

MOHAMED MADOUJ[\*]

## **Les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine [1] : trajectoires socio-professionnelles et potentiel entrepreneurial**

Cet article [2] se propose d'analyser les trajectoires individuelles et socio-professionnelles des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine pour en construire une typologie diversifiée retraçant chacune des itinéraires individuels ou familiaux riches en pratiques et en stratégies de groupes. Dans le même ordre d'idées, il s'agit d'identifier également les motivations qui ont conduit des individus, au demeurant stigmatisés (au sens de Goffman), étiquetés (au sens de Becker) et très souvent au chômage, à entreprendre et à s'engager dans une entreprise aussi périlleuse et risquée ? Comment cette population concernée invente-elle alors des pratiques et des stratégies de «détournement» ou de «contournement» d'obstacles lui permettant de trouver les modalités de réalisation de son insertion qui lui permettrait de sortir enfin de l'image «stigmatisante» de jeunes en échec dans laquelle chacun tente à sa manière de s'en défaire ?

### **1 – Trajectoires socio-professionnelles et cheminements scolaires**

#### **1.1 – Absence de tradition entrepreneuriale**

Nos résultats ne mettent en évidence l'existence d'aucune forme «d'hérédité» ou de tradition entrepreneuriales chez les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. A l'exception de deux entrepreneurs (l'un marseillais issu d'une famille ayant une longue tradition commerciale à Constantine en Algérie, l'autre à Paris dont le père était également commerçant), les autres entrepreneurs sont en grande partie des fils et filles d'ouvriers «dépayés», pour reprendre une expression d'Abdelmalek Sayad, en référence à l'origine paysanne des premières générations d'immigrés venus travailler dans les usines françaises pour gagner l'argent nécessaire au travail de la terre et à la pérennisation de leur condition paysanne. Il n'est pas surprenant de constater que la création d'entreprise, au delà des caractéristiques et des motivations propres à chaque créateur, constitue le moyen par lequel s'opère une mobilité sociale ascendante inscrite le plus souvent dans le projet migratoire lui même. Si l'école et le salariat ne garantissent plus une ascension sociale pour les enfants d'immigrés, l'entreprise individuelle et/ou familiale apparaît comme la troisième voie dans cette quête acharnée de la promotion sociale. A défaut d'une tradition entrepreneuriale familiale, c'est toute la famille et non seulement

l'individu qui porte le projet de la création d'entreprise et qui se mobilise pour que celle-ci se perpétue et devienne le lieu privilégié de la solidarité familiale et communautaire.

**Tableau n° 1 : Tradition entrepreneuriale**

Réponse	Tradition entrepreneuriale et/ou commerciale
Oui	2
Non	23
Total	25

## 1.2 – Une forte stabilité familiale

A côté de la tradition entrepreneuriale familiale, les entrepreneurs issus de l'immigration se caractérisent par une forte stabilité familiale. Âgés en moyenne de 37 ans, 92 % d'entre eux sont mariés et 8 % seulement sont célibataires (2 célibataires sur les 25 interviewés). Ils ont en moyenne 2 à 3 enfants. Ils habitent majoritairement dans des logements sociaux (en Banlieue) et quelques uns seulement vivent en maisons individuelles ou en appartement au centre ville (Paris, Marseille) dont ils sont propriétaires (cadres et professions libérales). Comme il nous a été dit lors des entretiens, la première des choses à laquelle pensent les entrepreneurs une fois que leur «affaire» commence à «bien tourner», c'est de quitter «leur cité» pour «aller ailleurs». On le voit bien, la mobilité sociale s'accompagne très souvent d'une mobilité résidentielle comme symbole de leur réussite et par là même de leur «destigmatisation». Du coup, ils deviennent invisibles car ils rejoignent en quelque sorte «la normalité sociale» et, en tant que tels, n'intéressent pas forcément la société dont l'attention est davantage centrée sur ce qui ne va pas (extrapolation médiatique) que de mettre l'accent sur les dynamiques en gestation. Il faut souligner que parmi ces entrepreneurs, certains refusent de jouer le rôle de référent pour les membres de leur communauté et s'inscrivent totalement dans une démarche d'individualisation.

**Tableau n° 2 : Statut matrimonial des entrepreneurs**

Situation matrimoniale	Nombre	Pourcentage
Marié	23	92%
Célibataire	2	8%
Total	25	100%

## 1.3 – L'âge des entrepreneurs

Si les entreprises sont plutôt jeunes de par leur création récente, les entrepreneurs que nous avons rencontrés ne sont pas tout à fait jeunes puisque 6 personnes seulement sur les 25 interviewés sont âgés de moins de vingt neuf ans. Autrement dit, une grande partie, soit 56 % (soit 14 sur 25), se situent entre 30 et 39 ans. Mais si l'on additionne les deux

tranches d'âge des 20-40 ans, cela nous fait 80% de l'ensemble des entrepreneurs issus de l'immigration à se situer entre 20 et 40ans. Ils sont en revanche 8 % à s'engager dans la création d'entreprise après 50ans le plus souvent suite à un licenciement économique ou à une reconversion professionnelle. La moyenne d'âge (hommes et femmes compris) se situe pour l'ensemble de notre échantillon à 37,8 ans. L'âge moyen des entrepreneurs hommes est situé à 37,9 ans contre 37,2 ans pour les femmes. Ces chiffres sont légèrement en dessous de la moyenne d'âge des entrepreneurs au niveau national puisque les hommes sont âgés en moyenne de 38 ans contre 38,9 ans pour les femmes[3].

Tableau n° 3 : Age des entrepreneurs

Tranche d'âge des entrepreneurs	20- 29ans	30-39ans	40-49ans	50ans et +	Total
	%	%	%	%	%
Total	6	14	3	2	25
%	24%	56%	12%	8%	100%

Les conjoints des entrepreneurs exercent à près de 60 % (soit 15 sur 25) une activité professionnelle et dans près de 40 % (soit 10 sur 25) comme femmes au foyer. Sur les 15 femmes que les entrepreneurs ont déclaré comme exerçant une activité professionnelle, 5 d'entre elles occupent des postes de cadres (20 %) soit dans le secteur privé soit dans la fonction publique d'Etat ou territoriale. Les autres occupent des fonctions d'employées.

Tableau n° 4 : Activité professionnelle des conjoints des entrepreneurs

Activité du conjoint	Total	%
Cadre	5	20 %
Employée	10	40%
Femme au foyer	10	40%
Total	25	100%

L'accès massif à l'emploi des conjoints des entrepreneurs d'origine maghrébine rompt avec le constat classique de la division sexuée du travail qui caractérise la structure familiale issue de l'immigration. Par ailleurs, comme il nous a été dit lors des entretiens, le travail du conjoint est aussi une garantie supplémentaire dans le cas où l'entrepreneur se trouve dans une situation de dépôt de bilan ou dans le cas où « les affaires » marchent moins bien. Le salaire du conjoint est dans ce cas très précieux tant sur le plan matériel que sur le plan de la motivation dans le sens où l'entrepreneur peut se consacrer complètement à son activité sans trop se soucier des aléas de la vie quotidienne (loyer, nourriture, frais scolaires, etc.).

## 1.4 – La création d’entreprise : une affaire d’homme plus que de femme

Sur un autre plan, la création d’entreprise par les populations issues de l’immigration maghrébine est très majoritairement le fait des hommes que des femmes. Sur les 25 entrepreneurs interrogés, 4 sont des femmes, ce qui représente 16 % de notre échantillon, ce qui les situe loin de la moyenne nationale qui est d’environ de 25 à 30 %. Deux d’entre ces quatre femmes sont titulaires de diplômes supérieurs: L’une âgée de 52 ans et titulaire d’une licence s’est engagée dans la création d’une petite entreprise de couture et de confection de robes traditionnelles et travaillant essentiellement avec les membres de sa famille. La seconde, un peu plus jeune (35 ans), titulaire d’un diplôme de prothésiste, a créé son cabinet de prothèses dentaires sur la région parisienne et emploie actuellement 5 autres personnes. Les deux autres, âgées de 27 ans (niveau Deug) et de 45 ans (CAP), ont créé leurs entreprises respectivement dans l’hôtellerie et dans la coiffure.

