

Organisation internationale du Travail

Département du développement des entreprises et des coopératives

Programme international pour les petites entreprises

Organisation internationale du Travail

Département du développement des entreprises et des coopératives

Programme international pour les petites entreprises

FEMMES, EMPLOI ET MICRO-ENTREPRISES EN TUNISIE

Projet INT/90/M010/ITA

Rapport préparé par URBACONSULT

Document de travail ISEP/02/F

REMERCIEMENTS

L'Equipe d'URBACONSULT remercie toutes les personnes, qui ont bien voulu lui faciliter l'accès aux informations et les contacts nécessaires à la réalisation de la présente étude.

Ces remerciements s'adressent, en particulier, à :

Mr Mongi Bedoui, Président Directeur Général de l'Agence Tunisienne de l'Emploi (A.T.E.), ainsi qu'à ses collaborateurs:

MMrs Salah Lounissi, Abdellatif Mezri, Salem Kamoun, Abdelhamid Ben Alaya, Abdellatif Lazrag et Chedly Rahali

pour avoir mis à notre disposition les listes de micro-entrepreneurs, bénéficiaires du F.O.N.A.P.R.A., dans différentes régions du pays.

Nos remerciements s'adressent également à Mme Jaouida Sellami, Présidente de la Chambre Syndicale de l'U.T.I.C.A. des Femmes Chefs d'Entreprises, pour nous avoir facilité les contacts avec les femmes chefs d'entreprises, ainsi qu'à Mme Ikram Makni de la Chambre de Commerce du Sud.

A Mmes Soukeïna Bouraoui et Samira Chaker, respectivement, Président Directeur Général du C.R.E.D.I.F. et Directeur Général de la Promotion Economique au Ministère de la Femme et de la Famille, notre reconnaissance pour avoir bien

voulu nous faire part de leurs remarques sur le questionnaire, ainsi que pour la sollicitude avec laquelle, elles ont contribué à ce que la présente étude soit réalisée intégralement par une équipe tunisienne.

Enfin, notre gratitude va à toutes les femmes chefs de micro-entreprises, pour la qualité de l'accueil qu'elles nous ont réservé, ainsi que pour la patience dont elles ont fait preuve.

Le présent document constitue le Rapport final relatif à l'Etude de l'Emploi Féminin dans les Micro et Petites Entreprises en Tunisie, initiée et coordonnée au sein du Bureau International du Travail à Genève (Service du développement et de la gestion des entreprises) par :

Mme Josiane CAPT

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'URBACONSULT, par :

- * Morched CHABBI Planificateur Urbain, Responsable de l'Etude**
- * Ridha FERCHIOU Economiste**
- * Farida SAHTOUT - MOALLA Economiste**
- * Leïla KEDISSA Traitement de Texte**

Table des matières

INTRODUCTION

1^{ère} PARTIE: L'ENVIRONNEMENT MACRO-ÉCONOMIQUE & INSTITUTIONNEL DE LA MICRO-ENTREPRISE EN TUNISIE

1. ENVIRONNEMENT SOCIO-ECONOMIQUE

2^{ème} PARTIE: CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE L'ENTREPRENEUR & FONCTIONNEMENT DE LA MICRO-ENTREPRISE

2. L'ENQUÊTE PAR SONDAGE

3. LES INTERVIEWS EN PROFONDEUR

4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRENEURS ET DE L'ENTREPRISE

5. LES SERVICES D'ASSISTANCE À LA PROMOTION DE LA MICRO ET PETITE ENTREPRISE

3^{ème} PARTIE: CONCLUSIONS & RECOMMANDATIONS

6. BESOINS DES FEMMES ENTREPRENEURS

7. ASSISTANCE AUX FEMMES ENTREPRENEURS

8. ACTIONS EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE

L'ENTREPRENARIAT FÉMININ - RECOMMANDATIONS

ANNEXES

Echantillon

Tableaux statistiques

Questionnaire

Bibliographie

Liste des sigles utilisés

INTRODUCTION

Dans le cadre de son programme de promotion de la micro-entreprise et du secteur informel, le Bureau international du Travail a entrepris une recherche sur l'emploi des femmes dans les micro et petites entreprises. Cette recherche, financée par le gouvernement italien, a été réalisée en collaboration avec l'Association italienne pour les femmes dans le développement (AIDoS), une ONG dont le siège est à Rome (Italie).

La recherche a été menée dans quatre pays: le Bangladesh, les Philippines, la Tunisie et le Zimbabwe.

S'agissant d'une étude-action, trois types d'objectifs ont été définis:

- **Détermination de la nature et de l'étendue de la participation de la femme au sein de l'économie nationale et, plus particulièrement, dans les micro et petites entreprises;**
- **Connaissance des problèmes et des contraintes auxquels sont confrontées les femmes chefs de micro-entreprises;**
- **Recommandations visant à assurer une meilleure participation et insertion de la femme dans l'activité économique.**

Ces objectifs nécessitent la prise en compte des facteurs suivants:

- **L'environnement macro-économique et institutionnel et, plus particulièrement, les procédures liées au fonctionnement de l'entreprise;**
- **Les contraintes socio-culturelles (coutumes, traditions, rôle de la femme);**
- **Les stratégies individuelles (comportements en matière d'investissement, de financement, etc ♦);**

- Les mécanismes d'assistance institutionnelle.

Pour ce qui est de la Tunisie, les tâches suivantes ont été réalisées afin de mener à bien la recherche:

- Réalisation d'une enquête auprès de 400 micro-entreprises, dont les 3/4 sont dirigées par des femmes;
- Analyse des données publiées sur l'emploi et la micro-entreprise féminine en Tunisie;
- Interviews en profondeur de 12 femmes chefs d'entreprises;
- Rédaction des rapports comportant les résultats de ces investigations.

La présente étude représente le rapport final sur la micro-entreprise et l'entrepreneuriat féminin en Tunisie et est structurée en trois parties:

- La 1^{ère} Partie comporte des données relatives à l'environnement macro-économique, socio-culturel et institutionnel en Tunisie⁽¹⁾;
- La 2^{ème} Partie constitue la partie centrale du rapport et comporte l'analyse détaillée des données de l'enquête, menée auprès de 400 micro-entreprises, ainsi que des interviews en profondeur.
- La 3^{ème} Partie comporte des conclusions et des recommandations, en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

PREMIÈRE PARTIE

L'ENVIRONNEMENT MACRO-ÉCONOMIQUE & INSTITUTIONNEL DE LA MICRO-ENTREPRISE EN TUNISIE

1. ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

1.1 La situation économique générale

1.1.1 Cadre macro-économique

a) Cadre géographique

La Tunisie est un pays qui s'étend sur 164.000 km² avec près de 1.300 km de côtes. Son territoire, bien que parcouru par de nombreuses montagnes, n'est généralement pas élevé. Le point culminant s'élève à 1.544 m sur l'une des chaînes de montagnes les plus importantes "la Dorsale", qui coupe le pays sur sa largeur de la frontière algérienne jusqu'au Cap Bon, péninsule s'étendant dans la mer Méditerranée au niveau du détroit de Sicile.

La partie Nord du pays regroupe deux autres chaînes de montagnes, qui sont la continuation des grandes chaînes montagneuses d'Afrique du Nord "Tell".

Calées entre ces chaînes, se trouvent les plaines les plus fertiles du pays, traversées par une série de petits fleuves, dont le plus important "Medjerda" qui s'écoule sur plus de 350 km et se jette dans la Méditerranée à 35 km au Nord de

Tunis. La partie côtière regroupe également des plaines ou des plateaux peu élevés.

Le Centre du pays alterne entre plaines et plateaux, généralement steppiques, à faible valeur agricole.

Le Sud, à son tour, comprend deux chaînes de montagnes moins élevées que celles du Nord. Il comprend, surtout, plus de 35.000 km² de désert de sable, qui n'a de valeur agricole que par les quelques dizaines d'oasis qui en parcourent la partie Nord autour, notamment, du Chott Jerid ressemblant à une mer intérieure asséchée.

De par son relief, deux caractéristiques éventuelles de la Tunisie peuvent être dégagées:

- le caractère limité de la superficie agricole utile;
- l'ouverture du pays sur la mer et partant sur les pays du monde méditerranéen, aspect qui a été une constante caractéristique de la Tunisie, tant dans son histoire que dans le présent.

Le climat du pays est un climat méditerranéen modéré, qui connaît cependant quelques écarts sensibles de température pouvant descendre en deçà de 0 °C dans les régions du Nord-Ouest, en hiver, et dépasser sensiblement les 40 °C au cours de l'été, en particulier dans le Sud.

Ce climat est plutôt capricieux en terme de pluviométrie et s'érige en contrainte majeure pour la production agricole, et plus globalement pour la dynamique de développement du monde rural.

La pluviométrie moyenne est de 400 mm par an, oscillant entre 300 mm les mauvaises années, et s'approchant de 570 mm au cours des bonnes saisons.

b) Population

Le pays compte une population de 8.735.885 habitants⁽²⁾, avec une croissance démographique annuelle de l'ordre de 1,9%, résultant d'une baisse combinée de la natalité de 3,1% en 1975 à 2,5% en 1992, et de la mortalité de 1,2% en 1975 à 0,6% actuellement. L'espérance de vie est de l'ordre de 69,5 ans en 1993. Du fait d'un vieillissement relatif de la population au cours des 10 dernières années, la population des moins de 14 ans ne représente plus désormais que 37% de la population totale, alors qu'au début des années 80, cette proportion dépassait les 40%.

La population demeure, cependant, assez jeune avec environ 50% de la population ayant moins de 20 ans. Cette donnée n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes en terme de taux de prise en charge, qui est encore sensiblement plus élevé en Tunisie que dans la moyenne des pays européens et exige que le pays affecte des ressources encore très importantes à certains secteurs sociaux, notamment celui de l'éducation et de la formation

professionnelle, eu égard au fait qu'entre 1966 et 1989 la population d'âge actif est passée d'une proportion de 53,5% à 62,0%.

Par ailleurs, on a enregistré durant cette période une accélération du taux d'urbanisation, ce taux étant passé de 40% en 1966 à 59% en 1989.

Deux phénomènes méritent d'être signalés, il s'agit de l'exode rural qui a littéralement vidé certaines régions de l'Ouest, ainsi que l'émigration qui a touché toutes les régions, notamment le Nord-Ouest et le Sud.

c) Structure de l'économie

La structure économique du pays trouve ses racines dans la géographie physique. En plus d'un relief et d'un climat peu favorables au développement de l'agriculture, le pays ne dispose pas de ressources minières considérables.

Sa production minière couvre généralement à peine ses besoins, à l'exception du pétrole et du phosphate, qui ont, pendant longtemps, constitué deux secteurs rapportant les plus grands revenus d'exportation pour le pays et qui ont été supplantés, depuis quelques années déjà, par le tourisme et par les revenus rapatriés par les ouvriers tunisiens à l'étranger.

Cette nouvelle donnée est le résultat combiné de plusieurs facteurs:

- affaiblissement de l'excédent en pétrole brut, du fait de la baisse de la production et de l'accroissement de la consommation;
- Relatif épuisement des réserves de phosphate et stagnation des cours mondiaux de ce minerai;
- augmentation très appréciable du nombre de visiteurs étrangers, ainsi que des nuitées totales. Le nombre, si on y inclut les visiteurs maghrébins, notamment algériens et libyens, atteint 3,5 millions de touristes par an, avec une place privilégiée pour les allemands, les français et les italiens. Ceci rapporte au pays, environ, 1 milliard de dollars par an et fait vivre directement ainsi que dans les secteurs en amont et en aval un nombre important de familles;
- l'émigration, bien qu'elle se soit ralentie maintenant, constitue la seconde source de revenus étrangers;
- les exportations de produits manufacturés sont sur le point de supplanter le revenu pétrolier, ce qui dénote d'une dynamique de développement industriel, qui a été initiée et renforcée, tant pendant la décennie 60 avec son modèle "d'import-substitution" que pendant la décennie 70, avec un modèle "de promotion des exportations".

Malgré les aléas climatiques et malgré une politique qui ne lui a pas été toujours favorable, l'agriculture représente encore un secteur non négligeable, constituant environ 1/5 du PIB et occupant plus du tiers de la population active.

Les principales branches sont la céréaliculture et l'arboriculture, notamment les oliviers et les agrumes et de plus en plus, depuis quelques années, les autres arbres fruitiers. La pêche connaît quelques difficultés à cause du niveau des

investissements requis certes, mais aussi à cause de l'épuisement des ressources et du caractère pénible et ardu de cette activité. Cependant, elle demeure une source appréciable de devises.

L'agriculture connaît désormais un nouvel essor, non seulement grâce aux arbres fruitiers, mais aussi grâce au développement des cultures sous serres, qui ont véritablement révolutionné les structures agraires dans certaines régions, réputées peu productives, ainsi que grâce aux cultures irriguées.

Pays incarnant l'ouverture, la Tunisie ne pouvait pas ne pas avoir une vocation de commerce. Le secteur tertiaire, comme pour tous les pays développés ou en transition, occupe désormais le 1^{er} rang, tant pour ce qui est de sa contribution à la valeur ajoutée, qu'en termes d'emplois.

L'administration ainsi que le secteur bancaire s'y adjugent une place de choix, mais le commerce y est encore la branche la plus importante en terme d'emplois. Les récentes mesures, libéralisant le commerce extérieur vont consolider encore la position de la branche dans le cadre de l'économie nationale.

d) Stratégie de développement économique

La croissance assistée: 1972 - 1986

La conjoncture, tant nationale qu'internationale, a été marquée au cours de cette période par deux phénomènes importants:

** Au niveau National*

Augmentation appréciable de la rente pétrolière, tant grâce à la croissance de la production et des exportations d'hydrocarbures, que grâce à la revalorisation remarquable des prix à l'exportation, qui ont été multipliés par 15, entre 1972 et 1985⁽³⁾.

** Au niveau International*

Abondance de liquidités, à l'échelle internationale, alimentée principalement par les pétro-dollars, ces liquidités étant à la recherche de placements rémunérateurs. Ceci s'est combiné avec la tendance à la délocalisation industrielle qu'a connue l'économie mondiale, tendance stimulée par les conditions particulièrement avantageuses offertes par les pays du Tiers-Monde en termes de coût de main-d'œuvre, de fiscalité et de lois sur l'environnement.

L'afflux massif de capitaux, ainsi que l'investissement étranger en Tunisie, essentiellement dans le secteur des industries manufacturières, axé sur l'exportation, ont permis à la Tunisie de réaliser, au cours de cette période, un taux annuel moyen de croissance économique de 5%.

Les moteurs de cette croissance ont été les industries manufacturières (36,4%, dont 18% pour les industries exportatrices), le secteur de l'énergie (15,2%) et

celui du bâtiment (12,4%). Ainsi, près des deux tiers de la croissance globale ont été insufflés par ces 3 secteurs.

La rente pétrolière et les opportunités d'endettement (entre 1972 et 1985, la Tunisie a bénéficié d'un transfert net de capitaux de 233 millions de dinars par an en moyenne) ont permis à l'Etat d'injecter une masse salariale très importante, tant par le recrutement que par les augmentations de salaires et les subventions aux entreprises publiques, et d'entreprendre de grands travaux d'infrastructures.

Par ailleurs, l'Etat a cherché à stimuler l'initiative privée, pour qu'elle prenne en charge le développement du secteur manufacturier. Toutefois, ces différents facteurs ont provoqué à moyen terme:

- Un accroissement plus élevé de la propension à consommer par rapport à la croissance du PIB 6,7% et 5,2%, respectivement au cours de cette période, ceci devait se faire aux dépens de l'investissement productif, dont la croissance s'est décéléré (3,8% entre 1982 et 1985 contre 6,2% entre 1977 et 1981).
- Cette tendance a été accentuée par la relative importance de l'investissement non directement productif en équipement collectif et, surtout, en logement, dont la part dans l'investissement global est passée de 12,9%, entre 1969 et 1972 à 18,6% entre 1982 et 1985 et à 22,6% entre 1986 et 1989. L'accroissement du pouvoir d'achat (entre 1972 et 1983 le S.M.I.G. a augmenté de 95%, en termes réels, et le salaire moyen de 46% en termes réels) y est certainement pour quelque chose.

A la faveur de l'investissement étranger, d'une demande solvable accrue et d'un relatif protectionnisme le secteur des industries manufacturières a connu un boom remarquable en passant d'une part relative de 11,4% dans l'investissement global entre 1969 et 1972 à 18,1% entre 1982 et 1985.

La situation qui a résulté de la conjonction de ces 3 éléments fondamentaux, ainsi que de nombreux autres de moindre importance, a été caractérisée par:

- un endettement massif, qui vers la fin de la période en question était devenu d'une ampleur inquiétante, avec un taux d'endettement passant de 37% du PIB, en 1972 à 59,5% du PIB en 1986, après avoir décliné jusqu'à 28,8% en 1975 et un ratio du service de la dette, qui a évolué comme suit 16,1% en 1972, 9,5% en 1975 et 27,9% en 1986;
- une augmentation assez sensible des importations, en particulier de biens d'équipements nécessaires aux industries manufacturières. Cette augmentation, bien que compensée au moins, partiellement, par l'accroissement des exportations, a malgré tout entraîné une détérioration de la situation de la balance commerciale, dont le taux de déficit par rapport au PIB est passé de 3,7%, au cours de la période 1973 - 1976, à 9,2% pour la période 1982 - 1985;
- une détérioration constante de l'efficacité des investissements, qui passe de 0,378 entre 1973 et 1976 à 0,295 entre 1982 et 1985 et à 0,274 entre 1986 et 1989.

Cette détérioration est la cause principale de la décélération du rythme de la croissance du PIB:

- **Une politique d'emploi artificielle débouchant sur la rigidité du travail et le sur-effectif, tout en développant l'emploi précaire, ce qui a provoqué un accroissement du taux de chômage.**
- **Une politique de crédit et de tarification, favorisant l'endettement et le suréquipement des entreprises à l'abri des sanctions du marché.**

Avec le tarissement relatif de la rente pétrolière et la montée rapide des charges de la dette extérieure, le modèle économique suivi par la Tunisie révélait ses limites et les déséquilibres macro-économiques qu'il avait suscités étaient devenus insoutenables; un changement s'imposait.

La promotion des exportations: 1987 - 1993

Le rétablissement des principaux équilibres macro-économiques était la préoccupation majeure de la politique économique adoptée, parallèlement, au Programme d'Ajustement Structurel (P.A.S.). Le principal parmi ces équilibres est celui du commerce extérieur, et un train de mesures avait été adopté:

- **ralentissement du rythme d'accroissement des salaires, ceci devait avoir un double effet, d'un côté, réduire les coûts de production des produits tunisiens et partant améliorer leur compétitivité, et d'un autre côté, réduire un tant soit peu la consommation des produits importés. Il en a résulté une grande dégradation du pouvoir d'achat, et les salariés Tunisiens se sont retrouvés globalement, début 1990, avec un pouvoir d'achat comparable à celui de la fin des années 1970;**
- **dépréciation quasi-continue du Dinar, qui, entre 1980 et 1990, a perdu entre 25 et 45% de sa valeur par rapport aux monnaies étrangères (Mark, Dollar, Franc, Lire) la dévaluation étant, à tort ou à raison, perçue comme la mesure la plus efficace, pour stimuler les exportations et réduire les importations.**
- **maintien et consolidation des avantages fiscaux et financiers accordés aux entreprises exportatrices, tels que taux de crédits préférentiels, exonération de l'impôt sur le bénéfice, etc** ♦

Ces mesures semblent avoir produit un effet positif, en ce sens que les activités tournées vers l'extérieur, c'est-à-dire, le tourisme et les industries d'exportations, ont réalisé les taux de croissance les plus élevés, soit respectivement 11% et 7,1%, contribuant ainsi, entre 1987 et 1991, à près de 43% de la croissance globale. Mais ces progrès, quelque notoires qu'ils puissent être, sont plus de nature conjoncturelle que structurelle, étant donné:

- **le retard technologique et la vétusté des équipements;**
- **le suréquipement qui gonfle les charges d'amortissement;**
- **le sous-encadrement au sein des entreprises;**
- **la taille et la dispersion des entreprises qui les privent des gains d'échelle;**

- les relations socio-professionnelles basées sur la revendication plutôt que sur la négociation.

1.1.2 Le Plan d'Ajustement Structurel et

les grandes lignes de la politique économique

Face à l'aggravation de la situation économique du pays en 1986, la Tunisie a adopté un Programme d'Ajustement Structurel, qui comprend:

- des mesures à court terme, tendant à limiter la détérioration de la situation;
- une série de réformes structurelles visant une plus grande flexibilité des structures économiques, la libéralisation de l'initiative et la réhabilitation des mécanismes du marché.

Dans le cadre du Plan d'Ajustement Structurel, les réformes ont touché des domaines sensibles et en particulier:

- La libéralisation de l'investissement, des procédures d'agrément préalable et la révision des différents Codes d'Investissement: actuellement, l'agrément de l'Administration n'est plus exigé pour investir dans presque la totalité des branches d'activités. Par ailleurs, un Code unique d'incitations aux investissements a été promulgué, le 27 décembre 1993. Ce Code consacre un titre spécial à l'encouragement aux nouveaux promoteurs des petites entreprises et des petits métiers.
- La libéralisation progressive des prix au stade de la production et de la distribution: le VIII^{ème} Plan Economique et Social vise la libéralisation définitive des prix au stade de la production. Cette libéralisation porte sur tous les produits autres que les produits subventionnés et les biens sensibles ou qui sont encore en dehors du cadre concurrentiel. Au stade de la distribution, le taux de libéralisation, par rapport à l'absorption intérieure, devait passer de 22% en 1991 à 60% en 1996.
- La libéralisation progressive des importations par l'élimination des barrières douanières sur les biens d'équipement, les matières premières et les demi- produits: en 1993, le taux de libéralisation des importations est estimé à près de 45%, en termes de production intérieure à la veille du Plan. Exception faite des produits subventionnés et des biens de luxe, les importations doivent être totalement libéralisées avant fin 1995.
- La réforme fiscale, par l'institution de la taxe sur la valeur ajoutée et de l'impôt unique sur les revenus: cette réforme vise, surtout, à simplifier et à dynamiser le système fiscal, qui était relativement complexe et lourd. Cette réforme, adoptée depuis plus de trois ans, entre actuellement dans une phase opérationnelle et commence à donner ses fruits en matière de recouvrement fiscal et de rentabilité du système fiscal, en général.
- Le démarrage de la réforme du système monétaire et financier: cette réforme vise à établir et à renforcer les règles de la concurrence dans le système financier et à introduire plus de dynamisme dans les activités des institutions financières. Elle a concerné, notamment, la libéralisation des taux d'intérêt, la restructuration du marché monétaire par la suppression

de l'autorisation préalable de la Banque Centrale de Tunisie pour l'octroi de crédits et le lancement de nouveaux produits financiers. En ce qui concerne la libéralisation des changes, des mesures ont été progressivement prises, en vue d'aboutir, par étape, à une convertibilité totale du dinar tunisien à la fin du VIII^{ème} Plan Economique et Social (1996). Aujourd'hui, la convertibilité des opérations courantes est déjà opérationnelle.

- Le démarrage du Programme de Restructuration et de Privatisation des Entreprises Publiques dans le cadre de la révision du rôle de l'Etat et des moyens de son intervention. Un certain nombre d'opérations de privatisation ont été menées (près d'une trentaine) avec succès. Cependant, d'une manière générale, la privatisation continue à faire face à plusieurs difficultés engendrées généralement par:

- l'existence d'un sur-effectif dans les entreprises à privatiser, ce qui constitue un handicap social sérieux et ralentit le rythme d'assainissement et de privatisation de ces entreprises;

- la procédure, pas tout à fait claire, de ces opérations d'assainissement et de privatisation des entreprises publiques (grand nombre d'intervenants, dispersion des structures chargées de l'évaluation, manque de suivi, etc ♦);

- la faiblesse des moyens financiers pour mener à bien ces opérations d'assainissement et de privatisation.

Il faut finalement préciser que, mise à part la baisse relative du pouvoir d'achat des salariés, le Programme d'Ajustement Structurel a été réalisé sans grands préjudices pour les couches sociales défavorisées, et cela pour deux raisons principales:

- assez rapidement après la mise en ♦uvre des premières mesures du P.A.S., une relative reprise de la croissance économique s'est produite, laissant ainsi à l'Etat une certaine marge de man♦uvre (la croissance de PIB a été de l'ordre de 4% par an au cours de la période 1987 - 1992, notamment grâce à de bonnes récoltes agricoles);
- l'adoption, par l'Etat, d'une politique volontariste de transfert social en vue d'atténuer les effets potentiellement négatifs du P.A.S. sur les couches défavorisées de la population. Cette politique s'est traduite par:

- la poursuite de la compensation des produits de base, qui a progressé de façon significative entre 1987 et 1989 et qui n'a que légèrement décliné entre 1989 et 1991;

- la consolidation du Programme d'Aide aux Familles Nécessiteuses, qui a vu le volume global des financements, qui lui sont alloués, tripler en 4 ans, en parallèle avec une augmentation de 37% du nombre de familles bénéficiaires, qui est de 100.000, aujourd'hui, et avec une nette revalorisation de la prestation servie, qui a plus que doublé, au cours de la même période 1987 - 1991;

- le maintien à leur niveau des parts des secteurs sociaux dans le budget de l'Etat éducation, santé, affaires sociales avec même une très nette revalorisation pour le budget du Département de la Jeunesse et d'Enfance.

1.1.3 Environnement juridique et institutionnel

a) La législation du travail et de la sécurité sociale

Horaire de travail et salaire dans l'industrie

Il existe en Tunisie deux régimes horaires légaux, 48 ou 40 heures⁽⁴⁾. Le secteur informel est soumis au régime de 48 heures, par semaine.

La législation relative au salaire s'applique à l'ensemble des travailleurs, lorsqu'ils ont le statut de salarié. Les entrepreneurs, en général, sont donc tenus de verser un salaire minimum, au moins égal au S.M.I.G.⁽⁵⁾ à leurs salariés. Les apprentis et les aides familiaux ne sont donc pas concernés par cette législation. Cependant, dans le secteur informel, le respect de la législation du travail et de la sécurité sociale demeure relativement faible, par définition.

Notre enquête a relevé que 45% seulement des emplois dans les micro-entreprises sont occupés par une main-d'œuvre salariée. Les apprentis et les aides familiaux constituent 29% de l'emploi total.

L'âge légal du travail

L'âge légal du travail est de 18 ans, dans la fonction publique et les entreprises du secteur structuré, cependant, pour les apprentis, l'âge légal minimum est de 14 ans. Ces apprentis ne sont pas rémunérés au S.M.I.G. et sont, relativement, plus nombreux dans le secteur informel que dans le secteur formel.

La Sécurité Sociale (C.N.S.S.)

Le régime de la C.N.S.S. a été étendu au profit des travailleurs indépendants, exerçant leur activité dans le secteur non agricole. Cette extension concerne les petits entrepreneurs, les travailleurs indépendants, les artisans et les vendeurs ambulants. L'affiliation au régime de la C.N.S.S. est obligatoire. Cependant, pour les nouveaux projets, réalisés dans les zones défavorisées, une exonération totale des charges de sécurité sociale est accordée, et ce pour une période de 5 années à partir du démarrage du projet.

Il ressort de notre enquête que 28% des femmes entrepreneurs et 61% des hommes entrepreneurs sont inscrits à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.).

L'Inspection du travail

Elle a pour mission:

- l'arbitrage immédiat des conflits, qui peuvent surgir entre le salarié et son patron au sein des unités formelles ou informelles;
- de faire respecter le code du travail.

L'apprentissage

L'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 14 à 18 ans, ayant quitté l'école et possédant, au minimum, le niveau de la 5^{ème} année primaire. Le contrat d'apprentissage peut être simplement verbal, pour les unités artisanales et les petites unités, dont la taille est inférieure ou égale à 10 travailleurs. De nombreux avantages sont accordés aux entreprises, qui emploient des apprentis:

- l'exonération de toutes les taxes fiscales ou para-fiscales et des cotisations de sécurité sociale sur les indemnités versées aux apprentis;
- la déduction totale ou partielle de toutes les dépenses consenties par les employeurs au titre de l'apprentissage dans le cadre de la ristourne sur la taxe à la formation professionnelle;
- la prise en charge par l'Etat de l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles pour les apprentis placés auprès des artisans et des entreprises n'employant pas plus de 10 salariés;
- une subvention accordée par l'Etat, durant la période de stage, jugée nécessaire pour son adaptation professionnelle.

En outre, le recrutement des apprentis doit être effectué par l'intermédiaire des Bureaux de l'Emploi, et l'apprenti a droit à une indemnité fixée, conventionnellement, selon l'avancement dans la période d'apprentissage. Ces conditions légales sont, cependant, rarement respectées. Les apprentis sont recrutés directement sans formation préalable, sans respect des conditions d'âge et de rémunération.

Au niveau de la formation professionnelle, malgré la multiplication des centres et des programmes de formation offerts, il se dégage de notre enquête que la plupart des micro-entreprises (hommes ou femmes) sont formés sur le tas (82% des hommes et 63% des femmes).

La réglementation de la profession au niveau de

l'artisanat et des petites et micro-entreprises

Le conseil de la profession et la fonction de chef de la corporation (Amine) ont été créés pour les secteurs de l'artisanat traditionnel et des petits métiers. Ce conseil est garant d'une certaine "conscience professionnelle" et émet son avis sur tous les aspects de la profession et fait des recommandations aux autorités de tutelle.

Si l'artisanat traditionnel et les petits métiers jouissent d'un cadre réglementaire, qui assure le fonctionnement de l'unité dans le respect de la déontologie professionnelle, on ne peut actuellement déterminer dans quelle mesure ce cadre juridique est respecté dans la réalité. De plus, le Conseil de la Profession n'existe pas pour toutes les activités.

La carte professionnelle n'est pas obligatoire, cependant, son obtention permet à l'artisan de se prévaloir de qualifications certaines et de la maîtrise de son métier et ce conformément aux règles de la profession.

Pour obtenir une carte professionnelle, l'artisan doit justifier d'une qualification professionnelle dans les conditions suivantes:

- être titulaire d'un diplôme attestant son aptitude dans une activité artisanale, attestation pouvant être délivrée par une institution de formation pas nécessairement agréée;
- avoir exercé l'activité artisanale en question durant au moins 3 années lorsque l'institution de formation est agréée et 5 années lorsqu'elle ne l'est pas.

Dans certains cas, la carte professionnelle est nécessaire pour pouvoir bénéficier des crédits fournis par l'O.N.A. aux artisans.

Les petites unités de l'artisanat et des petits métiers, ainsi que les petites entreprises doivent être immatriculées au répertoire des petites entreprises, dans les 2 mois qui suivent leur création, comme toute autre entreprise nouvellement créée. Cette réglementation de la profession ne concerne que faiblement les micro-entreprises du secteur informel. Très peu de micro-entrepreneurs (femmes ou hommes) disposent d'un diplôme et se présentent volontairement pour être immatriculés au répertoire de petites entreprises de l'artisanat.

b) La législation fiscale

Les personnes physiques et les sociétés de personnes sont soumises à l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux. La base d'imposition est le bénéfice net déterminé par l'Administration Fiscale. Selon la nature de l'activité, ce taux varie de 0 à 25%. Un régime forfaitaire a été mis en place pour les petites entreprises, dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 30.000 dinars.

Une étude montre que, dans leur majorité, les petites entreprises de l'informel observent faiblement la législation fiscale en vigueur. Ce qui est le cas en particulier des petites entreprises délocalisées. En outre, le niveau des recettes brutes, déclaré par les entreprises, est fortement sous estimé⁽⁶⁾.

Notre enquête montre que 90% des hommes entrepreneurs et 48% des femmes entrepreneurs ont une patente. La différence entre les hommes et les femmes s'explique par le fait qu'un plus grand nombre d'activités féminines est localisé à domicile, où tout contrôle fiscal est, relativement, difficile.

c) Législation et réglementation relatives aux

conditions d'exercice de l'activité

Elles concernent toutes les activités économiques:

- Les assurances relatives surtout aux accidents du travail;

- Les normes de sécurité et d'hygiène du local: une attestation de validité du local est généralement exigée par la Commune

Ces réglementations sont parfois spécifiques à l'exercice de certains métiers, considérés comme étant socialement plus sensibles (café, restauration, boucherie, librairie, etc ♦).

Le degré d'observation de ces réglementations par les micro-entrepreneurs dépend, surtout, du niveau de contrôle et du coût d'opportunité du non-respect de ces réglementations.

1.1.4 Importance et développement des micro-entreprises

dans l'économie tunisienne

Le recensement de 1981 montre l'importance des micro-entreprises dans l'économie tunisienne. Les entreprises de moins de 10 travailleurs représentent 95% du nombre total d'établissements et 35% de l'emploi total.

L'enquête Population et Emploi de 1989 révèle que la micro-entreprise offrait 39,3% de l'emploi non agricole. En outre, elle montre que les principaux secteurs générateurs d'emplois, sont le bâtiment et les travaux publics, le textile, le secteur du commerce et des transports.

	<i>Industrie + Commerce</i>		<i>Industrie Manufacturière</i>	
	Nb.	Emploi	Nb.	Emploi
<i>A: Taille < 10</i>	8400088400	1,8800e+11	1620018600	5,940e+10
<i>B: Toute Taille</i>				
<i>A / B</i>	95%	35%	87%	29%

Source: Recensement des Etablissements Industriels - I.N.S. 1981.

L'emploi, dans le secteur non structuré délocalisé (emploi à domicile et activités ambulantes), représente 27,6% de l'emploi total du secteur non structuré. L'emploi à domicile représente 18,7% du total de l'emploi du secteur non structuré. 72% des travailleurs à domicile sont concentrés dans le secteur manufacturier, notamment dans le textile.

<i>Branches d'activité</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Ensemble</i>	
	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
Industrie manufacturière	67,4	1,8e+13	6,5e+11	7,5e+11	1,3e+16	2,9e+13
B.T.P. et dérivés	137,2					
Commerce et transport	122,8					

Autres services	46,5					
Non déclaré	1,8					
Total	3757	100	860	100	4617	100

Source: Enquête Population et Emploi - I.N.S. 1989.

Les femmes prédominent fortement dans ce secteur, une part non négligeable d'entre elles travaillant à domicile.

Il semblerait que la décélération de la croissance durant la période 1984 - 1989 et, en particulier, la crise qui a caractérisé l'économie tunisienne en 1986, se soit traduite par la diminution de l'emploi des femmes dans le secteur structuré localisé et par l'accroissement du travail à domicile des femmes, notamment dans le secteur du textile et dans le secteur des produits alimentaires.

Ceci est corroboré par les résultats de notre enquête, qui montrent que 62,3% des micro-entreprises gérées par des femmes ont été créées après 1986.

En outre, divers éléments concourent à montrer que le secteur non structuré joue un rôle croissant en termes d'emploi et représente un mécanisme fondamental d'ajustement du marché du travail. En effet, l'analyse de l'évolution de l'emploi, dans le secteur non concurrentiel et celle relative à l'évolution du chômage, soulignent que la croissance de l'emploi à un taux annuel moyen de 1%, dans le secteur concurrentiel, sur la période 1984 - 1989, n'a pas été suffisante pour absorber l'augmentation de la population active. Ceci a conduit l'Etat à ré-orienter sa politique d'emploi, en accordant un statut privilégié à la micro-entreprise à partir des années 90.

1.2 Rôle de la femme dans l'économie nationale

1.2.1 La femme et le marché de l'emploi

a) Evolution de l'offre de travail

En Tunisie, la participation de la femme à la vie économique, en général, et sa participation au niveau du marché de l'emploi, plus particulièrement, ont connu un développement rapide durant les trois dernières décennies. Cependant, le concept même de l'activité économique des femmes est difficile à cerner.

Au sens des recensements tunisiens, deux facteurs déterminent la notion d'activité:

- **l'âge de la personne (15 - 60 ans);**
- **la destination du bien ou du service produit.**

Le caractère marchand de l'activité exercée par la femme constitue un facteur limitatif au niveau de la mesure du taux d'activité des femmes. En effet, sont ignorées toutes les activités, clairement productives, mais non rémunérées

(notamment en milieu rural). Ainsi, la distinction entre active et inactive est relativement difficile, notamment au niveau des activités à domicile et informelles.

Une étude récente⁽⁷⁾ classe les femmes au sein de la population active en Tunisie selon trois statuts différents:

- les actives, divisées en actives permanentes et actives saisonnières ou irrégulières;
- les actives marginales: les femmes au foyer qui se déclarent inactives, mais qui exercent, en réalité, une activité marchande. Beaucoup de nos femmes micro-entrepreneurs appartiennent à cette catégorie;
- les actives potentielles, constituées par les femmes se déclarant inactives, mais qui travailleraient si elles en avaient la possibilité.

La population tunisienne s'est accrue au taux annuel moyen de 2,5% de 1975 à 1989. La population d'âge actif a augmenté durant la même période, au taux annuel moyen de 3%, et la population active, respectivement, aux taux annuels moyens de 3,1% de 1975 à 1984 et de 2% de 1984 à 1989.

Aussi, l'accroissement de la population d'âge actif a été plus rapide que celui de la population totale, et ce grâce à la politique démographique mise en œuvre par l'Etat, depuis le début des années 60, et fondée sur la planification familiale. L'évolution de la population active s'est opérée par l'accroissement de l'activité des femmes.

Cette participation croissante des femmes à l'activité marchande, s'explique par plusieurs facteurs:

- le progrès de la scolarisation et, en particulier, l'amélioration du niveau de la scolarisation des jeunes filles;
- la réduction du taux de natalité, permettant aux femmes d'assurer une activité marchande hors du domicile;
- la pression des besoins sur le ménage: la contribution nécessaire de la femme au revenu du ménage, du fait de l'insuffisance du revenu du conjoint, incite à accroître le nombre d'actifs;
- le développement des secteurs d'activité utilisant la main-d'œuvre féminine, tels que les industries manufacturières (textile, habillement, cuir et fabrication de conserves) et les services (enseignement et santé).

L'augmentation de la population active s'est accompagnée d'une modification de sa structure. Elle s'est réalisée de manière différenciée, au niveau des populations actives féminine et masculine, dans les milieux ruraux et urbains.

De 1975 à 1984, la population active féminine s'est accrue au taux annuel moyen de 4,6%, contre 2,7% pour la population masculine. De 1984 à 1989, les taux de croissance annuels moyens, pour les actifs femmes et les actifs hommes, ont été respectivement de 1,6% et de 2,1%.

La réduction sensible de ces taux s'explique par l'essoufflement structurel, à partir de 1980, de l'économie tunisienne, de la crise qu'elle a connue en 1986 au niveau des paiements extérieurs et du tassement de son produit intérieur brut. De plus, cette évolution différenciée des taux d'activité des femmes et des hommes traduit le fait, qu'en temps de crise, l'activité féminine marchande décroît de manière plus sensible que celle des hommes.

Ceci s'explique fondamentalement par le fait que la participation croissante des femmes à l'activité économique s'est réalisée par l'accès aux emplois précaires.

Notons qu'en 1989, les parts des hommes et des femmes dans la population active s'élèvent, respectivement, à 79% et 21%. 62% de cette population active réside en milieu urbain.

En ce qui concerne le taux de chômage, il est beaucoup plus fort chez les femmes que chez les hommes, soit respectivement 22% et 14,7% (moyenne nationale en 1989 égale à 16,2%).

Cependant, ce résultat doit être nuancé à deux niveaux:

- en valeur absolue, près de quatre chômeurs sur cinq sont des hommes;
- la frontière entre actives et inactives est beaucoup plus floue quand il s'agit des femmes.

b) Tendances de l'emploi féminin

En 1989, la population active occupée comptait 1 979.000 personnes, dont 386.000 femmes.

De 1984 à 1989, la part des femmes dans la population active occupée est passée de 21,7 à 19,5%, soit une légère détérioration. Globalement, ce ratio (un seul emploi sur cinq est occupé par une femme) n'a pas varié, depuis 1975. Sachant qu'en temps de crise, l'emploi féminin est plus sacrifié que l'emploi masculin, considérant encore, l'emploi féminin comme revenu d'appoint de la famille.

Population active occupée féminine, par milieu

La répartition de la population active occupée, par milieu, diffère de la répartition de la population totale par milieu. En effet, alors que le taux d'urbanisation est de 59,2%, on remarque que 62,1% de la population active travaille en milieu urbain. L'accès à l'emploi serait donc plus élevé en milieu urbain.

On remarque, cependant, que les opportunités d'accès de la femme à l'emploi sont sensiblement plus élevées en milieu urbain qu'en milieu rural, puisque plus des 2/3 des femmes actives occupées travaillent en milieu urbain.

En effet, contrairement au milieu rural, où prédominent les activités agricoles et artisanales, le milieu urbain se caractérise par un tissu d'activités économiques plus diversifiées (industrie, commerce, services) en plus de la prolifération de

petites unités de production de commerce et de service dans le secteur non structuré.

Population active occupée par milieu en Tunisie

	<i>Population active occupée (par milliers)</i>					<i>Répartition</i>		
	Masculin	Féminin	Ens	hom. occ.	femme occ.	hom. occ.	femme occ.	M+F occ.
				TH.O	TF.O	T.O	T.O.C	T.O Milieu
Urbain	9693	2601	1.229,4	60,8%	67,4%	49,0%	13,1%	62,1%
Rural	6235	1259	7494	39,2%	32,6%	31,5%	6,4%	37,9%
Ensemble	1.592,8	3860	1.978,8	100%	100%	80,5%	19,5%	100%

Source: Enquête Population et Emploi - I.N.S. - 1989.

En outre, les femmes en milieu urbain, avec des niveaux d'alphabétisation, d'instruction et de qualifications professionnelles plus élevés que les femmes rurales, ont potentiellement plus d'opportunités d'accéder à des catégories particulières d'emploi.

Il est à remarquer qu'un emploi sur deux est occupé par un homme résidant en milieu urbain, alors qu'un emploi sur huit est détenu par une femme vivant en milieu urbain. Un emploi sur 3, et un emploi sur 16 sont respectivement détenus par les hommes et les femmes en milieu rural.

Population active occupée féminine, par âge

L'analyse de la structure par âge de la population active occupée montre une très nette prédominance du groupe d'âge 20 - 39 ans, qui concentre 56,26% de la population active occupée et à un degré moindre du groupe d'âge 40 - 59 ans, avec une proportion de 27,9%.

Les groupes d'âge des plus jeunes (15 - 19 ans) et des plus âgés (60 ans et plus), avec respectivement des proportions de 9,4% et 6,5%, n'accaparent qu'une proportion moindre des opportunités d'emploi qu'offre l'économie.

L'analyse de la répartition par âge et par sexe se révèle intéressante, en ce sens qu'elle indique que l'emploi féminin semble se concentrer, sensiblement plus que l'emploi masculin, au niveau des catégories les plus jeunes. En effet, 16% des femmes actives occupées appartiennent au groupe d'âge 15 - 19 ans, contre 7,7% seulement pour les hommes. Au sein du groupe d'âge 20 - 39 ans, les femmes l'emportent également de façon assez sensible, 63,03% contre 54,6% pour les hommes.

La tendance s'inverse à partir du groupe d'âge 40 - 59 ans, au sein duquel la proportion relative aux hommes dépasse 30%, alors qu'elle n'atteint pas 18% pour les femmes. Au sein du dernier groupe d'âge (60 ans et plus), la proportion

d'hommes actifs occupés est près de 2 fois et demi plus élevée qu'elle ne l'est chez les femmes, avec respectivement 7,3% et 3%.

La plus forte concentration de l'emploi féminin se retrouve au sein des groupes d'âge les plus jeunes:

- 16,0% pour les 15 - 19 ans;
- 21,0% pour les 20 - 24 ans;
- 18,3% pour les 25 - 29 ans.

Contre 7,7%, 12,3% et 15,8%, respectivement, pour les 3 groupes d'âge chez les hommes. Cette situation s'explique partiellement:

- pour le 1^{er} groupe, par une plus faible rétention scolaire et de moindre chances d'accès à l'enseignement secondaire et supérieur et à la formation professionnelle, pour les filles que pour les garçons. Les filles se présenteraient donc plus tôt que les garçons sur le marché de l'emploi. Plus encore, certaines activités artisanales accapareraient l'emploi féminin de ce groupe d'âge. Le fait que la proportion soit sensiblement plus élevée en milieu rural (21,8%) qu'en milieu urbain (13,2%) confirme ces arguments.
- Pour les 2^{ème} et 3^{ème} groupes, ces taux d'activité s'expliquent par la forte offre d'emploi réservée aux jeunes filles par des branches d'activités telles que le textile et la confection. La spécialisation quasi-totale de ces branches en emploi féminin a été l'un des facteurs les plus déterminants dans l'accroissement du taux d'activité des femmes au cours des vingt dernières années.

Le revers de la médaille est que la forte concentration d'emploi féminin, dans ces branches, le rend plus vulnérable aux crises conjoncturelles ou cycliques qu'il subit. Il faut néanmoins souligner qu'avec le temps cette tendance ne semble pas être stable, puisqu'elle connaît entre 1975, 1984 et 1989 des variations en dents de scie, tant pour les hommes que pour les femmes.

Toutefois, étant donnée la forte sous-estimation de l'emploi féminin, lors du recensement de 1975, on pourrait être tenté d'exclure les résultats de l'observation de 1975 et nous en tenir à analyser la tendance générale de l'évolution de l'emploi féminin par groupe d'âge, entre les observations de 1984 et 1989. Cette analyse montre que la forte concentration de l'emploi féminin au sein des groupes d'âge 15-19 ans et 20-29 ans, semble s'amenuiser puisque les proportions ont diminué respectivement de 18 à 16% et de 45,2 à 39,2% pour ces 2 groupes d'âge, alors qu'elles ont augmenté pour tous les autres groupes d'âge.

Une tendance du même type, quoique d'une ampleur moindre, a été observée, au cours de la même période, pour l'emploi masculin.

L'analyse par milieu semble indiquer que l'évolution s'est faite dans le même sens quoique pas toujours dans les mêmes proportions. La seule exception étant relative aux jeunes filles âgées de 15 à 19 ans, dont la proportion a augmenté de 19,6% en 1984 à 21,8% en 1989, cependant qu'en milieu urbain, elle a été

conforme à la tendance (à la baisse) décelée entre 1984 et 1989. Un parallèle peut être fait avec l'évolution globale du taux d'activité, dont l'analyse montre:

- que pour la population active féminine, le niveau le plus élevé est observé au sein des groupes d'âge les plus jeunes 15 - 19 ans (22,6%) et 20 - 24 ans (30,1%), alors que pour les hommes, il s'observe 10 - 15 ans plus tard (98,9% pour le groupe d'âge 35 - 39 ans). Ceci corrobore la tendance observée de la plus grande jeunesse relative de la population active occupée féminine par rapport à la population active occupée masculine;
- qu'avec le temps, on remarque que les taux d'activité ont tendance à diminuer pour les groupes d'âge intermédiaires de 30 - 49 ans, et ceci tant pour les hommes que pour les femmes. Ceci semble indiquer une légère tendance au vieillissement de la population active et de la population active occupée. C'est-à-dire que le jeune tunisien intègre la population active à un âge un peu plus avancé qu'il y a 10 à 15 ans, et que son accès à l'emploi se fait également à un âge plus avancé.

Population active occupée féminine et niveau d'instruction

L'analyse de la structure de la population active occupée, selon le niveau d'instruction, peut fournir des éléments pertinents, pour l'analyse de certaines problématiques socio-économiques d'ensemble, telles que l'adéquation formation-emploi ou la productivité du travail ou le chômage des cadres.

Selon les résultats de l'enquête Population et Emploi de 1989, 1/3 de la population active occupée est analphabète et 38,7% n'ont pas dépassé le niveau du primaire. Un actif occupé sur 4 a atteint le niveau du secondaire ou plus (4,7% ont atteint le niveau de l'université).

La répartition par sexe montre que la proportion de femmes analphabètes, dans la population active occupée féminine, est de 38,1%, contre 29,2% de femmes ayant reçu une éducation primaire et 32,2% ayant atteint ou dépassé le niveau du secondaire, y compris presque 6% de niveau universitaire.

Cependant, notre enquête a montré que le niveau d'instruction des femmes entrepreneurs est bien meilleur que celui de la femme active occupée, en général. En effet, le pourcentage des analphabètes est de 13,4% contre 38,1% à l'échelle nationale. Celui des femmes ayant reçu une éducation primaire est de 32,6% contre 29,2% et celui des femmes ayant une formation secondaire ou supérieure est de 54% dans notre échantillon, contre 38,2% à l'échelle nationale.

La proportion d'actifs occupés du niveau supérieur est d'ailleurs plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Il nous semble utile de signaler, qu'en milieu rural, 3 femmes actives occupées sur 4 sont analphabètes et une sur cinq a un niveau d'instruction primaire. Par contre, la structure est sensiblement différente en milieu urbain, où une seule femme active occupée sur 5 est analphabète.

La proportion la plus élevée se retrouve au sein du groupe des femmes ayant le niveau de l'enseignement secondaire, avec 36,6%. La proportion, pour le groupe ayant atteint l'université, est de l'ordre de 8,5%, plus élevée que chez les hommes, avec 6,8% seulement. La même conclusion apparaît au niveau de notre enquête: 6,5% des femmes entrepreneurs contre 2,4% seulement pour les hommes ont un niveau d'instruction post-secondaire.

La comparaison des structures observées, respectivement en 1984 et 1989, permet de conclure à une amélioration sensible de la situation d'ensemble, puisque la part relative du groupe analphabète chute de 42,8% à 32,8%, alors que celles des groupes d'actifs occupés ayant atteint le primaire ou le secondaire enregistrent une hausse respective de 6 et de 3 points, évolution de 32,3% à 38,7% pour le 1^{er} groupe et de 20,5% à 23,4% pour le 2^{ème}.

Population active occupée féminine, selon la branche et le statut professionnel

L'analyse de l'emploi féminin, par branche, s'effectuera essentiellement dans la branche agricole et la branche textile, étant donné l'importance que revêt l'emploi féminin dans celles-ci.

L'emploi féminin dans l'agriculture, selon le statut

Dans l'agriculture, les femmes travaillent, d'abord, en tant qu'aides familiales. Ce travail productif dans l'agriculture, sur les terres du conjoint, est souvent indissociable du travail domestique.

Les femmes sont, le plus souvent, amenées à effectuer des tâches non qualifiées dans le cadre de l'exploitation familiale, petit élevage, potager, entretien des cultures, préparation des produits pour la vente, etc. En outre, les femmes interviennent, fondamentalement, dans les activités et zones où la mécanisation est faible (dans les zones d'agriculture en sec, les femmes sont nombreuses à participer à la production de légumineuses, l'arboriculture et l'élevage).

De plus, lorsque les exploitations, sont éloignées des sources d'eau, les femmes sont responsables des corvées d'eau. De même, l'approvisionnement en bois de chauffage, nécessaire à la famille, est assuré exclusivement par les femmes. Ceci a tendance à allonger la journée de travail, au détriment du temps consacré à l'entretien des femmes et de leurs enfants.

En tant que salariées, malgré l'accroissement de leur nombre dans l'agriculture, les femmes restent confinées dans le statut d'ouvrières saisonnières et ne représentent que 4,4% de l'emploi agricole permanent. En 1990, les femmes représentaient 34,7% des salariés temporaires.

Les femmes sont recrutées essentiellement dans les activités productives à forte intensité en travail, arboriculture irriguée, cultures maraîchères et cultures industrielles.

Ouvrières non qualifiées, elles constituent une main-d'œuvre docile et sont, le plus souvent, sous-rémunérées, percevant 50 à 70% du salaire des hommes de la même catégorie⁽⁸⁾.

Enfin, en tant que chefs d'exploitations, les femmes demeurent minoritaires, puisqu'en 1990, elles ne représentent que 3,8% du total des exploitants agricoles. Ceci dénote un ensemble de contraintes sociales, dont notamment, l'accès limité à la propriété foncière.

Notons que notre enquête n'a couvert que des micro-entreprises installées en milieu urbain.

L'emploi féminin dans les industries manufacturières

(en particulier la branche textile) par statut

Au sein du secteur secondaire (industrie), c'est la branche des industries manufacturières qui concentre la plus grande proportion de l'emploi féminin, à telle enseigne que 49% des emplois créés dans cette branche entre 1975 et 1984, ont été des emplois féminins.

Au sein de la branche des industries manufacturières, c'est la sous-branche textile et cuir, qui accapare la majorité des femmes, étant donné qu'en 1984, 87% de la main-d'œuvre totale travaillant dans cette sous-branche étaient des femmes. En termes de statut, nous remarquons qu'actuellement, c'est le salariat qui semble être la forme dominante, puisqu'en 1989, plus de 48% des femmes employées dans le textile, sont salariées, contre 35% de patrons et indépendants et 13% d'aides familiaux. Ce résultat reste cependant tributaire d'une meilleure connaissance de l'emploi dans le secteur non structuré.

A travers notre enquête, les mêmes proportions ont été constatées, puisqu'au niveau des entreprises dirigées par des femmes, la main-d'œuvre salariée ne représente que 37,4% du total de l'emploi (49,2% pour les entreprises dirigées par des hommes). Les membres de la famille et aides familiaux représentent, respectivement, 16,4% et 13%. Enfin, les patrons et propriétaires représentent 34% et 24%.

L'emploi féminin dans le textile est fortement lié à la santé économique du secteur. A ce titre, il a fortement tiré profit de l'essor qu'a connu le secteur, pendant la décennie 70, avec une croissance moyenne supérieure à 20%. Ceci a été rendu possible, grâce à un taux d'investissement de l'ordre de 30%, alors que l'emploi féminin dans le secteur a marqué le coup au cours des années 80, quand le rythme de la croissance ainsi que celui de l'investissement se sont décélérés.

Secteur Textile: Investissement et croissance

<i>Période</i>	<i>Croissance</i>	<i>Taux</i>
1969 - 1972	23,5 %	29,2 %

<i>1973 - 1976</i>	21,4 %	32,5 %
<i>1977 - 1981</i>	6,8 %	18,1 %
<i>1982 - 1985</i>	3,3 %	18,6 %
<i>1986 - 1988</i>	6,0 %	13,1 %

Source: Afif HENDAOUI - Perspectives pour le développement économique et social pour la Tunisie à l'horizon 2000.

Cette décélération rapide de la croissance du secteur textile est fondamentalement liée à la crise de la demande extérieure. Cette branche s'est développée durant les deux dernières décennies, sur la base d'une compétitivité reposant sur les coûts, relativement bas, de la main-d'œuvre non qualifiée, pour une large part féminine.

L'industrie textile tend à créer de moins en moins d'emplois. Elle subit, d'une part, les contre-coups de la crise de la demande extérieure et risque, d'autre part, d'être confrontée aux conséquences de la restructuration de l'industrie textile, au niveau mondial. En effet, actuellement, le secteur textile subit une transformation technologique affectant, partiellement, les sous-branches du tissage et de la filature. Ceci risque d'affecter la croissance du secteur textile en Tunisie, et ce dernier, pour maintenir sa compétitivité, devra restructurer son appareil productif.

Dans l'industrie, la baisse de la population active occupée féminine s'est traduite, apparemment, par un changement de structure en termes de statut. En 1984, les femmes relevaient principalement, de la catégorie des travailleurs indépendants (51%) et en second lieu des salariés (30%). En 1989, les femmes sont principalement salariées (52%) et travaillent à leur propre compte (34%). Cette conclusion reste cependant largement tributaire d'une meilleure connaissance de l'emploi dans le secteur non structuré.

Conclusion

L'analyse de l'évolution de la croissance et de l'emploi, au cours des trois dernières décennies, révèle les tendances suivantes:

- au cours des deux premières décennies, la croissance économique s'est caractérisée par une progression continue de l'emploi et par l'insertion croissante des femmes à l'activité marchande;
- l'amélioration du niveau de scolarisation des jeunes filles, grâce aux progrès réalisés dans le domaine de l'éducation et la pression des besoins sur les ménages, ont été les facteurs essentiels de l'accroissement de l'offre de travail des femmes. Cependant, malgré les progrès réalisés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la législation en faveur des femmes, le mode d'insertion des femmes à l'activité économique demeure

caractérisé par une forte concentration au niveau de certaines branches et par une flexibilité importante de la main-d'œuvre féminine, rendant instable dans le temps l'emploi féminin. En effet, dans le secteur productif, les femmes travaillent essentiellement dans l'agriculture et dans le secteur du textile et de la confection. Aussi, la progression de l'emploi féminin est-elle fortement dépendante de la croissance de ces deux secteurs.

De plus, en termes de statut, le mode d'insertion à l'activité marchande contribue à accroître la précarité de l'emploi féminin. Ce qui s'est traduit, au cours de la 3^{ème} décennie, étant donné la crise, par la régression de l'emploi féminin et l'aggravation du taux de chômage. En outre, le développement de l'économie informelle et la baisse de l'emploi féminin dans la catégorie des indépendants sont probablement un indice de nouvelles formes de développement du secteur informel. Les unités à domicile tendant à se substituer aux unités localisées.

1.2.2 La femme, l'emploi indépendant et la micro-entreprise

En 1989, la structure de la population active occupée est à dominante salariée, cependant, l'écart entre la population active salariée et la population active occupée relevant d'autres formes de statut du travail, est à analyser avec précaution. En effet, en l'absence d'une connaissance rigoureuse des unités de production, de commerce et de services relevant du secteur non structuré, et notamment de l'emploi par statut et par sexe, les formes de statut du travail, telles que travailleur indépendant, apprenti, aide-familial, demeurent mal appréhendées, voire sous-estimées, ce qui a plusieurs conséquences.

Au niveau de la structure de la population active occupée par statut

En effet, celle-ci peut varier et notamment avec l'appréhension du secteur structuré localisé, non pas à partir d'une enquête-ménage, mais à partir d'une enquête auprès des établissements, seule à pouvoir saisir l'ampleur réelle de l'emploi.

L'enquête auprès des ménages définit l'emploi informel en croisant le statut du travail des membres actifs du ménage, sur la base de leurs déclarations, et la taille de l'unité modulée avec son activité. L'emploi devient, ainsi, dépendant d'un critère de taille fixé a priori et l'informel est déterminé indépendamment de la nature des unités.

Aussi, seule une enquête auprès des établissements peut déterminer la nature informelle ou formelle d'une unité en effectuant une analyse du statut du travail défini à partir du processus de production⁽⁹⁾.

La détermination de l'informel à partir de l'analyse du fonctionnement de l'unité peut conduire à intégrer des unités de taille supérieure à celle fixée a priori et inversement à exclure des unités dont la taille est inférieure. Une appréhension rigoureuse du secteur non structuré pourrait donc aboutir à une structure et un

volume d'emploi sensiblement différents de ceux auxquels l'enquête Consommation est parvenue.

L'emploi dans le secteur non structuré est présenté dans le document de l'enquête Emploi de 1989 comme étant une première estimation de l'emploi dans ce secteur. En effet, il s'agit d'une première estimation explicite, comme en témoigne la présence des catégories "travailleur indépendant, aide familial et apprenti", dans les branches de l'industrie, des services et commerce de 1975 et 1984. De plus, on ne pourrait saisir le sens de la baisse spectaculaire de la catégorie de femmes-patrons et travailleurs indépendants dans l'industrie, sachant que les femmes sont essentiellement "des travailleurs indépendants".

Au niveau de la structure de la population active occupée féminine par statut.

La sous-estimation du travail indépendant et du travail en tant qu'aide familial par la représentation non rigoureuse et exhaustive de l'emploi dans le secteur non structuré tend à :

- sous-représenter le travail féminin non salarié, les femmes étant nombreuses à travailler comme apprenties, aides familiales et travailleuses indépendantes, notamment dans les industrie manufacturières (industrie textile), les services et le commerce;
- surestimer le travail salarié féminin dans l'industrie, les services et le commerce.

Une comparaison des deux enquêtes de 1984 et de 1989, révèle que la structure de la population active occupée, par statut, n'a pas tellement varié. Elle reste marquée par :

- la prédominance de l'emploi salarié;
- l'accroissement de l'emploi s'est traduit par un accroissement des salariés et des aides familiaux, pour les femmes, notamment, dans la branche commerce et services;
- une baisse de la catégorie "patrons et travailleurs indépendants" (37% pour les femmes) a été constatée.

Enfin, dans la catégorie "patrons", les femmes sont presque inexistantes, comparées aux hommes. Elles ne représentaient, en 1984 que 0,4% du nombre total de patrons.

D'une manière générale, la femme a toujours joué un rôle, relativement, important en tant qu'entrepreneur, notamment au niveau des activités traditionnellement à vocation féminine et localisées à domicile (artisanat, confection, tissage, fabrication de gâteaux, parfumerie, etc ♦), en milieu urbain, et certaines activités destinées, principalement, à l'auto-consommation, en milieu rural (petit élevage, potagers, etc ♦).

Selon l'Agence de Promotion de l'Industrie (A.P.I.), il existe près de 1.000 femmes chefs d'entreprises dans le secteur organisé en Tunisie. Dans le secteur informel, le nombre doit être beaucoup plus élevé, mais difficilement saisissable.

Deux tiers de ces femmes sont dans le commerce et les services et un tiers de ces chefs d'entreprises sont dans les branches suivantes de l'industrie:

Industries textiles: 72 %

Industries agro-alimentaires 11 %

Industries mécaniques et électriques 4 %

Industries des matériaux de construction 6 %

Industries diverses 7 %

C'est surtout à partir des années 70 que la femme a commencé à s'installer pour son propre compte et à devenir chef d'entreprise.

1.3 Contextes culturel et juridique dans lesquels se développent

les micro-entreprises féminines

1.3.1 Cadre juridique relatif à la promotion de la femme

Cinq mois après l'indépendance, et plus exactement le 13 août 1956, l'élite politique dota le pays d'un Code du Statut Personnel, dont la finalité était de promouvoir les droits de la femme et d'en faire un citoyen à part entière. Parmi les nouvelles mesures, promulguées par le Code du Statut Personnel, on relèvera notamment:

- l'abolition de la polygamie;**
- l'abolition de la répudiation et son remplacement par une procédure civile de divorce;**
- le droit de l'héritage reconnu à la fille unique, sans intervention de collatéraux masculins;**

- la suppression de la tutelle matrimoniale;**
- l'institution de la majorité légale à 20 ans et la fixation d'un âge minimal pour le mariage.**

Dès 1959, la femme devient éligible et électrice dans les mêmes conditions que l'homme. Ce droit est accordé, au moment où, dans certains pays européens, les femmes n'avaient pas encore accédé à ce droit (exemple: la Suisse).

