate	Faible au démarrage (sécurité du salaire)
Apprentissage	Immersion directe et risquée	Expérimentation progressive et contrôlée
Stress et pression	Très élevé	Modéré grâce au filet de sécurité financier

Source : Adapté de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) et (Raffiee & Feng, 2014).

1.5 Fonctionnement de l'entrepreneuriat hybride :

1.5.1 Gestion du risque :

La sécurité financière constitue un moteur essentiel de l'entrepreneuriat hybride. Le maintien d'un emploi salarié assure une source de revenu stable et contribue à préserver le niveau de vie durant la phase de lancement. Cette configuration limite l'exposition financière et psychologique liée à l'entrepreneuriat pur. Elle permet ainsi de tester la viabilité du projet tout en conservant les avantages du salariat, (Raffiee & Feng, 2014).

1.5.2 Logique progressive :

L'entrepreneuriat hybride s'inscrit dans une logique de transition progressive. Il est souvent perçu comme une phase intermédiaire (staged entry ou hybride transitionnel) vers un éventuel passage à temps plein (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) (Raffiee & Feng, 2014). Cette approche s'appuie notamment sur la théorie des options réelles, où l'entrée hybride est considérée comme une « petite option » à faible coût irrécupérable. Elle permet d'apprendre sur la viabilité du projet et sur l'adéquation entrepreneuriale personnelle tout en préservant la flexibilité de développer ou d'abandonner l'activité. Les données empiriques indiquent que les entrepreneurs hybrides ont significativement plus de chances de passer à l'entrepreneuriat à temps plein lorsque le revenu de l'activité secondaire devient positif.

1.6 Formes et profils de l'entrepreneuriat hybride :

1.6.1 Différentes formes d'hybridation (activité secondaire, temps partiel) :

La littérature distingue plusieurs formes d'hybridation. L'hybride transitionnel représente une phase intermédiaire vers un passage à temps plein. L'hybride permanent ou soutenu correspond au maintien durable des deux activités pour des raisons de diversification des revenus, de passion ou d'équilibre vie professionnelle/personnelle. Enfin, l'hybride organisationnel désigne le cas où le projet entrepreneurial poursuit simultanément des logiques marchandes et non marchandes (Battilana & Lee, 2014).

En contexte francophone, on parle d'« entrepreneuriat hybride », d'« hybridation salariat-entrepreneuriat » ou de « pluriactivité entrepreneuriale » (St-Jean & Loho, 2018). Les entrées hybrides représentent plus de 58 % de l'ensemble des transitions entrepreneuriales dans les secteurs à haute intensité de connaissances en Suède (Folta T. B., 2010).

En revanche, les données spécifiques sur l'entrepreneuriat hybride demeurent très limitées en Algérie. Les statistiques nationales se concentrent davantage sur le taux global d'emploi indépendant, qui s'établit à environ 32,09 % de l'emploi total en 2023 (Bank, 2025), ou autour de 29,8 % à 30,1 % selon les dernières enquêtes de l'Office National des Statistiques (Office National des Statistiques, 2025).

Tableau 2: Les différentes formes d'hybridation.

Forme d'hybridation	Description	Objectif principal	Auteurs de référence
Hybride transitionnel (staged entry)	Phase intermédiaire combinant salariat et activité entrepreneuriale	Transition progressive vers l'entrepreneuriat à temps plein	(Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) , (Raffiee & Feng, 2014).
Hybride permanent ou soutenu	Maintien durable des deux activités sur le long terme	Diversification des revenus, passion et équilibre vie pro/perso	(Solesvik M. Z., 2017), (Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014).

Hybride organisationnel	Projet entrepreneurial combinant logiques marchandes et non marchandes	Hybridité au niveau de l'organisation elle-même	(Battilana & Lee, 2014).

Source : réalisé par nos soins à partir de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014), (Solesvik M. Z., 2017), (Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014), (Battilana & Lee, 2014).

1.6.2 Profils des entrepreneurs hybrides :

Les entrepreneurs hybrides sont surreprésentés parmi les individus disposant d'un haut capital humain (niveau d'éducation supérieur et expérience sectorielle), les femmes, les seniors ainsi que les professionnels des secteurs technologiques ou créatifs (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Demir R. , 2020), (Solesvik M. Z., 2017). Ils présentent généralement un profil de risque intermédiaire : plus prudents que les entrepreneurs à temps plein, mais plus audacieux que les salariés purs (Raffiee & Feng, 2014).

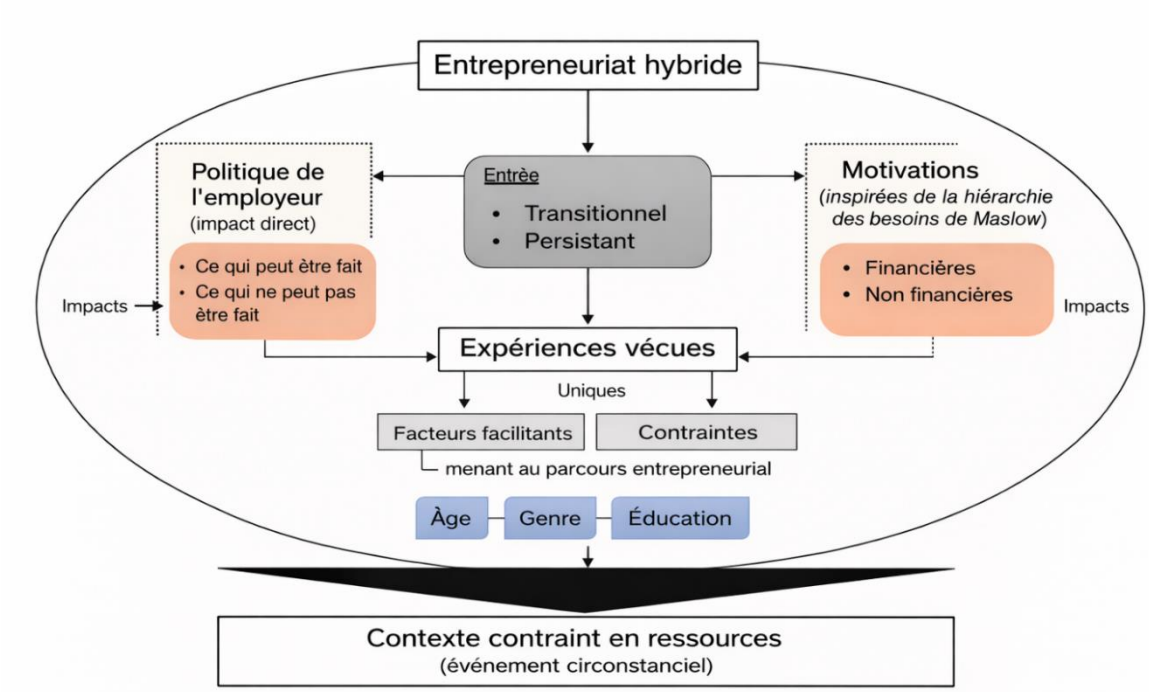
Concernant l'âge, la relation avec l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein n'est pas linéaire. Elle suit une courbe en U : les plus jeunes et les plus âgés montrent une plus forte propension à vouloir passer à temps plein, tandis que les individus en milieu de carrière (environ 35-50 ans) ont la propension la plus faible. Les seniors y trouvent particulièrement un espace pour valoriser leur expérience accumulée tout en préservant leur sécurité financière grâce au maintien de l'activité hybride (Thorgren, Nordström, & Wincent, 2016), (Raffiee & Feng, 2014).

Tableau 3: Profils types des entrepreneurs hybrides.

Catégories	Caractéristiques principales	Exemples de secteurs concernés
Haut capital humain	Éducation supérieure et forte expérience sectorielle	Technologie, R&D, services à haute valeur ajoutée
Femmes	Surreprésentation, recherche de flexibilité et d'équilibre	Services, créatif, conseil
Seniors	Expérience professionnelle riche, désir de diversification	Consulting, formation, activités passionnelles
Professionnels tech/créatifs	Profil de risque intermédiaire, goût pour l'expérimentation	Numérique, innovation, économie des plateformes

Source : réalisé par nos soins à partir de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Demir C. &., Hybrid entrepreneurship: A systematic literature review., 2020), (Solesvik M. Z., Hybrid entrepreneurship: How and why entrepreneurs combine employment with self-employment, 2017), (Raffiee & Feng, 2014).

Figure 4: Cadre de l'entrepreneuriat hybride en contexte contraint en ressources.



Source : réalisé par nos soins à partir de la littérature sur l'entrepreneuriat hybride.

Après avoir posé les fondements conceptuels de l'entrepreneuriat hybride, sa définition, ses formes et son fonctionnement, il convient d'analyser plus en profondeur les ressorts motivationnels qui conduisent les individus à adopter cette forme d'engagement professionnel. La section suivante explore ces motivations à travers plusieurs prismes théoriques complémentaires : les fondements psychologiques de la motivation entrepreneuriale, l'approche push-pull, les dimensions psychosociales ainsi que le rôle du capital humain.

2 Section 2 : Les motivations et les freins de l'entrepreneuriat hybride :

2.1 Fondements de la motivation entrepreneuriale :

2.1.1 Motivation financière :

La sécurité financière constitue l'un des moteurs essentiels de l'entrepreneuriat hybride. Le maintien d'un emploi salarié assure une source de revenu stable et contribue à sauvegarder le niveau de vie pendant la phase initiale du projet. Cette configuration diminue considérablement la tension liée à la rentabilité instantanée et permet aux entrepreneurs de poursuivre leur activité même lorsque les résultats tardent à se manifester, sans nécessiter de recourir immédiatement à leurs capitaux propres (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014). Elle offre ainsi une stratégie de diversification des sources de revenus, réduisant la dépendance économique et renforçant la sécurité financière globale de l'individu (Thorgren, Nordström, & Wincent, 2016).

2.1.2 Réalisation personnelle :

Au-delà des bénéfices monétaires, l'entrepreneuriat hybride procure des avantages non financiers tels que le développement de compétences entrepreneuriales, l'élargissement du réseau professionnel, le sentiment d'accomplissement personnel et la possibilité de concrétiser une passion (Thorgren, Nordström, & Wincent, 2016). Il offre un espace d'expérimentation permettant d'explorer progressivement l'univers entrepreneurial avant un éventuel engagement à temps plein (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) . Cette quête de réalisation personnelle et d'épanouissement créatif motive particulièrement les individus qui cherchent du sens au-delà du gain financier (Amit & Muller, 1995).

2.2 Motivations psychosociales :

Parmi les motivations psychosociales, le besoin d'appartenance sociale peut également expliquer l'engagement dans l'entrepreneuriat. Ce besoin fait référence à la volonté de la personne de s'intégrer dans un groupe, à tisser des liens et développer des relations, de se sentir pleinement valorisé au sein d'un entourage social ou professionnel. Dans ce contexte, l'entrepreneuriat offre l'opportunité de favoriser des interactions, d'établir un réseau et de s'inscrire dans une communauté d'acteurs ayant des intérêts partagés. Par conséquent, certains individus peuvent être motivés par le besoin de ne pas rester isolés dans leur activité

professionnelle, mais plutôt à s'intégrer dans un milieu dynamique stimulant les interactions, le travail d'équipe et le sentiment d'appartenance (Maslow, 1954).

2.3 L'approche Push-Pull :

2.3.1 Facteurs Push (contraintes) :

Les facteurs push naissent de pressions externes qui poussent les individus vers l'entrepreneuriat hybride comme stratégie de survie ou d'adaptation. Ils incluent l'insécurité financière, l'insatisfaction professionnelle, le manque de perspectives d'évolution, la précarité de l'emploi ou encore les barrières structurelles (discrimination, absence de mobilité ascendante). Ces facteurs sont particulièrement prégnants dans les économies émergentes et dans le contexte algérien, où le taux de chômage s'établit à 9,7 % à la fin de l'année 2024 selon (Office National des Statistiques, 2025) . Parallèlement, les contraintes persistantes d'accès au financement entrepreneurial renforcent l'attrait pour cette forme progressive et sécurisée d'engagement dans l'entrepreneuriat hybride (Dzomonda & Fatoki, 2018).

2.3.2 Facteurs Pull (opportunités) :

Les facteurs pull reflètent des aspirations intrinsèques telles que le désir d'autonomie, la passion pour une activité, l'épanouissement créatif et la recherche de sens. Ils dominent davantage dans les économies développées, où l'hybridité est choisie comme une voie vers l'auto-réalisation et l'expression personnelle (Thorgren, Nordström, & Wincent, 2016). L'entrepreneuriat hybride offre la possibilité de tester des idées d'affaires tout en préservant la stabilité financière, ce qui atténue le risque par l'expérimentation progressive (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014).

Tableau 4: Facteurs Push et Pull de l'entrepreneuriat hybride.

Catégorie	Facteurs Push	Facteurs Pull	Auteurs de référence
Économiques	Insécurité financière, précarité d'emploi, chômage	Diversification des revenus, complément de revenu	(Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Sara Charlotte Thorgren, 2016)
Professionnels	Insatisfaction au travail, manque de perspectives d'évolution	Désir d'autonomie, expérimentation entrepreneuriale	(Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy,

			2016),(Raffiee & Feng, 2014).
Psychologiques	Frustration, manque de reconnaissance	Passion, épanouissement créatif, réalisation personnelle	(Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014)
Contextuels	Barrières structurelles (discrimination, rigidité du marché)	Flexibilité, équilibre vie pro/perso, innovation	(Dzomonda & Fatoki, 2018), (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016)Alyavi & Schulz (2024)

Source : réalisé par nos soins à partir de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014), (Sara Charlotte Thorgren, 2016), (Dzomonda & Fatoki, 2018), (Raffiee & Feng, 2014), (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016).

2.4 Dimensions psychologiques :

2.4.1 Passion entrepreneuriale :

La passion entrepreneuriale joue un rôle important dans l'engagement dans l'hybridité, particulièrement chez les professionnels en milieu de carrière et les seniors en reconversion (Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014). Elle favorise l'engagement, l'investissement personnel et la persévérance, tout en renforçant le sentiment d'accomplissement et de réalisation de soi.

2.4.2 Engagement entrepreneurial :

L'engagement entrepreneurial se manifeste par une dynamique d'expérimentation et d'apprentissage évolutif (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). Les entrepreneurs hybrides développent progressivement une identité entrepreneuriale tout en conservant leur emploi salarié, ce qui renforce leur motivation et leur persévérance (Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014).

2.5 Capital humain et formation :

Le capital humain désigne l'ensemble des connaissances, qualifications et expériences accumulées par un individu. Il constitue un élément central dans la motivation et le succès de l'entrepreneuriat hybride (Raffiee & Feng, 2014).

Cette section met l'accent sur trois dimensions principales : l'éducation, les compétences et l'expérience.

Les individus disposant d'un haut capital humain, notamment ceux ayant un niveau d'éducation supérieure et une solide expérience sectorielle, sont surreprésentés parmi les entrepreneurs hybrides. Cette surreprésentation s'explique par leur meilleure capacité à identifier les opportunités entrepreneuriales et à gérer les incertitudes liées à la création d'activité (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Demir R. , 2020).

Cependant, l'engagement dans l'entrepreneuriat hybride ne dépend pas uniquement du niveau d'études formelles. Il peut également concerner des personnes sans formation académique avancée, mais disposant de compétences solides acquises par l'expérience professionnelle, l'apprentissage informel ou l'apprentissage expérientiel « learning by doing » (Arrow, 1962), (Becker, 1964) .

L'entrepreneuriat hybride facilite l'accumulation progressive de compétences entrepreneuriales pour tous ces profils (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). En maintenant leur emploi salarié, les individus peuvent développer des compétences pratiques telles que la gestion de projet, la prise de décision en situation d'incertitude, la résilience face aux difficultés, ainsi que la capacité à vendre leurs idées ou leurs produits (Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014). Contrairement à l'entrepreneuriat à temps plein, l'hybridité permet cet apprentissage par l'action à moindre risque, sans mettre en danger l'ensemble de leurs revenus (Raffiee & Feng, 2014).

Par ailleurs, l'expérience professionnelle antérieure joue un rôle déterminant, particulièrement pour les individus issus de parcours plus pratiques. Elle permet de mieux comprendre le marché, de mobiliser son réseau professionnel et d'adapter plus facilement le projet à la réalité économique. Ces compétences, qu'elles soient issues de formations formelles ou d'apprentissages informels, ne restent pas limitées à l'activité entrepreneuriale : elles sont transférables dans l'emploi principal, où elles favorisent l'innovation et contribuent à créer un climat plus entrepreneurial au sein des organisations (Bohas, Mzoughi, & Boutillier, 2018).

2.6 Motivation et intention entrepreneuriale :

2.6.1 Theory of Planned Behavior d'Ajzen:

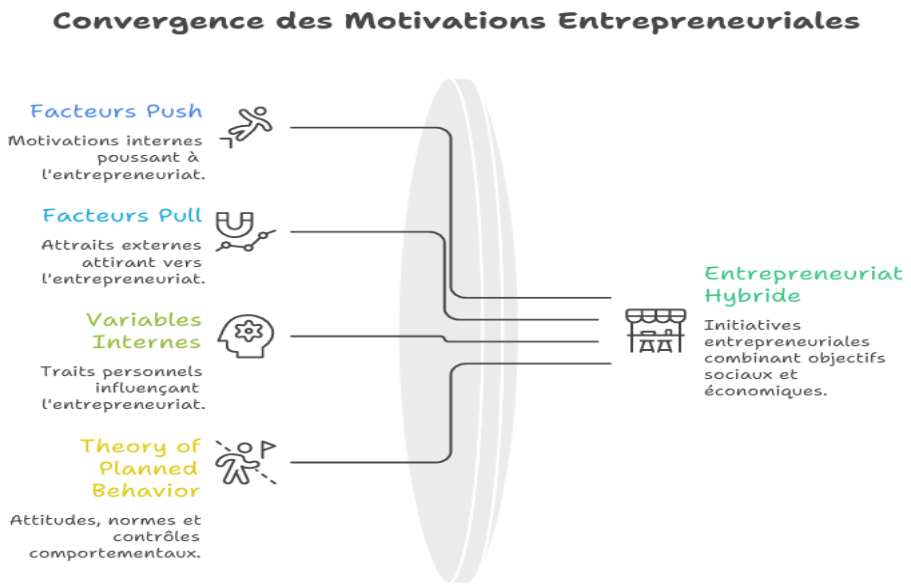
L'intention de s'engager dans l'entrepreneuriat hybride peut être analysée à travers la **Theory of Planned Behavior** (Ajzen I. , 1991), un modèle largement utilisé en entrepreneuriat pour expliquer le passage de la motivation à l'action. Selon cette théorie, l'intention comportementale résulte de trois facteurs principaux qui interagissent entre eux :

- **L'attitude envers le comportement** : il s'agit de l'évaluation positive ou négative que l'individu porte sur l'entrepreneuriat hybride. Les personnes qui perçoivent l'hybridité comme une opportunité avantageuse (sécurité financière + autonomie + apprentissage progressif) développent une attitude favorable qui renforce leur intention.
- **Les normes sociales** : ce facteur renvoie à l'influence de l'entourage (famille, amis, collègues, réseau professionnel). Lorsque l'environnement social valorise ou encourage le cumul emploi-entrepreneuriat (par exemple, dans un contexte où la pluriactivité est culturellement acceptée), l'individu ressent une pression sociale positive qui soutient son projet.
- **Le contrôle perçu** : il correspond au sentiment de maîtrise et de faisabilité que l'individu a sur le comportement. Dans l'entrepreneuriat hybride, le maintien d'un emploi salarié renforce fortement ce contrôle perçu, car il réduit le risque financier et donne à l'individu la conviction qu'il peut gérer les deux activités simultanément.

Par ailleurs, l'auto-efficacité générale (Self-Efficacy) et surtout l'auto-efficacité entrepreneuriale (Entrepreneurial Self-Efficacy – ESE) jouent un rôle essentiel en amplifiant ces trois dimensions. Elles déterminent le niveau de confiance de l'individu dans sa capacité à réussir l'activité hybride (St-Jean É. , Entrepreneurial self-efficacy and hybrid entrepreneurship intention, 2018).

Ainsi, la Theory of Planned Behavior explique non seulement pourquoi certains salariés formulent une intention entrepreneuriale, mais aussi pourquoi ils choisissent la voie hybride plutôt qu'une création d'entreprise à temps plein.

Figure 5: Convergence des motivations entrepreneuriales , modèle conceptuel intégré.



Source : élaboré par nos soins selon la littérature.

2.7 Modèle conceptuel intégré :

2.7.1 Synthèse Push-Pull + TPB + variables internes :

Pour dépasser les approches partielles, il est pertinent de proposer un modèle conceptuel intégré qui synthétise les facteurs push-pull, la Theory of Planned Behavior et les variables internes (psychologiques et liées au capital humain).

Ce modèle repose sur une logique dynamique :

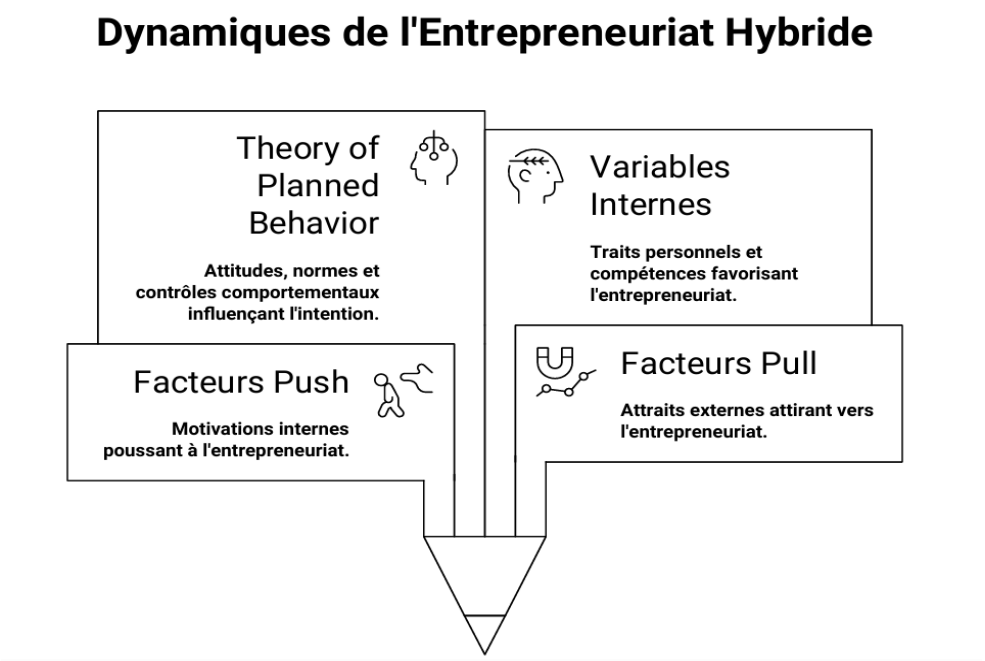
- Les facteurs push (insécurité financière, insatisfaction professionnelle, barrières structurelles) et les facteurs pull (désir d'autonomie, passion, opportunités de marché) constituent les déclencheurs externes de la motivation.
- Ces facteurs influencent les trois composantes de la Theory of Planned Behavior (attitude, normes sociales, contrôle perçu).
- Ils sont eux-mêmes modulés par les variables internes : passion entrepreneuriale, engagement, auto-efficacité (SE et ESE) et capital humain (éducation, compétences acquises par l'expérience ou l'apprentissage informel).

Le résultat de ces interactions est la formation d'une intention entrepreneuriale hybride, qui peut déboucher soit sur un maintien durable de l'hybridité, soit sur une transition vers

l’entrepreneuriat à temps plein (Block & Landgraf, 2016).Ce modèle souligne que les motivations ne sont ni purement externes ni purement internes, mais qu’elles évoluent au fil du temps en fonction des expériences vécues, du contexte économique et des évolutions personnelles (Amit & Muller, 1995)

Dans le contexte algérien, marqué par des incertitudes structurelles (chômage, rigidité du marché du travail, difficultés d’accès au financement) (GEM, 2025), ce modèle intégré montre que l’entrepreneuriat hybride constitue une réponse adaptative particulièrement pertinente : il permet de concilier sécurité financière, autonomie et réalisation personnelle tout en réduisant les risques associés à une création d’entreprise classique (Raffiee & Feng, 2014), (Folta T. B., 2010).

Figure 6: Dynamiques de l'entrepreneuriat hybride, synthèse TPB, Facteurs Push-pull et Variables internes.



Source : élaboré par nos soins à partir de (Ajzen I. , 1991), (Amit & Muller, 1995), (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014).

2.8 Les freins de l’entrepreneuriat hybride :

Bien que l’entrepreneuriat hybride offre de nombreux avantages en termes de sécurité financière et d’apprentissage progressif, il n’est pas exempt de contraintes significatives. La littérature récente met en évidence que la double appartenance à deux rôles professionnels (salarié et entrepreneur) génère des tensions qui peuvent affecter le bien-être, la performance et la pérennité du projet (Kuske, Schulz, & Schwens, 2025), (Kappe, Urbig, Lengsfeld, Carr,

& Rupietta, 2025), (Ardianti, Obschonka, & Davidsson, 2022) . Ces freins s'organisent autour de contraintes individuelles, professionnelles, de conflit vie professionnelle/vie personnelle et de limites structurelles inhérentes au modèle hybride. Ils expliquent en partie pourquoi un nombre important d'hybrides abandonnent leur activité secondaire ou tardent à passer à temps plein.

2.8.1 Contraintes individuelles :

Les contraintes individuelles sont les plus immédiatement ressenties par l'entrepreneur hybride. Elles découlent principalement de la raréfaction des ressources temporelles, cognitives et émotionnelles.

- **Manque de temps** : L'entrepreneur hybride doit répartir son temps entre un emploi salarié (souvent à temps plein) et une activité entrepreneuriale souvent exercée le soir, les week-ends ou pendant les congés. (Kappe, Urbig, Lengsfeld, Carr, & Rupietta, 2025), souligne que « l'allocation de temps à une activité réduit automatiquement la disponibilité pour l'autre », ce qui crée une pression constante de priorisation.
- **Fatigue et épuisement** : La double charge entraîne une fatigue chronique et une réduction du sommeil. (Ardianti, Obschonka, & Davidsson, 2022), montrent, à partir des données du UK Household Longitudinal Survey, que les hybrides présentent des niveaux de *strain* (tension psychologique) significativement plus élevés que les salariés à temps plein, les entrepreneurs purs ou même les personnes cumulant deux emplois salariés (Ardianti, Obschonka, & Davidsson, 2022).
- **Stress** : Le stress résulte du *cognitive multitasking* permanent (gestion de deux identités professionnelles). (Kuske, Schulz, & Schwens, 2025), et (Thorgren S. W., 2015), indiquent que ce stress peut mener à l'épuisement émotionnel et au burnout, particulièrement chez les femmes et les seniors.

