

**Communication
à la 9^{ème} Conférence de l'AIMS**

**ECOLE D'AGRONOMIE - MONTPELLIER
24, 25 et 26 mai 2000**

**L'ESPRIT D'ENTREPRISE DANS L'ARTISANAT :
UNE « AVENTURE DE COUPLE »**

MOTS CLES : ARTISANAT, CONJOINT, RISQUES, FORMATION

Katia RICHOMME
ATER à l'IAE de Nancy 2
et Membre de l'ERFI - Université Montpellier I , France.

Adresse personnelle :

Résidence Les Cordeliers
Bâtiment Saphir
21 rue Christian MOENCH
54000 NANCY
Tél. : 03.83.57.20.55
E-mail : katia.richomme@free.fr

Laboratoire de recherche ISEM -ERFI

Avenue de la Mer, Espace Richter, Bâtiment E
B.P 9659 - 34054 MONTPELLIER Cedex 1
Tél : 04.67.15.85.03 Fax : 04.67.15.85.20

www.erfi.univ-montp1.fr

Selon Julien et Marchesnay (1996), « *l'esprit d'entreprise peut être défini comme l'aptitude d'un individu, d'un groupe social, d'une communauté à : prendre des risques pour engager des capitaux (pour investir, voire s'investir) dans une sorte « d'aventure » (une « entreprise»), consistant à apporter quelque chose de neuf (l'innovation), de créatif, ceci en employant et en combinant de la façon la plus performante possible des ressources diverses. (...) La conséquence logique est que l'esprit d'entreprise suscite la création d'entreprise* » La création d'une entreprise repose donc sur la volonté d'une ou de plusieurs personnes. Ainsi, dans le cadre des entreprises artisanales, cette création est généralement issue de l'esprit d'un couple, non pas de deux individus liés uniquement par des intérêts communs, mais par un homme et une femme majoritairement mariés. Les auteurs ayant constaté le phénomène parlent « *d'aventure de couple* ». Bien entendu, la spécificité de ces entreprises dépasse cette notion de couple. Cependant, tandis que les statistiques dénombrent les entrepreneurs de l'artisanat, trop peu montrent l'existence du conjoint.

Notre analyse se concentre tout d'abord sur le sujet ou l'unité d'analyse, c'est-à-dire le conjoint proprement dit, copilote de l'entreprise artisanale. La situation des femmes co-entrepreneurs par rapport à leur conjoint chef d'entreprise a été rarement évoquée (Zarca, 1990 ; Volozinski & Chausson, 1996 ; Millecamps-Dumoulin, 1997). « *Il existe très peu de reconnaissance du rôle de la femme dans l'entreprise artisanale où la notion de couple prend pourtant toute sa dimension* », Cluzel (1982). Cette constatation, pourtant ancienne, conserve toute sa pertinence : malgré une reconnaissance juridique de son existence, tous les autres aspects concernant l'importance du conjoint sont encore largement occultés. « *On a parlé à juste titre d'un véritable «enfouissement » du travail féminin.* » Froger et Weiler (1986). Ainsi, le dernier rapport consacré à l'artisanat, et publié au Journal officiel de la République française (Rossi, 1997) se contente de rappeler les statuts officialisés par la loi du 10 juillet 1982. Pourtant, dans l'entreprise artisanale, « la structure repose largement d'abord et avant tout sur le « patron », ensuite sur son conjoint et/ou sur les autres membres de la famille, enfin sur la « secrétaire-comptable » » (Bialès & Rolland, 1989).

Ainsi, dire que les petites entreprises artisanales sont souvent familiales revient à constater que les deux époux participent conjointement au développement de l'entreprise. En réalité, cette cogestion est rarement officielle et provoque un certain nombre de **prise de risque pour le conjoint**. Ainsi, la confusion des patrimoines implique une dissimulation de sa participation au **financement de l'entreprise (1-1)**, en lui retirant **la propriété de l'entreprise (1-2)**. De plus, en **l'absence de dispositions particulières (1-3)**, le conjoint est considéré comme « sans profession », et son travail, assimilé à une simple entraide familiale, ne lui donne que peu de droits sur l'entreprise et aucune protection sociale personnelle, malgré la **création de statuts juridiques spéciaux (1-4)**.

Nous avons alors porté notre attention sur le rôle joué par le conjoint de l'artisan (2-1), à partir des conclusions de Casella & Tripier (1985), où « *l'implication de la femme est une donnée constitutive et permanente de l'entreprise* » et celles de Auvolat & Mayère (1984), qui constatent que « *dans bien des cas, ce n'est pas un individu qui s'installe... mais un couple* » tandis que « *la participation de la femme favorise ou dynamise la croissance.* »

Ainsi, il importe de savoir comment sont introduites **les fonctions administratives et comptables** dans l'entreprise, comment s'équilibrent **les tâches secondaires et tertiaires**, et quelles différenciations on peut constater selon les **types d'entreprises, leur position sur le marché et leurs perspectives d'avenir**. A partir de la littérature, nous avons proposé un outil d'analyse, basé sur quatre scénarios, permettant à la fois de situer l'entreprise dans sa situation actuelle et d'envisager les solutions à apporter pour améliorer son organisation. **Après avoir soumis ces scénarios à des interlocuteurs privilégiés des conjoints au sein de la chambre des métiers de Meurthe-et-Moselle, nous présentons leurs conclusions (2-2)**, beaucoup plus pessimistes que les enquêtes précédentes ne le laissaient croire.

Enfin, il ressort plus particulièrement de l'analyse de la situation réelle du conjoint qu'il est un acteur essentiel de l'entreprise et qu'il nécessite une réelle stratégie de développement fondée sur la reconnaissance de ses compétences et de ses aptitudes à cogérer l'entreprise. **Cette stratégie est actuellement développée grâce à des formations diplômantes (3-1)**, dont l'objectif est d'aider le conjoint à jouer ce rôle de copilote et de permettre aux structures artisanales d'utiliser au mieux les capacités des conjoints. Cependant, **ces formations qualifiantes, qui tendent au départ à viser le couple responsable de l'entreprise, sont sous-utilisées par les conjoints et complètement délaissées par les chefs d'entreprise (3-2)**. Malheureusement, les raisons de ce manque d'intérêt sont essentiellement d'ordre sociologique (engagement familial, refus d'une autonomie de la femme) et plus rarement d'ordre économique (contraintes de temps et/ou de lieu). Ainsi, l'analyse de la réalité artisanale met en avant les facteurs de blocage que peut représenter le fonctionnement de l'union matrimoniale sur la gestion d'une entreprise.

Section 1 : Pour une connaissance de l'existence du conjoint par l'analyse des risques encourus...

En 1985, Auvolat note que l'artisanat est « *un monde à forte dominante masculine* ». Le Secrétariat d'état aux PME, au commerce et à l'artisanat, fait apparaître en 1998 une moyenne de 17% de femmes chefs d'entreprises individuelles. De plus, le répertoire informatique des métiers (RIM) compte environ 520.000 entreprises individuelles et 25.000 conjoints-collaborateurs. Ces chiffres sont à rapprocher des propos de M^{me} Lebranchu¹, à savoir que 80% d'entre eux, en majorité des femmes, demeurent sans statut malgré les possibilités offertes par la loi de 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale.