Le Code du Statut Personnel consacrait en droit, l'égalité de l'homme et de la femme, plaçant ainsi la Tunisie à l'avant-garde dans le monde arabe et musulman, en matière de droits juridiques de la femme. Ces dispositions juridiques, adoptées au lendemain de l'indépendance, ont été confortées et

complétées par de nouvelles dispositions, promulguées en 1993, notamment sur les aspects suivants:

- la mère tunisienne, mariée à un non tunisien, transmet désormais sa nationalité à son enfant né hors de la Tunisie, si le père est d'accord⁽¹⁰⁾;
- la tutelle n'est plus uniquement du ressort du père (le père, la mère et les autres parents ont droit de regard sur les affaires de l'enfant gardé);
- en cas d'octroi de la garde à la mère, celle-ci bénéficie des prérogatives de tuteur, en ce qui concerne le voyage de l'enfant, ses études et la gestion de ses comptes financiers;
- le mariage de mineur est, désormais, subordonné au consentement du tuteur et de la mère et non plus uniquement au tuteur;
- pour les pensions alimentaires impayées, l'Etat crée un Fonds Spécial de Garantie de la Pension alimentaire et de la Rente de Divorce.

L'adoption de la convention de Copenhague, sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, est suivie de l'introduction d'un nouvel Article dans le Code du Travail, disposant "il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent Code et des textes pris pour son application". Ainsi, les dispositions juridiques précitées visent à favoriser l'égalité des droits entre hommes et femmes.

Les effets de ces dispositions juridiques, ainsi que l'évolution sociale qui a touché l'ensemble de la société tunisienne, sont à l'origine de l'évolution de la scolarisation, de la santé et de l'emploi des femmes.

1.3.2 La nature des contraintes et les impacts du contexte

dans la création des micro-entreprises

L'un des objectifs importants de la présente étude est de déterminer les contraintes et les obstacles auxquels sont confrontées les femmes, dès le moment où elles décident de procéder à la création d'une micro-entreprise.

Présentée ainsi, la détermination de la nature des obstacles et des contraintes apparaît comme exogène, par rapport à la décision de la femme entrepreneur. En effet, la décision prise par une femme, de créer une micro-entreprise, n'est pas toujours l'expression d'une volonté individuelle. Ce type de décision obéit à de multiples déterminations, tant il est vrai que l'individu dans la société tunisienne en particulier, et dans la société arabe en général, n'existe pas en tant qu'entité autonome. En fait, l'individu s'inscrit dans un champ de rapports sociaux, au premier rang desquels figurent la famille, puis l'Etat et enfin d'autres institutions de caractère collectif.

C'est dire que la conception shumpeterienne de l'entrepreneur, comme projet individuel, ne recouvre pas la réalité sociologique qui caractérise la Tunisie d'aujourd'hui.

Ces observations ont pour finalité d'attirer l'attention sur la complexité des trames sociales, dans lesquelles un individu décide de créer une micro-entreprise.

C'est par l'identification d'une véritable typologie de situations, qu'il devient alors possible de cerner la nature des obstacles, auxquels est confrontée un micro-entrepreneur femme.

A cet égard, les interviews en profondeur, réalisées auprès d'une douzaine de femmes, ont montré que les motivations qui sont à l'origine de la création, par une femme, d'une micro-entreprise, sont très variées.

On distinguera, à cet égard, les décisions à caractère volontaire et celles à caractère involontaire, qui recouvrent quatre formes principales de création de micro-entreprises par des femmes:

- le cas de femmes diplômées ou non, pour lesquelles la création d'une entreprise représente un choix personnel, ou peut-être suggérée par le milieu familial;**
- le cas de femmes contraintes, par nécessité économique, de créer une activité - le plus souvent à domicile - pour améliorer les ressources financières de la famille (divorcées, mari au chômage, etc ♦);**
- le cas de femmes contraintes de poursuivre une activité, à la suite d'un veuvage ou celle qui ont bénéficié d'un héritage;**
- la "femme prête-nom" pour le mari fonctionnaire.**

Ces quatre cas de micro-entreprises féminines ne s'insèrent pas et ne subissent pas les contraintes de contextes culturel et économique, de la même manière. En effet, le contexte socio-culturel n'agit pas d'une manière indifférenciée sur les entreprises féminines.

On peut, à cet égard, considérer que le dernier type d'entreprises, qui est tenu, formellement, par une femme, s'apparente essentiellement à une entreprise masculine, dans la mesure où la femme est probablement absente de la prise de décision et n'est pas en contact avec l'environnement économique (banque, fournisseurs, marché).

En effet, confinée dans l'espace domestique, elle est chargée de veiller à la bonne exécution de la production. Dans ce cas limite, ce type de femme peut être assimilé à un travailleur à domicile. C'est en effet le mari, dont le statut de fonctionnaire ne permet pas de posséder une entreprise, qui est le véritable entrepreneur. Formellement, même s'il s'agit d'entreprise féminine, la nature des contraintes n'est pas spécifique, mais est générale, dans la mesure où ce type d'activité sera confronté à l'absence de financement et à l'absence de fonds de roulement, etc ♦, caractéristiques générales s'appliquant aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Par ailleurs, le 2^{ème} cas de micro-entreprises est assimilable à une activité de survie et se caractérise souvent par son fonctionnement en cercle clos.

La production étant organisée la plupart du temps à domicile, l'approvisionnement en matières premières est réalisé, en partie, par la clientèle féminine, qui est le principal destinataire du produit.

On peut affirmer, sans risque de se tromper, que cette forme d'activité ne suscite aucune résistance socio-culturelle, dans la mesure où s'agissant d'une activité traditionnellement dévolue aux femmes et s'adressant aux femmes, elle ne suscite aucune difficulté, ni obstacles.

Dans la mesure où cette activité reste confinée dans l'espace domestique et n'implique aucun recours aux mécanismes institutionnels de financement ou administratifs, elle ne suscite pas de réaction de rejet. Ce sont les projets éventuels d'extension de ce type d'activité qui placent l'entrepreneuse femme en porte-à-faux, par rapport à l'environnement socio-culturel. En effet, des projets d'extension représentent, concrètement, une remise en question du fonctionnement domestique et une nouvelle répartition des rôles sociaux, entraînant, le plus souvent, le refus de l'époux. Ce type de réaction est observable dans les milieux populaires et en partie au sein des classes moyennes, où la cellule familiale repose sur le rôle prédominant de l'homme.

Les difficultés d'une telle activité domestique sont endogènes, dans la mesure où ce type de micro-entreprises, compte tenu de sa fragilité et de son caractère modeste, n'est pas à l'abri de la moindre variation de la demande ou de l'augmentation du prix des matières premières.

Enfin, les autres cas de création de micro-entreprises, réalisées ou non par des femmes diplômées, s'apparentent à des formes volontaires, où le futur entrepreneur, doté d'une qualification et bénéficiant d'aides familiales ou d'un réseau de relations, crée, dans de relatives bonnes conditions, son entreprise.

Ce sont, sans conteste, ces types d'entreprises formelles qui placent leurs initiateurs au devant de difficultés et d'obstacles inhérents au fonctionnement institutionnel et au contexte culturel.

C'est ainsi, qu'une femme entrepreneur à Sfax, gérant une entreprise de textile occupant une quarantaine d'employés, lors de l'obtention d'un crédit, s'est vue opposer un refus de la part du chef d'agence bancaire, qui a réclamé une garantie de son mari. Etant veuve, cet entrepreneur s'est vu également requis de fournir une garantie paternelle, bien qu'elle soit quadragénaire.

L'attitude du responsable de la banque confine à l'arbitraire, d'autant qu'il n'existe aucune disposition juridique prévoyant ce type de garantie.

En investissant dans certains secteurs traditionnellement réservés aux hommes, les femmes entrepreneurs provoquent, ainsi, des réactions sexistes et des résistances, qui prennent la forme de celles dont nous venons d'en donner l'illustration.

Pour cette catégorie d'entrepreneurs, soumises aux contraintes de la concurrence, certaines pratiques sociales leur sont défendues, telles que celles qui

consistent à fréquenter des clubs ou des restaurants, afin de recueillir des informations sur l'évolution des prix, des marchés et plus globalement sur l'état du secteur. Ce capital de relations sociales n'est, en effet, permis que dans l'enceinte de l'entreprise. Or, certains marchés ou affaires se réalisent, parfois, lors d'un cocktail ou d'un dîner d'affaires.

Exclues de la sphère para-professionnelle, les femmes entrepreneurs, sous peine d'être perçues comme des mères indignes, se doivent d'assurer la tenue de la maison et de subvenir aux besoins quotidiens de leurs enfants. Elles se trouvent, ainsi, contraintes de travailler des journées de 10 à 14 heures. Il est vrai qu'au sein de cette catégorie, certaines femmes se font aider par des femmes de ménages, ce qui leur permet de concilier activité professionnelle et sphère domestique.

En conclusion, les contraintes auxquelles sont confrontées les micro-entrepreneurs sont variées. Il existe des contraintes globales, qui concernent les micro-entreprises qu'elles soient gérées par des hommes ou par des femmes.

C'est ainsi que l'accès au crédit n'est pas aisé, dans la mesure où même dans le cas où il existe un financement spécifique (F.O.N.A.P.R.A.), les banques exigent des garanties que les micro-entrepreneurs sont dans l'incapacité de fournir. Il s'ensuit que les entrepreneurs dotés d'un savoir-faire et d'une qualification appréciables, faute de fournir une garantie, généralement hypothèque sur la maison, se voient pénalisés. Parfois, certains entrepreneurs, bien que ne disposant pas de qualification particulière, accèdent au crédit, parce qu'ils ont la possibilité de donner des garanties aux banques.

Ces exemples illustrent les contraintes globales, auxquelles font face toutes les catégories d'entrepreneurs.

D'autres contraintes globales concernent l'absence de système de formation adapté aux micro-entrepreneurs. Il n'existe pas, à ce jour, de structures de formation en matière de gestion d'activités commerciales s'adressant spécifiquement aux futurs micro-entrepreneurs⁽¹¹⁾.

Concernant les contraintes spécifiques aux femmes, on constate qu'elles traduisent des obstacles d'ordre psycho-sociologique et culturel, qui traduisent les résistances face aux nouveaux rôles que tentent de jouer les femmes au plan économique. Mais, il semble, et les interviews l'ont fait apparaître, que ces obstacles interviennent au niveau des femmes instruites et d'un certain niveau culturel, comme des stimulants, puisque la réussite de certaines femmes a un caractère démonstratif et incite d'autres femmes à s'engager dans l'aventure de la micro-entreprise.

Il est vrai que cette perception est surtout valable pour les micro-entreprises formelles, celles qui ont pignon sur rue et qui, après généralement 4 à 5 ans, se transforment en petites et moyennes entreprises.

Mais, que représente cette catégorie de micro-entreprises par rapport aux autres types de nature plus informelle? Il n'existe pas de données fiables permettant

d'estimer le poids relatif de ces différentes catégories de micro-entreprises. Néanmoins, les entreprises à domicile subissent, parfois, des contraintes de la part du chef de ménage, qui peuvent se traduire par la cessation de l'activité.

Ce cas limite est, en réalité, rare parce que s'agissant d'activités de survie, le chef de ménage est contraint de permettre à sa femme de poursuivre son activité, parce qu'elle améliore substantiellement les ressources du ménage. Mais, en termes de statut, la femme n'est pas perçue comme entrepreneur et son activité de production à domicile est indissociable de son statut de maîtresse de maison, qui remplit des responsabilités domestiques. Or, l'établissement d'une entreprise dans un local indépendant du logement bouleverse cette perception et c'est cette autonomisation de la femme, en tant que micro-entrepreneur, que des chefs de ménages, notamment dans les milieux populaires, se refusent à admettre.

En conclusion, on constate que la nature des obstacles et des contraintes varie selon les différents types de micro-entreprises. Ainsi, il existe une ligne de démarcation entre micro-entreprises individuelles formelles et informelles, dans la mesure où les comportements et les stratégies sont régies, ici et là, par des valeurs et des normes différentes.

Les contraintes institutionnelles, financières et culturelles n'ont pas le même impact sur ces différentes catégories de micro-entreprises.

I:\JOSIANE\RAPTUNIS-98.wpd

DEUXIÈME PARTIE

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE L'ENTREPRENEUR & FONCTIONNEMENT DE LA MICRO-ENTREPRISE

2. L'ENQUÊTE PAR SONDAGE

Le présent chapitre comporte une présentation des différentes méthodes de travail adoptées et renseigne sur le déroulement de l'enquête. Nous examinerons successivement les éléments suivants:

- L'échantillon;
- Le questionnaire;
- La sélection des enquêteurs;
- La formation des enquêteurs
- Le test du questionnaire;
- La collecte des données;
- La supervision et le contrôle de qualité;
- Le codage;
- La saisie;
- Le tri à plat.

2.1 L'échantillon

Les termes de référence de l'étude ainsi que les entretiens avec les responsables du BIT ont permis d'arrêter 5 critères pour l'établissement de l'échantillon:

- **Répartition des micro-entreprises par sexe;**
- **Répartition des micro-entreprises par secteur;**
- **Répartition des micro-entreprises par taille;**
- **Prise en compte des micro-entreprises ayant bénéficié d'une aide de l'Etat;**
- **Répartition des micro-entreprises par ville.**

2.1.1 Répartition des micro-entreprises par sexe

La répartition adoptée prévoyait que l'échantillon comprenne 70% de femmes et 30% d'hommes chefs d'entreprises, afin d'assurer une comparabilité des résultats et de déterminer si le sexe intervient comme facilitateur ou représente, au contraire, un obstacle pour la réalisation d'une micro-entreprise.

Cette répartition s'est traduite par l'échantillon théorique de 280 femmes et de 120 hommes chefs de micro-entreprises. Néanmoins, au niveau de l'enquête, certains changements ont légèrement modifié cette ventilation puisque finalement 276 femmes et 125 hommes chefs de micro-entreprises ont été enquêtés.

2.1.2 Répartition des micro-entreprises par secteur

Le commerce étant exclu, deux secteurs d'activité ont été initialement pris en compte, le textile et l'agro-alimentaire.

Lors de la préparation de l'enquête et notamment au cours de la pré-enquête, la nécessité de prendre en compte un troisième secteur, qui fut qualifié de "divers", s'imposa.

La répartition de l'échantillon, par secteur, se présentait alors comme suit:

- **Textile = 68,6% soit 278 micro-entreprises**
- **Divers = 21,2% soit 81 micro-entreprises**
- **Agro-alimentaire = 10,2% soit 41 micro-entreprises**

Compte tenu de nombreuses contraintes, l'échantillon réel a connu de légères modifications, puisque pour les trois secteurs ont été enquêtés, respectivement, 275, 85 et 41 micro-entreprises.

2.1.3 Répartition des micro-entreprises par taille

Il était demandé au Bureau d'Etudes que l'échantillon comporte 60% (241) de micro-entreprises comprenant 5 travailleurs et moins et 40% (159) comprenant de 6 à 10 travailleurs.

Pour ce paramètre, l'échantillon enquêté comporte, respectivement, 248 et 154-micro-entreprises.

2.1.4 Répartition des micro-entreprises par ville

L'enquête étant réalisée en milieu urbain et notamment au sein des grandes agglomérations, on aurait pu tenir compte, éventuellement, d'une répartition socio-spatiale des micro-entreprises entre milieu urbain et péri-urbain, au sein d'une même ville. Ce critère n'ayant pas été jugé suffisamment pertinent, il fut abandonné.

A l'échelle des agglomérations, la ventilation de l'échantillon se présente comme suit:

- **Tunis = 40,6% soit 163 micro-entreprises**
- **Sfax = 25,0% soit 100 micro-entreprises**
- **Sousse (région) = 24,4% soit 98 micro-entreprises**
- **Nabeul (région) = 10,0% soit 40 micro-entreprises**

2.1.5 Prise en compte des micro-entreprises

ayant bénéficié de financements publics

Il était prévu d'intégrer au sein de l'échantillon, 20% d'entreprises identifiées à partir des listes officielles du Gouvernement comportant des micro-entreprises ayant bénéficié d'aides financières ou de crédits. Ce cas, étant couvert par le F.O.N.A.P.R.A., nous avons demandé officiellement à l'Agence Tunisienne de l'Emploi (ex Office de l'Emploi) de nous permettre d'accéder aux fichiers des micro-entreprises ayant obtenu un prêt F.O.N.A.P.R.A. Nous eûmes, ainsi, accès au fichier des villes de Tunis, Sousse, Sfax et Nabeul et nous pûmes identifier les 20% de micro-entreprises que nous avons intégrées dans l'échantillon.

Il convient, à cet égard, de préciser qu'il n'a pas été facile de retrouver les promoteurs, du fait de leurs changements fréquents d'adresses, ou du fait, simplement, de la cessation de leur activité. Il a fallu, par conséquent, s'adresser à nouveau à l'Agence Tunisienne de l'Emploi, pour obtenir de nouvelles listes, qui ont permis de compléter l'échantillon.

Le tableau, figurant à l'annexe 1, récapitule toutes les indications sur les paramètres utilisés pour l'établissement de l'échantillon.

2.2 Le questionnaire

Le BIT a communiqué à URBACONSULT un questionnaire rédigé en anglais et comportant environ 170 questions. La 1^{ère} tâche a consisté à le traduire en français, puis à le remanier de façon à l'adapter au contexte tunisien.

Le remaniement a eu pour résultat de ramener le nombre de questions à 136, à "tunisifier" certaines questions et à simplifier d'autres questions, notamment celles portant sur les caractéristiques fiscales ou financières de la micro-entreprise.

Nous avons obtenu une première version comportant 136 questions, qui a permis d'engager la formation des enquêteurs. A la suite des séances de discussions avec les enquêteurs et de la pré-enquête, de nouvelles modifications ont été introduites au questionnaire, ramenant à 132 le nombre total de questions (voir questionnaire en annexe).

La suppression de certaines questions a porté, notamment, sur le problème des résistances ("*avez-vous rencontré des résistances*", notion très abstraite, à laquelle a été préférée la notion de difficultés).

La mouture finale du questionnaire a respecté la répartition des rubriques, telle que proposée par le maître d'ouvrage:

- caractéristiques de l'entrepreneur et du ménage;
- expérience de l'entrepreneur;
- caractéristiques de l'entreprise;

- financement de l'entreprise;
- activités associatives de l'entrepreneur.

2.3 La sélection des enquêteurs

Elle a été opérée en deux temps. Tout d'abord, furent recrutés 3 superviseurs⁽¹²⁾, qui participèrent à la préparation de l'enquête (recherche de fichiers du F.O.N.A.P.R.A. et de l'U.T.I.C.A.) et à la formation.

Puis dans un deuxième temps, ont été sélectionnés les enquêteurs, à la suite d'entretiens et au vu de leur expérience et de leur cursus. Il s'agissait, principalement, d'étudiants en économie et sociologie, auxquels est venu s'adjoindre un docteur en médecine, en attente d'une affectation dans un hôpital de la capitale.

Le groupe d'enquêteurs fut sélectionné au vu du test du questionnaire et 14 enquêteurs et trois superviseurs furent finalement retenus⁽¹³⁾.

2.4 La formation des enquêteurs

Elle fut opérée à l'aide du questionnaire remanié et dura 1,5 jours, répartis en trois modules de 3,5 heures.

Le questionnaire fut passé en revue et toutes les questions furent explicitées. A la suite de quoi, les enquêteurs furent réunis par paire et s'administrèrent, à tour de rôle, les questions. Cette opération achevée, le cahier de codage fut établi à la suite du test du questionnaire et donna lieu à certaines modifications.

2.5 Le test du questionnaire

Le test du questionnaire porta sur 20 micro-entreprises, dont 18 furent enquêtées à Tunis et 2 à Sousse. A la suite de quoi, une nouvelle séance, avec les enquêteurs,

permet d'arrêter la version finale du questionnaire, utilisée lors de la collecte des données.

2.6 La collecte des données

Elle fut engagée simultanément avec 3 enquêteurs à Sfax, 3 enquêteurs à Sousse, 2 enquêteurs à Nabeul et 6 enquêteurs à Tunis. L'enquête sur le terrain fut réalisée au courant du mois de juillet 1993.

Un superviseur fut chargé de contrôler au bureau les questionnaires remis tous les trois jours, par les équipes de Sousse et de Sfax. En revanche, pour Tunis et Nabeul, la remise des questionnaires était quotidienne. Un 2^{ème} superviseur fut chargé d'assurer le contrôle et le suivi des enquêtes à Tunis et à Nabeul. Le 3^{ème} superviseur fut chargé de contrôler les équipes de Sousse et de Sfax. Chaque enquêteur disposait d'un nombre de 30 questionnaires, et au cours des trois premiers jours, les questionnaires remplis quotidiennement n'excédaient pas 2 en moyenne.

Des difficultés inhérentes à l'identification des micro-entreprises ralentirent la cadence du travail. En effet, les listes des bénéficiaires de crédits F.O.N.A.P.R.A. s'avèrent peu opérationnelles, dans la mesure où l'adresse y était incomplète et le micro-entrepreneur, du fait d'un changement d'adresses, était parfois introuvable.

De plus, pour les autres unités de l'échantillon, il n'existait nulle part de fichiers ou d'adresses permettant de retrouver, avec célérité, les micro-entrepreneurs. Il fallut par conséquent procéder d'une manière pragmatique et l'identification s'opéra, ainsi, au fur et à mesure qu'on réalisait l'enquête.

Cette 2^{ème} méthode s'avéra, également, difficile parce que chaque enquêteur disposait d'un quota d'unités-échantillon (taille, sexe, etc ♦), qu'il devait scrupuleusement respecter.

Il arrivait, parfois, qu'un enquêteur parvienne à identifier des micro-entrepreneurs qui ne correspondaient pas à son quota. Des instructions furent données pour que les micro-entrepreneurs soient enquêtés, à charge pour le superviseur d'assurer le respect de la structure de l'échantillon, en intervertissant les quotas entre enquêteurs.

Toutes ces difficultés occasionnèrent un retard d'une semaine par rapport au chronogramme initial.

L'accueil des micro-entrepreneurs a été correct, dans l'ensemble, même si les questions sur le chiffre d'affaires et les bénéfices ont suscité une certaine méfiance, notamment de la part des femmes.

En revanche, certains hommes n'ont pas hésité, notamment dans la région de Sousse, à donner des indications précises sur l'évolution de leur chiffre d'affaires.

2.7 Le codage

L'essentiel du cahier de codage fut élaboré, simultanément, avec le questionnaire. Les questions ouvertes furent codées à la suite d'un inventaire et d'une catégorisation des réponses.

Le codage des questions ouvertes concernait les questions 18, 30, 31, 90, 98, 100, 105 et 131.

Le codage des questionnaires fut dissocié de la passation du questionnaire. Il n'était réalisé qu'un ou deux jours après l'achèvement de la collecte de données.

2.8 La supervision et le contrôle de qualité

La supervision et le contrôle ont été effectués de deux manières:

- **Contrôle quotidien au bureau;**
- **Contrôle sur le terrain, avec un sondage de vérification.**

2.8.1 Contrôle quotidien au bureau

Les questionnaires remis quotidiennement, par les enquêteurs, sont systématiquement lus par le superviseur, dont la tâche est de détecter:

- **les questionnaires mal remplis;**
- **les questionnaires comportant des réponses contradictoires;**
- **les questionnaires, dont le codage comporte des erreurs.**

Cette 1^{ère} supervision a permis, ainsi, de minimiser les erreurs, puisque parmi les 426 questionnaires collectés, 25 furent annulés pour trois raisons:

- **questionnaire mal rempli (refus ou réticences du micro-entrepreneur);**
- **micro-entreprises dont la création date de moins d'une année;**
- **micro-entreprises acquises par héritage.**

En accord avec les représentants du BIT, sur les 15 questionnaires réalisés auprès d'entreprises acquises par héritage, 7 ont été annulés et 8 ont été retenus.

2.8.2 Sondage de vérification

Il a consisté à vérifier 20% des questionnaires, par visite à l'enquêté, afin de vérifier qu'il a bien été enquêté. Ainsi, ce sondage de vérification a touché le nombre suivant d'entreprises:

*** Tunis = 30**

*** Nabeul = 8**

*** Sousse = 20**

* Sfax = 20

La ventilation des entreprises vérifiées a été opérée également en fonction des enquêteurs. Les 14 enquêteurs ayant réalisé chacun, en moyenne, 28 questionnaires, chaque enquêteur a fait l'objet d'un contrôle, portant en moyenne sur 5 questionnaires.

La vérification consistait à s'assurer, tout d'abord, que l'entreprise appartient bien à l'échantillon préétabli. On vérifie ainsi:

- La taille de l'entreprise: elle ne doit pas employer plus de 10 personnes;
- L'âge de l'entreprise: elle doit exister depuis plus d'un an;
- Le quota: chaque enquêteur doit respecter la répartition qui lui est donnée. Sinon, on cherche un arrangement entre enquêteurs, de telle sorte que le quota total initial soit respecté.

En lisant attentivement le questionnaire, on essaye de dégager les points suivants :

- vérification du codage et des sauts de questions;
- vérification de la cohérence des réponses.

L'enquêteur doit expliquer les incohérences figurant dans son questionnaire. En cas d'erreurs manifestes, l'enquêteur est convoqué et une séance de travail est organisée en vue de lui faire part des remarques et des corrections à réaliser.

2.9 La saisie

Après l'établissement du programme de saisie, la saisie fut confiée aux trois superviseurs, qui, par leur connaissance préalable du questionnaire ainsi que du codage, ont pu, au cours de l'opération, rectifier certaines erreurs de codage.

2.10 Les fréquences

Un tri à plat a permis, sur la base de fréquences simples, de vérifier l'existence éventuelle d'erreurs et d'introduire les rectifications nécessaires.

3. LES INTERVIEWS EN PROFONDEUR

En plus de l'enquête par questionnaire, 12 interviews en profondeur ont été menées auprès de femmes chefs d'entreprises ou de femmes ressources (voir interviews en annexe).

Le canevas, autour duquel a été structuré l'interview, comportait les éléments suivants:

- les modalités de création de l'entreprise;
- les rapports avec l'environnement social et professionnel;
- la vie familiale et la vie professionnelle.

Le choix des femmes chefs d'entreprises a été opéré de trois manières:

- **identification de cas intéressants à partir de l'enquête par questionnaire (4 cas);**
- **identification de femmes ressources et chefs d'entreprises (4 cas);**
- **identification de femmes chefs de micro-entreprises non enquêtées (4 cas).**

La plupart des femmes ont bien voulu nous entretenir des difficultés rencontrées à l'occasion de leur activité, mais aucune n'a accepté de révéler des données sur son chiffre d'affaires.

Dans certains cas, les canevas pré-établis n'ont pu être parfaitement suivis, d'où parfois le caractère "histoire de vie", qui ressort de l'interview de certaines femmes.

4. LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRENEURS

ET DE L'ENTREPRISE

4.1 Caractéristiques socio-démographiques des entrepreneurs

4.1.1 L'âge des entrepreneurs

L'âge moyen des entrepreneurs est de 37,5 ans pour les femmes et de 42,5 ans pour les hommes. Les femmes entrepreneurs sont plus jeunes que leurs collègues hommes (voir tableau 1 en annexe). Les entrepreneurs femmes âgées de moins de 30 ans représentent 29%, alors que la même tranche d'âge ne correspond qu'à 16% des entrepreneurs hommes.

4.1.2 Le niveau d'instruction

Les analphabètes représentent 11,2% et 13,4%, respectivement chez les hommes et chez les femmes, tandis que le niveau primaire intéresse 48,8% d'hommes et 32,2% de femmes. En considérant les niveaux secondaire et supérieur, on constate qu'ils intéressent 47,5% et 6,5% de femmes contre 37,6% et 2,4% d'hommes.

Ces données attestent que les entrepreneurs femmes, même si la proportion d'analphabètes est légèrement supérieure à celle des hommes (13,4% contre 11,2%), ont un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes, puisque 54% des femmes entrepreneurs ont un niveau d'instruction secondaire ou supérieur, alors que les hommes de la même catégorie ne représentent que 40%.

Ces données montrent que la micro-entreprise attire de plus en plus de femmes instruites, ce qui explique qu'elles sont plus jeunes que les hommes.

Le taux d'analphabétisme des femmes entrepreneurs de 13% est particulièrement bas, comparé au taux féminin urbain qui était, en 1989, de l'ordre de 36,6%, alors que le même taux masculin était, en 1989, de l'ordre de 19,1%.

L'analphabétisme parmi les micro-entrepreneurs est de faible importance, au regard des taux nationaux par milieu et par sexe. On peut gager que les effets de la généralisation de la scolarisation entraîneront un net recul de l'analphabétisme dans le milieu des micro-entrepreneurs (voir tableau 2 en annexe).

4.1.3 Le statut matrimonial

Les micro-entrepreneurs mariés représentent 74,1%, les célibataires 20%, les veufs (ves) 3% et les divorcé(e)s 3%.

Parmi les mariés, les hommes sont plus représentés que les femmes (83,2% contre 69,9%). En revanche, il y a plus de micro-entrepreneurs célibataires femmes que d'hommes (21,7% contre 16%). Les veuves sont à 100% des femmes et parmi les 3% de divorcés 91,7% sont des femmes (voir tableau 3 en annexe).

4.1.4 La taille des ménages

42,8% des micro-entrepreneurs femmes et 36,0% des micro-entrepreneurs hommes vivent au sein de ménages, dont la taille est égale ou inférieure à 4 personnes. Tandis que 46,7% des entrepreneurs femmes et 51,2% des entrepreneurs hommes appartiennent à des ménages, dont la taille varie de 5 à 7 personnes. Seuls 10,5% des femmes et 12,8% des hommes vivent au sein de ménages, dont la taille est supérieure à 7 personnes.

La taille moyenne des ménages des femmes entrepreneurs est légèrement inférieure à celle des hommes, soit respectivement 4,8 et 5,2 personnes (voir tableau 4 en annexe).

Notons que la taille moyenne des ménages, dans le District de Tunis, était de 5,16 personnes en 1989 et de 4,75 en 1994.

4.1.5 Le lien de parenté du micro-entrepreneur avec le chef de ménage

18,5% des femmes entrepreneurs, seulement, sont aussi chefs de ménages. Elles sont à raison de 59% des cas les épouses de chefs de ménages et à raison de 20,3% des cas leurs filles.

Chez les hommes, 82,4% des entrepreneurs sont eux-mêmes chefs de ménages (voir tableau 5 en annexe).

4.1.6 Le nombre d'enfants

90,3% des femmes entrepreneurs, non célibataires, déclarent avoir des enfants (seulement 87,4% chez les hommes).

Elles ont en moyenne 3,14 enfants, contre 3,21 enfants chez les hommes entrepreneurs (voir tableau 6 en annexe).

4.1.7 L'âge du plus jeune enfant

Chez 61,9% des femmes entrepreneurs et 70,1% des hommes entrepreneurs, l'âge de l'enfant le plus jeune est égal ou inférieur à 10 ans.

40,2% des femmes ont un enfant, au moins, âgé de 1 à 5 ans (41,2% chez les hommes).

Sachant la disponibilité et la responsabilité, incombant à la femme en matière de prise en charge d'enfants en bas âge, on constate que la femme est souvent handicapée lorsqu'elle doit mener de front, à la fois, ses charges familiales et ses activités professionnelles. Seules celles disposant de ressources suffisantes peuvent se faire assister par une aide ménagère et contourner cette difficulté de base (voir tableau 7 en annexe).

4.1.8 Les personnes dépendant totalement ou partiellement

de l'entrepreneur

Tous les entrepreneurs (hommes ou femmes) déclarent avoir des personnes *totalement* dépendantes d'eux. Le nombre moyen de ces personnes dépendant totalement des micro-entrepreneurs s'élève à 2,5 chez les femmes et à 4,1 chez les hommes.

4,8% des hommes déclarent plus de 7 personnes dépendant totalement d'eux. Ce pourcentage baisse à 0,8% chez les femmes entrepreneurs (voir tableau 8 en annexe). Par ailleurs, 51,1% des femmes entrepreneurs et 67,2% des hommes entrepreneurs ne déclarent pas de personnes dépendant *partiellement* d'eux.

Les femmes déclarent, à raison de 41,3% des cas, de 1 à 4 personnes dépendant partiellement d'elles. Ce pourcentage baisse à 29,6% des cas chez les hommes (voir tableau 9 en annexe).

4.2 Expérience professionnelle de l'entrepreneur et création de l'entreprise

4.2.1 Age de la micro-entreprise

Les petites et micro-entreprises dirigées par des femmes sont relativement plus récentes que celles dirigées par des hommes.

L'âge médian de ces entreprises varie de 4 à 7 ans, lorsqu'elles sont dirigées par des femmes, et de 8 à 12 ans, lorsqu'elles sont dirigées par des hommes. A peine 6,9% des micro-entreprises femmes ont vu le jour avant 1970 (16,1% chez les hommes), durant les années 60, période caractérisée par l'économie dirigiste.

Plus de 81% des micro-entreprises féminines (seulement 64% des entreprises masculines) ont vu le jour durant les années 80 ou 90.

Cette évolution a connu une croissance ascendante, puisqu'entre 1990 et 1992, soit au cours des trois premières années de la présente décennie, 37,3% des micro-entreprises féminines et 21,8% des micro-entreprises masculines, ont été créées.

Compte tenu de cette évolution, on peut gager que les prochaines années seront caractérisées par des créations plus importantes de micro-entreprises, compte tenu des multiples aménagements institutionnels prévus, tendant à favoriser le développement et la promotion des micro-entreprises.

Le jeune âge des micro-entreprises est, en partie, dû à la libéralisation et à la privatisation progressives de l'économie tunisienne depuis les années 70. Certaines micro-entreprises, qui réussissent, se transforment en petites et moyennes entreprises et ne font plus partie du champ de notre enquête (voir tableau 10 en annexe).

4.2.2 Expérience professionnelle de l'entrepreneur

84% des hommes entrepreneurs et 65,1% des femmes entrepreneurs, ont commencé un travail rémunéré avant l'âge de 20 ans. 30,4% des hommes ont même débuté dans la vie professionnelle avant l'âge de 15 ans (seulement 11,7% des femmes).

Pourtant, pour près des 3/4 des entrepreneurs (78% pour les hommes et 76% pour les femmes) leurs parents ou autres membres de leurs familles ne sont pas engagés dans le même type de travail (voir tableau 11 en annexe).

La première activité des entrepreneurs a été, à raison de 76,1% pour les femmes et 78,2% pour les hommes, dans le même secteur, à raison de 7,0% pour les femmes et 7,3% pour les hommes dans un secteur proche, et à raison de 16,9% pour les femmes et 14,5% pour les hommes dans un secteur sans rapport avec le secteur qu'ils occupent actuellement (voir tableau 12 en annexe). Ceci révèle une certaine stabilité dans le choix professionnel et une certaine vocation et orientation professionnelles qui se développent relativement tôt chez eux. Toutefois, ceci pourrait aussi être le reflet d'un certain manque de mobilité professionnelle.

Avant de créer leurs entreprises, près de 70% des hommes entrepreneurs travaillaient soit pour le compte d'autrui (56% des cas), soit étaient en apprentissage (12% des cas), soit étaient au chômage (3,2% des cas). 17,6% des entrepreneurs hommes déclarent que cette entreprise constitue leur première activité professionnelle et à peine 4,8% d'entre eux déclarent avoir eu une autre affaire avant celle-ci.

La situation est différente pour les femmes entrepreneurs, puisque seulement 33% d'entre elles déclarent avoir travaillé pour le compte d'autrui avant d'avoir créé leur propre entreprise et que 45% déclarent que la présente entreprise constitue leur première activité professionnelle. 5,1% déclarent avoir été en apprentissage, 4,3% travaillaient dans le secteur public et 4,7% étaient au chômage.

Ainsi, si pour les hommes le passage par le secteur privé à titre de salarié ou par le Centre de Formation Professionnelle constitue le préalable naturel avant le lancement de leurs propres entreprises, afin d'acquérir aussi bien l'expérience professionnelle que l'épargne nécessaire au financement de leurs projets, pour

les femmes entrepreneurs, ces passages ne sont pas systématiques; seules 38,1% des femmes entrepreneurs effectuent ce type de transition.

Trois fois plus de femmes que d'hommes déclarent que leur entreprise constitue leur première activité professionnelle. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les activités considérées comme féminines (confection, broderie, pâtisserie, etc ♦) nécessitent une formation professionnelle plus ou moins formelle, s'exerçant notamment à domicile, et par le fait que beaucoup de familles acceptent plus difficilement le travail de leurs épouses ou de leurs filles à titre de salariées pour le compte d'autrui qu'à titre d'indépendantes(voir tableau 13 en annexe).

Seuls 5,1% des femmes entrepreneurs et 3,2% des hommes entrepreneurs déclarent avoir été propriétaires d'une autre affaire, qui n'a pas fonctionné longtemps (voir tableau 14 en annexe). Parmi ceux-ci, 50% des hommes ont complètement changé d'activité, en changeant d'entreprises, contre seulement 21,4% des femmes, qui semblent être plus persévérantes ou avoir moins d'options (voir tableau 15 en annexe). Les principales raisons, ayant poussé ces entrepreneurs à changer d'activité en changeant d'entreprises, sont le faible taux de rémunération et de profit pour 66% des hommes et 42% des femmes et, pour 25% des femmes, la difficulté de concilier travail et famille (voir tableau 16 en annexe).

En conclusion, il apparaît que la formation et l'expérience professionnelle, nécessaires au lancement et à la réussite d'une micro-entreprise, se font sur le tas, principalement en travaillant comme salarié pour autrui. Pour les femmes, au niveau de certaines activités dites à vocation féminine, la formation et l'expérience professionnelle s'acquièrent d'une manière plus informelle, généralement à domicile.

4.2.3 Expérience de l'entrepreneur à l'étranger

15,8% des hommes entrepreneurs et seulement 3,3% des femmes entrepreneurs ont travaillé à l'étranger, soit en Europe, notamment en France et en Italie (66% des cas), soit en Libye ou dans un pays arabe du Golfe.

La durée médiane de séjour à l'étranger est de 4 à 5 ans. 57% des hommes et 33% des femmes concernés par cette expérience ont utilisé l'épargne accumulée à l'étranger pour financer leur présente entreprise.

Ainsi, on constate que l'émigration demeure avant tout un phénomène plutôt masculin que féminin (5 fois plus d'entrepreneurs hommes concernés que de femmes).

Enfin, l'émigration ne joue qu'un faible rôle dans le financement des projets lancés par les entrepreneurs et ne concerne que 1% des entreprises féminines, mais 8,8% des entreprises masculines.

L'émigration à l'étranger permet au micro-entrepreneur potentiel d'acquérir, à la fois, la formation et l'expérience professionnelle (notamment en Europe) et la constitution d'une épargne, nécessaire au démarrage.

En Tunisie, la proportion d'émigrés, qui rentrent au pays et qui créent leurs propres projets, demeure très faible. Ce n'est que depuis 4 à 5 ans, que certaines mesures d'encouragement, notamment en matière de statut de résident, de convertibilité, de statut fiscal, etc ♦ ont été prises en vue d'encourager les émigrés à lancer des projets dans le pays (voir tableaux 17, 18, 19 et 20 en annexe).

4.2.4 Conditions de démarrage de la présente activité

a) Les raisons du démarrage

Le désir d'être indépendant est la principale raison invoquée par les entrepreneurs pour lancer leurs micro-entreprises actuelles. Cette raison est évoquée en premier ou en second lieu par 29,4% des femmes entrepreneurs et par 25,8% des hommes entrepreneurs.

Le désir d'obtenir de meilleurs gains est, par ordre d'importance, la seconde raison évoquée par 28,3% des hommes et 18,3% des femmes. Le désir d'assumer ses propres responsabilités et devoirs familiaux vient en troisième position pour 20,5% des hommes et 15,8% des femmes entrepreneurs. 16,8% des femmes entrepreneurs ont évoqué comme raison la nécessité pour une femme de subvenir aux besoins de sa famille, soit à cause du décès ou de l'absence du mari ou du père, soit pour insuffisance de revenus du ménage. Enfin, le désir de poursuivre une entreprise familiale déjà existante représente 7,8% des raisons fournies par les entrepreneurs hommes et 3,6% des réponses par les femmes entrepreneurs (voir tableau 21 en annexe).

b) Les types d'aides obtenues et les types d'aides nécessaires au démarrage

Pour créer leurs entreprises, les entrepreneurs avaient surtout obtenu des aides sous forme de crédit bancaire, de crédit familial et de soutien familial (voir tableau 22 en annexe). En effet, près de 50% des femmes entrepreneurs (61,7% des hommes) ont reçu, soit un crédit familial, soit un crédit bancaire, soit les deux à la fois, et ont ainsi pu faire démarrer leurs entreprises. 29,7% des femmes et 21,9% des hommes avaient surtout obtenu un soutien moral familial.

6,6% des femmes entrepreneurs et seulement 2,7% des hommes ont pu bénéficier d'une aide sous forme de formation professionnelle.

Enfin, le rôle de l'aide financière publique est négligeable, puisque seulement 1,1% des femmes et 1,4% des hommes la citent comme type d'aide reçue au démarrage de leurs entreprises. Par contre, pour les types d'aides considérés comme nécessaires au démarrage, l'aide financière publique est relativement importante. Elle est citée, seule, par 13,7% des entrepreneurs femmes (8,5% des entrepreneurs hommes), et citée en même temps que d'autres formes d'aides par

7,8% des entrepreneurs femmes et par 18,8% des hommes (voir tableau 23 en annexe).

D'une manière générale, l'aide sous forme de financement (crédit bancaire, crédit familial, aide financière publique, etc ♦) occupe une place importante parmi tous les types d'aide nécessaires au démarrage d'une entreprise (plus de 57% des réponses des femmes entrepreneurs et de 47% des hommes). Le soutien moral et familial, qui a pourtant beaucoup contribué au démarrage des entreprises existantes, n'est cité qu'à raison de 3,5% des réponses des femmes entrepreneurs (moins de 1% par les hommes) parmi les types d'aides nécessaires au démarrage.

4.2.5 Financement de la micro-entreprise au démarrage

70,7% des femmes entrepreneurs déclarent être parties de zéro pour lancer leurs entreprises, 15,2% déclarent avoir acheté leurs présentes entreprises, 5,1% déclarent avoir reçu leurs entreprises sous forme de don ou d'héritage, et enfin 2,5% déclarent n'être que des locataires de leurs entreprises.

Quant à la principale source financière, qui a permis le démarrage de cette affaire, 61,1% des femmes entrepreneurs citent une source personnelle ou familiale. Le crédit bancaire n'a joué qu'un rôle relativement limité à la phase du démarrage. Il n'est cité que par 17,5% des femmes entrepreneurs.

Les dons et les emprunts auprès des amis et des membres de la famille ne constituent la principale source de financement que pour 8,4% des femmes entrepreneurs.

Enfin, l'épargne constituée à l'étranger (1,5% des réponses) et l'héritage (1,3% des réponses) constituent des sources de financement négligeables lors de la phase de démarrage. 52% des femmes entrepreneurs ont ré-investi de l'argent, au sein de leurs entreprises. Les sommes ré-investies proviennent, surtout, de l'épargne de ces entrepreneurs (88% des réponses des femmes entrepreneurs). 6,3% de ces investissements sont financés par des emprunts auprès de parents et d'amis et à peine 2,1% de ces investissements proviennent de crédits bancaires.

On constate, ainsi, que d'une part, l'épargne personnelle des personnes et des ménages joue un rôle relativement important au niveau du financement des micro-entreprises, aussi bien au stade du démarrage qu'à celui de leur croissance, et que, d'autre part, le financement public et le crédit bancaire, en général, ne contribuent que d'une manière minimale au démarrage et au développement des micro-entreprises en Tunisie.

4.2.6 Nombre de personnes actives au démarrage

1.464 personnes travaillaient dans les entreprises enquêtées, au stade de leur démarrage, soit une moyenne de 3,6 personnes actives par entreprise. Les entreprises dirigées par des femmes ont, relativement, démarré avec moins de

personnes actives (3,2 personnes) que celles dirigées par des hommes (4,6 personnes).

A leur démarrage, 37,3% des entreprises féminines ne disposaient que d'une personne active, vraisemblablement le propriétaire ou le gérant (23,2% des entreprises masculines). 57% des entreprises féminines disposaient d'un ou de deux emplois (44% des entreprises masculines). 86% des entreprises féminines disposaient de cinq emplois et moins (83% pour les entreprises masculines). Enfin, à peine 14% des entreprises féminines disposaient de plus de 5 emplois (17% pour les entreprises masculines). La structure de ces emplois se présente ainsi:

	<i>Entreprise masculine</i>		<i>Entreprise féminine</i>	
	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
Propriétaires	1,4e+09	24,0	301	34,1
Membres de la famille		12,9	145	16,4
Main-d'œuvre		49,3	331	37,4
Apprentis		13,8	107	12,1
Total	580	100	884	100

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

On constate que la main-d'œuvre salariée ne représentait, au démarrage de ces entreprises, que 37,4% des personnes actives pour les entreprises dirigées par des femmes et 49,3% pour les entreprises dirigées par des hommes.

Les membres de la famille de l'entrepreneur étaient beaucoup plus présents dans les entreprises dirigées par des femmes que dans celles qui sont dirigées par des hommes. Nous analyserons, ultérieurement, la situation présente de l'emploi dans ces entreprises et nous dégagerons les changements éventuels par rapport au démarrage.

4.3 Caractéristiques économiques de l'entreprise

4.3.1 Les types d'activités

On constate, à travers l'analyse du tableau ci-dessous et à travers la structure de notre échantillon (qui comprend 70% d'entreprises dirigées par des femmes), que certaines activités sont à prédominance féminine, comme la confection ou la broderie. Par contre les métiers liés au bois, aux métaux divers, au cuir et à la poterie sont plutôt des activités à prédominance masculine.

Cette division des tâches entre entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes a une origine culturelle et historique. Traditionnellement, les femmes ne pouvaient effectuer que des activités à

domicile et qui s'adressaient, principalement, à une clientèle féminine, comme la couture, la broderie, la pâtisserie, etc ♦

	<i>Entreprise féminine</i>		<i>Entreprise masculine</i>	
	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
Textile, habillement	179	64,9	72	57,6
Textile, tissage	9	3,3	11	8,8
Textile, broderie	11	4,0	-	-
Activité agro-alimentaire	28	10,0	12	9,6
Cuir et chaussures	6	2,2	9	7,2
Bois	-	-	12	9,6
Divers métaux et P.P.	2	0,7	2	1,6
Sculpture, gravure, poterie	1	0,4	2	1,6
Activités diverses	40	14,5	5	4,0
<i>Total</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	<i>125</i>	<i>100</i>

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

4.3.2 Les types de propriété et d'association

Qu'elles soient dirigées par des hommes ou par des femmes, 86% des entreprises ont un seul propriétaire (85,5% pour les femmes) et près de 14% ont plus d'un propriétaire.

Ainsi, les micro-entreprises sont plutôt des entreprises individuelles. Lorsque le micro-entrepreneur a un associé, il s'agit souvent d'un membre de sa famille, généralement l'époux ou l'épouse, le frère ou la sœur, ou d'autres parents.

On constate ainsi que la micro-entreprise, quand elle n'est pas individuelle, est de type familial, c'est-à-dire qu'elle est dirigée par plusieurs membres d'une même famille.

Quand l'entreprise n'est pas individuelle et que l'entrepreneur est une femme, l'époux est son associé dans 42% des cas. L'inverse n'est pas vrai, l'épouse n'est l'associée du mari gérant son entreprise que dans 6,3% des cas seulement. Dans les entreprises de type familial gérées par des hommes, le frère a tendance à être l'associé principal.

Quant au type d'association qui lie les co-propriétaires, il porte, à raison de 57,9% des cas féminins, à la fois sur le financement de l'entreprise et sur le

travail; à raison de 18,4% sur le financement seulement; et à raison de 23,7% des cas sur le travail, seulement. Dans 94,7% des cas, l'associé a droit à une part du bénéfice réalisé par l'entreprise. A peu près les mêmes pourcentages sont constatés chez les hommes.

Enfin, dans 60,5% des cas des entreprises dirigées par des femmes (62,5% chez les hommes), l'entrepreneur gère quotidiennement lui-même son entreprise. Dans 11,5% des cas féminins (18,8% des cas masculins) c'est plutôt l'associé qui gère quotidiennement l'entreprise.

Notons que la propriété des locaux dans lesquels se trouve l'entreprise est plutôt ambiguë. 20,4% des entrepreneurs femmes sont propriétaires de leurs locaux (24,8% pour les hommes). A raison de 38% des cas d'entreprises dirigées par des femmes, les locaux appartiennent à un bailleur. Le pourcentage passe à 64% des cas, quand il s'agit d'entreprises dirigées par des hommes (voir tableau 24 en annexe).

Dans le cas des entreprises dirigées par des femmes, leurs locaux appartiennent, à raison de 40% des cas, soit à l'époux (26% des cas), soit à un parent ou à une parente (14% des cas).

Pour les entreprises dirigées par les hommes, les épouses ne sont propriétaires des locaux qu'à raison de 1,6% des cas et les autres parents et parentes, qu'à raison de 4,8% des cas. L'entrepreneur homme, quand il n'est pas lui-même propriétaire des locaux, est, à raison de 93% des cas, locataire de ses locaux et bénéficie, à raison de 7% des cas, d'une occupation gratuite des locaux.

Ceci n'est pas du tout le cas pour la femme entrepreneur. Quand elle n'est pas elle-même propriétaire des locaux de son entreprise, elle bénéficie d'une occupation gratuite des locaux, à raison de 49,5% des cas et elle n'est locataire qu'à raison de 48,6% des cas.

Ainsi, les micro-entreprises sont surtout des unités économiques individuelles. Quand elle n'est pas individuelle, la micro-entreprise est familiale. Ce résultat confirme les données de l'enquête de 1990 sur la micro-entreprise du secteur informel dans le District de Tunis⁽¹⁴⁾, qui a fait ressortir que 78% de micro-entreprises étaient individuelles, 18% familiales et 4% avaient la forme de sociétés commerciales de type moderne.

Notons, enfin, que le caractère familial des entreprises et du capital, en Tunisie, est un phénomène qui se retrouve à l'échelle du pays. Le recours, par exemple, au marché des capitaux, est relativement faible, comparé au revenu par tête de la Tunisie.

4.3.3 Localisation de l'entreprise

<i>Localisation</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise masculine</i>
A domicile	60,0%	13,6%

Local indépendant	25,5%	41,6%
Atelier	12,7%	38,4%
Equipement Centre	0,7%	6,4%
Autre	1,1%	-

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

On constate que les entreprises dirigées par des femmes sont souvent localisées à domicile (60%), alors que celles dirigées par des hommes correspondent à des locaux indépendants et situés en dehors du domicile (86 %).

Pour les entrepreneurs n'exerçant pas à domicile, le temps médian mis pour arriver sur le lieu de travail est de 15 minutes (voir tableau 25 en annexe).

Le principal moyen de transport utilisé par ces entrepreneurs est la marche à pied (52,3% des femmes et 34% des hommes), puis le transport en commun (23,9% des femmes et 27% des hommes). 20,2% des entrepreneurs femmes, qui n'exercent pas à domicile, disposent d'une automobile (22,6% des hommes). Enfin, l'utilisation d'un vélo-moteur ou d'une bicyclette, pour se déplacer, demeure un phénomène plutôt masculin (seulement 0,9% chez les femmes entrepreneurs) (voir tableau 26 en annexe).

19,9% des femmes entrepreneurs et 28% des hommes entrepreneurs déclarent que l'entreprise ou la principale activité, objet de cette entreprise, était auparavant localisée ailleurs, soit à domicile (52,7% des cas pour les femmes et seulement 14,7% des cas pour les hommes), soit près d'une voie passante (12,7% pour les femmes et 41,2% pour les hommes), soit dans un autre atelier ou magasin (18,2% pour les femmes et 26,5% pour les hommes) (voir tableaux 27 et 28 en annexe).

Nous constatons ainsi que les femmes organisent généralement leurs activités économiques à domicile, et dès que cette activité atteint une certaine dimension, elle est transférée dans des locaux plus adéquats. D'ailleurs, pour 31% des femmes entrepreneurs, la principale raison les ayant poussées à transférer leurs activités économiques est l'étroitesse des anciens locaux et le désir de s'agrandir (8,8% des cas masculins).

Les hommes entrepreneurs déclarent, à raison de 41% des cas, qu'ils étaient obligés de transférer leurs entreprises. Cette "obligation" est probablement due soit à une mésentente avec le propriétaire-bailleur des locaux à propos du loyer, soit à une application plus stricte d'une réglementation municipale, concernant la localisation des activités économiques et des ateliers en centre-ville (voir tableau 29 en annexe).

Le déplacement de l'entreprise, pour des raisons liées à la famille en général concernent plus les entrepreneurs femmes (14,6% des cas), que des

entrepreneurs hommes (8,8% des cas). Ainsi, pour de nombreuses femmes, le logement non seulement fournit des services d'habitation, mais sert également d'espace pour des activités économiques.

Cette solution est économiquement et culturellement convenable aux femmes entrepreneurs et aux autres membres de sa famille. Mais, à partir d'une certaine taille et d'un certain volume d'affaires, l'entreprise quitte le domicile.

4.3.4 Patrimoine de l'entreprise

Qu'elles soient dirigées par des hommes ou par des femmes, les entreprises disposent d'un actif, qui se compose de:

Entreprises Entreprises

féminines masculines

* Machines et équipements 92,4% 91,2%

* Stocks de marchandises 38,8% 51,2%

* Mobilier 37,3% 42,2%

* Immeubles et terrains 17,8% 15,2%

* Autos et camions 10,1% 20,8%

Le tableau ci-dessus confirme nos résultats précédents quant à la propriété des locaux dans lesquels se trouve l'entreprise.

En effet, près de 80% des entrepreneurs ne sont pas propriétaires de leurs locaux, c'est ce qui explique que l'immobilier ne joue pas un rôle important dans le patrimoine de ces micro-entreprises.

De même, pour les véhicules et les moyens de transport, 13% des entrepreneurs déclarent se déplacer du domicile au lieu de travail en automobile. Enfin, on constate que 61,2% des micro-entreprises féminines travaillent, sur commande et ne procèdent nullement à la constitution d'un stock de marchandises. Ce pourcentage baisse à 48,8% chez les hommes.

La distribution des micro-entreprises enquêtées, en fonction de la valeur globale de leur patrimoine, se présente comme suit:

<i>Valeur du patrimoine</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise masculine</i>
1 - 100 D.T.	4,0%	-
101 - 500 D.T.	12,4%	5,3%

501 - 1.000 D.T.	12,4%	10,5%
1.001 - 2.000 D.T.	16,5%	11,4%
2.001 - 5.000 D.T.	18,0%	14,0%
5.001 - 10.000 D.T.	14,5%	20,2%
10.001 - 15.000 D.T.	6,0%	9,6%
15.001 - 20.000 D.T.	5,6%	11,4%
20.001 - 30.000 D.T.	4,4%	8,8%
30.001 - 50.000 D.T.	4,4%	5,3%
Plus de 50.000 D.T.	1,2%	3,5%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En matière de patrimoine, les entreprises dirigées par des femmes sont, généralement, moins importantes que celles gérées par des hommes.

Le patrimoine médian des entreprises dirigées par des hommes s'élève à près de 7.000 dinars, alors que celui des entreprises dirigées par des femmes ne dépasse pas 2.500 dinars. Près de 29% des entreprises féminines ont un patrimoine inférieur ou égal à 1.000 dinars (16% des entreprises masculines) et seulement 10% des entreprises ont un niveau de patrimoine supérieur à 20.000 dinars (17,6% des entreprises masculines).

Le patrimoine ou l'actif d'une micro-entreprise est, généralement, difficile à saisir et à estimer, notamment quand il s'agit d'entreprises féminines, localisées à domicile, car la distinction entre capital-logement et capital-entreprise, est floue. Très souvent, le logement appartient au mari et la femme entrepreneur ne possède vraiment que quelques outils (machines à coudre, à tisser, outils simples, etc♦) relativement peu coûteux.

4.3.5 Situation de l'emploi

a) Nombre d'emplois

<i>Types d'emplois</i>	<i>Entreprise masculine</i>			<i>Entreprise féminine</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Gérants	134	25	159	1	288	289
Aides familiaux	21	45	66	7	117	124

Ouvriers et employés	207	36	243	100	411	511
Apprentis	69	9	78	24	182	206
Enfants de moins de 12 ans	1	2	3	2	1	3
<i>Total</i>	432	117	549	134	999	1,133

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En analysant le tableau, ci-dessus, on constate que les micro-entreprises enquêtées emploient près de 1.682 personnes, soit une moyenne de 4,2 emplois par entreprise (4,4 pour les hommes et 4,1 pour les femmes). Ce résultat confirme les résultats d'enquêtes précédentes sur les micro-entreprises ou sur le secteur informel, en général, qui ont toutes abouti à des moyennes inférieures à 5 emplois par entreprise⁽¹⁵⁾.

D'ailleurs, 42% des entreprises ne disposent que d'un emploi permanent en moyenne, 72% disposent de moins de 4 emplois en moyenne et 86% disposent de moins de 6 emplois permanents, en moyenne.

Par rapport aux emplois créés au stade du démarrage de ces entreprises, le nombre d'emplois a augmenté globalement de 218 unités, soit une moyenne de près de 0,5 emploi par entreprise. Sachant que l'âge médian des entreprises enquêtées est de 5 années, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi dans ces entreprises, depuis leur démarrage, a été de 2,8%.

Les micro-entreprises créent, relativement, plus d'emplois que les autres. Le coût de l'emploi, calculé par le rapport des investissements réalisés aux emplois créés, est minime. Il correspond au 1/10^{ème} du coût de l'emploi moyen au niveau national.

De plus, en termes d'emplois, la micro-entreprise et le secteur informel d'une manière générale absorbent une bonne partie de la population active, ne pouvant pas être employée dans le secteur organisé de l'économie. D'ailleurs, les Etats des pays en développement et les Organisations Internationales s'intéressent aux micro-entreprises du secteur informel, en grande partie pour leur capacité à offrir de l'emploi pour un investissement moindre.

b) Structure de l'emploi par type

<i>Types d'emplois</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise</i>
Gérants et propriétaires	25,5%	29,0%
Aides familiaux	10,9%	12,0%
Main-d'œuvre salariée	45,1%	44,3%
	18,2%	14,2%

Apprentis	0,3%	0,5%
Enfants de moins de 12 ans		

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

On remarque le caractère plutôt familial des micro-entreprises, puisque les gérants-propriétaires et les aides familiaux représentent 36,4% du nombre total d'emplois dans les entreprises dirigées par des femmes. Dans les entreprises dirigées par les hommes, ce taux atteint même 41%. La main-d'œuvre salariée ne dépasse en aucun cas le seuil des 45% des emplois créés. Les micro-entreprises jouent un rôle considérable en matière de formation professionnelle, puisque les apprentis représentent près de 18% du nombre total d'emplois des entreprises féminines (14,2% dans les entreprises masculines).

Nous noterons, ultérieurement, que la majorité de ceux qui exercent au sein de ces micro-entreprises ont appris le métier sur le tas, et non dans une école ou un centre de formation professionnelle. Notons, enfin, que les enfants de moins de 12 ans sont très peu employés dans les micro-entreprises en Tunisie (0,4% du total). Une étude précédente⁽¹⁶⁾ a montré que les apprentis de moins de 15 ans représentaient moins de 5% de l'emploi dans les micro-entreprises du secteur informel de Tunis, en 1990.

c) Structure de l'emploi par sexe

Etant donné la nature des activités enquêtées, l'emploi féminin représente, globalement, 88,2% du nombre total d'emplois dans les entreprises dirigées par des femmes et 21,3% des emplois dans les entreprises dirigées par des hommes.

Par ailleurs, on constate que les aides familiaux ont tendance à être de sexe féminin (85,3% du total), alors que la main-d'œuvre salariée a tendance à être masculine (41% du total de la main-d'œuvre).

Ces résultats s'expliquent par le fait que le garçon en âge de travailler se présente plus volontairement que la jeune fille sur le marché de l'emploi et ne recourt à l'entreprise familiale qu'en cas d'échec au niveau de la recherche d'un emploi salarié à l'extérieur, ou encore lorsqu'il est sûr d'être aussi bien rémunéré dans l'entreprise familiale. La jeune fille, en revanche, et du fait des contraintes socio-culturelles, est contrainte de "préférer" l'entreprise familiale à l'emploi extérieur.

En conclusion, il est possible de résumer les principales caractéristiques des micro-entreprises, comme suit:

- **les micro-entreprises s'intéressent à des activités qui produisent des biens et des services pouvant directement satisfaire les besoins directs des consommateurs finaux;**

- une certaine division socio-culturelle du travail est effectuée, entre les entreprises masculines et celles dirigées par des femmes;
- les activités féminines se prêtent plus facilement au travail à domicile. Ainsi, 60% des activités féminines s'exercent à domicile;
- le patrimoine de ces entreprises est, à la fois, difficile à déterminer et relativement faible, notamment quand il s'agit d'entreprises féminines localisées à domicile;
- les micro-entreprises jouent un rôle, relativement, important en matière de création d'emplois. Le coût moyen de ces emplois est minime, par rapport au coût de création d'un emploi dans le secteur organisé de l'économie.

4.4 Le fonctionnement de l'entreprise

Le fonctionnement de l'entreprise sera examiné à plusieurs niveaux:

- Taux d'activité de l'entrepreneur.
- Formation.
- Respect des prescriptions légales.
- Comportement du point de vue comptable et financier.
- Comportement en matière d'approvisionnement et de vente.

4.4.1 Taux d'activité de l'entrepreneur

a) Nombre d'activités de l'entrepreneur

7,2% des hommes entrepreneurs et 15,2% des femmes entrepreneurs déclarent avoir personnellement d'autres activités que celle qui fait l'objet de la présente enquête (voir tableau 30 en annexe).

Pour les femmes concernées par d'autres activités, 67% de ces activités supplémentaires se présentent sous forme de travail familial non rémunéré (0% pour les hommes), 10% sous forme d'un travail salarié dans le secteur privé (33% chez les hommes) et 10% dans l'Administration Publique (voir tableau 31 en annexe).

En plus, pour les femmes engagées dans d'autres activités, ces activités supplémentaires restent relativement secondaires par rapport à l'activité principale, objet de notre enquête, puisque dans 87,5% des cas, elles contribuent à moins de la moitié du revenu familial global.

Pour les hommes, la situation est différente. En effet, leurs activités "secondaires" par rapport à l'activité "principale", objet de notre enquête, sont relativement plus importantes, puisqu'elles contribuent à raison de 66%, à plus de la moitié du revenu familial global.

Ainsi, pour les entrepreneurs de sexe masculin, lorsqu'ils cumulent plus d'une activité, l'activité représentée par l'entreprise enquêtée n'est pas toujours la plus importante et ne leur procure pas l'essentiel de leurs revenus, surtout lorsqu'ils

ont d'autres entreprises ou lorsqu'ils sont salariés permanents du secteur privé ou public.

b) Caractère saisonnier ou permanent de l'activité

75% des femmes entrepreneurs et 88% des hommes entrepreneurs considèrent leur travail, au sein de l'entreprise, comme étant permanent. 73% des femmes et 85% des hommes considèrent leur travail comme étant non saisonnier et qu'il se déroule sur toute l'année (voir tableaux 32 et 33 en annexe).