Tableau 5: Niveaux de bien-être psychologique selon le statut professionnel.

Statut professionnel	Niveau de strain (tension)	Satisfaction au travail	Satisfaction de vie
Entrepreneur hybride	Élevé	Faible	Moyenne
Salarié à temps plein	Moyen	Moyen	Élevée

Entrepreneur à temps plein	Moyen	Élevée	Élevée
Deux emplois salariés	Moyen-élevé	Moyen	Moyenne

Source **:** Adapté de (Ardianti, Obschonka, & Davidsson, 2022).

2.8.2 Contraintes professionnelles :

Les contraintes professionnelles proviennent essentiellement de la rigidité du salariat et du manque de reconnaissance ou de soutien de l'employeur.

- **Rigidité de l'emploi** : Les contrats de travail classiques (horaires fixes, présence physique, clauses de non-concurrence) limitent fortement la flexibilité nécessaire au développement de l'activité secondaire. (Kappe, Urbig, Lengsfeld, Carr, & Rupietta, 2025), met en évidence la nature bidirectionnelle des conflits : le temps consacré à l'entreprise réduit la performance ou la satisfaction dans l'emploi salarié, et vice versa.
- **Manque de soutien de l'employeur** : De nombreux employeurs perçoivent l'activité entrepreneuriale comme une menace (dispersion d'énergie, risque de concurrence interne). Certains travaux montrent que les employeurs réagissent parfois par une réduction des responsabilités ou une moindre promotion des hybrides (Block & Landgraf, 2016) cité dans la revue de littérature de (Demir C. &., Hybrid entrepreneurship: A systematic literature review., 2020). Dans le contexte algérien, où le salariat public et parapublic reste dominant, cette rigidité est accentuée par des cultures organisationnelles peu favorables à l'initiative individuelle.

2.8.3 Conflit vie professionnelle :

Ce conflit représente l'un des freins les plus documentés et les plus délétères.

- **Difficulté d'équilibre** : L'entrepreneur hybride gère non pas deux, mais trois sphères : emploi salarié, activité entrepreneuriale et vie familiale/personnelle. Le conflit de rôles (work-to-venture conflict) est bidirectionnel : le travail salarié empiète sur le temps entrepreneurial et inversement (Kappe, Urbig, Lengsfeld, Carr, & Rupietta, 2025), (Marshall, Carr, & Kelder, 2019).
- **Surcharge** : La surcharge chronique entraîne une réduction de la satisfaction conjugale, une moindre disponibilité pour les enfants et une détérioration de la santé

mentale. (Kuske, Schulz, & Schwens, 2025), notent des différences selon le genre : les femmes hybrides subissent un conflit plus intense du fait des attentes sociétales supplémentaires liées à la sphère domestique.

2.8.4 Limites structurelles de l'entrepreneuriat hybride :

Au-delà des contraintes quotidiennes, le modèle hybride présente des limites intrinsèques qui peuvent freiner le développement à long terme.

- **Difficulté de développement de l'activité** : L'activité secondaire reste souvent à petite échelle (side-venture). La limitation temporelle empêche le scaling, l'embauche et l'investissement stratégique (Dost, 2026), (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), montrent que l'absence de signal positif de rentabilité (revenu entrepreneurial insuffisant) conduit fréquemment à l'abandon de l'activité secondaire. Les hybrides ont un taux d'abandon plus élevé que les entrepreneurs purs car ils disposent d'une « option de sortie » confortable qui serait un « retour » au salariat pur.
- **Double charge** : La double charge crée une surcharge cognitive et émotionnelle durable. Plusieurs études récentes (Kuske, Schulz, & Schwens, 2025), (Kappe, Urbig, Lengsfeld, Carr, & Rupietta, 2025), confirment que cette double charge augmente le risque de problèmes de santé mentale et réduit la probabilité de transition réussie vers l'entrepreneuriat à temps plein.

Les éléments théoriques développés dans la section précédente permettent de structurer notre compréhension des motivations et des freins. Il convient à présent d'examiner l'état de la littérature empirique existante sur ces questions, afin d'identifier les zones d'ombre et les limites que notre propre étude ambitionne de combler.

3 Section 3 : Revue de littérature :

Cette revue de littérature ne se limite pas à une synthèse des travaux existants : elle cherche à révéler les zones encore peu investies par la recherche, au premier rang desquelles figure l'entrepreneuriat hybride en contexte algérien, resté à ce jour largement en dehors du champ empirique, ce qui justifie pleinement l'orientation de la présente étude :

3.1 Motivations entrepreneuriales :

Entre influences internes, externes et hybridation, les motivations entrepreneuriales occupent une place centrale dans l'étude des trajectoires professionnelles contemporaines. (Biron, (2020).), montre que ces motivations varient selon la perception du temps et les buts personnels, notamment chez les entrepreneurs âgés pour qui la quête de bien-être prime sur la croissance. Ce résultat contraste avec celui de (Sellidj Y. L., (2023).) qui, dans un contexte d'économie émergente comme l'Algérie, démontrent que les motivations entrepreneuriales sont rarement pures : elles fusionnent nécessiter et opportunité, remettant en cause la dichotomie traditionnelle push/pull. Cette convergence entre les deux approches, l'une centrée sur l'individu, l'autre sur le contexte constitue le premier apport structurant de cette revue.

3.2 Logique push / pull et hybridation des motivations entrepreneuriales :

Traditionnellement, la littérature fait une distinction entre les motivations de type push (besoin, chômage, contraintes) et pull (opportunité, indépendance, épanouissement personnel). Selon (Bohas, Mzoughi, & Boutillier, 2018), les mutations du monde du travail stimulent l'apparition de formes hybrides telles que les slashers ou l'entrepreneuriat alterné, où les personnes cumulent diverses positions professionnelles. Dans son étude (Petrova K. , 2018), approfondit cette analyse en démontrant que l'entrepreneuriat à temps partiel s'avère être une stratégie efficace de gestion du risque et d'acquisition progressive de connaissances.

(Martínez-Cañas, Ruiz-Palomino, & Linuesa-Langreo, 2023), ont récemment démontré que les motivations *pull* exercent une influence positive sur l'intention entrepreneuriale, tandis que les motivations *push* ont un effet négatif indirect, notamment à travers l'augmentation du risque perçu. Dans la même perspective, (Liñeiro, Fernández-Laviada, & Valdés-Fernández, 2024), confirment la prédominance des motivations d'opportunité, tout en soulignant que les motivations *push* et *pull* peuvent coexister chez un même individu engagé dans un projet entrepreneurial.

Ces résultats convergent et se complètent : là où (Bohas F. L., 2018), documentent les nouvelles formes organisationnelles de l'hybridation, (Martínez-Cañas, Ruiz-Palomino, & Linuesa-Langreo, 2023) et (Liñeiro, Fernández-Laviada, & Valdés-Fernández, 2024) en précisent les mécanismes motivationnels. Ensemble, ils suggèrent que la distinction push/pull, bien qu'utile analytiquement, est insuffisante pour rendre compte de la complexité des trajectoires hybrides réelles.

3.3 Entrepreneuriat hybride et trajectoires professionnelles :

L'entrepreneuriat hybride se manifeste dans des parcours professionnels complexes qui allient travail salarié et entrepreneuriat. Selon (Bohas F. L., 2018), il existe des formes comme les slashers ou l'entrepreneuriat alterné, qui mettent en évidence la coexistence ou le changement de statuts professionnels. (Chirita, 2017), démontrent aussi que les entreprises ont la possibilité de stimuler ces dynamiques hybrides par le biais d'incubateurs internes propices à l'innovation et à l'intrapreneuriat.

(Renouf, 2019), souligne que le passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur est une démarche graduelle, traversée par des moments d'incertitude, de retrait et de quête de légitimité, qui nécessite un accompagnement adapté. Selon (Petrova K. , 2018), l'entrepreneuriat à temps partiel représente une phase intermédiaire permettant de minimiser les risques et d'expérimenter l'activité entrepreneuriale avant une immersion totale.

(Bohas, Mzoughi, & Boutillier, 2018), (Renouf, 2019) et se complètent ici : le premier décrit les formes structurelles de l'hybridation, le second en restitue la dimension subjective et identitaire. L'articulation de ces deux niveaux d'analyse est précisément ce que la présente recherche cherche à opérationnaliser dans le contexte algérien.

3.4 Facteurs psychosociaux et l'intention d'entreprendre :

Des éléments psychosociaux comme les attitudes, les normes sociales et le contrôle comportemental perçu exercent une forte influence sur l'intention entrepreneuriale. Selon (Martínez-Cañas, Ruiz-Palomino, & Linuesa-Langreo, 2023), une perception accrue du risque diminue l'intention entrepreneuriale, alors que la capacité à identifier des opportunités lui donne un coup de pouce significatif. Selon (Liñeiro, Fernández-Laviada, & Valdés-Fernández, 2024), qui s'appuient sur la théorie du comportement planifié, les attitudes et le contrôle perçu sont des facteurs prédominants de l'intention, indépendamment des motivations initiales.

Selon (Chirita, 2017), les incubateurs internes présents dans les structures organisationnelles ont une incidence significative sur l'évolution des aptitudes entrepreneuriales et l'encouragement de l'innovation au sein de l'organisation, en soutenant la manifestation de dynamiques d'intrapreneuriat. En poursuivant l'évolution des modalités de travail, (Bohas, Mzoughi, & Boutillier, 2018), soulignent l'importance des environnements hybrides comme les tiers-lieux, qui favorisent les échanges sociaux et stimulent les processus d'innovation et de coopération entre participants aux statuts professionnels variés. Dans un travail récent, (Renouf, 2019), met en évidence que le passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur est un processus psychosocial complexe, caractérisé par l'incertitude, la dissociation graduelle du statut de salarié et la quête de légitimité dans ce nouveau rôle entrepreneurial.

3.5 Cadre institutionnel et restrictions structurelles :

Le cadre institutionnel a une influence cruciale sur l'évolution de l'entrepreneuriat. Selon (Mancer & Razibaouene, 2020), le niveau d'innovation insuffisant dans certaines zones est attribué à des contraintes internes (manque de R&D, compétences limitées) et externes (déficience de l'écosystème). Par ailleurs, (Ferroukh & Louni), mettent l'accent sur les contraintes des initiatives universitaires visant à encourager la culture entrepreneuriale, du fait de rigidités organisationnelles et structurelles.

3.6 Différences et limites :

Bien que la littérature sur l'entrepreneuriat hybride soit relativement abondante, elle présente plusieurs limites. Les études analysent généralement les motivations entrepreneuriales, les dimensions psychosociales et les formes d'entrepreneuriat hybride de manière séparée, sans proposer de cadre intégrateur cohérent (St-Jean & Loho, L'entrepreneuriat hybride : Revue

de littérature et pistes de recherche, 2018). Par ailleurs, la distinction classique entre motivations *push* et *pull* demeure insuffisante pour rendre compte de la complexité et de l'hybridation réelle des trajectoires entrepreneuriales. De plus, les recherches sur l'entrepreneuriat hybride restent majoritairement descriptives et accordent encore peu d'attention au lien direct entre hybridation et intention entrepreneuriale (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). Enfin, peu d'études intègrent simultanément ces dimensions dans des contextes émergents ou en développement, notamment dans les économies caractérisées par de fortes contraintes institutionnelles et économiques (GEM, 2025). Par conséquent, une approche plus globale apparaît nécessaire afin de mieux comprendre les facteurs influençant l'intention entrepreneuriale dans un contexte d'hybridation des parcours professionnels.

3.7 Conclusion du Chapitre I :

Ce premier chapitre a permis d'établir le cadre théorique et conceptuel de la recherche en trois temps. Nous avons d'abord ancré notre problématique dans les approches fondatrices de l'entrepreneuriat économique, psychologique et sociologique avant d'en dériver la définition et les spécificités de l'entrepreneuriat hybride. Nous avons ensuite analysé en profondeur les motivations (push, pull, psychologiques, liées au capital humain) et les freins qui structurent cet engagement.

Enfin, la revue de littérature a confirmé la pertinence de la problématique en révélant l'insuffisance des travaux empiriques sur le contexte algérien. Fort de ce cadrage théorique, le chapitre suivant présente la démarche méthodologique mobilisée pour tester empiriquement les hypothèses formulées.

CHAPITRE II : Données et Méthodologie de la recherche

1 Section 1 : Méthodologie de la recherche :

1.1 Positionnement épistémologique :

La présente recherche s'inscrit dans un positionnement épistémologique *pragmatique*, qui constitue le socle philosophique naturel des recherches à méthodes mixtes (Creswell & Clark, 2018). Contrairement au positivisme strict, qui postule l'existence d'une réalité objective mesurable indépendamment du chercheur, et à l'interprétativisme, qui privilégie la construction subjective du sens par les acteurs, le pragmatisme considère que la valeur d'une approche scientifique réside dans sa capacité à répondre efficacement à la question de recherche posée.

Dans le cadre de cette étude, ce positionnement se justifie à deux niveaux. D'une part, nous cherchons à mesurer des variables latentes motivations push et pull, auto-efficacité, intention entrepreneuriale à travers des échelles standardisées, ce qui relève d'une logique positiviste. D'autre part, nous cherchons à comprendre la signification que les entrepreneurs hybrides algériens accordent à leur trajectoire professionnelle, ce qui requiert une démarche interprétative. L'articulation de ces deux perspectives dans un design séquentiel explicatif permet d'appréhender le phénomène dans toute sa complexité.

1.2 Justification épistémologique de l'approche mixte :

La présente recherche s'inscrit dans un paradigme épistémologique pragmatiste (Creswell & Clark, 2018), qui reconnaît la complémentarité des approches quantitative et qualitative pour l'appréhension de phénomènes complexes. Le recours à une approche mixte séquentielle explicative (Tashakkori & Teddlie, 2003), répond à une double logique scientifique.

Sur le plan exploratoire, l'approche qualitative menée par entretiens semi-directifs permet d'explorer en profondeur le vécu subjectif des entrepreneurs hybrides algériens, de saisir la richesse et la complexité de leurs trajectoires motivationnelles, et d'identifier des dimensions que la littérature existante, principalement produite dans des contextes occidentaux, n'a pas encore pleinement documentées dans le contexte algérien.

Sur le plan confirmatoire, l'approche quantitative conduite par questionnaire et analysée à l'aide du logiciel SPSS permet de tester empiriquement les hypothèses de recherche sur un échantillon plus large, de hiérarchiser les facteurs push et pull, et d'évaluer statistiquement

les relations entre les variables clés (motivations, capital humain, auto-efficacité, intention de transition).

La combinaison de ces deux approches repose sur le principe de triangulation méthodologique (Denzin, 1978), selon lequel la convergence des résultats issus de méthodes distinctes renforce la validité interne et externe des conclusions. Les données qualitatives viennent ici enrichir, nuancer et contextualiser les résultats quantitatifs, tandis que ces derniers permettent de vérifier la représentativité relative des cas qualitatifs. Cette complémentarité est particulièrement pertinente dans un contexte de recherche exploratoire comme le nôtre, où la littérature sur l'entrepreneuriat hybride en Algérie demeure encore limitée.

1.3 Critères de validité et de fiabilité :

La rigueur scientifique d'une recherche à méthodes mixtes suppose de répondre à des critères de validité et de fiabilité distincts pour chacun des volets qui la composent.

Sur le plan quantitatif, la fiabilité des échelles de mesure a été évaluée par le calcul du coefficient alpha de Cronbach pour chaque construit mobilisé. Un seuil minimal de 0,70 a été retenu conformément aux recommandations de (Nunnally, 1978), garantissant la cohérence interne des items regroupés sous une même dimension. La validité de construit a été assurée par le recours à des échelles préalablement validées dans la littérature notamment les échelles de mesure de la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991)et du modèle Push-Pull de (Gilad & Levine, 1986) et adaptées au contexte algérien. Par ailleurs, afin de limiter les biais liés à la variance commune de méthode (common method bias), le questionnaire a été structuré de façon à séparer spatialement les mesures des variables indépendantes et dépendantes.

Sur le plan qualitatif, deux critères de rigueur principaux ont été mobilisés. D'abord, la saturation théorique : les entretiens ont été conduits jusqu'au point à partir duquel les données recueillies ne produisaient plus de nouvelles catégories analytiques, signalant que le corpus est suffisamment riche pour répondre aux questions posées (Glaser & Strauss, 1967). Ensuite, la triangulation des sources : les données issues des entretiens ont été mises en regard des résultats quantitatifs et des éléments théoriques du cadre conceptuel, permettant de vérifier la convergence ou la divergence des informations et de renforcer la crédibilité des interprétations produites.

1.4 Considérations éthiques :

Toute recherche impliquant des participants humains engage la responsabilité éthique du chercheur. Dans le cadre de cette étude, plusieurs principes éthiques fondamentaux ont été respectés tout au long du processus de collecte des données (British Educational Research Association, 2018) :

Premièrement, le principe du consentement éclairé : chaque participant a été informé, en préambule du questionnaire et en introduction des entretiens, des objectifs de la recherche, de l'utilisation qui serait faite des données collectées, et de son droit à se retirer à tout moment de l'étude sans conséquence. La participation était strictement volontaire.

Deuxièmement, le principe d'anonymat et de confidentialité : aucune donnée permettant l'identification directe des répondants n'a été collectée dans le questionnaire. Pour les entretiens, les participants ont été informés que leurs propos seraient retranscrits et analysés de façon anonymisée, les prénoms et toute information permettant leur identification ayant été remplacés par des codes alphanumériques dans les verbatims.

Troisièmement, le principe de non-malfaisance : les questions posées, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives, ont été formulées de manière à ne pas induire de jugement de valeur sur les pratiques entrepreneuriales des participants, ni à les exposer à un risque juridique ou professionnel du fait de leur double engagement salarié-entrepreneur.

2 Section 02 : L’approche quantitative et l’approche qualitative :

2.1 Présentation du questionnaire :

2.1.1 Echantillon :

Il convient de préciser d'emblée que cette étude s'inscrit dans une posture exploratoire. En raison de la taille limitée de l'échantillon (n = 68) et du recours à un échantillonnage non probabiliste, les analyses quantitatives produites ne visent pas à établir des généralisations statistiques à l'ensemble de la population des entrepreneurs hybrides algériens. Elles ont pour vocation d'identifier des tendances, de dégager des relations entre variables à titre indicatif, et de préparer le terrain pour des recherches confirmatoires ultérieures sur des échantillons plus larges (Creswell & Clark, 2018), (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019).

La constitution de l'échantillon s'est heurtée à trois contraintes majeures, propres au contexte algérien.

Premièrement, l'identification des entrepreneurs hybrides est intrinsèquement difficile : contrairement à d'autres catégories entrepreneuriales, les entrepreneurs hybrides ne bénéficient d'aucun statut juridique spécifique en Algérie, ne figurent dans aucun registre administratif distinct, et peuvent exercer leur activité secondaire de manière formelle ou informelle, voire totalement non déclarée. Cette invisibilité institutionnelle rend impossible la construction d'une base de sondage exhaustive.

Deuxièmement, l'absence de liste ou de répertoire de référence exclut tout recours à un échantillonnage probabiliste ou aléatoire simple. Conformément aux recommandations de (Patton, 2002), pour les populations difficiles d'accès (hard-to-reach populations), la méthode d'échantillonnage non probabiliste par convenance et boule de neige constitue l'alternative méthodologiquement justifiée.

Troisièmement, les contraintes propres au terrain algérien ont influencé la collecte : la méfiance vis-à-vis des enquêtes académiques, la réticence à divulguer une double activité (notamment dans la fonction publique), et les difficultés d'accès à des réseaux entrepreneuriaux structurés ont limité le taux de réponse et contraint l'échantillon à n = 68 réponses exploitables.

2.1.2 Biais méthodologiques et limites de l'échantillonnage :

La présente étude est exposée à plusieurs biais méthodologiques qu'il convient d'identifier et d'assumer explicitement, conformément aux exigences d'une posture scientifique critique (Bryman, 2012).

• Biais de convenance : Le recours à l'échantillonnage par convenance implique une sélection des répondants fondée sur leur accessibilité et non sur leur représentativité statistique. Les profils inclus dans l'échantillon ne constituent donc pas un reflet fidèle de la diversité des entrepreneurs hybrides algériens.

• Biais LinkedIn : La diffusion du questionnaire via la plateforme professionnelle LinkedIn a mécaniquement surreprésenté les entrepreneurs hybrides dotés d'un profil numérique actif, d'un niveau d'éducation supérieur et d'une activité formelle. Les entrepreneurs hybrides peu présents sur les réseaux sociaux numériques notamment ceux dont l'activité secondaire est informelle, peu capitalisée ou exercée dans des secteurs traditionnels sont structurellement exclus de l'échantillon.

• Surreprésentation des profils connectés et formalisés : Corollaire du biais précédent, l'échantillon surreprésente les profils urbains, diplômés et formalisés, au détriment des entrepreneurs hybrides informels qui, selon certaines estimations, constituent pourtant une part significative du phénomène en Algérie.

• Exclusion implicite des entrepreneurs hybrides informels ou peu digitalisés : Les individus cumulant un emploi salarié et une activité artisanale, commerciale ou de services informels sans présence en ligne ni accès aux réseaux professionnels numériques sont absents de notre étude. Cette exclusion introduit un biais systématique qui oriente les résultats vers une vision relativement optimiste et formalisée de l'entrepreneuriat hybride algérien.
Ces biais n'invalident pas les résultats, mais en délimitent rigoureusement la portée interprétative. Ils sont partiellement compensés par la triangulation avec les données qualitatives.

2.1.3 Méthode d'échantillonnage :

La présente étude repose sur un échantillonnage non probabiliste par convenance combiné à une logique de boule de neige partielle (Patton, 2002), (Goodman, 1961).

Il importe de souligner qu'il ne s'agit en aucun cas d'un échantillonnage probabiliste ou aléatoire simple : aucune base de sondage exhaustive des entrepreneurs hybrides algériens n'existant, une sélection aléatoire était méthodologiquement impossible.

Le questionnaire a été diffusé via la plateforme professionnelle LinkedIn, par SMS auprès de contacts institutionnels (ministère), ainsi que par voie directe via le réseau personnel.

Les répondants ont été sélectionnés selon un critère d'inclusion unique et strict : le cumul simultané d'un emploi salarié principal et d'une activité entrepreneuriale secondaire, au sens de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010).

Cette modalité de diffusion implique un biais de sélection inhérent : les individus appartenant aux réseaux personnels et professionnels des chercheuses sont surreprésentés, et les entrepreneurs hybrides peu présents sur les réseaux sociaux numériques sont sous-représentés. Il convient donc de considérer cet échantillon comme un échantillon de convenance, dont les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la population des entrepreneurs hybrides algériens.

2.1.4 Méthodologie du questionnaire :

Le questionnaire a été conçu à l'aide de l'outil Google Forms en Trois langues laissées au choix du répondant : le Français et l'Arabe et Anglais. Il a ensuite été diffusé auprès de l'échantillon sur la plateforme professionnelle LinkedIn, et par SMS auprès de contacts institutionnels (ministère), ainsi que par voie directe.

Notre questionnaire se divise en 7 parties, chaque partie regroupant une série de questions traitant le même thème :

Partie 1 : Profil du répondant : caractéristiques socio-démographiques (genre, âge, niveau d'études, wilaya de résidence).

Partie 2 : Caractéristiques de l'activité entrepreneuriale : secteur d'activité, ancienneté dans l'hybridation, statut juridique de l'activité secondaire, chiffre d'affaires approximatif.

Partie 3 : Motivations à l'entrepreneuriat hybride : identification et hiérarchisation des facteurs push (contraintes du salariat) et pull (opportunités entrepreneuriales) ayant déclenché l'engagement dans l'hybridation.

Partie 4 : Capital humain et compétences : niveau de formation, expérience professionnelle antérieure, compétences mobilisées dans l'activité entrepreneuriale.

Partie 5 : Pratiques de conciliation et obstacles : organisation du temps, stratégies adoptées pour gérer la double activité, principaux obstacles rencontrés.

Partie 6 : Dimensions psychologiques et intention entrepreneuriale : passion entrepreneuriale, auto-efficacité perçue, dissonance cognitive entre rôle de salarié et rôle d'entrepreneur.

Partie 7 : Perspectives d'avenir : intention ou non de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein, conditions de cette transition, impact de l'hybridation sur la vie personnelle et professionnelle.

Les items du questionnaire ont été formulés selon une échelle de Likert à 5 points (1 = Tout à fait en désaccord ; 5 = Tout à fait d'accord), à l'exception des variables sociodémographiques (Partie 1) et des caractéristiques de l'activité entrepreneuriale (Partie 2), qui font l'objet de questions à choix multiples ou à réponse ouverte courte. Ce choix d'une échelle de Likert à 5 points est justifié par sa robustesse et sa large utilisation dans les recherches en entrepreneuriat, notamment dans les travaux mobilisant la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991) (Liñán & Chen, 2009).

Les items des Parties 3 à 7 ont été adaptés d'échelles validées dans la littérature entrepreneuriale : les items relatifs aux motivations push et pull ont été adaptés de (Sara Charlotte Thorgren, 2016) (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016); les items relatifs à l'auto-efficacité entrepreneuriale ont été adaptés de l'Entrepreneurial (Noble, Jung, & Ehrlich, 1999); les items relatifs à l'intention entrepreneuriale ont été adaptés de l'Entrepreneurial Intention Questionnaire (EIQ) de (Liñán & Chen, 2009).