Bien que ce pourcentage ne corresponde pas à l'ensemble des conjoints sans statut, ces chiffres nous permettent de poser l'hypothèse de sous-estimation du rôle du conjoint dans l'entreprise artisanale et surtout de sa sous-représentation en terme de reconnaissance au sens large. Le conjoint apparaît comme un acteur essentiel du financement de l'entreprise artisanale (1-1), même si bien souvent la propriété de la firme lui échappe (1-2) et que cela conduit à des situations critiques, quelle que soit la nature du risque (1-3). Pour tenter de limiter les problèmes inhérents à cet aspect juridique, la loi de 1982 a mis en place trois statuts accessibles aux conjoints participant à l'exploitation de l'entreprise (1-4).

1-1 La prise de risque par le financement de l'entreprise artisanale...

Les différents courants de recherche sur les PME, l'entrepreneuriat ou l'entreprise familiale occultent, à notre connaissance, la prise de risque de celui ou celle qui, malgré une participation financière au moins équivalente à celle du chef d'entreprise, ne dispose que très rarement d'actions prouvant son investissement et d'aucun statut validant son existence. Ainsi, des chercheurs ont critiqué les précédentes études pour n'avoir pas tenu compte de l'influence dans la propriété de l'entreprise des codirecteurs et de la famille à la fois dans le démarrage et dans la croissance de l'entreprise (Baines & Wheelock, 1998 ; Chell & Baines, 1998 ; Green & Cohen, 1995 ; Rosa, Carter & Hamilton, 1996). Pourtant, le conjoint est un acteur indissociable du risque de la création de l'entreprise à sa cessation ou sa transmission. Les entreprises artisanales qui se créent ou se développent **recourent en priorité à leurs ressources propres, ou celles de la famille, avant de faire appel au secteur bancaire** (Laferrère, 1998 ; Rosenwald, 1998 ; Vatteville, 1994 ; Casson, 1991). Les travailleurs indépendants, ayant besoin de capitaux à risque, trouvent beaucoup plus facilement des fonds dans l'épargne familiale que dans des crédits bancaires.

¹ Maryse Lebranchu est Secrétaire d'Etat aux PME, au commerce et à l'artisanat. Elle souhaite une modification du système d'accès au statut de conjoint, grâce à un système de « présomption de statut », qui reconnaîtrait automatiquement des droits à la retraite répartis sur les deux membres du couple, à charge pour les intéressés d'effectuer ensuite une démarche pour renoncer au contrat. (Liaisons Sociales, Bref social n°12878, 26/3/99, p.4)

D'autant que le besoin de financement étant relativement limité, les ressources propres de l'entreprise permettent de le satisfaire (Palpacuer, 1989). Ces fonds propres peuvent suffir jusqu'à la phase de croissance, sachant que les démarrages d'activités s'effectuent en général avec des effectifs limités. Après, l'entreprise a déjà fait ses preuves et acquis une certaine importance lui autorisant de recourir à un crédit bancaire (Hamza, 1996). Dans la réalité, la situation financière de l'entreprise artisanale implique la plupart du temps une répercussion sur les finances de la cellule familiale :

- **lors de la phase de démarrage**, le financement de l'entreprise impose un certain nombre de choix quant à la destination des «économies familiales». Le travail du conjoint est au départ la seule entrée financière permettant de faire vivre non seulement la famille toute entière, mais aussi de soutenir le début d'activité et de satisfaire les premières commandes (Missègue, 1998).
- **lors de sa phase de croissance**, l'entreprise artisanale peut se tourner vers des institutions bancaires ou des organismes spécialisés pour renforcer la structure financière. A ce moment-là, le développement de l'entreprise peut demander une plus grande participation du conjoint et conduire à un choix professionnel (conserver un emploi garantissant une rentrée régulière d'argent ou un investissement total dans l'entreprise familiale). De plus, lorsque l'artisan a recours à une aide bancaire, il se confronte à la rigueur des banquiers, exigeant des garanties pour les prêts accordés.

1-2 ... n'implique pas la propriété de l'entreprise...

Le choix du statut juridique de l'entreprise détermine les risques encourus non seulement par l'artisan, mais par la famille entière. Ainsi, le régime de la communauté des biens ou de leur séparation est choisi lors du mariage et peut être modifié. Pourtant, plus de 80% des couples conservent la communauté de biens et partagent les risques de gestion en impliquant la vie du couple dans l'entreprise. Les deux tiers des artisans adoptent encore le statut d'entreprises individuelles. Cette part a cependant subi une décroissance régulière au cours des vingt dernières années puisqu'elle est passée de 91% à 67% entre 1980 et 1997. Nous pouvons alors nous interroger sur le propriétaire légal. **Pour simplifier les différentes possibilités mises en évidence par le droit, nous présentons la situation d'un conjoint d'exploitant.**

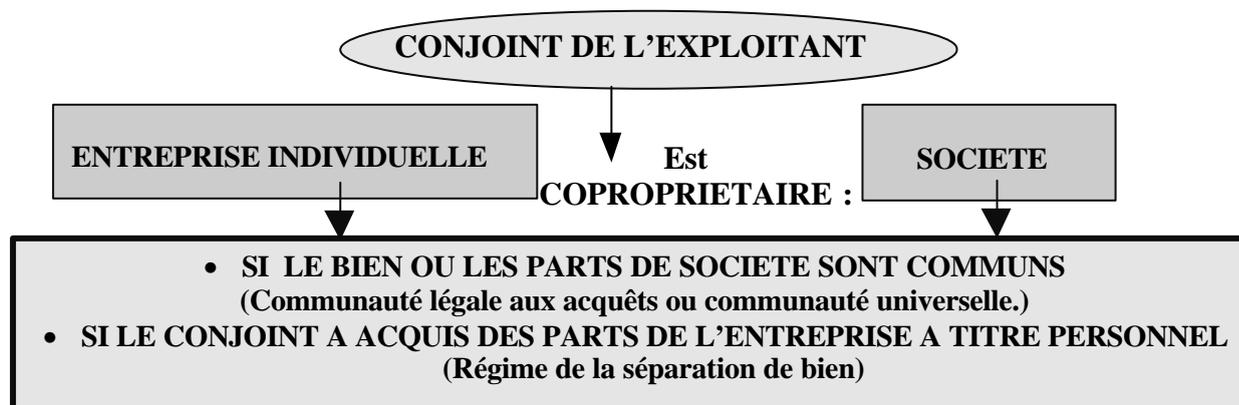


Schéma n°1 : Propriété de l'entreprise selon le régime matrimonial et la forme juridique de l'entreprise.

Il apparaît alors deux possibilités en ce qui concerne le pouvoir et le contrôle sur l'entreprise :

- **1^{er} cas : le fonds est hors communauté et appartient en propre à l'exploitant.** Le pouvoir sur l'entreprise est exclusivement détenu par le chef d'entreprise.

- **2^{ème} cas : le fonds appartient à la communauté.** Le chef d'entreprise détient l'ensemble des pouvoirs de gestion de l'entreprise. Mais le conjoint qui participe à l'exploitation dispose néanmoins d'un pouvoir de contrôle étendu sur les biens et d'un pouvoir en matière d'endettement (garantie réelle et nécessaire pour les banquiers); son consentement est nécessaire pour céder ou donner à bail le fonds de commerce (ou même les éléments les plus importants de ce fonds), et pour grever de droits réels (hypothèques, nantissements) ces mêmes biens.

1-3 ... et induit une multitude d'autres risques pour le conjoint sans statut dans l'entreprise.