Pour les entrepreneurs, considérant leur travail comme étant saisonnier, la durée médiane de la haute saison est de 4 mois pour les femmes et de 3 mois pour les hommes. Cependant, quel que soit leur sexe, les entrepreneurs saisonniers travaillent dans une proportion de plus de 90%, 6 mois et moins, par an (voir tableau 34a en annexe).

Durant la haute saison, 59% des entrepreneurs hommes déclarent travailler plus de 8 heures par jour. Cette proportion est plus faible chez les femmes entrepreneurs, puisque 40% seulement d'entre elles déclarent travailler plus de 8 heures par jour. La majorité des femmes (52%) ne travaille qu'entre 5 et 8 heures par jour (voir tableau 34b en annexe).

Enfin, 89% des hommes et 78% des femmes, gérant des activités à caractère saisonnier, déclarent ne pas avoir d'autres activités, durant la basse saison (voir tableau 35 en annexe).

Les 21% des entrepreneurs qui sont à la tête de micro-entreprises plutôt saisonnières sont soit en relation directe ou indirecte avec l'agriculture (activités du type agro-alimentaire), soit avec le tourisme (notamment les activités de l'artisanat, dont les produits sont principalement destinés aux touristes). En effet, l'agriculture et le tourisme sont les deux principaux secteurs à caractère saisonnier dans le pays.

c) Comportement au niveau du travail dans le cas d'activités permanentes

Quand l'activité de l'entrepreneur est permanente, durant toute l'année, on lui consacre, en moyenne, près de 10 heures de travail par jour pour les hommes et près de 7 heures pour les femmes. De plus, si 56% des hommes consacrent à leurs activités dans l'entreprise plus de 8 heures par jour, cela ne concerne que 33% des femmes (voir tableau 36 en annexe).

D'ailleurs, 69% des entrepreneurs hommes et 50% des entrepreneurs femmes travaillent à plein temps, toute la journée, dans leurs entreprises. 31% des femmes et 22% des hommes y travaillent, périodiquement, durant la journée. Enfin, 19% des femmes (9% des hommes) ne consacrent à leurs activités au sein de leurs entreprises que la matinée ou l'après-midi ou même le soir (voir tableau 37 en annexe).

Ces résultats s'expliquent par le fait que la femme, en plus de ses responsabilités comme entrepreneur, continue à assumer pleinement ses responsabilités de mère et d'épouse au sein du foyer familial.

En effet, 83,3% des femmes entrepreneurs travaillent, également, durant la journée pour des tâches ménagères et pour s'occuper de leurs enfants. Seulement 4,8% des hommes le font. Généralement, les femmes entrepreneurs consacrent près de 4 heures par jour aux travaux ménagers. 38% d'entre elles y consacrent plus de 4 heures par jour. Cette double activité et responsabilité des femmes entrepreneurs est d'autant plus fatigante que 45% d'entre elles ne sont pas aidées dans leurs travaux ménagers à domicile, 33% sont aidées par des parents, 12% par une femme de ménage et seulement 10% sont aidées par leur époux (voir tableaux 38, 39 et 40 en annexe).

En revanche, l'entrepreneur homme consacre, en moyenne, près de 10 heures par jour à son entreprise et n'assure presque aucune tâche ménagère, à domicile. Par contre, l'entrepreneur femme ne consacre, en moyenne, que 7 heures par jour à son entreprise, mais assure, en plus, près de 4 heures supplémentaires de travaux ménagers à domicile. Elle accomplit, ainsi, des journées de 11 heures de travail, en moyenne.

Les interviews de certaines femmes entrepreneurs et certaines responsables de syndicat confirment ces résultats et montrent que la double responsabilité des femmes dans l'entreprise, en tant qu'entrepreneurs, et à la maison en tant qu'épouses et mères, est épuisante et frustrante. Culturellement parlant, la société en général, et la famille plus particulièrement, continuent à juger positivement la femme beaucoup plus pour ses responsabilités domestiques, que pour son rôle de chef d'entreprise.

4.4.2 Formation reçue

55% des femmes entrepreneurs et 45% des hommes entrepreneurs déclarent avoir reçu une formation professionnelle liée à l'activité qu'ils exercent actuellement au sein de leurs entreprises (voir tableau 41 en annexe).

Cette formation professionnelle s'est effectuée, à raison de 85% des cas, dans le domaine de la production, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. A peine 3,3% des entrepreneurs déclarent avoir reçu une formation en gestion (comptabilité ou vente).

Cette formation s'est généralement déroulée en dehors des centres de formation professionnelle publics. En effet, 82,5% des hommes et 63% des femmes déclarent avoir été formés en dehors des centres publics de formation professionnelle.

Ils ont été généralement formés sur le tas dans des établissements de production privés. 5,3% des hommes entrepreneurs et 5,2 des femmes entrepreneurs déclarent avoir été formés dans des centres gérés, soit par des O.N.G., soit par des associations (voir tableaux 42 et 43 en annexe).

Notons, cependant, que deux fois plus de femmes que d'hommes déclarent avoir été formées dans des centres publics de formation professionnelle.

Cette différence s'explique par le fait que la grande majorité des hommes, ayant été formés dans des centres publics de formation professionnelle et qui obtiennent un diplôme officiel, préfèrent être engagés comme salariés dans de grandes entreprises publiques ou privées du secteur formel. Cette solution leur garantit une certaine stabilité sociale et un bon niveau de revenus.

Pour les femmes, la situation est un peu différente. Soit elles ne parviennent pas à décrocher un emploi dans le secteur moderne de l'économie, soit l'emploi comme salariée dans une entreprise du secteur formel leur apparaît comme moins avantageux par rapport à un travail indépendant au sein de leur propre entreprise⁽¹⁷⁾.

92,8% des femmes entrepreneurs et 89,5% des hommes entrepreneurs sont relativement satisfaits de la formation qu'ils ont obtenue et la trouvent très utile. Mais 55,4% des femmes et 45,6% des hommes accepteraient, aujourd'hui, un programme de formation, si on leur en offrait la possibilité. Les deux tiers de ceux acceptant un programme de formation estiment avoir besoin d'une formation ou d'une assistance technique en matière de production. 28,5% des femmes et 31,1% des hommes estiment avoir besoin d'une formation en gestion, notamment en techniques de vente et en marketing (voir tableaux 44, 45 et 46 en annexe).

Ceci montre que les problèmes de gestion sont toujours négligés lors du démarrage des micro-entreprises (5% des programmes de formation, avant le démarrage). Mais, avec quelques années d'expérience, les entrepreneurs prennent conscience de l'importance de la maîtrise des techniques de vente et de gestion pour bien diriger leurs affaires. Notons que les hommes sont beaucoup plus intéressés par une formation en techniques de vente que les femmes (respectivement 24,5% et 16,9% des réponses données).

La moitié des entrepreneurs refusant de suivre aujourd'hui un programme de formation professionnelle avance comme raison le manque de temps à consacrer à cette formation éventuelle (75,2% des femmes et 80,5% des hommes). Ils ne sont pas, non plus, très sûrs de l'opportunité de tels programmes de formation (8,7% des raisons de refus chez les hommes et 5,4% chez les femmes).

Le coût éventuel de la formation est aussi cité comme un obstacle par les entrepreneurs (5,8% des femmes et 4,3% des hommes). Les hommes évoquent également des difficultés dues aux trajets à faire pour suivre ces programmes de formation (6,5% des raisons de refus, à peine 0,9% chez les femmes).

Enfin, 3,3% des entrepreneurs évoquent la nécessité d'avoir l'accord de l'époux pour entamer la formation. En tout état de cause, seuls 3,2% des hommes entrepreneurs et 2,2% des femmes entrepreneurs déclarent suivre un programme de formation lié à un projet de petites ou micro-entreprises (voir tableaux 47 et 48 en annexe).

4.4.3 Degré de respect des prescriptions légales

Les micro-entreprises du secteur informel ne sont pas seulement identifiées par leur taille (en termes d'emplois, de niveau de capital ou de chiffre d'affaires), mais également par le degré de respect des prescriptions légales et administratives du pays, notamment le Code Fiscal, le Droit du Travail et de la Sécurité Sociale ou les Règlements Municipaux.

Dans le cadre de la présente étude, deux questions de ce type ont été posées aux entrepreneurs. Elles portent, à la fois, sur l'existence éventuelle d'une patente fiscale et sur leur affiliation à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (C.N.S.S.).

90,2% des hommes entrepreneurs et seulement 48,2% des femmes entrepreneurs disposent d'une patente (voir tableau 49 en annexe). Ce résultat n'est pas très différent de celui obtenu par l'enquête sur la micro-entreprise dans la région de Tunis en 1990. Cette étude a constaté que 77% des entrepreneurs disposaient d'une patente.

Si le taux est beaucoup plus élevé pour les entreprises dirigées par des hommes que pour celles dirigées par des femmes, c'est que le pourcentage d'entreprises féminines localisées à domicile est beaucoup plus élevé que celui des entreprises masculines (respectivement 60% et 13,6%). En effet, les risques de contrôle et leurs conséquences, qui constituent le coût d'opportunité du non-respect du Code Fiscal, sont très faibles quand l'entreprise est localisée à domicile.

De plus, le fait de disposer d'une patente et de procéder à une déclaration d'ouverture fiscale ne signifie pas automatiquement la tenue d'une comptabilité rigoureuse et la déclaration systématique de tous les revenus de l'entreprise. En effet, grâce au régime du forfait, la micro-entreprise continue à payer annuellement des sommes minimales d'impôts, tout en étant dans la légalité. Par ailleurs, 61% des hommes entrepreneurs et seulement 28,2% des femmes entrepreneurs sont déclarés à la C.N.S.S. (voir tableau 50 en annexe).

Les raisons de ne pas disposer d'une patente ou de ne pas être affilié à la C.N.S.S., telles qu'elles sont données par les entrepreneurs, sont très variées, comme le fait apparaître la lecture du tableau ci-après:

<i>Raisons</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise</i>
Pas besoin, aucun intérêt à le faire	55,0	47,4
Ne sais pas quoi faire	14,2	10,5
Enregistrement difficile	5,3	5,3
Enregistrement coûte cher	2,3	15,8
Une fois enregistré, obligé de payer plus	6,5	2,6

Mauvais codes	2,4	-
Autre	14,2	18,4

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Ainsi, près de la moitié des entrepreneurs, ne disposant pas d'une patente et non-affiliés à la C.N.S.S., ne voient ni l'utilité ni le besoin de le faire. Cette raison est plus importante auprès des entrepreneurs femmes qu'auprès des hommes. 19,5% des femmes et 15,8% des hommes jugent ces formalités difficiles à réaliser et ne savent pas comment les accomplir.

Les hommes accordent plus d'importance que les femmes aux coûts directs engendrés par ces formalités (respectivement 15,8% et 2,3% des raisons avancées). Par contre, les femmes entrepreneurs sont plus sensibles que les hommes aux conséquences de ces enregistrements sur les dépenses à venir (respectivement 6,5% et 2,6% des raisons avancées).

En matière d'observation des prescriptions légales, le comportement du micro-entrepreneur se résume, à court terme, à une analyse coût-avantages entre les bénéfices que procure cette non observation des prescriptions légales, d'une part, et les risques induits par cette non observation, d'autre part.

A moyen terme, lorsque la micro-entreprise atteint un certain seuil de croissance, certains entrepreneurs prennent conscience du coût représenté par ce non-respect des prescriptions légales, notamment en matière d'accès à certains marchés, d'accès aux crédits et aux subventions de l'Etat, et n'hésitent plus à franchir le seuil de la "légalisation" (Voir: Etude R. Ferchiou - 1990).

4.4.4 Comportement en matière comptable et financière

a) Tenue de comptabilité

64,6% des femmes entrepreneurs et 50,4% des hommes entrepreneurs ne tiennent aucune forme de comptabilité, même simple. Ce faible taux de tenue de comptabilité s'explique à la fois par la taille minuscule des micro-entreprises enquêtées, par le système fiscal du forfait qui s'applique généralement aux petites et micro-entreprises et qui, donc, n'exige pas la tenue d'une comptabilité (voir tableau 52 en annexe).

La différence entre les hommes et les femmes est due à la taille relativement moins importante des entreprises gérées par des femmes⁽¹⁸⁾.

b) Compte en banque et épargne

40,9% des femmes entrepreneurs et 60% des hommes entrepreneurs disposent d'un compte en banque⁽¹⁹⁾ (voir tableau 53 en annexe).

La différence, enregistrée entre les hommes et les femmes s'explique par les mêmes raisons que celles avancées en matière de tenue de comptabilité.

Cependant, alors que la loi ne l'exige pas, 32,5% des femmes entrepreneurs déclarent avoir eu besoin de l'accord du mari pour pouvoir ouvrir un compte en banque. Cette pratique ne s'applique quasiment pas aux époux (voir tableau 54 en annexe).

En matière d'épargne, 44% des femmes entrepreneurs et 46,4% des hommes entrepreneurs déclarent épargner régulièrement (voir tableau 55 en annexe).

Les principales raisons qui les poussent à épargner régulièrement sont les suivantes:

<i>Principales raisons d'épargner</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise féminine</i>
En vue d'investir dans cette entreprise	39,6%	50,5%
En vue d'investir dans une autre entreprise	1,9%	3,7%
En vue d'acheter un terrain ou des locaux	7,6%	2,8%
En vue d'acheter un véhicule	7,5%	6,5%
En vue d'acheter un logement	15,1%	9,3%
Diverses combinaisons et autres	28,3%	27,2%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

L'essentiel de l'épargne des entrepreneurs est destiné à financer des investissements au sein même de l'entreprise, avec un taux plus élevé pour les femmes (50,5%) que pour les hommes (39,6%). Peu d'entrepreneurs destinent une partie de leur épargne à l'investissement dans le cadre d'une autre affaire (3,7% pour les femmes et 1,9% pour les hommes).

Les intentions d'investissement dans l'immobilier en général (terrains, locaux, logements) sont beaucoup plus une préoccupation et une responsabilité masculine que féminine. En effet, les hommes y consacrent 22,7% de leur épargne, les femmes seulement 15,6%. Enfin, les entrepreneurs ne comptent consacrer que près de 7% de leur épargne à l'acquisition d'automobiles et d'autres véhicules de transport.

Les femmes entrepreneurs ont tendance à épargner, en vue surtout d'investir dans leurs entreprises, mais surtout sous forme de capital circulant, nécessaire à l'exploitation (stock de matières premières, machines, outils, etc ♦).

L'investissement lourd, sous forme de capital fixe (immeubles, locaux, terrains et logements), est beaucoup plus une préoccupation masculine. Il est possible que ces écarts selon le sexe soient dus à l'importance des moyens. En effet, quand le chiffre d'affaires et les bénéfices sont très bas, il est irréaliste d'envisager des investissements lourds.

c) Comportement en matière de crédit

90% des entrepreneurs n'ont pas demandé de crédits (89,9% pour les femmes et 90,4% pour les hommes) durant les 12 derniers mois (voir tableau 56 en annexe). Ce résultat est conforme à celui obtenu lors de l'enquête de 1990 sur la micro-entreprise dans le District de Tunis, qui a établi que 83% des entrepreneurs n'ont pas du tout recours aux crédits.

La plupart de ceux qui ont demandé un crédit se sont adressés à la banque, y compris le F.O.N.A.P.R.A., qui est un fonds d'aide aux petites entreprises géré par un pool de banques tunisiennes.

Quelques femmes s'adressent aussi à des sources non bancaires, comme la famille, les parents (voire un cas auprès d'un prêteur sur gage). En effet, les femmes ne disposant pas de garanties suffisantes, généralement exigées par les banques, sont contraintes plus que les hommes de s'adresser à des sources non bancaires.

25% des femmes entrepreneurs et 36,4% des hommes entrepreneurs, qui ont demandé un crédit durant les 12 derniers mois, ont reçu une réponse favorable à leur demande.

Le prêt médian accordé aux hommes est six fois plus élevé que celui accordé aux femmes (10.000 dinars pour les femmes et 60.000 dinars pour les hommes). D'ailleurs, 75% des hommes et 57% des femmes trouvent le montant du prêt suffisant, par rapport à l'objectif visé par la demande.

La période médiane d'attente en vue d'obtenir le prêt a été de 16 à 17 semaines, aussi bien pour les hommes que pour les femmes (voir tableaux 59, 60 et 61 en annexe).

En ce qui concerne le degré d'information des entrepreneurs sur les avantages financiers accordés aux petites et micro-entreprises, 69% des hommes et 54% des femmes ont entendu parler du F.O.N.A.P.R.A. Ainsi, le degré d'information des hommes est relativement plus élevé que celui des femmes (voir tableau 62 en annexe).

Néanmoins, les femmes entrepreneurs ont davantage bénéficié du F.O.N.A.P.R.A. que les hommes. En effet, 35,8% des femmes en ont bénéficié, au moins une fois, durant leur carrière d'entrepreneur. Ce taux baisse à 23,3% dans le cas des hommes entrepreneurs (voir tableau 63 en annexe).

Pour les entrepreneurs, n'ayant pas demandé de crédits durant les 12 derniers mois, les raisons évoquées se présentent comme suit:

<i>Raisons</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise féminine</i>
Eviter les risques	43,5%	31,4%
Pas besoin	24,8%	30,9%

Pas de garantie	10,9%	20,8%
Ignorer procédure	12,9%	9,7%
Formalités difficiles	4,9%	3,8%
Epoux non d'accord	-	3,0%
Eloignement	1,0%	0,4%
Autres raisons	2,0%	-

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

43,5% des hommes et 31,4% des femmes n'ont pas voulu demander de prêts pour éviter de prendre des "risques".

En effet, pour beaucoup d'entrepreneurs à la tête de micro-entreprises du secteur informel, le crédit est systématiquement associé au risque de perdre son capital ou son patrimoine, en cas de difficulté de remboursement, notamment si la banque demande des hypothèques sur la maison ou sur les locaux de l'entrepreneur. D'ailleurs, 11% des hommes et 21% des femmes ne demandent pas de crédits, car ils savent d'avance qu'ils n'ont pas les garanties nécessaires pour obtenir ces prêts.

En ce qui concerne les raisons d'ordre matériel (procédure, formalités, éloignement), elles sont plus évoquées par les hommes que par les femmes (respectivement 18,8% et 13,9%). (Ceci révèle, peut-être, un degré de dynamisme croissant chez les femmes entrepreneurs). Enfin, 3% des femmes déclarent ne pas pouvoir demander de crédits, faute d'avoir réussi à obtenir le consentement de l'époux.

4.4.5 Comportement de l'entrepreneur en matière commerciale

a) Comportement en matière d'approvisionnement

56% des femmes entrepreneurs et 73,6% des hommes entrepreneurs déclarent acheter les matières premières et autres biens nécessaires à leurs entreprises. 35% des femmes déclarent que les matières premières leur sont fournies par les clients (seulement 22% des hommes). Ceci s'explique par un plus grand recours des femmes entrepreneurs à la formule de la production sur commande pour le compte de clients qui fournissent les matières premières nécessaires à la production (voir tableau 64 en annexe).

Les activités couvertes par les femmes (confection, tissage, broderie, fabrication de gâteaux, etc ♦) se prêtent plus facilement à cette formule.

68% des hommes et 70% des femmes entrepreneurs déclarent qu'ils n'éprouvent pas de difficultés pour se procurer les matières premières pour leurs activités (voir tableau 65 en annexe).

Ceux qui ont des difficultés pour s'approvisionner en matières premières, évoquent les raisons suivantes:

- * Offre irrégulière : 25% des femmes et 29% des hommes**
- * Coûts élevés : 25% des femmes et 29% des hommes**
- * Fluctuations des prix : 4% des femmes et 6% des hommes**
- * Problèmes de transport : 21% des femmes et 26% des hommes**
- * Autres problèmes : 25% des femmes et 10% des hommes**

Notons que les fournisseurs de matières premières aux micro-entreprises enquêtées sont, à raison de 42% des cas de taille moyenne, pour les deux sexes. Cependant, les hommes entrepreneurs ont beaucoup plus tendance à avoir des fournisseurs de grande taille, soit 36,5% des cas, que leurs collègues de sexe féminin, soit 24,4% des cas (voir tableau 67 en annexe).

Ceci s'explique par le fait que, globalement, les hommes sont à la tête d'entreprises de plus grande taille que celle dirigées par les femmes.

Notons, également, qu'en matière de mode de paiement des fournisseurs, 58,4% des femmes et 56,6% des hommes entrepreneurs payent habituellement au comptant l'achat de leurs matières premières. 19,3% des femmes et 26,2% des hommes achètent leurs matières premières à crédit, avec une date de paiement bien déterminée. Deux fois plus de femmes entrepreneurs que d'hommes (respectivement 8,2% et 4,1% des cas) bénéficient de crédits ouverts, sans date déterminée pour le paiement. Enfin, 3% des entrepreneurs payent à l'avance leurs commandes de matières premières.

b) Comportement en matière de vente et de marketing

Les chiffres d'affaires (C.A.) des micro-entreprises enquêtées se présentent ainsi:

<i>Montant du chiffre d'affaires</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise féminine</i>
1 - 1.000 D.T.	6,8%	25,5%
1.001 - 2.000 D.T.	5,7%	15,2%
2.001 - 3.000 D.T.	15,9%	12,5%
3.001 - 4.000 D.T.	6,8%	11,4%

4.001 - 6.000 D.T.	15,9%	10,3%
6.001 - 10.000 D.T.	18,2%	10,3%
10.001 - 20.000 D.T.	17,0%	9,2%
Plus de 20.000 D.T.	13,6%	5,4%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Il apparaît que les entreprises dirigées par des hommes entrepreneurs réalisent des chiffres d'affaires plus importants que celles dirigées par des femmes.

En effet, le chiffre d'affaires médian est de 2.500 dinars pour les femmes et de 5.000 dinars pour les hommes, soit le double. D'ailleurs, plus de 30% des entreprises dirigées par des hommes ont des chiffres d'affaires qui dépassent le seuil de 10.000 dinars. Cette proportion ne dépasse pas les 15% chez les femmes. Ce résultat confirme ceux qui ont été obtenus en matière de patrimoine et d'actif des entreprises.

En ce qui concerne les niveaux moyens de chiffres d'affaires, ils s'élèvent à près de 6.400 dinars pour les femmes et 14.200 dinars pour les hommes (voir tableau 68 en annexe).

Ces niveaux médians et moyens de chiffres d'affaires semblent relativement faibles et ne reflètent probablement pas la réalité.

L'enquête de 1990 sur la micro-entreprise dans la région de Tunis a révélé que le chiffre d'affaires médian, estimé conjointement par les entrepreneurs et les enquêteurs, s'élevait à près de 15.000 dinars, et le chiffre d'affaires moyen était de l'ordre de 29.000 dinars.

En plus, dans notre cas, les entreprises enquêtées emploient en moyenne près de 4 personnes par unité, en supposant un revenu annuel moyen par emploi égal à celui du S.M.I.G. (près de 1.700 dinars par an) et une charge salariale moyenne représentant 40% du chiffre d'affaires annuel, le chiffre d'affaires réel moyen devrait se situer autour de 17.000 dinars, soit près du double du chiffre d'affaires déclaré par les entrepreneurs.

Concernant la production, 64,5% des hommes entrepreneurs et 69,2% des femmes déclarent produire sur commande. La commande est surtout basée sur un contrat oral, puisque 0,8% seulement des ventes sont basées sur un contrat écrit. Enfin, 26% des hommes et 21% des femmes ne travaillent pas sur commande, ils produisent, stockent puis vendent leurs produits, en fonction de la demande (voir tableau 69 en annexe).

56% des entrepreneurs des deux sexes sont payés au comptant, c'est-à-dire à la livraison de leurs produits ou services. Cependant, les femmes accordent relativement plus de crédits que les hommes à leurs clients (respectivement

36,2% et 29,6%). Les hommes se font même payer à raison de 4,8% des cas à l'avance, contre 2,2% pour les femmes (voir tableau 70 en annexe).

Le principal client des produits des micro-entreprises est à raison de 68% des cas, un consommateur final de sexe masculin ou féminin. Cependant, 45,3% des clients des entreprises dirigées par des femmes sont des consommateurs finaux de sexe féminin.

L'inverse est moins vrai, puisque les consommateurs finaux de sexe masculin ne constituent que 29,6% des clients des micro-entreprises dirigées par des hommes. Ainsi, les produits des entrepreneurs de sexe féminin attirent, surtout, une clientèle féminine (voir tableau 71 en annexe).

Les détaillants constituent près de 21% des marchés des micro-entreprises dirigées par des hommes ou par des femmes. Enfin, très peu d'entreprises vendent à des grossistes (4,8% des hommes et 2,8% des femmes).

Ainsi, les résultats ci-dessus confirment ceux de l'enquête de 1990 dans le District de Tunis, qui a conclu que les voisins du quartier et ceux d'autres quartiers avoisinants constituent l'essentiel (83%) de la clientèle des micro-entreprises. La production pour le compte de grossistes ou d'industriels importants demeure relativement faible (3,4% des cas).

25% des entrepreneurs femmes et 41% des hommes déclarent rencontrer des difficultés à vendre ce qu'ils produisent (voir tableau 72 en annexe).

Les principales raisons de ces difficultés figurent dans le tableau suivant:

<i>Principales raisons</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise</i>
Marché exigü	33,3%	29,0%
Concurrence vive	19,6%	26,1%
Marché, concurrence	5,9%	10,1%
Coût relativement élevé	5,9%	2,9%
Marché, concurrence et coût	3,3%	8,6%
Problèmes de marketing	2,0%	4,3%
Mauvais systèmes des prix	2,0%	2,9%
Autres et divers	28,0%	16,1%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Ainsi, l'étrouitesse du marché est perçue comme étant la principale source de difficultés, aussi bien par les hommes que par les femmes. La concurrence est

beaucoup plus ressentie par les femmes que par les hommes. Les hommes, par contre, accordent plus d'importance au coût élevé du produit qu'ils vendent comme étant la source de leurs difficultés de vendre (voir tableau 73 en annexe).

Le marketing et les difficultés de vendre à cause d'un manque de savoir-faire en techniques de vente ne sont mentionnés que faiblement par les entrepreneurs: 4,3% des entreprises féminines et 2% des entreprises masculines. Enfin, le système des prix, en tant que source de difficultés au niveau de la commercialisation des produits, n'est évoqué par les entrepreneurs, qu'à raison de 2,9% des cas féminins et à raison de 2% des cas masculins.

Ceci est dû au fait que la presque totalité des prix des biens et services produits par les micro-entreprises tunisiennes, sont libres et déterminés par la loi de l'offre et de la demande sur le marché. En effet, 1% seulement des prix des produits vendus par les micro-entreprises sont fixés par l'Etat. Les facteurs qui déterminent le plus les prix sont le coût du produit et l'état de la concurrence sur le marché (voir tableau 74 en annexe).

27% des femmes et 19% des hommes entrepreneurs déclarent faire d'une manière ou d'une autre de la promotion à leurs produits (voir tableau 75 en annexe).

Dans plus de 90% des cas, cette promotion est plutôt informelle (93,3% des femmes et 79,2% des hommes). Elle se fait dans le voisinage, qui constitue l'essentiel de la clientèle de ces micro-entreprises. Elle se fait, enfin, sans support écrit ou audiovisuel, elle se fait de bouche à oreille. Seulement 5,3% des femmes entrepreneurs déclarent faire de la promotion par voie de presse. Ce pourcentage passe à 8,3% chez les hommes. Il existe un seul cas d'un vendeur masculin qui a un contrat de marketing avec un exportateur et utilise comme support un catalogue.

D'une manière générale, il est un peu surprenant de remarquer, à travers les résultats de l'enquête, que les hommes trouvent plus de difficultés à vendre leurs produits que les femmes.

Pourtant, dans nos interviews et entretiens avec un certain nombre de femmes entrepreneurs et responsables au niveau de leur syndicat professionnel, il nous a paru qu'elles semblaient relativement désavantagées par rapport aux hommes, au niveau purement commercial, car le démarchage, les contacts avec la clientèle, les fournisseurs, le fait de saisir des opportunités de marchés nouveaux, etc ♦ s'effectuent, aussi bien dans le cadre de l'entreprise, qu'en dehors de celles-ci, dans les cafés, restaurants, réunions semi-professionnelles, etc ♦ Or, tous ces milieux extra-professionnels sont, culturellement et socialement, plus accessibles aux hommes qu'aux femmes.

En conclusion, le fonctionnement des micro-entreprises dirigées par des femmes présente les spécificités suivantes:

- **84,8% des femmes entrepreneurs sont à la tête d'une seule activité (92,8% des hommes). Pour ceux qui disposent d'autres activités, on constate que pour les femmes, il s'agit d'activités familiales non rémunérées, tandis que pour les hommes il s'agit d'activités relativement bien rémunérées;**
- **75% des activités des femmes entrepreneurs sont permanentes et non saisonnières (88% des hommes). Ceux qui gèrent des activités saisonnières, liées généralement à l'agriculture et au tourisme, ne disposent pas d'autres activités durant la basse saison;**
- **dans le cas d'activités permanentes, les hommes consacrent plus de temps que les femmes à leurs entreprises, mais n'assurent aucune tâche domestique à domicile. Les femmes, qui assument la double responsabilité de chef d'entreprise et d'épouse et mère, travaillent globalement plus que les hommes;**
- **la formation se fait, généralement, d'une manière plus ou moins formelle, sur le tas, dans une entreprise privée ou familiale. Cette formation se limite aux aspects techniques de la production et n'aborde pas les autres volets, relatifs à la gestion des entreprises et aux techniques de commercialisation;**
- **le degré d'observation des prescriptions légales des femmes est beaucoup plus faible que celui des hommes. En effet, 90% des hommes et 48% des femmes disposent de patentes. De même, 61% des hommes et 28% des femmes sont déclarés à la C.N.S.S.;**
- **64,6% des femmes entrepreneurs ne tiennent aucune forme de comptabilité (50,4% des hommes);**
- **60% des hommes et 41% des femmes disposent d'un compte en banque. 90% des entrepreneurs n'ont pas demandé de crédit, durant les 12 derniers mois;**
- **44% des femmes entrepreneurs et 46,4% des hommes entrepreneurs épargnent, généralement en vue d'investir dans l'entreprise. Les hommes ont des intentions d'investissement beaucoup plus liées à l'immobilier et au capital fixe de l'entreprise que les femmes, qui investissent surtout pour disposer de capital circulant;**
- **en matière de chiffre d'affaires, les entreprises féminines sont moins importantes que les entreprises masculines. Dans les 2/3 des cas, la production se fait sur commande, généralement orale, sans support écrit;**
- **les principaux clients des produits vendus par les micro-entreprises sont des consommateurs finaux des deux sexes, généralement du voisinage. Cependant, les entreprises féminines, compte tenu des produits qu'elles vendent, attirent plus la clientèle féminine. Enfin, les contrats de sous-traitance et la production pour le compte de grosses entreprises demeurent très limités.**

4.5 Objectifs et stratégies des entrepreneurs

Nous essayerons de montrer, dans le présent chapitre, quels sont les objectifs des entrepreneurs aux différentes phases de fonctionnement de leur entreprise. Ainsi, l'analyse des comportements des entrepreneurs sera menée par rapport à la phase de création de l'entreprise, la consolidation, la diversification et l'expansion.

Auparavant, nous tenterons, sur la base des données qualitatives recueillies à travers les interviews, de montrer comment les différentes phases d'évolution d'une micro-entreprise ne sont pas similaires pour toutes les catégories de micro-entreprises.

En effet, dans le cas d'entreprises installées à domicile, l'évolution se limite aux phases de création et de consolidation, le milieu familial ainsi que l'espace restreint du domicile ne permettant ni la diversification de l'activité, encore moins son expansion.

Il est vrai que dans ce type d'entreprise, on assiste parfois à une diversification des produits (confection pour enfants, puis production de joggings ou de robes, etc ♦), mais s'agissant de micro-entreprises indissociables du fonctionnement de la structure familiale, il n'est pas fréquent d'assister à une diversification de l'entreprise et à son expansion.

En d'autres termes, le cycle création-consolidation-diversification-expansion n'est observé que lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- **niveau d'instruction et de formation important de la femme micro-entrepreneur;**
- **faiblesse des contraintes culturelles et stimulations provenant du milieu familial;**
- **autonomisation de l'entreprise par rapport au logement;**
- **connaissance et fréquents contacts de l'entrepreneur avec l'environnement institutionnel.**

Les comportements des entrepreneurs sont la résultante de plusieurs paramètres, dont le quotient personnel et l'esprit d'initiative sont, certes, importants, mais supposent l'existence d'autres facteurs institutionnels, financiers, organisationnels et psycho-sociologiques, qui expliquent les différentes formes de décisions à l'origine du développement de la micro-entreprise.

Pour avoir une idée concrète des différents types de comportements, nous commenterons, ci-après, les résultats de l'enquête relatifs aux données suivantes:

- **l'impact du milieu familial sur les choix de l'entrepreneur;**
- **les attentes, les objectifs et les motivations;**
- **les modes d'acquisition de l'entreprise;**
- **les problèmes perçus lors de la création.**
- **les problèmes actuels;**
- **les étapes d'évolution de l'entreprise;**
- **le type de croissance;**
- **l'utilisation des revenus;**
- **les rapports avec le système bancaire;**
- **le choix en matière de temps de travail;**
- **les projets et les aspirations;**
- **l'adhésion à une association syndicale.**

4.5.1 L'influence du milieu familial sur les

choix de l'entrepreneur en matière de création d'une entreprise

Il est incontestable que le milieu familial a une influence sur le choix de l'entrepreneur pour créer son entreprise. Toutefois, cette assertion doit être nuancée, dans la mesure où le milieu familial, tout en favorisant l'éclosion d'une vocation, peut être également un facteur de blocage. En effet, nous gardons à l'esprit l'exemple d'une femme qui, bien qu'analphabète, a dès son jeune âge découvert ses dons. En dépit d'un réel savoir-faire pour la haute couture, elle fut contrainte d'abandonner durant de longues années la couture sous la pression de son mari.

Un cas inverse est représenté par une femme qui, appartenant à une famille d'éducateurs et de pédagogues, a opté pour suivre des sessions de formation en couture et put, à la suite d'encouragements reçus de son mari et d'une amie, créer son entreprise de formation.

L'influence du milieu familial sur le micro-entrepreneur existe, puisque 29% des femmes et 22,4% des hommes déclarent que leurs parents ou un membre de leur famille a exercé le même type d'activité. Une deuxième donnée montre que, pour 76,8% des micro-entrepreneurs, leur expérience s'est réalisée dans le même secteur que leur activité présente. Lorsqu'on sait que 72,1% des entrepreneurs ont commencé un travail rémunéré avant l'âge de 20 ans, on mesure l'importance de la filière professionnelle dans la motivation pour créer une micro-entreprise.

Ce constat est corroboré par le système de formation, dont les micro-entrepreneurs ont bénéficié, puisque 55% des femmes et 45% des hommes déclarent avoir reçu une formation sur le tas en rapport avec l'activité qu'ils exercent actuellement.

Ainsi, la décision d'un micro-entrepreneur pour créer une entreprise résulte de nombreuses motivations, mais le milieu professionnel au sein duquel l'entrepreneur a appris les bases de son métier reste déterminant, dans la mesure où il y acquiert son savoir-faire et constitue l'une des preuves de la factibilité de son projet. Le milieu familial agit comme l'un des catalyseurs en appoint à la filière professionnelle.

4.5.2 Attentes et objectifs

Les personnes enquêtées ont été priées de citer, par ordre d'importance, les 2 principales raisons qui les ont incitées à réaliser leur entreprise (voir tableau 21 en annexe).

La 1^{ère} raison évoquée, pour justifier la création d'une entreprise, est l'indépendance. Cette raison est citée en priorité par 34,1% d'hommes et 39,4% de femmes. En 2^{ème} priorité, cette raison correspond à 17,5% et 19,4%, respectivement pour les hommes et les femmes.

En moyenne, un peu moins du tiers des femmes (29,8%) avancent l'indépendance, comme raison les ayant incitées à créer une micro-entreprise. Bien que la proportion des femmes soit supérieure à celle des hommes, il convient de préciser que la notion d'indépendance ne recouvre pas les mêmes significations pour les deux catégories d'entrepreneurs.

En effet, les interviews en profondeur nous ont permis de comprendre que la notion d'indépendance équivaut pour les femmes entrepreneurs à l'absence de contraintes, de manière à leur permettre de s'occuper de leurs enfants, de leur mari et du ménage. Alors que pour l'homme, la notion d'indépendance signifie à la fois la "non-exploitation" par un patron et la possibilité de bénéficier directement des fruits de son travail, en réalisant des gains substantiels. C'est pourquoi, du reste, 27% des hommes évoquent l'éventualité de réaliser de meilleurs gains comme l'un des facteurs les ayant incités à réaliser leurs entreprises. En revanche, cette même raison n'est évoquée, en moyenne, que par 18% des femmes.

On est quelque peu surpris de constater que cette raison ne soit citée qu'en 2^{ème} priorité et que son importance relative n'apparaisse que lorsqu'on établit une moyenne des deux catégories de réponses. L'explication réside dans le fait que l'entrepreneur homme, au moment de l'enquête, reste vigilant et ne se départit pas de sa prudence. En effet, citer l'éventualité de meilleurs gains comme la raison principale, est perçu comme un moyen d'attirer l'attention sur son activité, d'autant que 50% de micro-entrepreneurs ne disposent pas de patente et se sentent en quelque sorte en marge de la légalité.

On constate, qu'en moyenne, 8% des hommes contre 3,7% de femmes invoquent le caractère domestique de l'entreprise pour expliquer leur choix. Enfin, 16,6% des femmes avancent l'argument que la femme doit subvenir aux besoins de sa famille, comme motivation de création d'une entreprise. Avec ce type de réponse, se retrouvent les cas de femmes qui, pour améliorer les ressources du mari et du ménage, se font une obligation de créer une micro-entreprise.

Il convient de relever que, parmi les femmes entrepreneurs, il y a une catégorie qui invoque la nécessité d'indépendance comme motivation pour créer une entreprise et environ 31,9% de femmes qui invoquent, soit l'obligation de la femme de subvenir aux besoins de sa famille, soit la nécessité de réaliser ses devoirs familiaux. Cette dernière catégorie, plutôt que de se définir par rapport à un objectif individuel (exemple indépendance), explique sa décision par référence aux obligations liées à la famille.

4.5.3 Modes d'acquisition des entreprises et financement

70,7% des femmes entrepreneurs affirment qu'elles ont constitué leur entreprise à partir de zéro. Ce pourcentage baisse à 63,2% pour les hommes. L'achat et la location concernent plus les hommes que les femmes (respectivement 26,4% et 18,1%). Il en est de même pour le don ou l'héritage (respectivement 7,2% et 5,1%).

Masculin (%)

Féminin (%)

Démarrage de zéro	6322647232	70,7
Achat et location		18,1
Don ou héritage		5,1
Autre		6,1
Total	100	100

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Concernant le financement, on constate qu'il est familial dans une proportion de 69,5%, bancaire (crédit) pour 16,5% des micro-entrepreneurs et autres dans 14,1% des cas. Cette dernière catégorie recouvre le financement par l'épargne réalisée à l'étranger ou un financement provenant d'un héritage ou de formes combinant à la fois le financement familial et l'obtention d'emprunt auprès d'amis.

4.5.4 Problèmes rencontrés lors de la création de la micro-entreprise

60,1% des femmes entrepreneurs et 67,7% des hommes entrepreneurs déclarent avoir rencontré des problèmes, lors de la création de leur entreprise.

Sollicités de classer deux problèmes, par ordre de priorité, les entrepreneurs ont donné les réponses suivantes:

<i>1^{er} problème</i>	<i>2^{ème} problème</i>		<i>Moyenne</i>			
	Masculi	Fémini	Masculi	Fémini		
Avoir un fonds de roulement	36,9%	35,5%	7,1%	10,8%	22,1%	23,2%
Avoir une clientèle	26,4%	28,3%	30,9%	33,7%	37,5%	31,1%
Avoir une bonne main-d'œuvre	8,3%	8,4%	10,7%	12,0%	9,5%	10,2%
Contraintes bureaucratiques	9,5%	4,8%	6,0%	2,0%	7,7%	3,6%
Financement des matières premières	4,8%	3,6%	9,5%	11,4%	7,1%	7,5%
Autre	14,3%	19,4%	35,0%	30,1%	16,1%	24,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

La lecture du tableau fait apparaître, en premier, l'importance du fonds de roulement et de la clientèle, comme problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise. Si l'on prend en compte l'ordre de priorité, les deux difficultés sont citées comme 1^{er} problème par 63,3% d'hommes et 63,8% de femmes. Viennent

ensuite des problèmes ayant moins d'acuité, mais méritant d'être évoqués, tels que la qualité de la main-d'œuvre, les contraintes bureaucratiques et le financement des matières premières (voir tableau 79 en annexe).

La catégorie "autre" regroupe plusieurs types de réponses, tels que l'endettement, les problèmes liés au travail, la restriction des importations ou encore la qualité médiocre des matières premières, etc

On relèvera, par ailleurs, qu'en moyenne, le problème le plus cité, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, est la nécessité d'avoir une clientèle et de parvenir à l'élargir. Ainsi, 37,5% d'hommes entrepreneurs et 31% de femmes entrepreneurs citent ce type de problèmes, faisant allusion à la saturation de certains secteurs (exemple textile) et à la concurrence très vive, qui rend difficile la commercialisation du produit. A cet égard, un entrepreneur, lors d'une interview, a même suggéré que des enveloppes de crédits F.O.N.A.P.R.A. soient définies selon des quotas pour chaque secteur, afin d'éviter la sur-saturation et les phénomènes de concurrence déloyale.

Le problème du fonds de roulement est en moyenne cité par 22,1% d'entrepreneurs hommes, contre 23,2% d'entrepreneurs femmes, illustrant ainsi l'un des éléments-clé pour assurer la pérennité de ce type d'activité.

On relèvera, loin derrière, le problème des contraintes bureaucratiques et la lourdeur des procédures, évoqués par 7,7% d'hommes, contre 3,6% de femmes. La faible proportion des femmes évoquant ce type de problèmes illustre les relations assez faibles avec l'environnement institutionnel, qui traduit indirectement le caractère domestique d'une partie non négligeable des micro-entreprises féminines.

Ces problèmes évoqués par les micro-entrepreneurs concernent la phase de création des micro-entreprises. Qu'en est-il des problèmes rencontrés par les micro-entrepreneurs au moment de l'enquête?

A la question "*rencontrez-vous, actuellement, des problèmes?*", 54,7% des femmes et 76% des hommes répondent par l'affirmative (voir tableau 80 en annexe).

On constate que par rapport aux réponses concernant les problèmes rencontrés lors du démarrage de l'entreprise, le pourcentage baisse chez les femmes de 60,1% à 54,7% et augmente chez les hommes de 67,7% à 76%.

Les raisons évoquées par ceux qui considèrent qu'ils n'ont pas de problèmes, actuellement, se présentent comme suit:

* J'ai acquis de l'expérience : 27,3%

* J'ai ma clientèle : 47,1%

* Autre (je connais mieux le marché, je maîtrise mieux la fabrication

du produit, etc ♦) : 25,6%

La commercialisation des produits et la fidélisation d'une clientèle apparaissent l'un des facteurs de consolidation de la micro-entreprise. L'expérience acquise correspond sans doute à une maîtrise du processus, à la fois de production et de commercialisation. En revanche, pour les micro-entrepreneurs qui rencontrent des difficultés, les problèmes actuels se présentent comme suit:

<i>1^{er} problème</i>	<i>2^{ème} problème</i>			
	Masculi	Fémini	Masculi	Féminin
Avoir un fonds de roulement	16,0%	21,3%	13,4%	12,4%
Avoir une clientèle	43,6%	34,0%	20,7%	28,5%
Avoir une main-d' ♦uvre	9,6%	7,3%	8,5%	7,3%
Contraintes bureaucratiques	1,1%	2,7%	2,4%	1,5%
Financements des matières premières	3,2%	-	4,9%	8,0%
Endettement	-	2,7%	6,1%	1,5%
Matières premières de qualité	5,3%	5,3%	6,1%	5,8%
Problèmes liés au travail	2,1%	4,0%	6,1%	4,4%
Autre	19,1%	22,7%	31,8%	30,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

A l'instar des difficultés rencontrées lors de la création de la micro-entreprise, l'entrepreneur rencontre deux difficultés principales, citées en premier, en phase de consolidation:

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
* La nécessité d'avoir un fonds de roulement	21,3%	16,0%
* Le caractère stratégique de la clientèle, sans laquelle il ne peut pas écouler sa production	34,0%	43,6%

On remarque que pour l'entreprise en cours de consolidation, apparaissent de nouveaux problèmes, tels que l'endettement, les problèmes liés au travail, etc ♦ Enfin, on constate que les contraintes bureaucratiques sont moins importantes au cours de la consolidation qu'au cours de la création (respectivement 1,7 et 2,1% pour les hommes et les femmes, contre 7,7 et 3,6% lors de la création). On

relève, également, que le financement des matières premières revêt une moindre acuité que lors de la création (voir tableau 81 en annexe).

On constate enfin, qu'entre la phase de création et celle de consolidation, la difficulté de l'absence de fonds de roulement devient moins aiguë (création 22,1% et 23,2% pour les hommes et les femmes, contre 14,7% et 17% lors de la phase de consolidation) et se trouve reléguée au second plan, par rapport au besoin de disposer et d'élargir sa clientèle. En effet, lors de la phase de consolidation, 34 et 30,3% d'entrepreneurs hommes et femmes citent ce problème comme l'un des problèmes cruciaux de la consolidation. Ce type de problèmes est cité en 1^{ère} position par 43,6% des entrepreneurs de sexe masculin.

A la question *"pensez-vous que les entrepreneurs de sexe opposé rencontrent les mêmes problèmes?"* 76,4% des femmes et 71,6% des hommes estiment que les problèmes qu'ils ont évoqués sont globaux et concernent aussi bien les hommes que les femmes. En revanche, 28,4% des hommes estiment que les entrepreneurs femmes ne rencontrent pas ce type de problèmes, contre 23,6% de femmes (voir tableau 82 en annexe).

4.5.5 Prise de décision

A la question *"qui prend les décisions les plus importantes concernant l'entreprise?"* 89,6% des hommes et 68,5% des femmes répondent qu'ils sont les seuls responsables à prendre les décisions. Un quart des femmes entrepreneurs prennent les décisions importantes concernant leur entreprise après consultation de leur époux ou de leurs parents, tandis que ce n'est le cas que pour 2,4% des entreprises masculines.

L'intervention de l'associé est plus importante chez les hommes (8%) que chez les femmes (3,3%) (voir tableau 86 en annexe).

Les situations où, apparemment, le conjoint prend seul les décisions importantes sont relativement plus importantes quand il s'agit d'une entreprise féminine (5,4% chez les femmes contre 0,8% chez les hommes)

4.5.6 Stade d'évolution de l'entreprise

Pour déterminer le stade d'évolution de l'entreprise, nous nous sommes principalement intéressés à l'évolution du chiffre d'affaires. Il était demandé au micro-entrepreneur de déterminer l'évolution de son chiffre d'affaires, en comparaison avec les années précédentes. Les données ci-après permettent de résumer l'état de la question.

	<i>Masculin (%)</i>	<i>Féminin (%)</i>
Chiffre d'affaires en croissance	254180566	372309320
Chiffre d'affaires en stabilisation (pas de variation)		
Chiffre d'affaires en décroissance		

Source: *URBACONSULT, Juillet 1993.*

En examinant l'évolution du chiffre d'affaires selon le sexe, on constate que les femmes dont le chiffre d'affaires est croissant ou stable représentent 68,1% contre 43,4% pour les hommes. Les chiffres d'affaires en décroissance concernent 56,6% des hommes contre 32% des femmes.

Ces résultats permettent-ils d'affirmer que les entreprises gérées par les femmes rencontrent moins de problèmes de croissance que celles gérées par les hommes?

On ne saurait déduire de telles conclusions à partir de données peut-être sous-estimées, principalement quand elles portent sur le chiffre d'affaires ou sur les revenus, comme on a pu le montrer dans les paragraphes précédents (voir tableau 84 en annexe).

4.5.7 Utilisation et contrôle des revenus

Pour plus de la moitié des entrepreneurs (54,3% des femmes et 58,4% des hommes), les revenus permettent de financer les besoins de consommation de la famille. On constate que 12,7% des femmes entrepreneurs et 11,2% des hommes entrepreneurs épargnent une partie de leurs profits ou les placent. Les micro-entrepreneurs se distinguant par une propension à l'investissement totalisent 25,1% parmi lesquels on distinguera ceux qui pratiquent:

- * Le ré-investissement au sein de l'entreprise actuelle : 23,3%
- * L'investissement dans une autre affaire : 0,8%
- * L'investissement dans une affaire familiale : 1,0%

La consolidation et l'expansion de l'entreprise impliquent un ré-investissement, qui n'est le cas que d'un peu plus du 1/5 des micro-entrepreneurs, alors que plus de la moitié utilise les revenus pour satisfaire les besoins de consommation de la famille.

Qui prend les décisions?

	<i>Masculin (%)</i>	<i>Féminin (%)</i>
Moi-même	89,6	68,5
Mon époux seul	-	5,4
Moi et mon époux (se)	2,4	20,7
Moi et mon partenaire dans l'entreprise	8,0	3,3
Autre	-	2,1
<i>Ensemble</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Un peu plus des 3/4 des entrepreneurs décident eux-mêmes de l'utilisation des revenus et de leur affectation.

Il n'empêche qu'il existe quelques cas où le mari décide de l'utilisation des revenus, lorsqu'il s'agit de l'entreprise appartenant à la femme. Nous avons rencontré ce phénomène, lors des interviews menées auprès de femmes chefs d'entreprises. Ainsi, une femme dirigeant un atelier familial de haute couture, ayant eu l'idée d'introduire une demande de F.O.N.A.P.R.A., se heurta à l'opposition de son mari, qui refusa de lui permettre de donner sa villa en hypothèque pour obtenir un crédit auprès de la banque. Ce refus était d'autant plus injustifié que la villa fut construite à partir de l'épargne de la femme, réalisée grâce à son activité à domicile.

L'immixtion du mari dans la prise de décision concernant l'entreprise au nom de sa femme peut s'expliquer par le phénomène que nous avons qualifié de "femme prête-nom". C'est le cas lorsque le mari a le statut de fonctionnaire et qu'il ne peut pas obtenir une patente ou un crédit F.O.N.A.P.R.A. à son propre nom.

4.5.8 Attitudes et aspirations des micro-entrepreneurs

Le présent paragraphe traitera les aspects psycho-sociologiques suivants:

- **Avantages et inconvénients de l'activité actuelle;**
- **Attitudes par rapport à la création des entreprises, rapports aux banques;**
- **Attitudes par rapport à la commercialisation des produits;**
- **Attitudes par rapport au temps;**
- **Besoins en vue d'améliorer la production;**
- **Projets et aspirations.**

Avantages et inconvénients de l'activité actuelle

Les avantages de l'entreprise, tels que perçus par les entrepreneurs, comportent l'indépendance qu'elle offre (31,2% des femmes et 25,6% des hommes), les revenus qu'elle permet d'obtenir (19,2% des femmes et 16% des hommes), les possibilités de stabilité (4,3% des femmes et 8,8% des hommes), ainsi que la préférence exprimée par rapport à ce type d'activité (7,6% des femmes et 11,2% des hommes).

Le fait que l'activité se déroule à domicile est considéré par 5,5% des femmes comme un avantage. Notons enfin, que 6,2% des femmes entrepreneurs et 8,8% des hommes entrepreneurs considèrent n'avoir aucun problème par rapport à leur activité (voir tableau 87 en annexe).

Concernant les inconvénients de la présente activité, la fatigue est citée par 21% des femmes entrepreneurs et 15,2% des hommes entrepreneurs, puis viennent le manque de clients (17,1% et 18,4%), la concurrence (6,5% et 15,2%), l'irrégularité de l'activité (8% et 9,6%), ainsi que les coûts élevés des produits (5,8% et 8,8%). Notons, enfin, que 6,5% des femmes entrepreneurs et 8,8% des

hommes ne trouvent aucun inconvénient à leur activité (voir tableau 88 en annexe).

4.5.9 Projets et aspirations

Interrogés sur leurs projets et intentions, les micro-entrepreneurs fournissent les réponses suivantes:

	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>
Poursuivre mon affaire	38,4	3,895e+11
Nous développer	57,6	
Abandonner l'entreprise et travailler avec d'autres	1,6	
Abandonner cette entreprise et en créer une nouvelle	2,4	
Autre	-	
Ensemble	100	100

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

93,4% des femmes micro-entrepreneurs et 96% des hommes ont l'intention de poursuivre ou d'agrandir leur entreprise. La 2^{ème} catégorie est plus importante, proportionnellement, puisqu'elle représente plus de la moitié des entrepreneurs (54,5% des femmes et 57,6% des hommes). Ces projets montrent, qu'en dépit des difficultés et obstacles financiers et institutionnels, les aspirations des micro-entrepreneurs visent à consolider et à étendre leurs entreprises.

2,2% des femmes micro-entrepreneurs ont l'intention d'abandonner la formule actuelle et envisagent, soit de s'associer à d'autres entrepreneurs, soit de créer une nouvelle entreprise. Chez les hommes micro-entrepreneurs, ce pourcentage monte à 4%, avec 2,4% d'intention de reprise d'une autre entreprise.

Les raisons permettant d'expliquer les projets d'extension et de consolidation sont variées. Ainsi, 22,8% des femmes et 16,8% des hommes déclarent qu'ils agrandissent leur activité, afin d'obtenir plus de gains. Par contre, 22,7% des hommes et 12,6% des femmes comptent produire plus. 12,2% des femmes et 14,3% des hommes comptent, à travers l'extension de leur activité, obtenir plus de stabilité et 3% estiment pouvoir ainsi mieux supporter la concurrence.

Il a été demandé aux entrepreneurs de définir les besoins nécessaires à l'expansion de l'entreprise:

	<i>1^{er} besoin</i>		<i>2^{ème} besoin</i>		<i>Moyenne</i>	
	Masculi	Féminin	Masculi	Féminin	Masculi	Féminin
Equipement et capital fixe	20,8%	41,6%	26,9%	38,4%	23,9%	35,9%

Fonds de roulement	48,6%	33,5%	13,4%	15,1%	31,2%	28,6%
Main-d'œuvre	6,9%	6,7%	17,9%	15,1%	12,3%	10,8%
Espace	8,3%	3,4%	10,4%	5,5%	9,4%	4,4%
Marché	2,8%	10,7%	13,4%	13,7%	8,0%	12,2%
Matières premières	6,9%	1,3%	9,0%	4,1%	8,0%	2,7%
Autre	5,7%	2,8%	7,5%	8,1%	7,2%	5,4%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En moyenne 23,9% des hommes entrepreneurs font état des équipements et du capital comme besoins de base, et 35,9% de femmes évoquent ces éléments. En revanche, le fonds de roulement est considéré comme un besoin plus important par les hommes que par les femmes (31,2% d'hommes contre 28,6% de femmes). La même remarque est valable pour les besoins en espace, évoqués par 9,4% d'hommes contre 4,4% de femmes. Ces différenciations sont significatives et traduisent les disparités de fonctionnement.

Les conditions de l'expansion reposent principalement pour les femmes sur l'acquisition d'équipements, la disponibilité d'un fonds de roulement et l'existence d'un marché. Il est à cet égard significatif que les femmes, dont les entreprises sont pour la plupart localisées à domicile, n'éprouvent pas le besoin de disposer de plus d'espace. Elles ne sont, en effet, que 4,4% à évoquer cette question, contre 9,4% pour les hommes. Rappelons que parmi les entrepreneurs exerçant leurs activités à domicile, 60% sont des femmes et les hommes ne représentent que 13,6%.

Ainsi, les besoins, tels qu'exprimés par les femmes, pour assurer l'expansion de leur activité les incitent à vouloir consolider la nouvelle entreprise par le recrutement de main-d'œuvre et l'acquisition d'outils et d'équipements, mais sans souffrir de l'exiguïté du local, dans la mesure où, installées à domicile, elles n'envisagent probablement pas de changement de local dans l'immédiat.

C'est une forme d'organisation transitionnelle de l'entreprise, dans la mesure où l'activité n'est pas séparée de l'espace domestique, même si son expansion implique le recrutement de main-d'œuvre et l'acquisition d'équipements.

Aspirations en matière de revenus et de durée de travail

Afin de déterminer les objectifs des entrepreneurs, la question suivante leur a été posée, lors de l'enquête "Si vos affaires allaient mieux, que choisiriez-vous? Gagner un revenu supérieur en travaillant autant que maintenant ou consacrer moins d'heures de travail à l'entreprise?"

	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>
Gagner un revenu supérieur	95,2	82,4
Consacrer moins d'heures de travail	4,8	17,6
<i>Ensemble</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Une écrasante majorité d'entrepreneurs (82,4% des femmes et 95,2% des hommes) optent pour accroître leurs gains par un surcroît de travail.

Les entrepreneurs disposés à travailler moins représentent, respectivement, 4,8% d'hommes et 17,6% de femmes. Les responsabilités familiales imparties aux femmes expliquent ces résultats, où un peu moins du 1/5 des femmes envisage de consacrer moins d'heures de travail à l'entreprise.

Par ailleurs, le caractère massif du choix des femmes (82,4%) en faveur d'un surcroît de travail pour obtenir de meilleurs revenus n'est pas l'expression d'un état d'esprit productiviste, mais reflète l'aspiration à consolider ce qui n'est, dans beaucoup de cas, qu'une activité économique à domicile.

Pour les hommes, cette aspiration à un revenu accru, même s'il est accompagné d'un surcroît de travail, traduit peut-être davantage la volonté de faire évoluer la micro-entreprise vers une petite entreprise.

Participation de l'entrepreneur à une association

Seuls 3,3% des femmes entrepreneurs et 11,3% des hommes adhèrent à une association syndicale. Parmi cette minorité d'entrepreneurs adhérents à une association, un peu plus de la moitié (56,5%) appartient à l'U.T.I.C.A. et l'autre moitié à différents types d'associations, telles que l'Association des Handicapés Moteurs, ou l'Union Nationale de la Femme Tunisienne (voir tableaux 93 et 94 en annexe). Les motivations de l'adhésion des micro-entrepreneurs sont variées:

- **33,3% des femmes estiment que cette adhésion préserve leurs intérêts (27,3% des hommes);**
- **22,2% des femmes estiment que cette adhésion leur permet d'accéder aux crédits et d'obtenir, grâce à la connaissance d'autres entrepreneurs, des matières premières (18,2% des hommes);**
- **44,5% des femmes (54,5% des hommes) citent des motivations très variées (personnelles, morales, etc ♦).**

Conclusion

Les modes d'acquisition des entreprises sont caractérisés par la prédominance de la création "ex-nihilo", puisque 63,2% des entrepreneurs affirment "être partis de zéro". En revanche, 26,4% ont acheté ou loué leur entreprise. Enfin, 7,2% affirment l'avoir obtenue soit sous forme de don, soit sous forme d'héritage.

La constitution de l'entreprise, à l'exception d'un tiers des cas, est une création réalisée avec peu de moyens. Cette formule est plus l'apanage des femmes (70,7%) que celui des hommes (63,2%).

Les motivations à l'origine de la création de l'entreprise sont l'indépendance, la possibilité de réaliser des gains et la nécessité de subvenir aux besoins de la famille.

Les problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise sont principalement l'absence de fonds de roulement et le manque de clientèle et, secondairement, le manque d'équipements, le manque de main-d'œuvre qualifiée et les tracasseries administratives.

La nature des problèmes rencontrés en cours d'activités est similaire à celle des problèmes qui surviennent au moment de la création de l'entreprise. Ainsi, l'absence de fonds de roulement et l'insuffisance de la clientèle sont toujours considérés comme des problèmes majeurs. Néanmoins, on voit apparaître de nouveaux problèmes spécifiques, tels que l'endettement et la gestion du travail. On assiste à une moindre importance des tracasseries administratives dans la phase de consolidation de l'entreprise.

Cette évolution est liée à une plus grande expérience et à une maîtrise des mécanismes de fonctionnement de l'entreprise. Par comparaison avec cette catégorie, affirmant rencontrer des problèmes, 38,6% des entrepreneurs reconnaissent ne pas rencontrer de problèmes en cours d'activité.

Les raisons pour expliquer cette situation renvoient à l'acquisition de l'expérience (27,3%), à la constitution d'une clientèle (47,1%) et à une meilleure maîtrise du fonctionnement de l'entreprise.

Concernant la durée du travail, plus de la moitié (55,8%) travaille toute la journée, soit 68,8% d'hommes et 49,8% de femmes. Un peu moins de 20% des femmes travaillent, soit le matin, soit l'après-midi, alors que la proportion des hommes correspondante est de 9,6%.

Ces régimes différenciés de travail, selon les hommes et les femmes, illustrent le fait que la femme, parce que captive de l'espace domestique, est contrainte de concilier les impératifs du travail à domicile et ceux du travail au sein de l'entreprise.

Ainsi, l'aménagement du temps pour la femme au sein de l'entreprise ne représente pas du temps libre, mais lui permet de le consacrer aux activités domestiques. 83,3% des femmes affirment s'occuper des tâches ménagères parallèlement, à leur activité professionnelle. Au sein de ce groupe, 85% consacrent quotidiennement entre 4 et 9 heures par jour aux travaux ménagers et à l'éducation des enfants.

Un peu moins de la moitié des femmes n'est pas aidée dans la réalisation des travaux ménagers. En revanche, 42,2% se font aider par des parents, 11,7% recourent au service d'une femme de ménage et 8,6% sont aidées par leur époux.

Concernant l'entreprise, 60,4% des entrepreneurs affirment que leur chiffre d'affaires est stable ou en croissance, traduisant ainsi le stade de consolidation atteint par la plupart des entreprises. En revanche, un peu moins de 40% affirment que leur chiffre d'affaires est en décroissance.

Concernant l'utilisation des revenus, 55,9% des entrepreneurs les consacrent à financer les besoins de consommation de la famille, alors que 12,3% placent ces revenus sous différentes formes. Près du 1/4 des entrepreneurs montre une propension à l'investissement, dans la mesure où ils ré-investissent leurs revenus, soit dans leur propre entreprise, soit dans d'autres entreprises.

La prise de décision, concernant la ré-utilisation des revenus, est, dans 75,1% des cas, du ressort exclusif des entrepreneurs. Pour 4% des cas d'entrepreneurs féminins, cette décision est prise par le mari.

Ainsi, les avantages de l'entreprise, tels que perçus par les entrepreneurs, sont principalement l'indépendance, la réalisation de gains et la stabilité.

Les inconvénients sont, principalement, la fatigue en rapport avec la durée du temps de travail, le manque de clients et la concurrence très vive et parfois déloyale.

Par rapport à l'environnement institutionnel, 90% des entrepreneurs n'ont pas eu recours, au cours des 12 derniers mois, au crédit bancaire. Parmi les 10% ayant introduit une demande de crédit bancaire, seul 1/3 a eu une suite favorable à sa demande.