Tableau n° 5 : Répartition par sexe des entrepreneurs

Nombre %	Hommes %	Femmes %	Total %
25	21	4	25
100%	84%	16%	100%

La difficulté qu’il y a à concilier vie professionnelle et vie familiale et la nécessité d’arbitrer entre les deux, fait que les femmes sont très souvent confrontées à la disponibilité temporelle qu’exige la création d’entreprise. Cela dépend également de la relation conjugale et de l’attitude du mari selon que celui ci participe ou non aux tâches domestiques et notamment à la prise en charge des enfants (les déposer ou les chercher à l’école, les surveiller et veiller à faire leurs devoirs, faire à manger, etc.). Tout dépend aussi du niveau culturel du couple et du rapport de force à l’intérieur de celui-ci et de la possibilité de gains des deux conjoints. La création d’entreprise par les femmes est souvent découragée par l’attitude du mari qui refuse de participer aux tâches domestiques sous prétexte que c’est «dégradant» et voyant dans la création d’entreprise un moyen d’autonomisation de la femme. Ce qui constitue un réel danger pour ceux qui voient là un renversement de la logique de la «domination masculine». A cela s’ajoute également pour le mari, le risque que la création d’entreprise ne génère que des difficultés (financières par exemple) sachant que les premières années de l’entreprise sont généralement vécues dans l’incertitude et la difficulté, qui risquent de perturber la vie de couple. Ainsi, nombreuses sont les femmes qui laissent tomber l’idée de créer une entreprise pour se consacrer entièrement au foyer.

## 1.5 – Capital Scolaire et parcours professionnels

Le niveau scolaire des entrepreneurs issus de l’immigration maghrébine est loin d’être bas contrairement à l’idée que l’on se fait des

enfants d'origine immigrée très souvent perçus comme des figures privilégiées de l'échec scolaire. Nos entretiens montrent que le niveau de ces entrepreneurs se situe entre des études courtes (CAP/BAC) et des études longues (Bac+3 et plus). Les études intermédiaires de niveau Bac + 2 sont sous-représentées. S'ils sont seulement 4 % (soit 1 sur 25) à déclarer ne posséder aucun diplôme, ils sont en revanche 20 % à être titulaire d'un CAP/BEP, 8 % du Bac et seulement 4 % à posséder un Bac+2. En revanche, ils sont nombreux à poursuivre leurs études jusqu'au niveau Licence/Maîtrise (32 %) et même au delà puisque on compte 28 % de l'échantillon à posséder un DESS, un DEA ou un diplôme d'ingénieur. On en compte même deux qui ont le doctorat. Le niveau scolaire est majoritairement bas pour les créateurs d'entreprise dans les secteurs du bâtiment, cafés restauration, transport de proximité, etc. Ces derniers sont majoritairement nés en France. Cela est dû notamment et le plus souvent aux difficultés scolaires qu'ils avaient rencontrées très tôt soit parce que le besoin d'un revenu immédiat les a mis dans l'obligation de travailler pour venir en aide à la famille, soit du fait de l'arrivée tardive en France qui a rendu pour certains plus complexe leur apprentissage du français. On les retrouve d'ailleurs avant la création de leur entreprise dans des emplois précaires à faible niveau de qualification et de rémunération (ouvriers, employés, intérimaires, etc.). Le niveau est en revanche plus haut quand il s'agit de jeunes entrepreneurs arrivés en France à un âge déjà avancé (très souvent après le bac) et qui ont entrepris des études universitaires à leur arrivée en France. Qu'ils s'agissent des entrepreneurs qui ont fait une scolarité courte ou de ceux qui ont connu une scolarité longue, ils ont connu les uns et les autres des trajectoires professionnelles difficiles ponctuées de petits boulots, le plus souvent dans des situations à la limite du formel et de l'informel (restauration, bâtiment, hôtellerie, confection, commerce, etc.). Néanmoins, les entrepreneurs ayant poursuivi leurs études supérieures ont exercé des fonctions de cadres le plus souvent en CDD avant de décider de créer leur entreprise.

C'est le cas notamment des entrepreneurs «très diplômés» dont nous avons souligné la spécificité de leur démarche entrepreneuriale.

Tableau n° 6 : Formation initiale des entrepreneurs

Niveau de formation initiale	Sans diplôme %	CAP-BEP %	BAC %	Bac +2 %	Bac + 3 et 4 %	Bac+5 Diplôme d'ingénieur %	Doctorat %	Total %
Nombre d'entrepreneurs	1	5	2	1	8	7	2	25
%	4%	20%	8%	4%	32%	28%	4%	100%

## 2 – Caractéristiques et spécificités de la Pme migrante

## 2.1 – Prédominance de la très petite entreprise (TPE) à caractère familial

Seulement deux entreprises sur les vingt cinq analysées, soit 8 % de l'échantillon, affichent un effectif de plus de 10 salariés et plus (une entreprise de sécurité/gardiennage et une autre dans le domaine de la confection textile). Les vingt trois autres se situent entre 0 et 9 salariés, avec une prédominance de l'entreprise familiale avec des effectifs ne dépassant guère 9 salariés dans 92 % des cas. Constat également confirmé par l'enquête quantitative où l'on constate à partir des fichiers de la chambre de commerce et d'industrie de Paris la prédominance de la micro entreprise chez les entrepreneurs d'origine maghrébine (plus de 95 %), ce qui les situe légèrement au dessus de la moyenne nationale (93 % des pme françaises sont des TPE).

Bien que le concept même d'entreprise familiale ne connaît pas encore de définition stable et claire, les entreprises individuelles créées par les populations issues de l'immigration maghrébine relèvent majoritairement de la très petite entreprise (TPE). Elles présentent un caractère familial au sens de l'entreprise familiale telle que définie par F. Colle (1993) c'est à dire un «*prolongement de la famille*» dont les caractéristiques sont assez fortement marquées. L'entreprise familiale se situe ainsi entre la logique de fonctionnement de la famille et la logique de l'entreprise. Autrement dit, la famille «*fonctionne sur un mode affectif dont l'objectif est de réunir les membres de toutes les générations et de les protéger. Les notions de sécurité, d'émotion et de tradition font partie des valeurs transmises, et les membres de la famille sont évalués sur leur personnalité profonde. Au contraire, le monde de l'entreprise fonctionne selon une logique économique dont l'objectif est de produire, de vendre et de réaliser un bénéfice. La société est soumise aux lois du marché et de la concurrence et les collaborateurs sont évalués sur ce qu'ils font*» (Catry et Buff, 1996, pp. 189-190).

De ce point de vue, les TPE créées par les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine ne diffèrent pas trop de celles créées par les Français de souche dans le sens où elles se caractérisent également par cette dimension familiale que l'on résume dans deux concepts clés : propriété et famille. La détention majoritaire du capital s'accompagne fréquemment d'une symbiose entre le patrimoine social et celui du dirigeant (Marchesnay, 1996), d'où la tendance à exercer un énorme pouvoir.

Tableau n° 7 : Répartition par effectifs des entreprises visitées

Nombre de salariés employés	0 à 9 salariés	10 à 50 salariés	+ de 50 salariés
	%	%	%
Total	23	2	0
100%	92%	8%	0%

## 2.2 – Des petites entreprises de création récente

Les entreprises créées par les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine sont en grande majorité de création récente. 64 % de ces entreprises ont été créées entre 1998 et 2003 soit moins de cinq ans après leur recensement, 24 % ont été créées entre 1993 et 2003 et seulement 12 % se situent entre dix et vingt ans d'âge. La forme de Sarl (société à responsabilité limitée) est la forme juridique d'association la plus répandue. Toutefois, quelques sociétés en nom individuel (SNI) ont été également recensées.