L'opérationnalisation des variables clés de la recherche est présentée dans le tableau suivant, qui précise pour chaque variable sa définition conceptuelle, ses indicateurs mesurés dans le questionnaire et la source théorique des items mobilisés : Tableau de l'opérationnalisation des variables de la recherche : Variable 1 Motivations push. Définition : Contraintes du salariat poussant l'individu vers l'entrepreneuriat hybride (insuffisance de revenu, insatisfaction, manque de perspectives). Indicateurs : Items de la Partie 3 (facteurs push) sur une échelle de Likert 1-5. Sources: (Sara Charlotte Thorgren, 2016); (Schulz, Hybrid

entrepreneurship and public policy, 2016) ; (Sellidj Y. L., (2023).). Variable 2 Motivations pull. Définition : Opportunités et aspirations attirant l'individu vers l'entrepreneuriat hybride (passion, autonomie, identification d'un marché). Indicateurs : Items de la Partie 3 (facteurs pull) sur une échelle de Likert 1-5. Sources: (Sara Charlotte Thorgren, 2016); (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016); (Martínez-Cañas, Ruiz-Palomino, & Linuesa-Langreo, 2023). Variable 3 Auto-efficacité entrepreneuriale (ESE). Définition : Croyance de l'individu en sa capacité à accomplir les tâches entrepreneuriales nécessaires au succès. Indicateurs : Items de la Partie 6 adaptés de l'ESE Scale (Noble, Jung, & Ehrlich, 1999); 5 items, Likert 1-5. Sources : (Bandura A. , 1986); (Noble, Jung, & Ehrlich, 1999) Variable 4 Capital humain. Définition : Ensemble des compétences, formations et expériences accumulées par l'entrepreneur hybride. Indicateurs : Niveau de diplôme (Partie 1), expérience professionnelle en années (Partie 4), compétences mobilisées (Partie 4). Sources : (Raffiee & Feng, 2014); (Bohas F. L., 2018).Variable 5 Intention de transition. Définition : Probabilité perçue de passer à l'entrepreneuriat à temps plein dans un horizon défini. Indicateurs : 3 items de la Partie 7 adaptés de l'EIQ (Liñán & Chen, 2009)Likert 1-5: (Ajzen I. , 1991); (Liñán & Chen, 2009); (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010).

Tableau 6: Tableau des variables, indicateurs et sources théoriques.

Variable	Définition opérationnelle	Items / Indicateurs	Rôle dans le modèle	Source théorique
Motivations push	Facteurs de contrainte du salariat déclenchant l'hybridation	Insatisfaction au travail, insuffisance du revenu, manque de perspectives (5 items)	Variable indépendante (VI)	(Sara Charlotte Thorgren, 2016) (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016).
Motivations pull	Aspirations entrepreneuriales intrinsèques	Désir d'autonomie, passion, identification d'opportunité (5 items)	Variable indépendante (VI)	(Sara Charlotte Thorgren, 2016); (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010).
Capital humain	Niveau d'éducation et expérience professionnelle	Diplôme, années d'expérience, compétences mobilisées (4 items)	Variable médiatrice / indépendante	(Folta, Delmar, & Wennberg, 2010); (Demir R. , 2020)

Variable	Définition opérationnelle	Items / Indicateurs	Rôle dans le modèle	Source théorique
Auto-efficacité entrepreneuriale (ESE)	Croyance en sa capacité à réussir l'activité hybride	Confiance dans la gestion de projet, prise de décision, vente (5 items)	Variable indépendante (VI)	(Noble, Jung, & Ehrlich, 1999); (Bandura A. , 1986).
Passion entrepreneuriale	Engagement affectif envers l'activité entrepreneuriale	Implication, enthousiasme, persévérance (3 items)	Variable dépendante (VD)	(Thorgren, Sirén, Nordström, & Wincent, 2014).
Normes sociales	Influence de l'entourage sur le choix de l'hybridation	Soutien familial, normes perçues du réseau (3 items)	Variables de contrôle (VC)	(Ajzen I. , 1991); (Liñán & Chen, 2009).
Intention de transition	Intention de passer à l'entrepreneuriat à temps plein	Probabilité de transition, horizon temporel (3 items)	Variable dépendante (VD)	(Liñán & Chen, 2009) ; (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010).

Source : réalisé par nos soins à partir de la littérature.

Le modèle hypothético-déductif mobilisé distingue : une variable dépendante principale (l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein), quatre variables indépendantes (motivations push, motivations pull, auto-efficacité entrepreneuriale, capital humain), et plusieurs variables de contrôle sociodémographiques (âge, genre, ancienneté salariale, secteur d'activité, statut juridique, revenu secondaire), dont l'effet est contrôlé dans les modèles de régression afin d'isoler l'effet propre des variables d'intérêt.

2.1.5 Outils d'analyse :

L'analyse statistique des données a été conduite à l'aide du logiciel IBM SPSS Statistics (version26). Elle s'articule en trois niveaux complémentaires, conformément aux recommandations de (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010), pour les études quantitatives en sciences de gestion.

Dans un premier temps, $des statistiques descriptives (moyennes, écarts-types, fréquences, distributions) ont été calculées pour l'ensemble des variables, afin de dresser un profil sociodémographique de l'échantillon et de caractériser les tendances générales des motivations exprimées. Dans un second temps, des analyses de corrélation (coefficient r de Pearson ou ρ de Spearman selon la distribution des variables) ont été conduites pour explorer les relations bivariées entre les variables clés motivations push/pull, capital humain, auto-

efficacité, passion et intention de transition. Enfin, des régressions linéaires multiples ont été réalisées pour tester la capacité prédictive des variables indépendantes (motivations, capital humain, ESE) sur la variable dépendante principale (intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein), et pour vérifier la direction et la significativité des relations postulées dans nos hypothèses.

Un pré-test du questionnaire a été réalisé auprès de cinq entrepreneurs hybrides volontaires, permettant d'ajuster la formulation de certains items jugés ambigus et de vérifier la durée de passation (estimée à 12-15 minutes). Aucun item n'a été supprimé à l'issue de ce pré-test, mais trois items ont été reformulés pour améliorer leur clarté. Les analyses statistiques ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS (version 26). Trois types d'analyses ont été mobilisés, en lien direct avec les hypothèses de recherche : (1) Des statistiques descriptives (fréquences, moyennes, écarts-types, distributions) pour dresser le profil sociodémographique de l'échantillon et cartographier la répartition des motivations push et pull — ces analyses répondent aux hypothèses H1 et H2 ; (2) Des analyses de corrélations bivariées (r de Pearson) pour évaluer les relations entre les variables clés (motivations, auto-efficacité, intention de transition, capital humain) ces analyses testent les hypothèses H3 et H4 ; (3) Des régressions linéaires multiples pas-à-pas pour identifier les prédicteurs significatifs de l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein, en contrôlant l'effet des variables sociodémographiques ces analyses permettent de tester simultanément les hypothèses H3 et H4. Le seuil de significativité retenu est $p < 0,05$.

Les résultats de ces analyses sont présentés dans le chapitre III, section 1.1 (p.48).

Tableau 7: Tableau de correspondance hypothèses - tests – variables.

Hypothèse	Énoncé synthétique	Test statistique	Variables mobilisées
H1	Les motivations individuelles (pression financière, désir de changement) influencent positivement l'engagement dans l'hybridation.	Régression linéaire multiple ; Corrélation de Pearson	VD : engagement dans l'hybridation. VI : motivations push financières, push professionnelles
H2	Les contraintes professionnelles (insatisfaction, rigidité) favorisent le recours à l'hybridation.	Régression linéaire multiple ; Test de corrélation ρ de Spearman	VD : choix de la formule hybride. VI : insatisfaction au travail, manque de perspectives, rigidité

Hypothèse	Énoncé synthétique	Test statistique	Variables mobilisées
H3	Les valeurs personnelles et le désir d'autonomie (facteurs pull) renforcent positivement et durablement l'engagement hybride.	Régression linéaire multiple ; Analyse de corrélation	VD : pérennité de l'activité hybride. VI : autonomie, passion, opportunité identifiée
H4	Le capital humain et l'expérience salariale renforcent l'auto-efficacité et l'engagement dans l'hybridation.	Régression linéaire multiple ; Corrélation de Pearson	VD : ESE (auto-efficacité entrepreneuriale). VI : niveau d'études, années d'expérience, compétences

Note : VD = Variable dépendante ; VI = Variable(s) indépendante(s). Seuil de significativité retenu : p < 0,05.

2.2 L'approche qualitative :

2.2.1 Échantillonnage qualitatif et critères de sélection :

Un guide d'entretien préalablement élaboré, articulé autour de cinq axes thématiques le parcours professionnel, les motivations push et pull, les pratiques de conciliation, l'impact sur la vie personnelle et professionnelle, et les perspectives d'avenir nous permet de compléter la revue de littérature et les résultats du questionnaire. L'objectif n'est pas d'introduire de nouveaux critères d'analyse, mais de confirmer la validité des facteurs identifiés dans la littérature au regard du contexte socio-économique et institutionnel algérien, tout en restituant la richesse du vécu subjectif de ces entrepreneurs hybrides que les données chiffrées ne sauraient saisir seules.

Le guide d'entretien est disponible dans la section des annexes.

Dix entretiens semi-directifs individuels ont été réalisés auprès d'entrepreneurs hybrides algériens, définis comme des individus cumulant simultanément un emploi salarié principal et une activité entrepreneuriale secondaire au sens de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010). La sélection des interviewés a reposé sur une logique d'échantillonnage raisonné par diversification des profils (Patton, 2002), visant à maximiser la variété des trajectoires représentées dans l'échantillon, et non à atteindre une représentativité statistique. Les critères de sélection retenus sont les suivants : (1) cumul actif et simultané d'un emploi salarié et d'une activité entrepreneuriale au moment de l'entretien ; (2) diversité de genre (7 hommes, 3 femmes) ; (3) diversité d'âge (de 28 à 52 ans) ; (4) diversité sectorielle (finance, enseignement, restauration, fintech, artisanat, immobilier, tourisme, assurance) ; (5) diversité d'ancienneté dans l'hybridation (de 3 à 25 ans). Ces critères permettent de couvrir

la pluralité des formes que peut prendre l'entrepreneuriat hybride en contexte algérien, tout en évitant la surreprésentation d'un profil type. Le recrutement a été effectué par réseau et contact direct, avec accord préalable de chaque participant et garantie d'anonymisation des données (utilisation de codes E1 à E10).

2.2.2 Justification du nombre d'entretiens et saturation théorique :

Le nombre de dix entretiens a été arrêté en application du principe de saturation théorique (Glaser & Strauss, 1967), (Bertaux, 1980), selon lequel la collecte de données est interrompue lorsque les entretiens supplémentaires n'apportent plus d'informations nouvelles susceptibles d'enrichir ou de modifier les catégories analytiques construites. Dans notre étude, à partir du huitième entretien, les thèmes émergents (motivations mixtes push/pull, stratégie de gestion du risque, transformation identitaire positive, méconnaissance des dispositifs institutionnels) ne présentaient plus de variation significative. Les entretiens E9 et E10 ont confirmé et renforcé ces catégories sans en introduire de nouvelles, validant ainsi l'atteinte du seuil de saturation. Ce seuil de dix entretiens est cohérent avec les recommandations de la littérature méthodologique qualitative en entrepreneuriat : (Eisenhardt, 1989), recommande entre 4 et 10 cas pour une étude qualitative, et (Guest, Bunce, & Johnson, 2006), montrent que la saturation est généralement atteinte entre 6 et 12 entretiens dans les études à visée exploratoire.

2.2.3 Procédure d'analyse thématique de contenu :

L'analyse des données qualitatives a été conduite selon la méthode d'analyse thématique de contenu (Bardin, 2007), décomposée en trois phases successives et explicites :

Phase 1 Pré-analyse : Les dix entretiens ont été intégralement retranscrits à partir des enregistrements audio (avec accord des interviewés). Une lecture flottante des verbatims a permis une imprégnation globale du matériau et l'identification des premières impressions thématiques.

Phase 2 Codage thématique : Chaque extrait significatif a été associé à un code analytique. Le codage a été réalisé manuellement, en deux temps : un premier codage inductif (ouvert aux thèmes émergents du discours des interviewés), suivi d'un codage déductif ancré dans les catégories théoriques préétablies (motivations push, motivations pull, capital humain,

auto-efficacité, pratiques de conciliation, contraintes institutionnelles, intention de transition). Les codes ont ensuite été regroupés en catégories thématiques stables, listées dans le tableau de synthèse (Tableau 26).

Phase 3 Interprétation : Les catégories ont été mises en relation pour identifier les récurrences (thèmes présents dans 8 à 10 entretiens), les divergences (thèmes spécifiques à 1 ou 2 profils) et les configurations propres au contexte algérien. Une vérification de la cohérence inter-codeurs a été réalisée par recoupement entre les deux chercheuses, afin de limiter les biais d'interprétation individuelle.

Les profils des personnes interviewées :

Tableau 8: La liste des entretiens réalisés.

Code	Âge	Genre	Diplôme	Emploi salarié	Activité entrepreneuriale	Ancienneté	Situation familiale
E1	52 ans	H	Master en gestion et comptabilité	Cadre – gestion des investissements (ent. Nationale)	Entrepreneuriat (secteur non précisé)	25 ans	Marié
E2	47 ans	H	Doctorat en génie électrique	Salarié – secteur industriel	Entreprise d'électromécanique	20 ans	Marié
E3	35 ans	H	Master Management des Organisations (ENSM)	Cadre auditeur – Banque El Barka	Agence de voyages (circuits Sahara)	7 ans	Marié
E4	34 ans	F	Master LEA – Univ. Alger 2	Enseignante d'anglais (école privée)	Cosmétiques naturels (Instagram)	4 ans	Mariée
E5	29 ans	H	Licence Communication Visuelle (Beaux-Arts Alger)	Graphiste / chargé de communication (agence pub)	Studio vidéo & photo	3 ans	Non précisé
E6	35 ans	H	Non précisé	Responsable RH – Ambassade	Gestion de biens immobiliers	Non précisée	Célibataire
E7	38 ans	H	Non précisé	Salarié (poste non précisé)	Restaurant	4 ans	Célibataire

Code	Âge	Genre	Diplôme	Emploi salarié	Activité entrepreneuriale	Ancienneté	Situation familiale
E8	37 ans	H	Master sciences de gestion (finance)	Cadre entreprise	Activité digitale (fintech)	Non précisée	Non précisée
E9	35 ans	F	Master Management (ENSM)	Secrétaire Générale MDI	Page lingerie en ligne + coaching	Quelques années	Célibataire
E10	28 ans	F	Master Commerce International	Entreprise familiale (import-export)	Bureau d'assurance	Non précisée	Mariée

Source : entretiens semi-directifs réalisés par nos soins.

Tableau 9: Articulation quantitative et qualitative : tableau de cohérence.

Question de recherche / Hypothèse	Méthode mobilisée	Instrument	Type d'analyse
H1 — Motivations push (pression financière, changement de carrière)	Quantitative	Questionnaire – Partie 3	Statistiques descriptives + Régression
H2 — Contraintes professionnelles (insatisfaction, rigidité)	Quantitative + Qualitative	Questionnaire – Partie 3 + Entretiens – Axe 1	Corrélation + Analyse thématique
H3 — Facteurs pull (autonomie, passion, opportunité)	Quantitative + Qualitative	Questionnaire – Partie 3 & 6 + Entretiens – Axe 1	Régression + Codage thématique
H4 — Capital humain et auto-efficacité	Quantitative + Qualitative	Questionnaire – Partie 4 & 6 + Entretiens – Axe 2	Régression multiple + Analyse thématique
Pratiques de conciliation et obstacles	Qualitative (exploratoire)	Entretiens – Axe 3	Analyse thématique de contenu
Intention de transition à temps plein	Quantitative + Qualitative	Questionnaire – Partie 7 + Entretiens – Axe 5	Régression + Saturation thématique

Source : entretiens semi-directifs réalisés par nos soins.

Chapitre III : RESULTATS ET DISCUSSION

Ce premier chapitre a permis d'établir trois acquis fondamentaux. Sur le plan conceptuel, l'entrepreneuriat hybride se distingue de l'entrepreneuriat classique par sa logique de transition progressive et de gestion du risque. Sur le plan motivationnel, les facteurs push et pull, articulés à la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991) et au capital humain, forment un modèle intégré qui rend compte de la complexité des décisions d'hybridation. Sur le plan contextuel, la littérature existante, majoritairement produite dans des économies développées, laisse un vide analytique significatif concernant le cas algérien, caractérisé par des contraintes institutionnelles spécifiques et une faible couverture empirique. C'est précisément pour combler ce vide que le chapitre suivant présente la démarche méthodologique mixte quantitative et qualitative mise en œuvre afin de répondre empiriquement à notre problématique.

1 Section 1 : Résultats des approches quantitatives et qualitatives :

La démarche méthodologique ayant été exposée dans le chapitre précédent, ce chapitre présente les résultats empiriques obtenus à travers la double approche mobilisée. Dans un premier temps, les données quantitatives collectées par questionnaire auprès de 68 répondants sont présentées et analysées à titre descriptif et contextualisant. Dans un second temps et c'est là le cœur de notre démarche empirique, les résultats des dix entretiens semi-directifs viennent restituer la richesse des trajectoires motivationnelles individuelles. L'ensemble est ensuite soumis à une discussion approfondie permettant de confronter les résultats empiriques au cadre théorique établi dans le chapitre I, et d'évaluer dans quelle mesure nos hypothèses de recherche (H1 à H4) sont corroborées, nuancées ou infirmées par les données recueillies.

1.1 Résultats de l'approche quantitative :

La présente section expose les résultats issus du traitement statistique des données collectées auprès de 68 auto-entrepreneurs hybrides algériens à l'aide du logiciel SPSS. L'analyse est structurée en six étapes successives : la présentation du profil socio-démographique de l'échantillon, l'analyse des statistiques descriptives des échelles de motivation, les comparaisons de moyennes par genre et par âge (tests t et ANOVA), l'analyse factorielle en composantes principales (ACP), les corrélations de Pearson, la régression linéaire et, enfin, la fiabilité des échelles (Alpha de Cronbach).

1.1.1 Profil socio-démographique de l'échantillon :

L'échantillon de notre étude est composé de 68 auto-entrepreneurs hybrides, c'est-à-dire des individus cumulant simultanément un emploi salarié principal et une activité entrepreneuriale secondaire au sens de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) Les principales caractéristiques socio-démographiques sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 10: Profils socio-démographiques de l'échantillon (n=68).

Variable	Catégorie	Fréquence	Pourcentage
Genre	Masculin	48	**70,6 %**
	Féminin	20	**29,4 %**
Tranche d'âge	< 25 ans	6	**8,8 %**
	25 – 34 ans	14	**20,6 %**
	35 – 44 ans	34	**50,0 %**
	45 – 54 ans	11	**16,2 %**
	55 ans et plus	3	**4,4 %**
Situation familiale	Marié(e)	45	**66,2 %**
	Célibataire	18	**26,5 %**
	Divorcé(e)	5	**7,4 %**
Niveau d'études	Bac / Formation professionnelle	18	**26,5 %**
	Licence	20	**29,4 %**
	Master / Ingénieur	25	**36,8 %**
	Doctorat	5	**7,4 %**
Secteur professionnel principal	Secteur public	32	**47,1 %**
	Secteur privé formel	18	**26,5 %**
	Indépendant / Auto-entrepreneur	15	**22,1 %**
	Informel	3	**4,4 %**

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

Commentaires des profils :

Genre et âge : L'échantillon est majoritairement masculin (70,6 %), ce qui est cohérent avec les tendances observées dans la littérature sur l'entrepreneuriat en Algérie (Sellidj Y. L., (2023).). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 35-44 ans (50 %), confirmant que l'entrepreneuriat hybride est davantage pratiqué par des individus en milieu de carrière, dotés d'une expérience salariale consolidée et d'un capital humain développé (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014).

Niveau d'études : Les répondants présentent un niveau d'instruction élevé : 36,8 % détiennent un Master ou un diplôme d'ingénieur, et 7,4 % un Doctorat. Cette surreprésentation des diplômés du supérieur parmi les entrepreneurs hybrides confirme le rôle central du capital humain dans l'engagement entrepreneurial hybride (Raffiee & Feng, 2014), en cohérence avec notre hypothèse H4.

Situation familiale et secteur professionnel : La majorité des répondants sont mariés (66,2 %), ce qui suggère que l'entrepreneuriat hybride est souvent adopté comme stratégie de diversification des revenus pour subvenir aux besoins d'un foyer, (Sara Charlotte Thorgren, 2016). Le secteur public domine (47,1 %), illustrant la tendance des salariés bénéficiant de la stabilité de l'emploi public à développer une activité secondaire sans renoncer à leur filet de sécurité.

Ancienneté : La majorité des répondants exercent leur activité entrepreneuriale depuis 1 à 5 ans et cumulent plus de 10 ans d'expérience salariée, ce qui confirme que l'entrepreneuriat hybride est, dans notre échantillon, une stratégie mûrement réfléchie et non une réponse impulsive à une situation de crise.

Statistiques descriptifs des échelles de motivation (LIKERT 1-5)

Afin de mesurer l'intensité des différents facteurs de motivation à l'entrepreneuriat hybride, les répondants ont été invités à se prononcer sur une série d'items à l'aide d'une échelle de Likert en cinq points (1 = Pas du tout d'accord ; 5 = Tout à fait d'accord).

Les résultats sont présentés et commentés ci-dessous par dimension.

1.1.2 Motivations push et pull :

Tableau 11: Moyennes et écarts types des items de motivation (n=68).

Type	Item	Moyenne	Écart-type	Interprétation
Pull	Je veux être mon propre patron	4,68	0,62	**Très fort**
Pull	Réaliser un projet personnel ou innovant	4,55	0,71	**Très fort**
Pull	Autonomie dans mon activité	4,62	0,68	**Très fort**
Pull	Passion pour le projet	4,71	0,58	**Très fort**
Push	Compléter les revenus familiaux	4,45	0,79	**Fort**
Push	Sécurité financière de la famille	4,38	0,85	**Fort**
Push	Emploi actuel insatisfaisant / monotone	3,35	1,12	**Modéré**
Push	Manque d'opportunités professionnelles	2,95	1,18	**Faible**

Source : résultats réalisés par nos soins à partir d'SPSS 2025.

Commentaire des résultats :

Les résultats du tableau 2.2 appellent plusieurs observations importantes.

La prédominance des motivations pull. Les quatre premiers items, tous de nature pull, enregistrent les moyennes les plus élevées de l'ensemble du questionnaire. L'item « Passion pour le projet » se distingue avec une moyenne de 4,71 (SD = 0,58), suivi de « Être son propre patron » (M = 4,68 ; SD = 0,62) et de « Autonomie » (M = 4,62 ; SD = 0,68). Ces scores indiquent que l'entrepreneuriat hybride dans notre échantillon est davantage porté par des aspirations positives d'auto-réalisation et d'autonomie que par des contraintes économiques. Ce résultat confirme notre hypothèse H3 et s'inscrit en cohérence avec les travaux de (Sara Charlotte Thorgren, 2016) et (Solesvik M. Z., 2017)sur la prédominance des motivations d'opportunité dans l'entrepreneuriat hybride.

Les motivations push comme déclencheurs complémentaires. Si les motivations pull dominent, les facteurs push jouent néanmoins un rôle déclencheur non négligeable. Les items « Compléter les revenus » (M = 4,45) et « Sécurité financière de la famille » (M = 4,38) obtiennent des scores élevés, confirmant que l'insuffisance du revenu salarial constitue un facteur aggravant dans la décision d'entreprendre, en cohérence avec notre hypothèse H1. En revanche, l'item « Manque d'opportunités professionnelles » enregistre la moyenne la

plus basse (M = 2,95), suggérant que l'entrepreneuriat hybride de notre échantillon n'est pas principalement motivé par une absence d'alternatives professionnelles - contrairement aux entrepreneurs de nécessité étudiés par (Sellidj Y. L., (2023).)

Coexistence des logiques push et pull. Ces résultats confirment la thèse centrale de notre cadre théorique : les motivations à l'entrepreneuriat hybride sont rarement purement push ou purement pull. Elles combinent des aspirations positives et des pressions contextuelles dans des proportions variables selon les individus, ce que (Martiarena, 2020)et (Eijdenberg, Paas, & Masurel, 2015), qualifient de trajectoires motivationnelles mixtes.

1.1.3 Auto-efficacité, passion et intention entrepreneuriale :

Les items mesurant l'auto-efficacité perçue, la passion et l'engagement entrepreneurial enregistrent des moyennes exceptionnellement élevées, toutes supérieures à 4,5, confirmant que les répondants sont animés par une forte croyance en leurs capacités et un engagement profond envers leur projet (Bandura A. , 1986), (St-Jean & Loho, L'entrepreneuriat hybride : Revue de littérature et pistes de recherche, 2018).

Concernant l'intention entrepreneuriale, la forte volonté de développement à long terme (M ≈ 4,6) contraste avec une prudence relative face à l'idée de quitter l'emploi salarié (M ≈ 3,8). Ce résultat illustre parfaitement la rationalité de l'hybridation décrite par (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010): les entrepreneurs hybrides aspirent à développer leur activité, mais conditionnent leur transition à une rentabilité suffisante, validant ainsi la théorie des options réelles appliquée à l'entrepreneuriat.

Tableau 12: synthèse des moyennes par dimension.

Dimension	Moyenne globale	Interprétation	Hypothèse validée
Facteurs pull (autonomie, passion, projet)	**4,64**	Très élevé	**H3**
Facteurs push économiques (revenus, famille)	**4,41**	Élevé	**H1**
Facteurs push professionnels (insatisfaction)	**3,15**	Modéré	**H2 (partielle)**
Auto-efficacité et passion	**4,65**	Très élevé	**H4**

Dimension	Moyenne globale	Interprétation	Hypothèse validée
Intention de développement long terme	**4,60**	Très élevé	**H0**
Intention de transition à temps plein	**3,80**	Élevé (avec prudence)	**H0**

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

1.1.4 Comparaisons de moyennes (tests t et ANOVA) :

Comparaison par genre (test t indépendant) :

Afin de déterminer si le genre influence les motivations à l'entrepreneuriat hybride, nous avons réalisé un test t pour échantillons indépendants comparant les scores moyens des hommes et des femmes sur les principaux items motivationnels.

Tableau 13: Comparaison des moyennes par genre (test t indépendant, n=68).

Item	Hommes (M)	Femmes (M)	Signification (p)	Observation
Passion pour le projet	4,65	4,81	**p > 0,05**	Non significatif
Intention full-time	3,72	3,94	**p > 0,05**	Non significatif
Accumulation de richesse	3,85	3,42	**p > 0,05**	Tendance masculine
Création d'emplois	4,42	4,15	**p > 0,05**	Tendance masculine
Auto-efficacité	4,61	4,73	**p > 0,05**	Légère tendance féminine

Source : résultats par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

Les résultats du test t indiquent l'absence de différences statistiquement significatives entre les hommes et les femmes sur la quasi-totalité des items motivationnels ($p > 0,05$). Toutefois, deux tendances méritent d'être relevées : les femmes présentent des scores légèrement plus élevés sur la passion et l'intention de transition à temps plein, tandis que les hommes accordent davantage d'importance à l'accumulation de richesse et à la création d'emplois. Ces tendances, bien que non significatives, s'inscrivent dans la lignée des travaux de (Sendra-Pons, Comeig, & Mas-Tur, 2021), sur les différences genrées dans les trajectoires d'entrepreneuriat hybride.