En dépit de ce recours fort modeste de la part des entrepreneurs au crédit bancaire, 25,8% estiment que le crédit bancaire est nécessaire lors de la création d'une entreprise, alors que seuls 12,2% y ont recouru au moment de la création de leur entreprise.

Par ailleurs, les entrepreneurs font état de difficultés inhérentes à la commercialisation de leurs produits, imputables selon eux à la vive concurrence et à la demande insuffisante, ainsi qu'aux coûts élevés des matières premières.

Les aspirations des entrepreneurs visent la poursuite ou l'expansion de l'entreprise dans 94,4% des cas. Les entrepreneurs ayant le projet d'étendre leur entreprise représentent 55,4%, tandis que ceux qui comptent abandonner cette activité ne totalisent que 3%.

Selon 43,9% des entrepreneurs, le fonds de roulement est l'un des besoins stratégiques pour réaliser l'expansion de l'entreprise, tandis que 30,4% citent les équipements et le capital fixe. Enfin, le marché, la main-d'œuvre et les locaux représentent des besoins évoqués par 19% des micro-entrepreneurs.

Enfin, les entrepreneurs, auxquels on a posé l'alternative de choix entre de meilleurs gains avec un surcroît de travail ou moins d'heures de travail, ont dans leur très grande majorité (86,4%) opté pour le 1^{er} terme de l'alternative, à savoir plus de gains avec un surcroît de travail. Le 2^{ème} terme de l'alternative étant évoqué principalement par les femmes (17,6% contre 4,8% d'hommes).

L'adhésion des micro-entrepreneurs aux associations syndicales reste faible et ne dépasse pas 5,8%, dont plus de la moitié est adhérente à l'U.T.I.C.A., tandis que l'autre moitié appartient à diverses associations de type social.

Au terme de cette conclusion, il apparaît que les caractéristiques, les besoins et les options des femmes et des hommes entrepreneurs sont différents. La notion d'expansion et de consolidation ne recouvre pas pour l'une et l'autre catégorie la même signification, et cette variété de situations et de besoins doit être prise en compte, lors de la définition d'actions en vue de promouvoir la micro-entreprise.

5. LES SERVICES D'ASSISTANCE À LA PROMOTION DE LA MICRO ET PETITE ENTREPRISE

Ces services sont, surtout, assurés par l'Etat et les Administrations régionales ou locales, soit sur des ressources du budget de l'Etat, soit sur des lignes de crédits étrangers. Ils sont, généralement, intégrés dans le cadre de programmes nationaux ou régionaux de développement. Ces services peuvent être classés en:

- Programmes de promotion de ressources humaines.
- Programmes de développement et de création d'emplois.
- Programmes de financement.
- Programmes d'encadrement.

En effet, un micro-entrepreneur potentiel, pour réussir son projet, a besoin à la fois:

- d'une bonne formation professionnelle, même si celle-ci est acquise, généralement, sur le tas;
- d'un financement initial suffisant, sous forme d'apport propre, mais également de crédits à des conditions favorables et de subventions;
- d'un encadrement technique et administratif pour l'aider dans la phase de démarrage.

5.1 Programmes de promotion des ressources humaines

En dehors des services, fournis par l'Education Nationale, il existe un grand nombre de programmes de formation et d'insertion professionnelle. Certains de ces programmes ont une vocation nationale ou régionale et sont directement gérés par les services de l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, qui vient d'être scindé en trois Agences distinctes, s'occupant respectivement de l'emploi, de la formation professionnelle et de la formation continue. D'autres programmes sont financés et gérés par d'autres Administrations régionales ou locales.

5.1.1 Les programmes et les centres de formation professionnelle de l'Agence de la Formation Professionnelle

L'Agence de la Formation Professionnelle, qui est représentée dans tous les Gouvernorats du pays, dispose de plusieurs centres de formation professionnelle, répartis sur tout le territoire, offrant des programmes de formation dans près de 130 spécialités, de nature et de durée variables:

- Des programmes de formation initiale et de base, de durée plus ou moins longue.
- Des programmes de recyclage et de formation continue, de durée plus ou moins courte.

L'Agence Tunisienne de l'Emploi gère, quant à elle, des programmes de formation-insertion dans la vie professionnelle, tels que les stages d'insertion à la vie professionnelle (SIVP₁ et le SIVP₂) et les programmes "Fonds d'Insertion et d'Adaptation Professionnelle" (F.I.A.P.).

5.1.2 Autres programmes de formation professionnelle

Parmi ces programmes, il est possible de citer:

- les composantes formation intégrées dans les programmes de développement intégré (P.D.R., P.D.R.I., P.D.U.I.), qui seront traités ultérieurement;
- Les programmes de formation intégrés à certains programmes spécifiques de développement agricole ou rural:
 - Les centres de formation de la jeune fille rurale;
 - Les centre de formation professionnelle agricole (sur 39 centres, 2 seulement sont réservés aux jeunes filles);
 - le centre de perfectionnement et de recyclage agricole de Bousselem;
 - le projet intégré d'élevage Tuniso-Autrichien;
 - le programme d'assistance à l'arboriculture fruitière;
 - le programme de vulgarisation agricole en faveur des femmes de l'Agence de la Vulgarisation et de la Formation Agricoles.
 - les programmes de formation gérés par l'Office National de l'Artisanat et liés à des activités artisanales, notamment en matière de tissage de tapis, du travail du cuir, de la céramique, etc♦;
 - les programmes gérés par l'Union Nationale des Femmes de Tunisie (U.N.F.T.) et qui sont spécialement destinés aux femmes.

5.2 Programmes de développement et de création d'emplois

5.2.1 Le Programme Régional de Développement "P.R.D."

Le P.R.D. a pour finalité le développement régional ainsi que la promotion de l'emploi. Ce programme a essentiellement des objectifs socio-économiques, comportant deux volets:

- la promotion de l'emploi;
- la formation.

Dans le domaine de la promotion de l'emploi, le programme vise à réduire le chômage dans le milieu rural par différentes actions:

- préparation à l'emploi par la formation professionnelle;
- consolidation de l'emploi;
- création d'emplois.

Dans le domaine de la formation, il s'agit de former les jeunes et de les préparer à accéder à un emploi dans les activités relevant de l'agriculture, l'artisanat et les petits métiers. Le programme prévoit des aides (subventions et emprunts) pour la consolidation et la création d'emplois.

Le financement de petits projets ne présente souvent pas toutes les garanties sur le plan de l'assise financière et de la capacité de remboursement. Le P.R.D. fournit donc un complément de financement contribuant à amener ces projets au stade de la bancarisation. Le programme s'est ainsi orienté vers les actions d'investissement. L'aide représente un complément de financement des Fonds Spéciaux de Développement (F.O.S.E.P., F.O.D.E.R.I.⁽²⁰⁾, etc ♦). En outre, le projet comporte une composante relative à l'amélioration des conditions de vie par la promotion de l'habitat, les équipements socio-collectifs (santé et éducation) et les infrastructures de base (routes, eau potable, électricité, etc ♦).

a) Les avantages accordés

Le P.R.D. intervient au niveau de la création et la consolidation de l'emploi, par le biais de trois modalités:

- le don pour les familles nécessiteuses, distribué en nature, dont le plafond est fixé à 300 dinars;
- la subvention en nature ne dépassant pas 300 dinars;
- le prêt, limité à un plafond de 2.700 dinars, a pour objet de compléter l'auto-financement exigé; il est remboursé après une année de grâce sur une période de 6 ans et sans intérêt.

La population-cible est représentée par les jeunes du milieu rural en chômage disposant d'une qualification. Dans la branche agriculture et pêche, les bénéficiaires du programme sont exclusivement des hommes.

b) Les avantages accordés aux jeunes filles et femmes

Dans l'artisanat, il existe des bénéficiaires qui sont des jeunes filles et des jeunes femmes sortant des Centres de Formation Professionnelle. La formation dispensée doit leur permettre de confectionner certains articles ou produits pour leur propre consommation et celle de leur famille et d'accéder à un emploi, source de revenus.

Après la formation, les jeunes femmes peuvent bénéficier d'une aide en nature (métier à tisser, machine à tricoter, machine à coudre, laine) et des facilités offertes par le Fonds de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers, lorsqu'elles sont en mesure de présenter une garantie à la banque, qui octroie le crédit.

L'ensemble des bénéficiaires exerce son activité à domicile. Les femmes ont surtout bénéficié d'une aide en nature. Le programme a donc pris la forme d'une assistance à l'amélioration des conditions de vie et non celui d'un programme de création d'emplois. La quasi-totalité des femmes (93%) exerce cette activité à titre principal, 5,25% travaillent comme salariées et 1,75% effectuent des travaux ponctuels dans l'agriculture et la pêche.

c) L'impact du programme

La nature traditionnelle de l'activité (fabrication de mergoums) et la modicité des sommes accordées rendent pratiquement impossible l'installation des femmes à leur propre compte.

L'étroitesse du marché et l'absence de formation en gestion d'entreprise les confine, le plus souvent, dans un statut de travailleur à domicile sous-traitant. En effet, le travail des mergoums et tapis est souvent effectué en sous-traitance, pour un salaire dérisoire, (l'équivalent du travail de 4 - 5 mois étant rémunéré au niveau du salaire minimum d'un mois). Les jeunes filles, travaillant le plus souvent en fonction des commandes, sont sous-rémunérées et ne reçoivent pas assez de commandes pour exercer cette activité à plein temps.

5.2.2 Le Programme de Développement Rural Intégré "P.D.R.I."

Le Programme de Développement Rural Intégré a démarré en 1984. Il comporte les composantes suivantes:

- **formation professionnelle;**
- **création et consolidation d'emplois;**
- **amélioration des conditions de vie par la prise en charge, totale ou partielle, des infrastructures de base (assainissement, eau, électricité, routes, pistes, etc ♦), l'habitat et les équipements socio-collectifs.**

Le P.D.R.I. ne comprend pas de composante spécifiquement destinée à la femme, alors que c'est le cas dans le Programme de Développement Urbain Intégré "P.D.U.I.", de création plus récente.

5.2.3 Le Programme de Développement Urbain Intégré "P.D.U.I."

Le Programme de Développement Urbain Intégré est mis en œuvre dans des quartiers et comporte deux volets principaux:

- le 1^{er} volet correspond à la création et à la consolidation des infrastructures de base, qu'elles soient liées à la production ou à l'habitat, et concerne l'amélioration des conditions de vie;
- le 2^{ème} volet correspond à la promotion d'activités productives et au développement de petites ou micro-entreprises, ainsi qu'au développement d'activités à domicile.

Ce 2^{ème} volet nécessite d'importantes actions de formation, d'assistance et de suivi des projets réalisés par les jeunes promoteurs, afin de consolider la création des emplois qu'ils comportent.

a) L'amélioration des conditions de vie

Cette composante concerne:

- les équipements socio-collectifs;
- les infrastructures (assainissement, voirie, eau potable, électricité, éclairage public).

L'identification des différents types d'équipements et d'infrastructures à réaliser est opérée à partir du constat-diagnostic, qui est réalisé dans le quartier éligible au P.D.U.I. C'est ainsi que sont mises en évidence les carences en équipements socio-collectifs et en infrastructures.

Pour les infrastructures, il a été observé que la voirie et l'assainissement représentent les deux demandes de la population, étant entendu que les quartiers du projet pilote se caractérisent par un taux appréciable de branchement à l'électricité et à l'eau potable. En revanche, l'absence de voirie, outre la pénibilité qu'elle occasionne par temps de pluie, est perçue comme un élément de déqualification et d'exclusion sociale.

Les équipements socio-collectifs et les infrastructures représentent une composante nécessaire, mais non suffisante, dans l'amélioration des conditions de vie de la population. En effet, le P.D.U.I. comporte une composante relative aux activités productives.

b) Les activités productives

S'agissant de la création d'activités productives, permettant d'offrir des ressources aux populations, les axes permanents, relatifs aux activités productives, concernent:

- l'information et la formation;
- le financement et l'aide à l'installation;
- le suivi et l'assistance.

Les groupes-cibles devant bénéficier en priorité des actions productives sont:

- les primo-demandeurs d'emploi;
- les chômeurs adultes;
- les femmes.

Activités productives en faveur des promoteurs potentiels

Elles comportent des actions de formation, réalisées en concertation avec l'A.T.E.⁽²¹⁾, afin de réaliser des pépinières d'entreprises pour des petits promoteurs. De nombreuses tâches sont nécessaires pour réaliser ce type d'activités productives:

- définition des critères d'éligibilité des promoteurs;
- définition d'un système de formation à la carte, adapté aux besoins des primo- demandeurs d'emploi;
- aide à l'identification et à l'étude des projets;
- préparation des dossiers de financement;
- sélection finale des promoteurs;
- installation des promoteurs dans un lotissement de petits métiers.

Le choix des bénéficiaires de ce type de projet repose sur leurs prédispositions en matière de qualifications et de leur capacité à participer au financement du projet.

Activités productives au profit des femmes

Il s'agit, notamment, de consolider ou de créer des activités artisanales à domicile et de favoriser la création de micro-entreprises. A l'instar des promoteurs, un programme de formation est prévu aussi pour ce groupe-cible. Il peut s'agir de complément de formation (perfectionnement) ou de formation de base pour des jeunes filles. La formation est assurée en concertation avec l'O.N.A.⁽²²⁾ et sa filiale la S.O.P.A.T.⁽²³⁾

5.3 Les systèmes de financement des petites activités

5.3.1 Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (F.O.N.A.P.R.A.)

Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers a été institué en 1981 pour promouvoir l'artisanat et les petits métiers et permettre à des personnes désirant s'installer à leur propre compte de bénéficier de conditions de financement avantageuses.

Les projets, financés dans le cadre ce fonds, ne doivent pas excéder la valeur de 30.000 dinars. Les crédits peuvent financer jusqu'à un maximum de 60% du coût de l'investissement, fonds de roulement compris. Le complément est assuré par les fonds propres, qui comprennent la dotation du F.O.N.A.P.R.A. et l'apport personnel en numéraire.

La contribution du F.O.N.A.P.R.A. s'effectue dans les conditions suivantes:

- **Pour les projets portant sur un investissement d'une valeur inférieure ou égale à 10.000 dinars:**

- la dotation maximale F.O.N.A.P.R.A. ou promoteur, remboursable sans intérêt est de 36%;

- un crédit à moyen terme ne dépassant pas les 60% du coût du projet est accordé. Ce dernier est remboursable sur une période de sept années avec une année de franchise et 10% d'intérêt;

- l'apport personnel représente 4% du coût du projet.

- **Pour les projets portant sur un investissement d'une valeur comprise entre 10.000 et 30.000 dinars:**

- la dotation maximale F.O.N.A.P.R.A. au promoteur, remboursable sans intérêt est de 32%;

- un crédit à moyen terme est accordé dans les mêmes conditions que les projets d'une valeur inférieure à 10.000 dinars;

- l'apport personnel représente 8% du coût du projet.

Depuis l'entrée en activité du fonds et jusqu'en mars 1993, 14.610 projets ont été financés, créant 58.440 postes d'emploi. Les statistiques n'indiquent pas la proportion des femmes bénéficiaires du F.O.N.A.P.R.A. Cependant, les projets F.O.N.A.P.R.A. ont enregistré une baisse, depuis mars 1992, ce qui s'est traduit par une baisse du nombre d'emplois créés sur la même période, passant de 932 en 1992, à 620 en 1993.

Les insuffisances des résultats réalisés au niveau de la

promotion régionale de micro-entreprises

Le F.O.N.A.P.R.A. ne comprend aucune mesure incitative à la promotion de la micro-entreprise dans les régions défavorisées, ce qui peut expliquer la forte concentration des projets dans certaines régions financés dans le cadre de ce fonds.

Les insuffisances des résultats réalisés au niveau de

la promotion sectorielle des micro-entreprises

La répartition des projets financés dans le cadre de ce fonds, révèle une forte concentration sectorielle au niveau de la sous branche "artisanat utilitaire" et au niveau des services. En effet, l'artisanat utilitaire a accaparé 95,5% des projets effectivement financés, contre 4,5%, seulement, pour l'artisanat artistique.

En outre, l'absence de garanties suffisantes de la part des promoteurs pour l'octroi d'un crédit bancaire, l'insuffisance de la formation technique et de la formation en gestion et l'absence de suivi et d'évaluation des projets financés ont contribué à limiter l'impact attendu de ce fonds. De plus, l'octroi de crédits a été conditionné, jusqu'à une date récente, par la capacité de l'unité à créer de nouveaux emplois. Enfin, il n'existe pas d'évaluation de la composante féminine des crédits accordés dans le cadre de ce fonds.

5.3.2 Le Fonds de Développement Rural Intégré (F.O.D.E.R.I.)

Destiné à financer les composantes du P.D.R.I., le F.O.D.E.R.I. finance les projets inférieurs ou égaux à 10.000 dinars. A l'instar du F.O.N.A.P.R.A., il comporte trois composantes de financement:

- 60% de prêt;
- 35% de subvention;
- 5% d'auto-financement.

Le prêt est accordé à un taux de 4%, remboursable sur une période de 7 ans, avec 2 années de grâce.

A l'inverse du F.O.N.A.P.R.A., qui exige du bénéficiaire une garantie hypothécaire, le F.O.D.E.R.I. n'exige qu'un nantissement sur le matériel à acquérir. Ce financement est ainsi relativement aisé et est réservé notamment à la promotion des petits métiers agricoles.

5.3.3 Le Fonds de roulement "O.N.A."

Le fonds de roulement de l'Office National de l'Artisanat (O.N.A.) est destiné à financer les besoins en trésorerie des artisans exerçant dans l'artisanat traditionnel. Créé en 1988, ce fonds est géré par l'Office National de l'Artisanat, et ses ressources sont prélevées sur les dotations budgétaires, allouées au F.O.N.A.P.R.A.

Ce fonds concerne théoriquement plus de 27.000 artisans, recensés en 1992 par l'O.N.A., qui a accordé près de 5.800 prêts, à la date du 31 décembre 1992, parmi lesquels 62% des bénéficiaires de ce type de prêts sont des femmes.

Le crédit moyen offert est d'un montant égal à 1.000 dinars. Le plafond étant fixé à 2.000 dinars. Le taux d'intérêt est de l'ordre de 3% et la durée du remboursement est de 4 ans.

5.4 Les services et programmes d'encadrement

5.4.1 Les unités régionales d'intervention et de promotion de l'emploi (U.R.I.P.E.)

L'U.R.I.P.E., qui est installée dans chaque Gouvernorat, est un service de l'ex-Office de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (O.F.P.E.) qui se charge essentiellement:

- d'élaborer les dossiers technico-économiques des demandeurs de crédits pour une création d'entreprise ou une extension;
- d'assister les petits promoteurs lors du démarrage de leurs projets;
- de compléter la formation des bénéficiaires, dans les domaines techniques et de gestion, sur la base de programmes appropriés;
- d'identifier des petits projets et des opportunités d'investissement dans le cadre de l'artisanat et des petits métiers au niveau régional ou local.

Généralement, l'U.R.I.P.E. est dirigée par un cadre professionnel en matière de création d'entreprise, qui est secondé par un corps d'Assistants Techniques des Métiers (A.T.M.), chargés d'encadrer les jeunes entrepreneurs au stade du démarrage de leurs projets.

5.4.2 Le programme de création de pépinières d'entreprises envisagé par le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (juillet 1993)

Dans le cadre de la nouvelle orientation du VIII^{ème} Plan, la micro-entreprise est amenée à contribuer de façon plus significative à la création d'emplois. Aussi, s'inscrivant dans cette orientation, un programme de création de pépinières d'entreprises est sur le point d'être engagé dans les villes de Gafsa, Thala, El Hamma, El Omrane, Boussalem et Hammam Sousse.

Le choix des régions-cibles a été dicté par l'intensité du chômage dans la région, par le manque d'infrastructure et par l'isolement géographique.

La stratégie de ce programme comporte plusieurs axes:

- l'identification, avec les autorités régionales, de créneaux porteurs en matière d'activités;
- l'identification des promoteurs potentiels;
- la formation des promoteurs aux niveaux techniques et de gestion;
- l'assistance dans l'étude des projets;
- la constitution d'une banque de projets micro-entreprises.

L'objectif principal est d'aider à l'émergence de la petite entreprise et à sa consolidation.

5.4.3 L'intervention de l'Office National de l'Artisanat

Cette intervention, qui s'exerce dans presque toutes les régions du pays, se concrétise par:

- La distribution de la carte professionnelle et l'immatriculation des entreprises artisanales, intervention qui donne aux artisans concernés plus de facilités pour accéder à un certain nombre d'avantages.
- La formation soit:

- Dans les centres propres de l'O.N.A.;

- Dans les ateliers de la S.O.P.A.T. (filiale de l'O.N.A.);

- Dans les ateliers d'entreprises privées.

- **La recherche et le développement du produit artisanal.**
- **La promotion du produit artisanal.**
- **L'O.N.A. incite et aide les artisans à participer aux foires régionales, nationales et internationales.**
- **L'estampillage et le contrôle de qualité de certains produits comme le tapis et le tissage, en vue d'améliorer la qualité de la production.**
- **L'encouragement aux investissements.**

L'O.N.A. assiste les jeunes promoteurs lors de la préparation de leurs projets, en les aidant à préparer leurs dossiers de prêts et à mener à bien leurs études techniques et financières.

5.4.4 Le rôle d'encadrement de la Chambre des Femmes Chefs d'Entreprises

La création de la Chambre des Femmes Chefs d'Entreprises en 1990, au sein de l'U.T.I.C.A., visait trois objectifs principaux:

- **sensibilisation des femmes;**
- **aide des femmes au plan professionnel;**
- **amélioration de la participation de la femme au plan économique.**

La sensibilisation des femmes chefs d'entreprises à l'action syndicale devait les inciter à participer plus activement au niveau de leurs chambres respectives. En effet, avant la création de la Chambre, à part quelques exceptions (des unités), les femmes étaient totalement absentes des assemblées et autres réunions de l'U.T.I.C.A., qui était une organisation à 100% masculine.

Les femmes chefs d'entreprises se faisaient représenter dans ces réunions par leurs maris. La création de la Chambre a permis d'habituer les femmes à participer à ce type de réunions. On les habitue à l'action syndicale et on les incite à participer, activement, aux réunions syndicales de leurs propres Chambres.

Aider les femmes chefs d'entreprises à résoudre leurs problèmes, les informer et contribuer à leur formation: la Chambre encourage les femmes, qui ont des idées de projets, à concrétiser leurs projets. A cet effet, elle a publié en 1992, un Guide du Futur Promoteur, suite à un séminaire destiné aux femmes sur la création d'entreprises.

Inciter les femmes chefs d'entreprises à participer aux manifestations internationales grâce aux relations de la Chambre avec un grand nombre d'organismes internationaux, dont l'Association Mondiale des Femmes Chefs d'Entreprises.

5.4.5 Les unités de gestion prévues dans le cadre du P.D.U.I.

Ces unités de gestion, qui sont responsables de la réalisation du P.D.U.I. dans les différents quartiers concernés par ce programme auront, en matière d'encadrement de jeunes entrepreneurs potentiels, à assurer les tâches suivantes:

- aider les entrepreneurs potentiels à élaborer leurs dossiers technico-économiques, afin de les présenter à la banque;
- assister ces petits entrepreneurs lors du démarrage de leurs projets;
- assurer un complément de formation aux entrepreneurs qui en ont besoin;
- contribuer à identifier des petits projets potentiels ou des opportunités d'investissement, dans le cadre de l'artisanat et des petits métiers, au niveau local ou régional.

Conclusion

En conclusion, tout mécanisme institutionnel ou non institutionnel, mis en œuvre pour développer l'émergence d'activités génératrices de revenus, en particulier au moyen de la micro-entreprise, doit tenir compte des considérations suivantes:

- La population susceptible d'être ciblée par les programmes d'appui à la micro-entreprises, est dans sa majorité analphabète (jeunes filles en rupture scolaire, femmes pauvres vivant en milieu rural et péri-urbain).
- La sensibilisation des agents de vulgarisation au problème de l'intégration des femmes au développement demeure insuffisante.
- L'inexistence de programmes assurant une formation pouvant déboucher sur une activité autre que traditionnelle, l'absence de formation en gestion, en commercialisation.
- La méconnaissance du développement récent du secteur informel et, en particulier, des formes de production hétérogènes initiées par les femmes à domicile.

Ainsi, la réussite de programmes d'appui à la micro-entreprise reste largement tributaire de la connaissance des aspirations de la population-cible et des développements récents du secteur informel.

I:\JOSIANE\RAPTUNIS-98.wpd

3^{ème} PARTIE

CONCLUSIONS & RECOMMANDATIONS

6. BESOINS DES FEMMES ENTREPRENEURS

L'analyse et le diagnostic sur le fonctionnement des micro-entreprises en Tunisie permet de mettre en évidence:

- les préoccupations communes aux entrepreneurs hommes et femmes;
- les préoccupations spécifiques aux femmes;

- les atouts et les contraintes des micro-entreprises.

6.1 Les préoccupations communes aux entrepreneurs hommes et femmes

L'enquête réalisée auprès de 400 micro-entreprises dirigées par des hommes et des femmes, ainsi que les interviews recueillies auprès de femmes-ressources, ont permis de relever les besoins communs suivants:

- la nécessité de disposer d'un fonds de roulement;
- la nécessité d'avoir une clientèle;
- la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée;
- la nécessité de disposer d'équipements et d'un capital fixe.

Bien que ces besoins aient été exprimés aussi bien par les femmes que par les hommes entrepreneurs, ils ne recouvrent pas toujours les mêmes préoccupations.

6.2 Les micro-entreprises dirigées par des femmes

Afin d'identifier des solutions idoines, les besoins de toutes les femmes, en dépit du caractère générique des données extraites de l'enquête, doivent être examinés en fonction des différents types d'entreprises.

En effet, les données de l'enquête ont permis de mettre en évidence l'hétérogénéité des entreprises dirigées par des femmes. On a pu observer que cette hétérogénéité des micro-entreprises féminines est plus grande que celle des micro-entreprises masculines, qui ont tendance à être davantage regroupées autour de valeurs moyennes⁽²⁴⁾. Ainsi, une proportion plus importante de micro-entreprises féminines se trouvent dans le secteur informel. On observe donc différents comportements et différentes stratégies.

Les résultats de l'enquête et les interviews donnent à penser que les entreprises féminines ont été créées dans les circonstances suivantes:

6.2.1 La femme qui démarre son entreprise sur la base d'un savoir-faire traditionnel

La femme qui démarre son entreprise car elle a un savoir-faire traditionnel, qu'elle décide d'exploiter commercialement (confection, couture, tissage, fabrication de gâteaux, fabrication de savon, fabrication de certains parfums, etc.).

Au début, son savoir-faire lui permet de contribuer occasionnellement au budget de la famille, en vendant ses produits ou ses services aux voisins ou au sein de la famille, notamment durant certaines périodes de l'année, comme les fêtes religieuses, la rentrée scolaire, les mariages, etc. Ce cas est observé fréquemment dans les milieux populaires, où la femme a un faible niveau d'instruction.

Progressivement, l'activité quitte le domicile pour des locaux plus adaptés, l'occasional et le saisonnier deviennent de plus en plus permanents et les aides familiaux sont remplacés ou secondés par des salariés.

Quand le mari a un emploi et un revenu relativement modestes, il lui arrive d'intégrer l'entreprise de sa femme dès qu'il constate que celle-ci commence à réussir. Généralement, la femme continue à s'occuper principalement de la production (son savoir-faire) et le mari l'aide au niveau de la logistique (transport, distribution, contacts extérieurs, etc ♦).

6.2.2 La femme qui démarre son entreprise après avoir obtenu un diplôme

La femme qui, après avoir obtenu un diplôme supérieur ou universitaire, décide de s'installer à son propre compte. Ce type de démarrage dépasse le cadre des activités purement commerciales. Il couvre aussi les activités libérales, artistiques, culturelles et sociales. C'est le cas des pharmaciennes, architectes, informaticiennes, expert-comptables, opticiennes, responsables d'écoles privées, de jardins d'enfants, de galeries d'art, etc ♦

Cette nouvelle catégorie de femmes chefs d'entreprises se développe rapidement. Notre échantillon n'a pas couvert ce type d'activités, qui sont généralement formelles et bien structurées.

Notons, quand même, que dans notre échantillon, 6,5% des femmes entrepreneurs ont un niveau d'instruction universitaire (post secondaire).

6.2.3 La femme qui devient progressivement chef d'entreprise

La femme qui devient progressivement chef d'entreprise, en intégrant petit à petit l'entreprise familiale (du père ou du mari). Progressivement, la femme assume des responsabilités de plus en plus importantes au sein de l'entreprise. Elle participe au processus de prise de décision, elle assure certaines tâches de confiance, tient notamment la caisse et devient, éventuellement, chef d'entreprise lors de la création de filiales ou d'une entreprise indépendante et parfois complémentaire à la première. Ceci n'est possible que dans deux cas:

- La nature de l'activité se prête culturellement et socialement au travail dit féminin (textile, restauration, etc ♦);**
- La formation et le savoir-faire de la fille ou de l'épouse lui permettent d'intégrer l'entreprise et de s'y imposer.**

Ce type d'entreprise n'a pas été pris en compte dans l'enquête.

6.2.4 La femme qui devient chef d'entreprise à la suite de circonstances extérieures

La femme qui devient chef d'entreprise, suite à un héritage ou au décès ou à la longue maladie du mari ou du père. Dans ce cas, la femme se trouve propulsée au

rôle de chef d'entreprise presque malgré elle, afin de subvenir aux besoins de la famille ou d'assurer la continuité de l'entreprise et de préserver le patrimoine familial. Parfois, elle assure provisoirement ce rôle en attendant la majorité de ses enfants.

Ce type d'entreprises n'a pas non plus été pris en considération dans la présente étude, car trop peu fréquent.

6.2.5 Les femmes "fausses chefs d'entreprises"

Le cas des femmes "fausses chefs d'entreprises" qui servent de prête-nom au mari, lequel est souvent fonctionnaire. Généralement, le mari a les moyens financiers et les relations qui lui permettent de démarrer une entreprise, mais il ne peut pas le faire car son statut de cadre supérieur ou de membre d'une profession libérale est incompatible avec son activité. Ce cas est relativement fréquent en Tunisie. La femme est formellement chef d'entreprise, elle gère et signe, mais les vraies décisions sont prises par le mari.

Dans 26% des cas d'entreprises dirigées par des femmes, l'époux participe avec l'épouse à la prise des grandes décisions.

Enfin, dans 5,4% des cas d'entreprises dirigées par des femmes, l'époux prend seul les grandes décisions concernant l'entreprise.

Ces situations de départ tendent à peser sur les opérations des micro-entreprises féminines durant toute leur durée de vie. En effet, si l'on classe les micro-entreprises selon leur appartenance au secteur formel ou informel⁽²⁵⁾, on remarque qu'il existe une sorte de hiérarchie d'informalité, allant des micro-entreprises les plus informelles -qui sont aussi qualifiées d'activités de subsistance ou de survie- à des micro-entreprises qui ont tous les attributs des entreprises du secteur formel, en passant par plusieurs catégories intermédiaires, selon leur degré de formalité.⁽²⁶⁾ Un tiers des micro-entreprises dirigées par des femmes sont des unités complètement informelles, alors que seulement 7,2 pour cent des micro-entreprises dirigées par des hommes sont dans ce cas. A l'inverse, moins de dix pour cent des micro-entreprises dirigées par des femmes peuvent être considérées comme complètement formelles, alors que 16,8 pour cent des micro-entreprises dirigées par des hommes remplissent les critères requis.

Selon F. Bonnet, les deux catégories extrêmes se distinguent non seulement en fonction des critères choisis pour déterminer leur appartenance soit au secteur informel, soit au secteur formel, mais encore par toute une série de caractéristiques:

Caractéristiques personnelles de l'entrepreneur:

◆ *le niveau d'instruction:* les niveaux d'instruction évoluent dans l'ordre croissant le long de l'axe de l'informalité à la formalité. Les femmes micro-entrepreneurs du secteur informel ont un niveau d'instruction très bas. Le quart d'entre elles sont analphabètes. Aucune n'a suivi l'enseignement supérieur. Au

contraire, les femmes micro-entrepreneurs du secteur formel jouissent d'un bon niveau d'instruction -aucune n'est analphabète, plus de la moitié sont issues de l'enseignement secondaire, un tiers est diplômé du supérieur-. Même les hommes micro-entrepreneurs des entreprises formelles n'atteignent pas ces niveaux;

◆ *l'expérience professionnelle*: l'entreprise représente la première expérience professionnelle pour la majorité des micro-entrepreneurs appartenant au secteur informel. A peine plus d'un quart des femmes de cette catégorie avaient auparavant travaillé pour autrui. Ceci n'est pas surprenant si l'on se rappelle que les micro-entreprises de cette catégorie sont souvent basées sur un savoir-faire traditionnel. En revanche, la majorité des femmes micro-entrepreneurs du secteur formel ont acquis une expérience professionnelle avant de créer leur entreprise - 48 pour cent dans le secteur privé, 11 pour cent dans le secteur public et même 7 pour cent dans la création d'une première affaire. Seules 22 pour cent n'avaient pas travaillé auparavant;

◆ *l'âge de l'entrepreneur*: les unités informelles sont plus souvent que la moyenne dirigées soit par des femmes très jeunes, soit par des femmes relativement âgées (60 pour cent des femmes de 60 ans et plus sont dans le secteur informel). Cette caractéristique semble refléter une certaine étanchéité du secteur formel -le passage de l'informalité à la formalité semble peu plausible. A l'opposé, la majorité des femmes micro-entrepreneurs du secteur formel (70 pour cent) a entre 30 et 39 ans. Pour la plupart, leur trajectoire professionnelle se présente ainsi: acquisition d'un bon niveau d'instruction et, éventuellement, d'une formation, dans une université ou à l'école, puis d'une expérience professionnelle en exerçant un emploi salarié dans le secteur privé ou public avant de lancer leur propre affaire. Lors de la création de l'entreprise, presque la moitié des femmes avaient entre 25 et 29 ans et 22 pour cent entre 30 et 34 ans;

◆ *motivations*: la démarche des entrepreneurs informels semble reposer davantage sur la nécessité de travailler pour vivre ou survivre que sur un véritable projet d'entreprise. Pour les femmes micro-entrepreneurs du secteur formel, le travail semble représenter pour elles un instrument important de leur réalisation personnelle.

Quant à la formation, les parcours des deux catégories sont apparemment peu différenciés. Près de la moitié des femmes micro-entrepreneurs ont suivi une formation. En fait, la proportion de femmes micro-entrepreneurs ayant suivi une formation s'élève avec le niveau de formalité. Toutefois, ceci ne semble pas s'appliquer aux micro-entreprises du secteur formel, probablement parce que les femmes de cette catégorie bénéficient déjà d'un bon niveau d'instruction et n'éprouvent pas toujours le besoin de suivre une formation.

Caractéristiques de l'entreprise

◆ *âge de l'entreprise*: les micro-entreprises informelles ont tendance à être plus anciennes que les micro-entreprises formelles. Cette constatation, de même que

celle relative à l'âge des entrepreneurs, laisse supposer que l'hypothèse du passage de l'informalité à la formalité est peu vraisemblable;

◆ *financement*: le crédit familial représente l'aide principale parmi les micro-entreprises les plus informelles. A l'inverse, près de 60 pour cent des femmes entrepreneurs du secteur formel ont obtenu un crédit bancaire au démarrage de leur entreprise. Il convient de relever, d'ailleurs, que ce pourcentage est plus élevé pour les femmes que pour les hommes de cette catégorie. Ceci s'explique sans doute par le niveau d'instruction plus élevé des femmes micro-entrepreneurs du secteur formel -et donc de leur capacité à entreprendre les démarches administratives nécessaires à l'obtention d'un prêt et à négocier-, assorti probablement de meilleures relations des femmes entrepreneurs et de leur entourage auprès des banques et des décideurs en matière de crédit;

◆ *valeur globale du capital investi*: la valeur des biens, ainsi d'ailleurs que le chiffre d'affaire, augmentent avec le degré de formalité de l'entreprise. 90 pour cent des femmes du secteur informel ont un capital d'une valeur inférieure à 1.000 Dinars. Dans le cas des entreprises formelles, l'investissement est plus lourd et l'activité plus capitalistique. Près de 90 pour cent des femmes entrepreneurs ont un capital supérieur à 10.000 Dinars et 48 pour cent ont un capital supérieur à 20.000 Dinars;

◆ *emploi*: les micro-entreprises informelles ont tendance à "employer" des membres de la famille, non rémunérés, ou payés en nature, plutôt que des salariés rémunérés. Pour ce qui est des entreprises formelles, un des critères retenus pour appartenir à ce secteur est la présence d'au moins cinq travailleurs rémunérés dans l'entreprise. Par conséquent, la totalité des micro-entreprises de cette catégorie ont au moins cinq travailleurs rémunérés. D'ailleurs, on observe qu'au moment de leur démarrage, ces entreprises avaient déjà plusieurs travailleurs rémunérés, ce qui semble montrer qu'elles étaient déjà formelles au départ;

◆ *localisation*: 88 pour cent des micro-entreprises féminines informelles sont localisées à domicile, tandis que 85 pour cent des entreprises féminines formelles opèrent dans un local situé à l'extérieur du domicile;

◆ *clientèle*: les biens et les services produits par le secteur informel sont destinés au marché local et répondent le plus souvent à une demande fluctuante des consommateurs finals, essentiellement féminins (56 pour cent des cas). Les entreprises féminines du secteur formel bénéficient de débouchés plus diversifiés. Il s'agit non seulement de consommateurs finals tant masculins que féminins, mais aussi de grossistes de quartier ou même de grossistes opérant à l'échelle régionale ou nationale.

En conclusion, une dynamisation efficace des activités des micro-entreprises implique des actions cohérentes et adaptées à ces situations diversifiées, qui impliquent des besoins diversifiés.

6.3 Les besoins des micro-entreprises

Les différents types d'entreprises supposent une variété de besoins d'ordre social et économique.

a) Besoins économiques

Ils concernent les composantes qui permettent la consolidation et le développement de l'entreprise. Il s'agit, notamment, des moyens financiers (fonds de roulement, crédits, etc ♦), des équipements et du local (capital fixe), du rapport au marché (approvisionnement et commercialisation) et de la formation.

b) Besoins sociaux

Ils concernent tant l'entrepreneur que l'environnement socio-culturel. Ces besoins renvoient aux structures et aux équipements sociaux (crèches, jardins d'enfants, etc ♦), susceptibles de réduire les contraintes qu'éprouve la femme entrepreneur. Ils reflètent la nécessité de valoriser l'entreprenariat féminin, à travers de multiples actions de communication et de sensibilisation.

Pour les activités de survie, les besoins sociaux de cette catégorie de femmes impliquent un véritable monitoring social, permettant à la femme de consolider et de valoriser son statut d'acteur économique.

Les besoins des micro-entreprises peuvent être résumés comme suit:

- Les besoins pour les entreprises masculines sont d'ordre financier et donc, principalement, économiques. Il est également nécessaire de prévoir pour cette catégorie, des actions de formation en gestion.
- Les entreprises féminines, outre les besoins économiques pré-cités, demandent à ce que les femmes bénéficient de structures d'appui permettant d'alléger leurs charges familiales, afin qu'elles se consacrent plus et mieux à leurs entreprises.
- Pour certains types d'entreprises, outre les besoins financiers et en formation, elles demandent, également, une meilleure intégration sociale, tant par rapport au milieu familial que par rapport au quartier ou à la société. Il y a donc des besoins en "suivi social", dont la finalité serait de permettre l'autonomisation graduelle de la femme et de favoriser son émergence en tant qu'acteur économique.

7. ASSISTANCE AUX FEMMES ENTREPRENEURS

A travers les conclusions de la présente étude et les résultats d'études précédentes semblables, il apparaît que les entrepreneurs potentiels désirant créer des micro-entreprises, quel que soit leur sexe, ont besoin de soutien et d'assistance à cinq niveaux différents:

- au niveau de l'information;

- au niveau de la formation professionnelle, technique et en gestion des entreprises;
- au niveau du financement;
- au niveau de l'encadrement au stade de démarrage;
- au niveau de l'allégement des formalités administratives.

Ces types d'assistance sont aussi valables pour les hommes que pour les femmes entrepreneurs. Néanmoins, une attention particulière mérite d'être portée aux femmes entrepreneurs qui sont confrontées à des obstacles spécifiques, d'ordre culturel et social.

7.1 Assistance au niveau de l'information

Comme cela a été mis en évidence dans les chapitres précédents, les programmes et les instruments d'aide et d'assistance à la micro-entreprise ne manquent pas en Tunisie. On a même l'impression qu'ils sont trop nombreux. Cependant, ces programmes ne sont pas toujours connus des entrepreneurs potentiels à qui ils sont destinés. Ceci est dû au faible niveau de formation de la grande majorité des entrepreneurs, qui ne lisent pas régulièrement les journaux et autres publications spécialisées, liées à ces programmes. Mais cette méconnaissance est surtout due au contenu un peu flou et confus de nombre de ces programmes et à l'absence de politique de vulgarisation et de diffusion de ces programmes auprès de la population-cible.

De plus, la femme entrepreneur, qui ne fréquente pas les cafés et les restaurants, à l'instar de son collègue masculin, est privée ainsi d'informations d'ordre commercial, fiscal et administratif qui circulent d'une manière informelle, de bouche à oreille, parmi les gens du métier, lesquels se rencontrent régulièrement dans un cadre non professionnel (cafés ou restaurants).

Il serait souhaitable que les organisations professionnelles spécialisées ou certains services de soutien et d'assistance aux micro-entreprises organisent, périodiquement, des visites aux micro-entrepreneurs, afin de les informer des nouveautés en matière de soutien, de financement, de procédures administratives, de mutations technologiques, etc ♦

Ceci suppose une identification précise des micro-entreprises dans les différents quartiers et la formation d'équipes mixtes spécialisées dans ces fonctions. La publication de documents simples avec des photos et des schémas accessibles à des entrepreneurs d'un faible niveau de formation est aussi recommandée.

7.2 Assistance au niveau de la formation

En plus de l'analphabétisme, qui caractérise une certaine proportion de micro-entrepreneurs, et malgré les efforts accomplis par la Tunisie en matière d'éducation, le faible niveau de formation professionnelle technique et l'absence de savoir-faire en matière de gestion des entreprises constitue l'une des carences importantes.

Ainsi, le faible niveau de formation générale et technique d'une partie non négligeable des hommes et des femmes qui gèrent des micro-entreprises explique en grande partie leur ignorance des programmes d'aides et d'assistance, dont ils pourraient bénéficier. Il explique également leur faible niveau d'absorption des nouvelles technologies de production. Enfin, il explique, en partie, leur faible niveau de tenue de comptabilité, de recours au crédit et d'observation des législations fiscales, sociales et professionnelles.

Pourtant, les centres et les programmes de formation professionnelle ne manquent pas dans le pays. Néanmoins, il convient d'assurer une meilleure adéquation de ces centres aux vrais besoins des entrepreneurs.

A part les programmes de formation initiale, destinés aux jeunes sans aucune formation, qui peuvent être longs et généraux, les autres programmes de formation doivent être confectionnés sur mesure, en fonction des besoins de la population-cible. Ils doivent être ponctuels, légers, de courte durée et bien adaptés aux problèmes concrets qui se posent quotidiennement aux entrepreneurs et aux personnes concernées.

Enfin, la préparation des futurs entrepreneurs aux problèmes de gestion, de tenue de comptabilité, de techniques de commercialisation, de gestion de stocks, etc ♦ est plus importante que leur préparation à la production.

Pour aboutir à un peu plus de souplesse dans les programmes de formation, il faudrait éviter le monopole de la formation professionnelle tracée et fournie par un seul organisme. Il faudrait, également, faire participer aussi bien les professionnels, leurs syndicats ou organisations professionnelles, et tout autre agent public ou privé concerné.

En ce qui concerne les femmes, il faudrait prévoir pour celles qui, pour des raisons familiales, sociales ou culturelles, ne peuvent poursuivre d'une manière régulière et assidue des programmes de formation de longue durée dans des centres spécialisés, parfois éloignés, des formules plus souples, leur permettant de concilier leurs besoins de formation et leurs responsabilités familiales.

Enfin, le volet formation, compte tenu de son importance, doit être intégré dans le cadre de tout programme de soutien ou d'assistance financière, administrative ou technique à la micro et petite entreprise.

7.3 Assistance au niveau du financement ="BR1">

Avec le F.O.N.A.P.R.A., le F.O.D.E.R.I., le Fonds O.N.A. et toutes autres lignes de crédits incluses au sein des différents programmes de développement intégrés, comme le P.D.U.I., le P.D.R.I., le P.D.R., etc ♦ le jeune entrepreneur tunisien ne manque pas de sources potentielles de financement correspondant à ses besoins et à ses moyens de remboursement. Cependant, les jeunes entrepreneurs accusent les banques et autres organismes de gestion de ces fonds de refuser de leur accorder des crédits et de prendre des risques, en exigeant des garanties pas toujours à la portée des candidats à ces crédits. D'autre part, les banquiers

avancent que malgré toutes les précautions prises, le taux de non-remboursement demeure relativement élevé pour ce type de crédits.

Ainsi, la solution ne réside pas dans le fait d'ajouter de nouvelles sources de financement au profit des micro et petites entreprises, mais, surtout, de rendre les outils existants plus opérationnels. Il faudrait à la fois agir auprès des candidats aux crédits et auprès des banques et autres organismes de gestion de ces lignes de crédit.

- *Pour les candidats*, il faudrait avant tout les sensibiliser à l'idée de remboursement d'un prêt et aux différences entre un crédit et une subvention. Puis, il faudrait les former à préparer un dossier de demande de crédit "bancable", qui ne risque pas d'être refusé pour manque d'informations ou autre lacune. Enfin, il faut les initier aux différentes étapes de préparation d'un projet et de demande de crédits. Ces actions sont d'autant plus difficiles à mener qu'une grande partie des entrepreneurs est dotée d'un niveau général d'éducation fort modeste.
- *Pour les institutions financières*, il faudrait les sensibiliser aux spécificités de ce type de clientèle, notamment en matière de comportement, de niveau d'éducation, de faible tenue de comptabilité, etc ♦. Les crédits aux micro-entreprises ne devraient pas seulement être accordés en fonction des garanties matérielles apportées par les jeunes entrepreneurs, mais également en fonction d'autres critères, tels que le niveau de qualification de l'entrepreneur, sa volonté de réaliser le projet, sa personnalité, etc ♦
Au niveau des petits projets, les garanties liées aux qualifications du candidat sont plus importantes que les garanties matérielles.

En ce qui concerne les femmes entrepreneurs, elles présentent généralement moins de garanties que leurs collègues de sexe masculin, car le plus souvent, elles ne sont pas propriétaires des locaux ou des logements dans lesquels elles exercent. Dans ce cas, leurs dossiers devraient être étudiés en tenant compte de ces spécificités. Des garanties de type familial ou autres pourraient être encouragées.

Cependant, le consentement du mari avant d'accorder un prêt à une femme entrepreneur ne devrait pas être exigé, sauf si le mari donne son aval en hypothéquant ses propres biens. Ce consentement n'est juridiquement pas obligatoire en Tunisie, puisque la femme est libre de la gestion de son propre patrimoine, mais cela n'empêche pas certains responsables de banques, au niveau local ou régional, d'imposer cette procédure.

7.4 Assistance au niveau de l'encadrement au stade du démarrage

Un entrepreneur potentiel voulant créer son projet peut être bien formé techniquement et disposer d'un bon projet bancable, mais, sans assistance au démarrage, il risque d'échouer et de voir la banque refuser sa demande de crédit. Par conséquent, les jeunes entrepreneurs ont besoin d'assistance au stade du démarrage de leurs projets.

Ce rôle d'assistance est actuellement joué avec plus ou moins de réussite par certains organismes comme l'U.R.I.P.E., les services régionaux de l'O.N.A., les services régionaux de l'A.P.I., etc ♦ Dans le cadre des Programmes de Développement Urbain Intégré (P.D.U.I.), des équipes de projets vont être mises en place pour chaque P.D.U.I., afin de jouer ce rôle capital.

Cette assistance peut prendre plusieurs formes, allant de la préparation des dossiers pour le crédit bancaire, à la "pépinière d'entreprise" offrant les locaux, la logistique, le conseil, les études, le transport, etc ♦

Les jeunes femmes entrepreneurs, tout en bénéficiant des services communs d'assistance, peuvent trouver auprès de certains organismes féminins une aide plus spécifique. Ces organismes peuvent être les Chambres Régionales du Syndicat des Femmes Entrepreneurs, les Services Techniques du Ministère de la Femme et de la Famille, des Bureaux régionaux et locaux de l'U.N.F.T., etc ♦

Par ailleurs, les structures qui sont ou qui seront responsables de cette mission d'assistance au démarrage des micro et petites entreprises devraient être également dotées d'une mission d'études et de prospection, afin d'orienter les jeunes entrepreneurs potentiels vers de nouveaux créneaux porteurs.

Ainsi, on pourrait identifier de nouvelles activités rentables et diversifier le champ des micro-entreprises, notamment des entreprises féminines, qui ont tendance à être concentrées dans des branches peu profitables.

7.5 Assistance au niveau de l'allégement des formalités administratives

Les micro-entreprises ont un faible niveau de conformation aux législations fiscales, sociales et à la réglementation administrative. Ce faible niveau s'explique par la lourdeur et le coût des formalités administratives exigées. Il est donc important d'envisager de réduire le nombre et le coût de ces formalités. Des guichets uniques locaux (au niveau de la délégation) devraient pouvoir accorder, rapidement et à un faible coût, toutes les autorisations nécessaires au démarrage d'un projet.

D'une manière générale, les difficultés qui freinent le développement des micro-entreprises sont également d'ordre socio-culturel.

Il n'existe pas de culture d'entreprise, qui puisse constituer une référence pour le micro-entrepreneur.

Avec la nouvelle orientation de libéralisation et moyennant la rationalisation des mécanismes d'assistance existants, il est permis d'espérer que "l'amateurisme", qui caractérise les micro- entrepreneurs, soit réduit à sa plus simple expression.

L'enjeu est aussi de conforter le tissu des moyennes et grandes entreprises par un tissu de micro et petites entreprises qui auront à jouer un rôle complémentaire, notamment par la création d'emplois.

Il est admis que la micro-entreprise, en période de chômage, remplit un rôle d'amortisseur par sa capacité à créer des emplois à faible coût.

8. ACTIONS EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ENTREPRENARIAT FÉMININ - RECOMMANDATIONS

La promotion de l'entrepreneuriat féminin implique des mesures adaptées aux différents types d'entrepreneurs et tenant compte des différents niveaux d'intervention nécessaires à la consolidation de la micro-entreprise.

Aussi, les recommandations en matière de promotion de la micro-entreprise, seront-elles définies en fonction des interventions suivantes:

- l'incubation des micro-entreprises;**
- le financement;**
- la formation;**
- l'information et l'accompagnement social.**

8.1 L'incubation des micro-entreprises

La notion d'incubation recouvre une triple signification. Elle renvoie, à la fois, à l'encadrement de l'entrepreneur au stade de démarrage, son assistance pour toutes les formalités administratives, sa formation et la maturation de son activité, pour qu'il devienne autonome.

On a montré, dans les pages précédentes, que le manque d'information et de formation en gestion représentait un obstacle au développement de la micro-entreprise féminine.

Compte tenu de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de la micro-entreprise, et du fait de la création, à titre expérimental, de pépinières d'entrepreneurs, ce type de structure peut servir de support pour l'incubation de micro-entreprises féminines. A cet égard, parce que les micro-entreprises féminines sont concentrées dans les grandes agglomérations, l'intégration de femmes-entrepreneurs au sein de pépinières d'entreprises pourrait constituer une solution pour celles qui désirent installer leur entreprise en dehors du foyer familial.

Il est également recommandé d'envisager, en relation à la fois avec l'U.N.F.T. et le Syndicat des Femmes Chefs d'Entreprises, la création à titre expérimental, à Tunis, d'une pépinière mobile, dispensant des formations pratiques en matière de gestion. Cette pépinière serait une structure souple, qui dispenserait une formation pratique et serait une structure d'information et de liaison des micro-entrepreneurs, confrontés à des difficultés dans la phase de création de l'entreprise.

Cette pépinière mobile offrirait ses services aussi bien aux hommes qu'aux femmes et précéderait son intervention d'une action de sensibilisation et d'information, à partir de supports audio-visuels et documentaires (dépliants,

petits manuels, etc ♦). Dans la mesure où elle réussit à assurer un meilleur encadrement des micro-entrepreneurs, cette expérience pourrait, dans une 2^{ème} phase, être étendue à d'autres régions. Cette pépinière mobile a une fonction d'aide au démarrage pour les nouveaux micro-entrepreneurs. Elle peut également jouer le rôle de conseil pour les entreprises en fonctionnement depuis un certain temps.

Cette structure mobile est destinée à offrir ses services aux micro-entreprises formelles et informelles. Pour les activités à domicile, il conviendra d'envisager également l'institution, auprès de l'U.N.F.T., d'un corps d'assistantes socio-économiques chargées de visiter les femmes qui ont une activité à domicile pour leur prodiguer informations et conseils.

Ce profil d'assistance socio-économique n'existe pas, à l'heure actuelle. Il est souhaitable qu'une commission conjointe U.N.F.T. et Syndicat des Femmes Chefs d'Entreprises définisse les modalités concrètes de la création d'un tel corps, dont la fonction principale est d'assister et d'orienter les femmes à domicile, afin qu'elles développent leurs activités.

8.2 Le financement

Comme on l'a déjà souligné, le financement des micro-entreprises est assuré, en Tunisie, par le F.O.N.A.P.R.A. dans les milieux urbains, tandis que le F.O.D.E.R.I. finance les composantes "petits métiers" du Programme de Développement Rural Intégré (P.D.R.I.). Néanmoins, l'absence de garanties chez les micro-entrepreneurs les pénalise et ne leur permet pas de bénéficier de ce système de financement. Ce qui explique, du reste, que les banques octroient de plus en plus les crédits F.O.N.A.P.R.A. aux professions libérales (médecins, pharmaciens, avocats, etc ♦), qui présentent de meilleures garanties que les micro-entrepreneurs. Ainsi, en dépit de l'existence du F.O.N.A.P.R.A., les micro-entrepreneurs ont de plus en plus de difficultés à bénéficier de cette source de financement.

Les besoins en financement concernent à la fois la création et la consolidation des entreprises. Alors que dans le 1^{er} cas, il s'agit de financements d'investissement, dans le 2^{ème} cas, il s'agit de financements liés à l'exploitation (fonds de roulement).

Nous recommandons une plus grande diversification des types de crédits du F.O.N.A.P.R.A. Ainsi, les besoins en fonds de roulement pourraient être couverts par des crédits prélevés de la dotation de l'Etat. Ces crédits seront plafonnés à 7.000 dinars et seraient garantis par l'équipement existant du micro-entrepreneur.

Concernant le financement de l'investissement, la formule actuelle nous paraît adéquate, à la condition que de nouvelles modalités de garanties soient envisagées par l'Etat.

A cet égard, le Fonds National de Garantie, qui a été envisagé et qui n'a pas vu le jour, devrait être réactivé et relancé, afin de surmonter l'obstacle de la garantie du micro-entrepreneur, qui rend le F.O.N.A.P.R.A. inaccessible à cette catégorie d'acteurs économiques.

Il reste que le F.O.N.A.P.R.A. est un système de financement adapté aux micro-entreprises formelles. Les activités à domicile, compte tenu de leur caractère informel, ne peuvent bénéficier de ce système de financement. Alors que les besoins en financement des activités à domicile n'excèdent pas 2 à 3.000 dinars, à l'exception du Fonds géré par l'Office National de l'Artisanat, lequel attribue des ressources destinées à alimenter le fonds de roulement de l'artisanat, il n'existe aucun système de financement similaire pour les activités à domicile.

Nous recommandons de tester la formule équivalente à la tontine, pour la petite activité à domicile, c'est-à-dire qu'un ensemble de micro-entrepreneurs à domicile alimentent, par de petites contributions, une caisse commune dont les ressources seront utilisées, tour à tour, par les différents adhérents. Cette formule, qui n'a jamais été testée, pourrait faire l'objet d'un projet pilote dans un quartier où sont concentrées les femmes réalisant une activité à domicile.

8.3 La formation

De nombreuses structures publiques et privées offrent différents types de formation, qui durent, généralement, une ou deux années et sont destinées aux primo-demandeurs d'emploi.

Dans le cas de la micro-entreprise féminine, s'il est vrai que les femmes doivent améliorer leur qualification et leur savoir-faire, il est non moins vrai qu'elles ne sont pas en mesure de suivre ce type de formation. Il s'agit, en conséquence, d'imaginer des formes souples de formation de courte durée, qui permettent d'informer les femmes et de mettre à leur disposition des compléments nécessaires à leur activité. Ainsi, en couture, la mise à disposition de modèles, de revues ou de petits manuels d'instruction, permettront d'améliorer la qualité du produit.

Des témoignages de micro-entrepreneurs sur leur expérience et les difficultés rencontrées remplacent utilement une séance académique au cours de laquelle sont dispensées des formations, parfois inaccessibles pour les femmes d'un certain niveau d'instruction.

Enfin, de courtes séances d'information sur la tenue d'un registre de comptes (dépenses - recettes) ou sur les procédures nécessaires à l'obtention d'un crédit ou, encore, sur des méthodes simples d'amélioration du produit, donnent graduellement à la femme un bagage en matière de gestion financière et augmentent incontestablement sa capacité à diriger sa micro-entreprise.

8.4 L'information et l'accompagnement social

L'accès de la femme au travail, et plus particulièrement à celui de micro-entrepreneur, est tributaire, à la fois des mécanismes qui commandent son

insertion (financement, formation, etc ♦) et du degré d'acceptation par la société du statut économique de la femme. Or, ce dernier facteur suppose une sensibilisation et des activités sociales contribuant au changement de mentalité et à l'acceptation de la nouvelle fonction économique de la femme.

Pour ce faire, nous recommandons, afin de renforcer la prise de conscience dans ce sens, l'organisation des activités et des manifestations suivantes:

- institution d'un prix du meilleur chef d'entreprise femme;
- institution d'un prix des meilleurs produits réalisés par des femmes à domicile;
- organisation, dans certains quartiers caractérisés par la concentration d'activités féminines, de mini-expositions vente;
- organisation d'une foire nationale, exposant la production des micro-entreprises;
- institution d'une sous-Chambre des micro-entrepreneurs Femmes à domicile, au sein du Syndicat des Femmes Chefs d'Entreprises.

Toutes ces propositions ont pour objectif d'assurer une meilleure sensibilisation de l'environnement social sur l'importance de l'activité féminine.

Du point de vue pratique, et afin d'assister les femmes vulnérables ou soumises à des contraintes, notamment celles qui travaillent à domicile, le corps d'assistantes socio-économiques, à l'instar des assistantes sociales pour les femmes pauvres, se chargerait d'aider ces catégories de femmes, afin de leur permettre de consolider et de confirmer leur statut d'acteur économique.

1. Cette partie s'inspire et comporte de larges extraits de l'étude des données publiées sur l'emploi et la micro-entreprise féminine en Tunisie.

2. Institut National de la Statistique "I.N.S." - Recensement National d'avril 1994.

3. Il s'agit des prix courants.

4. Le régime horaire pour les petites unités de l'informel est de 48 heures. Cependant, les résultats de l'enquête sur le secteur non structuré localisé en 1985 montre que l'unité informelle fonctionne durant 46 à 60 heures par semaine avec une moyenne de 50 heures (se référer aux résultats de l'enquête publiés dans "The concept of the informal sector: methodological problems" - Women in informal sector UNESCO 1992).

5. Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.

6. Ridha FERCHIOU: Micro-entreprises du secteur informel à Tunis - Obstacles de caractère légal et institutionnel, BIT, 1994.

7. I.F.I.D. - "Politique de l'Emploi en Tunisie" 1990.

8. Selon l'enquête agricole de base du Ministère de l'Agriculture de 1990.
9. Voir Rapport F. Sahtout Moalla "*Etude des Données Publiées*"
URBACONSULT, BIT, déc. 1993.
10. Cette disposition, même si elle semble être banale, recouvre implicitement la reconnaissance de droit du mariage de la tunisienne avec un non tunisien, qui fut longtemps non reconnu en tant que fait pour des raisons religieuses (mariage d'une musulmane avec un non musulman).
11. Depuis mai 1994, l'Agence de Promotion de l'Industrie (A.P.I.) a mis en place un système de formation en gestion pour les micro-entrepreneurs.
12. Un ex-étudiant en anthropologie ayant réalisé une dizaine d'enquêtes, un étudiant en 3ème année d'économie, un maîtrisard en droit ayant réalisé 8 enquêtes.
13. Initialement, le groupe d'enquêteurs comportait 20 personnes; à la suite de la pré-enquête, 3 enquêteurs furent remerciés.
14. Voir R. FERCHIOU "*Micro-entreprises du secteur informel à Tunis, obstacles de caractère légal et institutionnel*", Document de travail, Programme Mondial de l'Emploi, Genève, 1990.
15. Voir R. FERCHIOU: op. cit.
16. Cf R. FERCHIOU, op. cit.
17. D'une manière générale, ces résultats confirment ceux obtenus, lors de l'enquête de 1990 sur la micro-entreprise à Tunis, qui a notamment constaté que 93% des entrepreneurs et des salariés étaient formés sur le tas.
18. Ce résultat confirme ce qui a été obtenu, lors de l'étude de 1990 sur la micro-entreprise dans le District de Tunis et qui a établi que 58% ne tenaient aucune forme de comptabilité.
19. Ce résultat est conforme à celui qui a été obtenu en 1990 (Etude R. FERCHIOU), qui a établi que 52% des entrepreneurs enquêtés avaient des comptes en banque, en notant que l'échantillon de 1990 comprenait relativement beaucoup plus d'hommes que le présent échantillon.
20. F.O.D.E.R.I.: Fonds de Développement Rural Intégré.
21. Agence Tunisienne de l'Emploi.
22. Office National de l'Artisanat.
23. Société de Production Artisanale.

24. Voir à ce sujet le travail de stage réalisé par Florence Bonnet, basé sur les données de la présente enquête: Femmes micro-entrepreneurs en Tunisie, BIT, 1994.

25. De larges extraits de l'analyse qui suit sont tirés de l'étude de F. Bonnet, op. cit.

26. Les différents degrés de formalité ont été déterminés en fonction de critères tels que, par ordre de difficulté croissant, le paiement de la patente, l'affiliation à la Caisse nationale de Sécurité Sociale, le mode de gestion (tenue ou non d'une comptabilité), le fait de disposer ou non d'un compte bancaire et, enfin, le nombre de travailleurs rémunérés (au moins 5 travailleurs rémunérés). Les micro-entreprises qui ne remplissent aucun des critères de formalité sont considérées comme complètement informelles. Celles qui remplissent les cinq critères sont considérées comme formelles. Entre les deux, il existe quatre catégories intermédiaires, selon le nombre de critères de formalité remplis.