A partir des fichiers de la chambre de commerce et d'industrie de Paris, nous avons réussi à répertorier 219 petites entreprises sur un total de 2 000 entreprises établies en Ile de France, soit près de 11 %, appartenant aux immigrés maghrébins ou d'origine maghrébine. Sur la base d'une exploitation des noms et prénoms à consonance maghrébine[4], nous avons constaté que les artisans, commerçants et entrepreneurs (ACE) issus de l'immigration maghrébine investissent de plus en plus dans des secteurs économiques nouveaux. Ces activités, on les recense aussi bien dans le secteur des services que dans celui de la petite production (transport, couture, sécurité, publicité, informatique, conseil aux entreprises, agences de voyage/tourisme, informatique, fabrication de vêtement/textile, cabinets d'ingénierie et d'études techniques, cabinets de conseil et/ ou d'avocats, etc.). Nous avons voulu répartir ces activités en trois types à savoir les activités commerciales qui sont très anciennes, les activités artisanales dont le début remonte à la fin des années 1970 et puis les activités de services qui sont des activités nouvelles et récemment pratiquées par les entrepreneurs d'origine maghrébine.

Tableau n° 8 : Age des entreprises

Période de création	Moins de cinq ans %	Entre cinq et dix ans %	Entre dix ans et vingt ans %
Total	64	24	12
25	16	6	3
100%	64%	24%	12%

### 2.2.1 – Les activités commerciales

Le commerce est une activité très répandue au sein de la communauté que nous avons étudiée. Sur les 219 entreprises répertoriées, 97 relèvent de l'activité commerciale, ce qui représente 44 % des activités de notre échantillon. Cette importance des activités commerciales s'explique à la fois par leur ancienneté et l'enracinement de la tradition commerçante dans certains groupes d'origine maghrébine (les Kabyles en Algérie, les Chleuhs au Maroc et les Ghomrassen en Tunisie) et par l'accès "facile" des immigrés à ce type d'activités qui ne requièrent pas des fonds importants ou un niveau de formation fort élevé.

Tableau n° 9 : Répartition sectorielle des activités

artisanales

Alimentation générale	Commerce détail marché	Débit de boisson	Boucheries hallal	restauration	Total
14 6%	19 9%	4 2%	38 17%	22 10%	87 44%

Parmi ces activités anciennes, comme nous le voyons sur le tableau ci-dessus, les boucheries hallal sont les plus nombreuses (17 %) ; elles se développent de plus en plus et dans quelques cas, nous avons affaire à de véritables entreprises, eu égard au nombre de boutiques dans différents départements de la région d'Ile de France et au nombre de salariés qu'elles emploient. Bien que les populations issues de l'immigration algérienne (particulièrement les Kabyles) commencent à s'intéresser à cette activité, elle demeure le monopole de Français d'origine marocaine qui sont très actifs dans ce domaine et plus particulièrement les habitants du Sous. Viennent ensuite les bars et la restauration (10 %) activité monopolisée, autrefois, par les Algériens notamment les Kabyles, mais qui a commencé, comme les débits de boisson (2 %) à s'amenuiser depuis la fin des années 1980.

### 2.2.2 – Les activités artisanales

A la fin des années 1970, la suppression des restrictions imposées aux étrangers qui souhaitent créer des entreprises artisanales en s'inscrivant aux chambres de commerce a effectivement rendu possible le développement de la TPE artisanale. Néanmoins, ces créations qui se sont étalées sur toute la décennie 1980 n'ont pas généré beaucoup d'emplois. Nous avons relevé 28 entreprises sur l'ensemble de l'échantillon sur lequel porte cette esquisse d'analyse statistique. Ce sont des activités qui exigent un certain savoir pratique, une qualification, ce qui n'est pas le cas des artisans de cette période. Ce qui explique, à notre sens, le manque d'engouement pour ce genre d'activité.

Tableau n° 10 : Répartition sectorielle des activités artisanales

Installation Electricité/Gaz et eau	Peinture et décoration	Maçonnerie et étanchéité	Boulangerie et pâtisserie	Total
6 3%	9 4%	4 2%	5 2%	24 11%

L'activité la plus pratiquée est la peinture et décoration (4 %) qui exige un peu moins de qualification, vient ensuite l'installation électricité, gaz et l'eau (3 % soit seulement 6 entreprises), puis la boulangerie/pâtisserie orientale dont le monopole revient bel et bien aux populations d'origine tunisienne et qui représente seulement 2 % de l'ensemble des activités artisanales.

### 2.2.3 – Les activités de services

Dans les deux dernières décennies (1990 et 2000), les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine se sont orientés vers le secteur des services pour créer leur entreprise. 98 entreprises sur les 219 que compte notre échantillon, soit 45 %, sont constituées de petites et moyennes entreprises opérant dans le secteur tertiaire dont une grande partie a été créée durant la dernière décennie. Contrairement aux activités commerciales et/ou artisanales, de plus en plus de personnes s'engagent dans des activités diversifiées de service qui n'ont rien à envier à celles dirigées par leurs homologues français. Ces petites entreprises, on les trouve aussi bien dans la réalisation de logiciels informatiques, les agences de voyages, de conseil en publicité et/ou en systèmes informatiques, qu'en comptabilité, secrétariat et/ou traduction, interprétariat. Ce sont des activités qui nécessitent un niveau de formation élevé, elles sont le fait le plus souvent d'ingénieurs ou de diplômés universitaires de type Bac+5 ou ingéniorat.

Il faut souligner aussi l'essor des activités de sécurité et de gardiennage qui sont localisées dans des zones urbaines sensibles pour lesquelles il existe une forte demande de sous-traitance de la part des grandes surfaces ou des services publics. Le secteur des transports connaît lui aussi un essor important puisque nous avons recensé 52 entreprises sur les 219 entreprises localisées en Ile de France, soit 24 % de l'ensemble des entreprises enregistrées. Il s'agit aussi bien du transport de proximité, essentiellement des très petites entreprises individuelles concentrées dans le secteur de transport et de livraison de marchandises diverses. D'autres entreprises relèvent du transport (international) de voyageurs particulièrement entre la France et le Maroc. Une forte présence d'une communauté marocaine en France et la cherté des transports aériens ont permis à quelques entrepreneurs d'investir ce domaine en proposant aux familles modestes désirant passer leur vacance au pays de voyager par car à des prix défiant toute concurrence. De nombreuses entreprises sont installées en Ile de France et dans les grandes villes françaises et assurent le transport de personnes entre les différentes villes françaises et marocaines. Ces entreprises commencent depuis peu à s'intéresser aux ressortissants algériens en proposant une destination vers les villes algériennes frontalières du Maroc (Oran, Tlemcen). A côté du transport, nous avons relevé aussi l'existence de petites entreprises dans les domaines d'enquêtes et de sécurité, 13 au total soit 6 % de l'ensemble de notre échantillon. La création d'entreprise dans le secteur des services est un phénomène nouveau et nos chiffres témoignent qu'une dynamique est désormais enclenchée et qui va sans doute connaître dans les années à venir une véritable percée, à la fois quantitative et qualitative, de l'activité entrepreneuriale de la communauté maghrébine. Et il faut dire que cette avancée n'est qu'à ses débuts.

