Devenir entrepreneur-e. Socio-anthropologie de la transmission d'une place d'indépendant-e

Maylis Sposito

▶ **To cite this version:**

Maylis Sposito. Devenir entrepreneur-e. Socio-anthropologie de la transmission d'une place d'indépendant-e. Sociologie. Université Bourgogne Franche-Comté, 2017. Français. NNT : 2017UBFCC028 . tel-01971720

HAL Id: tel-01971720
https://theses.hal.science/tel-01971720

Submitted on 7 Jan 2019

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

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

THESE DE DOCTORAT DE L'ETABLISSEMENT
UNIVERSITE BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
Ecole doctorale n°594
« SOCIETES, ESPACES, PRATIQUES, TEMPS »

Thèse en vue de l'obtention du titre de docteure en
SOCIOLOGIE

Devenir entrepreneur-e

Socio-anthropologie de la transmission d'une place d'indépendant-e

Présentée et soutenue publiquement par
Maylis SPOSITO
Le 10 Novembre 2017
Sous la direction de Madame la professeure Dominique JACQUES-JOUVENOT

Membres du jury :
Monsieur SCHEPENS Florent, Professeur à l'université de Bourgogne Franche-Comté, Président
Madame BARTHELEMY DE SAIZIEU Tiphaine, Professeure à l'université de Picardie-Jules Verne, Rapportrice
Monsieur GADEA Charles, Professeur à l'université Paris X Nanterre, Rapporteur
Madame GARCIA Marie-Carmen, Professeure à l'université Paul Sabatier-Toulouse 3, Examinatrice
Madame REYSOO Fenneke, Professeure à l'institut de hautes études internationales et du développement de Genève, Examinatrice
Madame JACQUES-JOUVENOT Dominique, Professeure à l'université de Bourgogne Franche-Comté, Directrice de thèse

A Françoise et Nadine

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier chaleureusement ma directrice de thèse qui a grandement contribué à mon goût pour l'enquête de terrain ainsi qu'à mon intérêt pour les problématiques de transmission. Ses nombreux conseils et la liberté accordée m'ont permis d'aiguiser mon regard sociologique. Un grand merci également à Tiphaine Barthélémy de Saizieu, Charles Gadéa, Marie-Carmen Garcia, Fenneke Reysoo et Florent Schepens pour l'intérêt porté à ce travail, leurs critiques et leurs pistes pour la suite.

Il me faut également mentionner celles et ceux que l'anonymat m'interdit de citer nominativement ici : les chef-fe-s d'entreprise qui m'ont accordé de leur précieux temps et qui ont accepté que je vienne « mettre [mon] nez dans [leur] famille » en se demandant pourquoi. Sans leur accord et leur confiance, cette enquête n'aurait pas été possible.

Je remercie sincèrement la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et plus particulièrement Danièle Dulmet et Catherine Pistolet d'avoir facilité l'accès à mon terrain d'enquête.

J'aimerais remercier du fond du cœur tou-te-s celles et ceux qui, par les petits moments d'échange et de bonheur partagés ont contribué à l'aboutissement de ce travail, notamment Lucie et Simon, Gao, Rodrigue, Coquetos, Pao, Vincent, la bande des « copainnnnggs geyyniaux », David, Clément, Pierre et Tilou...

Un immense merci à Pierre-Louis, Florian, Françoise et Patricia pour leur relecture, leurs commentaires ainsi que leurs encouragements. Je remercie également du fond du cœur mes chères amies, Line, Hélène, Virginie et Marie pour leurs précieux conseils tout au long de ces années. Merci d'avoir été là, aussi bien dans les coups de speed, les coups de pompes que dans les coups de blues... Sans ces soutiens, je n'aurais pas été si tenace face à l'incompréhension voire la désapprobation familiale. Merci de m'avoir soutenue, supportée et rassurée à de nombreuses reprises.

Guillaume, tes compétences en informatique mais également ton soutien sans faille, ta compréhension, l'attention quotidienne que tu as porté à mon bien-être et la liberté de penser que tu m'as permise en prenant en charge « le hors-thèse » ont été des conditions optimales pour la rédaction. Merci de m'avoir épaulée et supportée comme tu l'as fait. *Meurk frikburg Trogli.*

Une pensée toute particulière pour ma mère, Françoise, et ma tante, Nadine, qui m'ont toujours invitée à persévérer et à aller au bout de mes études. C'est avec tristesse mais aussi une certaine fierté que je leur dédie ce travail alors qu'elles ne sont plus là. Malgré les aléas d'une vie bien remplie, penser à elles m'a permis de garder le cap pour mener à bien ce projet de thèse.

SOMMAIRE

Remerciements ..... **I**

Sommaire ..... **II**

Introduction générale **1**

Chapitre I : Construction de l'objet et méthodologie d'enquête **7**

Introduction de chapitre 7

I. Les origines du questionnement 8

1. Les trajectoires biographiques des femmes ingénieures 8
2. Interreg : l'indépendance au masculin 9

II. Problématique et hypothèse 11

III. Contextualisation des données 17

1. Deux terrains, deux corpus 17
2. La différence de sexe comme problème public 18
3. Discrimination et exemplarité 20
4. De la question des femmes à celle de la transmission 22

IV. Choix méthodologiques 24

1. Une démarche qualitative 24
2. Réalisation d'entretiens biographiques 25
3. Les généalogies commentées et comparées 30
4. Données complémentaires 34

Conclusion de chapitre 35

Chapitre II : Que transmet-on et comment ? **37**

Introduction de chapitre 37

I. Ce qu'une approche différencialiste des sexes occulte 38

1. Les exceptions à la règle du secteur d'activité 38
2. Le paradoxe de la pérennité 41
3. La recherche de spécificités intrinsèques 42

II. Les successeur-e-s : l'heureux élu ou l'art de reprendre l'entreprise familiale 44

1. Retour sur l'entreprise familiale 44
2. Primat des fils, déni des filles 46
3. Le temps long des dynasties 49
4. Une main-d'œuvre familiale en héritage 50
5. Des entreprises qui durent 53
6. Portrait de Paul 54

III. Les héritier-e-s de l'indépendance : quand l'entreprise nous échappe, l'indépendance nous tient 56

1. L'indépendance professionnelle et ses préceptes ... 56
2. Des déshéritiers et des déshéritées ... 57
3. Des dynasties d'entrepreneur-e-s, les entreprises en moins ... 60
4. Une organisation du travail hors des générations ... 62
5. Portrait de Fanny ... 64

IV. Les *self-made wo-men* : partir de rien et se construire une place ... 65

1. Le mythe de l'autodidacte ... 65
2. Une distinction de sexe plus marquée ? ... 66
3. Quand le temps ne donne pas sa patine… ... 67
4. L'autonomie au travail ... 69
5. Des entreprises plus fragiles ... 70
6. Portrait de Nathalie ... 72

V. La transmission intergénérationnelle du métier : une transmission de place ... 73

1. Une approche transversale de notre corpus ... 73
2. Succéder à une place avant tout ... 74
3. Etre détourné-e de la place en héritant de l'indépendance ... 75
4. Se co-construire une place entre collatéraux pour les *self-made wo-men* ... 75
5. Portrait d'André ... 76

Conclusion de chapitre ... 77

Chapitre III : Transmission et trajectoire vers l'indépendance ... 81

Introduction de chapitre ... 81

I. Les hommes héritent, les femmes méritent ... 82

1. « J'étais femme. J'étais noire. Pis mon âge ! » ... 82
2. « Je suis un vrai garçon manqué » : stratégies d'évitement du stigmate de genre ... 84
3. « Devoir faire ses preuves » : l'apanage des femmes ... 88

II. Succéder à une place, un avenir tracé ... 90

1. Être désigné : une construction conjointe de l'orientation ... 90
2. « L'école c'est pour dire que » : naturalisation des savoirs et dissimulation des stratégies de reproduction ... 93
3. Des trajectoires professionnelles rectilignes ... 97

III. Être déshéritiers ou déshéritées : chercher sa place ... 99

1. L'école un levier pour tou-te-s? ... 99
2. Etre désigné-e pour devenir indépendant-e ? ... 102
3. Quand la place permet le déroulé ... 104

IV. *Self-made wo-men* ou le « besoin de se poser » ... 108

1. Des trajectoires scolaires contraintes ... 108
2. « Ne pas tout perdre » : mise à profit des études par les *self-made wo-men* ... 111
3. Être mobile pour trouver sa place ? ... 113
4. Des trajectoires professionnelles en *patchwork* ... 116

Conclusion de chapitre 119

Chapitre IV : Transmission, rapport au travail et représentations de l'entreprise 123

Introduction de chapitre 123

I. Être entrepreneur-e : similitudes et distinctions sexuées 125

1. Retour sur les TPE et leurs dirigeant-e-s 125
2. Créer son entreprise pour y trouver son compte 128
3. Façons de dire et façons de faire l'entreprise 138
4. Le bon et le mauvais entrepreneur : la construction de la compétence 144

II. Plusieurs générations, une entreprise 149

1. Etre « connu comme le loup blanc » sur un territoire 149
2. Le cœur du métier... et le reste 151
3. « C'est un pot commun » : l'entreprise comme unité de vie 154

III. L'entrepreneur-e tient la barre 158

1. Avoir « l'âme d'un chef d'entreprise » 158
2. « Il faut s'entourer » pour perdurer 163
3. « C'est un vrai métier d'être entrepreneur » 169

IV. Entrepreneur-e-s et précaires 175

1. « Je voulais me sentir utile » : entreprendre pour avoir une place 175
2. Etre du coin ou pas, quels enjeux pour l'entreprise ? 182
3. « C'est pour m'acheter mes sucettes et mes bonbons » 186

Conclusion de chapitre 194

Chapitre V : Transmission, entreprise et famille 196

Introduction de chapitre 196

I. Travail et famille, deux variables d'une même équation ? 198

1. Retour sur un consensus : la conciliation famille-travail 198
2. Travailler chez soi ou à l'extérieur : une affaire de genre ? 208
3. Représentations de genre et indépendance : le rôle des parents 211
4. Couple et partage des tâches domestiques et professionnelles 219

II. Dans les dédales de l'entreprise familiale 226

1. Devenir le maillon d'une chaine 226
2. La question des partages 235
3. La reconnaissance du « travail » du conjoint-e : « l'égalité hommes-femmes je veux bien mais il faut déjà la faire entre hommes » 238
4. De l'importance de transmettre 242

III. L'indépendance professionnelle pour rester affilié-e 247

1. « Suivre les traces » 247
2. Désigné à succéder, désignée à entreprendre : le jeu des places entre collatéraux 254
3. Indépendance conjugale et/ou indépendance professionnelle 258
4. Rendre ce qu'on a reçu : une place d'indépendant-e 261

IV. Créer seul-e sa place, la famille à proximité 264
1. Les parents en soutien du projet entrepreneurial 264
2. Une transmission horizontale de l'indépendance ? 270
3. L'entreprise pour faire « autre chose que le ménage » 274
4. Mérite ou dynastie : transmettre quand on est autodidacte ? 277
5. Reprendre une entreprise : un artefact de filiation biologique ? 281
Conclusion de chapitre 284

Conclusion générale 287

Bibliographie 299

Sigles et Abréviations 326

Annexes 327

Annexe 1 : Lexique 328
Annexe 2 : Guide d'entretien des porteurs du concours 330
Annexe 3 : Guide d'entretien des enquêté-e-s 331
Annexe 4 : Questionnaire « Initiative au féminin » 2006-2013 333
Annexe 5 : Données statistiques complémentaires 338
Annexe 6 : Corpus d'enquêté-e-s détaillés 344
Annexe 7 : Caractéristiques des entreprises du corpus 346
Annexe 8 : Variables et indicateurs retenus pour l'analyse 348

Table des illustrations 359

INTRODUCTION GENERALE

> « Transmettre, c'est organiser, donc faire territoire : solidifier un ensemble, tracer des frontières, défendre et expulser »
>
> Régis Debray, 1997

Notre travail de recherche interroge l'influence de la transmission familiale sur les trajectoires des travailleur-e-s indépendant-e-s[1]. Notre objectif est de « comprendre », au sens de Max Weber[2] (1971), les mécanismes qui incitent les individus à devenir chef-fe-s d'entreprise ? Cette recherche se propose de saisir le sens que les acteur-e-s donnent à l'acte d'entreprendre ainsi que les divers leviers mobilisés pour mener à bien leur projet entrepreneurial.

Tout d'abord, il nous semble fondamental d'expliciter l'utilisation de deux notions distinctes - « indépendant-e » et « entrepreneur-e » - au cœur du titre de cette thèse. L'indépendance est un statut tout autant qu'un mode d'exercice de l'activité professionnelle. Un mode d'exercice puisque tout travailleur-e indépendant-e échappe à la condition salariale, plus précisément à la soumission à une autorité par contrat de travail. Ainsi, l'indépendance professionnelle véhicule des valeurs d'absence de subordination et de gain de liberté mises en avant par les indépendant-e-s qui se flattent d'« être leur propre patron » et place ainsi l' « autonomie » au cœur de la rhétorique professionnelle (Gresle, 1981a ; Dubar, Tripier, 1998).

Pour l'INSEE, toute personne qui se déclare « à son compte », « salarié chef de sa propre entreprise » ou « aidant un membre de sa famille sans être salarié » est considérée comme indépendante (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014, p. 538). Ce statut regroupe donc des activités très disparates : les agriculteurs exploitants, les patrons de grandes entreprises, les artisans et commerçants, les auto-entrepreneurs et les membres des professions libérales. Ainsi, la stratification de la catégorie de travailleur-e-s indépendant-e-s dans les

---

[1] Nous avons fait le choix d'utiliser un langage épicène dans le but d'alléger la lecture et de garantir la précision du propos que nous n'aurions pu assurer en utilisant le « masculin neutre ». Les termes concernant les hommes et les femmes sont ainsi écrits avec « -e-s », ceux ne concernant que les hommes sont écrits au masculin et ceux concernant uniquement les femmes sont écrits avec un « e ». Nous avons préféré harmoniser la dénomination en favorisant l'utilisation du « e » et non de la forme féminine formelle (« entrepreneuse », « créatrice » etc.) afin de simplifier la lecture.

[2] « Comprendre » dans l'acception wébérienne signifie « saisir par interprétation le sens ou l'ensemble significatif visé réellement dans un cas particulier » (Weber, 1971, p. 35).

Professions et catégories socio-professionnelles (PCS) repose sur une distinction numérique : la taille économique des exploitations agricoles et le nombre de salarié-e-s pour les entreprises appartenant aux autres secteurs.

La catégorie de « chef-fe d'entreprise » est également définie statistiquement à partir du nombre de salarié-e-s. Le « chef-fe d'entreprise » selon l'INSEE est un entrepreneur-e dont les effectifs sont supérieurs à dix salarié-e-s. Or, nous considérons que le chef-fe d'entreprise est celui qui initie et concrétise un projet de création ou de reprise (Pesqueux, 2011), tout en étant propriétaire de ses moyens de production. Le chef-fe d'entreprise est donc un individu qui engage une opération commerciale ou industrielle[3], un « entrepreneur-e » qui « se charge de la réussite d'une affaire, d'un négoce, d'une manufacture » pour reprendre la définition du dictionnaire universel du commerce publié en 1723.

Au vu de ces éléments, nous pouvons remarquer que les frontières sont poreuses entre l'entrepreneur-e, l'indépendant-e et le chef-fe d'entreprise. Pourtant, François Gresle (1981b) établit une distinction entre l'entrepreneur-e et l'indépendant-e sur la base de la présence de salarié-e-s pour le premier et d'une activité de travail en famille pour le second. Or, cette distinction n'est pas probante pour plusieurs raisons :

- les membres de la famille peuvent être salariés
- les membres de la famille peuvent côtoyer des salarié-e-s
- la famille est rarement complètement éloignée de l'organisation de l'entreprise quelle que soit sa taille
- l'analyse des trajectoires des entrepreneur-e-s met en lumière les changements qui surviennent relativement à cette taxinomie au cours du cycle de vie de l'entrepreneur-e et de l'entreprise

En nous intéressant au « devenir », nous souhaitons analyser les trajectoires des enquêté-e-s (Strauss, 1992). Dans quelles mesures l'installation à son compte puise-t-elle sa source dans le passé « expérientiel » (Gotman, Blanchet, 1992) des enquêté-e-s ? *« Comprendre la pluralité des trajectoires d'entreprise [suppose] aussi de mieux connaître le patronat et de s'interroger sur la compréhension sociologique de l'entrepreneur »* (Zalio, 2004, p.22). Les entrepreneur-e-s rencontré-e-s exercent tou-te-s leur activité professionnelle de manière indépendante. L'indépendance constitue donc la catégorie générique dans laquelle sont regroupé-e-s les chef-fe-s d'entreprise. Il faut ainsi noter *« qu'une entreprise se sont des hommes et des femmes qui se réunissent autour d'un projet commun ; qu'une entreprise se sont des actionnaires qui apportent du capital, des clients qui expriment des besoins, des salariés qui produisent des biens ou des*

[3] Définition issue du site du Centre national de ressources textuelles et linguistique (CNRTL).

services, des fournisseurs qui participent à la production » (Segrestin *et al.,* 2014, p. 9). De ce fait, toute personne qui dirige une entreprise est un entrepreneur-e. Malgré les distinctions faites dans certaines recherches sur lesquelles nous reviendrons, nous utiliserons de manière indistincte les termes « entrepreneur-e », « chef-fe d'entreprise » et « indépendant-e » puisque ce qui est commun à l'ensemble des personnes rencontrées n'est pas tant de travailler seules ou non mais plutôt d'être exemptées du rapport hiérarchique propre au salariat.

Cependant, l'analyse des trajectoires d'indépendant-e-s ne peut se faire sans s'interroger sur ce qui incite les individus à entreprendre et ceci reste difficile sans s'inscrire dans le temps long de la transmission qui implique de fait la sphère familiale. Comme le souligne justement François Gresle (1981a), les professions indépendantes sont des professions familiales dans lesquelles les transmissions patrimoniales jouent un rôle central dans l'installation. *« Transmissions et influences entre générations forment un des phénomènes de base par lequel la société se reproduit, se transforme, se perpétue. La famille en est un des rouages essentiels, favorisant les interactions permanentes entre générations, leur façonnement mutuel, dans des transmissions de différentes sortes »* (Attias-Donfut, 1997, p. 113).

La transmission de l'entreprise, même hors du cadre familial, ne peut être comprise en dehors de sa dimension symbolique. « L'échange économique arrache les choses à leur signification affective » (Simmel, 1987, p. 47). Aussi, l'entreprise ne se résume pas à sa valeur pécuniaire, ce qui contribuerait à réduire l'investissement d'une vie à un simple *business* (Gillet, Jacques-Jouvenot, 2001 ; Mazaud, 2010). Les disputes lors de succession à propos d'objets dont la valeur économique est souvent dérisoire sont une bonne illustration de la dimension foncièrement symbolique du patrimoine. Pourquoi ? Précisément parce que l'héritage positionne les individus dans la structure sociale et leur donne une place.

S'intéresser au processus de transmission invite le chercheur-e à s'interroger plus spécifiquement sur les fondements de celle-ci. Pourquoi transmet-on ? D'un point de vue anthropologique, nous transmettons dans le dessein que ce que nous vivons et ce que nous pensons ne meure pas avec nous (Déchaux, 1997 ; Debray, 2000). Ainsi, le don tel qu'il a été pensé initialement par Marcel Mauss introduit le cadre privilégié de la transmission entre les générations puisque « le lien est un mode de relation. Le don est un mode de circulation » (Godbout, 2000, p. 282). A l'instar des trois obligations chères à Marcel Mauss – donner, recevoir, rendre – la transmission endette les interactants indéfiniment dans les situations de don non circulaire que sont les situations de transmission intergénérationnelle. *De facto*, le cycle de vie du donateur ne lui permet pas de s'assurer que celui à qui il a transmis, transmettra à nouveau à quelqu'un capable de faire durer le patrimoine et avec lui

la lignée familiale et/ou professionnelle. Plus qu'une réciprocité directe, immédiatement rassurante, la transmission intergénérationnelle implique un pari sur le temps (Lévi-Strauss, 1967).

Or les femmes sont très souvent mises à l'écart de la transmission du patrimoine (Jacques-Jouvenot, 1997). L'analyse du travail des femmes s'est souvent concentrée sur la relation salariale (Battagliola, 2000 ; Schweitzer, 2002). La proportion des femmes cheffes d'entreprise ne dépasse pas les 30% en France. Par conséquent, un plan national « Entreprendre au féminin » a été mis en œuvre par le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2012. Son objectif est d'atteindre 40% de femmes d'entrepreneures en France en 2017... Cela étant toutes les femmes bénéficient-elles des mêmes conditions pour créer ou reprendre une entreprise ?

Notre thèse se propose donc, par une « opération de déspécification » (Commaille, 1993), d'étudier ces situations particulières afin de mettre au jour les processus sociaux qui sous-tendent les distinctions de sexe dans la transmission et l'indépendance. Pour ce faire, à l'instar d'Irène Théry, nous considérons ces distinctions de sexe comme le produit des relations sociales résultant elles-mêmes des rôles tenus par les individus. Or cette conception n'est pas dominante. En effet, à l'entrée dans la modernité en Occident *« on se mit à y parler en abondance de l'Homme et de la Femme, de « la société de l'homme et de la femme », des « rapports entre les hommes et les femmes », de la « différence des sexes », comme si la partition de l'humanité en deux grandes classes d'individus avait absorbé toute la diversité des relations sexuées […]. Les rôles devinrent des natures et les statuts des identités ; le neutre disparu ; les attributions des partenaires d'une vie sociale se muèrent en attributs physiques et psychiques de congénères de l'espèce humaine »* (Théry, 2007, p. 53-54). En analysant la transmission familiale au regard des rôles et des relations sociales - mère-fille, mère-fils, père-fils, père-fille, frère-sœur, époux-épouse etc. - nous nous attacherons à comprendre les trajectoires des enquêté-e-s, situées dans des relations sociales et familiales particulières, menant à entreprendre.

Pierre Tripier (1997) montre en quoi la rencontre, même tardive, entre la sociologie de la famille et la sociologie du travail a été heuristiquement féconde dans la compréhension des activités indépendantes et du travail des femmes. Notre objet de thèse se situe ainsi à un croisement entre la sociologie du genre, de l'entreprise, des groupes professionnels et de la famille. L'analyse de la transmission familiale relativement à l'indépendance professionnelle et son influence sur les trajectoires d'hommes et de femmes entrepreneur-e-s, nous a fait endosser le rôle de *go-between* (Joseph, 1983), naviguant entre les diverses sphères de la vie sociale des individus afin de produire des connaissances socio-anthropologiques. En repositionnant l'entrepreneur-e dans sa famille, nous tenterons de

dépasser la conception de l'*homo economicus* pour nous intéresser à l'*homo memor* (Jacques-Jouvenot, Schepens, 2007). Des méthodes d'enquêtes qualitatives en passant par un « regard éloigné » (Lévi-Strauss, 1983) permis par nos lectures jusqu'à la mobilisation d'autres disciplines telle que l'histoire, l'économie ou le droit, cette thèse s'inscrit dans une démarche socio-anthropologique.

Par cette approche singulière, nous visons à saisir la manière dont la transmission d'une place au travail au sein du cercle familial infléchit le rapport au travail, les représentations de l'entreprise et les façons de mobiliser les membres de la famille. Pour ce faire, nous nous sommes intéressés :

- aux hommes et aux femmes qui ont hérité de l'entreprise familiale
- aux hommes et aux femmes qui n'ont pas hérité de l'entreprise familiale mais qui ont tout de même créé ou repris une entreprise
- aux hommes et aux femmes n'étant pas issus de familles indépendantes qui se sont néanmoins installé-e-s à leur compte

L'indépendance est une condition sociale qui tend à homogénéiser les manières d'être et d'agir des individus, au-delà des différences socio-économiques qui subsistent dans les sous-groupes (Gresle, 1981b), ce qui en fait un groupe assez stable pour s'assurer des comparaisons. De ce fait, la comparaison de ces diverses catégories d'entrepreneur-e-s permettra une compréhension plus fine de ce qui se joue dans la transmission familiale et de ce qu'elle produit sur les trajectoires des acteur-e-s. Les élus de la reproduction sociale - les héritiers de l'entreprise familiale - n'ont-ils pas davantage focalisé l'attention des sciences sociales que ceux - et celles - qu'elle contribue à exclure (Barthelemy, 2004), c'est-à-dire ceux qui n'ont pas accédé à la tête de l'entreprise ? Ainsi, à la manière de Norbert Alter (2012), nous chercherons également à étudier des trajectoires sociales atypiques des individus que rien ne vouait à entreprendre - celles des filles et des autodidactes - pour contribuer à une « sociologie de l'improbable » (Mercklé, 2005, p. 22).

Notre thèse s'articule en cinq chapitres.

Le premier chapitre vise à exposer la construction de l'objet ainsi que la méthodologie de recherche. Comment la question de la transmission familiale s'est-elle imposée par le terrain ? De quelle manière « attraper » la transmission ? Cette première partie répond à ces questions en revenant sur notre démarche d'enquête remaniée.

Dans le chapitre II, nous souhaitons replacer la variable famille au cœur de la trajectoire des chef-fe-s d'entreprise. L'image de l'entrepreneur-e auto-engendré-e et pour lequel la

prise de risque est une façon d'être, nie les stratégies de reproduction et de transmission en laissant de côté les éventuelles ressources liées à la famille. La transmission familiale offre donc des possibilités professionnelles diverses. Ces opportunités sont fonction des modalités de transmission dont l'analyse a permis l'élaboration de notre typologie qui sera présentée dans ce chapitre.

Nous avons fait le choix de structurer tous les chapitres qui suivent à partir de cette typologie. Cette organisation du propos a été envisagée dans le but de faciliter la lisibilité et de favoriser la visée comparative des différentes catégories, tout en garantissant une mise à l'épreuve de ces dernières en fonction des thèmes abordés par les chapitres. Chaque chapitre est ainsi structuré comme suit :

- un premier sous-chapitre qui apporte les éléments analytiques de l'ensemble du corpus
- un deuxième consacré aux entrepreneur-e-s qui héritent de l'entreprise familiale
- un troisième aux entrepreneur-e-s qui n'héritent pas de l'entreprise familiale mais de l'indépendance professionnelle
- un dernier sous-chapitre dédié aux entrepreneur-e-s issu-e-s de famille non indépendante

Le chapitre III sera consacré à l'analyse des trajectoires *ante* installation. Quelles étapes les entrepreneur-e-s ont-il franchis ? Pour quelles raisons en sont-ils venus à l'indépendance professionnelle ? Nous nous focaliserons sur le rapport à l'école et aux mondes professionnels entretenu par les chef-fe-s d'entreprise pour faire émerger des « schéma de trajectoire » (Strauss, 1992) vers l'indépendance.

Le chapitre IV se concentrera sur un instant T, celui de la création ou de la reprise de l'entreprise, celui du travail de l'entrepreneur-e afin d'analyser les manières d'entreprendre de nos enquêté-e-s ainsi que leurs représentations et pratiques de l'indépendance professionnelle.

Enfin, dans le chapitre V nous nous attacherons à faire le lien entre les temporalités, entre ascendants et descendants, pour analyser les rapports entretenus entre la famille et l'entreprise. La famille joue-t-elle un rôle ? Si oui, joue-t-elle le même rôle que l'on soit homme ou femme, successeur-e, héritier-e de l'indépendance ou autodidactes ? A partir de la comparaison de nos différentes catégories d'entrepreneur-e-s construites *via* l'analyse de ce dont ils ont hérité, cette thèse propose d'apporter un autre regard sur les distinctions de sexe dans l'entrepreneuriat.

CHAPITRE I : CONSTRUCTION DE L'OBJET ET METHODOLOGIE D'ENQUETE

> « Le premier objet de l'enquête n'est pas de répondre à des questions mais de découvrir celles qu'on va se poser, et il faut, pour cette simple découverte, du temps »
>
> Olivier Schwartz, 2011

Introduction de chapitre

Si comme Aristote on considère que « le temps consume, que tout vieillit sous l'action du temps » (Aristote *in* Ricoeur, 1985, p. 33), alors le temps est un bienfait nécessaire à la construction de l'objet de recherche. Pour cela, il nous faut considérer que vieillir, c'est aussi mûrir. *« Plusieurs vous diront que la manière de faire une recherche consiste à se décider pour un problème, à lire tout ce qui a été écrit à ce propos, à développer un cadre théorique fermement basé sur les théories classiques et à appliquer ce cadre sur le problème en question, en déduisant à partir de principes généraux une hypothèse que votre recherche testera. Tout cela semble raisonnable et approprié, mais un problème inévitable demeure : ça ne marche pas »* (Becker, 2006, p. 12). La première étape suggérée par Howard Becker ne va déjà, dans notre cas, pas de soi : décide-t-on vraiment et toujours du problème ?

En revenant sur les méandres du doctorat avec son apanage d'activités hétéroclites, de tâtonnements, d'inattendus, nous renouerons le fil de la construction de notre objet de recherche. Ce chapitre se propose :

- de revenir sur les diverses étapes qui ont scandées l'élaboration de notre objet et la manière dont elles ont façonnées la thèse présentée ici (I. Les origines du questionnement et II. Problématique et hypothèse)

- de montrer comment ces sinuosités du parcours ont permis d'opérer un glissement qui nous a mené au-delà d'une analyse genrée de l'entrepreneuriat (III. Contextualisation des données)

- d'expliciter les méthodes que nous avons jugées les plus adaptées pour mener à bien ce projet et leur intérêt pour notre objet en insistant plus particulièrement sur la méthode des généalogies comparées qui constitue une approche singulière et essentielle dans l'analyse de la transmission (IV. Choix méthodologiques)

Mais tout passage à l'écrit implique une réorganisation de la pensée et de l'expérience qui rompt avec la diachronie de la recherche. Le travail d'enquête est un cheminement dont les années d'hésitation et le rythme soutenu ont neutralisé la possibilité d'un regard réflexif en présence. La mise en cohérence de cet itinéraire par l'écrit est en ce sens une « reconstruction utopique » (Duvignaud, 1968).

I. Les origines du questionnement

1. Les trajectoires biographiques des femmes ingénieures

Les interrogations qui sous-tendent ce travail de recherche prennent racine dans le temps long du cursus universitaire et des travaux de recherche qui le scandent. Le fait de revenir dès à présent sur les méandres réflexifs et circonstanciels qui permettent l'élaboration de cette thèse sont un détour nécessaire. Ce travail trouve, en effet, son ancrage dans plusieurs recherches sur lesquelles nous allons revenir maintenant pour souligner l'apport de chacune.

Notre première[4] recherche portait sur les femmes qui s'orientaient vers des filières scientifiques et techniques non-paritaires. Cette recherche a facilité deux choses :

- la rencontre avec Danièle Dulmet, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) qui nous permettait de travailler sur les archives du concours du prix de la vocation scientifique et/ou technique (PVST). Ce prix était délivré aux filles qui, à la sortie du baccalauréat, s'orientaient vers des filières scientifiques et techniques où l'effectif féminin était inférieur à 40% ;

- l'utilisation des archives du concours « Initiative au féminin », co-organisé également par la DRDFE, d'où est issu une partie de notre corpus de thèse

[4] « Atomisation du genre ? Trajectoires des femmes s'orientant dans les filières scientifiques et techniques », mémoire de recherche sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot, 2012.

Ce premier travail se proposait d'analyser ce qui favorisait l'orientation symptomatique des femmes dans des filières scolaires non-paritaires. Le constat statistique de la faible proportion de femmes ingénieures (Gadéa, Marry, 2000), puisque la majorité de notre corpus exerçait cette activité, nous a conduit à l'analyse des marges : celles qui y parviennent. Alors que peu de femmes accédaient à des postes d'ingénieurs, quels étaient les éléments de leur trajectoire qui en favorisaient l'accès ?

Nous pensions au préalable que les mères jouaient un rôle dans la transmission de représentations sexuées davantage émancipatrices. De cette manière, elles offraient un champ des possibles plus vaste à leur fille et donc une orientation dans des filières non-paritaires envisageable. Pour autant, cette hypothèse s'est trouvée contredite par l'enquête de terrain. En effet, cette recherche soulignait le rôle prépondérant des mères dans la transmission de représentations sexuées traditionnelles à leur fille. En effet, lors de cette première recherche, nous avons montré la manière dont les enquêtées idéalisaient le rôle de mère au foyer, en exerçant leur activité salariée par contrainte économique. Cette transmission par la mère de représentations sexuées, corrélée à l'appétence pour les sciences et les techniques transmise par leur père, entraînait un rapport au travail et une volonté de conciliation des sphères familiales et professionnelles en tension (Sposito, 2013).

Cette première recherche nous a permis de comprendre la manière dont les trajectoires sont façonnées par la transmission familiale, qui diffère dans la fratrie en fonction de sa composition, du sexe et de la place occupée en son sein. Pour autant, l'analyse de trajectoires exclusivement féminines ne nous permettait pas de comparer avec des trajectoires masculines par exemple, ce qui constituait un bémol de cette recherche. Néanmoins, ce premier travail se situe au fondement de nos interrogations sur les distinctions de sexe, le rapport au travail et leur imbrication avec la famille.

2. Interreg : l'indépendance au masculin

Alors que la question du genre et du rapport au travail avait été travaillée en amont, le terrain spécifique de l'entrepreneuriat a, quant à lui, été abordé par le biais de deux autres recherches réalisées en parallèle.

La première[5] consistait en une monographie d'une très petite entreprise* (TPE) en milieu rural. Cette entreprise était dirigée par une femme qui avait acheté les murs du café-restaurant autrefois loués par ses parents. Durant des années, celle-ci a aidé ses parents

[5] « Enjeux socio-économiques des situations de ruptures de trajectoires biographiques dans les très petites entreprises rurales. Monographie d'une TPE Haute-Saônoise », mémoire de recherche sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot, 2013.

jusqu'à ce qu'elle rachète le café-restaurant et y emploie son conjoint. L'organisation du travail y était donc, depuis le départ, familiale et la gestion de l'entreprise s'est trouvée modifiée à la suite du décès du père, puis, quelques années plus tard, de celui de la mère de la patronne. Cette monographie nous permettait de nous familiariser avec un domaine de recherche que nous ne connaissions pas jusqu'alors : celui de l'entreprise.

Ce second mémoire de Master était ainsi une manière de nous familiariser avec le terrain d'une seconde recherche collective et comparative que nous appréhendions comme un potentiel financement doctoral : « Conséquences socio-économiques des ruptures de trajectoires biographiques dans les très petites entreprises rurales de l'Arc jurassien franco-suisse »[6]. Alors que la problématique générale de la recherche Interreg portait davantage sur les ruptures, nous y avons approfondi l'analyse des modalités de transmission et leurs conséquences sur le travail (Sposito, 2015). La totalité de notre temps a ainsi été consacrée à cette recherche durant nos trois premières années de doctorat. Néanmoins, très vite la question de la propriété collective des données a été évoquée et nous avons compris que cette recherche ne pourrait être l'objet de notre thèse. Nous n'étions pas familiarisés avec ces questions inhérentes aux recherches collectives. Pour autant, il fallait trouver et instaurer une bonne distance et une juste proximité entre l'objet de la recherche Interreg et notre projet de thèse à construire afin de ne pas perdre totalement le temps investit dans le premier.

La combinaison de ces deux recherches sur l'entrepreneuriat nous a permis de comprendre plusieurs choses. D'une part, que l'accession à l'indépendance professionnelle était essentiellement masculine. D'autre part, par l'actualisation des analyses, que les hommes et les femmes chef-fe-s d'entreprise ont des comportements différents relativement à l'imbrication famille et entreprise. En effet, les chefs d'entreprise ont tendance à enchevêtrer davantage ces deux sphères tandis que les cheffes d'entreprise ont plus souvent tendance à les séparer - en privilégiant un statut juridique sociétaire, un moindre recours à la main d'œuvre gratuite du conjoint etc.

Nous revenions à nouveau sur nos questionnements autour des distinctions de sexe et de la problématique du genre relativement, cette fois, à l'entrepreneuriat. Ces principaux apports nous ont amenés à nous questionner sur ce qui produisait ces distinctions entre les sexes dans la gestion de l'imbrication de la famille et de l'entreprise. Nous avons mis en exergue la manière dont nous avons combiné nos précédents travaux pour les adapter à une situation spécifique : celle d'être employée pour travailler sur une recherche différente de la thèse. Le problème n'est autre ici que celui du temps : temps disponible, temps

[6] Programme Interreg IV-A 2013-2015.

imparti, temps autorisé, temps perdu… *In fine*, c'est cette question du temps qui court en filigrane de ce cheminement réflexif. En effet, qu'il s'agisse des ingénieures ou des chef-fe-s d'entreprise, ce qui nous intéresse plus particulièrement est de comprendre ce que la famille fait au travail. Quels que soient les terrains d'enquête, nous nous sommes sans cesse interrogés sur la transmission familiale et ses conséquences sur le travail. Ce retour sur notre cheminement réflexif nous permet, non de recréer une illusoire logique dans ces méandres, mais plutôt de souligner la manière dont nous avons bricolé (Lévi-Strauss, 1962) pour construire notre objet de recherche doctorale afin de gérer un temps qui parfois nous échappait, dans le but de mettre à profit nos réflexions antérieures multisituées sur la transmission familiale.

II. Problématique et hypothèse

Les recherches susnommées nous ont ainsi permis d'enrichir notre réflexion et d'élaborer la problématique de thèse qui suit. Alors que le travail indépendant peut être défini comme un agrégat de groupes professionnels dont la majorité des membres n'est pas salariée et dans lequel l'autonomie est une valeur centrale de la rhétorique professionnelle (Dubar, Tripier, 2005), cette catégorie englobe une part hétéroclite d'activités - artisanat, commerce, industrie, service aux personnes etc. Néanmoins, l'homogénéité du groupe réside dans son rapport à une clientèle et une reconnaissance de l'expertise fondée sur des compétences spécifiques.

Le travail indépendant ne constitue donc pas un groupe professionnel tel que le définissent Didier Demazière et Charles Gadéa, à savoir *« des ensembles de travailleurs exerçant une activité ayant le même nom et par conséquent dotés d'une visibilité sociale, bénéficiant d'une identification et d'une reconnaissance, occupant une place différenciée dans la division sociale du travail et caractérisés par une légitimité symbolique. Ils ne bénéficient pas nécessairement d'une reconnaissance juridique mais du moins d'une reconnaissance de fait, largement partagée et symbolisée par leur nom, qui les différencie des autres activités professionnelles »* (Demazière, Gadéa, 2009, p. 20). C'est pourquoi, les nombreuses recherches réalisées sur le travail indépendant se centrent sur l'analyse d'un secteur d'activité* spécifique, pour ne donner que quelques exemples : l'artisanat (Zarca, 1986 ; Mazaud, 2013 ; Cognie, 2015), les petits commerces (Gresle, 1981a, 1981b, Zalc, 2010), le bâtiment (Casella, 1982), l'agriculture (Jacques-Jouvenot, 1997 ; Schepens, 2003). Ces recherches ont montré l'importance de la présence de la sphère familiale pour asseoir l'installation en tant qu'indépendant.

Ce qui caractérise également le travail indépendant est le fait de disposer d'un patrimoine transmissible aux générations à venir. En ce sens, l'analyse intergénérationnelle

des modalités de transmission, que cette dernière soit matérielle (patrimoine professionnel tel que des locaux, du matériel, l'entreprise elle-même ou contribution financière, domestique) ou immatérielle (représentations, *ethos* d'indépendant, appétence pour une activité professionnelle), semble heuristiquement féconde pour appréhender cette catégorie « indépendante » si éclectique. Notre analyse de la transmission repose ainsi sur plusieurs modalités :

- la succession des générations dans l'indépendance professionnelle
- les membres de la famille vecteurs de transmission de l'indépendance
- l'organisation de la transmission de l'entreprise familiale
- la composition de la fratrie d'Ego
- la présence ou non d'indépendants dans la fratrie
- la similarité de métier entre les membres de la famille
- le mode d'accès à l'entreprise
- le mode d'exercice de l'activité indépendante
- l'organisation professionnelle au sein du couple
- la composition de la fratrie des enfants d'Ego
- l'organisation de la transmission volontaire ou effective aux enfants d'Ego

Il est un point charnière de notre réflexion qu'il nous faut expliciter : ce que transmettre veut dire. Etymologiquement emprunté au latin *transmittere* qui signifie littéralement « envoyer par-delà, faire passer »[7], le terme incarne un rapport au temps – *trans* – autant qu'à l'espace – *mittere* – comme le souligne Dominique Jacques-Jouvenot (1997). Transmettre implique donc les générations dans un espace limité.

A ce titre, la temporalité est essentielle pour comprendre la transmission (Debray, 1996, 1997 ; Jacques-Jouvenot, 1997) puisqu'elle est justement un processus mémoriel. « Le temps est le cadre social privilégié où s'organise la transmission » (Jacques-Jouvenot, 2012, p. 8), temps historique, temps de la génération, temps biographique. Dans cet entrelacs temporel, la transmission trouve sa place. Mais que se passe-t-il dans ce temps fondamentalement long ? Il s'y déploie des échanges, des interactions entre les générations dans une dynamique du don impliquant de fait son pendant d'obligations : donner, recevoir, rendre (Mauss, 2008 [1950]). Aussi, celui qui reçoit contracte une dette dans le système complexe du contre-don, ceci étant exacerbé dans les cas de transmission élective à

[7] Etymologie issue du site du Centre national de ressources textuelles et linguistique (CNRTL).

un seul des enfants (Jacques-Jouvenot, 1997 ; Choron-Baix, 2000) comme souvent lorsqu'il s'agit de la transmission d'entreprise.

Les successeurs n'héritent pourtant pas uniquement d'un patrimoine matériel mais aussi de représentations des rôles sexués, de valeurs de l'indépendance, d'autorité en même temps que des manières de faire et des pratiques professionnelles (Gresle, 1978). Pour autant, les places qui mènent à l'entreprise familiale sont limitées. Elles ne se résument pas à l'accès à un travail mais aussi à un statut, une reconnaissance et une identité (de Gaulejac, Léonetti, 1994).

Ce système complexe qui donne forme à « l'acte de transmettre » (Jacques-Jouvenot, 1997) nous invite à nous intéresser davantage aux liens qui unissent les interactants qu'au contenu des savoirs qui circulent puisque comme le souligne Françoise Waquet (2008), le savoir ne se transmet pas seul. En effet, c'est par les liens corrélés à la nature de l'objet et à sa charge symbolique qu'il est possible de comprendre l'acte de transmettre et sa portée sociale. La signification pour les interactants du contenu particulier, plus que la transmission constitue des liens qui transcendent la mortalité humaine. La transmission permet en effet de faire société avec les morts (Déchaux, 1997 ; Legendre, 2004) et ainsi de réunir les générations.

La question de la transmission induit tout de même celle de son contenu. L'héritage représente de l'argent, des biens, du pouvoir, qui contribuent à la dévolution des statuts sociaux (Barthelemy, 2004). Mais le patrimoine, en tant que « biens de famille »[8], est un héritage dans lequel, par exemple, le savoir tient une place. Pour les entrepreneur-e-s, il est question de transmission de savoirs susceptibles de mener à l'indépendance professionnelle ou à la reprise de l'entreprise familiale. Chez les paludiers étudiés par Paul Jorion et Geneviève Delbos (1990), les agriculteurs par Dominique Jacques-Jouvenot (1997) ou encore les entrepreneurs de travaux forestiers (ETF) de Florent Schepens (2004), plus que d'une transmission de savoirs professionnels, il s'agit de la transmission d'une place au travail. En effet, la transmission des savoirs ne peut se comprendre qu'à partir d'une analyse en termes de places entre les acteur-e-s. Ces dernières constituent un patrimoine au sein duquel le savoir se transmet. « Il n'y a pas ceux qui savent et ceux qui ne savent pas mais des prédécesseurs et des successeurs à des places données » (Jacques-Jouvenot, 2012, p. 14).

La transmission des places au travail est souvent analysée par le biais de ceux qui les occupent. C'est le contre-pied que nous souhaitons prendre ici en tentant d'analyser la transmission des places professionnelles « en creux ». A qui sont réservées les places dans

[8] Du latin *patrimonium*, CNRTL.

l'entreprise familiale ? Que font les autres membres de la fratrie quand la place est déjà prise ? Créent-ils leur propre place ou s'en vont-ils en chercher une ailleurs ? Nous analyserons ainsi les trajectoires :

- de celles et ceux qui héritent d'une place à la tête de l'entreprise familiale,
- de celles et ceux qui s'installent dans l'indépendance sans reprendre l'entreprise familiale,
- de celles et ceux qui ne sont pas issu-e-s du milieu entrepreneurial mais créent ou reprennent une entreprise

Cette démarche comparative a pour dessein d'analyser les trajectoires des enquêté-e-s vers l'indépendance relativement aux modalités de transmission familiale souvent occultées par la place tenue par les successeurs. Par conséquent, nous souhaitons revenir dans le cadre de cette thèse sur les places occupées par des successeur-e-s mais aussi par des non-successeur-e-s en les comparant afin de mieux comprendre ce qui se joue dans la transmission familiale relativement à l'indépendance professionnelle.

Néanmoins, ne considérons pas la place vacante dans l'entreprise familiale comme désirable en soi. L'efficience de la transmission reste imprévisible puisqu'elle n'est pas un processus unilatéral. Aussi est-elle soumise à d'éventuelles réinterprétations, recompositions, déperditions voire échecs (Choron-Baix, 2000). En ce sens, la transmission est négociation. Les parents n'imposent pas leur choix à leur progéniture, ces derniers se l'approprient ou non. Ainsi, la transmission est un projet réciproque (Jacques-Jouvenot, 1997 ; Bertaux, Thompson, 2005). La question que pose finalement l'analyse de la transmission intergénérationnelle chez les indépendants est comment circulent et se transmettent les places au travail ? En acceptant ou non cette place, les individus façonnent leurs trajectoires et participent ainsi à leur destin individuel.

La transmission du patrimoine anime les chercheur-e-s autours notamment de l'égalité ou de l'inégalité des partages qui renvoie autant *« à des représentations de la parenté, des configurations matrimoniales, des structures foncières, des rapports à la terre et à la localité différents »* (Barthelemy, 2004, p. 11). En ce sens, transmettre n'est pas reproduire. La théorie de la reproduction élaborée par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron (1970) n'explique pas qu'il n'y ait, dans la plupart des cas, qu'un élu, futur successeur, au sein de la fratrie. D'après les auteurs, tous les enfants d'une même fratrie héritent d'un même *habitus*. Or, comme nous le montrerons dans cette thèse, on ne transmet ni la même chose, ni de la même manière à ses enfants. Pour autant, on transmet, ce qui invite certains à parler d'une « universalité du désir de transmettre » (Bertaux, Thompson, 2005). La transmission, parce

qu'elle s'inscrit dans une économie du don, doit être considérée comme une relation et non comme un geste isolé (Godbout, 2013) puisque c'est justement à ce point que l'*homo memor* prend le pas sur l'*homo economicus* (Jacques-Jouvenot, Schepens, 2007).

Les chercheur-e-s qui ont travaillé sur les problématiques de genre dans la transmission, soulignent la mise en marge des filles dans les rites de passation de pouvoir (Jacques-Jouvenot, 1997 ; Downs, Laufer, 2005 ; Richomme-Huet, d'Andria, 2012). En mettant au jour les processus qui ont mené ces femmes vers des orientations professionnelles symptomatiques, c'est-à-dire impliquant un ensemble de signes révélateurs ou avant-coureurs de ces orientations, nous pourrons nous attacher à comprendre *l'exception* dont Howard Becker souligne l'intérêt (Becker, 1986). En effet, les femmes ne représentent qu'un tiers des chef-fe-s d'entreprise en France[9]. L'accès des femmes à l'indépendance professionnelle étant socialement limité, il nous a paru intéressant d'appréhender cet objet afin de comprendre le propre du travail indépendant ainsi que la rhétorique et les représentations des individus appartenant à cette catégorie professionnelle.

Pourquoi s'intéresser aux cheffes d'entreprise exclusivement au départ ? Parce que cela permettait d'analyser une nouvelle fois le groupe par ses marges, d'autant que la plupart des recherches susnommées portent sur des hommes et sur l'aide des conjointes puisque les femmes dirigeantes sont peu nombreuses dans ces secteurs d'activités. Les autres recherches, notamment statistiques, ne s'attachent pas à une analyse comparative, amalgamant donc des situations et des profils potentiellement différents lorsqu'il s'agit de recherche sur l'entrepreneuriat ou bien finissent par relever des spécificités de l'entrepreneuriat « féminin », en ne s'attelant qu'à la description d'un corpus de femmes, comme s'il existait un modèle entrepreneurial normal et « masculin ». Pour autant, comme nous le soulignerons plus en détail ultérieurement, à l'instar d'Irène Théry, nous considérons le genre comme « une modalité des actions et des relations, et non comme un attribut des personnes » (Théry, 2007, p. 447).

Alors que le travail indépendant est une catégorie professionnelle qui implique souvent la transmission d'un patrimoine, et que la transmission de ce patrimoine est sexuée, nous pouvons nous interroger sur ce qui, dans la trajectoire des cheffes d'entreprise, leur a permis l'accès à l'indépendance professionnelle. S'il n'y a qu'un tiers de femmes indépendantes en France, quels sont les leviers dont elles disposent pour accéder à cette catégorie professionnelle ? Cette recherche ne se veut pourtant pas gynocentrée puisqu'au-delà d'un corpus composé d'hommes et de femmes, elle se propose de mener une réflexion

[9] INSEE, Base non-salariés et DADS, 2012.

plus large sur les modalités de transmission familiale et leurs conséquences sur les trajectoires sociale, familiale et professionnelle des enquêté-e-s.

Au vu de la dimension intrinsèquement éclectique du travail indépendant, nous nous sommes exemptés dans l'échantillonnage des clivages sectoriels pour nous concentrer sur l'analyse de l'indépendance professionnelle. Bien évidemment cette prise de position n'implique pas que nous considérions cette catégorie comme une catégorie unifiée, les secteurs d'activité faisant leur œuvre sur les petits entrepreneur-e-s par une culture de métier et des revendications communes sur lesquelles nous reviendrons dans l'analyse. Ce qui nous intéresse plus particulièrement est de comprendre ce qui favorise ou au contraire freine l'accession à l'indépendance professionnelle. **Comment les modalités de transmission familiale façonnent-elles les trajectoires d'indépendant-e-s ? En quoi ces modalités de transmission infléchissent le rapport au travail, les représentations de l'entreprise et l'imbrication de la famille et de l'entreprise ? Qu'apporte une analyse intergénérationnelle dans notre compréhension de l'entrepreneuriat ?**

Les données empiriques corrélées aux connaissances du travail indépendant nous invitent donc à inscrire notre recherche dans le prolongement de l'hypothèse selon laquelle les modalités de transmission familiale fabriquent la trajectoire des individus vers l'indépendance professionnelle. Nous entendons la trajectoire au sens d'Anselm Strauss (1992), à savoir qu'elle ne comprend pas uniquement le cours de la vie d'un individu mais également l'ensemble des personnes qui y sont intervenues. L'analyse de la trajectoire de nos enquêté-e-s nous permet en outre d'ordonner de manière analytique l'ensemble des évènements qui y sont survenus, les bifurcations, les échecs, les rencontres en termes d'expérience et d'identité. Nous souhaitons comprendre s'il existe des « schémas de trajectoire » (Strauss, 1992, p. 161) menant à l'indépendance professionnelle.

Plus précisément, ces modalités de transmission impliqueraient une trajectoire scolaire et professionnelle différente pour les membres de la fratrie en fonction de ceux qui héritent d'une place professionnelle et les autres. **Nous faisons l'hypothèse que les manières d'appréhender le travail, l'entreprise, la vie conjugale et la famille à l'aune de cette dernière ainsi que les représentations qui s'y attachent dépendent des modalités de transmission familiale relatives à l'indépendance et plus précisément de la transmission d'une place professionnelle - de successeur-e, d'indépendant-e - ou non**. Nous pouvons supposer que ce qui diffère dans les manières d'entreprendre relève davantage d'une différence dans les modalités de la transmission que de la variable sexe, comme tendent à le souligner les recherches sur la question. Néanmoins, il semble nécessaire de rappeler que toute hypothèse est une construction vraisemblable où l'imagination anticipe quelque peu sur la connaissance (Carbonnel, 2009).

III. Contextualisation des données

1. Deux terrains, deux corpus

A partir du constat selon lequel aucun phénomène ne peut exister dans le vide environnemental (Mucchielli, Paillé, 2012), il nous semble important de revenir sur l'élaboration de notre corpus et des choix préalables qui ont été fait. L'élaboration de ce dernier s'est faite de manière dyadique et nous souhaitons revenir sur la manière dont il a été construit afin de se plier à l'exigence systématique de l'explicitation des conditions singulières de l'enquête (Beaud, Weber, 2003). Nous sommes partis d'une volonté de varier les situations d'indépendance professionnelle et nous n'avons, de ce fait, pas réalisé d'échantillonnage. Il nous paraissait pour autant fondamental, au vu de notre problématique initialement centrée sur le genre, d'avoir un corpus d'hommes et de femmes chef-fe-s d'entreprise, afin de sortir de l'écueil des recherches que nous avons évoquées précédemment.

Afin de scinder les deux recherches et de ne pas céder à la facilité de nous laisser happer par la problématique Interreg, dont il s'est avéré difficile de se déprendre, nous avons fait le choix d'un terrain d'enquête bien délimité : celui du concours « Initiative au féminin ». Comme son nom l'indique, ce concours est réservé aux femmes ayant pour projet de s'installer à leur compte ou étant déjà installées.

Nous nous sommes donc concentrés sur les archives des dossiers retenus par le jury du concours « Initiative au féminin », archives s'étalant de 2006 - date de création du concours régional - à 2013. S'agissant d'un concours régional, l'objet de la thèse est territorialement limité à la région Franche-Comté. Par conséquent, nous avons utilisé uniquement les entretiens[10] avec des hommes chefs d'entreprise, réalisés par nos soins sur le territoire franc-comtois, issus de la recherche Interreg. L'ensemble des archives du concours représente au total 152 dossiers. Ce sont donc 152 courriers postaux qui ont été envoyés mais pour lesquels nous avons eu seulement 20% de réponse malgré deux relances par courriels. Nous avons joint à notre demande d'entretien une lettre de Danièle Dulmet (DRDFE) qui invitait vivement les personnes à participer à cette recherche. Nous reviendrons ultérieurement sur l'influence de cet ancrage sur les entretiens réalisés auprès des cheffes d'entreprise, par cette inscription institutionnelle via la DRDFE.

[10] Le même guide d'entretien a été utilisé sur les deux terrains d'enquête. Celui-ci peut être consulté en Annexe 3.

La mobilisation de ces deux terrains d'enquête, en nous donnant accès respectivement à des hommes et des femmes chef-fe-s d'entreprise, nous a donc permis d'enrichir notre corpus de thèse en garantissant la visée comparative initialement envisagée.

2. La différence de sexe comme problème public

Nous pouvons rappeler que la distinction sémantique essentielle à l'émergence des études sur le genre reste celle liée à la dénaturalisation des différences entre les sexes, à savoir la distinction entre sexe biologique et genre socio-culturel. Cette distinction peut être attribuée à des médecins et psychologues américains qui, dès les années 1950, souhaitent témoigner de la diffraction chez certains de leurs patients entre corps et identité. Cette distinction a donc mis à mal la naturalisation et la légitimation de la domination des femmes par la rhétorique des différences biologiques universelles.

D'un point de vue historique, c'est au moment de la Révolution Française que la question de l'obtention des droits civils et politiques animait le débat qui portait notamment sur le statut d'un Etat fondé sur la liberté et l'égalité qui en prive la moitié du genre humain[11]. C'est à cette période que les historiens recensent les premiers éléments d'une pratique militante en faveur des femmes, avec notamment les Cahiers de doléance ou encore la Déclaration des droits de la femme d'Olympe de Gouges. Au XIXème siècle, l'émergence des mouvements utopistes redonne un élan à la contestation, plus radicale encore, de la soumission des femmes. Les contestations portent notamment sur la nécessaire nature hiérarchique de la société, sur le modèle statique de la famille conjugale et du mariage, corroboré par des revendications prônant l'égale liberté entre hommes et femmes dans les études, les activités ou les liens amoureux (Fourier, 1969). C'est ainsi que les mouvements saint-simoniens ou fouriéristes se sont postés en filigrane des revendications des femmes réclamant l'égalité entre tous êtres humains.

Ainsi, la diffusion sociale des problématiques liées aux inégalités de genre s'est faite suite aux mobilisations féministes qui soulignaient le caractère non naturel de la division des rôles sexués. Depuis les années 1970, les recherches féministes ont apporté un angle de vue différent quant aux problématiques liées au sexe. Ce n'est qu'à la fin du XXème siècle que l'émergence des *Women's Studies* - « Etudes Féministes » - a touché l'ensemble des sciences humaines, pour contester les recherches scientifiques androcentrées. Par la suite, les *Gender Studies* ont connu un développement rapide dans les pays anglo-saxons : le terme

[11] CONDORCET, Sur l'admission des femmes au droit de cité, Œuvres de CONDORCET, Firmin Didot, 1847-1849.

de genre a donc été très travaillé chez les féministes américaines qui voulaient mettre l'accent sur la dimension foncièrement sociale de la distinction sexuelle et donc se pencher sur les rapports sociaux entre les sexes à travers sa dimension interactive et processuelle.

En France, nous avons assisté à un foisonnement de recherches, d'enquêtes, de réflexions qui posent de façon plus ou moins centrale la question de la distinction des sexes. Pour autant, il n'existe pas, à la différence de la plupart des pays qui nous entourent, de domaine constitué : les *Gender Studies* ont, chez nous, une place institutionnelle très effacée.

Il n'en est pas moins qu'une fraction réformiste du mouvement s'est insérée dans les appareils d'Etats notamment au début du septennat de François Mitterrand. Après les élections de 1981, fut créé le ministère des droits de la femme dont la mission était de « promouvoir les mesures destinées à faire respecter les droits des femmes dans la société, à faire disparaître toutes discriminations à leur égard et à accroitre les garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, social et culturel »[12]. Ce n'est que depuis 2000 que la notion d'égalité a été intégrée à la dénomination des structures administratives en charge des droits des femmes –service des droits des femmes et de l'égalité. Cette structure nationale en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes était attachée administrativement depuis 1997 au ministère de la cohésion et des affaires sociales, puis en 2004, elle était rattachée institutionnellement et politiquement au ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, puis en 2016 au ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, soulignant ainsi une posture ambigüe de l'Etat face aux questions liées au genre et à l'égalité.

Ce bref détour historique nous permet de souligner la manière dont un fait social devient un problème public (Neveu, 2015). En effet, ce fait social qui est la différence de traitement des femmes relativement aux hommes, a été construit au fil de l'histoire comme problématique. Ce passage de l'allant de soi au problématique a été amorcé par divers « entrepreneurs de cause » - médecins, psychologues, féministes, utopistes, etc. - qui l'ont mis en récit. Une fois le problème formulé, ils ont su fédérer autour de ce dernier afin d'assurer une mobilisation par un plus grand nombre. Puis les médias en font un objet de débats et les acteurs politiques le prennent en charge et établissent des lois, allouent des budgets et des services consacrés à sa résolution telle que les délégations aux droits des femmes et à l'égalité. Cette accession au statut de problème public a favorisé la production

[12] Décret du 31 mai 1985.

d'une pléthore de travaux sur le genre dans des disciplines diverses et variées ainsi que des débats médiatiques animés sur la question[13].

3. Discrimination et exemplarité

L'institution du concours « Initiative au féminin » provient de démarches de discrimination « positive » qui s'appliquent en France depuis le début des années 1980. Bien que le terme même de discrimination repose, dans son usage et sa diffusion en sociologie, sur l'essor d'un nouveau cadre juridico-politique antidiscriminatoire (Bereni, Chappe, 2011), il n'en est pas moins que les discriminations s'immiscent dans les actes, les pratiques, les traitements et les dispositions (Cédiey, 2007). En mettant à mal l'ambition démocratique de réaliser l'égalité des chances, les autorités se sont donc mises à appliquer des mesures de discrimination dites positive afin de rétablir la justice sociale. L'application de cette forme de discrimination repose sur un principe simple : *« adopter des politiques qui créent volontairement des inégalités pour mieux tendre vers l'objectif d'égalité, et ainsi tenir compte des handicaps (ou des avantages) des individus. »* (Keslassy, 2005, p.107). Pour autant cette volonté de compenser des inégalités préexistantes ne se cantonne donc qu'à une mesure corrective des inégalités, un rattrapage et une compensation *a posteriori* des injustices sans intervention sur les mécanismes qui la produisent (Rawls, 1987 ; Wuhl, 2007, 2008). Ceci transparaît clairement lorsque le premier invité qui s'exprime sur scène lors de la remise des prix du concours 2013, explique que les raisons du concours sont :

> « […] d'encourager l'entrepreneuriat féminin par une aide financière et un accompagnement pour atténuer les difficultés des femmes à concilier leur vie familiale et professionnelle. »
>
> (Président d'Initiative Doubs)

Nous ne faisons ici qu'évoquer compendieusement les débats autour de la notion et des pratiques de discrimination puisqu'elle ne constitue pas le cœur de notre objet. Nous souhaitions surtout, par ce détour, évoquer le biais introduit par le concours. D'une part, toute la population des femmes cheffes d'entreprise ne s'est pas présentée à ce concours, d'autre part une sélection est opérée par le comité technique[14] et se fait sur des critères

---

[13] Nous pensons notamment aux débat sur la « théorie du genre » à l'école ou encore la fin des financements régionaux des travaux de recherche sur le genre en Ile-de-France.

[14] Le comité technique qui sélectionne entre 10 et 20 dossiers éligibles par année est constitué d'un représentant de chacune des structures suivantes : Cré-entreprendre initiative – aujourd'hui Doubs Initiative, porteur du concours -, Haute-Saône initiative, Franche-Comté Active, la délégation régionale au droits des

établis[15] par un jury régional[16]. Il est, à ce propos, demandé que : *« dans [un] souci de cohérence avec les objectifs du concours, les organismes sollicités pour participer au jury s'attacheront à mandater en priorité une femme pour les représenter »*. Autant d'éléments qui viennent délimiter notre corpus féminin, qui reste néanmoins composé de cheffes d'entreprise.

Par ailleurs, la valeur symbolique dépasse amplement la valeur pécuniaire des prix délivrés. La notion même de « prix » sous-tend une récompense après une mise en compétition de laquelle nous sommes sortis vainqueur. Le jury ne récompense pas toutes les femmes, mais classe les différentes candidatures à partir de l'analyse des dossiers. Ce classement prend en compte :

- la viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise
- le dynamisme et la motivation des femmes porteuses de projets
- le potentiel d'activité
- le « mérite »[17] des candidates

Dans cet imbroglio d'éléments pris en compte, certains plus objectivables que d'autres, nous devions mettre en exergue les biais de notre choix de terrain. Il s'opère une singularisation des candidates par le dispositif même du concours qui produit un classement des dossiers de candidature. En prenant en compte l'originalité des projets et la motivation des candidates, cette singularisation est renforcée.

Par ailleurs, le montant des quatre à cinq prix délivrés varie entre 1000 euros et 5000 euros. Comme nous l'avons dit précédemment, ce prix accorde surtout une valeur symbolique aux projets qui en bénéficient et donc à leur porteuse. En effet, le montant des prix ne permet pas d'investir de manière conséquente dans une entreprise mais renvoie à une dimension méritocratique qui valorise et rend exemplaire le parcours des lauréates.

---

femmes et à l'égalité, le conseil régional, la caisse des dépôts et l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

[15] La grille d'évaluation des dossiers s'échelonne de 0 à 4 points par items : cohérence économique et financière du projet ; motivation et dynamisme ; clarté, faisabilité et viabilité économique du projet ; potentiel d'activité (investissement, exportation, création d'emploi) ; et caractère original du projet. En cas d'*ex-aequo*, le critère de départage des dossiers est le nombre d'emplois créés ou à venir.

[16] Le jury régional est composé d'un représentant d'une délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité, d'un représentant pour chacune des quatre coordinations départementales des organismes d'appui à la création d'entreprise en Franche-Comté du réseau Initiative France et un représentant de Franche-Comté Entreprendre.

[17] Pour évaluer ce mérite, une attention particulière est portée sur les dossiers de femmes issues de zones urbaines sensibles, de femmes en milieu rural, des dossiers sur l'innovation et sur certains publics spécialement pris en compte tels que les jeunes, les femmes de plus de 50 ans, celles en situation de handicap et les demandeuses d'emploi de longue durée.

Cette exemplarité est par ailleurs revendiquée voire appropriée par les membres du jury :

> « Moi de toute façon je suis un exemple vivant, je n'étais pas déterminée à être présidente de région donc il faut avoir confiance en nous »
>
> (Présidente du conseil régional)

Pour appuyer l'exemplarité, la mise en scène ritualisée de la « cérémonie » de remise des prix est fondamentale. En effet, les lauréates des années précédentes sont également invitées à la cérémonie, un film avait été réalisé sur le profil de quatre d'entres-elles, le tout en compagnie des membres du jury et de l'ensemble des partenaires du concours. Une remise des prix officielle est ainsi mise en scène, où chaque lauréate est nommée et doit se rendre sur le devant de la scène pour qu'on lui remette son grand chèque en carton ainsi que son certificat. Après ceci, une photo qui circulera dans la presse locale est prise suivie d'un « cocktail » afin de finaliser ce rite de passage.

La singularisation des cheffes d'entreprise sélectionnées, produite par le dispositif de discrimination positive que le concours représente, constitue un élément de notre corpus que nous devions expliciter.

4. De la question des femmes à celle de la transmission

Nous pensions au départ aborder la question de l'entrepreneuriat au prisme du genre. Les nombreux travaux sur la différence des sexes soulignent l'invention tardive – à la fin du XVIII^{ème} siècle – d'une bipartition entre les organes génitaux féminins et masculins, qui seraient de nature fondamentalement différente (Laqueur, 1992). Pour dépasser le caractère *a priori* naturel des différences sexuelles, le concept de genre apporte un éclairage social. En effet, ce dernier permet de rendre compte de quatre dimensions de la différence sexuelle: sa construction sociale, l'approche relationnelle, les rapports de pouvoir, l'intersectionnalité (Bereni *et al*, 2008).

L'apport principal du « genre » est qu'il permet de penser le social indépendamment du biologique. Pour autant, cela implique que le sexe est considéré comme un donné biologique. *« Pour construire la nature en culture, il faut une nature pré-culturelle susceptible de se plier à cette construction, il faut un donné brut envisageable indépendamment des significations ou des lois qui le convertissent en une réalité sociale, il faut une précondition vouée à resurgir avec obstination chaque fois que l'on croyait, en inversant les valeurs du schème dualiste, la réduire à une représentation conventionnelle. Car si la nature était devenue intégralement culturelle, elle n'aurait plus de raison d'exister, ni la culture au*

moyen de laquelle ce processus est censé s'accomplir, la disparition de l'objet à médiatiser supposant l'inutilité d'un agent médiateur » (Descola, 2005, p. 279). En ce sens, la distinction entre genre et sexe ne permet pas de s'affranchir de la nature. Cette conception invite à penser le sexe comme étant de nature stable et c'est en ce sens que nous aborderons la question des sexes différemment. Néanmoins, bien que nous connaissions ces limites, nous utiliserons le terme de « genre » indistinctement de celui de « sexe » pour éviter les lourdeurs des répétitions.

A la lumière des travaux d'Irène Théry, nous postulons que le genre ne doit pas être envisagé comme un attribut des individus, que ce dernier soit considéré comme inné ou socialement construit. *« Il n'y a pas d'individus clos sur leurs propriétés, antérieurs à une société ; nous sommes une espèce fondamentalement historique, qui ne tient ce qu'elle est que de la transmission de ses manières propres de penser et d'agir. En incluant dans l'institution sociale tous les aspects de la vie, y compris sa dimension sexuelle et reproductive, en refusant de renvoyer le corps à un supposé présocial "biologique", Mauss a fait le pas décisif vers l'acceptation du donné humain »* (Théry, 2007, p. 151). Cette manière d'aborder la question des sexes permet donc de recentrer la réflexion sur les attributions, les rôles, les manières de faire communes et les relations plutôt que sur les attributs, les identités particulières et les propriétés. Il s'agit donc d'un véritable décentrage du regard sur la question de la distinction de sexe.

Une approche en terme de nature et d'identité et non de rôles et de statuts, qui caractérise pourtant la société moderne divisée en deux grandes classes – les hommes et les femmes -, mène rapidement à une substantialisation de la question des sexes. Aussi est-il fondamental de considérer l'individu comme une personne relationnelle. Dans ce cas, ce ne sont plus les individus qui ont un genre mais plutôt les relations sociales qu'ils entretiennent. Cette approche du genre nous permet donc de déplacer le questionnement de la différence des sexes à celui de la distinction de sexe. En ce sens, nous considérons nos enquêté-e-s comme des « personnes ». Mauss disait déjà que l'esclave « n'a pas de personnalité. Il n'a pas son corps, il n'a pas d'ancêtres, de nom, de *cognomen,* de biens propres. » (Mauss, 1938, p.21). On voit bien dans son acception de la personne que cette dernière occupe une place dans un système de relations qui lient les générations et sont incarnées dans le temps présent.

Le fait que nous ayons trouvé « autre chose » sur le terrain est le signe, comme le souligne Jeanne Favret-Saada (1977), qu'il s'agit d'une science empirique et non d'une science fiction. On comprend que notre problématique ait été modifiée au fil de la réflexion, en passant des distinctions entre hommes et femmes entrepreneur-e-s aux modalités de transmission de l'indépendance. En nous attachant à la question de la différence des sexes, nous ne serions pas sortis de l'écueil des recherches évoquées

précédemment. De plus, l'intérêt de nous intéresser aux personnes en marges des tendances sous-tend de sortir d'une approche de la domination masculine (Bourdieu, 1998). Même si cette dernière a permis de comprendre les leviers de la hiérarchie entre les sexes dans divers domaines de la vie sociale, elle ne permet pas de comprendre les exceptions à la règle. En nous intéressant aux cheffes d'entreprise, nous nous intéressons à celle qui y parviennent, même si elles sont moins nombreuses que les hommes dans cette situation.

On comprend *in fine* que ce n'est pas exclusivement dans les distinctions de sexe que se jouent les différences entrepreneuriales. Par ailleurs, on observe dans notre corpus, que certaines personnes - hommes et femmes - se trouvent en difficulté et sont contraintes de fermer l'entreprise. L'ancrage intergénérationnel de l'analyse de la transmission nous permet de prendre de la distance vis-à-vis d'une catégorie qui fonctionne au présent - le sexe - en nous permettant d'observer d'autres choses : l'influence des modalités de transmission sur les trajectoires vers l'indépendance professionnelle. Pour autant, et c'est le postulat que nous tenons, qu'il s'agisse de personnes en situation de rupture familiale ou de femmes se présentant au concours « Entreprendre au féminin », il n'en est pas moins que toutes les personnes rencontrées sont des entrepreneur-e-s. De ce fait, leurs trajectoires peuvent éclairer notre problématique de recherche.

IV. Choix méthodologiques

1. Une démarche qualitative

Les méthodologies qualitatives connaissent un regain d'intérêt depuis les années 1960, après avoir été considérées comme non adaptées à la recherche scientifique puisqu'elles ne répondaient pas aux critères adoptés par les sciences expérimentales. Depuis les années 1980, un nombre croissant de chercheurs s'interroge sur le statut scientifique et empirique des résultats de recherche obtenus par le biais de méthodologies dites qualitatives. Afin d'assurer la légitimité méthodique et, par là même, la pérennité du qualitatif dans le champ scientifique, certains d'entre eux tentent notamment d'en ériger des règles et d'en élaborer les préceptes pratiques. L'intérêt principal des méthodes d'enquête qualitatives est qu'elles permettent de saisir et d'analyser le sens que les acteurs sociaux donnent à leur réalité.

De ce fait, si nous avons favorisé une démarche qualitative plutôt que quantitative pour ce travail, c'est au vu d'une problématique visant à analyser les trajectoires biographiques des chef-fe-s d'entreprise. Nous souhaitons ici comprendre l'influence des modalités de transmission familiale dans l'accès à l'indépendance professionnelle et ainsi analyser les représentations qu'ont les acteurs du travail et de l'entreprise.

Nous avons pensé notre méthode d'enquête de manière à tenir « l'équation intellectuelle du chercheur » (Paillé, Mucchielli, 2012) c'est à dire à trouver le juste équilibre entre prise en compte des théories existantes et posture de découverte sur le terrain. Pour assurer cette découverte, il faut, au jeune chercheur, élaborer rigoureusement un cadre méthodologique tout en garantissant un modèle relativement souple comportant une part de « bricolage » et d'incertitude (Schwartz, 2011). *« On ne saurait oublier que les données recueillies par le biais d'une enquête qualitative dans un cadre restreint, parce qu'elles résultent d'un « jeu sur la distance » sont précisément celles qui se prêtent le plus à une contextualisation systématique, c'est-à-dire à l'établissement de relations entre des phénomènes qui, vus de plus haut, resteraient imperceptibles, mais qui, vus de trop près, par les acteurs eux-mêmes, ne se donnent souvent que comme autant d'émanations individuelles ou singulières »* (Barthelemy, 2004, p. 13).

2. Réalisation d'entretiens biographiques

Howard S. Becker oppose la pile ou le mur de brique - l'enquête quantitative - à la mosaïque créée par l'enquête qualitative - notamment l'histoire de vie. Le but de la mosaïque est de recenser les différentes variations dans lesquelles le même phénomène se présente. Elle laisse ensuite place à la pile qui soulignera l'importance numérique de chaque figure (Becker, 1986). Nous partirons de cette métaphore pour souligner l'intérêt de la réalisation d'entretiens dans le cadre de cette recherche.

D'après Everett C. Hughes, la sociologie est devenue la science de l'entretien, et ce pour deux raisons. La première est que l'entretien est devenu un instrument de recherche gratifié par un certain nombre de sociologues; la deuxième est, qu'étant donné que la sociologie a pour objet l'interaction, l'entretien fait donc partie de cet objet. Le tout est de maintenir l'équilibre subtil entre détachement et implication (Hughes, 1996) devant son locuteur lors d'un entretien de face à face. L'entretien est donc un instrument d'investigation spécifique qui est privilégié dans l'exploration des faits dont la parole est le vecteur principal, à savoir pour notre recherche le système de représentations et la cosmologie des acteurs ainsi que les pratiques professionnelles et le sens que ceux-ci leurs attribuent. Bien que nous sachions que le langage est à comprendre comme un processus d'élaboration de la pensée avec son lot de contradictions ou d'inachèvements (Bardin, 1983 ; Cassirer, 1972) il n'en est pas moins qu'il est une source d'informations pour le sociologue en quête de compréhension du monde de ses interlocuteurs.

Afin d'appréhender les « déroulements de processus » (Strauss, 1992a), l'entretien biographique est l'une des techniques les plus appropriées. Bien qu'il soit recommandé que les biographies soient recueillies auprès de personnes appartenant à un même milieu

suffisamment homogène et qui ont été soumises à des contraintes sociales semblables (Chevalier, 1979), ceci se trouve compromis par la catégorie d'acteurs considérés. Comme nous l'avons dit précédemment, les chef-fe-s d'entreprise ne constituent un groupe homogène que par la gestion de leur outil de travail, avec pour autant des statuts professionnels très différents entre les indépendant-e-s de notre corpus – gérant-e majoritaire/minoritaire, associé-e, entrepreneur-e individuel-le.

Deux éléments peuvent néanmoins qualifier les acteur-e-s de notre corpus. Le premier est le fait que, bien qu'ils appartiennent à des secteurs d'activité différents, ils sont tous dans des secteurs d'activités que nous pourrions qualifier de traditionnels : pour les entretiens communs avec la recherche Interreg, des agriculteurs, des entrepreneurs de travaux forestiers (ETF), des petits artisans et commerçants tout comme les femmes ayant répondu à la suite du concours[18]. Le second élément relève davantage de la taille des structures représentées dans notre corpus, puisque la quasi-totalité les entrepreneur-e-s dirigent des structures de moins de 10 salarié-e-s[19].

C'est donc par le biais de la « méthode biographique » que nous avons tenté de « faire évoquer, décrire, réfléchir des périodes de la vie des interrogés » (Peneff, 1994, p. 27) qui présentent *in fine* une certaine homogénéité. Le choix de cette méthode procède de la nécessité de considérer l'engagement (Becker, 2006) dans une carrière entrepreneuriale comme un processus (Hughes, 1996). Ainsi, chaque histoire de famille racontée par une personne ne représente pas uniquement des fragments de mémoire d'un passé réel, ni des indices d'une conscience collective ou d'une identité individuelle, mais aussi une forme de passé toujours active au présent (Bertaux, Thompson, 2005).

Nous avons ainsi réalisé 64 entretiens biographiques[20] et 2 entretiens avec les responsables des structures qui organisent le concours « Initiative au féminin », à savoir la DRDFE et Initiative Doubs. Ces entretiens ont ensuite été transcrits dans leur totalité, 32 avec des femmes et 32 avec des hommes. L'objectif des entretiens était d'avoir accès au discours des personnes enquêtées et ainsi à leurs représentations et à la manière dont elles relatent leur trajectoire biographique, leur vision du travail et d'elles-mêmes au travail. « Comprendre un cas, c'est comprendre tout ce qui, du monde social, s'est réfracté ou replié peu à peu en lui » (Lahire, 2010, p. 71).

---

[18] Nous n'avons rencontré que 6 entreprises appartenant à d'autres domaines type petite industrie, programmeur de logiciel, test clinique en cosmétologie, infographiste, formateur informatique.

[19] Seule l'entreprise de Marie-Claire compte aujourd'hui 18 salarié-e-s. Pour autant, nous ne sommes pas en mesure de connaître le nombre d'emplois équivalent temps plein même si nous savons que tou-te-s les employé-e-s ne sont pas à temps complet.

[20] Les déterminants sociaux des enquêté-e-s peuvent être consultés dans le Tableau 1 : Corpus d'enquêté-e-s au moment de l'entretien.

Le guide d'entretien a donc été élaboré à partir de différentes rubriques que nous considérons comme des phases composant la trajectoire des enquêté-e-s (Strauss, 1992a), ce qui nous a permis de collecter les principaux éléments de la trajectoire des individus :

- la trajectoire professionnelle
- la trajectoire scolaire
- l'entreprise et son environnement
- la famille, le couple et l'éducation
- les projets et la perception de l'avenir
- le concours « Initiative au féminin » pour notre corpus féminin

En abordant l'ensemble de ces rubriques, nous souhaitons *« comprendre comment à chaque étape de la biographie, les attitudes et comportements sont déterminés par les attitudes et comportements passés et conditionnent à leur tour le champ des possibles à venir »* (Fillieule, 2001, p. 201). En partant du constat que le travail indépendant implique très souvent des modalités de transmission entre générations, le recueil de ces entretiens biographiques nous donne la possibilité de faire une « lecture symbolique » (Chevalier, 1979) afin de saisir l'incidence de la famille sur les trajectoires des individus les menant à l'indépendance professionnelle et donc, de nous interroger sur la genèse des catégories d'action et de pensée (Giraud *et. al.*, 2014). Nous avons par la suite élaboré des indicateurs pour chacune des rubriques et une analyse transversale de chaque entretien nous a permis de reprendre les énoncés[21] individuellement dans le but d'élaborer nos catégories conceptualisantes présentées dans le chapitre suivant.

Le cœur de l'analyse portera donc sur le discours des enquêté-e-s, et ce dans une posture analytique et non illustrative ou restitutive (Demazière, Dubar, 1997) afin de reconstruire le sens des acteurs. Alors que l'analyse de discours en sciences du langage est une discipline qui s'attarde sur la matérialité des mots et cherche à répondre à la question du « comment est-ce dit ? », nous pratiquerons davantage une analyse au sens plus large tel que la définit Louis Bardin, par laquelle nous ferons attention aux thématiques émergeant des entretiens tout en accordant une attention particulière à la matérialité langagière.

Comme évoqué précédemment, notre entrée sur le terrain par le biais de la DRDFE et du concours « Initiative au féminin » n'est pas une dimension anodine et son impact sur la relation d'enquête est à expliciter. Certaines des femmes interrogées ont davantage axé leur discours sur leur vécu discriminatoire et celui des femmes en général ainsi que sur leur

[21] L'ensemble des indicateurs de chaque rubrique est présenté en Annexe 8 : Variables et indicateurs retenus pour l'analyse.

réussite exceptionnelle. Alors qu'au début de notre enquête, cette orientation semblait être un biais au vu de l'analyse sociologique, elle nous a, néanmoins permis d'avoir accès à un discours gendérisé de la part des enquêtées.

Toute mise en perspective de sa propre trajectoire biographique implique une reconstruction biographique à travers le prisme contextuel de l'instant présent. Cette « fiction biographique » a ainsi été construite autour d'une dimension sexuée des souvenirs. Cette « définition de la situation », au sens de William Isaac Thomas, (Grafmeyer, Joseph, 2004) a, en contrepartie, été bénéfique pour l'accès aux représentations genrées véhiculées par les enquêtées et leurs pairs. De ce fait, la contribution de la DRDFE, qui, en nous donnant une possibilité d'accès privilégié à notre terrain d'enquête, a certainement entrainé l'orientation du discours des enquêtées, aura tout de même été prolifique au cours de l'analyse des entretiens. Ainsi, comme le souligne Jean-Claude Passeron *« dès qu'il y a mise en œuvre d'une méthode biographique, chose fort différente de l'art du récit ou de la suggestion littéraire qui n'argumentent que par synecdoque – autrement dit qu'il y a choix raisonné des règles d'analyse permettant conjointement l'identification de « traits pertinents » d'une description et l'application d'un protocole de traitement des données issu d'hypothèses portant sur la succession, la structure, le projet ou la mémoire biographique – il est certain que tout est bon à scruter dans un échantillon de biographies »* (Passeron, 2006, p. 320).

Tableau 1 : Corpus d'enquêté-e-s au moment de l'entretien[22]

Prénom fictif	Profession	Âge	Sexe	Nombre d'enfants	Situation matrimoniale	Profession du conjoint
André	Menuisier Charpentier	60	Homme	2	Marié séparation de biens	Assistante sociale
Anissa	Auto-école	42	Femme	0	Pacsée	Infirmière
Antoine	Entreprise espaces verts	55	Homme	3	Marié communauté	Espaces verts
Bernard	Electricien	50	Homme	2	Divorcé	Aide-soignante
Camille	Commerçante	26	Femme	0	Concubinage	Bijoutier
Caroline	Recherche & Développement	44	Femme	3	Mariée communauté	Assistant pharmacien
Cécile	Commerçante	39	Femme	2	Mariée communauté	Agriculteur
Christian	Peintre bâtiment	53	Homme	2	Divorcé	Secrétaire
Christine	Restauratrice	58	Femme	3	Divorcée	Agriculteur
Corinne	Commerçante	46	Femme	0	En séparation	Transporteur routier
Didier	Formateur informatique	58	Homme	3	Marié communauté	Assistante direction

[22] Un corpus d'enquêté-e-s détaillés, comprenant notamment les professions des parents, peut être consulté en Annexe 6.

Dorothée	Traiteure	37	Femme	4	Mariée communauté	Assureur indépendant
Emile	Entrepreneur travaux forestiers - ETF	55	Homme	2	Divorcé	Assistante maternelle
Eric	Scieur-raboteur	61	Homme	3	Marié séparation de biens	Au foyer
Ernest	Couvreur	50	Homme	2	Marié séparation de biens	Secrétaire de l'entreprise
Evelyne	Maitresse d'œuvre	56	Femme	1	Divorcée	Ingénieur
Fabrice	ETF	53	Homme	2	Marié communauté	Service à la personne
Fanny	Tapissière	38	Femme	2	Veuve	Infirmier
Franck	Artisan d'art	42	Homme	0	Pacsé	Secrétaire lycée
Françoise	Lingère	51	Femme	2	Mariée communauté	Consultant
Gilbert	Artisan	64	Homme	2	Marié communauté	Secrétaire mairie
Gontran	Agriculteur	53	Homme	6	Divorcé	Agricultrice
Guillaume	Agriculteur	53	Homme	2	Divorcé	Agricultrice
Hélène	Agricultrice	26	Femme	1	Mariée communauté	Agriculteur
Hyacinthe	Commerçante	57	Femme	3	Mariée communauté	Expert-comptable
Ingrid	Décoratrice d'intérieur	33	Femme	0	Pacsée	Militaire
Isabelle	Restauratrice	44	Femme	3	Mariée communauté	Employé
Jacques	ETF	51	Homme	2	En séparation	Employée
Jessica	Directrice pompes funèbres	46	Femme	2	Divorcée	Mécanicien
Joël	Carreleur	40	Homme	3	Concubinage	Aide-soignante
Justine	Auto-école	30	Femme	1	Pacsée	Employé travaux publics
Laetitia	Bijoutière	24	Femme	0	Concubinage	Conducteur de travaux
Laurent	ETF	58	Homme	1	Marié communauté	Secrétaire de l'entreprise
Lucie	Restauratrice	56	Femme	3	Concubinage	Gérant de l'entreprise
Maëva	Infographiste	31	Femme	0	Concubinage	Employé bâtiment
Manuel	Scieur	62	Homme	2	Marié communauté	Employée
Marie	Commerçante	39	Femme	2	Mariée communauté	Chef équipe usine
Marie-Claire	Services à la personne	53	Femme	2	Mariée communauté	Agent de maitrise
Marie-Louise	Agricultrice	60	Femme	2	Mariée communauté	Agriculteur
Marine	Auto-école	27	Femme	1	Pacsée	Facteur

Mathieu	Agencement bâtiment	47	Homme	2	Marié séparation de biens	Professeure
Maurice	Pâtissier traiteur	62	Homme	2	Marié communauté	Vendeuse dans l'entreprise
Michel	Electricien	64	Homme	2	Marié communauté	Employée
Mickaël	Façadier	45	Homme	4	Marié communauté	Secrétaire de l'entreprise
Nadine	Café-restaurant	44	Femme	1	Concubinage	Employé de l'entreprise
Nathalie	Organisatrice mariage	45	Femme	2	Mariée communauté	Cadre supérieur
Nicole	Couturière	60	Femme	2	Mariée communauté	Professeur
Oscar	Café-restaurant	44	Homme	3	Marié communauté	Travaille dans l'entreprise
Patricia	Ingénieure	44	Femme	3	Divorcée	Ingénieur
Patrick	Agriculteur	45	Homme	3	Divorcé	Agricultrice
Paul	Agriculteur	65	Homme	3	Divorcé	Employée CAT
Philippe	Agriculteur	48	Homme	2	Divorcé	Aide à la personne
Pierre	Agriculteur	58	Homme	2	Marié communauté	Assistante sociale
Raymond	ETF	56	Homme	3	Marié séparation de biens	Educatrice spécialisée
Rémy	Programmeur logiciel	35	Homme	0	Marié communauté	Professeure
Robert	Agriculteur	76	Homme	1	Marié communauté	Agricultrice
Roger	Plombier	32	Homme	2	Marié communauté	Secrétaire de l'entreprise
Rose-Marie	Productrice d'huile	43	Femme	1	Mariée communauté	Architecte indépendant
Samuel	Agenceur intérieur	66	Homme	1	Concubinage	Employée
Sophie	Maroquinière	32	Femme	0	Pacsée	Viticulteur
Tatiana	Coiffeuse	43	Femme	2	Mariée communauté	Chauffeur routier
Thomas	Agriculteur	55	Homme	4	Marié communauté	Aide à la personne
Véronique	Assistante d'entreprise	46	Femme	3	Mariée communauté	Garagiste indépendant
Virginie	Location de bateaux	59	Femme	3	Mariée communauté	Cadre supérieur

3. Les généalogies commentées et comparées

Alors que le sociologue est souvent focalisé sur l'action située et la présence sur le terrain qui mène à une construction temporelle particulière de l'objet en raison du « repli des sociologues dans le présent » (Elias, 2003), nous avons opté pour une approche

généalogique. L'analyse des processus de transmission est nécessairement historique puisque, comme le souligne justement Régis Debray (1997), prendre le présent pour seul modèle reviendrait à tuer dans l'œuf la transmission. C'est pourquoi nous avons au cours des entretiens demandé aux enquêté-e-s s'ils acceptaient de réaliser une généalogie professionnelle. Sur les 64 personnes rencontrées, 19 femmes ont accepté mais seulement 8 hommes se sont prêtés au jeu.

Rappelons que notre objectif est d'analyser les processus de transmission familiale et le rôle des différents membres dans l'orientation et l'accès à une activité professionnelle indépendante. Une analyse intergénérationnelle est donc primordiale. Nous entendons par génération ici, les générations familiales qui, comme le souligne Gérard Mauger (2015) permettent de situer la position relative des membres d'une lignée par rapport à la génération ascendante - celle des parents - et à la génération descendante - celle des enfants.

La méthode généalogique traditionnelle consiste à se centrer sur une seule personne, Ego, et à retracer ses ascendants ou ses descendants (*ego-centred genealogies*). Nous nous appuyons principalement sur les travaux de Daniel Bertaux qui a développé la méthode des généalogies sociales commentées et comparées en France mais, dans le dessein de comprendre des phénomènes plus globaux (*social genealogies*) tels que les processus de mobilité sociale. Il n'est donc pas pertinent de se centrer sur une seule personne, ni sur une famille nucléaire mais plutôt de se concentrer sur une portion illimitée de personnes et les liens qui les unissent.

Daniel Bertaux s'en est remis à cette méthode afin de combler les manques de l'analyse statistique sur des échantillons nationaux concernant la mobilité sociale pour laquelle primait le monopole de la représentativité numérique. Cette méthode statistique excluait des nuances relatives à certains groupes - femmes, populations récemment immigrées, trajectoires des *self-made man*, trajectoires dans les secteurs informels. Ces enquêtes nationales faisaient donc l'impasse sur des variables sociologiques importantes mais concentrées sur des minorités - transmission du patrimoine entre générations, éléments de statuts extérieurs à la profession, présupposé de l'homogénéité nationale et occultation des spécificités régionales.

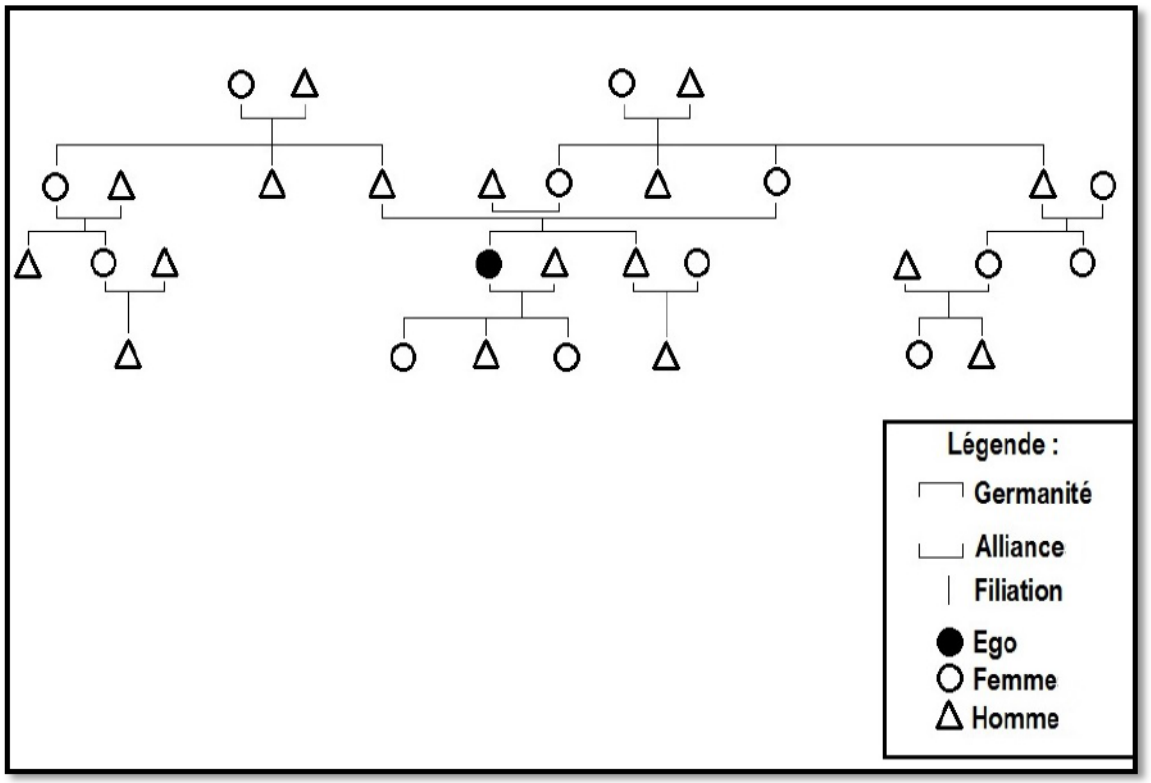
Alors que les statistiques donnent des tendances générales, et les histoires de vie des trajectoires particulières, les généalogies sociales permettent de voir comment les tendances générales et les trajectoires individuelles sont en interaction. Cette méthode représente donc une orientation hybride entre approche quantitative et qualitative. Aussi, la complémentarité des généalogies et de l'analyse du discours des enquêté-e-s nous permet de comprendre plus finement les processus de transmission à l'œuvre dans l'indépendance professionnelle.

Pour réaliser une généalogie, il est nécessaire de définir au préalable l'unité d'observation (*a window of observation*) composée de plusieurs générations, au minimum trois. *« On part d'un jeune homme ou d'une jeune fille, désigné par le terme EGO et constituant le point d'entrée dans un réseau de parenté. On remonte à ses parents puis à ses deux couples de grands-parents ; et on redescend en incluant tous les descendants de ces deux derniers couples, et leurs conjoints. La définition de la « famille » c'est-à-dire de la fenêtre d'observation ouverte sur le réseau de parenté, incluait donc les oncles et tantes d'EGO, leurs conjoints, ainsi que leurs enfants, cousins germains d'EGO »* (Bertaux, 1993, p. 214). Nous avons également réalisé pour chaque enquêté-e-s, dans la continuité des arbres généalogiques d'Ego celui de son conjoint.

D'après Daniel Bertaux, il faudrait également inclure les fratries des grands parents ainsi que les parents et les fratries des alliés, mais également pour chaque individu indiquer le nom, sexe, année et lieu de naissance, diplôme, principales étapes de la carrière professionnelle ainsi que les dates de transitions, année de mariage, année de naissance des enfants, année de divorce et remariage s'il y a, mobilité spatiale, année de mort et cause si non naturelle. De cette manière, il analyse les changements sociaux, la mobilité d'un point de vue global, les mouvements migratoires et leurs conséquences sur les trajectoires individuelles et collectives.

Notre objectif est davantage de nous concentrer sur ce qui circule au sein d'une famille pour comprendre le rôle des différents membres dans l'accès d'Ego à l'indépendance professionnelle. Nous avons, pour ce faire, sélectionné les informations nécessaires à l'analyse de notre objet. C'est pourquoi, nous ne disposons pas exactement des mêmes informations que celles listées par Daniel Bertaux. D'une part, nous nous concentrons sur l'unité familiale d'Ego ; d'autre part, nous nous attachons à combiner un nombre restreint de variables que sont le sexe, la profession, la génération et la place dans la fratrie.

Figure 1 : Unité d'observation choisie pour l'analyse des généalogies



Pour que ces généalogies soient commentées et comparées, il est nécessaire de recueillir également :

- les trajectoires de vie des individus qui doivent être collectées dans une visée comparative à savoir non comme des trajectoires individuelles mais aussi des trajectoires dans une fratrie, des membres d'une même génération, de parents, d'époux ainsi que les projets qui n'ont pas pu être réalisés

- des descriptions des micro-cultures familiales et les processus de transmission intergénérationnelle

- les descriptions du contexte social local à travers les stratégies développées

Par conséquent, les entretiens biographiques et les généalogies se complètent et permettent d'obtenir l'ensemble des informations susnommées. L'intérêt de cette méthode est de donner à voir la mobilisation de ressources - économique, humaine, culturelle, relationnelle - au sein de la famille pour donner aux descendants des trajectoires sociales désirables. Selon Daniel Bertaux le modèle culturel de notre société induit le fait que les

parents, grands-parents, ou autres membres du groupe familial projettent de leur identité dans les descendants et c'est en cela que les généalogies sont heuristiquement fécondes. *« Il faut savoir reconnaître les évènements de l'histoire, ses secousses, ses surprises, les chancelantes victoires, les défaites mal digérées, qui rendent comptent des commencements, des atavismes et des hérédités »* (Foucault, 1971, p. 150).