Dans l'entreprise individuelle, le chef d'entreprise est responsable des dettes de l'entreprise sur la totalité de son patrimoine. Le risque majeur est donc celui de la faillite entraînant une liquidation de l'entreprise. Mais d'autres types de risque existent, impliquant pour la plupart le conjoint.

- **Le risque lié au régime matrimonial** : le patrimoine saisissable se compose des biens personnels du chef d'entreprise et des biens communs aux deux époux. Seul le régime de séparation de biens protège les biens du conjoint, à condition qu'il bénéficie de revenus personnels.

- **le risque lié aux cautions** : ce risque est contractuel et indépendant du régime matrimonial ou du statut dans l'entreprise. Il existe dans toutes les situations, y compris dans les sociétés.

- **le risque lié au statut dans l'entreprise** : le conjoint associé de fait, dont le rôle est mal défini, est considéré comme responsable de l'exploitation à égalité avec le chef d'entreprise. Cela peut être le cas lorsque le conjoint passe les commandes, traite avec les clients et les fournisseurs sans en référer à quiconque, gère tous les comptes bancaires ...

- **le risque lié à la forme juridique de l'entreprise** : les époux associés dans une SARL sont moins menacés en cas de défaillance de l'entreprise, contrairement à l'exploitant individuel, responsable indéfiniment des dettes.

- **le risque en cas de maladie, d'invalidité ou de décès du chef d'entreprise** : la situation est fonction du régime patrimonial. Dans tous les cas, si aucune disposition particulière n'a été prévue, la situation du conjoint peut être extrêmement difficile, allant d'un quart du patrimoine en usufruit (en cas de séparation de bien sans revenus propres) à une attribution préférentielle (en cas de communauté et de participation à l'exploitation). En règle générale, l'entreprise s'arrête.

- **le risque en cas de divorce** : la séparation du patrimoine lors d'un divorce se présente comme celui d'un décès, chacun conserve son patrimoine personnel et les biens communs sont partagés. Mais, dans bien des cas, la situation ne se résume pas à une répartition du patrimoine : il faut tenir compte de la perte de l'activité professionnelle, même avec une compensation financière, et du risque de se retrouver sans retraite à terme (si le conjoint n'avait jamais cotisé à titre personnel).

1-4 Palliatif à l'analyse des risques encourus par le conjoint : un cadre légal et la possibilité de choisir entre trois statuts.

La participation des épouses d'artisans à l'activité de l'entreprise est indéniablement un phénomène massif, même s'il est souvent irrégulier, informel (pas de statut, pas de présence dans les locaux, travail du soir, ...) et que sa forme varie selon les entreprises. Jusqu'en 1982 et malgré l'accroissement du travail administratif, le conjoint est resté sans statut et sans reconnaissance particulière (Cluzel, 1982) :

- **pas de réalité économique** : poids trop important d'un salaire supplémentaire.
- **aucune existence juridique ou professionnelle** : seuls les chefs d'entreprise étaient inscrits aux chambres de métiers et les conjointes exclues des organisations professionnelles et syndicales.
- **pas de reconnaissance sociale** : dépendance totale à l'égard du mari, imbrication financière famille et travail, le tout accentué par un fort isolement.

Alors que la femme d'artisan consacre une part importante de sa vie à l'entreprise comme collaboratrice, elle n'en tire aucun droit, sauf à devenir salariée de son époux. Cette situation a été analysée au travers du rapport Claude (1976), présentant la condition des femmes dans les secteurs du commerce et de l'artisanat, et a servi de base à la loi du 10 juillet 1982 qui offre à travers trois statuts un cadre légal aux conjoints d'artisans et de commerçants, comme présenté dans le tableau 1. Ces statuts présentent la double particularité de n'être ni obligatoires, ni irréversibles.

	TRAVAIL SANS REMUNERATION		TRAVAIL AVEC REMUNERATION	
	Sans statut	Conjoint collaborateur	Salarié	Associé
Démarche	Simple entraide conjugale	Immatriculée au répertoire des métiers.	Contrat de travail .	Double immatriculation (RIM et RCS)
Statut	Aucun	Possibilité de couverture sociale et de retraite.	Statut classique de salarié.	Statut de salarié ou de cogérant.
Rôle	Rôle non défini par des textes légaux.	Existence juridique, Preuve de participation, Présomption de mandat.	Pas de mandat, Travail déterminé par contrat.	Possibilité de gérance en complète égalité avec le conjoint.
Avantages	Aucun.	Représentation professionnelle. Co-responsabilité	Protection sociale complète et indépendance financière et économique.	Possibilité de dividendes (sans travail dans l'entreprise).
Inconvénient	Risques importants Ni salaire, Ni couverture sociale personnelle	EURL ou entreprise individuelle. Dépendance sociale et économique du conjoint. Pas de salaire.	Charge financière dissuasive, pas de droit professionnel ou à la direction, subordination décalé par rapport aux procédures de décision.	Surtout SARL. Selon le statut choisi.

Tableau n°1 : Les différentes possibilités de statut offertes au conjoint.

Les modifications apportées par la loi de 1982 sont issues de divers facteurs :

- l'évolution dans la perception du rôle de la femme dans la famille et dans la société soulignait la dépendance des femmes d'artisans vis-à-vis de leur conjoint et de l'entreprise.
- les femmes d'artisans sont plus nombreuses à avoir un travail extérieur à l'artisanat et donc un autre système de références.
- le contenu et l'importance du travail s'est complexifié non seulement dans les tâches administratives, mais aussi dans la prestation de services et la fonction commerciale.

Quel que soit le statut choisi, cette reconnaissance juridique de la présence du conjoint dans l'entreprise peut permettre d'éviter de sérieuses difficultés quand l'exécution des conséquences des actes de gestion pose des problèmes, notamment avec les tiers de mauvaise foi. La présomption de mandat peut aussi protéger le conjoint des créanciers en cas de faillite : il ne peut pas être considéré comme un associé de fait. Cependant, ces statuts ne sont qu'un palliatif dans le sens où ils consacrent uniquement la présence du conjoint sans établir son rôle réel.

Section 2 : ... et par la prépondérance de son rôle de co-entrepreneur.

Lorsqu'il est question de conjoint dans l'artisanat, il est donc fait référence essentiellement aux femmes, mais leur participation au fonctionnement de l'entreprise a été et reste encore largement méconnue, bien que l'aspect classique du modèle participatif soit parfaitement démontré (Rattin, 1997 ; Guichard & Michaud, 1994 ; Cézard, 1988). Nous présenterons en premier lieu la place du conjoint dans l'entreprise, et ce afin de définir l'importance de son rôle (2-1). En second lieu, nous exposerons les résultats confirmant l'hypothèse de sous-représentation du rôle du conjoint (2-2), résultats obtenus par des entretiens réalisés auprès des responsables de la formation des conjoints en Meurthe-et-Moselle.

2-1 Analyse descriptive et statique de la place du conjoint

Les entrepreneurs de l'artisanat sont aussi et avant tout des chefs de famille. C'est cette notion prépondérante d'entité familiale qui permet à l'entreprise artisanale de bénéficier d'un ensemble d'avantages compétitifs. Pour Boutillier et Uzunidis (1999), « ce n'est que dans les petites entreprises que l'on retrouve l'entrepreneur mythique de la science économique (propriétaire-fondateur-gestionnaire-organisateur de son entreprise) », auquel ils adjoignent « l'importance de la famille, à la fois en tant que bailleur de fonds (l'épargne du ménage ou des parents) et réservoir de main-d'œuvre (la femme et les enfants) ». Cette spécificité est aussi un point d'achoppement dans la littérature consacrée à l'artisanat. Ainsi, Durand et Frémont (1979), Jaeger (1982) et Barthélémy (1986) démontrent **le poids et la spécificité de la famille qui participe en partie ou en totalité à l'organisation et aux travaux de l'unité**. Ils préconisent, pour une analyse complète de l'artisanat, de restituer le contexte familial qui l'influence fortement, souvent même de façon déterminante.