**Tableau n° 11 : Répartition sectorielle des activités de service**

Activité	Nombre
Service annexe à la production	3
Réalisation de logiciels	2
Agence conseil en publicité	4
Ingénierie/ études techniques	1
Conseil affaires et gestion	7
Conseil systèmes informatiques	1
Administration d'entreprise	2
Organisation foires et salons	1
Enquête/ sécurité	13
Transport proximité/International	52
Agences de voyage	5
Comptabilité	2
Secrétariat et traduction	1
Fabrication vêtements et couture de haute gamme	4
Total	98
%	45%

### 2.3 – Une gestion de type «pater familias»

Nos entretiens montrent qu'en matière de management, les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine ne diffèrent pas beaucoup des dirigeants familiaux tels que décrits dans de nombreux travaux portant sur la figure de l'entrepreneur dirigeant. F. Colle (1993, p. 50) décrit très bien les contours de l'entreprise familiale où l'on retrouve réunies les caractéristiques suivantes: «une notion d'autorité de type «pater familias»; une manie du «patron» de tout voir et de tout signer; la prédominance fréquente des liens du sang sur la compétence; les motivations souvent inconciliables des différents membres de la famille et l'existence de clans; la sensibilité aux événements familiaux», etc. Comme nous l'avons constaté lors de notre enquête, les entrepreneurs issus de l'immigration conçoivent leur entreprise comme une propriété familiale, un lieu de chute pour les frères et sœurs à la recherche d'un emploi stable dans un contexte économique marqué par la raréfaction de l'emploi aggravé par la discrimination à l'embauche qui les touche en premier lieu. Dans ce cas, la priorité est d'abord pour «les siens» et la question du recrutement est vite tranchée puisque l'entrepreneur pense d'abord aux membres de sa famille avant de songer au recrutement externe. On retrouve là aussi une logique axée non pas sur la compétence mais sur la capacité à offrir à la fratrie et aux membres de sa communauté l'occasion d'exercer un emploi en contrepartie d'une adhésion totale à la culture de l'entreprise. Dans les moments de difficultés, les employés de l'entreprise sauront faire face ensemble aux caprices des conjonctures économiques et il n'est pas rare de voir se mobiliser la solidarité familiale et communautaire quand l'entreprise est confrontée à un dépôt de bilan par exemple (accepter d'être payé plus tard et parfois baisse de salaire, mobilisation de l'épargne familiale, etc.).

### 2.4 – Une absence de formation et de compétences en management d'entreprise.

Si leur niveau de formation initiale est plutôt élevé, nos entretiens montrent combien l'absence de formation et le manque de compétence est le lot commun des entrepreneurs que nous avons rencontrés à l'exception de quelques uns (entrepreneurs cadres de notre typologie) qui ont poursuivi des formations en gestion et management d'entreprise. Ceci étant, l'image du petit commerçant arabe analphabète est désormais dépassée. Tous nos entrepreneurs (sauf un qui n'a aucun diplôme mais autodidacte) disposent d'une formation au moins égale au CAP/BEP avec une prédominance des Bac + 3 et plus. Le niveau de qualification monte et monte très fort, ce qui explique peut-être l'engouement pour l'entreprise dont ont fait preuve certains de nos entrepreneurs «entrepreneurs» même si pour une grande partie d'entre eux la création d'entreprise demeure une stratégie de contournement de la crise du salariat et de son corollaire le chômage. Si la formation continue est le moyen de compléter et d'enrichir les connaissances des dirigeants d'entreprises, qu'en est-il des attitudes des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine vis à vis de la formation continue dans le domaine de la gestion et du management d'entreprise ?

Un des entrepreneurs interrogés nous dit ceci: *«si le métier consiste dans la pratique, je pourrais vous dire que je suis ajusteur-outilleur. Si le métier est plutôt le diplôme, et bien je n'ai pas eu mon diplôme de CAP, mais j'ai appris beaucoup de choses, ils m'ont donné un certificat de bon comportement. J'ai eu de bonnes notes en pratique. C'est avec ça que j'ai réussi dans d'autres domaines. La norme à moi, c'est de bien faire les choses »*. Cet entrepreneur de quarante ans, aujourd'hui, s'estime très compétent dans l'exercice de son métier et nous avance comme preuve la satisfaction de ses clients mais, il se plaint de ses lacunes en termes de gestion, de négociation et de prospection de nouveaux marchés. Il avoue qu'il avait été plusieurs fois objet d'escroquerie à cause de son manque de formation et d'expérience: *«Après m'être installé à mon compte 1991, j'ai eu quand même un problème de gestion; je gérais mal l'entreprise. Je traitais avec les particuliers et je me suis fait escroquer plus de deux fois. Pour cette raison, je préfère faire que de petits projets: quelqu'un veut rénover sa maison, sa boutique, il m'appelle, donc je travaille tout seul avec des privés»*. Mon objectif, disait-il, *«est de trouver les gens compétents dans le domaine commercial, quelqu'un d'honnête qui peut lancer et agrandir mon affaire. Un jeune commercial qui sort de l'école»*. Il convient tout de même de signaler que ces entrepreneurs tentent toujours de combler leurs lacunes en faisant des petits stages de formation: *«La semaine prochaine, j'ai un stage à la chambre des métiers pour apprendre comment établir un devis. Je sais le faire pour un individu, mais pas pour les grands appels d'offre, les grands projets»*. On voit très bien à travers ce témoignage combien la formation continue fait «office de luxe» pour reprendre l'expression d'un de nos entrepreneurs qui a insisté sur la question de moyens, autrement dit-il, il faut trouver du temps et de l'argent pour aller en formation. De ce point de vue là certains insistent sur la démission des pouvoirs publics qui n'offrent aucune aide alors qu'ils sont très engagés pour *«entretenir et donner de l'argent pour jouer au foot mais pas pour créer et former les jeunes à entreprendre»*.

## 2.5 – Un rapport difficile aux organismes bancaires ; d'où le recours à l'emprunt intra-communautaire

L'emprunt intra-communautaire est le recours auquel pense généralement les entrepreneurs que nous avons rencontrés avant de recourir à la banque. Ce mode de financement semble présenter moins de risque, n'est pas générateur d'intérêt ni même de procédures administratives lourdes puis qu'il se fait sur la base de la confiance . Il n'y a ni signature ni présence de tierces personnes ni intervention du notaire. La seule contrepartie consiste dans le renforcement du capital symbolique du créancier et le rattachement plus solide du débiteur à la vie de la communauté et de son insertion dans le réseau communautaire. Le débiteur n'hésite pas, bien évidemment et à la première occasion, à manifester sa reconnaissance envers son créancier et sa disposition à lui rendre service. En analysant ces mécanismes, force est de constater que la création de l'entreprise est un moment de constitution et/ou de renforcement du lien communautaire. Cependant, un certain nombre d'entrepreneurs se refusent à cette logique communautaire et préfèrent recourir à la banque malgré le risque de se faire «éjecter» ou bien alors se résigner et compter exclusivement sur leurs moyens personnels et, à la limite, du conjoint, et leurs économies.

Comme le montre le tableau suivant, sur les 25 entrepreneurs interviewés, 8 seulement ont déclaré avoir eu recours à la banque, soit 32 % contre 68 % des entrepreneurs ayant créé leur entreprise grâce à la mobilisation des économies familiales et/ou de l'emprunt communautaire sans intérêt. Ce dernier est obtenu le plus souvent sur la base de la confiance et de la parole donnée et les entrepreneurs le remboursent une fois seulement que leur entreprise commence à générer des bénéfices, c'est à dire le plus souvent dans les deux années qui suivent la création de l'entreprise.

Tableau n° 12 : Modes de financement choisi par les entrepreneurs

Recours à la banque %	Recours à la famille et/ou la communauté %	Total %
8 32%	17 68%	25 100%

Compter sur ses propres économies est souvent pour ces entrepreneurs tenter l'impossible étant donné qu'ils sont issus pour la plupart de familles ni détentrices de capital économique ni de capital culturel ou social. Ils étaient au mieux salariés, sinon contractuels à durée indéterminée ou déterminée, voire "Rmistes" dans certains cas. En fait, si ces entrepreneurs comptaient sur eux-mêmes, c'est parce qu'ils n'avaient ou n'envisageaient pas d'autres solutions. Par conséquent, le processus de création est souvent présenté comme un parcours du combattant. Ils commencent d'emblée par s'endetter : *«Je me suis endetté parce que pour entrer dans ce local, il fallait 2 000€, Il me*

*fallait également 1500 € d'apport personnel pour développer mon commerce, donc cet argent m'a permis de rembourser mes dettes rapidement.»* Même quand il y a une possibilité de bénéficier d'une subvention, comme c'était le cas d'un de nos entrepreneurs marseillais, ces entrepreneurs, en plus de leur argent, s'endettent pour faire démarrer leur entreprise. L'argent des banques et d'autres organismes, dans ce cas, sert souvent à rembourser les dettes contractées.