Parce que la méthode généalogique permet d'aller au-delà des relations effectives entres les vivants, elle est une méthode privilégiée pour donner la profondeur historique que nécessite une analyse de la transmission. Le nombre considérable de personnes présentes dans chaque généalogie renvoie à autant d'histoires mobilisées qui en disent donc tant sur Ego que sur les multiples vies qu'elle retrace. *« La généalogie constitue un puissant moyen de mise en ordre du monde : parce qu'elle met en œuvre un principe de causalité qui insère l'individu dans des chaines de déterminations biologiques et sociales, elle lui assigne une place dans l'espace et dans le temps »* (Barthelemy, 1997, p. 7).

4. Données complémentaires

L'important matériau dont nous disposons avec les archives du concours « Initiative au féminin », nous a incités à produire des données quantitatives sur notre corpus féminin. Les 152 dossiers traités ont ainsi permis de produire des statistiques par le biais du logiciel Modalisa[23]. En effet, les personnes qui ont été retenues au concours représentent finalement la population totale dont est issue notre corpus féminin. Ce versant quantitatif nous permet de situer notre corpus et de produire des données précises et inédites sur un corpus de cheffes d'entreprise. Certaines de ces données statistiques seront ainsi mobilisées au cours de notre analyse et la totalité de ces dernières sera référencée pour le lecteur-e dans le document Annexe 5.

Par ailleurs, la méthode de l'observation directe (Arborio, Fournier, 2005) a également été mobilisée lors de la cérémonie de remise des prix du concours « Initiative au féminin » 2013. Alors que cette méthode d'enquête n'était pas envisagée au préalable, elle s'est pour autant avérée intéressante au regard de la compréhension du concours, de son organisation et de ses enjeux. Nous avons saisi l'opportunité d'une invitation à participer à la remise des prix pour recueillir des données par nous-mêmes mais, comme l'intention n'était pas inhérente à notre méthodologie, nous n'avons pas élaboré de guide d'observation pour structurer notre démarche. En conséquence, les éléments recueillis ne seront employés dans l'analyse qu'en guise d'illustration.

---

[23] Le questionnaire élaboré peut être consulté en Annexe 4.

Conclusion de chapitre

La mise au point par l'écriture a permis d'opérer le nécessaire retour réflexif sur la démarche adoptée. En effet, en explicitant notre trajectoire de recherche nous avons montré dans ce chapitre le primat de notre ancrage empirique. En indiquant l'évolution de notre objet et donc de notre approche au gré des terrains foulés, nous soulignons également la manière dont ces dits terrains ont façonné notre problématique et notre hypothèse de recherche.

Nous avons mobilisé plusieurs méthodes d'enquête afin de comprendre dans le temps présent et dans le temps long les processus d'installation en tant qu'indépendant pour en aborder les diverses facettes. Notre démarche « retrodictive » (Veyne, 1971) nous invite, à partir d'un ensemble diversifié de matériaux considéré comme des effets, à régresser vers des causes. Marcel Mauss initie avec son concept de « fait social total » (Mauss, 2008) le principe selon lequel le sociologue doit circuler dans les sphères abstraitement séparées de la vie sociale. Les méthodes d'enquête employées – statistiques, discours, généalogie, notes d'observation – nous permettent surtout d'aborder le travail, la famille, le couple, les générations, l'entreprise, l'école, la participation à un ou des concours, l'inscription sur le territoire etc., qui représentent selon nous, autant d'éléments constitutifs des trajectoires des enquêté-e-s dans lesquels est cristallisé leur devenir d'indépendant-e-s.

Ce sont précisément ces séparations abstraites de la vie sociale qui ont empêché pendant longtemps de voir se rencontrer le champ de la sociologie de la famille et celui de la sociologie du travail (Tripier, 1997), empêchant par là même au sociologue d'être le *go-between* (Joseph, 1983) qui produit des connaissances socio-anthropologiques. Ces connaissances nous les produisons par la combinaison de méthodes d'enquête : les entretiens biographiques ne permettent pas de comprendre complètement le passé mais les généalogies professionnelles, en nous écartant des représentations des acteur-e-s, permettent d'analyser les modalités de transmission en donnant une profondeur historique fondamentale à la compréhension de l'héritage.

Corrélée à cette volonté de replacer la démarche de recherche dans un *continuum* réflexif, l'élaboration d'une méthodologie concise nous a permis de stabiliser notre posture de jeune chercheure et d'enrichir notre questionnement doctoral à partir de deux précédentes recherches. En nous attachant à comprendre les processus de transmission et la genèse de l'orientation vers l'indépendance professionnelle, il ne faut pas oublier que « ce qu'on trouve, au commencement historique des choses, ce n'est pas l'identité encore préservée de leur origine, c'est la discorde des autres choses, c'est le disparate » (Foucault,

1971, p. 148). Aussi, comme les données ne parlent pas d'elles-mêmes, il est nécessaire de les mettre en forme dans le but de produire la théorie du phénomène étudié (Demazière, Dubar, 1997). Ce primat du terrain, nous invite donc, dans le chapitre suivant, à décortiquer les généalogies pour élaborer les modalités de transmission de l'indépendance professionnelle.

CHAPITRE II : QUE TRANSMET-ON ET COMMENT ?

> « Le temps est un allié par la permanence qu'il établit, avec le nom, mais aussi à travers le patrimoine et sa transmission. Par leur composition, les patrimoines familiaux traduisent cette exigence de dénégation de l'éphémère »
>
> Michel Pinçon, Monique Pinçon-Charlot, 1996

Introduction de chapitre

Comprendre ce que la famille fait au travail implique nécessairement de comprendre ce qui reste par-delà les générations. Des savoirs, de l'argent, des terres, des biens … quel que soit le contenu du patrimoine, plus de 80% des défunts laissent quelque chose à la fin de leur vie (Lafferrère, Monteil, 2002). Aussi chez les travailleurs non-salariés comment expliquer que 83% des agriculteurs ont au moins un parent indépendant et que c'est le cas de 50% des chefs d'entreprise et 45% des artisans-commerçants (Gollac, 2009) ?

Ce chapitre se propose d'analyser ce qui se transmet chez les travailleurs indépendants et la manière dont cela se transmet entres les générations au travail. Pour ce faire, il est un détour indispensable que nous devrons prendre pour en souligner les limites : le détour par le genre. *« On voit que le cœur du problème et sa solution résident dans la nécessité pour nous d'affronter tout ce qui s'accorde mal avec nos catégories ordinaires, avec les manières habituelles de considérer le problème et de le résoudre »* (Becker, 1997, p. 33).

De manière récurrente, les recherches quantitatives utilisent les catégories sexuelles pour démontrer des différences entre hommes et femmes. C'est pourquoi, nous reviendrons sur le premier effort fourni dans cette recherche : tenter de s'exempter au préalable de la catégorie sexuelle. Cet élan a permis l'émergence de la transmission en étant attentif à l'ensemble des données dont nous disposions et nous a permis d'élaborer ainsi une hypothèse nouvelle concernant la pérennité des entreprises. Comme le soulignait Henri Mendras (1995), la principale qualité du sociologue n'est autre que sa capacité d'étonnement.

Nous reviendrons ensuite sur l'élaboration de nos catégories conceptualisantes dressées principalement à partir de l'analyse des généalogies commentées et comparées. Ainsi, nous

avons distingué trois catégories d'entrepreneur-e-s[24] : les successeur-e-s ; les héritier-e-s de l'indépendance et enfin les *self-made wo-men*. Enfin, nous reviendrons sur la transmission du métier, transversale à nos catégories d'entrepreneur-e-s :

- I. Ce qu'une approche différentialiste des sexes occulte
- II. Les successeur-e-s : l'heureux élu ou l'art de reprendre l'entreprise familiale
- III. Les héritier-e-s de l'indépendance : quand l'entreprise nous échappe, l'indépendance nous tient
- IV. *Self-made wo-men* : partir de rien et se construire une place
- V. La transmission intergénérationnelle du métier : une transmission de place

L'analyse transversale de la transmission du métier nous permet de montrer que ce qui se transmet entre les générations à travers la transmission des savoirs professionnels, ce sont des places au travail. Plutôt que d'interroger les modalités de transmission des savoirs, la question nouvellement posée se trouve donc être : comment circulent et se transmettent les places professionnelles ?

I. Ce qu'une approche différencialiste des sexes occulte

1. Les exceptions à la règle du secteur d'activité

Alors que l'on sait que moins de 30%[25] des entrepreneur-e-s en France sont des femmes, nous pouvons affirmer que l'entrepreneuriat n'est pas l'apanage de ces dernières. En outre, que nous apprend une lecture de notre corpus en termes de différences sexuées ? Premièrement, qu'il y a peu de femmes qui exercent des activités masculinisées. Nous entendons par là des activités professionnelles présentant une forte proportion d'hommes et dont les compétences requises renvoient aux représentations de la masculinité. En ce sens, l'acte d'entreprendre est un acte genré puisqu'il renvoie, dans les représentations, à

---

[24] Nous avons opté pour l'utilisation d'un langage épicène dans le cadre de cette thèse. Nous avons fait ce choix dans le but d'alléger la lecture et de ne pas réduire notre typologie à la catégorie sexuelle qu'impliquait l'emploi d'« hommes successeurs » ou de « femmes entrepreneurs ». Aussi, concernant notre typologie :

- « successeur-e-s » désignent hommes et femmes ayant été désigné-e-s à succéder tandis que « successeurs » ne désigne que les hommes de cette catégorie
- parmi les héritier-e-s de l'indépendance, les « déshéritées » représentent les femmes et les « déshéritiers » les hommes
- « self-made wo-men » ou « autodidactes » concerne les hommes et les femmes de cette catégorie, tandis que lorsqu'une distinction est faite entre hommes et femmes nous utiliserons « self-made men » et « self-made women ».

[25] D'après l'Insee, 29% des entreprises en France de province sont dirigées par des femmes en 2013. Ce ratio tombe à 26% en Franche-Comté la même année.

des qualités, telles que le courage, le goût du risque, la ténacité au travail etc., que les individus attribuent plus volontiers aux hommes[26]. Créer ou reprendre une entreprise est donc une activité masculinisée. En effet, en France, les femmes ne représentent qu'un tiers des commerçants, 15% des artisans, 13% des chefs d'entreprise de plus de 10 salariés. De plus, plus la taille des entreprises augmentent, moins il y a de femmes à leur tête (Fouquet, 2005, p. 33).

L'analyse de la structuration du marché du travail met en avant sa ségrégation horizontale par le constat que cinq secteurs d'activité regroupent huit femmes sur dix (Bereni *et al.,* 2008) :

- éducation, santé et action sociale
- commerce
- administration
- services aux particuliers et services aux entreprises

S'ajoute à la ségrégation horizontale une ségrégation verticale, qui met clairement en évidence la composition du marché du travail en bastions sexués, tant du point de vue hiérarchique que sectoriel :

- les femmes sont 76,6% des employées
- 48,4% des professions intermédiaires
- 36% des cadres et professions intellectuelles supérieures
- 16,6% parmi les cheffes d'entreprise de 10 salariés ou plus[27]

Cent-dix-neuf métiers sont à plus de 90% exercés par des hommes. Il s'agit notamment des exploitants agricoles, artisans de tous secteurs, conducteurs routiers, ouvriers du bâtiment, chefs d'entreprises, ingénieurs. Les femmes ont aussi leurs secteurs « réservés » mais dans un champ plus restreint. Leur part dépasse 90% dans seulement 27 métiers (Boudaquin, Jobard, 2012). Les services aux particuliers, qui regroupent une grande partie de ce qu'on appelle communément les métiers du *care,* participent à la naturalisation de compétences professionnelles que l'on retrouve dans les secteurs les plus féminisés de l'économie. Là où précisément le sale boulot fait le métier (Arborio, 2001).

---

[26] Sondage Médiaprism menée auprès de 1155 individus pour le Laboratoire de l'égalité, « Perception et vécu de l'entrepreneuriat : regards croisés hommes-femmes » en 2012.

[27] INSEE, Enquête Emploi, 2005.

Les métiers du *care* relèvent de l'anticipation plus que de l'innovation. Ces emplois, nécessitant des compétences professionnelles spécifiques, sont en majeure partie occupés par des femmes, puisque ces compétences impliquent des qualités « naturellement » considérées comme féminines dans les représentations sociales. Les emplois du *care* ont donc fait du dévouement et de l'altruisme des compétences professionnelles.

Dans un double mouvement, l'assimilation de ces compétences à la sphère privée produit une négation de ces dernières comme pouvant être professionnellement et économiquement reconnues. La création de ces emplois de services contribuerait donc à perpétuer une division genrée des places professionnelles à travers la « néo domesticité » (Castel, 1999) intrinsèque à ce type d'emploi. Nous pouvons même nous demander à l'instar de Marlaine Cacouault-Bitaud (2001) si le taux de féminisation d'une branche professionnelle ne peut être corrélatif à une dévaluation sociale de cette branche ?

Alors qu'elles sont massivement présentes dans les secteurs de l'aide et des soins à la personne et des services administratifs, elles sont symptomatiquement peu présentes dans tous les autres secteurs d'activité. Il en est de même pour l'entrepreneuriat où la ségrégation est similaire à celle qui s'opère sur le marché de l'emploi. Un tiers des entreprises créées par des femmes le sont dans le secteur des services aux particuliers. Si l'on y ajoute le secteur « commerce et réparation », cet ensemble regroupe 58% des entreprises nouvelles créées par des femmes. La part d'entreprises correspondantes initiées par des hommes n'est que de 31%[28].

Mais la création-reprise d'entreprise dans des secteurs très féminisés permet de ne pas remettre en cause l'opposition symbolique du féminin corrélatif à la répétition et du masculin à l'innovation, qui semble être le soubassement représentationnel de l'entrepreneuriat. Rien d'étonnant finalement à ce qu'une importante partie des femmes du corpus ait créé une entreprise dans le secteur du service aux particuliers ou encore du commerce.

Seules Patricia qui est ingénieure, Caroline qui réalise des tests dermatologiques, Evelyne qui est maîtresse d'œuvre et Rose-Marie qui dirigeait une huilerie, exercent des activités professionnelles masculinisées. Toutefois, l'investissement dans des métiers que le sens commun ne lie pas traditionnellement à son sexe, est impulsé exclusivement par des femmes. Des hommes rencontrés, aucun n'exerce en dehors des activités masculinisées. Marie-Louise et Hélène, quant à elles agricultrices, s'inscrivent dans les spécificités du milieu agricole étudié depuis longtemps en sociologie (Barthez, 1982 ; Jacques-Jouvenot, 2004 ; Hervieu, Purseigle, 2013). Leur installation n'est autre que la résultante d'un mariage

[28] INSEE Franche-Comté - l'essentiel No 122 - juin 2010.

en gendre, suite auquel l'installation du mari sur l'exploitation de leurs parents, leur permet la reprise. Ni l'une ni l'autre ne sont seules cheffes sur l'exploitation ni exploitantes majoritaires.

Les analyses genrées du monde permettent effectivement de rendre compte de manière globale des inerties sociales et des tendances générales concernant les différences entre les sexes. En ce sens, elles sont essentielles à la prise en compte, récente, de la variable « sexe » et à sa problématisation. Pour autant, et c'est ce que nous avons voulu démontrer, elles ne permettent pas d'expliquer les exceptions. Comment Evelyne est arrivée dans le bâtiment ? Pourquoi Patricia et Caroline se sont orientées vers les sciences et les techniques ? Ainsi, pour expliquer ces exceptions, une analyse des rôles et des relations au sein du cercle familial à la manière d'Irène Théry, semble heuristiquement féconde. Par conséquent, notre volonté de comprendre ces parcours inattendus nous invite à privilégier une analyse des trajectoires et de l'histoire familiale des enquêté-e-s.

2. Le paradoxe de la pérennité

A l'échelle nationale, quelle que soit la forme juridique des entreprises, le nombre de créations[29] est en hausse dans la plupart des régions métropolitaines (Batto, Rousseau, 2015). A l'échelle régionale cette fois, on peut noter que la pérennité des entreprises créées en Franche-Comté est plus élevée qu'au niveau national. En effet, cinq ans après leur création, 53,7 % des entreprises franc-comtoises créées au premier semestre 2006 sont encore en activité, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne nationale. Par ailleurs, en Franche-Comté, le rachat d'une entreprise à son dernier employeur ou à une personne de son entourage familial est plus fréquent en moyenne qu'en France de province. Cinq ans après leur reprise[30], ce sont 80% des entreprises franc-comtoises qui sont encore en activité (Mairey, 2013). Les entreprises reprises sont ainsi plus pérennes que celles qui ont été créées (Counot, Mulic, 2004).

Nous avons rencontrés davantage de chef-fe-s d'entreprise ayant créé que repris leur outil de travail. Les hommes de notre corpus se divisent de manière égale[31] entre création et reprise qu'elles soient familiales ou non, tandis que les cheffes d'entreprise enquêtées sont

---

[29] Depuis le 1er janvier 2007, la définition des créations d'entreprises a été modifiée. Elle reprend désormais les concepts européens harmonisés par Eurostat. Une création d'entreprise englobe donc trois cas de figure : la création de nouveaux moyens de production (nouvelle immatriculation SIRENE), les situations où l'entrepreneur-e reprend une activité après une interruption de plus d'un an (reprise de l'ancien numéro SIREN) et les reprises s'il n'y a pas continuité de l'entreprise (il y a nouvelle immatriculation dans SIRENE).

[30] Elle peut s'effectuer par achat, prise en location-gérance d'un fonds de commerce, donation, héritage.

[31] Les chefs d'entreprise rencontrés se répartissent également avec 16 créateurs et 16 repreneurs.

plutôt des créatrices[32]. Notre échantillon n'étant pas représentatif, il convient de s'en référer aux statistiques nationales puisque plus d'un tiers des reprises d'entreprises sont à l'initiative de femmes. Aussi, ces dernières reprennent davantage qu'elles ne créent (Counot, Mulic, 2004).

Néanmoins, les entreprises dirigées par des femmes sont, au vu des analyses genrées, plus fragiles que celles dirigées par des hommes. En France, en 2007, 49% des entreprises dirigées par des femmes sont toujours actives, contre 53% de celles créées par les hommes (Déprez, 2010). Une entreprise créée en 2002 a 1,25 fois plus de chance d'être active 5 ans après si elle a été développée par un homme[33]. Même si les hommes dont les entreprises sont fermées ou en voie de cessation d'activité sont plus nombreux que les femmes dans notre corpus[34], les statistiques tendent à affirmer le contraire.

Aussi, au-delà de notre terrain qui a pour objectif de représenter la diversité des situations, nous sommes face à un paradoxe qu'une analyse genrée ne permet pas d'élucider. En effet, les entreprises reprises sont plus pérennes que celles créées, les femmes reprennent plus qu'elles ne créent, mais leurs entreprises sont moins viables dans le temps. Ici réside donc une limite des analyses statistiques sexuées. Le croisement de deux variables uniquement ou la considération de la seule variable sexe comme discriminante, mène à des paradoxes comme nous venons de le mettre en évidence. Nous montrerons dans la suite de ce chapitre, que le sexe du dirigeant et les interprétations qui en découlent, ne suffisent pas à expliquer la pérennité ou non des entreprises.

3. La recherche de spécificités intrinsèques

L'analyse d'articles scientifiques concernant la thématique de l'entrepreneuriat menée par Helene Ahl (2007) souligne que le discours sur l'entrepreneuriat est construit au masculin et que les termes à connotation féminine sont associés à la faiblesse. Elle souligne, elle aussi, que les chercheur-e-s qui travaillent sur ces questions soulignent les différences existantes entre hommes et femmes entrepreneur-e-s mais pas les similarités. Parler de « *mompreneures*[35] » ou affirmer que les femmes entrepreneures constituent une exception sont ainsi des stratégies qui consolident la norme masculine de l'entrepreneuriat.

---

[32] Des cheffes d'entreprise rencontrées, 21 ont créé une nouvelle structure contre 11 qui ont repris une structure déjà existante.

[33] INSEE, Enquête SINE 2002 ; Enquête Interrogations 2002, 2005 et 2007.

[34] 9 entreprises dirigées par des hommes sont inactives contre 7 dirigées par des femmes dans notre corpus.

[35] Etudiées notamment par Julie Landour (2015), les *mompreneurs* sont des femmes appartenant à un réseau du même nom, qui, après être devenues mères, s'installent à leur compte dans une activité économique souvent en lien avec la maternité.

Mais l'analyse de l'entrepreneuriat au regard du genre nous apprend, comme nous l'avons vu précédemment, un certain nombre de choses. Notamment que les femmes se lancent dans la création d'entreprise un peu plus tard que les hommes : 29 % des primo-créatrices franc-comtoises sont âgées de plus de 45 ans contre 26 % de leurs homologues masculins (Mairey, 2015). Ceci tend à se vérifier dans notre corpus où l'âge moyen d'installation est de 38 ans pour les femmes et de 32 ans pour les hommes.

Plusieurs sondages[36] et recherches sociologiques (Ducheneaut, Orhan, 2000 ; Constantinidis, Cornet, 2004 ; Bruni *et al.*, 2004 ; Fouquet, 2005 ; Landour, 2015) ont été menés ces dernières années sur l'entrepreneuriat féminin plus particulièrement. Ainsi, nous apprenons que l'accomplissement professionnel et l'absence de responsable hiérarchique sont les principales motivations des créateur-e-s d'entreprises. Toutefois, les femmes sont davantage à l'écoute d'une passion, d'une envie et d'un goût pour l'indépendance tandis que les hommes sont plus sensibles à l'appât du gain[37].

Des différences dans les pratiques et les représentations de l'entreprise entre hommes et femmes sont déclinées à propos du nombre de salariés - souvent inexistant dans les entreprises tenues par des femmes -, des raisons de l'installation - créer son emploi pour les femmes, développer son entreprise pour les hommes - etc. Par ces constatations, les auteur-e-s tendent à mettre en lumière ce qui serait incarné dans les individus, à savoir, des spécificités des hommes et des femmes face à l'entrepreneuriat.

Déjà dans les intitulés - qu'il s'agisse de l'entreprise, de la création, de l'entrepreneuriat, et sont souvent « au féminin » - il y a une forme d'essentialisation des différences qui se réduit au sexe. En effectuant un état des lieux des recherches pour lesquelles la variable déterminante est le sexe, nous avons souligné la manière dont elles dressent des spécificités - féminines et masculines - en annihilant les aspérités qui caractérisent une catégorie professionnelle si éclectique. De cette manière, nous ne nous libérons pas d'une analyse substantialiste de la différence des sexes critiquée par Irène Théry.

Ainsi, une analyse dont la seule variable est le genre ne nous permet pas de sortir de ce que l'on sait déjà, pour ne prendre qu'un exemple, à propos de la sur-représentativité des hommes et des femmes dans certains secteurs d'activité. Or nous émettons l'hypothèse que les différences en amont des modalités de transmission de l'indépendance professionnelle

---

[36] En guise d'illustration : « La création d'entreprise au féminin : quelles spécificités ? » par l'agence pour la création d'entreprises ; « Entreprendre en France ? Les motivations des femmes » par l'IPAG Business School ; « Pour une approche genrée de l'entrepreneuriat » par Redien-Collod Renaud ; « Le baromètre des femmes entrepreneures » réalisé par l'institut BVA » ; « L'entrepreneuriat féminin dans les TPE PME françaises » en 2007 pour l'APCE ou encore le rapport au Conseil économique, social et environnemental « L'entrepreneuriat au féminin » etc.

[37] Enquête menée auprès de 1155 individus par Mediaprism pour le Laboratoire de l'égalité « Perception et vécu de l'entrepreneuriat : regards croisés hommes-femmes » en 2012.

influent davantage sur les manières d'être entrepreneur-e et sur la pérennité de l'entreprise que le seul sexe des dirigeant-e-s et qu'une telle analyse permettra de compléter l'analyse genrée de l'indépendance professionnelle. Les pistes qui nous ont menés à une problématique de transmission et non à une problématique de genre seront objectivées tout au long de ce chapitre.

Un premier tri des variables[38] a été réalisé afin d'avoir une vision panoptique de la transmission familiale. Une lecture en terme de transmission, par l'analyse minutieuse des généalogies professionnelles corrélée à certains éléments factuels présents dans les discours des enquêté-e-s, nous a permis de conceptualiser trois catégories d'entrepreneur-e-s :

- les successeur-e-s à la tête de l'entreprise familiale
- les héritier-e-s de l'indépendance professionnelle
- les *self-made wo-men*

Après être revenu sur ce qui a permis l'émergence de ces catégories et leurs spécificités les unes par rapport aux autres, ainsi que sur la transmission du métier qui constitue un élément transversal à notre typologie, nous développerons, dans chacune des parties, le portrait sociologique d'un-e enquêté-e (Lahire, 2002). Ce dernier a pour dessein de donner corps aux catégories. Il ne s'agit pas de l'élaboration d'un idéal-type wébérien mais plutôt de la mise en récit d'une trajectoire particulière qui éclaire, par la régularité des variables dans chaque catégorie, la majorité des autres histoires individuelles qui s'y rapportent.

II. Les successeur-e-s : l'heureux élu ou l'art de reprendre l'entreprise familiale

1. Retour sur l'entreprise familiale

La présence et l'impact des liens familiaux dans les entreprises sont bien connus des sociologues. Ces liens font des TPE, des entités économiques spécifiques dont la dynamique patrimoniale intergénérationnelle peut court-circuiter une logique du profit. Les TPE ne fonctionnent pas forcément selon une dynamique économique libérale conceptualisée par les économistes classiques, mais également à travers des solidarités familiales qui leur permettent d'être compétitives sur le marché (Zalio, 1999).

[38] L'ensemble des variables retenues pour l'analyse est consultable en Annexe 8 : Variables retenues pour l'analyse.

Le don, intrinsèque à tout processus de transmission, semble ne pas être envisageable dans les logiques néolibérales. L'entreprise est trop souvent pensée sous l'égide d'une telle définition et conçue comme une entité économique productrice de richesses. En effet, l'idéologie de marché tend plutôt à caractériser les formes d'échanges sous l'égide des bénéfices, des coûts etc. et donc à exclure le sens que les acteurs accordent au don (Godbout, 2013). Néanmoins, la dimension familio-professionnelle des entreprises est étudiée depuis longtemps en sciences humaines, que ce soit dans les petites et moyennes entreprises* (PME) (Bauer, 1991) ou dans les grandes (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2006 ; Daumas, 2012).

A l'instar de Jean-Claude Daumas, nous définissons l'entreprise familiale comme une entreprise où la propriété du capital appartient majoritairement à la famille, où la famille assure le contrôle de la direction et dans laquelle la transmission intergénérationnelle est un enjeu pour le dirigeant (Daumas, 2010, p. 829). Cependant, il convient d'y ajouter un autre élément de définition pour caractériser les TPE, à savoir le travail effectif réalisé par les membres de la famille au sein de l'entreprise, que ce dernier soit ponctuel ou structurel. En effet, plus de la moitié de nos informateurs travaillent avec au moins un membre de leur famille[39], qu'ils s'agissent des parents, des enfants, des frères et sœurs ou du conjoint.

Il existe par conséquent dans les entreprises familiales des logiques conflictuelles entre travail, famille et marché. S'opposent ainsi *homo economicus* et *pater familias* dont les choix ne peuvent se comprendre en terme d'utilité, puisque, ce qui importe, notamment pour les patrons de PME étudiés par Michel Bauer (1991), est la transmission du nom et avec lui les habitudes d'une maison. Ce constat implique de prendre en considération le temps long de la transmission qui s'oppose *in fine* au temps plus court de la recherche de profit.

Comme nous venons de le souligner, les entreprises familiales ne se concentrent pas uniquement dans les petites structures et leur influence économique reste importante (Daumas, 2012). D'après un rapport de 2010 du Business Dynamics Statistics, ce sont environ 450 000 entreprises familiales qui sont transmises chaque année dans l'Union européenne. Au niveau mondial, début des années 2000, les entreprises familiales représentaient entre 75 et 95% des entreprises enregistrées et contribuaient en moyenne à 65% du PIB (Bessière, 2010).

Au-delà d'un impact économique certain, la dimension symbolique du patrimoine qu'incarne l'entreprise mène à une transmission de cette dernière dans le sillage de la

[39] 33 enquêté-e-s sur 64 travaillent avec au moins un membre de leur famille de façon régulière puisque ne sont pas pris en considération ici les aides ponctuelles au travail.

famille. La transmission dans le cadre de l'indépendance professionnelle ne se résume pas à la transmission d'un bien, ni de savoirs susceptibles d'être mobilisés pour pérenniser ce bien, elle est une manière d'acquérir et de tenir une place au travail (Delbos, Jorion, 1990). *« Les entreprises patrimoniales fonctionnent, à la différence des autres, sur une logique de l'être et non de l'avoir. « « L'être à sa place », dont Francis de Chassey signalait au cours de sa conférence, « qu'il définit la manière dont chacun pense, intuitivement la compétence » - « il est bien à sa place » - prend toute sa dimension dans le cas précis qui nous occupe : être à sa place dans l'espace, être à sa place dans les successions des générations, être à sa place dans le procès de production »* (Jacques-Jouvenot, 1995, p. 48). Pour que cette place professionnelle puisse être prise, la désignation préalable du successeur est l'acte qui initie tout processus de transmission (Jacques-Jouvenot, 1997 ; Schepens, 2004). La question étant, qui peut prétendre à la place et devenir l'heureux élu ?

2. Primat des fils, déni des filles

L'analyse des processus de transmission qui mènent des successeurs à la tête d'entreprises familiales a été menée notamment dans les métiers patrimoniaux. En effet, la famille est le principal medium de reproduction professionnelle chez les agriculteurs, plus précisément (Barthez, 1982 ; Augustins, 1989 ; Jacques-Jouvenot, 1995, 1997, 2012, 2014a ; Bourdieu, 2002 ; Bessière, 2010). Parmi nos successeur-e-s, malgré une surreprésentation du secteur agricole, certains exercent dans d'autres branches d'activité* telles que l'artisanat, le commerce ou le service aux particuliers[40]. Même si nous nous attacherons à prendre en considération les éventuelles caractéristiques des secteurs d'activité, il n'en est pas moins qu'au-delà des métiers spécifiques, la transmission patrimoniale que représente la transmission de l'entreprise familiale semble être une ambition des travailleurs indépendants de manière générale (Gresle, 1981a ; Bauer, 1991 ; Zarca, 1993).

A la question, tous les enfants sont-ils éligibles à la place de successeur, la réponse est évidemment négative, tant au regard des recherches menées sur ce point que de notre terrain d'enquête. Les parents construisent en effet des stratégies démographiques qui les conduisent à fabriquer le successeur le mieux à même de pérenniser le patrimoine (Bourdieu, 1994). Ainsi, les héritiers d'entreprise familiale sont peu souvent des héritières[41]. Il semble même qu'à la condition d'heureux élu tenu par les fils, se substitue le sacrifice des filles.

---

[40] Parmi les 17 héritiers de l'entreprise familiale rencontrés, 10 sont agriculteurs, 5 artisans, 1 commerçante et 1 dans le secteur des services.

[41] Sur les 17 successeurs de notre corpus, 3 sont des femmes et 14 sont des hommes.

Pour illustrer notre propos, revenons dès à présent sur la trajectoire de nos trois héritières. Marie-Louise et Hélène sont agricultrices. Comme cela est courant dans le milieu agricole, un mariage en gendre leur a ouvert l'accès au patrimoine familial. En effet, ce n'est qu'une fois que ces dernières ont été mariées avec un fils d'agriculteur n'ayant pas eu de place sur l'exploitation de sa propre famille, qu'elles ont pu s'installer. Alors qu'Hélène, cadette d'une fratrie de trois filles, a été désignée par ses parents pour reprendre l'exploitation, ce n'est pas le cas de Marie-Louise et de Nadine. Toutes deux ont quitté leur emploi pour s'installer, l'une sur l'exploitation avec son époux, l'autre pour acheter le café-restaurant à ses parents. La première s'est installée par besoin de main d'œuvre mais également pour faire le lien entre son frère et son époux, tous les deux exerçant sur la même exploitation. La seconde, habitait encore chez ses parents lorsque ceux-ci ont décidé de reprendre en location un café. Lorsqu'il a été question d'en acheter les murs, l'âge trop avancé de ceux-ci les a empêchés de mener à bien leur projet. C'est pourquoi ils s'en sont remis à leur fille pour contracter l'emprunt afin qu'ils puissent réaliser leurs propres aspirations professionnelles.

Le terme de « sacrifice » aussi évocateur soit-il, n'a pour objectif que de distinguer des logiques préalables à l'installation, que nous développerons postérieurement. Aux hommes désignés pour succéder[42] s'adjoignent des femmes sacrifiées, ceci semblant davantage marqué qu'elles sont les benjamines de leur fratrie. Nous pouvons en effet supposer que Nadine et Marie-Louise, parce qu'elles sont les benjamines de fratrie, ont été davantage sollicitées pour se plier aux exigences du patrimoine. Les enfants amenés à cohabiter plus longtemps que leurs frères et sœurs avec leurs parents, développeraient un sentiment d'obligation plus fort (Martin, 2002).

A contrario, la place de successeur ne semble pas être relative au rang tenu par l'héritier dans la fratrie, même si nous savons que le calendrier des naissances joue un rôle dans la jonction temporelle entre départ en retraite du père et installation du fils. Il n'est pas rare en cas de temporalités non enchâssées, que les mères s'installent pour un temps, jusqu'à ce que le fils soit habilité (Stroobants, 1993) et puisse s'installer. Aussi l'important n'est pas tant la place dans la fratrie, mais l'âge du père à la naissance de ses enfants qui définira lequel sera le plus à même de reprendre l'entreprise au départ en retraite de celui-ci - l'âge moyen à la reprise de l'entreprise familiale étant de 28 ans[43] dans notre corpus. En effet, alors que le

---

[42] Même si Hélène a été désignée pour reprendre l'exploitation familiale, les hommes sont plus souvent pressentis à la tête de l'entreprise familiale que les femmes, d'autant que c'est un mariage en gendre qui favorisera Hélène dans son accès au patrimoine.

[43] Que nos enquêté-e-s héritent de l'entreprise, de l'indépendance ou ne soient pas issus de famille d'indépendants, les femmes s'installent en moyenne toujours plus tardivement que les hommes, d'environ 3 années. L'âge moyen à l'installation des femmes est de 38 ans contre 32 pour les hommes. L'âge moyen à la

cadet de fratrie semble mieux profilé pour la succession (Jacques-Jouvenot, 1997), notre corpus présente une diversité des rangs occupés dans la fratrie et ce dans toutes les catégories élaborées.

Quoi qu'il en soit, que le père soit seul indépendant ou que les deux parents exercent ensemble, comme c'est le cas pour l'ensemble de la catégorie des successeur-e-s, les fils sont toujours privilégiés dans l'héritage et encore plus dans celui de la place à la tête de l'entreprise familiale. Il se peut d'ailleurs que deux frères aient été désignés[44] à la succession du père. La fille prend une « valeur projective » pour son père qu'en cas de fils manquant ou défaillant (Zarca, 1993).

En effet, lorsque les parents exercent un métier de couple, c'est-à-dire une activité qui implique une division sexuée des tâches professionnelles, très représentés chez nos successeur-e-s, l'inégalité entre filles et garçons dans la transmission est à son comble (Zarca, 1993). Ceci peut être appréhendé par la division sexuée du travail où les filles sont plutôt perçues comme des aides familiales au regard de la reproduction des rôles sociaux et familiaux dont les tâches résident aussi dans la sphère domestique. Ainsi, la mère collaboratrice n'avantage pas forcément ses filles dans la succession même si, sur notre terrain, les seules filles qui ont succédé avaient des parents travaillant ensemble. Pour les autres, qui n'exercent pas conjugalement leur activité, la transmission s'organise ordinairement du père vers le fils soulignant sans équivoque le caractère patriarcal de la transmission du patrimoine.

Pourtant les successeurs l'affirment, ils n'héritent pas de l'entreprise, ils la rachètent à leurs parents. Généralement, cet achat est réalisé à un prix inférieur à celui du marché. Il s'agit là, pour les héritiers, d'une stratégie dont le but est de faire valoir leur compétence et de se distancier de l'héritage familial. Ce repli de la transmission sur l'échange marchand et l'artéfact de son équilibre fondé sur le calcul de la valeur des biens échangés, est une manière de nier la dette symbolique contractée dans le don (Godbout, 2000).

Cependant, la désignation opérée par leurs parents et qui permet la socialisation au métier, est bien antérieure à cette étape charnière du rachat de l'entreprise. Sans socialisation, pas d'acquisition de savoirs et pas d'habilitation. Sans habilitation, pas de reprise possible. Il est nécessaire pendant ce laps de temps relativement long que le successeur puisse « s'y voir » (Delbos, Jorion, 1990) et donc se projeter à la place qui sera bientôt laissée vacante. Ce long procès de transmission ne peut donc être réduit à la

---

reprise de l'entreprise familiale étant de 31 ans pour les femmes contre 27 ans pour les hommes ; celui en cas de transmission de l'indépendance étant l'écart le plus réduit avec 36 ans pour les femmes et 34 ans pour les hommes et enfin pour les self-made wo-man, de 41 ans pour les femmes et de 38 ans pour les hommes.

[44] Chez nos successeurs, 5 d'entre eux dirigent l'entreprise familiale avec un frère.

question du pouvoir d'achat à un instant T de la trajectoire des frères et sœurs et tend à être dissimulé par les successeurs (Jacques-Jouvenot, 2014a) qui présentent la reprise sous l'angle pécuniaire.

3. Le temps long des dynasties

La transmission au sein du cercle familial est multidimensionnelle et ne se résume pas à une simple transmission matérielle via l'entreprise[45] (Gollac, 2008). Pour autant, nous nous concentrerons exclusivement sur la reprise, par un des membres de la famille, de l'entreprise créée par un aïeul.

C'est ainsi que cette passation de pouvoir peut s'organiser sur plusieurs générations au point de créer des dynasties d'entrepreneurs, s'étendant sur minimum trois générations. Même si seulement 15% des entreprises familiales atteignent le stade de la troisième génération en France (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014), presque tous les successeur-e-s[46] se trouvent être des maillons d'une dynastie d'entrepreneur-e-s. Mais il ne s'agit pas uniquement d'une transmission du statut social de travailleurs indépendants mais bien d'une succession de générations à la tête d'une même entreprise.

L'ancrage intergénérationnel de l'entreprise familiale accentue l'aspiration à ce qu'un fils succède (Zarca, 1993). Aussi, ceux qui sont inscrits dans des dynasties d'indépendants ont à cœur de transmettre l'entreprise. Certains échouent. Effectivement, Gilbert, Antoine, Marie-Louise et Pierre n'ont pas pu mener à bien la transmission de l'entreprise familiale. À la suite d'une maladie invalidante, ils ont été contraints de fermer l'entreprise car, soit ils n'avaient pas de successeur, soit leur fils n'était pas encore habilité à reprendre.

Pour d'autres, l'avancée dans le cycle de vie ne permet parfois pas de se projeter et de se construire comme cédant : il est trop tôt pour en parler ; les fils sont trop jeunes et ils feront bien ce qu'ils veulent - Ernest, Joël et Eric. Par-delà la négociation de l'injonction à hériter (Jacques-Jouvenot, Vieille-Marchiset, 2012) portée par les fils, nous savons que le discours de la transmission est un discours du déni de celle-ci (Jacques-Jouvenot, 2014a). Les pères, en niant leur responsabilité dans la transmission et les fils, en affirmant n'avoir rien reçu se rejoignent pour alimenter des stratégies d'endo-reproduction. D'une part, si le

---

[45] Dans son article, Sibylle Gollac revient sur les diverses facettes du capital économique transmis dans les familles indépendantes. Ces formes de soutien, qu'il s'agisse de transferts successoraux formels, d'aides financières plus ponctuelles ou de transferts plus indirects tels que des cautions, doivent être prises en considération pour comprendre ce qui circule et la manière dont cela circule dans les familles d'indépendants. Néanmoins, nous nous concentrerons dans ce travail sur la reprise de l'entreprise par un des membres de la cellule familiale sans nous attacher aux différentes formes de transmission de capital économique qui étayent cette reprise.

[46] Précisément 15 d'entre eux. Pour les deux autres, Nadine avec son café et Roger son entreprise de plomberie, ils ne sont que la deuxième génération puisque l'entreprise a été initiée par leurs parents.

choix incombe au fils et juste au fils, les parents ne sont pas moralement condamnables d'avoir produit d'éventuelles inégalités entre leurs enfants. Les fils, quant à eux, pensent de cette manière pouvoir échapper à l'obligation symbolique de rendre en niant leur place dans une économie du don (Mauss, 2008). D'autre part, ce déni de transmission permet d'assurer une distance nécessaire entre le père et le fils afin d'éviter que le premier ne marque trop la trajectoire professionnelle du second (Jacques-Jouvenot, 2014a).

Pour les autres successeur-e-s, alors que leur souhait - leur devoir dirait Marcel Mauss - de faire perdurer l'entreprise est présent dans les discours, le sort a voulu qu'ils n'aient que des filles - Thomas, Gontran, Philippe. Cette anicroche dans le calendrier des naissances est un argument suffisant, ne nécessitant pas d'élucidation quant à l'absence de transmission de l'entreprise. Mais cela ne concerne pas uniquement les dynasties puisqu'il en est de même pour Nadine et Roger qui ont repris l'entreprise créée par leurs parents. Ceux-ci sont les seuls à dire ne pas souhaiter transmettre à leurs enfants. L'on peut se demander si la succession des générations au travail joue un rôle sur la volonté de pérenniser le patrimoine professionnel ? Mais le fait que tous deux n'aient que des filles influence certainement cette impossibilité de projection et donc ce refus ponctuel de transmettre l'entreprise.

Nonobstant, la grande majorité des enquêté-e-s se situant dans cette catégorie, pour lesquels les éléments favorables de l'enfant mâle et d'une temporalité concordante étaient réunis, a transmis son entreprise. Ainsi, parmi les successeur-e-s, plusieurs comportements peuvent être relevé vis-à-vis de la transmission de l'entreprise à leurs enfants et donc de l'ancrage intergénérationnel de l'entreprise familiale :

- ceux qui n'ont pas pu transmettre, à défaut de successeur potentiel ou à la suite d'une maladie
- ceux qui sont trop peu avancés dans le cycle biographique pour se prononcer
- ceux qui n'ont que des filles
- ceux qui ont effectivement transmis à un fils

Force est de constater que, lorsqu'il est question de l'entreprise familiale, les pères ne transmettent pas à leur fille, les mères non plus au point de préférer rompre le cycle des générations au travail, y compris dans le temps long des dynasties.

4. Une main-d'œuvre familiale en héritage

Ce qui semble caractériser nos successeur-e-s plus que les autres catégories d'entrepreneur-e-s, est l'organisation familiale du travail au sein de l'entreprise. En effet,

l'ensemble des successeur-e-s travaille régulièrement avec au moins un membre de leur famille, qu'il s'agisse de leurs parents, leurs enfants, leurs frères ou leurs conjoints. Il semble que le mode d'organisation du travail fasse partie intégrante de l'héritage de l'entreprise. De ce fait, les successeurs reproduisent l'organisation du travail qu'ils ont connu dans leur enfance. Celle-ci a effectivement été adaptée aux besoins de l'entreprise et à la pérennité du patrimoine au fil des générations.

L'imbrication de la famille et de l'entreprise dépend pour une large part du secteur d'activité. Elle est d'autant plus patente dans la restauration, la boulangerie, la boucherie, l'agriculture, qui peuvent être définies comme des activités de couple. Pour autant, le fonctionnement de l'entreprise ne repose pas uniquement sur l'unité conjugale. Les parents restent très présents dans l'organisation du travail, spécifiquement chez les successeur-e-s. L'organisation collective et familiale de la production est notamment rendue possible grâce à la proximité résidentielle des membres. Celle-ci peut être favorisée par diverses formes de donations au cours de la trajectoire des individus (Gollac, 2005).

Néanmoins, l'organisation familiale du travail, qu'il s'agisse d'un couple ou d'autres membres de la famille, relève fréquemment d'une division sexuée du travail. Les plus souvent sollicitées sont les conjointes. Il n'est effectivement pas rare que la conjointe exerce, avec ou sans statut, un travail au sein de l'entreprise sans pour autant avoir de place professionnelle clairement définie. Son travail relève davantage de la mobilité, de son adaptation aux différents postes si le besoin, pour l'entreprise, se présente. Il est donc courant que la conjointe « donne un coup de main »[47] gratuitement dans le cadre d'une économie du don, notamment dans la prise en charge des tâches administratives relatives à l'entreprise. Dans cette organisation « c'est le lien conjugal qui tient lieu de contrat de travail » (Bertaux-Wiame, 2004, p. 15). Guillaume, agriculteur de 53 ans, pour ne prendre que cet exemple, définit les conjointes d'agriculteurs[48] comme étant « sans profession ».

Par ailleurs, il se peut que la conjointe prenne en charge l'ensemble de la sphère domestique ainsi que l'éducation des enfants sans avoir d'emploi ni dans l'entreprise, ni à l'extérieur mais palliant, de cette manière, les difficultés organisationnelles. Ces configurations conjugo-professionnelles peuvent renvoyer à ce que Colette Guillaumin nomme le « sexage » (Guillaumin, 1992), c'est-à-dire l'exploitation économique des femmes par les hommes mais aussi leur appropriation et leur usage par ces derniers.

En outre, la conjointe peut également exercer une activité professionnelle à l'extérieur de l'entreprise. Cette configuration conjugale permet ainsi au conjoint indépendant

---

[47] Expression relevée à plusieurs reprises au cours d'entretiens avec des chefs d'entreprise.

[48] Statut professionnel rendu obligatoire en agriculture pour les conjoints travaillant sur l'exploitation par la loi d'orientation agricole n° 99-574 du 9 juillet 1999.

d'adosser l'entreprise au salariat de son épouse en remédiant aux difficultés économiques éventuelles. De plus en plus, l'activité salariée de la conjointe constitue un apport sécuritaire pour pouvoir envisager l'installation. Chez les successeur-e-s, rares sont les situations où les deux conjoints sont indépendants[49] dans des entreprises différentes. Le risque que présente cette situation est trop grand et pourrait compromettre la pérennité du patrimoine et avec lui, celle de la lignée. Ces modes d'organisation du travail sont une forme de soumission au patrimoine qui va de soi pour les acteurs ayant accepté de tenir le rôle. Aussi, les successeurs rencontrés présentent ces trois configurations d'organisation conjugo-professionnelles :

- exercice sans statut professionnel d'une activité au sein de l'entreprise par la conjointe
- prise en charge par la conjointe de la sphère domestique et éducative sans avoir d'activité professionnelle dans l'entreprise ou à l'extérieur
- activité salariée de la conjointe en dehors de l'entreprise

Mais qu'en est-il des maris ? Il se trouve que toutes les héritières de l'entreprise familiale travaillent avec leurs conjoints, dans le cadre d'activités de couple - agriculture ou restauration. Néanmoins, les conjoints ont tous un statut professionnel au sein de l'entreprise, à l'inverse des conjointes des successeurs.

Même si les successeur-e-s héritent du patrimoine professionnel que constitue l'entreprise familiale, il n'en est pas moins que la transmission de l'indépendance est une manière de se libérer des rapports de travail hiérarchiques et une distinction sociale. En ce sens, l'indépendance professionnelle représente plus que la transmission du métier ou de l'entreprise. Elle permet d'échapper à la domination de classe mais souvent au prix d'une plus grande domination conjugale par la collaboration informelle au travail (Mayer, 1977 ; Zarca, 1993) dans le cas des successeurs uniquement.

Nonobstant, disposer d'une main-d'œuvre familiale lorsque que l'on hérite de l'entreprise, semble aller de soi. L'ensemble des membres de la famille - parents, enfants, conjoint, collatéraux - contribue à la pérennité du patrimoine en ayant le cœur à l'ouvrage.

---

[49] Seul Guillaume se trouve dans cette situation, son divorce l'ayant invité à trouver une conjointe ne travaillant pas dans le milieu agricole car c'est la raison ,selon lui ,de son divorce : « on s'enferme, on ne parle plus que de ça ».

5. Des entreprises qui durent

Force est de constater que les entreprises familiales dont la transmission s'effectue sur plusieurs générations sont plus pérennes que les autres. Ainsi, le travail souvent gratuit des membres de la famille et plus précisément de la conjointe permet de suppléer aux engagements économiques que représente l'emploi d'un salarié. Les choses se gèrent en famille, c'est-à-dire dans l'entre soi et l'investissement de chacun dans la perpétuation du patrimoine assure la lignée. L'aide du conjoint-e, au moment de la création mais également tout au long de la vie de l'entreprise, joue un rôle indéniable. Cinq ans après la création, les trois quarts des créateurs secondés par leur conjoint-e sont à la tête d'une entreprise pérenne (Mairey, 2013).

Par ailleurs, l'inscription dans le temps long de l'entreprise qui, au fil des générations s'est développée et ancrée davantage sur le territoire, est aussi un atout. Seulement quatre des entreprises tenues par des successeur-e-s sont inactives. Les raisons qui ont mené à cette cessation d'activité relève pour Gilbert et Antoine de maladies invalidantes, les empêchant d'exercer leur activité professionnelle au quotidien. Le divorce de Philippe a largement affecté la viabilité de son exploitation qui reposait sur une organisation conjugale du travail. Enfin, alors que Robert avait transmis son exploitation à son fils, ce dernier est décédé prématurément, contraignant ses parents âgés à transmettre hors cadre familial. S'ils n'avaient pas vécu de rupture biographique au cours de leur trajectoire, nous pouvons supposer que leurs entreprises seraient encore en activité.

Aussi l'inscription dans des dynasties d'entrepreneur-e-s protège l'entreprise et l'entrepreneur-e en assurant un ancrage territorial et l'acquisition d'un outil de production viable. La trame qui organise le processus de transmission de l'entreprise familiale permet de jalonner le chemin qui mène à la succession du père. La désignation préalable du successeur par les parents ouvre les portes de la socialisation au métier, familiale puis scolaire, qui mènera le successeur potentiel à être habilité à reprendre la place, si celui-ci accepte l'héritage. Celui qui désigne voit en celui qu'il désigne un être en devenir. Sans désignation et sans acceptation de celle-ci, il n'y a pas de transmission ni de socialisation professionnelle. La désignation est ce qui rend compétent car c'est elle qui fait devenir (Schepens, 2004). L'ordre qui régit la transmission de la place du père permet de multiplier les chances de succès de la transmission du patrimoine et assure ainsi la durabilité de l'entreprise et donc de l'entrepreneur-e.

Tableau 2 : Récapitulatif des invariants sociaux des successeur-e-s et sacrifiées

Prénoms fictifs	Professions	Age à la reprise	Composition de la fratrie (hors Ego)	Place dans la fratrie
Ernest	Couvreur-plombier	35	Masculine	Ainé
Gilbert	Layetier	35	Féminine	Ainé
Guillaume	Agriculteur	26	Masculine	Ainé
Patrick	Agriculteur	29	Mixte	Benjamin
Paul	Agriculteur	28	Mixte	Benjamin
Robert	Agriculteur	25	Mixte	Benjamin
Thomas	Agriculteur	27	Mixte	Milieu
Antoine	Paysagiste	24	Mixte	Milieu
Marie-Louise	Agricultrice	43	Mixte	Milieu
Nadine	Gérante café-restaurant	26	Mixte	Milieu
Eric	Scieur-raboteur	25	Mixte	Milieu
Gontran	Agriculteur	19	Mixte	Milieu
Hélène	Agricultrice	24	Féminine	Milieu
Philippe	Agriculteur	19	Mixte	Milieu
Pierre	Agriculteur	27	Masculine	Milieu
Roger	Plombier	23	Mixte	Milieu
Joël	Carreleur	35	Enfant unique	/

6. Portrait de Paul

Paul a 65 ans, il est agriculteur dans le Doubs. Paul a été désigné comme successeur sur l'exploitation de ses parents et il la reprise effectivement en 1977 alors qu'il avait 28 ans. Son père en avait 70 et partait en retraite en laissant une exploitation de 25 hectares. Les grands-parents de Paul travaillaient déjà sur cette exploitation mais ne possédaient que dix vaches. Depuis que Paul a repris, il a agrandi l'exploitation et possède aujourd'hui 95 hectares. Autrement dit, il s'est approprié le patrimoine. En développant ce dernier ou en innovant, les successeurs se démarquent de leur père et donc du poids de l'héritage familial garantissant ainsi la transmission.

Durant sa jeunesse, Paul a été socialisé au métier familialement, en aidant ses parents sur l'exploitation puisqu'il a « toujours aimé la terre » comme l'affirment beaucoup d'agriculteurs. Cette naturalisation des savoirs permet aux interactants présents dans la transmission de dissimuler les stratégies de reproduction professionnelle du groupe. Par la suite, il entamera des études agricoles et passera son baccalauréat. Cette socialisation scolaire au métier garantit l'habilitation professionnelle à exercer en tant que chef d'exploitation. Pour autant, les temporalités ne concordaient pas entre le départ en retraite

du père et l'entrée de Paul sur le marché du travail. C'est pourquoi, il est parti travailler à l'Office national des forêts (ONF) en tant que forestier pendant 8 ans. Lorsque son père prit sa retraite, « la suite logique était la reprise ».

C'est au moment où Paul reprend l'exploitation que les partages de l'héritage entre ses frères et sœurs ont été réalisés. La répartition de l'héritage légalement égalitaire entre les enfants a influencé les modalités de transmission du patrimoine mais souvent, la pérennité du patrimoine prime y compris pour les frères et sœurs non successeur-e-s. Paul en a donc profité pour reprendre les parts de ses sœurs qui lui ont laissé à un prix avantageux. Les femmes sont les premières sacrifiées pour garantir la durabilité du patrimoine dans la famille, ceci étant doublé par le fait qu'elles sont aussi les cadettes. Ses frères et sœurs ne l'ont jamais aidé sur l'exploitation. Ces derniers ne travaillent pas directement dans le milieu agricole puisque l'un des frères est banquier, une des sœurs travaille à la Mutualité sociale agricole (MSA), une sœur est « mariée » - ce qui se substitue pour Paul à avoir un emploi - et son dernier frère est bucheron à son compte. On comprend aisément que Paul ait été désigné pour reprendre l'exploitation familiale même si celui-ci est l'ainé de sa fratrie. Par le fait, au vu de l'âge avancé du père, la transmission de la place de successeur au plus jeune fils aurait été compromise dans l'optique d'une conciliation optimale des temps de chacun dans le cycle de vie.

L'épouse de Paul travaillait à l'extérieur ce qui lui permettait d'asseoir l'exploitation sur un revenu de substitution jusqu'à leur divorce en 2009. Les terres achetées pendant la période du mariage[50] ont été divisées en deux parts égales, une pour l'épouse et l'autre pour Paul. Pour autant, l'ex-épouse de Paul a laissé ses parts à ses enfants soulignant ainsi le primat de la pérennité du patrimoine puisque leur fils en a ainsi bénéficié. Paul à trois enfants, deux filles, une infirmière et une aide-soignante, et un garçon. Depuis janvier 2013, c'est le fils de Paul qui a repris l'exploitation. Ce dernier a 30 ans et a racheté les bâtiments agricoles ainsi que le cheptel mais son père a conservé les terres qu'il lui loue. Son fils aide aussi son père sur l'exploitation depuis qu'il est petit. Avant de s'installer, il a été salarié agricole dans le Jura car son père ne pouvait pas l'embaucher car il devait régler les aspects financiers de son divorce. Paul aide régulièrement son fils sur l'exploitation. La présence des parents au travail est plus importante dans les situations de reprise familiale. La proximité spatiale de Paul et son fils favorise également ce soutien au travail puisque le fils habite dans un mobil home sur le terrain d'habitation du père où se trouvent également les bâtiments de l'exploitation en attendant de construire sa maison.

---

[50] Pour plus de précision sur l'impact du régime matrimonial sur l'entreprise, cf. rapport de recherche INTERREG IV-A.

III. Les héritier-e-s de l'indépendance : quand l'entreprise nous échappe, l'indépendance nous tient

1. L'indépendance professionnelle et ses préceptes

Les indépendants possèdent un patrimoine plus élevé que les autres (Bessière *et al*, 2008). La dimension économique est donc importante dans les flux d'héritage qui circulent entre les générations. La transmission d'un héritage économique, que ce dernier se fasse sous forme d'héritage, de donation, d'aides financières régulières ou ponctuelles, de cession de droit à prêt, de caution etc., permet de lever certaines difficultés au moment de l'installation. Mais la transmission ne se résume pas à la transmission d'un pécule.

Nous savons depuis Bernard Zarca qu'avoir des parents indépendants favorise largement l'installation à leur compte des enfants. Il existe effectivement une reproduction professionnelle forte chez les travailleurs non-salariés. Les deux tiers des indépendants en activité ont un père ou un beau-père indépendant (Lafferère, 1998). Pour analyser les modalités de transmission de l'indépendance professionnelle, nous avons relevé la présence ou non d'indépendants chez les ascendants et les collatéraux de nos enquêté-e-s.

Pour autant, il n'est pas question dans le cas des héritier-e-s de l'indépendance de la transmission de l'entreprise et donc de la transmission d'une place de successeur. Que se transmet-il dans ces situations ? Comment cette transmission s'opère-t-elle ? Qu'est devenue l'entreprise dirigée par les parents ? Autant de questions qui se posent et auxquelles nous tenterons de répondre au regard de l'existence d'une entreprise tenue par les parents des enquêté-e-s de cette catégorie.

Au-delà de la constatation d'une reproduction de statuts professionnels dans les généalogies de nos informateur-e-s, l'analyse des discours conforte la dimension multiforme de la transmission. Les apprentissages précoces dont bénéficient les enfants d'indépendants sont plus globaux que des savoirs spécifiques à un secteur et un métier déterminés. En effet, ces savoirs concernent davantage des dispositions fondamentales comme le fait d'être son propre maître et de ne dépendre de personne dans son travail (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1999). Ces dispositions renvoient à un *ethos* particulier, celui des travailleurs non-salariés. Cet *ethos* est à comprendre comme un *« système de valeurs implicites que les gens ont intériorisé depuis l'enfance et à partir duquel ils engendrent des réponses à des problèmes extrêmement différents »* (Bourdieu, 1984, p. 228). Outre des valeurs, ce sont également des représentations du travail, du travail bien fait et des autres au travail qui sont développées avec l'*ethos* d'indépendant et qui permettent à l'individu de résoudre des situations professionnelles problématiques.

Subséquemment au sein de la famille, nous pouvons constater l'importance de la transmission de savoirs spécifiques pour l'exercice d'un métier particulier ainsi que la transmission de savoirs entrepreneuriaux (Colombier, Masclet, 2007). David Masclet et Nathalie Colombier érigent à ce propos une distinction entre savoir-faire métier et savoir-penser entrepreneurial que nous trouvons peu probante. En effet, qu'il s'agisse de manières de penser, de manières de faire ou de connaissances plus abstraites, elles ne sont pas indépendantes les unes des autres et encore moins isolables pour être analysées. Il s'agit en réalité dans toutes ses acceptions de savoirs professionnels.

La transmission de savoirs entrepreneuriaux est rendue possible par la présence d'ascendants également indépendants. Ces savoirs spécifiques permettent de se projeter dans une place professionnelle, celle de chef-fe d'entreprise. Pour la plupart de nos enquêté-e-s ayant hérité de l'indépendance professionnelle, il ne s'agit pas d'une transmission du métier par les ascendants, comme nous le verrons plus loin. S'il y avait eu également une transmission de savoirs relatifs à l'exercice du métier, nous pouvons supposer que nos enquêté-e-s auraient repris l'entreprise familiale. Or, il n'en est rien. En effet, même si leurs parents étaient également indépendants, tous nos héritier-e-s de l'indépendance ont créé ou repris des structures hors cadre familial. Certains héritent donc d'un *status* d'indépendant (Gresle, 1981b ; Bertaux, Bertaux-Wiame, 1988) sans pour autant bénéficier d'un *situs* pour le réaliser (Bertaux, 1992).

2. Des déshéritiers et des déshéritées

L'analyse de la transmission de l'indépendance pose indéniablement, au vu des éléments pris en compte pour constituer cette catégorie, la question du devenir de l'entreprise parentale. En effet, les 18 enquêté-e-s relevant de cette catégorie ont des parents indépendants. La majorité des héritier-e-s de l'indépendance a eu accès à l'indépendance professionnelle en créant sa propre entreprise[51], en moyenne à l'âge de 35 ans, soit beaucoup plus tardivement que les successeur-e-s. Même si certains secteurs d'activité sont davantage présents dans cette catégorie, notamment l'artisanat et le secteur des services, nous observons une plus grande diversité sectorielle[52] que chez les successeur-e-s. L'absence totale d'agriculteurs n'est, à ce propos, pas étonnante puisque l'installation et la transmission hors cadre familial reste rare dans ce secteur (Gillet, 1996).

---

[51] Seuls Franck et Patricia ont repris des structures déjà existantes, le premier à son ancienne patronne et la seconde à une personne qu'elle ne connaissait pas au préalable.

[52] Les héritiers de l'indépendance de notre corpus sont 6 à être artisans, 6 à exercer dans le secteur des services, 4 en sylviculture, 1 dans l'industrie et une en R&D.

Par ailleurs, nous pouvons relever une présence plus importante de femmes dans cette catégorie[53]. Nous savons que les femmes sont avantagées dans la transmission du statut d'indépendant notamment lorsque leurs deux parents exercent en tant qu'indépendants mais dans des entreprises différentes ou encore lorsque seule la mère est indépendante (Zarca, 1993), l'inverse étant, comme nous l'avons montré précédemment pour les successeurs, vrai. Il n'est donc pas étonnant que les situations de transmission par les mères soit plus nombreuses[54] ici au vu du nombre d'enquêtées. Pour autant, les mères ne transmettent pas les valeurs de l'indépendance à leur fille uniquement mais souvent aux autres membres de la fratrie[55] aussi.

La transmission de savoirs entrepreneuriaux qui va de pair avec la transmission de l'*ethos* d'indépendant, privilégie une circulation en ligne parallèle, c'est à dire une circulation entre un parent et son enfant de même sexe (Colombier, Masclet, 2007). Le parent, exerçant lui-même comme indépendant, perçoit comme réaliste le fait que son enfant puisse en faire de même. C'est pourquoi les mères indépendantes seront plus à même de transmettre cet *ethos* d'indépendant à leur fille qu'elles ont réussi à tenir ce statut, tout en conciliant leur rôle de mère. Même si la transmission de l'indépendance concerne plus de mères que la transmission de l'entreprise, il n'en est pas moins que les pères restent les principaux vecteurs de transmission : ces derniers se tournent davantage vers leur fils.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, à l'inverse des successeur-e-s, il n'a pas été transmis à nos héritier-e-s de l'indépendance un métier. En effet, la plupart[56] exerce une activité professionnelle différente de leurs parents ou de leurs frères et sœurs. Si les parents détournent leur enfant des savoirs nécessaire à l'exercice de leur métier, c'est que celui-ci n'est, par définition, pas l'heureux élu à la tête de l'entreprise familiale. Mais cela signifie-t-il qu'il y a un autre élu au sein de la fratrie ?

Au vu du titre de cette sous-partie et au vu du constat d'une présence féminine importante dans cette catégorie, l'on peut s'interroger sur le terme « déshéritées » écrit volontairement au féminin. En effet, nous venons d'affirmer que les femmes de cette catégorie héritent d'un *ethos*, de représentations et de valeurs de l'indépendance. Ce qui diffère sont les raisons qui les ont menées à s'installer. En effet, nous constatons des situations très différentes pour les hommes et les femmes héritier-e-s de l'indépendance.

---

[53] Sur 18 héritiers d'indépendance professionnelle, 11 sont des femmes et 7 des hommes.

[54] Nous relevons 4 situations où seule la mère transmet l'indépendance, et ce toujours à une enquêtée (Sophie, Maëva, Fanny et Dorothée).

[55] Seule Sophie est la seule de sa fratrie, composée de frères et de sœurs, à exercer en tant qu'indépendante.

[56] Ils sont 14 sur 18 héritier-e-s de l'indépendance. Seules Patricia, est ingénieure, tout comme son père et son frère, ainsi que Marine et Justine, sœurs, qui font toutes les deux parties de notre corpus et qui créé leur auto-école ensemble et Sophie, artisane comme sa mère mais pas dans la même spécialité, la première faisant de la maroquinerie et la seconde de l'encadrement.

Concernant les hommes de cette catégorie, notre corpus présente une forte représentation d'ETF[57]. Nous savons que, dans ce groupe professionnel, il n'y a pas de transmission familiale de l'entreprise (Schepens, 2004). En effet, les parents, qu'ils aient été agriculteurs, charpentiers ou même sylviculteurs, ont tous mis fin à l'entreprise au moment de leur départ en retraite. Pour expliciter ce statut particulier des ETF qu'il étudie, Florent Schepens utilise le terme de « déshéritier ». Le déshéritier est celui qui s'est vu permettre une place de successeur dans l'entreprise familiale et avec elle l'indépendance professionnelle mais cette promesse n'a pas été tenue du fait de la faillite de l'entreprise (Schepens, Girard, 2012). Le fait que ces déshéritiers aient occupé toutes les places du processus de socialisation professionnelle sans parvenir à celle de successeur représente donc un échec de transmission.

De ce fait, l'installation à leur compte dans une structure souvent créée, permet à ces déshéritiers de ne pas déméritер par rapport à leurs aïeux, de se ré-affilier (Schepens, 2004). Aussi, ce qui est en jeu dans le processus de transmission, c'est la conquête de la place professionnelle. Même s'ils ne succèdent pas à leur père dans l'entreprise familiale, la place professionnelle est tout autant celle de travailleur indépendant. Mais ce constat n'est pas spécifique à la sylviculture, puisqu'il en est de même pour Michel dont le père était plombier et Franck, dont les parents étaient agriculteurs. Michel et Franck sont tous les deux artisans et se sont vu aussi refuser la reprise de l'entreprise familiale finalement fermée par leurs pères, faisant d'eux des déshéritiers au même titre que les ETF.

Du reste, même dans les cas de transmission familiale de savoirs professionnels relatifs à l'exercice du métier comme pour Patricia, l'entreprise est tout de même ailleurs. Patricia est ingénieure et cheffe d'une entreprise de neuf salariés qu'elle a reprise lorsqu'elle cherchait à s'installer à son compte. Son père et son frère sont également ingénieurs. Au décès du père, c'est l'unique frère de Patricia, benjamin de fratrie, qui a repris l'entreprise paternelle. Mais l'histoire de Patricia n'est pas anecdotique.

En effet, lorsque nos enquêtées héritent de l'indépendance professionnelle et de son lot de représentations, c'est qu'elles ont été mises à l'écart du patrimoine professionnel. Mise à l'écart, puisque, pour la majorité des femmes de cette catégorie, l'entreprise familiale a bien été transmise, mais, à leur frère. Encore une fois, nous soulignons la manière dont les femmes sont exclues de l'héritage du patrimoine productif puisque, même si l'entreprise familiale est transmise ailleurs, jamais une sœur ne succède à sa tête. En étant déshéritées de la place de successeuse tout en ayant reçu l'apanage de l'indépendance, les femmes en viennent à créer leur propre entreprise.

---

[57] Cette catégorie est composée de 7 hommes dont 4 ETF.

Nous pouvons aller au-delà en soulignant que les pères - ou les parents exerçant ensemble leur activité - n'ayant pas encore de successeur avéré ou potentiel, préfèrent ne pas transmettre l'entreprise que de la transmettre à leur fille. Ce constat, également réalisé chez les successeur-e-s, souligne avec force la mise à l'écart générale des filles vis-à-vis du patrimoine productif.

Les mères, de leur côté, lorsqu'elles sont seules indépendantes ne semblent pas transmettre leur entreprise[58]. Nous pouvons ainsi émettre l'hypothèse selon laquelle, n'ayant pas souvent - pour ne pas dire jamais - hérité du *situs*, les mères transmettent principalement le *status* d'indépendant à leurs enfants. Autrement dit, l'individu transmettrait ce qu'il a reçu.

Aussi, les pères favorisent indéniablement leur fils dans la transmission de l'entreprise. En effet, si ces derniers se trouvent être uniquement des héritiers de l'indépendance professionnelle, c'est parce que l'entreprise n'existe plus. L'inverse n'est pas vrai. Les mères ne favorisent pas spécialement leurs filles. Outre le fait que l'ordonnancement de la transmission des entreprises semble réservé aux pères, les mères transmettent plutôt les valeurs de l'indépendance à leurs enfants indistinctement. Quoique, nous le verrons dans le point suivant, lorsqu'il est question de transmettre leur entreprise, elles semblent, elles aussi, favoriser leur fils.

L'intérêt de la distinction entre déshéritiers et déshéritées réside dans la mise en exergue de logiques différentes qui mènent les uns et les autres à la non succession de l'entreprise familiale. En effet, le déshéritier est un héritier qui n'a pas bénéficié des conditions matérielles de sa réalisation. A l'inverse, la déshéritée a été mise en marge par ses parents, au profit d'un frère, de la reprise du patrimoine productif.

3. Des dynasties d'entrepreneur-e-s, les entreprises en moins

Tout comme les successeur-e-s, nos héritier-e-s de l'indépendance sont les maillons de dynastie d'entrepreneur[59]. La question légitime que nous avons posée, à savoir où sont passées les entreprises familiales, nous a permis de mettre en exergue plusieurs choses. La première, que les entreprises familiales n'ont pour la plupart pas disparues mais ont été transmises à un frère, principalement dans les situations où Ego est une femme[60]. Elles sont, à cet égard, les déchues du patrimoine, les déshéritées, tout autant que leur sœurs. La

---

[58] Dans cette catégorie, seule la mère de Fanny a laissé son commerce à son fils.

[59] Ils sont en effet 12 sur 18 à s'inscrire dans au moins trois générations d'indépendants.

[60] Une seule situation sur 7 concerne un homme, Maurice, qui a créé son fonds de commerce alors que l'entreprise familiale a été reprise par son frère ainé.

distinction de sexe, relativement à la transmission du patrimoine productif, est si prégnante que les parents préfèrent rompre la succession des générations au travail lorsque ceux-ci n'ont que des filles. Le rapport mémoriel au patrimoine et l'obligation de rendre une fois inscrit dans la lignée et dans le don non circulaire que constitue la place de successeur, ne prévaut pas à la logique de distinction de sexe et aux représentations qu'elle incarne.

Pour les déshéritiers, il est question d'entreprises familiales qui se sont essoufflées à la génération parentale. Au vu de l'analyse des généalogies, nous pouvons remarquer que des situations similaires se rencontrent également à la génération précédente. Seule une analyse historique, rendue possible par l'inscription dans le temps des généalogies, nous permet de constater que certains parents ont également tenu un rôle de déshérités. Ceux-ci ont donc créé leur propre affaire tandis que l'entreprise familiale leur échappait.

Aussi l'on remarque une reproduction des pratiques entre générations. Les parents déshérités, en ne transmettant pas leur entreprise, positionnent leurs enfants à la même place que celle qu'ils ont occupés. Les parents ayant été évincés de l'entreprise familiale, transmettraient-ils ce dont ils ont hérités, à savoir le *status* d'indépendant, tout en préférant fermer ou vendre leur entreprise ?

L'inscription dynastique de l'indépendance ne va pas mécaniquement de pair avec la transmission de l'entreprise familiale. Ce constat contribue à différencier nettement nos successeur-e-s de nos déshéritiers-déshéritées et notamment dans les trajectoires de leur lignée. « L'influence des générations antérieures est d'autant plus forte que le statut d'indépendant s'est plus longtemps transmis » (Zarca, 1993, p. 1023) mais les conditions d'entreprendre et les modalités de transmission sont, quant à elles, influencées par la place professionnelle à pourvoir.

Par ailleurs, un tiers des héritier-e-s de l'indépendance ne bénéficient pas d'un ancrage dans le temps long des générations. Pour ceux-ci, ce sont les parents qui se sont installés à leur compte les premiers[61]. Au même titre que pour les parents déshérités de l'entreprise familiale, il semble que la transmission de l'entreprise ne soit pas une priorité. Dans les rares situations où les parents souhaitent faire perdurer le patrimoine productif, comme c'est le cas des parents de Virginie et Patricia, ils remettent l'entreprise à leur fils. La seule manière concevable d'assurer la pérennité du patrimoine serait-elle d'en passer par un fils ?

L'inscription générationnelle laisse des traces dans le présent et influe sur la manière dont nos enquêté-e-s conçoivent la transmission. Aussi, nos enquêté-e-s sont divisé-e-s sur la question : la moitié affirme ne rien vouloir transmettre à ses enfants, l'autre l'inverse.

---

[61] En disant qu'ils sont les premiers à s'installer, c'est au vu de l'unité d'observation des généalogies qui prend en considération quatre générations, parfois cinq, ainsi qu'eu égard au discours et à la mémoire des enquêté-e-s sur leurs ascendants.

Ceux qui souhaitent ne rien transmettre à la génération suivante sont majoritairement des femmes. Le seul homme de notre corpus étant Jacques, sylviculteur, secteur pour lequel nous savons que ni le métier, ni l'entreprise ne sont transmis familialement (Schepens, 2004). Pourrait-on voir ici aussi la reproduction intergénérationnelle et principalement féminine, des pratiques de déshéritage ? Ou alors une manière de laisser à leurs descendants l'opportunité de construire leurs propres parcours professionnels comme elles en ont eu l'occasion – elles ont dû le faire ?

A l'inverse, pour ceux qui expriment explicitement une volonté de transmettre, ils souhaitent transmettre principalement les valeurs de l'indépendance professionnelle ou encore leur métier[62]. En revanche, aucun ne souhaite transmettre son entreprise. Quoi qu'il en soit, s'ils souhaitent transmettre, c'est toujours à leur fils même s'ils ont également des filles.

Ce constat nous permet d'appuyer notre hypothèse selon laquelle les individus transmettent ce qu'ils ont reçu. Aussi, ce sont principalement les hommes, maillons de dynasties d'indépendants, qui transmettent. L'inscription dans le temps des familles d'indépendants semble conforter la transmission du statut même si ceux qui n'ont pas hérité d'une place à la tête de l'entreprise familiale mais d'une place d'indépendant en créant leur entreprise, reproduisent ce schéma de transmission avec leurs enfants.

4. Une organisation du travail hors des générations

Comme nous l'avons souligné précédemment pour les successeur-e-s, la main-d'œuvre familiale souvent gratuite permet de contrecarrer les difficultés économiques éventuelles relatives au versement d'un salaire, de charges pour les membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise. Les solidarités familiales sont ainsi activées pour maintenir le patrimoine au sein de la lignée. Pour ce faire, parents et conjoint-e-s principalement, mais aussi parfois frères et sœurs s'affairent au travail ponctuellement ou de manière plus structurelle.

A contrario, la majorité des héritier-e-s de l'indépendance[63] ne travaillent pas en famille. Ce sont plus particulièrement les femmes[64] qui s'exemptent du travail des membres de la parentèle dans leur activité. Nous observons même une totale disparition des parents et des enfants dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Ainsi, les héritier-e-s de

---

[62] Dans cette catégorie, 4 souhaitent transmettre l'*ethos* d'indépendant et 2 leur métier.

[63] Ils sont 12 sur 18 à ne pas travailler avec des membres de leur famille.

[64] Parmi les 12 personnes travaillant sans compter sur l'aide régulière des membres de leur parentèle, 9 sont des femmes et 3 sont des hommes.

l'indépendance qui travaillent quotidiennement avec des membres de la famille se recentrent sur les collatéraux ou les conjoints.

Mais l'organisation conjugale du travail semble être l'apanage des hommes, que ceux-ci concèdent ou non un statut professionnel à leur conjointe. En effet, aucune femme de cette catégorie n'exerce son activité économique avec son conjoint. La mobilisation de la main-d'œuvre, souvent gratuite, que représente l'épouse du chef d'entreprise corrobore la division sexuelle hiérarchique du travail. Cette division sexuelle chez les indépendants a été maintes fois étudiée et a permis de comprendre la manière dont l'assignation domestique des épouses contribue à leur mobilisation au travail en fonction des besoins de l'entreprise ou de la famille. Ces représentations, plus prégnantes dans les milieux les moins favorisés, n'épargnent pas les chefs des petites entreprises dans des secteurs traditionnels.

Par ailleurs, on remarque que les héritier-e-s de l'indépendance dont les parents exerçaient un métier de couple, qu'il s'agisse de commerce ou d'agriculture, n'exercent quant à eux pas avec leur conjoint. Aussi nous pouvons nous demander si, dans cette catégorie, la transmission par les parents ne se réduit pas à la transmission de l'*ethos*, tandis que dans les situations de transmission de l'entreprise familiale, il y a également une transmission du modèle d'organisation du travail, adapté à la structure de l'entreprise. La transmission de l'indépendance professionnelle mène à l'exercice d'une activité indépendamment de la famille.

Alors que nous disions au début de cette partie que l'organisation familiale de la production permettait d'asseoir économiquement l'entreprise, nous pouvons remarquer que toutes les entreprises de nos héritier-e-s de l'indépendance sont actives. *In fine*, nous pouvons supposer que ce qui rend les entreprises viables réside plutôt dans la transmission de compétences entrepreneuriales, notamment au sein du cercle familial également indépendant, que dans le mode d'organisation familial du travail, l'inscription de l'indépendance professionnelle à travers les générations ne faisant que renforcer la viabilité des entreprises.

Tableau 3 : Récapitulatif des invariants sociaux des déshéritées et déshéritiers

Prénoms fictifs	Professions	Age à la création-reprise	Composition de la fratrie (hors Ego)	Place dans la fratrie
Emile	Sylviculteur	52	Mixte	Ainé
Fabrice	Sylviculteur	35	Féminine	Ainé
Franck	Couvreur zingueur	35	Mixte	Ainé
Jacques	Sylviculteur	33	Mixte	Ainé
Patricia	Industrielle	36	Mixte	Ainée
Sophie	Artisane	27	Mixte	Ainée

Caroline	Recherche et Développement	35	Mixte	Benjamine
Dorothée	Traiteure	35	Masculine	Benjamine
Fanny	Artisane	34	Mixte	Jumelle
Justine	Auto Ecole	24	Féminine	Jumelle
Evelyne	Maitresse d'œuvre	49	Mixte	Milieu
Maëva	Infographiste	28	Féminine	Milieu
Marie-Claire	Services aux particuliers	48	Mixte	Milieu
Maurice	Pâtissier	27	Masculine	Milieu
Michel	Electricien	25	Mixte	Milieu
Virginie	Services aux particuliers	54	Mixte	Milieu
Laurent	Sylviculteur	28	Enfant unique	/
Marine	Auto Ecole	21	Féminine	Jumelle

5. Portrait de Fanny

Fanny a 39 ans. Elle est artisane dans le Doubs. Fanny a beaucoup déménagé durant sa jeunesse pour suivre sa mère dans ses projets professionnels. La mère de Fanny a toujours été commerçante et tenait, avant de partir, en retraite un café restaurant avec son nouveau conjoint. Ce sera le frère de Fanny qui reprendra l'affaire familiale mettant ainsi Fanny dans une position de déshéritée. Aujourd'hui encore, elle n'entretient pas de bonnes relations avec son frère.

Fanny a été socialisée à son métier scolairement et a passé son baccalauréat professionnel en tapisserie d'ameublement dans le sud de la France. En effet, la transmission familiale se résume à la transmission de l'*ethos* d'indépendant et avec lui un rapport fort à l'autonomie, omniprésent dans le discours de Fanny. À la sortie de ses études, au vu de la spécificité de son activité, Fanny n'a pas trouvé d'emploi dans son secteur. Pour subvenir à ses besoins, elle exercera des « petits jobs » pendant 10 ans, jusqu'à ce qu'elle trouve un emploi dans sa branche. C'est ainsi qu'elle est allée travailler chez un artisan tapissier en Suisse. Cette collaboration a duré 7 ans avant que ce dernier ne la licencie.

A la suite de ce licenciement, Fanny décide de s'installer à son compte. Son projet se concrétisera 1 an après. Au moment où nous la rencontrons, cela fait 5 ans que Fanny est à la tête de sa petite entreprise. De son vivant, son mari, qui exerçait une activité professionnelle salariée à l'extérieur, s'est occupé de lui faire son site internet, une aide ponctuelle non négligeable mais peu chronophage.

Fanny travaille seule au quotidien dans son atelier situé sur le terrain de la maison familiale. Initialement, elle souhaitait trouver un local à l'extérieur mais le début de la

maladie de son mari l'a invité à mettre son local sur leur terrain afin de pouvoir s'occuper de ce dernier et de leurs enfants. Son mari est décédé quelques jours après l'ouverture de son atelier. Depuis elle organise sa journée en fonction de ses deux filles de 12 et 9 ans. Fanny imagine sa fille ainée faire également un métier manuel et artistique comme elle, sans pour autant que ce soit de la tapisserie. Elle souhaite transmettre son métier à d'éventuels apprentis mais pas son entreprise, qui selon elle, n'est pas vendable vu son emplacement et sa structure.

IV. Les *self-made wo-men* : partir de rien et se construire une place

1. Le mythe de l'autodidacte

Le petit patronat a longtemps attiré un nombre important d'individus issus de la classe ouvrière. L'installation à son compte est même une filière privilégiée de « promotion ouvrière » (Mayer, 1977). L'engouement pour la figure de l'entrepreneur va de pair avec la valorisation du stéréotype de l'autodidacte alors même que la création-reprise d'entreprise nécessite bien souvent un apport financier d'une part, et des compétences entrepreneuriales d'autre part.

Cet engouement sous-tend la logique méritocratique qui s'oppose à la logique dynastique que l'on retrouve chez les successeur-e-s. Cette idéologie méritocratique consiste à revendiquer que la société offre la même chance à tous relativement à leurs mérites personnels et non sur la base de l'origine sociale ou de privilèges de naissance. Aussi, cette différence entre les deux logiques résulterait d'un rapport différent entretenu par les patrons avec leur propre héritage (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1999). C'est pourquoi, la création d'entreprise doit se comprendre dans la trajectoire, soit comme la phase d'un nouveau processus en cours, soit comme une rupture dans une continuité. L'entrepreneur est de fait inséré dans des réseaux professionnels, empreints de savoirs relatifs au métier qu'il exerce ou à la gestion d'entreprise, aussi il ne suffit pas d'une invention pure pour donner naissance à une entreprise (Amiot, 1991).

Cette catégorie est composée de chef-fe-s d'entreprise dont les parents ne sont pas indépendants. Néanmoins, nous savons que l'héritage peut sauter une génération, mettant à l'écart de l'indépendance les parents tandis que les grands-parents exerçaient à leur compte. Nous porterons une attention particulière à la diversité des situations intergénérationnelles puisque les enfants de non-indépendants ont tout de même plus de chance d'être indépendants si leurs grands-parents l'étaient (Zarca, 1993).

Nous avons rencontré 28 *self-made wo-men*, dix hommes et dix-huit femmes, s'installant en moyenne plus tard que les entrepreneur-e-s des autres catégories - 39 ans. Si la famille

n'est pas le médium principal de la transmission de ces savoirs, l'entrepreneur-e va certainement les acquérir ailleurs. Même si une proportion plus importante de *self-made women*[65] a créé son entreprise, ils sont plus nombreux que les héritier-e-s de l'indépendance à avoir repris une structure existante. En s'inscrivant dans un processus de reprise d'entreprise, les entrepreneur-e-s bénéficient de la transmission de savoirs et de compétences propres à l'exercice de leur future activité par le biais du cédant. La création d'une filiation adoptive assure la transmission des savoirs de la même manière que chez les maîtres et les disciples étudiés par Françoise Waquet (2008).

A l'inverse, les enquêté-e-s qui ont créé leur entreprise ne semblent pas avoir bénéficié d'une socialisation au monde entrepreneurial pour poser les jalons de leur installation. Aussi, pour comprendre la ferveur relative à l'image de l'autodidacte et observer s'il s'agit d'un mythe ou d'une réalité, il nous faudra revenir plus précisément sur les raisons, les évènements, les bifurcations qui les ont amenés à entreprendre.

2. Une distinction de sexe plus marquée ?

Nous avons évoqué précédemment la manière dont les secteurs de l'économie étaient teintés de genre. Une grande partie des secteurs d'activité sont représentés[66] parmi les *self-made wo-men* mais il existe moins d'écart à la norme genre-métier que chez les héritier-e-s de l'indépendance. Au regard des exemples de Patricia et Evelyne, respectivement ingénieur et maîtresse d'œuvre, nous pouvons nous demander si la transmission de l'indépendance n'irait pas de pair avec l'ouverture d'un champ des possibles plus grand ?

Quoi qu'il en soit, les secteurs d'activité sont marqués par le sceaux du genre comme en témoigne la répartition dans cette catégorie : sur trois entreprises de service aux professionnels, deux sont dirigées par des hommes tandis que les cinq entreprises de services aux particuliers sont, toutes sans exception, dirigées par des femmes, tout comme les sept commerces représentés. La branche restauration compte trois femmes et un homme alors que l'artisanat compte sept hommes et seulement deux femmes. Aux femmes les métiers de couple tels que la restauration, mais également le commerce et le service aux particuliers ; aux hommes l'artisanat notamment dans le bâtiment et le service aux professionnels.

---

[65] Parmi les 28 selfs made wo-men, 20 ont créé leur entreprise, 8 ont repris dont 7 femmes.
[66] Commerce, restauration, artisanat, services aux particuliers et aux professionnels.

L'observation plus fine des fratries est heuristiquement féconde dans ces situations. En effet, même si un peu plus de la moitié des enquêté-e-s[67] sont les seul-e-s à être travailleur non salarié dans leur fratrie, certaines familles[68] présentent plusieurs collatéraux indépendants. Là encore la distinction de sexe dans l'entrepreneuriat laisse sa marque puisque cela concerne presque exclusivement les frères[69] des enquêté-e-s.

Cette présence de frères indépendants dans la fratrie d'Ego semble corollaire à l'indépendance des grands-parents. En effet, pour les dix fratries concernées, les deux tiers ont également des grands-parents qui possédaient leur affaire. Comme évoqué précédemment avec Bernard Zarca, la présence de grands-parents non-salariés favorise l'installation des petits-enfants et ce, même si les parents n'en étaient pas.

Nous pourrions même avancer que l'absence de parents indépendants favoriserait finalement l'installation des filles. En effet, lorsque l'indépendance saute une génération et que plusieurs membres de la fratrie exercent comme indépendants, nous observons qu'Ego est majoritairement une femme[70]. L'inscription générationnelle de l'indépendance par les grands-parents favorise donc l'installation des petits-enfants relativement à ceux qui n'ont pas d'ascendants indépendants. Le fait que les parents ne soient pas à leur compte, implique qu'il ne sont pas soumis à une logique familiale de perpétuation patrimoniale, les empêchant ainsi de détourner leurs filles d'une place d'indépendante, ce qui avantagerait l'installation de ces dernières.

3. Quand le temps ne donne pas sa patine…

Il y a, dans notre appellation de cette catégorie d'acteur-e-s, l'idée, inhérente à la représentation de l'entrepreneur, d'auto-engendrement, de l'individu qui « s'est fait tout seul ». Nous n'adhérons bien évidemment pas à cette conception qui ferait de l'être humain un être a-social et qui n'est autre qu'une rhétorique professionnelle. Nous utilisons cette notion de *self-made wo-man* pour appuyer la rupture ou l'absence de transmission intergénérationnelle du statut de travailleur indépendant. En effet, la majorité[71] d'entre eux n'a aucun indépendant dans les générations ascendantes. De plus, nous n'observons pas de similarité d'activité professionnelle entre Ego et ses parents ou grands-parents, mais plutôt

---

[67] 15 des enquêté-e-s sont seul-e-s indépendants dans leur fratrie, et ce indépendamment de la composition de cette dernière, qu'elle soit masculine, féminine ou mixte.

[68] La présence de plusieurs indépendants au sein de la fratrie d'Ego se retrouve dans 10 familles.

[69] Les seules à avoir une sœur également installée à son compte sont Marie et Cécile, qui ont créé ensemble leur commerce.

[70] Raymond est le seul homme dans cette configuration de l'indépendance qui saute une génération.

[71] Ils sont en effet 17 sur 28 à n'avoir aucun travailleur indépendant dans les générations ascendantes.

au sein de la fratrie[72]. Aussi, à l'instar des nombreuses études qui affirment une probabilité plus grande de s'installer à son compte lorsque des ascendants l'étaient déjà, une part non négligeable de nos informateur-e-s ne bénéficient pas de l'appui des générations, de l'ancrage dans le temps du statut d'indépendant et avec eux de la transmission des savoirs relatifs à l'entreprise ou au métier.

Pour autant, comme nous l'avons indiqué antérieurement, la présence de grands-parents indépendants influence tout de même les chances d'Ego de s'installer à son compte, et ce même si ses parents ne l'étaient pas. Aussi, dix de nos enquêté-e-s - dont neuf femmes - ont des grands-parents qui étaient agriculteurs, artisans ou commerçants à leur compte. Même si Ego n'exerce pas la même activité que ses aïeux, le temps donne ici sa patine. En effet, la plupart[73] des enquêté-e-s ayant des enfants et dont les grands-parents étaient indépendants souhaitent transmettre ou ont effectivement transmis quelque chose à la génération suivante. Nous pouvons ainsi repérer une volonté de pérenniser l'indépendance et le métier au sein de la lignée, et ceci même lorsque les parents étaient salariés. La transmission aux enfants ne serait-elle pas une manière pour nos enquêté-e-s de se ré-affilier là où leurs parents ont été égarés ?

A contrario, rares[74] sont les autres *self-made wo-men* qui transmettent à leurs enfants. Mais une fois encore des distinctions doivent être opérées au sein même de la fratrie des enfants de nos enquêté-e-s. Les filles sont, une fois de plus, mises à l'écart de la transmission. En effet, ceux qui n'ont que des filles affirment ne rien vouloir transmettre : ni l'indépendance, ni le métier et encore moins l'entreprise. Seule Lucie et Tatiana, ont transmis le métier et/ou l'*ethos* d'indépendant à leur fille…mais également à leur fils. Les trois enfants de Lucie exercent tous dans les métiers de bouche : ses deux fils tiennent ensemble un magasin de vin et sa fille est restauratrice. La fille de Tatiana, quant à elle, est esthéticienne et vient de créer son entreprise en portage salarial pour éviter de se retrouver dans la même situation que sa mère indépendante qui a été mise en liquidation judiciaire, tandis que son fils est également installé à son compte dans le secteur des travaux publics.

Aussi, les filles héritent lorsque des fils sont présents et bénéficient aussi de la transmission des savoirs relatifs à l'indépendance. En cas de carence en fils, mieux vaut socialiser ses filles ailleurs et ne rien transmettre. Aussi, tout comme l'on remarqué Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon (1999) sur les grandes entreprises, les entrepreneurs de « la première génération » ne considèrent pas tous comme primordiale la

---

[72] Six enquêté-e-s exercent une activité similaire à leurs frères ou leurs sœurs.

[73] Ils sont 5 dont les grands-parents étaient indépendants à vouloir transmettre à leur tour (Manuel, Jessica, Tatiana, Christine, Hyacinthe).

[74] Seule Lucie, parmi ceux qui n'ont pas d'ascendant indépendant, a transmis à ses trois enfants. Pour les autres ayant des enfants ils sont 17 à ne rien vouloir transmettre.

transmission à la génération suivante. En dissociant la famille de l'entreprise, les *self-made wo-men* érigent une frontière entre l'esprit dynastique, le désir de durer et l'idéal méritocratique qui les a conduits à entreprendre, les menant même parfois à une réticence à l'idée de transmettre. Là encore, les individus semblent reproduire les modalités de transmission dont ils ont bénéficié : si je me suis engendré moi-même, mes enfants en feront de même.

Nos quatre autres informateurs - Jessica, Christine, Hyacinthe, Manuel - sont quant à eux en train de transmettre à leur fils bien qu'ils aient aussi des filles[75]. Nous pouvons remarquer que les *self-made wo-men* transmettent prioritairement les valeurs et les normes de l'indépendance invitant ainsi leurs enfants à s'installer à leur compte souvent dans un domaine différent de celui de leur parent. Pourtant, Jessica, Christine et Manuel sont en train de transmettre leur entreprise. En effet, leurs fils travaillent avec eux au sein de cette dernière et ils disent tous les trois souhaiter que celui-ci reprenne. Ainsi, il semble clair que chez les *self-made wo-men* également, la transmission de l'entreprise, bien que plus rare, soit réservée aux fils, et ce même lorsque les mères sont cheffes de l'entreprise.

4. L'autonomie au travail

Au même titre que l'absence d'ancrage intergénérationnel qui influe sur la transmission à la génération à venir, l'organisation du travail est chez les *self-made wo-men* principalement hors les murs de la famille[76]. Ils préfèrent en effet travailler seuls, de manière indépendante. Mais devrions nous dire « elles », vu le peu d'hommes qui exercent son activité sans avoir recours à la main d'œuvre familiale ? Ils ne sont effectivement que quatre chefs d'entreprise contre treize cheffes dans un mode d'organisation du travail autonome vis-à-vis de la famille. Aussi, avec qui travaillent les chefs d'entreprise rencontrés ?

Le conjoint est plus grandement mobilisé par les entrepreneurs que par leurs homologues féminins[77]. On retrouve dans ces cas de figure les métiers traditionnellement de couple, tel que la restauration mais également le bâtiment et le service aux professionnels où les épouses prennent souvent en charge la gestion administrative de l'entreprise. Les conjoints sont, de manière générale, moins mobilisés par les femmes cheffes d'entreprise tandis que les hommes se tournent plus facilement vers leur épouse pour travailler dans l'entreprise.

---

[75] Seule Christine n'a que des fils.

[76] Dans cette catégorie d'acteur, ils sont 17 sur 28 à exercer leur activité professionnelle indépendamment de la main d'œuvre familiale.

[77] Parmi les 6 personnes de notre corpus qui travaillent régulièrement avec leur conjoint, une seule est une femme.

Les grands absents de l'organisation du travail au sein des entreprises des *self-made wo-men* sont les parents, tout comme chez les héritier-e-s de l'indépendance. N'étant pas eux-mêmes indépendants, les parents s'effacent ou sont excentrés de l'entreprise de leur enfant. Faudrait-il « en être » pour exercer légitimement dans l'entreprise ?

Mais ce n'est pas parce que les parents de nos enquêté-e-s ont déserté l'entreprise que toute forme d'organisation parentale du travail a disparue. En effet, Tatiana, Christine et Jessica travaillent - ou travaillait pour Tatiana - avec, respectivement leur fille et leurs fils. Nos trois cheffes d'entreprise souhaitant transmettre celle-ci à leurs enfants, nous comprenons aisément que ces derniers travaillent avec elles dans le but de se socialiser au métier familialement.

Par ailleurs, comme chez les successeur-e-s, certain-e-s *self-made wo-men* sont installé-e-s avec un frère ou une sœur[78]. Même si notre corpus présente autant de situations de collaborations fraternelles au travail entre successeur-e-s et *self-made wo-men*, nous supposons qu'elle ne répond pas aux mêmes logiques. Il s'agit d'assurer la pérennité du patrimoine au sein de la famille tout en appuyant une volonté de partage égalitaire entre les frères pour les successeur-e-s, et de s'entraider et s'épauler dans le projet d'installation porté par l'un, pour les *self-made wo-men*.