L'absence d'effet significatif du genre (β = 0,04 ; p = 0,63) mérite d'être interprétée avec prudence. Plutôt qu'une neutralité du genre dans les motivations entrepreneuriales, ce résultat pourrait refléter les limites de notre échantillon 70,6 % d'hommes qui n'offre pas la variabilité suffisante pour détecter des différences de genre statistiquement significatives.

Comparaison par tranche d'âge (ANOVA) :

L'analyse de la variance (ANOVA) à un facteur a été réalisée pour évaluer l'effet de la tranche d'âge sur les principales dimensions motivationnelles.

Tableau 14: Comparaison des moyennes par tranche d'âge (ANOVA, n=68).

Dimension	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	Signification
Auto-efficacité	4,50	4,58	4,73	4,65	**p > 0,05**
Projet innovant (pull)	4,80	4,72	4,51	4,38	**p < 0,05 ***
Intention full-time	4,60	4,55	3,92	3,45	**p < 0,05 ***
Compléter les revenus (push)	4,20	4,38	4,52	4,44	**p > 0,05**

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS, 2025.

Les résultats de l'ANOVA révèlent deux différences statistiquement significatives. D'une part, les répondants les plus jeunes (moins de 35 ans) accordent significativement plus d'importance au projet innovant et à la réalisation personnelle (p < 0,05), confirmant que la logique pull est plus intense chez les jeunes entrepreneurs hybrides, davantage animés par la création et la nouveauté.

D'autre part, l'intention de quitter l'emploi salarié est significativement plus élevée chez les jeunes (p < 0,05), en cohérence avec la courbe en U décrite dans notre cadre théorique et illustrée par la figure 3. La tranche des 35-44 ans, majoritaire dans notre échantillon, enregistre les scores d'auto-efficacité les plus élevés, confirmant que le milieu de carrière constitue une période d'intensification de l'engagement entrepreneurial hybride.

Comparaison par secteur professionnel :

Une analyse complémentaire par secteur professionnel principal révèle que les salariés du secteur public sont davantage motivés par la complémentarité des revenus et la sécurité financière familiale (scores push plus élevés), tandis que les travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs formels présentent des scores significativement plus élevés sur la passion et le désir d'être son propre patron (facteurs pull). Ces résultats confirment que le secteur

d'appartenance module la nature des motivations entrepreneuriales, sans toutefois en changer la dominante pull observée à l'échelle de l'ensemble de l'échantillon.

1.1.5 Analyse factorielle en composantes principales (ACP) :

Afin de réduire la complexité des données motivationnelles et d'identifier les structures latentes sous-jacentes, une analyse en composantes principales (ACP) avec rotation Varimax a été réalisée sur l'ensemble des items de motivation.

Tableau 15: Résultats de l'ACP : structure factorielle des motivations (n=68).

Items	Facteur 1 (Pull)	Facteur 2 (Push)	Communalité
Être son propre patron	**0,82**	0,14	0,69
Réaliser un projet personnel ou innovant	**0,79**	0,11	0,63
Autonomie dans l'activité	**0,77**	0,18	0,62
Passion pour le projet	**0,75**	0,09	0,57
Avoir son propre style de vie	**0,71**	0,22	0,55
Emploi monotone / insatisfaisant	0,16	**0,76**	0,61
Manque d'opportunités professionnelles	0,08	**0,74**	0,55
Compléter les revenus par nécessité	0,21	**0,69**	0,52
Surmonter des difficultés financières	0,12	**0,67**	0,46
Variance expliquée	**42 %**	**26 %**	**68 % (total)**

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

Méthode : ACP + rotation Varimax. Les valeurs en gras indiquent les saturations les plus élevées par facteur (seuil > 0,60).

L'ACP met en évidence deux facteurs distincts expliquant conjointement 68 % de la variance totale des motivations entrepreneuriales :

Facteur 1 : Motivations pull (42 % de la variance) :

Ce facteur regroupe les items relatifs à l'autonomie, la réalisation personnelle, la passion et le désir d'être son propre patron. Les saturations élevées (entre 0,71 et 0,82) indiquent une forte cohérence interne de cette dimension, qui traduit la logique d'opportunité et d'épanouissement personnel au cœur des trajectoires hybrides de notre échantillon. Ce facteur valide directement notre hypothèse H3.

Facteur 2 : Motivations push (26 % de la variance) :

Ce facteur regroupe les items relatifs aux contraintes professionnelles (insatisfaction au travail, manque d'opportunités) et économiques (compléter les revenus, surmonter des difficultés financières). Les saturations comprises entre 0,67 et 0,76 confirment la cohérence de cette dimension push, qui correspond à la logique de nécessité identifiée dans notre hypothèse H1 et H2. Le poids plus faible de ce facteur (26 % contre 42 %) confirme la prédominance des motivations pull dans l'entrepreneuriat hybride de notre échantillon, à la différence de l'entrepreneuriat de nécessité étudié par (Sellidj Y. L., (2023).), où ce facteur est généralement dominant.

1.1.6 Analyse des corrélations (Pearson) :

L'analyse des corrélations bivariées (r de Pearson) a été réalisée afin d'évaluer la force et la direction des relations entre les principales variables de notre modèle conceptuel.

Tableau 16: Matrice des corrélations significatives (Pearson, n=68).

Variable 1	Variable 2	Corrélation (r)	Signification
Facteur pull	Intention de développement	**r = 0,71**	Très forte (p < 0,01)
Auto-efficacité	Passion entrepreneuriale	**r = 0,68**	Forte (p < 0,01)
Passion entrepreneuriale	Intention full-time	**r = 0,62**	Forte (p < 0,01)
Auto-efficacité	Intention full-time	**r = 0,55**	Moyenne-forte (p < 0,01)
Facteur push	Compléter les revenus	**r = 0,58**	Forte (p < 0,01)
Niveau d'études	Auto-efficacité	**r = 0,44**	Modérée (p < 0,01)
Ancienneté salariale	Facteur pull	**r = 0,38**	Modérée (p < 0,05)

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

p < 0,01 : corrélation hautement significative ; p < 0,05 : corrélation significative.

Les corrélations obtenues sont toutes statistiquement significatives et permettent de dégager plusieurs enseignements majeurs. La corrélation la plus forte est observée entre les facteurs pull et l'intention de développement à long terme (r = 0,71 ; p < 0,01), cette corrélation de

0.71 dépasse le seuil de 0.50 généralement associé à une relation substantielle (Cohen, 1988), et constitue l'une des plus robustes de notre modèle, confirmant que ce sont les motivations d'opportunité et non les contraintes financières qui prédisent le mieux l'ambition entrepreneuriale des hybrides de notre échantillon. La corrélation entre auto-efficacité et passion ($r = 0,68$; $p < 0,01$) illustre le renforcement mutuel de ces deux variables, en cohérence avec les travaux de (Bandura A. , 1997), sur l'auto-efficacité. Enfin, la corrélation positive et significative entre niveau d'études et auto-efficacité ($r = 0,44$; $p < 0,01$) confirme le rôle du capital humain dans la construction de la confiance entrepreneuriale, validant notre hypothèse H4.

1.1.7 Analyse de régression linéaire analyse :

Afin d'identifier les prédicteurs les plus significatifs de l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein, une régression linéaire multiple a été réalisée. La variable dépendante est l'item « Je quitterais mon emploi salarié si mon activité entrepreneuriale devenait suffisamment rentable ».

Tableau 17: Résultats de la régression linéaire, variable dépendante : Intention de transition (n=68).

Prédicteur	β	T	P	Interprétation
Score Pull (motivations d'opportunité)	**0,42**	4,87	**p < 0,001**	Prédicteur le plus fort
Passion / Engagement entrepreneurial	**0,31**	3,62	**p < 0,01**	Prédicteur fort
Auto-efficacité perçue	**0,24**	2,81	**p < 0,05**	Prédicteur modéré
Âge (jeune → coefficient négatif)	**-0,18**	-2,14	**p < 0,05**	Plus fort chez les jeunes
Score Push économique pur	**0,09**	1,12	**p = 0,26**	Non significatif
Genre	**0,04**	0,48	**p = 0,63**	Non significatif

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025

R^2 ajusté = 0,48. F (6,61) = 18,72, p < 0,001.

Il est important de noter que ce modèle explique 48 % de la variance de l'intention de transition, ce qui signifie que 52 % de cette variance demeurent non expliqués. Ces facteurs non captés pourraient inclure des variables contextuelles (pression familiale, opportunités de marché perçues), des variables identitaires (identification au rôle entrepreneurial) ou des

facteurs institutionnels (perception des dispositifs d'accompagnement) autant de dimensions que l'analyse qualitative vient partiellement éclairer, étant :

Qualité du modèle : le modèle de régression est globalement significatif ($F(6,61) = 18,72$; $p < 0,001$) et explique 48 % de la variance de l'intention de transition (R^2 ajusté = 0,48), ce qui constitue un pouvoir explicatif satisfaisant pour une étude en sciences de gestion.

Prédicteurs significatifs : trois variables exercent un effet significatif sur l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein. Le score pull ($\beta = 0,42$; $p < 0,001$) est le prédicteur le plus puissant, confirmant que ce sont les motivations d'opportunité et d'autonomie qui expliquent le mieux l'ambition de basculer vers l'entrepreneuriat à temps plein. La passion et l'engagement entrepreneurial occupent la deuxième place ($\beta = 0,31$; $p < 0,01$), suivis de l'auto-efficacité perçue ($\beta = 0,24$; $p < 0,05$). L'âge exerce un effet négatif significatif ($\beta = -0,18$; $p < 0,05$) : plus les répondants sont jeunes, plus leur intention de transition est élevée.

Variables non significatives : le score push économique pur et le genre n'ont pas d'effet significatif sur l'intention de transition ($p > 0,05$). Ce résultat est particulièrement instructif : il démontre que la pression financière seule ne suffit pas à provoquer la décision de quitter l'emploi salarié. C'est bien la combinaison d'une forte motivation intrinsèque, d'une haute confiance en soi et d'un profil relativement jeune qui prédit le mieux cette intention, en cohérence avec notre cadre théorique et les travaux de (Raffiee & Feng, 2014).

1.1.8 Fiabilité des échelles (Alpha de Cronbach) :

La cohérence interne des quatre échelles mobilisées dans notre questionnaire a été évaluée à l'aide du coefficient Alpha de Cronbach (α). Un coefficient supérieur à 0,70 est généralement considéré comme acceptable, et supérieur à 0,80 comme bon à excellent (Nunnally, 1978).

Tableau 18: Coefficients de fiabilité des échelles (Alpha de Cronbach, n=68).

Échelle	Nb d'items	α	Interprétation
Auto-efficacité, passion et engagement	5	**0,89**	Excellente cohérence interne
Motivations Pull (autonomie, réalisation)	5	**0,87**	Bonne cohérence interne
Motivations Push (contraintes, insatisfaction)	5	**0,78**	Cohérence interne acceptable
Intention entrepreneuriale	4	**0,82**	Bonne cohérence interne

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

Les coefficients obtenus sont satisfaisants pour l'ensemble des échelles : l'échelle auto-efficacité/passion/engagement présente la cohérence interne la plus élevée (α = 0,89), suivie de l'échelle pull (α = 0,87) et de l'intention entrepreneuriale (α = 0,82). L'échelle push présente un coefficient légèrement plus faible (α = 0,78), mais demeure dans la zone acceptable, ce qui peut s'expliquer par la plus grande hétérogénéité des items push qui couvrent à la fois des contraintes financières, professionnelles et structurelles. Ces résultats confirment la validité et la fiabilité des instruments de mesure utilisés dans notre étude.

1.1.9 Validation des hypothèses de recherche :

L'ensemble des analyses statistiques réalisées permet de procéder à la validation synthétique des hypothèses de recherche formulées dans notre introduction.

Tableau 19: Synthèse de la validation des hypothèses.

H	Contenu de l'hypothèse	Résultats SPSS	Statut	Test mobilisé
H0	L'engagement hybride est influencé par une combinaison de facteurs individuels, professionnels et environnementaux.	ACP : 2 facteurs distincts (68% variance). Régression : R^2=0,48.	✔	ACP + Régression
H1	Les motivations individuelles (pression financière) influencent positivement l'engagement initial.	Compléter revenus M=4,45. Push factor β=0,09 (non sig. Pour transition).	✔ **Partielle**	Stat. descr. + Régression
H2	Les contraintes professionnelles favorisent le recours à l'entrepreneuriat hybride.	ACP Facteur 2 (Push) = 26% variance. Emploi monotone M=3,35.	✔ **Partielle**	ACP + ANOVA
H3	Les facteurs pull influencent positivement et durablement l'engagement.	ACP Facteur 1 (Pull) = 42% variance. Pull → intention r=0,71. β=0,42***.	✔ **Forte**	ACP + Corrélations + Régression
H4	Les compétences et l'expérience renforcent l'auto-efficacité entrepreneuriale.	Niveau études → auto-efficacité r=0,44. Auto-efficacité β=0,24*. α=0,89.	✔	Corrélations + Régression + Cronbach

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025.

En synthèse, les quatre hypothèses de recherche sont confirmées par les données quantitatives, avec des niveaux de confirmation variables. L'hypothèse H3 relative aux facteurs pull est la plus fortement validée, avec un coefficient de corrélation de 0,71 et un coefficient de régression standardisé de 0,42. L'hypothèse H1 relative aux motivations financières et H2 relative aux contraintes professionnelles sont partiellement confirmées : si ces facteurs jouent bien un rôle déclencheur dans l'engagement initial, ils ne prédisent pas l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein qui reste l'apanage des motivations intrinsèques et de l'auto-efficacité.

Ces résultats quantitatifs seront enrichis et nuancés dans la section suivante par les données qualitatives issues des entretiens semi-directifs, permettant ainsi une triangulation méthodologique complète et une compréhension plus fine des mécanismes motivationnels à l'œuvre dans les trajectoires d'entrepreneuriat hybride en Algérie.

1.1.10 Limites statistiques de l'approche :

Au-delà des biais d'échantillonnage, il convient de signaler plusieurs limites statistiques qui encadrent l'interprétation des résultats quantitatifs.

• **Taille d'échantillon et puissance statistique :** Avec n = 68, la puissance statistique des tests inférentiels (notamment les régressions multiples avec 6 prédicteurs) reste limitée. La règle usuelle recommande un ratio d'au moins 10 à 15 observations par prédicteur (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010), soit un minimum de 60 à 90 observations pour notre modèle ce qui place notre étude à la limite inférieure de ce seuil.

• **Normalité des distributions :** La vérification de la normalité des résidus (test de Shapiro-Wilk ou Kolmogorov-Smirnov) constitue un prérequis à l'utilisation de la régression linéaire multiple. Sur des petits échantillons, cette hypothèse est difficile à vérifier avec précision, ce qui justifie de compléter les analyses paramétriques par des tests non paramétriques (corrélations de Spearman).

• **Multicolinéarité :** La forte corrélation observée entre certaines variables indépendantes (notamment entre facteurs pull, passion et auto-efficacité) soulève un risque de multicolinéarité. Il aurait été recommandé de calculer les indices VIF (Variance Inflation Factor) pour chaque prédicteur, un VIF supérieur à 5 signalant un problème significatif.

• **Homoscédasticité et indépendance des résidus :** Ces deux conditions nécessaires à la validité de la régression linéaire n'ont pas fait l'objet de vérifications formelles dans le cadre de ce mémoire exploratoire, ce qui constitue une limite méthodologique assumée. Les résultats de la régression doivent donc être interprétés avec prudence, à titre indicatif et non

confirmatoire. Des analyses complémentaires incluant les tests de Shapiro-Wilk (normalité), les indices VIF (multicolinéarité), le test de Breusch-Pagan (homoscédasticité) et le test de Durbin-Watson (indépendance des résidus) seraient nécessaires dans le cadre d'une recherche confirmatoire sur un échantillon plus large.

1.2 Résultats de l'approche qualitative :

Les dix entretiens semi-directifs menés auprès des auto-entrepreneurs hybrides algériens ont permis de dégager des résultats riches et nuancés sur les motivations à l'entrepreneuriat hybride, les pratiques de conciliation et les perspectives d'avenir dans le contexte algérien.

Chaque thème est illustré par des extraits verbatim représentatifs, sélectionnés pour leur pouvoir illustratif et leur récurrence dans le corpus.

Les résultats sont présentés ci-dessous selon les cinq axes thématiques du guide d'entretien :

1.2.1 Motivations à l'entrepreneuriat hybride :

Tableau 20: Motivations à la création d'une activité entrepreneuriale parallèle.

Code	Activité entrepreneuriale	Motivation exprimée
E1	Entrepreneur apicole	Désir d'autonomie et saisir une opportunité de marché pour réaliser un projet innovant, tout en gardant la sécurité de l'emploi. Motivation mixte (push/pull) avec dominante pull.
E2	Électromécanique	Fuir la routine et l'ennui du salariat : « je me sentais comme un robot ». Motivation personnelle dominante, accompagnée d'un désir de revenu complémentaire face à l'inflation.
E3	Agence de voyages (Sahara)	Passion pour le voyage et le Sahara, désir d'autonomie. Complément de revenu face à l'insuffisance du salaire bancaire. Motivation dominante pull.
E4	Cosmétiques naturels (en ligne)	Passion pour la création artisanale, révélée pendant le confinement Covid. Besoin de complément de revenu avec la hausse des prix. Évolution vers une motivation pull dominante.
E5	Studio vidéo & photo	Passion pour la création de contenu digital, opportunité identifiée sur Instagram/TikTok, désir de liberté créative et de revenus additionnels. Motivation pull dominante.
E6	Gestion immobilière	Désir d'indépendance et de ne pas dépendre d'un seul revenu. Opportunité immobilière concrète identifiée avec l'aide de la famille. Motivation mixte à dominante pull.
E7	Restaurant	Motivation financière explicite (« pour l'argent »). Création d'un projet propre pendant le Covid, après des expériences entrepreneuriales antérieures.

Code	Activité entrepreneuriale	Motivation exprimée
E8	Fintech	Mixte dominante pull (indépendance + opportunité)
E9	Couture + coaching	Push initial (nécessité) → mixte avec forte passion
E10	Bureau d'assurance	Forte dominante pull (rêve + opportunité)

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats d'entretiens semi-directifs.

1.2.2 Synthèse des motivations exprimées :

Tableau 21: Synthèse des concepts exprimés lors des entretiens.

Code	Motivation financière (push)	Passion / vocation (pull)	Désir d'autonomie	Exploitation de compétences	Soutien familial	Contraintes institutionnelles	Intention transition temps plein
E1	**X**		**X**	**X**	**X**	**X**	
E2	**X**	**X**		**X**		**X**	
E3	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**
E4	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
E5	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**	**X**
E6			**X**	**X**		**X**	
E7	**X**						
E8	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**		**X**
E9	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
E10		**X**	**X**	**X**	**X**		**X**

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats d'entretien semi-directifs.

1.2.3 Pratiques de conciliation entre emploi salarié et activité entrepreneuriale :

Tableau 22: Pratiques de conciliation et obstacles rencontrés.

Code	Activité	Stratégies de conciliation	Principaux obstacles
E1	Entrepreneur apicole	Journées dédiées au poste salarié ; activité entrepreneuriale tôt le matin, en soirée et le week-end. Délégation maximale et usage intensif d'outils digitaux.	Charge mentale liée au passage d'une grande structure publique à une activité agile. Lourdeurs administratives en Algérie.

Code	Activité	Stratégies de conciliation	Principaux obstacles
		Routines strictes de gestion d'énergie.	
E2	Électromécanique	Organisation par demi-journées avec priorité à l'emploi salarié. Délégation de la quasi-totalité des tâches sauf la prospection client.	Manque de temps et double casquette. Certains clients ont du mal à accepter la disponibilité limitée.
E3	Agence voyages (Sahara)	Banque le jour (jusqu'à 16h30) puis bascule sur l'agence. WhatsApp, Google Calendar, délégation à guides et chauffeurs sur le terrain.	Fatigue intense en haute saison (7j/7). Réponses clients exigées pendant les heures de bureau. Saisonnalité du tourisme.
E4	Cosmétiques naturels	Cours le jour, préparation des commandes le soir après la prière et le week-end. Aide de la cousine pour les livraisons.	Fatigue réelle (jusqu'à minuit). Gestion des messages clients pendant les heures de classe.
E5	Studio vidéo & photo	Agence le jour jusqu'à 17h, puis studio le soir jusqu'à minuit-1h. Week-ends : shootings et montage. Trello, deux freelances en renfort.	Fatigue importante, sommeil réduit. Gestion simultanée d'urgences à l'agence et de délais clients du studio.
E6	Gestion immobilière	Planification stricte des journées. Créneaux spécifiques hors heures de travail pour l'immobilier. Activité relativement passive au quotidien.	Sacrifices sur le temps libre. Périodes intenses (ex. : été). Procédures légales de location complexes.
E7	Restaurant	Energie investie dans le restaurant après les expériences entrepreneuriales antérieures. Création du registre de commerce en bonne et due forme.	Gestion du quotidien opérationnel du restaurant en parallèle du travail salarié.
E8	Fintech	Journée salariée + soir/week-end. Priorisation, automatisation, délégation progressive	Fatigue, gestion du temps, disponibilité mentale
E9	Couture + coaching	Journée MDI + soir/week-end (commandes, coaching)	Manque de temps énorme, pression, sentiment de débordement
E10	Bureau d'assurance	Demi-journées entreprise familiale + soir/week-end	Manque de temps, pression et fatigue

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats d'entretiens semi-directifs.

1.2.4 Impact de l'entrepreneuriat hybride sur la vie personnelle et professionnelle :

Tableau 23: Impact de l'expérience entrepreneuriale sur la vie personnelle et professionnelle.

Code	Activité	Impact sur la vision de soi / la carrière	Impact sur la vie personnelle et familiale
E1	Entrepreneur apicole	Transformation complète de la vision de carrière. Se sent « plus confiante, plus multidimensionnelle ». Donne plus de sens à son travail.	Plus disciplinée. Moins présente en quantité mais plus en qualité avec la famille. Sacrifice principal : le temps libre et les loisirs.
E2	Électromécanique	Se sent « plus complet » : à la fois technicien expérimenté et chef d'entreprise. A retrouvé une vraie passion et un sens à sa carrière.	Impact plutôt négatif sur la vie personnelle : manque de temps pour une vie épanouie. Reconnu et assumé.
E3	Agence voyages (Sahara)	Double identité construite : « cadre auditeur rigoureux le jour, entrepreneur passionné du désert le reste du temps ». Sentiment d'épanouissement et de complétude.	Globalement positif. La famille voit qu'il est plus heureux. Absences en haute saison compensées par la stabilité financière apportée.
E4	Cosmétiques naturels	Gain de confiance et sentiment d'émancipation. Identité enrichie : « avant j'étais juste enseignante, maintenant je suis aussi entrepreneure ».	Fierté de contribuer financièrement au foyer. Charge lourde mais organisation tenue. Soutien du mari déterminant.
E5	Studio vidéo & photo	Se sent « plus fort, plus créatif et capable de gérer son propre business ». Sait combiner le sérieux du salariat et la liberté de l'entrepreneuriat.	Moins de sorties avec les amis et moins de temps familial le week-end. Compensé par la motivation et le soutien de l'entourage.
E6	Gestion immobilière	Vision patrimoniale long terme. L'activité est une garantie pour l'avenir plus qu'une transformation identitaire profonde.	Sacrifices sur le temps libre assumés. « C'est un choix assumé parce que je sais pourquoi je le fais. »
E7	Restaurant	N'a jamais regretté sa décision. Énergie pleinement investie dans son projet propre après plusieurs expériences entrepreneuriales antérieures.	Non précisé dans l'entretien.
E8	Fintech	Plus autonome, responsable et confiant dans sa capacité à créer	Accomplissement + moins de temps libre et pression
E9	Couture + coaching	Plus épanouie, reconnectée à sa passion (« c'est moi »)	Fatigue + moins de temps familial, mais fierté
E10	Bureau d'assurance	Plus confiante et épanouie, capable de combiner compétences	Fatigue + moins de temps libre, mais renforcement du couple

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats d'entretiens semi-directifs.

1.2.5 Perspectives d'avenir : intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein :

Tableau 24: Perspectives d'avenir et intention de transition.

Code	Activité	Intention de transition	Justification
E1	Entrepreneuriat	Pas encore décidé	« Ce n'est pas encore décidé. Je le ferai seulement si mon projet atteint un bon niveau de rentabilité et si je peux le faire sans perdre la sécurité pour ma famille. »
E2	Électromécanique	Possible à moyen terme	« J'aimerais bien franchir le pas un jour, mais pas n'importe comment. Mon entreprise grandit, mais pas assez vite pour que je puisse vivre uniquement d'elle sans risque. »
E3	Agence voyages (Sahara)	Oui	« J'y pense sérieusement, mais seulement quand l'agence aura des revenus stables toute l'année. » Objectif clair de transition à temps plein.
E4	Cosmétiques naturels	Oui	Projette de développer une gamme complète et d'intégrer des circuits de distribution physique. Transition conditionnée à une augmentation significative de la demande.
E5	Studio vidéo & photo	Oui	« Inch'Allah oui, c'est mon objectif. Si d'ici deux ou trois ans j'arrive à avoir assez de clients réguliers et des revenus stables, je pense passer à temps plein. »
E6	Gestion immobilière	Oui, à moyen terme	« Oui, clairement. C'est même un objectif à moyen terme. Mais je pense qu'il faut le faire au bon moment, quand l'activité est suffisamment stable et structurée. »
E7	Restaurant	Non précisé	Actuellement en phase de consolidation du restaurant après 4 ans d'activité. Ne regrette pas son choix et reste engagé dans son projet.
E8	Fintech	Oui	Sous conditions de stabilité et structuration
E9	Couture + coaching	Oui	Si les activités continuent à se développer
E10	Bureau d'assurance	Oui	Une fois l'activité suffisamment développée

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats d'entretiens semi-directifs.

2 Section 02 : Discussion des résultats quantitatifs :

Rappel des principaux résultats statistiques :

L'étude quantitative, réalisée par questionnaire auprès d'un échantillon de 68 entrepreneurs hybrides algériens, a mobilisé plusieurs outils statistiques : statistiques descriptives, analyse en composantes principales (ACP), corrélations de Pearson, régression linéaire multiple et coefficients alpha de Cronbach. Les principaux résultats se résument comme suit :

Tableau 25: Principaux résultats statistiques.