### **3 – Potentiel entrepreneurial et motivations des créateurs**

Pourquoi crée-t-on son entreprise ? En posant cette question, nous avons surtout voulu savoir les mobiles ou les motivations au sens large qui ont incité les entrepreneurs issus de l'immigration à s'engager dans l'aventure de la création de l'entreprise. La décision de créer une entreprise ou de se mettre à son compte est-elle animée par la volonté d'être indépendant ou plutôt remédier au chômage et créer son propre emploi compte tenu de l'inaccessibilité du marché du travail (discrimination, faible capital économique, culturel et social)? Autrement dit, accéder à une position sociale qui les fera passer de leur statut de «précaire» à celui d'acteur de la vie économique et sociale pour briser le cercle du tryptique infernal «discrimination, chômage, déviance». Les motivations sont-elles d'ordre purement économique ou relèvent-elles aussi d'un registre social et/ou symbolique?

#### **3.1 – La création d'entreprise comme quête d'une véritable reconnaissance sociale**

C'est à travers la création d'entreprise que les entrepreneurs que nous avons rencontrés ont le sentiment de se réaliser, de s'accomplir et de s'affirmer dans l'espace socio-économique français. La création d'entreprise, par conséquent, est symbole de fierté et de quête d'un véritable statut social. En parlant de la nécessité de se préserver par le travail, l'action et la capacité d'entreprendre, les entrepreneurs évoquent presque systématiquement leurs parents, notamment le père. C'est l'image de travailleur, de «bosseur» de l'émigré immigrant en France qui représente à la fois un repère et un catalyseur. Ce désir de s'accomplir comme le père mais différemment de lui fait qu'ils s'identifient d'une part à l'amour que porte leur père au travail comme moyen de gagner dignement et «licitement» leur vie et, d'autre part, s'accomplir soi-même mais au prix d'un changement complet de statut social. Ici, le désir d'accomplissement de soi ne se résume pas seulement à une forte implication dans l'entreprise mais passe inévitablement par une rupture du cycle de reproduction sociale dans le sens où pour les entrepreneurs issus de l'immigration il s'agit d'abord d'opérer une véritable ascension sociale.

La création d'entreprise répond d'abord à un profond désir de reconnaissance sociale. «Créer son propre emploi», «avoir un statut social reconnu», «exister», «soif de réussir», «échapper à la délinquance», «faire quelque chose d'autre que le métier de mon père», ce sont là quelques termes utilisés pour répondre à notre question sur

les principales motivations qui les ont conduits à la création de leur entreprise. Se lancer dans la création d'entreprise, c'est d'abord, pour certains (la majorité), se saisir probablement de la toute « dernière chance d'insertion » pour éviter de sombrer dans la délinquance et l'exclusion qui les guettent au moindre « faux pas », et, pour d'autres, le moyen de réaliser leur promotion sociale que l'école n'a pas pu garantir. « *Entreprendre, c'est tout simplement prendre une place dans la société* », nous disait un entrepreneur d'une trentaine d'année qui résume fort bien cette quête de statut social et cette rage de réussir, non pas « de réussir dans la vie mais réussir ma vie », conclut-il.

### **3.2 – La création d'entreprise comme échappatoire à la précarisation et au chômage**

La concentration des populations issues de l'immigration dans le bas de l'échelle sociale a pour effet une fragilité de leur emploi. Une enquête conduite par l'Insee en 1999 confirme ce constat en soulignant que le chômage touche particulièrement les employés et les ouvriers. Les taux de chômage de ces catégories sont situés à 14 % alors qu'ils sont supérieurs à 21 % pour les populations issues de l'immigration. Si ces dernières représentent 8,1 % de la population active, les chômeurs issus de l'immigration représentent 14,4 % de l'ensemble des chômeurs. De façon plus générale et quels que soient la catégorie socioprofessionnelle et le sexe, les immigrés sont de toute façon plus exposés au chômage.

Michelle Tribalat (1995) dans son ouvrage « Faire France » souligne que les jeunes issus de l'immigration maghrébine commencent très souvent leur vie active par une période de chômage plus que les enfants de Portugais ou d'Espagnols de condition sociale et de niveau scolaire équivalents. Nos enquêtes de terrain relèvent non seulement un flagrant écart entre le niveau de diplôme acquis et le taux d'employabilité mais aussi entre le diplôme acquis et la qualité de l'emploi occupé. La création d'une entreprise, dans le cas des entrepreneurs que nous avons rencontrés, semble de moins en moins le résultat d'une quelconque volonté de créer, d'innover ou d'entreprendre mais bien le moyen de sortir d'une situation de chômage chronique et d'exclusion sociale qui touche aussi bien les populations non qualifiées que celles suffisamment diplômées.

### **3.3 – La discrimination stigmatisante comme stimulus**

Des recherches récentes ont été conduites par des sociologues soulignant la prégnance des discriminations à l'embauche à l'égard des jeunes d'origine africaine et d'origine maghrébine. Ces mêmes chercheurs ont développé l'analyse « *d'une organisation structurelle et potentiellement systémique du racisme et de la xénophobie dans le travail en France* » (Bataille, 1997 ; Hedibel, 1997 ; Aubert, Tripier, Vour'ch, 1997 ; Viprey, 2000). A côté des conditions d'habitat, le marché du travail est le lieu privilégié d'expression de la discrimination. La commission consultative des droits de l'homme (1998, p. 81) reconnaît que les jeunes, enfants d'immigrés, sont les plus touchés par le racisme. Ce qui est nouveau, c'est que « *la discrimination ne concerne pas*

*seulement le travailleur immigré mais frappe le plus souvent son enfant, Français, passé par l'école de la République [...] Cette discrimination remet en cause le processus qui permettait aux enfants d'immigrés d'espérer atteindre par la promotion sociale une situation correspondant à leurs aspirations personnelles».*

Nous avons rencontré au cours de nos entretiens des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine dont la réaction à la stigmatisation est plutôt stimulante. Dans ce cas, la stigmatisation est perçue comme un défi lancé par ces personnes qui se font un devoir de le relever en *«montrant de quoi ils sont capables en matière de réussite sociale»*, pour reprendre l'expression d'un de ces entrepreneurs. En effet, nous avons constaté qu'un certain nombre d'entrepreneurs interrogés expliquent leur rage de réussir dans leurs entreprises par le devoir de relever le défi que leur lance leur milieu social et leur environnement immédiat. Comment peut-on expliquer alors cette différence de réaction des jeunes issus de l'immigration maghrébine face à la stigmatisation que la société leur inflige ?

Même s'il est difficile de soutenir l'idée selon laquelle le chômage et la discrimination à l'embauche fabriquent des entrepreneurs chez la population d'origine maghrébine, néanmoins tous les témoignages que nous avons recueillis insistent sur le fait que la précarité de leur condition conjugée à la banalisation du racisme les ont conduits à penser à d'autres modes d'insertion en l'occurrence ici *«le compter sur soi »*. Une grande partie de ces entrepreneurs à qui nous avons demandé s'ils ont vécu ou ressenti des situations de discrimination ou de ségrégation à l'embauche ont répondu sans hésitation par la confirmation. Ils estiment vivre quotidiennement le *«dénier de sale gueule»* et en être des *«victimes privilégiées»*. Ils admettent d'ailleurs qu'à chaque fois qu'ils recherchent un emploi, ils sont éliminés à priori du fait de leur identité *«trop arabe»* et combien même ils se présentent à un entretien, ils ont l'impression *«d'être expédiés»* et *«éjectés»* rapidement y compris dans des situations où le soupçon pèse lourdement.