Néanmoins, la règle dans l'organisation du travail chez les autodidactes reste celle de l'autonomie vis-à-vis de la famille. En effet, dix-huit des entrepreneur-e-s de cette catégorie s'exemptent du travail de leurs parents, de leurs enfants, de leurs conjoint-e-s ou de leurs collatéraux pour mener à bien leur projet entrepreneurial.

5. Des entreprises plus fragiles

Nous revenons ici au point de départ de l'élaboration de nos catégories conceptuelles. Le constat empirique qui nous a interpellé est celui de la présence de plusieurs entreprises fermées ou en cessation d'activité[79] au sein de notre corpus. A l'inverse des enquêtes menées sur les différences entre hommes et femmes dans l'entrepreneuriat, il apparaissait que ces entreprises étaient dirigées autant par des hommes que par des femmes[80]. Ce constat nous a permis de poser la question différemment en recherchant le dénominateur

[78] C'est le cas de Marie et Cécile qui sont sœurs jumelles et qui ont repris leur commerce ensemble, ou encore le cas de Rémy qui exerce avec son frère ainé dans l'entreprise de service aux professionnels qu'ils ont créée.

[79] Notre corpus recense en effet 8 entreprises inactives et 4 en voie de cessation d'activité soit 12 entreprises en difficultés.

[80] Parmi les dirigeant-e-s de ces entreprises, nous dénombrons 6 femmes et 6 hommes.

commun à ces situations de fragilité des entreprises qui ne pouvait se résumer au sexe du dirigeant et à son apanage de socialisations différentes.

Notre catégorisation, étant le fruit de la recherche des raisons de ces fragilités, nous permet de montrer que toutes ces entreprises sont dirigées par des personnes qui n'ont pas bénéficié d'une transmission familiale des savoirs relatifs au métier ou à l'indépendance professionnelle. L'absence de transmission influe donc sur la pérennité des entreprises, que celles-ci soient dirigées par des hommes ou des femmes. Aussi prendre le sexe comme seule variable explicative des divergences de comportements entrepreneuriaux n'est pas pertinent. Les enquêtes dont nous avons parlé précédemment ne permettent pas de comprendre la chaine de causalité qui favorise ou non la pérennité des entreprises. Il semble bien que les modalités de transmission influent directement sur ce point, et c'est la raison pour laquelle nous avons souhaité explorer la problématique de la transmission.

Tableau 4 : Récapitulatif des invariants sociaux des self-made wo-men

Prénoms fictifs	**Professions**	**Age à la création-reprise**	**Composition de la fratrie** (hors Ego)	**Place dans la fratrie**
André	Menuisier charpentier	40	Masculine	Milieu
Didier	Formateur informatique	29	Masculine	Ainé
Corinne	Commerçante	45	Masculine	Ainée
Françoise	Lingère	49	Mixte	Ainée
Isabelle	Restauratrice	42	Mixte	Ainée
Jessica	Directrice pompes funèbres	44	Mixte	Ainée
Nathalie	Organisatrice mariage	41	Masculine	Ainée
Rose-Marie	Artisane	38	Mixte	Ainée
Samuel	Agencement intérieur	61	Féminine	Ainé
Tatiana	Coiffeuse	39	Mixte	Ainée
Bernard	Electricien	31	Féminine	Benjamin
Christian	Peintre en bâtiment	28	Féminine	Benjamin
Mathieu	Agenceur bâtiment	33	Féminine	Benjamin
Rémy	Programmeur logiciel	21	Masculine	Benjamin
Camille	Commerçante	25	Mixte	Benjamine
Ingrid	Décoratrice d'intérieur	31	Masculine	Benjamine
Laetitia	Bijoutière	22	Masculine	Benjamine
Lucie	Restauratrice	48	Masculine	Benjamine
Cécile	Commerçante	38	Féminine	Jumelle
Marie	Commerçante	38	Féminine	Jumelle
Anissa	Auto-école	41	Mixte	Milieu

Christine	Restauratrice	51	Mixte	Milieu
Hyacinthe	Commerçante	50	Mixte	Milieu
Manuel	Scieur	55	Mixte	Milieu
Mickaël	Façadier	29	Masculine	Milieu
Nicole	Couturière	53	Mixte	Milieu
Raymond	Sylviculteur	36	Mixte	Milieu
Oscar	Restaurateur	42	Enfant unique	/
Véronique	Assistante d'entreprise	42	Enfant unique	/

6. Portrait de Nathalie

Nathalie a 41 ans. Cela fait quatre ans qu'elle a créé son entreprise d'organisation de mariage. Auparavant, elle était cadre dans une petite et moyenne entreprise (PME). Nathalie a passé un baccalauréat général sans grande conviction. Son objectif était de travailler rapidement à la sortie de ses études. D'ailleurs ses parents ne l'ont pas encouragée à persévérer dans son cursus. C'est de cette manière qu'à la sortie de son baccalauréat et de sa formation courte en secrétariat, Nathalie est entrée dans l'entreprise dans laquelle elle restera 15 ans. Au départ, elle occupait un poste d'opératrice de saisie. Au fil des années et des changements de postes dans la structure, Nathalie deviendra cadre 6 ans après avoir intégré l'entreprise. Elle continuera à évoluer à divers postes d'encadrement et aura de plus en plus de personnel sous sa responsabilité. Pourtant, plus elle montera dans la hiérarchie et plus elle se sentira sous contrainte. Son besoin d'autonomie et la mise en place d'un plan de restructuration de l'entreprise concernant notamment son secteur l'incitèrent à quitter son emploi. Elle avait en effet en tête depuis quelque temps que pour gagner en autonomie il fallait qu'elle travaille à son compte. Une fois sa décision prise, il ne lui restait plus qu'à trouver une idée pour s'installer et cela n'a pas été chose aisée. La seule exigence de Nathalie était de ne plus avoir à gérer du personnel comme elle l'a fait dans le secteur privé. Elle voulait donc travailler seule, sans subordonnés et sans supérieurs. En créant son entreprise d'organisation de mariage, Nathalie a réussi à combiner ses différents éléments. Son mari quant à lui travaille toujours dans l'entreprise que Nathalie a quittée et occupe un poste de cadre.

Les parents de Nathalie n'étaient pas des travailleurs indépendants. Sa mère ne travaillait pas et son père était fonctionnaire. Même lorsque celle-ci était salariée, elle ne s'entendait déjà pas avec son père qui, selon elle, n'ayant jamais fréquenté le secteur privé, ne pouvait pas en comprendre les problématiques. Nathalie ne se souvient pas qu'il y ait eu des travailleurs indépendants dans sa famille élargie. Aussi, s'étant auto-engendrée en tant qu'entrepreneure, elle ne souhaite rien transmettre à ses fils qui devront trouver leur voie par eux-mêmes. Quoi qu'il en soit, elle ne voit pas comment ses fils pourraient s'intéresser

à l'organisation de mariage, soulignant l'intériorisation des représentations genrées du monde.

V. La transmission intergénérationnelle du métier : une transmission de place

1. Une approche transversale de notre corpus

« Traditionnellement, le métier représentait une activité située à l'intersection entre l'art et l'intelligence. Tout homme de métier se vouait ainsi à la perfection d'un art dit mécanique. La dimension de réalisation de soi et d'élévation par l'œuvre produite est toujours apparue comme l'œuvre constitutive de l'identité de métier » (Francfort *et al.*, 1995, p. 254). La transmission du métier a fait couler beaucoup d'encre auprès de divers spécialistes : ergonomes, pédagogues, ethnologues, sociologues etc. Mais le terme même de « métier » peut désigner des objets analytiques très différents (Demazière, 2008). Un métier ne peut être définit objectivement, que ce soit par le produit réalisé ou les techniques mobilisées puisque tout métier existe dans le découpage social des métiers (Zarca, 1988). En effet, celui-ci peut être appréhendé *« sous l'angle de la constitution d'un savoir transmissible et reconnu (qualification), de sa forme organisée et des règles qui le régissent (profession ou quasi-profession), de ses pratiques professionnelles mettant en évidence la mobilisation d'un savoir-faire (l'exercice de l'art), mais aussi d'un groupe social caractérisé par une capacité d'action collective et un espace d'identification commun »* (Osty, 2003, p. 20). Aussi la plasticité du métier rend difficilement appréhendable sa transmission, celle-ci dépendant de la manière dont le métier est conçu par le chercheur. Nous considérons pour notre analyse, à l'instar de Richard Sennett (2010), que le métier est un élan humain élémentaire et durable qui se retrouve dans la volonté de bien faire son travail, et qui par-là, dépasse l'acception du métier comme travail manuel qualifié.

A l'inverse de certains sociologues (Divay, Legendre, 2014) qui considèrent que la transmission est unilatérale et consiste en la remise de ressources et de capitaux d'un travailleur expérimenté à un débutant, nous considérons que la transmission est un processus réciproque qui implique les protagonistes à tenir leur rôle dans l'interaction et donc à l'accepter au préalable. En ce sens toute transmission est mutuelle. *« Il est besoin de passeurs qui font le pont avec cette autre rive qui semble inaccessible. Il faut pouvoir compter sur des complices qui vous apportent à la fois la sécurité due à leur contrôle du point d'arrivée et la compréhension du chemin à parcourir »* (Blais, Gauchet, Ottavi, 2014, p. 205).

Transmettre son métier renvoie davantage à la transmission d'une place au travail qu'à la transmission de savoir-faire, savoir-être, savoir-penser envisagés comme des contenus

prêts à utiliser. Elle ne se résume pas à l'acquisition d'une habileté et d'un travail, il s'agit aussi de prendre place dans une communauté morale (Durkheim, 1967 ; Alter, 1996).

La prise en compte de la transmission du métier constitue de fait une catégorie transversale à notre corpus. Nous jugeons essentiel de rappeler que nos catégories conceptualisantes ont été constituées prioritairement par l'analyse des généalogies. L'analyse des discours des différents acteurs et la manière dont les modalités de transmission ont façonné leurs trajectoires constitueront le cœur de la seconde partie de cette thèse. Les variables retenues permettent donc ici de comprendre les manières dont circule l'héritage entre les générations ainsi que la reproduction professionnelle au sein de la lignée.

2. Succéder à une place avant tout

Les successeur-e-s de l'entreprise familiale héritent, en plus de la place professionnelle du père, également du métier. Dans les métiers patrimoniaux, comme c'est principalement le cas dans cette catégorie, la logique familiale et la logique professionnelle se confondent. De ce fait, la transmission du métier s'apparente à la transmission d'un patrimoine.

Aussi, tous les successeur-e-s de notre corpus ont hérité du métier mais tous les membres de la fratrie ne sont pas successeur-e-s, comme nous l'avons montré précédemment. Ceci ne représente pas une spécificité des familles agricoles puisqu'il en est de même pour les grandes fortunes (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1999). En effet, dans l'une comme dans l'autre, les savoirs professionnels, contenus dans les liens famille-entreprise, sont transmis comme un patrimoine. En faisant durer ce patrimoine, l'héritier-successeur fait aussi durer la famille-entreprise en s'inscrivant dans une logique dynastique. Cette logique permet donc le maintien d'un lien étroit entre l'entreprise et la famille qui assure la pérennité de l'héritage comme forme principale de transmission.

A l'instar de Dominique Jacques-Jouvenot, nous avons montré que la transmission du métier, qui concerne toute notre catégorie de successeur-e-s à la tête de l'entreprise familiale, revient en réalité à la transmission d'une place au travail. C'est en occupant toutes les places dans le procès de production que l'héritier sera habilité à tenir sa place et remplacera son père. Même si cette transmission du métier prend corps au sein des familles, souvent agricoles, de notre corpus, il en est de même chez les paludiers (Delbos, Jorion, 1990) ou dans les grandes entreprises chimiques allemandes (Joly, 1994). Le dauphin désigné devra occuper des places successives dans l'entreprise avant de se voir laisser gravir la dernière marche menant au trône. Il ne peut y avoir de transmission du

métier et avec elle de l'entreprise sans la maitrise autonome de l'acte productif (Osty, 2003). Sans cela, la transmission échouera.

3. Etre détourné-e de la place en héritant de l'indépendance

Ce n'est pas parce que l'entreprise familiale est ailleurs, souvent entre les mains d'un frère, ou n'est plus, qu'il n'y a pas de transmission du métier chez les héritier-e-s de l'indépendance. Ils sont peu, certes, mais Jacques (sylviculteur), Patricia (ingénieure), André (menuisier) et Sophie (artisane) exercent une activité proche de celles de leurs pères pour les premiers et de sa mère pour Sophie.

André est le seul de notre corpus où les savoirs relatifs au métier lui ont uniquement été transmis. Nous verrons plus en détail dans son portrait sociologique présenté ci-après, que même s'il se rapproche davantage des *self-made wo-men* quant aux modalités de transmission, il n'en a pas moins été façonné pour occuper une place au travail, mais une place de salarié. Comme les autres pourtant, il n'a pas pu y siéger. Diverses raisons sont avancées par les acteur-e-s concerné-e-s : un licenciement, une reprise par le frère, une entreprise fermée ou une absence de transmission.

Ainsi, quand les parents exercent le même métier qu'Ego, encore plus lorsqu'eux-mêmes étaient indépendants, ils sont susceptibles de transmettre à la fois des savoirs professionnels spécifiques à l'exercice du métier mais aussi spécifiques à l'indépendance professionnelle (Colombier, Masclet, 2007). En effet, les parents ayant transmis leur entreprise ailleurs ou ayant préféré ne pas la transmettre, assurent néanmoins la transmission de l'être au travail, c'est-à-dire du métier dans certains cas et de l'indépendance dans tous, à défaut de transmettre un patrimoine professionnel. Nos informateur-e-s ont bénéficié de savoirs professionnels leur permettant de créer leur propre place pour ré-apprivoiser leur héritage et par la même se ré-affilier à la lignée.

4. Se co-construire une place entre collatéraux pour les *self-made wo-men*

Nous savons que des parents salariés peuvent transmettre le goût du métier et les savoirs requis pour l'exercer et aider financièrement leurs enfants qui souhaitent s'installer dans cette même activité à leur compte (Gollac, 2008). Néanmoins, ils ne peuvent pas transmettre de savoirs entrepreneuriaux. Pour autant, aucun *self-made wo-men* n'exerce la même activité professionnelle que ses ascendants. Il n'y a pas, dans cette catégorie, de transmission intergénérationnelle du métier.

Néanmoins, plusieurs[81] *self-made wo-men* exercent la même activité que leurs frères et sœurs. Nous faisons donc l'hypothèse qu'en cas d'absence de transmission de savoirs professionnels, les frères et sœurs ont plus tendance à se soutenir dans les projets d'installation. En effet, certains travaillent ensemble dans l'entreprise, comme Rémy, Marie et Cécile. Pour Lucie, Anissa et Raymond, l'exercice du même métier se fait dans des structures différentes mais le soutien apporté par les frères, plus précisément, n'est pas indifférent à l'installation, nous y reviendrons.

Les généalogies comparées nous permettent de dresser des catégories fondées sur des données objectivables mais une analyse des discours reste essentielle, raison pour laquelle elle constitue le cœur de notre analyse pour comprendre les leviers des orientations professionnelles. Pour autant, nous avons montré dans cette sous-partie, en quoi notre typologie éclaire l'analyse de la transmission du métier. Nos diverses catégories d'enquêté-e-s – successeur-e-s, déshéritiers et déshéritées, *self-made wo-men* – ne se trouvent pas dans les mêmes dispositions relativement aux savoirs professionnels, tout comme face au patrimoine et aux places qu'il cristallise. Nous reprendrons pour éclairer ce point, la trajectoire symptomatique d'André, héritier d'une place s'étant retrouvé sans.

5. Portrait d'André

André a 60 ans, il est menuisier-charpentier. Lorsque nous le rencontrons, son entreprise est en faillite. Il l'avait créé son entreprise il y a 20 ans, avec un ancien collègue. La cessation de l'activité affecte beaucoup André, d'autant qu'il n'avait pas connaissance des règles de cotisation relatives à son statut de gérant majoritaire non salarié.

Le père d'André était également menuisier dans une entreprise locale reconnue. Comme son fils le dit, il a fait menuiserie parce que c'était comme ça, même s'il aurait souhaité entrer en pâtisserie. André a donc été socialisé au métier familialement avant de passer son CAP menuiserie qui lui a octroyé l'habilitation à exercer, par la reconnaissance scolaire de ses savoirs professionnels. Ainsi, il est entré dans l'entreprise où travaillait son père depuis plusieurs années. Il est probant ici que le père d'André ne souhaitait pas lui transmettre des savoirs relatifs à son métier mais bien une place au travail, celle de menuisier salarié dans l'entreprise où il était. Aussi, la transmission d'une place professionnelle n'est pas spécifique à l'indépendance puisque le père d'André n'en était pas et que sa mère ne travaillait pas. Néanmoins son grand-père paternel était boulanger à son

[81] Ils sont 6 informateur-rice-s à faire la même activité que leur frère ou leur sœur sur 28 self-made wo-men interrogés.

compte. Aussi, nous savons que la cohabitation plus grande des générations et notamment des générations au travail, a pu permettre une socialisation à l'indépendance professionnelle du petit-fils. Mais André n'avait pourtant pas suivi ce chemin initialement. Il travaillera presque 20 ans dans l'entreprise où travaillait son père. C'est au moment où l'entreprise a fait faillite qu'André s'est retrouvé sans emploi, sans place et qu'il décidera de s'installer à son compte avec un collègue de ladite entreprise, lui aussi au chômage.

Entre temps, André rencontrera son épouse, assistante sociale. Lorsqu'André décide de se mettre à son compte, elle passera son activité à 80% afin de prendre en charge une partie des tâches administratives de l'entreprise. André a deux filles d'un premier mariage, aussi la transmission de son entreprise à ces dernières n'étant pas envisageable à ses yeux, il a préféré limiter les frais avant que la situation économique ne devienne plus critique.

La situation d'André est au carrefour des catégories que le terrain nous a permis d'élaborer et c'est en ce sens que son parcours est intéressant. En effet, en héritant d'une place au travail pensée par son père, il nous permet de comprendre que la transmission des places n'est pas cantonnée à la place de successeur de l'entreprise familiale. Par conséquent, nos héritiers de l'indépendance bénéficient aussi d'une place, façonnée souvent familialement, mais ailleurs, en dehors de l'entreprise. Nous pouvons donc affirmer qu'il s'agit bien de transmettre une place plus que des savoirs. Nonobstant, André fait partie de la catégorie des *self-made wo-men* étudiés dans le sens où la création de son entreprise est une manière de se créer une nouvelle place professionnelle.

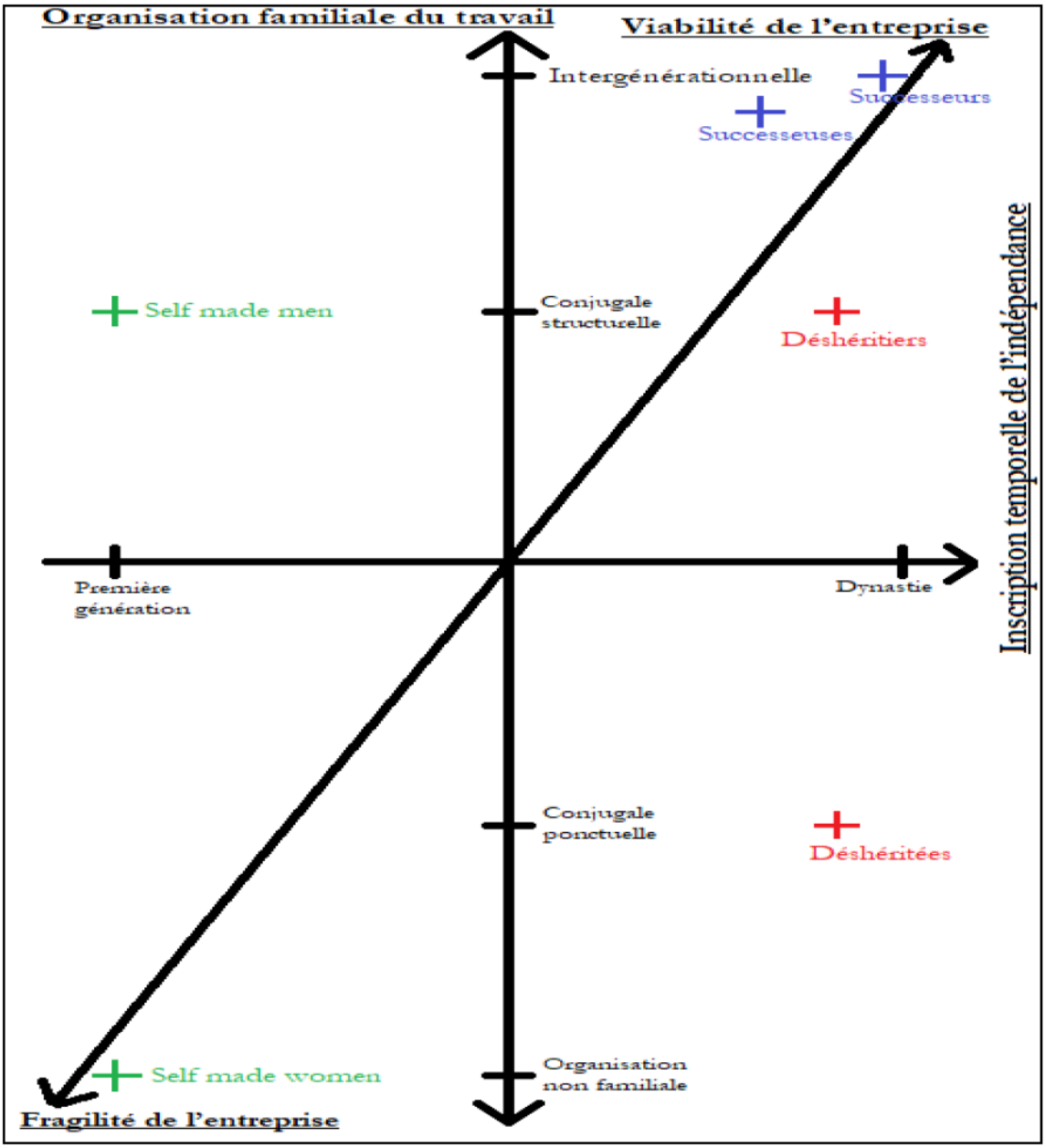
Conclusion de chapitre

Nous sommes revenus dans ce deuxième chapitre sur l'élaboration des catégories conceptualisantes qui vont nous permettre d'avancer dans la suite de l'analyse. En revenant dans un premier temps sur les enquêtes genrées sur l'entrepreneuriat, nous avons souligné que celles-ci, tout en permettant de mettre en exergue les inégalités entre les sexes, ne permettaient pas de dépasser une vision binaire et essentialiste des différences entre hommes et femmes. En s'attardant sur les dissonances, ces recherches omettent les similitudes. Aussi, en ne considérant pas la variable sexe comme déterminante, nous avons appréhendé les convergences dans l'organisation du travail, la présence ou l'absence de travailleurs indépendants entre les générations et ce qui s'y transmet, ce qui nous a permis de dresser d'autres catégories d'analyse. Hommes et femmes entrepreneur-e-s ne peuvent être appréhendés comme deux groupes homogènes. Le genre ne doit en effet pas être considéré comme une donnée mais plutôt comme une catégorie à déconstruire et un concept relationnel qui permet d'appréhender l'entrepreneuriat en tant que pratique sociale.

L'étude des généalogies commentées et comparées nous a orientés vers une autre piste, celle de la transmission familiale et de ces modalités. Cette approche nous a ainsi permis de revenir sur les limites des recherches menées jusqu'alors sur la question et de faire émerger une hypothèse nouvelle : la pérennité des entreprises est favorisée par la transmission de compétences entrepreneuriales au sein du cercle familial. En cas de carence de transmission familiale, les entreprises sont fragilisées.

Nous avons représentés nos diverses catégories sous la forme du schéma ci-dessous. Ce schéma est une modélisation de notre typologie en fonction de deux variables que nous avons isolées - l'organisation familiale du travail et l'inscription temporelle de l'indépendance professionnelle dans la famille - ainsi que d'un axe factuel économique.

Figure 2 : Typologie des entrepreneur-e-s



L'élaboration de nos catégories nous permet de souligner la régulière mise à l'écart des filles quant à la succession à la tête de l'entreprise. Très peu nombreuses parmi les successeur-e-s, elles sont plus présentes chez les hériter-e-s de l'indépendance professionnelle. Pour autant, leur place dans la fratrie - sexe et rang relativement aux autres membres - fait d'elles des déshéritées de l'entreprise familiale ou des sacrifiées au patrimoine. Le rôle qui leur est attribué, notamment celui de combler les brèches se substitue à la désignation de leurs frères à la succession. Que celle-ci ait pu se réaliser comme pour les successeurs ou qu'elle ait échoué pour en faire finalement des déshéritiers, il n'en est pas moins que la place à la tête de l'entreprise familiale est construite au préalable pour les frères.

L'inscription intergénérationnelle du statut d'indépendant ou de l'entreprise est un élément qui favorise la viabilité de ces dernières. Alors que cette inscription dans le temps va de soi pour les successeur-e-s et les héritier-e-s de l'indépendance, il semble que la présence de grands-parents indépendants chez les *self-made wo-men* favorise d'autant plus les filles à s'installer. Le fait que le statut saute une génération, celle des parents, nous invite même à penser que ceux-ci n'ayant pas pu détourner leurs filles, elles se sont vues davantage autoriser à la création d'entreprise.

Ce qui se joue dans l'empreinte du temps, c'est la confiance traduite par une installation qui perdure à travers les générations. L'affiliation à une histoire qui les dépasse permet aux successeur-e-s de donner du sens à l'acte d'entreprendre. Cette marque du temps se traduit également par des façons de faire au travail. En effet, la succession à la tête de l'entreprise familiale se distingue de l'héritage de l'indépendance ou encore des *self-made wo-men* par l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Alors que les premiers bénéficient d'une main-d'œuvre familiale intergénérationnelle - des parents aux enfants en passant par les collatéraux et les conjoints - les autres favorisent une indépendance vis-à-vis de la famille dans le procès de production, se centrant plutôt sur le soutien du conjoint.

Ce chapitre se proposait d'expliciter ce qui se transmet au sein de la famille et la manière dont cela se transmet. Nous avons montré que la reproduction sociale du statut de travailleurs indépendants provenait de diverses formes de transmissions familiales : la transmission du patrimoine productif, celle du métier et avec elle la transmission des savoirs professionnels et enfin celle du statut d'entrepreneur-e corrélé aux dispositions à occuper une place de chef-fe-s d'entreprise. Ainsi, la désignation à occuper une place professionnelle agit comme une présomption de compétence qui mène celui qui a été désigné à une socialisation d'abord familiale et puis scolaire, qui conduira *in fine* à son habilitation et à l'exercice de son métier (Jacques-Jouvenot, 1997).

En considérant que ce qui circule se sont des places au travail et non des savoirs, nous attachons une importance cruciale aux interactions intergénérationnelles. Cette approche renvoie donc à une problématique du lien entre maître et élève, plutôt qu'à une problématique de l'apprentissage des savoirs, considérés sous l'angle de leurs contenus. La place professionnelle est à comprendre sous toutes ses formes : place de successeur-e, place d'indépendant-e, place dans la société. Au sein de la fratrie, il y a ceux qui succèdent à la place du père, et ceux - celles - désignés à prendre une place ailleurs, dans l'indépendance professionnelle. Pour continuer le parallèle avec les liens maître-élève dans les milieux intellectuels, un maître formera plusieurs disciples qui occuperont diverses places dans le monde social, qui ne seront pas forcément celle de leur maître (Waquet, 2008).

Pour autant, la transmission de la place de successeur se trouve entre des mains masculines : celles du père vers le fils. Les mères, lorsqu'elles sont indépendantes et si elles transmettent leur entreprise, semblent la transmettre également à leurs fils, même si elles favorisent leurs filles par la transmission de savoirs professionnels qui leur permettra de trouver une place d'indépendante. Le désir de produire un successeur est corrélatif à son propre investissement dans le travail d'accumulation de la lignée indépendante (Zarca, 1993). De ce fait, ceux qui créent leur place ont moins à cœur de produire un successeur. Nous aurions alors tendance à transmettre ce que nous avons reçu. Ainsi s'affronte une logique dynastique et une logique méritocratique (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1999) qui traduit le rapport qu'ont les entrepreneur-e-s à leur propre héritage.

C'est dans le temps des trajectoires et dans le jeu de la distribution des places, place à pourvoir, place occupée, place à créer, place à prendre, que la transmission de l'indépendance s'organise. En cela, les places ne sont pas habitées au bon gré des acteurs mais dépend de leur propre place dans la famille. Nous allons maintenant comprendre la manière dont ces modalités de transmission et les places qui leurs sont corrélées, influencent les trajectoires des indépendant-e-s. Les voies vers l'indépendance professionnelle sont-elles les mêmes pour les successeur-e-s, les sacrifiées, les déshéritiers, les déshéritées et les *self-made wo-men* ? Nous faisons l'hypothèse que non.

CHAPITRE III : TRANSMISSION ET TRAJECTOIRE VERS L'INDEPENDANCE

> « Impose ta chance, serre ton bonheur et va vers ton risque. A te regarder ils s'habitueront »
>
> René Char, 1950

Introduction de chapitre

Si l'homme est intrinsèquement un être de culture et d'histoire, un être d'héritage, il ne saurait se construire comme un individu singulier sans se référer à un passé collectif, à une « précédence » qu'il lui faut adopter pour pouvoir se trouver (Blais, Gauchet, Ottavi, 2014). Se trouver, c'est-à-dire être à sa place. Mais les chemins pour y arriver peuvent être sinueux, l' « être à sa place » se cherche, parfois se trouve.

Au vu des diverses modalités de transmission mises en exergue, nous pouvons légitimement nous demander si tous les individus s'engagent de la même manière vers l'indépendance. Est-ce que celui dont l'affaire familiale a le vent en poupe, tout enclin à la reprendre, s'engage dans les mêmes conditions dans l'indépendance que son voisin dont les parents sont salariés ? Cette question nous invite à émettre l'hypothèse selon laquelle les modalités de transmission familiale influencent les trajectoires scolaires et professionnelles des individus avant que ceux-ci créent ou reprennent leur entreprise.

Dans ce chapitre nous analyserons les discours et les trajectoires de nos informateur-e-s dans le but de comprendre la manière dont les modalités de transmission infléchissent le cursus scolaire et les expériences de nos enquêté-e-s, pour le dire autrement le devenir indépendant. Michel Amiot (1991) a montré les raisons pour lesquelles les dirigeants de PME-PMI font de « mauvaises » études. Ceux-ci, en s'affranchissant du salariat et en créant leur propre entreprise, s'ouvrent une voie de mobilité sociale sans l'école ainsi qu'une stratégie de succès compensatoires au regard des difficultés qu'ils ont rencontrées dans leurs parcours scolaires. Aussi, il est clair que le rapport à l'école et aux savoirs dispensés en son sein n'est pas anecdotique quant aux trajectoires des chef-fe-s d'entreprises. Transmettre est également une façon de faire surmonter la difficulté d'apprendre, c'est libérer la capacité d'apprendre en organisant habilement l'introduction dans l'univers des objets de savoir, en les rendant peu à peu familiers. (Blais, Gauchet, Ottavi, 2014).

Après être revenu sur les distinctions entre les hommes et les femmes de notre corpus quant à l'insertion professionnelle, nous nous attacherons à analyser, pour chacune des catégories élaborées dans la première partie de cette thèse, le discours des enquêté-e-s relativement à leur trajectoire antérieure à l'installation. Nous interrogerons la manière dont le rapport à l'école et l'entrée dans la vie active peut être polie par la famille, et plus précisément par la transmission d'une place au travail[82] en son sein. Dire sa trajectoire et raconter sa carrière implique de revenir également sur les localisations géographiques choisies ou subies et sur la manière dont celles-ci ont freiné ou développer l'activité économique (Zalio, 2004). Ce premier chapitre dont le cœur est l'analyse des discours sera constitué comme suit :

- I. « Les hommes héritent, les femmes méritent »[83]
- II. Succéder à une place, un avenir tracé, qui reprendra les trajectoires des enquêté-e-s à la tête de l'affaire familiale
- III. Etre déshéritiers ou déshéritées : chercher sa place, qui retracera celles des héritier-e-s de l'indépendance professionnelle
- IV. *Self-made wo-men* ou le « besoin de se poser », qui reviendra sur le parcours des autodidactes

En observant autant leurs singularités que leurs similitudes, nous dresserons des trajectoires idéal-typiques menant les uns et les autres à devenir chef-fe-s d'entreprise.

I. « Les hommes héritent, les femmes méritent »

1. « J'étais femme. J'étais noire. Pis mon âge ! »

La mise en perspective de l'influence d'une prise de contact par le biais de la DRDFE nous invite instamment à nous interroger sur le statut des propos tenus sur la discrimination par les enquêtées. Alors que nous savons en sociologie qu'un entretien est toujours un discours adressé rempli d'intentions de communication et de stratégies, il est une autre facette de celui-ci que nous oublions souvent, à savoir que dire c'est faire (Borzeix, 2003). En effet, bien que les enquêtées s'adressent à une jeune chercheure

[82] Nous reviendrons tant sur les divergences que sur les similitudes dans les parcours de nos informateur-e-s. Néanmoins, nous informons le lecteur-e que les citations mobilisées dans la démonstration se rapporteront à la majorité des discours tenus par les personnes rencontrées. Ainsi, nous ne mobiliserons pas la parole de tous les enquêté-e-s mais opérerons une sélection des citations pour représenter au mieux le discours du plus grand nombre. Si, par contre, un élément cité ne concerne qu'une minorité, alors le lecteur-e en sera informé le cas échéant.

[83] Titre emprunté à C. Delabie (Delabie, 2015).

recommandée par la DRDFE, leur discours traduit également une action : plaire, impressionner, revendiquer.

Comme nous l'avons souligné précédemment, les situations de discriminations en milieu professionnel ne manquent pas dans le discours de nos informateur-e-s. Une fois encore, devrions-nous dire dans le discours de nos informatrices[84]. Il est probant de remarquer la manière dont les trajectoires féminines sont scandées par des événements discriminants. S'il existe des formes de discriminations « positives », nous nous attacherons ici exclusivement à ses aspects « négatifs ». L'objectif n'est pas de dresser l'inventaire des discriminations relatées dans les entretiens mais de montrer, comme l'analyse l'a révélé, que ces situations discriminantes ont influencées les trajectoires de nos enquêtées. Soulignons cependant que nous avons relevé dans les discours des discriminations relatives à l'âge, au handicap, à la spécialisation professionnelle, à l'orientation sexuelle, à l'origine culturelle et au sexe.

Les femmes qui relatent de tels événements soulignent bien souvent le cumul des stigmates (Goffman, 1975). En ce sens, la notion d'intersectionnalité, considéré comme un « méta-principe » (Bilge, 2009) devant être adapté aux différentes recherches, est éclairante (Dorlin, 2009, Bereni *et al.*, 2008, Crenshaw, 2005). En effet, l'intersection suppose l'articulation des formes de domination sociale : la race, la classe et le sexe. Mais au-delà de ce triptyque, il existe d'autres vecteurs de domination sociale qui sont également des ordres sociaux naturalisés, par exemple les hiérarchisations d'âges (Diasio, Vinel 2014). Tous ces éléments, en se combinant, compromettent notamment l'insertion sur le marché du travail de nos enquêtées.

> « Vous imaginez la bataille pour trouver du travail ?! J'étais femme. J'étais noire. Pis mon âge ! J'arrive vers les 60 ans (…) alors en plus avec mon problème de vue, avec mon défaut de yeux c'était pas la peine »
>
> (Nicole, Couturière, 53 ans)

> « Il m'est arrivé des choses incroyables quand même, parce que j'avais postulé pour être commerciale encore, ça me convenait de faire ce travail et ça me plaisait, mais là c'était pour vendre une petite carte, donc il y avait pas de grosses choses à porter, donc ça me paraissait très bien, par contre, effectivement, il fallait faire beaucoup de voitures, mais ça les

[84] Jacques est le seul homme du corpus à affirmer être dans l'incapacité de retrouver un emploi salarié du fait du handicap provoqué par la maladie qu'il a développée, ceci le contraignant à rester travailleur indépendant dans une activité risquée (ETF) au regard de ses symptômes malgré l'impossibilité de prévoir les crises.

> médecins me l'avaient pas interdit plus que ça, donc… Et je me suis entendu dire « Mais Madame, vu votre âge et avec l'accident que vous avez eu, de toute façon, personne ne voudra jamais vous embaucher »
>
> (Hyacinthe, 50 ans, Commerçante)

L'installation à son compte est présentée dans bien des situations comme une conséquence de cette accumulation de stigmates sociaux limitant l'accès à l'emploi salarié d'une part non négligeable des femmes rencontrées[85]. Face à ces difficultés d'insertion sur le marché du travail, certaines d'entre elles en viennent à créer leur entreprise dans le but de créer leur emploi. Par surcroît, nous pouvons souligner que la quasi-totalité[86] des femmes ayant vécu des événements discriminatoires au cours de leur trajectoire professionnelle fait partie de la catégorie des *self-made women*. Ainsi, les différents stigmates sociaux se combinent, s'accumulent et marquent la trajectoire des enquêtées et plus particulièrement de celles qui en viennent à créer leur entreprise sans bénéficier d'une transmission via un entourage indépendant. L'absence de transmission familiale de savoirs relatifs à l'indépendance corrélée à l'intersection de stigmates sociaux, infléchit donc plus spécifiquement les trajectoires de ces femmes.

2. « Je suis un vrai garçon manqué » : stratégies d'évitement du stigmate de genre

Comme tous stigmates, celui du genre ne relève pas d'un attribut des personnes en soi, mais se construit dans l'interaction et dans le regard d'autrui. Dans son analyse des processus de production des chirurgiennes gastriques, Emmanuelle Zolesio (2010) montre précisément la manière dont les chirurgiennes évitent d'utiliser des marqueurs ostentatoires de leur appartenance sexuelle tels que le maquillage. De plus, les chirurgiennes étudiées s'attellent à rester jusqu'à la fin de leur grossesse en service afin de montrer que cela n'entrave pas leur travail. Il s'agit pour les femmes de ce groupe professionnel, dont l'histoire est fortement masculinisée, d'apporter la preuve qu'être une femme n'empêche pas d'être chirurgien. C'est précisément l'écart à la norme professionnelle qui mène les chirurgiens à stigmatiser les femmes, faisant ainsi du stigmate un élément relationnel.

---

[85] Elles sont 12 sur 32 à évoquer des situations professionnelles où elles se sont senties discriminées.

[86] Seule Evelyne, déshéritée de l'entreprise familiale, a souffert de son orientation dans une filière fortement masculinisée puisqu'elle est maîtresse-d'œuvre. Evelyne a 56 ans, fille d'agriculteurs, nous pouvons donc aisément imaginer qu'une orientation atypique, qui ne prend pas en compte les distinctions de sexe traditionnelles, pouvait être plus difficilement acceptée.

De la même manière, les femmes de notre corpus construisent des stratégies d'évitement et de retournement du stigmate de façon à donner du sens à leurs actes et de légitimer leurs compétences. Pour ce faire, certaines[87] affirment préférer travailler dans des milieux professionnels masculinisés, tant du point de vue de la clientèle que du réseau collégial. Au-delà de l'expression d'une telle préférence, elles déplorent et moquent la constitution d'organisations et de réseaux regroupant exclusivement des femmes cheffes d'entreprise.

> « Et puis ça s'est mieux passé parce que nous on ne se laisse pas faire et j'ai adoré ce boulot, j'ai adoré les conditions de travail, et puis j'aime beaucoup aussi être entourée de mecs parce que c'est une autre mentalité, ça se crêpe moins le chignon »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

> « Bon il y avait un truc qui s'était monté à Saint-Chamond (…) alors je sais pas si c'est parce que je travaille dans un secteur plutôt masculin mais ça c'est ma personnalité qui est comme ça, je déteste les réunions de bonnes femmes voilà enfin c'est péjoratif ce que je dis mais bon. Que ce soit pour … le truc vraiment purement bonne femme quand on pense les Tupperware et tout ça ou ces réunions…ben voilà ça me fait penser à ça »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

> « Soirée apéro business ! Apéro business ! Alors comment vous dire ? Comment ça marche votre apéro business ? Ah bah c'est pas compliqué ma chérie, tu payes 30 € tu viens jusqu'à Saint-Chamond donc 150 bornes pour moi, bien sûre c'est en soirée, on se fait une soirée entre filles et donc après on échange des cartes tu vois parce qu'on est un réseau (rire) et là je leur ai mis une rincée mais je me suis lâchée. Ah nan mais je me suis lâchée, je leur ai dit « non mais attendez les filles vous êtes cohérentes un peu là cinq minutes ?! Vous parlez de plafond de verre et vous proposez un système qui est absolument dedans ». C'est-à-dire que moi je suis désolée une réunion professionnelle ça doit se passer pendant le temps de travail moi j'ai d'autres chats à fouetter en soirée que d'aller traverser le département pour aller frimer dans un resto à 30 € la soirée. Déjà j'ai pas 30 € à mettre dans un resto, tu m'excuses mais j'ai

[87] Notamment Anissa, Evelyne, Ingrid, Lucie, Rose-Marie et Patricia.

> pas de quoi bouffer donc je vais pas mettre 30 € dans un resto et encore moins à l'autre bout du département et encore moins pour échanger des cartes de visite quoi. Vous pouvez pas vouloir lutter contre ce fameux plafond de verre et fonctionner dans un système absolument masculin, je dis « pourquoi il est féminin ce club tu peux me dire ? » »
>
> (Rose-Marie, 41 ans, Productrice d'huile)

Les différences érigées sont performatives et symptomatiques de l'intériorisation des représentations sexuées par les enquêtées. En instaurant ces frontières entre les femmes d'une part et les hommes d'autres part, nos informatrices tendent à naturaliser des distinctions de sexe qui sont pourtant des construits sociaux qui se révèlent *in situ*. Leur discours révèle ainsi une conception duale des sexes qui les mène à bi-catégoriser le monde. En attribuant des comportements propres à l'un et l'autre sexe, tout en s'en distinguant, on peut s'interroger sur leur propre place dans ce système de représentations. Leur réponse est univoque : elles sont des « garçons manqués ».

Ainsi, se considérer comme un « garçon manqué » implique une transgression des normes sexuées (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008), un retournement du stigmate de genre. En abordant leur intégration, souvent difficile, dans des milieux professionnels masculinisés, sous l'égide de cette transgression, les enquêtées légitiment leur position en la justifiant *naturellement* : elles ne sont pas complètement femme sans être pour autant homme. Aussi ingénieuse soit cette stratégie d'évitement du stigmate, il n'en est pas moins qu'elle souligne, dans un même mouvement, le fait de ne pas être complètement à sa place.

> « Si je veux me mettre en jupe, je peux pas. J'ai des bleus partout (rire). C'est des petits détails. Après, c'est pareil, c'est pas très joli non plus. Enfin, tu vas faire ce sport, c'est pas comme quand tu vas courir en fait. C'est vrai qu'il faut accepter de donner une image de soi qui est dégueulasse (…) Maintenant ça va mieux. Mais, je sais que quand j'ai commencé, en fait, genre il y a des garçons qui sont dans mon asso maintenant, pendant 6 ans ils m'ont pas dit bonjour »
>
> (Camille, 26 ans, Commerçante)

Par conséquent, nous pouvons souligner que c'est effectivement dans la relation à autrui que se construisent les rôles sexués. En ce sens, la distinction de sexe est produite dans l'interaction et ce sont les modalités de l'interaction qui permettent des ajustements réciproques de la part des parties en présence (Mead, 2006). Mais puisque les relations sont genrées, les ajustements réciproques peuvent être limités.

> « Donc, moi je fais partie de ces femmes esclaves, qui sont contentes de tout puis qui peuvent assumer une part de travail exponentiel. Ça peut s'allonger je trouve toujours le temps, la manière de faire pour réduire le temps pour le faire. J'étais la femme de mon mari, la belle-fille de ses parents et je devais tout assumer »
>
> (Christine, 58 ans, Restauratrice)

> « C'est lui [son conjoint] qui gérait tout financièrement, j'avais de l'argent de poche, mes parents me donnaient un peu d'argent de poche quand j'en avais besoin comme je travaillais tous les jours avec eux, et voilà. Au démarrage, je n'étais que la fille, je travaillais là en étant la fille de. (…) Je ne voulais pas qu'il [son conjoint] soit rien comme moi, à travailler pour rien. Donc je l'ai embauché en tant que salarié pour qu'il ait un statut »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

En affirmant avoir été considérées comme « la femme de » ou la « fille de », nos enquêtées récusent aujourd'hui le fait d'avoir été réduite à une seule dimension, correspondant à leur place dans la filiation. Le statut occupé dans la famille - de fille, d'épouse, de bru - définit ainsi la place qui leur est accordée aussi en tant que femmes.

Mais la rhétorique de naturalisation des dispositions sexuées portée par les femmes de notre corpus leur permet également de valoriser leur spécificité « féminine ». Être une femme est perçu comme un avantage notamment dans les milieux professionnels masculinisés. « Plus humaines », « plus réfléchies », « plus sensibles », « plus organisées » … autant de qualités mises en avant par les enquêtées pour se reconnaître une place légitimée en tant que femme dans un contexte où leur présence questionne.

Se dire « garçon manqué » pour s'intégrer dans un collectif d'hommes ou avoir des qualités féminines qui permettent d'enrichir une activité masculinisée sont deux ruses, souvent employées de manière combinatoire par les femmes de notre corpus, afin de pallier le stigmate de genre.

3. « Devoir faire ses preuves » : l'apanage des femmes

L'analyse du discours des enquêté-e-s nous permet de constater avec force la rhétorique de lutte présente dans les discours tenus par les femmes[88]. En effet, à plusieurs moments de leurs trajectoires professionnelles, les femmes de notre corpus ont dû faire leurs preuves.

> « Moi le jour où on m'a dit t'auras une agence à toi, tu viendras faire les prépas code, enfin voilà…faudra que tu gères ton agence…je savais que c'était pour que je montre de quoi j'étais capable, fallait que je fasse mes preuves avant de pouvoir évoluer »
>
> (Justine, 30 ans, Gérante d'auto-école)

Nous pouvons noter que les femmes qui ont évolué dans des milieux professionnels masculinisés ont un niveau de diplôme en moyenne plus élevé que les autres cheffes d'entreprise. Nous pourrions donc supposer que c'est spécifiquement dans les segments professionnels comptant une majorité de travailleurs masculins et où les compétences requises renvoient dans les représentations à la masculinité, que les femmes doivent assurer la preuve de leur compétence technique. Pour ce faire, elles se fient à la valorisation des savoirs prodigués par la qualification et l'obtention de diplômes. Le diplôme est souvent l'élément qui est avancé comme leur ayant donné accès à leur activité - masculinisée - actuelle. Ce dernier est beaucoup plus valorisé par les femmes que par les hommes de notre corpus, comme si, en plus d'appuyer leurs compétences, il certifiait en parallèle leur capacité à entreprendre.

Mais au-delà d'apporter la preuve de leur capacité à exercer, il est particulièrement question, dans les discours, de leur endurance dans le temps et de leur persévérance.

> « Quand j'ai rencontré mon copain, lui, il était dans l'association et c'est vrai que, du coup, j'ai commencé à discuter avec les autres garçons. Mais il a fallu qu'ils voient que je m'accrochais quand même quoi. Maintenant ça fait 4 ans, ils me disent bonjour, ça va mieux »
>
> (Camille, 26 ans, Commerçante)

---

[88] Aucun homme de notre corpus ne présente un discours organisé autour du combat quant à sa trajectoire scolaire ou professionnelle.

« S'accrocher », « ne rien lâcher », « persister », « s'obstiner », « tenir bon », autant de dénominations employées par nos enquêtées afin d'imager ce qui ressemble à un parcours du combattant. Ainsi la lutte, loin d'être ponctuelle, s'engage sur le long terme. Au regard de l'analyse par catégorie d'entrepreneur-e-s, il n'est pas étonnant que cette rhétorique de lutte dans le récit de la trajectoire se retrouve presqu'exclusivement dans le discours des *self-made women*. Le fait de devoir faire régulièrement leurs preuves, corrélé à une absence de transmission de savoirs professionnels relatifs à l'indépendance, nous laisse présager des trajectoires alambiquées afin de trouver une place.

> « Et j'ai postulé au même McDo pas loin de chez moi, j'ai postulé cinq fois et puis le directeur un jour je lui dis « mais attendez, il faut quoi pour travailler chez Mc Do ? (rire) faut le bac ?! (rire). C'est quoi ce délire ? Cinq candidatures, avec cinq candidatures je vous ai pas montré ma motivation ? ». Et là le gars il me dit « nan mais c'est parce qu'il me faut des mecs ». Je lui dis « c'est ça votre problème ? ». Je lui dis « moi je fais le boulot de cinq si vous voulez ». Et pis justement il me dit « ouais ouais c'est ça », « je vous promets, embauchez-moi vous allez voir ». Et sincèrement quand j'ai bossé au Mc Do, j'avais le poste de trois personnes, j'étais d'un speed mais incroyable mais vrai, une tornade et puis je pouvais…quand les camions de marchandises arrivaient, c'était des livraisons de 16 tonnes, je le faisais mais d'une facilité mais incroyable. Le directeur il me disait « c'est vrai, en fait tu avais raison ». Je me connais, je sais ce que je vaux, je sais ce que je suis capable de faire, fallait juste lui montrer »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

> « Parce que justement tous ceux qui étaient avant dedans, à part Madame Muche qui était une femme à poigne, ceux qui ont suivi derrière, ils se sont laissés bouffer par la clientèle, la mauvaise clientèle. Il y avait beaucoup de dealers, beaucoup de trafiquants, beaucoup de voleurs, de tout ce qu'on voulait et puis surtout de mettre…comment on appelle ça ? Ils essaient de vous mettre… vous savez ils essaient de vous faire chanter. Comment on appelle ça ? C'est une clientèle qui essaie de vous emmener dans des embrouilles et après vous ne pouvez plus vous en défaire et une majorité de Yougoslaves, de gens de l'Est. Mais ça je ne savais pas encore qu'il y avait beaucoup de gens de l'Est. Et puis moi, le

> problème avec moi c'est qu'on me dit que ce n'est pas possible, ce n'est pas gérable, j'y vais et là j'ai rien lâché »
>
> (Lucie, 56 ans, Restauratrice)

C'est pourquoi, alors que les hommes héritent - de l'entreprise, des savoirs, du métier, autrement dit d'une place professionnelle - les femmes méritent - plus particulièrement les *self-made women* - par leur persévérance et la preuve de leur compétence qu'elles apportent à leurs employeurs, à leurs clients, à leurs parents, à leurs conjoints...

II. Succéder à une place, un avenir tracé

1. Être désigné : une construction conjointe de l'orientation

Pour assurer la transmission de l'entreprise familiale l'acte de désigner son successeur est premier. En effet, il précède l'apprentissage scolaire qui n'est rendu possible que parce que la désignation lui préexiste (Jacques-Jouvenot, 1997). Mais la désignation du successeur ne fait pas de lui un simple récipiendaire de ce qui lui est transmis. Il s'agit bien là d'une construction conjointe entre père et fils de la trajectoire de ce dernier.

Nos successeur-e-s[89] ont ainsi accepté leur désignation et, avec elle, les processus de transmission du métier et du patrimoine productif. En s'inscrivant dans la lignée professionnelle, ils s'inscrivent de même dans un processus de don non circulaire, de don intergénérationnel. Accepter d'être désigné n'est pas sans implication. Parfois, le poids de la dette peut être jugé trop conséquent et faire fuir le fils présumé. Cependant, les successeur-e-s de notre corpus, puisqu'ils ont effectivement pris la place du père, ont tous accepté ce contrat intergénérationnel.

Une fois désigné, le fils pourra apprendre. Sa socialisation au métier passera par différents canaux : celui de la famille et celui de l'école. Pourtant, paradoxalement, l'acquisition des savoirs professionnels dans la sphère familiale ou dans la sphère scolaire est, dans les discours, tour à tour, niée. En effet, les successeur-e-s adoptent une rhétorique professionnelle de naturalisation des savoirs.

---

[89] Par le terme « successeur-e-s », nous entendons les hommes successeurs et Hélène. Hélène a été désignée à reprendre l'exploitation familiale. Elle est issue d'une fratrie composée exclusivement de filles. Aussi, si ses parents voulaient transmettre, il leur fallait désigner une de leur fille, qui serait à même de reprendre avec son conjoint. C'est parce qu'Hélène a été désignée qu'elle s'est vue permettre des études en lycée agricole. Lorsqu'il est question d'une dénomination générale de la catégorie d'acteur-e-s, nous indiquerons « successeur-e-s et sacrifiées » ou « enquêté-e-s à la tête de l'entreprise familiale ».

> « Non mais pour moi aller sur les toits c'est… y en a qui ont le vertige, je veux dire, c'était sûr que j'avais pas ça moi. J'ai toujours eu le cœur bien accroché. Depuis tout petit je savais que c'est ça que je ferais »
>
> (Ernest, 50 ans, Couvreur)

> « Donc ils [ses frères et sœurs] venaient quand il fallait donner un coup de main, comme ça, mais ils aimaient pas…ils aimaient pas ça quoi. Ils venaient aider les parents parce que…pour aider, mais… alors que moi j'avais ça dans le sang, j'étais tout le temps avec eux quoi »
>
> (Robert, 76 ans, Agriculteur)

En rendant innés ces savoirs, les successeurs établissent une scission et se positionnent en tant qu'individus. Si ces compétences sont inscrites en eux, alors aucune influence extérieure ne peut avoir prédisposée leur situation. Leur « choix » individuel est au cœur de leur orientation et, *in fine*, de la reprise de l'entreprise familiale.

> « Parce que je me suis retrouvé au MRJC, Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne, et puis du coup c'est ça qui m'a motivé, en discutant avec les copains, tout ça, qui m'a motivé à reprendre l'affaire, parce qu'avant j'y aurais pas pensé et puis les parents voulaient pas du tout que je reprenne parce que c'était trop petit. Et c'est comme ça que je suis parti dans les études agricoles »
>
> (Gontran, 53 ans, Agriculteur)

Succéder ne signifie pas reproduire à l'identique. Il s'opère toujours une appropriation des savoirs par le donataire, qui serait précisément la clé d'une transmission réussie. L'innéité des savoirs permet au successeur de s'affirmer en tant qu'individualité et non comme pur produit familial. L'appropriation des savoirs professionnels permet donc l'individuation dans la continuité des générations. Mais le paradoxe réside dans la place tout de même accordée aux pères dans les choix d'orientation.

> « [*Alors que nous parlions de l'orientation scolaire*] Ben mon père c'est vrai qu'il était content quand il a vu que…il a peut-être un peu poussé aussi je dirais maintenant »
>
> (Patrick, 45 ans, Agriculteur)

> « Enfin…mon père il disait qu'il voulait pas que je reprenne mais dans le fond maintenant je crois qu'en fait il voulait, pis qu'il a un peu fait pour »
>
> (Gontran, 53 ans, Agriculteur)

Nous pouvons ainsi constater que le discours est remanié en fonction du moment du cycle de vie raconté. En effet, Patrick a repris la ferme familiale à l'âge de 29 ans. Aujourd'hui chef d'exploitation depuis plus de 15 ans, il s'approprie différemment son histoire biographique, professionnelle et familiale. Comme l'affirmait justement Anselm Strauss (1992b), même si nous pouvons regarder en arrière, nous ne pouvons plus y revenir et nous ne pouvons évaluer notre trajectoire qu'à partir de notre nouveau statut. Alors qu'aujourd'hui il n'est plus question pour Patrick de se distinguer pour succéder, il peut évoquer l'influence de son père dans son orientation vers le métier d'éleveur et de cette manière renouer avec ses ancêtres au travail.

Alors que la figure paternelle est très présente dans les discours, celle de la mère est tue. Dans le cas de nos successeurs, il semble que la désignation du fils fasse consensus dans le couple parental. Pour ne prendre qu'un contre-exemple, la transmission familiale des savoirs professionnels chez les ETF, très présents parmi les déshéritiers, est compromise. Dans ce groupe professionnel, les mères ont une influence primordiale puisqu'elles dévient leur fils des savoirs professionnels de leur père du fait d'une activité jugée trop risquée. Ici, la désignation ne trouvant pas terrain d'entente entre les parents, les mères se servent de leur place privilégiée dans l'éducation des enfants pour les orienter vers d'autres voies.

Or, chez nos successeurs, les mères sont absentes du discours alors même que l'on sait l'investissement plus important des mères dans l'éducation et le soin aux enfants (Zarca, 1990 ; Commaille, 1993 ; Tilly, Scott, 2002 ; Maruani, 2005 ; Dorlin, 2009 ; Clair, 2014). La transmission étant *in fine* celle de la place du père et avec elle la transmission de son métier, alors les mères disparaissent - dans les dires - du processus de transmission des savoirs, pour n'apparaître que comme aide familiale du père et gestionnaire du foyer. La transmission patriarcale du patrimoine productif efface donc les mères du processus pour ne conserver que la figure paternelle dans les représentations des acteurs.

Tous les successeur-e-s ont suivi un cursus scolaire en lien avec leur projet professionnel et la reprise de l'entreprise familiale n'est que la concrétisation de cet investissement préalable. Rien d'étonnant que tous aient « choisi » leur orientation puisque le processus de désignation, une fois acté par les interactants, permet la socialisation scolaire et professionnelle.

Mais qu'en est-il lorsque l'on n'est pas désigné ? Nadine et Marie-Louise, nos enquêtées « sacrifiées » pour assurer le projet professionnel de leurs proches, ont vécu des situations différentes.

> « J'ai quitté mon boulot d'assistante sociale…je me suis déjà mise à mi-temps en 94, puis j'ai quitté en 97. Je suis venue sur l'exploit' parce qu'à ce moment-là on a développé plein de projets d'accueil, de camping quoi, qu'on faisait déjà un petit peu comme ça, mais on a passé à la vitesse supérieure, on a agrandi la maison, parce qu'il y avait une grande salle, les autres sanitaires qu'on a fait, on a fait plein d'autres trucs. Et…juste au moment… je me suis associée et je suis partie sur ce projet-là en laissant mon boulot. Il me plaisait mon boulot mais là ils avaient besoin parce qu'à deux ça aurait pas pu tourner »
>
> (Marie-Louise, 60 ans, Agricultrice)

Leurs inclinations initiales et leurs orientations professionnelles ont été mises à mal par la reprise de l'entreprise familiale. Marie-Louise, pour reprendre cet exemple, était assistante sociale depuis quelques années lorsqu'elle a dû quitter son emploi pour travailler sur l'exploitation avec son frère et son mari. Leur inopinée reprise ne permet, de fait, pas à nos « sacrifiées » de bénéficier de l'inscription temporelle qui arrime la trajectoire des successeur-e-s et leur permet d'assurer conjointement avec leur père, la transmission des savoirs. Contrairement aux successeur-e-s, l'absence d'une désignation préalable à la tête de l'entreprise familiale ne permet pas aux « sacrifiées » d'appréhender leurs trajectoires en lien avec une place professionnelle à laquelle elles pourraient prétendre.

2. « L'école c'est pour dire que » : naturalisation des savoirs et dissimulation des stratégies de reproduction

Les recherches qui s'intéressent au lien entre capital scolaire et indépendance professionnelle soulignent qu'un capital scolaire élevé découragerait la reprise de l'affaire familiale (Gollac, 2008). L'accès au diplôme serait alors perçu comme une échappatoire aux conditions de travail parentales. Ce sont plus précisément les modifications structurelles du rapport à l'école qui mettent à mal la reprise des entreprises familiales. *« Le monopole sur l'apprentissage a été perdu au profit de l'école et le lien a été rompu qui unissait les diverses générations au sein de la petite entreprise. Une école qui ne s'est pas contenté de « former » ses élèves et les a entraînés loin de leurs milieux d'origine, au risque de compromettre leur retour ultérieur dans le giron familial »* (Gresle,

1981b, p. 499). Autrement dit, la socialisation professionnelle se soustrayant aux pairs - souvent les pères - pour passer par l'acquisition de savoirs scolaires, compromet le maintien du patrimoine professionnel dans la famille.

Pourtant, le passage par les bancs de l'école, qui assure aujourd'hui une partie de la socialisation au métier, joue un rôle, non des moindres, dans la transmission de l'entreprise. La socialisation du successeur[90] et sa trajectoire scolaire sont, de fait, liées.

> « Ben un peu les autres frères et sœurs, mais eux ils étaient pas concernés puisqu'ils faisaient les études et puis ça leur plaisait pas quoi. Moi comme j'aimais pas trop l'école... »
>
> (Robert, 76 ans, Agriculteur)

> « L'école ça a jamais été mon truc. Mais une fois que j'ai trouvé ma voie ça m'a pas emmerdé plus que ça d'y aller. De toute façon fallait bien y passer »
>
> (Joël, 40 ans, Carreleur)

En socialisant scolairement ailleurs leurs enfants, les parents s'assurent que seul le fils désigné sera susceptible de s'intéresser au métier et donc à la reprise de l'entreprise. De plus, *« le chemin de l'affirmation identitaire passe nécessairement par l'école et c'est, accompagnés de leur mère, que les fils s'y engagent. C'est la seule manière qu'ils ont de recréer la distance intergénérationnelle nécessaire »* (Jacques-Jouvenot, 1997, p. 211). La socialisation scolaire permet au successeur de se différencier du père, en acquérant des savoirs autres, légitimés par l'école. Aussi le paradoxe évoqué précédemment se veut estompé. La naturalisation du goût pour le métier n'est pas contradictoire avec l'acquisition des savoirs sur les bancs de l'école mais cette appétence « naturelle » pour le métier prime sur ces derniers. Sans ce goût originel, l'acquisition de savoir reste vaine.

> « Non mais l'école c'est pour dire que. Mon frère il a eu beau aller à l'école ça a pas fait de lui un paysan, c'est pour ça qu'il est pas resté »
>
> (Thomas, 55 ans, Agriculteur)

[90] La forte proportion d'agriculteurs dans la catégorie des successeur-e-s nous invite à être prudent vis-à-vis du rapport aux savoirs scolaires et à considérer ces résultats au regard d'une possible spécificité du secteur agricole.

Dans un double mouvement le savoir scolaire est soit valorisé, soit rendu obsolète au regard de la compétence, permettant ainsi au successeur tantôt de se désaffilier, tantôt de se ré-affilier afin de trouver et prendre sa place.

> « Ben mes parents c'est des agriculteurs tu vois. Moi je voulais vraiment être spécialisée, être cheffe d'exploitation quoi, je voulais gérer comme une entreprise, donc c'est vrai que mon BTS ça m'a apporté beaucoup »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

Le passage par l'école permet au successeur de se différencier du père - lui c'est un paysan, moi un chef d'exploitation - en affirmant des compétences autres, celles qui consistent à gérer une entreprise. Ainsi, ces savoirs entrepreneuriaux s'acquièrent tandis que le métier se possède. Mais ce rapport aux savoirs scolaires n'est pas partagé par tou-te-s. Nous reviendrons sur ce point plus en détail dans le sous-chapitre consacré aux héritier-e-s de l'indépendance puisque le nombre de femmes entrepreneures dans cette catégorie est plus important que parmi les enquêté-e-s à la tête de l'entreprise familiale. Nonobstant, nous pouvons souligner brièvement ici que les femmes ont tendance à investir davantage la sphère scolaire que les garçons (Primon, Frickey, 2002 ; Duru-Bellat, 2008). Aussi, les cheffes d'entreprise ont en général un niveau de diplôme plus élevé que leurs homologues masculins.

Tableau 5 : Diplôme le plus élevé du créateur selon son sexe en 2010, en France (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucun diplôme	13,1	8,8	11,9
CEP, BEPC, Brevet élémentaire, Brevet des collèges	6,1	5,3	5,9
CAP, brevet de compagnon, BEP	23,7	15,1	21,2
Baccalauréat technologique ou professionnel, brevet de technicien ou professionnel, brevet de maîtrise, autres brevets (BEA, BEC, BEI, BEH), capacité en droit	11,8	11,7	11,8
Baccalauréat général, brevet supérieur	5,6	8,8	6,5

Diplôme technique de premier cycle (BTS, DEUST, DUT, etc.)	12,2	10,8	11,8
Diplôme universitaire ou général de premier cycle, diplômes des professions sociales ou de la santé, infirmier-e-s	1,6	9,3	3,8
Diplôme universitaire de deuxième cycle (licence, maîtrise, tout diplôme de niveau bac + 3 et bac + 4)	9,2	13,1	10,3
Diplôme universitaire de troisième cycle (DEA, DESS, doctorat, diplôme de niveau bac + 5 et plus, y c. médecine, pharmacie, dentaire...)	8,8	13,6	10,2
Diplôme d'ingénieur, d'une grande école	7,8	3,6	6,6

Champ : entreprises créées au cours du 1er semestre 2010, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entreprise)

Source : INSEE, Sine 2010, interrogation 2010

La distinction entre les diverses manières d'accéder à l'indépendance professionnelle - création, reprise, reprise familiale - n'est pas toujours un indicateur mobilisé par l'INSEE. Il n'existe par ailleurs pas de statistiques officielles qui ne concerneraient que les successeur-e-s d'entreprise familiale. Les données présentées dans le tableau ci-dessus concernent uniquement les créateur-e-s d'entreprise. Néanmoins, les différences relatives au niveau de diplôme entre hommes et femmes peuvent être constatées aussi chez nos successeur-e-s. Mais au vu du nombre très restreint de femmes dans cette catégorie, notre propos se veut seulement illustratif.

Alors que les hommes de cette catégorie disposent au plus d'un diplôme de niveau baccalauréat, les femmes diplômées, quant à elles, possèdent un diplôme de niveau Bac+2 - Deug et BTS. Seule Nadine ne dispose d'aucun diplôme. Ainsi, l'origine sociale défavorisée, la place de benjamine dans la fratrie et le projet, avorté par les banques, d'ascension sociale de ses parents par le biais de l'accès au petit patronat, ne sont pas anodins quant à son investissement dans le café. Sans diplôme et travaillant à l'usine avant son installation, il s'agissait pour elle aussi d'une potentielle mobilité sociale ascendante.

Nous savons que la possession d'un diplôme est aujourd'hui essentielle pour l'obtention de subvention à l'installation notamment pour les jeunes agriculteurs - très

présents parmi les successeur-e-s. Pour autant, les hommes semblent s'investir *a minima* dans leurs cursus scolaire à l'inverse des femmes de notre corpus qui passent par le diplôme pour apporter la preuve de leur compétence professionnelle.

3. Des trajectoires professionnelles rectilignes

La socialisation familiale et scolaire joue un rôle essentiel dans la transmission des savoirs professionnels. En effet, elle permet à l'heureux élu de se projeter à la tête de l'entreprise familiale, pour, finalement, prendre la place qui lui est dévolue. Aussi, le cadre étant posé, il n'est pas étonnant que les successeurs s'engagent dans une trajectoire professionnelle qui se voudra généralement sans anicroche.

> « J'ai suivi la formation du lycée du bois de Lorette avec un brevet de technicien à la sortie, et puis c'est là que j'ai choisi de revenir travailler ici, parce que je voulais pas vivre en ville. Donc j'ai recommencé à zéro en travaillant avec mon père, qui lui avait arrêté la partie agricole en 46. Et puis là on se trouvait…j'ai commencé à travailler en 69, 69-70. Bon, j'ai été salarié jusqu'en 85, en 85 il a pris sa retraite, c'est là que j'ai décidé de continuer et je me suis mis à mon compte »
>
> (Gilbert, 64ans, Layetier)

Même si Gilbert tend à présenter son retour dans l'entreprise familiale comme une réorientation vis-à-vis de son cursus scolaire - « j'ai recommencé à zéro en travaillant avec mon père » -, il nous dit également que ce n'est qu'au départ de son père qu'il a « décidé » de reprendre l'entreprise. Cet extrait d'entretien souligne précisément le double mouvement de distanciation-adhésion que nous avons montré précédemment. D'une part, Gilbert évoque la distance relative aux savoirs scolaires jugés non mobilisables dans l'activité professionnelle, d'autre part, il évoque la distance au père par le primat de ses choix individuels tant sur le fait de revenir après le lycée que de reprendre l'entreprise - « en 85 il a pris sa retraite, c'est là que j'ai décidé de continuer ». Cette tension est exacerbée dans les termes juxtaposés utilisés par Gilbert : « continuer » et « me mettre à mon compte ». Ne pas admettre la désignation, et avec elle la transmission d'une place au travail est ainsi une façon, pour les interactants, de dissimuler les stratégies de reproduction familio-professionnelle.

Pourtant, dès leur sortie du cursus scolaire, la voie semble tracée vers la reprise. En effet, si la négociation entre les différents acteurs que sont le père, la mère, le successeur

présumé et ses frères et sœurs, concernant la transmission, aboutit à un accord tacite, alors il est très probable qu'une fois formé au métier, le successeur n'opère pas de bifurcations professionnelles et reprenne effectivement l'entreprise familiale.

Or, au même titre qu'elles n'ont pas bénéficié préalablement de socialisation scolaire au métier, Nadine et Marie-Louise - les « sacrifiées » - constituent à nouveau les contre-exemples de cette catégorie d'entrepreneur-e-s. Elles se sont toutes deux « sacrifiées » pour garantir la pérennité de l'entreprise familiale alors qu'elles occupaient des emplois dans d'autres branches d'activité avant de s'installer. Elles sont, au demeurant, les seules des héritier-e-s de l'entreprise familiale à avoir appris « sur le tas » leur activité indépendante.

> « Mon père voulait toujours s'occuper de mes papiers donc je le laissais faire, moi je m'occupais plus de la clientèle, entre temps j'ai eu une petite fille donc voilà je m'occupais un peu plus de tout ça, et ma mère faisait toujours la cuisine parce qu'elle aimait faire la cuisine elle a fait ça tout le temps donc…et quand mon père est décédé il a fallu que je reprenne les papiers. Bon il me montrait de temps en temps bien sûr, il me montrait comment on faisait un peu, je savais à peu près où j'en étais, ce que je faisais mais c'est vrai que je le laissais un peu gérer tout ça. Mais sinon il est décédé il y a dix ans, donc depuis dix ans c'est moi qui fais vraiment tous les papiers, et je suis encore là donc c'est que je m'en sors pas trop mal.
>
> *Et votre mère ?*
>
> Ma mère est décédée il y a deux ans, donc là j'ai repris la cuisine aussi, voilà. J'ai tout appris un peu comme ça quoi. Quand je suis arrivée, personne m'a appris à servir une bière (rire). (...) Comme on dit quand il y en a qui s'en vont il faut que d'autres reprennent la place, tant que chacun est là chacun fait ce qu'il doit faire, quand il y en a qu'un c'est celui qui est là qui doit faire ce que l'autre ne peut plus »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

N'ayant pas bénéficié d'une désignation précoce, elles n'ont pu s'orienter dans une filière en lien avec l'entreprise puisqu'elles n'étaient précisément pas prévues à cette place. Leur rang de benjamine corrélée au rôle attendu des femmes de s'adapter constamment aux besoins du patrimoine, les a fait « atterrir » à la tête de l'entreprise.

C'est donc le processus inverse qui s'opère. Alors que pour les personnes désignées à succéder, la désignation autorise la socialisation professionnelle qui, par la suite, permettra d'accéder à la place, ce n'est qu'une fois en place que nos « sacrifiées » ont dû conquérir les

savoirs relatifs au métier. Elles héritent ainsi « par défaut », soulignant une nouvelle fois l'éviction des filles relativement au patrimoine professionnel.

Au regard de la linéarité des trajectoires professionnelles des successeur-e-s désigné-e-s à la reprise de l'entreprise familiale, les trajectoires contrariées de celles qui n'ont pas été désignées - les « sacrifiées » - éclairent la manière dont l'acte de désigner infléchit les trajectoires des entrepreneur-e-s. Ce n'est donc pas tant le fait de succéder à une place qui promet l'individu à un parcours linéaire mais davantage le fait d'être désigné à tenir cette place.

III. Être déshéritiers ou déshéritées : chercher sa place

1. L'école un levier pour tou-te-s?

De manière générale, les cheffes d'entreprises de notre corpus sont plus diplômées que leurs homologues masculins. En effet, elles possèdent plus souvent un diplôme de niveau baccalauréat et post-baccalauréat tandis qu'un diplôme de niveau CAP et BEP semblent contenter davantage les entrepreneurs. Les divergences dans les orientations et les parcours scolaires entre les sexes sont depuis longtemps étudiées en sociologie de l'éducation (Duru-Bellat, 1990 ; Terrail, 1992). La comparaison quant à la scolarisation des filles et des garçons permet d'appréhender leur inégale inscription sur le marché du travail, qui mène à un éventail plus restreint de débouchés professionnels pour les premières. L'école est ainsi un enjeu décisif de mobilité sociale, cruciale dans la construction des trajectoires professionnelles notamment pour les classes populaires et plus particulièrement pour les filles (Blöss, 1997). Les filles doivent donc investir davantage dans les diplômes en accédant notamment en plus grand nombre à l'enseignement supérieur pour assurer leur insertion professionnelle (Baudelot, Establet, 1992). Mais les parents ne sont pas exempts de rôle dans l'orientation de leurs enfants. Chez les successeur-e-s comme chez certain-e-s héritier-e-s de l'indépendance, les parents, en accompagnant leurs enfants dans une filière privilégiée, accompagnent par là même la transmission du métier qui s'opère en filigrane.

> « Alors je me rappelle pas, mais ma mère m'a dit il y a pas longtemps qu'en 4eme j'ai dit « je veux être ingénieure », comme ma fille m'a dit en 5eme « Je veux être médecin ». Je me rappelle pas. Honnêtement j'ai cru… j'avais en tête…donc comme quoi c'est bien d'avoir des mamans qui se rappellent pour nous (…) Et mon père était ingénieur aussi quand

même, alors je me dis… je sais pas… d'où vient l'envie d'être ingénieur (en souriant) »

(Patricia, 44 ans, Ingénieure)

« Je suis partie sur des études artistiques assez tôt, à la sortie du collège. Enfin, j'ai des prédispositions et puis ma maman était très manuelle et tout ça, donc j'ai toujours bricolé, j'ai toujours fait des choses où je faisais du dessin, de la poterie avec elle quand j'étais petite, enfin plein de trucs comme ça. Et puis, du coup, j'étais partie oui sur un domaine artistique »

(Sophie, 32 ans, Maroquinière)

Dans ces extraits d'entretiens, nos enquêtées soulignent deux choses. La première, que la transmission de l'appétence pour une activité est précoce puisque antérieure au moment de la nécessaire orientation scolaire vers une filière spécifique. La seconde, que, malgré une rhétorique de naturalisation des savoirs repérable dans les « prédispositions » de Sophie, l'appropriation des savoirs relatifs à l'activité professionnelle future et l'acquisition du goût pour cette activité commencent dès le plus jeune âge au sein du cercle familial.

Toutefois, la transmission du métier est rare parmi nos héritier-e-s de l'indépendance. Et au-delà de la conscience des parents pour l'insertion professionnelle de leurs enfants, il est important de noter que ceux-ci ne nourrissent pas les mêmes ambitions scolaires pour leurs fils et pour leurs filles. En effet, les parents envisagent souvent un niveau d'étude plus élevé pour ces dernières (Duru-Bellat, Jarousse, 1996). Il n'est donc pas étonnant que les parents de nos enquêtées les aient vivement encouragées à persévérer dans leurs études, et ce dans l'ensemble des catégories de notre typologie.

« Au départ je voulais même pas aller jusqu'au bac. Pis c'est vrai que pour mon père c'était important qu'on ait au moins le bac. Une fois que je l'ai eu, comme je m'en sortais pas trop mal ben il a un peu insisté pour que je continue c'est pour ça que je suis allée en BTS mais après stop »

(Marine, 27 ans, Gérante d'auto-école)

« Pour moi, je suis jamais capable de rien, je me sous-estime et donc je voulais faire un CAP, un BEP petite-enfance et mon père m'a dit « T'as 14 de moyenne en troisième, il est hors de question que tu fasses ça. Tu vas aller en bac » (…) Et là, en fait, en seconde, il y avait une seconde IGC, donc c'était comptabilité-gestion, donc on avait trois heures par

> semaine où justement ils nous apprenaient les bases pour voir si ça allait nous plaire. Et mon père il m'a dit « T'as qu'à aller là, tu verras bien, mais de toute façon il faut que tu fasses un bac » (…) finalement, j'ai eu mon BTS euh toujours avec mention. Et là je voulais arrêter et mon père il me disait « Mais non non, t'arrêtes pas ! » Donc j'ai fait une licence »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

Les pères orientent davantage leurs fils vers une spécialisation scolaire tandis qu'ils investissent plutôt dans le niveau de diplôme de leurs filles. En effet, dans les discours des hommes rencontrés, les parents ne « poussent » jamais à continuer, mais orientent plutôt vers des filières courtes. Alors que les mères sont, en règle générale, davantage sollicitées pour l'éducation des enfants, les pères jouent un rôle, et non des moindres, chez l'ensemble des indépendantes de notre corpus. L'influence du père sur ses filles se manifeste donc, comme le soulignent Claudia Andrade et Anne-Marie Fontaine (2007), plutôt au niveau de l'investissement scolaire.

> « Ah ben c'est sûr que… mes frères et sœurs ils ont fait d'autres choses. Mes frères ils ont préféré trouver du travail rapidement. Alors ça veut pas dire que… mais c'est vrai que mes parents étaient contents quand j'ai eu mon diplôme d'infirmière, c'est quelque chose de…voilà, c'est bien »
>
> (Marie-Claire, 53 ans, Gérante d'une entreprise d'aide à la personne)

Eu égard au niveau de diplôme des frères et sœurs de nos enquêté-e-s, force est de constater que les femmes indépendantes ont presque toujours un niveau de diplôme supérieur - ou au moins égal - au reste de leur fratrie. Or, ceci n'est pas vrai pour les hommes. La désignation à tenir une place d'indépendante impliquerait-elle - permettrait-elle ? - un investissement scolaire plus important pour les femmes relativement à leurs frères et sœurs ?

Nous sommes à nouveau face à un effet miroir : lorsque les fils sont désignés pour succéder, les stratégies familiales les dévient d'un investissement scolaire trop important pour favoriser celui du reste de la fratrie. A l'inverse, quand l'entreprise n'est pas ou plus en jeu, les filles pressenties à l'indépendance professionnelle sont invitées à investir d'avantage la sphère scolaire et les diplômes que leurs frères et sœurs.

En notant que le niveau d'éducation formelle est plus important pour les premières générations d'indépendants que pour les secondes (Colombier, Masclet, 2007), nous pouvons dès à présent affirmer que la transmission familiale de savoirs professionnels

relatifs au métier ou à l'entrepreneuriat, garantit à nos héritier-e-s de l'indépendance une socialisation professionnelle qu'il ne sera pas nécessaire d'aller chercher dans la sphère scolaire. Pour autant, cela n'est pas tout à fait exact pour les filles, qui investissent davantage dans les diplômes sur les conseils de leur père.

Aussi, comme les successeur-e-s, les héritier-e-s de l'indépendance affirment avoir « choisi » leur orientation scolaire et professionnelle[91]. Les déshéritiers, initialement pressentis pour reprendre l'entreprise familiale, ont suivi un cursus court en lien avec le métier du père avant de reprendre une formation, également courte, pour assurer leur réorientation professionnelle au moment de la fermeture de l'entreprise familiale.

Ainsi, au regard de l'investissement différent dans les études des héritier-e-s de l'indépendance, il semble que l'école soit davantage un levier pour les déshéritées que pour les déshéritiers.

2. Etre désigné-e pour devenir indépendant-e ?

Le fait que les membres d'une même fratrie ne deviennent pas tous travailleurs non-salariés, nous invite à penser qu'il ne s'agit pas d'une simple reproduction du statut par l'incorporation d'un *habitus* particulier au sein de la famille (Bourdieu, Passeron, 1970). A l'instar du processus de transmission présenté pour les successeur-e-s, nous pouvons supposer qu'il y a dans les fratries ceux, désignés à tenir une place d'indépendant-e, et les autres, qui ne le sont pas. La désignation, si elle s'opère de la même manière que chez les successeur-e-s, n'est autre qu'un filtre qui précise qui peut prétendre au statut et de cette manière à une place professionnelle d'indépendant-e. Pourtant, la question de la désignation ne se pose pas de la même manière pour les déshéritiers et pour les déshéritées.

En effet, rappelons-le, les premiers ont été désignés à reprendre l'entreprise familiale. C'est pourquoi, leur rapport aux savoirs scolaires est similaire à celui des successeurs. Alors que l'entreprise familiale a été fermée, leur empêchant l'accès à la succession, ils se sont orientés vers des filières courtes - CAP ou BEP - qui leur ont permis d'accéder tout de même à l'indépendance professionnelle par l'apprentissage d'un métier qui ne soit pas trop éloigné de ce vers quoi ils s'étaient orientés initialement.

On ne s'étonnera donc pas, au vu des liens entre le champ et la forêt (Schepens, 2004), que la majorité des fils d'agriculteurs déshéritiers, se soit orientée vers la sylviculture. Même si les ETF tendent à distinguer le bon ETF de l'agriculteur reconverti, il n'en est pas moins

[91] Hormis Dorothée, traiteure, anciennement banquière qui à la suite d'un échec pour entrer à Sciences politiques s'est orientée par dépit vers une filière AES.

que l'acquisition de quelques savoirs relatifs au bois, les incite à s'orienter dans cette voie plutôt que d'envisager une reconversion plus abrupte.

> « J'ai été à Saint Just, la maison familiale de Saint Just ou c'était pareil, ben si c'était de l'agricole, j'étais dans l'agricole aussi. Bon je voulais reprendre l'exploitation de mes parents mais bon. Quand on voyait comme ça marchait, j'ai dit « c'est bon c'est pas la peine ». (...) Bon et puis après avoir rien trouvé, là je me suis embauché, pas embauché enfin j'ai été faire cette formation de bûcheronnage. Le bois m'avait toujours intéressé. (...) Mon père il allait couper en dehors. Avec mon oncle ils allaient couper, ils allaient faire des coupes, donc j'étais toujours avec eux (rire) j'étais toujours derrière eux quoi, j'étais toujours derrière eux. C'est comme ça un peu que le virus s'est transmis quoi (rire) »
>
> (Emile, 55 ans, Sylviculteur)

Concernant les déshéritées, l'importance accordée à l'école et aux diplômes relève d'une sexuation de la pédagogie familiale menant à une socialisation genrée dont le père semble être, dans les discours, un vecteur essentiel. Alors que les déshéritées ont été évincées du patrimoine productif, les pères les désigneraient afin qu'elles prennent une place ailleurs, dans l'indépendance, en s'appuyant sur l'école ? Ceci expliquerait le niveau scolaire plus élevé des femmes de cette catégorie.

Pour garantir une place professionnelle enviable ou équivalente à celle de leur frère successeur à la tête de l'entreprise familiale, les parents désignent leur fille à devenir indépendante. Pour favoriser le projet ultérieur d'installation à son compte, les parents s'assurent qu'elles ont le bagage scolaire nécessaire pour consolider leur future entreprise, puisqu'elles disposent de diplômes supérieurs à leur collatéraux.

Ce qui se joue dans l'investissement des parents relativement à la scolarité de leurs enfants futur-e-s indépendant-e-s est la conception de la compétence professionnelle. En n'encourageant pas leur fils à persévérer dans les études, ils s'assurent un retour précoce dans le « giron familial » pour reprendre les termes de François Gresle. Alors que les savoirs sont considérés comme innés pour les fils, les parents projettent une nécessaire acquisition de ceux-ci pour leur fille en les incitant à rester à l'école.

Transmettre l'indépendance professionnelle n'est pas si différent que transmettre son métier. Une fois encore, les parents investissent le monde scolaire de leur progéniture. Ne pourrait-on pas traduire ceci aussi comme un désir de successeur ? Il succède à la tête de l'entreprise, elle succède à la tête *d'une* entreprise. Ainsi, la transmission familiale de

l'appétence pour l'activité, qu'il s'agisse du métier lui-même ou de la manière de l'exercer c'est-à-dire de manière indépendante, incite les parents à tracer un sillon dans lequel l'hériter-e décidera ou non de prendre sa place. C'est pour cette raison que les parents des déshéritées ne les orientent pas vers des études spécifiques mais s'assurent par ailleurs d'un investissement scolaire, jugé nécessaire pour la suite.

> « C'est vrai que déjà quand j'étais petite, mes parents me disaient : « Tu feras ce que tu veux mais faut que tu réfléchisses dès maintenant », pour pas se tromper quoi. Bon à cette époque là je savais pas trop ce que je ferais mais j'avais intégré que les études c'était important et qu'il fallait aller au bout »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

Ce que nous dit Caroline n'est guère probant si nous ne confrontons pas ses dires avec la situation de ses trois frères et sœurs. Notons tout d'abord que le frère aîné de Caroline a repris l'entreprise paternelle. Pour ce faire, celui-ci a suivi des études adéquates et a obtenu un diplôme de niveau master. Caroline, avec son doctorat en chimie, détient le diplôme le plus élevé de sa fratrie, ses sœurs étant, quant à elles, détentrices d'un master et d'un BTS. Le fait que Caroline soit la seule fille de la fratrie à être indépendante corrobore notre démonstration relativement aux liens entre investissement dans la sphère scolaire et désignation à l'indépendance. Mais s'il y a bien désignation, qui est désigné à entreprendre ?

3. Quand la place permet le déroulé

Pour comprendre qui est désigné à l'indépendance, nous nous en remettrons à l'analyse des généalogies commentées et comparées. En effet, il ne peut y avoir de discours sur la désignation car celui-ci dévoilerait l'intentionnalité des parents quant à l'inégale répartition de leur patrimoine entre leurs enfants. C'est donc en croisant les diverses données recueillies et en observant les récurrences et les divergences dans la tenue des places et des statuts que nous souhaitons rendre compte de la manière dont se transmet l'indépendance professionnelle. Par l'analyse des 27 généalogies complètes élaborées avec les enquêté-e-s - 8 de successeur-e-s, 7 d'héritier-e-s de l'indépendance et 12 de *self-made wo-men* - nous avons accès à un grand nombre de situations de transmission entre les différentes générations.

L'influence des aléas du calendrier des naissances est essentielle pour comprendre les processus de transmission. Aussi, il est important de ne pas prendre en compte uniquement le sexe des membres de la fratrie mais également leur place en son sein. Si certaines filles

sont désignées pour devenir entrepreneures, il incombe au sociologue d'essayer de comprendre pourquoi elles et pas leurs sœurs. En effet, de façon contingente à notre terrain d'enquête, nous pouvons remarquer deux choses :

- d'une part, lorsque la naissance d'une ou plusieurs filles est antérieure à celle d'un fils, successeur potentiel corollairement à la dimension genrée de la transmission du patrimoine, alors les aînées seront, plus que les autres, désignées à l'indépendance

- d'autre part, si un fils, potentiel successeur, est premier alors, la fille potentiellement désignée pour prendre une place dans l'indépendance professionnelle, sera plutôt la benjamine de fratrie

En guise d'illustration, nous prendrons deux exemples, celui de Patricia pour illustrer le premier point et celui de Caroline pour corroborer le second.

Patricia est l'aînée d'une fratrie composée de deux filles et d'un garçon. La mère de Patricia est enseignante en langue et son père est ingénieur de formation, créateur d'une entreprise de travaux publics qui comptait, à son paroxysme, 80 employé-e-s. Patricia est également ingénieure, comme son frère, benjamin de fratrie. Alors que Patricia a créé sa propre entreprise, composée au moment de notre rencontre de 9 salarié-e-s, c'est son frère qui a repris l'entreprise paternelle. Ce dernier, comme tout successeur, a suivi des études en lien direct avec l'activité de l'entreprise du père. Leur sœur cadette, quant à elle, est professeure des écoles, mariée à un entrepreneur pour lequel elle prend en charge la partie administrative de l'activité. Aussi, il est clair que Patricia, première née, a pu être envisagée comme successeuse, jusqu'à l'arrivée de son frère qui correspondait davantage au désir paternel de successeur. Mais, Patricia a tout de même été désignée à l'indépendance même si la place à la tête de l'entreprise était déjà prise.

A l'inverse, Caroline est benjamine d'une fratrie composée d'un fils ainé et de trois filles. Son père est expert-comptable à son compte et sa mère est restée au foyer pour s'occuper d'eux. Lorsque le père de Caroline est parti en retraite, c'est son frère, désigné à succéder et par la suite habilité, qui a repris le cabinet du père. Ce n'est qu'à la suite de son doctorat que Caroline créera son entreprise de recherche et développement. De leur côté, ses sœurs cadettes sont secrétaire et enseignante ce qui nous permet de souligner une fois de plus, qu'une désignation préalable à l'indépendance est à l'œuvre dans les familles d'entrepreneur-e-s.

Ces éléments concernent plutôt la transmission entre père et enfants ou lorsque le couple travaille conjointement à l'activité économique. Mais qu'en est-il lorsque seules les

mères exercent à leur compte ? Malgré la représentation restreinte de ces situations dans notre corpus, nous pouvons constater, dans la plupart des cas, qu'elles transmettent l'*ethos* d'indépendants à tous leurs enfants[92]. Nous avons montré précédemment qu'elles transmettaient rarement leur entreprise. De ce fait, nous pouvons supposer qu'elles n'ont pas le monopole de la désignation, détenu plutôt par les pères. Si l'acte de désigner est sexué, alors il est un apanage paternel plus que maternel.

Malgré tout, l'acte de désigner, qu'il concerne l'entreprise ou l'indépendance, n'est pas fondé sur des indices professionnels mais plutôt sur des indices biographiques. Ce n'est pas la présence effective de savoirs ou de compétences relatives au métier qui sont à l'origine de l'acte puisque la désignation induit une présomption de compétence qui agira comme prédiction (Augustins, 1991). La désignation agit directement sur l'acquisition des savoirs professionnels puisqu'une fois désigné, on est socialisé pour tenir une place dans le monde professionnel. *A contrario*, le sexe des enfants, la composition de la fratrie, la place occupée par chacun en son sein, le parent donateur, sont autant d'éléments qui interagissent, dans un jeu de recomposition quasi permanent, et qui définissent, *in fine*, qui est désigné à quoi.

S'installer en tant que travailleurs non-salariés ne concerne pas tous les membres d'une fratrie[93] quand les parents sont eux-mêmes entrepreneurs. Ainsi, comme nous venons de le montrer, la désignation tient à la présence préalable ou non d'un successeur potentiel et donc à la place dans la fratrie des filles et des fils. C'est parce qu'elles sont les aînées que les pères peuvent désigner leur fille à l'indépendance (Zarca, 1993).

L'acte de désigner inscrit dans le temps long la construction du projet d'indépendance professionnelle pour les successeur-e-s et les héritier-e-s de l'indépendance, ce qui diffère grandement des *self-made wo-men* pour qui l'indépendance n'a pas d'ancrage intergénérationnel. Cette inscription temporelle n'est pas sans incidence sur les parcours de nos enquêté-e-s. Aussi, les trajectoires de nos hériter-e-s de l'indépendance sont souvent sans embûche. En étant désigné-e-s à tenir une place dans l'indépendance, nos informateur-e-s s'engagent dans un cursus scolaire en lien avec leur projet professionnel et très souvent avec l'entreprise qui sera créée ultérieurement[94]. La transmission d'une place professionnelle ouvre un champ des possibles qui permet à nos enquêté-e-s de penser leur trajectoire dans ce but qu'est l'installation à son compte.

---

[92] Dans notre corpus, il n'y a que quatre fratries, où seule la mère est indépendante, et où certains enfants sont indépendants et non les autres.

[93] Exception faites de certaines mères entrepreneures.

[94] Parmi nos 18 héritier-e-s de l'indépendance, seul-e-s 5 enquêté-e-s ont créé une entreprise sans lien direct avec leur formation initiale. Il s'agit d'Emile et Laurent, déshéritiers de l'exploitation agricole parentale qui ont tous deux repris une formation en sylviculture ; et Dorothée, Justine et Marie-Claire, qui, quant à elles, se sont complètement réorientées professionnellement. Nous reviendrons sur ce point dans le Chapitre 2 : Transmission, rapport au travail et représentations de l'entreprise.

> « Ça faisait longtemps… je sais pas depuis quand que je voulais mais ce qu'il y a de sûr c'est que ça fait depuis longtemps que je sais que je veux ma boutique. Ben après je me serais jamais vu ouvrier avec un patron sur le dos. Je l'ai fait pendant l'apprentissage parce qu'on est obligé mais c'est tout »
>
> (Maurice, 62 ans, Pâtissier)

Les expériences professionnelles antérieures à l'installation des héritier-e-s de l'indépendance ne sont pas tant diversifiées[95]. Un majorité d'entres eux exerçait en tant que salarié-e-s dans une entreprise dans laquelle ils ont passé le début de leur vie professionnelle. Il s'agit là d'une manière d'acquérir de l'expérience dans sa branche d'activité au sortir de sa formation tout autant que d'accumuler un capital économique pour s'installer. Ces deux éléments justifient le fait qu'aucun des enquêté-e-s n'a créé ou repris son entreprise dès la sortie de sa formation. Tou-te-s ont préféré s'exercer ailleurs, soit dans une seule et unique entreprise, soit en naviguant entre plusieurs structures, mais tout en restant dans la branche dans laquelle ils étaient formés.

> « J'ai commencé chez quelqu'un bien sûr. Même si je me suis installé jeune, parce que 25 ans, je trouve c'est jeune. Mais il faut quand même se faire la main avant. C'est pas en sortant avec un CAP qu'on se met direct à son compte. Je pense que c'est une connerie ça parce qu'à l'école on apprend pas tout. Donc moi c'est mon maître de...enfin avec l'apprentissage quoi, qui m'a gardé après pendant quelques années avant que je me lance »
>
> (Michel, 64 ans, Electricien)

> « En fait j'ai commencé de travailler j'avais 19 ans après un baccalauréat technique en agencement donc agencement c'est plus décoration, agencement de magasin, de bois. J'ai travaillé pendant deux ans dans une fabrique de meubles, des petites et moyennes séries. Ensuite j'ai travaillé pendant quatre ans chez un agenceur qui faisait plutôt de l'aménagement pour des particuliers, de cuisine, de séjour, de choses comme ça, ça jusqu'en 1984 (…) mais je suis toujours resté plus ou moins dans…c'est

[95] Fanny est la seule parmi les hériter-e-s de l'indépendance à avoir connu une trajectoire en patchwork. Sa spécialisation artisanale (restauration de mobilier ancien) l'a contraint à trouver des emplois alimentaires dans d'autres secteurs d'activité (restauration, usine, vente etc.), jusqu'au jour où elle décida de s'installer en comprenant que ce serait la seule manière pour elle d'exercer son métier.

> quand même la branche où on raisonne de la même manière lorsqu'on construit un meuble pour simplifier que lorsqu'on construit une maison ou qu'on construit… »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse d'œuvre)

La transmission d'une place, qu'elle soit corrélée aux savoirs professionnels relatifs à l'exercice du métier qui permettent la reprise de l'entreprise familiale ou bien aux savoirs entrepreneuriaux qui concernent plutôt des manières de faire au travail, il n'en est pas moins qu'il s'agit de place dans un monde professionnel spécifique, celui de l'indépendance. La désignation à la place assure de ce fait une linéarité dans la trajectoire *ante* installation et un lien entre l'orientation scolaire, le niveau de diplôme, les expériences professionnelles et l'entreprise, qui augmente les chances de pérennité de cette dernière.

IV. *Self-made wo-men* ou le « besoin de se poser »

1. Des trajectoires scolaires contraintes

Avoir un diplôme élevé dissuaderait davantage les enfants d'indépendants à se mettre à leur compte que les enfants de salariés (Gollac, 2008). Dans les deux cas, le diplôme est envisagé comme une échappatoire au sort parental. Les études statistiques soulignent que les travailleurs indépendants de première génération sont davantage des femmes et ont un niveau d'étude plus élevé que les travailleurs indépendants de seconde génération (Colombier, Masclet, 2007). Nous connaissons le rôle déterminant de la formation initiale pour l'insertion professionnelle des femmes et ce, dès le premier emploi (Barrère-Maurisson *et al.,* 1983).