Analyse réalisée	Résultat clé	Implication théorique
Statistiques descriptives	Motivations pull dominantes (M = 4,23) > push (M = 3,18). Forte auto-efficacité (M = 4,41).	Primauté de la logique d'opportunité sur la nécessité.
ACP (68 % de variance)	Facteur 1 Pull = 42 % de la variance ; Facteur 2 Push = 26 %.	Structure bidimensionnelle des motivations confirmée.
Corrélations Pearson	Pull → intention développement : r = 0,71*** ; Auto-efficacité → passion : r = 0,68***.	Relations fortes entre motivations d'opportunité et intention.
Régression linéaire (R^2=0,48)	Score pull β = 0,42*** ; Passion β = 0,31** ; Auto-efficacité β = 0,24*.	Les facteurs pull et psychologiques prédisent le mieux la transition.
Alpha de Cronbach	Auto-efficacité α = 0,89 ; Pull α = 0,87 ; Intention α = 0,82 ; Push α = 0,78.	Fiabilité satisfaisante de toutes les échelles.

Source : réalisé par nos soins à partir de résultats SPSS 2025.

2.1 Discussion des résultats quantitatifs :

2.1.1 La prédominance des motivations pull, entre opportunité et identité :

Le résultat le plus saillant de notre analyse quantitative est la nette prédominance des motivations pull sur les motivations push. Avec une moyenne de 4,23 sur 5 pour les items pull notamment « je veux être mon propre patron » (M = 4,52) et « désir de réaliser un projet personnel » (M = 4,31) contre une moyenne de 3,18 pour les items push, notre échantillon se démarque nettement des profils d'entrepreneuriat de nécessité étudiés dans les économies émergentes.

Cette prédominance de l'autonomie s'explique par plusieurs facteurs concomitants. D'abord, dans un contexte algérien où le secteur public demeure le principal employeur, la hiérarchie

rigide, les faibles marges de manœuvre décisionnelles et la lenteur des progressions de carrière génèrent une frustration d'autonomie qui trouve dans l'entrepreneuriat hybride un exutoire rationnel. Ensuite, les théories d'autodétermination (Deci & Ryan, 1985), montrent que le besoin d'autonomie est un besoin psychologique fondamental universel : dans notre échantillon à fort capital humain (72 % niveau Master/ingénieur), ce besoin est d'autant plus saillant que les individus disposent des compétences pour exercer une activité indépendante mais se trouvent contraints par un cadre salarial peu valorisant. L'autonomie ressort donc comme la résultante d'une dissonance entre capacités réelles et liberté d'action perçue dans l'emploi principal.

Ce résultat est cohérent avec les travaux de (Sara Charlotte Thorgren, 2016), qui montrent que les entrepreneurs hybrides motivés par des facteurs pull présentent un engagement plus durable et une plus grande satisfaction dans leur trajectoire que ceux motivés par des contraintes. Il confirme également les conclusions de (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016), selon lesquels les motivations pull sont associées à des trajectoires entrepreneuriales plus performantes à long terme. Dans le contexte algérien, cela signifie que l'entrepreneuriat hybride ne constitue pas uniquement une réponse défensive à la précarité salariale, mais représente, pour une majorité de nos répondants, une stratégie offensive d'exploitation d'opportunités perçues sur le marché.

L'ACP confirme cette interprétation : le facteur pull concentre 42 % de la variance expliquée contre 26 % pour le facteur push, ce qui établit clairement la hiérarchie motivationnelle à l'œuvre dans notre échantillon. Ce constat nuance l'image dominante d'un entrepreneuriat algérien principalement guidé par la nécessité (Sellidj Y. L., (2023).), en révélant l'émergence d'une nouvelle génération d'entrepreneurs hybrides portés par une logique d'ambition et d'autonomie.

Ce résultat s'explique par un mécanisme de libération motivationnelle permis par la sécurité salariale, en conservant leur emploi comme filet de sécurité financière, les entrepreneurs hybrides algériens réduisent le coût psychologique du risque, ce qui leur permet d'orienter leur énergie vers l'exploration d'opportunités plutôt que vers la survie économique. L'autonomie n'est donc pas une aspiration abstraite : elle est la traduction concrète d'une dissonance entre les compétences élevées de l'individu (72 % de niveau Master ou ingénieur dans notre échantillon) et les marges de manœuvre limitées que lui offre son emploi salarié, notamment dans le secteur public algérien. C'est cette dissonance entre capacité réelle et

liberté d'action perçue qui génère une pression motivationnelle orientée vers l'entrepreneuriat comme espace d'expression et de contrôle.

2.1.2 Le rôle partiel mais indispensable des motivations push :

Si les motivations pull dominent, il serait erroné de minimiser le rôle des facteurs push. Avec une moyenne de 3,45 pour l'item « compléter les revenus » le score push le plus élevé et une corrélation significative entre le facteur push et les revenus complémentaires ($r = 0,58$, $p < 0,01$), nos données confirment que la pression financière constitue bien un déclencheur initial pour une fraction significative de l'échantillon.

Toutefois, un résultat particulièrement instructif ressort de notre régression linéaire : le score push économique pur n'est pas un prédicteur significatif de l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein ($\beta = 0,09$; $p = 0,26$), Cette secondarité des facteurs push n'est pas surprenante et s'explique par la structure même de l'hybridation. À la différence de l'entrepreneur de nécessité qui n'a pas d'alternative, l'entrepreneur hybride dispose déjà d'un emploi stable qui satisfait ses besoins de base. La pression financière peut déclencher une réflexion, mais elle ne saurait seule générer l'engagement durable car elle disparaît dès que les revenus complémentaires comblent l'écart initial. C'est au contraire la dynamique interne passion, auto-efficacité croissante, construction identitaire qui crée une logique auto-entretenue. Ce mécanisme rejoint la distinction établie par (Demir C. &., Hybrid entrepreneurship: A systematic literature review., 2020), entre motivation extrinsèque (push, financière) et motivation intrinsèque (pull, identitaire) : seule la seconde génère un engagement persistant et de qualité.

Cela signifie que si la contrainte financière peut déclencher l'engagement initial dans l'hybridation, elle ne suffit pas à alimenter l'ambition de basculer vers l'entrepreneuriat à temps plein. La pression financière génère une réponse adaptative, mais c'est la dynamique interne passion, auto-efficacité, désir d'autonomie qui détermine la profondeur et la durabilité de l'engagement entrepreneurial. Ce résultat s'inscrit parfaitement dans le cadre théorique de la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991) et l'attitude envers l'entrepreneuriat et le contrôle comportemental perçu, et non les pressions sociales ou économiques seules, constituent les prédicteurs centraux de l'intention.

Ce mécanisme s'explique par la nature fondamentalement différente des deux types de motivation. La pression financière (push) génère une réponse adaptative à court terme : elle

pousse l'individu à trouver un revenu complémentaire, mais une fois cet écart comblé, son effet s'épuise. Les motivations pull, à l'inverse, créent une dynamique auto-entretenue : la passion pour un projet, la montée de l'auto-efficacité à travers les premières réussites et la construction d'une identité entrepreneuriale se renforcent mutuellement au fil du temps. Ainsi, le facteur push fonctionne comme un déclencheur initial d'une étincelle tandis que les facteurs pull constituent le carburant qui entretient l'engagement sur la durée. Cette asymétrie temporelle entre push (déclencheur) et pull (moteur durable) constitue l'une des contributions originales de notre étude à la théorie Push-Pull classique.

2.1.3 L'auto-efficacité comme variable médiatrice centrale :

L'auto-efficacité perçue apparaît comme une variable centrale de notre modèle : elle est à la fois fortement corrélée à la passion entrepreneuriale ($r = 0,68$, $p < 0,01$), au niveau d'études ($r = 0,44$, $p < 0,01$), et constitue un prédicteur significatif de l'intention de transition ($\beta = 0,24$; $p < 0,05$). Ce résultat confirme le rôle médiateur que (Bandura A. , 1986), attribue à l'auto-efficacité dans les processus motivationnels : un individu qui se croit capable de réussir développe davantage de passion et d'engagement, ce qui renforce en retour sa croyance en ses capacités.

La corrélation positive entre niveau d'études et auto-efficacité ($r = 0,44$) illustre par ailleurs le rôle du capital humain comme socle de la confiance entrepreneuriale. Plus le répondant a bénéficié d'une formation avancée, plus il se perçoit comme capable de gérer les défis entrepreneuriaux une relation validée par (Raffiee & Feng, 2014), dans leur étude sur les trajectoires d'entrepreneurs hybrides américains. Dans le contexte algérien, où le niveau de formation des entrepreneurs hybrides est relativement élevé (72 % de l'échantillon détiennent un Master ou un diplôme d'ingénieur), ce mécanisme prend une importance particulière.

Sur le plan théorique, la fonction médiatrice de l'auto-efficacité s'explique par le modèle de (Bandura A. , 1986), la croyance en ses propres capacités constitue le filtre cognitif à travers lequel l'individu interprète les difficultés entrepreneuriales, les percevant comme des défis surmontables plutôt que comme des menaces bloquantes. Dans notre modèle, ce mécanisme se déploie en deux temps. Dans un premier temps, le capital humain accumulé dans l'emploi salarié (compétences techniques, expérience sectorielle, réseaux professionnels) alimente la confiance en soi entrepreneuriale. Dans un second temps, cette auto-efficacité amplifie la

passion et renforce l'intention de transition non pas parce que l'individu est moins conscient des risques, mais parce qu'il se perçoit comme capable de les surmonter. L'auto-efficacité n'est donc pas une simple variable de contrôle : elle est le mécanisme central par lequel les ressources individuelles se convertissent en ambition entrepreneuriale durable. Sans cette médiation, un niveau d'études élevé resterait une ressource latente sans traduction en acte entrepreneurial (Zhao, Seibert, & Hills, 2005).

2.1.4 L'impact non significatif du genre et limites du modèle quantitatif :

Le genre n'apparaît pas comme un prédicteur significatif de l'intention de transition ($\beta = 0,04$; $p = 0,63$), ce qui contraste avec certains travaux sur l'entrepreneuriat féminin (Sendra-Pons, Comeig, & Mas-Tur, Institutional factors affecting entrepreneurship: A gender perspective, 2021). Deux interprétations peuvent être formulées : soit les femmes de notre échantillon présentent des niveaux d'auto-efficacité et de motivation pull comparables à ceux des hommes ce qui serait une conclusion encourageante sur l'égalité des profils soit la variable genre, prise isolément, masque des dynamiques plus complexes de genre × contexte familial × contraintes sociales qui ne peuvent être capturées par un questionnaire Likert. C'est précisément là que l'apport de l'étude qualitative devient indispensable.

Ce résultat illustre les limites mécaniques d'une variable binaire (genre) dans un modèle quantitatif : en traitant le genre comme un simple indicateur 0/1, la régression linéaire ne peut capturer les dynamiques d'interaction entre genre, contexte familial, normes sociales et contraintes spécifiques qui structurent différemment le parcours des femmes entrepreneurs hybrides en Algérie. Le mécanisme réel n'est pas que le genre est neutre, mais que ses effets sont conditionnels et contextuels ils n'apparaissent que lorsqu'on les examine en interaction avec d'autres variables, ce qu'une régression standard ne permet pas de tester. C'est pourquoi les profils de Fatima (E9) et Sara (E10), analysés qualitativement, révèlent une triple charge professionnelle, entrepreneuriale et familiale que le coefficient $\beta = 0,04$ efface derrière son apparente neutralité.

Notre modèle quantitatif, bien qu'il explique 48 % de la variance de l'intention de transition (R^2 ajusté = 0,48) ce qui constitue un niveau satisfaisant en sciences de gestion ne rend pas compte de l'ensemble des déterminants de l'entrepreneuriat hybride. Il ne capture ni les dynamiques institutionnelles, ni les trajectoires biographiques, ni les jeux de rôles familiaux et culturels qui sont pourtant des dimensions structurantes du phénomène étudié. C'est

pourquoi la mise en dialogue avec les données qualitatives est non seulement utile mais méthodologiquement nécessaire.

2.2 Discussion qualitative :

Les résultats des entretiens semi-directifs menés auprès des dix auto-entrepreneurs hybrides permettent de dégager plusieurs enseignements majeurs, que nous discutons ci-dessous à la lumière de la littérature existante sur l'entrepreneuriat hybride et les motivations entrepreneuriales.

- Une prédominance des motivations pull, nuancée par des déterminants push : Conformément au cadre Push-Pull présenté dans notre revue de littérature selon (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016), (Sara Charlotte Thorgren, 2016), nos interviewés présentent des profils motivationnels dominés par des logiques pull. A.M (E3) déclare explicitement : « c'est surtout par passion et par opportunité, ce n'était pas par nécessité ». Y (E5) confirme cette tendance : « c'est surtout par opportunité et par passion, pas vraiment par nécessité ». S (E10) formule la même idée : « c'est clairement par opportunité, j'ai vu une chance de réaliser mon rêve ». M.B (E8) parle d'« identification d'un besoin sur le marché et d'envie de créer quelque chose de personnel ». Toutefois, ces motivations pull coexistent avec une dimension push non négligeable : K.B (E2) exprime un fort désir de fuir la routine salariale (« je me sentais comme un robot »), F Z (E4) et A.M (E3) reconnaissent que la hausse des prix et l'insuffisance du salaire ont constitué des facteurs déclencheurs, et F (E9) admet avoir commencé « surtout par nécessité financière » à cause de l'instabilité dans le secteur pharmaceutique. N (E7) formule quant à lui une motivation exclusivement financière. Ces résultats confirment l'apport de (Sellidj Y. L., (2023).), qui montrent que les motivations entrepreneuriales sont souvent hybrides, mêlant nécessiter et opportunité, remettant en cause une catégorisation strictement binaire ;

- L'emploi salarié comme levier stratégique et non comme contrainte : Un résultat particulièrement saillant de notre étude est que l'ensemble des dix interviewés ont délibérément choisi de maintenir leur emploi salarié ou leur activité principale, non par manque d'ambition, mais par stratégie consciente de gestion du risque. N.R(E1) : « c'est une question de gestion des risques, je préfère valider progressivement plutôt que de miser d'un coup ». K.B (E2) justifie ce choix par « le besoin de sécurité ». M.B (E8) articule clairement cette logique : « la formule hybride permet de sécuriser les revenus tout en expérimentant

un projet ». F.Z (E9) confirme : « je l'ai commencé en parallèle pour ne pas tout risquer d'un coup ». S (E10) adopte la même posture : « je ne voulais pas tout quitter d'un coup, c'était important de garder une base stable ». Cette convergence unanime valide les travaux de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), sur la rationalité de l'entrée progressive dans l'entrepreneuriat « staged entry »et confirme que l'entrepreneuriat hybride est, dans le contexte algérien, une stratégie entrepreneuriale à part entière et non une situation d'attente.

- La valorisation du capital humain salarial comme ressource entrepreneuriale : Nos résultats révèlent que, pour la majorité des interviewés, l'activité entrepreneuriale est directement nourrie par les compétences, le réseau et les savoir-faire acquis dans le cadre de l'emploi principal. N.R (E1) affirme qu'il « applique les compétences de son poste dans son entreprise et vice-versa ». K.B (E2) mobilise son expertise technique de vingt ans dans le secteur industriel pour son entreprise d'électromécanique. M.B (E8) exploite son background en finance et banques pour développer son projet fintech. F.Z (E9) combine son Master en Management (ENSM) avec sa passion pour la couture dans sa page de couture. S (E10) affirme « combiner ses compétences en commerce international, marketing et gestion avec son rêve entrepreneurial ». Ces observations confirment le rôle central du capital humain spécifique dans la performance des entrepreneurs hybrides, en cohérence avec (Raffiee & Feng, 2014), (Bohas F. L., 2018).

- Des pratiques de conciliation structurées mais exigeantes : La conciliation entre emploi salarié et activité entrepreneuriale constitue le principal défi opérationnel identifié dans les entretiens. Tous les interviewés organisent leurs journées par créneaux distincts, réservant la soirée et les week-ends à leur activité entrepreneuriale. La fatigue est citée comme l'obstacle principal par la quasi-totalité des interviewés. M.B (E8) identifie « la fatigue, la gestion du temps et le manque de disponibilité mentale » comme difficultés principales. F.Z (E9) se décrit « débordée » entre son poste à MDI, le coaching et sa page de couture. S (E10) ressent « beaucoup de pression pour tout gérer en même temps ». Pour y faire face, les stratégies développées sont variées : délégation (E1, E2, E3), outillage digital (E3 : WhatsApp et Google Calendar ; E5 : Trello), automatisation (E8) et priorisation stricte (E8, E9, E10). Ces résultats convergent avec les travaux de (Patel & Thatcher, 2014) et (Ardianti, Obschonka, & Davidsson, 2022), sur les coûts cognitifs et physiques de l'hybridation.

- Un impact identitaire profond et unanimement positif : L'un des résultats les plus remarquables concerne la transformation identitaire positive vécue par l'ensemble des dix interviewés. K.B (E2) : « aujourd'hui je me sens plus complet ». A.M(E3) décrit la construction d'une double identité. F.Z (E4) : « avant j'étais juste enseignante, maintenant je suis aussi entrepreneure ». M.B (E8) se sent « plus autonome, plus responsable et surtout plus confiant dans sa capacité à créer de la valeur ». F.Z (E9) se sent « plus épanouie », « reconnectée à sa passion » et dit « je me sens que c'est moi ». S (E10) se sent « plus épanouie et plus confiante ». Cette transformation identitaire unanimement positive, observée aussi bien chez les entrepreneurs hybrides initiaux (E1-E7) que chez les trois nouveaux interviewés (E8-E10), enrichit notre cadre théorique et confirme que l'entrepreneuriat hybride contribue à la construction d'une identité professionnelle double et épanouissante.

Ce processus de recomposition identitaire s'inscrit dans le cadre théorique de l'identité entrepreneuriale développé par (Fauchart & Gruber), (Hoang & Gimeno, 2010) et selon lesquels l'adoption progressive d'un rôle entrepreneurial génère une redéfinition du rapport à soi et aux autres. Dans notre échantillon, cette transformation est particulièrement visible dans les discours de E4 (« avant j'étais juste enseignante, maintenant je suis aussi entrepreneure »), E9 (« je me sens que c'est moi ») et E3 (double identité cadre/entrepreneur). Elle dépasse la simple accumulation d'activités pour constituer une véritable reconfiguration de l'identité professionnelle, que la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991) ne capture pas directement ce que notre approche qualitative permet précisément d'éclairer. Ce résultat plaide pour l'intégration d'une dimension identitaire explicite dans les modèles futurs de l'entrepreneuriat hybride.

- Les contraintes institutionnelles comme frein structurel : Les résultats des entretiens concernant l'environnement institutionnel appellent une lecture nuancée. Si plusieurs interviewés font référence aux lourdeurs administratives et aux incertitudes économiques - N.R (E1) citant explicitement « les lourdeurs administratives en Algérie », K.B (E2) évoquant « l'économie qui ralentissait depuis 2016 », Y(E6) soulignant les difficultés des procédures légales immobilières, et M.B (E8) évoquant les limites du salariat (plafonnement de revenu, manque de flexibilité) - il convient de noter qu'un cadre juridique favorable à l'entrepreneuriat hybride existe désormais en Algérie avec la loi n° 22-23 du 18 décembre 2022 portant statut de l'auto-entrepreneur et la loi n° 22-22 accordant aux fonctionnaires un congé non rémunéré pour la création d'entreprise. Toutefois, aucun des dix interviewés n'y a fait référence spontanément, illustrant un déficit profond de communication

institutionnelle autour de ces dispositifs pourtant récents, confirmant les observations de (Ould Ferroukh, (2024).).

- Des perspectives de transition conditionnées à la stabilité financière : Les résultats concernant les perspectives d'avenir révèlent une ambition de transition largement partagée mais conditionnée à la rentabilité. Les trois interviewés confirment et renforcent cette tendance. M.B (E8) envisage la transition à moyen terme (2-3 ans) sous conditions de stabilité des revenus et de structuration de l'activité. F.Z (E9) : « Oui, inch'Allah. C'est mon but. » S (E10) : « Oui, après quelques années, je compte quitter mon poste actuel pour me consacrer pleinement à notre bureau d'assurance. ». Ces résultats, combinés aux intentions déjà exprimées par E3, E4, E5 et E6, montrent que 10 interviewés expriment une intention claire ou probable de transition à temps plein, sous condition de rentabilité. Cette prudence généralisée valide la théorie des options réelles : l'hybridation est vécue comme une option qui peut être levée au moment opportun, et non comme une fin en soi.

Tableau 26: Synthèse thématique des résultats des entretiens (n=10).

Axe thématique	Résultats issus des entretiens	Cadre théorique mobilisé	Conformité
Motivations à l'hybridation	Dominance pull (passion, opportunité, autonomie) coexistant avec éléments push (inflation, ennui, nécessité financière). Confirmé sur les 10 interviewés.	Théorie Push-Pull ((Sara Charlotte Thorgren, 2016), (Sellidj Y. L., (2023).).	Confirmé
Choix de la formule hybride	Stratégie délibérée de gestion du risque : emploi salarié/principal comme filet de sécurité. Unanime sur les 10 cas.	Staged entry ((Folta, Delmar, & Wennberg, 2010),(Raffiee & Feng, 2014).	Confirmé
Capital humain	Emploi salarié = incubateur de compétences directement mobilisées dans l'activité entrepreneuriale (E1, E2, E3, E5, E8, E9, E10).	Capital humain (Section 2.4 ; (Bohas F. L., 2018).	Confirmé
Pratiques de conciliation	Organisation par créneaux, délégation, outils digitaux, automatisation. Fatigue = obstacle principal pour 8/10.	Section 2.7.1(Ardianti, Obschonka, & Davidsson, 2022), (Patel & Thatcher, 2014).	Confirmé
Impact identitaire	Transformation positive unanime sur les 10 interviewés	Dimensions psychologiques	Enrichit le cadre théorique

Axe thématique	Résultats issus des entretiens	Cadre théorique mobilisé	Conformité
	: double identité enrichissante, sentiment d'épanouissement.	(Section 2.3) ; passion et engagement	
Environnement institutionnel	Lourdeurs administratives citées. Cadre juridique (loi 22-23) méconnu des 10 interviewés.	(Ould Ferroukh, (2024).),(Mancer I. &., (2020).)	Confirmé
Perspectives d'avenir	10 interviewés expriment une intention claire ou probable de transition à temps plein, conditionnée à la rentabilité.	Théorie des options réelles (Section 1.5 ; (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010).	Confirmé et renforcé

Source : réalisé par nos soins à partir des entretiens semi-directifs.

2.2.1 Analyse personnelle :

Les résultats de notre étude qualitative, confrontés à la littérature existante sur l'entrepreneuriat hybride en Algérie, nous conduisent à formuler plusieurs observations personnelles.

En premier lieu, l'entrepreneuriat hybride en Algérie se distingue fondamentalement de l'entrepreneuriat de nécessité tel qu'étudié par (Sellidj Y. L., (2023).). Là où les entrepreneurs de nécessité subissent leur situation et n'expriment aucune ambition de développement, nos dix interviewés font preuve d'une agentivité réelle : ils planifient, délèguent, outillent leurs activités et conditionnent leur transition à des critères objectifs de rentabilité. K.B (E2) résume bien cette différence : « je ne suis plus seulement quelqu'un qui exécute un travail, je suis devenu quelqu'un qui construit quelque chose ». Cette distinction invite à reconnaître l'entrepreneuriat hybride comme une catégorie analytique spécifique, distincte tant de l'entrepreneuriat de nécessité que de l'entrepreneuriat d'opportunité à temps plein.

En deuxième lieu, nos entretiens révèlent que la culture algérienne joue un rôle paradoxal dans les trajectoires étudiées. D'un côté, la valorisation sociale de la stabilité salariale freine la prise de risque entrepreneuriale pure. De l'autre cette même culture de la sécurité pousse les individus vers la formule hybride comme compromis rationnel entre ambition entrepreneuriale et prudence familiale. N.R (E1) incarne ce paradoxe : sa famille valorise son « vrai travail sécurisant » tout en l'encourageant dans son projet. F.Z (E9) illustre cette même pression : sa famille lui disait « pourquoi tu te compliques la vie avec cette page alors que tu as un poste stable ? ». S (E10) reconnaît également que « chez nous, on préfère le travail stable, surtout pour une femme ». Ces observations confirment le rôle central des

normes sociales dans la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991) et suggèrent que la pression culturelle algérienne n'inhibe pas l'entrepreneuriat hybride mais en oriente paradoxalement la forme.

En troisième lieu les profils de F.Z (E9) et S (E10) méritent une attention particulière du point de vue du genre. Leurs trajectoires illustrent comment les femmes entrepreneurs hybrides en Algérie font face à une triple charge - emploi principal, activité entrepreneuriale et attentes familiales et sociales - tout en développant des projets entrepreneuriaux ancrés dans leurs passions personnelles. F.Z (E9) souligne l'importance de « protéger sa santé mentale » face à la pression, tandis que S (E10) met en avant le rôle du conjoint comme partenaire entrepreneurial. Ces témoignages enrichissent les travaux de (Sendra-Pons, Comeig, & Mas-Tur, Institutional factors affecting entrepreneurship: A gender perspective, 2021), sur les déterminants de l'entrepreneuriat féminin hybride et appellent à une attention particulière aux dispositifs d'accompagnement adaptés aux femmes entrepreneurs hybrides.

Enfin si l'Algérie a posé les premières briques d'un cadre juridique favorable à l'entrepreneuriat hybride avec la promulgation de la loi n° 22-23 du 18 décembre 2022 portant statut de l'auto-entrepreneur, et de la loi n° 22-22 accordant aux fonctionnaires un congé non rémunéré pour la création d'entreprise, force est de constater que ce cadre demeure insuffisant et, surtout, largement méconnu des principaux concernés. Aucun de nos dix interviewés n'a spontanément évoqué ces dispositifs. Par ailleurs, la loi n° 22-23 n'autorise pas le cumul simultané et continu de l'emploi salarié et de l'activité entrepreneuriale à temps plein, ce qui ne correspond pas à la réalité vécue quotidiennement par nos interviewés. Créer un véritable statut de « salarié-entrepreneur » permettant le cumul légal, transparent et protégé des deux activités sans suspension du contrat de travail constituerait la réforme prioritaire pour valoriser ce vivier d'entrepreneurs qualifiés, motivés et résolument tournés vers l'avenir.

2.2.2 Conclusion de l'approche qualitative :

L'étude qualitative menée auprès de dix auto-entrepreneurs hybrides a permis de saisir, dans toute sa complexité et sa richesse, une réalité entrepreneuriale encore peu documentée dans la littérature algérienne. L'élargissement de l'échantillon a renforcé la diversité des profils étudiés en termes de secteur, de genre, d'âge et de trajectoire, et a confirmé la robustesse des résultats obtenus avec les sept premiers interviewés.