Projet INT/90/M010/ITA

Rapport préparé par URBACONSULT

Document de travail ISEP/02/F

REMERCIEMENTS

L'Equipe d'URBACONSULT remercie toutes les personnes, qui ont bien voulu lui faciliter l'accès aux informations et les contacts nécessaires à la réalisation de la présente étude.

Ces remerciements s'adressent, en particulier, à :

Mr Mongi Bedoui, Président Directeur Général de l'Agence Tunisienne de l'Emploi (A.T.E.), ainsi qu'à ses collaborateurs:

MMrs Salah Lounissi, Abdellatif Mezri, Salem Kamoun, Abdelhamid Ben Alaya, Abdellatif Lazrag et Chedly Rahali

pour avoir mis à notre disposition les listes de micro-entrepreneurs, bénéficiaires du F.O.N.A.P.R.A., dans différentes régions du pays.

Nos remerciements s'adressent également à Mme Jaouida Sellami, Présidente de la Chambre Syndicale de l'U.T.I.C.A. des Femmes Chefs d'Entreprises, pour nous avoir facilité les contacts avec les femmes chefs d'entreprises, ainsi qu'à Mme Ikram Makni de la Chambre de Commerce du Sud.

A Mmes Soukeïna Bouraoui et Samira Chaker, respectivement, Président Directeur Général du C.R.E.D.I.F. et Directeur Général de la Promotion Economique au Ministère de la Femme et de la Famille, notre reconnaissance pour avoir bien

voulu nous faire part de leurs remarques sur le questionnaire, ainsi que pour la sollicitude avec laquelle, elles ont contribué à ce que la présente étude soit réalisée intégralement par une équipe tunisienne.

Enfin, notre gratitude va à toutes les femmes chefs de micro-entreprises, pour la qualité de l'accueil qu'elles nous ont réservé, ainsi que pour la patience dont elles ont fait preuve.

Le présent document constitue le Rapport final relatif à l'Etude de l'Emploi Féminin dans les Micro et Petites Entreprises en Tunisie, initiée et coordonnée au sein du Bureau International du Travail à Genève (Service du développement et de la gestion des entreprises) par :

Mme Josiane CAPT

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'URBACONSULT, par :

- * Morched CHABBI Planificateur Urbain, Responsable de l'Etude**
- * Ridha FERCHIOU Economiste**
- * Farida SAHTOUT - MOALLA Economiste**
- * Leïla KEDISSA Traitement de Texte**

Table des matières

INTRODUCTION

1^{ère} PARTIE: L'ENVIRONNEMENT MACRO-ÉCONOMIQUE & INSTITUTIONNEL DE LA MICRO-ENTREPRISE EN TUNISIE

1. ENVIRONNEMENT SOCIO-ECONOMIQUE

2^{ème} PARTIE: CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE L'ENTREPRENEUR & FONCTIONNEMENT DE LA MICRO-ENTREPRISE

2. L'ENQUÊTE PAR SONDAGE

3. LES INTERVIEWS EN PROFONDEUR

4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRENEURS ET DE L'ENTREPRISE

5. LES SERVICES D'ASSISTANCE À LA PROMOTION DE LA MICRO ET PETITE ENTREPRISE

3^{ème} PARTIE: CONCLUSIONS & RECOMMANDATIONS

6. BESOINS DES FEMMES ENTREPRENEURS

7. ASSISTANCE AUX FEMMES ENTREPRENEURS

8. ACTIONS EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE

L'ENTREPRENARIAT FÉMININ - RECOMMANDATIONS

ANNEXES

Echantillon

Tableaux statistiques

Questionnaire

Bibliographie

Liste des sigles utilisés

INTRODUCTION

Dans le cadre de son programme de promotion de la micro-entreprise et du secteur informel, le Bureau international du Travail a entrepris une recherche sur l'emploi des femmes dans les micro et petites entreprises. Cette recherche, financée par le gouvernement italien, a été réalisée en collaboration avec l'Association italienne pour les femmes dans le développement (AIDoS), une ONG dont le siège est à Rome (Italie).

La recherche a été menée dans quatre pays: le Bangladesh, les Philippines, la Tunisie et le Zimbabwe.

S'agissant d'une étude-action, trois types d'objectifs ont été définis:

- **Détermination de la nature et de l'étendue de la participation de la femme au sein de l'économie nationale et, plus particulièrement, dans les micro et petites entreprises;**
- **Connaissance des problèmes et des contraintes auxquels sont confrontées les femmes chefs de micro-entreprises;**
- **Recommandations visant à assurer une meilleure participation et insertion de la femme dans l'activité économique.**

Ces objectifs nécessitent la prise en compte des facteurs suivants:

- **L'environnement macro-économique et institutionnel et, plus particulièrement, les procédures liées au fonctionnement de l'entreprise;**
- **Les contraintes socio-culturelles (coutumes, traditions, rôle de la femme);**
- **Les stratégies individuelles (comportements en matière d'investissement, de financement, etc ♦);**

- Les mécanismes d'assistance institutionnelle.

Pour ce qui est de la Tunisie, les tâches suivantes ont été réalisées afin de mener à bien la recherche:

- Réalisation d'une enquête auprès de 400 micro-entreprises, dont les 3/4 sont dirigées par des femmes;
- Analyse des données publiées sur l'emploi et la micro-entreprise féminine en Tunisie;
- Interviews en profondeur de 12 femmes chefs d'entreprises;
- Rédaction des rapports comportant les résultats de ces investigations.

La présente étude représente le rapport final sur la micro-entreprise et l'entrepreneuriat féminin en Tunisie et est structurée en trois parties:

- La 1^{ère} Partie comporte des données relatives à l'environnement macro-économique, socio-culturel et institutionnel en Tunisie⁽¹⁾;
- La 2^{ème} Partie constitue la partie centrale du rapport et comporte l'analyse détaillée des données de l'enquête, menée auprès de 400 micro-entreprises, ainsi que des interviews en profondeur.
- La 3^{ème} Partie comporte des conclusions et des recommandations, en vue de promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

PREMIÈRE PARTIE

L'ENVIRONNEMENT MACRO-ÉCONOMIQUE & INSTITUTIONNEL DE LA MICRO-ENTREPRISE EN TUNISIE

1. ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE

1.1 La situation économique générale

1.1.1 Cadre macro-économique

a) Cadre géographique

La Tunisie est un pays qui s'étend sur 164.000 km² avec près de 1.300 km de côtes. Son territoire, bien que parcouru par de nombreuses montagnes, n'est généralement pas élevé. Le point culminant s'élève à 1.544 m sur l'une des chaînes de montagnes les plus importantes "la Dorsale", qui coupe le pays sur sa largeur de la frontière algérienne jusqu'au Cap Bon, péninsule s'étendant dans la mer Méditerranée au niveau du détroit de Sicile.

La partie Nord du pays regroupe deux autres chaînes de montagnes, qui sont la continuation des grandes chaînes montagneuses d'Afrique du Nord "Tell".

Calées entre ces chaînes, se trouvent les plaines les plus fertiles du pays, traversées par une série de petits fleuves, dont le plus important "Medjerda" qui s'écoule sur plus de 350 km et se jette dans la Méditerranée à 35 km au Nord de

Tunis. La partie côtière regroupe également des plaines ou des plateaux peu élevés.

Le Centre du pays alterne entre plaines et plateaux, généralement steppiques, à faible valeur agricole.

Le Sud, à son tour, comprend deux chaînes de montagnes moins élevées que celles du Nord. Il comprend, surtout, plus de 35.000 km² de désert de sable, qui n'a de valeur agricole que par les quelques dizaines d'oasis qui en parcourent la partie Nord autour, notamment, du Chott Jerid ressemblant à une mer intérieure asséchée.

De par son relief, deux caractéristiques éventuelles de la Tunisie peuvent être dégagées:

- **le caractère limité de la superficie agricole utile;**
- **l'ouverture du pays sur la mer et partant sur les pays du monde méditerranéen, aspect qui a été une constante caractéristique de la Tunisie, tant dans son histoire que dans le présent.**

Le climat du pays est un climat méditerranéen modéré, qui connaît cependant quelques écarts sensibles de température pouvant descendre en deçà de 0 °C dans les régions du Nord-Ouest, en hiver, et dépasser sensiblement les 40 °C au cours de l'été, en particulier dans le Sud.

Ce climat est plutôt capricieux en terme de pluviométrie et s'érige en contrainte majeure pour la production agricole, et plus globalement pour la dynamique de développement du monde rural.

La pluviométrie moyenne est de 400 mm par an, oscillant entre 300 mm les mauvaises années, et s'approchant de 570 mm au cours des bonnes saisons.

b) Population

Le pays compte une population de 8.735.885 habitants⁽²⁾, avec une croissance démographique annuelle de l'ordre de 1,9%, résultant d'une baisse combinée de la natalité de 3,1% en 1975 à 2,5% en 1992, et de la mortalité de 1,2% en 1975 à 0,6% actuellement. L'espérance de vie est de l'ordre de 69,5 ans en 1993. Du fait d'un vieillissement relatif de la population au cours des 10 dernières années, la population des moins de 14 ans ne représente plus désormais que 37% de la population totale, alors qu'au début des années 80, cette proportion dépassait les 40%.

La population demeure, cependant, assez jeune avec environ 50% de la population ayant moins de 20 ans. Cette donnée n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes en terme de taux de prise en charge, qui est encore sensiblement plus élevé en Tunisie que dans la moyenne des pays européens et exige que le pays affecte des ressources encore très importantes à certains secteurs sociaux, notamment celui de l'éducation et de la formation

professionnelle, eu égard au fait qu'entre 1966 et 1989 la population d'âge actif est passée d'une proportion de 53,5% à 62,0%.

Par ailleurs, on a enregistré durant cette période une accélération du taux d'urbanisation, ce taux étant passé de 40% en 1966 à 59% en 1989.

Deux phénomènes méritent d'être signalés, il s'agit de l'exode rural qui a littéralement vidé certaines régions de l'Ouest, ainsi que l'émigration qui a touché toutes les régions, notamment le Nord-Ouest et le Sud.

c) Structure de l'économie

La structure économique du pays trouve ses racines dans la géographie physique. En plus d'un relief et d'un climat peu favorables au développement de l'agriculture, le pays ne dispose pas de ressources minières considérables.

Sa production minière couvre généralement à peine ses besoins, à l'exception du pétrole et du phosphate, qui ont, pendant longtemps, constitué deux secteurs rapportant les plus grands revenus d'exportation pour le pays et qui ont été supplantés, depuis quelques années déjà, par le tourisme et par les revenus rapatriés par les ouvriers tunisiens à l'étranger.

Cette nouvelle donnée est le résultat combiné de plusieurs facteurs:

- affaiblissement de l'excédent en pétrole brut, du fait de la baisse de la production et de l'accroissement de la consommation;
- Relatif épuisement des réserves de phosphate et stagnation des cours mondiaux de ce minerai;
- augmentation très appréciable du nombre de visiteurs étrangers, ainsi que des nuitées totales. Le nombre, si on y inclut les visiteurs maghrébins, notamment algériens et libyens, atteint 3,5 millions de touristes par an, avec une place privilégiée pour les allemands, les français et les italiens. Ceci rapporte au pays, environ, 1 milliard de dollars par an et fait vivre directement ainsi que dans les secteurs en amont et en aval un nombre important de familles;
- l'émigration, bien qu'elle se soit ralentie maintenant, constitue la seconde source de revenus étrangers;
- les exportations de produits manufacturés sont sur le point de supplanter le revenu pétrolier, ce qui dénote d'une dynamique de développement industriel, qui a été initiée et renforcée, tant pendant la décennie 60 avec son modèle "d'import-substitution" que pendant la décennie 70, avec un modèle "de promotion des exportations".

Malgré les aléas climatiques et malgré une politique qui ne lui a pas été toujours favorable, l'agriculture représente encore un secteur non négligeable, constituant environ 1/5 du PIB et occupant plus du tiers de la population active.

Les principales branches sont la céréaliculture et l'arboriculture, notamment les oliviers et les agrumes et de plus en plus, depuis quelques années, les autres arbres fruitiers. La pêche connaît quelques difficultés à cause du niveau des

investissements requis certes, mais aussi à cause de l'épuisement des ressources et du caractère pénible et ardu de cette activité. Cependant, elle demeure une source appréciable de devises.

L'agriculture connaît désormais un nouvel essor, non seulement grâce aux arbres fruitiers, mais aussi grâce au développement des cultures sous serres, qui ont véritablement révolutionné les structures agraires dans certaines régions, réputées peu productives, ainsi que grâce aux cultures irriguées.

Pays incarnant l'ouverture, la Tunisie ne pouvait pas ne pas avoir une vocation de commerce. Le secteur tertiaire, comme pour tous les pays développés ou en transition, occupe désormais le 1^{er} rang, tant pour ce qui est de sa contribution à la valeur ajoutée, qu'en termes d'emplois.

L'administration ainsi que le secteur bancaire s'y adjugent une place de choix, mais le commerce y est encore la branche la plus importante en terme d'emplois. Les récentes mesures, libéralisant le commerce extérieur vont consolider encore la position de la branche dans le cadre de l'économie nationale.

d) Stratégie de développement économique

La croissance assistée: 1972 - 1986

La conjoncture, tant nationale qu'internationale, a été marquée au cours de cette période par deux phénomènes importants:

** Au niveau National*

Augmentation appréciable de la rente pétrolière, tant grâce à la croissance de la production et des exportations d'hydrocarbures, que grâce à la revalorisation remarquable des prix à l'exportation, qui ont été multipliés par 15, entre 1972 et 1985⁽³⁾.

** Au niveau International*

Abondance de liquidités, à l'échelle internationale, alimentée principalement par les pétro-dollars, ces liquidités étant à la recherche de placements rémunérateurs. Ceci s'est combiné avec la tendance à la délocalisation industrielle qu'a connue l'économie mondiale, tendance stimulée par les conditions particulièrement avantageuses offertes par les pays du Tiers-Monde en termes de coût de main-d'œuvre, de fiscalité et de lois sur l'environnement.

L'afflux massif de capitaux, ainsi que l'investissement étranger en Tunisie, essentiellement dans le secteur des industries manufacturières, axé sur l'exportation, ont permis à la Tunisie de réaliser, au cours de cette période, un taux annuel moyen de croissance économique de 5%.

Les moteurs de cette croissance ont été les industries manufacturières (36,4%, dont 18% pour les industries exportatrices), le secteur de l'énergie (15,2%) et

celui du bâtiment (12,4%). Ainsi, près des deux tiers de la croissance globale ont été insufflés par ces 3 secteurs.

La rente pétrolière et les opportunités d'endettement (entre 1972 et 1985, la Tunisie a bénéficié d'un transfert net de capitaux de 233 millions de dinars par an en moyenne) ont permis à l'Etat d'injecter une masse salariale très importante, tant par le recrutement que par les augmentations de salaires et les subventions aux entreprises publiques, et d'entreprendre de grands travaux d'infrastructures.

Par ailleurs, l'Etat a cherché à stimuler l'initiative privée, pour qu'elle prenne en charge le développement du secteur manufacturier. Toutefois, ces différents facteurs ont provoqué à moyen terme:

- Un accroissement plus élevé de la propension à consommer par rapport à la croissance du PIB 6,7% et 5,2%, respectivement au cours de cette période, ceci devait se faire aux dépens de l'investissement productif, dont la croissance s'est décéléré (3,8% entre 1982 et 1985 contre 6,2% entre 1977 et 1981).
- Cette tendance a été accentuée par la relative importance de l'investissement non directement productif en équipement collectif et, surtout, en logement, dont la part dans l'investissement global est passée de 12,9%, entre 1969 et 1972 à 18,6% entre 1982 et 1985 et à 22,6% entre 1986 et 1989. L'accroissement du pouvoir d'achat (entre 1972 et 1983 le S.M.I.G. a augmenté de 95%, en termes réels, et le salaire moyen de 46% en termes réels) y est certainement pour quelque chose.

A la faveur de l'investissement étranger, d'une demande solvable accrue et d'un relatif protectionnisme le secteur des industries manufacturières a connu un boom remarquable en passant d'une part relative de 11,4% dans l'investissement global entre 1969 et 1972 à 18,1% entre 1982 et 1985.

La situation qui a résulté de la conjonction de ces 3 éléments fondamentaux, ainsi que de nombreux autres de moindre importance, a été caractérisée par:

- un endettement massif, qui vers la fin de la période en question était devenu d'une ampleur inquiétante, avec un taux d'endettement passant de 37% du PIB, en 1972 à 59,5% du PIB en 1986, après avoir décliné jusqu'à 28,8% en 1975 et un ratio du service de la dette, qui a évolué comme suit 16,1% en 1972, 9,5% en 1975 et 27,9% en 1986;
- une augmentation assez sensible des importations, en particulier de biens d'équipements nécessaires aux industries manufacturières. Cette augmentation, bien que compensée au moins, partiellement, par l'accroissement des exportations, a malgré tout entraîné une détérioration de la situation de la balance commerciale, dont le taux de déficit par rapport au PIB est passé de 3,7%, au cours de la période 1973 - 1976, à 9,2% pour la période 1982 - 1985;
- une détérioration constante de l'efficacité des investissements, qui passe de 0,378 entre 1973 et 1976 à 0,295 entre 1982 et 1985 et à 0,274 entre 1986 et 1989.

Cette détérioration est la cause principale de la décélération du rythme de la croissance du PIB:

- **Une politique d'emploi artificielle débouchant sur la rigidité du travail et le sur-effectif, tout en développant l'emploi précaire, ce qui a provoqué un accroissement du taux de chômage.**
- **Une politique de crédit et de tarification, favorisant l'endettement et le suréquipement des entreprises à l'abri des sanctions du marché.**

Avec le tarissement relatif de la rente pétrolière et la montée rapide des charges de la dette extérieure, le modèle économique suivi par la Tunisie révélait ses limites et les déséquilibres macro-économiques qu'il avait suscités étaient devenus insoutenables; un changement s'imposait.

La promotion des exportations: 1987 - 1993

Le rétablissement des principaux équilibres macro-économiques était la préoccupation majeure de la politique économique adoptée, parallèlement, au Programme d'Ajustement Structurel (P.A.S.). Le principal parmi ces équilibres est celui du commerce extérieur, et un train de mesures avait été adopté:

- **ralentissement du rythme d'accroissement des salaires, ceci devait avoir un double effet, d'un côté, réduire les coûts de production des produits tunisiens et partant améliorer leur compétitivité, et d'un autre côté, réduire un tant soit peu la consommation des produits importés. Il en a résulté une grande dégradation du pouvoir d'achat, et les salariés Tunisiens se sont retrouvés globalement, début 1990, avec un pouvoir d'achat comparable à celui de la fin des années 1970;**
- **dépréciation quasi-continue du Dinar, qui, entre 1980 et 1990, a perdu entre 25 et 45% de sa valeur par rapport aux monnaies étrangères (Mark, Dollar, Franc, Lire) la dévaluation étant, à tort ou à raison, perçue comme la mesure la plus efficace, pour stimuler les exportations et réduire les importations.**
- **maintien et consolidation des avantages fiscaux et financiers accordés aux entreprises exportatrices, tels que taux de crédits préférentiels, exonération de l'impôt sur le bénéfice, etc** ♦

Ces mesures semblent avoir produit un effet positif, en ce sens que les activités tournées vers l'extérieur, c'est-à-dire, le tourisme et les industries d'exportations, ont réalisé les taux de croissance les plus élevés, soit respectivement 11% et 7,1%, contribuant ainsi, entre 1987 et 1991, à près de 43% de la croissance globale. Mais ces progrès, quelque notoires qu'ils puissent être, sont plus de nature conjoncturelle que structurelle, étant donné:

- **le retard technologique et la vétusté des équipements;**
- **le suréquipement qui gonfle les charges d'amortissement;**
- **le sous-encadrement au sein des entreprises;**
- **la taille et la dispersion des entreprises qui les privent des gains d'échelle;**

- les relations socio-professionnelles basées sur la revendication plutôt que sur la négociation.

1.1.2 Le Plan d'Ajustement Structurel et

les grandes lignes de la politique économique

Face à l'aggravation de la situation économique du pays en 1986, la Tunisie a adopté un Programme d'Ajustement Structurel, qui comprend:

- des mesures à court terme, tendant à limiter la détérioration de la situation;
- une série de réformes structurelles visant une plus grande flexibilité des structures économiques, la libéralisation de l'initiative et la réhabilitation des mécanismes du marché.

Dans le cadre du Plan d'Ajustement Structurel, les réformes ont touché des domaines sensibles et en particulier:

- La libéralisation de l'investissement, des procédures d'agrément préalable et la révision des différents Codes d'Investissement: actuellement, l'agrément de l'Administration n'est plus exigé pour investir dans presque la totalité des branches d'activités. Par ailleurs, un Code unique d'incitations aux investissements a été promulgué, le 27 décembre 1993. Ce Code consacre un titre spécial à l'encouragement aux nouveaux promoteurs des petites entreprises et des petits métiers.
- La libéralisation progressive des prix au stade de la production et de la distribution: le VIII^{ème} Plan Economique et Social vise la libéralisation définitive des prix au stade de la production. Cette libéralisation porte sur tous les produits autres que les produits subventionnés et les biens sensibles ou qui sont encore en dehors du cadre concurrentiel. Au stade de la distribution, le taux de libéralisation, par rapport à l'absorption intérieure, devait passer de 22% en 1991 à 60% en 1996.
- La libéralisation progressive des importations par l'élimination des barrières douanières sur les biens d'équipement, les matières premières et les demi- produits: en 1993, le taux de libéralisation des importations est estimé à près de 45%, en termes de production intérieure à la veille du Plan. Exception faite des produits subventionnés et des biens de luxe, les importations doivent être totalement libéralisées avant fin 1995.
- La réforme fiscale, par l'institution de la taxe sur la valeur ajoutée et de l'impôt unique sur les revenus: cette réforme vise, surtout, à simplifier et à dynamiser le système fiscal, qui était relativement complexe et lourd. Cette réforme, adoptée depuis plus de trois ans, entre actuellement dans une phase opérationnelle et commence à donner ses fruits en matière de recouvrement fiscal et de rentabilité du système fiscal, en général.
- Le démarrage de la réforme du système monétaire et financier: cette réforme vise à établir et à renforcer les règles de la concurrence dans le système financier et à introduire plus de dynamisme dans les activités des institutions financières. Elle a concerné, notamment, la libéralisation des taux d'intérêt, la restructuration du marché monétaire par la suppression

de l'autorisation préalable de la Banque Centrale de Tunisie pour l'octroi de crédits et le lancement de nouveaux produits financiers. En ce qui concerne la libéralisation des changes, des mesures ont été progressivement prises, en vue d'aboutir, par étape, à une convertibilité totale du dinar tunisien à la fin du VIII^{ème} Plan Economique et Social (1996). Aujourd'hui, la convertibilité des opérations courantes est déjà opérationnelle.

- Le démarrage du Programme de Restructuration et de Privatisation des Entreprises Publiques dans le cadre de la révision du rôle de l'Etat et des moyens de son intervention. Un certain nombre d'opérations de privatisation ont été menées (près d'une trentaine) avec succès. Cependant, d'une manière générale, la privatisation continue à faire face à plusieurs difficultés engendrées généralement par:

- l'existence d'un sur-effectif dans les entreprises à privatiser, ce qui constitue un handicap social sérieux et ralentit le rythme d'assainissement et de privatisation de ces entreprises;

- la procédure, pas tout à fait claire, de ces opérations d'assainissement et de privatisation des entreprises publiques (grand nombre d'intervenants, dispersion des structures chargées de l'évaluation, manque de suivi, etc ♦);

- la faiblesse des moyens financiers pour mener à bien ces opérations d'assainissement et de privatisation.

Il faut finalement préciser que, mise à part la baisse relative du pouvoir d'achat des salariés, le Programme d'Ajustement Structurel a été réalisé sans grands préjudices pour les couches sociales défavorisées, et cela pour deux raisons principales:

- assez rapidement après la mise en ♦uvre des premières mesures du P.A.S., une relative reprise de la croissance économique s'est produite, laissant ainsi à l'Etat une certaine marge de man♦uvre (la croissance de PIB a été de l'ordre de 4% par an au cours de la période 1987 - 1992, notamment grâce à de bonnes récoltes agricoles);
- l'adoption, par l'Etat, d'une politique volontariste de transfert social en vue d'atténuer les effets potentiellement négatifs du P.A.S. sur les couches défavorisées de la population. Cette politique s'est traduite par:

- la poursuite de la compensation des produits de base, qui a progressé de façon significative entre 1987 et 1989 et qui n'a que légèrement décliné entre 1989 et 1991;

- la consolidation du Programme d'Aide aux Familles Nécessiteuses, qui a vu le volume global des financements, qui lui sont alloués, tripler en 4 ans, en parallèle avec une augmentation de 37% du nombre de familles bénéficiaires, qui est de 100.000, aujourd'hui, et avec une nette revalorisation de la prestation servie, qui a plus que doublé, au cours de la même période 1987 - 1991;

- le maintien à leur niveau des parts des secteurs sociaux dans le budget de l'Etat éducation, santé, affaires sociales avec même une très nette revalorisation pour le budget du Département de la Jeunesse et d'Enfance.

1.1.3 Environnement juridique et institutionnel

a) La législation du travail et de la sécurité sociale

Horaire de travail et salaire dans l'industrie

Il existe en Tunisie deux régimes horaires légaux, 48 ou 40 heures⁽⁴⁾. Le secteur informel est soumis au régime de 48 heures, par semaine.

La législation relative au salaire s'applique à l'ensemble des travailleurs, lorsqu'ils ont le statut de salarié. Les entrepreneurs, en général, sont donc tenus de verser un salaire minimum, au moins égal au S.M.I.G.⁽⁵⁾ à leurs salariés. Les apprentis et les aides familiaux ne sont donc pas concernés par cette législation. Cependant, dans le secteur informel, le respect de la législation du travail et de la sécurité sociale demeure relativement faible, par définition.

Notre enquête a relevé que 45% seulement des emplois dans les micro-entreprises sont occupés par une main-d'œuvre salariée. Les apprentis et les aides familiaux constituent 29% de l'emploi total.

L'âge légal du travail

L'âge légal du travail est de 18 ans, dans la fonction publique et les entreprises du secteur structuré, cependant, pour les apprentis, l'âge légal minimum est de 14 ans. Ces apprentis ne sont pas rémunérés au S.M.I.G. et sont, relativement, plus nombreux dans le secteur informel que dans le secteur formel.

La Sécurité Sociale (C.N.S.S.)

Le régime de la C.N.S.S. a été étendu au profit des travailleurs indépendants, exerçant leur activité dans le secteur non agricole. Cette extension concerne les petits entrepreneurs, les travailleurs indépendants, les artisans et les vendeurs ambulants. L'affiliation au régime de la C.N.S.S. est obligatoire. Cependant, pour les nouveaux projets, réalisés dans les zones défavorisées, une exonération totale des charges de sécurité sociale est accordée, et ce pour une période de 5 années à partir du démarrage du projet.

Il ressort de notre enquête que 28% des femmes entrepreneurs et 61% des hommes entrepreneurs sont inscrits à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (C.N.S.S.).

L'Inspection du travail

Elle a pour mission:

- l'arbitrage immédiat des conflits, qui peuvent surgir entre le salarié et son patron au sein des unités formelles ou informelles;
- de faire respecter le code du travail.

L'apprentissage

L'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 14 à 18 ans, ayant quitté l'école et possédant, au minimum, le niveau de la 5^{ème} année primaire. Le contrat d'apprentissage peut être simplement verbal, pour les unités artisanales et les petites unités, dont la taille est inférieure ou égale à 10 travailleurs. De nombreux avantages sont accordés aux entreprises, qui emploient des apprentis:

- l'exonération de toutes les taxes fiscales ou para-fiscales et des cotisations de sécurité sociale sur les indemnités versées aux apprentis;
- la déduction totale ou partielle de toutes les dépenses consenties par les employeurs au titre de l'apprentissage dans le cadre de la ristourne sur la taxe à la formation professionnelle;
- la prise en charge par l'Etat de l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles pour les apprentis placés auprès des artisans et des entreprises n'employant pas plus de 10 salariés;
- une subvention accordée par l'Etat, durant la période de stage, jugée nécessaire pour son adaptation professionnelle.

En outre, le recrutement des apprentis doit être effectué par l'intermédiaire des Bureaux de l'Emploi, et l'apprenti a droit à une indemnité fixée, conventionnellement, selon l'avancement dans la période d'apprentissage. Ces conditions légales sont, cependant, rarement respectées. Les apprentis sont recrutés directement sans formation préalable, sans respect des conditions d'âge et de rémunération.

Au niveau de la formation professionnelle, malgré la multiplication des centres et des programmes de formation offerts, il se dégage de notre enquête que la plupart des micro-entreprises (hommes ou femmes) sont formés sur le tas (82% des hommes et 63% des femmes).

La réglementation de la profession au niveau de

l'artisanat et des petites et micro-entreprises

Le conseil de la profession et la fonction de chef de la corporation (Amine) ont été créés pour les secteurs de l'artisanat traditionnel et des petits métiers. Ce conseil est garant d'une certaine "conscience professionnelle" et émet son avis sur tous les aspects de la profession et fait des recommandations aux autorités de tutelle.

Si l'artisanat traditionnel et les petits métiers jouissent d'un cadre réglementaire, qui assure le fonctionnement de l'unité dans le respect de la déontologie professionnelle, on ne peut actuellement déterminer dans quelle mesure ce cadre juridique est respecté dans la réalité. De plus, le Conseil de la Profession n'existe pas pour toutes les activités.

La carte professionnelle n'est pas obligatoire, cependant, son obtention permet à l'artisan de se prévaloir de qualifications certaines et de la maîtrise de son métier et ce conformément aux règles de la profession.

Pour obtenir une carte professionnelle, l'artisan doit justifier d'une qualification professionnelle dans les conditions suivantes:

- être titulaire d'un diplôme attestant son aptitude dans une activité artisanale, attestation pouvant être délivrée par une institution de formation pas nécessairement agréée;
- avoir exercé l'activité artisanale en question durant au moins 3 années lorsque l'institution de formation est agréée et 5 années lorsqu'elle ne l'est pas.

Dans certains cas, la carte professionnelle est nécessaire pour pouvoir bénéficier des crédits fournis par l'O.N.A. aux artisans.

Les petites unités de l'artisanat et des petits métiers, ainsi que les petites entreprises doivent être immatriculées au répertoire des petites entreprises, dans les 2 mois qui suivent leur création, comme toute autre entreprise nouvellement créée. Cette réglementation de la profession ne concerne que faiblement les micro-entreprises du secteur informel. Très peu de micro-entrepreneurs (femmes ou hommes) disposent d'un diplôme et se présentent volontairement pour être immatriculés au répertoire de petites entreprises de l'artisanat.

b) La législation fiscale

Les personnes physiques et les sociétés de personnes sont soumises à l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux. La base d'imposition est le bénéfice net déterminé par l'Administration Fiscale. Selon la nature de l'activité, ce taux varie de 0 à 25%. Un régime forfaitaire a été mis en place pour les petites entreprises, dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 30.000 dinars.

Une étude montre que, dans leur majorité, les petites entreprises de l'informel observent faiblement la législation fiscale en vigueur. Ce qui est le cas en particulier des petites entreprises délocalisées. En outre, le niveau des recettes brutes, déclaré par les entreprises, est fortement sous estimé⁽⁶⁾.

Notre enquête montre que 90% des hommes entrepreneurs et 48% des femmes entrepreneurs ont une patente. La différence entre les hommes et les femmes s'explique par le fait qu'un plus grand nombre d'activités féminines est localisé à domicile, où tout contrôle fiscal est, relativement, difficile.

c) Législation et réglementation relatives aux

conditions d'exercice de l'activité

Elles concernent toutes les activités économiques:

- Les assurances relatives surtout aux accidents du travail;

- Les normes de sécurité et d'hygiène du local: une attestation de validité du local est généralement exigée par la Commune

Ces réglementations sont parfois spécifiques à l'exercice de certains métiers, considérés comme étant socialement plus sensibles (café, restauration, boucherie, librairie, etc ♦).

Le degré d'observation de ces réglementations par les micro-entrepreneurs dépend, surtout, du niveau de contrôle et du coût d'opportunité du non-respect de ces réglementations.

1.1.4 Importance et développement des micro-entreprises

dans l'économie tunisienne

Le recensement de 1981 montre l'importance des micro-entreprises dans l'économie tunisienne. Les entreprises de moins de 10 travailleurs représentent 95% du nombre total d'établissements et 35% de l'emploi total.

L'enquête Population et Emploi de 1989 révèle que la micro-entreprise offrait 39,3% de l'emploi non agricole. En outre, elle montre que les principaux secteurs générateurs d'emplois, sont le bâtiment et les travaux publics, le textile, le secteur du commerce et des transports.

	<i>Industrie + Commerce</i>		<i>Industrie Manufacturière</i>	
	Nb.	Emploi	Nb.	Emploi
<i>A: Taille < 10</i>	8400088400	1,8800e+11	1620018600	5,940e+10
<i>B: Toute Taille</i>				
<i>A / B</i>	95%	35%	87%	29%

Source: Recensement des Etablissements Industriels - I.N.S. 1981.

L'emploi, dans le secteur non structuré délocalisé (emploi à domicile et activités ambulantes), représente 27,6% de l'emploi total du secteur non structuré. L'emploi à domicile représente 18,7% du total de l'emploi du secteur non structuré. 72% des travailleurs à domicile sont concentrés dans le secteur manufacturier, notamment dans le textile.

<i>Branches d'activité</i>	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Ensemble</i>	
	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
Industrie manufacturière	67,4	1,8e+13	6,5e+11	7,5e+11	1,3e+16	2,9e+13
B.T.P. et dérivés	137,2					
Commerce et transport	122,8					

Autres services	46,5					
Non déclaré	1,8					
Total	3757	100	860	100	4617	100

Source: Enquête Population et Emploi - I.N.S. 1989.

Les femmes prédominent fortement dans ce secteur, une part non négligeable d'entre elles travaillant à domicile.

Il semblerait que la décélération de la croissance durant la période 1984 - 1989 et, en particulier, la crise qui a caractérisé l'économie tunisienne en 1986, se soit traduite par la diminution de l'emploi des femmes dans le secteur structuré localisé et par l'accroissement du travail à domicile des femmes, notamment dans le secteur du textile et dans le secteur des produits alimentaires.

Ceci est corroboré par les résultats de notre enquête, qui montrent que 62,3% des micro-entreprises gérées par des femmes ont été créées après 1986.

En outre, divers éléments concourent à montrer que le secteur non structuré joue un rôle croissant en termes d'emploi et représente un mécanisme fondamental d'ajustement du marché du travail. En effet, l'analyse de l'évolution de l'emploi, dans le secteur non concurrentiel et celle relative à l'évolution du chômage, soulignent que la croissance de l'emploi à un taux annuel moyen de 1%, dans le secteur concurrentiel, sur la période 1984 - 1989, n'a pas été suffisante pour absorber l'augmentation de la population active. Ceci a conduit l'Etat à ré-orienter sa politique d'emploi, en accordant un statut privilégié à la micro-entreprise à partir des années 90.

1.2 Rôle de la femme dans l'économie nationale

1.2.1 La femme et le marché de l'emploi

a) Evolution de l'offre de travail

En Tunisie, la participation de la femme à la vie économique, en général, et sa participation au niveau du marché de l'emploi, plus particulièrement, ont connu un développement rapide durant les trois dernières décennies. Cependant, le concept même de l'activité économique des femmes est difficile à cerner.

Au sens des recensements tunisiens, deux facteurs déterminent la notion d'activité:

- **l'âge de la personne (15 - 60 ans);**
- **la destination du bien ou du service produit.**

Le caractère marchand de l'activité exercée par la femme constitue un facteur limitatif au niveau de la mesure du taux d'activité des femmes. En effet, sont ignorées toutes les activités, clairement productives, mais non rémunérées

(notamment en milieu rural). Ainsi, la distinction entre active et inactive est relativement difficile, notamment au niveau des activités à domicile et informelles.

Une étude récente⁽⁷⁾ classe les femmes au sein de la population active en Tunisie selon trois statuts différents:

- les actives, divisées en actives permanentes et actives saisonnières ou irrégulières;
- les actives marginales: les femmes au foyer qui se déclarent inactives, mais qui exercent, en réalité, une activité marchande. Beaucoup de nos femmes micro-entrepreneurs appartiennent à cette catégorie;
- les actives potentielles, constituées par les femmes se déclarant inactives, mais qui travailleraient si elles en avaient la possibilité.

La population tunisienne s'est accrue au taux annuel moyen de 2,5% de 1975 à 1989. La population d'âge actif a augmenté durant la même période, au taux annuel moyen de 3%, et la population active, respectivement, aux taux annuels moyens de 3,1% de 1975 à 1984 et de 2% de 1984 à 1989.

Aussi, l'accroissement de la population d'âge actif a été plus rapide que celui de la population totale, et ce grâce à la politique démographique mise en œuvre par l'Etat, depuis le début des années 60, et fondée sur la planification familiale. L'évolution de la population active s'est opérée par l'accroissement de l'activité des femmes.

Cette participation croissante des femmes à l'activité marchande, s'explique par plusieurs facteurs:

- le progrès de la scolarisation et, en particulier, l'amélioration du niveau de la scolarisation des jeunes filles;
- la réduction du taux de natalité, permettant aux femmes d'assurer une activité marchande hors du domicile;
- la pression des besoins sur le ménage: la contribution nécessaire de la femme au revenu du ménage, du fait de l'insuffisance du revenu du conjoint, incite à accroître le nombre d'actifs;
- le développement des secteurs d'activité utilisant la main-d'œuvre féminine, tels que les industries manufacturières (textile, habillement, cuir et fabrication de conserves) et les services (enseignement et santé).

L'augmentation de la population active s'est accompagnée d'une modification de sa structure. Elle s'est réalisée de manière différenciée, au niveau des populations actives féminine et masculine, dans les milieux ruraux et urbains.

De 1975 à 1984, la population active féminine s'est accrue au taux annuel moyen de 4,6%, contre 2,7% pour la population masculine. De 1984 à 1989, les taux de croissance annuels moyens, pour les actifs femmes et les actifs hommes, ont été respectivement de 1,6% et de 2,1%.

La réduction sensible de ces taux s'explique par l'essoufflement structurel, à partir de 1980, de l'économie tunisienne, de la crise qu'elle a connue en 1986 au niveau des paiements extérieurs et du tassement de son produit intérieur brut. De plus, cette évolution différenciée des taux d'activité des femmes et des hommes traduit le fait, qu'en temps de crise, l'activité féminine marchande décroît de manière plus sensible que celle des hommes.

Ceci s'explique fondamentalement par le fait que la participation croissante des femmes à l'activité économique s'est réalisée par l'accès aux emplois précaires.

Notons qu'en 1989, les parts des hommes et des femmes dans la population active s'élèvent, respectivement, à 79% et 21%. 62% de cette population active réside en milieu urbain.

En ce qui concerne le taux de chômage, il est beaucoup plus fort chez les femmes que chez les hommes, soit respectivement 22% et 14,7% (moyenne nationale en 1989 égale à 16,2%).

Cependant, ce résultat doit être nuancé à deux niveaux:

- en valeur absolue, près de quatre chômeurs sur cinq sont des hommes;
- la frontière entre actives et inactives est beaucoup plus floue quand il s'agit des femmes.

b) Tendances de l'emploi féminin

En 1989, la population active occupée comptait 1 979.000 personnes, dont 386.000 femmes.

De 1984 à 1989, la part des femmes dans la population active occupée est passée de 21,7 à 19,5%, soit une légère détérioration. Globalement, ce ratio (un seul emploi sur cinq est occupé par une femme) n'a pas varié, depuis 1975. Sachant qu'en temps de crise, l'emploi féminin est plus sacrifié que l'emploi masculin, considérant encore, l'emploi féminin comme revenu d'appoint de la famille.

Population active occupée féminine, par milieu

La répartition de la population active occupée, par milieu, diffère de la répartition de la population totale par milieu. En effet, alors que le taux d'urbanisation est de 59,2%, on remarque que 62,1% de la population active travaille en milieu urbain. L'accès à l'emploi serait donc plus élevé en milieu urbain.

On remarque, cependant, que les opportunités d'accès de la femme à l'emploi sont sensiblement plus élevées en milieu urbain qu'en milieu rural, puisque plus des 2/3 des femmes actives occupées travaillent en milieu urbain.

En effet, contrairement au milieu rural, où prédominent les activités agricoles et artisanales, le milieu urbain se caractérise par un tissu d'activités économiques plus diversifiées (industrie, commerce, services) en plus de la prolifération de

petites unités de production de commerce et de service dans le secteur non structuré.

Population active occupée par milieu en Tunisie

	<i>Population active occupée (par milliers)</i>			<i>Répartition</i>				
	Masculin	Féminin	Ens	hom. occ.	femme occ.	hom. occ.	femme occ.	M+F occ.
				TH.O	TF.O	T.O	T.O.C	T.O Milieu
Urbain	9693	2601	1.229,4	60,8%	67,4%	49,0%	13,1%	62,1%
Rural	6235	1259	7494	39,2%	32,6%	31,5%	6,4%	37,9%
Ensemble	1.592,8	3860	1.978,8	100%	100%	80,5%	19,5%	100%

Source: Enquête Population et Emploi - I.N.S. - 1989.

En outre, les femmes en milieu urbain, avec des niveaux d'alphabétisation, d'instruction et de qualifications professionnelles plus élevés que les femmes rurales, ont potentiellement plus d'opportunités d'accéder à des catégories particulières d'emploi.

Il est à remarquer qu'un emploi sur deux est occupé par un homme résidant en milieu urbain, alors qu'un emploi sur huit est détenu par une femme vivant en milieu rural. Un emploi sur 3, et un emploi sur 16 sont respectivement détenus par les hommes et les femmes en milieu rural.

Population active occupée féminine, par âge

L'analyse de la structure par âge de la population active occupée montre une très nette prédominance du groupe d'âge 20 - 39 ans, qui concentre 56,26% de la population active occupée et à un degré moindre du groupe d'âge 40 - 59 ans, avec une proportion de 27,9%.

Les groupes d'âge des plus jeunes (15 - 19 ans) et des plus âgés (60 ans et plus), avec respectivement des proportions de 9,4% et 6,5%, n'accaparent qu'une proportion moindre des opportunités d'emploi qu'offre l'économie.

L'analyse de la répartition par âge et par sexe se révèle intéressante, en ce sens qu'elle indique que l'emploi féminin semble se concentrer, sensiblement plus que l'emploi masculin, au niveau des catégories les plus jeunes. En effet, 16% des femmes actives occupées appartiennent au groupe d'âge 15 - 19 ans, contre 7,7% seulement pour les hommes. Au sein du groupe d'âge 20 - 39 ans, les femmes l'emportent également de façon assez sensible, 63,03% contre 54,6% pour les hommes.

La tendance s'inverse à partir du groupe d'âge 40 - 59 ans, au sein duquel la proportion relative aux hommes dépasse 30%, alors qu'elle n'atteint pas 18% pour les femmes. Au sein du dernier groupe d'âge (60 ans et plus), la proportion

d'hommes actifs occupés est près de 2 fois et demi plus élevée qu'elle ne l'est chez les femmes, avec respectivement 7,3% et 3%.

La plus forte concentration de l'emploi féminin se retrouve au sein des groupes d'âge les plus jeunes:

- 16,0% pour les 15 - 19 ans;
- 21,0% pour les 20 - 24 ans;
- 18,3% pour les 25 - 29 ans.

Contre 7,7%, 12,3% et 15,8%, respectivement, pour les 3 groupes d'âge chez les hommes. Cette situation s'explique partiellement:

- pour le 1^{er} groupe, par une plus faible rétention scolaire et de moindre chances d'accès à l'enseignement secondaire et supérieur et à la formation professionnelle, pour les filles que pour les garçons. Les filles se présenteraient donc plus tôt que les garçons sur le marché de l'emploi. Plus encore, certaines activités artisanales accapareraient l'emploi féminin de ce groupe d'âge. Le fait que la proportion soit sensiblement plus élevée en milieu rural (21,8%) qu'en milieu urbain (13,2%) confirme ces arguments.
- Pour les 2^{ème} et 3^{ème} groupes, ces taux d'activité s'expliquent par la forte offre d'emploi réservée aux jeunes filles par des branches d'activités telles que le textile et la confection. La spécialisation quasi-totale de ces branches en emploi féminin a été l'un des facteurs les plus déterminants dans l'accroissement du taux d'activité des femmes au cours des vingt dernières années.

Le revers de la médaille est que la forte concentration d'emploi féminin, dans ces branches, le rend plus vulnérable aux crises conjoncturelles ou cycliques qu'il subit. Il faut néanmoins souligner qu'avec le temps cette tendance ne semble pas être stable, puisqu'elle connaît entre 1975, 1984 et 1989 des variations en dents de scie, tant pour les hommes que pour les femmes.

Toutefois, étant donnée la forte sous-estimation de l'emploi féminin, lors du recensement de 1975, on pourrait être tenté d'exclure les résultats de l'observation de 1975 et nous en tenir à analyser la tendance générale de l'évolution de l'emploi féminin par groupe d'âge, entre les observations de 1984 et 1989. Cette analyse montre que la forte concentration de l'emploi féminin au sein des groupes d'âge 15-19 ans et 20-29 ans, semble s'amenuiser puisque les proportions ont diminué respectivement de 18 à 16% et de 45,2 à 39,2% pour ces 2 groupes d'âge, alors qu'elles ont augmenté pour tous les autres groupes d'âge.

Une tendance du même type, quoique d'une ampleur moindre, a été observée, au cours de la même période, pour l'emploi masculin.

L'analyse par milieu semble indiquer que l'évolution s'est faite dans le même sens quoique pas toujours dans les mêmes proportions. La seule exception étant relative aux jeunes filles âgées de 15 à 19 ans, dont la proportion a augmenté de 19,6% en 1984 à 21,8% en 1989, cependant qu'en milieu urbain, elle a été

conforme à la tendance (à la baisse) décelée entre 1984 et 1989. Un parallèle peut être fait avec l'évolution globale du taux d'activité, dont l'analyse montre:

- que pour la population active féminine, le niveau le plus élevé est observé au sein des groupes d'âge les plus jeunes 15 - 19 ans (22,6%) et 20 - 24 ans (30,1%), alors que pour les hommes, il s'observe 10 - 15 ans plus tard (98,9% pour le groupe d'âge 35 - 39 ans). Ceci corrobore la tendance observée de la plus grande jeunesse relative de la population active occupée féminine par rapport à la population active occupée masculine;
- qu'avec le temps, on remarque que les taux d'activité ont tendance à diminuer pour les groupes d'âge intermédiaires de 30 - 49 ans, et ceci tant pour les hommes que pour les femmes. Ceci semble indiquer une légère tendance au vieillissement de la population active et de la population active occupée. C'est-à-dire que le jeune tunisien intègre la population active à un âge un peu plus avancé qu'il y a 10 à 15 ans, et que son accès à l'emploi se fait également à un âge plus avancé.

Population active occupée féminine et niveau d'instruction

L'analyse de la structure de la population active occupée, selon le niveau d'instruction, peut fournir des éléments pertinents, pour l'analyse de certaines problématiques socio-économiques d'ensemble, telles que l'adéquation formation-emploi ou la productivité du travail ou le chômage des cadres.

Selon les résultats de l'enquête Population et Emploi de 1989, 1/3 de la population active occupée est analphabète et 38,7% n'ont pas dépassé le niveau du primaire. Un actif occupé sur 4 a atteint le niveau du secondaire ou plus (4,7% ont atteint le niveau de l'université).

La répartition par sexe montre que la proportion de femmes analphabètes, dans la population active occupée féminine, est de 38,1%, contre 29,2% de femmes ayant reçu une éducation primaire et 32,2% ayant atteint ou dépassé le niveau du secondaire, y compris presque 6% de niveau universitaire.

Cependant, notre enquête a montré que le niveau d'instruction des femmes entrepreneurs est bien meilleur que celui de la femme active occupée, en général. En effet, le pourcentage des analphabètes est de 13,4% contre 38,1% à l'échelle nationale. Celui des femmes ayant reçu une éducation primaire est de 32,6% contre 29,2% et celui des femmes ayant une formation secondaire ou supérieure est de 54% dans notre échantillon, contre 38,2% à l'échelle nationale.

La proportion d'actifs occupés du niveau supérieur est d'ailleurs plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Il nous semble utile de signaler, qu'en milieu rural, 3 femmes actives occupées sur 4 sont analphabètes et une sur cinq a un niveau d'instruction primaire. Par contre, la structure est sensiblement différente en milieu urbain, où une seule femme active occupée sur 5 est analphabète.

La proportion la plus élevée se retrouve au sein du groupe des femmes ayant le niveau de l'enseignement secondaire, avec 36,6%. La proportion, pour le groupe ayant atteint l'université, est de l'ordre de 8,5%, plus élevée que chez les hommes, avec 6,8% seulement. La même conclusion apparaît au niveau de notre enquête: 6,5% des femmes entrepreneurs contre 2,4% seulement pour les hommes ont un niveau d'instruction post-secondaire.

La comparaison des structures observées, respectivement en 1984 et 1989, permet de conclure à une amélioration sensible de la situation d'ensemble, puisque la part relative du groupe analphabète chute de 42,8% à 32,8%, alors que celles des groupes d'actifs occupés ayant atteint le primaire ou le secondaire enregistrent une hausse respective de 6 et de 3 points, évolution de 32,3% à 38,7% pour le 1^{er} groupe et de 20,5% à 23,4% pour le 2^{ème}.

Population active occupée féminine, selon la branche et le statut professionnel

L'analyse de l'emploi féminin, par branche, s'effectuera essentiellement dans la branche agricole et la branche textile, étant donné l'importance que revêt l'emploi féminin dans celles-ci.

L'emploi féminin dans l'agriculture, selon le statut

Dans l'agriculture, les femmes travaillent, d'abord, en tant qu'aides familiales. Ce travail productif dans l'agriculture, sur les terres du conjoint, est souvent indissociable du travail domestique.

Les femmes sont, le plus souvent, amenées à effectuer des tâches non qualifiées dans le cadre de l'exploitation familiale, petit élevage, potager, entretien des cultures, préparation des produits pour la vente, etc. En outre, les femmes interviennent, fondamentalement, dans les activités et zones où la mécanisation est faible (dans les zones d'agriculture en sec, les femmes sont nombreuses à participer à la production de légumineuses, l'arboriculture et l'élevage).

De plus, lorsque les exploitations, sont éloignées des sources d'eau, les femmes sont responsables des corvées d'eau. De même, l'approvisionnement en bois de chauffage, nécessaire à la famille, est assuré exclusivement par les femmes. Ceci a tendance à allonger la journée de travail, au détriment du temps consacré à l'entretien des femmes et de leurs enfants.

En tant que salariées, malgré l'accroissement de leur nombre dans l'agriculture, les femmes restent confinées dans le statut d'ouvrières saisonnières et ne représentent que 4,4% de l'emploi agricole permanent. En 1990, les femmes représentaient 34,7% des salariés temporaires.

Les femmes sont recrutées essentiellement dans les activités productives à forte intensité en travail, arboriculture irriguée, cultures maraîchères et cultures industrielles.

Ouvrières non qualifiées, elles constituent une main-d'œuvre docile et sont, le plus souvent, sous-rémunérées, percevant 50 à 70% du salaire des hommes de la même catégorie⁽⁸⁾.

Enfin, en tant que chefs d'exploitations, les femmes demeurent minoritaires, puisqu'en 1990, elles ne représentent que 3,8% du total des exploitants agricoles. Ceci dénote un ensemble de contraintes sociales, dont notamment, l'accès limité à la propriété foncière.

Notons que notre enquête n'a couvert que des micro-entreprises installées en milieu urbain.

L'emploi féminin dans les industries manufacturières

(en particulier la branche textile) par statut

Au sein du secteur secondaire (industrie), c'est la branche des industries manufacturières qui concentre la plus grande proportion de l'emploi féminin, à telle enseigne que 49% des emplois créés dans cette branche entre 1975 et 1984, ont été des emplois féminins.

Au sein de la branche des industries manufacturières, c'est la sous-branche textile et cuir, qui accapare la majorité des femmes, étant donné qu'en 1984, 87% de la main-d'œuvre totale travaillant dans cette sous-branche étaient des femmes. En termes de statut, nous remarquons qu'actuellement, c'est le salariat qui semble être la forme dominante, puisqu'en 1989, plus de 48% des femmes employées dans le textile, sont salariées, contre 35% de patrons et indépendants et 13% d'aides familiaux. Ce résultat reste cependant tributaire d'une meilleure connaissance de l'emploi dans le secteur non structuré.

A travers notre enquête, les mêmes proportions ont été constatées, puisqu'au niveau des entreprises dirigées par des femmes, la main-d'œuvre salariée ne représente que 37,4% du total de l'emploi (49,2% pour les entreprises dirigées par des hommes). Les membres de la famille et aides familiaux représentent, respectivement, 16,4% et 13%. Enfin, les patrons et propriétaires représentent 34% et 24%.

L'emploi féminin dans le textile est fortement lié à la santé économique du secteur. A ce titre, il a fortement tiré profit de l'essor qu'a connu le secteur, pendant la décennie 70, avec une croissance moyenne supérieure à 20%. Ceci a été rendu possible, grâce à un taux d'investissement de l'ordre de 30%, alors que l'emploi féminin dans le secteur a marqué le coup au cours des années 80, quand le rythme de la croissance ainsi que celui de l'investissement se sont décélérés.

Secteur Textile: Investissement et croissance

<i>Période</i>	<i>Croissance</i>	<i>Taux</i>
1969 - 1972	23,5 %	29,2 %

<i>1973 - 1976</i>	21,4 %	32,5 %
<i>1977 - 1981</i>	6,8 %	18,1 %
<i>1982 - 1985</i>	3,3 %	18,6 %
<i>1986 - 1988</i>	6,0 %	13,1 %

Source: Afif HENDAOUI - Perspectives pour le développement économique et social pour la Tunisie à l'horizon 2000.

Cette décélération rapide de la croissance du secteur textile est fondamentalement liée à la crise de la demande extérieure. Cette branche s'est développée durant les deux dernières décennies, sur la base d'une compétitivité reposant sur les coûts, relativement bas, de la main-d'œuvre non qualifiée, pour une large part féminine.

L'industrie textile tend à créer de moins en moins d'emplois. Elle subit, d'une part, les contre-coups de la crise de la demande extérieure et risque, d'autre part, d'être confrontée aux conséquences de la restructuration de l'industrie textile, au niveau mondial. En effet, actuellement, le secteur textile subit une transformation technologique affectant, partiellement, les sous-branches du tissage et de la filature. Ceci risque d'affecter la croissance du secteur textile en Tunisie, et ce dernier, pour maintenir sa compétitivité, devra restructurer son appareil productif.

Dans l'industrie, la baisse de la population active occupée féminine s'est traduite, apparemment, par un changement de structure en termes de statut. En 1984, les femmes relevaient principalement, de la catégorie des travailleurs indépendants (51%) et en second lieu des salariés (30%). En 1989, les femmes sont principalement salariées (52%) et travaillent à leur propre compte (34%). Cette conclusion reste cependant largement tributaire d'une meilleure connaissance de l'emploi dans le secteur non structuré.

Conclusion

L'analyse de l'évolution de la croissance et de l'emploi, au cours des trois dernières décennies, révèle les tendances suivantes:

- **au cours des deux premières décennies, la croissance économique s'est caractérisée par une progression continue de l'emploi et par l'insertion croissante des femmes à l'activité marchande;**
- **l'amélioration du niveau de scolarisation des jeunes filles, grâce aux progrès réalisés dans le domaine de l'éducation et la pression des besoins sur les ménages, ont été les facteurs essentiels de l'accroissement de l'offre de travail des femmes. Cependant, malgré les progrès réalisés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la législation en faveur des femmes, le mode d'insertion des femmes à l'activité économique demeure**

caractérisé par une forte concentration au niveau de certaines branches et par une flexibilité importante de la main-d'œuvre féminine, rendant instable dans le temps l'emploi féminin. En effet, dans le secteur productif, les femmes travaillent essentiellement dans l'agriculture et dans le secteur du textile et de la confection. Aussi, la progression de l'emploi féminin est-elle fortement dépendante de la croissance de ces deux secteurs.

De plus, en termes de statut, le mode d'insertion à l'activité marchande contribue à accroître la précarité de l'emploi féminin. Ce qui s'est traduit, au cours de la 3^{ème} décennie, étant donné la crise, par la régression de l'emploi féminin et l'aggravation du taux de chômage. En outre, le développement de l'économie informelle et la baisse de l'emploi féminin dans la catégorie des indépendants sont probablement un indice de nouvelles formes de développement du secteur informel. Les unités à domicile tendant à se substituer aux unités localisées.

1.2.2 La femme, l'emploi indépendant et la micro-entreprise

En 1989, la structure de la population active occupée est à dominante salariée, cependant, l'écart entre la population active salariée et la population active occupée relevant d'autres formes de statut du travail, est à analyser avec précaution. En effet, en l'absence d'une connaissance rigoureuse des unités de production, de commerce et de services relevant du secteur non structuré, et notamment de l'emploi par statut et par sexe, les formes de statut du travail, telles que travailleur indépendant, apprenti, aide-familial, demeurent mal appréhendées, voire sous-estimées, ce qui a plusieurs conséquences.

Au niveau de la structure de la population active occupée par statut

En effet, celle-ci peut varier et notamment avec l'appréhension du secteur structuré localisé, non pas à partir d'une enquête-ménage, mais à partir d'une enquête auprès des établissements, seule à pouvoir saisir l'ampleur réelle de l'emploi.

L'enquête auprès des ménages définit l'emploi informel en croisant le statut du travail des membres actifs du ménage, sur la base de leurs déclarations, et la taille de l'unité modulée avec son activité. L'emploi devient, ainsi, dépendant d'un critère de taille fixé a priori et l'informel est déterminé indépendamment de la nature des unités.

Aussi, seule une enquête auprès des établissements peut déterminer la nature informelle ou formelle d'une unité en effectuant une analyse du statut du travail défini à partir du processus de production⁽⁹⁾.

La détermination de l'informel à partir de l'analyse du fonctionnement de l'unité peut conduire à intégrer des unités de taille supérieure à celle fixée a priori et inversement à exclure des unités dont la taille est inférieure. Une appréhension rigoureuse du secteur non structuré pourrait donc aboutir à une structure et un

volume d'emploi sensiblement différents de ceux auxquels l'enquête Consommation est parvenue.

L'emploi dans le secteur non structuré est présenté dans le document de l'enquête Emploi de 1989 comme étant une première estimation de l'emploi dans ce secteur. En effet, il s'agit d'une première estimation explicite, comme en témoigne la présence des catégories "travailleur indépendant, aide familial et apprenti", dans les branches de l'industrie, des services et commerce de 1975 et 1984. De plus, on ne pourrait saisir le sens de la baisse spectaculaire de la catégorie de femmes-patrons et travailleurs indépendants dans l'industrie, sachant que les femmes sont essentiellement "des travailleurs indépendants".

Au niveau de la structure de la population active occupée féminine par statut.

La sous-estimation du travail indépendant et du travail en tant qu'aide familial par la représentation non rigoureuse et exhaustive de l'emploi dans le secteur non structuré tend à :

- sous-représenter le travail féminin non salarié, les femmes étant nombreuses à travailler comme apprenties, aides familiales et travailleuses indépendantes, notamment dans les industries manufacturières (industrie textile), les services et le commerce;
- surestimer le travail salarié féminin dans l'industrie, les services et le commerce.

Une comparaison des deux enquêtes de 1984 et de 1989, révèle que la structure de la population active occupée, par statut, n'a pas tellement varié. Elle reste marquée par :

- la prédominance de l'emploi salarié;
- l'accroissement de l'emploi s'est traduit par un accroissement des salariés et des aides familiaux, pour les femmes, notamment, dans la branche commerce et services;
- une baisse de la catégorie "patrons et travailleurs indépendants" (37% pour les femmes) a été constatée.

Enfin, dans la catégorie "patrons", les femmes sont presque inexistantes, comparées aux hommes. Elles ne représentaient, en 1984 que 0,4% du nombre total de patrons.

D'une manière générale, la femme a toujours joué un rôle, relativement, important en tant qu'entrepreneur, notamment au niveau des activités traditionnellement à vocation féminine et localisées à domicile (artisanat, confection, tissage, fabrication de gâteaux, parfumerie, etc ♦), en milieu urbain, et certaines activités destinées, principalement, à l'auto-consommation, en milieu rural (petit élevage, potagers, etc ♦).

Selon l'Agence de Promotion de l'Industrie (A.P.I.), il existe près de 1.000 femmes chefs d'entreprises dans le secteur organisé en Tunisie. Dans le secteur informel, le nombre doit être beaucoup plus élevé, mais difficilement saisissable.

Deux tiers de ces femmes sont dans le commerce et les services et un tiers de ces chefs d'entreprises sont dans les branches suivantes de l'industrie:

Industries textiles: 72 %

Industries agro-alimentaires 11 %

Industries mécaniques et électriques 4 %

Industries des matériaux de construction 6 %

Industries diverses 7 %

C'est surtout à partir des années 70 que la femme a commencé à s'installer pour son propre compte et à devenir chef d'entreprise.

1.3 Contextes culturel et juridique dans lesquels se développent

les micro-entreprises féminines

1.3.1 Cadre juridique relatif à la promotion de la femme

Cinq mois après l'indépendance, et plus exactement le 13 août 1956, l'élite politique dota le pays d'un Code du Statut Personnel, dont la finalité était de promouvoir les droits de la femme et d'en faire un citoyen à part entière. Parmi les nouvelles mesures, promulguées par le Code du Statut Personnel, on relèvera notamment:

- l'abolition de la polygamie;**
- l'abolition de la répudiation et son remplacement par une procédure civile de divorce;**
- le droit de l'héritage reconnu à la fille unique, sans intervention de collatéraux masculins;**

- la suppression de la tutelle matrimoniale;**
- l'institution de la majorité légale à 20 ans et la fixation d'un âge minimal pour le mariage.**

Dès 1959, la femme devient éligible et électrice dans les mêmes conditions que l'homme. Ce droit est accordé, au moment où, dans certains pays européens, les femmes n'avaient pas encore accédé à ce droit (exemple: la Suisse).

Le Code du Statut Personnel consacrait en droit, l'égalité de l'homme et de la femme, plaçant ainsi la Tunisie à l'avant-garde dans le monde arabe et musulman, en matière de droits juridiques de la femme. Ces dispositions juridiques, adoptées au lendemain de l'indépendance, ont été confortées et

complétées par de nouvelles dispositions, promulguées en 1993, notamment sur les aspects suivants:

- la mère tunisienne, mariée à un non tunisien, transmet désormais sa nationalité à son enfant né hors de la Tunisie, si le père est d'accord⁽¹⁰⁾;
- la tutelle n'est plus uniquement du ressort du père (le père, la mère et les autres parents ont droit de regard sur les affaires de l'enfant gardé);
- en cas d'octroi de la garde à la mère, celle-ci bénéficie des prérogatives de tuteur, en ce qui concerne le voyage de l'enfant, ses études et la gestion de ses comptes financiers;
- le mariage de mineur est, désormais, subordonné au consentement du tuteur et de la mère et non plus uniquement au tuteur;
- pour les pensions alimentaires impayées, l'Etat crée un Fonds Spécial de Garantie de la Pension alimentaire et de la Rente de Divorce.