Pour ces auteurs, c'est le rôle de la famille qui confère à l'artisanat des avantages structurels lui permettant de rester compétitif. **Ces avantages, repérés dans la littérature, permettent de dégager plusieurs hypothèses :**

1°) La répartition spécifique des tâches entre les conjoints :

- L'artisan travaille avec son conjoint lorsque l'activité commerciale est importante (atelier doublé d'un magasin) : la femme tient le magasin et le mari assure à la fois les tâches de production et d'administration.

- Pour le reste de l'artisanat (la majorité), la femme doit assurer le suivi administratif, comptable et commercial, le mari, l'aspect technique (Auvolat, 1985 ; Jaeger, 1982).

« *L'entreprise artisanale type est en effet constituée de deux pôles sexués et hiérarchiquement organisés* » (Auvolat, 1985). Le pôle dominant est structuré autour de l'activité de production prise en charge par l'artisan, alors que l'essentiel de la fonction tertiaire, et plus particulièrement sa partie administrative et comptable, est dévolue à la femme de l'artisan. Cette attitude correspond par ailleurs à une contrainte économique de l'entreprise artisanale traditionnelle : sa productivité repose en partie sur un surtravail non rémunéré, dans la fonction technique mais aussi et de façon plus marquée dans la fonction tertiaire.

2°) Les entreprises artisanales bénéficient de facteurs particuliers, comme un collectif de travail efficace basé sur l'autonomie des travailleurs et la solidarité familiale :

- Le recrutement systématique des membres de la famille pour tous les postes de responsabilité (Froger et Weiller, 1986 ; Insee, Dares et Liaisons sociales, 1996).

- Le secrétariat de direction ou la responsabilité comptable est assurée par le conjoint du dirigeant (Leray, 1997).

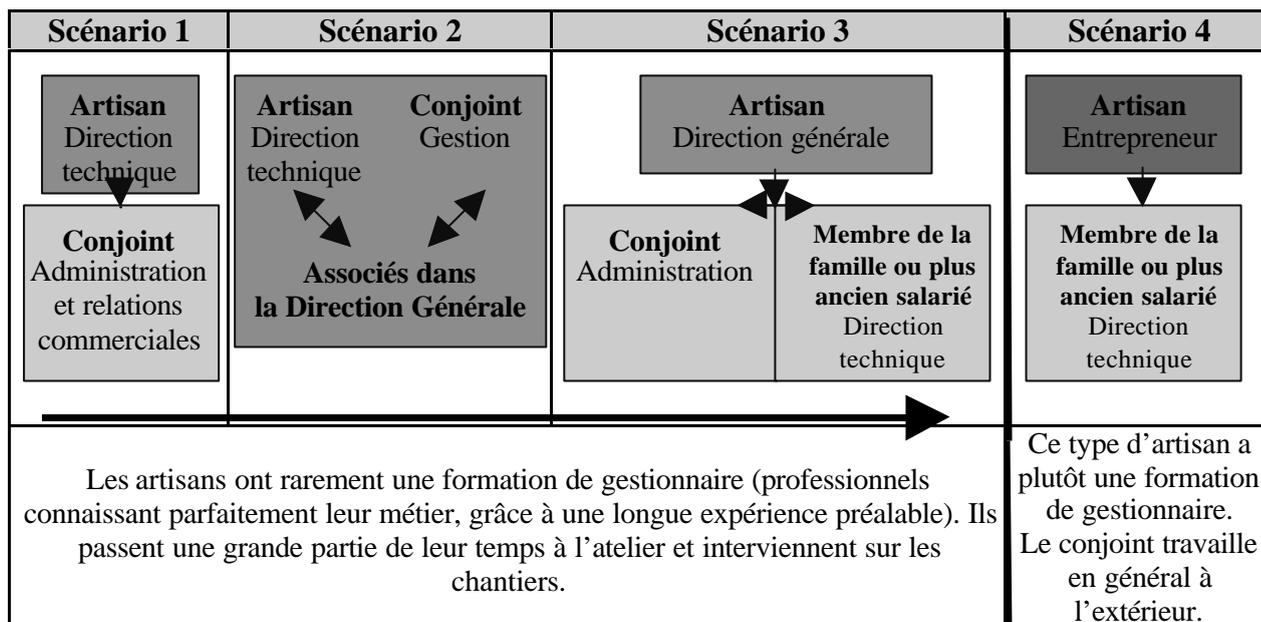
3°) Le nombre de conjoints travaillant dans l'entreprise croît avec la taille de celle-ci, ce qui met à mal l'opposition entre un artisanat traditionnel à fonctionnement familial et des entreprises artisanales modernes à dominante salariale, et corrobore l'idée de la participation de la femme favorisant ou facilitant la croissance de l'entreprise (Auvolat, 1985). Pourtant, des études anglo-saxonnes démontrent à l'inverse que les épouses sont moins efficaces que d'autres types de copropriétaires, estimant que le temps consacré aux tâches domestiques nuit aux performances de l'entreprise et que ces entreprises ont tendance à stagner plutôt que de croître (Chell & Baines, 1998).

4°) Le statut des conjoints est majoritairement non salarié et il est fortement lié à la taille de l'entreprise. L'évaluation de l'importance économique du travail des conjoints non rémunérés a été évaluée dans une étude régionale menée par l'Agence pour l'action sociale dans l'artisanat (1982). Elle a permis de conclure à la progression du travail gratuit des conjoints chez les artisans qui emploient des salariés. « *Par cette gratuité, l'épouse libère en quelque sorte un, voire deux emplois qui seront dès lors réservés à des techniciens salariés. Le travail de l'épouse favorise ainsi indirectement le développement productif de l'entreprise.* »

Ainsi, l'aide de la famille permet au chef d'entreprise de continuer à privilégier l'aspect technique et productif de sa tâche (travail à l'atelier ou chez des clients). Sans cette aide, il deviendrait un véritable chef d'entreprise, s'occupant lui-même du commerce, de la gestion de l'entreprise, des tâches d'organisation et de direction du travail des salariés.

La prise en compte de ces quatre hypothèses **nous conduit à formuler quatre scénarios possibles**, représentés dans le schéma suivant.

Schéma n°2 : L'organisation dans les entreprises artisanales



La grille de lecture proposée permet de visualiser les possibilités d'organisation dans une entreprise artisanale. L'hypothèse sous-jacente étant que plus l'artisan intègre l'aspect gestionnaire pour lui et/ou pour son conjoint (évolution modélisée par la flèche), plus l'entreprise a de chances de se développer et ce dans de meilleures conditions.

L'intérêt de notre outil d'analyse peut s'analyser selon deux dimensions :

- **une dimension statique et diachronique** : l'outil permet alors de considérer l'ensemble des entreprises artisanales par rapport à leur organisation en les plaçant dans l'un des scénarios proposés. Ainsi, nous pouvons suivre l'ensemble de l'artisanat pour comprendre l'évolution des organisations par rapport aux actions menées par les différents organismes (chambres de métiers, syndicats et organisations professionnelles).
- **une dimension dynamique et synchronique** : de simple outil d'analyse, la grille de lecture peut prendre un caractère stratégique en permettant à chaque entreprise artisanale de situer sa position (son scénario) et de mesurer la distance qui la sépare d'une véritable gestion d'entreprise.