Les résultats confirment et enrichissent le cadre théorique développé dans le chapitre 1. Ils valident empiriquement les modèles de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) et (Raffiee & Feng, 2014), sur la rationalité de la « staged entry », la théorie Push-Pull dans sa dimension mixte, et l'importance du capital humain dans le succès de l'hybridation. Ils révèlent également une dimension que notre revue de littérature n'avait pas pleinement anticipée : la transformation identitaire positive et unanime vécue par les dix entrepreneurs hybrides, qui construisent une double identité professionnelle source d'épanouissement plutôt que de fragmentation. Les profils E8, E9 et E10 a par ailleurs mis en lumière des dimensions nouvelles : le rôle de la santé mentale comme enjeu central pour les femmes entrepreneurs hybrides (E9), l'importance du partenariat conjugal dans les projets hybrides (E10), et la dimension fintech et économie digitale comme nouveau terrain d'hybridation en Algérie (E8).

Cette articulation entre cadre théorique et résultats empiriques appelle à une double reconsidération. D'une part, une reconsidération théorique qui invite les chercheurs à traiter l'entrepreneuriat hybride comme une forme entrepreneuriale à part entière dans les économies émergentes. D'autre part, une reconsidération politique qui enjoint les décideurs algériens à créer les conditions institutionnelles, réglementaires et fiscales favorables à l'épanouissement de cette catégorie d'entrepreneurs qui constituent, selon nous, l'un des viviers les plus prometteurs pour le renouveau entrepreneurial en Algérie.

3 Discussion intégrée et validation des hypothèses de recherche :

3.1 Triangulation quantitative-qualitative : convergences et complémentarités :

La mise en regard systématique des résultats quantitatifs et qualitatifs fait apparaître de profondes convergences, tout en révélant des complémentarités et quelques nuances que chaque méthode, prise isolément, n'aurait pas pu saisir.

Tableau 27: Tableau représentatif de la triangulation quantitative-qualitative : convergences et complémentarités.

Dimension analysée	Résultats quantitatifs	Résultats qualitatifs	Convergence / Complémentarité
Structure motivationnelle	ACP : Facteur Pull = 42 % variance > Facteur Push = 26 %.	8/10 interviewés présentent une motivation pull dominante ; push = déclencheur initial.	Forte convergence. Le qualitatif enrichit en révélant la dynamique temporelle (push → pull).
Rôle des facteurs push	β push = 0,09 (non significatif pour la transition). Push déclenche mais ne prédit pas l'ambition.	Push initial (E7, E9) mais évolution vers motivation mixte ou pull. Pression financière ≠ moteur durable.	Convergence parfaite : les deux méthodes montrent que le push est déclencheur mais non moteur durable.
Auto-efficacité et capital humain	Niveau études → auto-efficacité r = 0,44** ; Auto-efficacité → intention β = 0,24*.	Mobilisation directe des compétences salariales dans l'activité entrepreneuriale (E1, E2, E3, E5, E8, E9, E10).	Complémentarité : le qualitatif révèle le mécanisme concret (incubateur de compétences) que le chiffre confirme.
Transformation identitaire	Non mesurée directement dans le questionnaire.	Transformation positive unanime sur 10 interviewés : double identité enrichissante.	Apport exclusif du qualitatif : révèle une dimension absente du modèle quantitatif initial.
Contraintes institutionnelles	Items institutionnels absents du questionnaire principal.	Lourdeurs citées par 7/10. Lois 22-23 et 22-22 inconnues de tous les interviewés.	Apport exclusif du qualitatif : révèle un angle mort du modèle quantitatif.
Intention de transition	Pull prédit l'intention (β=0,42***) ; R^2=0,48.	7/10 expriment une intention de transition conditionnée à la rentabilité.	Convergence forte. Le qualitatif enrichit en révélant les conditions et la logique prudentielle algérienne.

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025 et des entretiens semi-directifs.

3.2 Validation des hypothèses de recherche :

L'ensemble des analyses quantitatives et qualitatives permet de procéder à la validation finale et nuancée de nos cinq hypothèses de recherche.

3.2.1 H0 (Hypothèse principale) : Validation forte :

Rappel : Le recours à l'entrepreneuriat hybride en Algérie s'explique par une combinaison de motivations (push et pull), de facteurs individuels et de contraintes contextuelles, qui influencent conjointement la décision des salariés de s'engager dans cette forme d'entrepreneuriat.

Notre étude valide pleinement cette hypothèse centrale. Les résultats quantitatifs (ACP à deux facteurs expliquant 68 % de la variance ; modèle de régression avec $R^2 = 0,48$ intégrant motivations, auto-efficacité et variables sociodemographiques) et qualitatifs (profils motivationnels mixtes chez 8/10 interviewés ; rôle combiné des facteurs push, pull, du capital humain et du contexte institutionnel) convergent pour démontrer que l'entrepreneuriat hybride en Algérie est un phénomène multi déterminé.

Aucun facteur unique ne suffit à expliquer l'engagement dans l'hybridation : ni la seule pression financière (push), ni la seule opportunité de marché (pull), ni le seul niveau de formation, ni les seules contraintes institutionnelles. C'est bien la configuration conjointe et dynamique de ces facteurs qui détermine la décision et la trajectoire des entrepreneurs hybrides algériens. Ce résultat appelle à des approches théoriques et politiques intégrées, qui ne réduisent pas le phénomène à une seule de ses dimensions.

3.2.2 H1 : Validation partielle :

Rappel : Les motivations de type push, telles que les contraintes financières et l'insatisfaction professionnelle, influencent positivement le recours des salariés à l'entrepreneuriat hybride.

H1 est partiellement confirmée. L'item « compléter les revenus » présente la moyenne push la plus élevée ($M = 3,45$), et la corrélation entre facteur push et revenus complémentaires est significative ($r = 0,58$, $p < 0,01$), établissant clairement l'existence d'un lien entre pression financière et engagement initial dans l'hybridation. Les entretiens confirment également ce

rôle déclencheur : plusieurs interviewés (E3, E4, E7, E9) citent la hausse des prix et l'insuffisance salariale parmi leurs motivations initiales.

Toutefois, la validation est partielle pour deux raisons. D'une part, le facteur push ne représente que 26 % de la variance expliquée contre 42 % pour le facteur pull (ACP), établissant une hiérarchie motivationnelle défavorable aux motivations de nécessité. D'autre part et c'est le résultat le plus instructif, le score push économique pur n'est pas un prédicteur significatif de l'intention de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein ($\beta = 0,09$; $p = 0,26$), ce qui signifie que la contrainte financière déclenche l'engagement mais ne suffit pas à construire une ambition entrepreneuriale durable. Les motivations push sont nécessaires mais non suffisantes à l'épanouissement de l'entrepreneuriat hybride.

3.2.3 H2 : Validation forte :

Rappel : Les motivations de type pull, notamment le désir d'autonomie, la recherche de réalisation personnelle et l'identification d'opportunités, influencent positivement le recours à l'entrepreneuriat hybride.

H2 est fortement confirmée, et constitue l'hypothèse la mieux soutenue par l'ensemble de nos données. Quantitativement, le facteur pull explique 42 % de la variance des motivations (ACP), les items pull présentent les moyennes les plus élevées de notre questionnaire (« être son propre patron » : M = 4,52 ; « autonomie » : M = 4,31), la corrélation entre facteur pull et intention de développement à long terme est la plus forte de notre matrice ($r = 0,71$, $p < 0,01$), et le score pull est le prédicteur le plus puissant de l'intention de transition ($\beta = 0,42$, $p < 0,001$).

Qualitativement, 8 des 10 interviewés présentent une motivation pull dominante. Les déclarations d'A.M (E3), Y (E5), M.B (E8) et S (E10) illustrent toutes la prépondérance du désir d'autonomie, de passion et d'exploitation d'opportunités dans leur décision d'entreprendre. Ce résultat positionne l'entrepreneuriat hybride algérien dans sa dimension la plus constructive et la plus porteuse d'avenir : non pas une simple réponse à la précarité, mais une stratégie délibérée de développement personnel et professionnel.

Cette validation forte de H2 est particulièrement significative dans le contexte algérien, où la littérature tend à associer l'entrepreneuriat à la nécessité économique (Sellidj Y. L., (2023).). Nos résultats invitent à reconsidérer cette représentation et à reconnaître

l'émergence d'une forme d'entrepreneuriat hybride d'opportunité, portée par une génération de salariés qualifiés, ambitieux et stratèges.

3.2.4 H3 : Validation forte :

Rappel : Les facteurs individuels, tels que le capital humain, les compétences et l'auto-efficacité, renforcent la probabilité de recourir à l'entrepreneuriat hybride.

H3 est fortement confirmée par nos deux volets d'analyse. Sur le plan quantitatif, la corrélation entre niveau d'études et auto-efficacité ($r = 0,44$, $p < 0,01$) établit le lien entre capital humain et confiance entrepreneuriale. L'auto-efficacité est elle-même fortement corrélée à la passion ($r = 0,68$, $p < 0,01$) et constitue un prédicteur significatif de l'intention de transition ($\beta = 0,24$, $p < 0,05$). L'échelle d'auto-efficacité présente par ailleurs la cohérence interne la plus élevée ($\alpha = 0,89$), confirmant la robustesse de cette construction dans notre échantillon.

Sur le plan qualitatif, la valorisation du capital humain salarial comme ressource entrepreneuriale est documentée chez 7 des 10 interviewés (E1, E2, E3, E5, E8, E9, E10). Cette mobilisation directe des compétences acquises dans l'emploi principal au service de l'activité entrepreneuriale révèle un mécanisme de transfert de capital humain spécifique à la forme hybride un mécanisme que (Bohas F. L., 2018), qualifient de « fertilisation croisée » entre les deux activités. L'emploi salarié fonctionne ainsi non seulement comme filet de sécurité financière, mais aussi comme incubateur informel de compétences entrepreneuriales.

Ce résultat a des implications directes pour les politiques d'accompagnement : valoriser le capital humain existant des salariés, faciliter le transfert de compétences sectorielles vers des projets entrepreneuriaux, et développer des programmes de formation continue ancrés dans les réalités du marché constituent des leviers prioritaires pour renforcer le vivier d'entrepreneurs hybrides qualifiés en Algérie.

3.2.5 H4 : Validation confirmée :

Rappel : Les contraintes professionnelles et contextuelles (rigidité du salariat, environnement socio-économique) favorisent le recours à l'entrepreneuriat hybride comme stratégie d'adaptation.

H4 est confirmée, quoique selon des modalités plus nuancées que la formulation initiale pourrait le suggérer. Sur le plan quantitatif, l'item « emploi monotone » présente une moyenne significative (M = 3,35), et la corrélation entre ancienneté salariale et facteur pull est positive et significative ($r = 0,38$, $p < 0,05$) ce qui suggère que plus les répondants ont accumulé d'expérience salariale, plus ils développent des motivations d'autonomie et d'opportunité, confirmant un mécanisme d'insatisfaction progressive vis-à-vis du salariat traditionnel.

Sur le plan qualitatif, les contraintes institutionnelles (lourdeurs administratives, plafonnement salarial, instabilité économique) sont citées par 7 des 10 interviewés comme facteurs ayant orienté ou renforcé leur choix de l'hybridation. K.B (E2) évoque l'économie qui « ralentissait depuis 2016 », N.R (E1) cite les « lourdeurs administratives en Algérie », et M.B (E8) pointe le « plafonnement de revenu et le manque de flexibilité » du salariat comme motivations à l'hybridation.

La nuance importante est que ces contraintes contextuelles ne génèrent pas mécaniquement le recours à l'entrepreneuriat hybride : elles créent un contexte favorable à l'émergence de stratégies alternatives, mais c'est la combinaison avec des ressources individuelles (capital humain, auto-efficacité, identification d'opportunités) qui détermine le passage à l'acte entrepreneurial. H4 est donc confirmée dans sa dimension structurelle et contextuelle, tout en appelant à une lecture interactive avec les facteurs individuels.

Sur le plan des limites institutionnelles, l'Algérie se caractérise par un cadre réglementaire de l'entrepreneuriat encore en construction. Si la loi n° 22-23 sur l'auto-entrepreneur constitue une avancée, elle n'autorise pas le cumul simultané continu avec un emploi salarié, créant ainsi un vide juridique que nos interviewés comblent par l'informalité. Cette situation génère une précarité juridique qui freine l'investissement dans l'activité secondaire.

Les contraintes administratives (lourdeurs des procédures de création, multiplicité des interlocuteurs, délais d'enregistrement) sont citées par 7 interviewés sur 10. Ces frictions administratives découragent la formalisation et expliquent en partie le recours à l'informalité économique : dans l'impossibilité de cumuler légalement les deux statuts, certains entrepreneurs hybrides choisissent de ne pas déclarer leur activité secondaire, se privant ainsi des protections sociales associées.

Les rigidités du marché du travail notamment dans le secteur public, où la mobilité est faible, les grilles salariales compressées et les mécanismes de promotion peu liés à la performance

créent un plafond de verre salarial qui nourrit les motivations pull sans fournir les conditions d'une transition vers l'entrepreneuriat à temps plein.

Les barrières culturelles identifiées dans notre étude sont paradoxales : la pression familiale vers la stabilité freine l'entrepreneuriat pur mais oriente rationnellement vers l'hybridation comme forme de compromis socialement acceptable. Cette spécificité culturelle algérienne mérite d'être intégrée dans les modèles explicatifs au même titre que les variables économiques.

3.3 Positionnement par rapport à la littérature internationale :

Nos résultats s'inscrivent en convergence avec la littérature internationale sur plusieurs points. La prédominance des motivations pull rejoint les travaux de (Sara Charlotte Thorgren, 2016) sur des échantillons suédois et celui de (Raffiee & Feng, 2014)sur des entrepreneurs hybrides américains. Le rôle médiateur de l'auto-efficacité est également cohérent avec les méta-analyses de (Zhao, Seibert, & Hills, 2005)et (Liñán & Chen, 2009)sur l'intention entrepreneuriale.

Des divergences notables apparaissent cependant. Contrairement aux études européennes (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Schulz, Hybrid entrepreneurship and public policy, 2016), où les facteurs institutionnels (accès au crédit, statuts légaux clairs) jouent un rôle structurant mesuré, notre étude révèle une quasi-absence de mobilisation des dispositifs institutionnels algériens non par manque de dispositifs, mais par déficit de communication. Par ailleurs, les motivations push liées à l'insatisfaction au travail sont plus discrètes dans notre échantillon qu'attendu au regard des comparaisons avec d'autres économies émergentes voisines.

Les spécificités contextuelles algériennes se manifestent à travers trois traits distinctifs :

Premièrement, la double pression culturelle valorisation de la stabilité salariale par la famille combinée à l'aspiration entrepreneuriale individuelle qui oriente spécifiquement vers la formule hybride comme compromis rationnel ; deuxièmement, l'emploi public comme socle dominant, qui génère une frustration d'autonomie structurelle absente dans les contextes de travail privé plus flexibles ; troisièmement, l'émergence de l'économie digitale (fintech, e-commerce, création de contenu) comme terrain d'hybridation nouveau, spécifique à la trajectoire technologique algérienne post-2020.

3.4 Synthèse de la validation des hypothèses :

Tableau 28: Synthèse de la validation des hypothèses.

Hypothèse	Contenu	Statut	Niveau de confirmation	Sources probantes
H0	Multi détermination conjointe de l'entrepreneuriat hybride (push + pull + individuel + contextuel)	Confirmée	Forte	ACP 68 % variance + R^2=0,48 + profils mixtes 8/10 interviewés
H1	Motivations push (contraintes financières, insatisfaction) → engagement hybride	Partielle	Modérée (déclencheur mais non moteur durable)	Push M=3,45; r=0,58; β push=0,09 non sig. transition
H2	Motivations pull (autonomie, réalisation, opportunités) → engagement hybride	Confirmée	Très forte	Facteur pull 42 % ACP ; r=0,71*** ; β=0,42*** ; 8/10 interviewés
H3	Facteurs individuels (capital humain, compétences, auto-efficacité) → engagement hybride	Confirmée	Forte	Niveau études → auto-efficacité r=0,44 ; β=0,24* ; 7/10 transfert compétences
H4	Contraintes professionnelles et contextuelles → hybridation comme stratégie d'adaptation	Confirmée	Confirmée avec nuances	Emploi monotone M=3,35 ; ancienneté → pull r=0,38* ; 7/10 citent contraintes institutionnelles

Source : réalisé par nos soins à partir des résultats SPSS 2025 et des entretiens semi-directifs.

3.5 Modèle intégratif final : vers une compréhension systémique de l'entrepreneuriat hybride algérien :

La mise en dialogue des résultats quantitatifs et qualitatifs, confrontée au cadre théorique établi dans le chapitre I, permet de proposer un modèle intégratif de l'entrepreneuriat hybride algérien, articulé autour de quatre niveaux d'analyse complémentaires.

Le niveau des déclencheurs individuels regroupe les facteurs push (pression financière, insatisfaction professionnelle) et les ressources individuelles (capital humain, compétences transférables, auto-efficacité) qui constituent les conditions nécessaires à l'engagement dans l'hybridation. Ce niveau correspond aux hypothèses H1 et H3.

Le niveau des motivations profondes est dominé par les facteurs pull (désir d'autonomie, passion entrepreneuriale, identification d'opportunités) qui déterminent la profondeur, la durabilité et l'ambition de l'engagement hybride. Ce niveau correspond à l'hypothèse H2 et constitue le prédicteur le plus puissant de la trajectoire entrepreneuriale ($\beta = 0,42$, $r = 0,71$).

Le niveau contextuel regroupe les contraintes institutionnelles (rigidité du salariat, lourdeurs administratives, instabilité économique) et culturelles (valorisation sociale de la stabilité) qui orientent les formes de l'engagement entrepreneurial favorisant la formule hybride plutôt que l'entrepreneuriat à temps plein. Ce niveau correspond à l'hypothèse H4.

Le niveau identitaire, révélé exclusivement par l'approche qualitative, traduit la transformation positive du rapport à soi générée par l'hybridation construction d'une double identité professionnelle enrichissante, montée de l'auto-efficacité qui constitue un moteur autonome de l'engagement entrepreneurial distinct des motivations économiques ou psychosociales initialement formulées.

Ce modèle à quatre niveaux dépasse les approches mono-causales de l'entrepreneuriat et propose une compréhension systémique du phénomène hybride en contexte algérien, appelant à des politiques d'accompagnement qui adressent simultanément les ressources individuelles, les motivations profondes et les contraintes contextuelles.

3.6 Les cohérences entre les différentes composantes de la recherche :

3.6.1 Cohérence entre les choix méthodologiques et les résultats obtenus :

Le chapitre II a justifié le recours à une approche mixte séquentielle (quantitative → qualitative) fondée sur le principe de triangulation méthodologique (Denzin, 1978). Cette justification était motivée par trois arguments : la nature encore exploratoire du champ sur l'entrepreneuriat hybride en Algérie, la nécessité de mesurer des variables latentes (auto-efficacité, motivations) tout en capturant des dynamiques biographiques complexes, et la volonté de garantir la validité externe (questionnaire) et la validité interne (entretiens) des conclusions.

Le chapitre III valide la pertinence de ces choix à plusieurs niveaux. L'approche quantitative a effectivement permis d'identifier des patterns motivationnels structurels (ACP), de mesurer des relations entre variables (corrélations, régression) et de tester la fiabilité des instruments (alpha de Cronbach). L'approche qualitative a, quant à elle, révélé des dimensions

inaccessibles au questionnaire : la transformation identitaire positive, les mécanismes concrets de mobilisation du capital humain, les stratégies de conciliation quotidienne, et l'ignorance généralisée des dispositifs institutionnels. La convergence des deux méthodes sur les résultats centraux prédominance des motivations pull, rôle médiateur de l'auto-efficacité, logique de « staged entry » constitue la preuve empirique de la validité de la triangulation.

3.6.2 Cohérence entre le questionnaire et le guide d'entretien :

Le chapitre II a présenté les deux instruments de collecte des données : le questionnaire Likert en cinq parties (motivations pull, motivations push, motivations économiques, motivation psychosociale, auto-efficacité/passion/ engagement et intention entrepreneuriale) et le guide d'entretien semi-directif en cinq axes thématiques (motivations, choix de la formule hybride, capital humain, conciliation, impact identitaire et perspectives).

Le chapitre III révèle la complémentarité fonctionnelle de ces deux instruments. Les dimensions mesurées par le questionnaire (motivations push, pull, auto-efficacité, intention) ont été approfondies et contextualisées par le guide d'entretien, qui a permis de saisir les mécanismes sous-jacents aux scores statistiques. Par exemple, le score push M = 3,45 pour « compléter les revenus » prend tout son sens lorsqu'A.M (E3) explique que la hausse des prix due à la crise post-Covid l'a poussé à chercher un revenu complémentaire tout en poursuivant sa passion pour le tourisme saharien. De même, le coefficient de corrélation r = 0,68 entre auto-efficacité et passion s'incarne concrètement dans le récit de F (E9), qui décrit comment l'exercice de la couture et du coaching a progressivement reconstruit sa confiance en elle après une période d'instabilité professionnelle.

3.6.3 Cohérence entre la taille des échantillons et la nature des conclusions :

Le chapitre II a justifié le recours à un échantillon de 68 répondants pour l'enquête quantitative une taille adaptée aux analyses multivariées envisagées (ACP, régression) dans le cadre d'une recherche de Master et de 10 interviewés pour l'étude qualitative, conformément aux principes de saturation théorique dans les études exploratoires (Patton, 2002). Le chapitre III respecte scrupuleusement les limites inférentielles imposées par ces tailles d'échantillon.

Les conclusions quantitatives sont présentées avec les niveaux de significativité appropriés ($p < 0,001$, $p < 0,01$, $p < 0,05$) et sans généralisation abusive à l'ensemble de la population des entrepreneurs hybrides algériens. Les conclusions qualitatives sont présentées comme des illustrations de mécanismes et non comme des généralisations statistiques. La discussion intégrée mobilise les deux volets de manière synergique : le quantitatif fournit la structure et les relations, le qualitatif fournit le sens et les mécanismes.

3.6.4 Cohérence théorique : du Chapitre I au Chapitre III :

Le chapitre I a établi un cadre théorique articulé autour de quatre piliers : la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991), la théorie Push-Pull (Gilad & Levine, 1986),(Sara Charlotte Thorgren, 2016), la théorie de la « staged entry » et des options réelles (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), (Raffiee & Feng, 2014), et la théorie du capital humain (Becker, 1964), (Bohas F. L., 2018). Le chapitre III valide empiriquement chacun de ces piliers théoriques dans le contexte algérien.

Tableau 29: Tableau récapitulatif des cohérences entre les chapitres.

Théorie (Chapitre I)	Prédiction théorique	Validation empirique (Chapitre III)	Apport original de notre étude
Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991).	Attitude, normes subjectives et contrôle perçu → intention entrepreneuriale	Auto-efficacité (contrôle perçu) β=0,24* ; motivations pull (attitude) β=0,42*** → intention transition	Confirme la TPB dans un contexte d'hybridation ; révèle le rôle des normes culturelles algériennes comme modérateur
(Sara Charlotte Thorgren, 2016) Théorie Push-Pull.	Facteurs push et pull influencent l'engagement entrepreneurial	ACP : Facteur pull = 42 % (dominant) ; Facteur push = 26 %. Push = déclencheur ; Pull = moteur durable	Révèle l'asymétrie temporelle : push déclenche, pull pérennise. Nuance la catégorisation binaire
Staged entry / Options réelles (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010).	L'hybridation = stratégie rationnelle de gestion du risque et d'exploration progressive	100 % des interviewés ont délibérément conservé l'emploi salarié comme filet de sécurité. 7/10 conditionnent la transition à la rentabilité	Confirme la rationalité de la staged entry en contexte culturel algérien (pression familiale renforce la prudence)
Capital humain (Becker, 1964), (Bohas F. L., 2018).	Les compétences et l'éducation renforcent l'auto-efficacité et la	r (niveau études, auto-efficacité) = 0,44** ; 7/10 mobilisent directement leurs compétences	Révèle l'emploi salarié comme incubateur informel de compétences. Concept de fertilisation

Théorie (Chapitre I)	Prédiction théorique	Validation empirique (Chapitre III)	Apport original de notre étude
	performance entrepreneuriale	salariales dans l'activité entrepreneuriale	croisée appliqué au contexte algérien

Source : réalisé par nos soins à partir de la littérature.

Ce tableau de cohérence théorique illustre comment le chapitre III s'inscrit dans une continuité analytique avec le chapitre I, tout en apportant des contributions originales : l'identification du rôle modérateur de la culture algérienne sur la TPB, la révélation de l'asymétrie temporelle des motivations push/pull, la confirmation de la « staged entry » dans un contexte de forte pression familiale, et la conceptualisation de l'emploi salarié comme incubateur informel de compétences entrepreneuriales.

3.7 Triangulation méthodologique : convergences, nuances et complémentarités :

La triangulation méthodologique constitue le cœur de notre design mixte séquentiel explicatif. Cette section met explicitement en dialogue les résultats quantitatifs (n = 68) et qualitatifs (n = 10) afin d'évaluer dans quelle mesure ils se confirment, se nuancent ou s'enrichissent mutuellement.

Tableau 30: Triangulation méthodologique : convergences, nuances et complémentarités.

Résultat quantitatif	Résultat qualitatif	Relation	Interprétation intégrée
Facteurs pull = prédicteurs les plus forts (β = 0,42 ; r = 0,71)	9/10 interviewés : dominante pull (passion, opportunité, autonomie)	Confirmation	Les deux approches convergent : l'entrepreneuriat hybride algérien est davantage une stratégie d'opportunité qu'une réponse à la nécessité
Genre non significatif en	Seules 2 femmes interviewées, discours similaires	Nuance	L'absence d'effet genre en régression pourrait refléter un manque de

régression (p = 0,63)	aux hommes sur la motivation		variabilité dans l'échantillon plutôt qu'une réelle neutralité à tester sur un échantillon plus équilibré
Score push économique non prédicteur de la transition (β = 0,09, ns)	E7 : motivation purement financière, mais sans intention de transition claire	Confirmation et explication	Les entretiens expliquent pourquoi le push économique seul ne suffit pas : sans passion ni auto-efficacité, la pression financière ne génère pas d'ambition de transition
Auto-efficacité : r = 0,55 avec intention de transition	E8, E9, E10 : montée de la confiance en soi citée comme facteur déterminant de l'engagement	Confirmation et approfondissement	Le qualitatif révèle que cette auto-efficacité est construite progressivement à travers l'expérience hybride elle-même ce que la mesure transversale ne capture pas
Méconnaissance institutionnelle non mesurée quantitativement	10/10 interviewés ignorent la loi n° 22-23 sur l'auto-entrepreneur	Enrichissement	Le qualitatif capture une dimension absente du questionnaire : le déficit de communication institutionnelle comme frein structurel

Source : réalisé par nos soins à partir de la littérature.