L'adoption de la convention de Copenhague, sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, est suivie de l'introduction d'un nouvel Article dans le Code du Travail, disposant "il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent Code et des textes pris pour son application". Ainsi, les dispositions juridiques précitées visent à favoriser l'égalité des droits entre hommes et femmes.

Les effets de ces dispositions juridiques, ainsi que l'évolution sociale qui a touché l'ensemble de la société tunisienne, sont à l'origine de l'évolution de la scolarisation, de la santé et de l'emploi des femmes.

1.3.2 La nature des contraintes et les impacts du contexte

dans la création des micro-entreprises

L'un des objectifs importants de la présente étude est de déterminer les contraintes et les obstacles auxquels sont confrontées les femmes, dès le moment où elles décident de procéder à la création d'une micro-entreprise.

Présentée ainsi, la détermination de la nature des obstacles et des contraintes apparaît comme exogène, par rapport à la décision de la femme entrepreneur. En effet, la décision prise par une femme, de créer une micro-entreprise, n'est pas toujours l'expression d'une volonté individuelle. Ce type de décision obéit à de multiples déterminations, tant il est vrai que l'individu dans la société tunisienne en particulier, et dans la société arabe en général, n'existe pas en tant qu'entité autonome. En fait, l'individu s'inscrit dans un champ de rapports sociaux, au premier rang desquels figurent la famille, puis l'Etat et enfin d'autres institutions de caractère collectif.

C'est dire que la conception shumpeterienne de l'entrepreneur, comme projet individuel, ne recouvre pas la réalité sociologique qui caractérise la Tunisie d'aujourd'hui.

Ces observations ont pour finalité d'attirer l'attention sur la complexité des trames sociales, dans lesquelles un individu décide de créer une micro-entreprise.

C'est par l'identification d'une véritable typologie de situations, qu'il devient alors possible de cerner la nature des obstacles, auxquels est confrontée un micro-entrepreneur femme.

A cet égard, les interviews en profondeur, réalisées auprès d'une douzaine de femmes, ont montré que les motivations qui sont à l'origine de la création, par une femme, d'une micro-entreprise, sont très variées.

On distinguera, à cet égard, les décisions à caractère volontaire et celles à caractère involontaire, qui recouvrent quatre formes principales de création de micro-entreprises par des femmes:

- **le cas de femmes diplômées ou non, pour lesquelles la création d'une entreprise représente un choix personnel, ou peut-être suggérée par le milieu familial;**
- **le cas de femmes contraintes, par nécessité économique, de créer une activité - le plus souvent à domicile - pour améliorer les ressources financières de la famille (divorcées, mari au chômage, etc ♦);**
- **le cas de femmes contraintes de poursuivre une activité, à la suite d'un veuvage ou celle qui ont bénéficié d'un héritage;**
- **la "femme prête-nom" pour le mari fonctionnaire.**

Ces quatre cas de micro-entreprises féminines ne s'insèrent pas et ne subissent pas les contraintes de contextes culturel et économique, de la même manière. En effet, le contexte socio-culturel n'agit pas d'une manière indifférenciée sur les entreprises féminines.

On peut, à cet égard, considérer que le dernier type d'entreprises, qui est tenu, formellement, par une femme, s'apparente essentiellement à une entreprise masculine, dans la mesure où la femme est probablement absente de la prise de décision et n'est pas en contact avec l'environnement économique (banque, fournisseurs, marché).

En effet, confinée dans l'espace domestique, elle est chargée de veiller à la bonne exécution de la production. Dans ce cas limite, ce type de femme peut être assimilé à un travailleur à domicile. C'est en effet le mari, dont le statut de fonctionnaire ne permet pas de posséder une entreprise, qui est le véritable entrepreneur. Formellement, même s'il s'agit d'entreprise féminine, la nature des contraintes n'est pas spécifique, mais est générale, dans la mesure où ce type d'activité sera confronté à l'absence de financement et à l'absence de fonds de roulement, etc ♦, caractéristiques générales s'appliquant aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Par ailleurs, le 2^{ème} cas de micro-entreprises est assimilable à une activité de survie et se caractérise souvent par son fonctionnement en cercle clos.

La production étant organisée la plupart du temps à domicile, l'approvisionnement en matières premières est réalisé, en partie, par la clientèle féminine, qui est le principal destinataire du produit.

On peut affirmer, sans risque de se tromper, que cette forme d'activité ne suscite aucune résistance socio-culturelle, dans la mesure où s'agissant d'une activité traditionnellement dévolue aux femmes et s'adressant aux femmes, elle ne suscite aucune difficulté, ni obstacles.

Dans la mesure où cette activité reste confinée dans l'espace domestique et n'implique aucun recours aux mécanismes institutionnels de financement ou administratifs, elle ne suscite pas de réaction de rejet. Ce sont les projets éventuels d'extension de ce type d'activité qui placent l'entrepreneuse femme en porte-à-faux, par rapport à l'environnement socio-culturel. En effet, des projets d'extension représentent, concrètement, une remise en question du fonctionnement domestique et une nouvelle répartition des rôles sociaux, entraînant, le plus souvent, le refus de l'époux. Ce type de réaction est observable dans les milieux populaires et en partie au sein des classes moyennes, où la cellule familiale repose sur le rôle prédominant de l'homme.

Les difficultés d'une telle activité domestique sont endogènes, dans la mesure où ce type de micro-entreprises, compte tenu de sa fragilité et de son caractère modeste, n'est pas à l'abri de la moindre variation de la demande ou de l'augmentation du prix des matières premières.

Enfin, les autres cas de création de micro-entreprises, réalisées ou non par des femmes diplômées, s'apparentent à des formes volontaires, où le futur entrepreneur, doté d'une qualification et bénéficiant d'aides familiales ou d'un réseau de relations, crée, dans de relatives bonnes conditions, son entreprise.

Ce sont, sans conteste, ces types d'entreprises formelles qui placent leurs initiateurs au devant de difficultés et d'obstacles inhérents au fonctionnement institutionnel et au contexte culturel.

C'est ainsi, qu'une femme entrepreneur à Sfax, gérant une entreprise de textile occupant une quarantaine d'employés, lors de l'obtention d'un crédit, s'est vue opposer un refus de la part du chef d'agence bancaire, qui a réclamé une garantie de son mari. Etant veuve, cet entrepreneur s'est vu également requis de fournir une garantie paternelle, bien qu'elle soit quadragénaire.

L'attitude du responsable de la banque confine à l'arbitraire, d'autant qu'il n'existe aucune disposition juridique prévoyant ce type de garantie.

En investissant dans certains secteurs traditionnellement réservés aux hommes, les femmes entrepreneurs provoquent, ainsi, des réactions sexistes et des résistances, qui prennent la forme de celles dont nous venons d'en donner l'illustration.

Pour cette catégorie d'entrepreneurs, soumises aux contraintes de la concurrence, certaines pratiques sociales leur sont défendues, telles que celles qui

consistent à fréquenter des clubs ou des restaurants, afin de recueillir des informations sur l'évolution des prix, des marchés et plus globalement sur l'état du secteur. Ce capital de relations sociales n'est, en effet, permis que dans l'enceinte de l'entreprise. Or, certains marchés ou affaires se réalisent, parfois, lors d'un cocktail ou d'un dîner d'affaires.

Exclues de la sphère para-professionnelle, les femmes entrepreneurs, sous peine d'être perçues comme des mères indignes, se doivent d'assurer la tenue de la maison et de subvenir aux besoins quotidiens de leurs enfants. Elles se trouvent, ainsi, contraintes de travailler des journées de 10 à 14 heures. Il est vrai qu'au sein de cette catégorie, certaines femmes se font aider par des femmes de ménages, ce qui leur permet de concilier activité professionnelle et sphère domestique.

En conclusion, les contraintes auxquelles sont confrontées les micro-entrepreneurs sont variées. Il existe des contraintes globales, qui concernent les micro-entreprises qu'elles soient gérées par des hommes ou par des femmes.

C'est ainsi que l'accès au crédit n'est pas aisé, dans la mesure où même dans le cas où il existe un financement spécifique (F.O.N.A.P.R.A.), les banques exigent des garanties que les micro-entrepreneurs sont dans l'incapacité de fournir. Il s'ensuit que les entrepreneurs dotés d'un savoir-faire et d'une qualification appréciables, faute de fournir une garantie, généralement hypothèque sur la maison, se voient pénalisés. Parfois, certains entrepreneurs, bien que ne disposant pas de qualification particulière, accèdent au crédit, parce qu'ils ont la possibilité de donner des garanties aux banques.

Ces exemples illustrent les contraintes globales, auxquelles font face toutes les catégories d'entrepreneurs.

D'autres contraintes globales concernent l'absence de système de formation adapté aux micro-entrepreneurs. Il n'existe pas, à ce jour, de structures de formation en matière de gestion d'activités commerciales s'adressant spécifiquement aux futurs micro-entrepreneurs⁽¹¹⁾.

Concernant les contraintes spécifiques aux femmes, on constate qu'elles traduisent des obstacles d'ordre psycho-sociologique et culturel, qui traduisent les résistances face aux nouveaux rôles que tentent de jouer les femmes au plan économique. Mais, il semble, et les interviews l'ont fait apparaître, que ces obstacles interviennent au niveau des femmes instruites et d'un certain niveau culturel, comme des stimulants, puisque la réussite de certaines femmes a un caractère démonstratif et incite d'autres femmes à s'engager dans l'aventure de la micro-entreprise.

Il est vrai que cette perception est surtout valable pour les micro-entreprises formelles, celles qui ont pignon sur rue et qui, après généralement 4 à 5 ans, se transforment en petites et moyennes entreprises.

Mais, que représente cette catégorie de micro-entreprises par rapport aux autres types de nature plus informelle? Il n'existe pas de données fiables permettant

d'estimer le poids relatif de ces différentes catégories de micro-entreprises. Néanmoins, les entreprises à domicile subissent, parfois, des contraintes de la part du chef de ménage, qui peuvent se traduire par la cessation de l'activité.

Ce cas limite est, en réalité, rare parce que s'agissant d'activités de survie, le chef de ménage est contraint de permettre à sa femme de poursuivre son activité, parce qu'elle améliore substantiellement les ressources du ménage. Mais, en termes de statut, la femme n'est pas perçue comme entrepreneur et son activité de production à domicile est indissociable de son statut de maîtresse de maison, qui remplit des responsabilités domestiques. Or, l'établissement d'une entreprise dans un local indépendant du logement bouleverse cette perception et c'est cette autonomisation de la femme, en tant que micro-entrepreneur, que des chefs de ménages, notamment dans les milieux populaires, se refusent à admettre.

En conclusion, on constate que la nature des obstacles et des contraintes varie selon les différents types de micro-entreprises. Ainsi, il existe une ligne de démarcation entre micro-entreprises individuelles formelles et informelles, dans la mesure où les comportements et les stratégies sont régies, ici et là, par des valeurs et des normes différentes.

Les contraintes institutionnelles, financières et culturelles n'ont pas le même impact sur ces différentes catégories de micro-entreprises.

I:\JOSIANE\RAPTUNIS-98.wpd

DEUXIÈME PARTIE

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES DE L'ENTREPRENEUR & FONCTIONNEMENT DE LA MICRO-ENTREPRISE

2. L'ENQUÊTE PAR SONDAGE

Le présent chapitre comporte une présentation des différentes méthodes de travail adoptées et renseigne sur le déroulement de l'enquête. Nous examinerons successivement les éléments suivants:

- L'échantillon;
- Le questionnaire;
- La sélection des enquêteurs;
- La formation des enquêteurs
- Le test du questionnaire;
- La collecte des données;
- La supervision et le contrôle de qualité;
- Le codage;
- La saisie;
- Le tri à plat.

2.1 L'échantillon

Les termes de référence de l'étude ainsi que les entretiens avec les responsables du BIT ont permis d'arrêter 5 critères pour l'établissement de l'échantillon:

- **Répartition des micro-entreprises par sexe;**
- **Répartition des micro-entreprises par secteur;**
- **Répartition des micro-entreprises par taille;**
- **Prise en compte des micro-entreprises ayant bénéficié d'une aide de l'Etat;**
- **Répartition des micro-entreprises par ville.**

2.1.1 Répartition des micro-entreprises par sexe

La répartition adoptée prévoyait que l'échantillon comprenne 70% de femmes et 30% d'hommes chefs d'entreprises, afin d'assurer une comparabilité des résultats et de déterminer si le sexe intervient comme facilitateur ou représente, au contraire, un obstacle pour la réalisation d'une micro-entreprise.

Cette répartition s'est traduite par l'échantillon théorique de 280 femmes et de 120 hommes chefs de micro-entreprises. Néanmoins, au niveau de l'enquête, certains changements ont légèrement modifié cette ventilation puisque finalement 276 femmes et 125 hommes chefs de micro-entreprises ont été enquêtés.

2.1.2 Répartition des micro-entreprises par secteur

Le commerce étant exclu, deux secteurs d'activité ont été initialement pris en compte, le textile et l'agro-alimentaire.

Lors de la préparation de l'enquête et notamment au cours de la pré-enquête, la nécessité de prendre en compte un troisième secteur, qui fut qualifié de "divers", s'imposa.

La répartition de l'échantillon, par secteur, se présentait alors comme suit:

- **Textile = 68,6% soit 278 micro-entreprises**
- **Divers = 21,2% soit 81 micro-entreprises**
- **Agro-alimentaire = 10,2% soit 41 micro-entreprises**

Compte tenu de nombreuses contraintes, l'échantillon réel a connu de légères modifications, puisque pour les trois secteurs ont été enquêtés, respectivement, 275, 85 et 41 micro-entreprises.

2.1.3 Répartition des micro-entreprises par taille

Il était demandé au Bureau d'Etudes que l'échantillon comporte 60% (241) de micro-entreprises comprenant 5 travailleurs et moins et 40% (159) comprenant de 6 à 10 travailleurs.

Pour ce paramètre, l'échantillon enquêté comporte, respectivement, 248 et 154-micro-entreprises.

2.1.4 Répartition des micro-entreprises par ville

L'enquête étant réalisée en milieu urbain et notamment au sein des grandes agglomérations, on aurait pu tenir compte, éventuellement, d'une répartition socio-spatiale des micro-entreprises entre milieu urbain et péri-urbain, au sein d'une même ville. Ce critère n'ayant pas été jugé suffisamment pertinent, il fut abandonné.

A l'échelle des agglomérations, la ventilation de l'échantillon se présente comme suit:

- **Tunis = 40,6% soit 163 micro-entreprises**
- **Sfax = 25,0% soit 100 micro-entreprises**
- **Sousse (région) = 24,4% soit 98 micro-entreprises**
- **Nabeul (région) = 10,0% soit 40 micro-entreprises**

2.1.5 Prise en compte des micro-entreprises

ayant bénéficié de financements publics

Il était prévu d'intégrer au sein de l'échantillon, 20% d'entreprises identifiées à partir des listes officielles du Gouvernement comportant des micro-entreprises ayant bénéficié d'aides financières ou de crédits. Ce cas, étant couvert par le F.O.N.A.P.R.A., nous avons demandé officiellement à l'Agence Tunisienne de l'Emploi (ex Office de l'Emploi) de nous permettre d'accéder aux fichiers des micro-entreprises ayant obtenu un prêt F.O.N.A.P.R.A. Nous eûmes, ainsi, accès au fichier des villes de Tunis, Sousse, Sfax et Nabeul et nous pûmes identifier les 20% de micro-entreprises que nous avons intégrées dans l'échantillon.

Il convient, à cet égard, de préciser qu'il n'a pas été facile de retrouver les promoteurs, du fait de leurs changements fréquents d'adresses, ou du fait, simplement, de la cessation de leur activité. Il a fallu, par conséquent, s'adresser à nouveau à l'Agence Tunisienne de l'Emploi, pour obtenir de nouvelles listes, qui ont permis de compléter l'échantillon.

Le tableau, figurant à l'annexe 1, récapitule toutes les indications sur les paramètres utilisés pour l'établissement de l'échantillon.

2.2 Le questionnaire

Le BIT a communiqué à URBACONSULT un questionnaire rédigé en anglais et comportant environ 170 questions. La 1^{ère} tâche a consisté à le traduire en français, puis à le remanier de façon à l'adapter au contexte tunisien.

Le remaniement a eu pour résultat de ramener le nombre de questions à 136, à "tunisifier" certaines questions et à simplifier d'autres questions, notamment celles portant sur les caractéristiques fiscales ou financières de la micro-entreprise.

Nous avons obtenu une première version comportant 136 questions, qui a permis d'engager la formation des enquêteurs. A la suite des séances de discussions avec les enquêteurs et de la pré-enquête, de nouvelles modifications ont été introduites au questionnaire, ramenant à 132 le nombre total de questions (voir questionnaire en annexe).

La suppression de certaines questions a porté, notamment, sur le problème des résistances ("*avez-vous rencontré des résistances*", notion très abstraite, à laquelle a été préférée la notion de difficultés).

La mouture finale du questionnaire a respecté la répartition des rubriques, telle que proposée par le maître d'ouvrage:

- caractéristiques de l'entrepreneur et du ménage;
- expérience de l'entrepreneur;
- caractéristiques de l'entreprise;

- financement de l'entreprise;
- activités associatives de l'entrepreneur.

2.3 La sélection des enquêteurs

Elle a été opérée en deux temps. Tout d'abord, furent recrutés 3 superviseurs⁽¹²⁾, qui participèrent à la préparation de l'enquête (recherche de fichiers du F.O.N.A.P.R.A. et de l'U.T.I.C.A.) et à la formation.

Puis dans un deuxième temps, ont été sélectionnés les enquêteurs, à la suite d'entretiens et au vu de leur expérience et de leur cursus. Il s'agissait, principalement, d'étudiants en économie et sociologie, auxquels est venu s'adjoindre un docteur en médecine, en attente d'une affectation dans un hôpital de la capitale.

Le groupe d'enquêteurs fut sélectionné au vu du test du questionnaire et 14 enquêteurs et trois superviseurs furent finalement retenus⁽¹³⁾.

2.4 La formation des enquêteurs

Elle fut opérée à l'aide du questionnaire remanié et dura 1,5 jours, répartis en trois modules de 3,5 heures.

Le questionnaire fut passé en revue et toutes les questions furent explicitées. A la suite de quoi, les enquêteurs furent réunis par paire et s'administrèrent, à tour de rôle, les questions. Cette opération achevée, le cahier de codage fut établi à la suite du test du questionnaire et donna lieu à certaines modifications.

2.5 Le test du questionnaire

Le test du questionnaire porta sur 20 micro-entreprises, dont 18 furent enquêtées à Tunis et 2 à Sousse. A la suite de quoi, une nouvelle séance, avec les enquêteurs,

permet d'arrêter la version finale du questionnaire, utilisée lors de la collecte des données.

2.6 La collecte des données

Elle fut engagée simultanément avec 3 enquêteurs à Sfax, 3 enquêteurs à Sousse, 2 enquêteurs à Nabeul et 6 enquêteurs à Tunis. L'enquête sur le terrain fut réalisée au courant du mois de juillet 1993.

Un superviseur fut chargé de contrôler au bureau les questionnaires remis tous les trois jours, par les équipes de Sousse et de Sfax. En revanche, pour Tunis et Nabeul, la remise des questionnaires était quotidienne. Un 2^{ème} superviseur fut chargé d'assurer le contrôle et le suivi des enquêtes à Tunis et à Nabeul. Le 3^{ème} superviseur fut chargé de contrôler les équipes de Sousse et de Sfax. Chaque enquêteur disposait d'un nombre de 30 questionnaires, et au cours des trois premiers jours, les questionnaires remplis quotidiennement n'excédaient pas 2 en moyenne.

Des difficultés inhérentes à l'identification des micro-entreprises ralentirent la cadence du travail. En effet, les listes des bénéficiaires de crédits F.O.N.A.P.R.A. s'avèrent peu opérationnelles, dans la mesure où l'adresse y était incomplète et le micro-entrepreneur, du fait d'un changement d'adresses, était parfois introuvable.

De plus, pour les autres unités de l'échantillon, il n'existait nulle part de fichiers ou d'adresses permettant de retrouver, avec célérité, les micro-entrepreneurs. Il fallut par conséquent procéder d'une manière pragmatique et l'identification s'opéra, ainsi, au fur et à mesure qu'on réalisait l'enquête.

Cette 2^{ème} méthode s'avéra, également, difficile parce que chaque enquêteur disposait d'un quota d'unités-échantillon (taille, sexe, etc ♦), qu'il devait scrupuleusement respecter.

Il arrivait, parfois, qu'un enquêteur parvienne à identifier des micro-entrepreneurs qui ne correspondaient pas à son quota. Des instructions furent données pour que les micro-entrepreneurs soient enquêtés, à charge pour le superviseur d'assurer le respect de la structure de l'échantillon, en intervertissant les quotas entre enquêteurs.

Toutes ces difficultés occasionnèrent un retard d'une semaine par rapport au chronogramme initial.

L'accueil des micro-entrepreneurs a été correct, dans l'ensemble, même si les questions sur le chiffre d'affaires et les bénéfices ont suscité une certaine méfiance, notamment de la part des femmes.

En revanche, certains hommes n'ont pas hésité, notamment dans la région de Sousse, à donner des indications précises sur l'évolution de leur chiffre d'affaires.

2.7 Le codage

L'essentiel du cahier de codage fut élaboré, simultanément, avec le questionnaire. Les questions ouvertes furent codées à la suite d'un inventaire et d'une catégorisation des réponses.

Le codage des questions ouvertes concernait les questions 18, 30, 31, 90, 98, 100, 105 et 131.

Le codage des questionnaires fut dissocié de la passation du questionnaire. Il n'était réalisé qu'un ou deux jours après l'achèvement de la collecte de données.

2.8 La supervision et le contrôle de qualité

La supervision et le contrôle ont été effectués de deux manières:

- **Contrôle quotidien au bureau;**
- **Contrôle sur le terrain, avec un sondage de vérification.**

2.8.1 Contrôle quotidien au bureau

Les questionnaires remis quotidiennement, par les enquêteurs, sont systématiquement lus par le superviseur, dont la tâche est de détecter:

- **les questionnaires mal remplis;**
- **les questionnaires comportant des réponses contradictoires;**
- **les questionnaires, dont le codage comporte des erreurs.**

Cette 1^{ère} supervision a permis, ainsi, de minimiser les erreurs, puisque parmi les 426 questionnaires collectés, 25 furent annulés pour trois raisons:

- **questionnaire mal rempli (refus ou réticences du micro-entrepreneur);**
- **micro-entreprises dont la création date de moins d'une année;**
- **micro-entreprises acquises par héritage.**

En accord avec les représentants du BIT, sur les 15 questionnaires réalisés auprès d'entreprises acquises par héritage, 7 ont été annulés et 8 ont été retenus.

2.8.2 Sondage de vérification

Il a consisté à vérifier 20% des questionnaires, par visite à l'enquêté, afin de vérifier qu'il a bien été enquêté. Ainsi, ce sondage de vérification a touché le nombre suivant d'entreprises:

*** Tunis = 30**

*** Nabeul = 8**

*** Sousse = 20**

* Sfax = 20

La ventilation des entreprises vérifiées a été opérée également en fonction des enquêteurs. Les 14 enquêteurs ayant réalisé chacun, en moyenne, 28 questionnaires, chaque enquêteur a fait l'objet d'un contrôle, portant en moyenne sur 5 questionnaires.

La vérification consistait à s'assurer, tout d'abord, que l'entreprise appartient bien à l'échantillon préétabli. On vérifie ainsi:

- La taille de l'entreprise: elle ne doit pas employer plus de 10 personnes;
- L'âge de l'entreprise: elle doit exister depuis plus d'un an;
- Le quota: chaque enquêteur doit respecter la répartition qui lui est donnée. Sinon, on cherche un arrangement entre enquêteurs, de telle sorte que le quota total initial soit respecté.

En lisant attentivement le questionnaire, on essaye de dégager les points suivants :

- vérification du codage et des sauts de questions;
- vérification de la cohérence des réponses.

L'enquêteur doit expliquer les incohérences figurant dans son questionnaire. En cas d'erreurs manifestes, l'enquêteur est convoqué et une séance de travail est organisée en vue de lui faire part des remarques et des corrections à réaliser.

2.9 La saisie

Après l'établissement du programme de saisie, la saisie fut confiée aux trois superviseurs, qui, par leur connaissance préalable du questionnaire ainsi que du codage, ont pu, au cours de l'opération, rectifier certaines erreurs de codage.

2.10 Les fréquences

Un tri à plat a permis, sur la base de fréquences simples, de vérifier l'existence éventuelle d'erreurs et d'introduire les rectifications nécessaires.

3. LES INTERVIEWS EN PROFONDEUR

En plus de l'enquête par questionnaire, 12 interviews en profondeur ont été menées auprès de femmes chefs d'entreprises ou de femmes ressources (voir interviews en annexe).

Le canevas, autour duquel a été structuré l'interview, comportait les éléments suivants:

- les modalités de création de l'entreprise;
- les rapports avec l'environnement social et professionnel;
- la vie familiale et la vie professionnelle.

Le choix des femmes chefs d'entreprises a été opéré de trois manières:

- **identification de cas intéressants à partir de l'enquête par questionnaire (4 cas);**
- **identification de femmes ressources et chefs d'entreprises (4 cas);**
- **identification de femmes chefs de micro-entreprises non enquêtées (4 cas).**

La plupart des femmes ont bien voulu nous entretenir des difficultés rencontrées à l'occasion de leur activité, mais aucune n'a accepté de révéler des données sur son chiffre d'affaires.

Dans certains cas, les canevas pré-établis n'ont pu être parfaitement suivis, d'où parfois le caractère "histoire de vie", qui ressort de l'interview de certaines femmes.

4. LES CARACTERISTIQUES DES ENTREPRENEURS

ET DE L'ENTREPRISE

4.1 Caractéristiques socio-démographiques des entrepreneurs

4.1.1 L'âge des entrepreneurs

L'âge moyen des entrepreneurs est de 37,5 ans pour les femmes et de 42,5 ans pour les hommes. Les femmes entrepreneurs sont plus jeunes que leurs collègues hommes (voir tableau 1 en annexe). Les entrepreneurs femmes âgées de moins de 30 ans représentent 29%, alors que la même tranche d'âge ne correspond qu'à 16% des entrepreneurs hommes.

4.1.2 Le niveau d'instruction

Les analphabètes représentent 11,2% et 13,4%, respectivement chez les hommes et chez les femmes, tandis que le niveau primaire intéresse 48,8% d'hommes et 32,2% de femmes. En considérant les niveaux secondaire et supérieur, on constate qu'ils intéressent 47,5% et 6,5% de femmes contre 37,6% et 2,4% d'hommes.

Ces données attestent que les entrepreneurs femmes, même si la proportion d'analphabètes est légèrement supérieure à celle des hommes (13,4% contre 11,2%), ont un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes, puisque 54% des femmes entrepreneurs ont un niveau d'instruction secondaire ou supérieur, alors que les hommes de la même catégorie ne représentent que 40%.

Ces données montrent que la micro-entreprise attire de plus en plus de femmes instruites, ce qui explique qu'elles sont plus jeunes que les hommes.

Le taux d'analphabétisme des femmes entrepreneurs de 13% est particulièrement bas, comparé au taux féminin urbain qui était, en 1989, de l'ordre de 36,6%, alors que le même taux masculin était, en 1989, de l'ordre de 19,1%.

L'analphabétisme parmi les micro-entrepreneurs est de faible importance, au regard des taux nationaux par milieu et par sexe. On peut gager que les effets de la généralisation de la scolarisation entraîneront un net recul de l'analphabétisme dans le milieu des micro-entrepreneurs (voir tableau 2 en annexe).

4.1.3 Le statut matrimonial

Les micro-entrepreneurs mariés représentent 74,1%, les célibataires 20%, les veufs (ves) 3% et les divorcé(e)s 3%.

Parmi les mariés, les hommes sont plus représentés que les femmes (83,2% contre 69,9%). En revanche, il y a plus de micro-entrepreneurs célibataires femmes que d'hommes (21,7% contre 16%). Les veuves sont à 100% des femmes et parmi les 3% de divorcés 91,7% sont des femmes (voir tableau 3 en annexe).

4.1.4 La taille des ménages

42,8% des micro-entrepreneurs femmes et 36,0% des micro-entrepreneurs hommes vivent au sein de ménages, dont la taille est égale ou inférieure à 4 personnes. Tandis que 46,7% des entrepreneurs femmes et 51,2% des entrepreneurs hommes appartiennent à des ménages, dont la taille varie de 5 à 7 personnes. Seuls 10,5% des femmes et 12,8% des hommes vivent au sein de ménages, dont la taille est supérieure à 7 personnes.

La taille moyenne des ménages des femmes entrepreneurs est légèrement inférieure à celle des hommes, soit respectivement 4,8 et 5,2 personnes (voir tableau 4 en annexe).

Notons que la taille moyenne des ménages, dans le District de Tunis, était de 5,16 personnes en 1989 et de 4,75 en 1994.

4.1.5 Le lien de parenté du micro-entrepreneur avec le chef de ménage

18,5% des femmes entrepreneurs, seulement, sont aussi chefs de ménages. Elles sont à raison de 59% des cas les épouses de chefs de ménages et à raison de 20,3% des cas leurs filles.

Chez les hommes, 82,4% des entrepreneurs sont eux-mêmes chefs de ménages (voir tableau 5 en annexe).

4.1.6 Le nombre d'enfants

90,3% des femmes entrepreneurs, non célibataires, déclarent avoir des enfants (seulement 87,4% chez les hommes).

Elles ont en moyenne 3,14 enfants, contre 3,21 enfants chez les hommes entrepreneurs (voir tableau 6 en annexe).

4.1.7 L'âge du plus jeune enfant

Chez 61,9% des femmes entrepreneurs et 70,1% des hommes entrepreneurs, l'âge de l'enfant le plus jeune est égal ou inférieur à 10 ans.

40,2% des femmes ont un enfant, au moins, âgé de 1 à 5 ans (41,2% chez les hommes).

Sachant la disponibilité et la responsabilité, incombant à la femme en matière de prise en charge d'enfants en bas âge, on constate que la femme est souvent handicapée lorsqu'elle doit mener de front, à la fois, ses charges familiales et ses activités professionnelles. Seules celles disposant de ressources suffisantes peuvent se faire assister par une aide ménagère et contourner cette difficulté de base (voir tableau 7 en annexe).

4.1.8 Les personnes dépendant totalement ou partiellement

de l'entrepreneur

Tous les entrepreneurs (hommes ou femmes) déclarent avoir des personnes *totalement* dépendantes d'eux. Le nombre moyen de ces personnes dépendant totalement des micro-entrepreneurs s'élève à 2,5 chez les femmes et à 4,1 chez les hommes.

4,8% des hommes déclarent plus de 7 personnes dépendant totalement d'eux. Ce pourcentage baisse à 0,8% chez les femmes entrepreneurs (voir tableau 8 en annexe). Par ailleurs, 51,1% des femmes entrepreneurs et 67,2% des hommes entrepreneurs ne déclarent pas de personnes dépendant *partiellement* d'eux.

Les femmes déclarent, à raison de 41,3% des cas, de 1 à 4 personnes dépendant partiellement d'elles. Ce pourcentage baisse à 29,6% des cas chez les hommes (voir tableau 9 en annexe).

4.2 Expérience professionnelle de l'entrepreneur et création de l'entreprise

4.2.1 Age de la micro-entreprise

Les petites et micro-entreprises dirigées par des femmes sont relativement plus récentes que celles dirigées par des hommes.

L'âge médian de ces entreprises varie de 4 à 7 ans, lorsqu'elles sont dirigées par des femmes, et de 8 à 12 ans, lorsqu'elles sont dirigées par des hommes. A peine 6,9% des micro-entreprises femmes ont vu le jour avant 1970 (16,1% chez les hommes), durant les années 60, période caractérisée par l'économie dirigiste.

Plus de 81% des micro-entreprises féminines (seulement 64% des entreprises masculines) ont vu le jour durant les années 80 ou 90.

Cette évolution a connu une croissance ascendante, puisqu'entre 1990 et 1992, soit au cours des trois premières années de la présente décennie, 37,3% des micro-entreprises féminines et 21,8% des micro-entreprises masculines, ont été créées.

Compte tenu de cette évolution, on peut gager que les prochaines années seront caractérisées par des créations plus importantes de micro-entreprises, compte tenu des multiples aménagements institutionnels prévus, tendant à favoriser le développement et la promotion des micro-entreprises.

Le jeune âge des micro-entreprises est, en partie, dû à la libéralisation et à la privatisation progressives de l'économie tunisienne depuis les années 70. Certaines micro-entreprises, qui réussissent, se transforment en petites et moyennes entreprises et ne font plus partie du champ de notre enquête (voir tableau 10 en annexe).

4.2.2 Expérience professionnelle de l'entrepreneur

84% des hommes entrepreneurs et 65,1% des femmes entrepreneurs, ont commencé un travail rémunéré avant l'âge de 20 ans. 30,4% des hommes ont même débuté dans la vie professionnelle avant l'âge de 15 ans (seulement 11,7% des femmes).

Pourtant, pour près des 3/4 des entrepreneurs (78% pour les hommes et 76% pour les femmes) leurs parents ou autres membres de leurs familles ne sont pas engagés dans le même type de travail (voir tableau 11 en annexe).

La première activité des entrepreneurs a été, à raison de 76,1% pour les femmes et 78,2% pour les hommes, dans le même secteur, à raison de 7,0% pour les femmes et 7,3% pour les hommes dans un secteur proche, et à raison de 16,9% pour les femmes et 14,5% pour les hommes dans un secteur sans rapport avec le secteur qu'ils occupent actuellement (voir tableau 12 en annexe). Ceci révèle une certaine stabilité dans le choix professionnel et une certaine vocation et orientation professionnelles qui se développent relativement tôt chez eux. Toutefois, ceci pourrait aussi être le reflet d'un certain manque de mobilité professionnelle.

Avant de créer leurs entreprises, près de 70% des hommes entrepreneurs travaillaient soit pour le compte d'autrui (56% des cas), soit étaient en apprentissage (12% des cas), soit étaient au chômage (3,2% des cas). 17,6% des entrepreneurs hommes déclarent que cette entreprise constitue leur première activité professionnelle et à peine 4,8% d'entre eux déclarent avoir eu une autre affaire avant celle-ci.

La situation est différente pour les femmes entrepreneurs, puisque seulement 33% d'entre elles déclarent avoir travaillé pour le compte d'autrui avant d'avoir créé leur propre entreprise et que 45% déclarent que la présente entreprise constitue leur première activité professionnelle. 5,1% déclarent avoir été en apprentissage, 4,3% travaillaient dans le secteur public et 4,7% étaient au chômage.

Ainsi, si pour les hommes le passage par le secteur privé à titre de salarié ou par le Centre de Formation Professionnelle constitue le préalable naturel avant le lancement de leurs propres entreprises, afin d'acquérir aussi bien l'expérience professionnelle que l'épargne nécessaire au financement de leurs projets, pour

les femmes entrepreneurs, ces passages ne sont pas systématiques; seules 38,1% des femmes entrepreneurs effectuent ce type de transition.

Trois fois plus de femmes que d'hommes déclarent que leur entreprise constitue leur première activité professionnelle. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les activités considérées comme féminines (confection, broderie, pâtisserie, etc ♦) nécessitent une formation professionnelle plus ou moins formelle, s'exerçant notamment à domicile, et par le fait que beaucoup de familles acceptent plus difficilement le travail de leurs épouses ou de leurs filles à titre de salariées pour le compte d'autrui qu'à titre d'indépendantes(voir tableau 13 en annexe).

Seuls 5,1% des femmes entrepreneurs et 3,2% des hommes entrepreneurs déclarent avoir été propriétaires d'une autre affaire, qui n'a pas fonctionné longtemps (voir tableau 14 en annexe). Parmi ceux-ci, 50% des hommes ont complètement changé d'activité, en changeant d'entreprises, contre seulement 21,4% des femmes, qui semblent être plus persévérantes ou avoir moins d'options (voir tableau 15 en annexe). Les principales raisons, ayant poussé ces entrepreneurs à changer d'activité en changeant d'entreprises, sont le faible taux de rémunération et de profit pour 66% des hommes et 42% des femmes et, pour 25% des femmes, la difficulté de concilier travail et famille (voir tableau 16 en annexe).

En conclusion, il apparaît que la formation et l'expérience professionnelle, nécessaires au lancement et à la réussite d'une micro-entreprise, se font sur le tas, principalement en travaillant comme salarié pour autrui. Pour les femmes, au niveau de certaines activités dites à vocation féminine, la formation et l'expérience professionnelle s'acquièrent d'une manière plus informelle, généralement à domicile.

4.2.3 Expérience de l'entrepreneur à l'étranger

15,8% des hommes entrepreneurs et seulement 3,3% des femmes entrepreneurs ont travaillé à l'étranger, soit en Europe, notamment en France et en Italie (66% des cas), soit en Libye ou dans un pays arabe du Golfe.

La durée médiane de séjour à l'étranger est de 4 à 5 ans. 57% des hommes et 33% des femmes concernés par cette expérience ont utilisé l'épargne accumulée à l'étranger pour financer leur présente entreprise.

Ainsi, on constate que l'émigration demeure avant tout un phénomène plutôt masculin que féminin (5 fois plus d'entrepreneurs hommes concernés que de femmes).

Enfin, l'émigration ne joue qu'un faible rôle dans le financement des projets lancés par les entrepreneurs et ne concerne que 1% des entreprises féminines, mais 8,8% des entreprises masculines.

L'émigration à l'étranger permet au micro-entrepreneur potentiel d'acquérir, à la fois, la formation et l'expérience professionnelle (notamment en Europe) et la constitution d'une épargne, nécessaire au démarrage.

En Tunisie, la proportion d'émigrés, qui rentrent au pays et qui créent leurs propres projets, demeure très faible. Ce n'est que depuis 4 à 5 ans, que certaines mesures d'encouragement, notamment en matière de statut de résident, de convertibilité, de statut fiscal, etc ♦ ont été prises en vue d'encourager les émigrés à lancer des projets dans le pays (voir tableaux 17, 18, 19 et 20 en annexe).

4.2.4 Conditions de démarrage de la présente activité

a) Les raisons du démarrage

Le désir d'être indépendant est la principale raison invoquée par les entrepreneurs pour lancer leurs micro-entreprises actuelles. Cette raison est évoquée en premier ou en second lieu par 29,4% des femmes entrepreneurs et par 25,8% des hommes entrepreneurs.

Le désir d'obtenir de meilleurs gains est, par ordre d'importance, la seconde raison évoquée par 28,3% des hommes et 18,3% des femmes. Le désir d'assumer ses propres responsabilités et devoirs familiaux vient en troisième position pour 20,5% des hommes et 15,8% des femmes entrepreneurs. 16,8% des femmes entrepreneurs ont évoqué comme raison la nécessité pour une femme de subvenir aux besoins de sa famille, soit à cause du décès ou de l'absence du mari ou du père, soit pour insuffisance de revenus du ménage. Enfin, le désir de poursuivre une entreprise familiale déjà existante représente 7,8% des raisons fournies par les entrepreneurs hommes et 3,6% des réponses par les femmes entrepreneurs (voir tableau 21 en annexe).

b) Les types d'aides obtenues et les types d'aides nécessaires au démarrage

Pour créer leurs entreprises, les entrepreneurs avaient surtout obtenu des aides sous forme de crédit bancaire, de crédit familial et de soutien familial (voir tableau 22 en annexe). En effet, près de 50% des femmes entrepreneurs (61,7% des hommes) ont reçu, soit un crédit familial, soit un crédit bancaire, soit les deux à la fois, et ont ainsi pu faire démarrer leurs entreprises. 29,7% des femmes et 21,9% des hommes avaient surtout obtenu un soutien moral familial.

6,6% des femmes entrepreneurs et seulement 2,7% des hommes ont pu bénéficier d'une aide sous forme de formation professionnelle.

Enfin, le rôle de l'aide financière publique est négligeable, puisque seulement 1,1% des femmes et 1,4% des hommes la citent comme type d'aide reçue au démarrage de leurs entreprises. Par contre, pour les types d'aides considérés comme nécessaires au démarrage, l'aide financière publique est relativement importante. Elle est citée, seule, par 13,7% des entrepreneurs femmes (8,5% des entrepreneurs hommes), et citée en même temps que d'autres formes d'aides par

7,8% des entrepreneurs femmes et par 18,8% des hommes (voir tableau 23 en annexe).

D'une manière générale, l'aide sous forme de financement (crédit bancaire, crédit familial, aide financière publique, etc ♦) occupe une place importante parmi tous les types d'aide nécessaires au démarrage d'une entreprise (plus de 57% des réponses des femmes entrepreneurs et de 47% des hommes). Le soutien moral et familial, qui a pourtant beaucoup contribué au démarrage des entreprises existantes, n'est cité qu'à raison de 3,5% des réponses des femmes entrepreneurs (moins de 1% par les hommes) parmi les types d'aides nécessaires au démarrage.

4.2.5 Financement de la micro-entreprise au démarrage

70,7% des femmes entrepreneurs déclarent être parties de zéro pour lancer leurs entreprises, 15,2% déclarent avoir acheté leurs présentes entreprises, 5,1% déclarent avoir reçu leurs entreprises sous forme de don ou d'héritage, et enfin 2,5% déclarent n'être que des locataires de leurs entreprises.

Quant à la principale source financière, qui a permis le démarrage de cette affaire, 61,1% des femmes entrepreneurs citent une source personnelle ou familiale. Le crédit bancaire n'a joué qu'un rôle relativement limité à la phase du démarrage. Il n'est cité que par 17,5% des femmes entrepreneurs.

Les dons et les emprunts auprès des amis et des membres de la famille ne constituent la principale source de financement que pour 8,4% des femmes entrepreneurs.

Enfin, l'épargne constituée à l'étranger (1,5% des réponses) et l'héritage (1,3% des réponses) constituent des sources de financement négligeables lors de la phase de démarrage. 52% des femmes entrepreneurs ont ré-investi de l'argent, au sein de leurs entreprises. Les sommes ré-investies proviennent, surtout, de l'épargne de ces entrepreneurs (88% des réponses des femmes entrepreneurs). 6,3% de ces investissements sont financés par des emprunts auprès de parents et d'amis et à peine 2,1% de ces investissements proviennent de crédits bancaires.

On constate, ainsi, que d'une part, l'épargne personnelle des personnes et des ménages joue un rôle relativement important au niveau du financement des micro-entreprises, aussi bien au stade du démarrage qu'à celui de leur croissance, et que, d'autre part, le financement public et le crédit bancaire, en général, ne contribuent que d'une manière minimale au démarrage et au développement des micro-entreprises en Tunisie.

4.2.6 Nombre de personnes actives au démarrage

1.464 personnes travaillaient dans les entreprises enquêtées, au stade de leur démarrage, soit une moyenne de 3,6 personnes actives par entreprise. Les entreprises dirigées par des femmes ont, relativement, démarré avec moins de

personnes actives (3,2 personnes) que celles dirigées par des hommes (4,6 personnes).

A leur démarrage, 37,3% des entreprises féminines ne disposaient que d'une personne active, vraisemblablement le propriétaire ou le gérant (23,2% des entreprises masculines). 57% des entreprises féminines disposaient d'un ou de deux emplois (44% des entreprises masculines). 86% des entreprises féminines disposaient de cinq emplois et moins (83% pour les entreprises masculines). Enfin, à peine 14% des entreprises féminines disposaient de plus de 5 emplois (17% pour les entreprises masculines). La structure de ces emplois se présente ainsi:

	<i>Entreprise masculine</i>		<i>Entreprise féminine</i>	
	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
Propriétaires	1,4e+09	24,0	301	34,1
Membres de la famille		12,9	145	16,4
Main-d'œuvre		49,3	331	37,4
Apprentis		13,8	107	12,1
Total	580	100	884	100

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

On constate que la main-d'œuvre salariée ne représentait, au démarrage de ces entreprises, que 37,4% des personnes actives pour les entreprises dirigées par des femmes et 49,3% pour les entreprises dirigées par des hommes.

Les membres de la famille de l'entrepreneur étaient beaucoup plus présents dans les entreprises dirigées par des femmes que dans celles qui sont dirigées par des hommes. Nous analyserons, ultérieurement, la situation présente de l'emploi dans ces entreprises et nous dégagerons les changements éventuels par rapport au démarrage.

4.3 Caractéristiques économiques de l'entreprise

4.3.1 Les types d'activités

On constate, à travers l'analyse du tableau ci-dessous et à travers la structure de notre échantillon (qui comprend 70% d'entreprises dirigées par des femmes), que certaines activités sont à prédominance féminine, comme la confection ou la broderie. Par contre les métiers liés au bois, aux métaux divers, au cuir et à la poterie sont plutôt des activités à prédominance masculine.

Cette division des tâches entre entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes a une origine culturelle et historique. Traditionnellement, les femmes ne pouvaient effectuer que des activités à

domicile et qui s'adressaient, principalement, à une clientèle féminine, comme la couture, la broderie, la pâtisserie, etc ♦

	<i>Entreprise féminine</i>		<i>Entreprise masculine</i>	
	<i>Effectif</i>	<i>%</i>	<i>Effectif</i>	<i>%</i>
Textile, habillement	179	64,9	72	57,6
Textile, tissage	9	3,3	11	8,8
Textile, broderie	11	4,0	-	-
Activité agro-alimentaire	28	10,0	12	9,6
Cuir et chaussures	6	2,2	9	7,2
Bois	-	-	12	9,6
Divers métaux et P.P.	2	0,7	2	1,6
Sculpture, gravure, poterie	1	0,4	2	1,6
Activités diverses	40	14,5	5	4,0
<i>Total</i>	<i>276</i>	<i>100</i>	<i>125</i>	<i>100</i>

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

4.3.2 Les types de propriété et d'association

Qu'elles soient dirigées par des hommes ou par des femmes, 86% des entreprises ont un seul propriétaire (85,5% pour les femmes) et près de 14% ont plus d'un propriétaire.

Ainsi, les micro-entreprises sont plutôt des entreprises individuelles. Lorsque le micro-entrepreneur a un associé, il s'agit souvent d'un membre de sa famille, généralement l'époux ou l'épouse, le frère ou la sœur, ou d'autres parents.

On constate ainsi que la micro-entreprise, quand elle n'est pas individuelle, est de type familial, c'est-à-dire qu'elle est dirigée par plusieurs membres d'une même famille.

Quand l'entreprise n'est pas individuelle et que l'entrepreneur est une femme, l'époux est son associé dans 42% des cas. L'inverse n'est pas vrai, l'épouse n'est l'associée du mari gérant son entreprise que dans 6,3% des cas seulement. Dans les entreprises de type familial gérées par des hommes, le frère a tendance à être l'associé principal.

Quant au type d'association qui lie les co-propriétaires, il porte, à raison de 57,9% des cas féminins, à la fois sur le financement de l'entreprise et sur le

travail; à raison de 18,4% sur le financement seulement; et à raison de 23,7% des cas sur le travail, seulement. Dans 94,7% des cas, l'associé a droit à une part du bénéfice réalisé par l'entreprise. A peu près les mêmes pourcentages sont constatés chez les hommes.

Enfin, dans 60,5% des cas des entreprises dirigées par des femmes (62,5% chez les hommes), l'entrepreneur gère quotidiennement lui-même son entreprise. Dans 11,5% des cas féminins (18,8% des cas masculins) c'est plutôt l'associé qui gère quotidiennement l'entreprise.

Notons que la propriété des locaux dans lesquels se trouve l'entreprise est plutôt ambiguë. 20,4% des entrepreneurs femmes sont propriétaires de leurs locaux (24,8% pour les hommes). A raison de 38% des cas d'entreprises dirigées par des femmes, les locaux appartiennent à un bailleur. Le pourcentage passe à 64% des cas, quand il s'agit d'entreprises dirigées par des hommes (voir tableau 24 en annexe).

Dans le cas des entreprises dirigées par des femmes, leurs locaux appartiennent, à raison de 40% des cas, soit à l'époux (26% des cas), soit à un parent ou à une parente (14% des cas).

Pour les entreprises dirigées par les hommes, les épouses ne sont propriétaires des locaux qu'à raison de 1,6% des cas et les autres parents et parentes, qu'à raison de 4,8% des cas. L'entrepreneur homme, quand il n'est pas lui-même propriétaire des locaux, est, à raison de 93% des cas, locataire de ses locaux et bénéficie, à raison de 7% des cas, d'une occupation gratuite des locaux.

Ceci n'est pas du tout le cas pour la femme entrepreneur. Quand elle n'est pas elle-même propriétaire des locaux de son entreprise, elle bénéficie d'une occupation gratuite des locaux, à raison de 49,5% des cas et elle n'est locataire qu'à raison de 48,6% des cas.

Ainsi, les micro-entreprises sont surtout des unités économiques individuelles. Quand elle n'est pas individuelle, la micro-entreprise est familiale. Ce résultat confirme les données de l'enquête de 1990 sur la micro-entreprise du secteur informel dans le District de Tunis⁽¹⁴⁾, qui a fait ressortir que 78% de micro-entreprises étaient individuelles, 18% familiales et 4% avaient la forme de sociétés commerciales de type moderne.

Notons, enfin, que le caractère familial des entreprises et du capital, en Tunisie, est un phénomène qui se retrouve à l'échelle du pays. Le recours, par exemple, au marché des capitaux, est relativement faible, comparé au revenu par tête de la Tunisie.

4.3.3 Localisation de l'entreprise

<i>Localisation</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise masculine</i>
A domicile	60,0%	13,6%

Local indépendant	25,5%	41,6%
Atelier	12,7%	38,4%
Equipement Centre	0,7%	6,4%
Autre	1,1%	-

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

On constate que les entreprises dirigées par des femmes sont souvent localisées à domicile (60%), alors que celles dirigées par des hommes correspondent à des locaux indépendants et situés en dehors du domicile (86 %).

Pour les entrepreneurs n'exerçant pas à domicile, le temps médian mis pour arriver sur le lieu de travail est de 15 minutes (voir tableau 25 en annexe).

Le principal moyen de transport utilisé par ces entrepreneurs est la marche à pied (52,3% des femmes et 34% des hommes), puis le transport en commun (23,9% des femmes et 27% des hommes). 20,2% des entrepreneurs femmes, qui n'exercent pas à domicile, disposent d'une automobile (22,6% des hommes). Enfin, l'utilisation d'un vélo-moteur ou d'une bicyclette, pour se déplacer, demeure un phénomène plutôt masculin (seulement 0,9% chez les femmes entrepreneurs) (voir tableau 26 en annexe).

19,9% des femmes entrepreneurs et 28% des hommes entrepreneurs déclarent que l'entreprise ou la principale activité, objet de cette entreprise, était auparavant localisée ailleurs, soit à domicile (52,7% des cas pour les femmes et seulement 14,7% des cas pour les hommes), soit près d'une voie passante (12,7% pour les femmes et 41,2% pour les hommes), soit dans un autre atelier ou magasin (18,2% pour les femmes et 26,5% pour les hommes) (voir tableaux 27 et 28 en annexe).

Nous constatons ainsi que les femmes organisent généralement leurs activités économiques à domicile, et dès que cette activité atteint une certaine dimension, elle est transférée dans des locaux plus adéquats. D'ailleurs, pour 31% des femmes entrepreneurs, la principale raison les ayant poussées à transférer leurs activités économiques est l'étroitesse des anciens locaux et le désir de s'agrandir (8,8% des cas masculins).

Les hommes entrepreneurs déclarent, à raison de 41% des cas, qu'ils étaient obligés de transférer leurs entreprises. Cette "obligation" est probablement due soit à une mésentente avec le propriétaire-bailleur des locaux à propos du loyer, soit à une application plus stricte d'une réglementation municipale, concernant la localisation des activités économiques et des ateliers en centre-ville (voir tableau 29 en annexe).

Le déplacement de l'entreprise, pour des raisons liées à la famille en général concernent plus les entrepreneurs femmes (14,6% des cas), que des

entrepreneurs hommes (8,8% des cas). Ainsi, pour de nombreuses femmes, le logement non seulement fournit des services d'habitation, mais sert également d'espace pour des activités économiques.

Cette solution est économiquement et culturellement convenable aux femmes entrepreneurs et aux autres membres de sa famille. Mais, à partir d'une certaine taille et d'un certain volume d'affaires, l'entreprise quitte le domicile.

4.3.4 Patrimoine de l'entreprise

Qu'elles soient dirigées par des hommes ou par des femmes, les entreprises disposent d'un actif, qui se compose de:

Entreprises Entreprises

féminines masculines

* Machines et équipements 92,4% 91,2%

* Stocks de marchandises 38,8% 51,2%

* Mobilier 37,3% 42,2%

* Immeubles et terrains 17,8% 15,2%

* Autos et camions 10,1% 20,8%

Le tableau ci-dessus confirme nos résultats précédents quant à la propriété des locaux dans lesquels se trouve l'entreprise.

En effet, près de 80% des entrepreneurs ne sont pas propriétaires de leurs locaux, c'est ce qui explique que l'immobilier ne joue pas un rôle important dans le patrimoine de ces micro-entreprises.

De même, pour les véhicules et les moyens de transport, 13% des entrepreneurs déclarent se déplacer du domicile au lieu de travail en automobile. Enfin, on constate que 61,2% des micro-entreprises féminines travaillent, sur commande et ne procèdent nullement à la constitution d'un stock de marchandises. Ce pourcentage baisse à 48,8% chez les hommes.

La distribution des micro-entreprises enquêtées, en fonction de la valeur globale de leur patrimoine, se présente comme suit:

<i>Valeur du patrimoine</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise masculine</i>
1 - 100 D.T.	4,0%	-
101 - 500 D.T.	12,4%	5,3%

501 - 1.000 D.T.	12,4%	10,5%
1.001 - 2.000 D.T.	16,5%	11,4%
2.001 - 5.000 D.T.	18,0%	14,0%
5.001 - 10.000 D.T.	14,5%	20,2%
10.001 - 15.000 D.T.	6,0%	9,6%
15.001 - 20.000 D.T.	5,6%	11,4%
20.001 - 30.000 D.T.	4,4%	8,8%
30.001 - 50.000 D.T.	4,4%	5,3%
Plus de 50.000 D.T.	1,2%	3,5%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En matière de patrimoine, les entreprises dirigées par des femmes sont, généralement, moins importantes que celles gérées par des hommes.

Le patrimoine médian des entreprises dirigées par des hommes s'élève à près de 7.000 dinars, alors que celui des entreprises dirigées par des femmes ne dépasse pas 2.500 dinars. Près de 29% des entreprises féminines ont un patrimoine inférieur ou égal à 1.000 dinars (16% des entreprises masculines) et seulement 10% des entreprises ont un niveau de patrimoine supérieur à 20.000 dinars (17,6% des entreprises masculines).

Le patrimoine ou l'actif d'une micro-entreprise est, généralement, difficile à saisir et à estimer, notamment quand il s'agit d'entreprises féminines, localisées à domicile, car la distinction entre capital-logement et capital-entreprise, est floue. Très souvent, le logement appartient au mari et la femme entrepreneur ne possède vraiment que quelques outils (machines à coudre, à tisser, outils simples, etc♦) relativement peu coûteux.

4.3.5 Situation de l'emploi

a) Nombre d'emplois

<i>Types d'emplois</i>	<i>Entreprise masculine</i>			<i>Entreprise féminine</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Gérants	134	25	159	1	288	289
Aides familiaux	21	45	66	7	117	124

Ouvriers et employés	207	36	243	100	411	511
Apprentis	69	9	78	24	182	206
Enfants de moins de 12 ans	1	2	3	2	1	3
<i>Total</i>	432	117	549	134	999	1,133

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En analysant le tableau, ci-dessus, on constate que les micro-entreprises enquêtées emploient près de 1.682 personnes, soit une moyenne de 4,2 emplois par entreprise (4,4 pour les hommes et 4,1 pour les femmes). Ce résultat confirme les résultats d'enquêtes précédentes sur les micro-entreprises ou sur le secteur informel, en général, qui ont toutes abouti à des moyennes inférieures à 5 emplois par entreprise⁽¹⁵⁾.

D'ailleurs, 42% des entreprises ne disposent que d'un emploi permanent en moyenne, 72% disposent de moins de 4 emplois en moyenne et 86% disposent de moins de 6 emplois permanents, en moyenne.

Par rapport aux emplois créés au stade du démarrage de ces entreprises, le nombre d'emplois a augmenté globalement de 218 unités, soit une moyenne de près de 0,5 emploi par entreprise. Sachant que l'âge médian des entreprises enquêtées est de 5 années, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi dans ces entreprises, depuis leur démarrage, a été de 2,8%.

Les micro-entreprises créent, relativement, plus d'emplois que les autres. Le coût de l'emploi, calculé par le rapport des investissements réalisés aux emplois créés, est minime. Il correspond au 1/10^{ème} du coût de l'emploi moyen au niveau national.

De plus, en termes d'emplois, la micro-entreprise et le secteur informel d'une manière générale absorbent une bonne partie de la population active, ne pouvant pas être employée dans le secteur organisé de l'économie. D'ailleurs, les Etats des pays en développement et les Organisations Internationales s'intéressent aux micro-entreprises du secteur informel, en grande partie pour leur capacité à offrir de l'emploi pour un investissement moindre.

b) Structure de l'emploi par type

<i>Types d'emplois</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise</i>
Gérants et propriétaires	25,5%	29,0%
Aides familiaux	10,9%	12,0%
Main-d'œuvre salariée	45,1%	44,3%
	18,2%	14,2%

Apprentis	0,3%	0,5%
Enfants de moins de 12 ans		

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

On remarque le caractère plutôt familial des micro-entreprises, puisque les gérants-propriétaires et les aides familiaux représentent 36,4% du nombre total d'emplois dans les entreprises dirigées par des femmes. Dans les entreprises dirigées par les hommes, ce taux atteint même 41%. La main-d'œuvre salariée ne dépasse en aucun cas le seuil des 45% des emplois créés. Les micro-entreprises jouent un rôle considérable en matière de formation professionnelle, puisque les apprentis représentent près de 18% du nombre total d'emplois des entreprises féminines (14,2% dans les entreprises masculines).

Nous noterons, ultérieurement, que la majorité de ceux qui exercent au sein de ces micro-entreprises ont appris le métier sur le tas, et non dans une école ou un centre de formation professionnelle. Notons, enfin, que les enfants de moins de 12 ans sont très peu employés dans les micro-entreprises en Tunisie (0,4% du total). Une étude précédente⁽¹⁶⁾ a montré que les apprentis de moins de 15 ans représentaient moins de 5% de l'emploi dans les micro-entreprises du secteur informel de Tunis, en 1990.

c) Structure de l'emploi par sexe

Etant donné la nature des activités enquêtées, l'emploi féminin représente, globalement, 88,2% du nombre total d'emplois dans les entreprises dirigées par des femmes et 21,3% des emplois dans les entreprises dirigées par des hommes.

Par ailleurs, on constate que les aides familiaux ont tendance à être de sexe féminin (85,3% du total), alors que la main-d'œuvre salariée a tendance à être masculine (41% du total de la main-d'œuvre).

Ces résultats s'expliquent par le fait que le garçon en âge de travailler se présente plus volontairement que la jeune fille sur le marché de l'emploi et ne recourt à l'entreprise familiale qu'en cas d'échec au niveau de la recherche d'un emploi salarié à l'extérieur, ou encore lorsqu'il est sûr d'être aussi bien rémunéré dans l'entreprise familiale. La jeune fille, en revanche, et du fait des contraintes socio-culturelles, est contrainte de "préférer" l'entreprise familiale à l'emploi extérieur.

En conclusion, il est possible de résumer les principales caractéristiques des micro-entreprises, comme suit:

- **les micro-entreprises s'intéressent à des activités qui produisent des biens et des services pouvant directement satisfaire les besoins directs des consommateurs finaux;**

- une certaine division socio-culturelle du travail est effectuée, entre les entreprises masculines et celles dirigées par des femmes;
- les activités féminines se prêtent plus facilement au travail à domicile. Ainsi, 60% des activités féminines s'exercent à domicile;
- le patrimoine de ces entreprises est, à la fois, difficile à déterminer et relativement faible, notamment quand il s'agit d'entreprises féminines localisées à domicile;
- les micro-entreprises jouent un rôle, relativement, important en matière de création d'emplois. Le coût moyen de ces emplois est minime, par rapport au coût de création d'un emploi dans le secteur organisé de l'économie.

4.4 Le fonctionnement de l'entreprise

Le fonctionnement de l'entreprise sera examiné à plusieurs niveaux:

- Taux d'activité de l'entrepreneur.
- Formation.
- Respect des prescriptions légales.
- Comportement du point de vue comptable et financier.
- Comportement en matière d'approvisionnement et de vente.

4.4.1 Taux d'activité de l'entrepreneur

a) Nombre d'activités de l'entrepreneur

7,2% des hommes entrepreneurs et 15,2% des femmes entrepreneurs déclarent avoir personnellement d'autres activités que celle qui fait l'objet de la présente enquête (voir tableau 30 en annexe).

Pour les femmes concernées par d'autres activités, 67% de ces activités supplémentaires se présentent sous forme de travail familial non rémunéré (0% pour les hommes), 10% sous forme d'un travail salarié dans le secteur privé (33% chez les hommes) et 10% dans l'Administration Publique (voir tableau 31 en annexe).

En plus, pour les femmes engagées dans d'autres activités, ces activités supplémentaires restent relativement secondaires par rapport à l'activité principale, objet de notre enquête, puisque dans 87,5% des cas, elles contribuent à moins de la moitié du revenu familial global.

Pour les hommes, la situation est différente. En effet, leurs activités "secondaires" par rapport à l'activité "principale", objet de notre enquête, sont relativement plus importantes, puisqu'elles contribuent à raison de 66%, à plus de la moitié du revenu familial global.

Ainsi, pour les entrepreneurs de sexe masculin, lorsqu'ils cumulent plus d'une activité, l'activité représentée par l'entreprise enquêtée n'est pas toujours la plus importante et ne leur procure pas l'essentiel de leurs revenus, surtout lorsqu'ils

ont d'autres entreprises ou lorsqu'ils sont salariés permanents du secteur privé ou public.

b) Caractère saisonnier ou permanent de l'activité

75% des femmes entrepreneurs et 88% des hommes entrepreneurs considèrent leur travail, au sein de l'entreprise, comme étant permanent. 73% des femmes et 85% des hommes considèrent leur travail comme étant non saisonnier et qu'il se déroule sur toute l'année (voir tableaux 32 et 33 en annexe).

Pour les entrepreneurs, considérant leur travail comme étant saisonnier, la durée médiane de la haute saison est de 4 mois pour les femmes et de 3 mois pour les hommes. Cependant, quel que soit leur sexe, les entrepreneurs saisonniers travaillent dans une proportion de plus de 90%, 6 mois et moins, par an (voir tableau 34a en annexe).