Pourtant, concernant notre catégorie de *self-made wo-men*, les diplômes détenus par nos enquêté-e-s sont très disparates, allant du doctorat à aucun diplôme. Aussi, l'analyse révèle la pertinence de s'intéresser au rapport à l'école. C'est le rapport à l'avenir entre filles et garçons qui se joue dans l'orientation et l'éducation. Alors que les *self-made men* ne semblent pas avoir été influencés par leurs parents quant au choix du cursus ou à sa durée, les femmes ont, tout comme nos déshéritées, été poussées à continuer.

L'origine populaire de nos enquêté-e-s nous invite à rappeler que l'investissement scolaire des enfants peut être perçu comme un vecteur de mobilité sociale ascendante par rapport aux parents. Or c'est aussi dans ces milieux que les difficultés scolaires peuvent entraîner chez les filles « un abandon complet de toute visée professionnelle » et « un repli avec résignation sur un projet d'avenir dominé par la famille » (Duru-Bellat, 1990, p.190).

> « En fait quand j'ai retapé ma deuxième année de DEUG, j'ai dit « je veux bien redoubler mais je ne veux pas perdre une année » donc j'ai fait un bébé (rire) et du coup je suis allée au partiel avec mon bidon, il est né en août donc j'ai mes examens fin juin (rire) la deuxième année pis j'ai arrêté »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

Quand le « choix » semble être laissé aux fils, du moins dans le discours des *self-made men*, les filles sont, quant à elles, orientées scolairement sous contrainte d'un tiers, père ou mère. Les parcours scolaires contrariés des *self-made women* ne sont pas sans influence sur ces dernières, engendrant des trajectoires professionnelles en dents de scie. Peu investies dans les études, c'est avec peu de bagages qu'elles arrivent sur le marché du travail.

> « Moi je me souviens, j'ai pas demandé à faire de la comptabilité, on a trouvé une école avec cette spécialité ou fallait faire du secrétariat quand t'es une nana. Enfin on nous orientait comme ça, il faut des mécanos, il faut des ceci, il faut des cela, alors allez-y les jeunes. Mais on n'avait pas choisi, mais vraiment. Et donc j'ai dit bon c'est pas grave de toute façon il faut que je m'occupe, il faut que j'aille à l'école, je vais le faire mais le stage que j'ai fait je l'ai détesté, je déteste la compta »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

Au-delà de l'orientation dans des filières féminisées considérées comme potentiellement utiles à une femme mariée ou à une mère (Barrère-Maurisson *et al.,* 1983), ces orientations scolaires contrariées font des femmes de notre corpus des « mauvaises élèves », qui préfèrent écourter leur cursus et s'en tenir à un CAP ou un BEP[96]. Mais cela ne semble pas être directement lié à l'absence de choix des filles relativement à leur cursus puisqu'il en est ainsi de la plupart des *self-made men*. En effet, dans la rhétorique des *self-made wo-men*, l'école est décriée.

> « Mais, comme à la base j'ai un CAP d'horlogerie, parce qu'à l'époque, à l'école d'horlo, il y a que là qu'ils m'ont acceptée vu que j'étais très mauvaise élève, je voulais jamais rien faire à l'école, donc il y a qu'à cette

[96] Dans les situations d'orientation non choisie, le niveau de diplôme le plus élevé de notre catégorie est le baccalauréat.

> école qu'on m'a acceptée, j'ai eu mon CAP je sais pas comment d'ailleurs »
>
> (Jessica, 49 ans, Gérante de pompes funèbres)

> « J'ai fait qu'un CAP. L'école ça va bien deux minutes mais au final ça sert pas à grand chose. C'est en faisant qu'on apprend c'est pas en étant assis sur une chaise donc bon »
>
> (Bernard, 50 ans, Electricien)

Même s'il existe des exceptions, nous y reviendrons dans le sous-chapitre suivant, la tendance reste aux cancres. C'est pourquoi les *self-made women* se sont davantage repliées sur la sphère familiale à la suite d'études non souhaitées qu'elles ont finalement arrêtées, soit pour des raisons d'ordre familial soit pour des raisons d'ordre économique. Les *self-made women* ont donc, à la suite de leurs études, cherché à s'épanouir ailleurs, dans la sphère familiale (Duru-Bellat, 1990) ou professionnelle.

« Être un mauvais élève », « ne rien avoir appris à l'école », « les études ne servent à rien », autant d'éléments qu'il faut considérer dans un discours sur la trajectoire des enquêté-e-s. Alors que les successeurs et les déshéritiers tiennent un discours similaire, le rapport aux savoirs que cristallisent ces mots est pour autant différent entre les catégories d'entrepreneur-e-s :

- d'une part, il y a ceux qui n'ont pas eu besoin de l'école, la filiation familiale et professionnelle inscrivant « biologiquement » les savoirs en eux. C'est précisément parce que dans la famille on en est, que le successeur - ou le déshéritier - en est aussi
- d'autre part, il y a ceux qui n'ont pas eu besoin de l'école, ni de la famille pour apprendre

Dans cette rhétorique du cancre sommeille celle de l'autodidacte. « Je me suis fait tout seul », sans école, sans famille, j'ai appris de mes expériences. Mais il est tout de même question d'apprendre. La proportion non négligeable[97] des *self-made wo-men* dont le secteur d'activité de l'entreprise n'a rien à voir avec la formation initiale ni même avec les emplois

[97] Presque la moitié des *self-made wo-men* alors que l'on ne retrouve aucunement des situations similaires chez les hériter-e-s de l'indépendance (hors réorientation professionnelle), ni chez les successeur-e-s (hors nos deux « sacrifiées »)

occupés avant l'installation, nous invite à être attentive aux raisons et aux dispositifs mobilisés par ceux-ci pour s'installer, sur lesquelles nous reviendrons ultérieurement.

2. « Ne pas tout perdre » : mise à profit des études par les *self-made women*

Il est important de rappeler que les primo-créatrices franc-comtoises, dont font partie nos *self-made women*, sont plus souvent titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes (Mairey, 2015). D'après l'INSEE, les créatrices, certainement plus diplômées que leurs homologues masculins, sont pourtant moins expérimentées, dans le sens où elles ont moins d'expériences professionnelles avant de s'installer dans un secteur d'activité que leurs homologues masculins.

Tableau 6 : Des créatrices plus diplômées mais moins expérimentées en 2006, Franche-Comté (en %)

Critères	Femmes	Hommes
Diplômé(e) du supérieur	34*	29
Primo-créateur(trice)	80	72
Sans expérience dans l'activité de l'entreprise ou sans expérience professionnelle	54	46
Inactif (étudiant, retraité ou sans activité professionnelle au moment de la création)	15	8
Assurer son propre emploi	72	64
Commerce	41	30
Services	47	30
Industrie	5	8
Construction	7	32

* Note de lecture : 34 % des créatrices franc-comtoises sont diplômées du supérieur.

Source : Insee (Enquête Sine 2006 [Interrogation 2006])

En 2006, lorsque des femmes créent leur entreprise, 15% d'entre elles sont sans activité contre seulement 8% des hommes. Celles-ci sont, par ailleurs, « moins expérimentées » et n'ont pas toujours exercé une activité professionnelle auparavant. Nous pourrions multiplier les données statistiques qui comparent hommes et femmes, mais au vu de ce que nous avons montré précédemment relativement à la typologie établie, nous savons que ces statistiques dissimulent bien des disparités.

En abordant la trajectoire des chef-fe-s d'entreprise au regard de la transmission des places professionnelles, nous avons montré qu'être désigné à une place de successeur-e ou d'indépendant-e ne se répercute pas de la même manière sur la trajectoire vers l'installation. Aussi, le fait de ne pas avoir d'expérience dans le secteur d'activité de l'entreprise semble davantage être l'apanage des *self-made women* plus que des femmes en général.

Si certain-e-s n'ont pas d'expérience professionnelle dans la branche d'activité de l'entreprise, cela ne signifie pas que nos enquêté-e-s ne mobilisent pas des savoirs, acquis notamment à l'école tant décriée. Cette volonté de mettre à profit certains savoirs périphériques au métier lui-même, acquis au cours du cursus scolaire, se rencontre uniquement dans le discours des *self-made women*. Ainsi, les *self-made women* ne mobiliseraient-elles pas certains savoirs acquis scolairement précisément parce qu'elles n'héritent pas de savoirs professionnels transmis familialement ?

De ce fait, ce n'est pas parce qu'on ne nous transmet rien relativement à l'indépendance professionnelle, que l'on part de rien. En outre, la quasi-totalité des *self-made men*[98] ont créé une entreprise dans un secteur d'activité directement lié à leur formation initiale, qu'ils soient scieurs, restaurateurs ou dans les métiers du bâtiment.

> « Non mais on connaît son boulot. Déjà parce qu'on l'a appris en apprentissage, c'est quand même pas rien, pis à force ben voilà on sait le faire donc quand on se lance on va pas faire autre chose que ce qu'on sait faire »
>
> (Christian, 53 ans, Peintre en bâtiment)

Les *self-made men* s'installent soit dans leur domaine de prédilection et donc de formation, soit dans un domaine totalement étranger en se formant au préalable. A l'inverse, les *self-made women* ne créent pas nécessairement une structure en lien direct avec leur formation initiale. Nathalie et Camille qui ont toutes deux un master en management travaillent aujourd'hui seules, respectivement comme organisatrice de mariage et comme commerçante. Nous pouvons également évoquer le parcours de Laetitia, détentrice d'une licence en logistique industrielle, qui a acheté la bijouterie de son village d'origine. Les *self-made women* revalorisent certains savoirs professionnels acquis pendant leurs études pour les réinvestir dans l'entreprise.

> « Je pense que ça aussi, le commerce c'est une chose, mais la gestion c'est primordial. Vous pouvez avoir le meilleur commerce du monde mais si

[98] Seuls Didier et Raymond font exception puisque tout deux se sont réorientés.

> vous avez pas de gestion ça ne fonctionne pas et d'ailleurs vice versa. Donc je me suis dit « bin voilà, mon acquis, mes compétences, autant les mettre à mon propre compte quoi » »
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

> « Aujourd'hui c'est très important d'avoir des… d'avoir des notions de comptabilité, parce que, dans une entreprise, ça prend énormément de temps, cette partie-là prend énormément de temps. D'ailleurs je sais pas comment ils font les chefs d'entreprise qui n'ont pas appris. Je vois moi, avec mes études le temps que ça me prend... Alors, bien sûr, là aussi on peut embaucher un comptable, euh… mais si on embauche quelqu'un, là encore, si on embauche quelqu'un comme ça et qu'on ne sait pas maîtriser ce qu'il fait, ça peut être dangereux. On a vu les dérapages dans certaines entreprises, les comptables qui détournent de l'argent, c'est facile à faire. Si le patron n'y connaît rien c'est facile à faire »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

Nombreuses à avoir reçu une formation en secrétariat ou en gestion et comptabilité, les *self-made women* réinvestissent ces savoirs, valorisables dans l'entreprise. Aussi, et il semble que ce soit une spécificité des femmes de cette catégories, s'installer à son compte requiert d'avoir quelques connaissances en gestion qui permettront, quelle que soit la branche d'activité de l'entreprise, de s'assurer d'une gestion administrative convenable.

Au regard de ces éléments d'analyse, nous pouvons nous demander s'il n'y a pas une distinction entre les formations masculinisées qui donnent accès à l'exercice d'un métier, potentiellement indépendant, tel qu'il était pensé dans les corporations, et les formations féminisées qui donnent accès à des emplois dont les savoirs sont mobilisables dans diverses structures - privées, publiques, domestiques ? Cette interchangeabilité des savoirs féminisés ne serait-elle pas constitutive du rôle, souvent accordé aux femmes - filles, mères, épouses - de combler les besoins et de gérer le domestique ?

3. Être mobile pour trouver sa place ?

L'autonomie financière des *self-made wo-men* durant leurs études ou le fait que certain-e-s aient dû les arrêter pour des raisons financières souligne une certaine indépendance - au moins économique - vis-à-vis de leur famille. Au regard de cette autonomie, nous pouvons constater que les enquêté-e-s appartenant à cette catégorie sont également plus mobiles que les enquêté-e-s des autres catégories. Les trajectoires de mobilités des individus sont des

marqueurs essentiels de leurs rapports au territoire, tout autant que des marqueurs qui les définissent dans la famille et au travail. « La mise à son compte tend à sédentariser les trajectoires des indépendants, souvent marqués par une forte mobilité antérieure » (Bertaux Wiame, 1999, p. 197). Ainsi, pour nos *self-made wo-men*, il serait question de chercher à s'enraciner par l'indépendance.

Mais là encore, tou-te-s nos informateur-e-s ne sont pas égaux face à la mobilité. En effet, les femmes - et ce y compris pour quelques déshéritées - présentent des trajectoires où la mobilité tient une plus grande place. Mais cette mobilité territoriale n'est pas corrélative au fait d'être femme, mais plutôt au fait d'être épouse. En effet, régulièrement, lorsque les femmes se déplacent d'une région à une autre, c'est pour suivre leur conjoint.

> « J'ai quitté la région, donc entre-temps j'ai eu un enfant. En fait, je partais vivre avec mon compagnon qui lui habitait en région parisienne et après on a déménagé sur Grenoble bon et puis on s'est marié, on a eu un enfant (...) Il n'est pas originaire de Grenoble, on était…il était originaire de Paris, région parisienne, et puis lui travaillait là-bas et puis après…quand on était à Paris, le temps de rechercher du travail et tout après pof, on a déménagé, voilà. Et puis après sur Grenoble et ben pareil, c'était pas évident, et puis pas évident de concilier… »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

> « Après j'ai rencontré mon époux, j'ai tout arrêté, j'ai changé de région. Moi je suis parisienne. Je suis née à Paris et j'ai fait le peu d'études que j'ai fait sur Paris, j'ai travaillé sur Paris, à 29 ans j'ai rencontré mon époux, je suis partie pour la Normandie (...) Alors, il travaillait en Normandie, voilà. Donc je l'ai rejoint parce que… c'était d'un commun accord évidemment et à partir de ce moment-là je n'ai plus jamais retrouvé de travail dans ce que je savais faire. Donc vu l'âge que j'avais et l'âge de mon époux, on a dit « bon ben nous allons faire fonctionner notre ménage (rire), nous allons faire des bébés ».
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

En accompagnant la carrière et l'évolution professionnelle de leurs maris et en réalisant leurs projets familiaux (Bertaux-Wiame, 2006), les femmes tirent un trait sur une activité professionnelle stable. Une fois la carrière du mari stabilisée, dans l'organisation et sur le territoire, la réinsertion professionnelle des conjointes peut s'avérer difficile, notamment à

la suite d'un temps plus ou moins long en dehors du marché de l'emploi. Peu d'options s'offrent ainsi à ces femmes si ce n'est de créer leur entreprise et avec elle leur emploi.

Mais les raisons de la mobilité ne sont pas uniquement familiales même si les femmes de notre corpus semblent toujours plus enclines à se déplacer. Nous savons que l'appartenance générationnelle joue un rôle dans notre rapport à la mobilité (Bonnet, 2006). De ce point de vue, les jeunes âgés de 15 à 30 ans et les retraités constituent les deux classes d'âges les plus mobiles en France (Pailhé, Solaz, 2001 ; Vignale, 2016). Ainsi, les études mais également l'entrée dans la vie active invitent les jeunes à être mobiles. Au niveau du supérieur long, c'est près de la moitié des jeunes qui changent de région entre le baccalauréat et la fin des études - 49 %, de même qu'au cours des trois premières années de vie active - 44 % (Vignale, 2016). La mobilité spatiale est pour les jeunes actifs considérée comme une stratégie d'insertion (Drapier, 2001). Les jeunes, en changeant de territoire, peuvent ainsi améliorer la qualité de leur emploi, voire tout simplement accéder à l'emploi (Perret et Roux, 2004). C'est pourquoi les enquêté-e-s les plus jeunes de notre corpus - moins de 35 ans - sont davantage mobiles, notamment pour leurs études.

> « J'ai, fait, sortie du bac, Hypocagne, après LEA, trois ans de LEA, et ensuite j'ai passé des concours pour aller en école de management (...) En fait, après, je suis partie à Strasbourg pour faire une école de management, je suis partie à Barcelone. Et, quand je suis revenue, j'avais Bac+6 »
>
> (Camille, 26 ans, Commerçante)

> « Donc c'était mon Brevet de technicien supérieur, que j'ai passé en Ile-de-France et oui oui c'était vraiment dans le bâtiment, j'avais un peu d'histoire de l'art, d'arts plastiques, d'arts appliqués, mais c'était vraiment dans le bâtiment (...) Et, à la suite de ça, j'ai passé donc mon diplôme de décoratrice à Strasbourg et je suis revenue ici »
>
> (Ingrid, 33 ans, Décoratrice d'intérieur)

Cette injonction à la mobilité qui tend à devenir une norme, concerne plus les *self-made wo-men* que les autres catégories de notre corpus, que ce soit pour la poursuite de leurs études, ou pour évoluer professionnellement.

> « J'ai cherché du travail et je suis rentrée dans une grande enseigne. Et puis, je suis arrivée comme secrétaire, j'ai évolué sur un poste de chef de rayon, chef de département et puis d'enseigne en enseigne, de taille de

> magasin en taille de magasin, de région en région, j'ai fait mon petit bout de chemin sur la grande distribution »
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

> « Ça devenait trop petit pour moi, vous comprenez ? Trop… parce que en fin de compte, oui j'avais réussi à faire ce que je voulais, restauration, PMU et tout et ça commençait à devenir trop petit pour moi parce que je commençais à étouffer. Alors du coup j'avais les brasseurs, et puis à… les brasseurs et puis le PMU parce qu'on avait fait un PMU là-bas… qui me dit « Lucie, il faut absolument que tu prennes le Crêt-de-roc ». Je lui dis « mais le Crêt-de-roc c'est la ville, c'est quand même … ». Jusqu'à présent je n'ai pas tenu de commerce dans une grande ville quoi. Et là, ce PMU que j'avais pris, qui allait pas si… en difficulté, je l'ai remonté au plus haut, j'ai réussi à le remonter au plus haut. J'ai fait l'un des plus gros chiffres de la ville. Et après le PMU m'a dit encore… et le brasseur m'a dit « il y a Montchovet. Il faudrait que t'ailles à Montchovet », alors j'ai dit « mais Montchovet c'est un coupe-gorge. Montchovet c'est… » Et disons que là, j'ai bien développé, on a gagné beaucoup d'argent... »
>
> (Lucie, 56 ans, Restauratrice)

Nous pouvons à nouveau attirer l'attention sur la manière dont les modalités de transmission familiale des places infléchissent les trajectoires des individus. En effet, les successeur-e-s et « sacrifiées » n'ont pas nécessairement besoin d'être mobiles puisqu'une place professionnelle est disponible sur place, dans l'entreprise familiale géographiquement située. Nous ne constatons donc aucune mobilité territoriale parmi nos héritier-e-s de l'entreprise familiale, pour lesquels l'ancrage local permet de faire valoir un réseau et un capital social forgés par leurs prédécesseurs. Il en est de même pour une majorité des héritier-e-s de l'indépendance, désigné-e-s à prendre une place ailleurs, dans une autre entreprise. Or, nos *self-made wo-men* ne bénéficiant pas de cette transmission familiale de place, doivent trouver la leur. Pour se faire, la mobilité territoriale semble être garante de leur insertion professionnelle. En se déplaçant, ils se rendent là où l'emploi est.

4. Des trajectoires professionnelles en *patchwork*

A l'inverse des hériter-e-s de l'entreprise et de l'indépendance, les *self-made wo-men* présentent des trajectoires professionnelles en *patchwork* (Gillet, Jacques-Jouvenot, 1995). Une fois encore, il faut noter que ce type d'expériences professionnelles hachées reste

l'apanage des femmes de cette catégorie. En effet, très peu de *self-made men* ont occupé, à la suite de leurs études, plusieurs emplois dans des entreprises et des secteurs différents avant de s'installer à leur compte. Les hommes présentent donc des trajectoires professionnelles plutôt linéaires, c'est-à-dire des carrières en lien avec le diplôme obtenu initialement et dans la même branche d'activité.

> « J'ai commencé à travailler alors à l'âge de 14 ans et demi dans les usines et pas de trajectoire déjà scolaire et donc j'ai travaillé en usine, j'ai fait la vente dans des magasins, tous les petits boulots qui se présentent qu'on peut faire aux siècles passés (...) Dans la vie il faut, voilà, gagner sa croûte. Donc après ça j'ai suivi mes parents et j'ai travaillé dans l'horlogerie. Après, il s'est passé différentes choses, après je suis arrivé dans un élevage avicole dans… j'ai fait différent travail et puis un moment donné j'ai été faire du ménage chez une dame qui avait un élevage avicole, et j'ai rencontré mon ex-mari, le père de mes enfants, et j'ai travaillé dans cet élevage pendant 20 ans jusqu'à ce qu'on divorce (...) Après, j'ai continué quand même à faire les marchés est là pour assurer la vie de mes enfants etcetera, donc j'ai pris un deuxième travail. Donc je travaillais en usine et je faisais les week-ends, 2 × 12 heures voilà ! Le samedi et dimanche. Donc comme ça changeait d'horaire une semaine sur deux je pouvais faire mon marché du samedi.
>
> Et de temps en temps, je travaillais en intérim. Après j'ai cumulé encore, j'avais trouvé des ménages, je faisais de l'aide à la personne mais peu. Donc quand j'avais pas le travail usine je faisais de l'aide à la personne »
>
> (Christine, 58 ans, Restauratrice)

> « Oui ben moi une fois que j'ai fini mon apprentissage mon maître de stage m'a embauché pis j'ai travaillé pas mal d'année avec lui, bien 10 ans. Et pis l'entreprise elle a fait faillite, on dit le bâtiment y a toujours du boulot mais c'est pas vrai. Donc l'entreprise s'est cassé la gueule pis voilà »
>
> (Mickaël, 45 ans, Façadier)

La trajectoire professionnelle pré-installation n'est pas sans influence sur le projet de mise à son compte. Pour autant, ce *patchwork* professionnel, sans jamais trouver ou conserver de place, mène les *self-made wo-men* à l'entrepreneuriat comme une manière de se sédentariser, enfin.

> « Non mais avec tout le travail que j'ai fourni, tout ce que j'avais fait, pis toujours pour les autres, me trimbaler à droite à gauche, les marchés, les personnes âgées et tout c'est vrai qu'au bout d'un moment, à mon âge, on a envie de se poser »
>
> (Christine, 58 ans, Restauratrice)

Même si l'avancement régulier dans la carrière tend à aller de pair avec une certaine mobilité géographique, et ce, même pour des professions réputées sédentaires (Bertaux-Wiame, 2006), il semble que l'indépendance tende toujours à sédentariser (Bertaux-Wiame, 1999, 2003). Aussi, en s'installant à leur compte, les *self-made women* s'installent également dans un domaine de compétence. Même si elles ont souvent appris les diverses activités exercées au cours de leur trajectoire « sur le tas », y compris les activités qui constituent le cœur du métier, l'installation leur permet de rompre la spirale de la mobilité. Comme, de manière générale, les femmes - y compris celles de notre corpus - occupent davantage des emplois non-qualifiés sur le marché du travail (Kergoat, 1984 ; Nicole-Drancourt, 1990 ; Schweitzer, 2002 ; Maruani, 2003 ; Omnes, 2003), elles se retrouvent plus souvent en situation d'apprentissage « sur le tas », des savoirs qui, s'ils sont jugés *naturellement féminins*, seront détrônés de leur place de savoirs pour devenir des *qualités* sexuées.

> « J'ai fait plein plein de boulots... j'ai toujours appris à l'arrache. Comme je suis super curieuse et débrouillarde ben ça se passe »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

> « Puis bon j'ai appris le travail comme ça, comme à chaque fois j'ai appris le travail en le faisant »
>
> (Christine, 58 ans, Restauratrice)

Que ce soit après avoir suivi son mari, après avoir enchainé divers emplois dans des secteurs variés, s'être déplacée pour faire ses études ou pour évoluer professionnellement, la création d'entreprise est toujours une manière de « se poser » pour les *self-made wo-men*. Le *patchwork* professionnel des *self-made women*, comparativement à la relative linéarité des trajectoires des *self-made men,* produit un rapport au travail et à l'entrepreneuriat distinct sur lequel nous nous attarderons dans le prochain chapitre.

Conclusion de chapitre

Nous avons, dans ce chapitre, analysé les trajectoires scolaires et professionnelles des enquêté-e-s afin de comprendre la manière dont la transmission familiale relative à l'indépendance influait sur le parcours des chef-fe-s d'entreprise. Nous avons montré comment certaines femmes - les *self-made women* - cumulent plus que d'autres, des stigmates et ne s'engagent pas dans les mêmes conditions sur le marché du travail, fragilisant ainsi leur insertion professionnelle. Etre femme, être d'une autre origine culturelle, être âgée, être handicapée... autant d'éléments racontés par nos enquêtées comme discriminants dans leur carrière. Mais les femmes concernées tendent à se débattre notamment en adoptant des stratégies de détournement : celle du « garçon manqué » lorsqu'elles exercent dans des milieux professionnels masculinisés ou celle de la « spécificité féminine », apportant « un plus » dans les autres milieux présentant une mixité plus importante.

L'analyse des trajectoires est essentielle pour comprendre ce qui a mené nos enquêté-e-s vers l'indépendance. Nous avons souligné la manière dont la transmission du patrimoine, qu'il s'agisse de l'entreprise familiale ou de l'*ethos* indépendant, transforme le rapport à l'école et à la socialisation familiale et scolaire. La transmission de ce patrimoine ne concerne pas tous les membres de la fratrie de nos enquêté-e-s. Ainsi, la désignation préalable des enfants qui succéderont ou qui s'installeront dans l'indépendance, explique qu'il ne s'agit pas d'une reproduction du statut parental qui concernerait alors l'ensemble de la fratrie, mais d'une inégalité qui conduit certain-e-s vers un destin professionnel différent de leurs collatéraux.

Nous avons ainsi dégagé des « schémas de trajectoires » (Strauss, 1992) relativement aux différentes catégories d'entrepreneur-e-s élaborées. Aussi, lorsque l'on est désigné à succéder à la tête de l'entreprise familiale, alors la trajectoire est sans anicroche. En effet, les successeur-e-s désignés se lancent dans des études en lien direct avec le métier du père, qui leur permettent de reprendre l'entreprise familiale par la suite.

La situation est bien différente pour Nadine et Marie-Louise, les « sacrifiées » au patrimoine. N'ayant pas été désignées au préalable pour reprendre l'affaire, elles se sont engagées dans une autre voie. Leur place de benjamine a, nous en faisons l'hypothèse, davantage invité leurs parents à les contraindre à reprendre impliquant ainsi une bifurcation professionnelle par rapport à leur projet initial.

Même si nos déshéritiers sont également pressentis pour reprendre l'entreprise familiale, induisant fréquemment des parcours similaires à ceux des successeur-e-s, la faillite de celle-ci compromet les plans familiaux. Désignés à succéder, c'est une autre place qu'ils devront prendre. Pour opérer une réorientation professionnelle en douceur, les déshéritiers

se tourneront plutôt vers une activité proche de leur métier initial, dans le but de s'épargner un retour trop long sur les bancs de l'école.

Toutefois, la désignation ne concerne pas uniquement la succession à la tête de l'entreprise. De leur côté, les femmes, déshéritées de l'entreprise familiale au profit de leur frère, sont malgré tout désignées à prendre une place professionnelle, mais dans l'indépendance. Là encore, la place dans la fratrie et la composition de cette dernière joue un rôle essentiel quant à cette désignation préalable : si le fils est premier, aux benjamines et sinon, les aînées d'abord jusqu'à l'arrivée d'un frère. De cette manière, les déshéritées s'investissent davantage dans leurs études pour assurer une installation à leur compte ultérieure dans une branche d'activité poursuivie depuis l'école.

Nous savons que bons ou mauvais élèves se côtoient dans le patronat actuel. Bien plus, l'école n'est pas nécessairement le levier qui a permis aux plus démunis de compenser la faiblesse des ressources dont ils disposaient par leur naissance (Pinçon, Pinçon-Charlot, 2001). C'est donc une autre histoire qui s'écrit pour nos autodidactes. Pour les *self-made men*, cette histoire est souvent rectiligne. De la filière suivie à l'entreprise, il n'y a qu'un pas, celui de l'expérience professionnelle qui n'a pas donné satisfaction.

A l'inverse, les *self-made women* présentent des trajectoires alambiquées. Souvent contraintes dans leurs orientations scolaires pour convenir aux attentes de leurs futurs rôles de mère et d'épouse (Barrère-Maurisson *et al.,* 1983), elles s'engagent dans des trajectoires en *patchwork*, faites de petits morceaux d'emploi, cousus les uns au bout des autres. Très mobiles pour favoriser leur insertion professionnelle, l'installation à leur compte est une manière de s'enraciner, géographiquement et professionnellement. Même si elles n'ont pas bénéficié d'une transmission de savoirs entrepreneuriaux dans les sillons familiaux, elles contrecarrent ce manque en réinvestissant les savoirs en gestion, comptabilité, secrétariat acquis à l'école pour assurer la bonne marche de leur entreprise.

En fonction des catégories d'entrepreneur-e-s, le tableau ci-dessous rend compte des principaux éléments des schémas de trajectoires mis au jour pour donner au lecteur-e une vision globale des divergences dans les parcours.

Tableau 7 : Schémas de trajectoires des enquêté-e-s avant la création-reprise d'entreprise

Trajectoires pré-installation	Successeur-e-s	Sacrifiées	Déshéritiers	Déshéritées	*Self-made men*	*Self-made women*
Rapport à la place	Avoir une place	Devoir prendre une place	Prendre une autre place	Avoir une autre place	Créer sa place	Trouver sa place
Désignation préalable	A succéder	Non mais benjamines	A succéder	A devenir indépendant	Non	Non
Rapport à l'école	Choix d'orientation Faible investisse-ment	Choix d'orientation	Choix d'orientation Faible investissement	Choix d'orientation Plus grand investissement	Choix d'orientation Faible investisse-ment	Orientation contrainte
Trajectoire professionnelle	Linéaire	Linéaire puis bifurcation pour la reprise	Linéaire puis réorientation (fin de l'entreprise)	Linéaire	Linéaire (même branche d'activité)	En *patchwork*
Mobilité géographique	Aucune	Aucune	Aucune	Faible	Aucune	Importante
Liens avec l'entreprise	Lien cursus scolaire et entreprise	Aucun	Réorientation proche du métier initial	Lien cursus scolaire, expériences profession-nelles antérieures et entreprise	Lien cursus scolaire, expériences profession-nelles antérieures et entreprise	Réinvestisse-ment de savoirs acquis scolairement dans l'entreprise

Nous avons montré dans ce chapitre que les modalités de transmission, qui fabriquent des successeur-e-s, des « sacrifiées », des déshéritiers, des déshéritées et des *self-made wo-men*, façonnent les trajectoires vers l'indépendance professionnelle différemment pour chacune des catégories d'entrepreneur-e-s. Les hommes de notre enquête se trouvent plus rarement en situations précaires, relativement au monde professionnel, que les femmes et plus particulièrement que les *self-made women*. En effet, la désignation à une place - place de successeur-e ou place d'indépendant-e - semble être un élément décisif pour la suite du parcours. Cette désignation semble être garante d'une trajectoire sans embûche, qui assurera une continuité entre le cursus scolaire, les expériences professionnelles et l'entreprise, considérés comme un ensemble, une cosmogonie.

Pour répondre à la question : comment devient-on chef-fe-s d'entreprise ?, il nous faut dès à présent nous concentrer sur un autre moment clé : celui de l'installation. Si les modalités de transmission influent les trajectoires individuelles, alors elles peuvent aussi façonner des rapports au travail et à l'entrepreneuriat et des manières d'être entrepreneur-e-s différents. C'est ce que s'attachera à traiter le chapitre suivant.

CHAPITRE IV : TRANSMISSION, RAPPORT AU TRAVAIL ET REPRESENTATIONS DE L'ENTREPRISE

> « Le vertige, c'est autre chose que la peur de tomber. C'est la voix du vide au dessous de nous qui nous attire et nous envoûte, le désir de chute dont nous nous défendons ensuite avec effroi »
>
> Milan Kundera, 1984

Introduction de chapitre

En s'intéressant à la manière dont certaines croyances religieuses participent à l'apparition « d'une mentalité économique, autrement dit l'« *ethos* » d'une forme d'économie » (Weber, 1964, p.11), Max Weber contribue à démontrer la manière dont se construit cet *ethos*. L'utilisation de cette notion implique de considérer l'indépendance professionnelle comme un milieu assez stable pour être un lieu de socialisation qui favorise, par l'apprentissage et l'expérience, l'appropriation de normes et de valeurs. Ces normes et ces valeurs produisent un rapport au monde spécifique qui se traduit par des comportements récurrents chez des individus spatialement et temporellement éloignés (Demazière, Gadéa, 2009), même si le « groupe » ainsi constitué est segmenté et stratifié à la manière de celui des travailleurs indépendants.

Chercher à comprendre comment on devient entrepreneur-e revient à s'interroger sur ce qui, dans les trajectoires individuelles, permet le développement de cet *ethos* professionnel, ce que celui-ci produit sur les individus eu égard à leur rapport au travail et leurs représentations de l'entreprise, « encastrée » (Granovetter, 2008) elle-même dans des structures sociales et des territoires aux horizons divers.

Alors que le salariat est juridiquement défini comme un rapport de subordination depuis la révolution industrielle (Supiot, 2000), l'indépendance professionnelle sonne comme un appel à la liberté. Ce chapitre propose de revenir sur la genèse du projet entrepreneurial des entrepreneur-e-s rencontré-e-s ainsi que sur la rhétorique avancée pour justifier de leur engagement dans l'indépendance. Par conséquent, nous nous focaliserons sur l'entreprise et la considèrerons comme « point de séquence de trajectoire » (Strauss, 1992a, p. 176).

En nous concentrant sur l'entreprise et son dirigeant-e, nous serons amenés à analyser leur environnement, composé de multiples acteurs : clients, fournisseurs, organismes d'accompagnement, comptables, conjoints et autres membres familiaux. Rompant ainsi avec la figure schumpétérienne de l'entrepreneur-e solitaire, les nombreuses personnes qui entourent l'entreprise constituent autant d'appuis pour limiter les risques pris à l'installation. L'installation à son compte suppose ainsi un rapport à l'incertitude, au risque et à la prévision face auxquels nos enquêté-e-s sont inégalement armé-e-s.

A l'instar de Norbert Alter (2012) qui montre de manière éloquente par l'analyse des trajectoires de « patrons atypiques » que le patronat n'est pas une catégorie homogène mais est composée de plusieurs fractions hétérogènes, nous reviendrons par le biais de notre typologie sur les comportements entrepreneuriaux des différents groupes d'acteur-e-s. Nous nous intéresserons plus particulièrement :

- aux manières d'être entrepreneur-e des hommes et des femmes rencontrés en interrogeant autant les divergences que les similitudes afin d'affiner les résultats de recherche existants sur l'entrepreneuriat

- aux représentations et au rapport au travail indépendant des entrepreneur-e-s. Qu'est ce qui constitue le cœur du métier ? Comment est organisée l'entreprise et comment son dirigeant-e s'y investit ?

Autant de questions que nous tenterons d'élucider par l'analyse du discours des acteur-e-s relativement à nos catégories d'entrepreneur-e-s :

- I. Etre entrepreneur-e : similitudes et distinctions sexuées, sera consacré au corpus de manière globale
- II. Plusieurs générations, une entreprise, s'attachera à l'analyse des discours des successeur-e-s et des sacrifiées
- III. L'entrepreneur-e tient la barre, se concentrera sur celui des héritier-e-s de l'indépendance professionnelle
- IV. Entrepreneur-e-s et précaires, analysera le discours des *self-made wo-men*

Ce chapitre nous permettra ainsi de revenir sur ce que la transmission ou l'absence de transmission relativement à l'indépendance produit sur l'entreprise et sur les comportements de l'entrepreneur-e. *« L'entreprise, parce qu'elle est une affaire humaine, a tous les caractères des œuvres et des actions humaines. En particulier, elle plonge dans l'histoire et entretient avec le*

temps des rapports profonds et cachés. Il y a une continuité entre les entreprises comme il y a une continuité entre les générations d'individus » (Amiot, 1991).

I. Être entrepreneur-e : similitudes et distinctions sexuées

1. Retour sur les TPE et leurs dirigeant-e-s

Que signifie « être entrepreneur-e » ? Être entrepreneur-e, c'est posséder son outil de travail et donc disposer d'un patrimoine productif. L'indépendant est, de ce fait, un travailleur qui détient ses moyens de productions ou d'échanges (Gresle, 1981b). Pourtant, l' « entrepreneur-e » ne constitue pas une catégorie socio-statistique. Celui-ci est considéré par l'INSEE comme un individu qui n'est pas salarié et n'est donc pas lié à une tierce personne par un contrat (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014). Comme le soulignait déjà François Gresle (1981b) dans les années 1980, l'indépendant est toujours caractérisé par la négative : il est un travailleur *non* salarié.

Or, cette définition, aussi rudimentaire soit-elle, ne nous convient pas complètement. En effet, au sein de notre corpus[99], plusieurs des enquêté-e-s occupent un statut de salarié-e-s à l'intérieur de leur entreprise[100]. Cette configuration particulière est rendue possible par la forme juridique des sociétés à responsabilité limitée* (SARL), dans lesquelles les rémunérations sont fixées par les actionnaires en conseil d'administration. Toutefois, tous les enquêté-e-s qui se trouvent dans cette situation particulière, sont les instigateurs de l'entreprise dans laquelle ils sont salariés. Ils ont ainsi changé de cap, quitté leur emploi, se sont réorientés pour créer leur entreprise en s'appuyant sur les dispositifs disponibles afin de limiter la prise de risque inhérente à l'installation à son compte. Par conséquent, la définition officielle usitée par l'INSEE ne nous satisfait pas puisque, dans notre acception, ces salarié-e-s sont, au même titre que les autres, des entrepreneur-e-s à l'initiative du projet de création ou de reprise de l'entreprise qui les emploie.

> « Moi je suis le gérant, salarié à plein temps, mais je suis gérant minoritaire, ce qui me permet d'être salarié, les trois autres associés ne sont pas salariés dans l'entreprise, les autres salariés sont juste des salariés, mais pas associés (...) donc j'ai l'avantage d'être quelque part

[99] Le lecteur-e trouvera un tableau récapitulatif des caractéristiques des entreprises du corpus en Annexe 6.

[100] C'est le cas notamment de Didier, Caroline, Raymond, Marine et Rémy.

> artisan décideur et le confort d'être salarié, donc ça c'est quant au statut, puisque tous les mois j'ai un salaire, une sécurité sociale... »
>
> (Raymond, 56 ans, Sylviculteur)

> « Après, j'ai les pleins pouvoirs pour la… pour la conduite de la société. Il y a juste sur certains points dont j'ai besoin – par exemple mon salaire (rire) – dont j'ai besoin de l'aval des autres, mais sinon c'est quand même moi qui prend les décisions. J'ai un mandat de président, en fait, qui est renouvelé chaque année en assemblée générale, voilà. Donc les actionnaires ont le pouvoir simplement de dire que ça va pas si ça va pas, mais c'est surtout moi qui gère (...) Voilà, j'ai la sécurité sociale, après, en tant que présidente, je pense que j'aurais pas de chômage, voilà, mais j'ai quand même un salaire, une sécurité sociale, ouais, j'ai quand même des garanties un peu sûres…»
>
> (Caroline, 44 ans, Recherche & développement)

Pour ajouter à la complexité d'une définition générale, certain-e-s chercheur-e-s, distinguent les indépendant-e-s des chef-fe-s d'entreprise. L'argument avancé est qu'il y aurait des logiques distinctes entre, d'une part, créer son emploi - qui serait le propre des travailleur-e-s indépendant-e-s - et, d'autre part, entreprendre avec la volonté de développer sa structure et de créer des emplois - qui serait alors caractéristique des chef-fe-s d'entreprise - (Fouquet, 2005).

Mais cette scission n'est pas probante au regard de notre corpus et de notre typologie. Au demeurant, cela ne semble pas spécifique à la composition de notre échantillon puisqu'il en est de même dans les entreprises « innovantes » étudiées par Michel Grossetti et Jean-François Barthe (2008). Les auteurs remarquent ainsi que l'installation est *« assez rarement le résultat d'une prise de risque visionnaire d'une personne en situation stable, et nettement plus fréquemment une solution parmi d'autres pour quelqu'un qui se trouve en situation instable, voire parfois dos au mur »* (Barthe, Grossetti, 2008, p.596). Aussi, même si certain-e-s s'installent à leur compte pour créer leur emploi à la suite d'une insertion compromise sur le marché du travail, ils peuvent, par la suite, opérer une diversification de leur production et se résoudre à devenir employeur-e-s.

Il en est ainsi pour Didier, qui, à la suite de son doctorat, peine à trouver un emploi salarié dans sa branche de formation. Il décide alors de se reconvertir dans la formation pour adultes. Il crée ainsi une SARL en demandant à sa belle-sœur d'être son associée, « mais juste sur le papier » comme il le précise au cours de l'entretien. De ce fait, il a la possibilité d'être salarié de sa société et ainsi de bénéficier des avantages de tout salarié en

terme d'assurance sociale. Après quelques années d'exercice, il crée un magasin de vente de matériel informatique pour lequel il recrute deux personnes. Il est manifeste dans cet exemple qu'une telle distinction - entre indépendant-e créant son emploi et entrepreneur-e en créant d'autres - est peu concluante au regard des trajectoires des chef-fe-s d'entreprise qui tendent à évoluer et qui ne peuvent être appréhendées que dans une temporalité longue.

Cette bipartition des chef-fe-s d'entreprise induit également la mise à l'écart des agriculteur-e-s dans les recherches qui analysent l'entrepreneuriat (Fouquet, 2005 ; Duchéneaut, Orhan, 2000). Or, nous avons fait le choix de conserver cette branche professionnelle pour mener notre analyse puisque, dans notre acception, les agriculteur-e-s sont également des travailleur-e-s indépendant-e-s au même titre qu'un-e dirigeant-e d'industrie, qu'un-e commerçant-e ou qu'un-e artisan-e. L'important - et l'une des difficultés même de l'analyse - reste d'être attentif aux éventuelles particularités des branches d'activité. Mais, au fil de l'analyse, nous avons constaté que le milieu agricole permettait de mettre en lumière, de manière tout à fait heuristique, les enjeux de la transmission que nous proposons d'analyser pour appréhender l'indépendance professionnelle.

Au-delà de notre terrain d'enquête, il nous faut apporter quelques éléments de contexte fondamentaux pour comprendre l'entreprise. Rappelons que notre corpus est composé presqu'exclusivement de TPE. En France en 2012, 2,1 millions de TPE employaient 2,3 millions de salariés. Mais la répartition entres les TPE créatrices d'un ou plusieurs emplois et celles qui ne sont composées que de l'entrepreneur-e est très inégale. En effet, 55 % d'entres elles n'ont pas de salarié-e et 18 % n'en emploient qu'un seul (Bacheré, 2015). Il en est de même de leur répartition dans les différents secteurs d'activité (Bacheré, 2015) :

- 72 % des TPE sont créées dans les secteurs du commerce
- 22% dans celui de la construction
- 17% des services aux entreprises
- 33% des services aux particuliers

Elle sont, de manière générale, davantage tournées vers l'économie locale[101]. La spécificité des TPE artisanales ou commerciales réside dans le fait qu'elles interviennent sur des marchés de proximité, où la présence de l'entrepreneur-e sur le territoire permet de développer une relation client particulière avec les habitants (Aballéa, Cognie, 2010).

[101] INSEE, *Les entreprises en France*, édition 2014.

Pour l'ensemble du territoire franc-comtois, les établissements de moins de dix salarié-e-s représentent 93% de l'ensemble des établissements recensés[102], soit un peu moins que la moyenne nationale s'élevant à 95%[103]. Ceci équivaut à 77 132 entreprises dénombrées dans la région en 2009 mais ce chiffre doit être nuancé. En effet, ces données ont été enflées par la création en 2009 du régime d'auto-entrepreneur, entraînant une floraison de créations d'entreprises. Ce statut juridique confère la possibilité au dirigeant-e d'exercer une activité salariale en complément, tout en bénéficiant d'exonérations et d'avantages au niveau des cotisations (Abdelnour, 2013). Néanmoins, il semble pertinent de noter qu'en 2009 en France, seulement 15% de l'ensemble des créateurs d'entreprises sous le régime d'auto-entrepreneur a déclaré un chiffre d'affaires positif au cours du premier trimestre d'installation. En moyenne, pour l'ensemble des auto-entrepreneur-e-s, le premier chiffre d'affaires intervient cinq trimestres environ après leur installation (Domens et Pignier, 2012).

Nous avons ainsi fait le choix de ne pas prendre en considération les individus ayant créé leur entreprise sous ce statut. En effet, pour analyser l'indépendance professionnelle au prisme de la transmission familiale, il nous a semblé plus pertinent de nous référer exclusivement à des individus dont l'activité entrepreneuriale était la seule activité exercée. Nos enquêté-e-s se trouvent être des dirigeant-e-s de TPE agricoles, artisanales ou commerciales du fait des terrains sur lesquels nous avons enquêté.

2. Créer son entreprise pour y trouver son compte

Dès la fin des années 1970, la création d'entreprise a été envisagée par l'Etat comme une voie privilégiée pour relancer l'économie et diminuer le nombre de demandeur-e-s d'emploi (Darbus, 2008). La panacée que représentait l'entrepreneuriat pour les pouvoirs publics mènera à la création de l'Aide aux demandeurs d'emplois créant ou reprenant une entreprise* (ACCRE) en 1979, suivi de l'Agence nationale pour la création d'entreprise[104] (ANCE) qui insufflera, à son tour, l'accréditation de nombreux dispositifs nationaux et territoriaux d'encouragement et de soutien à l'entrepreneuriat.

Subséquemment, s'installer à son compte séduira un certain nombre de demandeur-e-s d'emploi dans un contexte d'effritement de la condition salariale (Darbus, 2008). En 2006, 41% des créateur-e-s d'entreprise étaient chômeur-e-s au moment de leur installation et parmi eux 20% l'étaient depuis plus d'un an (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014). Les

---

[102] INSEE, *op. cit.*, édition 2014.
[103] INSEE, *op. cit.*, édition 2014.
[104] Qui deviendra en 1996 l'Agence pour la création d'entreprise (APCE).

personnes rencontrées au cours de cette enquête n'échappent pas à ce constat. En effet, la majorité des entrepreneur-e-s de notre corpus s'est installée à son compte dans le but de créer son propre emploi.

> « Après il fallait bien faire autre chose. Quand je me suis fait embaucher dans cette boîte, bon ben je savais que c'était pour un temps. Et quand le patron est parti en retraite ben je me suis dit que c'était le moment où jamais. J'aurais fait quoi sinon ? Je serais retourné chercher du boulot ailleurs alors que depuis le début j'aurais dû me mettre à mon compte ? Non »
>
> (Franck, 42 ans, Couvreur-zingueur)

Toutes les catégories - hormis les successeur-e-s et sacrifiées[105] - de notre typologie présentent des situations d'auto-emploi. Il semble logique que les déshéritiers - comme Franck - partagent de tels motifs à l'installation au regard de leurs trajectoires de successeurs contrariés, nous avons également montré que les *self-made wo-men* étaient davantage concerné-e-s par un rapport discontinu à l'emploi. Aussi, pour stabiliser leur position professionnelle, vingt-cinq des entrepreneur-e-s[106] autodidactes, soit 86% des *self-made wo-men*, en sont venus à créer ou reprendre une entreprise. Cependant, quelques déshéritées - beaucoup moins nombreuses que les *self-made women* - ont rencontré des situations professionnelles telles que la création d'entreprise devenait une alternative, d'autant plus envisageable qu'elle « tombait au bon moment ». C'est le cas notamment de Sophie, Caroline, Maëva et Fanny qui, ne trouvant pas d'emploi salarié pérenne dans leurs branches d'activités respectives, ont créé leurs propres structures.

> « Ben c'est vraiment… une passion. J'aime ça ! J'aime ça voilà, je sais aujourd'hui…je sais le faire et j'ai pas envie de faire autre chose, tout bêtement. Quand j'ai été salariée je me sentais tout à fait capable de me lancer et pis maintenant ça va bientôt faire 5 ans donc ouais. De toute façon dans un métier comme celui-ci ça reste de l'artisanat, y en a peu, surtout dans la région donc c'est soit…dans la région de toute façon c'est pas possible de trouver un poste de salarié. J'ai vraiment eu un coup de

[105] Il va de soi que les successeur-e-s à la tête de l'entreprise familiale ne se reconnaissent pas dans cette logique d'auto-emploi.

[106] Parmi ces 25 entrepreneur-e-s, nous dénombrons 11 hommes, soit la totalité des *self-made men* et 14 femmes sur 18 dans cette catégorie.

bol en Suisse mais voilà, c'est soit on crée son entreprise, soit on reprend quelque chose, soit on fait autre chose »

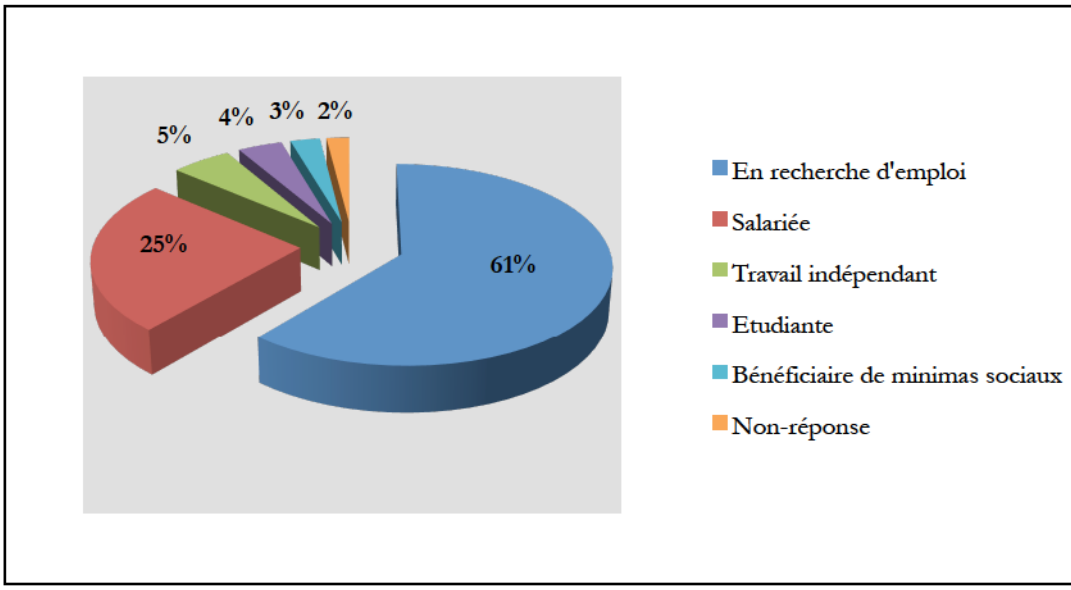
(Fanny, 39 ans, Artisane)

« Je pensais me faire embaucher dans une industrie pour essayer de me roder un petit peu, pour être plus performante en couture, enfin même en montage et tout ça. Et, en fait, quand je suis sortie du cursus ben c'est tombé au début de la crise et même les gros recruteurs du style Vuitton, Hermès et tout ça, ils avaient arrêté toute recherche d'employés parce qu'ils anticipaient un petit peu la baisse d'activités. Donc, du coup, j'ai dit « je veux pas rester toute ma vie au chômage, tant pis, je vais monter mon entreprise ». Et ça, après, quand j'ai décidé de monter mon entreprise, ça m'a pris un an à la préparer »

(Sophie, 32 ans, Maroquinière)

Les recherches quantitatives mettent en exergue que les femmes s'installent davantage à leur compte pour contrer le chômage et créer ainsi leur propre emploi[107] (Kerjosse, 2007). Dans le même sens, les données statistiques élaborées à partir des dossiers du concours soulignent également une forte proportion de femmes en recherche d'emploi avant la création-reprise de leur entreprise.

Figure 3 : Situation professionnelle des femmes avant le projet de création-reprise d'entreprise



[107] Le lecteur-e-e peut également se référer au Tableau 6 : Des créatrices plus diplômées mais moins expérimentées.

Or, la typologie élaborée permet, une fois encore, d'affiner ce constat numérique. Plus que les femmes de manière générale, ce sont les *self-made wo-men* qui engagent une démarche d'auto-emploi par le biais de la création ou de la reprise d'entreprise.

Créer son emploi est *in fine* l'une des raisons les plus avancées par les entrepreneur-e-s rencontré-e-s pour expliquer leur passage à l'acte, sans pour autant concerner la totalité du corpus. En effet, une part non négligeable des femmes[108] rencontrées a quitté son emploi pour s'engager dans l'entrepreneuriat. Une majorité d'entres elles sont des déshéritées[109] de l'entreprise familiale désignées à l'indépendance professionnelle. Elles quittent ainsi un emploi pérenne et bien rémunéré - souvent un emploi de cadre - afin de créer ou reprendre une entreprise.

> « J'ai été embauché à la banque en 95, donc à la sortie de mes études. Je suis rentrée en tant que caissier guichetier et j'ai évolué au sein de l'entreprise pour finir conseillère en gestion de patrimoine. Euh mon souhait… enfin je me suis vraiment épanouie dans mon activité de banque, après plusieurs métiers ça m'a beaucoup plu mais par contre j'avais aussi vraiment très à cœur de fonder une famille, je voulais quatre enfants, j'avais déjà deux enfants, et à l'arrivée de la troisième j'ai pris un congé parental et donc à la naissance de la 4ème j'ai prolongé ce congé parental. Donc je me suis arrêtée de travailler pendant cinq ans pour élever mes quatre enfants et au moment de la reprise du travail, mon employeur m'avait trouvé un poste à proximité à Balbigny, à temps partiel comme je le demandais, enfin tout était réuni, tout ce que j'ai demandé m'a été accordée, pas travailler le mercredi, pas travailler le samedi pour avoir mon samedi dimanche lundi donc je travaillais trois jours. Mais j'arrivais toujours pas à retourner travailler (...) Je me suis mise en congé de création d'entreprise (...) et puis j'ai rompu mon congé de création d'entreprise parce que j'avais vraiment hâte de me lancer et puis j'ai quitté l'entreprise fin avril officiellement et le premier juin j'ai déposé les statuts, j'ai démarré mon activité »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

---

[108] Maurice est le seul homme dans cette situation.

[109] Parmi les *self-made wo-men*, seules Corinne, Isabelle et Nathalie, toutes trois cadres dans des organisations, ont quitté leur poste pour s'installer à leur compte et Marie qui, quant à elle conserve son emploi salarié à temps partiel en parallèle de son entreprise avec sa sœur.

A. Shapero et L. Sokol (1982) ont élaboré une typologie, reprise par l'Organisation de coopération et de développement économique[110], afin de caractériser les deux logiques évoquées qui se trouvent aux prémices de la création d'entreprise :

- le groupe des entrepreneur-e-s « *pull* » c'est à dire qui créent par opportunité
- le groupe des entrepreneur-e-s « *push* », à savoir ceux qui créent par nécessité

Nous sommes ici sur un autre morcellement que celui évoqué précédemment entre indépendant-e et entrepreneur-e, qui souhaitait différencier des comportements entrepreneuriaux. A l'inverse, cette taxinomie propose de caractériser la genèse de l'action entrepreneuriale. « L'opportunisme : savoir saisir des opportunités, des expressions qui n'ont, loin de là, aucun sens péjoratif dans la bouche des dirigeants d'entreprises » (Amiot, 1991, p. 238). Mais cette classification est, elle aussi, difficilement mobilisable au regard de l'analyse des discours des chef-fe-s d'entreprise. Est-ce qu'un individu nouvellement sans emploi et qui s'installe à son compte parce qu'une entreprise est à vendre au lieu de retrouver un emploi salarié appartient au groupe des entrepreneur-e-s « *pull* » ou « *push* » ? Il nous semble que les évènements menant à l'installation dans l'indépendance ne soient pas si délimités qu'une telle taxinomie le laisse paraître.

Nonobstant, cette capacité à saisir des opportunités est plutôt l'apanage discursif des hommes du corpus. Ils ont su « profiter des occasions qui se présentaient », « prendre les choses en main », « être opportuniste ». *A contrario*, les femmes se laissent plus souvent « porter », « sont arrivées là par hasard », « les choses se sont faites d'elles-mêmes ». Ne pourrions nous pas relever ici l'une des oppositions dyadiques proposées par Françoise Héritier (1996) entre masculin/féminin et actif/passif ?

Néanmoins, même si les cheffes d'entreprise parlent plus rarement d'opportunités saisies, elles s'accordent à dire qu'il est des moments opportuns pour entreprendre. Ces moments opportuns dépendent, pour une grande part, de la position de nos enquêtées dans le cycle de vie, et plus précisément le cycle de la maternité.

> « Enfin, moi j'avais hésité pour créer mon entreprise. Je m'étais dit « soit je crée maintenant et, du coup, je fais mon bébé après, donc dans 5 ans, soit, du coup, je fais mon bébé et après je crée mon entreprise ». Mais, je pense que si j'avais fait mon bébé j'aurais pas créé (...) Du coup, on s'est

[110] OCDE, « Les femmes entrepreneures à la tête des PME : pour une participation dynamique à la mondialisation et à l'économie fondée sur le savoir », *2ème conférence sur l'entrepreneuriat féminin*, Paris, Novembre 2000.

> dit dans deux ans. Comme ça, ça laisse le temps un peu…ça me laisse le temps de lancer la boîte et puis après on verra. Mais, je sais que ça joue. Parce que là, pareil, si je tombe enceinte, j'ai 300 euros du RSI et c'est tout. Et puis, côté magasin, parce que je sais que si je suis pas là, le magasin tourne pas, il y a rien du tout »
>
> (Camille, 26 ans, Commerçante)

> « Donc l'idée de créer une entreprise d'aide à domicile est partie de là. Donc euh…vu que je me plaisais plus tellement à l'Éducation nationale, que mes enfants avaient grandi, qu'ils étaient un petit peu plus autonomes, je me suis dit « c'est le moment ou jamais de créer », parce que j'avais 47 ans quand je suis partie de l'Éducation nationale, je me suis dit « Si je crée pas tout de suite ben je le ferai jamais quoi »
>
> (Marie-Claire, 53 ans, Aide à domicile)

Avoir des enfants déjà « grands », « autonomes » ou tout du moins ne nécessitant plus la présence permanente d'un adulte, en l'occurrence celle de leur mère, ou bien ne pas en avoir, pour l'instant, correspondent à deux moments privilégiés pour entreprendre. Il existe donc, pour les femmes, des conjonctures plus favorables à l'indépendance professionnelle dans le dessein de s'y consacrer pleinement. Aussi, en attendant le bon moment, certaines s'épargnent un cumul entre vie professionnelle et vie familiale (Maruani, 2005), tout du moins, un cumul avec une vie de cheffe d'entreprise.

> « Enfin quand j'ai fini mes études, j'avais, en tant que femme, envie de fonder un foyer, même si j'étais célibataire à ce moment-là et donc, comme j'avais un père chef d'entreprise je savais ce que ça voulait dire en termes de temps et je m'étais dit « Oulala, faut plutôt que tu trouves un travail dans un gros…dans une grosse entreprise de manière à pouvoir concilier… ». Enfin, en tous cas, je me faisais cette image-là, pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle seulement dans un grand groupe à cet âge-là »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

Depuis le début de cette analyse, nous nous attachons à montrer que ce sont les interactions qui sont sexuées et non les individus. Le genre se construit, par conséquent, à travers le regard d'autrui. Les chef-fe-s d'entreprise, en tant qu'acteur-e-s sociaux, sont inséré-e-s dans différents réseaux : de clientèles, de fournisseurs, de professionnels, de

partenaires, de concurrents, de collaborateurs etc. Tous réseau est à comprendre comme un « ensemble de relations qui n'implique en lui-même ni conscience organisatrice, ni sentiment d'appartenance, ni frontière » (Barthe, Grossetti, 2008, p.587). Au-delà du fait que cette conception de l'entrepreneur-e rompe avec l'image du loup solitaire, elle attire l'attention sur la caractéristique foncièrement interactive de celui-ci. Epris de ces rapports sociaux, l'entrepreneuriat teinte également de représentations genrées les interactions entre les individus, que subissent les entrepreneures plus que leurs homologues masculins.

> « Alors, après, c'est vrai que quand je réponds au téléphone, quand mon assistante elle est pas là « Bonjour je voudrais parler au patron » alors je dis « C'est moi » et les « Ah ! », bon c'est… »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

> « C'était surtout important pour moi, parce qu'étant issue d'un laboratoire de recherche, même encore aujourd'hui, pour tout le monde, la société était celle du Professeur Keating et pas la mienne…indirectement. Alors que bon lui est un peu derrière, mais c'est moi qui dirige la structure »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

Être patron, c'est, de prime abord, être un homme. Ces distinctions de genre sont notamment cristallisées dans l'*ethos* professionnel des indépendants. Ce dernier, rappelons-le, renvoie aux *« dispositions acquises, par expérience et relatives à ce qui vaut plus ou moins sur toute dimension (épistémique, esthétique, sociale, etc.) pertinente dans l'exercice d'un métier »* (Zarca, 2009, p. 352). Une voix féminine au bout du fil ou la présence d'un homme charismatique dans l'entourage vient brouiller les pistes de la figure patronale. Aussi, s'opère une combinaison d'*ethos* : un groupe professionnel composé majoritairement d'hommes, comme c'est le cas des travailleurs indépendants, va construire un *ethos* professionnel composé de l'*ethos* de genre masculin.

Pour ne prendre que quelques exemples, nous pouvons évoquer les heures de travail extensives, la valorisation de la dimension technique de l'activité, une disponibilité sans faille pour sa mission professionnelle etc. Ainsi, comme l'*ethos* professionnel permet de penser l'histoire collective et les logiques d'action, nous pouvons nous demander comment les cheffes d'entreprise se reconnaissent dans l'activité et/ou réinterprètent cet *ethos* ? L'indépendance professionnelle étant construite au masculin, une analyse plus fine des

avantages et des inconvénients mis en avant par l'un et l'autre sexe, nous permet de montrer la manière dont s'opère cet ajustement à l'*ethos* professionnel.

> « Toutes les autres étaient dans un schéma classique de création d'entreprise. J'entends par là un système masculin de type patriarcal pyramidal tel qu'il existe aujourd'hui en France. C'est-à-dire que tu es créateur d'entreprise, tu investis, tu mets tout tes sous, ton énergie machin, tu bosses 75 heures par semaine, généralement, tu ne te payes pas et tu vas fonctionner uniquement dans un système de : je trouve ma place dans le système donc je travaille en terme de parts de marché donc il faut que j'écrase la gueule des concurrents ou en tout cas que je les pousse suffisamment pour me faire de la place, j'invente, alors j'innove ça c'est un truc qui est génial parce que les gens ils innovent tous les matins, voilà faut faire un truc innovant, comme ça, ça te permet de participer à des concours donc tu es toujours dans la fight »
>
> (Rose-Marie, 41 ans, Productrice d'huile)

Il revient donc à la gente masculine de définir le cœur de l'indépendance. Sans nul doute, ce cœur ne relève en rien de « la paperasse » dont la majorité des hommes du corpus se plaint, notamment les célibataires et ceux dont l'épouse reste loin des affaires. A l'inverse, les cheffes d'entreprise rencontrées, souvent formées scolairement à la gestion administrative, tendent à valoriser cette part de l'activité et à en faire le cœur du métier.

> « Ah ben ça n'arrête pas ! Vous êtes toujours en train de remplir des papiers, vous savez même pas à quoi ça sert. Le RSI par exemple, ils vous demandent 10 fois les mêmes choses alors qu'ils les ont et qu'ils font leur calcul sur l'année d'avant. Je suis électricien, je suis pas secrétaire ! Vous voyez, je passe mon temps à retrouver des vieux papiers pour en remplir des nouveaux. On passe autant de temps à faire ça qu'à faire notre boulot maintenant parce que quand j'ai commencé c'était pas à ce point »
>
> (Michel, 64 ans, Electricien)

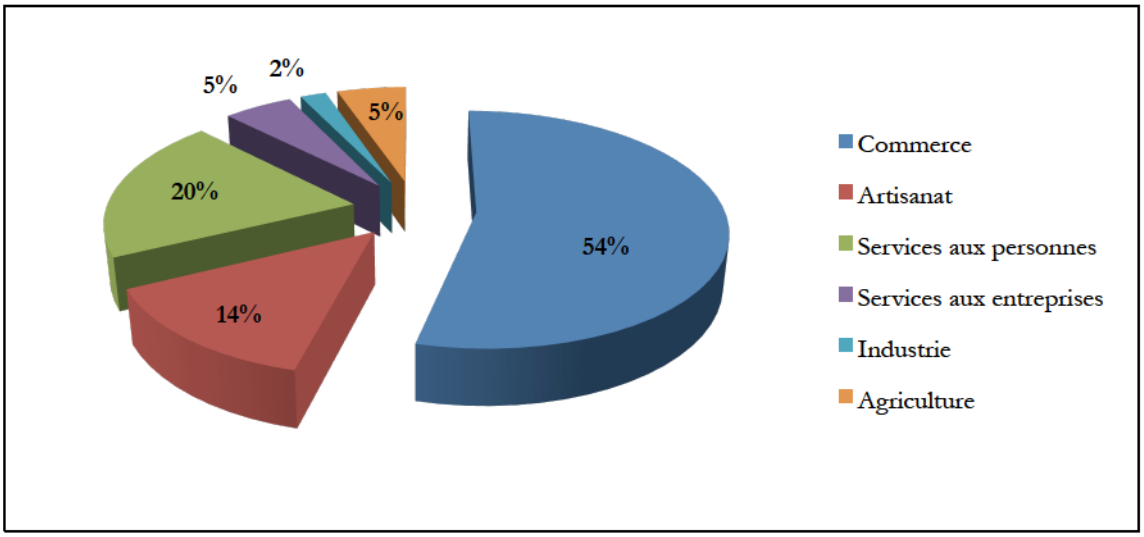
> « Pour moi un bon chef d'entreprise il doit surtout savoir gérer sa boite, être à jour dans ses papiers, dans ses factures, dans ses commandes etc. Je vois pas comment on peut avoir une entreprise quand on sait pas faire ça. Donc bien sûr que c'est un avantage d'avoir fait du secrétariat, c'est même la chose principale qui me permet de faire mon travail aujourd'hui.

> Après la relation avec les clients c'est autre chose. C'est important mais pas autant que la gestion de l'entreprise pis ça dépend de chacun ça »
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

Si les valeurs et qualités requises considérées comme essentielles par les acteur-e-s divergent, alors nous sommes confronté à deux définitions de l'activité. Et les dissonances ne s'arrêtent pas là. En effet, certains traits, pourtant largement valorisés par les entrepreneurs et considérés même comme intrinsèques à l'activité indépendante, posent problème aux cheffes d'entreprise. Endosser des responsabilités sur le plan professionnel, tout autant que travailler sans compter ses heures, sont autant d'éléments de l'indépendance qui ne siéent pas toutes les femmes de notre enquête, notamment celles qui ont des enfants résidant encore au domicile parental.

La conception de l'activité indépendante par les femmes rencontrées semble donc éloignée de celle partagée par les hommes du corpus. En considérant comme des savoirs professionnels fondamentaux les savoirs en gestion administrative, tout en cherchant à s'épargner des horaires de travail extensifs, il n'est pas étonnant que la plupart des projets de création ou reprise d'entreprise initiées par des femmes soit dans le secteur du commerce : des horaires fixes en magasin et peu de savoirs nécessaires pour exercer contribuent aux représentations de facilité d'installation dans ce secteur alors même que le taux de survie des entreprises y est le plus faible (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014).

Figure 4 : Secteurs d'activités des entreprises initiées par les femmes du concours



Une partie des femmes de notre corpus ne semble pas s'accorder avec l'*ethos* d'indépendant tel qu'il a été forgé par la gente masculine. Nous montrerons, dans la suite de ce chapitre, que notre typologie permet d'affiner ce propos.

Néanmoins, il est important de ne pas s'attacher à relever uniquement les divergences entre hommes et femmes. S'il est effectivement une chose commune dans les discours de nos enquêté-e-s, il s'agit de ce que nous nommerons le *paradoxe de l'indépendance* qui consiste à disposer d'une grande liberté dans la gestion de son temps de travail tout en y passant le plus clair de son temps.

> « Donc voilà. Et je pense que c'est de là que vient…, qu'on peut organiser son temps, parce que oui, comme je disais, l'avantage d'une activité non salariée c'est que vous prenez des congés quand vous voulez prendre des congés, des heures, vous devez de comptes à personne quoi. Bon, vous êtes malade, vous êtes pas en arrêt maladie, vous êtes juste malade, donc après, à vous de décider si vous êtes en état d'aller travailler dans l'état où vous êtes, mais c'est... (...) C'est une grande liberté, après c'est aussi une grande contrainte, parce qu'il y a personne pour vous dire « Eh oh tu bosses trop ! », attention faut voir ce côté-là. Moi j'ai eu cette tendance parce que je suis passée par le grand groupe et c'est pour ça que je l'ai pas vu chez mon père et que je le vois chez certains de mes confrères qui bossent…j'en ai certains mais qui font du... du… en présence au boulot 7h-21h, 7h du matin, 21h»
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

> « Et puis le gros inconvénient du boulot c'est que comme il est très plaisant ici ce n'est pas facile à jouer avec la famille parce que j'ai tendance à passer beaucoup de temps au boulot et puis ma femme a du mal des fois à comprendre, j'ai pas la sensation d'être au boulot tout le temps, il y a des clients mais c'est aussi des amis et puis voilà donc… 60 ou 70 heures par semaine… je ne sais pas combien il y en a, ça ne me pose pas de problème. Ce week-end on a un salon à Paris, il faut que je revienne samedi soir parce qu'on a un repas de famille mais sinon je resterais encore le dimanche matin sans que ça me pose de réels problèmes quoi (...) Samuel par exemple qui est salarié, il est salarié huit heures par jour ici, à cinq heures et quart il n'est plus salarié il est chez lui, il s'occupe de ses gamins, il y a une coupure nette, franche, c'est programmée, on sait que… chez moi ce n'est pas si net que ça, ça c'est une difficulté qui est lié au statut d'indépendant, au plaisir que je trouve dans le travail, et du coup… »
>
> (Raymond, 56 ans, Sylviculteur)

Cette rhétorique de l'indépendance va de pair avec le fait d'être le seul maitre à bord, de prendre ses décisions en solitaire, très valorisé par l'ensemble des chef-fe-s d'entreprise rencontré-e-s et qui constitue une rhétorique professionnelle convenue (Bauer, 1999) et ainsi partagée par les dirigeants et les dirigeantes d'entreprise.

Par ailleurs, en mettant en évidence les distinctions existantes entre hommes et femmes entrepreneur-e-s, nous avons mis en exergue la manière dont l'*ethos* professionnel s'est construit corollairement aux représentations masculinisées de l'activité. Subséquemment, nous avons relevé les écarts à la norme que constituait l'activité féminisée de l'indépendance professionnelle et la manière dont certaines femmes du corpus redéfinissaient celle-ci.

Nonobstant, nous reviendrons dans les trois sous-chapitres suivants sur les apports de notre typologie quant aux représentations de l'entreprise qui, *in fine*, n'opposent pas, de manière binaire, hommes et femmes mais plutôt hommes et femmes des différentes catégories d'entrepreneur-e-s.

3. Façons de dire et façons de faire[111] l'entreprise

Nous nous efforçons de montrer que le sexe, même s'il est une variable à prendre en compte dans l'analyse des trajectoires vers l'indépendance professionnelle, ne doit pas être la seule retenue dans l'analyse, au risque de produire des amalgames tels qu'évoqués précédemment. Pourtant, notre posture scientifique nous empêche de faire l'impasse sur les distinctions présentes dans notre corpus entre certains hommes et certaines femmes quant à leur manière de dire et de faire l'entreprise.

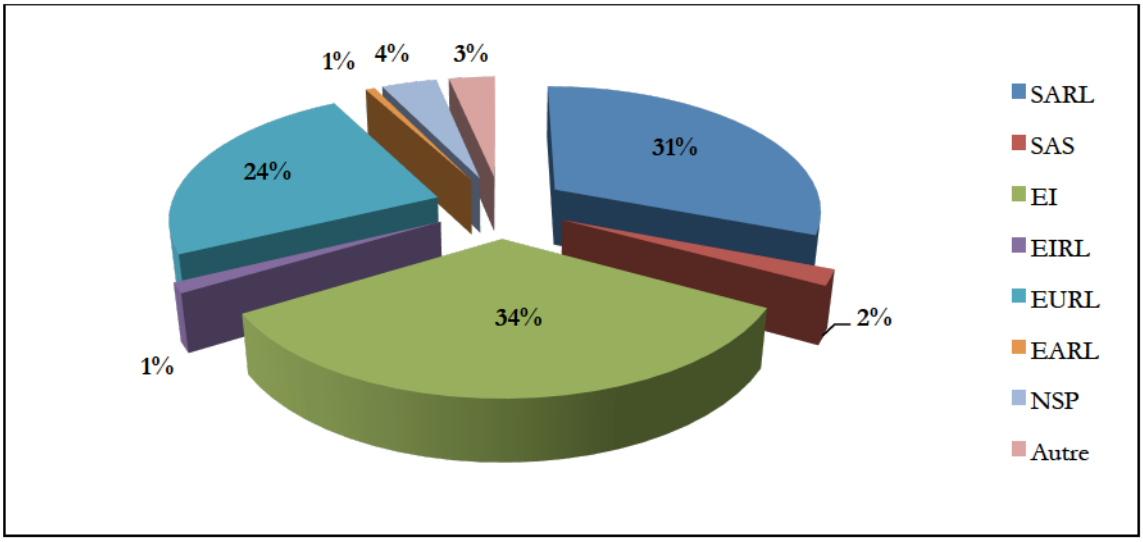
Même si l'entreprise n'existe pas en tant qu'entité juridique (Lyon-Caen, 2014), les conditions et les règles de sa réalisation sont légiférées. L'un des premiers éléments auquel doit penser l'entrepreneur-e est la forme juridique de sa structure. Les chef-fe-s d'entreprise ont ainsi à disposition une variété de statuts qui les implique différemment, eux, ainsi que leur patrimoine, dans l'aventure. Ces statuts se distinguent notamment par la responsabilité du chef-fe d'entreprise ainsi que la protection de ses biens personnels en cas de faillite de cette dernière.

Dans le cas des entreprises individuelles* (EI), les biens professionnels et le patrimoine personnel sont considérés indistinctement, sauf si les individus ont signé, en présence d'un notaire, un acte d'insaisissabilité des biens fonciers. Il en est autrement des SARL. En

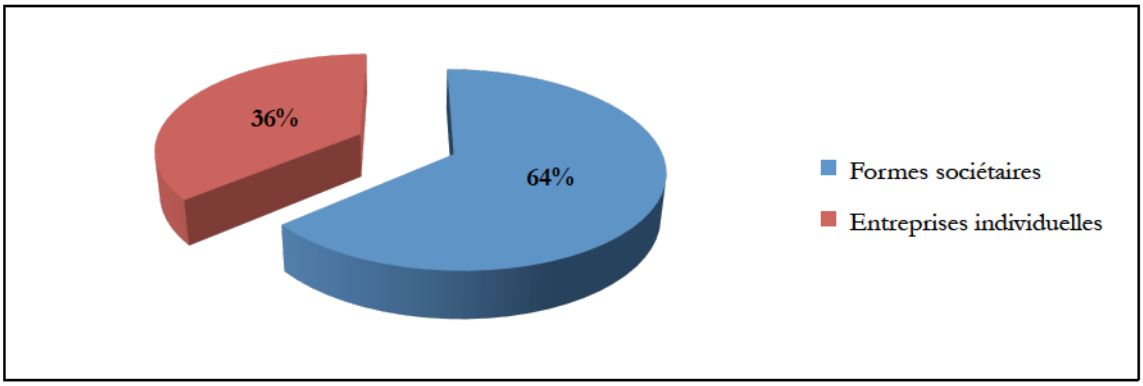
[111] Nous reprenons ici le titre du célèbre ouvrage d'Yvonne Verdier, Façon de dire façon de faire : la laveuse, la couturière, la cuisinière, Paris, Gallimard, 1979.

prime d'offrir la possibilité à l'entrepreneur-e d'être salarié-e de son établissement, ce statut juridique est revendiqué au surplus comme un moyen de protéger leur famille, puisque l'entreprise, étant enregistrée en tant que personne morale, une distinction nette entre les biens professionnels et les biens personnels peut ainsi être érigée. En effet, en cas de défaut de gestion, seul le capital investi initialement est engagé.

Figure 5 : Formes juridiques des entreprises présentées au concours



Figures 6 : Formes juridiques simplifiées des entreprises présentées au concours



Les graphiques réalisés à la suite du traitement statistique des données présentes dans les dossiers de participation au concours « Entreprendre au féminin » exposent visiblement que les femmes se tournent davantage vers des formes sociétaires que vers des formes individuelles en ce qui concerne le statut de leur entreprise.

Tableau 8 : Récapitulatif des formes juridiques des entreprises du corpus

	Successeur-e-s		Héritier-e-s de l'indépendance		Autodidactes		Total
Sexe	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	/
Formes sociétaires	10	2	3	8	7	13	43
Entreprises individuelles	4	1	4	3	4	5	21
Total	14	3	7	11	11	18	64

Alors que les données sur le concours nous permettent de mettre en exergue les comportements des femmes relativement au statut juridique de l'entreprise, l'observation de notre corpus nous permet davantage de comparer ces comportements avec ceux des hommes, toutes choses égales par ailleurs. Les femmes rencontrées favorisent - même si l'écart est faible - les formes sociétaires tandis que les hommes de notre corpus se tournent un peu plus souvent vers des formes individuelles d'entreprises. Au regard de l'imbrication du patrimoine personnel et professionnel qu'implique le statut d'EI, nous pouvons ainsi émettre l'hypothèse que les femmes tendent plus que leurs congénères masculins à détacher la famille de l'entreprise.

> « Pourquoi ? Parce qu'en entreprise individuelle on sait qu'on engage, si vous voulez, tout ce qui est bien propre au niveau financier. Donc, comme j'ai créé l'institut, à Saint-Chamond, je le voulais plus du tout au même régime et donc j'ai créé SARL, si vous voulez. C'est une protection en plus. Euh…je voulais surtout pas prendre des risques par rapport à mes biens propres, voilà »
>
> (Tatiana, 43 ans, Coiffeuse)

Max Weber affirmait déjà que les formes sociétaires étaient des éléments qui permettaient de limiter les effets potentiellement irrationnels d'une confusion entre patrimoine personnel et rentabilité d'entreprise puisque parfois, les intérêts du propriétaire de l'entreprise, à savoir la consolidation de son patrimoine, ne coïncident pas avec les intérêts du chef d'entreprise qui cherche la rentabilité et l'acquisition d'une position forte sur le marché (Weber, 1971). Aussi, le choix du statut juridique de l'entreprise n'est pas anecdotique même si nous constatons souvent un manque d'information à ce sujet de la part des entrepreneur-e-s.

> « Ben avant on était en individuel, donc on était le compte de la famille et tout le machin était le compte de l'entreprise, ça jusqu'en 2004 (...) le

> comptable qu'est-ce qu'il faisait lui ben il reprélevait un peu pour dire ben pour vous on va vous prendre tant, les charges du véhicule on va prendre tant, ben vous prenez un peu dans les frigos donc on va prendre tant…non mais c'était le souk, le souk pas possible ! Vous voyez ce que je veux dire. Que là c'est clean, c'est… tout est coupé, il y a pas rien qui dépasse ! Et puis l'argent de l'entreprise c'est l'argent de l'entreprise, et puis l'argent du ménage, on prélève tant tous les mois pour le ménage, c'est plus clair, plus net. Je trouve que pour moi, je suis désolé mais c'est le top quoi ! Après c'est vrai que nous on a débuté on était au courant de rien nous, à 23 ans et 18 ans vous savez on est au courant de rien (...) Donc ben je suis allé voir mon comptable et moi je lui dis « il faut faire une SARL ». Non mais depuis qu'on a une SARL, nous ça va mieux quoi »
>
> (Maurice, 62 ans, Pâtissier)

La situation de Maurice nous invite à remarquer que la présence ou l'absence de salarié-e-s ne semble pas avoir de liens immédiats avec le choix du statut et le primat de la forme sociétaire, puisque Maurice a huit salarié-e-s. Malgré ce défaut d'information de la part des entrepreneur-e-s installé-e-s de longue date relativement aux implications du statut juridique choisi, ce dernier est à comprendre comme une manière d'engager plus ou moins la famille dans l'entreprise.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, une floraison de structures d'accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise a vu le jour corrélativement à la montée du chômage et au durcissement des politiques d'emploi (Darbus, 2008) entrainant parallèlement une diffusion abondante de conseils et d'informations afférents à l'entrepreneuriat. Les femmes de notre corpus se sont plus saisies de la divulgation de ces renseignements que leurs homologues masculins. Elles sont en effet plus nombreuses à se référer à un organisme d'accompagnement au moment du montage de leur projet et parfois même à plusieurs organismes afin de s'assurer de choisir ce qui existe de mieux sur le marché des dispositifs d'accompagnement.

> « Je me suis mise en relation avec la boutique de gestion, et j'ai adoré parce que… donc en fait je me suis mise en relation avec la boutique de gestion et encore plein d'autres organismes qui font le même boulot. J'ai un peu été une psychopathe (rire) parce que j'ai été tous les voir et ils

> m'ont dit « Non stop. Vous choisissez un organisme mais pas dix parce que de toute façon on va tous faire le même boulot » (rire) »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

Cette multiplication d'informations concernant l'entreprise incite donc les femmes à aller chercher les renseignements nécessaires avant de s'installer à leur compte. Une fois ces éléments en possession, elles montent leur projet - en collaboration avec l'organisme finalement choisi - en maitrisant davantage les tenants et les aboutissants de la création-reprise d'entreprise. Cette « chasse aux infos », pour reprendre l'expression de Françoise, leur permettra d'acquérir des savoirs techniques concernant l'entreprise, qui aiguillera le développement de leur projet et de leur entreprise en toutes connaissances.

Concernant le développement de leur entreprise, les entrepreneures se démarquent, une fois de plus, par le faible nombre d'employeuses. Lorsqu'elles entreprennent, c'est plutôt pour s'embarquer seule dans l'aventure[112] - 51,2% - et si elles créent des emplois, elles ne dépassent que très rarement[113] le seuil des dix salarié-e-s (Cornet, Constantinidis, 2004). Ainsi, les femmes se retrouvent plus à la tête de TPE que de PME ou de grandes firmes. Annie Fouquet (2005) parle à ce propos de pyramide inversée :

- 45% de femmes dans la population active occupée en France
- 32% dans l'ensemble des indépendants
- 25% une fois mis à l'écart les aides familiales et l'agriculture
- 21% parmi celles qui emploient au moins 1 salarié

Or, de nouveau, il semble que l'analyse à travers la seule variable sexe limite notre compréhension d'autres disparités existantes entre les chef-fe-s d'entreprise. En effet, les déshéritées envisagent, plus que les autres catégories de notre typologie[114], de recruter des salarié-e-s afin de développer leur activité. A l'inverse, les *self-made women,* ne bénéficiant pas d'une transmission familiale des savoirs professionnels tout en souhaitant principalement créer leur propre emploi à la suite d'une vie professionnelle marquée par les ruptures, s'installent plutôt en solitaire. Seules Ingrid et Jessica, qui ont toutes deux repris une

---

[112] Dans notre corpus, seules 37,5% des entreprises dirigées par des femmes ont des salarié-e-s contre 47,5% des entreprises dirigées par des hommes.

[113] 42,75% des cheffes d'entreprises emploient entre 1 et 10 salarié-e-s (Cornet, Constantinidis, 2004).

[114] Concernant les déshéritiers et les *self-made men* notre corpus est relativement varié, avec des entreprises sans salarié et d'autres en comptant plusieurs. Parmi les successeur-e-s, le secteur d'activité influence plus que dans les autres catégories la présence ou non de salarié-e-s. En effet, les enquêté-e-s travaillant hors secteur agricole ont des salarié-e-s à l'inverse des agriculteurs. Nous savons que l'agriculture repose sur une économie familiale où des salarié-e-s, extérieurs au cercle familial, n'ont pas forcément leur place (Lagrave, 1997 ; Barthez, 1982).

entreprise qui disposait de personnel, se sont attachées à le conserver dans la mesure du possible.

> « Pour l'instant je ne veux pas de salarié. Déjà parce que moi c'est un petit peu particulier, on manipule de l'or, des choses de valeur donc il faut quand même avoir vraiment confiance et puis aussi parce qu'un salarié c'est des contraintes, et je pense que l'autonomie en prend un coup parce que ce que j'aime c'est de dépendre de personne et un salarié, même si vous êtes son patron, et ben il y a une dépendance entre les deux dont j'aurais pas envie »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

> « J'ai gardé les deux salariés qui travaillaient là. C'était important pour moi. Si j'ai fais ça c'est pour deux raisons, parce qu'ils étaient compétents et parce que si le magasin tournait comme ça, je pouvais en faire de même donc je n'allais pas les licencier »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

La transmission familiale de l'*ethos* indépendant et donc d'une place semble conditionner le rapport à l'entreprise traduit ici par le biais de représentations du recrutement de salarié-e-s : nécessaire pour beaucoup de déshéritées et impensable ou alors par continuité - en cas de reprise d'entreprise - pour les *self-made women*.

Nous avons montré jusqu'à présent les diverses façons de faire l'entreprise entre hommes et femmes de notre corpus. Mais il est une façon de dire tout à fait symptomatique sur laquelle nous souhaiterions revenir dès à présent, et ce indépendamment des catégories[115]. Les cheffes d'entreprise présentent souvent leur activité entrepreneuriale par le biais d'analogies[116] avec la sphère domestique et familiale et plus précisément avec la maternité. « Etre une mère pour ses clients », « prendre soin d'eux comme ses enfants », « faire une activité de maison », « avoir une entreprise c'est comme avoir un enfant », « l'entreprise c'est mon bébé », « créer ça prend quelques mois, comme une grossesse », « le projet c'est une véritable gestation », sont autant d'expressions rencontrées au cours des entretiens qui sont, selon nous, révélatrices de l'investissement

[115] On comprend que Marie, Marie-Louise et Nadine n'adoptent pas le type de discours qui va suivre. La première pour sa vision désenchantée de l'entreprise, et les secondes pour le sacrifice personnel qu'elles ont réalisé en intégrant l'entreprise familiale.

[116] Nous avions déjà remarqué cela chez les femmes ingénieures.

affectif et des représentations de l'entreprise propre aux femmes[117]. Nous aurions pu penser que l'expérience parentale ait pu trouver écho dans l'acte d'entreprendre, de créer, mais il n'en est rien. Il n'est pas nécessaire d'être mère pour arborer un tel discours.

> « C'est comme un bébé en fait, c'est comme une femme qui porte la vie quoi, c'est du temps mais en même temps j'ai vu le bon côté des choses c'est-à-dire que tout ce temps-là ça m'a permis de bien mûrir mon projet, de penser aux petits détails, parce que moi et les détails ça fait deux (...) on a eu le projet de faire des enfants et ça ne s'est pas fait. Et puis aujourd'hui ben on est passé à autre chose mais sans regret, rien ne nous manque parce qu'on est heureuse toutes les deux, parce qu'on est bien occupées et puis peut-être que quelque part c'est un peu le bébé que je n'ai pas fait l'auto-école donc euh…parce que vraiment, j'ai vraiment tout construit quelque part donc ouais il n'y a pas de manque, et puis c'est très bien comme ça »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

L'entreprise est souvent présentée par les entrepreneures comme un projet sur le long terme, un investissement en temps conséquent qui le rend difficilement conciliable avec d'autres projets, susceptible même de les compromettre. Aussi, l'entreprise vient parfois se substituer à l'enfant, comme pour Anissa. L'acte d'entreprendre, modelé ainsi par les hommes, ferait-il de l'indépendance professionnelle des femmes, une forme alternative du modèle de la masculinité hégémonique de l'entreprise (Bruni *et al.,* 2004) ?

4. Le bon et le mauvais entrepreneur : la construction de la compétence

Analyser les représentations que les acteur-e-s ont de l'entrepreneur-e, nous permet de comprendre la manière dont ceux-ci construisent la compétence. Aussi, nos enquêté-e-s présentent le chef-fe-s d'entreprise comme un nécessaire gestionnaire. En effet, qu'elle soit valorisée par les unes ou dénigrée par les autres, il est une compétence qui fait l'unanimité du corpus : tou-te-s chef-fe-s d'entreprise doit savoir gérer son entreprise et avec elle son argent.

[117] Aucun homme du corpus ne fait de telles analogies en parlant de son activité.

> « Non mais après vous voyez des gens qui font n'importe quoi, ça se sert dans les caisses de l'entreprise, pis « ah ben je dois fermer, le RSI est tombé », non mais franchement ! Je suis désolée mais on le sait que le RSI ça tombe et que la première régul', elle fait mal. Faut prévoir enfin ! Donc moi ceux qui vous disent « ah ben gnagna le RSI » il ferait mieux de jamais se lancer »
>
> (Fanny, 39 ans, Artisane)

> « Surtout quand on a des salariés, faut faire attention à ce qu'on fait. Moi je m'en remets à mon comptable souvent mais c'est vrai que je garde un œil sur les papiers. On peut pas se permettre d'être complètement déconnecté de tout ça, pour que l'entreprise elle tourne il faut s'organiser, gérer ses comptes etcetera »
>
> (Maurice, 62 ans, Pâtissier)

Nous concevons la compétence comme un *« processus permanent de construction d'un savoir, conjuguant des connaissances techniques à des savoirs expérientiels accumulés »* (Osty, 2003, p. 91), c'est à dire un savoir en acte qui se construit dans le temps. Cette construction temporelle de la compétence peut ainsi passer par les canaux familiaux, comme pour les successeur-e-s et les héritier-e-s de l'indépendance, ou alors par les canaux scolaires et professionnels via les organismes d'accompagnement pour les *self-made wo-men*. Ces compétences en gestion sont inégalement possédées au sein du corpus et souvent déléguées lorsqu'elles constituent, dans les représentations des entrepreneurs, « le sale boulot » (Hughes, 1996).

Savoir gérer son entreprise c'est aussi gérer ses salarié-e-s. Pour être « patron », encore faut-il avoir des employé-e-s. Cette conception de la figure patronale est indissociable pour certain-e-s de la fonction de chef-fe-s d'entreprise. De ce fait, les entrepreneur-e-s non employeur-e-s, donc plus particulièrement les *self-made women*, en axant leurs discours dans ce sens, indiquent dans un même mouvement, qu'elles ne se considèrent pas comme des cheffes d'entreprise.

> « Bon après vous voyez bien, je travaille seule, absolument toute seule donc est-ce qu'on peut dire que je suis cheffe d'entreprise ? Je ne crois pas. »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

Pour Françoise comme pour les autres *self-made women*, les trajectoires professionnelles alambiquées et leur installation dans l'auto-emploi corrélée à l'absence de développement

de leur activité et donc de leur entreprise les conforte dans leur représentations d'imposteures : elles ne sont pas de « vraies » cheffes d'entreprise puisqu'un-e « vrai-e » chef-fe est en capacité de créer des emplois.

Pour autant, lorsqu'elles ont des salarié-e-s, les entrepreneures rencontrées ont une conception spécifique de leur rôle et de leur fonction de direction. Ainsi, alors qu'elles ont des façons de faire l'entreprise distinctives, elles ont également des façons de faire « le patron »[118] qui leur sont propres.

> « La première chose pour être une bonne cheffe d'entreprise c'est de pouvoir gérer le travail pour pouvoir payer ses salariés, ça c'est la priorité, à temps. La seconde chose c'est de le voir plutôt comme un échange, j'évite de donner des ordres, j'essaie toujours humainement voilà, de les faire participer à ma demande, de dire « qu'est-ce que t'en penses ? », mais de pas être dans l'ordre totalement, vraiment que ce soit une équipe, on est que trois, on est collègues, voilà. Moi j'ai ma gestion de l'entreprise, je leur demande pas de le faire à ma place, Martin est très compétent dans son domaine donc on échange, c'est des notions techniques donc voilà, on s'entend plutôt bien, Julie il a fallu que je la rassure, elle a été terrorisée aussi donc il a fallu qu'elle reprenne confiance en elle, donc ça je pense que c'est fait, on est vraiment dans l'échange, pas de la complicité mais un échange quoi »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

Nous pouvons constater un déni hiérarchique de la part des enquêtées malgré leur statut professionnel de cheffes d'entreprise. Les nombreuses occurrences à la notion de « collaboration », ou encore « d'équipe » insistent sur la volontaire mise en place d'une organisation plate des relations...entre « collègues ». Par surcroit, nos enquêtées valorisent des particularités dans leur mode de management qui relèvent de dispositions construites comme féminines : « être à l'écoute », « plus humaine » etc. Ces expressions confirment une relation spécifique au monde professionnel et une vision caractéristique des compétences qu'elles investissent dans leur métier relativement aux hommes. Ainsi, à l'instar de certaines dirigeantes sportives, les cheffes d'entreprise prônent un style managérial personnel basé sur l'écoute et le travail collectif (Tatu-Colasseau, Vieille-Marchiset, 2010) que l'on ne retrouve aucunement dans le discours des hommes de notre corpus.

---

[118] Nous utilisons le terme au masculin puisque dans les discours des enquêté-e-s, hommes et femmes, l'utilisation du genre masculin prime quand il s'agit de cette expression.

Nous pouvons nous demander si les cheffes d'entreprises ne seraient pas plus en adéquation avec le « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski, Chiapello, 1999) que leurs congénères masculins ? Ce « nouvel esprit » est définit par les auteur-e-s comme relevant de l'auto-organisation, de la polyvalence, de compétences relationnelles, de la pluridisciplinarité, de la valorisation d'une logique participative dans une entreprise en réseau, flexible, impulsant des projets tout en sachant prendre des risques. Dans ce « nouvel esprit du capitalisme » vient se substituer à la figure du patron, celle du manager. De ce fait, les femmes cherchant davantage à acquérir de l'expérience professionnelle dans leur branche avant de créer ou reprendre une entreprise, comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, en passent plus souvent par le statut de cadre dans une organisation, souvent un grand groupe, leur permettant ainsi d'évoluer dans leur carrière pré-installation. Socialisées professionnellement à la « cité par projets », les cheffes d'entreprise ont plus souvent acquis des compétences et développé des caractéristiques de management adaptées à cette nouvelle idéologie capitaliste qui y trouve sa configuration. Par conséquent, nous pouvons supposer que ce ne sont pas uniquement des dispositions managériales typiquement « féminines » mais plutôt que les trajectoires antérieures à l'installation des entrepreneu-r-e-s permettent aux femmes de mobiliser les compétences acquises dans l'encadrement qui en font des managers tandis que les chefs d'entreprise, n'étant pas passés par cette étape professionnelle, restent des « patrons ».

Quelles que soient les manières privilégiées dans la gestion du personnel, le bon-ne chef-fe d'entreprise doit également être polyvalent. Pour beaucoup, un patron compétent est un patron capable d'occuper les différents postes de sa structure, de remplacer un membre du personnel en cas d'absence, de se mettre à la tâche. Mais cette conception du patron polyvalent est probablement spécifique à la petite taille des entreprises étudiées dans le cadre de cette thèse.