Cette dimension symbolique que comporte l'idée de créer sa propre entreprise se traduit également dans l'argument qui consiste à garder sa fierté, son autonomie en créant son propre emploi comme en témoignent les propos de cet entrepreneur: *«Je suis fier, je le dis à chaque fois que j'ai l'occasion de le dire. Je suis responsable de mes actes, c'est moi qui décide de ce que je fais, de ce que je ne fais pas. Je suis le centre de décision»*. Mais créer son entreprise pour échapper au chômage et à la discrimination est loin d'être un moyen d'échapper définitivement à la précarité. De nombreuses entreprises disparaissent dans les trois ans suivant leur création (Insee, 1995). Néanmoins, plus de 40 % de PME dépassent le cap des 5 ans suivant leur création (Julien et al, 1997). La majorité des TPE et PME nouvellement créées si elles ne disparaissent pas conserveront toutefois une taille modeste dans le futur. Un processus de croissance substantiel semble plutôt une exception et pour nombre de dirigeants de Pme la croissance n'est pas un objectif en soi (Courault et Trouvé, 1999) comme c'est le cas pour ces entrepreneurs issus de l'immigration.

### 3.4 – Ne pas revivre les peines du père ou «l’accomplissement d’une revanche»

A priori, on peut ne pas percevoir le lien entre l’image du père émigré/immigrant et la motivation d’un jeune pour la création de sa propre entreprise. Et pourtant, nombreux sont les entrepreneurs qui voyaient dans leur réussite une «*revanche sur le destin*» du père immigré et le moyen de reconquérir «*l’honneur*» de la famille : «*Pour ma mère avoir un fils qui a une usine, c’est extraordinaire ! Elle connaît l’usine: c’est là qu’a travaillé mon père. Il est même mort à l’usine. L’usine c’est un facteur de promotion sociale. Dans l’usine, il y a le chef, le grand patron. Avoir un fils patron, c’est la plus grande fierté qu’on puisse avoir, l’accomplissement d’une revanche*». (Patron d’une usine de confection textile installé dans le nord, employant 20 femmes salariées issues pour la majorité de l’immigration maghrébine).

Nous nous sommes rendus compte que l’image du père travailleur dans une usine, une mine ou dans le bâtiment revient sans cesse dans les discours comme à la fois signe de fierté, en même temps que marqueurs de stigmatisation. En effet, aujourd’hui encore -dans une société profondément attachée à la reproduction inter-générationnelle des statuts sociaux- on s’étonne de voir un fils ou une fille d’un simple ouvrier devenir cadre, entrepreneur, avocat ou enseignant.

D’un côté, le père travailleur donne une représentation très positive du travail et encourage ses enfants en leur montrant qu’il n’y a de réussite que par le travail. De l’autre côté, les enfants -stigmatisés par cette image réelle presque «mesquine» du père et celle que leur reflète la société- portés par leur désir de ne pas reproduire le statut social de leurs parents, tentent de bouleverser l’ordre de ces hiérarchies de transmission de statut, de fonction. «*Je crois que nous avons une double mission : réussir pour nous et pour nos parents*», répond un de nos entrepreneurs à la question du pourquoi de l’acharnement dans le travail.

## 4 – Hétérogénéité des trajectoires et des profils : un essai de typologie

Que l’on mette en évidence son milieu familial ou ses trajectoires professionnelle, individuelle et sociale, l’étude de l’entrepreneur a donné lieu à autant de travaux que de catégorisations typologiques distinguant tantôt des entrepreneurs «issus des milieux entrepreneuriaux», des «entrepreneurs contraints» (Bonnet, 1998), tantôt des «entrepreneurs d’émergence» qui saisissent des opportunités de marché, des «entrepreneurs d’adaptation» qui entreprennent par réaction au chômage et à la précarité (Marchesnay, 1986), ou encore les entrepreneurs «solitaires» par opposition aux entrepreneurs «conquérants» (M. F. Mouriaux, 1994), etc. Dans le cas de notre étude, il nous paraît également important d’élaborer une esquisse typologique des entrepreneurs issus de l’immigration. Il convient alors d’étudier leurs trajectoires socio-professionnelles, leurs représentations de l’entreprise ainsi que les processus qui les ont conduits à créer. Autrement dit, y a t-il

un entrepreneur «idéal-type» ou des «types idéaux» d'entrepreneurs ? Y a-t-il un type spécifique que l'on pourrait décrire ou tout au moins, lui donner quelques caractéristiques stables ?

Pour cerner cette question, nous nous sommes rapprochés de tout ce qui signifie le groupement pour former une certaine unité d'éléments hétérogènes ou homogènes qui contribuent à l'identité des entrepreneurs: activité, trajectoire, motivations, pratiques, culture symbolique, etc. Disons qu'à partir des trajectoires, des motivations des personnes et des processus de création d'entreprise, trois groupes d'entrepreneurs se forment : des «entrepreneurs par défaut», des «entrepreneurs par reconversion» et des «entrepreneurs cadres». Il s'agit, faut-il encore le souligner, de typologie d'entrepreneurs et non d'entreprise; ce qui justifie ces deux critères. Pour mettre en exergue les traits distinctifs de ces trois types, une description dense s'impose. Toutefois, il faut dire que les trois catégories identifiées ne sont pas totalement exclusives l'une de l'autre; les entrepreneurs reconvertis peuvent l'être également par défaut.

#### **4.1 – Les entrepreneurs par défaut**

Ce type d'entrepreneur est représenté par des jeunes ayant fait peu d'études (CAP, BEP professionnel) nés en France ou arrivés très jeunes (entre 6 et 15 ans) et issus généralement de familles très modestes. Il s'agit essentiellement de personnes ayant créé leur entreprise dans les secteurs du bâtiment, menuiserie, boulangerie- pâtisserie, restauration etc. Au moment de la création de leur entreprise, ces entrepreneurs laissent derrière eux plusieurs années de chômage, de travail comme intérimaire dans les chantiers. Leurs entreprises sont souvent l'aboutissement d'un long processus marqué par le tâtonnement, l'hésitation, la tentation et par la lutte contre maintes difficultés sur lesquelles nous reviendrons plus loin. Ces jeunes abordent le monde de l'entreprise (entreprise individuelle dans la majorité des cas ou d'une association de deux ou trois personnes) à défaut de pouvoir s'insérer dans le monde du salariat. Leur engagement est le fruit d'impulsion et/ou de volonté éphémère.

#### **4.2 – Les entrepreneurs reconvertis**

Nous inscrivons un certain nombre d'entrepreneurs faisant partie de notre échantillon dans cette catégorie qui concerne uniquement les jeunes issus de l'immigration maghrébine arrivés en France il y a 10 ou 15 ans pour faire des études supérieures. A l'issue de leur scolarité, ils décident de rester en France mais leur statut d'étudiant ne leur permet pas de résider de façon régulière et par conséquent ils n'ont aucune possibilité de trouver un emploi stable. Bien qu'ils aient un niveau de formation et de qualification élevés, ils sont très souvent sous-employés et mal payés dans des secteurs d'activité informels (restauration, hôtellerie, gardiennage, sécurité, livreurs, etc.). Ils sont ainsi prisonniers de leur statut «post-étudiant» dont ils veulent se débarrasser. Chacun essaye à sa façon de trouver des stratégies pour rester en France et deux solutions s'offrent généralement à eux: soit se marier comme le font certains avec une Française ou une maghrébine de nationalité

française (cette stratégie peut aller jusqu'à alimenter des logiques de mariages blancs), soit créer une très petite entreprise. La principale motivation n'est donc pas la création de l'entreprise en elle-même mais bien la régularisation de leur situation en France. Ils accèdent de cette façon au statut d'artisan, commerçant, entrepreneur (ACE) qui leur permet d'acquiescer dans un premier temps une carte de séjour d'une année qui se transformera trois ans plus tard en carte de résident de 10 ans si toutefois l'entreprise n'a pas disparu pendant cette période et a réellement fait ses preuves.