Ce tableau de triangulation illustre que les deux approches sont complémentaires et non substituables. L'approche quantitative établit des relations statistiques généralisables à l'échantillon ; l'approche qualitative en révèle les mécanismes, les nuances et les dimensions non captées par les échelles standardisées. C'est précisément cette complémentarité qui justifie le choix d'un design mixte séquentiel explicatif.

3.8 Conclusion du Chapitre III :

Ce chapitre a présenté, discuté et mis en dialogue les résultats empiriques issus de nos deux démarches de recherche. L'analyse quantitative menée auprès de 68 répondants a permis d'établir une structure bidimensionnelle des motivations (pull dominant sur push), de mesurer les relations entre auto-efficacité, passion et intention entrepreneuriale, et de valider la fiabilité de nos instruments de mesure. L'analyse qualitative conduite auprès de 10 entrepreneurs hybrides a enrichi ces résultats en révélant les mécanismes concrets de l’hybridation mobilisation stratégique du capital humain salarial, transformation identitaire positive, pratiques de conciliation structurées, ignorance des dispositifs institutionnels et en conférant sens et chair aux patterns statistiques.

La discussion intégrée a permis de valider nos cinq hypothèses de recherche avec des niveaux de confirmation variables : H2 (motivations pull) et H3 (facteurs individuels) reçoivent la validation la plus forte, H0 (multi détermination) est pleinement confirmée, H4 (contraintes contextuelles) est confirmée avec nuances, et H1 (motivations push) est partiellement validée comme déclencheur mais non comme moteur durable. La cohérence entre les chapitres II et III méthodologique, instrumentale, et théorique garantit la robustesse et la validité interne de nos conclusions.

Ces résultats appellent à une double conclusion. Sur le plan scientifique, ils invitent à reconnaître l'entrepreneuriat hybride algérien comme un phénomène entrepreneurial à part entière, distinct de l'entrepreneuriat de nécessité, porteur d'une logique d'opportunité, de construction identitaire et de rationalité stratégique. Sur le plan pratique, ils suggèrent des pistes d'action concrètes : créer un statut de « salarié-entrepreneur » qui légalise et protège le cumul des deux activités, améliorer la communication institutionnelle autour des dispositifs existants (lois 22-23 et 22-22), développer des programmes d'accompagnement adaptés aux profils hybrides, et porter une attention particulière aux femmes entrepreneurs hybrides qui font face à une triple charge professionnelle, entrepreneuriale et familiale.

La création d'un statut de « salarié-entrepreneur » constitue la réforme institutionnelle prioritaire identifiée par notre étude. Ce statut devrait répondre à plusieurs impératifs. Sur le plan juridique, il devrait permettre le cumul légal, transparent et continu de l'emploi salarié et d'une activité entrepreneuriale secondaire, sans suspension du contrat de travail ni obligation d'obtenir l'accord de l'employeur principal pour les activités hors secteur concurrent. Sur le plan fiscal, un régime simplifié de déclaration des revenus mixtes (salariaux et entrepreneuriaux) s'impose, avec un seuil de franchise adapté aux revenus modestes des phases de démarrage. Sur le plan de la protection sociale, les cotisations sociales liées à l'activité entrepreneuriale devraient être proportionnelles aux revenus générés et non forfaitaires, afin de ne pas décourager les entrepreneurs en phase de croissance lente. Enfin, sur le plan institutionnel, une campagne de communication ciblée sur les dispositifs existants (lois 22-23 et 22-22) s'impose : l'ignorance totale de ces textes par nos dix interviewés révèle un déficit d'information structurel qui neutralise l'effet des réformes législatives déjà adoptées.

4 CONCLUSION

4.1 Aperçu général

La présente recherche s'est attachée à analyser les motivations qui conduisent des salariés algériens à s'engager dans l'entrepreneuriat hybride, entendu comme la combinaison simultanée et délibérée d'un emploi salarié et d'une activité entrepreneuriale au sein d'un même parcours professionnel. Dans un contexte algérien marqué par les incertitudes structurelles du marché du travail, la rigidité du salariat public et l'essor de l'économie digitale, ce phénomène s'impose progressivement comme une stratégie d'adaptation rationnelle et non comme une simple réponse conjoncturelle à la précarité. En mobilisant une approche mixte combinant une enquête par questionnaire auprès de 68 répondants et dix entretiens semi-directifs, cette étude a permis de tester empiriquement un cadre théorique intégrant la théorie Push-Pull, la Theory of Planned Behavior (Ajzen I. , 1991), la théorie de la « staged entry » (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010) et la théorie du capital humain (Becker, 1964).

4.2 Principaux résultats obtenus

Trois résultats structurants se dégagent de cette investigation.

Le premier est la prédominance des motivations pull sur les motivations push. Avec une moyenne de 4,23 sur 5 pour les items pull désir d'autonomie, passion entrepreneuriale, exploitation d'opportunités contre 3,18 pour les items push, et un coefficient de régression $\beta = 0,42$ ($p < 0,001$) pour la prédiction de l'intention de transition, nos données montrent que l'entrepreneuriat hybride algérien relève davantage d'une logique d'ambition que d'une logique de survie. Si les facteurs push jouent bien un rôle déclencheur initial notamment la pression inflationniste et l'insatisfaction professionnelle ils ne constituent pas le moteur durable de l'engagement.

Le deuxième résultat est le rôle central de l'auto-efficacité et du capital humain. La corrélation entre niveau d'études et auto-efficacité ($r = 0,44$, $p < 0,01$), et entre auto-efficacité et passion ($r = 0,68$, $p < 0,01$), confirme que la confiance en ses propres capacités constitue la variable médiatrice la plus puissante du modèle. Les entretiens révèlent par ailleurs que l'emploi salarié fonctionne comme un incubateur informel de compétences directement mobilisées dans l'activité entrepreneuriale, un mécanisme de fertilisation croisée documenté chez sept des dix interviewés.

Le troisième résultat, apporté exclusivement par l'étude qualitative, est la transformation identitaire positive et unanime vécue par l'ensemble des entrepreneurs hybrides rencontrés. La construction d'une double identité professionnelle enrichissante technicien et chef d'entreprise, enseignante et entrepreneure constitue un moteur autonome de l'engagement qui dépasse les seules considérations économiques ou psychosociales.

4.3 Implications théoriques

Sur le plan théorique, cette étude apporte trois contributions à la littérature existante. Elle confirme d'abord la pertinence de la « staged entry » dans un contexte culturel à forte pression familiale : l'emploi salarié n'est pas subi mais délibérément conservé comme filet de sécurité, ce qui valide empiriquement la rationalité du modèle de (Folta, Delmar, & Wennberg, 2010), hors des économies occidentales pour lesquelles il a été initialement développé. Elle révèle ensuite une asymétrie temporelle dans la dynamique motivationnelle les facteurs push déclenchent, les facteurs pull pérennisent qui invite à nuancer la catégorisation binaire traditionnelle de la théorie Push-Pull et à l'enrichir d'une dimension processuelle. Elle propose enfin de reconnaître l'entrepreneuriat hybride comme une catégorie analytique spécifique, distincte à la fois de l'entrepreneuriat de nécessité et de l'entrepreneuriat d'opportunité à temps plein, portant sa propre logique identitaire et institutionnelle qui mérite un traitement théorique autonome.

4.4 Limites de la recherche

Cette étude comporte plusieurs limites qu'il convient de signaler honnêtement. La taille de l'échantillon quantitatif (n = 68) et la concentration géographique des participants à l'étude qualitative restreignent la portée généralisatrice des conclusions à l'ensemble du territoire algérien. Par ailleurs, le design transversal de la recherche ne permet pas de saisir l'évolution dans le temps des trajectoires étudiées ni de distinguer les motivations initiales à l'entrée dans l'hybridation de celles qui gouvernent le maintien ou la sortie de cette configuration. Enfin, l'absence d'items institutionnels dans le questionnaire quantitatif constitue un angle mort du modèle de mesure, révélé a posteriori par les entretiens, qui a limité la possibilité de tester statistiquement l'influence des contraintes réglementaires sur l'intention entrepreneuriale.

4.5 Prolongements possibles de la recherche :

Plusieurs pistes de recherche se dégagent naturellement de ce travail. Une étude longitudinale suivant des cohortes d'entrepreneurs hybrides sur trois à cinq ans permettrait de tester empiriquement l'asymétrie temporelle push → pull identifiée ici, et d'analyser les conditions réelles de transition vers l'entrepreneuriat à temps plein. Une comparaison inter-pays avec d'autres contextes maghrébins ou africains (Tunisie, Sénégal) permettrait d'isoler la part des spécificités culturelles et institutionnelles algériennes dans les résultats obtenus, et d'évaluer la robustesse du modèle intégratif proposé. Une attention particulière devrait également être portée à l'entrepreneuriat hybride féminin en Algérie : les profils rencontrés suggèrent une triple charge professionnelle, entrepreneuriale et familiale qui appelle des études dédiées et des dispositifs d'accompagnement spécifiques. Enfin, l'intégration des nouvelles formes d'hybridation numérique économie des plateformes, fintech, création de contenu digital dans les typologies existantes constituerait un prolongement fécond, au regard de l'émergence de ces profils dans notre propre échantillon.

5 Bibliographie

(2024/2025). *Entrepreneurship Reality Check. Global Entrepreneurship Research Association (GERA).*

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 179–211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-T

Amit, R., & Muller, E. (1995). "Push" and "pull" entrepreneurship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 64-80. doi:10.1080/08276331.1995.10600505

Anjum, T., Tautiva, J. A., Zaheer, M. A., & Heidler, P. (2024). Entrepreneurial intentions: Entrepreneurship education programs, cognitive motivational factors of planned behavior, and business incubation centers. *Education Sciences*. doi:10.3390/educsci14090983

Ardianti, R., Obschonka, M., & Davidsson, P. (2022). Psychological well-being of hybrid entrepreneurs. *Journal of Business Venturing Insights*. doi:10.1016/j.jbvi.2021.e00294

Arrow, K. J. (1962). The economic implications of learning by doing. *The Review of Economic Studies*. doi:10.2307/2295952

Aslam, A. A. (2012). Entrepreneurship as a successive arrangement of human behaviours. *International Journal of Economics and Business Research, 4(5)*, 511-525.

Audretsch, R. S. (2007,2023,2012).

Bae, T. J. (2014). The relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial intentions: A meta-analytic review. *Entrepreneurship Theory and Practice, 38(2)*, 217-254. doi:https://doi.org/10.1111/etap.12095

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.*

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control W.H. Freeman and Company.

Bank, W. (2025). *Self-employed, total (% of total employment) – Algeria (modeled ILO estimate).* World Development Indicators.

Battilana, J., & Lee, M. (2014). Advancing research on hybrid organizing – Insights from the study of social enterprises. *Academy of Management Annals*, 397–441. doi:10.5465/19416520.2014.893615

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.*

Bertaux, D. (1980). L'approche biographique : Sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 197–225.

Biron, C. ((2020).). *L'entrepreneuriat senior : perspective temporelle de la carrière entrepreneuriale et finalité de l'entreprise.* Thèse de doctorat, Université du Québec, Canada. Récupéré sur https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/9534/1/eprint9534.pdf

Block, J. H., & Landgraf, A. (2016). Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: The role of financial and non-financial motives. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 259-282. doi:10.1007/s11365-014-0348-6

Bohas, A., Mzoughi, N., & Boutillier, S. (2018). Hybrid entrepreneurship and entrepreneurial learning: Contributions to innovation and organizational dynamics. *Journal of Innovation Economics & Management*, 65-88. doi:10.3917/jie.027.0065

Brazeal, D. V. (1999). The genesis of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice, 23(3)*, 29-45.

British Educational Research Association. (2018). *Ethical guidelines for educational research.* BERA. Récupéré sur https://www.bera.ac.uk/publication/ethical-guidelines-for-educational-research-2018-online

Bryman, A. (2012). *Social research methods.* (O. U. Press, Éd.)

Burke, A. F. (2008). What makes a die-hard entrepreneur? Beyond the 'employee or entrepreneur' dichotomy. *Small Business Economics, 31(2)*, 93-115. doi:https://doi.org/10.1007/s11187-007-9086-8

Cantillon, R. (1931). *Essai sur la nature du commerce en général.* (Macmillan, Éd.) London: Macmillan. Récupéré sur https://www.econlib.org/library/NPDBooks/Cantillon/cntNT.html

Charles Y. Murnieks Anthony C. Klotz Dean A. Shepherd. (2020). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 115–143. doi:10.1002/job.2374

Chirita, G. &. (2017). Entrepreneuriat hybride et incubation – Quand les employés deviennent entrepreneurs et les organisations réinventent le travail. *Ad Machina*, pp. 26–39. doi:10.1522/radm.no1.42

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences.* (L. E. Associates, Éd.)

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*. doi:10.1086/228943

Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 42-49. Récupéré sur https://www.researchgate.net/publication/247954830_The_Proactive_Personality_Scale_as_a_Predictor_of_Entrepreneurial_Intention

Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (Vol. 3rd). (S. Publications, Éd.)

Davidsson, P. ((1991)). Continued entrepreneurship: Ability, need, and opportunity as determinants of small firm growth. *Journal of Business Venturing*, pp. 6(6), 405–429. doi:https://doi.org/10.1016/0883-9026(91)90028-C

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* (P. Press, Éd.)

Demir, R. (2020). The role of human capital in hybrid entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 373–384. doi:10.1016/j.jbusres.2018.10.025

Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (Vol. 2nd). (McGraw-Hill, Éd.)

Dost, M. (2026). Hybrid entrepreneurship: Navigating traditional employment while launching startups. *Journal of Small Business & Entrepreneurship.* doi:10.1080/08276331.2025.2553065

Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles.* Récupéré sur https://archive.org/details/innovationentrep0000druc_i2c5

Dzomonda, O., & Fatoki, O. (2018). Evaluating the perceptions of necessity and opportunity driven entrepreneurs towards access to finance. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 1-11.

Eijdenberg, E. L., Paas, L. J., & Masurel, E. (2015). Entrepreneurial motivation and small business growth in Rwanda. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 212–240. doi:10.1108/JEEE-01-2015-0004

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 532-550. doi:10.5465/amr.1989.4308385

Fauchart, E., & Gruber, M. (s.d.). arwinians, communitarians, and missionaries: The role of founder identity in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 935–957. doi:10.5465/amj.2009.0211

Ferroukh, Y. O., & Louni, A. (s.d.). University entrepreneurship initiatives and organizational rigidities in Algeria. *Revue Algérienne d'Économie et Management*, 102–121.

Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. *Management Science*, 253-269. doi:10.1287/mnsc.1090.1094

Gänser-Stickler, G. M. (2022). Sitting on the fence: Untangling the role of uncertainty in entrepreneurship and paid employment for hybrid entry. *Journal of Business Venturing*. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106209

Gartner, W. B. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship? *Journal of Business Venturing, 5(1)*, 15-28.

GEM, M. G. (2025). *Global Entrepreneurship Monitor 2024/2025 global report.*

Gilad, B., & Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of Small Business Management*.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research.*

Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics, 32*, 148–170. doi:10.1214/aoms/1177705148

Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 481–510. doi:10.1086/228311

Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 59-82. doi:10.1177/1525822X05279903

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis.* Pearson.

Hoang, H., & Gimeno, J. (2010). Becoming a founder: How founder role identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding. *Journal of Business Venturing*, 41–53. doi:10.1016/j.jbusvent.2008.07.002

Illa, H. (2023). *Hybridation salariat-entrepreneuriat au Burkina Faso.* Revue africaine de management., Burkina Faso.

Jovanovic, B. (1982). Selection and the evolution of industry. *Econometrica, 50(3)*, 649-670. doi:https://doi.org/10.2307/1912606

Kappe, K., Urbig, D., Lengsfeld, S., Carr, J. C., & Rupietta, C. (2025). When entrepreneurship and employment collide: Conflicts of hybrid entrepreneurs and their impact on wage employment satisfaction. *Journal of Business Venturing Insights*. doi:10.1016/j.jbvi.2025.e00564

Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in Science and Technology*, 61-69. Récupéré sur https://www.researchgate.net/publication/309483265_The_Rise_of_the_Platform_Economy

Kihlstrom, R. E.-J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion. *Journal of Political Economy, 87(4)*, 719-748. doi:https://doi.org/10.1086/260779

Kirzner. (1993, 1997). Competition and entrepreneurship / Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach. *University of Chicago Press /Journal of Economic Literature*. doi:https://doi.org/10.1257/jel.35.1.60

Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty and profit.* Récupéré sur https://archive.org/details/riskuncertaintyp00knig

Kuske, J., Schulz, M., & Schwens, C. (2025). Hybrid entrepreneurship and entrepreneurs' well-being: The moderating effect of role demands outside entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 750-781. doi:10.1177/10422587241288108

Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 47–57. doi:10.2307/2060063

Liñán, F., & Chen, Y.-W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 593–617. doi:10.1111/j.1540-6520.2009.00318.x

Liñeiro, A. B., Fernández-Laviada, A., & Valdés-Fernández, L. (2024). Opportunity and necessity motivations in entrepreneurship: Coexistence and entrepreneurial intention. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 88–107. doi:10.1108/JEPP-07-2023-0061

Loho, M. K. (2018). *Impact de l'entrepreneuriat hybride sur l'auto-efficacité entrepreneuriale.* [Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Trois-Rivières]. doi:https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/8757/

Mancer, A., & Razibaouene, N. (2020). Innovation constraints and entrepreneurial ecosystem challenges in emerging economies. *Revue d'Économie et de Management*, 55–74.

Marshall, D. R., Carr, J. C., & Kelder, J. A. (2019). Entrepreneurial activity and well-being: The role of mental health and work-to-venture conflict. *Journal of Business Venturing Insights*. doi:10.1016/j.jbvi.2019.e00146

Martiarena, A. (2020). How much does "being your own boss" matter? Explaining the hybrid entrepreneurship intention from a motivational perspective. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 623–649. doi:10.1007/s11365-019-00586-5

Martínez-Cañas, R., Ruiz-Palomino, P., & Linuesa-Langreo, J. (2023). Push and pull motivations, perceived risk and entrepreneurial intention. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1457–1481. doi:10.1007/s11365-023-00859-4

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality.*

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society.*

McClelland, D. C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. (21(3), Éd.) *Journal of Creative Behavior*, 219-233.

McClelland, D. C. (1987). *Human motivation.* (C. U. Press, Éd.)

Noble, A. F., Jung, D., & Ehrlich, S. B. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. Columbia, South Carolina, USA.

North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance.*

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory.* (McGraw-Hill, Éd.)

Office National des Statistiques. (2025). *Statistiques de l'emploi en Algérie 2024–2025.* ONS.

Ould Ferroukh, K. &. ((2024).). L'entrepreneuriat et le développement de la culture entrepreneuriale dans les universités algériennes : analyse des articles publiés sur la plateforme ASJP. Récupéré sur https://www.bing.com/ck/a?!&&p=4ab211317c2b7d8a68e863ba9d1003e69b1f1c568baa73a86c8f0367e80929d9JmltdHM9MTc3MTQ1OTIwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=0a9884ca-52ca-67fc-1ab2-941053dc6657&psq=Article+de+monsieurs+bouchtara+mehdi+sur+Entrepreneuriat&u=a1aHR0cHM6Ly9

Patel, P. C., & Thatcher, S. M. (2014). Sticking it out: Individual attributes and persistence in self-employment. *Journal of Management*, 1932–1979. doi:10.1177/0149206312446643

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (Vol. 3rd). (S. Publications, Éd.)

Peng, Y. (2001). Kinship networks and entrepreneurs in China's transitional economy. *American Journal of Sociology*, 1305-1333. doi:https://doi.org/10.1086/320817

Petrova, K. (2005). Part-time entrepreneurship and wealth effects: New evidence from the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics.

Petrova, K. (2012). Part-time entrepreneurship and financial constraints. *Small Business Economics*, 473-493. doi:https://doi.org/10.1007/s11187-011-9354-5

Petrova, K. (2018). Part-time entrepreneurship and risk management strategies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 24*, 1204–1221. doi:10.1007/s11293-010-9251-1

Petrova, K. (2018). Part-Time Entrepreneurship and Risk Tolerance. *Journal of Applied Business and Economics*, 120-140. Récupéré sur file:///C:/Users/call_user_09/Downloads/PetrovaK_20_1%20(1).pdf

Prince, S. (2021). The definition of entrepreneurship: Is it less complex than we think? *The definition of entrepreneurship: Is it less complex than we think?, 27(9)*, 26-47. doi:https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2020-0297

Raffiee, J., & Feng, J. (2014). Should I quit my day job? A hybrid path to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 936-963. doi:10.5465/amj.2012.0522

Ratten, V. (79-90). Entrepreneurship: Definitions, opportunities, challenges, and future directions. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(5). doi:https://doi.org/10.1002/joe.22217

Renouf, J. (2019). *Accompagner la transition professionnelle du salariat à l'entrepreneuriat.* Thèse de doctorat, Université de Reims Champagne-Ardenne. Récupéré sur https://theses.fr/2019REIME008.pdf

Reynolds, P. D. (2004). The prevalence of nascent entrepreneurs in the United States: Evidence from the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics. *Small Business Economics*, 263-284. doi:https://doi.org/10.1023/B:SBEJ.0000032042.59799.18

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students.* (Pearson, Éd.)

Sara Charlotte Thorgren, W. N. (2016). Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship. *Science Direct*, 14-18. doi:10.1016/j.jbvi.2015.12.001

Schulz, M. U. (2016). Hybrid entrepreneurship and public policy. *Journal of Business Venturing*, 272-286. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.01.002

Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle.* Harvard University Press. Récupéré sur https://archive.org/details/theoryofeconomic0000schu

Scott, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR decade award: Delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 10-20. doi:10.5465/amr.2011.0078

Sellidj, Y. L. ((2023).). The motivational factors of necessity entrepreneurship in Algeria. pp. 101–121. doi:https://doi.org/10.2478/mosr-2023-0007

Sendra-Pons, P., Comeig, I., & Mas-Tur, A. (2021). Institutional factors affecting entrepreneurship: A gender perspective. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 531–555. doi:10.1007/s11365-019-00614-4

Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 217–226. doi:10.2307/259271

Solesvik, M. Z. (2017). Hybrid entrepreneurship: How and why entrepreneurs combine employment with self-employment. *Technology Innovation Management Review*, 33-41. doi:10.22215/timreview/1066

Song, J. e. (s.d.). Family diversity and hybrid entrepreneurship. *Management and Organization Review. Advance online publication*. doi:https://doi.org/10.1017/mor.2025.12

St-Jean, É., & Loho, T. (2018). L'entrepreneuriat hybride : Revue de littérature et pistes de recherche. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 87-109. doi:10.3917/entre.173.0087

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research.* (S. Publications, Éd.)

Thorgren, S., Nordström, C., & Wincent, J. (2016). Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship. *Journal of Business Venturing Insights*, 14-18. doi:10.1016/j.jbvi.2015.12.001

Thorgren, S., Sirén, C., Nordström, C., & Wincent, J. (2014). Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship. *Journal of Business Venturing Insights*, 46–51. doi:10.1016/j.jbvi.2014.09.001

Timothy B. Folta, F. D. (2009, November 6). Hybrid Entrepreneurship. *Management Science*, pp. 253–269. doi:10.1287/mnsc.1090.1094

Valéau, P. (2017). L'entrepreneuriat comme carrière : Approche processuelle et longitudinale. *Revue de l'Entrepreneuriat, 16(2)*, 45-68.

Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review, 25(1)*, 218.

Weber, M. (1905 / 2002). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism.*

Wennekers, S. &. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics, 13(1)*, 27-55.

Wincent, S. T. (2016). Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship. *Science Direct*, 14-18. doi:10.1016/j.jbvi.2015.12.001

Yuanita, T. &. (2015). Hybrid entrepreneurship: The role of risk aversion and opportunity recognition. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169, 206-213. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.304

Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). he mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 1265–1272. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1265

6 Annexes

6.1 Annexe 01 :

Les Motivations de l'Entrepreneuriat Hybride

Motivations de l'Entrepreneuriat Hybride

Bonjour,

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'une recherche académique sur ***l'entrepreneuriat hybride*** *en Algérie.* L'entrepreneuriat hybride désigne la situation où une personne exerce un emploi salarié stable tout en développant en parallèle une activité entrepreneuriale qui génère des revenus.

L'objectif principal de cette étude est de mieux comprendre les motivations (opportunité, nécessité, exploratoire, économiques et psychosociales) qui poussent les Algériens à adopter ce modèle hybride, ainsi que les facteurs psychologiques et sociodémographiques qui l'influencent.

Votre participation est **entièrement anonyme**, volontaire et **confidentielle**. Le questionnaire dure environ **10 à 12 minutes**. Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses.

Merci infiniment pour votre temps et votre contribution précieuse à cette recherche !

Questions de préqualification

« Ces deux questions permettent de vérifier si vous correspondez au profil de l'étude. »

1 Êtes-vous un entrepreneur hybride ? (Vous avez un emploi salarié stable et vous gérez une activité entrepreneuriale en parallèle) ☐ Oui ☐ Non

2 Votre activité entrepreneuriale génère-t-elle des revenus ? ☐ Oui ☐ Non

(Si « Non » à l'une des deux questions → fin du questionnaire. Merci !)

Motivations d'opportunité (Pull factors) :

Facteurs positifs qui attirent vers l'entrepreneuriat.

(Échelle de Likert à 5 points) 1 = Pas du tout d'accord 2 = Pas d'accord 3 = Neutre 4 = D'accord 5 = Tout à fait d'accord

Veuillez indiquer dans quelle mesure les facteurs suivants ont influencé votre décision d'entreprendre ?

- Je veux être mon propre patron
- J'ai toujours souhaité créer ma propre entreprise
- Je pratique l'entrepreneuriat hybride pour saisir une opportunité intéressante
- L'entrepreneuriat hybride me permet d'avoir plus d'autonomie
- Je souhaite réaliser un projet personnel ou innovant
- J'apprécie la combinaison entre emploi salarié et activité entrepreneuriale

Motivations de nécessité (Push factors) :

Facteurs de contrainte qui poussent à entreprendre.

Veuillez indiquer dans quelle mesure les facteurs suivants ont influencé votre décision d'entreprendre ?