> « Non mais, quand on travaille en tant qu'artisan, il faut… il faut être polyvalent. Et puis bon, j'étais à la scierie, moi je faisais le débit des grumes, à la fin il y avait que moi qui faisais ça. Donc le choix du bois, tout ça, c'était important aussi. Euh… j'ai toujours fait ça et puis on faisait aussi du sciage pour les particuliers par là, parce qu'il fallait rentabiliser la machine aussi, c'était une grosse…c'était un investissement important par rapport au chiffre d'affaire. Voilà, il faut toucher un peu à tout pour ne pas se trouver bloqué »
>
> (Gilbert, 64 ans, Layetier)

> « Mais ils me l'ont dit après les… les ouvriers, ils m'ont dit « Ce qui est extraordinaire c'est que vous comprenez vite » et, quand ils ont un problème technique, des fois ils viennent me voir, puis j'aime bien y réfléchir avec eux. Alors j'ai pas la solution toute seule mais ça m'est arrivé une ou deux fois de trouver la solution et je suis fière pour moi, en me disant « Tas pas perdu la main », et puis, en plus, en termes de légitimité c'est top quoi »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

Cette nécessaire polyvalence du patron va de pair, pour les hommes du corpus, avec une capacité de travail sans demi-mesure, comme souligné en amont. En effet, s'il lui échoie la bonne marche de l'entreprise, alors le patron a, de fait, des horaires de travail volumineux. A l'inverse, les femmes qui ont des enfants en bas-âge notamment, concentrent leur propos sur leur capacité à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle comme faisant fi de leur compétence de « femme cheffe d'entreprise ». Jacqueline Laufer faisait remarquer à propos des femmes cadres en entreprise, que la sphère publique s'organise toujours en fonction de la sphère privée (Laufer, 1998). Et pour organiser ces deux sphères conjointement, les femmes n'hésitent pas à déléguer aux organismes d'accompagnement et à chercher les compétences ailleurs. Aussi, il n'est pas étonnant qu'elles s'accordent à dire qu'un-e bon-ne entrepreneur-e doit savoir trouver les informations qui lui sont nécessaires pour garantir la pérennité de sa structure.

Néanmoins, le-a bon-ne chef-fe d'entreprise est toujours défini en dehors du métier[119]. Les enquêté-e-s opèrent en effet une distinction entre l'activité de travail et l'indépendance professionnelle. Nous avons ainsi repéré une disjonction élaborée par les chef-fe-s d'entreprise entre les savoirs relatifs au métier et ceux relatifs à l'entrepreneuriat. Ces savoirs ne renvoient pas à des compétences similaires pour être un-e professionnel-le ou être un-e gestionnaire. Selon Richard Sennett, « tout le monde ou presque peut devenir un bon artisan » (Sennett, 2010, p. 359) si l'on s'en réfère à sa définition étendue de l'artisanat : « désirer bien faire son travail ». Dans cette acception, l'exercer dans l'indépendance, n'est qu'une façon de faire, une façon comme une autre de bien faire son travail, impliquant d'autres connaissances.

Il nous faut ainsi être attentif aux représentations des acteur-e-s qui sont des révélateurs de leur activité professionnelle. En outre, dans les TPE, l'entrepreneur-e maitrise un métier, qui, pour les raisons qui ont été évoquées, n'est pas ou plus exercé de manière salariée.

[119] Hormis chez les successeurs dans le milieu agricole.

L'indépendance professionnelle est alors un mode d'exercice de ce métier. En ce sens, dans les petites structures peut-être plus que dans les grandes, l'activité du chef-fe d'entreprise reste son activité métier, faisant de lui un-e bon-ne professionnel-le, à laquelle s'adjoignent des savoirs entrepreneuriaux, garant du bon-ne- entrepreneur-e.

II. Plusieurs générations, une entreprise

1. Etre « connu comme le loup blanc » sur un territoire

Le chapitre précédent nous a permis de montrer la manière dont la désignation à reprendre la place du père inscrivait les successeur-e-s dans une trajectoire précédent l'installation rectiligne jusqu'à la reprise effective. Néanmoins, ceux-ci présentent le départ en retraite de leur père comme une opportunité qu'ils ont su saisir pour reprendre l'entreprise. Par ce subterfuge verbal, nos enquêté-e-s nient simultanément leur désignation à succéder. De cette manière, ils se positionnent en tant qu'individu libre de choix, hors du sillon familial et arborent, dans un même temps, la rhétorique professionnelle de l'indépendance : être l'unique acteur de son destin.

Nous savons depuis les travaux de Mark Granovetter, que la figure de l'entrepreneur solitaire, héroïque et innovateur tel qu'il a été conceptualisé par Joseph Schumpeter (1935) est une chimère. En effet, l'entrepreneur-e mobilise ses relations interpersonnelles pour monter son projet et favoriser sa viabilité économique (Granovetter, 1994). L'analyse des réseaux est donc une manière d'appréhender et de comprendre l'entreprise au-delà des catégories qui la définissent traditionnellement, telles que sa taille, le secteur d'activité, le type de marché ou l'organisation hiérarchique (Alter, 1996). Aussi, l'inscription locale de longue date de l'entreprise et de la famille - au moins une génération avant Ego mais souvent deux voire davantage - influent irrémédiablement sur les réseaux dont disposent les successeur-e-s et les « sacrifiées ».

> « On familiarise tellement avec les clients qu'on culpabilise des fois de fermer pour aller faire nos courses, pour aller en vacances… »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

La maison qui abrite la famille depuis plusieurs générations inscrit la lignée dans un espace local où elle est engagée dans des relations sociales complexes auxquelles le temps matérialisé dans l'entreprise donne sa force (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1996). Ainsi, ceux qui reprennent l'entreprise familiale bénéficient de la réputation forgée par les générations qui se sont succédées dans l'entreprise.

> « Et ma maman elle était originaire du Haut Doubs, dans le même village que mon mari aussi, et euh… c'était… ses parents aussi c'était des paysans, alors des paysans à vaches, très fiers, très orgueilleux. Et eux ils étaient partis de là-bas mais je sais pas dans quelle année pour venir dans le Jura, ils ont été paysans dans un bled, mes grands-parents maternels. Et puis les deux grands-parents paternels ils ont été en retraite dans un petit village d'ici. Donc c'est vrai qu'on est installé là depuis longtemps »
>
> (Marie-Louise, 60 ans, Agricultrice)

> « On est connu dans le coin, forcément. Mon grand-père faisait déjà ça, mon père a repris et après moi donc c'est sûr que moi par exemple j'ai pas eu vraiment à me faire connaitre. Enfin je veux dire faut que je fasse du bon boulot si je veux que ça dure mais après comme les gens nous connaissent, ils savent le boulot qu'on fait, donc ils m'appellent. Pis mon père travaille encore avec moi donc voilà, lui il est connu comme le loup blanc. Ça aide mais après c'est quitte ou double. Il faut que ceux d'avant ils aient bien fait leur travail sinon c'est l'effet inverse »
>
> (Joël, 40 ans, Carreleur)

Cet ancrage territorial leur permet ainsi de bénéficier d'un réseau d'interconnaissances constitué par leurs aïeux et qui sera transformé par eux. Ainsi, ce qui se transmet entre les générations ne peut se résumer à un capital physique, pécuniaire. La patrimoine est également composé de choses impalpables, immatérielles telles que l'*ethos* professionnel, mais aussi un capital de relations sociales tissées entre les familles au gré des générations, en d'autres termes une clientèle (Bertaux, Bertaux-Wiame, 1988).

Aussi, il est extrêmement rare que les successeur-e-s et les « sacrifiées » métamorphosent totalement les réseaux sociaux et professionnels forgés par leurs ascendants. En s'entourant des mêmes acteurs professionnels, ils s'appuient sur une confiance et des connaissances établies au fil des générations, facilitant le passage d'une relation exclusivement professionnelle à une relation « amicalement professionnelle » (Grossetti, Barthe, 2008). Les successeur-e-s tendent ainsi, plus que les « sacrifiées », les *self-made wo-men* et différemment des héritier-e-s de l'indépendance, nous y reviendrons, à s'investir dans les organisations professionnelles.

> « Pour moi c'est très important ! Depuis le début je fais partie des JA [Jeunes agriculteurs] parce que c'est aussi à nous de faire demain.

> Certains se plaignent de le leur conditions, alors c'est vrai qu'en tant qu'agriculteur c'est de pire en pire, mais ils font rien, ils sont nul part. Moi je voulais pouvoir dire quelque chose et changer des choses »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

> « Ben mon père c'était déjà un militant aussi, souvent parti, il était en FDSEA [Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles] pour le coup (rire). Donc c'est sûr que quand on grandit là-dedans...Et l'association c'est partit de...à cette époque-là, c'était la législation des quotas, la mise en place des quotas laitiers. Et il y avait toute une partie des paysans qui avait pas droit à avoir des quotas supplémentaires, tous les petits paysans et tout ça. Et on s'était battu à deux niveaux. À la Confédération paysanne on s'était battu pour que les petits paysans passent prioritaires et puis qu'ils récupèrent du lait, au niveau politique quoi. Et puis euh… et puis, en plus de ça, il y avait plein de petits paysans qui se trouvaient en difficulté à cette époque-là. Et c'est venu l'idée de faire une association spécifique à ça quoi »
>
> (Gontran, 53 ans, Agriculteur)

L'investissement dans les organisations professionnels est donc plus souvent d'ordre militant (Ion, Franguiadakis, Viot, 2005 ; Fillieule, 2001). L'ancrage dans une temporalité longue de l'activité professionnelle au sein de la famille conduit les successeur-e-s à une maitrise plus importante du monde social dans lequel ils évoluent en tant que professionnels. De ce fait, leur discernement quant aux enjeux de l'espace professionnel occupé est d'autant plus aiguisé, favorisant ainsi un investissement militant dont le dessein est la défense de son territoire professionnel (Abbott, 1988) sur lequel se succèdent les générations au travail.

2. Le cœur du métier... et le reste

Pour les successeur-e-s, la compétence réside avant toute chose dans l'amour que l'on porte à son activité. « Faire ce qu'on aime », c'est exercer son métier, celui qu'on a dans le sang, dans le corps. Ainsi, le mauvais professionnel, c'est celui qui exerce son métier par défaut, celui qui ne l'a pas suffisamment en lui. Cette passion pour le métier est omniprésente dans les discours des successeur-e-s mais pas dans ceux des « sacrifiées » et d'Antoine.

Antoine était agriculteur. Il avait repris avec son frère aîné l'exploitation familiale. N'ayant pas désigné l'un de ces fils à la succession, ces trois enfants ce sont orientés vers d'autres voies. Dans les années 1990, il développera une maladie professionnelle, les contraignant, lui et son épouse qui a repris le flambeau à la suite du frère aîné, à arrêter l'activité afin d'éviter que son état de santé ne se dégrade davantage. C'est ainsi que l'exploitation familiale sera revendue partiellement - excepté la partie habitation dans laquelle vivait encore la mère d'Antoine - et qu'Antoine et son épouse, reprendront une entreprise d'entretiens des espaces-verts aux alentours. Faire ce qu'il aime, c'est pour Antoine être agriculteur. Même s'il trouve son compte dans sa nouvelle activité - indépendance professionnelle, travail à l'extérieur, activité avec du naturel - il ne s'y épanouit pas autant. Il en est de même pour Marie-Louise et Nadine - les « sacrifiées » - qui n'ont pas choisi la reprise de l'entreprise et avec elle l'activité qu'elles exercent ainsi que pour les déshéritiers qui ont également été détournés de leurs premières amours. Ce détour par l'amour « en creux » du métier nous permet de montrer la manière dont une activité exercée « avec ses tripes », pour reprendre l'expression de Gilbert, est garante, pour les successeur-e-s, d'un travail bien fait.

Même si la rhétorique de l'indépendance professionnelle est très présente dans l'ensemble du corpus, elle est d'autant plus intériorisée et appropriée par les enquêté-e-s qui héritent de l'entreprise familiale. L'évidence de l'indépendance corrélative à la désignation à reprendre l'entreprise entrave la conception même d'un rapport salarial à l'inverse de Nadine et Marie-Louise, qui ont toutes deux connu le salariat avant de s'installer.

> « Je travaillais avec mon père, j'étais déclaré mais c'était pas pour rien, et puis c'était pour les papiers, pas que mon père soit emmerdé. Je faisais mon boulot comme je le fais maintenant. J'aurais jamais pu être salarié, c'est pas possible pour moi »
>
> (Ernest, 50 ans, Couvreur)

> « Il y a un truc qui est bien c'est qu'on est libre, c'est l'indépendance, pas de patron, si on ferme on sait que c'est nous même, si y a rien qui rentre, ben c'est nous qui avons décidé (...) Justement c'est là que…moi je me vois mal toute une journée me faire engueuler par un patron comme avant ou être derrière une caisse toute la journée pendant sept heures ou ailleurs je ne sais pas, une fois qu'on a été un peu indépendant, parce qu'on fait quand même ce qu'on veut il ne faut pas se leurrer, je ne me vois pas toute la journée voilà, faire ci faire ça… Non ce n'est pas facile »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

La rhétorique de l'indépendance corrélée à la naturalisation des savoirs professionnels, forge la maxime qui permet aux successeur-e-s d'exercer leur métier dans la continuité de leurs prédécesseurs. Mais en valorisant les savoirs métier, les successeur-e-s soulignent, par la même, que l'activité indépendante ne relève pas de leurs compétences premières. « La paperasse », comme ils l'appellent, fait clairement partie du « sale boulot » (Hughes, 1996). Les hommes de cette catégorie s'en plaignent d'autant plus que leurs épouses travaillent à l'extérieur. Ce constat nous permet de souligner la manière dont l'activité des conjointes dans l'entreprise est tributaire du « sale boulot » de leur mari, portant au jour de façon éloquente le contrat de genre sous-tendu par le contrat conjugal.

> « Bon après elle est pas issue du milieu agricole, elle s'est jamais mise dedans, jamais. Bon, j'ai jamais compté sur elle. J'ai jamais compté sur elle parce qu'elle aimait pas ça et puis je pensais pas en avoir besoin si tu veux. Enfin… être conjoint d'exploitant, soit elle se met à fond dans la ferme ou soit elle s'y met pas. Bon, là elle y est pas, elle y est pas mais à point quand même...c'est pas un gros gros souci, ce serait autrement ce serait bien, si j'aurais une copine qui se met à fond dans la ferme, tu vois, qui s'occupe de la paperasse, qui compte avec toi, qui…ben c'est super, il y a rien de mieux, je pense qu'il y a rien de mieux. Après, il faut s'entendre, il faut trouver les caractères qui vont avec. Mais, quand ça se fait pas, ça se fait pas, c'est tout, faut pas... (...) Alors que la copine que j'ai trouvée, ben elle adorait ça. Elle aimait bien faire son ménage, parce que c'était toujours nickel chez elle. Son ménage était propre, elle, sur elle, elle était toujours propre, toujours nickel, coquette, elle venait travailler à la ferme, alors…pour moi c'était que du bonheur, que du bonheur »
>
> (Thomas, 55 ans, Agriculteur)

Dans cette citation, Thomas met clairement en lumière les territoires où la partenaire, officielle ou non, est attendue : la gestion administrative - « paperasse » -, la comptabilité - « compte avec toi » - et la maison - « son ménage ». De la même manière que les médecins, étudiés par Everett Hughes, délèguent aux infirmières et les infirmières aux aides soignantes, les entrepreneurs, ne bénéficiant pas de la division du travail présente dans les organisations, délèguent donc à leurs épouses - ou à une autre femme si la première ne daigne pas investir l'entreprise.

Pour les successeur-e-s, le cœur du métier, qui érige les frontières entre le bon et le mauvais professionnel, est le métier lui-même. Concernant les savoirs entrepreneuriaux - la gestion et la comptabilité - ils feront comme ils pourront et au mieux ils délègueront. Par conséquent, les investissements et les responsabilités propres à l'entrepreneuriat ne reposent pas sur une seule personne chez les héritier-e-s de l'entreprise familiale mais sont partagés au sein de la maisonnée (Weber, 2002).

> « Après on a un emprunt énorme pour racheter toute l'exploitation. Tout ça repose sur un couple donc forcément c'est notre famille qui est en jeu. Mais après je sais qu'on a mes parents derrière et les parents de Pierre aussi donc bon, on est pas tout seuls non plus »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

Comme Hélène le souligne, les engagements relatifs à l'entreprise, qu'ils soient financiers ou organisationnels, ne reposent pas sur le seul chef d'exploitation mais sur le couple, voire même sur la famille élargie, ce qui n'est pas le cas dans les autres catégories d'acteur-e-s. La succession à la tête de l'entreprise familiale, en tant que projet collectif, assure l'entrepreneur-e autant que l'entreprise, par des soutiens formels et informels, dont bénéficie le successeur-e plus que les autres.

3. « C'est un pot commun » : l'entreprise comme unité de vie

La rhétorique du plaisir et de l'amour du métier renvoie à une « éthique de la passion » qui ne s'accorde pas forcément avec l'économie de marché (Weber, Lamy, 1999). Pourtant, les entreprises familiales semblent économiquement plus stables que les autres. Tou-te-s les entrepreneur-e-s de cette catégorie s'accordent à dire qu'ils gagnent convenablement leur vie dans l'intention de subvenir à leur besoin ainsi qu'à ceux de leur famille, puisque les membres de la famille travaillent amplement à la pérennité du patrimoine et au bon fonctionnement de l'entreprise. Sur le modèle communautaire (Francfort *et al.*, 1995), l' « esprit-maison », souvent employé pour caractériser les grandes firmes paternalistes, implique que les membres de l'entreprise se sentent concernés par son devenir. Loin de caractériser uniquement les grandes structures, il est précisément question de l'implication de tous dans la pérennité de l'entreprise concernant, de manière plus générale, les entreprises transmises familialement sur plusieurs générations.

La situation économique des successeur-e-s et « sacrifiées » rencontré-e-s semble, selon les propos tenus, stable voire confortable, d'autant que la majorité[120] d'entre eux a soldé ses emprunts relatifs à l'entreprise. Notons, à ce propos, que l'âge moyen à la reprise de l'entreprise familiale est de 28 ans dans notre corpus tandis que l'âge moyen des successeur-e-s lors de notre rencontre est de 52 ans.

> « Quand mes parents étaient encore là, ils vivaient au-dessus du café. Je ne leur ai jamais demandé un loyer ou quoi que ce soit et eux me filaient la main. Alors c'est vrai qu'on avait tous intérêt à ce que ça tourne bien parce qu'au final on avait pas de revenu qui venait d'ailleurs, ni eux ni nous. Enfin eux ils avaient une petite retraite mais voilà rien de suffisant »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

> « Avec ma femme, on a travaillé pendant plus de 40 ensemble ! Chacun faisait ce qu'il avait à faire sur la ferme, et ça marchait comme ça. On vit, on travaille ensemble. C'est une vie à la ferme donc après si la ferme marche, tout le monde s'y retrouve. C'est un pot commun, on travaille tous pour et on vit tous dessus »
>
> (Robert, 76 ans, Agriculteur)

Cette organisation du travail repose, en élevage[121], sur du vivant. Aussi, nos enquêté-e-s du milieu agricole travaillent quotidiennement et ne disposent d'aucun jour de répit dans la semaine. Nous pourrions penser que cette récurrence hebdomadaire du travail est spécifique au milieu agricole mais il n'en est rien. En effet, les six indépendant-e-s à la tête d'entreprises appartenant à d'autres branches d'activité travaillent également sept jours sur sept même si leur rythme est moins soutenu le weekend qu'en semaine.

> « T'as pas la contrainte de la traite. Le dimanche, dimanche matin, t'as pas à te lever. En agriculture c'est ça, pour moi, c'était l'astreinte de la traite le dimanche matin, le soir ça va encore mais le matin (...) après on travaille quand même un peu, le dimanche ou quand il pleut. Ca dépend ce qu'on fait, ça dépend ce qu'il y a à faire, ça dépend... ça dépend si on est parti ou pas. S'il pleut avant de partir, on y va pas puis si on veut faire

[120] Seule Hélène, 26 ans, n'a repris l'exploitation de ses parents avec son conjoint que depuis 2 ans et a, pour ce faire, contracté un emprunt, souvent conséquent dans le secteur agricole.

[121] L'ensemble des agriculteurs de notre corpus fait de l'élevage de vaches laitières.

> une tonte on part pas, moi je fais l'entretien du matériel, on fait les papiers, on fait les factures. Souvent, les jours de pluie et les dimanches c'est facture »
>
> (Antoine, 55 ans, Entreprise d'espaces verts)

> « Y a toujours quelque chose à faire. Alors bon, des fois on essaie de rester tranquille enfin c'est ma femme qui me demande surtout mais il y a toujours des choses à faire. En général, on en profite pour regarder ensemble les papiers le dimanche et puis j'essaie de faire aussi un peu les travaux à la maison parce que c'est bien beau de faire chez les autres mais on a aussi du boulot chez soi et pas forcément le temps »
>
> (Roger, 32 ans, Plombier)

Le repos dominical n'est donc pas de mise chez les héritier-e-s de l'entreprise familiale même si ces derniers aménagent leurs horaires. Souvent, le dimanche est consacré à la part administrative qui incombe aux petits entrepreneur-e-s. L'entreprise familiale parait donc être un mode de vie et ce pour l'ensemble de la famille. L'imbrication des sphères professionnelle et personnelle implique une distinction difficile des temps sociaux où le temps en famille est également du temps pour l'entreprise. Ce temps de travail est donc fréquemment partagé familialement, en particulier chez les agriculteur-e-s pour qui l'activité professionnelle repose plus régulièrement sur une économie familiale. Aussi, les successeur-e-s travaillent presque exclusivement en famille, les soustrayant à la nécessité de trouver une main-d'œuvre extérieure.

Une fois encore, « presque tous » sous-tend l'existence d'exceptions[122], y compris dans le secteur agricole. Alors qu'Antoine, suite à sa reconversion professionnelle, a déplacé l'organisation du travail agricole à celui des espaces-verts, Gontran et Patrick ont, suite à leur divorce, dû renouveler la main-d'œuvre perdue dans les aléas familiaux et par suite embaucher un salarié. Lorsque l'on ne bénéficie plus du travail des membres de la famille, en agriculture aussi, il faut aller puiser ailleurs.

> « Quand elle est partie c'est une partie de la ferme qui est partie avec elle. Elle s'occupait de la traite pis de la paperasse, c'est elle qui enregistrait tout donc moi j'y connaissais rien. C'était vraiment son truc. Du coup, il

[122] Sur les 17 successeur-e-s du corpus, 7 emploient des salarié-e-s en dehors du cercle familiale.

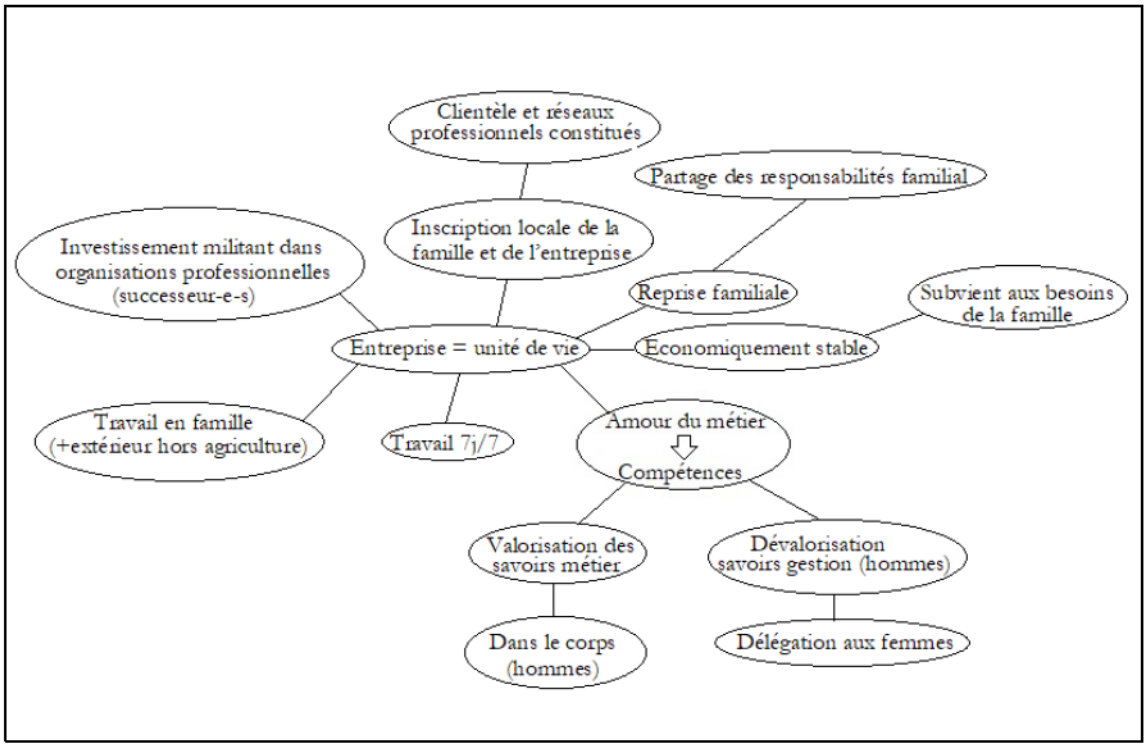
> a bien fallu que je prenne quelqu'un donc je me suis retrouvé un salarié pour m'aider en plus de mon fils »
>
> (Patrick, 45 ans, Agriculteur)

A l'inverse, lorsque l'on est carreleur, plombier ou layetier, l'opportunité de recruter à l'extérieur du cercle familial semble plus souvent saisie, notamment parce que les locaux ou les lieux d'exercice de l'entreprise sont ailleurs, en dehors du domicile familial. Mais ceci ne signifie jamais une absence totale de la famille dans l'organisation du travail.

> « Non, c'est un choix que j'ai fait quand je me suis mis à mon compte, soit elle [son épouse] venait faire du secrétariat avec moi soit elle continuait, et puis c'est ce que je vous ai dit au début, c'est un choix qu'il faut faire au début. Du jour au lendemain, c'est compliqué quoi, comme j'ai jamais fait de secrétariat, se retrouver du jour au lendemain avec deux salariés, parce que j'ai toujours eu des salariés, c'est comme ça dans la famille (...) Mon père il en a eu plus que moi, on a eu travaillé à 4, et puis moi 3 c'était le maximum, parce que je voulais gérer après. (...) et puis j'ai embauché mes enfants moi »
>
> (Gilbert, 64 ans, Layetier)

La présence d'employé-e-s hors cercle familial ne remet aucunement en cause l'organisation familiale du travail et donc cette dimension intrinsèque de l'entreprise. Dans les entreprises familiales, la famille et le travail se côtoient quotidiennement. Aussi, le successeur-e, tout autant que ces prédécesseurs, doit s'atteler à huiler une mécanique dans le but de les faire tenir ensemble. Ces entreprises ancrées sur un territoire, attachées à un nom et plus encore à des ascendants au travail, favorisent l'inscription locale du repreneur-e familial et lui adjoignent ainsi un réseau professionnel et des compétences spécifiques. La succession des générations à la tête d'une même entreprise façonne ainsi un rapport au travail et à l'entreprise spécifique dont la famille fait pleinement partie, faisant de l'entreprise une unité de vie pour les générations qui y vivent, y travaillent et s'y succèdent.

Figure 7 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des successeur-e-s



III. L'entrepreneur-e tient la barre

1. Avoir « l'âme d'un chef d'entreprise »

Les héritier-e-s de l'indépendance - tout comme les successeur-e-s - présentent une certaine stabilité professionnelle *ante* installation de par leur désignation à l'indépendance professionnelle. Nous entendons cette stabilité comme une continuité entre cursus scolaire, expériences professionnelles et secteur d'activité de l'entreprise. Cela ne signifient pas pour autant une carrière linéaire au sein d'une même organisation, soit que la branche d'activité rende difficile l'accès à un emploi stable - comme c'est le cas de Sophie, Caroline, Fanny et Maeva -, soit qu'une période longue en dehors du marché du travail, notamment pour raisons familiales, rende difficile l'insertion professionnelle - il en est ainsi pour Evelyne, Virginie et Marine. Cependant, les entrepreneur-e-s de cette catégorie ont exercé dans la même branche d'activité tout au long de leur trajectoire professionnelle.

Nous avons souligné dans le chapitre précédent la manière dont la désignation à l'indépendance professionnelle infléchissait les trajectoires de nos enquêté-e-s, les incitant à s'investir dans une voie qu'ils ne quitteront pas jusqu'à leur installation. Aussi, à l'instar des successeur-e-s désigné-e-s à la place du père dans l'entreprise familiale, les héritier-e-s de l'indépendance tendent à dissimuler cette désignation par une logique similaire. Nous

l'avons montré, adopter une rhétorique de naturalisation des savoirs est un moyen privilégié pour nier avoir été désigné.

> « Et du coup je me suis dit « voilà, je suis commerciale, je me sentais quand même entrepreneuse dans l'âme, gestionnaire par la force des choses avec l'expérience bancaire donc voilà »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

> « J'ai toujours été très indépendant, depuis que je suis jeune. Tout le monde ne peut pas devenir patron donc je crois que vraiment j'ai toujours eu l'âme d'un chef d'entreprise »
>
> (Laurent, 58 ans, Sylviculteur)

Avoir l'âme de l'entrepreneur, le don du musicien (Augustins, 1991), la vocation du prêtre (Suaud, 1978) ou le métier d'agriculteur dans le sang (Jacques-Jouvenot, 1997) relève d'une même logique. En arrimant les savoirs à la nature, au corps, à l'individu, les acteur-e-s dénient la transmission de ceux-ci, que ce soit familialement, scolairement ou professionnellement. Toute idée de vocation renvoie à celle de libre arbitre, comme l'écrit Charles Suaud à propos de la vocation sacerdotale : *« il en va du prêtre comme de l'artiste : une vocation « intéressée » ou « forcée » n'est plus, à la limite, une vocation » qui ne peut être conçue autrement que « comme un mouvement intérieur et comme un acte d'absolue liberté »* (Suaud, 1978, p.8). Cet axiome - « l'âme de l'entrepreneur » - centré essentiellement sur les savoirs entrepreneuriaux se rencontre presqu'exclusivement chez les héritier-e-s de l'indépendance professionnelle.

Nous pouvons d'ores et déjà expliquer les raisons qui poussent les déshéritiers à se présenter comme des entrepreneurs « dans l'âme ». Désignés initialement à la reprise de l'entreprise familiale mais la transmission ayant échouée, ils se retranchent sur les savoirs entrepreneuriaux acquis de façon concomitante aux savoirs métier pour asseoir leur légitimité à être indépendant. Comme le soulignaient Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon à propos des dirigeants de grandes entreprises, *« ceux des nouveaux entrepreneurs dont le milieu familial peut être considéré comme un vivier de chefs d'entreprises, à savoir les familles de la petite bourgeoisie entrepreneuriale, adhèrent le plus volontiers à l'idée de la vocation, alors même que de l'extérieur leur destin paraît avoir été d'avance tout tracé »* (Pinçon, Pinçon-Charlot, 2001, p. 15). Il en est ainsi pour nos héritier-e-s de l'indépendance.

Par ailleurs, dans l'ensemble de notre corpus, seule Hélène - unique femme désignée à la succession de l'entreprise familiale - arbore cette tournure langagière. Nous pouvons

ainsi supposer que la division sexuée des tâches en agriculture, intériorisée par notre enquêtée, et donc son assignation à la part administrative particulièrement, l'invite à valoriser les savoirs entrepreneuriaux plus que l'activité même. Le mariage en gendre nécessaire à son installation sur l'exploitation parentale prédisait une division sexuée des tâches.

La désignation garantie la prédiction (Augustins, 1991) et assure donc l'appropriation, inscrite dans le temps long, de l'*ethos* indépendant. Les sacrifiées n'ayant quant à elles, pas été désignées, elles n'ont pu s'approprier les savoirs professionnels qu'*a posteriori* et ne peuvent donc afficher un discours construit autour d'une forme de naturalisation de l'orientation. Or, nous objecterons à cela que les successeurs aussi sont désignés, tandis qu'ils n'évoquent pas être dépositaires d'une âme d'entrepreneur. En effet, lorsqu'ils sont désignés à reprendre la direction de l'entreprise familiale, les successeurs sont, dans un même mouvement, désigné à l'exercice d'un métier. S'opère ainsi une forme de segmentation en fonction de ce à quoi l'on a été désigné, nous permettant de mettre en parallèle le métier et l'indépendance.

D'un langage du corps - « avoir ça dans le sang », « avoir le cœur bien accroché », « avoir le coup de main » - nous passons à un langage de l'âme, du dématérialisé, de l'insaisissable. Les successeurs, en étant désignés au métier, ont dans le corps les savoirs relatifs à l'exercice de ce dernier puisque ce sont précisément ces savoirs qui garantissent la reprise de l'entreprise familiale. Ne pas avoir le métier « en soi » cristallise l'argumentaire qui permet de détourner les autres enfants de l'entreprise familiale.

A contrario, les héritier-e-s de l'indépendance bénéficient principalement d'une transmission de savoirs entrepreneuriaux, renvoyant à des compétences plus malléables et impalpables que les savoirs relatifs à l'exercice du métier. Même si nous n'érigeons pas de disjonction entre savoirs, savoir-faire ou savoir-être au vu du substrat idéologique opposant ceux qui savent et ceux qui font que cette séparation induit, nos enquêté-e-s soulignent une autre forme de distinction des savoirs. Par cette opposition entre corps et âme, les enquêté-e-s mettent en exergue deux modes d'expression des savoirs professionnels en fonction de ce qui leur a été transmis.

Ce parallèle dans l'expression de l'appropriation des savoirs professionnels permet de mettre en lumière d'autres implications sur les représentations des héritier-e-s de l'indépendance. Plus précisément, ces dernier-e-s définissent différemment leur groupe d'appartenance et ainsi, les caractéristiques des membres le composant.

> « Donc… donc je pense que c'est à moi de trouver les solutions, enfin à nous globalement – moi c'est un peu mes convictions – à nous

> globalement en France, les chefs d'entreprise, de regarder des solutions pour garder notre savoir-faire en France et comment on arrive à garder notre savoir-faire en France »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

Il transparait dans le discours de Patricia que le « nous » ne renvoie pas à l'exercice d'un métier particulier comme nous relevons un « nous, agriculteurs » ou un « nous, gens du bâtiment » parmi les successeur-e-s. En revanche, Patricia met en exergue un « nous entrepreneur-e » qui sous-tend un rôle particulier mais aussi des compétences et donc des savoirs spécifiques à ce groupe. Cette conception du collectif est particulièrement vivace dans le discours des femmes de cette catégorie - les déshéritées. Les déshéritiers, *a contrario*, ayant été initialement désignés à succéder, continue à concevoir leur groupe professionnel relativement à leur branche d'activité et non aux modalités de son exercice : le métier prime.

> « Dans le bâtiment, on travaille forcément ensemble. Sur un chantier on est pas tous seul. Déjà on fait le même boulot. Enfin vous voyez ce que je veux dire, chacun sa spécialité, mais je veux dire quand on est du bâtiment, on est du bâtiment »
>
> (Michel, 64 ans, Electricien)

Lorsque seul l'*ethos* indépendant est transmis familialement, alors les enquêté-e-s valorisent leur rôle et leur statut de chef-fe-s d'entreprise plus que de « gens de métier » (Zarca, 1987).

En mettant au cœur de leur discours la figure de l'entrepreneur-e et son « âme », nos enquêté-e-s érigent également les frontières avec ceux qui n'en sont pas : les salarié-e-s. Quand bien même certain-e-s héritier-e-s de l'indépendance avancent la perte de leur emploi comme tremplin à leur installation, le plus grand nombre d'entre eux souligne une aversion pour la hiérarchie des places et des rôles propre au salariat. Cette inimité eu égard à l'organisation salariale représente une valeur cardinale de l'indépendance, transmise au sein du cercle familial.

> « Ah ben parce que… Alors moi j'ai jamais trop eu la fibre salariée, avoir quelqu'un au-dessus de soi j'aime pas trop, donc… (...) Moi j'ai toujours eu ce projet-là, j'avais toujours pensé alors un commerce, une auto-école

> par contre j'y avais pas pensé, c'est vraiment par hasard, mais un commerce ou quelque chose quoi. Voilà »
>
> (Marine, 27 ans, Gérante d'auto-école)

> « Bon il y avait des différends quand même entre nous [avec son patron]. Bon c'était un travail qui me plaisait, j'étais bien rémunérée mais je me sentais un peu…comme on dit un peu gênée aux entournures et voilà j'ai voulu tenter l'aventure, voilà. Bon je reconnaissais que c'est…quand j'y repense rétrospectivement, je me dit « ben fallait pas avoir peur » et en même temps le salariat je n'en pouvais plus, c'était pas pour moi »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

Evelyne n'a finalement « pas eu peur » de tenter l'aventure. Cette remarque d'Evelyne amorce une autre dissociation entre entrepreneur-e-s et salarié-e-s : le rapport au risque. Il existe une différence sociologique fondamentale entre le péril et le risque. Dans le premier cas, l'individu est passif, « mis » en péril tandis que, dans le second, l'individu est actif dans la « prise » de risque (Alter, 2014). La prise de risque réside principalement dans l'installation à son compte et, en ce sens, elle est plus importante chez les entrepreneur-e-s que chez les salarié-e-s. Le fait de quitter un emploi stable pour se lancer dans l'entrepreneuriat ne soulignerait il pas une familiarité aux risques en adéquation avec les valeurs et les représentations de l'entrepreneuriat qui leur aurait été transmis avec l'*ethos* d'indépendant ? En effet, la prise de risque n'est pas des moindres puisque les travailleur-e-s non salarié-e-s s'engagent dans une voie où il y a une probabilité de revenu nuls ou négatifs, ainsi qu'une forte dispersion des revenus positifs et enfin une forte variabilité de ces revenus dans le temps (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014).

> « Les actionnaires ne faisaient pas d'ingérences et s'ils avaient les mêmes valeurs, parce que si les actionnaires commencent à me dire des dollars ou des euros, des euros, des euros et on se fiche de ce qui se passe au niveau humain, je pourrais pas travailler avec des actionnaires comme ça. Mais, en fait… oui l'avantage finalement d'être travailleur non salarié et d'être finalement son propre patron c'est quand même qu'on a cette liberté et on va là où on veut aller. Après, ça nécessite un peu de courage, parce qu'il y a des risques qui sont non négligeables, après il faut les accepter, il faut…je pense que… après, en tant que femmes, je pense

> qu'il y a des femmes qui ont peur surtout des plus jeunes, pas toute, attention, parce que celles qui l'ont fait elles ont pas de problèmes »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

> « C'est sûr que c'est un risque à prendre parce que tant qu'on est salarié, on ne se pose pas de question. On a un salaire qui tombe tous les mois, on a la sécurité sociale, on fait ses heures et basta. Une fois à son compte on a plus tout ça et il faut quand même en avoir conscience avant de se lancer. Après moi mes parents étaient exploitants donc on vit dans une ambiance comme ça, on sait à quoi s'attendre quoi »
>
> (Franck, 42 ans, Couvreur-zingueur)

Ainsi, au-delà de ce déni hiérarchique et de ce « besoin d'indépendance », les enquêté-e-s héritier-e-s de l'*ethos* indépendant ont intégré l'idée d'une prise de risque nécessaire, qui ne se retrouve pas dans les discours des *self-made wo-men*. La transmission familiale de savoirs entrepreneuriaux constitutifs de l'*ethos* indépendant inclus donc un rapport au risque spécifique au monde de l'entreprise ainsi que des savoirs en gestion du temps et de l'argent. Avoir « l'âme d'un-e chef-fe d'entreprise » est ainsi une manière, pour les enquêté-e-s de cette catégorie, de justifier de la place professionnelle qu'ils occupent et à laquelle ils ont été désignés au sein du cercle familial.

2. « Il faut s'entourer » pour perdurer

L'installation en tant que travailleur indépendant se fait d'ordinaire à proximité du lieu de résidence, puisque, rappelons-le, l'installation est une manière de se sédentariser (Bertaux-Wiame, 1999, 2003). Les héritier-e-s de l'indépendance ne se soustraient pas à cette logique et se sont donc presque tous[123] installés dans leur commune de résidence ou à proximité[124].

> « Non, on a ouvert ensemble, ouais ouais. Donc moi je travaillais en Alsace, mais comme c'était complètement bouché là-bas. Il y avait trop de…il y avait pas assez de…alors que ce soit au niveau des locaux ou des…ou c'était trop cher ou il y avait trop d'auto-écoles, tout simplement, alors qu'ici ben il y en avait pas. Nous on était d'ici à la base.

[123] Seule Sophie a créer son entreprise dans son village d'origine puis l'a déménagé avec elle lorsqu'elle s'est installé chez son conjoint, dans une région limitrophe.

[124] Caroline et Patricia ont toutes deux créer leur entreprise dans une autre localité que leur lieu de résidence se situant à moins de 20 km de cette dernière.

> On est né ici, donc…Marine travaillait ici aussi, elle a pas quitté la région, donc, du coup, on a ouvert ici. Moi je voulais revenir là dans tous les cas »
>
> (Justine, 30 ans, Gérante d'auto-école)

> « Donc cerise sur le gâteau, je trouve une entreprise qui est vraiment à cinq minutes de chez moi. Et là c'était vraiment la cerise sur le gâteau, parce que je m'étais donné un…j'avais dit « je veux pas déménager », mais je m'étais donné un cercle en gros 45 minutes, une heure maxi de trajet, parce que ça fait déjà deux heures par jour, donc je m'étais donné ça mais je voulais pas non plus…et là je trouve un truc à 5 minutes de chez moi »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

Créer son entreprise près de chez soi favorise l'intégration locale des entrepreneur-e-s même si ces derniers ne bénéficient pas, au même titre que les successeur-e-s et « sacrifiées », de l'enracinement intergénérationnelle de l'entreprise. Souvent, la résidence néolocale de la famille nucléaire - dans un lieu différent des parents de chacun des conjoints -, tisse le réseau sur lequel peut reposer l'entreprise, à savoir le maillage relationnel et l'investissement local du couple. Cette volonté d'inclusion qui invite nos enquêté-e-s à s'investir localement ne concerne pas uniquement les héritier-e-s de l'indépendance mais également les *self-made wo-men*, en d'autres termes ceux qui ne bénéficient pas de l'ancrage de la famille sur un territoire.

> « Mais bon c'est vraiment pour rencontrer des gens, pour avoir à nouveau une vie, une vie sociale. Dans le village on s'est…on s'est intégré y a pas de souci, mon mari il est conseiller, il est président du comité des fêtes donc on rencontre des gens. Les enfants quand on est arrivé ils avaient 10 ans de moins donc l'intégration par l'école il y a rien de mieux, c'est vrai, y a rien de mieux que par l'école »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

> « Après, ce que je vous ai pas dit c'est que je suis quelqu'un aussi d'engagement et donc je fais partie de…je fais des autres choses à l'extérieur et euh (...) et je suis actuellement présidente de l'association locale de l'aire urbaine, je termine en juin parce qu'on est élu…deux ans

> renouvelables, donc je termine en juin, et je prends la présidence de la région »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

Etre « du coin » paraît dès lors important pour inscrire l'entreprise localement et favoriser le développement d'une clientèle appuyée sur des réseaux durables. Ceci est d'autant plus vrai que les héritier-e-s de l'indépendance ne bénéficient pas de la renommée familiale puisque leurs entreprises ne se situent que rarement dans le même secteur d'activité que leurs parents. Néanmoins, nos enquêté-e-s disposent souvent de quelques clients avant de créer leurs structures, ceci étant, comme nous venons de le souligner, favorisé par leur ancrage local, par l'exercice antérieur de cette même activité ou par la reprise de l'entreprise leur permettant de conserver ainsi sa clientèle.

> « Je me suis rendu compte que c'est moi qui créait mais que je partais pas toute seule, parce que j'ai eu l'opportunité de partir avec quelques personnes de l'équipe que je connaissais déjà, qui m'ont suivie. Je connaissais déjà un peu les clients (...) mais ça s'est fait finalement petit à petit assez facilement, comme il y a pas mal de clients qui me connaissaient déjà avant, ben ils ont suivi déjà un peu la structure quand elle s'est créée, petit à petit on a réussi à en capter d'autres et puis… »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

> « Quand on reprend une entreprise ce n'est quand même pas la même chose que de partir de rien. Ca faisait quelque temps que j'y travaillais, j'y avais pris mes marques et mon patron me laissait de plus en plus de responsabilités quand la question de la reprise a été posée. Donc au final, j'avais déjà une clientèle...ça aide pour le bouche-à-oreille »
>
> (Franck, 42 ans, Couvreur-zingueur)

S'assurer d'une clientèle est, du reste, pour les héritier-e-s de l'indépendance une manière d'amenuiser les risques liés à l'installation. Ce risque étant moins souvent partagé au sein du cercle familial que chez les héritier-e-s de l'entreprise familiale, l'installation nécessite un fin calcul dont le but est de peser le pour et le contre de l'entrepreneuriat. Viennent peser dans ce calcul des savoirs acquis familialement - rapport au risque, déni du salariat et besoin d'indépendance, connaissances gestionnaires, présence d'une clientèle et d'un réseau etc. - leur permettant de s'installer en ayant connaissances du monde social dans lequel ils s'insèrent.

Pour assurer son activité et la pérennité de son outil de travail, l'entrepreneur-e doit donc s'inscrire dans des réseaux professionnels. *« Les groupes dont l'individu fait partie constituent en quelques sortes un système de coordonnées tel que chaque coordonnée nouvelle qui vient s'ajouter la détermine de façon plus exacte et plus nette. L'appartenance à l'un d'entre eux laisse encore une marge d'action assez vaste à l'individualité ; mais plus ils sont nombreux, moins il y a de chances que d'autres personnes présentent la même combinaison de groupes, que ces nombreux cercles se recoupent encore en un autre point »* (Simmel, 1999 [1908], p. 416).

> « Je suis, en particulier, donc dans deux réseaux de chefs d'entreprise, je suis dans le réseau « Entreprendre » (...) Et puis je fais partie du Centre des jeunes dirigeants (...) Donc moi…moi je conseille…je conseille aux gens – et je trouve que c'est bien – c'est que quand vous commencez à être chef d'entreprise, il faut être dans des réseaux de chefs d'entreprise, parce que eux ils comprennent et eux…et quand je dis réseaux c'est pas des gens qu'on voit deux fois par an, c'est vraiment des gens qui vous voient pas quotidiennement mais régulièrement, puis qui voient quand vous partez en vrille et eux ils vont vous récupérer (...) mais ça c'est des fautes de certains chefs d'entreprise...il faut s'entourer ! »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

> « Je côtoie des artisans tout le temps, je suis conseiller de l'enseignement technologique au niveau de l'inspection académique pour tous les examens en CAP pâtissier donc je suis au LEP, je suis au CFA…C'est important d'être en contact avec des gens qui font la même chose que vous »
>
> (Maurice, 62 ans, Pâtissier)

Même si les femmes peuvent être exclues de certains réseaux professionnels traditionnellement masculins (Fenwick, 2003), elles bénéficient, au même titre que leurs congénères de cette catégorie, de l'entourage professionnel de leurs parents. Ainsi, au-delà des réseaux formels d'entrepreneur-e-s, les héritier-e-s de l'indépendance disposent de réseaux informels qu'ils n'hésitent pas à mobiliser. Avoir des connaissances dans sa chambre consulaire de rattachement, employer le même comptable que ses parents en qui la famille peut avoir confiance, sont quelques exemples de relations informelles dont disposent les héritier-e-s de l'indépendance plus que les *self-made wo-men*. La phase de création ou de reprise d'entreprise est donc caractérisée par la mobilisation de relations existantes ainsi que la construction et la consolidation de nouvelles relations avec des

personnes appartenant au milieu entrepreneurial. Les relations sont principalement d'ordre professionnel mais les entrepreneur-e-s ne s'exemptent pas des relations familiales, notamment avant le dépôt des statuts.

> « *Et votre comptable vous l'avez rencontré comment ?*
> Alors le comptable c'est une connaissance à une amie de Marine, une meilleure amie de Marine, c'est son oncle, voilà. Dès qu'on a parlé de ça : « J'ai lui, j'ai lui », voilà. Notre oncle est garagiste, donc c'est vrai qu'on s'est tissé…
> *Votre oncle s'occupe de vos voitures ?*
> Oui, les petites réparations. En fait, on s'est tissé un lien comme ça à la base, parce qu'on avait des connaissances, et puis euh, au fur et à mesure, en travaillant avec les gens, ben oui. Voilà, on l'a trouvé comme ça »
>
> (Justine, 30 ans, Auto-école)

Quand bien même les héritier-e-s de l'indépendance mobilisent leur réseau d'interconnaissance et s'appuient sur des liens familiaux et amicaux pour s'entourer professionnellement, ils maitrisent davantage que les *self-made wo-men*, les réseaux professionnels. De ce fait, ils s'investissent davantage dans des réseaux formels puisque l'appropriation de savoirs relatifs à l'indépendance professionnelle les a initié plus tôt à l'univers de l'entreprise. Ils ont ainsi conscience des enjeux professionnels afférents à l'intégration dans ces réseaux. *« Tout se passe comme si la nouvelle entreprise se découplait peu à peu de sa configuration initiale et de son encastrement, à la fois dans les réseaux interpersonnels et dans les dispositifs de soutien public, et fonctionnait de plus en plus sur un registre marchand »* (Barthe, Grossetti, 2008, p. 604-605).

> « Je cherchais un genre d'association afin que je ne me sente pas trop seule parce que je me disais je vais être toute seule pour tout gérer, ça peut être quand même lourd. Et c'est là qu'il m'a dit « ah ben il y a un syndicat des maître d'œuvre et d'architecte, je connais bien celui qui était son président pendant des années », il m'a donné son adresse, je suis allée le voir et donc je fais partie d'un syndicat de maître d'œuvre et architecte, on se réunit environ une fois par mois, c'est un syndicat national, mais il y a les antennes régionales avec un président machin et donc l'inconvénient voilà c'est la solitude mais j'y remédie »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

> « Il m'a contacté parce qu'on se connaissait dans le milieu pro. Il m'a contacté, il a commencé à lancer le club et il se trouve que dès qu'il partait, ben il me confiait le bébé, dès qu'il était pas là ce jour-là, ben il me confiait le bébé et puis en fait il a racheté une société à Bordeaux et du coup il m'a laissé avec le club voilà. Donc j'essaie de… j'ai perpétué avec toute l'équipe, enfin tous les gens du club, on a perpétué le truc donc…voilà c'est super intéressant aussi (...) en fait, tous les jeudis matin, deux fois par mois, toutes les deux semaines…deux à trois semaines des fois, on se réunit dans un bar qu'on connaît, qui est réservé pour nous de 7h30 à 9h du matin, on prend café croissant jus de fruits, tout ça et puis le but c'est de se présenter, donc chacun se présente en une ou deux minutes et on dit « moi je cherche des clients ou des potentiels contacts dans tel ou tel domaine d'activité » et le but c'est d'échanger les contacts quoi. C'est de dire « ah ben attends, moi je bosse pour untel peut-être qu'il aurait besoin de ci ». Enfin c'est vraiment de créer un réseau professionnel en fait »
>
> (Maëva, 31 ans, Infographiste)

Les réseaux sociaux dans lesquels s'inscrivent nos enquêté-e-s sont à comprendre comme des dispositifs qui permettent de réduire l'incertitude vis-à-vis du produit ou du service qu'ils proposent (Karpik, 2007). Comme le soulignait Mark Granovetter les entreprises sont aussi *« construites par des individus dont l'action est à la fois facilitée et limitée par la structure et les ressources disponibles des réseaux sociaux où ils s'inscrivent »* (Granovetter, 1994, p.86). Ainsi, nous n'abondons pas dans le sens de certaines recherches qui mettent en évidence le manque d'implication des femmes entrepreneures dans les réseaux d'affaires (Cornet, Constantinidis, 2004) ou leur moindre performance en matière de réseautage du fait d'un manque d'intérêt et d'information (Cornet *et al.,* 2003). Notre analyse tend à montrer que ce ne sont pas « les femmes » qui se trouvent être moins inscrites dans les réseaux professionnels formels ou informels mais plutôt celles qui ont une moins bonne connaissance du monde de l'entreprise avant de s'y engager, en d'autres termes celles qui n'ont pas bénéficié d'une transmission familiale des savoirs entrepreneuriaux : les *self-made women*.

La participation à des concours concernant l'entrepreneuriat est, de ce fait, révélatrice d'approches différentes entre les femmes des deux catégories - déshéritées et *self-made women*. En effet, nous pouvons remarquer que seules des déshéritées se sont orientées de manière autonome vers le ou les concours auxquels elles ont participés. Cette autonomie

peut être interprétée comme caractéristique d'une certaine maitrise du champ entrepreneurial.

Lorsqu'elles participent à un concours, fréquemment orientées par les réseaux d'accompagnement des entreprises ou les chambres consulaires, les *self-made women* soulignent davantage la valorisation personnelle que ce dernier leur a apporté, ce qui corrobore l'importance de reconnaissance par autrui, sur laquelle nous reviendrons. Pour les déshéritées, le principal apport du concours se trouve dans la publicité faites à l'entreprise et le développement de leur réseau. Elles sont, par surcroit, plus nombreuses à avoir reçu un prix. Ce prix, toutes l'on investi dans l'entreprise, ce qui n'est pas le cas des *self-made women*, qui l'ont davantage utilisé pour remettre à flot leur compte personnel ou se faire plaisir après de durs mois de labeur de montage de projet. Ceci transcrit ainsi un rapport différent à l'entreprise et à l'acte d'entreprendre. De plus, la participation à des concours et encore plus lorsqu'une récompense est délivrée, agit comme un dispositif de jugement impersonnel sur lesquels le consommateur pourra s'appuyer pour contrer l'incertitude (Karpik, 2007). Les déshéritées, plus familières du milieu entrepreneurial, sont susceptibles de sortir plus souvent gagnantes de ce type de concours et bénéficient donc plus de cet avantage que les *self-made women*.

Cet exemple de la participation au concours en comparant les logiques des déshéritées et des *self-made women*, permet de souligner la maîtrise du monde de l'entreprise des premières ainsi que leur capacité à s'entourer en s'inscrivant dans des réseaux professionnels plus que les secondes.

3. « C'est un vrai métier d'être entrepreneur »

Les héritier-e-s de l'indépendance présentent un rapport particulier à l'entreprise. Comme le soulignait Patricia précédemment, les chef-fe-s d'entreprise ont un rôle à jouer afin de conserver les savoir-faire, une mission à remplir qui va au-delà de la production de biens en direction du lien social (Alter, 2012).

> « Et j'estime qu'en étant chef d'entreprise, j'ai autant un rôle économique, qui est le rôle forcément que j'ai le plus fort, mais aussi un rôle sociétal où…où je dois pas…enfin je dois faire attention à ce que je fais etcetera. Si demain je décide de me dire « Bon moi ras le bol, ça me coûte moins cher d'aller fabriquer en Tunisie » ben je laisse tant de personnes sur le carreau »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

« Les patrons atypiques redonnent ainsi au capitalisme des intentions, un esprit qui avaient prévalu lors de sa constitution. [...] L'association entre une trajectoire biographique tourmentée et la capacité à se saisir de l'entreprise comme moyen d'inverser le destin repositionne ainsi la logique patronale. Elle réinscrit le capitalisme dans sa perspective axiologique originelle (orientée par les valeurs), et critique sa perspective téléonomique actuelle (orienté par la finalité économique) » (Alter, 2012, p. 137). Cette conception du rôle de l'entrepreneur-e ne signifient pas pour autant une négation de toute question économique, qui reste, comme le dit Patricia « le rôle le plus fort ». « Produire des biens et de la richesse », mais aussi réussir à en vivre. Aussi, la rémunération reste un élément important du travail en général et il en est de même du travail à son compte. La quasi-totalité des héritier-e-s de l'indépendance professionnelle[125] se versent une rémunération qui serait comparable à ce qu'ils gagneraient s'ils étaient salarié-e-s.

> « On en parlait justement, parce qu'on a une collègue là, ça fait 6 ans qu'elle a ouvert aussi, dans une autre ville, elle gagne combien ?
> <situation> « 400 », lui dit sa sœur.
> Oui c'est entre 400 et 800 euros par mois la pauvre et elle travaille plus que nous. Nous, depuis le début, ben il fallait bien…on avait des appartements, il fallait bien qu'on vive quoi, alors on a pas eu des salaires mirobolants mais le minimum, 1000 euros à peu près pour payer ce qu'il y avait à payer et puis, au fur et à mesure, on a augmenté un petit peu quoi. On gagne pas 4 000 euros par mois, on a des salaires voilà corrects quoi. Ben sinon, je suis pas vénale mais bon il faut pas exagérer non plus quoi, on va pas travailler pour rien non plus. Mais, depuis le début… Maintenant voilà, on entend souvent « Au début il faut attendre 4, 6 mois avant de sortir un salaire », franchement je fais pas ça moi, si je suis pas payée j'y vais pas »
>
> (Marine, 27 ans, Gérante d'auto-école)

Comme nous l'avons vu précédemment, rares sont ceux, dans cette catégorie, qui créé leur emploi en raison d'une carence en opportunités salariales. Il s'agit davantage d'une cosmogonie professionnelle. De ce fait, entreprendre est une manière d'exercer une activité qui doit être rétribuée en tant que telle. Cette norme de rémunération va de pair avec une norme de quotité de travail. En effet, les héritier-e-s de l'indépendance se conforment à des

[125] Seuls Jacques (à cause de son handicap), Dorothée et Maëva (qui se sont installées pour se rapprocher de leur domicile) ne perçoivent pas au moment de notre rencontre de rémunération comparable à un ce qu'un salarié gagnerait.

horaires de travail plus régulés que les successeur-e-s, les « sacrifiées » et les *self-made wo-men*. Ils s'octroient ainsi plus aisément un jour de repos par semaine, qu'ils « méritent amplement », comme le souligne Fabrice. Le rythme de travail reste tout de même plus élevé que lorsqu'ils étaient salarié-e-s, oscillant entre 45h et 55h hebdomadaire, sans pour autant que cela soit considéré comme un inconvénient.

> « Je me rends pas encore compte que je passe trop de temps au travail, en fait. Marine ça lui pèse plus. C'est elle qui me dit « oui mais ta fille elle a aussi besoin de toi ». Moi ça me…c'est peut-être horrible à dire, je me rends pas compte, ça me…ça me pèse pas, pour l'instant en tous cas »
>
> (Justine, 30 ans, Auto-école)

Les héritier-e-s de l'indépendance et de l'entreprise familiale présentent une plus grande régularité dans leur organisation et leur conception du travail - horaires fixes, jour de repos déterminé, rémunération décente - compte tenu de la transmission familiale d'une place au travail et des savoirs entrepreneuriaux qui lui sont corollaires ainsi qu'à la manière dont leurs parents ont eu a gérer leur statut de travailleurs non salariés. La transmission familiale de l'*ethos* indépendant et des représentations de l'activité parentale, permet aux héritier-e-s - de l'entreprise et de l'indépendance - une gérance différente de l'entreprise comparativement aux *self-made wo-men*.

Aussi, la nécessaire gestion de l'entreprise est davantage mise en avant dans les discours des entrepreneur-e-s de cette catégorie. Cette capacité relève, pour nos enquêté-e-s, de compétences distinctes de celles permettant l'exercice du métier, faisant référence, par le fait, à la scission entre corps et âme analysée précédemment.

> « Mais bon globalement je pense quand même que quand il y a un lien de…parce qu'il y aussi des cas que je connais où le père voulait passer au fils ou à la fille et où le fils ou la fille n'a pas les compétences. Je parle pas des compétences techniques ou quoi mais des compétences finalement d'être chef d'entreprise, parce que c'est des compétences que…enfin des compétences spécifiques, c'est un vrai métier d'être entrepreneur »
>
> (Patricia, 44 ans, ingénieure)

Entreprendre nécessite donc l'acquisition de compétences autres que techniques pour garantir l'exercice de l'activité professionnelle. Ces compétences, principalement organisationnelles et administratives, sont d'autant plus valorisées par les déshéritées qu'elles les considèrent comme des compétences spécifiques du chef-fe d'entreprise,

constituant ainsi une part non négligeable de l'activité indépendante. A l'inverse, les déshéritiers, au même titre que les successeurs, dénigrent cette part du travail.

Or, acquérir des compétences permettant de garantir une gestion convenable de son établissement est aussi une manière de limiter les risques pris en s'installant à son compte. Alors même que les entrepreneur-e-s de cette catégorie ont intégré la dimension risquée de l'indépendance, le fait d'endosser de telles responsabilités se manifeste à travers une certaine inquiétude dans les discours. Mais cette conscience préalable des responsabilités et des risques encourus est typique des héritier-e-s de l'indépendance. En effet, pour ces entrepreneur-e-s, il y a une attente de réussite liée à l'inscription temporelle et intergénérationnelle de l'indépendance professionnelle. Ainsi, s'installer à son compte est un « challenge » tout autant qu'une manière de s'épanouir dans son activité. A l'inverse, les *self-made wo-men* ne tiennent pas de tels discours puisque l'installation est soit une question de survie professionnelle, soit une occupation.

Comme nous l'avons déjà souligné, être chef-fe-s d'entreprise implique, pour nos enquêté-e-s d'avoir des salarié-e-s. Les héritier-e-s de l'indépendance sont ainsi plus souvent employeurs[126] que les autres. Pourtant, peu d'employé-e-s[127] ont été recruté-e-s dans le giron familial ou dans le cercle amical des enquêté-e-s. De plus, le recrutement de salarié-e-s n'est pas craint par les entrepreneur-e-s de cette catégorie[128] qui envisagent, pour la plupart, de créer des emplois ultérieurement en fonction des besoins de l'entreprise - à l'inverse des autres catégories de notre typologie. L'entreprise est envisagée comme une entité nécessitant d'être alimentée en moyens financiers, en moyens humains et en moyens matériels. La dimension économique d'une création d'emploi n'est donc pas décrite comme un obstacle à la bonne santé de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas pour les *self-made wo-men*.

> « Non j'ai jamais pris quelqu'un que je connaissais et pff… je sais pas si je ferais, pour être honnête, à moins de vraiment être sure de la compétence de la personne, parce que des fois quand on dit embaucher des membres de sa famille ou embaucher des amis, euh… c'est pas forcément pour moi que ce serait plus difficile mais des fois les gens pensent avoir des passe-droits après, donc il faut être très très clair au départ et donner les règles du jeu au départ »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

---

[126] La moitié des entrepreneur-e-s de cette catégorie a des employé-e-s.

[127] Seul Laurent emploie son fils dans la scierie.

[128] Evelyne et Dorothée n'envisagent, quant à elles, aucunement d'embaucher, notamment parce que leur entreprise et leur lieu d'activité se situe dans leur domicile personnel.

Le recrutement de salarié-e-s au sein de l'entreprise est donc davantage motivé par le recrutement de compétences avérées, inscrivant l'entreprise dans une logique managériale plus que familiale. Pour autant, ne pas employer de membres de sa famille ne signifie pas leur absence complète dans l'entreprise. En effet, pour les enquêté-e-s qui dirigent une SARL[129], certains membres de la famille - parents, conjoint, collatéraux - sont associés à l'entreprise et représentent ainsi une ressource financière non négligeable. En effet, dans l'ensemble de ces situations, les membres de la famille contribuent à la création de l'entreprise par leurs apports au capital social de la société du fait de leurs statuts d'associés. L'investissement initial est par la suite rétribué en fonction des parts sociales de chacun. Aussi, cette conception de l'entreprise propre aux héritier-e-s de l'indépendance diverge de celle partagé par les *self-made wo-men*, mobilisant la SARL et ses associés dans une visée purement organisationnelle, nous y reviendrons.

L'entreprise, en tant qu'entité, est envisagée par les chef-fe-s d'entreprise de cette catégorie sur le long terme, comme durable et constitutive de leur activité professionnelle à temps complet. Aussi, nos enquêté-e-s envisagent déjà des manières de développer leurs structures et de diversifier leur activité, à l'inverse des successeur-e-s, des « sacrifiées » et des *self-made wo-men*. Pour n'évoquer que quelques exemples, Patricia envisage de créer une autre entreprise au Canada, spécialisée sur un marché non développé dans le pays ; Dorothée souhaiterait déposer une marque ; Marie-Claire a recréé une structure réservée à la petite enfance...

Au-delà du métier qui constitue le cœur de l'activité des successeur-e-s, c'est l'entrepreneur-e, porteur de savoirs et donc de compétences spécifiques qui est au centre du discours des héritier-e-s de l'indépendance professionnelle. En ce sens, l'entrepreneur-e est celui qui tient et reste à la barre de son navire. Il sait s'entourer professionnellement, recruter en dehors du sillon familial tout en mobilisant les ressources dont il dispose pour renforcer et développer son entreprise. Aussi, l'acte d'entreprendre n'est pas un acte anodin, un recours ultime à l'emploi dans le discours des héritier-e-s de l'indépendance. Leurs représentations sont forgées par leurs expériences familiales et professionnelles de l'entreprise et ils tendent à être des entrepreneur-e-s avant tout, désignés et socialisés comme tels.

[129] Notamment Patricia, Maurice, Marine, Justine, Laurent et Caroline.

Figure 8 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des déshéritiers

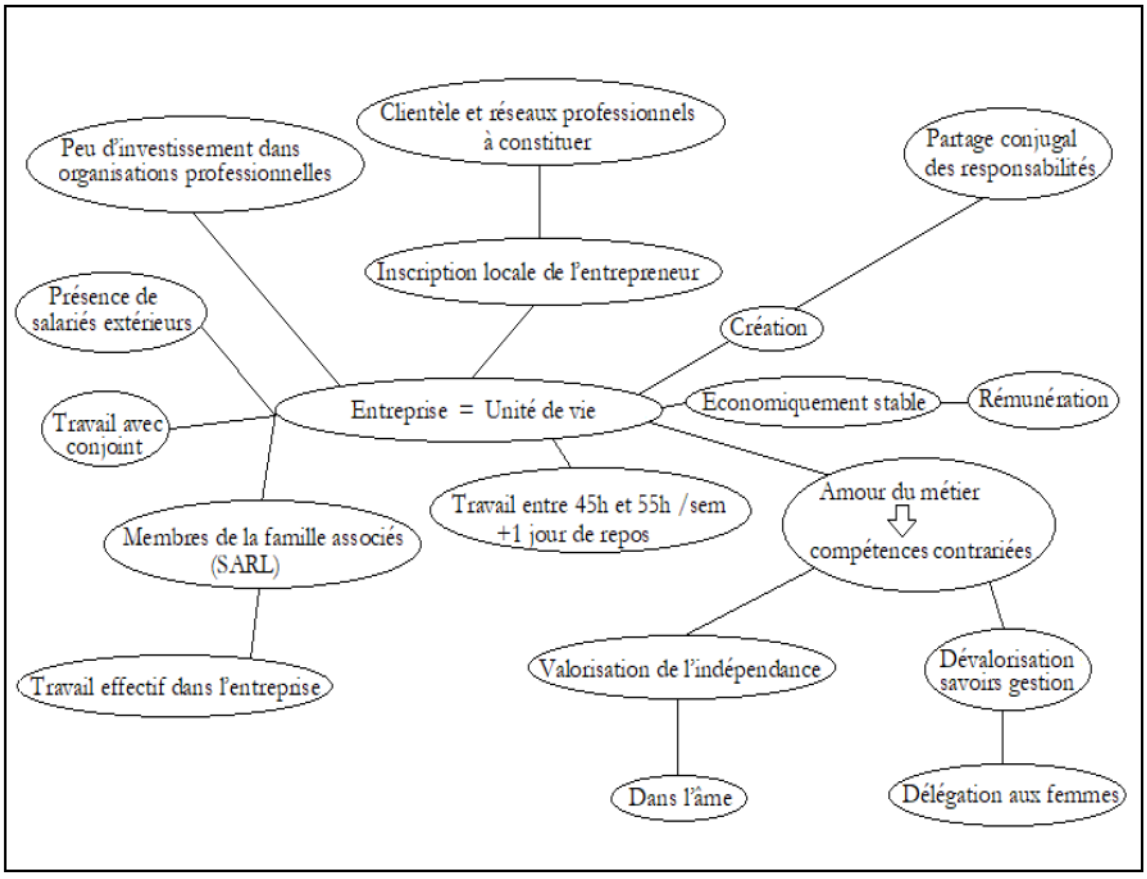
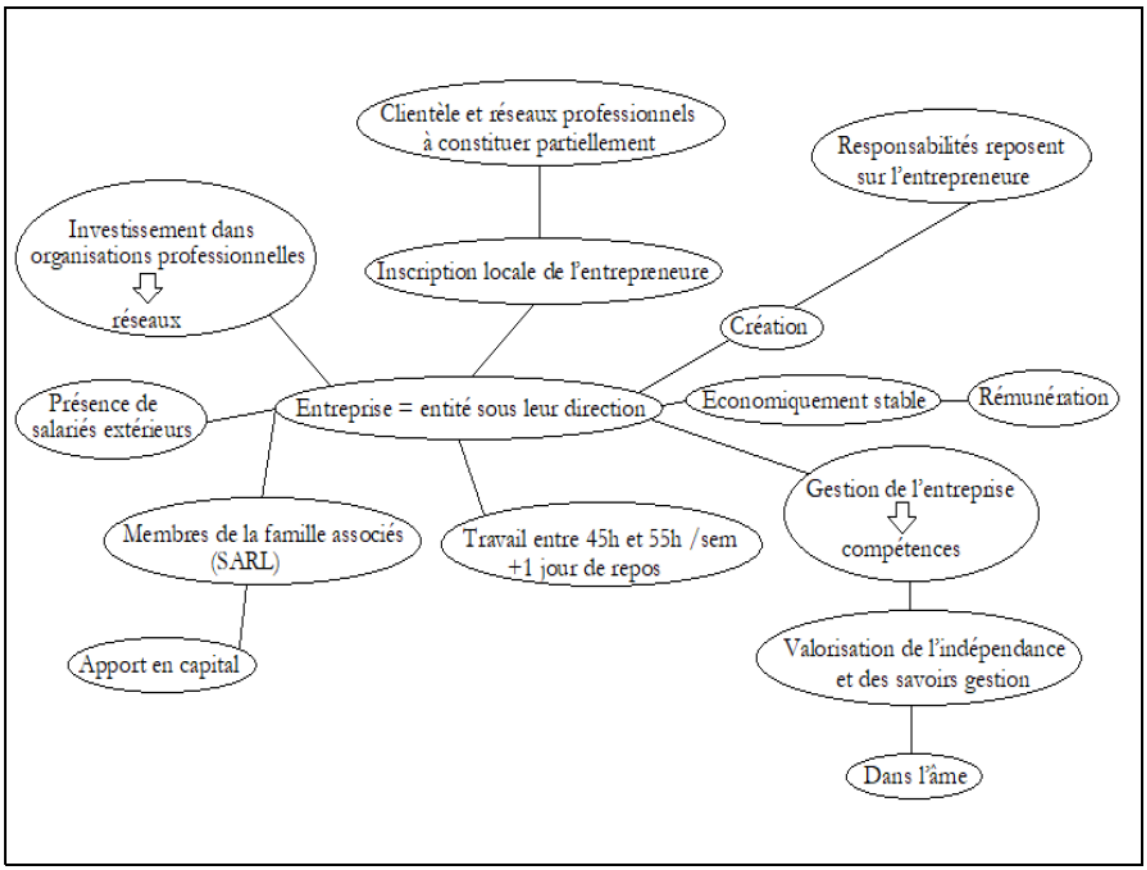


Figure 9 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des déshéritées



IV. Entrepreneur-e-s et précaires

1. « Je voulais me sentir utile »[130] : entreprendre pour avoir une place

Depuis 2000, dans un contexte de chômage, l'entrepreneuriat se présente comme une alternative au salariat voire comme une solution individuelle et politique aux problèmes du chômage (Tellier, 2008). La sortie du chômage par la création de son entreprise fait l'objet de politiques publiques en France depuis 1970 (Darbus, 2008). Sans vouloir être exhaustif, nous pouvons évoquer les soutiens les plus usités par nos enquêté-e-s, en particulier la création de l'ACCRE permettant aux créateur-e-s une exonération des charges sociales pendant un an, réservé au départ aux cadres puis généralisé à toutes les catégories de chômeurs en 1985, qui deviendra le dispositif Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise* (NACRE) par la suite. La mise en place, par les politiques, de dispositifs favorisant la création et la reprise d'entreprise est favorisée également à travers la loi de modernisation de l'économie de 2003 qui facilite d'autant plus les démarches relatives à la création ou la reprise jusqu'à la création du régime d'auto-entrepreneur en 2009 (Abdelnour, 2013 ; Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014).

Ce terrain fertile à l'entrepreneuriat a ainsi attiré pléthore de demandeur-e-s d'emploi. Alors que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se lancer dans l'indépendance à l'issue d'une période d'inactivité professionnelle (Mairey, 2015), 41% des nouveaux chef-fe-s d'entreprises étaient, en 2006, au chômage avant leur installation (Mirault, Salamon, 2008) alors que cette proportion n'était que de 34% en 2002 (Kerjosse, 2007).

La forte proportion de femmes en recherche d'emploi avant de s'engager dans un projet entrepreneurial et donc de se présenter au concours « Entreprendre au féminin » est révélatrice[131]. Dans notre corpus, rappelons-le, la majorité des entrepreneur-e-s rencontré-e-s qui s'installent à la suite d'une période d'inactivité sont des *self-made wo-men*. La répartition entre hommes et femmes de cette catégorie tend pourtant à amenuiser les différences souligner dans les statistiques genrées susnommées. En effet, sur les onze *self-made men*, tous ont créé ou repris leur entreprise dans le but de créer leur emploi, et parmi les dix-huit *self-made women*, elles sont 14 à se trouver dans cette situation.

Comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, le parcours professionnel antérieur à l'installation des *self-made wo-men* est souvent marqué par un lien sporadique à

---

[130] Françoise, 51 ans, Lingère.

[131] Le lecteur-e peut se référer à la Figure 3 : Situation professionnelle des femmes avant le projet de création-reprise d'entreprise.

l'emploi. Or, cette relation discontinue ne concerne pas uniquement les femmes de cette catégorie puisque la totalité des *self-made men* n'exerçait pas d'activité professionnelle avant de s'installer. Du côté des femmes, quatre exceptions[132] viennent nuancer ce tableau. Corinne, Isabelle et Nathalie étaient toutes trois cadres en entreprise avant de créer ou reprendre leur entreprise.

> « Au fur et à mesure où je gravissais les échelons, j'avais l'impression que c'était de plus en plus…de plus en plus étroit en termes de marges de manœuvre. Après, il y avait des choses que je vivais assez mal en tant que femme, c'est pour ça que je vous le signale, même si ça a pas une importance capitale dans mon parcours. Par exemple, le fait d'être amenée à chaque fois à remplacer des hommes, puisque tous les postes que je prenais, sauf celui de gestion des ventes où je remplaçais une femme, mais pour tous les autres j'ai remplacé des hommes. Et, à chaque fois, je me suis rendu compte que le poste était réévalué à la baisse... Au niveau du salaire, au niveau des acquis... Et au final moi ça me convenait pas, donc voilà, je m'ennuyais, j'avais envie de faire autre chose, j'avais… »
>
> (Nathalie, 45 ans, Organisatrice de mariage)

Toutes les trois ont donc quitté leur fonction de cadre en négociant au mieux leur départ afin de s'installer à leur compte, par besoin d'indépendance, par volonté de donner du sens à leur activité professionnelle, par lassitude du salariat. La dernière, Marie, se révèle être dans une position hybride. En effet, elle continue d'exercer son activité salariée de chargée de communication à 60% tout en étant associée avec sa sœur dans le commerce qu'elles ont créé.

Pour les autres autodidactes, la création ou la reprise d'entreprise est une alternative aux difficultés rencontrées pour obtenir un emploi salarié. L'entrepreneuriat apparaît, dans un contexte de raréfaction continue des postes stables, comme une opportunité de se maintenir dans le monde du travail et d'échapper ainsi à diverses formes de déclassement (Darbus, 2008). Cette stratégie a déjà été soulevée par Claire Zalc à propos des hommes immigrés dans l'entre-deux-guerres (Zalc, 2005 ; Zalc, 2010). Ne trouvant pas de place dans le monde ouvrier, ils s'en vont chercher refuge dans l'indépendance à travers une « inscription de détresse » (Bonnet, 1975) au registre des métiers. S'installer à son compte renvoie dans ces situations à une logique d'intégration sociale en accédant à un statut

[132] Corinne, Isabelle, Nathalie et Marie.

professionnel valorisé socialement. Dans cette logique, les *self-made wo-men* en viennent ainsi à se créer une place au travail au moment où ils perdent celle qu'ils détenaient. Créer sa petite entreprise est ainsi une manière de ne pas rester « sans place » et d'éviter l'entrée dans un processus de désinsertion sociale (de Gaulejac, Léonetti, 1994).

> « Donc au bout de cette année d'usine, où on arrive après 50 ans, ou c'est difficile de retrouver, puis qu'on sait que à un moment donné on va se retrouver au chômage c'est une horreur quoi ! Savoir que on est compétent, on sait travailler, on a de l'énergie et quand on se présente on a pas la tête, pas le diplôme, pas… pas le physique qui plaît, pas… un moment donné on a plus envie d'argumenter, donc je me suis dit « je sais travailler dans le commerce, je suis bonne commerçante », quoi, pas bonne commerçante c'est pas ce que je veux dire, j'ai un bon contact avec les gens. Donc je me suis dit je vais créer une entreprise »
>
> (Christine, 58 ans, Restauratrice)

> « J'ai créé en 84, 1984, après une période de chômage et après une période où j'avais fait de la formation. J'avais fait la formation pour adulte. Si on recommence depuis le début, après mon diplôme, en attendant de faire de la géologie, j'ai trouvé un boulot où j'ai fait de la formation. Dans cette société-là, j'ai tout de suite travaillé de manière intéressante. C'était l'époque aussi où – j'avais déjà testé ça à la fac – les micro-ordinateurs sortaient. C'est un autre domaine qui, à côté de la géologie, m'intéressait aussi énormément, donc j'ai fait des formations informatiques dès les années 82, 83, 84. Et puis, comme je travaillais uniquement en CDD pour cette boîte de formation, ben un jour, ils n'ont plus eu besoin de moi. Je me suis retrouvé au chômage et c'est là que j'ai décidé de créer une société de formation »
>
> (Didier, 58 ans, Formateur informatique)

Ils ne deviennent donc pas toujours entrepreneur-e « par vocation ». Les *self-made wo-men* s'en remettent à l'entreprise pour assurer leur propre emploi ou, dans quelques rares situations, pour ne plus subir la relation salariale. Quelles qu'en soient les raisons, dans ces situations, entreprendre est présenté comme un acte en négatif : pour contrer l'absence de place ou par déception de celle qu'on occupait.

Par conséquent, les aléas dans la trajectoire professionnelle des enquêté-e-s, la contrainte économique et l'impossible projection dans l'indépendance avant l'installation

entravent l'adoption d'une rhétorique de naturalisation des savoirs, que ces derniers soient entrepreneuriaux - « l'âme d'entrepreneur-e » - ou relatifs à l'activité - « le métier dans le sang ». Mais une distinction entre hommes et femmes de cette catégorie doit être relevée.

Les *self-made men* avancent plus volontiers une volonté affirmée de maitriser leur destin, en ayant recours, de manière récurrente, à l'image mythique de l'autodidacte. Ils sont ceux « qui n'ont rien reçu », « n'ont rien demandé à personne », « qui se sont débrouillés seul », « qui n'ont pas eu la chance que d'autres ont eu ». En insistant sur la singularité de leur parcours, les *self-made men* valorisent l'étiquette de l'auto-engendrement afin d'être « reconnus » et de se reconnaître dans le monde entrepreneurial.

A l'inverse, les *self-made women* expliquent plus couramment leur orientation vers l'entrepreneuriat par un heureux hasard. Le recours à ce heureux hasard pour expliquer la manière dont elles en sont arrivés à entreprendre, dévoile simultanément, l'absence de maîtrise de leur destin de la part des enquêtées, évoqué précédemment. Est ce que le cumul d'une trajectoire contrariée et d'une socialisation sexuée ferait des *self-made women* un groupe agis plus que les autres ? Cette rhétorique du hasard, de l'influence fondamentale de facteurs extérieurs implique corrélativement une certaine passivité retranscrite dans les discours. Elles sont « tombées là par hasard », « ont atterrit ici », « été amené à rencontrer untel ». Alors que dans la première partie de ce chapitre nous remarquions que cette forme de discours était plutôt l'apanage des femmes, nous pouvons dès à présent affirmer, au regard de l'analyse des modalités de transmission, que ce sont davantage les *self-made women* qui sont concernées.

Mais un hasard se répète-t-il ? Si selon l'adage, le hasard fait bien les choses, alors il n'a pas « poussé » nos enquêtées vers l'entrepreneuriat qu'une seule fois. En effet, certaines d'entres-elles sont devenues de véritables *serial* entrepreneures. C'est le cas de Lucie, Jessica, Hyacinthe, Christine, Rose-Marie, Tatiana et Corinne, qui ont toutes, dans leurs parcours, initié et géré diverses entreprises. Il est tout-à-fait symptomatique que les polycréateur-e-s de notre corpus soient exclusivement des polycréatrices, qui plus est, appartenant toutes à notre catégorie d'autodidactes. Ces *serial* entrepreneures sont également les moins diplômées du corpus et ont exercé des activités entrepreneuriales diverses et variées[133]. Une fois encore, pour résister au *patchwork* professionnel dans lequel elles sont prises ainsi que pour contrecarrer la difficulté à trouver un emploi salarié stable, elles persévèrent à travers l'indépendance professionnelle, dans des secteurs d'activité multiples, ceci ne favorisant pas

[133] Rappelons ici que plus de la moitié des *self-made wo-men* - principalement des femmes - exerce une activité entrepreneuriale sans lien avec sa formation initiale ou ses expériences professionnelles antérieures.

une bonne connaissance du secteur d'activité, ni la possibilité de s'appuyer sur des relations professionnelles.

Prenons, pour illustrer notre propos, quelques exemples de trajectoires entrepreneuriales de polycréatrices. Lucie, qui est un exemple notoire au vu des multiples créations et bifurcations (Abbott, 2010) empruntées, a initialement créé une auto-école, suivie d'un élevage de lapins avorté à l'état de projet pour enfin en venir au café puis au restaurant. Même si les expériences entrepreneuriales de Lucie sont très nombreuses, Jessica est, quant à elle, passée d'un magasin de vêtement à une entreprise de pompes funèbres ; Rose-Marie de la production alimentaire biologique à la médiation culturelle ou encore Hyacinthe d'une chocolaterie à un commerce d'art de la table.

Les difficultés d'insertion professionnelle des *self-made women* corrélées à la multiplication des emplois occupés dans des secteurs d'activité variés, impliquent la création d'une première entreprise pour stabiliser leur trajectoires professionnelle. A la suite d'un premier échec, la hantise de ne pas retrouver de place au travail dans le monde salarial, les invite à démarrer un second projet de création ou reprise, comme le souligne l'analyse de la trajectoire de Lucie. Mais l'élaboration d'un nouveau projet d'entreprise n'est pas forcément séquentielle. Elle peut effectivement être intercalée de contrats de travail salarié, souvent précaires, qui alimentent notre idée que la recherche d'une place au travail prime sur l'indépendance professionnelle et que l'indépendance est même perçue comme une manière de résoudre une situation de non emploi devenu trop critique.

> « Vous croyez qu'on trouve facilement du travail avec ma tête de rouleuse de nems (rire) ? Non, c'était pas possible et en plus j'ai un sale caractère, je me laisse pas faire donc avec un chef c'est pas possible. J'ai essayé mais ça a été compliqué donc du coup on est parti et on a créé un auto-école avec mon ex-mari »
>
> (Lucie, 56 ans, Restauratrice)

> « J'ai eu un très grave accident qui m'a immobilisée pendant 18 mois et donc évidemment j'ai perdu le job parce qu'ils pouvaient pas m'attendre pendant 18 mois, donc ils ont pris quelqu'un d'autre (...) Donc euh… je me suis réparée pendant ces mois et… au bout de 18 mois il fallait que je retravaille (...) Et donc j'ai… j'avais postulé… il m'est arrivé des choses incroyables quand même, parce que j'avais postulé pour être commerciale encore, ça me convenait de faire ce travail et ça me plaisait, mais là c'était pour vendre une petite carte, donc il y avait pas de grosses choses à porter, donc ça me paraissait très bien (...)Et je me suis entendu

> dire « Mais Madame, avec l'accident que vous avez eu, de toute façon, personne ne voudra jamais vous embaucher » (...)Et donc, du coup, j'ai créé de nouveau une… un magasin, voilà »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

Il est notoire que les expériences de polycréation d'entreprise sont, pour les *self-made women*, une tentative répétée de se faire une place au travail. Il en est différemment pour nos deux déshéritées elles-mêmes polycréatrices. Patricia et Marie-Claire ont créées deux entreprises mais dans des conditions toutes différentes et qui ne relèvent pas de la même logique que les *self-made women*. En effet, elles dirigent deux entreprises de concert. Le développement de la première entreprise les incite à créer ou reprendre une seconde structure pour développer davantage leur activité, par conséquent dans la même branche. Alors que toutes nos polycréatrices se trouvent être des femmes, nous montrons, une fois encore, que le rapport à l'entreprise est différent entre *self-made women* et déshéritées.

Rappelons que l'un des traits saillants qui caractérise notre catégorie de *self-made wo-men* est précisément l'absence d'ascendants chef-fe-s d'entreprise desquels, à l'égal des héritier-e-s de l'entreprise et de l'indépendance, ils auraient pu bénéficier d'une transmission des valeurs, des représentations et des pratiques de l'indépendance. Autant d'éléments qui corroborent notre hypothèse selon laquelle l'absence de transmission familiale de savoirs professionnels relatifs à l'entrepreneuriat conduit à un rapport spécifique, de type instrumental, à la création d'entreprises rendant celles-ci plus fragiles et potentiellement moins pérennes.

Mais le développement de l'entreprise est aussi à comprendre en terme de potentialité d'emploi. Aussi, douze des vingt-neuf *self-made wo-men* ont des salarié-e-s avec une répartition parfaite entre hommes et femmes employeur-e-s. Les *self-made wo-men* emploient en moyenne moins de personnel que les employeur-e-s des autres catégories. Par ailleurs, toutes les enquêtées[134] qui ont repris une structure existante déjà composée de salarié-e-s, ont fait au mieux pour conserver le personnel en place. Pour les autres, elles ont surtout employé des membres de leur famille. C'est en effet chez les *self-made women* que l'on observe le plus grand nombre de recrutement au sein du cercle familiale, notamment des enfants.

Corrélativement à leur embauche, les membres de la famille se retrouvent souvent associés lorsqu'il s'agit d'une SARL. Mathieu est associé à son épouse, Rémy à son frère et sa mère, Didier à sa sœur tout comme Marie et Cécile et Hyacinthe à sa nièce. Nous

[134] Oscar est le seul homme de cette catégorie à avoir repris une entreprise.

remarquons ici clairement que les parents font rarement partie du jeu puisqu'il s'opère un recentrage des associés sur la fratrie et le conjoint. Seule la mère de Rémy possède des parts dans l'entreprise afin de maintenir un équilibre pur et parfait dans la répartition de celles de Rémy et de son frère. Aussi, alors que chacun dispose de 49% des parts de la société, leur mère possède 2% pour assurer le lien et l'arbitrage dans une relation fraternelle parfois houleuse.

Concernant les associés familiaux, nous pourrions penser qu'il s'agit de situations similaires à celles des héritier-e-s de l'indépendance mais ce n'est pas le cas. Alors qu'une logique de capitalisation justifie le recrutement des associés pour ces derniers, il s'agit plutôt d'une logique d'organisation professionnelle qui engrange l'association familiale dans l'entreprise[135] pour les *self-made wo-men*. En effet, seuls les membres de la famille qui travaillent concrètement dans l'entreprise sont associés à cette dernière, ce qui n'est pas le cas dans les familles d'indépendants où l'investissement est d'ordre économique.

Néanmoins, dans la grande majorité des situations, les *self-made wo-men* ont tendance à ne pas disposer de personnel et à travailler de manière autonome. Diverses raisons sont avancées par nos enquêté-e-s pour justifier de l'absence de salarié-e-s :

- la crainte de recruter quelqu'un et des responsabilités impliquées
- l'impossibilité économique d'embaucher
- le caractère non nécessaire du recrutement au bon fonctionnement de l'entreprise

Mais, comme nous l'avons souligné auparavant, entre employeur-e-s et non employeur-e-s se joue la représentation du chef-fe d'entreprise.

> « Je ne sais pas si j'ai été un chef d'entreprise alors un bon...encore moins parce qu'on a mis la clé sous la porte (rire). Non mais je veux dire c'est pas comme si on faisait travailler du monde ou quoi que ce soit. On faisait notre petit truc, les deux, voilà »
>
> (Oscar, 42 ans, Gérant d'un café-restaurant)

Les *self-made wo-men* érigent ainsi une distinction entre les chef-fe-s d'entreprise employeur-e-s et leur auto-emploi qui ne relève pas dans leur conception de cette catégorie. En s'installant dans l'indépendance pour se maintenir au travail ou contre le salariat, ils ne s'ancrent pas dans l'entrepreneuriat « par vocation ». C'est, par ses distinctions, tout un pan

[135] Hormis Didier qui a mis sa sœur comme associée « pour les papiers »

de représentations avec le reste de notre typologie qu'ils ne partagent pas. Une frontière se dessine ainsi et avec elle, la traduction de la transmission des savoirs au sein du cercle familial.

Cette frontière oppose l'indépendance en soi et l'indépendance hors de soi. En effet, les héritier-e-s de l'entreprise familiale ou de l'indépendance disent avoir l'indépendance en eux : dans le corps, par le biais du métier conçu uniquement dans l'indépendance pour les premiers ou dans l'âme pour les seconds. *A contrario*, pour les autodidactes, ce sont des forces extérieures, transcendantes, qui les ont amené à entreprendre. Les discours des enquêté-e-s sont ainsi construits autours de l'être et de l'avoir. Nous avons souligné au début de cette thèse, qu'être indépendant-e c'est également avoir, c'est-à-dire posséder ses moyens de production. Mais l' « être » est toujours premier. De ce fait, celui qui n' « est » pas doit « avoir », autrement dit acquérir hors les murs de son être - de la famille et de la transmission -, les savoirs nécessaires pour essayer d'en être.

2. Etre du coin ou pas, quels enjeux pour l'entreprise ?

L'ancrage de l'entrepreneur-e sur un territoire joue un rôle de premier ordre pour l'entreprise, comme nous l'avons montré à propos des héritier-e-s de l'entreprise familiale et de l'indépendance. En effet, « être du coin » est une manière privilégiée pour commencer son activité avec quelques clients de proximité. Ainsi, une forme de réciprocité s'instaure, contribuant à la sociabilité de voisinage par le biais de la boutique (Crossick, Haupt, 1995).

> « En campagne ils sont…ils sont spécial. Ils aiment pas le changement, ils ont peur de tout, même si on est compétent ils préfèrent l'ancienne. Donc Laurine en fait m'a présentée « Vous la connaissez », parce qu'en fait j'étais de Chazelle, mes parents ça fait 25 ans qu'ils sont à Chazelle donc ils sont connus, pour moi c'était un avantage en fait. Elle me le disait mais j'y croyais pas, c'est que voilà toutes les personnes me connaissent, même de vue et donc, du coup, ils ont pas peur »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

Quand on vient d'ailleurs, des difficultés d'intégration peuvent compliquer les premiers temps de l'entreprise. C'est ce que nous raconte, par exemple, Bernard qui, à son arrivée dans le village a eu beaucoup de mal à se faire connaître et donc à se faire une clientèle. Pourtant, il avait réalisé une étude de marché avant de choisir sa commune d'installation et donc d'habitation. Pour favoriser l'identification de son entreprise, il s'est installé en zone

artisanale et a beaucoup investit dans les supports de publicité. Néanmoins, son absence de réseau local, qu'il s'agisse d'autres artisans, de contacts menant potentiellement à des chantiers d'importance ou encore simplement de clients potentiels, lui a rendu la vie dure pendant sa première année d'activité. Bernard n'est pour autant pas un cas anecdotique puisque plusieurs enquêté-e-s de cette catégorie ont rencontré des situations similaires.

Par ailleurs, la majorité des *self-made wo-men*[136] se sont installé-e-s dans la commune même où ils habitent, pour certain-e-s depuis plusieurs générations. Néanmoins, ils sont tout de même beaucoup plus nombreux que dans les autres catégories à venir d'ailleurs. La grande mobilité géographique corrélative au *patchwork* professionnel qui caractérise leurs trajectoires *ante* installation font d'eux des « déraciné-e-s »[137].

Cette absence d'ancrage locale pénalise directement les entrepreneur-e-s puisqu'ils ne bénéficient pas, de fait, d'un réseau d'interconnaissance assez solide pour lancer leur activité et mobiliser des ressources qu'ils n'ont pas directement. Ainsi, parmi ceux qui ne sont pas « du coin », ils sont six dont les entreprises ont effectivement fait faillite au moment de notre rencontre.

> « J'avais de magnifiques huches à pain ici, auxquelles j'ai cru énormément parce qu'elles étaient très belles en design et tout, j'en ai vendu une à Tarare et cinq dans la Loire, dans ma famille et aux amis de ma famille, parce que, voilà, on va chez ma mère, « tiens c'est sympa ça », on va chez ma tante, « tiens c'est sympa ça », et puis bin du coup voilà quoi (...) non mais la clientèle c'est quand même compliqué à former. Et c'est vrai que quand on arrive comme ça, on ne sait pas forcément ce qui peut plaire aux gens de Tarare. Des fois je crois en des produits et c'est finalement ma famille qui finit par me les acheter »
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

Pourtant, cette nécessité d'inscription sur le territoire semble être davantage un atout en milieu rural. En effet, alors qu'Ingrid, Camille et Christine, exerçant en zone urbaine et n'étant pas originaires de cette même zone, se sont bien intégrées auprès des commerçant-e-s alentours et se sont créées au fur et à mesure une clientèle ; Lucie, qui exerce depuis plusieurs années dans la même ville, a rencontré des difficultés pour s'installer. Le lien existant entre l'inscription locale de l'entrepreneur-e et le développement plus aisé d'une clientèle paraît donc plus aléatoire en milieu urbain. Pour autant, de la même manière que

---

[136] Ils sont 17 self-made wo-men sur 29 dans cette situation.
[137] Terme utilisé par Christine au cours de l'entretien.

pour les « entrepreneurs de morale », la réputation des chef-fe-s d'entreprise n'est pas une propriété intrinsèque mais résulte d'un long travail d'étiquetage par des opérateurs externes (Becker, 1985), pouvant effectivement être favorisé par la mobilisation du réseau d'interconnaissance.

Pour contrecarrer cette absence d'ancrage, certain-e-s entrepreneur-e-s préfèrent reprendre une entreprise plutôt que créer[138]. Les *self-made wo-men* s'assurent, par ce biais, une clientèle déjà en place qu'il faudra maintenir à la suite du changement de propriétaire et limitent donc les risques liés à l'indépendance professionnelle.

> « Quand vous reprenez une entreprise, vous êtes sûr d'avoir la clientèle, en fait, vous rentrez et tout se déroule comme avant. C'est l'avantage. Vous avez quand même moins de souci à trouver, c'est pareil, tout ce qui est fournisseurs. L'ancienne propriétaire les a rappelés en disant « Écoutez, vous ne changez rien, vous allez juste changer le nom, le prénom et le compte bancaire »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

> « Quand j'ai repris le café, je savais qu'on était dans un petit village aussi. Je suis née ici, je connaissais presque tout le monde donc même si je suis quand même partie pendant presque 20 ans pour aller travailler dans l'entreprise dans laquelle j'ai évoluée, et bien en revenant là, je pensais qu'il me suffirait de rafraichir la mémoire des gens (rire). Ce que je n'avais pas saisi c'est que l'ancien patron, qui était d'ici aussi, partait parce que ça ne marchait pas (rire) »
>
> (Isabelle, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Dans toutes relations avec des clients, il est question d'un échange monétaire. Or, cette relation marchande n'est pas toujours assumée, notamment par les femmes de cette catégorie, qui ne sont pas à l'aise lorsqu'il s'agit de « parler d'argent »[139]. Pourtant, l'argent a pour fonction de médiatiser l'échange dans un cadre marchand. Selon Georg Simmel, l'argent est le « sommet et expression la plus pure de la valeur économique » (Simmel, 1987, p.84). Si les *self-made women* sont gênées lorsqu'il est question d'argent, ne serait-ce pas par leur difficulté à concevoir et évaluer la valeur objective de leur service ?