### **4.3 – Les entrepreneurs-cadres**

Ce troisième type se distingue du type précédent par le fait que ces entrepreneurs ont fait des études universitaires leur permettant de déboucher sur le monde de l'entreprise. Il s'agit des études de gestion, d'informatique et des sciences juridiques. Ces jeunes créent donc leurs entreprises dans les domaines suivants: réalisation de logiciels, agence conseil système informatique, conseil affaires et gestion, agence conseil en publicité, comptabilité, cabinet d'avocat et comptabilité. Il y a donc une conformité entre les études poursuivies et l'activité entrepreneuriale. Le secteur des services est effectivement, aujourd'hui très investi par les jeunes d'origine maghrébine. Si nous nous situons dans la logique intra-communautaire, nous dirons que ces jeunes sont très innovateurs. En effet, si nous observons les types d'activités économiques exercées par les populations d'origine maghrébine durant les années 1970 et 1980, force est de constater que la jeune génération, composée essentiellement d'enfants d'ouvriers et d'anciens mineurs, investit aujourd'hui dans des secteurs qui sortent du commerce ethnique traditionnel.

### **4.4 – Une expansion différenciée selon les groupes ethniques**

A l'intérieur de cette même communauté, on constate une forte expansion très différenciée selon les groupes ethniques en présence comme par exemple les Kabyles (Algérie) qui sont très présents dans l'import-export, l'hôtellerie-restauration mais aussi en informatique, l'audio-visuel et les professions libérales, les Soussi (habitants la région montagneuse de l'Anti-Atlas marocain) présents dans le secteur de la grande distribution boucherie halal, transport, et les Ghomrassen et Djerbiens (Tunisie) qui ont développé un tissu de commerces alimentaires, stations service, import-export, commerce de gros textile et autres produits orientaux. Par ailleurs, l'analyse des activités de ces petites entreprises révèle l'importance des échanges intra-communautaires au détriment des flux inter-communautaires. Parmi les créateurs des entreprises, nous constatons une sur-représentation des Kabyles quand il s'agit d'entrepreneurs issus de l'immigration algérienne, de Soussi quand il s'agit d'entrepreneurs d'origine marocaine, et de djerbiens (sud tunisien) quand ils sont d'origine tunisienne. La variable commune à ces trois communautés est leur origine berbère. Quelle explication donner à ce constat ?

Nous voyons donc deux explications à ce phénomène mais qui restent cependant des hypothèses : la première est qu'il existe chez ces

populations une double tradition commerçante et migrante. Dans le cas de la Kabylie notamment, région montagneuse connue pour l'exiguïté de ses terres, le commerce et l'artisanat (bois, poterie, armurerie, bijouterie, orfèvrerie, fabrication de lainage, etc.) ont fourni aux Kabyles d'autres vocations économiques compensant ainsi la modestie des ressources agraires de la région. A cela s'ajoute une longue tradition de courtage, de colportage et de «négociant» qui fera des Kabyles de redoutables commerçants dont les produits inondèrent l'ensemble des régions d'Algérie où ils ont tissé de nombreux réseaux venant ainsi concurrencer les commerçants mozabites et juifs. Nous retrouvons le même phénomène chez les populations d'origine berbère du sud marocain et du sud tunisien. A côté de la tradition commerçante, les populations berbères (kabyles, Soussi, ghomrassen) disposent également d'une longue tradition migrante, d'abord migration interne puis émigration en France essentiellement. Les premières vagues d'émigration vers la France datent de la fin du 19<sup>ème</sup> siècle puis plus massivement entre les deux guerres mondiales. L. Massignon (1930) remonte même plus loin puisqu'il souligne la présence de commerçants et colporteurs kabyles (une centaine) à Marseille dans les années 1830. Ce qui confirme l'historicité à la fois du fait migratoire et de la pratique commerçante des populations berbérophones du Maghreb.

## Conclusion

Les données empiriques recueillies lors de notre enquête nous enseignent que les populations issues de l'immigration maghrébine n'ont jamais été analysées autrement que sous l'angle de la problématique de la banlieue stigmatisée comme espace de production de la déviance et comme lieu de fabrication des «classes dangereuses». La population d'origine maghrébine a été observée à travers ce prisme déformant sa réalité. Or, il existe dans ces mêmes banlieues une véritable rage de réussir et la création d'entreprise constitue un moyen de réaliser une mobilité sociale ascendante au travers d'un processus de contournement d'un marché du travail de plus en plus «fermé» pour ces populations socialement «étiquetées» et ethniquement marquées. Comme nous l'avons déjà souligné, nous avons voulu à travers nos préoccupations et nos interrogations percer le secret<sup>[5]</sup> d'une réussite, cerner les facteurs et les conditions d'émergence de chefs d'entreprises d'origine maghrébine comme acteurs dans l'espace économique et social français. Cette volonté, parfois exacerbée de réussir, de s'intégrer et d'émerger<sup>[6]</sup> en tant qu'acteur, n'est-elle pas la résultante d'une certaine image de soi - puisée dans le lien avec la famille et par extension avec le pays d'origine - que les populations issues de l'immigration maghrébine opposent aux mécanismes de stigmatisation susceptibles de les maintenir dans un statut social inférieur, comme l'ont été leurs parents et leurs grands parents.

Notre postulat de départ selon lequel la stigmatisation et l'étiquetage ne produisent pas que des situations de déviance est ici vérifiée. Les entrepreneurs que nous avons rencontrés ont trouvé, malgré la stigmatisation et la discrimination dont ils sont si souvent l'objet, dans la

création d'entreprise le moyen de réaliser leur rêve d'ascension sociale et de quête identitaire en refusant de reproduire les positions sociales de leurs parents intellectuellement, socialement et culturellement dominés. La crise du salariat, la segmentation du marché du travail, l'échec de l'école comme modes de promotion sociale et la faillite du militantisme associatif les ont contraints à chercher dans la création d'entreprise le moyen de réaliser leur désir de promotion sociale (et celui de leur famille) tant attendu et qui remonte parfois aux origines même de la migration des parents. Si la création d'entreprise était au départ une stratégie de contournement du marché du travail discriminant, force est de constater qu'elle a donné à ces entrepreneurs un sens à leur vie, une rage de s'en sortir, de réussir et d'acquérir un statut social comme symbole d'une rupture avec les positions en bas de l'échelle sociale occupées par leurs parents et qu'ils ne veulent plus produire ni reproduire.

Entreprendre, c'est aussi le moyen par lequel certains individus tentent de réaliser leur processus d'autonomisation vis à vis de leur groupe d'appartenance. Même s'il est difficile de couper définitivement les ponts avec leur communauté, ils entament néanmoins avec elle une phase de négociation où l'entrepreneur tente de prendre ses distances avec le groupe sans pour autant rompre définitivement les liens. C'est une phase marquée par une tension larvée où l'entrepreneur issu de l'immigration tente de bouleverser et de déstabiliser l'ordre communautaire mais sans pouvoir remettre en question le poids de la famille et du groupe dans le fonctionnement de l'entreprise. N'ayant pas pour l'heure les moyens de son entière autonomie et conscient qu'il reste dépendant de la famille et de la communauté pour ce qui est du financement et des réseaux clientélistes fournis pour l'essentiel par la communauté, l'entrepreneur d'origine maghrébine est contraint d'entretenir cette relation de tension permanente entre son désir d'individuation et son souci de ne pas rompre les liens avec les membres de sa communauté.

Au fur et à mesure que se développent leurs entreprises et se diversifient leurs activités, les entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine entament avec le pays d'accueil – la France – un autre processus de (re) négociation identitaire où ils constituent d'un point de vue symbolique les artisans de cette recomposition identitaire. Ils ne veulent plus être perçus comme des agents sociaux - mus par la seule logique d'assistanat - reproduisant à l'identique les positions sociales de leurs parents mais comme des figures d'innovation et des artisans d'une mobilité sociale ascendante, elle même vecteur d'une transaction des statuts sociaux jusqu'ici difficilement négociable pour les immigrés et leurs descendants.