Après avoir présenté le rôle du conjoint dans leur situation actuelle, il nous semblait important de proposer un outil leur permettant de se situer non seulement au niveau juridique (tableau n°1), mais aussi au niveau de la gestion et de visualiser les possibilités offertes en terme de formation pour acquérir à la fois une reconnaissance et un statut.

2-2 Le rôle stratégique du conjoint dans le cadre d'une dynamique de l'évolution des organisations dans les entreprises artisanales.

Pour mesurer la validité et la pertinence de notre outil, nous l'avons soumis à des professionnels de l'entreprise artisanale, à savoir des artisans et des acteurs institutionnels. Il est apparu que l'ensemble des scénarios que nous proposons, bien que

pertinents puisque validés par une confrontation avec le terrain, prenaient dans la pratique une toute autre dimension. Nous présentons les critiques apportées par les différents interlocuteurs, pour donner une représentation des scénarios en corrélation avec la majorité des cas relevés dans les entreprises artisanales.

Les scénarios sont donc tous présents dans la réalité, mais dans des proportions différentes, démontrant l'aspect toujours traditionnel et spécifique de l'artisanat par rapport aux secteurs, sans que la taille de l'unité puisse être considéré comme une variable stratégique pour modifier l'organisation de l'entreprise. Ils sont exposés dans un ordre croissant d'après leur degré d'importance.

Le scénario 4, bien qu'immédiatement confirmé, démontre cependant qu'il n'est utilisé que dans des cas particuliers et bien définis. Ainsi, l'artisan comme véritable chef d'entreprise est très souvent un repreneur familial, plus précisément le fils, qui délaisse l'aspect technique au profit d'un contremaître, et s'intéresse plus à l'organisation des chantiers et à l'aspect commercial et gestionnaire de son activité. Le second profil repéré correspond tout à fait au fameux « nouvel artisan », nouveau dans le sens où il est rarement issu du secteur des métiers. Mais c'est une population restreinte, peu représentative du milieu. Le conjoint travaille systématiquement à l'extérieur de l'entreprise familiale, bien qu'il puisse « *prendre les coups de fil en dehors des heures* ».

Il est apparu que **le scénario 2, qui démontre une véritable cogestion officielle au niveau du couple dirigeant, demeure non seulement peu courant** (qualification à connotation ironique employée par la présidente de la commission des conjoints) mais aussi semble-t-il perçu par les personnes concernées comme plutôt utopique.

En ce qui concerne le scénario 3, d'après nous plus réaliste, il est aussi relativisé. Dans la majorité des cas, pour les artisans, la gestion apparaît comme secondaire. Ils se contentent de l'aspect administratif, c'est-à-dire qu'ils effectuent les contraintes obligatoires (factures, déclarations) ou la font faire par un comptable ou un centre agréé de gestion. La seule chose qui leur importe, c'est la production : « *le travail* ». Pourtant ce refus d'intégration d'un minimum de gestion conduit à des situations inconcevables : « *ils sont coincés sur le plan financier parce qu'ils n'ont pas fait leurs factures ou pas géré leur compte, sur le plan administratif, parce que pour peu qu'ils aient un ou deux salariés, ils oublient d'envoyer les déclarations et ils ont les mises en demeure qui tombent ...* ». Le plus inquiétant concerne les chiffres : 90% des entreprises connaissent ou ont connu cette situation.

Partant, c'est le scénario 1 qui traduit le plus fidèlement le fonctionnement des entreprises artisanales. L'artisan et sa famille ne font que s'adapter à de fortes variations du rythme de travail et des revenus, sans aucune maîtrise et par conséquent sans la moindre gestion. Bien que la présence de salariés impose au contraire une diminution sensible de ces irrégularités, la réponse apportée par l'artisanat réside dans

l'accroissement de la charge de travail productif. Pourtant, c'est bien dans ce cadre que le rôle du conjoint est important.

C'est par son travail « clandestin », au sens économique, que le conjoint permet à l'artisan de se consacrer à l'essentiel des tâches productives. Mais, pour ce qui est de l'aspect stratégique de la gestion, nous pouvons conclure de l'analyse des situations réelles que tout reste à faire. Cependant, l'intérêt de notre outil conserve toute sa pertinence dans une approche dynamique, la finalité étant la prise de conscience par les principaux acteurs de leur lacunes et surtout de l'opportunité d'un changement organisationnel par un complément de formation.

Section 3 : La formation du conjoint, décision stratégique ou source de conflits ?

Il est évident qu'une tendance à une plus grande participation se dessine depuis quelques années (importance croissante du travail administratif et du service commercial). Ces fonctions sont essentielles, mais supposent des **compétences diversifiées**. Cela nous conduit à envisager **la nécessité de la formation** et surtout, à préciser les **conditions de cette formation** et les **structures mises en place par les différents partenaires** (3-1), **ainsi que les stratégies des divers acteurs** (3-2).

3-1 Pourquoi une formation du conjoint ?

De nombreux auteurs insistent sur l'accroissement du travail administratif et commercial (Jaeger, 1982 ; Paquet, 1980), nécessitant une formation économique et sociale par rapport aux caractères du marché, de la législation sociale et fiscale, ainsi qu'une organisation plus complexe. En 1990, l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers a créé un diplôme homologué de niveau 4 (Bac), le brevet de collaborateur de chef d'entreprise artisanale (BCCEA), qui concerne tous les métiers représentés au sein de l'artisanat. D'autres formations regroupent plus particulièrement un corps de métier. C'est le cas de la CAPEB (organisation professionnelle de l'artisanat du bâtiment). Le programme du BCCEA s'adresse à toute personne participant effectivement à l'activité de l'entreprise qui exerce des responsabilités dans les fonctions commerciales, administratives, comptables ou de gestion.

Les objectifs poursuivis dans le cadre de cette formation sont bien évidemment liés à l'évolution des tâches administratives et commerciales et sont définis comme suit :

- acquisition ou renforcement des connaissances dans les différents domaines de la gestion d'une petite entreprise.
- organisation optimum de l'administration.
- renforcement de la compétitivité de l'entreprise.
- réalisation personnelle et acquisition d'un diplôme homologué de niveau baccalauréat.

Dans cette optique, le contenu de l'enseignement se compose de quatre modules correspondant aux grandes fonctions du collaborateur, chaque module faisant l'objet d'un examen (**communication interne et externe, stratégies et techniques commerciales, gestion et management de l'entreprise artisanale et secrétariat**,

bureautique). Un mémoire de synthèse, réalisé à partir d'un problème soulevé par le conjoint dans son entreprise, est présenté à la fin de la formation.