---

[138] Rappelons au lecteur-e que les *self-made wo-men* sont plus nombreux à avoir repris des entreprises qu'à avoir créé, relativement aux héritier-e-s de l'indépendance.

[139] Seules Camille et Cécile ne parlent pas, au cours de l'entretien, d'une éventuelle gêne par rapport à l'argent des clients.

> « Est-ce que je suis… enfin c'est un peu *space*, j'assure, je suis toujours là, je suis à l'heure, j'ai un bon contact avec les jeunes, mais par contre au niveau argent il y a des fois je suis gênée de demander de l'argent et pourtant j'ai bossé (...) Là en Juillet j'en ai présenté six et il y en a trois qui n'ont pas eu le permis. J'ai pété les plombs (rire). Je les ai appelés : « ouais vous avez pas assuré, vous faites chier, merde, pourquoi vous avez pas suivi mes conseils ? Voilà maintenant vous aller repayer » (rire). Et puis le souci, parce que normalement quand on est patron on doit pas avoir le souci du portefeuille de ses clients, moi j'ai énormément le souci du portefeuille de mes clients »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

> « Après, il y a des entrepreneurs qui ont une ambition, c'est ça qui les fait avancer, j'avance haut pour avoir le plus possible d'argent. Alors moi, après, mon moteur ça a jamais été de devenir riche. Alors il y en a, pour gagner plus, ils font des trucs supers, c'est bien aussi d'avoir de l'ambition mais bon moi j'ai un peu du mal quand les clients ils viennent pour enterrer leurs proches de leur demander de l'argent déjà donc ça c'est un problème. Enfin c'est un problème, non pas forcément mais quand il y a des familles qui viennent qui n'ont pas les moyens je ne suis pas à 100 euros près. C'est un peu ça que j'ai appris aussi dans mon école de manager, c'est que pour que l'entreprise fonctionne il faut que l'argent rentre mais ce ne sera jamais mon moteur »
>
> (Jessica, 49 ans, Gérante de pompes funèbres)

Il n'est pas uniquement question de l'argent des clients mais également du leur. Aucune des *self-made women* n'a pour « objectif » de réaliser des profits. Il semble donc qu'une césure se forme avec l'idéologie entrepreneuriale - partagée par les entrepreneur-e-s des autres catégories - dans laquelle travailler dur à la tâche permet de réaliser des bénéfices dans le but de vivre mieux ou au moins de subvenir à ces besoins et en partie - ou en totalité - à ceux de sa famille. Ceci implique donc une manière d'être entrepreneur-e spécifique qui tend à fragiliser une fois encore l'entreprise dirigée par des *self-made women*, à l'inverse de celles dirigées par les autres entrepreneur-e-s rencontré-e-s.

Cette manière d'être entrepreneur-e transparait également dans l'inscription des *self-made wo-men* dans les réseaux professionnels. Au moment de la création d'entreprise, une part non négligeable de la concrétisation du projet résulte de la mobilisation de ressources existantes par l'intermédiaire de relations personnelles des créateur-e-s et de moyens de

médiations plus génériques comme les organismes publics ou internet par exemple (Barthe, Grossetti, 2008). Aussi, les *self-made wo-men* tendent à mobiliser davantage les organismes publics et leur entourage personnels sans jamais s'inscrire dans les réseaux formels de leur branche d'activité.

La méthode des chaines relationnelles expérimentée pour comprendre la manière dont les individus accédaient à l'emploi (Granovetter, 1973) permet en effet d'étudier l'activation des relations pour l'accès aux ressources. Même si nous n'avons pas mobilisé cette méthode de manière systématique, l'analyse qualitative nous permet de montrer que les réseaux mobilisés par nos différentes catégories d'acteur-e-s sont différents et que leur utilisation diverge également.

En effet, les successeur-e-s et les héritier-e-s de l'indépendance s'investissent dans des réseaux professionnels formels relatifs à leur branche d'activité ou au monde de l'entreprise - pour les déshéritées. Pour les premiers, cet investissement est réalisé dans une visée souvent militante, pour les seconds dans le but de développer leur réseau.

A l'inverse, les *self-made wo-men* mobilisent davantage leur réseaux d'interconnaissance - familial et amical - pour s'entourer professionnellement. Ils s'investissent dans des réseaux formels au moment du montage du projet, notamment les réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise, mais une fois le projet concrétisé, les *self-made wo-men* finissent par s'en éloigner sans s'insérer pour autant dans d'autres réseaux.

Or, les entreprises qui mobilisent le moins ces relations professionnelles, sont susceptibles de connaitre des difficultés voire des échecs plus que celles insérées dans des réseaux (Barthe, Grossetti, 2008). L'absence d'ancrage territorial et professionnel corrélé à une absence de familiarité avec l'entrepreneuriat des *self-made wo-men*, sont donc des éléments qui fragilisent la situation économique de l'entrepreneur-e- et compromettent donc la pérennité de l'entreprise.

3. « C'est pour m'acheter mes sucettes et mes bonbons »

Etant plus souvent en situation de précarité quant à leur insertion sur le marché de l'emploi, les *self-made wo-men* mobilisent plus que les autres des dispositifs d'accompagnements mis en place par les pouvoirs publics en direction des demandeurs d'emplois. S'ils quittent leur emploi pour créer ou reprendre leur entreprise, dans ce cas il négocient avec leur ancien employeur des primes de départ avantageuses ou une rupture conventionnelle leur donnant droit aux mêmes dispositifs afin d'investir un pécule initial dans l'entreprise. Cet investissement initial est pourtant souvent de faible portée mais contente les *self-made wo-men* qui considèrent que celui-ci suffira à lancer leur activité.

L'entreprise est ainsi ramenée à sa dimension économique dans le discours des *self-made women*. Or, dans les discours des héritier-e-s de l'entreprise ou de l'indépendance, l'entreprise et son bon fonctionnement nécessite des compétences et donc des savoirs sans lesquels il est difficile de l'envisager pérenne.

De leur côté, les *self-made women* favorisent, sans que ceux-ci soient exclusifs, les emprunts au sein du cercle familial[140]. Pour les parents des *self-made women*, issues majoritairement de milieux populaires, l'une des seules façons d'aider leur enfant qui s'installe, serait donc de le soutenir financièrement d'une quelconque manière que ce soit - avance sur héritage, donation, emprunt en leur nom, se porter caution etc. Ces transferts d'argent dans la famille, principalement de la part des parents mais parfois aussi des collatéraux, concernent exclusivement les femmes de cette catégorie. Nous pouvons ainsi nous demander si la rhétorique de l'autodidacte si présente dans les discours des *self-made men* rendrait inconcevable à leurs yeux d'accepter ou de demander un soutien financier à leur famille ?

> « Non, non ! Moi je dois rien à personne. Je leur ai rien demandé, je me suis débrouillé tout seul. Quand je me suis fait licencier, je suis allé frapper à des portes et je me suis lancé tout seul. Si vous commencez à demander à vos parents, à vos frères et sœurs c'est bon après vous êtes redevable et les gens ne se privent pas de vous le rappeler, c'est invivable »
>
> (Bernard, 50 ans, Electricien)

> « Ils demandaient 30 000 euros donc d'apport et donc mes parents m'ont aidée et moi je trouvais normal qu'il y en ai un des deux qui me suive. Même si moi je leur expliquais à la maison, ma maman a fait très peu d'études donc elle avait du mal à suivre, alors que mon papa voilà il a pas peur, donc il est venu avec moi pour les banques, on est allé voir aussi des notaires, pour tout ce qui est reconnaissance de dettes, voilà. On s'est beaucoup renseigné sur internet (...) Voilà, parce que j'ai un frère, donc voilà, pour… au cas où s'il arrive quelque chose il y a une reconnaissance de dette. En fait, on…comme disait la banquière, c'est nos affaires, voilà, mes parents m'ont prêté à moi et finalement c'est moi qui ai tout donné

[140] Ces pratiques d'emprunt dans la famille ne se retrouvent guère dans les autres catégories d'entrepreneur-e-s où s'il est question d'argent alors le capital investi par les membres de la famille est traduit en parts sociales leur conférant un statut d'associés familiaux.

> en apport à la banque. C'est pas un prêt plus un prêt. Moi je leur rembourse en fait quand je peux à mes parents, voilà »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

En axant sur le caractère foncièrement économique de l'entreprise, les *self-made wo-men* préfèrent sacrifier leur salaire plutôt que de mettre à mal leur outil de travail. Il est important de noter que chez les travailleurs non salarié, la différence de revenu entre hommes et femmes, en moyenne de 32 %, est plus marquée que chez les salariés, même lorsque l'on se limite à l'étude des cadres (Amar, Evain, 2006). Aussi, alors que la rémunération reste un élément important dans le discours des *self-made men*, il n'en est pas de même pour les *self-made women*. La « figure hégémonique de l'homme gagne-pain » (Reysoo, 2015, p. 69) permet de comprendre le fait que tous les hommes de cette catégorie prélèvent un revenu pour le fruit de leur travail même si celui n'est pas aussi élevé que s'ils étaient salariés. Adossé au salaire de leur épouse, ce revenu leur permet de participer aux frais du ménage.

Quand bien même, la norme contemporaine est au couple biactif, le salaire des femmes est souvent considéré comme un salaire d'appoint. L'entrepreneuriat n'y fait pas exception. En effet, les *self-made wo-men* sont pour la plupart en couple au moment de leur installation. Ainsi, les relations entre conjoints de sexe différents étant marquées du sceau du genre, l'activité indépendante des épouses est souvent caractérisée comme « un revenu d'appoint », une « activité périphérique », « un à-côté ». Cette conception de l'activité des *self-made women* est également intériorisée par nos enquêtées qui reprennent ce discours à leur compte.

> « Mon activité ne me permet pas de gagner ma vie. C'est clair. C'est pour m'acheter mes sucettes et mes bonbons. C'est comme je dis aux garçons moi c'est pour avoir un petit extra, et c'est un extra qui me fait du bien au moral, qui me fait rencontrer des gens, qui fait que je me sens aussi euh je ne trouve plus le mot…euh…pas indispensable mais je rends service aux gens, voilà. Je peux rendre service aux gens parce que mes clients je leur rends vraiment service et ça je le sens (...) Donc moi je vais faire un petit job, ce sera le plus, ce sera très bien, on pourra te payer ta chambre d'étudiant », voilà. C'est ça, je m'investis pour donc les bonbons c'est mes gosses, les sucettes c'est les vacances deux fois par an (rire). On va se payer des voyages là-dessus. Voilà, c'est vrai que c'est un plus »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

Ce revenu subsidiaire au sein du ménage est donc - tout de même - perçu comme un « plus ». En outre, les situations où les *self-made women* ne perçoivent aucune rémunération de leur activité entrepreneuriale sont rares - seules Corinne et Hyacinthe sont concernées. Nonobstant, les femmes de cette catégorie se versent peu souvent une rémunération qui leur permettrait de subvenir à leurs besoins. Ainsi, ne disposant pas d'un revenu décent, le salaire du conjoint devient indispensable au bon fonctionnement économique du ménage. La majorité des *self-made women*[141] se retrouve donc à être dépendante dans l'indépendance.

> « Alors vous gardez ça pour vous mais en fait je suis en train de mettre la clé sous la porte. Je ne veux pas que ça sorte d'ici par contre parce que j'en ai encore pas parlé autour de moi ou aux clients. Je suis obligée de fermer. Je suis en train de me séparer et je ne peux toujours pas me sortir de salaire donc bon c'est vite vu. D'ici quelques mois, le magasin n'existera plus. Je vais voir pour retrouver dans la grande distribution, j'ai déjà un entretien le semaine prochaine donc j'espère que ça va marcher »[142]
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

La situation de Corinne souligne deux éléments. D'une part, qu'elle ne créera pas de nouveau une entreprise, tout du moins qu'elle n'y aspire pas. Ceci corrobore ce que nous avons montré précédemment concernant les *self-made wo-men* qui n'entreprennent pas « par vocation » mais plutôt par contrainte économique afin de stabiliser leur trajectoire professionnelle tout en gardant en vue un retour à l'emploi salarié. D'autre part, cet extrait d'entretien met en relief de manière exemplaire le nécessaire appui économique du conjoint pour la survie de l'entreprise. Sans ce soutien, l'entreprise trépasse.

Mais ne dressons pas un tableau si noir puisqu'Ingrid, Laetitia, Jessica ou encore Christine réussissent à se verser une rémunération convenable. Serait-il une coïncidence que toutes aient des grands-parents également indépendants ?

> « Elle [sa mère] faisait de la vente à domicile. Voilà donc c'était la journée et beaucoup le soir évidemment, donc c'est là où elle a décidé d'arrêter pour être avec nous quoi, comme mon papa n'était pas là. Mais avant

---

[141] Elles sont en effet 12 sur 18 à dépendre économiquement de leur conjoint. Seules Jessica, Christine et Véronique, célibataires et ayant créé ou repris leur entreprise après leur séparation ; Ingrid, Laetitia et Lucie font figures d'exceptions.

[142] Au-delà du soin pris pour garantir l'anonymat de nos enquêté-e-s, l'entretien avec Corinne s'est déroulé en août 2014. Depuis cette date, l'entreprise a effectivement été mise en faillite, c'est pourquoi nous nous permettons d'utiliser ce passage d'entretien.

> qu'elle devienne nounou en fait c'était nos grands-parents qui nous gardaient. On a jamais eu de nounou. Il y avait mes grands-parents, ils habitaient juste en face de l'école, donc on traversait un petit pont au-dessus de la route et puis on était tout de suite chez les grands-parents. Donc, à la sortie de l'école, quand maman travaillait, on était chez mes grands-parents. Ma grand-mère ne travaillait pas donc c'était pratique, d'ailleurs elle n'a jamais travaillé. Elle a pas eu besoin et à cette époque-là il y avait beaucoup plus de femme au foyer. Mon grand-père, on ne le voyait pas beaucoup parce qu'il était à son compte donc il travaillait beaucoup pour pouvoir faire vivre la famille »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

Lorsqu'elle parle de ses grands-parents, Ingrid relate une importante quantité de travail. Son grand-père maternel, chez qui elle et son frère se rendaient lorsque leur mère était absente, était menuisier indépendant. Ses grands-parents paternels, dont elle parle moins au cours de l'entretien étaient agriculteurs et « ne faisaient que travailler ». Nous pouvons ainsi souligner que lorsque l'indépendance saute une génération et quelle ne concerne donc pas la génération des parents des enquêté-e-s, cela ne signifie pas une absence de transmission. En effet, certaines valeurs semblent transmises par les grands-parents d'Ingrid qui sont constitutives de l'*ethos* indépendant telles que la rigueur de l'investissement dans le travail dans le but de subvenir aux besoins des siens.

D'un point de vue plus organisationnel, les *self-made wo-men* aménagent leur semaine guère différemment des héritier-e-s de l'indépendance. En se réservant une journée de repos par semaine, ils marquent une césure entre le temps au travail et le temps personnel, contrairement aux successeur-e-s et aux « sacrifiées ». Mais une dissemblance doit pour autant être relevée concernant les mères entrepreneur-e-s. En effet, les *self-made women* également mères ont plutôt tendance à s'accorder deux ou trois journées de congé hebdomadaire, voire davantage, dans le but de s'occuper de leur progéniture, faisant de l'entreprise une occupation le reste du temps.

Une différence notoire peut ainsi être remarquée entre les logiques des déshéritées et celles des *self-made women*. Les premières profitent de leur statut de cheffe d'entreprise pour aménager certains moments consacrés à leurs enfants sans que cela ne diminue leur temps de travail. Nous pouvons, en guise d'illustration, évoquer Patricia qui arrivera plus tard au travail afin d'amener sa fille au code et rattrapera le temps consacré à cette activité le soir même. A l'inverse, les secondes diminuent leur temps de travail dans le but de consacrer du

temps à leurs enfants, limitant ainsi le nombre de journées hebdomadaires consacrées à l'entreprise.

A contrario, pour les *self-made women* qui n'ont pas ou plus d'enfant à charge, le travail est omniprésent. Christine, par exemple, travaille sept jours sur sept. L'investissement dans le travail est sans mesure et l'effort valorisé par les entrepreneur-e-s autodidactes, notamment par les *self-made men* qui sont plus nombreux que les *self-made women*[143] à travailler plus de 55 heures par semaine. Cet engagement professionnel leur est permis notamment par la prise en charge du quotidien par leurs conjointes. Ainsi, les entrepreneur-e-s autodidactes - dont le rôle de mère ne donne pas le « la » à celui d'entrepreneure - semblent ainsi happé-e-s par le travail.

> « Mais comme mon entreprise prend un peu d'essor, je travaille trop, parce que, pour faire ma préparation vu que je suis rigoureuse j'y vais entre deux et quatre heures de l'après-midi et je finis à minuit, une heure du matin. Donc c'est trop (...) Je travaille sept jours sur sept. S'il faut que je travaille le midi, je peux ouvrir le midi. Je travaille jour férié, mais je peux ouvrir midi. Ça veut dire que tous les matins il va falloir que je me lève à huit heures du matin, que j'aille faire mes courses, que je fasse ma préparation pour le… etc. etc. c'est-à-dire que à mon entreprise j'y serai de huit heures du matin à minuit, minuit et demi…Là j'ai trouvé une clientèle, qui m'est tombée sur le coin du nez, formidable. Et comme je suis ouverte tous les jours, tous les jours et très très tard, la police qui passe devant chez moi qui fais des rondes s'est dit « bon bah allez on va aller manger chez elle » (...)Et j'ai cette clientèle, mais cette clientèle je les livre le soir après mon travail donc c'est plus de travail. Beaucoup plus de travail. Voilà ! Donc c'est pour dire que la je suis prisonnière d'un truc que je ne maîtrise pas parce que j'ai pas les connaissances, puis j'ai pas envie, j'ai plus envie la… »
>
> (Christine, 58 ans, Restauratrice)

Cette dévotion au travail est liée à l'absence de transmission des savoirs entrepreneuriaux et d'expériences familiales de l'indépendance qui auraient pu favoriser un équilibre entre sphère privée et sphère professionnelle dont ont bénéficié les héritier-e-s de l'entreprise et de l'indépendance. Cette méconnaissance préalable du monde de l'entreprise restreint, dans un même mouvement, la projection nécessaire des entrepreneur-e-s. Ce

[143] Exceptions faites de Christine, Lucie et Jessica.

manque d'anticipation, conduit un grand nombre de *self-made wo-men* à d'importantes difficultés économiques lors des régularisations ou des paiements des charges qui incombent aux chef-fe-s d'entreprise. A l'inverse, la connaissance du monde de l'entreprise partagée par les héritier-e-s leur permet une anticipation salutaire[144].

Cette difficulté de projection se manifeste dans les discours des entrepreneur-e-s autodidactes par l'allusion récurrente à la crainte de « ne pas savoir de quoi demain sera fait ». Alors que, comme nous l'avons montré, l'incertitude est considérée comme inhérente à l'entrepreneuriat pour les chef-fe-s d'entreprise issus du milieu indépendant, cette caractéristique pose problème aux *self-made wo-men*. Cette caractéristique est effectivement considérée comme une contrainte les empêchant d'envisager sereinement leur avenir et celui de l'entreprise.

> « On sait jamais rien. On sait pas comment on va bosser, comment on va payer ses charges ni même combien le RSI va nous redemander. Ça c'est chiant, on peut rien prévoir. Moi je me rappellerai toujours la troisième année où je me suis retrouvé dans une merde noire parce que le RSI m'avait demandé une somme exorbitante. Bon, vous savez c'est comme les impôts. Ils font leur calcul, vous vous n'y comprenez rien, personne vous explique quoi que ce soit et bim ! un jour il faut payer. Non mais franchement, même si ça fait des années que je bosse, c'est toujours pareil. Alors après on s'y fait un peu au fil du temps mais y en faut du temps »
>
> (Mickaël, 45 ans, Façadier)

L'absence de socialisation au risque relatif à l'indépendance se fait ainsi ressentir dans les discours de nos *self-made wo-men* qui n'ont pas été familiarisé-e-s avec la gestion de cette crainte. Pourtant, ils haranguent la rhétorique de l'indépendance[145] en valorisant, comme les autres, le fait d'être leur « propre patron », de faire « comme ils veulent », de prendre « eux-mêmes les décisions ».

Mais les entreprises dirigées par les *self-made wo-men* sont économiquement plus fragiles et les entrepreneur-e-s juridiquement moins protégé-e-s au regard de la forme juridique choisie pour l'entreprise. Même si la plupart des enquêté-e-s souhaiteraient pouvoir embaucher un-e salarié-e afin de limiter leurs propres heures de travail, ils ne peuvent financièrement se le permettre pour l'instant. Si, comme le dit Georg Simmel, l'argent, se

---

[144] Le lecteur-e se souviendra du discours tenu par Fanny évoqué précédemment.

[145] Seule Marie ne tient aucunement un tel discours puisqu'après 1 an d'entrepreneuriat, elle ne trouve aucun avantage à ce mode d'exercice ou à ce statut et souhaiterait redevenir salariée à temps complet.

transforme en passant de moyen absolu à fin absolue par le biais de la réserve de la valeur, à cause de l'opacité du futur (Simmel, 1987) alors l'accumulation de l'argent ou l'absence de dépense devient le seul lien objectif entre nos enquêté-e-s et leur devenir. Les *self-made women* préfèrent ainsi thésauriser plutôt que développer leur entreprise.

Quand bien même la plupart des entreprises dirigées par des *self-made wo-men* se portent économiquement bien, il en est un nombre non négligeable qui ont fait faillite ou sont en voie de cessation d'activité - douze entreprises. Ce constat interpelle par sa récurrence dans cette catégorie d'acteur-e-s exclusivement. Ainsi, au moment de notre rencontre, les entreprises d'André, Didier, Corinne, Isabelle, Rose-Marie, Samuel, Tatiana, Bernard, Mathieu, Hyacinthe, Oscar et Nicole n'existent plus où sont en voie de fermeture, toutes pour des raisons économiques. Notons qu'un tiers des créations disparaissent après trois ans d'activité et la moitié seulement demeure après cinq ans. De surcroit, la pérennité de l'entreprise semble favorisée par la présence de salarié-e-s, un capital de départ supérieur à 8000 euros et un statut de société (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014). A l'instar de ces constatations, ce chapitre permet de mettre en exergue que ces comportements entrepreneuriaux sont, pour une grande part, induits par la transmission familiale relative à l'indépendance professionnelle dont bénéficient ou non les entrepreneur-e-s.

Figure 10 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des self-made men

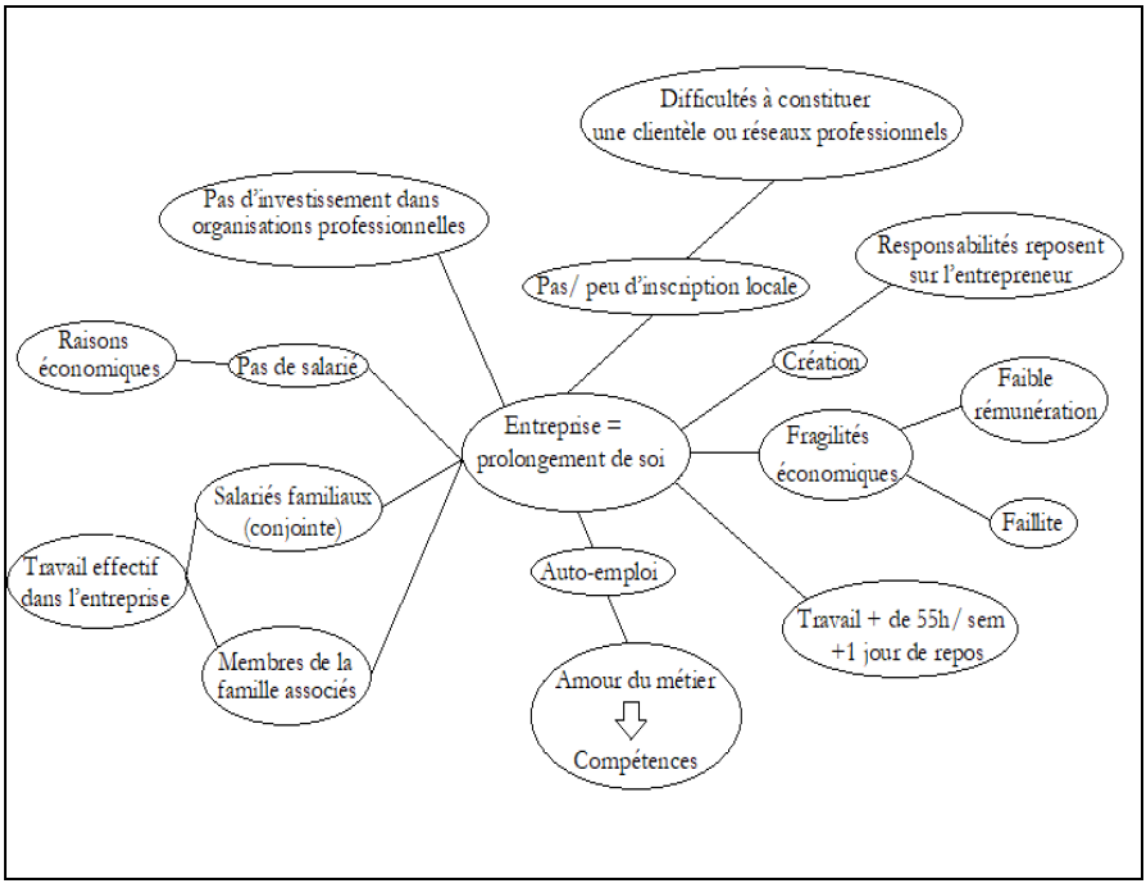
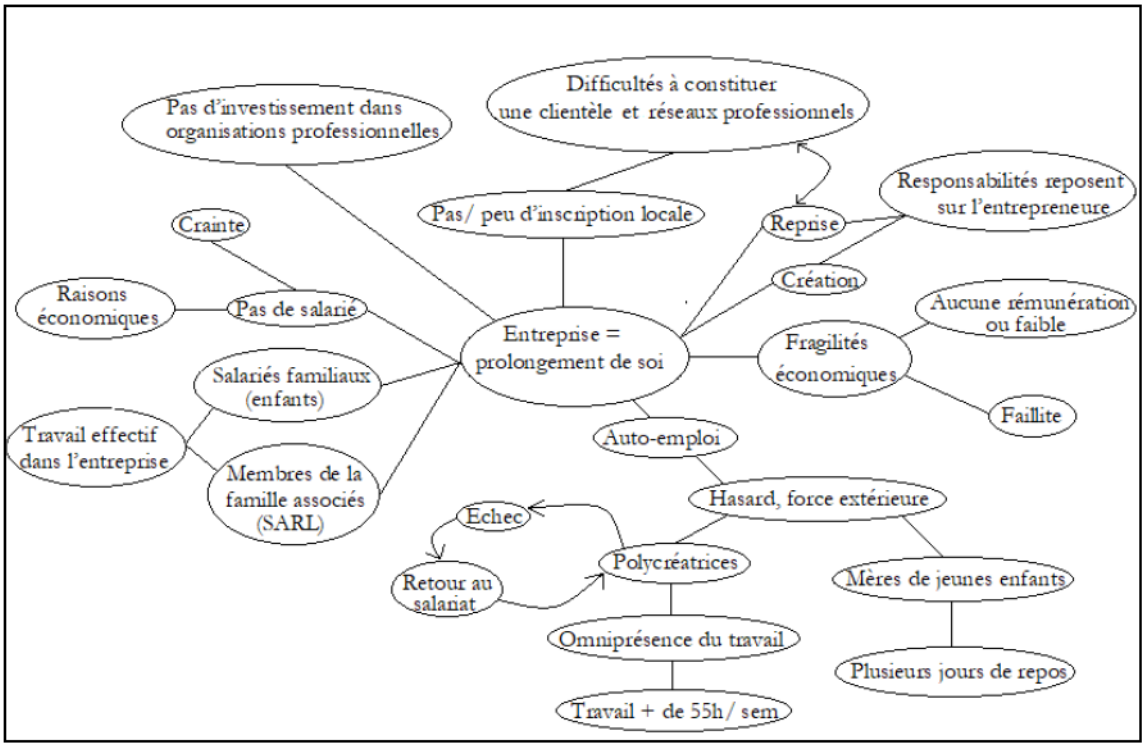


Figure 11 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des self-made women



Conclusion de chapitre

Ce chapitre a permis d'analyser les entreprises dans le dessein de comprendre si la transmission familiale relative à l'indépendance influait sur les comportements entrepreneuriaux de leur dirigeant-e. Après être revenu sur les éléments de définitions et les données contextuelles concernant les TPE, nous avons insisté sur la manière dont les raisons avancées pour justifier l'installation, divergeaient.

Les données quantitatives témoignent d'une plus grande proportion de femmes créant ou reprenant une entreprise à la suite d'une période d'inactivité de plus ou moins grande ampleur. Or, nous avons montré que certaines femmes de notre corpus, plus précisément les déshéritées et les femmes à la tête d'entreprise familiale, ne se reconnaissent pas dans cette logique d'auto-emploi, quittant même leur emploi salarié pour entreprendre.

A l'inverse, les *self-made women,* subissant un rapport discontinu à l'emploi au cours de leur trajectoire, sont celles qui, par l'indépendance, cherchent à stabiliser leur situation professionnelle et à se sédentariser. Cette situation de bifurcation (Abbott, 2010) est le fruit d'une nécessité économique qui les conduit à créer leur emploi à défaut d'en trouver dans le monde salarié. Il en est de même pour les *self-made men*, qui s'installent souvent à leur compte à la suite d'un licenciement.

La contrainte qui pèse sur les *self-made wo-men* tandis que les successeur-e-s ou les héritier-e-s de l'indépendance s'installent par « vocation » (Suaud, 1978) nous permet d'affirmer que la transmission au sein du cercle familial d'une place au travail et donc de l'*ethos* indépendant façonne les trajectoires des individus et leur manière d'être entrepreneur-e-s.

Toutefois, l'*ethos* professionnel d'indépendant est combiné à l'*ethos* de genre masculin, impliquant des normes et des valeurs auxquelles les femmes de notre corpus n'adhèrent pas forcément. Ainsi, comme nous l'avons souligné, le moment dans le cycle maternel a son importance dans la concrétisation ou non du projet d'installation. Les entrepreneures réinterprètent ou tentent de contrarier cet *ethos* en s'installant par exemple dans des secteurs d'activité aux horaires limités faisant du commerce un secteur privilégié par les femmes.

La rhétorique de l'indépendance - « être son propre chef-fe » - est largement valorisée par les hommes et les femmes de notre corpus mais leur conception de l'entreprise reste différente : pour les successeur-e-s, les « sacrifiées » et les déshéritiers elle est une unité de vie, pour les déshéritées une entité indépendante sous leur direction et pour les *self-made wo-men* un prolongement de soi.

Nous avons montré la visée heuristique d'une analyse en termes de modalités de transmission familiale de l'indépendance. En effet, ce ne sont pas tant des différences entre hommes et femmes entrepreneur-e-s que nous avons mis en lumière mais plutôt entres hommes et femmes héritier-e-s de l'entreprise familiale, de l'indépendance et autodidactes. L'appartenance aux différentes catégories de notre typologie et donc les modalités de transmission familiale dont bénéficient ou non nos enquêté-e-s produisent des rapports au travail, à l'indépendance et à l'entreprise différents qui s'entrevoient dans les discours.

La conception de l'origine des savoirs professionnels et de l'indépendance en est un exemple patent. En effet, cette dernière est, pour certains, en eux, dans leur corps - via le métier pour les successeur-e-s - ou dans leur âme - pour les héritier-e-s de l'indépendance - et pour d'autres, en dehors, une force extérieure les a ainsi « poussé » à entreprendre. Par ces expressions, les acteur-e-s nous livrent une relation aux savoirs qui traduit ce à quoi ils ont été désigné-e-s : au métier, à l'indépendance, à rien.

Ces diverses désignations mènent les entrepreneur-e-s à des conditions d'activité et une connaissance du monde de l'entreprise particulières. Une fois encore, les savoirs entrepreneuriaux acquis au sein du cercle familial entrainent des façons de dire et des façons de faire l'entreprise propre à chaque catégorie d'acteur-e-s. La carence en ces savoirs, autrement dit l'absence de désignation à une place professionnelle, propre aux *self-made wo-men*, tend à fragiliser économiquement leurs entreprises, comme nous l'avons mis en exergue tout au long de ce chapitre, et compromet ainsi la pérennité de celles-ci.

CHAPITRE V : TRANSMISSION, ENTREPRISE ET FAMILLE

« Même quand nous dormons nous veillons l'un sur l'autre
Et cet amour plus lourd que le fruit mûr d'un lac
Sans rire et sans pleurer dure depuis toujours
Un jour après un jour une nuit après nous »

Paul Eluard, 1968

Introduction de chapitre

Nous nous proposons dans ce chapitre de mettre en perspective de manière plus approfondie les liens familiaux qui font des TPE des entités économiques spécifiques dont la dynamique patrimoniale intergénérationnelle peut court-circuiter une logique de profit. Les TPE ne fonctionnent pas forcément selon une dynamique économique libérale, mais également à travers des solidarités familiales qui leurs permettent d'être compétitives sur le marché (Zalio, 1999). L'entreprise est souvent pensée comme une entité économique productrice de richesses ou alors comme une organisation aux modes de fonctionnement et de régulation spécifiques. Or, l'analyse de l'entreprise comme entité occulte la présence de celui qui la dirige : l'entrepreneur-e (Zalio, 2014). La figure individuelle et la plupart du temps masculine de l'entrepreneur masque la mobilisation collective sur laquelle s'appuie le plus souvent l'activité entrepreneuriale.

Néanmoins, la dimension familiale des entreprises est étudiée depuis longtemps en sciences humaines, que ce soit dans les TPE, PME ou dans les grandes firmes (Bauer, 1991 ; Pinçon, Pinçon-Charlot, 2006 ; Jacques-Jouvenot, Droz, 2015). Pourtant, le rôle que tient la famille dans la transmission du goût d'entreprendre n'est que peu exploré (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014). Aussi, ce chapitre se propose d'analyser les liens qui existent entre la famille et l'entreprise, de son état de projet à sa concrétisation. Comment se formalise l'articulation famille-entreprise ? Cette articulation a-t-elle des répercussions sur l'activité entrepreneuriale ou encore sur les modalités de sa transmission ?

La question de la « conciliation » c'est-à-dire de l'articulation de l'activité professionnelle et de l'activité familiale est à comprendre comme relevant d'enjeux

d'engagements, d'enjeux institutionnels et d'enjeux temporels face auxquels les hommes et les femmes ne sont pas égaux (Nicole-Drancourt, 2009). Qu'il s'agisse des cadres de grandes entreprises françaises (Guillaume, Pochic, 2009) ou des ingénieures que nous avons rencontrées (Sposito, 2012), l'analyse des discours met en évidence les tensions en matière de conciliation. Le rôle de l'Etat dans la problématique, favorisant plus ou moins l'intégration des femmes sur le marché du travail en fonction des dispositifs mis en place, est révélateur (Pailhé, Solaz, 2009). Qu'en est-il de cette conciliation dans les situations d'installation à son compte ? L'androgénèse de l'entrepreneuriat nous invite donc à nous interroger sur les modes d'organisation des femmes à la tête d'une TPE. Nous faisons l'hypothèse que les cheffes d'entreprise tendent plus que leurs congénères masculins à ériger des frontières entre la famille et l'entreprise.

La succession des générations au travail implique donc une réciprocité. Cette réciprocité intergénérationnelle est différente de la réciprocité immédiate puisqu'elle engage le temps et rend réversible l'irréversible (Mauss, Hubert, 1968). Nous reviendrons ainsi sur l'impact du temps, de la transmission intergénérationnelle pour comprendre les liens entre les divers membres de la famille et l'entreprise ainsi que les façons de faire des entrepreneur-e-s quant à cette dimension familio-professionnelle qui caractérise les TPE.

Nous nous intéresserons plus particulièrement :

- aux diverses formes d'articulation de la famille et de l'entreprise mises en place par les hommes et les femmes entrepreneur-e-s en interrogeant autant les divergences que les similitudes afin d'affiner les résultats de recherche existants sur la conciliation travail-famille et les rapports sociaux de genre qui s'y tissent

- aux représentations de la lignée et de la transmission du patrimoine familial ainsi qu'à son organisation. Les enjeux sont-ils les mêmes pour les successeur-e-s et les autodidactes ? Tou-te-s les acteur-e-s envisagent-ils de la même manière la pérennité de la lignée et de l'entreprise ?

Autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre par l'analyse du discours des acteur-e-s relativement à nos catégories d'entrepreneur-e-s :

- I. Travail et famille, deux variables d'une même équation, sera consacré au corpus de manière générale
- II. Dans les dédales de l'entreprise familiale, s'attachera à l'analyse des discours des successeur-e-s et des sacrifiées

- III. L'indépendance professionnelle pour rester affilié-e, se concentrera sur celui des héritier-e-s de l'indépendance professionnelle
- IV. Créer seul-e sa place, la famille à proximité, analysera le discours des *self-made wo-men*

Ce chapitre nous permettra ainsi de revenir sur ce que la transmission ou l'absence de transmission au sein du cercle familial relativement à l'indépendance professionnelle produit sur les comportements de l'entrepreneur-e vis-à-vis de la plus ou moins forte implication de la famille dans l'entreprise.

I. Travail et famille, deux variables d'une même équation ?

1. Retour sur un consensus : la conciliation famille-travail

Si nous déclarons dans le sous-titre de cette partie que la conciliation famille-travail fait consensus, c'est parce qu'elle sonne tel un adage politique et souvent comme un leitmotiv par les acteur-e-s. Les travaux comparatifs des pays européens de Gøsta Esping-Andersen (1999) sont, à ce propos, éclairants. En effet, ils permettent de mettre en lumière la manière dont les orientations des pouvoirs publics et des collectivités territoriales travaillent et modèlent le lien entre la famille et le travail. Nous souhaitons ainsi revenir brièvement sur quelques éléments historiques pour illustrer ce point.

Avant les années 1970, la politique familiale française a promu le modèle de la mère au foyer en soutenant économiquement les familles où seul le conjoint travaillait, par le biais notamment des réformes de l'Allocation de salaire unique[146]. C'est à partir des années 1980 que la politique familiale devint un des instruments des politiques de l'emploi. En 1983, la mise en place des contrats-crèche visait à encourager les collectivités locales à développer des structures collectives de gardes dans lesquelles les Caisses d'allocations familiales (CAF) prenaient en charge une partie des frais de fonctionnement. En 1994, on observe un renforcement des dispositifs de congé parental et de l'Allocation parentale d'éducation (APE) avec une extension aux naissances de deuxième rang. Pour autant, ces dispositifs concernent principalement les mères, faisant de ceux-ci des dispositifs produisant le maintien de la division sexuée au sein du cercle familial.

La comparaison avec nos voisins européens souligne combien les interactions entre marché du travail et Etats providences sont variables d'un pays à un autre, selon que l'Etat

[146] Décret n°69-457 du 24 mai 1969 portant fixation du montant de l'allocation de salaire unique et de l'allocation de la mère au foyer.

considère qu'il faut « défamilialiser » ou collectiviser par principe et pour tous, les responsabilités de l'éducation enfantine et du soin aux ainés dépendants - c'est le cas notamment du modèle scandinave - ou au contraire que la famille doit demeurer le centre principal des responsabilités en ce qui concerne les besoins sociaux de ses membres. Dans ce cas les familles sont supposées satisfaire leurs besoins à travers le fonctionnement du marché - pays libéraux anglo-saxons - ou par elles-mêmes - Italie, Espagne.

La France reste un modèle situé entre le modèle anglo-saxon et Allemand, où les politiques familiales n'encouragent pas le travail des mères et le modèle scandinave qui présente un nombre élevé de structures collectives de gardes d'enfants notamment qui se traduit par un taux d'activité masculin et féminin proche (Esping-Andersen, 1999). La France se présente comme modèle intermédiaire avec une prise en charge collective des enfants, une augmentation du taux de couverture des besoins en mode d'accueil des 0-3 ans de 47% en 2005 à 48.5% en 2008 plaçant ainsi la France au-dessus de la moyenne européenne - 27%. En 2003, le nombre de places en crèches était de 220 000 accueillant environ 10% des enfants de moins de 3 ans. Les haltes garderies disposent également de 70 000 places. Parallèlement, les pouvoirs publics subventionnent le développement des modes de gardes individuels. Aussi, il est probant par ces quelques données chiffrées que des dispositifs sont mis en place et subventionnés par l'Etat français dans le but de garantir une conciliation famille-travail, notamment pour les femmes.

Ce détour nous permet de mettre en lumière certains facteurs extérieurs aux trajectoires biographiques des enquêté-e-s et aux modalités de transmission qui peuvent tout de même infléchir leur choix en matière d'emploi. Les évolutions que nous avons souligné concernant les politiques familiales soulignent un relatif investissement aujourd'hui en faveur du travail des mères.

> « Ça c'est quand même une chance qu'on a en France de pouvoir prendre un congé parentale mais aussi de pouvoir retourner travailler après »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

Le travail indépendant ne peut pas être appréhendé hors de la famille et du domestique puisque la famille est le lieu du partage du travail dans son ensemble entre hommes et femmes. Le maintien de la famille implique l'acquisition de ressources extérieures par l'activité professionnelle et l'accomplissement des tâches domestiques (Barrère-Maurisson, 1992). L'articulation entre famille et travail est un révélateur des rapports sociaux de sexe car elle induit des « ajustements, négociations, contraintes et contradictions entre temps de

travail et travail privé, tous inégaux entre hommes et femmes » (Pailhé, Solaz, 2009, p.21). Pour autant le modèle familial patriarcal fait place au modèle conjugal où de plus en plus collaborent deux actifs (Barrère-Maurisson, 1992). Ce point conforte ainsi l'intérêt d'une analyse de l'articulation de la double inscription des hommes et des femmes dans les structures économiques et familiales.

Un grand nombre de recherches sociologiques ont montré l'attachement croissant des femmes à un engagement professionnel (Commaille, 1993 ; Battagliola, 2000 ; Maruani, 2005). L'activité des femmes passe ainsi du conjoncturel au structurel dans la pratique, tout en redéfinissant, par la même occasion, les représentations genrées. Pourtant, la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale perdure de manière latente. Cette volonté de compatibilité sous-tend un certain rapport au travail qui dépend, lui aussi, du statut socio-professionnel des personnes et de leur appartenance sociale. De ce fait, la division sociale du travail ne peut être analysée indépendamment de sa division sexuelle. Le travail des femmes agit comme un révélateur des processus d'ajustements réciproques (Mead, 2006) entre structures familiales, modes d'organisation de la sphère domestique et système productif.

> « Donc… après… ça s'est… j'ai arrêté, parce que j'ai dit… ça me suffisait plus à ce moment-là, donc j'avais trouvé un autre travail, euh… j'ai été commerciale pour une maison d'édition et… je vendais des… des documents pédagogiques dans les écoles. Donc ça c'était intéressant pour moi, parce que je travaillais au rythme scolaire, c'est bien, pour une mère de famille, c'est bien »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

> « En tant que femme c'est dur de monter sa boite. Bon, après, je suis pas un homme, je sais pas, mais je pense que c'est plus compliqué deux femmes que deux hommes à faire une entreprise.
>
> *Pourquoi ?*
>
> Tout concilier ! La vie perso, le boulot, je pense. Moi j'ai une petite fille, j'ai envie de m'occuper de ma petite fille, j'ai pas envie de bosser tout le week-end ! A part les gens qui n'arrivent pas à avoir de vie personnelle je sais pas… Et puis, on n'a peut-être pas la même confiance, enfin les gens ont peut-être pas la même confiance par rapport aux hommes, je sais pas »
>
> (Marie, 39 ans, Commerçante)

De nouveaux modes de travailler viennent alimenter le débat. C'est le cas notamment des « mompreneurs » étudiées par Julie Landour (2015). Les « mompreneurs » sont des femmes qui, une fois devenues mère, décident de s'installer à leur compte en privilégiant des marchés liés à la maternité. Elles sont issues le plus souvent des catégories supérieures dont les parents sont souvent eux-mêmes indépendants. Elles vivent majoritairement en couple avec un conjoint appartenant à la catégorie socio-professionnelle des professions intellectuelles ou encore un artisan, commerçant ou chef d'entreprise, qui assure les revenus du foyer.

Au-delà du fait que le réseau « mompreneurs » soit un réseau officiel provenant des Etats-Unis et instauré en France en 2008, peu de femmes de notre corpus arborent de telles caractéristiques sociales et des comportements entrepreneuriaux similaires. Aucune n'a créé son entreprise en lien avec la maternité et aucune ne participe à ce réseau. Pourtant, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent certaines - principalement des *self-made women* - s'installent dans l'indépendance professionnelle pour se rapprocher de leur famille. Néanmoins, les « mompreneurs » constituent une bonne illustration de la conciliation travail-famille uniquement conjuguée au féminin. Ce « puerocentrisme » (Landour, 2015) agit donc comme le cliché d'un conflit, résolu par l'installation à son compte, entre soins maternels et activité économique.

La plupart des entrepreneures de notre corpus revendiquent cette conciliation entre sphère professionnelle et sphère familiale et laissent entrevoir par leur discours le primat de la seconde sur la première. Leurs représentations du rôle social de femme et de mère, transmises notamment au sein du cercle familial affectent leur investissement professionnel. Ce primat de la sphère familiale sur la sphère professionnelle est remarquable dans la manière dont les enquêtées ponctuent leur récit sur leurs trajectoires par les éléments familiaux qui sont intervenus (Battagliola, Bertaux-Wiame, Ferrand, Imbert, 1991).

> « Moi j'ai fait un deug AES, donc rien à voir avec la cuisine. Et puis voilà. Et puis comme j'ai trouvé du boulot tout de suite à la banque… j'avais déjà mon fils, mon fils aîné et j'ai retapé ma deuxième année de DEUG, j'ai dit « je veux bien redoubler mais je ne veux pas perdre une année » donc j'ai fait un bébé (rire) et du coup je suis allée au partiel avec mon bidon, il est né en août donc j'ai eu mes examens fin juin (rire) la deuxième année, donc entre-temps mon fils est né fin août et puis j'ai

> démarré au bout du congé maternité légal, fin octobre quoi. Fin octobre je travaillais à la banque »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

> « Et maintenant le bar est à moi depuis vingt ans à peu près. Et entre-temps j'ai connu mon mari qui a quitté l'usine pour venir travailler avec moi (...) Mon père voulait toujours s'occuper de mes papiers donc je le laissais faire, moi je m'occupais plus de la clientèle, entre-temps j'ai eu une petite fille donc voilà je m'occupais une peu plus de tout ça, et ma mère faisait toujours la cuisine parce qu'elle aimait faire la cuisine elle a fait ça tout le temps donc… »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

La manière dont nos enquêtées racontent leur trajectoire nous invite à souligner les temporalités différentes auxquelles elles font référence. « Entre-temps », comme s'il s'agissait d'entrelacs où les temps s'excluaient l'un l'autre. La maternité n'est pas un temps définit mais est hors du temps professionnel et vient le scinder au gré des naissances. Plusieurs entrepreneures affirment s'installer, non pour développer une activité économique, mais plutôt pour s'épanouir professionnellement tout en supplantant l'épée de Damoclès de la « mauvaise » mère trop prise par son travail pour s'occuper de son foyer.

> « Alors l'aîné est à l'IUT à Saint-Etienne, le second est en première enfin passe en terminal à Balbigny et les filles sont en primaire sur Epercieux-Saint-Paul. Et le fait de l'écart d'âge j'ai quand même pu bosser 15 ans à la banque en étant vraiment…j'ai pu m'éclater, j'ai pu aller à fond, enfin j'ai pu bien vivre ma période d'activité, voilà. Les phases c'est très compartimentée dans ma vie ça me va bien comme ça (rire) »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

> « Mais euh ouais nan je suis pas ambitieuse. En fin de compte je me laisse un peu porter et je m'aperçois que les choses viennent tranquillement donc faut pas fermer les portes à tout. Je suis à l'écoute quand même. Je suis à l'écoute. Mais non je suis pas…ouais je suis pas ambitieuse. Je veux pas d'une multinationale ou communale comme on disait tout à l'heure (rire). Non c'est déjà être bien... être bien avec ma famille et après être bien avec mon entreprise. C'est vrai que tout le monde n'a pas les mêmes objectifs, tant mieux mais non je suis pas…

> aussi la facilité de la chose c'est que je suis pas obligée de travailler pour pouvoir bien vivre »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

D'abord la famille, ensuite l'entreprise. Rappelons que Françoise, qui n'est pas la seule dans cette situation, a quitté son emploi pour suivre son conjoint en Normandie. Ainsi, sa « carrière familiale » (Bonnet, 2006), constituée d'événements relevant de la vie conjugale et familiale - rencontre amoureuse, entrée en conjugalité, naissance ou absence d'enfant, séparation, décès etc. - prend particulièrement le pas sur sa carrière professionnelle au bénéfice de celle de son mari. Dans les situations de mobilité pour raisons professionnelles, les conjoints se divisent « naturellement » les tâches.

L'analyse des récits de trajectoires professionnelles permet de mettre en exergue les changements de statuts relevant tant de la sphère familiale que professionnelle ainsi que les arrangements conjugaux qui en découlent. Néanmoins, souvent, dans les récits des entrepreneures, la famille donne le « la » et constitue même un point de repère temporel auquel se greffe les autres activités de la vie sociale des enquêtées.

> « *Et la chocolaterie c'était en quelle année ?*
> 89, oui c'est ça, parce que mon fils il est né en 92, donc c'est en 89 »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

La présence ou l'absence d'enfant joue donc un rôle important dans les trajectoires professionnelles des femmes. Notons qu'en France, le taux d'emploi des femmes reste supérieur à la moyenne européenne, pour un taux français de 57.2% contre 55.1% à l'échelle européenne en 2003[147]. Corrélativement, le taux de fécondité français est également plus élevé que la moyenne européenne avec 2 enfants par femme pour une moyenne européenne de 1.58 enfants, ce qui permet d'atteindre pratiquement le seuil de renouvellement des générations fixé à 2.1 en France[148]. D'après ces données, il semble qu'il n'y ait pas de lien direct entre taux d'emploi des femmes et taux de fécondité.

Pourtant, la maternité peut freiner les carrières professionnelles des femmes. Au même titre que les chirurgiennes, étudiées par Emmanuelle Zolesio (2010), qui doivent prouver à leurs confrères qu'une grossesse n'est pas un frein à l'exercice de leur activité, les entrepreneures arguent qu'une bonne organisation permet de concilier entreprise et maternité.

---

[147] Eurostat, Enquête sur les forces de travail en Europe, 2003.
[148] Eurostat, Enquête sur le taux de fécondité en Europe, 2014.

> « Hors travail ben j'ai trois enfants, voilà, donc forcément une vie bien remplie (rire).
>
> *Ils ont quel âge vos enfants ?*
>
> Donc ils ont maintenant… ma petite dernière qui a 6 ans, j'en ai un autre qui a 7 ans et un autre qui a… qui va avoir 12 ans. En sachant qu'il y en a deux qui sont nés depuis la création de la société, donc c'est possible (rire). Je peux en témoigner, c'est du boulot mais c'est possible. Mais, là encore, c'est comme tout, il faut être bien organisé et puis être aidé, parce que sinon c'est compliqué »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

En soulignant qu'elle a été mère deux fois depuis la création de sa structure, Caroline souligne aussi qu'il est possible de concilier gestion de la famille et gestion de l'entreprise. Les femmes enceintes et actives se retrouvent aujourd'hui en « double production », c'est-à-dire dans une situation où la conciliation entre maternité et activité professionnelle ne s'établit plus uniquement de façon diachronique, par une succession de séquences exclusives l'une de l'autre, mais de façon synchronique, par la gestion quotidienne de la dualité des fonctions (Devreux, 1988). Mais les modalités de conciliation entre investissement maternel et investissement professionnel des femmes dépendent pour une grande part du nombre d'enfants et cette variable familiale n'implique pas les mêmes accommodements pour les pères et les mères de famille.

Tableau 9 : Types de transitions professionnelles un an après une naissance, selon le sexe et le rang de naissance

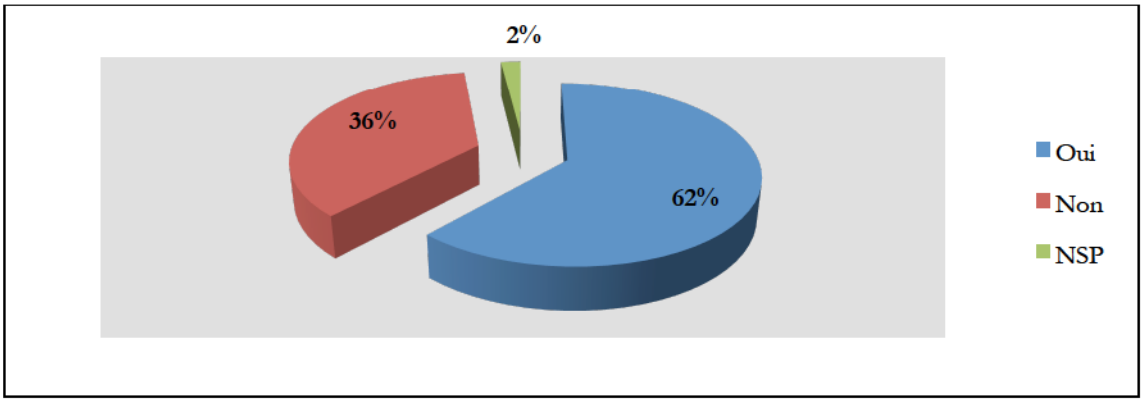
	Femmes				**Hommes**			
	Total	**Rang 1**	**Rang 2**	**Rang 3**	**Total**	**Rang 1**	**Rang 2**	**Rang 3**
Pas de changement	50,2	65,9	57,7	37,1	79,6	77,7	83,1	81,7
Sortie (inactivité, congé parental, chômage)	26,1	12,1	18,4	43	2,6	2,8	2,1	2,6
Activité ou responsabilités réduites	4,1	2,3	3,7	2,8	1,1	0,3	0,7	1,3
Baisse du temps de travail	8,9	6,5	12,5	10,3	0,5	0,1	0,4	0,6
Modification d'horaires sans variation de durée	3,2	2,1	1,6	1,9	2,8	1,7	1,8	2,3

Changement de poste/d'emploi sans variation d'activité	5,2	9,3	4,8	3,5	8,3	12,2	7	7,1
Activité ou responsabilités accrues	2,4	1,8	1,3	1,5	5,2	5,4	4,8	4,4

Source : Enquête familles et employeurs, 2004-2005, INED.

Ce tableau souligne avec force l'influence du nombre d'enfants sur les diverses formes d'aménagement du temps de travail des femmes plus que des hommes. Pour ne reprendre qu'un élément notoire, alors que 43% des femmes quittent le marché du travail à l'arrivée du troisième enfant, ils ne sont que 2,6% des hommes à en faire de même. Ainsi, l'on pourrait penser, au regard de la construction historique masculinisée de l'*ethos* indépendant exposée précédemment, que les femmes s'installent à leur compte majoritairement alors qu'elles n'ont pas encore fondé de famille. Or il n'en est rien.

Figure 12 : Présence d'enfants au moment de l'installation des femmes sélectionnées au concours



La plupart des femmes sélectionnées au concours ont déjà des enfants au moment de créer ou reprendre une entreprise. De la même manière, dans notre corpus[149], les enquêté-e-s sont peu nombreux à ne pas avoir d'enfant au moment de leur installation. Leur absence constitue tout de même pour les femmes enquêtées et plus particulièrement les *self-made women*, un moment privilégié pour s'installer, comme nous l'avons mis en exergue précédemment. Néanmoins, alors même qu'elles n'ont pas d'enfants, les entrepreneures évoquent au cours de l'entretien, la nécessaire conciliation travail-famille qui leur incombe prioritairement.

[149] Ils ne sont que 14 sur l'ensemble de notre corpus à ne pas avoir d'enfant au moment de leur installation comme travailleur-e-s indépendant-e-s : Sophie, Rémy, Maëva, Laetitia, Ingrid, Franck, Corinne, Camille, Anissa, Nadine, Gontran, Philippe, Justine et Marine.

> « J'ai pas d'enfant donc j'ai pas de contrainte personnelle. C'est aussi, je pense, une priorité. J'ai pas... j'ai pas le besoin d'aller récupérer les enfants à l'école, de les amener chez la nounou, donc voilà quoi. C'est sûr que s'il y avait eu ça en plus, je ne sais pas si je me serais installée »
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

Hormis les quelques situations où la création-reprise d'entreprise est une stratégie pour disposer de plus de temps pour s'occuper de ses enfants, pour les autres cheffes d'entreprise rencontrées, elles attendent que leurs enfants soient « grands », « autonomes » voire « indépendants » pour reprendre leurs expressions. L'âge, tout du moins l'« autonomie » des enfants, est souvent avancé comme un élément de légitimation de l'installation. Qu'est-ce que ces termes signifient ? Au regard des difficultés à définir des catégories d'âges (Diasio, 2014), nous les préciserons au regard de ce qu'elles recouvrent empiriquement pour nos enquêtées. Être « autonomes » ou être « grands » revient dans les discours à ce que les enfants soient âgés d'au minimum 10 ans[150]. En effet, il semble que des changements notoires s'opèrent au cours des premières années de collège - 10-13 ans - avec notamment une mise à distance des parents et une prise d'autonomie par les enfants faisant d'eux, selon le terme de François de Singly, des « adonaissants » (de Singly, 2006). Il n'est donc pas anodin, d'autant qu'il n'en est pas ainsi pour les hommes du corpus, que les cheffes d'entreprise attendent ce seuil - minimum 10 ans - avant de mener à bien leur projet d'installation.

Tableau 10 : Age des enfants lors de l'installation des femmes sélectionnées au concours

Age des enfants	Effectifs	Fréquence
0-4	27	17,80%
5-9	34	22,40%
10-14	30	19,70%
15-19	26	17,10%
20-24	21	13,80%
25-29	15	9,90%
30-34	10	6,60%

[150] Dans le discours des femmes qui avancent l'autonomie des enfants comme levier à leur installation en tant qu'indépendantes, le plus jeune d'entres eux à 10 ans.

35-39	3	2,00%
Sans enfant	58	
NSP	2	1,30%
Total / interrogées	**152**	

Interrogées : 152 / Répondants : 94 (équivalent à celles uniquement qui ont des enfants) / Réponses : 168 (prise en compte de l'âge pour chaque enfant, les personnes ayant plusieurs enfants dans une même classe d'âge étant comptabilisé qu'une seule fois).
Pourcentages calculés sur la base des interrogées.

Au regard de l'âge minimum auquel les femmes interrogées renvoient l' « autonomie » de leurs enfants et des recherches sociologiques sur ce point, nous pouvons scinder nos données statistiques : les cheffes d'entreprise ayant des enfants s'installent majoritairement une fois que ceux-ci sont « autonomes »[151].

Nous pouvons nous demander où sont passés les hommes dans cette partie qui s'attache à comprendre les modalités de la conciliation entreprise-famille ? Il se trouve qu'aucun d'entres eux n'évoque cette conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ou encore ne ponctue son discours des éléments familiaux qui sont survenus dans sa trajectoire. Les seuls moments où les entrepreneurs rencontrés parlent du poids de la famille c'est pour corroborer l'image de « gagne-pain » masculin. Par ailleurs, ils sont également plus nombreux que les cheffes d'entreprise à s'installer alors qu'ils ont de jeunes enfants - moins de 6 ans. Cet élément nous permet, une nouvelle fois, de mettre en lumière ce qui restait jusque-là en filigrane : l'installation des hommes dans l'indépendance est soutenue par des arrangements conjugaux qui impliquent la prise en charge des principales tâches domestiques par les épouses dont les femmes entrepreneures bénéficient moins ou ne bénéficient pas.

> « Enfin, une femme ça a du boulot en plus des gamins, t'as tout à l'intérieur. Ma deuxième fille, elle amène la gosse à 8h30 à l'école, elle prend à 9h, des fois elle s'arrête pas à midi, parce qu'elle a des patientes qui… des clientes qui viennent entre midi et 14h pour faire des soins, et puis elle sort à 19h le soir. Ça fait des journées ! Et puis, après, tu reviens, t'as les gosses, le repas à préparer, t'occuper de ton mari aussi »
>
> (Thomas, 55 ans, Agriculteur)

[151] 105 enfants ont passé l'âge de 10 ans au moment de l'installation de leurs mères contre 61 qui sont en deçà de cet âge. De plus, nous ne pouvons pas référencer les situations, dans la population totale des femmes sélectionnées au concours, où les ainé-e-s prennent en charge les jeunes comme c'est le cas notamment des filles de Fanny.

> « Mais sinon je rentre chez moi, en gros, entre 18h30 et 19h30, c'est vraiment très tard 19h30, entre 18h30 et 19h00, ben parce que, comme toute maman, ben le repas se prépare pas tout seul, donc ben il faut que je prépare le repas et puis bon, même si elles sont grandes maintenant, puisque… j'en ai plus que deux à la maison puisque l'aînée est à Besançon. Euh… mais bon elles ont quand même le lycée le lendemain, etc. donc on va pas non plus dîner à 22h, donc… donc voilà, j'essaye d'être à la maison pour 19h, ouais à peu près »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

Dans cet extrait, Patricia ne fait pas reposer la nécessité de prendre en charge la sphère domestique sur le fait qu'elle vive seule avec ses enfants, mais bien sur son rôle de mère. Cet extrait d'entretien montre la manière dont cette nécessaire prise en charge du domestique par les femmes est également intériorisée par les entrepreneures de notre corpus. Ainsi, ce dualisme genré semble se diluer dans un débat peu conflictuel sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale produisant le maintien des femmes dans une activité économique dans la distinction.

2. Travailler chez soi ou à l'extérieur : une affaire de genre ?

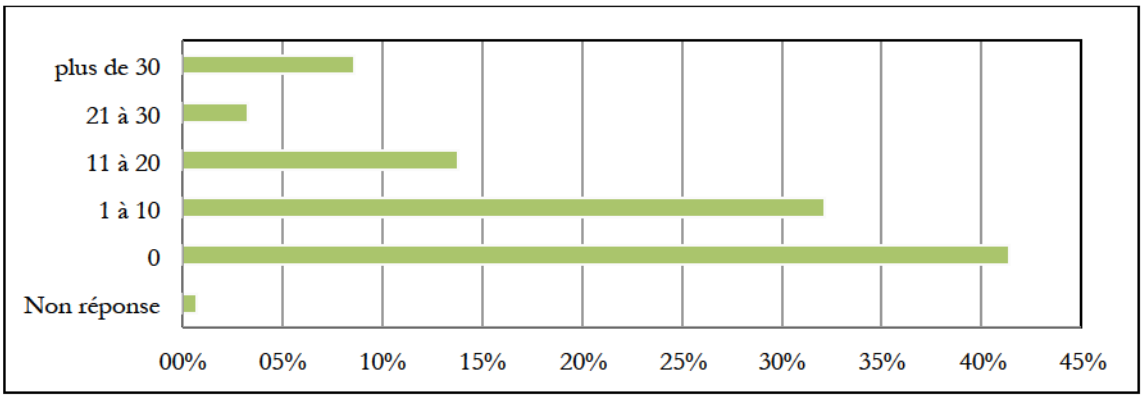
Il est important de distinguer, les quelques entrepreneures qui consacrent moins de temps à leur activité économique qu'à leur famille[152] - principalement des *self-made women* - et celles qui profitent des avantages de l'indépendance professionnelle relativement à la gestion des horaires pour s'assurer une plus grande liberté que dans leurs emplois précédent - notamment les déshéritées[153]. En effet, les premières favorisent une activité au domicile familial - tout comme les femmes qui reprennent l'entreprise familiale - tandis que les autres travaillent dans un local à l'extérieur. L'imbrication des espaces personnels et professionnels est un élément caractéristique des modalités de conciliation entreprise-famille, et est, en ce sens, intéressant pour notre analyse.

---

[152] Comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, les *self-made women* qui consacre plus de temps à leur activité familiale qu'économique ne représentent pas la majorité de la catégorie des *self-made women*.

[153] Le lecteur-e peut se référer aux Figure 11 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des self-made women et Figure 9 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des déshéritées pour une vision globale des pratiques et des représentations de l'entreprise pour les déshéritées et les *self-made women*.

Figure 13 : Distance séparant le domicile de l'entreprise des femmes sélectionnées au concours (en km)[154]



Le lieu d'installation de l'entreprise peut ainsi être considéré comme un révélateur de cette volonté de conciliation travail-famille propre aux femmes. Les données relatives aux femmes sélectionnées au concours, permettent de souligner que plus de 40% d'entre elles ont créé leurs entreprises dans leur logement personnel. Si l'on y ajoute celles qui habitent à une distance maximum de 10 km, nous obtenons plus de 70% des femmes qui s'installent à leur compte dans ou à proximité de leur logement. Pour autant, dans le cadre du travail indépendant, le sexe ne semble pas jouer dans cette affaire.

Les configurations résidentielles des travailleurs indépendants sont souvent dominées par une logique professionnelle. Il est fréquemment nécessaire de vivre sur place dans le but de pouvoir s'adapter au rythme de travail ou pour assurer une conciliation des temps familiaux et professionnels. Certains préfèrent instaurer une distance « comme un sas entre deux univers » (Bertaux-Wiame, 1999, p. 187). D'autres, mêlent continuellement vie privée et vie professionnelle dans une organisation où la seconde « donne le ton ». *« Lorsqu'on n'a pas vraiment besoin d'avoir des locaux séparés, on peut travailler chez soi. Mais cela peut s'inscrire dans des projets dont le sens est tantôt professionnel et tantôt familial. Domicile et locaux professionnels peuvent inversement être bien séparés, voire éloignés, et faire l'objet soit d'usages relativement indifférenciés mais qui ont pour horizon la vie privée »* (Bertaux-Wiame, 1999, p. 197). De ce fait, les entrepreneur-e-s de notre corpus, hommes et femmes, présentent des configurations résidentielles diverses qui dépendent plutôt de leur rapport au travail et à l'entreprise que de leur sexe.

Notre typologie est sur ce point éclairante puisqu'elle nous permet de mettre en exergue des comportements différents du point de vue de l'imbrication des espaces

[154] Nous avons élaboré ces données à partir de l'adresse postale des femmes sélectionnées au concours et de l'adresse du siège social de l'entreprise.

personnels et professionnels. La quasi-totalité[155] des successeur-e-s et « sacrifiées » vivent sur l'exploitation - pour les agriculteur-e-s - ou ont installé leur entreprise à domicile ou sur le terrain familial - pour Joël, Antoine et Gilbert. Il en est de même pour les déshéritiers[156]. L'entreprise est ainsi pensée comme une unité de vie dans laquelle les membres de la famille prennent place.

Les déshéritées, quant à elles, sont partagées presque équitablement entre travail à domicile et dans une structure externe. En effet, elles sont cinq à travailler chez elles - Sophie, Dorothée, Fanny, Evelyne, Virginie - contre six qui travaillent à l'extérieur - Patricia, Caroline, Justine, Marine, Maëva, Marie-Claire. Pour autant, cela ne signifie pas pour les premières une prééminence de l'ordre domestique au détriment de leur entreprise. En effet, les déshéritées qui exercent leur activité professionnelle à domicile érigent des frontières, non entre les espaces mais entre les temps de travail et les temps de famille.

> « Oh oui c'est très simple. Le lever (rire) donc pour moi j'ai choisi de m'installer dans ma maison d'habitation alors là il faut observer des règles strictes, enfin je raisonne comme ça. Je pense que c'est la bonne… C'est-à-dire on se lève, on prend sa douche, on se pomponne comme si on allait au bureau à l'extérieur euh voilà, essayer d'arriver alors après… au tout début où j'étais installée à ben si j'étais pas à huit heures au bureau, je me sentais coupable quoi, comme si j'était salariée dans une entreprise avec des responsabilités. Maintenant c'est déjà plus pareil, la quand c'est l'été comme ça si je suis à 8h15 au boulot, j'ai de comptes à rendre à personne mais observer quand même des horaires réguliers. Pas se dire « oh finalement aujourd'hui tient je reste au lit », non ça surtout pas »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

Du côté des *self-made wo-men*, la règle est à la séparation. La majorité d'entre eux - 72% - exerce son activité entrepreneuriale hors les murs de la maison ou, tout du moins, dans un lieu qui n'est pas attenant au domicile[157]. Ce constat, aussi factuel soit-il, nous permet d'attester d'un élément fondamental relatif aux processus de transmission de

---

[155] Ernest, Nadine, Eric et Roger, quant à eux, disposent d'un local ou d'un hangar pour entreposer leur matériel à proximité du domicile familial (à moins de 10 km pour reprendre nos classes statistiques), c'est-à-dire dans la même commune.

[156] Seul Franck parmi les déshéritiers exerce son activité indépendante hors les murs de son domicile puisque celui-ci a repris l'entreprise de son ancien employeur.

[157] Seuls Bernard, Mickaël, Oscar, Didier (depuis que son entreprise rencontre des difficultés économiques car avant il disposait d'un magasin), Corinne, Isabelle, Laetitia, Véronique travaillent dans ou à côté de leur logement.

l'indépendance professionnelle. D'une part, lorsque l'on est désigné à succéder à la tête de l'entreprise familiale, nous héritons, plus que les autres, d'une organisation familiale du travail où les espaces et les temps dédiés ne sont pas distincts, comme c'est le cas des successeur-e-s et des déshéritiers. D'autre part, lorsque l'on hérite de l'apanage de l'indépendance, alors l'organisation des espaces et des temps n'impliquent pas forcément que la famille prenne le pas sur l'entreprise. Des règles sont observées par les déshéritées pour se maintenir en tant que professionnelle. Enfin, lorsque l'on ne reçoit rien relativement à l'indépendance professionnelle, alors on tend à séparer les lieux de vie et lieux de travail pour assurer la pérennité de l'entreprise.

En partant du postulat selon lequel les individus s'inscrivent dans des espaces sociaux pluriels, nous pouvons affirmer qu'ils endossent, par la même, divers rôles en lien avec ces espaces, susceptibles d'être sexués (Bourdieu, 1972 ; Théry, 2007). Ceci transparait visiblement dans nos entretiens, où les cheffes d'entreprise se positionnent autant en tant que mère qu'en tant que professionnelle, autant dans le foyer que dans l'entreprise, dont les espaces et les temporalités ne sont pas toujours clairement définis.

3. Représentations de genre et indépendance : le rôle des parents

Analyser les modalités de transmission familiale qui mènent à l'indépendance nous invite à comprendre ce qui passe entre les générations. Nous avons montré jusqu'alors qu'il n'y a pas que des savoirs - entrepreneuriaux ou métier - ni que des biens - entreprise ou argent - qui circulent entre ascendants et descendants relativement à la transmission de l'indépendance. Nous nous focaliserons sur l'environnement social proche (Granovetter, 1973) des entrepreneur-e-s, c'est-à-dire les membres de la famille côtoyée effectivement par nos enquêté-e-s. Comme nous l'avons mis en exergue au début de cette thèse, le processus de transmission commence par la désignation qui, seule, ouvre les portes de la socialisation familiale puis scolaire.

Nous souhaitons dès à présent prendre en considération l'univers de significations, qui se construit dans les interactions avec autrui (Mead, 2006), auquel les enquêté-e-s se réfèrent : comprendre la formation du soi indépendant à travers l'échange avec la communauté familiale pour reprendre les terme de Georges Herbert Mead. Transmettre l'indépendance professionnelle, c'est aussi transmettre des valeurs, des normes et des règles par le biais d'un processus interactif et multidimensionnel. L'enjeu central de la socialisation est la construction de l'identité comme *« résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent des individus et définissent les institutions »* (Dubar, 1991). Aussi, la famille, en tant

qu'institution sociale joue un rôle important dans le processus de socialisation primaire et notamment dans l'intégration des goûts, la construction sociale des envies, des affinités et l'incorporation des représentations sociales genrées.

Notons qu'il existe des distinctions de sexe variables dans les formes de socialisation familiale en fonction du milieu social d'appartenance (Passeron, de Singly, 1984). En effet, dans les milieux populaires, la division sexuelle des tâches et les rôles sociaux tendent à être plus marqués que dans les catégories sociales aisées (Zarca, 1990).

Néanmoins, quel que soit le milieu social d'appartenance, la mère semble jouer un rôle privilégié dans la transmission des représentations genrées à ses enfants. *« La place dominante de la mère dans le cercle familial a justifié l'intérêt des chercheurs quant au rôle qu'elle joue dans la transmission des attitudes et des stratégies de conciliation. Dans la mesure où chaque parent servirait d'inspiration pour orienter la gestion des conflits de rôles qui restent encore très stéréotypés, l'influence de la mère serait plus intense vis-à-vis des filles que des garçons. Certaines études ont rapporté la ressemblance entre mère et fille quant aux attitudes face aux rôles de genre (Tuck, Roife, & Adair, 1994 ; Spitze, 1988 ; Thorn, & Gilbert, 1998 ; Smith, & Self, 1980) et face aux représentations de la famille (Starrels, 1992) »* (Andrade, Fontaine, 2007). Pourtant, les mères ne socialisent pas uniquement leurs filles afin qu'elles s'adaptent à leur futurs rôles sociaux genrés mais également leur fils.

> « Elle [sa mère] s'occupait de tout à la maison bien sûr, elle travaillait pas, donc elle s'occupait de nous aussi. Ma mère m'a toujours chouchouté, j'étais le seul fils donc j'étais un peu le petit prince de la famille. Mes sœurs devaient prendre soin de moi aussi en tant que garçon. J'ai toujours eu mes sœurs à mes petits soins et c'est bien normal »
>
> (Bernard, 50 ans, Electricien)

Les attitudes positives des mères relativement à la famille sont directement associées aux attitudes traditionnelles qu'adoptent les filles en ce qui concerne les rôles de genre. Bien que différente, l'influence des mères, dans le cas des garçons, n'en renforce pas moins la transmission et la valorisation des rôles traditionnels (Andrade, Fontaine, 2007). De ce fait, la forte présence d'entrepreneurs dont la mère était au foyer ou considérée comme au foyer alors qu'elle travaillait dans l'entreprise de son mari - chez les successeurs et Jacques, Laurent, Fabrice et Emile pour les déshéritiers - induit qu'ils prennent comme une continuité l'allégeance de leur épouse à l'activité de l'entreprise.

Plusieurs hommes de notre corpus ont eu une mère au foyer[158] alors qu'elles sont finalement peu de femmes dans cette situation - Anissa, Caroline, Nathalie, Corinne. L'activité professionnelle de la mère peut influencer celle de ses filles à travers la transmission de représentations d'activité ou d'inactivité. Les mères inactives valorisent davantage le sens de la famille. Mais lorsque leurs mères sont actives, elles occupent des emplois féminisés, c'est-à-dire construit historiquement de la sorte puisque sous-tendant des qualités et des compétences considérées comme *naturellement* féminines, se transcrivant par un très fort taux de féminisation de ces emplois. Aux mères le foyer, le *care*, le secrétariat. Aux pères, l'électronique, la mécanique, la soudure.

Pourtant, même si, dans notre corpus, les cheffes d'entreprise sont souvent plus diplômées que leur mère, ces dernières détiennent au minimum un baccalauréat[159]. Aussi, comme le souligne Marie Duru-Bellat et Jean-Pierre Jarousse (1996) le niveau d'instruction des mères influe plus que leur niveau d'activité. A l'inverse de l'idéalisation de la mère au foyer que nous avions relevé dans les discours des ingénieures, il semble que les entrepreneures valorisent leur activité professionnelle comme permettant de ne pas faire comme leurs mères.

> « C'est surtout la maman qui a élevé ses filles, donc on est trois filles, qui nous a élevé de manière à ce qu'on puisse être de bonne femme au foyer, donc l'école c'était pas… c'était pas l'essentiel pour mes parents, surtout pour nous les filles parce que justement… ouais on est six enfants, trois garçons, trois filles (...) Nous, les filles, on avait pas le droit d'ouvrir nos cahiers, de faire les devoirs tout ça. Je commence par parler de ça parce que justement mine de rien, dans mon parcours de vie professionnelle, il y a eu tout plein de combats, déjà pour commencer contre euh contre ce qu'on… contre la maman qui voulait absolument que je sois femme au foyer et puis moi je savais très bien que c'est pas ce que j'allais faire, hors de question, l'enfer »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

Les mères jouent un rôle pivot dans la transmission des représentations genrées et, concernant notre corpus, il ne semble pas y avoir de transmission de valeurs égalitaires dont la mère serait la dépositaire et qui aurait encouragé les enquêtées à s'installer dans

---

[158] Ils sont 12 parmi les chefs d'entreprise rencontrés dont la mère ne travaillait pas.

[159] Seule la mère d'Anissa ne détient aucun diplôme. D'origine maghrébine, nous savons, à l'instar des auteur-e-s susnommé-e-s que les étrangers sont porteurs de modèle féminin très « classique » (Duru-Bellat, Jarousse, 1996).

l'indépendance. Les femmes doivent toujours faire leurs preuves, d'autant plus dans les milieux professionnels masculinisés, dont relève l'entrepreneuriat. Le coût de la transgression des normes sexuées (Aubert, de Gaulejac, 1991) n'est pas symétrique. Elle implique plus fréquemment l'excellence, le surinvestissement professionnel, la solitude vis-à-vis du collectif de travail comme prix à payer pour les femmes alors qu'il en est différemment pour les hommes exerçant dans des métiers féminisés, plus souvent au cœur de l'attention et ménagés dans l'activité (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008).

Pour autant, l'entourage joue un rôle certain dans la création-reprise, notamment dans la participation à l'entreprise. Alors que 72% des hommes de notre corpus travaillent avec des membres de leur famille - conjointe, parents, enfants, collatéraux - seulement 31% des femmes sont concernées par une organisation familiale du travail, ce qui tend à se confirmer au regard des données produites sur le concours.

Tableau 11 : Participation de la famille au travail dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours

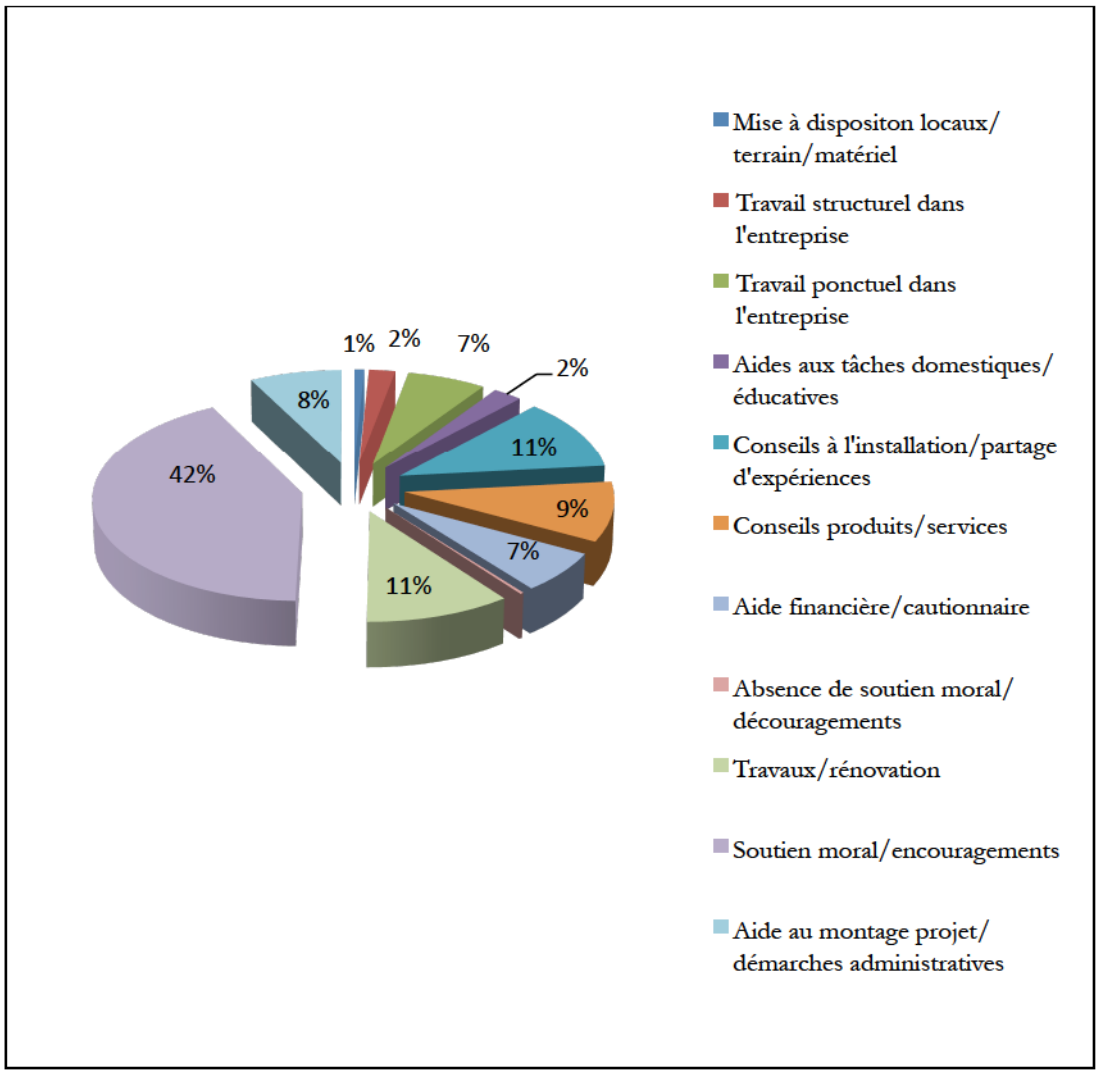
Membres de la famille travaillant dans l'entreprise	Effectifs	Fréquence
Oui	45	29,60%
Non	93	61,20%
NSP	14	9,20%
Total	152	100,00%

Alors que la quasi-totalité des femmes présélectionnées au concours affirment que leur entourage familial ou amical[160] a joué un rôle dans leur installation - 98% de réponses positives et 2% de réponses négatives - l'activité dans l'entreprise des membres de leur entourage va moins de soi. Ici ne sont pas différenciées les activités ponctuelles ou de longue durée, l'embauche ou juste l'aide. Mais si l'entourage familial ne travaille pas forcément dans l'entreprise, comment participe-t-il au travail[161] ?

[160] Pour plus de précision, le lecteur-e pourra consulter l'Annexe 5 : Données complémentaires sur les femmes sélectionnées au concours « Entreprendre au féminin » 2006-2013.

[161] Dans les dossiers d'archives du concours, la question posée sur la manière dont l'entourage avait joué un rôle était une question ouverte. Les réponses textuelles des femmes présélectionnées au concours étaient donc multiples et variées et les catégories présentent dans le graphique ci-dessus ont été élaborées par nos soins et regroupent de manière exhaustive les réponses présentes dans les dossiers.

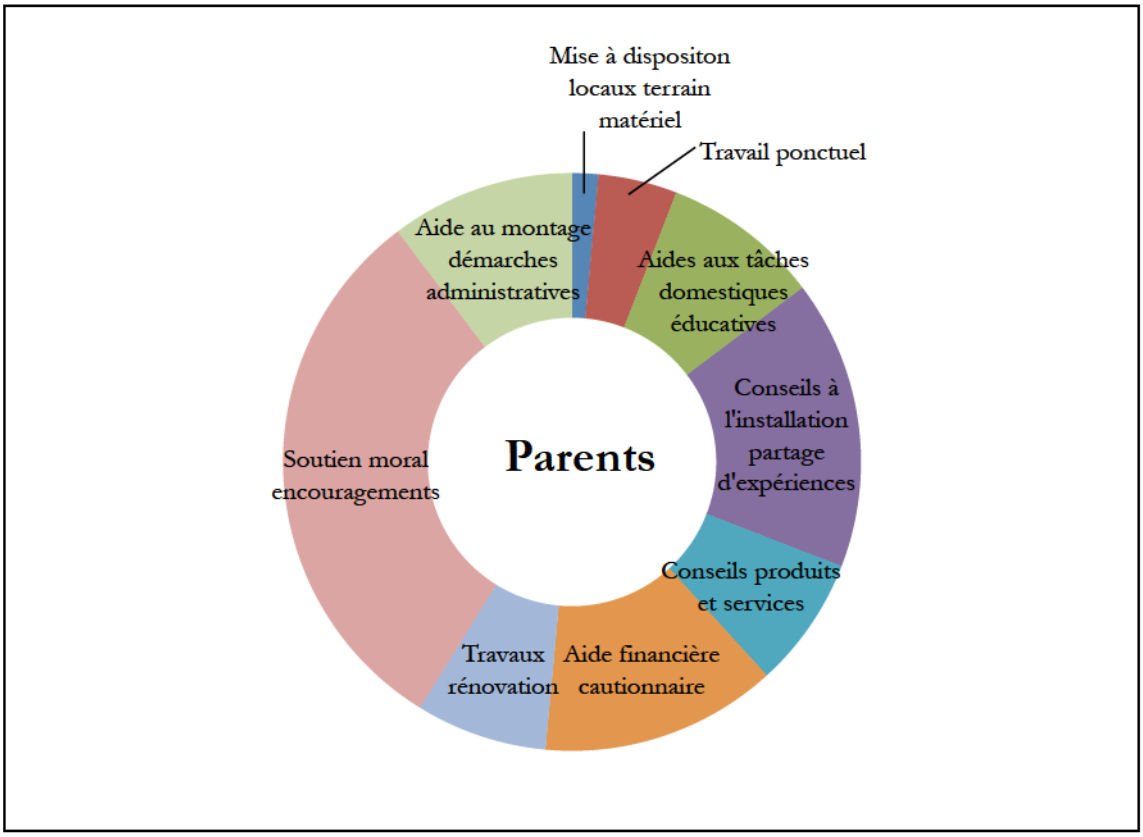
Figure 14 : Rôle de l'entourage dans l'installation des femmes sélectionnées au concours



Nous pouvons remarquer que le principal soutien apporté relève davantage d'un soutien moral - 42% - ainsi que de conseils et de partage d'expérience tout autant que de travaux de rénovation. Alors que nous avons montré que les fils bénéficient d'une mise à disposition de locaux ou de matériel professionnel ainsi que du travail régulier de certains membres de leur famille dans l'entreprise, nous pouvons affirmer qu'une part infime des entrepreneures bénéficie de ces soutiens - respectivement 1% et 2%. Si l'entourage vient mettre la main à la pâte, ce n'est que ponctuellement - 7%. De plus, du point de vue de l'organisation familiale, l'un des soutien avancé - même si la proportion reste faible avec seulement 2% de la population - est le relais vis-à-vis de la prise en charge des enfants et de leur éducation ainsi que des tâches domestiques. Au regard des discours tenus par les chefs d'entreprise, nous constatons que la prise en charge des tâches domestiques et de l'éducation des enfants ne constitue pas un soutien à l'installation avancé par les chefs d'entreprise.

Pour autant, ces données ne nous renseignent pas sur les membres de la famille qui ont soutenu l'entrepreneure et la manière dont ceux-ci l'ont effectivement fait. C'est pourquoi nous avons affiné les données[162] en fonction des différents membres nommés dans les réponses. La plupart des entrepreneures évoquent le rôle des parents ou des collatéraux plus que de leur famille nucléaire - conjoint et enfants. Les parents joueraient-ils un rôle plus important que le conjoint lors de l'installation dans l'indépendance professionnelle par les femmes ? Nous pouvons le supposer au regard des réponses résumées dans les figures ci-dessous.

Figure 15 : Rôle des parents dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours



[162] Quand cela était possible, nous avons trié à nouveau les réponses en fonction des membres de l'entourage évoqués. Plusieurs modalités de soutien étaient avancées dans les réponses mais toutes n'étaient pas recoupables avec les différents membres, ce qui explique le nombre de « NSP » si important (168 cas sur 368 réponses puisque, rappelons-le, les réponses étaient multiples).

Figure 16 : Rôle des collatéraux dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours

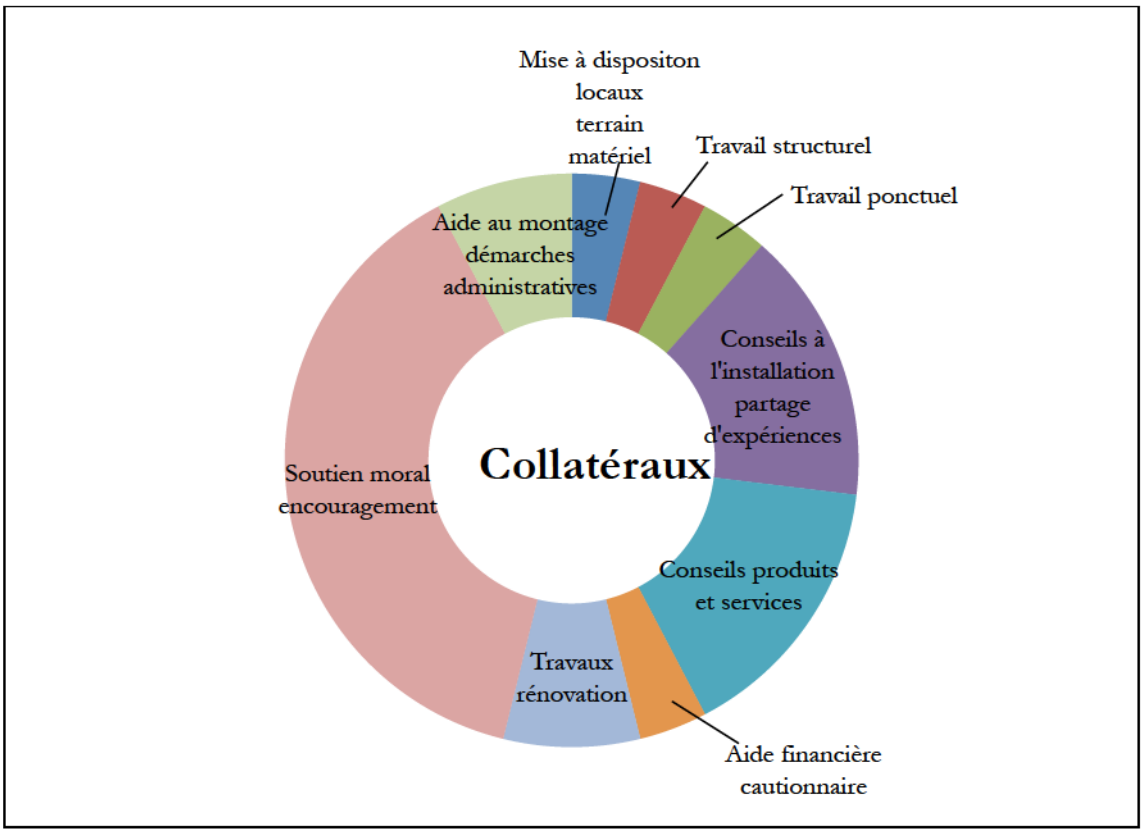
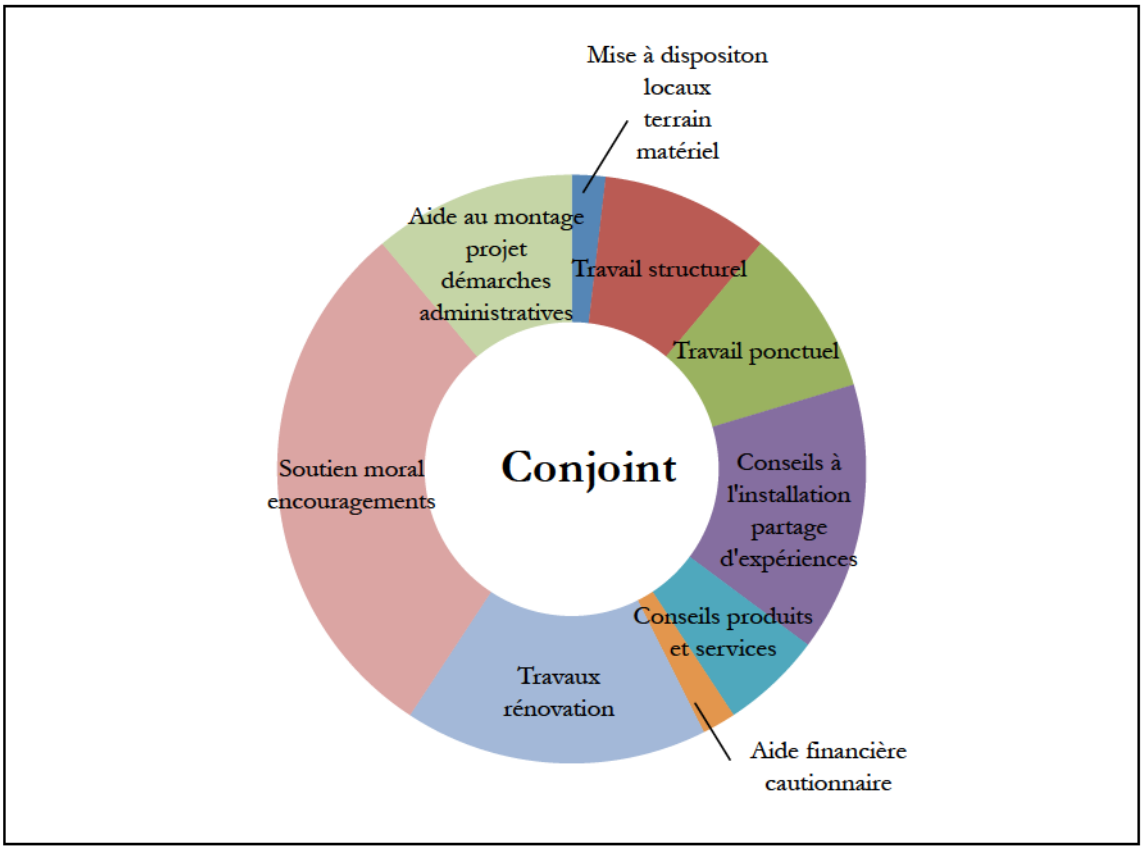


Figure 17 : Rôle du conjoint dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours



Ces données sont intéressantes au regard de leur comparaison. En effet, et comme nous l'avions remarquer précédemment, les parents sont exclus du travail dans les entreprises dirigées par leurs filles - hormis chez les sacrifiées et Hélène dans notre corpus. Aussi, nous pouvons mettre en lumière le fait que la transmission de l'entreprise familiale est soutenue par la collaboration des parents au travail afin d'optimiser la survie de l'entreprise qui implique donc une coopération intergénérationnelle. Par ailleurs, même s'ils jouent un rôle de soutien et de conseil prépondérant, ils sont également les plus mobilisés sur le plan financier ainsi que pour l'aide aux tâches domestiques et éducatives. Nous pouvons à ce propos nous demander si ce ne sont pas plus les mères des cheffes d'entreprise que leurs parents de manière indifférenciée. Le rôle qu'il leur est socialement attribué et leur assignation à la sphère domestique étant compromis avec l'installation dans l'indépendance, les entrepreneures mobilisent leur entourage pour assurer tout de même cette part de travail qui leur incombe. Force est de constater que les conjoints ne sont jamais avancés pour leur soutien dans la prise en charge du domestique et des enfants. De plus, le rôle des frères et sœurs à propos des conseils sur des produits ou à l'installation constitue leur principal poste de soutien. Les cheffes d'entreprise ont en effet très souvent un frère - plus rarement une sœur - également à son compte avant qu'elles concrétisent leur projet. Les statistiques nationales le confirment, la majorité des entrepreneur-e-s bénéficient d'un entourage entrepreneurial.