Durant la haute saison, 59% des entrepreneurs hommes déclarent travailler plus de 8 heures par jour. Cette proportion est plus faible chez les femmes entrepreneurs, puisque 40% seulement d'entre elles déclarent travailler plus de 8 heures par jour. La majorité des femmes (52%) ne travaille qu'entre 5 et 8 heures par jour (voir tableau 34b en annexe).

Enfin, 89% des hommes et 78% des femmes, gérant des activités à caractère saisonnier, déclarent ne pas avoir d'autres activités, durant la basse saison (voir tableau 35 en annexe).

Les 21% des entrepreneurs qui sont à la tête de micro-entreprises plutôt saisonnières sont soit en relation directe ou indirecte avec l'agriculture (activités du type agro-alimentaire), soit avec le tourisme (notamment les activités de l'artisanat, dont les produits sont principalement destinés aux touristes). En effet, l'agriculture et le tourisme sont les deux principaux secteurs à caractère saisonnier dans le pays.

c) Comportement au niveau du travail dans le cas d'activités permanentes

Quand l'activité de l'entrepreneur est permanente, durant toute l'année, on lui consacre, en moyenne, près de 10 heures de travail par jour pour les hommes et près de 7 heures pour les femmes. De plus, si 56% des hommes consacrent à leurs activités dans l'entreprise plus de 8 heures par jour, cela ne concerne que 33% des femmes (voir tableau 36 en annexe).

D'ailleurs, 69% des entrepreneurs hommes et 50% des entrepreneurs femmes travaillent à plein temps, toute la journée, dans leurs entreprises. 31% des femmes et 22% des hommes y travaillent, périodiquement, durant la journée. Enfin, 19% des femmes (9% des hommes) ne consacrent à leurs activités au sein de leurs entreprises que la matinée ou l'après-midi ou même le soir (voir tableau 37 en annexe).

Ces résultats s'expliquent par le fait que la femme, en plus de ses responsabilités comme entrepreneur, continue à assumer pleinement ses responsabilités de mère et d'épouse au sein du foyer familial.

En effet, 83,3% des femmes entrepreneurs travaillent, également, durant la journée pour des tâches ménagères et pour s'occuper de leurs enfants. Seulement 4,8% des hommes le font. Généralement, les femmes entrepreneurs consacrent près de 4 heures par jour aux travaux ménagers. 38% d'entre elles y consacrent plus de 4 heures par jour. Cette double activité et responsabilité des femmes entrepreneurs est d'autant plus fatigante que 45% d'entre elles ne sont pas aidées dans leurs travaux ménagers à domicile, 33% sont aidées par des parents, 12% par une femme de ménage et seulement 10% sont aidées par leur époux (voir tableaux 38, 39 et 40 en annexe).

En revanche, l'entrepreneur homme consacre, en moyenne, près de 10 heures par jour à son entreprise et n'assure presque aucune tâche ménagère, à domicile. Par contre, l'entrepreneur femme ne consacre, en moyenne, que 7 heures par jour à son entreprise, mais assure, en plus, près de 4 heures supplémentaires de travaux ménagers à domicile. Elle accomplit, ainsi, des journées de 11 heures de travail, en moyenne.

Les interviews de certaines femmes entrepreneurs et certaines responsables de syndicat confirment ces résultats et montrent que la double responsabilité des femmes dans l'entreprise, en tant qu'entrepreneurs, et à la maison en tant qu'épouses et mères, est épuisante et frustrante. Culturellement parlant, la société en général, et la famille plus particulièrement, continuent à juger positivement la femme beaucoup plus pour ses responsabilités domestiques, que pour son rôle de chef d'entreprise.

4.4.2 Formation reçue

55% des femmes entrepreneurs et 45% des hommes entrepreneurs déclarent avoir reçu une formation professionnelle liée à l'activité qu'ils exercent actuellement au sein de leurs entreprises (voir tableau 41 en annexe).

Cette formation professionnelle s'est effectuée, à raison de 85% des cas, dans le domaine de la production, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. A peine 3,3% des entrepreneurs déclarent avoir reçu une formation en gestion (comptabilité ou vente).

Cette formation s'est généralement déroulée en dehors des centres de formation professionnelle publics. En effet, 82,5% des hommes et 63% des femmes déclarent avoir été formés en dehors des centres publics de formation professionnelle.

Ils ont été généralement formés sur le tas dans des établissements de production privés. 5,3% des hommes entrepreneurs et 5,2 des femmes entrepreneurs déclarent avoir été formés dans des centres gérés, soit par des O.N.G., soit par des associations (voir tableaux 42 et 43 en annexe).

Notons, cependant, que deux fois plus de femmes que d'hommes déclarent avoir été formées dans des centres publics de formation professionnelle.

Cette différence s'explique par le fait que la grande majorité des hommes, ayant été formés dans des centres publics de formation professionnelle et qui obtiennent un diplôme officiel, préfèrent être engagés comme salariés dans de grandes entreprises publiques ou privées du secteur formel. Cette solution leur garantit une certaine stabilité sociale et un bon niveau de revenus.

Pour les femmes, la situation est un peu différente. Soit elles ne parviennent pas à décrocher un emploi dans le secteur moderne de l'économie, soit l'emploi comme salariée dans une entreprise du secteur formel leur apparaît comme moins avantageux par rapport à un travail indépendant au sein de leur propre entreprise⁽¹⁷⁾.

92,8% des femmes entrepreneurs et 89,5% des hommes entrepreneurs sont relativement satisfaits de la formation qu'ils ont obtenue et la trouvent très utile. Mais 55,4% des femmes et 45,6% des hommes accepteraient, aujourd'hui, un programme de formation, si on leur en offrait la possibilité. Les deux tiers de ceux acceptant un programme de formation estiment avoir besoin d'une formation ou d'une assistance technique en matière de production. 28,5% des femmes et 31,1% des hommes estiment avoir besoin d'une formation en gestion, notamment en techniques de vente et en marketing (voir tableaux 44, 45 et 46 en annexe).

Ceci montre que les problèmes de gestion sont toujours négligés lors du démarrage des micro-entreprises (5% des programmes de formation, avant le démarrage). Mais, avec quelques années d'expérience, les entrepreneurs prennent conscience de l'importance de la maîtrise des techniques de vente et de gestion pour bien diriger leurs affaires. Notons que les hommes sont beaucoup plus intéressés par une formation en techniques de vente que les femmes (respectivement 24,5% et 16,9% des réponses données).

La moitié des entrepreneurs refusant de suivre aujourd'hui un programme de formation professionnelle avance comme raison le manque de temps à consacrer à cette formation éventuelle (75,2% des femmes et 80,5% des hommes). Ils ne sont pas, non plus, très sûrs de l'opportunité de tels programmes de formation (8,7% des raisons de refus chez les hommes et 5,4% chez les femmes).

Le coût éventuel de la formation est aussi cité comme un obstacle par les entrepreneurs (5,8% des femmes et 4,3% des hommes). Les hommes évoquent également des difficultés dues aux trajets à faire pour suivre ces programmes de formation (6,5% des raisons de refus, à peine 0,9% chez les femmes).

Enfin, 3,3% des entrepreneurs évoquent la nécessité d'avoir l'accord de l'époux pour entamer la formation. En tout état de cause, seuls 3,2% des hommes entrepreneurs et 2,2% des femmes entrepreneurs déclarent suivre un programme de formation lié à un projet de petites ou micro-entreprises (voir tableaux 47 et 48 en annexe).

4.4.3 Degré de respect des prescriptions légales

Les micro-entreprises du secteur informel ne sont pas seulement identifiées par leur taille (en termes d'emplois, de niveau de capital ou de chiffre d'affaires), mais également par le degré de respect des prescriptions légales et administratives du pays, notamment le Code Fiscal, le Droit du Travail et de la Sécurité Sociale ou les Règlements Municipaux.

Dans le cadre de la présente étude, deux questions de ce type ont été posées aux entrepreneurs. Elles portent, à la fois, sur l'existence éventuelle d'une patente fiscale et sur leur affiliation à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (C.N.S.S.).

90,2% des hommes entrepreneurs et seulement 48,2% des femmes entrepreneurs disposent d'une patente (voir tableau 49 en annexe). Ce résultat n'est pas très différent de celui obtenu par l'enquête sur la micro-entreprise dans la région de Tunis en 1990. Cette étude a constaté que 77% des entrepreneurs disposaient d'une patente.

Si le taux est beaucoup plus élevé pour les entreprises dirigées par des hommes que pour celles dirigées par des femmes, c'est que le pourcentage d'entreprises féminines localisées à domicile est beaucoup plus élevé que celui des entreprises masculines (respectivement 60% et 13,6%). En effet, les risques de contrôle et leurs conséquences, qui constituent le coût d'opportunité du non-respect du Code Fiscal, sont très faibles quand l'entreprise est localisée à domicile.

De plus, le fait de disposer d'une patente et de procéder à une déclaration d'ouverture fiscale ne signifie pas automatiquement la tenue d'une comptabilité rigoureuse et la déclaration systématique de tous les revenus de l'entreprise. En effet, grâce au régime du forfait, la micro-entreprise continue à payer annuellement des sommes minimales d'impôts, tout en étant dans la légalité. Par ailleurs, 61% des hommes entrepreneurs et seulement 28,2% des femmes entrepreneurs sont déclarés à la C.N.S.S. (voir tableau 50 en annexe).

Les raisons de ne pas disposer d'une patente ou de ne pas être affilié à la C.N.S.S., telles qu'elles sont données par les entrepreneurs, sont très variées, comme le fait apparaître la lecture du tableau ci-après:

<i>Raisons</i>	<i>Entreprise féminine</i>	<i>Entreprise</i>
Pas besoin, aucun intérêt à le faire	55,0	47,4
Ne sais pas quoi faire	14,2	10,5
Enregistrement difficile	5,3	5,3
Enregistrement coûte cher	2,3	15,8
Une fois enregistré, obligé de payer plus	6,5	2,6

Mauvais codes	2,4	-
Autre	14,2	18,4

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Ainsi, près de la moitié des entrepreneurs, ne disposant pas d'une patente et non-affiliés à la C.N.S.S., ne voient ni l'utilité ni le besoin de le faire. Cette raison est plus importante auprès des entrepreneurs femmes qu'auprès des hommes. 19,5% des femmes et 15,8% des hommes jugent ces formalités difficiles à réaliser et ne savent pas comment les accomplir.

Les hommes accordent plus d'importance que les femmes aux coûts directs engendrés par ces formalités (respectivement 15,8% et 2,3% des raisons avancées). Par contre, les femmes entrepreneurs sont plus sensibles que les hommes aux conséquences de ces enregistrements sur les dépenses à venir (respectivement 6,5% et 2,6% des raisons avancées).

En matière d'observation des prescriptions légales, le comportement du micro-entrepreneur se résume, à court terme, à une analyse coût-avantages entre les bénéfices que procure cette non observation des prescriptions légales, d'une part, et les risques induits par cette non observation, d'autre part.

A moyen terme, lorsque la micro-entreprise atteint un certain seuil de croissance, certains entrepreneurs prennent conscience du coût représenté par ce non-respect des prescriptions légales, notamment en matière d'accès à certains marchés, d'accès aux crédits et aux subventions de l'Etat, et n'hésitent plus à franchir le seuil de la "légalisation" (Voir: Etude R. Ferchiou - 1990).

4.4.4 Comportement en matière comptable et financière

a) Tenue de comptabilité

64,6% des femmes entrepreneurs et 50,4% des hommes entrepreneurs ne tiennent aucune forme de comptabilité, même simple. Ce faible taux de tenue de comptabilité s'explique à la fois par la taille minuscule des micro-entreprises enquêtées, par le système fiscal du forfait qui s'applique généralement aux petites et micro-entreprises et qui, donc, n'exige pas la tenue d'une comptabilité (voir tableau 52 en annexe).

La différence entre les hommes et les femmes est due à la taille relativement moins importante des entreprises gérées par des femmes⁽¹⁸⁾.

b) Compte en banque et épargne

40,9% des femmes entrepreneurs et 60% des hommes entrepreneurs disposent d'un compte en banque⁽¹⁹⁾ (voir tableau 53 en annexe).

La différence, enregistrée entre les hommes et les femmes s'explique par les mêmes raisons que celles avancées en matière de tenue de comptabilité.

Cependant, alors que la loi ne l'exige pas, 32,5% des femmes entrepreneurs déclarent avoir eu besoin de l'accord du mari pour pouvoir ouvrir un compte en banque. Cette pratique ne s'applique quasiment pas aux époux (voir tableau 54 en annexe).

En matière d'épargne, 44% des femmes entrepreneurs et 46,4% des hommes entrepreneurs déclarent épargner régulièrement (voir tableau 55 en annexe).

Les principales raisons qui les poussent à épargner régulièrement sont les suivantes:

<i>Principales raisons d'épargner</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise féminine</i>
En vue d'investir dans cette entreprise	39,6%	50,5%
En vue d'investir dans une autre entreprise	1,9%	3,7%
En vue d'acheter un terrain ou des locaux	7,6%	2,8%
En vue d'acheter un véhicule	7,5%	6,5%
En vue d'acheter un logement	15,1%	9,3%
Diverses combinaisons et autres	28,3%	27,2%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

L'essentiel de l'épargne des entrepreneurs est destiné à financer des investissements au sein même de l'entreprise, avec un taux plus élevé pour les femmes (50,5%) que pour les hommes (39,6%). Peu d'entrepreneurs destinent une partie de leur épargne à l'investissement dans le cadre d'une autre affaire (3,7% pour les femmes et 1,9% pour les hommes).

Les intentions d'investissement dans l'immobilier en général (terrains, locaux, logements) sont beaucoup plus une préoccupation et une responsabilité masculine que féminine. En effet, les hommes y consacrent 22,7% de leur épargne, les femmes seulement 15,6%. Enfin, les entrepreneurs ne comptent consacrer que près de 7% de leur épargne à l'acquisition d'automobiles et d'autres véhicules de transport.

Les femmes entrepreneurs ont tendance à épargner, en vue surtout d'investir dans leurs entreprises, mais surtout sous forme de capital circulant, nécessaire à l'exploitation (stock de matières premières, machines, outils, etc ♦).

L'investissement lourd, sous forme de capital fixe (immeubles, locaux, terrains et logements), est beaucoup plus une préoccupation masculine. Il est possible que ces écarts selon le sexe soient dus à l'importance des moyens. En effet, quand le chiffre d'affaires et les bénéfices sont très bas, il est irréaliste d'envisager des investissements lourds.

c) Comportement en matière de crédit

90% des entrepreneurs n'ont pas demandé de crédits (89,9% pour les femmes et 90,4% pour les hommes) durant les 12 derniers mois (voir tableau 56 en annexe). Ce résultat est conforme à celui obtenu lors de l'enquête de 1990 sur la micro-entreprise dans le District de Tunis, qui a établi que 83% des entrepreneurs n'ont pas du tout recours aux crédits.

La plupart de ceux qui ont demandé un crédit se sont adressés à la banque, y compris le F.O.N.A.P.R.A., qui est un fonds d'aide aux petites entreprises géré par un pool de banques tunisiennes.

Quelques femmes s'adressent aussi à des sources non bancaires, comme la famille, les parents (voire un cas auprès d'un prêteur sur gage). En effet, les femmes ne disposant pas de garanties suffisantes, généralement exigées par les banques, sont contraintes plus que les hommes de s'adresser à des sources non bancaires.

25% des femmes entrepreneurs et 36,4% des hommes entrepreneurs, qui ont demandé un crédit durant les 12 derniers mois, ont reçu une réponse favorable à leur demande.

Le prêt médian accordé aux hommes est six fois plus élevé que celui accordé aux femmes (10.000 dinars pour les femmes et 60.000 dinars pour les hommes). D'ailleurs, 75% des hommes et 57% des femmes trouvent le montant du prêt suffisant, par rapport à l'objectif visé par la demande.

La période médiane d'attente en vue d'obtenir le prêt a été de 16 à 17 semaines, aussi bien pour les hommes que pour les femmes (voir tableaux 59, 60 et 61 en annexe).

En ce qui concerne le degré d'information des entrepreneurs sur les avantages financiers accordés aux petites et micro-entreprises, 69% des hommes et 54% des femmes ont entendu parler du F.O.N.A.P.R.A. Ainsi, le degré d'information des hommes est relativement plus élevé que celui des femmes (voir tableau 62 en annexe).

Néanmoins, les femmes entrepreneurs ont davantage bénéficié du F.O.N.A.P.R.A. que les hommes. En effet, 35,8% des femmes en ont bénéficié, au moins une fois, durant leur carrière d'entrepreneur. Ce taux baisse à 23,3% dans le cas des hommes entrepreneurs (voir tableau 63 en annexe).

Pour les entrepreneurs, n'ayant pas demandé de crédits durant les 12 derniers mois, les raisons évoquées se présentent comme suit:

<i>Raisons</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise féminine</i>
Eviter les risques	43,5%	31,4%
Pas besoin	24,8%	30,9%

Pas de garantie	10,9%	20,8%
Ignorer procédure	12,9%	9,7%
Formalités difficiles	4,9%	3,8%
Epoux non d'accord	-	3,0%
Eloignement	1,0%	0,4%
Autres raisons	2,0%	-

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

43,5% des hommes et 31,4% des femmes n'ont pas voulu demander de prêts pour éviter de prendre des "risques".

En effet, pour beaucoup d'entrepreneurs à la tête de micro-entreprises du secteur informel, le crédit est systématiquement associé au risque de perdre son capital ou son patrimoine, en cas de difficulté de remboursement, notamment si la banque demande des hypothèques sur la maison ou sur les locaux de l'entrepreneur. D'ailleurs, 11% des hommes et 21% des femmes ne demandent pas de crédits, car ils savent d'avance qu'ils n'ont pas les garanties nécessaires pour obtenir ces prêts.

En ce qui concerne les raisons d'ordre matériel (procédure, formalités, éloignement), elles sont plus évoquées par les hommes que par les femmes (respectivement 18,8% et 13,9%). (Ceci révèle, peut-être, un degré de dynamisme croissant chez les femmes entrepreneurs). Enfin, 3% des femmes déclarent ne pas pouvoir demander de crédits, faute d'avoir réussi à obtenir le consentement de l'époux.

4.4.5 Comportement de l'entrepreneur en matière commerciale

a) Comportement en matière d'approvisionnement

56% des femmes entrepreneurs et 73,6% des hommes entrepreneurs déclarent acheter les matières premières et autres biens nécessaires à leurs entreprises. 35% des femmes déclarent que les matières premières leur sont fournies par les clients (seulement 22% des hommes). Ceci s'explique par un plus grand recours des femmes entrepreneurs à la formule de la production sur commande pour le compte de clients qui fournissent les matières premières nécessaires à la production (voir tableau 64 en annexe).

Les activités couvertes par les femmes (confection, tissage, broderie, fabrication de gâteaux, etc ♦) se prêtent plus facilement à cette formule.

68% des hommes et 70% des femmes entrepreneurs déclarent qu'ils n'éprouvent pas de difficultés pour se procurer les matières premières pour leurs activités (voir tableau 65 en annexe).

Ceux qui ont des difficultés pour s'approvisionner en matières premières, évoquent les raisons suivantes:

- * Offre irrégulière : 25% des femmes et 29% des hommes**
- * Coûts élevés : 25% des femmes et 29% des hommes**
- * Fluctuations des prix : 4% des femmes et 6% des hommes**
- * Problèmes de transport : 21% des femmes et 26% des hommes**
- * Autres problèmes : 25% des femmes et 10% des hommes**

Notons que les fournisseurs de matières premières aux micro-entreprises enquêtées sont, à raison de 42% des cas de taille moyenne, pour les deux sexes. Cependant, les hommes entrepreneurs ont beaucoup plus tendance à avoir des fournisseurs de grande taille, soit 36,5% des cas, que leurs collègues de sexe féminin, soit 24,4% des cas (voir tableau 67 en annexe).

Ceci s'explique par le fait que, globalement, les hommes sont à la tête d'entreprises de plus grande taille que celle dirigées par les femmes.

Notons, également, qu'en matière de mode de paiement des fournisseurs, 58,4% des femmes et 56,6% des hommes entrepreneurs payent habituellement au comptant l'achat de leurs matières premières. 19,3% des femmes et 26,2% des hommes achètent leurs matières premières à crédit, avec une date de paiement bien déterminée. Deux fois plus de femmes entrepreneurs que d'hommes (respectivement 8,2% et 4,1% des cas) bénéficient de crédits ouverts, sans date déterminée pour le paiement. Enfin, 3% des entrepreneurs payent à l'avance leurs commandes de matières premières.

b) Comportement en matière de vente et de marketing

Les chiffres d'affaires (C.A.) des micro-entreprises enquêtées se présentent ainsi:

<i>Montant du chiffre d'affaires</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise féminine</i>
1 - 1.000 D.T.	6,8%	25,5%
1.001 - 2.000 D.T.	5,7%	15,2%
2.001 - 3.000 D.T.	15,9%	12,5%
3.001 - 4.000 D.T.	6,8%	11,4%

4.001 - 6.000 D.T.	15,9%	10,3%
6.001 - 10.000 D.T.	18,2%	10,3%
10.001 - 20.000 D.T.	17,0%	9,2%
Plus de 20.000 D.T.	13,6%	5,4%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Il apparaît que les entreprises dirigées par des hommes entrepreneurs réalisent des chiffres d'affaires plus importants que celles dirigées par des femmes.

En effet, le chiffre d'affaires médian est de 2.500 dinars pour les femmes et de 5.000 dinars pour les hommes, soit le double. D'ailleurs, plus de 30% des entreprises dirigées par des hommes ont des chiffres d'affaires qui dépassent le seuil de 10.000 dinars. Cette proportion ne dépasse pas les 15% chez les femmes. Ce résultat confirme ceux qui ont été obtenus en matière de patrimoine et d'actif des entreprises.

En ce qui concerne les niveaux moyens de chiffres d'affaires, ils s'élèvent à près de 6.400 dinars pour les femmes et 14.200 dinars pour les hommes (voir tableau 68 en annexe).

Ces niveaux médians et moyens de chiffres d'affaires semblent relativement faibles et ne reflètent probablement pas la réalité.

L'enquête de 1990 sur la micro-entreprise dans la région de Tunis a révélé que le chiffre d'affaires médian, estimé conjointement par les entrepreneurs et les enquêteurs, s'élevait à près de 15.000 dinars, et le chiffre d'affaires moyen était de l'ordre de 29.000 dinars.

En plus, dans notre cas, les entreprises enquêtées emploient en moyenne près de 4 personnes par unité, en supposant un revenu annuel moyen par emploi égal à celui du S.M.I.G. (près de 1.700 dinars par an) et une charge salariale moyenne représentant 40% du chiffre d'affaires annuel, le chiffre d'affaires réel moyen devrait se situer autour de 17.000 dinars, soit près du double du chiffre d'affaires déclaré par les entrepreneurs.

Concernant la production, 64,5% des hommes entrepreneurs et 69,2% des femmes déclarent produire sur commande. La commande est surtout basée sur un contrat oral, puisque 0,8% seulement des ventes sont basées sur un contrat écrit. Enfin, 26% des hommes et 21% des femmes ne travaillent pas sur commande, ils produisent, stockent puis vendent leurs produits, en fonction de la demande (voir tableau 69 en annexe).

56% des entrepreneurs des deux sexes sont payés au comptant, c'est-à-dire à la livraison de leurs produits ou services. Cependant, les femmes accordent relativement plus de crédits que les hommes à leurs clients (respectivement

36,2% et 29,6%). Les hommes se font même payer à raison de 4,8% des cas à l'avance, contre 2,2% pour les femmes (voir tableau 70 en annexe).

Le principal client des produits des micro-entreprises est à raison de 68% des cas, un consommateur final de sexe masculin ou féminin. Cependant, 45,3% des clients des entreprises dirigées par des femmes sont des consommateurs finaux de sexe féminin.

L'inverse est moins vrai, puisque les consommateurs finaux de sexe masculin ne constituent que 29,6% des clients des micro-entreprises dirigées par des hommes. Ainsi, les produits des entrepreneurs de sexe féminin attirent, surtout, une clientèle féminine (voir tableau 71 en annexe).

Les détaillants constituent près de 21% des marchés des micro-entreprises dirigées par des hommes ou par des femmes. Enfin, très peu d'entreprises vendent à des grossistes (4,8% des hommes et 2,8% des femmes).

Ainsi, les résultats ci-dessus confirment ceux de l'enquête de 1990 dans le District de Tunis, qui a conclu que les voisins du quartier et ceux d'autres quartiers avoisinants constituent l'essentiel (83%) de la clientèle des micro-entreprises. La production pour le compte de grossistes ou d'industriels importants demeure relativement faible (3,4% des cas).

25% des entrepreneurs femmes et 41% des hommes déclarent rencontrer des difficultés à vendre ce qu'ils produisent (voir tableau 72 en annexe).

Les principales raisons de ces difficultés figurent dans le tableau suivant:

<i>Principales raisons</i>	<i>Entreprise masculine</i>	<i>Entreprise</i>
Marché exigu	33,3%	29,0%
Concurrence vive	19,6%	26,1%
Marché, concurrence	5,9%	10,1%
Coût relativement élevé	5,9%	2,9%
Marché, concurrence et coût	3,3%	8,6%
Problèmes de marketing	2,0%	4,3%
Mauvais systèmes des prix	2,0%	2,9%
Autres et divers	28,0%	16,1%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Ainsi, l'étroitesse du marché est perçue comme étant la principale source de difficultés, aussi bien par les hommes que par les femmes. La concurrence est

beaucoup plus ressentie par les femmes que par les hommes. Les hommes, par contre, accordent plus d'importance au coût élevé du produit qu'ils vendent comme étant la source de leurs difficultés de vendre (voir tableau 73 en annexe).

Le marketing et les difficultés de vendre à cause d'un manque de savoir-faire en techniques de vente ne sont mentionnés que faiblement par les entrepreneurs: 4,3% des entreprises féminines et 2% des entreprises masculines. Enfin, le système des prix, en tant que source de difficultés au niveau de la commercialisation des produits, n'est évoqué par les entrepreneurs, qu'à raison de 2,9% des cas féminins et à raison de 2% des cas masculins.

Ceci est dû au fait que la presque totalité des prix des biens et services produits par les micro-entreprises tunisiennes, sont libres et déterminés par la loi de l'offre et de la demande sur le marché. En effet, 1% seulement des prix des produits vendus par les micro-entreprises sont fixés par l'Etat. Les facteurs qui déterminent le plus les prix sont le coût du produit et l'état de la concurrence sur le marché (voir tableau 74 en annexe).

27% des femmes et 19% des hommes entrepreneurs déclarent faire d'une manière ou d'une autre de la promotion à leurs produits (voir tableau 75 en annexe).

Dans plus de 90% des cas, cette promotion est plutôt informelle (93,3% des femmes et 79,2% des hommes). Elle se fait dans le voisinage, qui constitue l'essentiel de la clientèle de ces micro-entreprises. Elle se fait, enfin, sans support écrit ou audiovisuel, elle se fait de bouche à oreille. Seulement 5,3% des femmes entrepreneurs déclarent faire de la promotion par voie de presse. Ce pourcentage passe à 8,3% chez les hommes. Il existe un seul cas d'un vendeur masculin qui a un contrat de marketing avec un exportateur et utilise comme support un catalogue.

D'une manière générale, il est un peu surprenant de remarquer, à travers les résultats de l'enquête, que les hommes trouvent plus de difficultés à vendre leurs produits que les femmes.

Pourtant, dans nos interviews et entretiens avec un certain nombre de femmes entrepreneurs et responsables au niveau de leur syndicat professionnel, il nous a paru qu'elles semblaient relativement désavantagées par rapport aux hommes, au niveau purement commercial, car le démarchage, les contacts avec la clientèle, les fournisseurs, le fait de saisir des opportunités de marchés nouveaux, etc ♦ s'effectuent, aussi bien dans le cadre de l'entreprise, qu'en dehors de celles-ci, dans les cafés, restaurants, réunions semi-professionnelles, etc ♦ Or, tous ces milieux extra-professionnels sont, culturellement et socialement, plus accessibles aux hommes qu'aux femmes.

En conclusion, le fonctionnement des micro-entreprises dirigées par des femmes présente les spécificités suivantes:

- **84,8% des femmes entrepreneurs sont à la tête d'une seule activité (92,8% des hommes). Pour ceux qui disposent d'autres activités, on constate que pour les femmes, il s'agit d'activités familiales non rémunérées, tandis que pour les hommes il s'agit d'activités relativement bien rémunérées;**
- **75% des activités des femmes entrepreneurs sont permanentes et non saisonnières (88% des hommes). Ceux qui gèrent des activités saisonnières, liées généralement à l'agriculture et au tourisme, ne disposent pas d'autres activités durant la basse saison;**
- **dans le cas d'activités permanentes, les hommes consacrent plus de temps que les femmes à leurs entreprises, mais n'assurent aucune tâche domestique à domicile. Les femmes, qui assument la double responsabilité de chef d'entreprise et d'épouse et mère, travaillent globalement plus que les hommes;**
- **la formation se fait, généralement, d'une manière plus ou moins formelle, sur le tas, dans une entreprise privée ou familiale. Cette formation se limite aux aspects techniques de la production et n'aborde pas les autres volets, relatifs à la gestion des entreprises et aux techniques de commercialisation;**
- **le degré d'observation des prescriptions légales des femmes est beaucoup plus faible que celui des hommes. En effet, 90% des hommes et 48% des femmes disposent de patentes. De même, 61% des hommes et 28% des femmes sont déclarés à la C.N.S.S.;**
- **64,6% des femmes entrepreneurs ne tiennent aucune forme de comptabilité (50,4% des hommes);**
- **60% des hommes et 41% des femmes disposent d'un compte en banque. 90% des entrepreneurs n'ont pas demandé de crédit, durant les 12 derniers mois;**
- **44% des femmes entrepreneurs et 46,4% des hommes entrepreneurs épargnent, généralement en vue d'investir dans l'entreprise. Les hommes ont des intentions d'investissement beaucoup plus liées à l'immobilier et au capital fixe de l'entreprise que les femmes, qui investissent surtout pour disposer de capital circulant;**
- **en matière de chiffre d'affaires, les entreprises féminines sont moins importantes que les entreprises masculines. Dans les 2/3 des cas, la production se fait sur commande, généralement orale, sans support écrit;**
- **les principaux clients des produits vendus par les micro-entreprises sont des consommateurs finaux des deux sexes, généralement du voisinage. Cependant, les entreprises féminines, compte tenu des produits qu'elles vendent, attirent plus la clientèle féminine. Enfin, les contrats de sous-traitance et la production pour le compte de grosses entreprises demeurent très limités.**

4.5 Objectifs et stratégies des entrepreneurs

Nous essayerons de montrer, dans le présent chapitre, quels sont les objectifs des entrepreneurs aux différentes phases de fonctionnement de leur entreprise. Ainsi, l'analyse des comportements des entrepreneurs sera menée par rapport à la phase de création de l'entreprise, la consolidation, la diversification et l'expansion.

Auparavant, nous tenterons, sur la base des données qualitatives recueillies à travers les interviews, de montrer comment les différentes phases d'évolution d'une micro-entreprise ne sont pas similaires pour toutes les catégories de micro-entreprises.

En effet, dans le cas d'entreprises installées à domicile, l'évolution se limite aux phases de création et de consolidation, le milieu familial ainsi que l'espace restreint du domicile ne permettant ni la diversification de l'activité, encore moins son expansion.

Il est vrai que dans ce type d'entreprise, on assiste parfois à une diversification des produits (confection pour enfants, puis production de joggings ou de robes, etc ♦), mais s'agissant de micro-entreprises indissociables du fonctionnement de la structure familiale, il n'est pas fréquent d'assister à une diversification de l'entreprise et à son expansion.

En d'autres termes, le cycle création-consolidation-diversification-expansion n'est observé que lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- **niveau d'instruction et de formation important de la femme micro-entrepreneur;**
- **faiblesse des contraintes culturelles et stimulations provenant du milieu familial;**
- **autonomisation de l'entreprise par rapport au logement;**
- **connaissance et fréquents contacts de l'entrepreneur avec l'environnement institutionnel.**

Les comportements des entrepreneurs sont la résultante de plusieurs paramètres, dont le quotient personnel et l'esprit d'initiative sont, certes, importants, mais supposent l'existence d'autres facteurs institutionnels, financiers, organisationnels et psycho-sociologiques, qui expliquent les différentes formes de décisions à l'origine du développement de la micro-entreprise.

Pour avoir une idée concrète des différents types de comportements, nous commenterons, ci-après, les résultats de l'enquête relatifs aux données suivantes:

- **l'impact du milieu familial sur les choix de l'entrepreneur;**
- **les attentes, les objectifs et les motivations;**
- **les modes d'acquisition de l'entreprise;**
- **les problèmes perçus lors de la création.**
- **les problèmes actuels;**
- **les étapes d'évolution de l'entreprise;**
- **le type de croissance;**
- **l'utilisation des revenus;**
- **les rapports avec le système bancaire;**
- **le choix en matière de temps de travail;**
- **les projets et les aspirations;**
- **l'adhésion à une association syndicale.**

4.5.1 L'influence du milieu familial sur les

choix de l'entrepreneur en matière de création d'une entreprise

Il est incontestable que le milieu familial a une influence sur le choix de l'entrepreneur pour créer son entreprise. Toutefois, cette assertion doit être nuancée, dans la mesure où le milieu familial, tout en favorisant l'éclosion d'une vocation, peut être également un facteur de blocage. En effet, nous gardons à l'esprit l'exemple d'une femme qui, bien qu'analphabète, a dès son jeune âge découvert ses dons. En dépit d'un réel savoir-faire pour la haute couture, elle fut contrainte d'abandonner durant de longues années la couture sous la pression de son mari.

Un cas inverse est représenté par une femme qui, appartenant à une famille d'éducateurs et de pédagogues, a opté pour suivre des sessions de formation en couture et put, à la suite d'encouragements reçus de son mari et d'une amie, créer son entreprise de formation.

L'influence du milieu familial sur le micro-entrepreneur existe, puisque 29% des femmes et 22,4% des hommes déclarent que leurs parents ou un membre de leur famille a exercé le même type d'activité. Une deuxième donnée montre que, pour 76,8% des micro-entrepreneurs, leur expérience s'est réalisée dans le même secteur que leur activité présente. Lorsqu'on sait que 72,1% des entrepreneurs ont commencé un travail rémunéré avant l'âge de 20 ans, on mesure l'importance de la filière professionnelle dans la motivation pour créer une micro-entreprise.

Ce constat est corroboré par le système de formation, dont les micro-entrepreneurs ont bénéficié, puisque 55% des femmes et 45% des hommes déclarent avoir reçu une formation sur le tas en rapport avec l'activité qu'ils exercent actuellement.

Ainsi, la décision d'un micro-entrepreneur pour créer une entreprise résulte de nombreuses motivations, mais le milieu professionnel au sein duquel l'entrepreneur a appris les bases de son métier reste déterminant, dans la mesure où il y acquiert son savoir-faire et constitue l'une des preuves de la factibilité de son projet. Le milieu familial agit comme l'un des catalyseurs en appoint à la filière professionnelle.

4.5.2 Attentes et objectifs

Les personnes enquêtées ont été priées de citer, par ordre d'importance, les 2 principales raisons qui les ont incitées à réaliser leur entreprise (voir tableau 21 en annexe).

La 1^{ère} raison évoquée, pour justifier la création d'une entreprise, est l'indépendance. Cette raison est citée en priorité par 34,1% d'hommes et 39,4% de femmes. En 2^{ème} priorité, cette raison correspond à 17,5% et 19,4%, respectivement pour les hommes et les femmes.

En moyenne, un peu moins du tiers des femmes (29,8%) avancent l'indépendance, comme raison les ayant incitées à créer une micro-entreprise. Bien que la proportion des femmes soit supérieure à celle des hommes, il convient de préciser que la notion d'indépendance ne recouvre pas les mêmes significations pour les deux catégories d'entrepreneurs.

En effet, les interviews en profondeur nous ont permis de comprendre que la notion d'indépendance équivaut pour les femmes entrepreneurs à l'absence de contraintes, de manière à leur permettre de s'occuper de leurs enfants, de leur mari et du ménage. Alors que pour l'homme, la notion d'indépendance signifie à la fois la "non-exploitation" par un patron et la possibilité de bénéficier directement des fruits de son travail, en réalisant des gains substantiels. C'est pourquoi, du reste, 27% des hommes évoquent l'éventualité de réaliser de meilleurs gains comme l'un des facteurs les ayant incités à réaliser leurs entreprises. En revanche, cette même raison n'est évoquée, en moyenne, que par 18% des femmes.

On est quelque peu surpris de constater que cette raison ne soit citée qu'en 2^{ème} priorité et que son importance relative n'apparaisse que lorsqu'on établit une moyenne des deux catégories de réponses. L'explication réside dans le fait que l'entrepreneur homme, au moment de l'enquête, reste vigilant et ne se départit pas de sa prudence. En effet, citer l'éventualité de meilleurs gains comme la raison principale, est perçu comme un moyen d'attirer l'attention sur son activité, d'autant que 50% de micro-entrepreneurs ne disposent pas de patente et se sentent en quelque sorte en marge de la légalité.

On constate, qu'en moyenne, 8% des hommes contre 3,7% de femmes invoquent le caractère domestique de l'entreprise pour expliquer leur choix. Enfin, 16,6% des femmes avancent l'argument que la femme doit subvenir aux besoins de sa famille, comme motivation de création d'une entreprise. Avec ce type de réponse, se retrouvent les cas de femmes qui, pour améliorer les ressources du mari et du ménage, se font une obligation de créer une micro-entreprise.

Il convient de relever que, parmi les femmes entrepreneurs, il y a une catégorie qui invoque la nécessité d'indépendance comme motivation pour créer une entreprise et environ 31,9% de femmes qui invoquent, soit l'obligation de la femme de subvenir aux besoins de sa famille, soit la nécessité de réaliser ses devoirs familiaux. Cette dernière catégorie, plutôt que de se définir par rapport à un objectif individuel (exemple indépendance), explique sa décision par référence aux obligations liées à la famille.

4.5.3 Modes d'acquisition des entreprises et financement

70,7% des femmes entrepreneurs affirment qu'elles ont constitué leur entreprise à partir de zéro. Ce pourcentage baisse à 63,2% pour les hommes. L'achat et la location concernent plus les hommes que les femmes (respectivement 26,4% et 18,1%). Il en est de même pour le don ou l'héritage (respectivement 7,2% et 5,1%).

Masculin (%)

Féminin (%)

Démarrage de zéro	6322647232	70,7
Achat et location		18,1
Don ou héritage		5,1
Autre		6,1
Total	100	100

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Concernant le financement, on constate qu'il est familial dans une proportion de 69,5%, bancaire (crédit) pour 16,5% des micro-entrepreneurs et autres dans 14,1% des cas. Cette dernière catégorie recouvre le financement par l'épargne réalisée à l'étranger ou un financement provenant d'un héritage ou de formes combinant à la fois le financement familial et l'obtention d'emprunt auprès d'amis.

4.5.4 Problèmes rencontrés lors de la création de la micro-entreprise

60,1% des femmes entrepreneurs et 67,7% des hommes entrepreneurs déclarent avoir rencontré des problèmes, lors de la création de leur entreprise.

Sollicités de classer deux problèmes, par ordre de priorité, les entrepreneurs ont donné les réponses suivantes:

<i>1^{er} problème</i>	<i>2^{ème} problème</i>		<i>Moyenne</i>			
	Masculi	Fémini	Masculi	Fémini		
Avoir un fonds de roulement	36,9%	35,5%	7,1%	10,8%	22,1%	23,2%
Avoir une clientèle	26,4%	28,3%	30,9%	33,7%	37,5%	31,1%
Avoir une bonne main-d'œuvre	8,3%	8,4%	10,7%	12,0%	9,5%	10,2%
Contraintes bureaucratiques	9,5%	4,8%	6,0%	2,0%	7,7%	3,6%
Financement des matières premières	4,8%	3,6%	9,5%	11,4%	7,1%	7,5%
Autre	14,3%	19,4%	35,0%	30,1%	16,1%	24,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

La lecture du tableau fait apparaître, en premier, l'importance du fonds de roulement et de la clientèle, comme problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise. Si l'on prend en compte l'ordre de priorité, les deux difficultés sont citées comme 1^{er} problème par 63,3% d'hommes et 63,8% de femmes. Viennent

ensuite des problèmes ayant moins d'acuité, mais méritant d'être évoqués, tels que la qualité de la main-d'œuvre, les contraintes bureaucratiques et le financement des matières premières (voir tableau 79 en annexe).

La catégorie "autre" regroupe plusieurs types de réponses, tels que l'endettement, les problèmes liés au travail, la restriction des importations ou encore la qualité médiocre des matières premières, etc

On relèvera, par ailleurs, qu'en moyenne, le problème le plus cité, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, est la nécessité d'avoir une clientèle et de parvenir à l'élargir. Ainsi, 37,5% d'hommes entrepreneurs et 31% de femmes entrepreneurs citent ce type de problèmes, faisant allusion à la saturation de certains secteurs (exemple textile) et à la concurrence très vive, qui rend difficile la commercialisation du produit. A cet égard, un entrepreneur, lors d'une interview, a même suggéré que des enveloppes de crédits F.O.N.A.P.R.A. soient définies selon des quotas pour chaque secteur, afin d'éviter la sur-saturation et les phénomènes de concurrence déloyale.

Le problème du fonds de roulement est en moyenne cité par 22,1% d'entrepreneurs hommes, contre 23,2% d'entrepreneurs femmes, illustrant ainsi l'un des éléments-clé pour assurer la pérennité de ce type d'activité.

On relèvera, loin derrière, le problème des contraintes bureaucratiques et la lourdeur des procédures, évoqués par 7,7% d'hommes, contre 3,6% de femmes. La faible proportion des femmes évoquant ce type de problèmes illustre les relations assez faibles avec l'environnement institutionnel, qui traduit indirectement le caractère domestique d'une partie non négligeable des micro-entreprises féminines.

Ces problèmes évoqués par les micro-entrepreneurs concernent la phase de création des micro-entreprises. Qu'en est-il des problèmes rencontrés par les micro-entrepreneurs au moment de l'enquête?

A la question "*rencontrez-vous, actuellement, des problèmes?*", 54,7% des femmes et 76% des hommes répondent par l'affirmative (voir tableau 80 en annexe).

On constate que par rapport aux réponses concernant les problèmes rencontrés lors du démarrage de l'entreprise, le pourcentage baisse chez les femmes de 60,1% à 54,7% et augmente chez les hommes de 67,7% à 76%.

Les raisons évoquées par ceux qui considèrent qu'ils n'ont pas de problèmes, actuellement, se présentent comme suit:

* J'ai acquis de l'expérience : 27,3%

* J'ai ma clientèle : 47,1%

* Autre (je connais mieux le marché, je maîtrise mieux la fabrication

du produit, etc ♦) : 25,6%

La commercialisation des produits et la fidélisation d'une clientèle apparaissent l'un des facteurs de consolidation de la micro-entreprise. L'expérience acquise correspond sans doute à une maîtrise du processus, à la fois de production et de commercialisation. En revanche, pour les micro-entrepreneurs qui rencontrent des difficultés, les problèmes actuels se présentent comme suit:

<i>1^{er} problème</i>	<i>2^{ème} problème</i>			
	Masculi	Fémini	Masculi	Féminin
Avoir un fonds de roulement	16,0%	21,3%	13,4%	12,4%
Avoir une clientèle	43,6%	34,0%	20,7%	28,5%
Avoir une main-d' ♦uvre	9,6%	7,3%	8,5%	7,3%
Contraintes bureaucratiques	1,1%	2,7%	2,4%	1,5%
Financements des matières premières	3,2%	-	4,9%	8,0%
Endettement	-	2,7%	6,1%	1,5%
Matières premières de qualité	5,3%	5,3%	6,1%	5,8%
Problèmes liés au travail	2,1%	4,0%	6,1%	4,4%
Autre	19,1%	22,7%	31,8%	30,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

A l'instar des difficultés rencontrées lors de la création de la micro-entreprise, l'entrepreneur rencontre deux difficultés principales, citées en premier, en phase de consolidation:

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
* La nécessité d'avoir un fonds de roulement	21,3%	16,0%
* Le caractère stratégique de la clientèle, sans laquelle il ne peut pas écouler sa production	34,0%	43,6%

On remarque que pour l'entreprise en cours de consolidation, apparaissent de nouveaux problèmes, tels que l'endettement, les problèmes liés au travail, etc ♦ Enfin, on constate que les contraintes bureaucratiques sont moins importantes au cours de la consolidation qu'au cours de la création (respectivement 1,7 et 2,1% pour les hommes et les femmes, contre 7,7 et 3,6% lors de la création). On

relève, également, que le financement des matières premières revêt une moindre acuité que lors de la création (voir tableau 81 en annexe).

On constate enfin, qu'entre la phase de création et celle de consolidation, la difficulté de l'absence de fonds de roulement devient moins aiguë (création 22,1% et 23,2% pour les hommes et les femmes, contre 14,7% et 17% lors de la phase de consolidation) et se trouve reléguée au second plan, par rapport au besoin de disposer et d'élargir sa clientèle. En effet, lors de la phase de consolidation, 34 et 30,3% d'entrepreneurs hommes et femmes citent ce problème comme l'un des problèmes cruciaux de la consolidation. Ce type de problèmes est cité en 1^{ère} position par 43,6% des entrepreneurs de sexe masculin.

A la question *"pensez-vous que les entrepreneurs de sexe opposé rencontrent les mêmes problèmes?"* 76,4% des femmes et 71,6% des hommes estiment que les problèmes qu'ils ont évoqués sont globaux et concernent aussi bien les hommes que les femmes. En revanche, 28,4% des hommes estiment que les entrepreneurs femmes ne rencontrent pas ce type de problèmes, contre 23,6% de femmes (voir tableau 82 en annexe).

4.5.5 Prise de décision

A la question *"qui prend les décisions les plus importantes concernant l'entreprise?"* 89,6% des hommes et 68,5% des femmes répondent qu'ils sont les seuls responsables à prendre les décisions. Un quart des femmes entrepreneurs prennent les décisions importantes concernant leur entreprise après consultation de leur époux ou de leurs parents, tandis que ce n'est le cas que pour 2,4% des entreprises masculines.

L'intervention de l'associé est plus importante chez les hommes (8%) que chez les femmes (3,3%) (voir tableau 86 en annexe).

Les situations où, apparemment, le conjoint prend seul les décisions importantes sont relativement plus importantes quand il s'agit d'une entreprise féminine (5,4% chez les femmes contre 0,8% chez les hommes)

4.5.6 Stade d'évolution de l'entreprise

Pour déterminer le stade d'évolution de l'entreprise, nous nous sommes principalement intéressés à l'évolution du chiffre d'affaires. Il était demandé au micro-entrepreneur de déterminer l'évolution de son chiffre d'affaires, en comparaison avec les années précédentes. Les données ci-après permettent de résumer l'état de la question.

	<i>Masculin (%)</i>	<i>Féminin (%)</i>
Chiffre d'affaires en croissance	254180566	372309320
Chiffre d'affaires en stabilisation (pas de variation)		
Chiffre d'affaires en décroissance		

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En examinant l'évolution du chiffre d'affaires selon le sexe, on constate que les femmes dont le chiffre d'affaires est croissant ou stable représentent 68,1% contre 43,4% pour les hommes. Les chiffres d'affaires en décroissance concernent 56,6% des hommes contre 32% des femmes.

Ces résultats permettent-ils d'affirmer que les entreprises gérées par les femmes rencontrent moins de problèmes de croissance que celles gérées par les hommes?

On ne saurait déduire de telles conclusions à partir de données peut-être sous-estimées, principalement quand elles portent sur le chiffre d'affaires ou sur les revenus, comme on a pu le montrer dans les paragraphes précédents (voir tableau 84 en annexe).

4.5.7 Utilisation et contrôle des revenus

Pour plus de la moitié des entrepreneurs (54,3% des femmes et 58,4% des hommes), les revenus permettent de financer les besoins de consommation de la famille. On constate que 12,7% des femmes entrepreneurs et 11,2% des hommes entrepreneurs épargnent une partie de leurs profits ou les placent. Les micro-entrepreneurs se distinguant par une propension à l'investissement totalisent 25,1% parmi lesquels on distinguera ceux qui pratiquent:

- * Le ré-investissement au sein de l'entreprise actuelle : 23,3%
- * L'investissement dans une autre affaire : 0,8%
- * L'investissement dans une affaire familiale : 1,0%

La consolidation et l'expansion de l'entreprise impliquent un ré-investissement, qui n'est le cas que d'un peu plus du 1/5 des micro-entrepreneurs, alors que plus de la moitié utilise les revenus pour satisfaire les besoins de consommation de la famille.

Qui prend les décisions?

	<i>Masculin (%)</i>	<i>Féminin (%)</i>
Moi-même	89,6	68,5
Mon époux seul	-	5,4
Moi et mon époux (se)	2,4	20,7
Moi et mon partenaire dans l'entreprise	8,0	3,3
Autre	-	2,1
<i>Ensemble</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Un peu plus des 3/4 des entrepreneurs décident eux-mêmes de l'utilisation des revenus et de leur affectation.

Il n'empêche qu'il existe quelques cas où le mari décide de l'utilisation des revenus, lorsqu'il s'agit de l'entreprise appartenant à la femme. Nous avons rencontré ce phénomène, lors des interviews menées auprès de femmes chefs d'entreprises. Ainsi, une femme dirigeant un atelier familial de haute couture, ayant eu l'idée d'introduire une demande de F.O.N.A.P.R.A., se heurta à l'opposition de son mari, qui refusa de lui permettre de donner sa villa en hypothèque pour obtenir un crédit auprès de la banque. Ce refus était d'autant plus injustifié que la villa fut construite à partir de l'épargne de la femme, réalisée grâce à son activité à domicile.

L'immixtion du mari dans la prise de décision concernant l'entreprise au nom de sa femme peut s'expliquer par le phénomène que nous avons qualifié de "femme prête-nom". C'est le cas lorsque le mari a le statut de fonctionnaire et qu'il ne peut pas obtenir une patente ou un crédit F.O.N.A.P.R.A. à son propre nom.

4.5.8 Attitudes et aspirations des micro-entrepreneurs

Le présent paragraphe traitera les aspects psycho-sociologiques suivants:

- **Avantages et inconvénients de l'activité actuelle;**
- **Attitudes par rapport à la création des entreprises, rapports aux banques;**
- **Attitudes par rapport à la commercialisation des produits;**
- **Attitudes par rapport au temps;**
- **Besoins en vue d'améliorer la production;**
- **Projets et aspirations.**

Avantages et inconvénients de l'activité actuelle

Les avantages de l'entreprise, tels que perçus par les entrepreneurs, comportent l'indépendance qu'elle offre (31,2% des femmes et 25,6% des hommes), les revenus qu'elle permet d'obtenir (19,2% des femmes et 16% des hommes), les possibilités de stabilité (4,3% des femmes et 8,8% des hommes), ainsi que la préférence exprimée par rapport à ce type d'activité (7,6% des femmes et 11,2% des hommes).

Le fait que l'activité se déroule à domicile est considéré par 5,5% des femmes comme un avantage. Notons enfin, que 6,2% des femmes entrepreneurs et 8,8% des hommes entrepreneurs considèrent n'avoir aucun problème par rapport à leur activité (voir tableau 87 en annexe).

Concernant les inconvénients de la présente activité, la fatigue est citée par 21% des femmes entrepreneurs et 15,2% des hommes entrepreneurs, puis viennent le manque de clients (17,1% et 18,4%), la concurrence (6,5% et 15,2%), l'irrégularité de l'activité (8% et 9,6%), ainsi que les coûts élevés des produits (5,8% et 8,8%). Notons, enfin, que 6,5% des femmes entrepreneurs et 8,8% des

hommes ne trouvent aucun inconvénient à leur activité (voir tableau 88 en annexe).

4.5.9 Projets et aspirations

Interrogés sur leurs projets et intentions, les micro-entrepreneurs fournissent les réponses suivantes:

	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>
Poursuivre mon affaire	38,4	3,895e+11
Nous développer	57,6	
Abandonner l'entreprise et travailler avec d'autres	1,6	
Abandonner cette entreprise et en créer une nouvelle	2,4	
Autre	-	
Ensemble	100	100

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

93,4% des femmes micro-entrepreneurs et 96% des hommes ont l'intention de poursuivre ou d'agrandir leur entreprise. La 2^{ème} catégorie est plus importante, proportionnellement, puisqu'elle représente plus de la moitié des entrepreneurs (54,5% des femmes et 57,6% des hommes). Ces projets montrent, qu'en dépit des difficultés et obstacles financiers et institutionnels, les aspirations des micro-entrepreneurs visent à consolider et à étendre leurs entreprises.

2,2% des femmes micro-entrepreneurs ont l'intention d'abandonner la formule actuelle et envisagent, soit de s'associer à d'autres entrepreneurs, soit de créer une nouvelle entreprise. Chez les hommes micro-entrepreneurs, ce pourcentage monte à 4%, avec 2,4% d'intention de reprise d'une autre entreprise.

Les raisons permettant d'expliquer les projets d'extension et de consolidation sont variées. Ainsi, 22,8% des femmes et 16,8% des hommes déclarent qu'ils agrandissent leur activité, afin d'obtenir plus de gains. Par contre, 22,7% des hommes et 12,6% des femmes comptent produire plus. 12,2% des femmes et 14,3% des hommes comptent, à travers l'extension de leur activité, obtenir plus de stabilité et 3% estiment pouvoir ainsi mieux supporter la concurrence.

Il a été demandé aux entrepreneurs de définir les besoins nécessaires à l'expansion de l'entreprise:

	<i>1^{er} besoin</i>		<i>2^{ème} besoin</i>		<i>Moyenne</i>	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Equipement et capital fixe	20,8%	41,6%	26,9%	38,4%	23,9%	35,9%

Fonds de roulement	48,6%	33,5%	13,4%	15,1%	31,2%	28,6%
Main-d'œuvre	6,9%	6,7%	17,9%	15,1%	12,3%	10,8%
Espace	8,3%	3,4%	10,4%	5,5%	9,4%	4,4%
Marché	2,8%	10,7%	13,4%	13,7%	8,0%	12,2%
Matières premières	6,9%	1,3%	9,0%	4,1%	8,0%	2,7%
Autre	5,7%	2,8%	7,5%	8,1%	7,2%	5,4%

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

En moyenne 23,9% des hommes entrepreneurs font état des équipements et du capital comme besoins de base, et 35,9% de femmes évoquent ces éléments. En revanche, le fonds de roulement est considéré comme un besoin plus important par les hommes que par les femmes (31,2% d'hommes contre 28,6% de femmes). La même remarque est valable pour les besoins en espace, évoqués par 9,4% d'hommes contre 4,4% de femmes. Ces différenciations sont significatives et traduisent les disparités de fonctionnement.

Les conditions de l'expansion reposent principalement pour les femmes sur l'acquisition d'équipements, la disponibilité d'un fonds de roulement et l'existence d'un marché. Il est à cet égard significatif que les femmes, dont les entreprises sont pour la plupart localisées à domicile, n'éprouvent pas le besoin de disposer de plus d'espace. Elles ne sont, en effet, que 4,4% à évoquer cette question, contre 9,4% pour les hommes. Rappelons que parmi les entrepreneurs exerçant leurs activités à domicile, 60% sont des femmes et les hommes ne représentent que 13,6%.

Ainsi, les besoins, tels qu'exprimés par les femmes, pour assurer l'expansion de leur activité les incitent à vouloir consolider la nouvelle entreprise par le recrutement de main-d'œuvre et l'acquisition d'outils et d'équipements, mais sans souffrir de l'exiguïté du local, dans la mesure où, installées à domicile, elles n'envisagent probablement pas de changement de local dans l'immédiat.

C'est une forme d'organisation transitionnelle de l'entreprise, dans la mesure où l'activité n'est pas séparée de l'espace domestique, même si son expansion implique le recrutement de main-d'œuvre et l'acquisition d'équipements.

Aspirations en matière de revenus et de durée de travail

Afin de déterminer les objectifs des entrepreneurs, la question suivante leur a été posée, lors de l'enquête "Si vos affaires allaient mieux, que choisiriez-vous? Gagner un revenu supérieur en travaillant autant que maintenant ou consacrer moins d'heures de travail à l'entreprise?"

	<i>Masculin</i>	<i>Féminin</i>
Gagner un revenu supérieur	95,2	82,4
Consacrer moins d'heures de travail	4,8	17,6
<i>Ensemble</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source: URBACONSULT, Juillet 1993.

Une écrasante majorité d'entrepreneurs (82,4% des femmes et 95,2% des hommes) optent pour accroître leurs gains par un surcroît de travail.

Les entrepreneurs disposés à travailler moins représentent, respectivement, 4,8% d'hommes et 17,6% de femmes. Les responsabilités familiales imparties aux femmes expliquent ces résultats, où un peu moins du 1/5 des femmes envisage de consacrer moins d'heures de travail à l'entreprise.

Par ailleurs, le caractère massif du choix des femmes (82,4%) en faveur d'un surcroît de travail pour obtenir de meilleurs revenus n'est pas l'expression d'un état d'esprit productiviste, mais reflète l'aspiration à consolider ce qui n'est, dans beaucoup de cas, qu'une activité économique à domicile.

Pour les hommes, cette aspiration à un revenu accru, même s'il est accompagné d'un surcroît de travail, traduit peut-être davantage la volonté de faire évoluer la micro-entreprise vers une petite entreprise.

Participation de l'entrepreneur à une association

Seuls 3,3% des femmes entrepreneurs et 11,3% des hommes adhèrent à une association syndicale. Parmi cette minorité d'entrepreneurs adhérents à une association, un peu plus de la moitié (56,5%) appartient à l'U.T.I.C.A. et l'autre moitié à différents types d'associations, telles que l'Association des Handicapés Moteurs, ou l'Union Nationale de la Femme Tunisienne (voir tableaux 93 et 94 en annexe). Les motivations de l'adhésion des micro-entrepreneurs sont variées:

- **33,3% des femmes estiment que cette adhésion préserve leurs intérêts (27,3% des hommes);**
- **22,2% des femmes estiment que cette adhésion leur permet d'accéder aux crédits et d'obtenir, grâce à la connaissance d'autres entrepreneurs, des matières premières (18,2% des hommes);**
- **44,5% des femmes (54,5% des hommes) citent des motivations très variées (personnelles, morales, etc ♦).**

Conclusion

Les modes d'acquisition des entreprises sont caractérisés par la prédominance de la création "ex-nihilo", puisque 63,2% des entrepreneurs affirment "être partis de zéro". En revanche, 26,4% ont acheté ou loué leur entreprise. Enfin, 7,2% affirment l'avoir obtenue soit sous forme de don, soit sous forme d'héritage.

La constitution de l'entreprise, à l'exception d'un tiers des cas, est une création réalisée avec peu de moyens. Cette formule est plus l'apanage des femmes (70,7%) que celui des hommes (63,2%).

Les motivations à l'origine de la création de l'entreprise sont l'indépendance, la possibilité de réaliser des gains et la nécessité de subvenir aux besoins de la famille.

Les problèmes rencontrés lors de la création de l'entreprise sont principalement l'absence de fonds de roulement et le manque de clientèle et, secondairement, le manque d'équipements, le manque de main-d'œuvre qualifiée et les tracasseries administratives.

La nature des problèmes rencontrés en cours d'activités est similaire à celle des problèmes qui surviennent au moment de la création de l'entreprise. Ainsi, l'absence de fonds de roulement et l'insuffisance de la clientèle sont toujours considérés comme des problèmes majeurs. Néanmoins, on voit apparaître de nouveaux problèmes spécifiques, tels que l'endettement et la gestion du travail. On assiste à une moindre importance des tracasseries administratives dans la phase de consolidation de l'entreprise.

Cette évolution est liée à une plus grande expérience et à une maîtrise des mécanismes de fonctionnement de l'entreprise. Par comparaison avec cette catégorie, affirmant rencontrer des problèmes, 38,6% des entrepreneurs reconnaissent ne pas rencontrer de problèmes en cours d'activité.

Les raisons pour expliquer cette situation renvoient à l'acquisition de l'expérience (27,3%), à la constitution d'une clientèle (47,1%) et à une meilleure maîtrise du fonctionnement de l'entreprise.

Concernant la durée du travail, plus de la moitié (55,8%) travaille toute la journée, soit 68,8% d'hommes et 49,8% de femmes. Un peu moins de 20% des femmes travaillent, soit le matin, soit l'après-midi, alors que la proportion des hommes correspondante est de 9,6%.

Ces régimes différenciés de travail, selon les hommes et les femmes, illustrent le fait que la femme, parce que captive de l'espace domestique, est contrainte de concilier les impératifs du travail à domicile et ceux du travail au sein de l'entreprise.

Ainsi, l'aménagement du temps pour la femme au sein de l'entreprise ne représente pas du temps libre, mais lui permet de le consacrer aux activités domestiques. 83,3% des femmes affirment s'occuper des tâches ménagères parallèlement, à leur activité professionnelle. Au sein de ce groupe, 85% consacrent quotidiennement entre 4 et 9 heures par jour aux travaux ménagers et à l'éducation des enfants.

Un peu moins de la moitié des femmes n'est pas aidée dans la réalisation des travaux ménagers. En revanche, 42,2% se font aider par des parents, 11,7% recourent au service d'une femme de ménage et 8,6% sont aidées par leur époux.

Concernant l'entreprise, 60,4% des entrepreneurs affirment que leur chiffre d'affaires est stable ou en croissance, traduisant ainsi le stade de consolidation atteint par la plupart des entreprises. En revanche, un peu moins de 40% affirment que leur chiffre d'affaires est en décroissance.

Concernant l'utilisation des revenus, 55,9% des entrepreneurs les consacrent à financer les besoins de consommation de la famille, alors que 12,3% placent ces revenus sous différentes formes. Près du 1/4 des entrepreneurs montre une propension à l'investissement, dans la mesure où ils ré-investissent leurs revenus, soit dans leur propre entreprise, soit dans d'autres entreprises.

La prise de décision, concernant la ré-utilisation des revenus, est, dans 75,1% des cas, du ressort exclusif des entrepreneurs. Pour 4% des cas d'entrepreneurs féminins, cette décision est prise par le mari.

Ainsi, les avantages de l'entreprise, tels que perçus par les entrepreneurs, sont principalement l'indépendance, la réalisation de gains et la stabilité.

Les inconvénients sont, principalement, la fatigue en rapport avec la durée du temps de travail, le manque de clients et la concurrence très vive et parfois déloyale.

Par rapport à l'environnement institutionnel, 90% des entrepreneurs n'ont pas eu recours, au cours des 12 derniers mois, au crédit bancaire. Parmi les 10% ayant introduit une demande de crédit bancaire, seul 1/3 a eu une suite favorable à sa demande.