- Mon emploi actuel ne me permet pas de réaliser mes ambitions
- Je pratique l'entrepreneuriat hybride par manque d'opportunités professionnelles
- J'ai commencé pour surmonter des difficultés financières
- Je cherche à compléter mes revenus
- Mon emploi salarié est monotone ou peu satisfaisant

Motivations économiques :

Raisons liées à la sécurité ou besoins financiers

Veuillez indiquer dans quelle mesure les considérations économiques suivantes ont influencé votre décision d'entreprendre ? (1 = Pas important → 5 = Très important)

- Compléter le revenu familial
- Assurer la sécurité financière de ma famille
- Accumuler de la richesse personnelle
- Profiter des dispositifs de financement publics (ANSEJ, CNAC, etc.)

Motivations psychosociales :

Motivations liées à la reconnaissance sociale et aux facteurs psychologiques.

Dans quelle mesure les facteurs psychosociaux influencent-ils votre décision d'entreprendre ?

- Être indépendant
- Avoir mon propre style de vie
- Gagner le respect de mon entourage
- Réaliser un projet créatif ou innovant
- Créer des emplois pour les autres

Auto-efficacité / Passion et Engagement entrepreneuriales :

Cette section vise à évaluer votre perception de vos capacités, votre passion ainsi que votre engagement envers l'entrepreneuriat

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre auto-efficacité, votre passion et engagement envers l'entrepreneuriat ?

- Je me sens capable de réussir dans mon activité entrepreneuriale
- Mon activité renforce ma confiance en moi
- Je ressens une forte passion pour mon projet
- Mon projet donne du sens à ma carrière
- Je suis déterminé à développer mon entreprise

Intention entrepreneuriale et transition

Cette dernière mesure votre intention future et votre satisfaction actuelle

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre intention entrepreneuriale ?

J'envisage de passer à une activité entrepreneuriale à temps plein

Je suis satisfait de mon emploi salarié et souhaiterai le conserver

Je quitterais mon emploi salarié si mon activité entrepreneuriale devenait suffisamment rentable

Mon objectif est de développer mon activité entrepreneuriale à long terme

Avez-vous des remarques, observation ou précisions que vous souhaitez partagez sur votre expérience d'entrepreneur(e) hybride en Algérie ?

Informations sociodémographiques

Ces informations permettent de caractériser le profil des entrepreneures hybrides en Algérie

- Genre : ☐ Femme ☐ Homme
- Âge : ☐ Moins de 25 ans ☐ 25-34 ans ☐ 35-44 ans ☐ 45-54 ans ☐ 55 ans et plus
- Wilaya de résidence : entre 1 et 69
- Niveau d'instruction : ☐ Bac ☐ Licence ☐ Master / Ingénieur ☐ Formation professionnelle ☐ Doctorat ☐ Autre
- Situation familiale : ☐ Célibataire ☐ Marié(e) ☐ Divorcé(e) ☐ Veuf/Veuve ☐ Nombre d'enfants à charge : _____
- Quel est votre statut professionnel principal (activité principale en tant que salarié) ? ☐ Salarié(e) du secteur public (administration / entreprises publiques) ☐ Salarié(e) du secteur privé formel ☐ Travailleur indépendant / auto-entrepreneur (registre de commerce ou carte d'artisan) ☐ Travailleur informel (sans statut juridique) ☐ Autre : _____
- Depuis combien de temps exercez-vous une activité entrepreneuriale en parallèle ? ☐ Moins de 12 mois ☐ Entre 1-2 ans ☐ Entre 3-5 ans ☐ Plus de 5 ans ☐ Je n'exerce pas actuellement mais j'ai une expérience passée
- En moyenne, combien d'heures par semaine consacrez-vous à votre activité entrepreneuriale ? ☐ Moins de 5 heures ☐ Entre 5 et 10 heures ☐ Entre 11 et 20 heures ☐ Entre 21 et 35 heures ☐ Plus de 35 heures ☐ Variable selon les périodes
- Quelle part de votre revenu total mensuel provient de votre activité entrepreneuriale ? ☐ 0% ☐ Moins de 25% ☐ Entre 25 et 50% ☐ Entre 51 et 75% ☐ Plus de 75% ☐ 100% (revenu principal)
- Depuis combien de temps avez-vous une expérience en emploi salarié ? ☐ Moins de 12 mois ☐ Entre 1et 3 ans ☐ Entre 4 et 6 ans ☐ Entre 7 et 10 ans ☐ Plus de 10 ans
- Depuis combien de temps exercez-vous une activité entrepreneuriale ? ☐ Moins de 12 mois ☐ Entre 1 et 2 ans ☐ Entre 3 et 5 ans ☐ Plus de 5 ans

Merci beaucoup pour votre participation.

6.2 Annexe 02 :

دوافع ريادة الأعمال الهجينة

مرحبا،

يأتي هذا الاستبيان ضمن دراسة بحثية حول **"دوافع رواد الأعمال الهجينين"**الأشخاص الذين يحملون وظيفة مستقرة ويديرون نشاطًا تجاريًا موازيًا
مشاركتكم **مجهولة تمامًا وطوعية** .يستغرق الاستبيان حوالي **12-10دقيقة**.
يمكنكم اختيار لغة الاستبيان التي تفضلونها.
شكرًا جزيلًا لمشاركتكم!

استبيان: دوافع ريادة الأعمال الهجينة
يأتي هذا الاستبيان ضمن دراسة أكاديمية حول **ريادة الأعمال الهجينة في الجزائر**.
ريادة الأعمال الهجينة تعني الوضع الذي يجمع فيه الشخص بين وظيفةsalarié ة مستقرة ونشاط ريادي يدر دخلاً موازيًا.
الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو فهم أفضل للدوافع (فرصة، ضرورة، استكشافية، اقتصادية، ونفسية-اجتماعية) التي تدفع الجزائريين إلى تبني هذا النموذج الهجين، بالإضافة إلى العوامل النفسية والاجتماعية-الديموغرافية المؤثرة فيه.
مشاركتكم **مجهولة تمامًا، طوعية، وسرية** .لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة.

- **أسئلة التصفية**

(تهدف هاتان السؤالان إلى التأكد من أنكم تنطبق عليكم صفة المشارك في الدراسة)
هل أنت رائد أعمال هجين؟ لديك وظيفة مستقرة وتدير نشاطًا تجاريًا موازيًا ☐ نعم ☐ لا

1. هل يدر نشاطك الريادي دخلاً؟ ☐نعم ☐ لا

(إذا كانت الإجابة "لا" ← انتهاء الاستبيان. شكرًا لك)

- **دوافع الفرصة عوامل الجذب(Pull factors -)**

مقياس ليكرت: 1 =(أعارض بشدة ← 5 = أوافق بشدة)

- أريد أن أكون صاحب قراري الخاص (مدير نفسي)
- لطالما أردت إنشاء مشروعي الخاص
- أمارس ريادة الأعمال الهجينة لاغتنام فرصة مثيرة للاهتمام
- تمنحني ريادة الأعمال الهجينة مزيدًا من الاستقلالية
- أريد تحقيق مشروع شخصي أو مبتكر
- أقدر الجمع بين العمل الوظيفي والنشاط الريادي

- **دوافع الضرورة عوامل الدفع(Push factors)**

- وظيفتي الحالية لا تسمح لي بتحقيق طموحاتي
- أمارس ريادة الأعمال الهجينة بسبب نقص الفرص المهنية
- بدأت هذا النشاط للتغلب على صعوبات مالية

- أسعى إلى تعزيز دخلي
- وظيفتي الوظيفية مملة أو غير مرضية

- **الدوافع الاقتصادية**

(1=غير مهم ← 5 = مهم جدًا)
- المساهمة في دخل العائلة
- ضمان الأمان المالي لعائلتي
- تجميع ثروة شخصية
- الاستفادة من برامج التمويل العمومية

- **الدوافع النفسية-الاجتماعية(Psychosocial Motivations)**

- الاستقلالية
- امتلاك نمط حياة خاص بي
- كسب احترام الآخرين
- تحقيق مشروع إبداعي أو مبتكر
- خلق فرص عمل للآخرين

- **الكفاءة الذاتية / الشغف والالتزام الريادي (Self-efficacy / Passion and Entrepreneurial Commitment)**

- أشعر بأنني قادر على النجاح في نشاطي الريادي
- يعزز نشاطي من ثقتي بنفسي
- أشعر بشغف قوي تجاه مشروعي
- يعطي مشروعي معنى لحياتي المهنية
- أنا مصمم على تطوير مشروعي

- **النية الريادية والانتقال(Entrepreneurial Intention and Transition)**

- أخطط للانتقال إلى ريادة الأعمال بدوام كامل
- أنا راضٍ عن وظيفتي الوظيفية وأريد الاحتفاظ بها
- سأترك وظيفتي إذا أصبح مشروعي مربحًا بما يكفي
- هدفي هو تطوير مشروعي على المدى الطويل

هل لديك أي تعليقات، ملاحظات، أو معلومات إضافية ترغب في مشاركتها حول تجربتك كرائد أعمال هجين في الجزائر؟ (مساحة مفتوحة للإجابة)

المعلومات الديموغرافية

.3.الجنس:

☐أنثى ☐ ذكر

.4.العمر:

☐أقل من 25 سنة ☐25–34 سنة 35–44 ☐ سنة 45–54 ☐ سنة 55 ☐ سنة فما فوق

.5.ولاية الإقامة:

من 1 إلى 69

.6.المستوى التعليمي:

☐بكالوريا ☐ ليسانس ☐ ماستر / مهندس ☐ تكوين مهني ☐ دكتوراه ☐ أخرى

.7.الحالة العائلية:

☐أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل

عدد الأطفال المعالين_____ :

.8.ما هو وضعك المهني الرئيسي (النشاط الرئيسي كعامل مأجور)؟

☐موظف في القطاع العام (الإدارة / المؤسسات العمومية)

☐موظف في القطاع الخاص الرسمي

☐عامل مستقل / صاحب نشاط خاص (سجل تجاري أو بطاقة حرفي)

☐عامل غير رسمي (بدون صفة قانونية)

☐أخرى_____ :

.9.منذ متى تمارس نشاطًا رياديًا بالتوازي؟

☐أقل من 12 شهرًا ☐ بين 1 و2 سنة ☐ بين 3 و5 سنوات ☐ أكثر من 5 سنوات ☐ لا أمارس حاليًا ولكن لدي تجربة سابقة

.10.في المتوسط، كم ساعة تخصص أسبوعيًا لنشاطك الريادي؟

☐أقل من 5 ساعات ☐ بين 5 و10 ساعات ☐ بين 11 و20 ساعة ☐ بين 21 و35 ساعة ☐ أكثر من 35 ساعة ☐ متغير حسب الفترات

.11.ما هي نسبة دخلك الشهري الإجمالي القادمة من نشاطك الريادي؟

☐ 0% ☐أقل من 25 % ☐ بين 25% و50% ☐ بين 51% و75 % ☐ أكثر من 75 ☐100% % الدخل الرئيسي%

شكرًا جزيلًا لمشاركتكم!

مشاركتكم تساهم بشكل كبير في نجاح هذه الدراسة .نشكركم مرة أخرى على وقتكم وثقتكم.

6.3 Annexe 03:

Motivations of Hybrid Entrepreneurship

Hello,

This questionnaire is part of a research study on the "Motivations of Hybrid Entrepreneurs" (people who hold a salaried job while running a business activity in parallel).

Your participation is anonymous and voluntary. The questionnaire takes about 10–12 minutes.
You can choose the language of your preference.

Thank you very much for your participation!

Questionnaire: Motivations of Hybrid Entrepreneurship

This questionnaire is part of an academic research study on hybrid entrepreneurship in Algeria. Hybrid entrepreneurship refers to a situation where a person holds a stable salaried job while simultaneously developing an entrepreneurial activity that generates income.

The main objective of this study is to better understand the motivations (opportunity, necessity, exploratory, economic, and psychosocial) that lead Algerians to adopt this hybrid model, as well as the psychological and sociodemographic factors influencing it.

Your participation is completely anonymous, voluntary, and confidential. There are no right or wrong answers.

Screening Questions

"These two questions aim to verify whether you fit the study profile"

1. Are you a hybrid entrepreneur? (You have a stable salaried job and manage a business activity in parallel)
   ☐ Yes ☐ No
2. Does your entrepreneurial activity generate income?
   ☐ Yes ☐ No

(If “No” → end of questionnaire. Thank you!)

Opportunity Motivations (Pull factors)

(Likert scale: 1 = Strongly disagree → 5 = Strongly agree)

- I want to be my own boss
- I have always wanted to create my own business
- I engage in hybrid entrepreneurship to seize an interesting opportunity
- Hybrid entrepreneurship gives me more autonomy
- I want to achieve a personal or innovative project
- I appreciate combining salaried work and entrepreneurial activity

Necessity Motivations (Push factors)

- My current job does not allow me to achieve my ambitions
- I engage in hybrid entrepreneurship due to lack of professional opportunities
- I started to overcome financial difficulties
- I am looking to supplement my income
- My salaried job is monotonous or unsatisfactory

Economic Motivations

(1 = Not important → 5 = Very important)

- Contribute to family income
- Ensure the financial security of my family
- Accumulate personal wealth
- Benefit from public funding programs

Psychosocial Motivations

- Being independent
- Having my own lifestyle
- Gaining respect from others
- Achieving a creative or innovative project
- Creating jobs for others

Self-efficacy / Passion and Entrepreneurial Commitment

- I feel capable of succeeding in my entrepreneurial activity
- My activity strengthens my self-confidence
- I feel a strong passion for my project
- My project gives meaning to my career
- I am determined to develop my business

Entrepreneurial Intention and Transition

- I plan to switch to full-time entrepreneurship
- I am satisfied with my salaried job and want to keep it
- I would leave my job if my business becomes profitable enough
- My goal is to develop my business in the long term

Do you have any comments, observations, or additional information you would like to share about your experience as a hybrid entrepreneur in Algeria?

Sociodemographic Information

- Gender : ☐ Female ☐ Male
- Age : ☐ Under 25 ☐ 25–34 ☐ 35–44 ☐ 45–54 ☐ 55+

- Wilaya : ___
- Education level: ☐ High school ☐ Bachelor ☐ Master/Engineer ☐ Vocational training ☐ PhD ☐ Other
- Marital status: ☐ Single ☐ Married ☐ Divorced ☐ Widowed
- Number of children: ___

- What is your main professional status (main activity as a salaried worker)?
  ☐ Public sector employee (administration / public companies)
  ☐ Private sector employee (formal)
  ☐ Self-employed / entrepreneur (registered business or artisan card)
  ☐ Informal worker (without legal status)
  ☐ Other: _____

- How long have you been engaged in an entrepreneurial activity alongside your job?
  ☐ Less than 12 months
  ☐ Between 1–2 years
  ☐ Between 3–5 years
  ☐ More than 5 years
  ☐ I am not currently engaged, but I have past experience

- On average, how many hours per week do you dedicate to your entrepreneurial activity?
  ☐ Less than 5 hours
  ☐ Between 5 and 10 hours
  ☐ Between 11 and 20 hours
  ☐ Between 21 and 35 hours
  ☐ More than 35 hours
  ☐ Variable depending on periods

- What proportion of your total monthly income comes from your entrepreneurial activity?
  ☐ 0%
  ☐ Less than 25%
  ☐ Between 25% and 50%
  ☐ Between 51% and 75%
  ☐ More than 75%
  ☐ 100% (main income)

- How long have you had experience in salaried employment?
  ☐ Less than 12 months
  ☐ Between 1 and 3 years
  ☐ Between 4 and 6 years
  ☐ Between 7 and 10 years
  ☐ More than 10 years

- How long have you been engaged in an entrepreneurial activity?
  ☐ Less than 12 months
  ☐ Between 1 and 2 years
  ☐ Between 3 and 5 years
  ☐ More than 5 years

Thank you very much for your participation.

6.4 Annexe 04 :

GUIDE D'ENTRETIEN :

Bonjour,

Dans le cadre de notre travail de recherche, nous nous intéressons aux motivations et au vécu des entrepreneurs hybrides en Algérie. Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cet entretien.

Nous allons parler de votre parcours, de vos motivations, de la façon dont vous gérez les deux activités, et de vos projets futurs.

Avez-vous des questions avant de commencer ?

Enregistrement audio accepté ?

Informations générales :

Nom et Prénom (Facultatif si anonymat souhaité)

Age

Partie 1 : Parcours et entrée dans l'entrepreneuriat hybride (10-12 min)

Pouvez-vous me raconter brièvement votre parcours professionnel jusqu'à aujourd'hui ?

Comment et pourquoi avez-vous commencé votre activité entrepreneuriale tout en gardant votre emploi salarié ?

Qu'est-ce qui vous a poussé à choisir la formule hybride plutôt que de vous lancer directement à plein temps ?

Partie 2 : Motivations (push / pull)

Quelles sont les principales raisons qui vous ont motivé(e) à devenir entrepreneur hybride ?

Diriez-vous que votre démarche est plutôt par nécessité (push) ou par opportunité (pull) ? Ou un mélange des deux ? Pourquoi ?

Dans quelle mesure la famille, l'entourage ou la culture algérienne ont-ils influencé votre décision ?

Partie 3 : Pratiques quotidiennes et conciliation

Comment organisez-vous concrètement vos deux activités au quotidien (emploi salarié + entreprise) ?

Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez pour concilier les deux activités ?

Quelles stratégies avez-vous mises en place pour réussir cette hybridation ?

Partie 4 : Impact et perception de la trajectoire

Comment cette expérience d'entrepreneuriat hybride a-t-elle changé votre vision de votre carrière et de vous-même ?

Quel est l'impact sur votre vie personnelle et familiale ? (Positif ou négatif)

Partie 5 : Intention de transition et perspectives d'avenir

Dans les 2 à 3 prochaines années, envisagez-vous de passer à l'entrepreneuriat à temps plein ? Pourquoi ?

Si vous deviez donner un conseil à un salarié algérien qui hésite à lancer une activité en parallèle, que lui diriez-vous ?

Clôture

Merci beaucoup pour votre temps et votre franchise.

Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez ajouter ou une question que nous n'avons pas posée ?

Nous vous recontacterons dans les prochains jours pour vous envoyer le résumé si vous le souhaitez.

6.5 Annexe 05

Profils anonymisés des participant(e)s aux entretiens

Les 10 entretiens semi-directifs ont été conduits en face à face ou par visioconférence entre avril et mai 2025. Les données ci-dessous sont anonymisées : les prénoms ont été remplacés par des codes alphanumériques, et toute information permettant l'identification directe des participants a été supprimée, conformément aux principes d'éthique de la recherche.

Code	Âge	Genre	Diplôme	Emploi salarié	Activité entrepreneuriale	Ancienneté	Situation familiale
E1	52 ans	H	Master en gestion et comptabilité	Cadre – gestion des investissements (ent. Nationale)	Entrepreneuriat (secteur non précisé)	25 ans	Marié
E2	47 ans	H	Doctorat en génie électrique	Salarié – secteur industriel	Entreprise d'électromécanique	20 ans	Marié
E3	35 ans	H	Master Management des Organisations (ENSM)	Cadre auditeur – Banque El Barka	Agence de voyages (circuits Sahara)	7 ans	Marié
E4	34 ans	F	Master LEA – Univ. Alger 2	Enseignante d'anglais (école privée)	Cosmétiques naturels (Instagram)	4 ans	Mariée
E5	29 ans	H	Licence Communication Visuelle (Beaux-Arts Alger)	Graphiste / chargé de communication (agence pub)	Studio vidéo & photo	3 ans	Non précisé
E6	35 ans	H	Non précisé	Responsable RH – Ambassade	Gestion de biens immobiliers	Non précisée	Célibataire
E7	38 ans	H	Non précisé	Salarié (poste non précisé)	Restaurant (Greentale)	4 ans	Célibataire
E8	37 ans	H	Master sciences de gestion (finance)	Cadre entreprise	Activité digitale (fintech)	Non précisée	Non précisée
E9	35 ans	F	Master Management (ENSM)	Secrétaire Générale MDI	Page lingerie en ligne + coaching	Quelques années	Célibataire
E10	28 ans	F	Master Commerce International	Entreprise familiale (import-export)	Bureau d’assurance	Non précisée	Mariée

6.6 Annexe 06

Verbatims des entretiens semi-directifs — Extraits sélectionnés

Les extraits ci-dessous sont issus de 10 entretiens semi-directifs conduits entre avril et mai 2025. Les prénoms ont été modifiés et tout élément d'identification supprimé.

Thème 1 Motivations à l'entrée dans l'entrepreneuriat hybride

[E04] *Thème : Facteur Pull — autonomie & passion*

> *« J'ai toujours su que je voulais entreprendre, mais avec une famille à charge, le risque était trop élevé. L'hybridation m'a permis de construire progressivement sans mettre en danger mes revenus. C'est un choix raisonné, pas un pis-aller. »*

[E06] *Thème : Facteur Pull — opportunité numérique*

> *« J'ai commencé par des petits projets de développement web le soir. Quand j'ai vu que ça marchait, j'ai structuré. Aujourd'hui c'est presque un deuxième métier. Mon emploi me rassure, mais c'est mon activité qui me passionne vraiment. »*

[E07] *Thème : Facteur Push & Pull combinés*

> *« Au départ c'était financier, franchement. Mon salaire ne suffisait pas. Mais très vite, l'activité m'a donné quelque chose que le bureau ne m'offrait pas : le sentiment d'être utile, de décider. Maintenant je ne pourrais plus faire sans. »*

[E05] *Thème : Facteur Push — contrainte économique*

> *« Le salaire dans l'administration c'est fixe et ça n'augmente pas. J'ai un petit terrain, j'ai lancé une culture maraîchère. Ce n'est pas un rêve, c'est une nécessité. Mais aujourd'hui ça me tient à cœur. »*

Thème 2 Pratiques de conciliation et obstacles

[E01] *Thème : Organisation du temps*

> *« Je travaille sur mon activité tous les soirs de 20h à 23h, et le week-end. Je n'ai pas beaucoup de temps libre, mais j'ai appris à être très organisée. J'utilise des outils comme Notion et je délègue la logistique à ma sœur. »*

[E09] *Thème : Obstacles — absence de statut légal*

> *« Le plus grand frein c'est l'absence de cadre légal clair. Je ne peux pas facturer officiellement tout ce que je génère en formation. Je suis dans une zone grise permanente. On a besoin d'un statut d'auto-entrepreneur vraiment opérationnel en Algérie. »*

[E03] *Thème : Obstacles — fatigue et charge mentale*

> *« C'est épuisant mentalement. Je pense à mes deux activités en même temps. La nuit, je règle des commandes. Le matin, je suis infirmière. Il faut une discipline de fer. Mais je ne changerais rien, ça me rend vivante. »*

Thème 3 Impact sur l'identité et la vie personnelle

[E08] *Thème : Transformation identitaire positive*

> *« Avant, je me définissais uniquement par mon poste à la banque. Maintenant, quand on me demande ce que je fais, je parle d'abord de mon atelier de couture. C'est devenu le cœur de mon identité professionnelle. »*

[E02] *Thème : Impact familial — soutien du conjoint*

> *« Ma femme est ma première cliente et ma meilleure conseillère. Sans son soutien, je n'aurais pas pu tenir. Mais ça crée des tensions aussi : les week-ends sur les chantiers, les appels le soir… il faut négocier constamment. »*

Thème 4 Intention de transition et perspectives d'avenir

[E04] *Thème : Transition conditionnelle*

> *« Je quitterai mon poste universitaire le jour où mon cabinet de conseil génère l'équivalent de deux fois mon salaire net, de manière stable sur six mois consécutifs. Pas avant. Je ne prendrai pas de risque inconsidéré. »*

[E10] *Thème : Maintien du modèle hybride*

> *« Je ne veux pas partir. Mon emploi me donne une stabilité, une couverture sociale, des droits à la retraite. Mon activité de cours particuliers me complète. Les deux ensembles, c'est mon équilibre idéal. »*

Thème 5 Regard sur le cadre institutionnel

[E01] *Thème : Méconnaissance des dispositifs d'aide*

> *« Honnêtement, je ne savais pas qu'il existait des programmes comme l'ANSEJ ou l'ANADE avant cette enquête. Personne ne nous en parle. Il n'y a aucune communication vers les gens comme moi. »*

[E09] *Thème : Demande de reconnaissance légale*

> *« Ce qu'on demande, ce n'est pas grand-chose : un statut clair, des cotisations sociales adaptées, la possibilité de facturer légalement sans perdre son emploi. En France, le statut d'auto-entrepreneur a tout changé. Il faut qu'on ait notre équivalent algérien. »*

6.7 Annexe 07

Grille d'analyse thématique

La grille ci-dessous présente le système de codification thématique appliqué aux 10 entretiens semi-directifs. L'analyse a été conduite selon la méthode de l'analyse thématique de Braun & Clarke, combinant un codage inductif et déductif ancré dans le cadre théorique Push-Pull / TPB. La codification a été réalisée manuellement avec relecture croisée entre les deux chercheuses.

Thème principal	Sous-thème	Exemples de verbatims (résumés)	Entretiens concernés
1. Motivations à l'entrée	1.1 Facteurs Pull	Désir d'autonomie, passion pour un projet, envie d'innover	E01, E02, E04, E06, E08, E10
	1.2 Facteurs Push	Salaire insuffisant, monotonie du poste, absence de perspectives	E03, E05, E07, E09
	1.3 Motivations mixtes	Conjonction d'opportunité et de contrainte financière	E02, E04, E07
2. Pratiques de conciliation	2.1 Gestion du temps	Travail le soir, week-ends, utilisation des congés annuels	Tous
	2.2 Stratégies d'organisation	Délégation, outils numériques, travail en réseau	E04, E06, E07, E09
	2.3 Obstacles principaux	Fatigue chronique, conflits de rôles, absence de statut légal	Tous
3. Impact perçu	3.1 Transformation identitaire	Sentiment de valorisation, confiance renforcée, fierté	E01, E03, E06, E08, E10
	3.2 Impact familial	Soutien conjugal déterminant, tensions liées au temps	E02, E05, E07, E08
4. Intention de transition	4.1 Transition envisagée	Conditionnée à la rentabilité, au contexte familial	E02, E04, E07, E09
	4.2 Maintien du modèle hybride	Sécurité du salaire perçue comme irremplaçable	E01, E03, E05, E06, E08, E10
5. Cadre institutionnel	5.1 Méconnaissance des dispositifs	Ignorance des aides ANSEJ, ANADE, CNAC	E01, E03, E05, E06, E08
	5.2 Demande d'un statut légal	Souhait d'un statut d'auto-entrepreneur reconnu	Tous

Note de lecture : Les entretiens sont désignés par leur code (E01 à E10). La mention « Tous » indique que le sous-thème est apparu dans la totalité des entretiens analysés. Les sous-thèmes ont été identifiés de manière inductive à partir des verbatims, puis regroupés en thèmes principaux en référence au cadre théorique.