Tableau 12 : Existence d'un entourage entrepreneurial selon le sexe du créateur en France en 2010 (en %)

	Oui	**Non**
Ensemble	70,3	29,7
Homme	70,4	29,6
Femme	69,9	30,1

Champ : entreprises créées au cours du 1er semestre 2010, exerçant des activités marchandes non agricoles (hors auto-entreprises)
Source : Insee, Sine 2010 interrogation 2010

Les données sont donc équilibrées relativement au sexe de l'entrepreneur-e, les chef-fe-s d'entreprise s'appuient sur leur entourage indépendant afin de soutenir leur projet et de s'orienter dans les démarches. L'indépendance implique également la présence de biens professionnels au sein du cercle familial. Or, hommes et femmes ont des rôles différenciés quant au patrimoine. La « supériorité des hommes », affirmée par la filiation, font d'eux la charpente des maisons - dotées de caractères propres, autonomes et stables - tandis que les

femmes établissent et organisent les connexions entre les maisons - dimension verticale contre dimension horizontale - (Barthelemy, 1997). Or, les modalités de transmission diffèrent en fonction du parent indépendant. Il existe une proximité idéologique entre parents et enfants de même sexe qui prépare chacun des enfants à leurs futurs rôles sociaux, rôles genrés mais aussi rôles d'indépendant-e-s.

4. Couple et partage des tâches domestiques et professionnelles

Au XIX[e] siècle, les femmes de la bourgeoisie jouaient un rôle fondamental dans l'artisanat et chez les boutiquiers car, retirées dans leurs foyers, elles tenaient la caisse et surveillaient l'atelier (Crossick, Haupt, 1995). Dans le même registre, Claire Zalc (2005, 2010), en s'intéressant aux petits établissements industriels et commerciaux durant l'entre-deux-guerres, affirme la nécessité de considérer le couple comme agent économique et pas uniquement l'individu. Les travaux sur le commerce, l'artisanat et l'agriculture au XX[e] siècle montrent, eux-aussi, que les femmes, considérées comme des aides familiales, avaient un rôle productif essentiel mais sans visibilité statistique puisqu'elles ne disposaient pas de statut professionnel (Schweitzer, 2002). De plus, certains travaux d'économétrie mettent en avant que les personnes en couple ont plus de chance de devenir et de rester indépendants que les célibataires, et la probabilité de se mettre à son compte augmente lorsque le conjoint est actif plutôt qu'inactif et qu'il est lui-même indépendant (Amossé et Goux, 2004).

Nous pouvons légitimement nous demander si le couple joue encore un tel rôle aujourd'hui relativement à l'installation à son compte. Comme nous le rappelle François Gresle (1981a), en examinant le « choix du conjoint » on constate que le mariage est une condition nécessaire, sinon suffisante à l'exercice indépendant d'un métier, ce qui lie indéniablement conjugalité et pratique du métier. En effet, ses données soulignent que l'établissement suit plus qu'il ne précède l'union matrimoniale entrainant une faible proportion de célibataires parmi les commerçants (Gresle, 1981a, 1981b). Sans l'accord des épouses, pas de création d'entreprise puisque celle-ci repose sur une logique conjugale (Gresle, 1981a ; Bertaux-Wiame, 1982 ; Jaeger, 1982 ; Zarca, 1986 ; Jacques-Jouvenot, Droz, 2015). Ainsi, mari et femme décident ensemble de l'installation du premier.

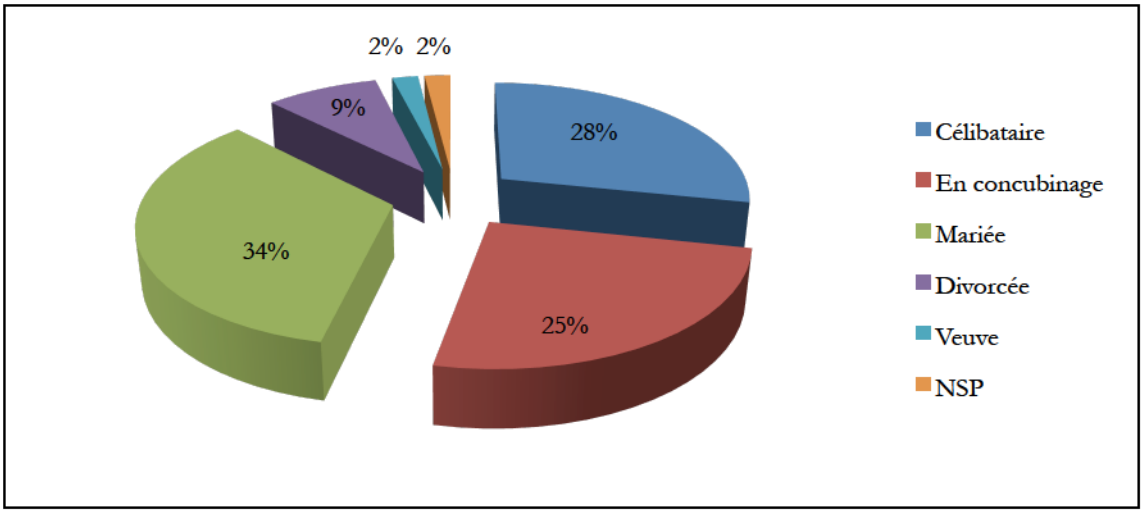
> « Au départ elle voulait pas la murie [son épouse] donc j'ai continué à travailler pour l'autre fou jusqu'à ce qu'on s'entende avec ma femme

parce que vraiment j'en pouvais plus. Et elle l'a vu. Comme je lui disais, quitte à devenir fou autant que ce soit pour moi que pour un patron »

(Fabrice, 53 ans, Sylviculteur)

Or les recherches susnommées concernent principalement les chefs d'entreprise. Les femmes collaboratrices de l'ombre sont une illustration bien connue de cette configuration ou des personnes sont l'appui invisible de personnalités publiques. *« Dans les activités entrepreneuriales, très peu de femmes sont exposées en tant que singularités exemplaires au sein du capitalisme mondialisé contemporain alors qu'elles jouent souvent un rôle déterminant »* (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014, p. 513). Qu'en est-il lorsque les femmes sont cheffes d'entreprise ? Et qu'en est-il au regard de notre typologie ?

Figure 18 : Situation matrimoniale des femmes sélectionnées au concours



Dans notre corpus, tout comme dans les statistiques produites sur les femmes sélectionnées au concours[163], une très grande majorité de nos informateur-e-s est en couple au moment de la reprise ou de la création de leur entreprise[164]. Pour autant, il existe certaines exceptions et parmi elles, pour ainsi dire que des femmes[165]. Dans l'entre-deux-guerres, la structure conjugale jouait un rôle essentiel chez les indépendants. Claire Zalc note déjà une différence en matière de conjugalité entre hommes et femmes : les hommes sont mariés pour 85% d'entres eux tandis que les femmes ne sont qu'un tiers à l'être au

[163] Plus de la moitié - 59% - des femmes en couple - mariées ou en concubinage - contre 37% d'entrepreneures seules - célibataires ou divorcées.

[164] 86% de notre corpus est en couple au moment de la création ou de la reprise de son entreprise.

[165] Patricia, Sophie, Evelyne, Isabelle, Jessica, Véronique, Christine et Lucie étaient célibataires au moment où elles ont créé ou repris leur entreprise. Seul Emile a repris une entreprise alors qu'ils venaient de se faire licencier et de divorcer.

moment de l'installation (Zalc, 2005). Nous pouvons donc nous demander si l'importance du couple comme relation de travail contribuant au bon fonctionnement de l'entreprise est un élément partagé par les hommes et les femmes entrepreneur-e-s ?

C'est ainsi que ce que soulignait François Gresle à la fin des années 1970, à savoir que l'entrée en conjugalité ou le mariage précèdent souvent l'établissement en tant que travailleur indépendant, semble toujours être de mise au regard des récits de trajectoires biographiques des entrepreneur-e-s rencontré-e-s. Néanmoins, les exceptions à la règle conjugale nous invite à dire que les femmes, ne comptant pas nécessairement sur le soutien au travail de leur époux pour l'exercice de leur activité indépendante, ni sur leur prise en charge des tâches domestiques, sont plus susceptibles d'entreprendre alors qu'elles sont célibataires. En outre, si elles sont en couple, les entrepreneures rencontrées s'exemptent plus volontiers de l'avis de leur conjoint avant de concrétiser leur installation dans l'indépendance professionnelle. L'activité de travail est clairement associée aux nouvelles normes familiales selon lesquelles l'épanouissement individuel doit primer sur le dévouement à la famille (De Singly, 1993).

> « Je ne lui ai pas suggéré l'idée de me mettre à mon compte en fait. J'y vais et puis, c'est comme ça, c'est mon choix, voilà. [...] Là il a trouvé un poste qui était en déplacement alors que je suis revenue à Besançon pour qu'on soit ensemble, lui au bout d'un an après les travaux…même pas un an qu'on n'avait même pas été ensemble parce qu'on était en travaux du coup on était retourné chacun chez ces parents, on se met enfin…on s'installe enfin dans notre appart' le 3 novembre, le 5 novembre il part déjà en déplacement quoi. Mais voilà c'est un boulot qui lui plaisait, tout ça donc faire quoi. Ça ne me viendrait pas à l'esprit de lui dire « bah non tu pars pas parce que ça m'emmerde ». Non, si ça lui plaît, qu'il est épanouit comme ça, bah voilà quoi »
>
> (Maëva, 31 ans, Infographiste)

Nous l'avons vu précédemment, le rôle des conjointes dans l'indépendance de leur mari est essentiel : tantôt travailler gratuitement au sein même de l'entreprise pour alléger la charge de travail du chef d'entreprise sans en augmenter les charges, tantôt travailler à l'extérieur pour garantir un revenu *d'appoint* au ménage. Le travail salarié des femmes signifie un désengagement de ces dernières dans l'entreprise familiale qui nécessite alors une réorganisation de la production professionnelle au sein de la maisonnée voire un recours à des salariés. Le travail salarié est une manière de s'exempter de la maisonnée mais ceci n'est rendu possible que par la mobilisation de cette dernière - les beaux-parents qui

gardent les enfants par exemple. Réciproquement, le travail à l'extérieur des conjointes permet le maintien économique de cette maisonnée et donc y participe en quelque sorte (Bessière, Gollac, 2007).

Aujourd'hui les deux tiers des conjointes d'indépendants sont salariées : une sur deux chez les agriculteurs, trois sur quatre chez les artisans, six sur dix chez les commerçants, huit sur dix chez les chefs d'entreprise (Baudelot, Establet, 2005, p. 43). Ceci peut s'expliquer notamment par le biais du développement du salariat des femmes et des transformations techniques et économiques des secteurs d'activité. Pour ne prendre qu'un exemple, Nathalie Scala-Riondet (2006) montre, à propos de la boulangerie, comment le développement des terminaux de cuisson amoindri la nécessité du travail en couple.

Néanmoins, le travail à l'extérieur n'est pas une libération des tâches assignées traditionnellement aux femmes au sein du collectif familial de production. A l'instar de François de Singly (2002), nous considérons le travail domestique n'ont pas uniquement comme le travail ménager, mais, de manière plus général, comme le travail non rémunéré assuré par l'un ou l'autre conjoint, lorsqu'il est effectué au titre de « conjoint ». Le travail domestique comprend le travail ménager mais également le travail éducatif, le travail de bricolage, de jardinage, les tâches administratives et éventuellement le travail professionnel non rémunéré. De ce fait, les épouses d'indépendants prennent en charge une part conséquente des tâches domestiques tout en ayant, souvent, de par la norme de bi-activité des couples aujourd'hui, un emploi salarié à l'extérieur de l'entreprise. Cette prise en charge par les épouses est étroitement liée à l'*ethos* d'indépendant impliquant de ne pas compter ses heures, de travailler dur à la tâche afin d'assurer son rôle de gagne-pain masculin. C'est ce que nous dit Thomas précédemment en affirmant qu'il revient aux femmes de s'occuper « de l'intérieur » ou encore Jacques : « bon elle s'occupe des papiers et tout mais c'est vrai qu'elle a déjà assez à faire à la maison ».

Il se joue dans la « répartition non équitable » - pour reprendre l'expression de Françoise - des obligations professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes, notamment dans les cas où les deux conjoints exercent une activité professionnelle, le contrat conjugal entre les sexes. Comme nous l'avons montré précédemment, plusieurs femmes de notre corpus ont, avant de s'installer, suivi leurs conjoints - en France ou à l'étranger - afin que ceux-ci évoluent dans leurs carrières professionnelles. La mobilité professionnelle des époux renforce ainsi la répartition sexuée des tâches puisqu'elle implique souvent la prise en charge de la sphère domestique par la conjointe qui, comme les femmes de notre corpus, met entre parenthèse sa propre carrière.

> « C'est les femmes qui doivent se sacrifier professionnellement donc… »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

> « Quand on est tout seul on fait ce qu'on veut, on fait les horaires qu'on veut et tout, si on rentre du travail à huit heures du soir on est tout seul, on a de comptes à rendre à personne et puis là je n'ai pas trouvé [de travail] et puis bon après il a eu la venue du petit et puis bon je pense qu'il y avait tout un climat général qui n'était pas favorable voilà. Pas de soutien… si vous avez un compagnon qui vous dit « mais si, tu peux aller travailler, je vais m'occuper de ça, ça, ça, pas de problème », quelqu'un qui vous aide quoi. Mais quand y a rien et que vous sentez que ben non vous n'allez pas pouvoir… »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

La mobilité géographique est une clause d'avancement régulier dans la carrière professionnelle plus souvent saisie par les hommes, l'épouse renonçant ainsi à sa propre carrière pour prendre en charge une part conséquente des tâches domestiques. S'opère ainsi des arrangements de couple où il est rare que l'épouse avance des arguments assez convaincants pour que son conjoint renonce à sa carrière (Bertaux-Wiame, 2006).

Lorsque la conjointe s'installe à son compte, nous pouvons nous demander comment se répartissent les tâches domestiques au sein du couple, voire supposer un soutien du conjoint au même titre que les épouses participent à la bonne marche de l'entreprise de leur mari. Pour autant, la division semble toujours sexuée et ce en défaveur des entrepreneures. Nous avons souligné précédemment[166] que dans les dossiers du concours, les cheffes d'entreprise ne présentaient pas leur conjoint comme des relais dans la prise en charge du quotidien. Néanmoins, au cours des entretiens, six entrepreneures[167] reviennent sur ce point.

> « Lui il est militaire, donc rien à voir. Voilà, donc lui il s'épanouie dans son métier et moi dans le mien, voilà. Mais bon, il faut quand même pas se leurrer, au quotidien, voilà, il m'enlève un poids que j'avais à la maison, il m'aide sur beaucoup de choses du quotidien. J'ai vraiment beaucoup de chance pour ça (...) Parce que le seul moment où je suis là c'est le dimanche et de temps en temps un peu le lundi matin quand je

[166] Figure 17 : Rôle du conjoint dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours.

[167] Caroline, Maëva, Justine, Ingrid, Marie et Cécile constituent ainsi des exceptions et présentent des configurations conjugales où le partage des tâches domestiques est de mise.

> peux, jusqu'à 10h. C'est là où il a pris un peu le relais, c'est là où par contre je crois que j'aurais pas pu tout faire sans lui »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

Les conjoints « aident », « donnent un coup de main », « soutiennent » leur épouse dans la gestion des tâches domestiques, autant d'expressions qui mettent en exergue la dimension « subsidiaire » de leurs interventions, au même titre que les époux parlent de « l'aide » apportée par les conjointes dans l'entreprise. En effet, par l'utilisation de ces expressions, les entrepreneures affirment que ces tâches leur incombent malgré tout. Il n'est effectivement pas question d'un partage mais d'un soutien, présenté comme « exceptionnel » soulignant l'existence au sein du couple d'espaces sociaux réservés - le foyer, le travail - dans lesquels chaque membre du couple vient « aider » l'autre. De ce fait, les cheffes d'entreprise « jonglent », terme que l'on retrouve à plusieurs reprises dans les entretiens.

> « Et puis ben je jongle, mon mari rentre un peu plus tôt des fois, quand vraiment je suis bloquée, j'ai des amis dans le village enfin voilà. Si je veux livrer sur Montrond-les-bains, je peux aussi prendre une baby-sitter si vraiment ça coince quoi »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

Même si les conjoints ne s'assurent pas d'un partage équitable des tâches domestiques lorsque leur conjointe est à la tête d'une petite entreprise, il semble toutefois que l'activité professionnelle de leur propre mère influe en faveur de l'activité professionnelle de leur épouse.

> « Non mais ma belle-mère, elle a toujours travaillé, elle avait pas le choix. Et en plus elle s'occupait des gamins et tout. Ma mère aussi d'ailleurs. Je pense qu'on se partage plus le ménage depuis la génération de nos parents. Depuis que dans le couple les deux travaillent. Alors après c'est sûr que mon mari il est content que j'aille travailler, d'ailleurs ça lui viendrait pas à l'esprit de me demander d'arrêter pour rester à la maison, il est pas habitué comme ça »
>
> (Nathalie, 45 ans, Organisatrice de mariage)

L'analyse des généalogies des conjoints permet en effet de mettre en exergue la potentielle influence de leurs familles sur le travail des enquêtées. Nous avons pu relever

dans les arbres généalogiques des conjoints des enquêtées qu'une majorité de leur mère exerce ou a exercé une activité professionnelle. Ainsi, au sein du couple, un facteur semble fondamental dans l'attitude des hommes vis-à-vis du travail de leur conjointe et des conséquences qui en découlent pour leur propre implication dans les travaux domestiques. Ce facteur est lié à leur origine sociale et plus précisément à l'activité professionnelle de leur propre mère. Il semble que lorsque leurs mères ont travaillé, ils aient acquis comme une norme la continuité de l'activité de leurs conjointes.

Cependant, au-delà de l'organisation conjugale du travail domestique, qu'en est-il du travail professionnel ? L'imbrication de la famille et de l'entreprise dépend largement du secteur d'activité de cette dernière. Elle est d'autant plus patente dans la restauration, la boulangerie, la boucherie, l'agriculture, qui peuvent être définies comme des activités de couple puisque ces activités renvoient à une division genrée des tâches : l'un est à la production et l'autre à la vente et à la relation clientèle. Dans notre corpus, seules nos trois héritières de l'entreprise familiale - Nadine, Marie-Louise, Hélène - ainsi que Lucie, travaillent avec leur conjoint. Or, qu'il s'agisse de l'agriculture ou de la restauration, ces activités professionnelles sont caractérisées d'activités de couple.

Par ailleurs, les couples sont plus souvent biactifs et il en est de même pour les indépendants. Cette bi-activité du couple est avancée comme une manière de se prémunir du risque endossé par le chef-fe-s d'entreprise (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014). Mais le travail indépendant exercé conjugalement n'a pas disparu pour autant. Si le principal atout relationnel d'un créateur est son conjoint car il constitue une main-d'œuvre gratuite et un support émotionnel crucial en temps d'incertitude (Brüderl *et al.,* 1996), les femmes cheffes d'entreprise n'en bénéficient pas au même titre que les entrepreneurs hommes.

> « Non ben après chacun son métier. Il avait le sien et moi le mien. Je voulais pas vraiment qu'il vienne mettre son nez dans mes affaires et en plus je pense qu'il aurait pas aimé non plus, qu'on soit toujours l'un sur l'autre. Et puis comme il m'a dit, « c'est ton truc, pas le mien » »
>
> (Nicole, 60 ans, Couturière)

A l'inverse, dix-huit des entrepreneurs rencontrés travaillent avec leur conjointe dans l'entreprise. Ceci implique une prise de risque pour l'ensemble du ménage puisque toute l'économie domestique repose sur l'entreprise. Les femmes comblent les manques et contribuent à la diversification des activités entrepreneuriales, s'inscrivent dans des réseaux familiaux d'entreprise ou prennent le relai en cas de décès (Zalc, 2005). Cela justifie donc la

nécessaire négociation au sein du couple avant de pouvoir s'installer et le fait que l'on retrouve moins cette forme de négociation conjugale chez les femmes de notre corpus.

L'activité conjointe dans le travail indépendant a ainsi amené un certain nombre de réflexions de la part des organisations patronales, dans l'artisanat notamment, sur les statuts et la protection sociale des conjointes d'artisans. Ces réflexions ont abouti à la loi de 1982 instaurant trois statuts réservés aux conjointes d'indépendants : collaborateur, salarié, ou associé. Même si le droit invite à octroyer un statut professionnel à son conjoint, les indépendants sont encore nombreux à ne pas y avoir recours[168] ou alors tardivement. Le conjoint ne dispose donc pas toujours d'un statut professionnel dans l'entreprise, même si ce dernier intervient de manière permanente.

> « Ben parce que maintenant les jeunes… moi ma femme en ce temps-là elle était pas déclarée, maintenant elle est déclarée conjoint salarié, euh non conjoint gérant un petit peu avec moi, 50 50, c'est clair, pas un petit peu 50 50, mais la retraite au début elle était pas déclarée comme toutes hein en ce temps-là ! Et du coup ben il lui manque de la retraite donc on va pas se quitter et puis… vous voyez ce que je veux dire. Que maintenant les femmes elles ont chacun leur paye « tu me fais chier aller hop ! », non mais c'est ça quoi, hein il faut être clair quoi »
>
> (Maurice, 62 ans, Pâtissier)

Ce manquement à la règle est justifié par les entrepreneurs comme permettant d'asseoir l'entreprise par le biais d'une main-d'œuvre supplémentaire, sans avoir à introduire dans les comptes déjà restreints, la rémunération d'un salarié et les charges qui lui sont liées. C'est en ce sens qu'il est difficile de comprendre l'organisation des TPE dans des logiques exclusivement économiques au vu des nombreux canaux familiaux qui la traversent. Mais nous le verrons ultérieurement, les entrepreneur-e-s de nos différentes catégories réagissent différemment relativement au statut et donc à la reconnaissance attribuée au travail du conjoint dans l'entreprise.

II. Dans les dédales de l'entreprise familiale

1. Devenir le maillon d'une chaine

« Transmettre, c'est transporter dans le temps » nous dit Régis Debray (Debray, 2002, p. 13). Le temps se cristallise dans la succession des générations au travail. Tout acte de

[168] Rapport Interreg IV-A, 2015.

transmission ne peut donc se comprendre en dehors du triptyque du don (Mauss, 2008) : donner, recevoir et rendre.

> « Et puis, en même temps, c'est la ferme de mon père, il disait toujours qu'il voulait arrêter mais bon lui il avait quand même sa terre, il a dit « je vais essayer de donner ça à quelqu'un d'autre »
>
> (Robert, 76 ans, Agriculteur)

Pour rendre, celui qui prend la place à la tête de l'entreprise familiale doit assurer la pérennité du patrimoine et donc de l'entreprise. Rendre, c'est donc « donner », comme le fait remarquer Robert, mais donner à un autre. La transmission intergénérationnelle est, par principe, non circulaire puisque l'on ne rend pas à celui qui nous a donné, tout du moins, on ne lui rend pas ce qu'il nous a donné, à savoir une place de successeur-e. Ce que les successeur-e-s rendent à leurs ascendants, c'est la satisfaction de durer en garantissant le maintien de l'entreprise tant que celle-ci est entre leur main et en la transmettant à nouveau au sein du cercle familial. Or, le travail de Norbert Alter sur les relations de travail met en évidence le caractère ambivalent et contre intuitif du don. Ni complètement gratuit, ni calcul instrumental, il repose sur des normes et des attentes complexes qui structurent les relations professionnelles et déterminent l'efficacité des entreprises (Alter, 2009).

La transmission de l'entreprise familiale traduit une logique qui peut s'avérer conflictuelle entre d'une part *homo economicus* et d'autre part *pater familias*. Par conséquent, les arrangements familiaux, plus précisément entre parents cédants et enfant repreneur, sont nombreux. Rappelons que la désignation est première dans le processus de transmission mais que toute désignation implique « une négociation de l'injonction à hériter » (Jacques-Jouvenot, Vieille-Marchiset, 2012, p. 19). L'héritage est multidimensionnel dans le cadre de la transmission de l'entreprise familiale. *« Les pères artisans, petits commerçants ou petits entrepreneurs assurent souvent les inculcations précoces et familières de la culture des travailleurs indépendants »* (Pinçon, Pinçon-Charlot, 2001, p. 9). En effet, les successeur-e-s bénéficient de la transmission matérielle du patrimoine productif - matériel, terre, local -, de la transmission immatérielle des savoirs relatifs à l'exercice du métier - savoirs professionnels, compétences, appétence pour l'activité - mais aussi des savoirs entrepreneuriaux - place de repreneur et donc de chef d'entreprise. Les familles, appartenant déjà à l'univers de l'entreprise, ne transmettent pas exclusivement les modèles et les valeurs propres à ce milieu, elles transmettent aussi une certaine relation au temps où la lignée familiale tient un rôle essentiel. Parce qu'il est question d'un destin collectif, celui de la lignée concrétisée dans l'entreprise, alors le successeur-e n'est jamais seul-e pour assumer cette lourde tâche.

Pour assurer la viabilité de l'entreprise, il bénéficie notamment d'avantages financiers de la part de ses ascendants.

> « Ouais mais mes parents nous l'avaient pas vendue cher quoi, parce qu'ils avaient fait pour qu'on s'en sorte pis pour que ça dure »
>
> (Gontran, 53 ans, Agriculteur)

Les avantages pécuniaires dont bénéficient les successeur-e-s permettent d'appréhender positivement la continuité des générations au travail dans une dynamique du don et du contre don (Godelier, 1996) dont sont exemptées les sacrifiées par les conditions particulières de leur accès à la tête de l'entreprise familiale.

> « Mes parents n'étaient pas âgés mais bon ils avaient déjà 50-55 ans, donc ils m'ont dit : tu quittes ton boulot tu viens avec nous parce qu'ils ne pouvaient pas avoir l'argent pour racheter les murs »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Nadine n'a pas bénéficié, au même titre que les successeur-e-s, d'un soutien financier de la part de ses parents afin de reprendre l'entreprise puisque ceux-ci ne pouvaient pas contracter d'emprunt bancaire. De ce fait, ils l'ont sommée de quitter son emploi pour concrétiser un projet conjugal qui se transformera, *in fine*, en projet familial.

Tandis que la transmission forge les destinées collectives et individuelles, il est un paradoxe la concernant que nous avons déjà explicité : les parents nient leur responsabilité dans la transmission de l'entreprise familiale et les successeurs, en affirmant qu'ils « se sont fait eux-mêmes » pensent s'exempter ainsi de l'obligation symbolique de rendre (Jacques-Jouvenot, 2014). Ce double déni - des parents et des successeurs - qui circule à travers des discours de déliaison tenus par les parties, est, en réalité, une manière de faire perdurer le patrimoine dans la lignée en renforçant le lien ainsi mis en question. Parents et successeurs utilisent ainsi plus volontiers le terme de « reprendre » plutôt que celui de « transmettre ». Ce subterfuge langagier permet d'instituer le fils comme sujet de l'action. Les repreneurs, nouvellement nommés à la tête de l'entreprise familiale, présentent donc cette succession comme un choix de leur part, leurs parents ne souhaitant pas transmettre. C'est entre deux temporalités qu'il est possible d'attraper un discours sur la transmission de l'entreprise : une fois que le successeur est en place et tant que la situation de transmission à la génération suivante n'est pas amorcée.

L'analyse des entreprises familiales nous permet de mettre en relief la manière dont l'idéologie entrepreneuriale permet de concilier les caractéristiques des figures de l'autodidacte et de l'héritier. Cette idéologie entrepreneuriale participe ainsi du paradoxe de la société méritocratique qui valorisent l'épanouissement personnel tout en s'appuyant sur la reproduction sociale (Bessière, Gollac, 2006). Pour autant, nous savons que les transmissions qui ont le plus de chances de réussir sont celles qui sont marquées du sceau de la famille (Bauer, 1991).

Nonobstant, la transmission de l'entreprise dans la famille n'est pas exempte de calcul puisque la pérennité du patrimoine productif dépend du successeur que l'on aura choisi et désigné comme tel. Comme nous l'avons montré dès les prémices de cette thèse, les filles sont fréquemment exclues de la transmission du patrimoine productif et le primat est donné au fils lorsqu'il est question du choix du successeur (Jacques-Jouvenot, 1997). Les filles, lorsqu'elles se retrouvent à la tête de l'entreprise familiale, endossent plutôt un rôle de « successeur par défaut » (Constantinidis, 2010, p. 150). Cette mise à l'écart des filles est d'autant plus forte que les parents exercent conjugalement leur activité. En effet, l'exercice conjugal d'une activité entrepreneuriale implique une division sexuée des tâches où la mère, dans son rôle d'aide, se trouve dans une situation de subordination relativement à l'entreprise et à son mari. Or, les entreprises qui se transmettent familialement relèvent, dans notre corpus, principalement des métiers de couple dont l'activité repose sur une division genrée des tâches. Par conséquent, lorsqu'ils n'ont que des filles, les parents préfèrent rompre la chaine générationnelle plutôt que de transmettre l'entreprise à une fille qui est difficilement perçue en dehors de son rôle social de mère ou d'aide familiale.

Lorsque des filles succèdent dans l'entreprise familiale, c'est souvent sous la contrainte exercée par les pères sur leur fille plus que sur leur fils (Constantinidis, 2010). Nos « sacrifiées » au patrimoine n'ont ainsi pas d'autre choix que de quitter leur emploi pour intégrer l'entreprise.

> « Donc je suis restée là, mon père … à son nom, moi je suis restée là comme aide, j'étais la fille quoi, donc je ne faisais que l'aider, ça a duré cinq ans et ensuite le propriétaire a voulu vendre et donc c'est moi qui ai racheté. Voilà. Et maintenant le bar est à moi depuis vingt ans à peu près. Et entre temps j'ai connu mon mari qui a quitté l'usine pour venir travailler avec moi »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Cette injonction à hériter, peu négociée par les filles à la différence des fils, produit des conséquences sur l'ensemble des membres de la famille. En effet, comme le souligne Nadine, son conjoint a, après leur rencontre, lui aussi quitté son emploi pour travailler dans l'entreprise familiale. « Au fond, il n'est peut-être pas de sacrifice qui n'ait quelque chose de contractuel » (Mauss, Hubert, 1968, p. 305). Le contrat passé n'est autre que celui du soutien des parents dans le maintien de l'activité économique. Néanmoins, même si un contrat tacite est passé, les sacrifiées vivent toujours dans l'ombre de quelqu'un, de leur père ou de leur mari, mais ne sont jamais considérée comme légitime à leur place.

> « Pas du tout, non, parce que pour mes frères et sœurs quand ils venaient à la maison au bar c'était toujours chez papi mamie, ce n'est pas chez moi quoi, même quand mes parents sont décédés les gens pensaient… je n'ai jamais fait de publicité comme quoi le bar était à moi, d'ailleurs ça ne me serait même pas venu à l'idée de dénigrer mes parents, donc mes parents sont morts les gens me disaient : tu vas être obligé de fermer le café et de partager avec tes frères et sœurs »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

> « Non ben tu vois comme c'est en agriculture. Moi c'est mon mari qui mène la ferme, pis mon frère. De toute façon les femmes en agriculture on est pas vraiment reconnues même si on est cheffe d'exploitation au même titre que les bonhommes »
>
> (Marie-Louise, 60 ans, Agricultrice)

Les héritières d'entreprise familiale sont donc des successeures « invisibles » (Dumas, 1989 ; Vera et Dean, 2005). Les parents présentent une résistance à envisager leur fille comme successeure potentielle. Lorsque les filles succèdent, elles ont du mal à faire valoir leurs compétences et être reconnues comme légitimes aux yeux de leurs parents (Bayad, Barbot, 2002) ainsi qu'aux yeux des autres membres de la famille. La place à la tête de l'entreprise leur est ouverte par défaut, quand le dirigeant - leur père - n'a pas d'autres choix pour conserver l'entreprise dans la famille (Constantinidis, 2010). On comprend donc que nos sacrifiées qui héritent de l'entreprise familiale par contrainte sont les plus insatisfaites de leur situation. En effet, il n'est aucunement question dans leur discours d'un « hasard favorable » (Fouquet, 2005, p. 37).

Qu'il s'agisse des filles ou des fils qui succèdent, la superposition de la dimension productive et reproductive entraîne également une superposition des statuts sociaux. Par conséquent, ce n'est pas tant le fait que les acteur-e-s dans cette scène soient hommes ou

femmes qui produit cette superposition, mais plutôt le fait qu'ils occupent des places spécifiques dans la famille. Si nous nous attachons à reprendre le schéma organisationnel le plus répandu, nous nous retrouvons face à des situations où le père est également le chef d'entreprise, la mère souvent collaboratrice et le fils, le successeur potentiel (Jacques-Jouvenot, 1997). Cette superposition des rôles infléchit le statut de chacun au sein de l'entreprise et les tâches qui lui reviennent. Ainsi, en héritant du patrimoine productif, les héritier-e-s de l'entreprise hérite également du modèle d'organisation familiale du travail. De ce fait, les successeur-e-s et les sacrifiées présentent dans leur discours cette organisation familiale du travail comme un allant de soi. Néanmoins, il semble que la reproduction du modèle d'organisation n'est pas seulement liée à un mimétisme des pratiques, mais plutôt due au fait que l'organisation et la répartition des tâches entre les membres de la famille sont adaptées à l'entreprise et assurent ainsi sa stabilité.

> « Mon père voulait toujours s'occuper de mes papiers donc je le laissais faire, moi je m'occupais plus de la clientèle (...) et ma mère faisait toujours la cuisine parce qu'elle aimait faire la cuisine. Elle a fait ça tout le temps donc… et quand mon père est décédé il a fallu que je reprenne les papiers, bon il me montrait de temps en temps bien sûr il me montrait comment on faisait un peu, je savais où j'en étais, ce que je faisais mais c'est vrai que je le laissais un peu gérer tout ça. Mais sinon il est décédé il y a dix ans, donc depuis dix ans c'est moi qui fais vraiment tous les papiers, et je suis encore là donc c'est que je m'en sors bien.
>
> *Et votre mère ?*
>
> Ma mère est décédée il y a deux ans, donc là j'ai repris la cuisine aussi, voilà. Donc maintenant je dois tout gérer donc c'est plus dur. On est plus fatigué, on s'en sort moins bien »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

> « Mon père est toujours venu m'aider sur les chantier. On travaille ensemble depuis tellement d'années. En même temps, je ne sais pas si j'y arriverai sinon. Et ma femme s'occupe des papiers, c'est ma mère qui lui a montré comme c'est elle qui le faisait pour mon père donc voilà. Faut bien apprendre. Pis ça va, elles s'entendent plutôt bien enfin ça dépend mais en général ça va »
>
> (Joël, 40 ans, Carreleur)

Cette organisation intergénérationnelle du travail suggère que les diverses générations habitent à proximité les unes des autres et plus particulièrement la génération des parents âgés et celles des « pivots » (Attias-Donfut, 1997). Les travailleurs indépendants présentent souvent des configurations résidentielles où plusieurs générations vivent sous le même toit, au-dessus ou à côté de l'entreprise. Les liens entre la famille et l'entreprise peuvent amener à une utilisation à la fois familiale et professionnelle des bâtiments. Cette utilisation combinée se retrouve plus particulièrement dans les situations où l'entreprise a été héritée familialement. Cette proximité des espaces personnel et professionnel permet d'adapter le rythme de travail au flux des commandes. Il n'est donc pas rare dans les entretiens réalisés, que l'entreprise se situe dans la résidence familiale ou qu'elle y soit attenante. Chez les successeur-e-s et sacrifiées - ainsi que chez les déshéritiers - rencontré-e-s, les configurations résidentielles confondent lieu de vie et lieu de travail, ce qui se rencontre plus rarement parmi les déshéritées et les *self-made wo-men*.

L'imbrication des espaces familiaux intergénérationnels et professionnels est donc caractéristique des entreprises familiales qui se transmettent sur des dynasties, à l'inverse des autres catégories d'entrepreneur-e-s où les générations ascendantes sont absentes de l'entreprise et n'ont pas leur place dans l'environnement direct de cette dernière. L'organisation intergénérationnelle du travail chez les héritier-e-s de l'entreprise implique un contre-don pour l'unité de vie que représente celle-ci et se transcrit notamment par l'occupation gratuite des lieux par les membres de la famille qui travaillent à la pérennité du patrimoine.

> « Et puis j'ai mes parents aussi qui habitent en face, sur le terrain là [en montrant une maison par le fenêtre de son salon] donc je m'occupe d'eux aussi »
>
> (Gilbert, 64 ans, Layetier)

> « Ils étaient à l'étage en haut, Il y a un appartement, je vous montrerai après si vous voulez. Il y a tout ce qu'il faut, une salle de bain et trois chambres. Donc mes parents, ils mangeaient, ils dormaient, ils ne payaient pas de loyer, rien, parce que c'était chez moi donc… »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Les soutiens économiques, le travail dans l'entreprise, mais également la garde des enfants, les repas préparés, le logement à titre gracieux, la prise en charge des parents vieillissants mettent en lumière une réciprocité dans le cadre d'une économie du don dans

les entreprises familiales que l'on ne retrouve pas dans les autres catégories de notre typologie. Il existe donc des liens et des relations denses au sein du cercle familial qui soutiennent le travail dans l'entreprise et impliquent tous les membres dans une relation de complémentarité. Mais cette complémentarité dans l'organisation du travail est teintée de genre et se transmet ainsi entre les générations.

Pour illustrer notre propos, nous ne reprendrons qu'un élément, celui de la représentation du travail des mères. En effet, un clivage entre les hommes et les femmes peut être relevé dans les entretiens à propos des représentations du travail des femmes et plus particulièrement celui des mères. Les successeurs dont les parents travaillaient en couple définissent tous, sans exception, l'activité de leur mère comme celle d'une femme au foyer. « L'aide » que leur mère a apportée à leur père n'est pas considérée par ces entrepreneurs comme une participation active à l'entreprise.

> « Non mais ma mère n'a jamais travaillé. Elle a toujours été foyer elle s'occupait de nous.
> *Elle ne travaillait pas avec votre père ?*
> Non, enfin des fois elle l'aidait, c'est elle qui s'occupait des veaux et tout ça mais elle le faisait parce qu'elle aimait ça. C'était pas vraiment du travail »
>
> (Patrick, 48 ans, Agriculteur)

> « Mon père était carreleur comme moi et ma mère était... femme au foyer quoi. Ça se faisait beaucoup à cette époque-là, les femmes travaillaient pas, elle s'occupait de la maison et c'était mieux comme ça... [Plus loin dans l'entretien] C'est elle [sa mère] qui se chargeait de tout ce qui était paperasse, mon père détestait ça donc c'est elle qui faisait pis elle prenait les rendez-vous aussi, mon père avait pas le temps avec son travail »
>
> (Joël, 40 ans, Carreleur)

Les recherches sur le milieu agricole soulignent que les agriculteurs ne sont tellement pas habitués à décrire les tâches féminines, de leurs épouses, de leurs mères, de leurs filles, qu'ils les définissent en creux de celles des hommes (Bessière, Gollac, 2007). *A contrario*, les cheffes d'entreprise rencontrées dont les mères travaillaient au sein de l'entreprise familiale, caractérisent l'activité de leur mère comme un travail à temps complet. Se traduit ici des représentations genrées du travail qui laissent présager une attitude différente relativement à la participation des conjoint-e-s dans l'entreprise, nous y reviendrons dans la suite de ce chapitre.

Quand bien même l'entreprise familiale repose sur le travail d'un couple, les mères disparaissent pourtant des propos tenus sur la transmission, y compris dans le discours des sacrifiées et d'Hélène. Même si le travail des mères est reconnu par les femmes de cette catégorie, c'est néanmoins leur père qui les a initié - pour Hélène - ou contraint - pour les sacrifiées. Le père joue donc un rôle essentiel dans les représentations de l'acte de transmettre ainsi que dans la socialisation au métier.

> « Donc moi ça m'intéressait, parce que j'ai toujours vécu… Moi, quand j'étais gamin, j'allais faire mes devoirs à l'atelier avec mon père donc… »
>
> (Eric, 61 ans, Scieur-raboteur)

> « Je montais toujours sur le tracteur avec mon père, il m'emmenait tout le temps avec lui, j'adorais ça »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

La désignation par le père permet d'ancrer le successeur-e potentiel-le dans l'activité en faisant de la reprise par ce dernier et non par un autre membre de la fratrie, une évidence aux yeux de tous. Cette évidence du successeur-e n'annihile pourtant pas la nécessaire appropriation du patrimoine par celui-ci. Cette appropriation passe prioritairement par la démarcation vis-à-vis du père.

> « C'est…comme mon père, quand il a arrêté, je lui ai dit : « Bon ben le bureau maintenant c'est moi qui ai les clés, c'est terminé quoi »
>
> (Gilbert, 64 ans, Layetier)

> « Moi, mon exploitation, j'ai repris derrière mes parents en 77, à l'époque elle faisait 25 hectares, aujourd'hui on a mangé les autres exploitations, vous savez ce que c'est dans les villages, les gens sont partis en retraite, on a repris, aujourd'hui j'ai 95 hectares (...) c'était mes parents qui étaient agriculteurs, mais c'était une petite ferme de village à l'époque. Ils avaient 10 vaches laitières alors que maintenant... »
>
> (Paul, 65 ans, Agriculteur)

Innover en s'adaptant à la demande est pour les entrepreneurs une manière de se démarquer de leur prédécesseurs et de s'approprier le patrimoine et le métier (Bessière, Gollac, 2006). Qu'il s'agisse d'abandonner l'activité agricole pour développer le travail du bois ou encore de passer en agriculture biologique, le discours devient hybride. D'une part,

les enquêtés se distancient de leurs ascendants par l'idée porteuse ou l'innovation qu'ils ont introduite dans l'entreprise et d'autre part, ils réifient l'unité familiale au travail puisqu'ils se sentent épris d'une mémoire familiale dont ils sont les porteurs par le biais de l'entreprise. Ainsi, les successeur-e-s adoptent un discours où leur responsabilité quant à l'entreprise et à la mémoire familiale est très prégnante soulignant ce dû retour de l'héritage. C'est pourquoi la rupture par l'héritier-successeur de la continuité générationnelle dans l'entreprise et la dilapidation de leur part d'héritage économique par ses autres frères et sœurs, mènent à des jugements différents au sein du cercle familial (Jacques-Jouvenot, 1997).

2. La question des partages

Dans les entreprises familiales, la désignation du successeur-e ne scelle pas le seul destin de ce dernier mais définit également les places héritées par les collatéraux. Le successeur-e est celui qui hérite de la place du père, les collatéraux savent que leur place est autre part que dans l'espace professionnel de la famille. La transmission est donc dépendante d'une logique familiale qui résulte d'interactions entre les membres de la famille. Les protagonistes de l'interaction ne se limitent pas à celui qui donne et celui qui reçoit mais incluent les membres de la fratrie qui, s'ils ne sont pas construits comme successeur-e-s potentiel-le-s n'en sont pas moins, lien de parenté oblige, des héritier-e-s. Mais qu'en est-il du partage - égal dans le Code civil - du patrimoine entre les différents membres de la fratrie ?

> « Donc déjà à ce moment-là je savais déjà…depuis toute petite j'ai toujours suivi mon papa qui lui était agriculteur, mes parents sont tous les deux agriculteurs, depuis toute petite j'ai toujours suivit toujours ce qu'il faisait par rapport à mes trois frangines. J'ai toujours été celle qui allait à la ferme et tout ça et c'est toujours resté (...) ben du coup c'est une donation déguisée, comme une sorte de reconnaissance pour la reprise par rapport à mes sœurs qui ne s'y sont pas intéressées (...) Si tu veux mes sœurs le savaient, depuis toujours… de toute façon j'allais être agricultrice un jour ou l'autre. Et elles me soutiennent à 100%. Elles veulent qu'on y arrive, elles seraient, quelque part, fières que ça continue dans la famille, elles me l'ont déjà dit ouais. Justement par rapport à cette donation un peu déguisée, elles me disent : « mais heureusement que ça se fait comme ça parce que ça permet une certaine… », oui elles trouvent ça complètement normale que je…qu'on puisse avoir cette petite aide mais ça c'est dans n'importe quelle exploitation familiale, tout le monde

> le fait. Elles trouvent que…voilà il n'y a pas à dénoncer, pour que ça reste en famille »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

Ces « donations déguisées » ne sont pas spécifiques au secteur agricole mais semblent plutôt être caractéristiques de l'entreprise familiale puisque, dans les discours, quelle que soit la branche d'activité concernée, nos enquêté-e-s évoquent les arrangements économiques dont ils ont bénéficiés pour reprendre. L'ensemble de la fratrie est soumis à l'objectif de transmettre et de faire perdurer l'entreprise pour qu'elle reste « en famille ». Les membres constituent ainsi un « groupe de descendance » c'est-à-dire un « ensemble d'apparentés se sentant collectivement responsables d'un capital symbolique commun » (Gollac, 2005, p. 8).

En acceptant ces arrangements, les collatéraux acceptent également l'inégalité inhérente à ce type de partage afin d'assurer la pérennité de l'entreprise. Nous pouvons souligner par ailleurs que les femmes de cette catégorie parlent plus aisément de la transmission dans sa dimension économique que les successeurs qui tentent de détourner la question afin de ne pas admettre qu'il y a finalement eu des inégalités entres les collatéraux et ainsi qu'ils ont été avantagés.

> « Ça a été les partages qui ont été faits en même temps et j'ai repris des parts à mes sœurs.
> *Ah oui d'accord. C'était plus une donation qu'un rachat ?*
> C'était une donation oui. Mais là, la maison, là où on est là, faut bien savoir que c'était une grange et c'était des écuries ça. Et la maison familiale elle était en bas, c'est une de mes sœurs qui a ça, qui a mis un locataire dedans. Moi j'ai hérité des granges et j'ai tout refait de A à Z. Donc oui c'était la grange de mes parents mais j'ai dû tout refaire »
>
> (Paul, 65 ans, Agriculteur)

En revenant sur les biens immobiliers dont ses sœurs ont bénéficié au moment des partages réalisés par les parents lorsque Paul a succéder à son père sur l'exploitation familiale, ce dernier met en avant qu'il n'a pas été avantagé vis-à-vis de ses sœurs alors qu'il reprenait l'affaire.

Toutefois lorsque la fratrie est composée de plusieurs fils, il est possible que le père transmette l'entreprise à deux d'entre eux. Mais l'entente entre les collatéraux n'est pas toujours des meilleures, ce qui peut, à long terme entraver la pérennité de l'entreprise.

> « Relationnel. Euh… les relations frère/frère. C'était mon grand-frère. Et puis ça passait pas au niveau… J'acceptais pas mon grand-frère et puis lui il acceptait pas que je… On n'était pas égal (…) Et puis, personnellement, quand on parle du grand-frère, ce qu'on disait tout à l'heure, moi j'étais le troisième, du coup, j'ai été formé en étant que suiveurs plus qu'autre chose quoi. Et j'ai toujours été le petit »
>
> (Gontran, 53 ans, Agriculteur)

Même quand plusieurs fils sont désignés à succéder, l'inégalité relative à la place occupée par chacun dans la fratrie entrave le bon fonctionnement de l'entreprise. Gontran n'est pas le seul[169] à s'être trouvé en conflit avec un frère relativement au partage des tâches et des responsabilités dans l'entreprise familiale. Les raisons de ces conflits sont multiples mais résultent souvent d'une conception différente du travail à effectuer, d'une inégalité dans les avantages retirés ou encore d'une conception divergente de ce vers quoi doit tendre l'entreprise. Travailler ensemble mène plus aisément au conflit entre collatéraux et les successeur-e-s sont plus nombreux que les entrepreneur-e-s des autres catégories à avoir exercé leur activité indépendante avec leurs frères. Une partie[170] de ces associations fraternelles a été dissoute à la suite de tels conflits au sein de l'entreprise familiale.

Par ailleurs, les carrières des filles dans l'entreprise familiale se construisent en fonction de celles de leurs frères, toujours prioritaires.

> « Les curés ils disaient « C'est le bon Dieu qui vous remercie parce que… ». L'histoire c'est que mes parents ils voulaient un fils pour reprendre la ferme, parce que les paysans il faut un fils pour reprendre la ferme… et les quatre filles… je leur disais « Il faudrait nous noyer nous ! », on rigolait. Bref, ils ont eu trois fils d'un coup, donc là les curés disaient « C'est bien, c'est pour vous remercier d'être revenus à la terre », des conneries de curés. Bon, et… et, du coup, ben oui, Nicolas, c'est l'élu quoi. C'était lui qui devait reprendre la ferme et puis c'est celui qui a repris la ferme »
>
> (Marie-Louise, 60 ans, Agricultrice)

Si Marie-Louise a intégré l'exploitation familiale, c'est notamment pour rétablir le dialogue entre son mari et son frère. Réparer le dialogue, voilà une tâche pour laquelle les femmes - épouses, mères ou filles - sont mobilisées. Les liens s'étant distendus, les querelles

---

[169] C'est le cas notamment de Marie-Louise, Antoine, Pierre, Eric et Ernest.
[170] Notamment celles de Marie-Louise, Gontran et Antoine.

plus régulières, Marie-Louise a été chargée d'amenuiser les tensions afin d'éviter qu'un conflit trop important n'éclate et compromette le patrimoine familial.

> « Parce qu'alors Nicolas, lui il était plus porté sur les machines, les travaux dans les champs, les réunions, tout ça, le reste un peu moins. Pierre, lui c'était plus la traite des vaches, le suivi du troupeau. On va dire que ça colle bien, sauf qu'il arrive un moment où Nicolas il était toujours en réunion quoi, en gros Pierre s'occupait de… il lui disait plus rien de ce qu'il faisait au niveau des vaches, ça communiquait plus quoi. Et puis moi je pense que je suis un peu arrivée aussi pour essayer de réparer ça »
>
> (Marie-Louise, 60 ans, Agricultrice)

La question des partages est donc une question inhérente à celle de la transmission du patrimoine. C'est pourquoi, la rhétorique de naturalisation est avancée afin de dissimuler la part sociale des savoirs, comme nous l'avons montré précédemment. Elle permet de farder une transmission fondamentalement inégale entre les collatéraux lorsqu'il est question de l'entreprise familiale. Pour autant, l'ensemble des membres de la famille, en fonction de la place qui leur est accordée relativement au patrimoine, contribue à la pérennité de celui-ci. En ce sens, il est essentiel de considérer les fratries comme des ensembles configurationnels dans lesquels la trajectoire de chaque membre se définit en rapport avec celle des autres (Buisson, 2003).

3. La reconnaissance du « travail » du conjoint-e : « l'égalité hommes-femmes je veux bien mais il faut déjà la faire entre hommes »[171]

L'analyse des généalogies a permis de mettre en exergue la forte propension[172] de successeur-e-s travaillant avec leurs conjoint-e-s. Pour autant l'analyse des discours nous permet de comprendre ce qui se joue en filigrane du travail conjugal dans l'entreprise.

Dans les dires des successeurs, il est courant que la conjointe, au même titre que la mère, « donne un coup de main »[173] gratuitement dans le cadre d'une économie du don, notamment dans la prise en charge des tâches administratives relatives à l'entreprise. Dans cette organisation où l'époux est chef d'entreprise « c'est le lien conjugal qui tient lieu de contrat de travail » (Bertaux-Wiame, 2004, p.15). Au-delà de l'imbrication entre les sphères

---

[171] Gilbert, 64 ans, Layetier.

[172] Seuls Eric, Guillaume et Paul - à la suite de leur divorce, Gilbert, Thomas et Pierre font exceptions à la règle.

[173] Expression mobilisée à plusieurs reprises par les enquêtés au cours des entretiens.

familiale et professionnelle, le propre du travail indépendant est de se conjuguer au conjugal, impliquant souvent, comme nous l'avons montré, une décision commune, préalable à l'installation.

> « C'est pas grave si ça clash en journée enfin si on s'engueule en journée on sait qu'on va se réconcilier sur l'oreiller quoi [rire]. C'est ce plaisir là aussi de travailler en couple, c'est de …c'est un associé mais bon c'est pour faire avancer la barque dans le même sens pour la famille et pis pour qu'on y arrive et pis c'est voilà c'est un beau projet de vie commune, on est marié civilement mais le fait qu'il y ait un GAEC, d'être associé c'est aussi encore plus fort enfin… »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

> « Avant elle [sa mère] aidait avec mon père oui. Mais une femme c'est quand même pas un homme, c'est pas pareil. Et puis ma mère elle va avoir 75 ans, elle a son boulot de ménage quand même, quand t'as une maison à entretenir, le jardin, etc. Elle a bien assez à faire sans aller sur l'exploitation. Je te dis pas qu'elle a pas… quand mon père, cet automne, quand mon père allait faire les clôtures, des fois elle allait avec lui pour lui donner un petit coup de main. Ça lui fait déjà plaisir d'aller un petit coup avec son mari dehors »
>
> (Thomas, 55 ans, Agriculteur)

Le travail des conjointes est fourni, dans la majeure partie des situations rencontrées au cours de notre enquête, sans que celles-ci ne disposent d'un statut professionnel dans l'entreprise. Parce qu'elles sont épouses, alors ce soutien va de soi. Ainsi, l'organisation conjugale du travail et les manières de dire le travail de l'un et de l'autre, traduit des représentations sexuées qui engendrent « naturellement » cette division des tâches. *« Derrière l'égalité et la différence, ce n'est pas seulement la femme subordonnée qui se profile, c'est aussi celle pour qui on structure le même type de travail, le même genre de tâches que dans le travail domestique »* (Tripier, 1997, p. 19).

> « Ca se fait naturellement, moi je suis en cuisine, lui au bar, bon on arrive le matin c'est lui qui fait l'ouverture moi je reste à la maison, il fait l'ouverture donc il s'occupe des clients le matin, moi j'arrive un peu plus tard je m'occupe de ma cuisine, lui le matin il est au bar, on fait le pmu

> aussi donc quand il y a un peu de monde je vais au pmu l'aider, sinon je suis en cuisine, je fais le service du midi »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Cette division des tâches au sein du couple est accentuée par l'absence de séparation des espaces personnels et professionnels. En effet, cette absence de séparation permet aux conjointes d'aménager de manière spécifique leur temps de travail afin qu'il soit adapté au rythme familial. Ainsi, lorsque Hélène nous raconte son organisation quotidienne, elle relate l'avantage offert par la proximité du domicile et de la ferme, qui lui permet de laisser dormir son fils pendant qu'elle va s'occuper des génisses avec le *babyphone* pour être informé lorsque celui-ci se réveille. C'est le même genre d'histoires que nous raconte Nadine qui dispose d'une chambre à l'étage de son café-restaurant lui permettant de s'occuper de sa fille tout en travaillant. La proximité des espaces est ainsi avancée par les femmes de cette catégorie comme un atout puisqu'elle leur permet d'amener leurs enfants avec elle dans l'entreprise voire même, pour Nadine, d'y trouver du soutien parmi les clients « en leur mettant la gosse sur les genoux » pour s'en occuper en cas d'accélération du rythme de travail.

Pour autant, cette absence de statut professionnel n'est pas considérée comme normale au regard de toutes nos enquêtées qui revendiquent un statut au sein de l'entreprise et souhaitent en faire bénéficier leur conjoint.

> « Je ne voulais pas qu'il soit rien comme moi, à travailler pour rien. Donc je l'ai embauché en tant que salarié pour qu'il ait un statut aussi parce que je ne pouvais pas le garder comme ça à mes côtés, donc je ne pouvais pas le garder comme moi j'étais avec mes parents, là au milieu du bar à travailler tous les jours et qu'il n'ai pas de statut, que là il est ouvrier et embauché, donc il a une paye tous les mois, il a ses congés, il est… bon ses congés il les prend en même temps que moi mais il est ouvrier. Il a un statut quand même »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Nadine souligne une amertume vis-à-vis de la non reconnaissance de son travail par ses parents, avec lesquels elle a travaillé sans avoir ni statut, ni compensation financière si ce n'est de « l'argent de poche de temps en temps ». Cette absence de reconnaissance professionnelle a conduit Nadine à adopter un comportement différent vis-à-vis du travail de son conjoint au sein de l'entreprise. L'attribution d'un statut, donc d'un contrat de travail et d'une rémunération est ainsi considéré comme la reconnaissance professionnelle

d'un travail, de compétences, pourrait-on dire dans ce cas de sacrifice. Cependant, le fait que son conjoint vienne travailler à ses côtés n'allait pas de soi initialement.

> « Bien plus tard, il est tombé malade il travaillait à l'usine, donc mes parents étaient toujours là donc c'est eux qui m'aidaient, lui est tombé malade donc il venait de plus en plus au bar, il commençait à tenir les verres, faire un peu de vaisselle… et puis ça lui plaisait aussi et puis ne pouvant plus exercer le travail qu'il faisait… donc il a fallu qu'on le licencie de l'usine, parce qu'il a eu des problèmes de hanche donc après il était considéré comme… il ne travaillait qu'à mi-temps, donc considéré par les ASEDIC comme… pas travailleur handicapé mais presque, ce qui m'a permis de l'embaucher. On avait des aides, on avait des choses comme ça »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

Même si Nadine et son conjoint sont entrés en conjugalité avant que celle-ci ne devienne propriétaire, nous pouvons supposer que si celui-ci n'avait pas rencontré de problème de santé, alors il ne serait pas venu travailler avec elle. Son embauche a en effet eu lieu cinq ans après l'acquisition du café par Nadine. Ainsi, les rôles sexués au sein du couple et les représentations qui leurs sont attachées, empêchent les cheffes d'entreprises de considérer comme un implicite, le travail, qui plus est gratuit et non reconnu, de leur conjoint. Par conséquent, nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les femmes qui héritent de l'entreprise familiale tendent à redéfinir les rôles genrés au sein du couple, en donnant un statut et un salaire à leur conjoint et/ou en revendiquant une égalité statutaire. C'est ce qu'a fait Hélène alors qu'elle travaillait comme salariée dans le Groupement agricole en commun* (GAEC) familial de son époux. Les autres membres du GAEC ne souhaitant pas qu'elle s'associe, elle a préféré quitter ce GAEC avec son mari pour s'installer sur l'exploitation de ses parents.

> « Même si on était resté ici moi je serais pas arrivé à ce même pied et ben j'avais pas mon mot à dire sur cette organisation donc quelque part je voulais pas être euh…je vais dire presque soumise à tout ça sans avoir mon mot à dire. Moi c'est pas du tout comme ça que je le vois, je veux dire moi depuis toute petite je veux devenir agricultrice, c'est pour aussi gérer une entreprise. »
>
> (Hélène, 26 ans, Agricultrice)

Accorder un statut professionnel à son conjoint qui travaille dans l'entreprise reste donc l'apanage des femmes de cette catégorie. Dans l'attribution d'un statut et donc d'une reconnaissance professionnelle se dessine les représentations de genre propre au lien conjugal. La participation des épouses résonne comme un allant de soi dans le discours des successeurs, tandis que les entrepreneures de cette catégorie n'envisagent pas le travail de leur conjoint sans que celui-ci ne soit reconnu. Les femmes à la tête de l'entreprise familiale n'en sont pas plus exemptées de leur statut d'épouse et de mère au sein de la « maisonnée ». Aussi, le fonctionnement en « maisonnée » de l'entreprise familiale, c'est-à-dire sous forme d'un groupe de coopération productive quotidienne dont la mise en commun des ressources pose la question de l'économie domestique (Weber, 2002), semble être l'apanage des successeur-e-s et des sacrifiées. L'unité de vie que représente la « maison » unit les générations, vivants et morts et n'a de sens qu'en lien avec le patrimoine productif.

4. De l'importance de transmettre

L'entreprise s'inscrit dans une histoire familiale dans laquelle elle y a une place privilégiée par la transmission du patronyme souvent utilisé comme nom pour l'entreprise (Bauer, 1991). Aussi, la transmission du nom souligne l'inachèvement de la différenciation entre l'entité famille et l'entité entreprise tout en influant sur la stratégie de cette dernière puisque l'entreprise doit garder son nom. Pour ce faire, elle doit circuler entre les générations, de préférence familiales. Aussi, le patronyme étant attaché aux hommes, cela en fait les vecteurs particuliers de la transmission. La succession plus ou moins longue des générations à la tête de l'entreprise semble donc proportionnelle à l'importance de transmettre dans la famille. L'ancrage dans le temps des dynasties d'entrepreneur-e-s va de pair avec une volonté de maintenir dans la famille le patrimoine.

> « Mon grand-père il avait deux vaches, trois vaches, puis mes parents étaient montés à… quand j'ai repris, ils avaient 20 vaches, mais ils ont galéré galéré pour avoir ça. Et puis nous, moi avec ma frangine, on a beaucoup bossé sur la ferme. Ma frangine encore plus que moi, parce qu'elle avait deux ans de plus que moi, donc elle était plus grande, donc on a drôlement bâché et quand t'as bâché comme ça, ça t'emmerde de tous les voir partir quoi. Alors tu te dis « Ben pourquoi pas ?! », en gros c'est ça quoi. Et pis là ben plus rien tu vois. Ya personne pour reprendre, j'ai que des filles donc voilà. C'est dur ça...J'aurais voulu que ça reste dans la famille mais ma foi, on fait avec ce qu'on a »

(Thomas, 55 ans, Agriculteur)

Ce « dur désir de durer » (Eluard, 1968) implique des partages inégalitaires du patrimoine au sein de la fratrie, comme nous l'avons souligné précédemment. Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon soulignent que parmi les 1% des plus riches, une succession sur trois est répartie inégalitairement et est organisée de leur vivant par les parents pour fixer les parts destinées à chaque héritier (Pinçon, Pinçon-Charlot, 2006). Or, nous l'avons vu, la parole n'est pas libre lorsqu'il est question des modalités de transmission au sein de sa propre fratrie quand l'enquêté est en position de repreneur ou au sein de la fratrie de ses enfants quand il est en position de cédant. En effet, les modes de justification du rachat de l'entreprise familiale avancés par les successeurs sont mobilisés également lorsqu'il est question de la reprise de leur entreprise par leur fils. Aussi, ceux qui en parlent sont ceux qui ont effectivement transmis l'entreprise à l'un de leurs enfants.

> « Mes filles elles sont aide-soignante et infirmière.
>
> *Et votre fils ?*
>
> Il a repris la suite derrière moi oui.
>
> *Et ça s'est passé comment ?*
>
> Euh… la reprise par mon fils... Moi, mon fils, je lui ai pas vendu la maison, je garde ma maison, j'ai vendu le bâtiment agricole, le cheptel, le matériel, c'est tout quoi. Et puis j'ai gardé les terres en propriété que je lui loue. Je m'entends avec lui pour qu'il les exploite »
>
> (Paul, 65 ans, Agriculteur)

Le déni de transmission, c'est à dire l'affirmation par les pères de ne pas vouloir transmettre ainsi que l'affirmation par les fils que rien ne leur a été transmis, est une manière de ne pas dire l'inégal (Jacques-Jouvenot, 2014). Par conséquent les acteurs rencontrés cherchent à nier leur responsabilité dans la transmission et affirment qu'ils sont « contents que leur fils ait bien voulu reprendre »[174] une fois que la transmission est effective. Jusque-là, l'injonction à hériter peut être renégociée. Même si l'acte de désigner le successeur est premier il n'est pas suffisant pour assurer la reprise et garantir la pérennité du patrimoine. Autrement dit, même si les conditions favorables en terme de socialisation professionnelle sont réunies, rien n'est joué d'avance.

[174] Robert, 76 ans, Agriculteur.

Il n'en est pas moins vrai que la socialisation professionnelle au sein de la famille reste le vecteur privilégié afin de soutenir la pérennité du patrimoine dans la famille. Par conséquent, les enfants sont mis à contribution dans l'entreprise.

> « Moi j'ai embauché mes enfants. Mes deux enfants. Ma fille elle m'aidait un peu en comptabilité, parce que moi j'ai toujours fait – enfin j'avais un comptable qui m'aidait parce que j'arrivais pas à faire les feuilles de paye mais... donc elle me confortait dans mon travail de bureau (...) Et puis, mon fils, vu son handicap, il travaillait sur les circulaires quand même, mais bon il a fallu signer des dérogations, parce que lui il a une formation de tourneur-tabletier »
>
> (Gilbert, 64 ans, Layetier)

Nonobstant, comme c'est le cas de Gilbert, la transmission de l'entreprise ne trouve pas toujours une issue positive. L'explication d'un échec de transmission par les parents relève de l'absence de désir des enfants de reprendre, de la même manière que le seul désir des enfants explique une transmission réussie.

> « Ah non, de toute façon, les enfants il faut oublier. Ils sont… Déjà en agricole, on aurait continué en agricole, les deux garçons n'ont jamais été… n'ont jamais été intéressés par l'agriculture »
>
> (Epouse d'Antoine, 51 ans, Entreprise d'espaces verts)

> « On aurait eu des enfants qui étaient intéressés, on aurait continué le métier quoi, pour pouvoir assurer la succession ou… On aurait eu un fils qui aurait été acharné comme moi sur l'agriculture, on l'aurait vu différemment surement »
>
> (Antoine, 55 ans, Entreprise d'espaces verts)

La maladie d'Antoine s'est déclarée en 1990, alors que son fils ainé n'avait que 5 ans. Aussi nous pouvons supposer que le temps a fait son affaire. Le nombre d'années où Antoine allait devoir supporter sa maladie, liée directement à son activité agricole et s'aggravant avec elle, avant que son fils puisse reprendre l'a détourné de ce dessein. L'absence de désignation est néanmoins ramenée à un manque de ferveur de la part des enfants vis-à-vis de l'activité paternelle.

De plus, nous pouvons relever dans l'intervention de l'épouse d'Antoine que la question de la reprise se pose pour « les deux garçons » uniquement alors que ceux-ci ont

également une fille. Mais sur l'exploitation, jamais la place n'a été pensée pour elle. Les filles de nos enquêté-e-s ne sont ainsi jamais envisagées comme des successeures potentielles. Ainsi, les successeurs en carence de fils - Gontran, Thomas, Philippe et Roger - préfèrent voir s'éteindre la lignée familiale au travail que d'imaginer transmettre à l'une de leurs filles, comme le disait Thomas précédemment en parlant de ses filles : « on fait avec ce qu'on a ».

> « Pour l'instant c'est des filles donc la question se pose pas ! Mais j'espère avoir un fils pour transmettre l'entreprise oui »
> (Roger, ans, 32 ans, Plombier)

Mais, comme nous l'avons évoqué, le refus de transmettre à ses filles ne signifient pas pour autant leur absence de l'entreprise.

> « *Et vos filles elles vous aident sur l'exploitation ?*
> Ben pas beaucoup mais elles ont pas rejeté quoi. Quand elles viennent ici, elles font le ménage, elles font la maison. Parce qu'avec ma copine, volontairement, on a chacun notre appart quoi, pour que nos filles se retrouvent dans leur maison, c'est vachement important ça. Mais c'est dur à vivre pour moi parce que du coup il y a toujours du ménage à faire, des machins »
>
> (Gontran, 53 ans, Agriculteur)

Alors que la question posée relève du travail sur l'exploitation, Gontran, dans sa réponse, replace ses filles à l'intérieur du foyer et les ramène aux tâches domestiques qui leurs sont traditionnellement dédiées : le ménage. Cette remarque souligne avec force la conception de l'entreprise comme unité de vie où aucune distinction n'est faite entre l'exploitation et le foyer. Ceci appuie, par le fait, le contrat social de genre et la division sexuée du travail au sein de la maisonnée où les femmes, épouses mères ou filles, sont replacées à l'intérieur.

Nonobstant, même si les successeurs ont accepté leur désignation et donc le contrat intergénérationnel qui revient à rendre aux générations antérieures en transmettant à la génération à venir, les sacrifiées - Marie-Louise et Nadine - ont accepté de prendre la place du père par défaut quand ce dernier a eu besoin d'elles. Aussi, elles n'ont pas désigné et donc socialisé leurs enfants à la reprise de l'entreprise familiale.

> « Non, parce que ça va être de plus en plus dur, et puis le commerce ce n'est pas évident, non je souhaite autre chose pour elle (...) Ma fille est

> lycéenne, elle est en train de faire un bac pro en relation clients, mais elle fait ça parce qu'elle n'a pas voulu aller dans un lycée normal, et puis elle prévoit de rentrer dans la marine, donc elle fait un bac pro et après elle pourra y aller, son rêve est de rentrer dans la marine. Donc on verra par la suite.
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

> « Je voulais certainement pas infliger ça à mes gamins ! Ils ont fait leurs études ailleurs, ils s'épanouissent c'est super. Il était impensable pour moi qu'ils reprennent »
>
> (Marie-Louise, 60 ans, Agricultrice)

Leur rapport contraint au patrimoine les incite donc à détourner leurs enfants de celui-ci. Par ailleurs, alors que Marie-Louise et son mari ont quitté l'entreprise familiale, Nadine souhaite, maintenant que ses parents sont décédés, en faire autant.

> « Donc pour l'instant c'est sûr qu'on s'est posé la question, il y en a marre de ce métier, ça fait plus de vingt ans qu'on le fait, on voudrait autre chose... Mais bon on est deux il faut retrouver chacun un métier, un travail pas un métier, à l'époque où l'on vit ce n'est pas facile, bon on a encore une maison… voilà il faut quand même penser à tout ça après… mais oui on a pensé à se barrer oui, on a pensé à vendre et puis s'en aller. Après on se dit bon on a un commerce, on arrive à vivre, on ne vit pas trop mal, on vit bien donc tant qu'on peut… donc on ne se pose pas de question mais c'est vrai que depuis qu'on est plus que les deux on y pense de plus en plus »
>
> (Nadine, 44 ans, Gérante d'un café-restaurant)

L'entreprise et la famille ne font qu'un, les projets de l'une servent à l'autre et inversement. Le fonctionnement en « maisonnée » implique que le destin de l'entreprise définit le destin de tous les membres de la famille. Et ce destin repose essentiellement sur le successeur et sa capacité à faire tenir ensemble les générations, le travail, les projets d'avenir. Les entreprises transmises familialement dans notre corpus sont des entreprises qui durent. Toutefois, à l'instar des travaux sur la transmission des exploitations hors cadre familial (Gillet, 1996), nous pouvons attester la primauté de la dimension patrimoniale sur la valeur économique de l'entreprise. En effet, les agriculteurs préfèrent ne pas morceler leurs terres dans le but de transmettre même en dehors de la famille, plutôt que de vendre

les terres indépendamment, ce qui représenterait pourtant un avantage économique certain (Jacques-Jouvenot, Gillet, 2001). Mais ceci n'est pas caractéristique du milieu agricole puisque Caroline Mazaud (2013) relève des logiques similaires chez les artisans. Ainsi, deux logiques s'affrontent effectivement ici pour, finalement, que l'*homo memor* prenne le pas sur l'*homo economicus* (Jacques-Jouvenot, Schepens, 2007).

III. L'indépendance professionnelle pour rester affilié-e

1. « Suivre les traces »[175]

Les héritier-e-s de l'indépendance rencontré-e-s présentent des profils sociologiques plus variés que les successeur-e-s. Nous nous appliquerons plus particulièrement dans cette partie à analyser cette variété, dans le cadre d'une transmission familiale de l'*ethos* indépendant. Cette catégorie d'entrepreneur-e-s nous permet de mettre en exergue les similitudes et les divergences dans les manières de transmettre aux fils et aux filles, par les pères ou les mères. Nous savons que la position sociale du fils dépend assez nettement de celle du père alors que la fille a moins tendance à hériter de l'influence de son statut (Vallet, 1992). Aussi, qu'est-ce qu'un père indépendant transmet à ses filles ?

Nous avons montré, par l'analyse des généalogies, que les filles ainées étaient désignées à l'indépendance jusqu'à l'arrivée d'un frère qui prendrait alors la place de successeur de l'entreprise familiale. A l'inverse, lorsqu'un fils est premier alors ce sont plutôt les benjamines que les pères désignent à l'indépendance. Une fille ainée hérite mieux de son père qu'une fille qui occupe une autre place dans la fratrie et notamment qu'une benjamine (Zarca, 1993), excepté dans les situations où un fils arrive avant pour assurer la continuité de l'entreprise.

Les déshéritiers adoptent une posture spécifique dans le processus de transmission en lien avec leur destin contrarié de successeur. Aussi, de la même manière que les successeur-e-s, ils favorisent une imbrication forte des espaces professionnels et personnels et pour certains, travaillent quotidiennement avec leurs épouses[176] tandis que dans la majorité des autres cas, cette dernière « aide » en prenant en charge l'administratif de l'entreprise. Les modalités de transmission dont ils ont bénéficié sont similaires à celles analysées chez les successeur-e-s avec une désignation et une socialisation familiale au métier dès le plus jeune âge.

---

[175] Patricia, 44 ans, Ingénieure.
[176] C'est le cas de Fabrice, Jacques et Laurent.

> « Mon père, il a fait quelques métiers, il était à l'ONF, il a travaillé beaucoup en forêt aussi. Il a été débardeur, il a été… oui, j'ai travaillé très tôt avec et puis oui j'ai pris le virus (...) Ah ben j'y allais à cinq–six ans, dix ans oui.
> *Et votre frère il venait avec vous et votre père quand vous étiez jeune ?*
> Moins, moins, moi j'y allais, oui souvent quoi, il m'emmenait beaucoup plus »
>
> (Jacques, 51 ans, Sylviculteur)

Les représentations de genre sont similaires à celles relevées dans les discours des successeurs. Les mères et les épouses sont ainsi disposées à effectuer le « sale boulot » (Hughes, 1996) et s'occuper en parallèle de la plupart des tâches domestiques.

> « *Et votre maman elle faisait quoi ?*
> Ah mère au foyer.
> *Est-ce qu'elle aidait votre père ?*
> Oui pour faire un peu de compta, tout ça, pour faire les papiers aussi, les papiers c'est elle qui faisait sa.
> *D'accord, elle était embauchée dans l'entreprise ?*
> Non, non ! C'était juste honorifique oui (...)
> *Votre épouse fait quoi dans la vie ?*
> Ah ben elle, elle a eu les enfants, bon elle s'occupait de la maison, puis par moment elle s'occupait, en allant travailler un peu à l'usine, voilà. Elle avait pas spécialement de diplôme non plus. Et puis elle fait aussi la compta dans mon entreprise »
>
> (Fabrice, 53 ans, Sylviculteur)

Par ailleurs, les parents des déshéritiers soutiennent davantage leur fils quotidiennement et économiquement que les parents des déshéritées, ces dernières bénéficiant rarement d'un soutien d'ordre matériel[177] de la part de leurs parents. En effet, dans la catégorie des déshéritées ce sont plutôt leurs frères, qui ont hérité de la place de successeur à la tête de l'entreprise familiale, qui bénéficient de ces soutiens.

L'installation dans l'indépendance malgré la disparition de l'entreprise familiale inscrit toutefois les déshéritiers dans une chaine dynastique d'entrepreneurs. La reproduction du statut social d'indépendant indique la persistance de la croyance en la valeur de la position à reproduire (Champagne, 2002), la croyance en l'indépendance professionnelle plus qu'en la

[177] Hormis Maëva qui bénéficie d'un bureau dans la cabinet d'avocat de sa mère à titre gratuit.

branche d'activité. Le mimétisme professionnel emprunte donc des chemins détournés et symboliques. « Ce n'est plus le métier paternel qui est attendu, mais une situation sociale similaire qui altère la prégnance de l'hérédité » (Gresle, 1981b, p. 496).

Au-delà de la reproduction du statut professionnel des parents, la désignation à l'indépendance permet la socialisation et l'appropriation de l'*ethos* indépendant qui commence dès le plus jeune âge.

> « Mes parents ont toujours fait en sorte qu'on soit indépendants, ils nous ont mis face à nos responsabilités depuis tout petit si vous voulez. Ma mère ne nous punissait pas et dès qu'on avait envie de créer quelque chose elle nous disait « faites marcher vos méninges et allez-y » voilà on a toujours été habitué à aller de l'avant et à tester nos idées »
>
> (Virginie, 59 ans, Services aux particuliers)

Tout comme pour les successeur-e-s, qui, quant à eux, bénéficient en prime de la socialisation au métier, les héritier-e-s de l'indépendance héritent aussi de dispositions fondamentales comme le fait de n'être soumis à aucune autorité dans son travail. En tout état de cause, nos héritier-e-s de l'indépendance se comparent toujours au parent indépendant que celui-ci soit du même sexe ou non. En effet, les déshéritées qui ont été détournées de l'entreprise paternelle, souvent au bénéfice de leur frère, ne s'en identifient pas moins à la figure paternelle.

> « Mais, par contre, notre papa a une entreprise aussi. Bon, il est artisan, il a pas une grosse boîte, mais donc, du coup, il sait un petit peu comment ça marche quoi. Donc forcément il nous a conseillées, il nous a… oui dit un petit peu comment faire, comment commencer, etc. (...) Non mais à part l'avis de mon père, le reste bon, je m'en fiche un peu quoi. Maintenant je suis sûre que papa il a toujours cru qu'on allait bien s'en sortir… parce qu'il nous connaît alors bon, et puis on est comme lui, donc… forcément »
>
> (Marine, 27 ans, Gérante d'auto-école)

Cette identification va de pair avec le statut et le rôle tenu par le parent indépendant dans l'installation de ses enfants notamment du point de vue des conseils donnés et de l'accompagnement dans les démarches. Aussi, les héritières de l'indépendance par le père, mettent en avant des ressemblances dans l'attitude et le tempérament que l'on ne retrouve aucunement chez les *self-made wo-men* ou encore chez celles qui héritent de l'indépendance

par la mère. Ces ressemblances entre les protagonistes - père et fille - sont une manière d'affirmer la filiation, qui permet de justifier leur choix dans la prise de risque de l'installation à leur compte.

> « J'ai réalisé que j'avais en même temps l'exemple de mon père qui était comme moi, qui avait monté son cabinet d'expertise comptable en ayant… on a le même tempérament... et que finalement il y avait peut-être des profils différents, voilà. Je pense qu'il y a des personnes qui vont beaucoup plus vite faire leur trou, parce que justement peut-être plus volubiles, capables de faire plus de bruit, mais qu'en même temps c'est des personnes qui peuvent aussi vite retomber, alors que l'avantage de profils peut-être comme les nôtres c'est qu'on va mettre plus de temps pour faire notre trou mais qu'après les gens sont peut-être plus en confiance, peut-être plus fidèles dans le temps que… voilà. Des chemins plus… plus doux mais peut-être plus sûrs, voilà »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

Pourtant plus qu'une simple affinité de caractère, nous avons montré qu'une désignation préalable permettait à nos enquêté-e-s de se projeter dans l'entrepreneuriat, contrairement à leur collatéraux. Une fois désigné-e, commence alors la socialisation professionnelle.

> « Bon j'ai toujours été pratique, un peu moto quand j'étais petite, voilà, je sais pas pourquoi, dès qu'il y avait des petites motos, même si j'étais en jupe, je me rappelle j'y allais tout le temps. Je sais pas, des trucs pratiques, la tondeuse au début, enfin c'est bizarre. Mon père me prenait tout le temps avec lui. Il m'apprenait à faire les choses par moi-même contrairement à Marine qui était plus souvent avec ma mère. Et puis quand… mon père m'avait montré deux, trois fois quand j'avais 12 ans sur un parking… et quand j'ai commencé la conduite accompagnée ça a été la révélation quoi »
>
> (Justine, 30 ans, Auto-école)

Pourtant, de la même manière que chez les successeur-e-s, la désignation à l'indépendance ne fait pas tout. L'appropriation des savoirs aboutit ou non à une installation à son compte. Néanmoins, le discours de Justine est à nouveau éclairant sur le regard parental quant à la réussite ou non de cette appropriation et donc de la transmission.

> « Pour mon père, je lui en avais parlé, c'était pas très réjouissant non plus, moniteur d'auto-école ça faisait vraiment le… ouais, le prof de seconde zone quoi, c'était… non c'était pas très réjouissant pour lui quoi
> *Et que pense-t-il de votre entreprise ?*
> Ah ben il est super fier ! Oui, non mais c'est sûr. Oui oui…bon il nous le dit pas tous les jours quoi, mais on sait très bien qu'il est… il est fier de nous quoi, donc… non non, c'est fini là. Même dès l'instant où on a lancé de projet de création voilà quoi, ses deux filles qui travaillent ensemble, qui se lancent et puis… Et puis maintenant je pense que voilà le fait qu'on soit installées, ça fait 6 ans qu'on est là quand même, je pense qu'on a une certaine prestance maintenant qui fait que, non non, il est très content, il y a pas de souci »
>
> (Justine, 30 ans, Auto-école)

Alors que le père de Marine et Justine était dubitatif face à l'orientation professionnelle de cette dernière, le fait que Justine décide de l'exercer à son compte et de créer son entreprise a modifié considérablement son appréhension du projet professionnel de sa fille ainée. Ce changement de cap souligne avec force la manière dont le père se projette dans le destin de ses enfants, qui plus est lorsque la désignation de l'ainée a abouti à son installation effective dans l'indépendance professionnelle.

A contrario, lorsque la mère des déshéritées est indépendante il en est différemment. Nous savons avec Bernard Zarca (1993) que lorsque les deux parents sont indépendants dans des structures différentes, l'égalité des chances d'accès à l'indépendance des enfants des deux sexes tend à se réaliser. Les chances des filles de s'installer à leur compte sont alors quatre fois plus grandes que celles des filles dont les parents exercent leur activité conjugalement. Quatre des déshéritées - Maëva, Dorothée, Sophie et Fanny - ont hérité de l'indépendance professionnelle par leur mère. Mais les mères sont souvent prises dans une double production : domestique et professionnelle. C'est pourquoi elles se projettent davantage vers une fille qui deviendra indépendante si une autre sœur assure son rôle social de mère (Zarca, 1993).

Pourtant, en étant indépendante, les mères transmettent à leurs filles la possibilité de se projeter en tant que mère dans l'indépendance. Les déshéritées également mères affirment « ne pas avoir eu peur » de créer ou reprendre leur entreprise malgré leur rôle familial. Familiarisées avec la gestion entrepreneuriale de leur mère lorsque nos enquêté-e-s étaient enfants, les déshéritées se lancent dans l'aventure sans remise en cause de leur capacité à assumer la gestion de l'entreprise et de la famille. A l'inverse, les *self-made women* n'étant pas

issues de milieux entrepreneuriaux, elles s'installent davantage alors qu'elles n'ont pas d'enfant ou que ceux-ci sont considérés comme « autonomes ». Notre propos peut être éclairé par l'autre versant de ces situations : lorsque le père est chef d'entreprise et qu'il désigne sa fille ainée à l'indépendance.

> « Moi j'ai… En plus ma mère avait arrêté de travailler donc, du coup, j'avais vraiment ma maman pour moi et mon papa très peu là quoi, donc j'ai dit : « Ah non, je veux pas ça pour mes enfants » (...) Donc, après, moi ça me fait sourire, mais on est quand même élevé dans cette culture et je pense que… c'est une des raisons pour lesquelles les femmes se lancent moins dans ce métier, qui est un métier pas… pas… Enfin je veux dire, il y a aucune raison qu'une femme puisse pas le faire aussi bien qu'un homme, après… »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

> « Et puis donc ma mère qui a toujours été à son compte quasiment donc ça ne m'a jamais posé trop de question parce qu'elle a bien réussi elle.
> *Et comment elle a réagi ?*
> Bah ma mère elle m'a soutenu, après elle a toujours été en libéral donc je pense que pour elle c'était plus facile de voir que je me mettais en libéral aussi. Mon père, il était un peu plus…il avait peur. Je pense qu'il a eu beaucoup peur. Ouais il a eu très peur »
>
> (Maëva, 31 ans, Infographiste)

Pour l'ensemble des déshéritées, la création ou la reprise d'une entreprise a été perçu comme une évidence par les membres de la famille, et surtout par le parent indépendant à qui elles s'identifient régulièrement au cours des entretiens. Au même titre que les filles dans les filières scientifiques prestigieuses (Ferrand, Imbert, Mary, 1999) la présence d'une femme s'étant orientée vers l'entrepreneuriat infléchit la conception des possibles. L'héritage familial, et plus précisément le rôle particulier des mères cheffes d'entreprise, façonne les trajectoires professionnelles des filles.

Par surcroit, une mère qui est à son compte aura tendance à transmettre l'*ethos* indépendant à ses enfants de manière indifférenciée. Pour reprendre l'exemple de Maëva, une de ses sœurs est gérante d'un café-restaurant, une autre docteure en médecine et une maçonne. La désignation à l'indépendance ne semble donc pas être l'apanage des mères. En effet, lorsque les mères sont entrepreneures, plusieurs de leurs enfants, voire l'ensemble de la fratrie s'installe à son compte - y compris parmi les enfants des *self-made women*. Nous

pouvons par le fait, souligner que l'acte de désigner un-e héritier-e dans la fratrie semble plutôt être un acte accompli par les pères.

Mais les mères, bien qu'elles transmettent les valeurs de l'indépendance professionnelle n'en transmettent pas moins des représentations genrées.

> « Et c'est vrai que ma mère me disait par exemple : « il faut que tu te prévois toujours un temps pour faire à manger correctement à ta famille ». Oui oui, sur le papier ça semble juste une évidence mais dans la réalité ben l'adage du cordonnier le plus mal chaussé c'est quand même bien le cas »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

La tenue des rôles de genre traditionnels par leurs filles est mise à mal par la manière d'être indépendante de ces dernières, comme nous l'avons mis en exergue dans le chapitre précédent. Aussi, des solidarités entres les femmes de la famille se développent - sœurs, belles-sœurs, mère, belle-mère - afin de créer un relai dans la conciliation travail-entreprise de nos enquêtées.

> « Ma belle maman et ma maman habitent ici, et donc c'est vrai qu'elles sont d'une aide… elles peuvent pas faire grand-chose pour moi dans mon travail mais dans ma vie personnelle, par rapport à mes enfants, elles font beaucoup et ça ça m'aide forcément, même énormément (...) J'essaie toujours de m'organiser, soit c'est une copine qui vient la maison, soit c'est elle qui va chez une copine, ou alors les mamies, les tatas quand elles peuvent »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

Mais, de la même manière que chez les successeur-e-s, la transmission est dissimulée. Même si nos enquêtées s'accordent sur le type d'éducation dont elles ont bénéficié et qui valorisait la créativité, la prise d'initiative, l'indépendance, le sens des responsabilités et du travail, elles tentent néanmoins de se distancier de l'héritage. Rappelons que dans le chapitre précédent nous avons mis en lumière le fait que les déshéritées valorisaient la bonne gestion de l'entreprise comme compétence fondamentale au maintien économique de leur structure. Or pour se démarquer de leur mère, elle-même indépendante, les entrepreneures valorisent leur meilleure gestion de l'entreprise.

> « Ma maman a toujours été commerçante, toute sa vie mais ma maman a toujours été une très mauvaise gestionnaire donc en aucun cas j'ai été lui demander des conseils (...) Alors, j'ai plus que ma maman. Avec ma maman j'entretiens de bonnes relations mais voilà il ne faut pas qu'elle vienne se mêler de mes affaires. Surtout pas dans ma petite entreprise, parce que voilà je sais qu'elle a toujours été commerçante et qu'elle s'est toujours gaufré alors je sais pas et je veux pas savoir d'ailleurs. Voilà ! »
>
> (Fanny, 39 ans, Artisane)

Nous pouvons donc nous demander si cette distinction opérée par les déshéritées ne répond pas à une logique similaire d'appropriation des savoirs entrepreneuriaux et donc d'appropriation de la place professionnelle, au même titre que les successeurs remettent en cause les façons de faire du père. Alors que les filles désignées à l'indépendance par leur père « suivent ses traces », lorsque leur mère leur transmet cette appétence pour l'indépendance professionnelle, alors c'est pour faire différemment et remettre en cause la transmission.

Nous pouvons, au regard des données dont nous disposons, relativement à la transmission mère-fille, mère-fils, père-fils et père-fille, émettre l'hypothèse selon laquelle les chef-fe-s d'entreprise cherchent à se démarquer du parent indépendant et transmetteur de même sexe uniquement. Et si le déni de transmission était caractéristique des interactants de même sexe et qu'il n'existait pas entre une mère qui transmet à son fils ou entre un père qui transmet à sa fille ?

Pour les héritier-e-s de l'indépendance professionnelle, cette dernière devient un horizon tangible puisque déjà éprouvée par les proches et plus particulièrement par les parents. Ainsi, l'*ethos* indépendant, les savoirs entrepreneuriaux et le rapport aux risques et à l'innovation font partie de la transmission familiale d'une place professionnelle. En s'installant dans l'indépendance professionnelle bien qu'ils aient été détourné-e-s de l'entreprise familiale, les héritier-e-s de l'indépendance se ré-affilient en s'inscrivant dans une dynastie d'entrepreneur-e-s.

2. Désigné à succéder, désignée à entreprendre : le jeu des places entre collatéraux

Parler famille, ne semble pas être l'apanage des hommes et les déshéritiers n'y font pas exception. A l'inverse, les déshéritées mettent en scène plus aisément les liens familiaux. Cette mise en discours de la famille est éclairante du point de vue de notre analyse

puisqu'elle permet aux déshéritées de justifier qu'elles aient créé leur structure alors que leur frère a repris l'entreprise familiale. Au principe de cette justification, nous retrouvons la même rhétorique de naturalisation des savoirs que dans le discours des successeur-e-s.

> « Mais mon frère je crois qu'il a toujours au fond de lui-même voulu faire ça, il a fait ses études pour ça. Il a fait ses études pour aller faire des travaux publics et pour aller faire ça. Donc aujourd'hui, à 36 ans, il va le faire... il va reprendre (...) Ah ben je suis super contente pour lui, parce que c'est toujours ce qu'il a voulu faire, donc euh… donc non, moi j'ai… j'ai… enfin j'ai pas d'affectif (...) je suis contente pour mon frère qu'il le fasse, déjà contente qu'effectivement ça reste dans la famille, parce que finalement c'est quelque chose auquel on est un peu attaché et qu'on suivait toujours un petit peu ce qui se passait dans l'entreprise, surtout qu'effectivement, comme on était propriétaire d'actions du groupe, forcément on suivait un petit peu, mais surtout particulièrement contente que mon père euh que mon frère réalise finalement son rêve, voilà, donc c'est d'une pierre deux coups »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

> « Ah très tôt mon frère ! Lui ça a été sa… c'était une vraie vocation tout petit [rire], bien plus que moi »
>
> (Caroline, 35 ans, Recherche & développement)

Cette intégration de la rhétorique de naturalisation des savoirs et des goûts, partagée familialement est un voile porté sur la désignation et la transmission qui demande au sociologue d'adopter certains subterfuges - comme l'analyse de généalogies - pour tenter de comprendre la manière dont s'organise la transmission. Nous avons montré précédemment que la désignation des filles à l'indépendance dépendait du moment où arrivait un frère. Quand le frère est premier, la question de la succession est réglée : le fils sera désigné, les conditions de transmission seront optimisées. Mais la désignation du frère ne signifie pas qu'aucune fille ne le sera à son tour. Dans ce cas, ce sont plutôt les benjamines de fratrie qui sont alors désignées à entreprendre.

Or, lorsqu'une fille est première, alors le père envisage dans un premier temps une éventuelle reprise par celle-ci puisque comme le rappelle Bernard Zarca (1993), l'aînesse vient se substituer au statut masculin de chef d'entreprise. Mais si un frère vient à naître alors s'opère une reconfiguration des places pour lesquelles les enfants sont désignés : les frères d'abord à la tête de l'entreprise, les filles se construiront une place dans

l'indépendance professionnelle à laquelle elles seront socialisées. La fratrie est donc à considérer dans son entièreté car le destin des uns infléchit celui des autres (Buisson, 2003) : le rang, le sexe, le nombre d'enfants, la composition sont autant d'éléments qui produisent des configurations particulières.

Nous pouvons nous demander si, tout comme les mères transmettent l'*ethos* indépendant à leur fille lorsqu'une autre assure son rôle social de mère (Zarca, 1993), les pères ne désignent pas davantage leur benjamine qu'elles ont des sœurs qui s'inscrivent dans un schéma traditionnel de genre. En effet, si l'on observe les professions des sœurs des déshéritées, nous pouvons remarquer qu'elles exercent toutes des activités féminisées contrairement à leur sœur indépendante. Pour ne prendre qu'un exemple, les sœurs de Caroline sont enseignante et secrétaire tandis qu'elle a créé son entreprise en recherche et développement à la suite d'un doctorat en chimie. Mais il en est de même pour Patricia, ainée de fratrie désignée à la reprise de l'entreprise paternelle avant l'arrivée de son frère qui reprendra finalement celle-ci.

> « Dans l'entreprise de mon père ? Oh ben j'étais conducteur de travaux, donc… j'avais un certain nombre de chantiers à suivre, voilà. Et ma sœur, elle, elle y est restée plus longtemps, parce que, quand elle est sortie, c'est pareil, elle est sortie de l'école un an après moi, elle a fait une école de commerce. Euh… elle, elle trouvait pas non plus de travail, donc elle, elle est allée là-bas, elle a fait tout ce qui est chiffrage, etc., etc. et elle avait pas de formation technique, puis ça l'intéressait pas plus que ça et… elle, elle y est restée deux ans puis elle a rencontré son mari dans le cadre du travail et… et donc elle l'a suivi parce que c'était un parisien, donc après elle a quitté l'entreprise et puis elle a bossé quelques années ailleurs et ensuite elle a passé le concours de l'IUFM et… voilà, un autre parcours de vie : celui de ma sœur (rire) (...) Ma sœur m'a dit « Jamais je ferais un truc pareil ! », parce que c'est pas… voilà, elle est issue d'une école de commerce, elle est instit' aujourd'hui, mais au fond ça lui va bien, parce qu'elle accompagne son mari qui a créé une entreprise »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

La reprise de l'entreprise familiale par les frères, induit une forme de proximité entre les collatéraux *via* l'indépendance. Cette proximité se traduit dans les discours des enquêtées par une forte présence des frères dans la périphérie de l'entreprise des déshéritées, pour leur soutien, leurs conseils et les services rendus. Ceci n'est pas spécifique à la relation entre frères et sœurs mais à la similitude des mondes partagés entre collatéraux. En effet, Maëva,

dont la fratrie est exclusivement féminine, se dit également très proche de sa sœur, elle-même indépendante. Mais au regard du nombre de frères entrepreneurs en comparaison de la faible proportion de sœurs dans cette situation, il n'est pas étonnant que les frères soient si présents dans les discours des déshéritées. Avoir un entourage entrepreneurial permet de « rester lucide », pour reprendre les propos de Caroline, et confère une légitimité aux collatéraux pour s'exprimer sur l'activité entrepreneuriale : il faut en être pour pouvoir en parler.

Les collatéraux à leur compte jouent donc un rôle de soutien, mais ne sont pas les moteurs de l'installation des enquêtées puisqu'elles ont été désignées par leur père. Nous verrons ultérieurement que le rôle des frères dans l'installation des *self-made women* est différent puisqu'ils sont, quant à eux, les instigateurs de la socialisation à l'indépendance de leurs sœurs.

Sur ce point, nous pouvons rappeler la manière dont la désignation marque les comportements entrepreneuriaux des enquêté-e-s en revenant sur le cas de Marine et Justine, seules de la catégorie à gérer une entreprise entre collatéraux. Nous avons dit précédemment que Justine, aînée de fratrie, avait été désignée à l'indépendance par son père, artisan. Ainsi, Justine arbore une rhétorique de naturalisation des savoirs que l'on ne retrouve pas dans le discours de Marine, sa sœur cadette.

> « Donc auto-école et puis, après, pourquoi la création ? Parce que c'est toujours un but que je m'étais fixé moi : devenir indépendante. Bon, je peux pas trop l'expliquer en fait [rire]. C'est comme ça j'ai toujours eu une âme d'entrepreneure »
>
> (Justine, 30 ans, Auto-école)

Marine s'est installée avec Justine afin de soutenir le projet de sa sœur alors qu'elle se trouvait dans une situation professionnelle instable. Leur exemple permet de mettre en exergue la façon dont la désignation affecte les conceptions des un-e-s et des autres, des désigné-e-s et des non-désigné-e-s. Alors que Marine fait difficilement la séparation entre vie privée et entreprise, Justine y arrive plus aisément et ne se plaint pas, au cours de l'entretien, de passer trop de temps au travail en dépit de sa vie personnelle et de ses enfants. La désignation, menant à une socialisation à l'activité entrepreneuriale, produit donc des manières d'appréhender et des comportements différents entre les deux sœurs relativement à l'entreprise.