En dépit de ce recours fort modeste de la part des entrepreneurs au crédit bancaire, 25,8% estiment que le crédit bancaire est nécessaire lors de la création d'une entreprise, alors que seuls 12,2% y ont recouru au moment de la création de leur entreprise.

Par ailleurs, les entrepreneurs font état de difficultés inhérentes à la commercialisation de leurs produits, imputables selon eux à la vive concurrence et à la demande insuffisante, ainsi qu'aux coûts élevés des matières premières.

Les aspirations des entrepreneurs visent la poursuite ou l'expansion de l'entreprise dans 94,4% des cas. Les entrepreneurs ayant le projet d'étendre leur entreprise représentent 55,4%, tandis que ceux qui comptent abandonner cette activité ne totalisent que 3%.

Selon 43,9% des entrepreneurs, le fonds de roulement est l'un des besoins stratégiques pour réaliser l'expansion de l'entreprise, tandis que 30,4% citent les équipements et le capital fixe. Enfin, le marché, la main-d'œuvre et les locaux représentent des besoins évoqués par 19% des micro-entrepreneurs.

Enfin, les entrepreneurs, auxquels on a posé l'alternative de choix entre de meilleurs gains avec un surcroît de travail ou moins d'heures de travail, ont dans leur très grande majorité (86,4%) opté pour le 1^{er} terme de l'alternative, à savoir plus de gains avec un surcroît de travail. Le 2^{ème} terme de l'alternative étant évoqué principalement par les femmes (17,6% contre 4,8% d'hommes).

L'adhésion des micro-entrepreneurs aux associations syndicales reste faible et ne dépasse pas 5,8%, dont plus de la moitié est adhérente à l'U.T.I.C.A., tandis que l'autre moitié appartient à diverses associations de type social.

Au terme de cette conclusion, il apparaît que les caractéristiques, les besoins et les options des femmes et des hommes entrepreneurs sont différents. La notion d'expansion et de consolidation ne recouvre pas pour l'une et l'autre catégorie la même signification, et cette variété de situations et de besoins doit être prise en compte, lors de la définition d'actions en vue de promouvoir la micro-entreprise.

5. LES SERVICES D'ASSISTANCE À LA PROMOTION DE LA MICRO ET PETITE ENTREPRISE

Ces services sont, surtout, assurés par l'Etat et les Administrations régionales ou locales, soit sur des ressources du budget de l'Etat, soit sur des lignes de crédits étrangers. Ils sont, généralement, intégrés dans le cadre de programmes nationaux ou régionaux de développement. Ces services peuvent être classés en:

- Programmes de promotion de ressources humaines.
- Programmes de développement et de création d'emplois.
- Programmes de financement.
- Programmes d'encadrement.

En effet, un micro-entrepreneur potentiel, pour réussir son projet, a besoin à la fois:

- d'une bonne formation professionnelle, même si celle-ci est acquise, généralement, sur le tas;
- d'un financement initial suffisant, sous forme d'apport propre, mais également de crédits à des conditions favorables et de subventions;
- d'un encadrement technique et administratif pour l'aider dans la phase de démarrage.

5.1 Programmes de promotion des ressources humaines

En dehors des services, fournis par l'Education Nationale, il existe un grand nombre de programmes de formation et d'insertion professionnelle. Certains de ces programmes ont une vocation nationale ou régionale et sont directement gérés par les services de l'Office de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, qui vient d'être scindé en trois Agences distinctes, s'occupant respectivement de l'emploi, de la formation professionnelle et de la formation continue. D'autres programmes sont financés et gérés par d'autres Administrations régionales ou locales.

5.1.1 Les programmes et les centres de formation professionnelle de l'Agence de la Formation Professionnelle

L'Agence de la Formation Professionnelle, qui est représentée dans tous les Gouvernorats du pays, dispose de plusieurs centres de formation professionnelle, répartis sur tout le territoire, offrant des programmes de formation dans près de 130 spécialités, de nature et de durée variables:

- Des programmes de formation initiale et de base, de durée plus ou moins longue.
- Des programmes de recyclage et de formation continue, de durée plus ou moins courte.

L'Agence Tunisienne de l'Emploi gère, quant à elle, des programmes de formation-insertion dans la vie professionnelle, tels que les stages d'insertion à la vie professionnelle (SIVP₁ et le SIVP₂) et les programmes "Fonds d'Insertion et d'Adaptation Professionnelle" (F.I.A.P.).

5.1.2 Autres programmes de formation professionnelle

Parmi ces programmes, il est possible de citer:

- les composantes formation intégrées dans les programmes de développement intégré (P.D.R., P.D.R.I., P.D.U.I.), qui seront traités ultérieurement;
 - Les programmes de formation intégrés à certains programmes spécifiques de développement agricole ou rural:
- Les centres de formation de la jeune fille rurale;
 - Les centre de formation professionnelle agricole (sur 39 centres, 2 seulement sont réservés aux jeunes filles);
 - le centre de perfectionnement et de recyclage agricole de Bousselem;
 - le projet intégré d'élevage Tuniso-Autrichien;
 - le programme d'assistance à l'arboriculture fruitière;
 - le programme de vulgarisation agricole en faveur des femmes de l'Agence de la Vulgarisation et de la Formation Agricoles.
- les programmes de formation gérés par l'Office National de l'Artisanat et liés à des activités artisanales, notamment en matière de tissage de tapis, du travail du cuir, de la céramique, etc♦;
 - les programmes gérés par l'Union Nationale des Femmes de Tunisie (U.N.F.T.) et qui sont spécialement destinés aux femmes.

5.2 Programmes de développement et de création d'emplois

5.2.1 Le Programme Régional de Développement "P.R.D."

Le P.R.D. a pour finalité le développement régional ainsi que la promotion de l'emploi. Ce programme a essentiellement des objectifs socio-économiques, comportant deux volets:

- la promotion de l'emploi;
- la formation.

Dans le domaine de la promotion de l'emploi, le programme vise à réduire le chômage dans le milieu rural par différentes actions:

- préparation à l'emploi par la formation professionnelle;
- consolidation de l'emploi;
- création d'emplois.

Dans le domaine de la formation, il s'agit de former les jeunes et de les préparer à accéder à un emploi dans les activités relevant de l'agriculture, l'artisanat et les petits métiers. Le programme prévoit des aides (subventions et emprunts) pour la consolidation et la création d'emplois.

Le financement de petits projets ne présente souvent pas toutes les garanties sur le plan de l'assise financière et de la capacité de remboursement. Le P.R.D. fournit donc un complément de financement contribuant à amener ces projets au stade de la bancarisation. Le programme s'est ainsi orienté vers les actions d'investissement. L'aide représente un complément de financement des Fonds Spéciaux de Développement (F.O.S.E.P., F.O.D.E.R.I.⁽²⁰⁾, etc ♦). En outre, le projet comporte une composante relative à l'amélioration des conditions de vie par la promotion de l'habitat, les équipements socio-collectifs (santé et éducation) et les infrastructures de base (routes, eau potable, électricité, etc ♦).

a) Les avantages accordés

Le P.R.D. intervient au niveau de la création et la consolidation de l'emploi, par le biais de trois modalités:

- le don pour les familles nécessiteuses, distribué en nature, dont le plafond est fixé à 300 dinars;
- la subvention en nature ne dépassant pas 300 dinars;
- le prêt, limité à un plafond de 2.700 dinars, a pour objet de compléter l'auto-financement exigé; il est remboursé après une année de grâce sur une période de 6 ans et sans intérêt.

La population-cible est représentée par les jeunes du milieu rural en chômage disposant d'une qualification. Dans la branche agriculture et pêche, les bénéficiaires du programme sont exclusivement des hommes.

b) Les avantages accordés aux jeunes filles et femmes

Dans l'artisanat, il existe des bénéficiaires qui sont des jeunes filles et des jeunes femmes sortant des Centres de Formation Professionnelle. La formation dispensée doit leur permettre de confectionner certains articles ou produits pour leur propre consommation et celle de leur famille et d'accéder à un emploi, source de revenus.

Après la formation, les jeunes femmes peuvent bénéficier d'une aide en nature (métier à tisser, machine à tricoter, machine à coudre, laine) et des facilités offertes par le Fonds de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers, lorsqu'elles sont en mesure de présenter une garantie à la banque, qui octroie le crédit.

L'ensemble des bénéficiaires exerce son activité à domicile. Les femmes ont surtout bénéficié d'une aide en nature. Le programme a donc pris la forme d'une assistance à l'amélioration des conditions de vie et non celui d'un programme de création d'emplois. La quasi-totalité des femmes (93%) exerce cette activité à titre principal, 5,25% travaillent comme salariées et 1,75% effectuent des travaux ponctuels dans l'agriculture et la pêche.

c) L'impact du programme

La nature traditionnelle de l'activité (fabrication de mergoums) et la modicité des sommes accordées rendent pratiquement impossible l'installation des femmes à leur propre compte.

L'étroitesse du marché et l'absence de formation en gestion d'entreprise les confine, le plus souvent, dans un statut de travailleur à domicile sous-traitant. En effet, le travail des mergoums et tapis est souvent effectué en sous-traitance, pour un salaire dérisoire, (l'équivalent du travail de 4 - 5 mois étant rémunéré au niveau du salaire minimum d'un mois). Les jeunes filles, travaillant le plus souvent en fonction des commandes, sont sous-rémunérées et ne reçoivent pas assez de commandes pour exercer cette activité à plein temps.

5.2.2 Le Programme de Développement Rural Intégré "P.D.R.I."

Le Programme de Développement Rural Intégré a démarré en 1984. Il comporte les composantes suivantes:

- **formation professionnelle;**
- **création et consolidation d'emplois;**
- **amélioration des conditions de vie par la prise en charge, totale ou partielle, des infrastructures de base (assainissement, eau, électricité, routes, pistes, etc ♦), l'habitat et les équipements socio-collectifs.**

Le P.D.R.I. ne comprend pas de composante spécifiquement destinée à la femme, alors que c'est le cas dans le Programme de Développement Urbain Intégré "P.D.U.I.", de création plus récente.

5.2.3 Le Programme de Développement Urbain Intégré "P.D.U.I."

Le Programme de Développement Urbain Intégré est mis en œuvre dans des quartiers et comporte deux volets principaux:

- le 1^{er} volet correspond à la création et à la consolidation des infrastructures de base, qu'elles soient liées à la production ou à l'habitat, et concerne l'amélioration des conditions de vie;
- le 2^{ème} volet correspond à la promotion d'activités productives et au développement de petites ou micro-entreprises, ainsi qu'au développement d'activités à domicile.

Ce 2^{ème} volet nécessite d'importantes actions de formation, d'assistance et de suivi des projets réalisés par les jeunes promoteurs, afin de consolider la création des emplois qu'ils comportent.

a) L'amélioration des conditions de vie

Cette composante concerne:

- les équipements socio-collectifs;
- les infrastructures (assainissement, voirie, eau potable, électricité, éclairage public).

L'identification des différents types d'équipements et d'infrastructures à réaliser est opérée à partir du constat-diagnostic, qui est réalisé dans le quartier éligible au P.D.U.I. C'est ainsi que sont mises en évidence les carences en équipements socio-collectifs et en infrastructures.

Pour les infrastructures, il a été observé que la voirie et l'assainissement représentent les deux demandes de la population, étant entendu que les quartiers du projet pilote se caractérisent par un taux appréciable de branchement à l'électricité et à l'eau potable. En revanche, l'absence de voirie, outre la pénibilité qu'elle occasionne par temps de pluie, est perçue comme un élément de déqualification et d'exclusion sociale.

Les équipements socio-collectifs et les infrastructures représentent une composante nécessaire, mais non suffisante, dans l'amélioration des conditions de vie de la population. En effet, le P.D.U.I. comporte une composante relative aux activités productives.

b) Les activités productives

S'agissant de la création d'activités productives, permettant d'offrir des ressources aux populations, les axes permanents, relatifs aux activités productives, concernent:

- l'information et la formation;
- le financement et l'aide à l'installation;
- le suivi et l'assistance.

Les groupes-cibles devant bénéficier en priorité des actions productives sont:

- les primo-demandeurs d'emploi;
- les chômeurs adultes;
- les femmes.

Activités productives en faveur des promoteurs potentiels

Elles comportent des actions de formation, réalisées en concertation avec l'A.T.E.⁽²¹⁾, afin de réaliser des pépinières d'entreprises pour des petits promoteurs. De nombreuses tâches sont nécessaires pour réaliser ce type d'activités productives:

- définition des critères d'éligibilité des promoteurs;
- définition d'un système de formation à la carte, adapté aux besoins des primo- demandeurs d'emploi;
- aide à l'identification et à l'étude des projets;
- préparation des dossiers de financement;
- sélection finale des promoteurs;
- installation des promoteurs dans un lotissement de petits métiers.

Le choix des bénéficiaires de ce type de projet repose sur leurs prédispositions en matière de qualifications et de leur capacité à participer au financement du projet.

Activités productives au profit des femmes

Il s'agit, notamment, de consolider ou de créer des activités artisanales à domicile et de favoriser la création de micro-entreprises. A l'instar des promoteurs, un programme de formation est prévu aussi pour ce groupe-cible. Il peut s'agir de complément de formation (perfectionnement) ou de formation de base pour des jeunes filles. La formation est assurée en concertation avec l'O.N.A.⁽²²⁾ et sa filiale la S.O.P.A.T.⁽²³⁾

5.3 Les systèmes de financement des petites activités

5.3.1 Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers (F.O.N.A.P.R.A.)

Le Fonds National de Promotion de l'Artisanat et des Petits Métiers a été institué en 1981 pour promouvoir l'artisanat et les petits métiers et permettre à des personnes désirant s'installer à leur propre compte de bénéficier de conditions de financement avantageuses.

Les projets, financés dans le cadre ce fonds, ne doivent pas excéder la valeur de 30.000 dinars. Les crédits peuvent financer jusqu'à un maximum de 60% du coût de l'investissement, fonds de roulement compris. Le complément est assuré par les fonds propres, qui comprennent la dotation du F.O.N.A.P.R.A. et l'apport personnel en numéraire.

La contribution du F.O.N.A.P.R.A. s'effectue dans les conditions suivantes:

- **Pour les projets portant sur un investissement d'une valeur inférieure ou égale à 10.000 dinars:**

- la dotation maximale F.O.N.A.P.R.A. ou promoteur, remboursable sans intérêt est de 36%;

- un crédit à moyen terme ne dépassant pas les 60% du coût du projet est accordé. Ce dernier est remboursable sur une période de sept années avec une année de franchise et 10% d'intérêt;

- l'apport personnel représente 4% du coût du projet.

- **Pour les projets portant sur un investissement d'une valeur comprise entre 10.000 et 30.000 dinars:**

- la dotation maximale F.O.N.A.P.R.A. au promoteur, remboursable sans intérêt est de 32%;

- un crédit à moyen terme est accordé dans les mêmes conditions que les projets d'une valeur inférieure à 10.000 dinars;

- l'apport personnel représente 8% du coût du projet.

Depuis l'entrée en activité du fonds et jusqu'en mars 1993, 14.610 projets ont été financés, créant 58.440 postes d'emploi. Les statistiques n'indiquent pas la proportion des femmes bénéficiaires du F.O.N.A.P.R.A. Cependant, les projets F.O.N.A.P.R.A. ont enregistré une baisse, depuis mars 1992, ce qui s'est traduit par une baisse du nombre d'emplois créés sur la même période, passant de 932 en 1992, à 620 en 1993.

Les insuffisances des résultats réalisés au niveau de la

promotion régionale de micro-entreprises

Le F.O.N.A.P.R.A. ne comprend aucune mesure incitative à la promotion de la micro-entreprise dans les régions défavorisées, ce qui peut expliquer la forte concentration des projets dans certaines régions financés dans le cadre de ce fonds.

Les insuffisances des résultats réalisés au niveau de

la promotion sectorielle des micro-entreprises

La répartition des projets financés dans le cadre de ce fonds, révèle une forte concentration sectorielle au niveau de la sous branche "artisanat utilitaire" et au niveau des services. En effet, l'artisanat utilitaire a accaparé 95,5% des projets effectivement financés, contre 4,5%, seulement, pour l'artisanat artistique.

En outre, l'absence de garanties suffisantes de la part des promoteurs pour l'octroi d'un crédit bancaire, l'insuffisance de la formation technique et de la formation en gestion et l'absence de suivi et d'évaluation des projets financés ont contribué à limiter l'impact attendu de ce fonds. De plus, l'octroi de crédits a été conditionné, jusqu'à une date récente, par la capacité de l'unité à créer de nouveaux emplois. Enfin, il n'existe pas d'évaluation de la composante féminine des crédits accordés dans le cadre de ce fonds.

5.3.2 Le Fonds de Développement Rural Intégré (F.O.D.E.R.I.)

Destiné à financer les composantes du P.D.R.I., le F.O.D.E.R.I. finance les projets inférieurs ou égaux à 10.000 dinars. A l'instar du F.O.N.A.P.R.A., il comporte trois composantes de financement:

- 60% de prêt;
- 35% de subvention;
- 5% d'auto-financement.

Le prêt est accordé à un taux de 4%, remboursable sur une période de 7 ans, avec 2 années de grâce.

A l'inverse du F.O.N.A.P.R.A., qui exige du bénéficiaire une garantie hypothécaire, le F.O.D.E.R.I. n'exige qu'un nantissement sur le matériel à acquérir. Ce financement est ainsi relativement aisé et est réservé notamment à la promotion des petits métiers agricoles.

5.3.3 Le Fonds de roulement "O.N.A."

Le fonds de roulement de l'Office National de l'Artisanat (O.N.A.) est destiné à financer les besoins en trésorerie des artisans exerçant dans l'artisanat traditionnel. Créé en 1988, ce fonds est géré par l'Office National de l'Artisanat, et ses ressources sont prélevées sur les dotations budgétaires, allouées au F.O.N.A.P.R.A.

Ce fonds concerne théoriquement plus de 27.000 artisans, recensés en 1992 par l'O.N.A., qui a accordé près de 5.800 prêts, à la date du 31 décembre 1992, parmi lesquels 62% des bénéficiaires de ce type de prêts sont des femmes.

Le crédit moyen offert est d'un montant égal à 1.000 dinars. Le plafond étant fixé à 2.000 dinars. Le taux d'intérêt est de l'ordre de 3% et la durée du remboursement est de 4 ans.

5.4 Les services et programmes d'encadrement

5.4.1 Les unités régionales d'intervention et de promotion de l'emploi (U.R.I.P.E.)

L'U.R.I.P.E., qui est installée dans chaque Gouvernorat, est un service de l'ex-Office de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (O.F.P.E.) qui se charge essentiellement:

- d'élaborer les dossiers technico-économiques des demandeurs de crédits pour une création d'entreprise ou une extension;
- d'assister les petits promoteurs lors du démarrage de leurs projets;
- de compléter la formation des bénéficiaires, dans les domaines techniques et de gestion, sur la base de programmes appropriés;
- d'identifier des petits projets et des opportunités d'investissement dans le cadre de l'artisanat et des petits métiers au niveau régional ou local.

Généralement, l'U.R.I.P.E. est dirigée par un cadre professionnel en matière de création d'entreprise, qui est secondé par un corps d'Assistants Techniques des Métiers (A.T.M.), chargés d'encadrer les jeunes entrepreneurs au stade du démarrage de leurs projets.

5.4.2 Le programme de création de pépinières d'entreprises envisagé par le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (juillet 1993)

Dans le cadre de la nouvelle orientation du VIII^{ème} Plan, la micro-entreprise est amenée à contribuer de façon plus significative à la création d'emplois. Aussi, s'inscrivant dans cette orientation, un programme de création de pépinières d'entreprises est sur le point d'être engagé dans les villes de Gafsa, Thala, El Hamma, El Omrane, Boussalem et Hammam Sousse.

Le choix des régions-cibles a été dicté par l'intensité du chômage dans la région, par le manque d'infrastructure et par l'isolement géographique.

La stratégie de ce programme comporte plusieurs axes:

- l'identification, avec les autorités régionales, de créneaux porteurs en matière d'activités;
- l'identification des promoteurs potentiels;
- la formation des promoteurs aux niveaux techniques et de gestion;
- l'assistance dans l'étude des projets;
- la constitution d'une banque de projets micro-entreprises.

L'objectif principal est d'aider à l'émergence de la petite entreprise et à sa consolidation.

5.4.3 L'intervention de l'Office National de l'Artisanat

Cette intervention, qui s'exerce dans presque toutes les régions du pays, se concrétise par:

- La distribution de la carte professionnelle et l'immatriculation des entreprises artisanales, intervention qui donne aux artisans concernés plus de facilités pour accéder à un certain nombre d'avantages.
- La formation soit:

- Dans les centres propres de l'O.N.A.;

- Dans les ateliers de la S.O.P.A.T. (filiale de l'O.N.A.);

- Dans les ateliers d'entreprises privées.

- **La recherche et le développement du produit artisanal.**
- **La promotion du produit artisanal.**
- **L'O.N.A. incite et aide les artisans à participer aux foires régionales, nationales et internationales.**
- **L'estampillage et le contrôle de qualité de certains produits comme le tapis et le tissage, en vue d'améliorer la qualité de la production.**
- **L'encouragement aux investissements.**

L'O.N.A. assiste les jeunes promoteurs lors de la préparation de leurs projets, en les aidant à préparer leurs dossiers de prêts et à mener à bien leurs études techniques et financières.

5.4.4 Le rôle d'encadrement de la Chambre des Femmes Chefs d'Entreprises

La création de la Chambre des Femmes Chefs d'Entreprises en 1990, au sein de l'U.T.I.C.A., visait trois objectifs principaux:

- **sensibilisation des femmes;**
- **aide des femmes au plan professionnel;**
- **amélioration de la participation de la femme au plan économique.**

La sensibilisation des femmes chefs d'entreprises à l'action syndicale devait les inciter à participer plus activement au niveau de leurs chambres respectives. En effet, avant la création de la Chambre, à part quelques exceptions (des unités), les femmes étaient totalement absentes des assemblées et autres réunions de l'U.T.I.C.A., qui était une organisation à 100% masculine.

Les femmes chefs d'entreprises se faisaient représenter dans ces réunions par leurs maris. La création de la Chambre a permis d'habituer les femmes à participer à ce type de réunions. On les habitue à l'action syndicale et on les incite à participer, activement, aux réunions syndicales de leurs propres Chambres.

Aider les femmes chefs d'entreprises à résoudre leurs problèmes, les informer et contribuer à leur formation: la Chambre encourage les femmes, qui ont des idées de projets, à concrétiser leurs projets. A cet effet, elle a publié en 1992, un Guide du Futur Promoteur, suite à un séminaire destiné aux femmes sur la création d'entreprises.

Inciter les femmes chefs d'entreprises à participer aux manifestations internationales grâce aux relations de la Chambre avec un grand nombre d'organismes internationaux, dont l'Association Mondiale des Femmes Chefs d'Entreprises.

5.4.5 Les unités de gestion prévues dans le cadre du P.D.U.I.

Ces unités de gestion, qui sont responsables de la réalisation du P.D.U.I. dans les différents quartiers concernés par ce programme auront, en matière d'encadrement de jeunes entrepreneurs potentiels, à assurer les tâches suivantes:

- aider les entrepreneurs potentiels à élaborer leurs dossiers technico-économiques, afin de les présenter à la banque;
- assister ces petits entrepreneurs lors du démarrage de leurs projets;
- assurer un complément de formation aux entrepreneurs qui en ont besoin;
- contribuer à identifier des petits projets potentiels ou des opportunités d'investissement, dans le cadre de l'artisanat et des petits métiers, au niveau local ou régional.

Conclusion

En conclusion, tout mécanisme institutionnel ou non institutionnel, mis en œuvre pour développer l'émergence d'activités génératrices de revenus, en particulier au moyen de la micro-entreprise, doit tenir compte des considérations suivantes:

- La population susceptible d'être ciblée par les programmes d'appui à la micro-entreprises, est dans sa majorité analphabète (jeunes filles en rupture scolaire, femmes pauvres vivant en milieu rural et péri-urbain).
- La sensibilisation des agents de vulgarisation au problème de l'intégration des femmes au développement demeure insuffisante.
- L'inexistence de programmes assurant une formation pouvant déboucher sur une activité autre que traditionnelle, l'absence de formation en gestion, en commercialisation.
- La méconnaissance du développement récent du secteur informel et, en particulier, des formes de production hétérogènes initiées par les femmes à domicile.

Ainsi, la réussite de programmes d'appui à la micro-entreprise reste largement tributaire de la connaissance des aspirations de la population-cible et des développements récents du secteur informel.

I:\JOSIANE\RAPTUNIS-98.wpd

3^{ème} PARTIE

CONCLUSIONS & RECOMMANDATIONS

6. BESOINS DES FEMMES ENTREPRENEURS

L'analyse et le diagnostic sur le fonctionnement des micro-entreprises en Tunisie permet de mettre en évidence:

- les préoccupations communes aux entrepreneurs hommes et femmes;
- les préoccupations spécifiques aux femmes;

- les atouts et les contraintes des micro-entreprises.

6.1 Les préoccupations communes aux entrepreneurs hommes et femmes

L'enquête réalisée auprès de 400 micro-entreprises dirigées par des hommes et des femmes, ainsi que les interviews recueillies auprès de femmes-ressources, ont permis de relever les besoins communs suivants:

- la nécessité de disposer d'un fonds de roulement;
- la nécessité d'avoir une clientèle;
- la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée;
- la nécessité de disposer d'équipements et d'un capital fixe.

Bien que ces besoins aient été exprimés aussi bien par les femmes que par les hommes entrepreneurs, ils ne recouvrent pas toujours les mêmes préoccupations.

6.2 Les micro-entreprises dirigées par des femmes

Afin d'identifier des solutions idoines, les besoins de toutes les femmes, en dépit du caractère générique des données extraites de l'enquête, doivent être examinés en fonction des différents types d'entreprises.

En effet, les données de l'enquête ont permis de mettre en évidence l'hétérogénéité des entreprises dirigées par des femmes. On a pu observer que cette hétérogénéité des micro-entreprises féminines est plus grande que celle des micro-entreprises masculines, qui ont tendance à être davantage regroupées autour de valeurs moyennes⁽²⁴⁾. Ainsi, une proportion plus importante de micro-entreprises féminines se trouvent dans le secteur informel. On observe donc différents comportements et différentes stratégies.

Les résultats de l'enquête et les interviews donnent à penser que les entreprises féminines ont été créées dans les circonstances suivantes:

6.2.1 La femme qui démarre son entreprise sur la base d'un savoir-faire traditionnel

La femme qui démarre son entreprise car elle a un savoir-faire traditionnel, qu'elle décide d'exploiter commercialement (confection, couture, tissage, fabrication de gâteaux, fabrication de savon, fabrication de certains parfums, etc.).

Au début, son savoir-faire lui permet de contribuer occasionnellement au budget de la famille, en vendant ses produits ou ses services aux voisins ou au sein de la famille, notamment durant certaines périodes de l'année, comme les fêtes religieuses, la rentrée scolaire, les mariages, etc. Ce cas est observé fréquemment dans les milieux populaires, où la femme a un faible niveau d'instruction.

Progressivement, l'activité quitte le domicile pour des locaux plus adaptés, l'occasional et le saisonnier deviennent de plus en plus permanents et les aides familiaux sont remplacés ou secondés par des salariés.

Quand le mari a un emploi et un revenu relativement modestes, il lui arrive d'intégrer l'entreprise de sa femme dès qu'il constate que celle-ci commence à réussir. Généralement, la femme continue à s'occuper principalement de la production (son savoir-faire) et le mari l'aide au niveau de la logistique (transport, distribution, contacts extérieurs, etc ♦).

6.2.2 La femme qui démarre son entreprise après avoir obtenu un diplôme

La femme qui, après avoir obtenu un diplôme supérieur ou universitaire, décide de s'installer à son propre compte. Ce type de démarrage dépasse le cadre des activités purement commerciales. Il couvre aussi les activités libérales, artistiques, culturelles et sociales. C'est le cas des pharmaciennes, architectes, informaticiennes, expert-comptables, opticiennes, responsables d'écoles privées, de jardins d'enfants, de galeries d'art, etc ♦

Cette nouvelle catégorie de femmes chefs d'entreprises se développe rapidement. Notre échantillon n'a pas couvert ce type d'activités, qui sont généralement formelles et bien structurées.

Notons, quand même, que dans notre échantillon, 6,5% des femmes entrepreneurs ont un niveau d'instruction universitaire (post secondaire).

6.2.3 La femme qui devient progressivement chef d'entreprise

La femme qui devient progressivement chef d'entreprise, en intégrant petit à petit l'entreprise familiale (du père ou du mari). Progressivement, la femme assume des responsabilités de plus en plus importantes au sein de l'entreprise. Elle participe au processus de prise de décision, elle assure certaines tâches de confiance, tient notamment la caisse et devient, éventuellement, chef d'entreprise lors de la création de filiales ou d'une entreprise indépendante et parfois complémentaire à la première. Ceci n'est possible que dans deux cas:

- La nature de l'activité se prête culturellement et socialement au travail dit féminin (textile, restauration, etc ♦);**
- La formation et le savoir-faire de la fille ou de l'épouse lui permettent d'intégrer l'entreprise et de s'y imposer.**

Ce type d'entreprise n'a pas été pris en compte dans l'enquête.

6.2.4 La femme qui devient chef d'entreprise à la suite de circonstances extérieures

La femme qui devient chef d'entreprise, suite à un héritage ou au décès ou à la longue maladie du mari ou du père. Dans ce cas, la femme se trouve propulsée au

rôle de chef d'entreprise presque malgré elle, afin de subvenir aux besoins de la famille ou d'assurer la continuité de l'entreprise et de préserver le patrimoine familial. Parfois, elle assure provisoirement ce rôle en attendant la majorité de ses enfants.

Ce type d'entreprises n'a pas non plus été pris en considération dans la présente étude, car trop peu fréquent.

6.2.5 Les femmes "fausses chefs d'entreprises"

Le cas des femmes "fausses chefs d'entreprises" qui servent de prête-nom au mari, lequel est souvent fonctionnaire. Généralement, le mari a les moyens financiers et les relations qui lui permettent de démarrer une entreprise, mais il ne peut pas le faire car son statut de cadre supérieur ou de membre d'une profession libérale est incompatible avec son activité. Ce cas est relativement fréquent en Tunisie. La femme est formellement chef d'entreprise, elle gère et signe, mais les vraies décisions sont prises par le mari.

Dans 26% des cas d'entreprises dirigées par des femmes, l'époux participe avec l'épouse à la prise des grandes décisions.

Enfin, dans 5,4% des cas d'entreprises dirigées par des femmes, l'époux prend seul les grandes décisions concernant l'entreprise.

Ces situations de départ tendent à peser sur les opérations des micro-entreprises féminines durant toute leur durée de vie. En effet, si l'on classe les micro-entreprises selon leur appartenance au secteur formel ou informel⁽²⁵⁾, on remarque qu'il existe une sorte de hiérarchie d'informalité, allant des micro-entreprises les plus informelles -qui sont aussi qualifiées d'activités de subsistance ou de survie- à des micro-entreprises qui ont tous les attributs des entreprises du secteur formel, en passant par plusieurs catégories intermédiaires, selon leur degré de formalité.⁽²⁶⁾ Un tiers des micro-entreprises dirigées par des femmes sont des unités complètement informelles, alors que seulement 7,2 pour cent des micro-entreprises dirigées par des hommes sont dans ce cas. A l'inverse, moins de dix pour cent des micro-entreprises dirigées par des femmes peuvent être considérées comme complètement formelles, alors que 16,8 pour cent des micro-entreprises dirigées par des hommes remplissent les critères requis.

Selon F. Bonnet, les deux catégories extrêmes se distinguent non seulement en fonction des critères choisis pour déterminer leur appartenance soit au secteur informel, soit au secteur formel, mais encore par toute une série de caractéristiques:

Caractéristiques personnelles de l'entrepreneur:

◆ *le niveau d'instruction:* les niveaux d'instruction évoluent dans l'ordre croissant le long de l'axe de l'informalité à la formalité. Les femmes micro-entrepreneurs du secteur informel ont un niveau d'instruction très bas. Le quart d'entre elles sont analphabètes. Aucune n'a suivi l'enseignement supérieur. Au

contraire, les femmes micro-entrepreneurs du secteur formel jouissent d'un bon niveau d'instruction -aucune n'est analphabète, plus de la moitié sont issues de l'enseignement secondaire, un tiers est diplômé du supérieur-. Même les hommes micro-entrepreneurs des entreprises formelles n'atteignent pas ces niveaux;

◆ *l'expérience professionnelle*: l'entreprise représente la première expérience professionnelle pour la majorité des micro-entrepreneurs appartenant au secteur informel. A peine plus d'un quart des femmes de cette catégorie avaient auparavant travaillé pour autrui. Ceci n'est pas surprenant si l'on se rappelle que les micro-entreprises de cette catégorie sont souvent basées sur un savoir-faire traditionnel. En revanche, la majorité des femmes micro-entrepreneurs du secteur formel ont acquis une expérience professionnelle avant de créer leur entreprise - 48 pour cent dans le secteur privé, 11 pour cent dans le secteur public et même 7 pour cent dans la création d'une première affaire. Seules 22 pour cent n'avaient pas travaillé auparavant;

◆ *l'âge de l'entrepreneur*: les unités informelles sont plus souvent que la moyenne dirigées soit par des femmes très jeunes, soit par des femmes relativement âgées (60 pour cent des femmes de 60 ans et plus sont dans le secteur informel). Cette caractéristique semble refléter une certaine étanchéité du secteur formel -le passage de l'informalité à la formalité semble peu plausible. A l'opposé, la majorité des femmes micro-entrepreneurs du secteur formel (70 pour cent) a entre 30 et 39 ans. Pour la plupart, leur trajectoire professionnelle se présente ainsi: acquisition d'un bon niveau d'instruction et, éventuellement, d'une formation, dans une université ou à l'école, puis d'une expérience professionnelle en exerçant un emploi salarié dans le secteur privé ou public avant de lancer leur propre affaire. Lors de la création de l'entreprise, presque la moitié des femmes avaient entre 25 et 29 ans et 22 pour cent entre 30 et 34 ans;

◆ *motivations*: la démarche des entrepreneurs informels semble reposer davantage sur la nécessité de travailler pour vivre ou survivre que sur un véritable projet d'entreprise. Pour les femmes micro-entrepreneurs du secteur formel, le travail semble représenter pour elles un instrument important de leur réalisation personnelle.

Quant à la formation, les parcours des deux catégories sont apparemment peu différenciés. Près de la moitié des femmes micro-entrepreneurs ont suivi une formation. En fait, la proportion de femmes micro-entrepreneurs ayant suivi une formation s'élève avec le niveau de formalité. Toutefois, ceci ne semble pas s'appliquer aux micro-entreprises du secteur formel, probablement parce que les femmes de cette catégorie bénéficient déjà d'un bon niveau d'instruction et n'éprouvent pas toujours le besoin de suivre une formation.

Caractéristiques de l'entreprise

◆ *âge de l'entreprise*: les micro-entreprises informelles ont tendance à être plus anciennes que les micro-entreprises formelles. Cette constatation, de même que

celle relative à l'âge des entrepreneurs, laisse supposer que l'hypothèse du passage de l'informalité à la formalité est peu vraisemblable;

◆ *financement*: le crédit familial représente l'aide principale parmi les micro-entreprises les plus informelles. A l'inverse, près de 60 pour cent des femmes entrepreneurs du secteur formel ont obtenu un crédit bancaire au démarrage de leur entreprise. Il convient de relever, d'ailleurs, que ce pourcentage est plus élevé pour les femmes que pour les hommes de cette catégorie. Ceci s'explique sans doute par le niveau d'instruction plus élevé des femmes micro-entrepreneurs du secteur formel -et donc de leur capacité à entreprendre les démarches administratives nécessaires à l'obtention d'un prêt et à négocier-, assorti probablement de meilleures relations des femmes entrepreneurs et de leur entourage auprès des banques et des décideurs en matière de crédit;

◆ *valeur globale du capital investi*: la valeur des biens, ainsi d'ailleurs que le chiffre d'affaire, augmentent avec le degré de formalité de l'entreprise. 90 pour cent des femmes du secteur informel ont un capital d'une valeur inférieur à 1.000 Dinars. Dans le cas des entreprises formelles, l'investissement est plus lourd et l'activité plus capitalistique. Près de 90 pour cent des femmes entrepreneurs ont un capital supérieur à 10.000 Dinars et 48 pour cent ont un capital supérieur à 20.000 Dinars;

◆ *emploi*: les micro-entreprises informelles ont tendance à "employer" des membres de la famille, non rémunérés, ou payés en nature, plutôt que des salariés rémunérés. Pour ce qui est des entreprises formelles, un des critères retenus pour appartenir à ce secteur est la présence d'au moins cinq travailleurs rémunérés dans l'entreprise. Par conséquent, la totalité des micro-entreprises de cette catégorie ont au moins cinq travailleurs rémunérés. D'ailleurs, on observe qu'au moment de leur démarrage, ces entreprises avaient déjà plusieurs travailleurs rémunérés, ce qui semble montrer qu'elles étaient déjà formelles au départ;

◆ *localisation*: 88 pour cent des micro-entreprises féminines informelles sont localisées à domicile, tandis que 85 pour cent des entreprises féminines formelles opèrent dans un local situé à l'extérieur du domicile;

◆ *clientèle*: les biens et les services produits par le secteur informel sont destinés au marché local et répondent le plus souvent à une demande fluctuante des consommateurs finals, essentiellement féminins (56 pour cent des cas). Les entreprises féminines du secteur formel bénéficient de débouchés plus diversifiés. Il s'agit non seulement de consommateurs finals tant masculins que féminins, mais aussi de grossistes de quartier ou même de grossistes opérant à l'échelle régionale ou nationale.

En conclusion, une dynamisation efficace des activités des micro-entreprises implique des actions cohérentes et adaptées à ces situations diversifiées, qui impliquent des besoins diversifiés.

6.3 Les besoins des micro-entreprises

Les différents types d'entreprises supposent une variété de besoins d'ordre social et économique.

a) Besoins économiques

Ils concernent les composantes qui permettent la consolidation et le développement de l'entreprise. Il s'agit, notamment, des moyens financiers (fonds de roulement, crédits, etc ♦), des équipements et du local (capital fixe), du rapport au marché (approvisionnement et commercialisation) et de la formation.

b) Besoins sociaux

Ils concernent tant l'entrepreneur que l'environnement socio-culturel. Ces besoins renvoient aux structures et aux équipements sociaux (crèches, jardins d'enfants, etc ♦), susceptibles de réduire les contraintes qu'éprouve la femme entrepreneur. Ils reflètent la nécessité de valoriser l'entreprenariat féminin, à travers de multiples actions de communication et de sensibilisation.

Pour les activités de survie, les besoins sociaux de cette catégorie de femmes impliquent un véritable monitoring social, permettant à la femme de consolider et de valoriser son statut d'acteur économique.

Les besoins des micro-entreprises peuvent être résumés comme suit:

- Les besoins pour les entreprises masculines sont d'ordre financier et donc, principalement, économiques. Il est également nécessaire de prévoir pour cette catégorie, des actions de formation en gestion.
- Les entreprises féminines, outre les besoins économiques pré-cités, demandent à ce que les femmes bénéficient de structures d'appui permettant d'alléger leurs charges familiales, afin qu'elles se consacrent plus et mieux à leurs entreprises.
- Pour certains types d'entreprises, outre les besoins financiers et en formation, elles demandent, également, une meilleure intégration sociale, tant par rapport au milieu familial que par rapport au quartier ou à la société. Il y a donc des besoins en "suivi social", dont la finalité serait de permettre l'autonomisation graduelle de la femme et de favoriser son émergence en tant qu'acteur économique.

7. ASSISTANCE AUX FEMMES ENTREPRENEURS

A travers les conclusions de la présente étude et les résultats d'études précédentes semblables, il apparaît que les entrepreneurs potentiels désirant créer des micro-entreprises, quel que soit leur sexe, ont besoin de soutien et d'assistance à cinq niveaux différents:

- au niveau de l'information;

- au niveau de la formation professionnelle, technique et en gestion des entreprises;
- au niveau du financement;
- au niveau de l'encadrement au stade de démarrage;
- au niveau de l'allégement des formalités administratives.

Ces types d'assistance sont aussi valables pour les hommes que pour les femmes entrepreneurs. Néanmoins, une attention particulière mérite d'être portée aux femmes entrepreneurs qui sont confrontées à des obstacles spécifiques, d'ordre culturel et social.

7.1 Assistance au niveau de l'information

Comme cela a été mis en évidence dans les chapitres précédents, les programmes et les instruments d'aide et d'assistance à la micro-entreprise ne manquent pas en Tunisie. On a même l'impression qu'ils sont trop nombreux. Cependant, ces programmes ne sont pas toujours connus des entrepreneurs potentiels à qui ils sont destinés. Ceci est dû au faible niveau de formation de la grande majorité des entrepreneurs, qui ne lisent pas régulièrement les journaux et autres publications spécialisées, liées à ces programmes. Mais cette méconnaissance est surtout due au contenu un peu flou et confus de nombre de ces programmes et à l'absence de politique de vulgarisation et de diffusion de ces programmes auprès de la population-cible.

De plus, la femme entrepreneur, qui ne fréquente pas les cafés et les restaurants, à l'instar de son collègue masculin, est privée ainsi d'informations d'ordre commercial, fiscal et administratif qui circulent d'une manière informelle, de bouche à oreille, parmi les gens du métier, lesquels se rencontrent régulièrement dans un cadre non professionnel (cafés ou restaurants).

Il serait souhaitable que les organisations professionnelles spécialisées ou certains services de soutien et d'assistance aux micro-entreprises organisent, périodiquement, des visites aux micro-entrepreneurs, afin de les informer des nouveautés en matière de soutien, de financement, de procédures administratives, de mutations technologiques, etc ♦

Ceci suppose une identification précise des micro-entreprises dans les différents quartiers et la formation d'équipes mixtes spécialisées dans ces fonctions. La publication de documents simples avec des photos et des schémas accessibles à des entrepreneurs d'un faible niveau de formation est aussi recommandée.

7.2 Assistance au niveau de la formation

En plus de l'analphabétisme, qui caractérise une certaine proportion de micro-entrepreneurs, et malgré les efforts accomplis par la Tunisie en matière d'éducation, le faible niveau de formation professionnelle technique et l'absence de savoir-faire en matière de gestion des entreprises constitue l'une des carences importantes.

Ainsi, le faible niveau de formation générale et technique d'une partie non négligeable des hommes et des femmes qui gèrent des micro-entreprises explique en grande partie leur ignorance des programmes d'aides et d'assistance, dont ils pourraient bénéficier. Il explique également leur faible niveau d'absorption des nouvelles technologies de production. Enfin, il explique, en partie, leur faible niveau de tenue de comptabilité, de recours au crédit et d'observation des législations fiscales, sociales et professionnelles.

Pourtant, les centres et les programmes de formation professionnelle ne manquent pas dans le pays. Néanmoins, il convient d'assurer une meilleure adéquation de ces centres aux vrais besoins des entrepreneurs.

A part les programmes de formation initiale, destinés aux jeunes sans aucune formation, qui peuvent être longs et généraux, les autres programmes de formation doivent être confectionnés sur mesure, en fonction des besoins de la population-cible. Ils doivent être ponctuels, légers, de courte durée et bien adaptés aux problèmes concrets qui se posent quotidiennement aux entrepreneurs et aux personnes concernées.

Enfin, la préparation des futurs entrepreneurs aux problèmes de gestion, de tenue de comptabilité, de techniques de commercialisation, de gestion de stocks, etc ♦ est plus importante que leur préparation à la production.

Pour aboutir à un peu plus de souplesse dans les programmes de formation, il faudrait éviter le monopole de la formation professionnelle tracée et fournie par un seul organisme. Il faudrait, également, faire participer aussi bien les professionnels, leurs syndicats ou organisations professionnelles, et tout autre agent public ou privé concerné.

En ce qui concerne les femmes, il faudrait prévoir pour celles qui, pour des raisons familiales, sociales ou culturelles, ne peuvent poursuivre d'une manière régulière et assidue des programmes de formation de longue durée dans des centres spécialisés, parfois éloignés, des formules plus souples, leur permettant de concilier leurs besoins de formation et leurs responsabilités familiales.

Enfin, le volet formation, compte tenu de son importance, doit être intégré dans le cadre de tout programme de soutien ou d'assistance financière, administrative ou technique à la micro et petite entreprise.

7.3 Assistance au niveau du financement ="BR1">

Avec le F.O.N.A.P.R.A., le F.O.D.E.R.I., le Fonds O.N.A. et toutes autres lignes de crédits incluses au sein des différents programmes de développement intégrés, comme le P.D.U.I., le P.D.R.I., le P.D.R., etc ♦ le jeune entrepreneur tunisien ne manque pas de sources potentielles de financement correspondant à ses besoins et à ses moyens de remboursement. Cependant, les jeunes entrepreneurs accusent les banques et autres organismes de gestion de ces fonds de refuser de leur accorder des crédits et de prendre des risques, en exigeant des garanties pas toujours à la portée des candidats à ces crédits. D'autre part, les banquiers

avancent que malgré toutes les précautions prises, le taux de non-remboursement demeure relativement élevé pour ce type de crédits.

Ainsi, la solution ne réside pas dans le fait d'ajouter de nouvelles sources de financement au profit des micro et petites entreprises, mais, surtout, de rendre les outils existants plus opérationnels. Il faudrait à la fois agir auprès des candidats aux crédits et auprès des banques et autres organismes de gestion de ces lignes de crédit.

- *Pour les candidats*, il faudrait avant tout les sensibiliser à l'idée de remboursement d'un prêt et aux différences entre un crédit et une subvention. Puis, il faudrait les former à préparer un dossier de demande de crédit "bancable", qui ne risque pas d'être refusé pour manque d'informations ou autre lacune. Enfin, il faut les initier aux différentes étapes de préparation d'un projet et de demande de crédits. Ces actions sont d'autant plus difficiles à mener qu'une grande partie des entrepreneurs est dotée d'un niveau général d'éducation fort modeste.
- *Pour les institutions financières*, il faudrait les sensibiliser aux spécificités de ce type de clientèle, notamment en matière de comportement, de niveau d'éducation, de faible tenue de comptabilité, etc ♦. Les crédits aux micro-entreprises ne devraient pas seulement être accordés en fonction des garanties matérielles apportées par les jeunes entrepreneurs, mais également en fonction d'autres critères, tels que le niveau de qualification de l'entrepreneur, sa volonté de réaliser le projet, sa personnalité, etc ♦
Au niveau des petits projets, les garanties liées aux qualifications du candidat sont plus importantes que les garanties matérielles.

En ce qui concerne les femmes entrepreneurs, elles présentent généralement moins de garanties que leurs collègues de sexe masculin, car le plus souvent, elles ne sont pas propriétaires des locaux ou des logements dans lesquels elles exercent. Dans ce cas, leurs dossiers devraient être étudiés en tenant compte de ces spécificités. Des garanties de type familial ou autres pourraient être encouragées.

Cependant, le consentement du mari avant d'accorder un prêt à une femme entrepreneur ne devrait pas être exigé, sauf si le mari donne son aval en hypothéquant ses propres biens. Ce consentement n'est juridiquement pas obligatoire en Tunisie, puisque la femme est libre de la gestion de son propre patrimoine, mais cela n'empêche pas certains responsables de banques, au niveau local ou régional, d'imposer cette procédure.

7.4 Assistance au niveau de l'encadrement au stade du démarrage

Un entrepreneur potentiel voulant créer son projet peut être bien formé techniquement et disposer d'un bon projet bancable, mais, sans assistance au démarrage, il risque d'échouer et de voir la banque refuser sa demande de crédit. Par conséquent, les jeunes entrepreneurs ont besoin d'assistance au stade du démarrage de leurs projets.

Ce rôle d'assistance est actuellement joué avec plus ou moins de réussite par certains organismes comme l'U.R.I.P.E., les services régionaux de l'O.N.A., les services régionaux de l'A.P.I., etc ♦ Dans le cadre des Programmes de Développement Urbain Intégré (P.D.U.I.), des équipes de projets vont être mises en place pour chaque P.D.U.I., afin de jouer ce rôle capital.

Cette assistance peut prendre plusieurs formes, allant de la préparation des dossiers pour le crédit bancaire, à la "pépinière d'entreprise" offrant les locaux, la logistique, le conseil, les études, le transport, etc ♦

Les jeunes femmes entrepreneurs, tout en bénéficiant des services communs d'assistance, peuvent trouver auprès de certains organismes féminins une aide plus spécifique. Ces organismes peuvent être les Chambres Régionales du Syndicat des Femmes Entrepreneurs, les Services Techniques du Ministère de la Femme et de la Famille, des Bureaux régionaux et locaux de l'U.N.F.T., etc ♦

Par ailleurs, les structures qui sont ou qui seront responsables de cette mission d'assistance au démarrage des micro et petites entreprises devraient être également dotées d'une mission d'études et de prospection, afin d'orienter les jeunes entrepreneurs potentiels vers de nouveaux créneaux porteurs.

Ainsi, on pourrait identifier de nouvelles activités rentables et diversifier le champ des micro-entreprises, notamment des entreprises féminines, qui ont tendance à être concentrées dans des branches peu profitables.

7.5 Assistance au niveau de l'allégement des formalités administratives

Les micro-entreprises ont un faible niveau de conformation aux législations fiscales, sociales et à la réglementation administrative. Ce faible niveau s'explique par la lourdeur et le coût des formalités administratives exigées. Il est donc important d'envisager de réduire le nombre et le coût de ces formalités. Des guichets uniques locaux (au niveau de la délégation) devraient pouvoir accorder, rapidement et à un faible coût, toutes les autorisations nécessaires au démarrage d'un projet.

D'une manière générale, les difficultés qui freinent le développement des micro-entreprises sont également d'ordre socio-culturel.

Il n'existe pas de culture d'entreprise, qui puisse constituer une référence pour le micro-entrepreneur.

Avec la nouvelle orientation de libéralisation et moyennant la rationalisation des mécanismes d'assistance existants, il est permis d'espérer que "l'amateurisme", qui caractérise les micro- entrepreneurs, soit réduit à sa plus simple expression.

L'enjeu est aussi de conforter le tissu des moyennes et grandes entreprises par un tissu de micro et petites entreprises qui auront à jouer un rôle complémentaire, notamment par la création d'emplois.

Il est admis que la micro-entreprise, en période de chômage, remplit un rôle d'amortisseur par sa capacité à créer des emplois à faible coût.

8. ACTIONS EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE L'ENTREPRENARIAT FÉMININ - RECOMMANDATIONS

La promotion de l'entrepreneuriat féminin implique des mesures adaptées aux différents types d'entrepreneurs et tenant compte des différents niveaux d'intervention nécessaires à la consolidation de la micro-entreprise.

Aussi, les recommandations en matière de promotion de la micro-entreprise, seront-elles définies en fonction des interventions suivantes:

- l'incubation des micro-entreprises;**
- le financement;**
- la formation;**
- l'information et l'accompagnement social.**

8.1 L'incubation des micro-entreprises

La notion d'incubation recouvre une triple signification. Elle renvoie, à la fois, à l'encadrement de l'entrepreneur au stade de démarrage, son assistance pour toutes les formalités administratives, sa formation et la maturation de son activité, pour qu'il devienne autonome.

On a montré, dans les pages précédentes, que le manque d'information et de formation en gestion représentait un obstacle au développement de la micro-entreprise féminine.

Compte tenu de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de la micro-entreprise, et du fait de la création, à titre expérimental, de pépinières d'entrepreneurs, ce type de structure peut servir de support pour l'incubation de micro-entreprises féminines. A cet égard, parce que les micro-entreprises féminines sont concentrées dans les grandes agglomérations, l'intégration de femmes-entrepreneurs au sein de pépinières d'entreprises pourrait constituer une solution pour celles qui désirent installer leur entreprise en dehors du foyer familial.

Il est également recommandé d'envisager, en relation à la fois avec l'U.N.F.T. et le Syndicat des Femmes Chefs d'Entreprises, la création à titre expérimental, à Tunis, d'une pépinière mobile, dispensant des formations pratiques en matière de gestion. Cette pépinière serait une structure souple, qui dispenserait une formation pratique et serait une structure d'information et de liaison des micro-entrepreneurs, confrontés à des difficultés dans la phase de création de l'entreprise.

Cette pépinière mobile offrirait ses services aussi bien aux hommes qu'aux femmes et précéderait son intervention d'une action de sensibilisation et d'information, à partir de supports audio-visuels et documentaires (dépliants,

petits manuels, etc ♦). Dans la mesure où elle réussit à assurer un meilleur encadrement des micro-entrepreneurs, cette expérience pourrait, dans une 2^{ème} phase, être étendue à d'autres régions. Cette pépinière mobile a une fonction d'aide au démarrage pour les nouveaux micro-entrepreneurs. Elle peut également jouer le rôle de conseil pour les entreprises en fonctionnement depuis un certain temps.

Cette structure mobile est destinée à offrir ses services aux micro-entreprises formelles et informelles. Pour les activités à domicile, il conviendra d'envisager également l'institution, auprès de l'U.N.F.T., d'un corps d'assistantes socio-économiques chargées de visiter les femmes qui ont une activité à domicile pour leur prodiguer informations et conseils.

Ce profil d'assistance socio-économique n'existe pas, à l'heure actuelle. Il est souhaitable qu'une commission conjointe U.N.F.T. et Syndicat des Femmes Chefs d'Entreprises définisse les modalités concrètes de la création d'un tel corps, dont la fonction principale est d'assister et d'orienter les femmes à domicile, afin qu'elles développent leurs activités.

8.2 Le financement

Comme on l'a déjà souligné, le financement des micro-entreprises est assuré, en Tunisie, par le F.O.N.A.P.R.A. dans les milieux urbains, tandis que le F.O.D.E.R.I. finance les composantes "petits métiers" du Programme de Développement Rural Intégré (P.D.R.I.). Néanmoins, l'absence de garanties chez les micro-entrepreneurs les pénalise et ne leur permet pas de bénéficier de ce système de financement. Ce qui explique, du reste, que les banques octroient de plus en plus les crédits F.O.N.A.P.R.A. aux professions libérales (médecins, pharmaciens, avocats, etc ♦), qui présentent de meilleures garanties que les micro-entrepreneurs. Ainsi, en dépit de l'existence du F.O.N.A.P.R.A., les micro-entrepreneurs ont de plus en plus de difficultés à bénéficier de cette source de financement.

Les besoins en financement concernent à la fois la création et la consolidation des entreprises. Alors que dans le 1^{er} cas, il s'agit de financements d'investissement, dans le 2^{ème} cas, il s'agit de financements liés à l'exploitation (fonds de roulement).

Nous recommandons une plus grande diversification des types de crédits du F.O.N.A.P.R.A. Ainsi, les besoins en fonds de roulement pourraient être couverts par des crédits prélevés de la dotation de l'Etat. Ces crédits seront plafonnés à 7.000 dinars et seraient garantis par l'équipement existant du micro-entrepreneur.

Concernant le financement de l'investissement, la formule actuelle nous paraît adéquate, à la condition que de nouvelles modalités de garanties soient envisagées par l'Etat.

A cet égard, le Fonds National de Garantie, qui a été envisagé et qui n'a pas vu le jour, devrait être réactivé et relancé, afin de surmonter l'obstacle de la garantie du micro-entrepreneur, qui rend le F.O.N.A.P.R.A. inaccessible à cette catégorie d'acteurs économiques.

Il reste que le F.O.N.A.P.R.A. est un système de financement adapté aux micro-entreprises formelles. Les activités à domicile, compte tenu de leur caractère informel, ne peuvent bénéficier de ce système de financement. Alors que les besoins en financement des activités à domicile n'excèdent pas 2 à 3.000 dinars, à l'exception du Fonds géré par l'Office National de l'Artisanat, lequel attribue des ressources destinées à alimenter le fonds de roulement de l'artisanat, il n'existe aucun système de financement similaire pour les activités à domicile.

Nous recommandons de tester la formule équivalente à la tontine, pour la petite activité à domicile, c'est-à-dire qu'un ensemble de micro-entrepreneurs à domicile alimentent, par de petites contributions, une caisse commune dont les ressources seront utilisées, tour à tour, par les différents adhérents. Cette formule, qui n'a jamais été testée, pourrait faire l'objet d'un projet pilote dans un quartier où sont concentrées les femmes réalisant une activité à domicile.

8.3 La formation

De nombreuses structures publiques et privées offrent différents types de formation, qui durent, généralement, une ou deux années et sont destinées aux primo-demandeurs d'emploi.

Dans le cas de la micro-entreprise féminine, s'il est vrai que les femmes doivent améliorer leur qualification et leur savoir-faire, il est non moins vrai qu'elles ne sont pas en mesure de suivre ce type de formation. Il s'agit, en conséquence, d'imaginer des formes souples de formation de courte durée, qui permettent d'informer les femmes et de mettre à leur disposition des compléments nécessaires à leur activité. Ainsi, en couture, la mise à disposition de modèles, de revues ou de petits manuels d'instruction, permettront d'améliorer la qualité du produit.

Des témoignages de micro-entrepreneurs sur leur expérience et les difficultés rencontrées remplacent utilement une séance académique au cours de laquelle sont dispensées des formations, parfois inaccessibles pour les femmes d'un certain niveau d'instruction.

Enfin, de courtes séances d'information sur la tenue d'un registre de comptes (dépenses - recettes) ou sur les procédures nécessaires à l'obtention d'un crédit ou, encore, sur des méthodes simples d'amélioration du produit, donnent graduellement à la femme un bagage en matière de gestion financière et augmentent incontestablement sa capacité à diriger sa micro-entreprise.

8.4 L'information et l'accompagnement social

L'accès de la femme au travail, et plus particulièrement à celui de micro-entrepreneur, est tributaire, à la fois des mécanismes qui commandent son

insertion (financement, formation, etc ♦) et du degré d'acceptation par la société du statut économique de la femme. Or, ce dernier facteur suppose une sensibilisation et des activités sociales contribuant au changement de mentalité et à l'acceptation de la nouvelle fonction économique de la femme.

Pour ce faire, nous recommandons, afin de renforcer la prise de conscience dans ce sens, l'organisation des activités et des manifestations suivantes:

- institution d'un prix du meilleur chef d'entreprise femme;
- institution d'un prix des meilleurs produits réalisés par des femmes à domicile;
- organisation, dans certains quartiers caractérisés par la concentration d'activités féminines, de mini-expositions vente;
- organisation d'une foire nationale, exposant la production des micro-entreprises;
- institution d'une sous-Chambre des micro-entrepreneurs Femmes à domicile, au sein du Syndicat des Femmes Chefs d'Entreprises.

Toutes ces propositions ont pour objectif d'assurer une meilleure sensibilisation de l'environnement social sur l'importance de l'activité féminine.

Du point de vue pratique, et afin d'assister les femmes vulnérables ou soumises à des contraintes, notamment celles qui travaillent à domicile, le corps d'assistantes socio-économiques, à l'instar des assistantes sociales pour les femmes pauvres, se chargerait d'aider ces catégories de femmes, afin de leur permettre de consolider et de confirmer leur statut d'acteur économique.

1. Cette partie s'inspire et comporte de larges extraits de l'étude des données publiées sur l'emploi et la micro-entreprise féminine en Tunisie.

2. Institut National de la Statistique "I.N.S." - Recensement National d'avril 1994.

3. Il s'agit des prix courants.

4. Le régime horaire pour les petites unités de l'informel est de 48 heures. Cependant, les résultats de l'enquête sur le secteur non structuré localisé en 1985 montre que l'unité informelle fonctionne durant 46 à 60 heures par semaine avec une moyenne de 50 heures (se référer aux résultats de l'enquête publiés dans "The concept of the informal sector: methodological problems" - Women in informal sector UNESCO 1992).

5. Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.

6. Ridha FERCHIOU: Micro-entreprises du secteur informel à Tunis - Obstacles de caractère légal et institutionnel, BIT, 1994.

7. I.F.I.D. - "Politique de l'Emploi en Tunisie" 1990.

8. Selon l'enquête agricole de base du Ministère de l'Agriculture de 1990.
9. Voir Rapport F. Sahtout Moalla "*Etude des Données Publiées*"
URBACONSULT, BIT, déc. 1993.
10. Cette disposition, même si elle semble être banale, recouvre implicitement la reconnaissance de droit du mariage de la tunisienne avec un non tunisien, qui fut longtemps non reconnu en tant que fait pour des raisons religieuses (mariage d'une musulmane avec un non musulman).
11. Depuis mai 1994, l'Agence de Promotion de l'Industrie (A.P.I.) a mis en place un système de formation en gestion pour les micro-entrepreneurs.
12. Un ex-étudiant en anthropologie ayant réalisé une dizaine d'enquêtes, un étudiant en 3ème année d'économie, un maîtrisard en droit ayant réalisé 8 enquêtes.
13. Initialement, le groupe d'enquêteurs comportait 20 personnes; à la suite de la pré-enquête, 3 enquêteurs furent remerciés.
14. Voir R. FERCHIOU "Micro-entreprises du secteur informel à Tunis, obstacles de caractère légal et institutionnel", Document de travail, Programme Mondial de l'Emploi, Genève, 1990.
15. Voir R. FERCHIOU: op. cit.
16. Cf R. FERCHIOU, op. cit.
17. D'une manière générale, ces résultats confirment ceux obtenus, lors de l'enquête de 1990 sur la micro-entreprise à Tunis, qui a notamment constaté que 93% des entrepreneurs et des salariés étaient formés sur le tas.
18. Ce résultat confirme ce qui a été obtenu, lors de l'étude de 1990 sur la micro-entreprise dans le District de Tunis et qui a établi que 58% ne tenaient aucune forme de comptabilité.
19. Ce résultat est conforme à celui qui a été obtenu en 1990 (Etude R. FERCHIOU), qui a établi que 52% des entrepreneurs enquêtés avaient des comptes en banque, en notant que l'échantillon de 1990 comprenait relativement beaucoup plus d'hommes que le présent échantillon.
20. F.O.D.E.R.I.: Fonds de Développement Rural Intégré.
21. Agence Tunisienne de l'Emploi.
22. Office National de l'Artisanat.
23. Société de Production Artisanale.

24. Voir à ce sujet le travail de stage réalisé par Florence Bonnet, basé sur les données de la présente enquête: Femmes micro-entrepreneurs en Tunisie, BIT, 1994.

25. De larges extraits de l'analyse qui suit sont tirés de l'étude de F. Bonnet, op. cit.

26. Les différents degrés de formalité ont été déterminés en fonction de critères tels que, par ordre de difficulté croissant, le paiement de la patente, l'affiliation à la Caisse nationale de Sécurité Sociale, le mode de gestion (tenue ou non d'une comptabilité), le fait de disposer ou non d'un compte bancaire et, enfin, le nombre de travailleurs rémunérés (au moins 5 travailleurs rémunérés). Les micro-entreprises qui ne remplissent aucun des critères de formalité sont considérées comme complètement informelles. Celles qui remplissent les cinq critères sont considérées comme formelles. Entre les deux, il existe quatre catégories intermédiaires, selon le nombre de critères de formalité remplis.