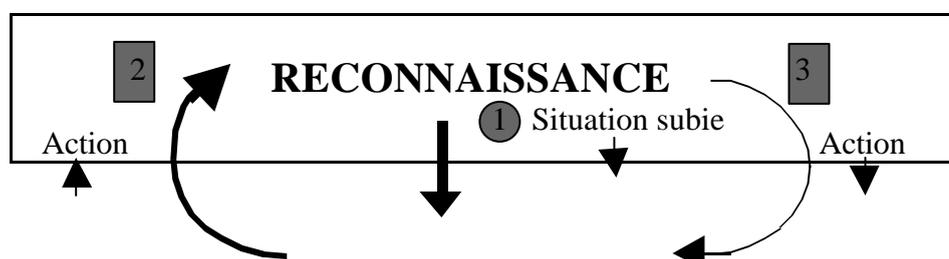
En Meurthe-et-Moselle, la formation de conjoint collaborateur de chef d'entreprise (BCCEA) a démarré en 1992. D'après une enquête réalisée en 1998 par la CAPEB, 70% des femmes d'artisans participent à la vie de l'entreprise, soit 5.600 femmes concernées dans cette région. Cependant, la chambre des métiers compte seulement 150 inscriptions en 7 ans, dont 139 sont des femmes d'artisans qui travaillent dans l'entreprise familiale. **La volonté de s'inscrire dépend de trois facteurs :**

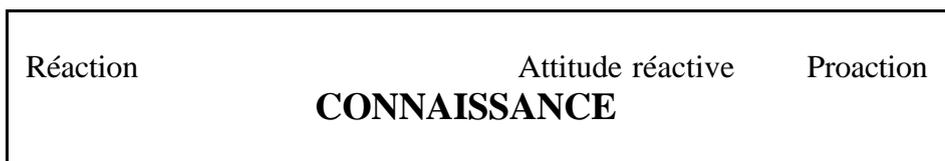
- 50% pour les connaissances apportées par la formation (**besoin de compétence**).
- 50% pour une **reconnaissance de leur rôle à la fois par leur mari et par les partenaires** de l'entreprise (facteur exogène) et **pour elles-mêmes**, par la nécessité d'acquérir plus de confiance en soi (facteur endogène).

Le but de la formation des conjoints se fait en trois temps :

- **la première phase 1** correspond à la décision de s'inscrire, **passage capital entre une situation subie et une attitude réactive** : la motivation principale est le besoin de reconnaissance, que nous relierons au besoin social d'appartenance de Maslow (1954) et qui apparaît selon Herzberg (1966) comme un facteur « moteur ». Selon Gruère (1991), les individus rejoignent un groupe pour répondre à une douzaine de besoins : identité, appartenance, coopération, affection, sécurité, économique, adaptation, domination, cathartique, estime et comparaison sociale.
- **la seconde phase 2** répond à une situation plus dynamique, **la reconnaissance par la connaissance** : après la réaction, vient le temps de l'action. Le conjoint est sorti de son isolement, il appartient à un groupe et est reconnu par les autres. Il a confiance en lui et il est alors prêt à aborder le contenu de la formation, à s'intégrer complètement dans une démarche d'apprentissage. Cette phase est aussi plus classique puisqu'il s'agit d'accroître ses compétences par rapport à l'expérience du terrain. Il apparaît alors une synergie de groupe, avec d'importants phénomènes d'entraide par rapport à la formation. Cependant, l'obtention du diplôme est sanctionnée par un examen, situation parfois difficile pour une population ayant suivi un cycle scolaire court, mais d'autant plus valorisant que c'est un choix personnel.
- **la troisième phase 3** aborde une dimension supérieure, **la formation permanente, le passage de l'action à la proaction** : elle propose non seulement une dynamique mais aussi une évolution permanente et se rencontre beaucoup plus rarement dans la pratique. La plupart des conjoints qui ont réussi la formation de collaborateur ne trouvent plus le temps de participer à d'autres formations et de se perfectionner.

Schéma n°3 : But et motivations par rapport à la formation





Malgré leur niveau de formation et leur intérêt à la marche de l'entreprise, les femmes d'artisans pénètrent très peu dans l'activité de production. Pourtant, par leur intervention dans la chaîne devis, suivi du travail et la facturation, elles sont le lien entre l'administration commerciale et le processus de fabrication. Nous constatons une véritable coupure entre l'activité productive et la gestion administrative, empêchant ainsi une meilleure organisation de l'entreprise et une amélioration de son efficacité.

De plus, selon Auvolat (1985), **les femmes d'artisans sont souvent un élément clé des améliorations de productivité**. Cette constatation est confirmée par Froger et Weiller (1986). En prenant en compte non plus l'artisan mais son conjoint, les auteurs observent une corrélation entre son niveau de formation technique et la demande potentielle en informatique ; une entreprise artisanale aura d'autant plus de chance d'être informatisée que le conjoint de l'artisan sera titulaire d'un CAP. La formation générale des femmes est plus élevée que celle des hommes.

Bien que soit mis en évidence le rôle de la femme ainsi que l'importance stratégique de sa formation, la chambre des métiers de Meurthe-et-Moselle envisage de sérieuses difficultés pour boucler la session de l'an 2000.

3-2 Les conflits inhérents à la formation des conjoints.

Les statuts de collaborateur ou d'associé, procurant des droits professionnels et de direction de l'entreprise, sont peu demandés. Dans leur étude sur le travail du couple, Auvolat & Mayère (1984) ont souligné l'opposition implicite ou déclarée des artisans qui craignent d'autant plus de ne pas être maître chez eux qu'ils sont confrontés à cette montée des tâches tertiaires difficiles à maîtriser. Nous avons aussi déceler des contradictions, des conflits intérieurs témoignant d'une situation en évolution et d'un travail de redéfinition des rôles. Les recherches indiquent un conflit pour les femmes, dans les entreprises familiales, entre leur rôle familial et leur rôle dans l'entreprise (Hollander & Bukowitz, 1990 ; Dumas, 1990).

L'entreprise artisanale est dépositaire d'un ensemble de valeurs, de pratiques, de mode de relations à son entourage, qui influent sur son fonctionnement. Dès lors, elle peut connaître des tensions entre deux polarisations : la famille, l'entreprise (Clark & James, 1992 ; Dumas, 1990 ; Hollander & Bukowitz, 1990 ; Marshack, 1994).

La question se pose donc de savoir comment celles-ci sont résolues : les deux composantes ne sont pas nécessairement contradictoires. Salganicoff (1990) a présenté la vie d'une femme dans une entreprise familiale comme étant composée d'une série de sous-systèmes imbriqués dont les frontières ne sont pas clairement définies et sont en changement constant. Mais un des avantages de cette situation est que la femme gère avec plus de flexibilité ses rôles par rapport à la famille et à l'entreprise (Green & Cohen, 1995 ; Loscocco, 1997). Il semble qu'il y ait fragilité et risque de déclin de

l'entreprise s'il n'existe d'autre mode de résolution des contradictions que le repli sur un univers familial crispé sur lui-même. Il y a, par contre, relation maîtrisée si l'entreprise sait mobiliser à bon escient les ressources familiales pour améliorer la situation de l'entreprise.

Le problème qui se pose généralement pendant et après la formation est la prise d'autonomie du conjoint vis-à-vis de son mari à la fois en tant que collaborateur dans l'entreprise et en tant que femme. Les femmes rencontrent des conflits entre leurs besoins personnels et ceux de la famille (Salganicoff, 1990). D'autant que la progression du conjoint le conduit à dépasser les compétences du chef d'entreprise pour l'ensemble des techniques de gestion.

Il faut aussi préciser que la majorité des entreprises artisanales sont très loin de l'image classique d'une entreprise. Par exemple, le téléphone de l'entreprise et de la maison passent par une seule et même ligne. Pour les artisans, cela semble naturel au sens où il y a toujours quelqu'un qui répond : conjoint, parents, enfants ... Il est alors difficile de démontrer l'importance d'une gestion des communications par les seules personnes concernées, au moins pour imposer le conjoint comme un véritable interlocuteur auprès des différents partenaires.