## **MÉTHODOLOGIE :**

Nous avons adopté une triple démarche :

– d'abord une recherche bibliographique pour recenser l'ensemble des travaux consacrés à la création d'entreprise par les populations issues de l'immigration maghrébine. Disons d'emblée que les travaux sur les

entrepreneurs issus de l'immigration en général et maghrébine en particulier demeurent très rares et ont peu retenu l'intérêt des chercheurs et du monde académique. Dans «*immigrations, qu'en savons nous?*», F. Dubet (1989) a déjà mis l'accent sur le manque de travaux sur cette question non encore explorée. A l'exception d'un article de G. Simon sur les commerçants tunisiens en 1976, il a fallu attendre le début des années quatre vingt pour assister à la publication de travaux empiriques consacrés aux activités indépendantes et commerçantes des immigrés plus particulièrement des Maghrébins et des Asiatiques en tant que commerçants (Salem, 1981 ; Dahan, 1985 ; Boubakri, 1985 ; Guillon et Ma Mung, 1986 ; Raulin, 1988 ; Aït Ouaziz, 1989 ; Ma Mung et Simon, 1990 ) et les Italiens et Portugais en tant qu'artisans ( Wisniewski, 1982 ; Moulier-Boutang, Garson et Silberman, 1986 ; Pallida, 1987 ; Auvollat et Bennatig, 1988 ; Mouhoud, 1989)[7].

– Ensuite envoi d'un questionnaire composée de questions ouvertes et fermées à 100 personnes dont 20 femmes dirigeants et dirigeantes de petites et moyennes entreprises en Ile de France. Le taux de réponse est très faible (20 questionnaires retournés)

– Enfin réalisation d'entretiens semi-directifs avec 25 entrepreneurs dont 4 femmes essentiellement en région parisienne et à Marseille. Sur ces 25 entrepreneurs, on en compte 12 d'origine algérienne, 7 d'origine marocaine et 6 d'origine tunisienne.

## Références bibliographiques

AUBERT. F., TRIPIER. M., VOUR'CH. F. (DIR), 1997, *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, Paris, L'Harmattan.

BATAILLE. PH ET SCHIFF. C, 1997, «*La discrimination à l'embauche: le cas du bassin d'emploi d'Alès*», les annales de la recherche urbaine, n° 76.

BECKER. H , 1985, *Outsiders*, Paris, Métailié.

BONNET. J (1998), «*le renouvellement du tissu productif à travers la création d'entreprises en France*», Revue internationale PME, vol.11, n° 1.

CATRY. B ET BUFF. A (1996), «*Le gouvernement de l'entreprise familiale*», Paris, Publi-union.

COLLE. F 1993, «*le guide stratégique du responsable d'entreprise*», Paris, Maxima.

COURAULT. B., TROUVÉ. PH (DIR), 1999, *PME et emploi. Nouvelles approches, nouveaux enjeux*, Paris, PUF, coll. Cahiers du CEE/Dares

GOFFMAN. E, 1975, *stigmates: les usages sociaux des handicaps*, Paris, les éditions de minuit, 1975. (Première édition 1963).

HEDIBEL. M, 1997, «*Jeunes d'origine maghrébine: discriminations observées dans le monde du travail*», in *Annuaire de l'Afrique du Nord*, CNRS.

JULIEN P.A ET AL, 1997, «*L'importance des PME à forte croissance au Québec de 1990 à 1996*», cahiers de recherches de l'institut de recherche sur les PME.

MADOUÏ. M ET BOUYACOUÏ. A (DIR) 2003, *Entreprises, entrepreneurs et gouvernance des pme/pmi : approches franco-algériennes*, Les documents du Griot n° 16, 158 pages, CNAM.

MADOUÏ. M 2003, *De la stigmatisation à la promotion sociale : la création d'entreprise comme dernière chance d'insertion : le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine*, communication aux premières journées «Jeunes et Sociétés», Cereq, Marseille, 22-24 octobre.

MADOUÏ M. 2003, *créer son entreprise à défaut de trouver un emploi: le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine*, *Cosmopolitiques* n° 5, éditions de l'aube.

MA MUNG. E, 1992, «*l'expansion du commerce ethnique : Asiatiques et Maghrébins dans la région parisienne*», *Revue européenne des migrations internationales*, volume 8- n° 1. Marchesnay. M (1986), «*La TPE comme adaptation à la crise*», in Chicha. J., Joyal. A.,

MARCHESNAY. M 1994, *Les Pme, bilan et perspectives*, GREPME, Les presses universitaires, Quebec.

MASSIGNON. L 1930, «*Carte de répartition des Kabyles dans la région parisienne*», *Revue des études islamiques*.

MOURIAUX M. F ET AUCOUTURIER. A.L 1994, «*Créateurs et créations d'entreprises*», *Travail Emploi* n° 58.

SANTELLI. E, 1997, «*entrepreneurs et cadres d'origine algérienne : deux stratégies d'intégration*», *Annales de la recherche urbaine* n° 76.

SAYAD. A, 1999, *la double absence*, Paris, L'harmattan.

TRIBALAT. M, 1995, *Faire France*, Paris, La découverte.

VIPREY. M, 2002, «*l'insertion des jeunes d'origine étrangère*», rapport remis au conseil économique et social, in la lettre de l'IREC, n° 52.

## Notes

---

[\*]Griot-Cnam

[1] Par «entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine», nous entendons des personnes nées en France ou à l'étranger et se déclarant de nationalité française ou étrangère (Algérie, Maroc, Tunisie) ayant une carte de résidence de dix ans. Cependant, nous ne considérons pas les enfants d'origine immigrée ou issus de l'immigration comme un groupe correspondant à une

condition sociale uniforme et homogène mais comme des individus aux trajectoires personnelles, familiales et socioprofessionnelles hétérogènes.

[2] Cet article est tiré d'une recherche financée par le Fonds d'Action Social pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD)», in Madoui. M (2003), «Entreprises et entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine: de la stigmatisation à la promotion sociale», Rapport Griot/Cnam/Fasild, 166 pages.

[3] Les femmes et la création d'entreprise, Agence pour la création d'entreprise (APCE), 1998.

[4] Comme la loi française n'autorise pas l'exploitation de l'origine ethnique ou religieuse des populations, nous avons procédé nous-mêmes à l'exploitation des noms et prénoms à consonance maghrébine que nous avons vérifié au téléphone. Ces entrepreneurs comprennent aussi bien des Français par acquisition que des étrangers ayant gardé leur nationalité d'origine (algérienne, marocaine et tunisienne) et titulaires de cartes de résident permanent en France.

[5] Si nous considérons le regard des Français et leur étonnement de voir des Maghrébins réussir dans des secteurs qui leur étaient, autrefois, réservés exclusivement, il serait plus juste de parler de mystère.

[6] Nous voulons, tout de même et au passage, souligner qu'ici le verbe «intégrer» et le verbe «émerger» peuvent être antinomiques et s'exclure mutuellement. Car si le verbe «s'intégrer» signifie «se fondre» le verbe «émerger» n'aura plus de sens pour qualifier la réussite des enfants d'immigrés. Dans le cas que nous étudions, c'est l'identification différentielle d'immigrés par rapport aux Français qui permet de parler de son émergence, c'est le regard des membres de sa communauté qui pourrait donner le sens d'émergence à sa réussite.

[7] Un numéro spécial de la Revue Européenne des Migrations Internationales faisant un état des lieux des connaissances sur cette question était consacré aux «Entrepreneurs entre deux mondes », vol. n° 8, n° 1, 1992. Il a été coordonné par S. Body-Gendrot, E. Ma Mung et C. Hodeir.