La formation du conjoint laisse apparaître de nombreuses sources de conflits, généralement basé sur deux inquiétudes :

- **un rééquilibrage des rapports dans l'entreprise** où la femme devient de part sa formation l'égal du chef d'entreprise.
- **le conjoint est plus compétent** pour parler d'égal à égal avec le banquier ou le comptable, devenant ainsi leur interlocuteur privilégié.
- par sa formation, le conjoint développe une **véritable fonction commerciale** et devient là aussi un professionnel capable de négocier avec les clients et les fournisseurs.
- **un rééquilibrage dans les rapports de couple**, où la femme revendique son nouveau statut.
- **un refus de la dépendance** : le conjoint est plus autonome, refuse son isolement antérieur. La plupart des femmes ayant suivie la formation se revoient, organisent des réunions informelles.
- **le rapport au temps se modifie** : le fait de se libérer une journée entière pour assister aux cours déclenche une prise de conscience chez le conjoint en lui permettant de séparer sa vie propre et celle de l'entreprise. Elles réalisent qu'elles sont partagées entre les responsabilités domestiques et celles de leur travail, ce qui leur prend l'essentiel de leur temps (Loscocco & Robinson, 1991).

La formation permet finalement, dans une première phase, une prise de conscience par le conjoint de ses capacités, voire de sa propre existence, et ce afin de pouvoir réellement mettre à profit le contenu de la formation dans une seconde phase. Les deux ans de formation sont alors justifiés par une contrainte de temps à la fois par rapport à l'entreprise, et par rapport à la l'évolution propre de la personnalité du conjoint.

Conclusion :

Cette étude exploratoire a permis de mettre en évidence certains facteurs stratégiques essentiels :

- l'entreprise artisanale tire sa spécificité du tissu de relations familiales complexes où les engagements du chef d'entreprise sont largement dépassés par les impératifs du chef de famille.
- la nécessité de donner aux conjoints copilotes une position juridique et sociale, une reconnaissance de leurs fonctions par rapport aux différents partenaires. La situation actuelle nuit à l'équilibre comme au fonctionnement de l'entreprise.
- l'analyse de la situation actuelle des conjoints dans l'entreprise permet d'élaborer de véritables stratégies de développement de leurs fonctions, à partir du terrain et non d'un hypothétique besoin.
- la prise de conscience d'une véritable défaillance dans la plupart des entreprises artisanales au niveau de la gestion.
- l'intérêt de la formation comme facteur primordial d'accès aux compétences nécessaires pour prétendre gérer une entreprise.

Mais nous savons que le principal obstacle qui se pose à l'évolution et à la reconnaissance du rôle du conjoint dans l'entreprise dépend essentiellement de la prise de conscience de l'artisan d'être un véritable chef d'entreprise. **Il est cependant possible qu'une action primordiale à engager pour les professionnels du secteur et leurs institutions soit de contribuer à une formation du couple pour leur permettre de diriger leur entreprise et non plus de se laisser diriger par elle.**

Bibliographie :

- Artuso, M. (1999), Le statut du conjoint dans l'entreprise, Collection de la petite entreprise, FCGA, Foucher, Paris.**
- Athayde, R. (1999), « Testing Enterprise Tendency in Women Business Owners », 2nd International Conference « Entrepreneurship: building for the future », Rennes.**
- Aurolat M., Lavigne J.C. & Mayère A., (1985), L'artisanat en France, réflexion générale et prospective, La documentation française, Cepam, Paris.**

- Aurolat M. & Mayère A. (1984)**, Travail du couple dans les entreprises artisanales face aux mutations économiques et sociales, Ministère de la Recherche et de la Technologie, Novembre.
- Baines S. & Wheelock J. (1998)**, « Working for each other : Gender, the household and micro-business survival and growth », International Small Business Journal, 17.
- Barthélémy G. (1986)**, Artisanat et développement, Collection des ateliers du développement n°8, GRET, Paris.
- Bernard, S. (1977)**, L'artisanat en France aujourd'hui situation et attitudes politiques, Thèse de Doctorat en Sociologie, Université de Caen.
- Biales C. & Rolland G (1989)**, « Les PME : atouts et handicaps », Ecoflash, juin.
- Boutillier S. & Uzunidis D. (1999)**, La légende de l'entrepreneur : le capital social ou comment vient l'esprit d'entreprise, La Découverte - Syros, Alternatives économiques, Poches, Paris.
- Casella, P. & Tripier, P. (1985)**, Pratiques artisanales Plan Construction / MULT.
- Casson, M. (1991)**, L'entrepreneur, Economica, Collection Gestion, Paris, 1991.
- Cézard, M. (1988)**, « Les femmes dans les entreprises individuelles : tradition et autonomie », Economie et Statistique, n°209, p.33-38.
- Chell E. & Baines S. (1998)**, « Does gender affect business performance ? A study of microbusinesses in business services in the UK. » Entrepreneurship and Regional Development, 10, 117-135.
- Clark, T.A. & James F.J. (1992)**, « Women-owned businesses : dimensions and policy issues ». Economic Development Quarterly, 6 (1), 25-40.
- Claude, T. (1976)**, « Situation des femmes dans le secteur du commerce et de l'artisanat », Rapport auprès du Ministre du Commerce et de l'Artisanat, Secrétariat d'Etat à la condition féminine, mai.
- Cluzel J. (1982)**, Les pouvoirs publics et l'artisanat, Collection de législation contemporaine, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris.
- Conseil Economique et Social, (1983)** Rapport sur « L'avenir de l'artisanat face aux changements technologiques », Journal Officiel de la République Française
- Crépeau, B. (1982)**, Apprentissage et développement personnel, le cas des jeunes dans l'artisanat en milieu rural Thèse de Doctorat en Sciences Sociales, EHESS.
- Debré, M. (1934)**, L'artisanat, classe sociale Dalloz, Paris.
- Demondion, P. (1941)**, L'artisanat dans l'Etat moderne Thèse de Doctorat de Droit, Paris.
- Dumas C. (1990)**, « Preparing the new CEO : Managing the father-daughter succession process in family business », Family Business Review, 3 (2), 169-181.
- Durand M. & Frémont J.P. (1979)**, L'artisanat en France Presses Universitaires de France, collection Que Sais-je ?, Paris.
- Froger J. & Weiller D. (1986)**, « A la recherche du nouvel artisan », CSTB, Etudes et Recherches, cahier n°2079, mai.
- Green E. & Cohen, L. (1995)**, « Women's business : are women entrepreneurs breaking new ground or simply balancing the demands of women's work in a new way ? », Journal of Gender Studies, 4 (3), 297-314.
- Gresle, F. (1980)**, Indépendants et petits patrons, pérennité et transformation d'une classe sociale, Thèse de Doctorat de l'Université de Paris V.
- Gruère, J.P (1992)**, « Les groupes et leur dynamique », in Management, aspects humains et organisationnels Puf Fondamental, Paris, p.247-288.
- Guichard M. & Michaud, R. (1994)**, La stratégie à pas contés Enesad, Dijon.

- Hamza, T.R (1996)**, «La problématique des fonds propres dans les très petites entreprises », *Direction et Gestion des entreprises*, N°161, septembre octobre, p.39-45.
- Hollander B. S. & Bukowitz W.R. (1990)**, « Women, family, culture and family business », *Family Business Review* , 3 (2), 139-151.
- Hollander, B. S. & Elman N. S. (1988)**, « Family-owned businesses : an emerging field of inquiry », *Family Business Review* , 1, 145-164.
- Jaeger C. (1982)**, *Artisanat et capitalisme*, Editions Payot, Paris (publication de sa Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, intitulée *L'artisanat, vue économique*, Reims, 1978)
- Julien, P.A & Marchesnay, M. (1988)**, *La petite entreprise, principes d'économie et de gestion*, Vuibert Gestion, Paris.
- Kerimel de Kernevo, C. (1977)**, *Artisans et conscience artisanale*, Thèse de Doctorat en Sociologie, Université de Paris X.
- Laferrière, A. (1998)**, « Devenir travailleur indépendant », *Economie et Statistique*, n°319-320, 9/10, p.13-28.
- Leray, Y. (1997)**, « Contribution à la connaissance des structures organisationnelles de ME-MI », *Direction et Gestion des entreprises*, N°168, novembre décembre, p.39-48.
- Letowski, A (1987)**, *Les systèmes socio-culturels de l'artisanat face aux mutations*, Thèse de Doctorat en Sociologie des organisations de l'Université Paris IV Dauphine.
- Loscocco K.A. & Leicht K.T. (1993)**, « Gender, work-family linkages and economic success among small business owners » *Journal of Marriage and the Family* 55, 875-887.
- Loscocco, K.A. & Robinson J. (1991)**, « Barriers to women's small-business success in the United States », *Gender and Society*, 5 (4), 511-532.
- Louard, P. (1980)**, *L'artisan producteur et sous-traitant* Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, de l'Institut de Préparation aux Affaires de Lille.
- Mallasigne, J. (1987)**, *L'artisanat, milieu social ; quelques aspects en Touraine et en France, hier et aujourd'hui* Doctorat d'Université en Histoire, Tours.
- Marshack, K.J. (1994)**, « Copreneurs and dual-career couples : are they different ? » *Entrepreneurship Theory and Practice* 19 (1), 49-69.
- Marchesnay, M. (1986)**, « Un nouvel artisanat : esquisse d'une problématique », *Rapport pour le Commissariat Général du Plan* octobre.
- Marchesnay, M. (1997)**, « Petite entreprise et entrepreneur », article n°119, in *Encyclopédie de Gestion*, sous la direction de Joffre P. et Simon, Y., Economica, 2^{ème} édition, Tome 2, p.2209-2219.
- Mignot, G. (1979)**, Les perspectives de développement de l'artisanat et de la petite entreprise, La Documentation française, Paris, mai.
- Millecamps-Dumoulin, M.P. (1997)**, *Le couple dirigeant de l'entreprise artisanale* Mémoire de DEA en Sciences de Gestion, IAE de Lille.
- Missègue, N. (1998)**, « L'activité des couples d'indépendants et de salariés », *Economie et Statistique*, n°319-320, 9/10, p.89-111.
- Moreau, I. (1988)**, *La qualification juridique de l'artisan* mémoire de DEA Sciences des Organisations, Université Paris IX, Dauphine.
- Mourier, H. (1952)**, *L'artisanat, sa structure et son intégration dans l'économie moderne*, Thèse de Doctorat en Droit, Paris.
- Palpacuer F. (1989)**, « Financement à long terme des entreprises artisanales », in « Artisanat en Languedoc-Roussillon », *Revue de l'économie méridionale CRPEE*, 1 et 2, vol.37, n°145-146, Université Montpellier I.

- Paquet J. (1980)**, *L'artisanat, valeur d'avenir*, Plon, Paris.
- Philoux, R. (1994)**, *La communication de proximité, substrat de l'artisanat contemporain*, Thèse de Doctorat en Sciences de l'Information et de la Communication, Paris IV, Sorbonne.
- Piatecki C., Ferrier O. & Ulmann, P. (1997)**, *Les travailleurs indépendants*, Observatoire Alptis, Economica, Paris.
- Rattin, S. (1997)**, « De la condition paysanne au métier d'agriculteurs », in *L'agriculture, tendances et disparités* Collection « Synthèse », n°10, INSEE, p.33-39.
- Richomme, K. (1994)**, *Tentative de redéfinition des typologies artisanales*, Mémoire de DEA de Sciences de Gestion, Montpellier I et II.
- Richomme K. (1997)**, « L'entreprise artisanale » in *Gestion de la PME/PMI*, ouvrage collectif coordonné par M. Marchesnay et C. Fourcade, Paris, Nathan, p.53-65.
- Rosa P. & Hamilton D. (1994)**, « Gender and ownership in UK small Firms », *Entrepreneurship Theory and Practice*
- Rosenwald F. (1998)**, « Le financement de l'investissement des petites entreprises industrielles », *Economies et Statistiques*, n°319-320, 9/10, p.127-136.
- Rossi, J.Y (1997)**, « L'artisanat : enjeux et conditions de son développement, Avis et rapports du Conseil économique et social », *Journal de la République française*, N°19, 15 novembre.
- Salganicoff M. (1990)**, « Women in Family Businesses : Challenges and opportunities » *Family Business Review*, 3 (2), 125-137.
- Simeoni, M. (1999)**, *La stratégie de l'artisan : une étude de sa genèse et de son élaboration par l'analyse du savoir-faire* Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Corse.
- Vatteville, E. (1994)**, « Le risque successoral », *Revue Française de Gestion*, mars-avril-mai, n°98, p.18-27.
- Volzinski, L. & Chausson, A. (1996)**, *La participation des femmes dans les structures représentatives de l'artisanat et des PME*, Union Européenne de l'Artisanat et des PME, octobre.
- Wacheux, F. (1993)**, *Processus organisationnels et jeux d'acteur à l'œuvre dans les alliances entre firmes*, Thèse Université Paris IX Dauphine.
- Watkins D.S. and Watkins J. (1984)**, « The female entrepreneur, her background and determinants of business choice : some British data », *International Small Business Journal*, 2, 21-31.
- Zarca, B. (1986)**, *L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social* Economica, Paris.
- Zarca, B. (1990)**, *Situation professionnelle, statut, rôle et individuation des droits des femmes d'indépendants non agricoles*, CREDOC, Collection des rapports, n°82, juin.

Etudes :

- Actes de la Conférence de Berlin**, *L'artisanat et les petites entreprises : clés de la croissance, de l'emploi et de l'innovation*, Office des Publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 1994.
- Agence pour l'action sociale dans l'artisanat**, *Etude sur la situation des conjoints d'artisans en Alsace et Moselle*, Strasbourg, 1982.
- Chambre régionale de métiers Rhône-Alpes**, *Artisanat en région Rhône-Alpes : structure et évolution de l'artisanat de 1982 à nos jours*, Villeurbanne, mai 1995.

De Proost, M. (1999), Conseil Economique et Social, Région Ile-de-France, Rapport et avis sur l'artisanat en Ile-de-France, Avis n°99-02.

DARES, *Les rémunérations et l'emploi dans les petits établissements en octobre 1996*, Première Information et Première synthèse, n°97-07-n°29.1

Direction de l'artisanat, *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre dans l'artisanat en octobre 1996*

Insee, Liaisons Sociales, Dares, (1996), *Les PME et leurs salariés*, Les Dossiers thématiques, N°4, juillet, Liaisons, Paris.

Liaisons Sociales, Bref social n°12878, 26/3/99.

Secrétariat d'état aux PME, au commerce et à l'artisanat, *Tableaux économiques de l'artisanat: Etudes et statistiques*, décembre 1998.