Si, ni les mères, ni les pères ne transmettent l'entreprise à leur fille alors nous pouvons soutenir que les parents leur construisent une place d'indépendante sans jamais laisser la

leur. S'ils ne laissent pas leur place à la tête de l'entreprise, serait-ce par crainte d'un échec dans la pérennité de celle-ci ? Chez les successeur-e-s et les héritier-e-s de l'indépendance, ce sont bien les places occupées dans la parenté qui déterminent la participation des uns et des autres au travail et à la reproduction du patrimoine. Par conséquent, l'approche d'Irène Théry nous permet de mettre en exergue que les places dans la parenté et les interactions entre les différents membres, dépassent le seul sexe de ces derniers et marquent les choix professionnels des acteur-e-s tout au long de l'histoire de l'entreprise familiale.

3. Indépendance conjugale et/ou indépendance professionnelle

Chez les héritier-e-s de l'indépendance professionnelle, l'organisation du travail ne repose plus prioritairement sur les membres familiaux, tout du moins plus sur le travail des parents et des enfants. Néanmoins, nous pouvons souligner que certains déshéritiers travaillent avec leurs épouses[178], souvent sans leur accorder un statut professionnel, de même que les successeurs[179].

En revanche, toutes les déshéritées[180] rencontrées exercent indépendamment de la famille leur activité entrepreneuriale. Une négociation au sein du couple est donc nécessaire avant de s'installer à son compte pour les hommes de la catégorie que l'on ne retrouve pas chez les femmes de notre corpus.

> « Ah ben oui, ben au début elle était chiante, elle voulait pas pour l'entreprise. Pis, bon on a discuté et elle a bien vu que moi je voulais vraiment pis que ça nous permettait de travailler pour nous quoi »
>
> (Laurent, 58 ans, Sylviculteur)

Chez les ETF, « l'indépendance est une entreprise de promotion sociale partagée (par le couple), elle n'est pas l'exclusivité de l'homme ou de la femme » (Schepens, 2004, p. 183). Seulement, ceci n'est pas spécifique aux ETF. Les épouses jouent un rôle dans l'installation des déshéritiers, quel que soit leur branche d'activité et ont ainsi leur mot à dire.

Le fait de se mettre en couple retarde l'accession au statut d'entrepreneur plus nettement pour les femmes - 4,4 ans - que pour les hommes - 1 an - (Cornet, Constantinidis, 2004) ce qui tend à confirmer l'importance du couple comme support à la création d'entreprise pour les hommes et non pour les femmes. En effet, les déshéritées

---

[178] C'est le cas de Jacques, Fabrice, Laurent et Maurice.

[179] Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, les déshéritiers tendent à avoir des comportements se rapprochant de ceux des successeurs du fait de leur désignation, contrariée, à succéder.

[180] Hormis Marine et Justine qui sont sœurs et exercent leur activité entrepreneuriale ensemble.

sont plus souvent célibataires au moment de la création ou de la reprise de l'entreprise que les autres catégories tandis que les déshéritiers sont, dans la plupart des situations, en couple au moment de l'installation. Les créatrices d'entreprises vivent un peu moins souvent en couple que les créateurs - 70 % contre 74 % - (Kerjosse, 2007). Cela semble même évoluer au fil des années puisque les femmes employeuses sont de plus en plus souvent célibataires - 12% en 91 à 19% en 2001 - et sont plus célibataires, veuves ou divorcées que les hommes dirigeants (Fouquet, 2000).

> « Après… pour l'avoir vécu ça, c'est vraiment… ben j'en ai divorcé donc… oui c'est un des points, c'est pas le seul, mais ça a été un point qui a fini le truc quoi. Il était pas trop enthousiaste au fait que je rachète une entreprise et quand mon projet s'est un peu plus concrétisé j'ai préféré divorcer, on ne se serait jamais compris »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

> « Maintenant… enfin, il y a eu ça aussi. Enfin, la personne que j'avais trouvée en Alsace, euh… n'aurait jamais accepté de me suivre ici de toute façon. Donc voilà, le projet que j'avais ici c'était bien, mais ça l'a… cette personne-là ça ne la concernait pas spécialement quoi, donc… De toute façon, il m'aurait pas suivie, il avait sa vie là-bas, son travail là-bas et… je me débrouillais quoi, si je voulais venir ici j'assumais quoi. Donc je l'ai quitté »
>
> (Justine, 30 ans, Auto-école)

Si le conjoint ne comprend pas ou si le couple compromet le projet entrepreneurial de nos déshéritées alors des décisions sont prises, souvent en défaveur du couple. Parfois même, le divorce agit comme un révélateur d'indépendance qui invite à s'installer à son compte. Conserver son indépendance tant professionnelle que personnelle implique par exemple pour Evelyne de ne plus partager de vie commune avec un compagnon.

> « Et puis surtout, je trouve qu'en tant que femme, on pourrait croire qu'on a les mêmes engagements, machin, mais on est obligée de vivre sous le même toit, on est obligée de suivre l'autre, pfiou donc ça non. Et puis on est la femme de. (...) Par exemple, ça m'est arrivée de voir du tissu et de me dire « wha il est cher celui-là », bon le samedi après-midi : « tu viens, on va voir si je peux me l'acheter », non mais vous vous rendez compte, alors que je n'avais jamais été comme ça parce que moi jusqu'à

> l'âge de 26 ans j'étais indépendante, je gagnais mon argent, je m'achetais… ma bagnole c'est moi qui me l'achetais, je demandais d'avis à personne (...) Aujourd'hui avec mon nouveau compagnon... alors en fait il est marié (...) je ne veux surtout pas qu'il divorce surtout que tout le monde est au courant. Moi j'aime bien ma liberté maintenant donc c'est le prix à payer, je veux garder mon indépendance, j'ai ma petite boîte, ma petite maison, je ne plus jamais vivre comme j'ai vécu avec mon ex-mari »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

Pour les déshéritées entrées en conjugalité au moment de l'installation, l'investissement dans l'entrepreneuriat par les conjointes a un coût et suppose un « sacrifice consenti » (Tatu-Colasseau, Vieille-Marchiset, 2010), une négociation préalable au sein du couple pour une redéfinition des rôles et un partage des tâches domestiques. Pourtant, les plus jeunes des déshéritées ne semblent pas avoir attendu l'avis de leur conjoint.

> « Non, non non. Et puis on lui en n'a peut-être pas laissé l'occasion, donc non. Son avis de toute façon... je m'en fout pas mais voilà, ça ne le regarde pas plus que ça »
>
> (Marine, 27 ans, Gérante d'auto-école)

> « C'est mon choix, voilà. Donc après, c'est pas pour autant que c'est lui qui…enfin je vis pas à ses crochets non plus, je me démerde donc voilà quoi. Je ne vais pas lui demander…on a une relation qui est vachement basée sur le bien-être de l'autre entre guillemet, sans vouloir sortir les violons »
>
> (Maëva, 31 ans, Infographiste)

Le fait que les plus jeunes cheffes d'entreprise de cette catégorie tiennent un tel discours nous invite à attirer l'attention sur leurs relations conjugales, qui semblent moins basées sur la complémentarité des sexes et des tâches mais davantage sur l'épanouissement individuel et l'autonomie financière. En effet, ce type de discours sur le désintérêt quant à l'avis du conjoint à propos de la création-reprise d'entreprise, n'est pas partagé, par exemple, par Marie-Claire, 53 ans. Tout au long de l'entretien, celle-ci ne cessera de référer au « nous » incluant elle et son époux lorsqu'il est question de l'entreprise, alors que celui-ci est cadre supérieur dans une autre entreprise. La façon d'être en conjugalité, les

représentations du couple et des rapports en son sein infléchissent donc la conception de soi en tant qu'entrepreneure.

Par ailleurs, les déshéritées cherchent à scinder sphère familiale et sphère professionnelle. Pour ce faire, elles favorisent l'exercice de leur activité dans une structure extérieure à leur logement personnel. Cependant, même lorsqu'elles exercent à domicile, elles érigent des règles pour marquer les temps et les espaces personnels et professionnels. *A contrario*, les déshéritiers tendent à agir comme les successeur-e-s et sacrifiées en installant l'entreprise dans le logement familial.

Les comportements différents vis-à-vis de l'imbrication des espaces et des temps personnels et professionnels traduisent, au même titre que la mobilisation des membres de la famille au travail, les liens entretenus entre la famille et l'entreprise qui divergent entre déshéritiers et déshéritées. Néanmoins, nous pouvons supposer que le sexe de l'entrepreneur-e n'est pas une variable explicative de ce phénomène puisque les filles comme les fils qui reprennent l'entreprise familiale - où sont pressentis pour le faire comme les déshéritiers initialement - présentent une configuration familiale du travail dans l'entreprise tandis que les filles détournées de l'entreprise - les déshéritées - gèrent leur structure indépendamment de la famille. De ce fait, nous pouvons souligner que la transmission de l'*ethos* indépendant et des savoirs entrepreneuriaux uniquement favorise une conception de l'entreprise comme entité en soi qu'il faut maintenir indépendante de la sphère familiale pour assurer son maintien, contrairement à la transmission de l'entreprise familiale, que celle-ci ait trouvé une issue positive ou non.

4. Rendre ce qu'on a reçu : une place d'indépendant-e

Les héritier-e-s de l'indépendance, comme tout-e-s indépendant-e-s, disposent d'un patrimoine productif transmissible aux générations à venir. Or dans cette catégorie, ils ne sont que quatre à avoir effectivement transmis à leurs enfants - Laurent, Virginie, Michel et Maurice. Ce qu'ils ont transmis c'est une place d'indépendant-e puisque leurs enfants exercent leur activité professionnelle à leur compte mais dans des branches différentes de leurs parents. De plus, il est important de relever le fait que nos quatre héritier-e-s de l'indépendance ont transmis à leur fils alors que la fratrie de leurs enfants est mixte. Une fois encore, nous pouvons relever le primat des fils dans la transmission familiale.

Tout comme chez les successeur-e-s, la succession des générations semble enraciner davantage le désir de transmission. En effet, les enquêté-e-s dont les parents seulement étaient indépendants - Marine et Justine, Virginie, Fanny, Sophie et Fabrice - arborent un discours tranché sur le devenir de leur entreprise : ils ne veulent pas transmettre cette

dernière. A l'inverse, les maillons de dynasties d'entrepreneur-e-s tiennent des propos plus modérés. Alors que les premiers énoncent un refus catégorique d'une reprise de l'entreprise par leurs enfants, les seconds souhaitent que leur progéniture trouve leur propre voie.

> « Elle voulait absolument faire ES et puis elle est pas à l'aise en sciences, beaucoup moins que ses deux sœurs d'ailleurs et puis alors elle est très très indépendante et elle veut pas qu'on essaye de lui dire ce qu'elle va faire, alors… bon (...) Mais vous pouvez pas vous imaginer comme je suis contente qu'elles fassent pas la même chose que moi, non pas parce que je voulais pas qu'elles fassent la même chose que moi, mais parce qu'elles ont trouvé leur propre voie (...) L'important c'est d'être indépendante. Et c'est bien pour ça que je dis je suis prête à mes filles à leur payer leur truc pour qu'elles soient en séparation de biens, parce que c'est vrai que les gens ils s'en font pas pour ça, mais dès que vous allez acheter une maison, paf, le patrimoine explose »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

Ce que souligne avec force Patricia dans cet extrait est, qu'outre le fait de ne pas vouloir transmettre son entreprise à ses filles, elle souhaite leur transmettre la possibilité d'être indépendante familialement dans le but de conserver leur patrimoine. Les déshéritées s'attachent davantage à transmettre les valeurs de l'indépendance ainsi que ce qui, selon elles, permettra à leurs enfants de réussir dans cette tâche. Nous pouvons ainsi nous demander s'il n'existerait pas une reproduction intergénérationnelle et féminine du déshéritage ?

> « La grande aimerait faire architecte, la grande elle a des… pareil elle créé de ses mains, ça se sent, ça se voit… La petite non, un métier comme le mien non. Mais elles sont toutes les deux très indépendantes déjà mais je pense qu'elles s'orienteront dans des métiers différents »
>
> (Fanny, 39 ans, Artisane)

> « Ben, quant à ma fille… ma fille elle est très organisée donc elle veut aller dans l'organisation d'évènements. Ouais je la vois assez bien là-dedans. J'ai essayé de lui inculquer ça hein. L'entreprise ou la famille il faut bien être organisée pour être sur tous les fronts. Alors, après, elle peut encore changer d'avis parce qu'elle est en Première, elle a déjà changé d'avis plusieurs fois sur… sur le métier qu'elle veut faire, donc

> elle peut encore changer, mais je la vois assez bien là-dedans quand même, pourquoi pas à son compte mais pas reprendre mon entreprise »
>
> (Marie-Claire, 53 ans, Aide à domicile)

Précédemment dans l'entretien, Marie-Claire nous explique la manière dont sa mère lui a appris à s'organiser, compétence qu'elle juge fondamentale à l'exercice de son activité professionnelle. L'analyse des discours nous permet ainsi de souligner que les acteur-e-s rencontré-e-s tendent à transmettre ce dont ils ont hérité.

Nonobstant, ce refus de transmettre l'entreprise à leurs enfants est à considérer comme une rhétorique par les enquêté-e-s. En effet, nous l'avons montré pour les successeur-e-s, il est des moments dans le cycle de vie des acteur-e-s et des entreprises qui permettent de se prononcer ou non sur la transmission.

> « *Comment vous envisagez l'avenir de votre entreprise ?*
> Ouais, euh… c'est rigolo comme question. Ça me fait penser un peu comme quand j'ai eu 18 ans et qu'on m'a dit « vous savez y a des contrats obsèques ? », « Ouais, on va se détendre » [rire] »
>
> (Maëva, 31 ans, Infographiste)

Au-delà d'une rhétorique visant à dénier toute forme de transmission, il y a celles et ceux qui n'y ont pas encore pensé. Pour les autres, le refus de transmettre n'est pas justifié dans les mêmes termes que les successeur-e-s et les déshéritiers qui avancent plutôt un secteur d'activité malmené et des conditions de travail de plus en plus difficiles, les invitant ainsi à mettre fin à l'entreprise. A l'inverse, les déshéritées affirment vouloir revendre leur entreprise à un salarié, un apprenti ou encore une personne extérieure.

> « Alors j'ai aucune envie de transmettre ! J'ai à cœur de leur transmettre des petites recettes, des choses comme ça... ouais moi j'aurais quand même à cœur de leur transmettre…voilà, qu'elles quittent la maison en ayant un bagage culinaire, enfin qu'elles sachent se faire à manger quoi et faire à manger à leurs familles quoi. Mais ça c'est pas…ça n'a rien à voir avec mon activité professionnelle. Si j'étais restée à la banque j'aurais eu à cœur aussi donc voilà. Donc je ne pense pas… enfin c'est sûr que c'est pas lié à mon activité. Mon activité si j'arrive à la développer j'ai déjà pensé, pourquoi pas... enfin ça voudrait dire que ça s'est développé hein,

> c'est qu'une hypothèse pour l'instant mais pourquoi pas faire une petite franchise. Ouais ce serait super »
>
> (Dorothée, 37 ans, Traiteure)

Souvent, le refus de transmettre à un enfant son entreprise pour s'assurer que celui-ci s'épanouisse dans une activité professionnelle choisie, de la même manière que les héritier-e-s de l'indépendance l'ont fait avant lui vis-à-vis de leur propres parents, ne signifie pas pour autant ne pas transmettre l'*ethos* indépendant et avec lui une place professionnelle. En effet, l'importance est portée sur l'épanouissement individuel qui passe prioritairement par l'activité indépendante quel que soit le secteur d'activité, à l'inverse des successeur-e-s où le métier prime et avec lui l'entreprise familiale. La question de la transmission de l'entreprise se pose donc différemment pour les héritier-e-s de l'indépendance. En créant leur entreprise à défaut de reprendre l'affaire familiale, fermée ou destinée à un autre, les héritier-e-s de l'indépendance ne portent pas la dette de la transmission du patrimoine, qui ne repose pas sur leurs épaules mais sur celles de leur frère ou de leurs parents. De ce fait, ils sont exemptés du poids des générations au travail dans l'entreprise.

L'analyse par catégories d'entrepreneur-e-s au regard de ceux qui ont effectivement transmis, nous permet de démontrer que l'individu tend à transmettre ce qu'il a reçu. La dette serait ainsi présente mais changerait de nature. Si l'individu est dépositaire d'une place d'indépendant alors ce sera une place d'indépendant qu'il transmettra, de préférence à un fils puisque même pour les femmes cheffes d'entreprise rencontrées « la transgression d'une norme n'est pas obligatoirement la subversion d'un système de pensée » (Mathieu, 1991, p. 230).

IV. Créer seul-e sa place, la famille à proximité

1. Les parents en soutien du projet entrepreneurial

Les modalités de transmission qui caractérisent les *self-made wo-men* sont précisément celles d'une absence de transmission de l'indépendance professionnelle. Sans bénéficier des savoirs entrepreneuriaux transmis par des ascendants eux-mêmes entrepreneurs, nos enquêté-e-s ont tout de même créé ou repris une entreprise. Malgré leurs trajectoires marquées par des ruptures tant scolaires que professionnelles - plus particulièrement pour les *self-made women*, les entrepreneur-e-s de cette catégorie ont su tirer profit d'autres modalités de transmission familiale. Les valeurs transmises à nos enquêté-e-s par leurs parents sont ainsi mobilisées dans le cadre de l'exercice indépendant.

> « En fait, ils étaient pas trop là quand j'étais jeune. Ma mère travaillait beaucoup et mon père aussi. J'avoue, mon père il nous laissait assez libres en fait et du coup ben forcément on est autonomes rapidement et on apprend à se débrouiller »
>
> (Rémy, 35 ans, Programmeur logiciel)

> « Alors, moi et mon frère on savait ce qu'on voulait faire donc on a eu la chance qu'ils nous ont laissé partir, ils nous ont toujours fait confiance. Là-dessus c'est vrai que… voilà, ils ont toujours fait des sacrifices pour nos études et puis… donc ça a été l'internat, ça a été dur pour maman, on est parti les deux en même temps avec mon frère, on a très vite été autonomes en fait. Donc, du jour au lendemain, elle s'est retrouvée toute seule, papa toujours absent, au travail, donc maman elle s'est retrouvée pas mal seule mais ouais »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

> « Bon, on a été élevé dans la rigueur du coté de maman, aussi bien que de papa. D'ailleurs, ça aussi, c'est quelque chose qui est ancré au fond de nous, parce que dans la vie courante, moi je me mets tellement de pression, comme je gère beaucoup de choses à la fois, je me mets moi-même la pression, mais c'est parce que ces choses-là, si vous voulez, c'est des conditionnements, des conditionnements de nos parents »
>
> (Tatiana, 43 ans, Coiffeuse)

Etre responsable, rigoureux et autonome sont donc des valeurs promues au sein du cercle familial que les *self-made wo-men* incorporent à leur discours afin d'expliquer leur installation. Ces dispositions font partie intégrante de l'*ethos* indépendant et sont mises en valeur par les enquêté-e-s pour signifier qu'ils sont à leur place dans l'entrepreneuriat.

Pourtant, les pères et les mères ne transmettent pas les mêmes choses à leur progéniture. Les mères ont, comme nous l'avons montré dans la première partie de ce chapitre, plutôt tendance à transmettre des savoirs et des représentations en lien avec le rôle social genré qui sera occupé ultérieurement par leurs enfants et qui façonneront durablement leurs goûts.

> « Ça par contre j'ai trouvé ça assez délirant que le flambeau avait bien été passé et puis mon maître de stage, Madame Martin m'avait dit : « vous repassez comme nous on apprend à nos élèves » et je lui ai expliqué et elle m'a dit : « ben c'est pas étonnant, c'est les mêmes techniques que

> dans les écoles ». C'est ma maman qui m'a appris parce que oui les filles à la cuisine et les garçons au garage et donc c'est ma mère qui m'a appris à repasser. Et j'ai toujours aimé ça »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

De cette transmission mère-fille, Françoise en a fait son activité entrepreneuriale. Les mères sont davantage vectrices de transmission immatérielle - de représentations genrées, d'appétence pour une activité - tandis que les pères transmettraient plutôt une place - indépendante ou salariée - au travail. Nous revenons ici sur un élément que l'analyse a permis de mettre au jour, à savoir que la présence d'une place à pourvoir nécessite une désignation préalable pour définir qui peut l'occuper. Ainsi, si la distribution des places est entre les mains des pères alors l'acte de désigner leur est réservé.

> « Mes grands-parents étaient agriculteurs, mon père était ouvrier, ma mère travaillait dans un… oui elle était aide-comptable dans une entreprise. On était cinq enfants, dont les deux derniers assez gravement malades. Donc moi je suis en quatrième position. On a été élevé par notre grand-mère maternelle qui vivait à la maison, euh… on était quand même assez livrés à nous-mêmes (...) Etant jeune, j'ai voulu être autonome comme ça, donc, tout de suite après le Bac je me suis mise à travailler, je voulais pas dépendre de mes parents et j'avais presque prévu de travailler avant et, à l'époque, quand on était en… quand on sortait de 3eme on pouvait trouver du travail et… comme mon père travaillait chez Manufrance, l'été j'allais travailler chez Manufrance pour faire de l'argent de poche parce qu'il m'avait fait rentrer dans l'entreprise »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

La transmission par les mères de représentations genrées est également de mise chez les *self-made wo-men*. Nous pouvons ainsi relever que les activités entrepreneuriales des cheffes d'entreprise de cette catégorie ne présentent pas d'écart aux normes de genre en milieu professionnel. Ainsi, les *self-made men* sont informaticiens ou travaillent dans le bâtiment, tandis que les *self-made women* exercent dans le commerce, la coiffure ou le service aux personnes. Il en est de même pour leurs parents : aux mères le foyer, le *care*, le secrétariat ; aux pères l'électronique, la mécanique, la soudure. De plus, ils sont plusieurs parmi les *self-made wo-men* dont la mère n'a pas exercé d'activité professionnelle ou l'a exercé à domicile en tant qu'assistante maternelle par exemple. Nous pouvons nous demander si la transmission des représentations sexuées ne serait pas d'autant plus influencée par les

représentations de la mère au foyer qui implique une juxtaposition des rôles de femme et de mère.

> « Donc non, je suis à 2 km même pas, parce que ma maman est nourrice agréée donc c'est pareil, j'ai toujours… Étant jeune j'étais beaucoup casanière, donc je sortais pas, j'avais des amis mais je sortais pas, j'aimais pas, donc je restais tout le temps à la maison, donc mes parents pour moi c'est sacré. C'est pour ça que j'aurais pu partir d'ici, j'aurais pu avoir du travail dans une autre ville mais pour moi c'était trop loin. Déjà les grandes villes j'aime pas du tout, donc j'aime bien ma campagne, voilà (...) J'ai toujours aimé finalement le commerce. Quand vous êtes petits, vous jouez toujours à la commerçante, voilà, moi j'y jouais encore très tard, ma maman était assistante maternelle, j'adore les enfants enfin voilà. Moi j'aime bien être chez moi donc c'est vrai que la boutique dans le village c'est l'idéal »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

Cette prégnance de représentations des rôles genrés invite les *self-made wo-men* autant que les successeur-e-s et les déshéritiers à envisager prioritairement les mères dans leurs foyers[181]. *A contrario*, eu égard aux discours tenus par les déshéritées, nous pouvons souligner l'influence de la désignation à l'indépendance relativement au champ des possibles ouvert en lien avec les représentations de genre.

Par ailleurs, les hommes de cette catégorie, n'étant pas soumis socialement à la conciliation travail-famille, ont été davantage encouragés à s'installer à leur compte par leurs parents. Comme l'a montré Nonna Mayer (1977), la petite entreprise artisanale et commerciale est perçue comme une filière privilégiée d'ascension sociale dans les milieux populaires. Les *self-made wo-men* étant plus souvent issus de ces milieux, il n'est pas étonnant que l'indépendance professionnelle soit valorisée pour les fils, qui, sans emploi avant la création, ne peuvent assumer leur rôle familial de gagne-pain.

> « Ce que j'ai reçu de mes parents c'est… mes parents sont ouvriers agricoles, vivaient à la campagne etc. et quand on était ado pour se payer notre première moto il fallait bien bosser et le plus simple c'était d'aller bosser au bois parce que c'était tout de suite là, c'était derrière la ferme, c'était un travail habituel, simple, il n'y a pas beaucoup d'investissement

[181] Bernard, Raymond, Didier, Christine, Marie, Cécile, Corinne, Françoise, Laetitia, Lucie, Nathalie tiennent un discours sur la nécessité quand on est mère de s'occuper en priorité de sa famille.

> donc c'est comme ça que… J'ai toujours eu un pied dans le bois, parce que c'était le moyen de faire quatre sous quoi. Donc la proximité de la forêt elle date de là, de quand on était ado (...) Et mes parents je crois m'ont toujours poussé un petit peu dans ce sens-là parce que mon père était ouvrier agricole, ils nous ont toujours poussé à nous mettre à notre compte finalement, leur idéal ce n'était pas que leurs enfants soient salariés comme eux, c'est qu'ils soient indépendants »
>
> (Raymond, 56 ans, Sylviculteur)

L'installation à son compte entraîne une certaine fierté de la part des parents. C'est pourquoi, même si les parents ne sont pas dépositaires de l'*ethos* indépendant, ils tentent, tant que faire ce peu, de soutenir le projet entrepreneurial de leurs enfants et ce de diverses façons. Les soutiens économiques sont les plus répandus qu'il s'agisse de dons, de prêts ou d'avances sur héritage. Notons que les dons aux enfants ou aux petits-enfants sont deux à trois fois plus fréquents que les prêts (Attias-Donfut, 1997). Le prêt d'argent peut avoir des conséquences néfastes sur l'entreprise par rapport au remboursement que celui-ci induit alors que l'entreprise n'est pas économiquement viable. Néanmoins, ces pratiques - avance sur héritage, prêt - laissent présager une volonté d'égalité entre les membres de la fratrie.

Cependant, tou-te-s nos enquêté-e-s ne sont pas logé-e-s à la même enseigne relativement aux aides parentales. En effet, les *self-made men* affirment ne pas avoir bénéficié de soutiens - financiers ou autres - de la part de leur famille. En revanche, les parents semblent plus présents lorsque ce sont leurs filles qui s'installent[182]. Cette présence se manifeste par des aides financières mais aussi par un soutien moral voire une aide ponctuelle au travail. Les parents font ainsi ce qu'ils peuvent pour soutenir le projet de leurs filles alors qu'ils n'en font pas autant lorsqu'il s'agit de leur fils.

> « Oui, pour nous la famille c'est quand même important, qu'il y ait le moindre souci on s'aide, donc voilà. Mon père, mes parents, m'ont aidé financièrement et des fois, en période de Noël par exemple ils viennent m'aider pour faire les papiers cadeau à la boutique »
>
> (Laetitia, 24 ans, Bijoutière)

> « Peut-être que j'ai été aidé par ma mère ou par mes parents à un moment ou l'autre dans ma vie pour… non c'était plutôt à titre

[182] Les *self-made women* sont très peu nombreuses à n'avoir reçu aucun soutien de leur famille à l'inverse des *self-made men*. Seules Christine, Françoise, Lucie et Hyacinthe, qui sont celles ayant créé leur entreprise le plus tardivement dans notre corpus (en moyenne à 50 ans), affirment ne pas avoir reçu d'aide de leur famille.

> personnel qu'ils m'aidaient. Non, pour l'entreprise, non non, j'ai pas eu d'aide extérieure, j'en ai pas demandé, non, je me suis toujours autofinancé, je me suis toujours débrouillé »
>
> (Didier, 58 ans, Formateur informatique)

Les *self-made wo-men*, ont tendance à distinguer[183] le personnel du professionnel. C'est ce que souligne Didier en distinguant soutien « à titre personnel » alors qu'il estime n'avoir reçu aucun soutien économique pour son activité. Si les hommes de cette catégorie reçoivent de l'aide de leurs parents c'est plutôt sur le plan professionnel dont bénéficient peu les *self-made women*.

> « En fait, notre mère a été secrétaire de direction, pendant sa carrière professionnelle, donc secrétaire de direction, en gros, dans les entreprises, elle gérait les différentes agences, elle… comment dire... c'est un poste de secrétaire mais néanmoins avec des responsabilités. Donc, du coup, elle a eu cette expérience d'administration, expérience administrative sur la gestion de ce genre de cas de figure, donc elle nous a toujours filé un coup de main et on s'est toujours reposés sur elle sur la partie comptable, sur ouais l'administratif pur et dur (...) c'était le doigt dans l'engrenage qui a fait qu'après, en boule de neige, comme je te disais, il y a toujours eu une bonne raison pour pas que j'arrête, mais je le referais pas, parce que… parce que ben il y a un certain nombre de choses que j'aimerais dire et que j'ose pas dire pour pas blesser mes proches, notamment mon frère et ma mère »
>
> (Rémy, 35 ans, Programmeur logiciel)

Mais les soutiens apportés aux *self-made women* ne relèvent pas uniquement de la dimension économique. Au même titre que les entrepreneures des autres catégories, une solidarité féminine et intergénérationnelle s'installent afin de prendre le relai de ce que l'épouse, la mère indépendante ne peut plus assurer complètement.

> « Ils restent là pour garder les enfants. Donc voilà, ils nous aident à leur façon aussi, mais c'est déjà énorme, parce qu'on est embêté pour les gardes, c'est pas facile. Donc, pour en revenir à ce que vous disiez tout à

[183] Tout comme les déshéritées et à l'inverse des successeur-e-s et des déshéritiers.

> l'heure, l'aide qu'on a aussi c'est pas dans le magasin mais plutôt dans notre vie perso où ils sont là pour nous aider avec les enfants »
>
> (Marie, 39 ans, commerçante)

Si les *self-made wo-men* ne sont pas issus de famille d'entrepreneurs, leurs origines sociales sont diversifiées. Comme le remarquaient déjà Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon (2001) sur les grandes firmes, les familles de fonctionnaires sont aussi fécondes en nouveaux patrons. Pour autant, les filles et les fils ne semblent pas bénéficier d'un soutien de même nature de la part de leurs parents : économique pour les premières, professionnel pour les seconds. Néanmoins, l'installation à son compte dans un milieu familial où cela ne va pas de soi mène fréquemment les parents à s'investir dans le but soutenir le projet entrepreneurial de leur enfants.

2. Une transmission horizontale de l'indépendance ?

Les fratries des *self-made wo-men* présentent de plus grandes similitudes d'activité professionnelles que dans les autres catégories d'entrepreneur-e-s - le travail du bois dans divers métiers, l'auto-école, le bâtiment... Les frères et sœurs seraient-ils également des vecteurs de transmission ? Ils sont plusieurs parmi les *self-made wo-men* à avoir des collatéraux également indépendants[184]. Si différents membres de la fratrie sont entrepreneur-e-s, ils le sont plus fréquemment dans des secteurs d'activité autres que ceux dans lesquels exercent nos enquêté-e-s. A se pencher plus précisément sur les fratries, nous pouvons relever que ce sont presqu'exclusivement les frères de nos enquêté-e-s qui sont indépendants. Ainsi, lorsque ceux-ci exercent la même profession que nos enquêté-e-s, comme c'est le cas pour Anissa, Lucie, Marie et Cécile qui travaillent ensemble, ainsi que Raymond et Rémy, alors le soutien des collatéraux n'est pas des moindres.

> « Mon petit frère ouais il a aussi son auto-école. Bon après lui il est en banlieue parisienne donc il ne m'a pas aidé pour ce qui était de trouver où m'installer mais pour tout le reste oui. Il me tient au courant des évolutions qu'il y a, il m'a énormément filé de conseils avant que je m'installe »
>
> (Anissa, 42 ans, Gérante d'auto-école)

[184] C'est le cas notamment de Christine, Anissa, Ingrid, Jessica, Hyacinthe, Raymond, Tatiana, Rémy et Lucie.

En dehors d'une transmission verticale, nous pouvons observer une transmission horizontale, entre frères et sœurs relativement à l'activité professionnelle elle-même mais aussi à l'indépendance.

Or, sur les dix familles qui présentent des indépendant-e-s parmi les collatéraux, ils sont nombreux à avoir des grands-parents eux aussi indépendants. Nous pouvons ainsi rappeler que la présence de grands-parents indépendants favorise l'installation des petits enfants. Les grands-parents n'exerçant pas la même activité que ces derniers, ce n'est pas le patrimoine qui saute une génération mais plutôt l'*ethos* indépendant. Nous pouvons ainsi nous demander si les parents, parce qu'ils ne sont pas indépendants, ne seraient ainsi pas en mesure de détourner leurs filles de l'entrepreneuriat afin d'éviter de compromettre leur rôle social de mère ou d'épouse ?

Pour en revenir à la fratrie et tout comme Anissa, les *self-made women* bénéficient de l'installation préalable de leur frère pour s'installer elles-mêmes dans un secteur d'activité similaire ou non. Ce point est conforté par l'analyse des trajectoires entrepreneuriales des frères des enquêtées qui, même s'ils sont les cadets de fratrie, se sont toujours installés avant elles. Le risque est d'abord pris par un frère et s'il s'en sort alors la création ou la reprise d'entreprise pourra être envisagé par les *self-made women.* La présence d'un frère indépendant stimule donc une sœur à s'installer à son compte (Zarca, 1993).

> « Il est gérant (rire). Donc, en fait, mon frère, on a le même cursus scolaire, il a passé aussi… donc lui il voulait être dans la transformation du bois, aménagement dans le bois, donc il est parti aussi. Alors on a fait un Brevet de technicien tous les deux, on a fait un Brevet de technicien supérieur tous les deux, et après on est parti en école aussi supérieure tous les deux, en même temps (rire) (...) Et euh… donc après lui il a trouvé un poste à responsabilités, il est devenu un de mes fournisseurs là où je travaillais à l'époque et, après, il a quitté, enfin il a quitté, son employeur avait créé une autre structure et il a investi, donc il est devenu gérant mais c'est vrai que c'est moteur de voir son frère qui monte, qui monte... et je crois qu'on est tous les deux un peu fou aussi (rire) »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

Cependant les situations d'indépendance dans la fratrie ne concernent pas uniquement des femmes mais également des hommes de cette catégorie. Nous pouvons ainsi nous interroger sur le rôle joué par les frères des *self-made wo-men* dans le processus de socialisation à l'entrepreneuriat ? Il semble en effet que les chef-fe-s d'entreprise se soutiennent au sein de la fratrie et soient également des vecteurs de transmission de l'*ethos*

indépendant. Ce partage de l'*ethos* est favorisé par l'exercice de l'activité dans des entreprises différentes même s'il s'agit du même secteur d'activité. En effet, nous avons souligné précédemment que l'exercice d'une activité entrepreneuriale entre collatéraux au sein d'une même structure peut mener à des conflits chez les successeur-e-s et sacrifiées. Or, la grande majorité des *self-made wo-men* relate de bonnes relations au sein de leur fratrie et évoque des aides ponctuelles nombreuses et variées.

> « Mon frangin il m'a aidé, comme il est infographiste c'est lui qui m'a aidé à faire certains documents, donc ça c'était assez sympa, on a travaillé ensemble un petit peu sur mon projet, mes cartes de visites, mon panneau publicitaire qui m'a fait faire beaucoup d'économies parce que quand vous voyez combien ça coûte de faire ce genre de chose chez un publicitaire grrr. Donc non, on est très proche, en fin de compte avec mon frère... voilà ce que mon petit frère m'a fait [en me tendant une carte de visite]. Comme quoi une chose pareille… une chose pareille c'est pas… pas donné (rire) »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

> « Donc ça fait un peu loin, mais bon, moi je sais que j'échange pas mal avec ma mère et mon frère, par exemple (...) Ah bin mon frangin était très enchanté, c'est même lui qui m'a trouvé les meubles, qui m'a… voilà quoi. Non non, là-dessus… Et puis bon, il aime ce genre de produits aussi, donc ... »
>
> (Corinne, 46 ans, Commerçante)

La manière d'intervenir des collatéraux dans le projet entrepreneurial est une fois encore différente pour les *self-made men* et les *self-made women* et suit les traces des soutiens prodigués par les parents : participation financière, encouragements pour les *self-made women* contre soutien ponctuel au travail pour les *self-made men*.

Quoi qu'il en soit, une solidarité s'instaure entre collatéraux qui est exacerbée par la présence de plusieurs indépendant-e-s au sein de la fratrie. Comme ce sont plus souvent des frères qui s'installent à leur compte que des sœurs, les discours sont ainsi très orientés vers le soutien des premiers dans l'installation et fait d'eux, dès lors, des acteurs privilégiés dans la transmission de savoirs entrepreneuriaux.

Toutefois, le travail effectif entre collatéraux au sein de la même entreprise se rencontre également chez les *self-made wo-men*, même si les situations présentes dans notre corpus sont plus rares que chez les héritier-e-s de l'entreprise. Pour les acteur-e-s de ces deux catégories,

travailler ensemble ne répond pas à une même logique. Pour les successeurs, la remise de l'entreprise entre les mains de deux frères répond à une logique de partage du patrimoine, qui tend ainsi à réduire les inégalités dans la fratrie, tout du moins entre les fils. *A contrario*, chez les *self-made wo-men*, et plus précisément dans les situations de Marie et Cécile et de Rémy et son frère, la logique est plutôt solidaire et relève du choix du benjamin de soutenir le projet de son aîné.

> « Quand Cécile m'a parlé de son projet, et m'a proposé de me lancer avec elle, j'ai dit oui sans hésiter. On a toujours été très proches les deux.
> *Comment ça se passe entre vous ?*
> Et ben ça va bien entre nous, ça va bien. Bon, il y a eu des bas, puisqu'on a forcément plus la même relation avec le magasin qu'avant. Avant, on se voyait tout le temps, maintenant on se voit moins, puisqu'on fait jamais le magasin ensemble donc on fait que se croiser. Puis, du coup, étant donné qu'on a beaucoup moins de temps pour notre famille chacune, ben voilà, on se voit plus trop. Donc oui, ça a changé, mais ça reste… on se dit tout, quand ça va pas on se parle et puis… voilà, il y a des coups durs comme partout. Les relations changent, on essaye de…de faire avec »
>
> (Marie, 39 ans, commerçante)

> « Travailler avec son frère c'est pas... enfin c'est compliqué des fois. Et c'est pas qu'avec lui si tu veux. Mes parents m'ont déjà dit par exemple : « T'as qu'à demander à ton patron si tu veux prendre des vacances », des conneries comme ça, jusqu'à ce que je pousse une gueulante une ou deux fois en leur disant « Ecoutez, moi je bosse autant que lui, on est à parts égales donc ça va bien deux minutes ! »
>
> (Rémy, 35 ans, Programmeur logiciel)

La remarque de Rémy nous permet de mettre en exergue le fait que le sexe masculin ne fait pas tout dans l'indépendance puisque ses parents le renvoient régulièrement à sa place de benjamin. L'importance de la place dans la fratrie est mise à nouveau en lumière ici, même si la majorité des chef-fe-s d'entreprise de cette catégorie[185] ne présente aucun indépendant dans leur parenté. L'analyse des fratries permet de mettre en exergue la manière dont certain-e-s mobilisent leurs collatéraux indépendants, notamment les *self-made*

[185] Ainsi, 16 des self-made wo-men n'a pas d'indépendant dans sa fratrie et 11 ne présente aucun indépendants dans leur famille sur les quatre générations étudiées.

women, et nous permet de souligner le rôle que les membres de la fratrie peuvent jouer dans la transmission des savoirs entrepreneuriaux et de l'*ethos* indépendant.

3. L'entreprise pour faire « autre chose que le ménage »

Tout comme les collatéraux, les conjoint-e-s sont également mis sur le devant de la scène par les *self-made wo-men* notamment comme soutien moral fondamental.

> « Mais lui il me soutient à sa façon aussi, parce que, du coup, c'est vrai que je rentre le soir, des fois, t'es pas toujours bien, t'as des gros moments de doute, des gros moments de flip, il y a des fois ça va super bien, pis y a des fois où c'est pas la grande forme »
>
> (Camille, 26 ans, Commerçante)

Pourtant, comme nous l'avons montré depuis le début de cette partie consacrée aux *self-made wo-men*, les rapports de genre sont plus affirmés que chez les déshéritées. Aussi, la vie conjugale repose sur une division genrée des tâches que l'indépendance professionnelle de l'épouse peut bousculer.

> « Ben… moi le mien il m'a dit : « Tu fais ce que tu veux, c'est ton projet » voilà, mais sauf qu'il a beaucoup beaucoup trinqué après, parce que jamais là, il devait faire les devoirs, faire à manger, il a pris beaucoup sur lui au début. Ça a pas été facile, maintenant ça va mieux, parce que j'ai aussi trouvé une organisation, mais le début n'était pas facile du tout »
>
> (Cécile, 39 ans, commerçante)

> « C'est déjà qu'à la maison je fais tout ce qu'il y a à faire pour la journée avant de partir, c'est-à-dire que le matin j'arrive à l'heure où j'ai terminé à la maison. Maintenant, en fait, les garçons et mon mari partent et moi après je reste le temps qu'il faut, alors c'est pas toute la matinée, au plus tard je suis là à 10h, même souvent avant, mais je prépare tout ce qu'il y a à préparer pour la maison, c'est-à-dire que le repas de midi est prêt, le repas du soir est prêt, parce que, quand je viens ici, je veux plus avoir à m'occuper de contraintes ménagères on va dire. Donc voilà, déjà ça »
>
> (Nathalie, 45 ans, Organisatrice de mariage)

Le bousculement dans l'organisation familiale qu'entraine l'installation à son compte de la conjointe ne doit être que temporaire pour les *self-made women*. Il ne s'agit pas d'arrangements conjugaux durables mais plutôt d'un laps de temps au cours duquel les *self-made women* devront trouver à s'organiser de manière à concilier travail et famille. Pour autant, les *self-made women* sont plus nombreuses à séparer les espaces personnels et professionnels - hormis les quelques situations analysées où l'installation est une manière de se consacrer davantage à sa famille. En effet, quatorze d'entre elles travaillent à l'extérieur de leur résidence familiale contre seulement quatre qui exercent leur activité à domicile.

Les *self-made men*, quant à eux, exercent pour la plupart[186] au domicile familiale. L'espace domestique étant traditionnellement réservé aux épouses, nous pouvons nous demander si la distance instaurée entre l'entreprise et le foyer n'est pas une manière pour les *self-made women* de consolider leur position professionnelle ? Question qui ne peut se poser en ces termes pour les *self-made men* puisqu'ils ne sont pas assignés conjugalement et socialement à l'espace domestique.

La séparation plus ou moins rigide que présente les configurations résidence-entreprise érigées par les *self-made wo-men,* est également liée au fait de ne pas travailler en famille. Nous avons montré comment l'organisation familiale du travail était corrélée à l'imbrication des espaces personnels et professionnels chez les héritier-e-s de l'entreprise et comment ces configurations se transmettaient avec l'entreprise familiale. Il en est de fait différemment pour les autodidactes.

L'entreprise peut alors être considérée par les femmes de cette catégorie comme une manière de s'extirper des rapports sociaux genrés inhérents à leur rôle d'épouse et de mère.

> « C'est fou qu'on ait encore besoin aujourd'hui en 2014, nous femmes on est obligé de prouver qu'on peut faire aussi bien que les mecs. C'est terrible hein. Moi l'autre fois j'ai piqué une crise avec mes enfants, ils étaient outrés, j'ai dit « punaise mais pourquoi je ne suis pas née avec une paire de couilles », je suis désolée mais des fois on n'en arrive à ça quoi. J'ai dit : « punaise stop arrêtez » voilà, bon ! (rire). On n'en est encore aujourd'hui à ça. Et je crois que ça perdurera. Voilà pourquoi ma petite entreprise m'a fait du bien, parce que je fais autre chose que le ménage, le repassage. Mes gamins sont grands, je peux penser un peu à moi et ça passe par le fait de m'aérer la tête en allant travailler »
>
> (Françoise, 51 ans, Lingère)

[186] Ils sont 7 à travailler à domicile contre 4 qui ont un local à l'extérieur.

> « J'aime beaucoup mon ex-mari mais je veux dire – pendant 25 ans il m'a mis un fil à la patte, j'ai jamais rien pu faire quoi (...) Lui il est mécano chez Renault, lui c'était son petit boulot cool, la paye qui tombe, voilà. Mais moi, voilà, chaque fois que j'avais des idées de ci ou des idées de ça, c'était « Ah qu'est-ce que tu vas encore nous faire chier avec ci, avec ça ?! », voilà. Donc moi je dis, exprimez-vous, si vous faites quelque chose qui vous plaît, il vous aimera pas moins et s'il vous aime pas à cause de ça ben c'est que c'est pas le bon, faites comme moi, mais perdez moins de temps que moi (rire), tirez-vous, puis trouvez le bon. Si ton mec il t'aime il devrait pas t'empêcher de faire ce que t'as envie de faire »
>
> (Jessica, 49 ans, Gérante de pompes funèbres)

Jessica et Françoise mettent en évidence la manière dont elles ont vécu la relation conjugale et comment la création ou la reprise d'entreprise leur a permis de s'affranchir, *a minima*, des rôles familiaux attribués. Malgré tout, dans la plupart des situations rencontrées, le conjoint joue un rôle de soutien ponctuel - matériel, logistique, conseil. Pour autant, rares[187] sont les *self-made women* à exercer leur activité indépendante avec leur conjoint tandis que les *self-made men* sont plus nombreux dans ces situations. Les femmes de cette catégorie préfèrent gérer de manière indépendante leur structure.

> « Ah non non ! Je ne veux pas de lui dans mes pattes. Lui il a son travail, moi j'ai le mien. Et puis en plus je suis très perfectionniste donc je pense que je serais jamais satisfaite de ce qu'il ferait et on se disputerait donc ça sert à rien »
>
> (Nathalie, 45 ans, Organisatrice de mariage)

Pourtant, même s'ils ne travaillent pas dans l'entreprise, les conjoints servent également de soutien à l'installation lorsqu'ils sont eux-mêmes indépendants, notamment dans les démarches à l'installation. C'est le cas de l'époux de Rose-Marie qui est architecte, de Cécile qui est agriculteur, de Hyacinthe qui est expert-comptable[188]. Ces situations de double indépendance au sein du couple ne concernent que des cheffes d'entreprise qui ont créé ou repris leur entreprise alors que leur conjoint était installé depuis plusieurs années.

---

[187] Seule Lucie travaille quotidiennement avec son conjoint dans le cadre d'un métier de couple puisqu'ils sont restaurateurs. Hyacinthe quant à elle, emploie son époux chaque année afin que celui-ci lui fasse son bilan comptable. A l'inverse, Christian, Mathieu, Oscar et Mickaël embauchent leur épouse qui dispose d'un statut professionnel au sein de l'entreprise.

[188] Ceci n'est pas spécifique au *self-made women* puisqu'il en est de même pour certaines déshéritées : Sophie dont le conjoint est viticulteur et Dorothée qui, quant au sien, est assureur.

Néanmoins, au regard de l'analyse de ces situations, nous pouvons dire que l'indépendance des conjoints renforce la division sexuée des tâches au sein du couple et ce même si nos enquêtées sont également indépendantes. En effet, l'indépendance des époux est considérée aussi par les enquêtées comme une activité professionnelle chronophage et pénible tandis que leur propre activité indépendante est davantage considérée comme une activité subsidiaire voire une occupation.

L'activité exercée par les conjoints a donc une influence sur les possibilités offertes aux *self-made women* dans l'exercice de leur activité. Néanmoins, leur installation est toujours présentée au regard de leurs rôles d'épouse et de mère, pour s'en affranchir ou au contraire pour les tenir malgré leur activité entrepreneuriale.

4. Mérite ou dynastie : transmettre quand on est autodidacte ?

Lorsque l'on n'hérite ni d'une place dans l'entreprise, ni d'une place dans l'indépendance et que l'installation à son compte s'est trouvée être une solution professionnelle à la suite de ruptures dans la trajectoire, nous pouvons nous interroger sur ce que les *self-made wo-men* vont laisser derrière eux, à la génération à venir. La présence d'enfants décourage significativement les enfants salariés de s'installer à leur compte alors que ce n'est pas le cas pour les enfants d'indépendants (Gollac, 2008). Nous l'avons analysé précédemment, les *self-made women* s'installent davantage lorsqu'elles n'ont pas encore fondée de famille, c'est-à-dire qu'elles choisissent ce qu'elles qualifient de « moment opportun ». Pourtant la présence d'enfants, de fils, pose différemment la question de la continuité de l'entreprise. Vingt-quatre *self-made wo-men* sur vingt-neuf - 84% de la catégorie - ont des enfants au moment où nous les rencontrons pour l'entretien. Or, la transmission familiale ne semble pas représenter un enjeu pour les entrepreneur-e-s de cette catégorie qui envisagent plutôt un rachat par un tiers - Françoise, Bernard, Corinne, Didier - ou encore la transmission à un salarié - André et Raymond qui n'ont que des filles.

> « Donc la reprise de mon entreprise, j'y pense pas du tout. C'est quelque chose qui ne m'intéresse pas (...) Mes enfants ils ne sont pas du tout là-dedans. Le premier est salarié, le deuxième est salarié et puis Hélène qui est ingénieur d'étude (rire). Ah oui j'ai pas mis mes enfants du tout là-dedans. Je les ai pas fait bosser pendant les vacances ou des choses comme ça. Non non, j'avais pas ce sentiment de… cette notion de patrimoine et tout ça, ça m'a pas… ça m'a pas sauté à l'esprit »
>
> (Didier, 58 ans, Formateur informatique)

Une différence s'opère une fois de plus entre les *self-made men* et les *self-made women*. Les hommes[189] de cette catégorie affirment ne rien vouloir transmettre. Une analyse longitudinale nous permettrait de constater ultérieurement s'ils ont effectivement fermé l'entreprise lors de leur départ en retraite ou s'ils ont, *in fine,* transmis leur entreprise et à qui. Aussi la figure de l'autodidacte à laquelle s'attachent les *self-made men* les inscrit dans une logique méritocratique. Aussi, ce refus de transmettre à leurs enfants est à comprendre dans cette même logique corrélée à la reproduction des modalités de transmission que l'analyse a fait émerger : on transmet ce que l'on reçoit. Ainsi, chez les entrepreneurs de première génération, l'accumulation de la richesse professionnelle n'implique pas nécessairement la naissance d'une lignée (Pinçon, Pinçon-Charlot, 1999).

Pourtant, les *self-made women* affirment vouloir transmettre leur entreprise et adoptent des comportements allant dans ce sens. Même si les fils de Lucie ont refusé de reprendre le restaurant de leur mère, Christine et Jessica, quant à elles, ont intégré et salarié leur fils dans leur structure afin que celui-ci reprenne le flambeau. S'agit-il pour autant d'une volonté affichée d'initier une dynastie d'entrepreneurs ?

Les mères favorisent indéniablement leur fils pour succéder à leur place de cheffes d'entreprise tandis qu'elles transmettent l'*ethos* indépendant à l'ensemble de leur progéniture. Lucie a ainsi sa fille et ses deux fils qui sont également indépendants, Tatiana à son fils et sa fille, et Hyacinthe, son fils...

> « Voilà, donc… Et, dans nos enfants, donc… j'ai une fille aînée qui vit en Chine, enfin à Hong Kong, qui travaille dans la finance, donc elle est expatriée à Hong Kong. Elle est salariée d'une banque, d'une banque française. Euh… ma deuxième fille est infirmière et puis mon fils est commerçant (rire) (...) On les a toujours incités voilà à faire… à faire des études et à faire quelque chose qui leur plaît. Notre fille aînée elle a fait une école de commerce. Bon, elle a eu la chance de pouvoir le faire, parce que c'est très cher, ça coûte très cher, donc on lui a payé cette école. Notre deuxième fille elle est infirmière, mais, avant d'être infirmière, elle a fait une licence de psychologie (...) Donc…voilà et puis alors notre fils, opticien c'est un BTS et puis après il y a cette année de Licence pour faire ce diplôme, donc voilà, il a fait ça. C'est un garçon qui est très très intéressant, intéressé par tout, mais qui… il voulait faire des études assez courtes (...) il a eu de très bons résultats alors qu'au lycée il

[189] Une exception est à noter dans notre corpus : Manuel souhaite transmettre l'entreprise à son fils.

> faisait rien, un peu comme sa mère d'ailleurs (rire). Et, du coup, la ça l'a passionné, il a eu de très très bons résultats, il a eu la possibilité d'ouvrir ce magasin parce qu'évidemment on l'a aidé aussi et puis, bien évidemment, on lui fait sa comptabilité »
>
> (Hyacinthe, 57 ans, Commerçante)

Dans ce riche extrait, Hyacinthe ramène ses filles constamment à la sphère conjugale ou familiale, ce qui n'apparait pas dans l'extrait ci-dessus qui a été abrégé, alors que son fils est renvoyé à des qualités personnelles. De plus, nous pouvons mettre en exergue la manière dont est réservé aux filles le soutien financier pour continuer les études et aux fils le soutien quotidien au travail, ce qui corrobore nos résultats.

Ainsi, même si nos enquêtées ont accédé à l'indépendance professionnelle et au monde de l'entreprise, les représentations de genre les empêchent d'envisager leurs filles à la tête de leur entreprise, ce qu'elles justifient de diverses manières.

> « Mon gosse il fallait que je lui fasse faire quelque chose, et puis du commercial dans le funéraire, à part vendre des plaques et des fleurs dans le magasin, puis c'était pas trop valorisant pour un gosse de 23 ans, donc j'ai eu l'idée de lui présenter le mec par qui je passe pour faire les contrats obsèques, ça c'est de la vente. Donc, contre toute attente, mon gars a adhéré tout de suite, ça lui a plu tout de suite, il s'est reconnu là-dedans tout de suite, donc il est dans le funéraire mais il fait quand même la partie vente avec les contrats (...) Mais il est encore embauché, il est encore chez moi, en fait, il est en alternance par le fait (...) Mais le projet c'est que par la suite je voudrais bien… mon fils là éventuellement il envisagerait la possibilité de reprendre mon entreprise (...) Et puis ma fille elle m'a fait une petite-fille et puis tout va bien (rire) »
>
> (Jessica, 49 ans, Gérante de pompes funèbres)

Les mères tiennent donc un rôle de pivot vers les fils. Le transfert d'un projet de la mère vers la fille est envisageable, tout comme pour les pères, dans le cas d'un garçon « manquant » (Marry, 2004). Au même titre que les dirigeantes sportives étudiées par Anne Tatu-Collasseau et Gilles Vieille-Marchiset (2010), elles se désolidarisent des autres femmes en appartenant au monde des hommes et n'envisagent ainsi pas de transmettre leur place à une femme, y compris à leur fille, faute de compétence. Les filles sont une fois de plus mises à l'écart de la transmission du patrimoine productif.

> « On a trois filles mais il y en a aucune qui prendra la suite, aujourd'hui en tout cas il n'y en a aucune qui prend la suite. Elles font autre chose, il y en a une qui a trente ans qui est orthophoniste, une qui est prof de maths à Paris et la troisième est en école d'infirmière donc… si elle vient ici c'est pour me mettre un sparadrap »
>
> (Raymond, 56 ans, Sylviculteur)

Les parents préfèrent donc ne pas transmettre l'entreprise que de la transmettre à leur fille y compris chez les *self-made wo-men*. Aussi, la place principale des femmes dans la transmission consiste à combler les besoins du patrimoine ou encore à faire le lien pour transmettre à un fils.

De plus, la salarisation des fils dans l'entreprise permet d'appuyer davantage la préférence des *self-made wo-men* à mobiliser leur réseau d'interconnaissance tout en contractualisant les liens unissant les membres de la famille à l'entreprise par la salarisation. Cette forme de contractualisation des relations au travail ne retrouve pas chez les successeurs où les membres de la famille, plus particulièrement les femmes de la famille, ont rarement un statut. Les *self-made wo-men* souhaitent ainsi tendre vers une configuration contractuelle de l'entreprise tout en appuyant cette dernière sur des liens familiaux.

Ces dispositions - séparation-association - questionnent ainsi la patrimonialisation de l'entreprise. Nous sommes donc face à des dissonances qui s'installent entre l'idéal-type de l'entreprise « capitaliste » et celui de l'entreprise « familiale ». Il semble que les dispositions dynastiques, la volonté affirmée de transmettre l'entreprise à ses descendants, soient d'autant plus marquées que l'on a affaire à une famille où les parents, voire les grands-parents étaient déjà des entrepreneurs même très modestes. A l'opposé, les entrepreneur-e-s issus de familles de fonctionnaires ou de salariés tendent à produire une représentation du monde fondée sur le mérite personnel et à dissocier l'avenir de leur entreprise de celui de leur famille. Recommencement sans fin, il n'y a pas dans la méritocratie cette continuité enchantée de la dynastie. Celle-ci fonde sa légitimité dans l'immortalité symbolique, la méritocratie exigeant qu'à chaque génération cette légitimité soit reconstruite (Pinçon, Pinçon-Charlot, 2001).

5. Reprendre une entreprise : un artefact de filiation biologique ?

Les reprises d'entreprise sont plus nombreuses chez les *self-made wo-men*[190] que dans les autres catégories d'entrepreneur-e-s. La reprise d'une entreprise constitue une situation spécifique. Notons qu'un repreneur sur dix reprend l'entreprise de son dernier employeur (Counot, Mulic, 2004). Pourtant nous n'avons rencontré que peu de situations de ce type au cours de notre enquête. Seul Franck se trouve dans ce cas, les autres entrepreneur-e-s ayant repris une entreprise sans connaître au préalable ni celle-ci, ni nécessairement son propriétaire. Quand il y a transmission du patrimoine en dehors du cadre familial nous pouvons nous demander s'il y a passage d'une « économie et une morale du don » à « une économie et une morale de marché et de profit » (Mauss, 1978). Autrement dit, est-ce qu'une reprise peut être apparentée à une transmission ?

Comme toute reprise nécessite une relation d'initiation (Strauss, 1992) et qu'une transmission familiale implique également un échange marchand, nous considérerons qu'une reprise peut répondre à certaines modalités de transmission. Il n'y a ainsi que peu d'intérêt à distinguer entreprise familiale et non familiale car même si l'entreprise est transmise en dehors de la famille, il se créé entre les interactants des liens de filiation élective qui inviteront le cédant à désigner son repreneur (Jacques-Jouvenot, Vieille-Marchiset, 2012).

> « En fait je connaissais ce magasin, je passais devant régulièrement et un jour j'ai vu qu'il était en vente. Alors je suis allée rencontrer la cédante. Bon elle avait vu d'autres repreneurs potentiels mais finalement ça s'est fait. On a énormément discuté et vraiment on a tout de suite eu une relation qui fonctionnait. On s'est très bien entendu dès le début. Et donc on a avancé ensemble sur ce projet, elle m'a salarié pour me former au produit, me montrer tout en me laissant de plus en plus autonome dans le magasin »
>
> (Ingrid, 33 ans, Commerçante)

C'est ainsi que *homo memor* se construit comme *pater familias* professionnel (Bauer, 1991). Désigner son successeur en l'absence de lien biologique mène ainsi à une filiation adoptive. Il s'opère un glissement du père et du fils au maître et disciple dont la relation emprunte toujours les mots de la parenté (Waquet, 2008). En effet, un modèle intermédiaire de

[190] Huit situations de reprises d'entreprise parmi les *self-made wo-men* contre deux chez les héritier-e-s de l'indépendance.

transmission se dessine à travers ceux qui s'inscrivent tout de même dans la continuité de l'héritage mais hors les murs de la famille.

Nous pouvons souligner que les entrepreneur-e-s qui ne sont pas inscrits initialement dans un processus de reprise de leur entreprise, comme c'est le cas de Maurice, ramènent la reprise de celle-ci à sa dimension économique. En ne s'inscrivant pas dans une logique de filiation, les *self-made wo-men* créateur-e-s de leur structure, ne s'inscrivent pas dans une dynamique du don, et avec elle dans la nécessité du contre-don. Ils se sont créés une place alors qu'ils n'en avaient pas ou plus, ils l'ont occupée et elle s'éteindra avec eux.

> « Je veux vendre à celui qui voudra reprendre, et puis qui voudra mettre les sous, normalement 350 000 € donc après je sais pas si y en a un qui peut voilà. Pour l'instant y'a pas de touche »
>
> (Maurice, 62 ans, Pâtissier)

Se créé dans les situations de reprise, un lien de filiation adoptive, mettant les deux protagonistes dans une relation pouvant être assimilée à une relation familiale. *« La relation maître-disciple se fonde aussi sur un « lien d'âme » unissant deux personnes ; elle allègue aussi une parenté choisie et, par un mécanisme d'inscription généalogique dépassant deux contemporains, elle devient un maillon dans « la chaine des générations » »* (Wacquet, 2008, p.17). Néanmoins, nous pouvons repérer des manières de raconter la reprise et d'exprimer les liens qui la tissent différentes en fonction de nos catégories d'entrepreneur-e-s.

> « Ah ben Monsieur Denis c'est comme un père pour moi. Il m'a tout appris, il a veillé à ce que je m'en sorte avant de me laisser et tout... non vraiment chapeau ! D'ailleurs l'entreprise porte encore son nom »
>
> (Jessica, 49 ans, Gérante de pompes funèbres)

> « Et puis le contact avec le cédant… on est toujours pote avec le cédant, il partait à la retraite. Je dis pote… je dis pote parce que… à nos âges ça peut paraître dingue mais c'est vraiment la relation qu'on a (...) mais, en attendant, euh… c'est vraiment quelqu'un avec qui j'ai vraiment lié une amitié, on est pote quoi, voilà. Donc peut-être qu'il y a eu ça aussi, mais on a développé quelque chose, pour le coup… moi je vous parle beaucoup de valeurs mais quelqu'un qui est dans mes valeurs, qui… même si après on a pas la même façon du tout de gérer la société – enfin pas de la même façon, il y a pas non plus révolution »
>
> (Patricia, 44 ans, Ingénieure)

Rappelons que Jessica relève de notre catégorie de *self-made women* tandis que Patricia relève de celle des héritier-e-s de l'indépendance. L'analyse nous permet de mettre en évidence le fait que les héritier-e-s de l'indépendance ne créent pas d'artefact de filiation biologique. Au contraire, ils utilisent davantage l'image du lien amical pour exprimer les liens qui les unissent au cédant. Ainsi, quand il existe déjà une entreprise transmise familialement, comme c'est le cas dans les familles des héritier-e-s de l'indépendance, alors le vocabulaire de la famille est déjà mobilisé pour traduire cette reprise familiale. Leur propre reprise d'entreprise en dehors de la famille ne peut donc emprunter un vocabulaire similaire d'autant qu'en tant que collatéraux, ils participent à la pérennité de l'entreprise familiale en acceptant leur désignation à une autre place. A l'inverse chez les *self-made wo-men*, l'absence de transmission entrepreneuriale au sein du cercle familiale les invite à créer une filiation pseudo biologique en empruntant, dans ces situations, les termes de la parenté.

Néanmoins, quelles que soient les formulations langagières pour exprimer les liens au cédant, celles et ceux qui se sont inscrits dans un processus de reprise de leur entreprise et qui ont bénéficié avec lui de cette filiation professionnelle sur le modèle familial ou amical souhaitent transmettre leur entreprise.

> « Je l'envisagerai à l'approche de la retraite…d'embaucher quelqu'un un an ou deux, une personne, qu'elle connaisse bien l'entreprise, qu'elle connaisse bien les clients et si elle souhaite…en vue d'une reprise. Ce serait dommage de ne pas faire profiter à quelqu'un ce dont j'ai bénéficié »
>
> (Franck, 42 ans, Couvreur-zingueur)

Si « les modèles « apprentissage-salariat-installation à son compte » ou « formation sur le tas *via* le salariat-installation à son compte » restent prédominants » (Aballéa, Cognie, 2010, p. 84) alors les salarié-e-s de l'entreprise constituent un vivier privilégié de successeur-e-s potentiel-le-s. Pour autant, les *self-made wo-men* disposent rarement de salarié-e-s comme nous l'avons montré précédemment.

> « Je ne sais pas si un jeune archi imaginons qu'ici il y ai un jeune homme qui passe d'ici les 9-10 ans qu'il me reste à faire, une école d'archi, et puis je sais pas qu'il sympathise et qu'il me dise « tiens, moi j'aimerais bien racheter votre affaire, voilà. On en est pas là mais tiens, un truc qui serait super qu'il me dise j'aimerais bien racheter votre affaire et puis la maison

> avec, et tout, je lui fais un pack et je lui vends que la maison, à la limite l'affaire, pfiou »
>
> (Evelyne, 56 ans, Maitresse-d'œuvre)

Dans cet extrait, Evelyne nous permet, une nouvelle fois, de souligner que la transmission de l'entreprise à un homme va de soi. Aussi, la filiation adoptive reproduit le schéma de la filiation familiale : les fils d'abord. *« Autant qu'ils désirent transmettre leur entreprise à « un gars du coin », ces artisans sur le départ souhaitent favoriser la cession à un travailleur qualifié qui soit passé par toutes les étapes qui forgent l'homme de métier, qui traverse « traditionnellement » les niveaux successifs que sont le statut d'apprenti, de salarié qualifié, puis d'indépendant et éventuellement d'employeur. Or transmettre son entreprise qui, bien plus qu'un patrimoine économique, est riche d'investissements symboliques aux yeux des artisans, à un individu sans savoir-faire professionnel, réduirait l'engagement de toute une vie à un simple « business » »* (Mazaud, 2010, p. 57). Il est donc pertinent de rappeler pour conclure que la dimension anthropologique de la reprise de l'entreprise, qui fonde l'*homo memor*, préside au choix du successeur, que celui-ci soit désigné dans le milieu familial ou non (Jacques-Jouvenot, Schepens, 2007).

Conclusion de chapitre

Nous avons analysé dans ce chapitre les liens entretenus entre la famille et l'entreprise ainsi que les soutiens familiaux dont les entrepreneur-e-s ont bénéficiés. Nous avons ainsi mis en exergue la manière dont les liens plus généraux entre le travail et la famille interrogeaient la conciliation de ces deux sphères tant du point de vue des Etats que des acteur-e-s et plus particulièrement des femmes pour lesquelles cette dimension est plus prégnante. Cette conciliation traduit des rapports sociaux entre les sexes qui se jouent dans la famille et dans le couple. Créer ou reprendre une entreprise implique, plus spécifiquement lorsqu'on est une mère et une épouse, une négociation des arrangements conjugaux établis auparavant.

Nous avons montré par ailleurs que les entrepreneur-e-s rencontré-e-s, quelle que soit la catégorie de notre typologie à laquelle ils appartiennent, ont un point commun : une famille qui les accompagne. En effet, la TPE suppose *« presque obligatoirement, la présence active d'une famille qui entoure l'indépendant proprement dit, l'oriente et le soutient »* (Gresle, 1981b, p. 487). De ce fait, l'entreprise fonde son activité et sa stabilité économique sur des solidarités familiales invisibles dans les statistiques officielles. Si cette thèse a pour dessein de mettre en lumière l'influence de la transmission familiale sur les trajectoires des chef-fe-s d'entreprise, ce chapitre s'est attaché à montrer plus précisément les diverses façons de

faire quant à l'imbrication de la famille et de l'entreprise ainsi que les variantes de cette imbrication.

Alors que les travaux sur le travail indépendant montrent le primat de l'entrée en conjugalité pour asseoir l'installation, notre analyse souligne que ce constat vaut pour les chefs d'entreprise mais qu'il s'avère moins remarquable pour les cheffes. Pour autant, même si les femmes de notre corpus sont plus souvent célibataires, divorcées ou veuves que les hommes, celles qui sont en couple bénéficient moins du soutien - au travail ou dans la gestion du quotidien - de leur conjoint que les hommes qui s'installent à leur compte.

En outre, notre typologie a permis de montrer que les entrepreneur-e-s ne présentaient pas les mêmes configurations familio-professionnelles en fonction des modalités de transmission dont ils ont bénéficiées. En effet, les manières de faire vivre ensemble la famille et l'entreprise diffèrent selon que l'on soit un homme ou une femme, un-e héritier-e ou non ou encore que l'on hérite d'une place à la tête de l'entreprise familiale ou d'une place d'indépendant-e. Ces divers éléments qui caractérisent les entrepreneur-e-s rencontré-e-s influent notamment sur les modes d'organisation du travail au sein de l'entreprise, sur l'imbrication ou au contraire la séparation des espaces et des temps consacrés à l'entreprise et à la famille, mais également sur les enjeux et le sens que les acteur-e-s confèrent à la transmission du patrimoine productif dans ou hors du cercle familial.

A partir des catégories d'entrepreneur-e-s, le tableau ci-dessous rend compte des principaux éléments relevés dans les discours pour donner au lecteur-e une vision condensée des liens existants entre la famille et l'entreprise.

Tableau 13 : Principaux éléments traduisant l'articulation famille-entreprise

Imbrication famille - entreprise	**Successeur-e-s**	**Sacrifiées**	**Déshéritiers**	**Déshéritées**	***Self-made men***	***Self-made women***
Activité du conjoint-e dans l'entreprise	Oui, sans statut professionnel	Oui, avec un statut professionnel	Oui, avec un statut professionnel	Non	Oui, sans statut professionnel	Non
Mode d'organisation du travail	Intergénéra-tionnel	Intergénéra-tionnel	Conjugal	Non familial	Conjugal	Non-familial

Imbrication des espaces et des temps personnels et professionnels	Forte	Forte	Relativement forte	Aucune	Aucune	Aucune
Soutien familial dans le projet entrepreneurial	Avantages économiques Soutien au travail	Soutien au travail	Soutien économique	Aucun	Aucun	Soutien économique
Importance de transmettre	Forte	Aucune	Aucune	Faible	Aucune	Faible
Successeur-e-s envisagé-e-s	Un fils	/	/	Un salarié ou un tiers	/	Un fils

Quand bien même les liens familiaux produisent des rapports genrés, notre typologie permet, une fois de plus, de souligner que les comportements des hommes et des femmes entrepreneur-e-s ne sont pas homogènes mais qu'ils tendent à diverger en fonction des modalités d'accès à l'indépendance professionnelle et donc des modalités de transmission familiale. De ce fait, désigner une fille à l'indépendance professionnelle semble favoriser également son indépendance relativement aux rôles familiaux traditionnels tandis qu'*a contrario*, la désigner à reprendre l'entreprise l'insère dans des relations familiales au travail où la division sexuée des tâches professionnelles et domestiques sera de mise.

Néanmoins, rares sont les filles désignées à la tête de l'entreprise. Notre analyse souligne la récurrence d'une mise en marge des filles quant au patrimoine productif et ce, même lorsque les mères, successeures ou *self-made women*, sont cheffes d'entreprise. Lorsque les mères souhaitent transmettre, elles jouent en effet un rôle de passeur pour transmettre finalement leur entreprise à leur fils. La transmission intergénérationnelle a un double rôle : façonner des destinées individuelles et contribuer à la perpétuation d'entités familiales (Augustins, 1989) mais cette perpétuation est difficilement envisageable au féminin.

La question de l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle se pose pour l'ensemble des entrepreneur-e-s rencontré-e-s, y compris pour ceux qui ont tendance à dresser une frontière entre les deux mondes : les *self-made wo-men*. La distance entre temps et espaces privés et publics, familiaux et professionnels, varie donc en fonction des habitudes liées à l'histoire familiale ou non de l'entreprise. *« C'est ainsi que le temps qui efface et détruit peut se muer en moyen de la transmission et en instrument du lien de ce qu'il sépare ; un lien qui fait du mouvement irréversible le vecteur même de ce qui revient »* (Hénaff, 2010, p. 84).

Entre héritier-e-s et autodidactes s'affrontent ainsi deux logiques : une logique dynastique et une logique méritocratique. Ces deux logiques résultent du rapport différent entretenu par les entrepreneur-e-s avec leur propre héritage. En effet, ceux issus de familles d'indépendants accordent une importance spécifique à la lignée alors que les entrepreneur-e-s issus de familles de salariés remettent en cause la lignée et valorisent davantage l'idéologie méritocratique. En ce sens, si l'individu transmet ce dont il est le dépositaire, alors chez les autodidactes la transmission du patrimoine productif ne fait pas nécessairement sens. *« Il se peut que la mémoire soit proportionnelle à l'importance des patrimoines. Sous une forme ramassée et donc simplificatrice, on peut admettre que la misère fait vivre dans l'immédiateté et l'opulence dans l'éternité »* (Pinçon, Pinçon-Charlot, 2006, p. 337).

CONCLUSION GENERALE

« Transmission
le surplus
je l'avais distribué aux rides des chemins
à l'acharnement des ravins
les forces ne s'épuisent pas si vite
quand on n'en est que le dépositaire fragile.
qui combien aux prix de quels hasards
les avaient amassées ?
un signe
un rien
une lueur au bas du ciel
une flamme née du sol
un tremblement de l'air
le signe que rien n'est mort »

Aimé Césaire, 1982

Au terme de ce travail se situant à la croisée de la sociologie des professions indépendantes, de l'entreprise, du genre et de la famille, nous espérons avoir convaincu le lecteur-e qu'il contribue à affiner les données existantes sur l'entrepreneuriat au prisme du genre. En portant notre attention sur les convergences entre les entrepreneur-e-s dont l'entreprise a fait faillite, nous avons réorienté notre questionnement vers la transmission familiale. Nous avons ainsi interrogé la manière dont la transmission familiale eu égard à l'indépendance professionnelle façonne les trajectoires des chef-fe-s d'entreprise.

De ce fait, cette thèse prend place dans le prolongement des nombreuses recherches qui interrogent le travail indépendant, son organisation, la division genrée du travail qui y est opérante et la transmission patrimoniale qui le caractérise. Les connaissances accumulées nous ont permis d'affiner notre questionnement en nous interrogeant plus précisément sur la manière dont les modalités de transmission infléchissent les trajectoires, le rapport au travail, les représentations de l'entreprise, les comportements entrepreneuriaux et l'imbrication travail-famille. Pour répondre à cette problématique nous avons formulé l'hypothèse suivante : la transmission familiale relative à l'indépendance professionnelle engage les membres d'une même fratrie sur des trajectoires scolaires et professionnelles différentes. Ainsi, les manières d'appréhender l'entreprise, le travail, le couple, la famille et les représentations qui s'y adjoignent dépendent des modalités de

transmission et plus précisément de la transmission ou non d'une place au travail - de successeur-e-s ou d'indépendant-e-s. La transmission est une nécessité anthropologique (Debray, 1997 ; Blais, Gauchet, Ottavi, 2014). Nous en avons révélé l'anatomie afin d'en comprendre les rouages, les inclusions et les exclusions dans le cas du travail indépendant.

Entreprendre est une activité masculinisée qui suit la division sexuée des secteurs d'activité du marché de l'emploi. En faisant le choix d'étudier les distinctions de sexe quant à la transmission dans l'entrepreneuriat, nous avons pris le parti d'expliquer des irrégularités sociales (Mercklé, 2005). S'intéresser aux femmes entrepreneures, minoritaires statistiquement, nous a permis non seulement de comprendre les dissonances entre leurs parcours improbables (comprendre le parcours de ces femmes en fonction des modalités de transmission dont elles bénéficient comme successeures, sacrifiées, déshéritées et *self-made women*) mais encore de souligner les éléments « en creux » des situations typiques de l'entrepreneuriat (comprendre les parcours de ces femmes par rapport aux parcours des hommes entrepreneurs). *« Il y a donc bien, pour le sociologue, et compte tenu de ce qu'il sait à partir notamment des données statistiques sur le fonctionnement probable du monde social, comme un mystère à élucider. Les pistes semblent, au moins au départ, brouillées, et il y a un véritable défi sociologique dans la tentative de compréhension de situations atypiques, qui ne donnent pas à voir ce que l'on pourrait attendre, dans un premier temps, socio-logiquement »* (Lahire, 1994, p. 75).

Ce défi sociologique, nous l'avons relevé en montrant notamment que l'analyse de la seule variable de sexe ne permet pas de comprendre la diversité des trajectoires vers la création ou la reprise d'entreprise. Une telle analyse mène irrémédiablement à des amalgames qui lissent une réalité plus complexe. En abordant la question du genre par celle de la transmission, nous avons apporté un autre regard sur l'entrepreneuriat. Tandis que 69% des chef-fe-s d'entreprise déclarent avoir des entrepreneur-e-s dans leur entourage, les données existantes ne permettent pas de connaître la nature de ces relations sociales, ni leur lien avec l'installation des entrepreneur-e-s (Chauvin, Grossetti, Zalio, 2014). Ainsi, nous avons contribué à combler le manque de connaissances sur ce point par l'analyse de la transmission familiale et de son influence sur les trajectoires vers l'indépendance professionnelle des chef-fe-s d'entreprise.

L'objet de notre recherche s'inscrit dans le temps long de la transmission et de la famille tout en accordant une place importante aux collatéraux. Nous avons donc développé une méthodologie *ad hoc* - entretiens biographiques, généalogies, statistiques, observations - nous permettant de circuler dans les diverses sphères de la vie des enquêté-e-s - la famille, le travail, l'entreprise, l'école - afin de comprendre ce qui s'y transmet et d'aborder de manière panoptique les trajectoires des acteur-e-s. L'originalité de notre approche réside davantage dans la mobilisation des généalogies sociales commentées et

comparées. Elles se sont avérées heuristiquement fécondes dans la compréhension de l'acte de transmettre. Qui sont les vecteurs de transmission ? Que transmet-on ? A qui transmet-on ? Et de quelle façon ? Autant de questions que les généalogies nous ont permis d'élucider en nous offrant un ensemble de données grâce auxquelles nous avons élaboré notre typologie d'entrepreneur-e-s.

Nous avons mis en exergue le fait que les individus ne s'aventurent pas tous dans l'indépendance professionnelle en disposant des mêmes ressources. Notre typologie est constituée de trois catégories générales - les héritier-e-s de l'entreprise familiale, les héritier-e-s de l'indépendance professionnelle et les *self-made wo-men* - elles-mêmes subdivisées en deux sous-catégories - les successeur-e-s et sacrifiées, les déshéritiers et déshéritées, les *self-made men* et *self-made women*. Ces subdivisions suivent singulièrement le sexe des enquêté-e-s tandis que notre volonté initiale était de ne pas considérer la variable sexe comme déterminante. Pour autant, l'analyse des modalités de transmission nous a conduit à prendre en considération les distinctions de sexe dans chaque catégorie d'entrepreneur-e-s. Ces catégories sont donc à considérer comme des concepts typologiques d'ordre sociologique (Demazière, Dubar, 1997) pour lesquels les encarts ci-dessous reprennent les principales caractéristiques.

Les héritier-e-s de l'entreprise familiale

Les successeur-e-s :

- âge moyen à la reprise : 27 ans
- reprise familiale de l'entreprise
- dynastie d'entrepreneur-e-s
- organisation intergénérationnelle et conjugale du travail
- transmission par les parents ou le père de l'entreprise
- transmission de l'entreprise à Ego et un frère parfois
- similarité de métiers dans la famille
- volonté de transmettre l'entreprise à un fils
- entreprises pérennes

Les sacrifiées présentent les mêmes caractéristiques que les successeur-e-s hormis :

- refus de transmettre l'entreprise
- leur statut de benjamine implique qu'elles sont plus aisément pressenties pour reprendre l'entreprise (hypothèse)

Les héritier-e-s de l'indépendance professionnelle

Les déshéritiers :

- âge moyen à la création: 35 ans
- création de l'entreprise
- dynastie d'entrepreneur-e-s
- organisation conjugale du travail
- transmission par le père de l'*ethos* indépendant
- fin de l'entreprise familiale
- peu de similarité de métiers dans la famille
- volonté de transmettre l'indépendance à un fils
- refus de transmettre l'entreprise aux enfants
- entreprises pérennes

Les déshéritées présentent les mêmes caractéristiques que les déshéritiers hormis :

- organisation du travail en dehors de la famille
- transmission par le père ou la mère de l'*ethos* indépendant
- un frère a hérité de l'entreprise familiale

Les autodidactes

Les self-made men :

- âge moyen à la création/reprise : 39 ans
- création et reprise de l'entreprise
- pas d'entrepreneur-e-s dans les ascendants
- organisation conjugale du travail
- pas de transmission relative à l'indépendance
- peu de similarité de métiers dans la famille
- volonté de transmettre l'indépendance à un fils
- refus de transmettre l'entreprise aux enfants
- entreprises moins pérennes

Les self-made women présentent les mêmes caractéristiques que les *self-made men* hormis :

- quelques-uns ont des grands-parents entrepreneurs
- des frères également à leur compte
- organisation du travail en dehors de la famille
- volonté de transmettre l'entreprise à un fils et l'indépendance à tous leurs enfants

Les trois catégories d'entrepreneur-e-s n'ont donc pas bénéficié des mêmes modalités de transmission au sein du cercle familial. Leur comparaison nous a permis de souligner le caractère fondamentalement patriarcal de la transmission du patrimoine productif. Celle-ci s'organise entre hommes, entre père et fils, tout du moins dans les représentations des acteur-e-s. L'effacement des mères, des sœurs et des épouses dans les discours renforce cette dimension. En cas de carence en fils, il est préférable selon les cédants de rompre le temps des générations au travail plutôt que de transmettre à une fille. De ce fait, lorsqu'il est question de l'entreprise familiale alors le sexe des enfants prime sur la logique

dynastique puisque la pérennisation du patrimoine se pense au masculin. Pourtant, même si elles sont peu nombreuses, certaines se retrouvent hissées à la tête de l'entreprise familiale ; soit parce qu'un « bon » mariage leur ouvre l'accès au patrimoine, soit parce qu'elles sont des sacrifiées au patrimoine, sommées, pour garantir le maintien de ce dernier, de quitter leur emploi.

Pour autant, la transmission ne se réduit pas à la transmission du patrimoine productif : l'entreprise n'est pas la seule chose qui se transmet. En effet, certains entrepreneur-e-s rencontré-e-s héritent d'un *status* (Gresle, 1981b ; Bertaux, Bertaux-Wiame, 1988) d'indépendant mais pas du *situs* (Bertaux, 1992) pour le réaliser. Les parents leur transmettent ainsi les savoirs nécessaires à la tenue d'une place d'indépendant-e sans pour autant leur transmettre l'entreprise familiale. Nous avons ainsi montré qu'à l'aune du parent vecteur de transmission, la trame et l'organisation de cette dernière divergeait.

Dans les cas de la transmission d'une place d'indépendant-e par le père :

- si un fils est premier pour succéder à la tête de l'entreprise, les benjamines sont pressenties, en second lieu, pour être désignées à l'indépendance

- si une fille est ainée, elle sera pressentie pour succéder à la tête de l'entreprise mais l'arrivée d'un fils la conduira à son repli sur l'indépendance

Dans les cas de la transmission d'une place d'indépendant-e par la mère :

- tous les enfants sont susceptibles de devenir indépendant-e-s

Notre analyse révèle ainsi de manière patente la dimension foncièrement patriarcale de la transmission du patrimoine productif.

A contrario, les autodidactes ne bénéficient pas de l'ancrage générationnel de l'indépendance professionnelle. La transmission à la génération suivante y est moins présentée comme un enjeu pour la lignée dans une dynamique de don non-circulaire (Mauss, 2008 [1950]). Mais dans les rares situations de transmission de l'entreprise initiée par nos enquêté-e-s, elle s'opère principalement de la mère vers... le fils. Tandis que les *self-made men* sont épris de la rhétorique de l'autodidacte et ne transmettent pas l'entreprise qui s'éteindra avec eux, les *self-made women*, quant à elles, jouent un rôle de pivot vers les fils, faisant une fois de plus des filles les grandes perdantes dans les processus de transmission du patrimoine.

Comme nous l'avons montré et développé tout au long de cette thèse, les modalités de transmission familiale relatives à l'indépendance professionnelle influent sur divers éléments dont les plus notoires sont repris compendieusement ci-après.

Sur le cursus scolaire et le rapport à l'école

Les différences dans l'héritage ne représentent pas uniquement des inégalités d'ordre économiques au sein des fratries mais produisent des trajectoires vers l'indépendance différentes. Nous avons souligné que lorsqu'une fille est désignée à devenir entrepreneure, alors elle sera davantage encouragée à persévérer dans ses études. A l'inverse, les fils désignés sont détournés d'un trop long cursus. Sybille Gollac (2008) souligne que, statistiquement, de longues études tendent à détourner les enfants d'indépendants de l'installation à leur compte. Or, nous avons montré que ce constat ne s'applique pas aux filles désignées. Si les *self-made women* présentent des trajectoires scolaires contrariées et des orientations contraintes, les déshéritées, quant à elles, ont entrepris des études plus longues dont elles font bénéficier leur entreprise en s'installant dans leur domaine de compétence.

Ce qui se joue à travers l'investissement scolaire encouragé par leurs parents, des filles désignées, c'est une conception genrée de la compétence, opposant les savoirs innés des fils - corolaires à leur faible investissement scolaire - aux savoirs à acquérir par les filles - impliquant donc un investissement scolaire plus important.

Sur les trajectoires professionnelles antérieures

Au-delà du rapport spécifique à l'école que la désignation des filles et des fils produit, cette même désignation infléchit directement les trajectoires des chef-fe-s d'entreprise. En effet, avant de s'installer à leur compte, ceux qui sont désigné-e-s - les successeur-e-s et les héritier-e-s de l'indépendance - présentent des trajectoires relativement linéaires où le cursus scolaire, les expériences professionnelles et le secteur d'activité dans lequel ils s'installent sont liés. *A contrario*, ceux qui ne sont pas désigné-e-s à une place professionnelle - les sacrifiées et les autodidactes - présentent des trajectoires bien moins linéaires.

L'analyse du parcours des sacrifiées nous a permis de montrer « en creux » l'impact de la désignation sur la trajectoire des individus. En effet, n'étant pas désignées au préalable pour reprendre l'entreprise familiale, les sacrifiées apprennent « sur le tas » leur activité à la suite d'une réorientation vis-à-vis du parcours professionnel qu'elles avaient emprunté jusque-là.

La désignation à tenir une place professionnelle - de successeur-e-s ou d'indépendant-e-s - offre à nos enquêté-e-s la possibilité de penser leur trajectoire en lien avec une installation ultérieure, qu'ils soient homme ou femme. C'est pourquoi, les autodidactes et plus particulièrement les *self-made women* présentent des trajectoires en *patchwork* (Gillet, Jacques-Jouvenot, 1995) : discrimination en milieu professionnel, moins d'expériences dans le secteur d'activité avant de s'installer, forte mobilité géographique, orientation scolaire contrainte... Créer ou reprendre une entreprise est, pour les autodidactes, une manière de se créer une place au travail. L'indépendance professionnelle est alors perçue comme une voie privilégiée pour sortir du chômage afin de ne pas rester « sans place » (de Gaulejac, Léonetti, 1994).

Sur la conception de l'entreprise

Les raisons de l'installation traduisent un rapport à l'entreprise différent entre, d'une part, ceux qui subissent la carence en emploi salarié et d'autre part, ceux qui héritent d'une place au travail. Créer ou reprendre une entreprise implique une prise de risque et un rapport à l'incertitude face auxquels les acteur-e-s des diverses catégories sont inégalement armé-e-s. Nous avons mis en lumière les contrastes existants entre les diverses catégories de chef-fe-s d'entreprise concernant les représentations de l'entreprise et les comportements entrepreneuriaux qui en découlent.

Alors que les recherches menées jusqu'alors affirment que les femmes s'installent davantage pour créer leur emploi, nous avons affiné ce constat en montrant que l'installation dans l'auto-emploi concernait plutôt les autodidactes - hommes et femmes. Les *self-made wo-men*, en déclarant convoiter un retour à l'emploi salarié, soulignent avec force le fait que la recherche d'une place au travail prime sur le maintien dans l'indépendance professionnelle, ce que nous n'avons pas retrouvé dans les discours des autres catégories d'acteur-e-s. Au contraire, les déshéritées sont nombreuses à quitter leur emploi, souvent de cadre, pour entreprendre. Ainsi, être désigné-e et hériter d'une place professionnelle et de son lot de savoirs influence effectivement la conception de l'entreprise.

Pour ne reprendre que quelques exemples manifestes :

- au niveau de la création d'emplois : les déshéritées souhaitent embaucher à l'inverse des *self-made wo-men*

- au niveau du type de recrutement : si les héritier-e-s de l'indépendance recrutent du personnel, ce sera en dehors du cadre familial ; tandis que l'organisation du travail est presque exclusivement familiale pour les héritier-e-s de l'entreprise

- au niveau de la rémunération de l'entrepreneur-e : les héritier-e-s de l'entreprise et de l'indépendance érigent comme une norme le fait de bénéficier d'une rémunération décente tandis que les *self-made women* préfèrent ne pas s'octroyer de rémunération

Par conséquent, les représentations des acteur-e-s à l'égard de l'entreprise sont forgées par leur passé « expérientiel » (Gotman, Blanchet, 1992). L'expérience familiale de l'indépendance professionnelle assure ainsi la transmission de savoirs entrepreneuriaux dont bénéficient les enquêté-e-s désigné-e-s à une place professionnelle à l'inverse de ceux qui ne le sont pas.

Sur l'organisation du travail

Les chef-fe-s d'entreprise des diverses catégories ne recourent pas aux mêmes formes d'organisation du travail au sein de l'entreprise. Là encore, les modalités de transmission façonnent la conception du travail. En effet, les héritier-e-s de l'entreprise familiale héritent en même temps d'une organisation intergénérationnelle du travail. Ainsi les parents, les conjoints, les enfants et parfois même les collatéraux contribuent, par leur soutien au travail, à la pérennité du patrimoine familial. La responsabilité de l'entreprise repose donc sur la cellule familiale, ce qui se traduit par l'activation de diverses formes de solidarités.

Ce type d'économie familiale ne se retrouve aucunement dans les autres catégories d'acteur-e-s où les membres de la famille et notamment les parents disparaissent totalement de l'organisation du travail. Dans ces catégories, les seuls membres familiaux qui ne quittent pas le navire sont les conjointes des chefs d'entreprise alors que les femmes - déshéritées et *self-made women* - s'exemptent (ou ne bénéficient pas) du travail de leur mari (Reysoo, 2015).

Sur les rapports de genre et le contrat conjugal

Dans la mobilisation du travail de la conjointe, fréquemment gratuit et non reconnu par un statut professionnel, se dresse en filigrane les rapports sociaux de genre qui se jouent dans la relation conjugale. Les attentes envers le partenaire et la répartition des tâches qui en découle diffèrent nettement entre les hommes et les femmes de notre corpus. En effet, toutes catégories confondues, les épouses disposent rarement d'une place définie dans

l'entreprise et naviguent entre l'entreprise, le foyer et parfois un travail salarié en vue de s'adapter aux besoins. Les savoirs féminisés - notamment les savoirs administratifs et gestionnaires - sont interchangeables puisque constitutifs des rôles de mère et d'épouse et ainsi transposables dans l'entreprise tout autant que dans le foyer. A l'inverse, dans notre corpus, tout époux travaillant dans l'entreprise de sa conjointe y possède un statut professionnel.

En outre, hommes et femmes entrepreneur-e-s ne valorisent pas les mêmes tâches lorsqu'ils évoquent le cœur de l'activité du chef-fe d'entreprise : alors que les femmes valorisent les savoirs gestionnaires, les hommes les caractérisent comme relevant du « sale boulot » (Hughes, 1996) qu'ils délèguent, le plus souvent, à leurs épouses. Il est donc patent que ce qui est attendu des femmes, parce qu'elles sont des épouses, relativement à l'entreprise est différent de ce qui est attendu des époux. Cette différence relève de la distinction de sexe opérante dans le cadre particulier de la relation conjugale.

In fine, sur la pérennité des entreprises

Nous avons démontré que la transmission familiale relative à l'indépendance professionnelle dont bénéficient certains acteur-e-s plus que d'autres, n'est pas sans influence sur les trajectoires vers l'indépendance et les manières d'être entrepreneur-e-s. Nous avons ainsi mis en exergue la manière dont la désignation à une place au travail au sein du cercle familial permet la socialisation au monde de l'entreprise et donc l'acquisition de savoirs entrepreneuriaux.

Nous pourrions penser que les entreprises des successeur-e-s sont pérennes parce qu'elles s'appuient sur une main-d'œuvre gratuite ainsi que sur la succession des générations qui garantit l'ancrage sur un territoire d'une entreprise et d'une famille. Or, même si ces éléments jouent un rôle et non des moindres dans le maintien de l'entreprise familiale, les héritier-e-s de l'indépendance sont aussi à la tête d'entreprises en bonne santé alors que l'organisation familiale du travail y est absente.

Une fois de plus, l'analyse comparative nous permet de nuancer la place de l'organisation familiale du travail dans la pérennité de l'entreprise et ce, au profit du poids prépondérant de la transmission familiale. Par ailleurs, nous avons souligné la manière dont l'inscription dans des réseaux professionnels pouvait soutenir l'activité entrepreneuriale et concernait davantage les héritier-e-s que les autodidactes. Peu familiarisés avec le monde de l'entreprise, les autodidactes se retrouvent ainsi plus souvent en situation de fragilité économique susceptible de mettre à mal leur entreprise.

A contrario de ce que mettent en évidence les données sur les différences entre hommes et femmes dans l'entrepreneuriat, à savoir que les entreprises dirigées par des femmes sont moins pérennes que celles dirigées par des hommes, nous affinons l'analyse en montrant que ce ne sont pas « les femmes » en général qui rencontrent des difficultés qui peuvent compromettre l'entreprise mais les *self-made women*. Aussi, les entreprises des hommes et des femmes autodidactes sont fragilisées par les carences en savoirs entrepreneuriaux transmis avec la place professionnelle. L'absence d'ascendants indépendants et donc de transmission familiale d'une place au travail conduit à un rapport instrumental à l'entrepreneuriat rendant les entreprises potentiellement moins pérennes.

Les résultats présentés ici ont émergé grâce à la comparaison minutieuse de nos trois catégories d'entrepreneur-e-s. En effet, l'analyse de la transmission des places et le primat de la désignation ont été éclairés par les trajectoires alambiquées de ceux qui n'en ont pas bénéficié - les « sacrifiées » et les autodidactes. Ce n'est pas le fait de succéder à la tête de l'entreprise familiale qui favorise des trajectoires sans anicroche - puisque les sacrifiées succèdent - mais bien le fait d'être préalablement désigné-e - ce que les sacrifiées ne sont pas. La désignation permet ainsi aux acteur-e-s de se construire comme de futur-e-s indépendant-e-s dans le temps long de la transmission.

La prise en compte de ce temps long et des mouvances dans les trajectoires nous invitent à nous interroger sur les outils méthodologiques qui pourraient enrichir une telle approche théorique. Si la mobilisation des généalogies s'est montrée heuristique dans le cadre de cette thèse, nous savons également l'importance du moment dans le cycle de vie pour se construire comme cédant ou repreneur, difficilement saisissable à l'instant T de l'entretien biographique. Le sociologue est alors confronté à la rhétorique des acteur-e-s qui cache un déni de transmission par les interactants (Jacques-Jouvenot, 2014). La nécessaire profondeur historique inhérente à l'analyse de la transmission nous incite donc à souligner, à l'instar de Marcel Mauss (1938, p. 6) que nous sommes « encore loin d'avoir exploité tout le bloc, d'avoir sculpté le portrait fini », puisque là où il y a transmission, le temps fait son œuvre et le champs d'investigation reste ouvert.

L'apport théorique de notre thèse est d'avoir montré que l'individu transmet ce qu'il a reçu. Nous avons mis en exergue les mécanismes transgénérationnels des modalités de transmission. Par conséquent, si l'on hérite du *status* d'indépendant-e alors on aura tendance à transmettre à son tour ce *status* ; si l'on hérite de l'entreprise, on aura tendance à transmettre l'entreprise. Pourtant, l'analyse a mis au jour le fait que les filles sont

régulièrement mises en marge du patrimoine productif, ce qui explique qu'elles ne transmettent souvent que le *status*.

L'acte de désigner est ainsi l'acte premier qui mène à une co-construction de la trajectoire vers l'entreprise familiale ou vers l'indépendance. En effet, dans une fratrie, on peut être désigné à succéder tout autant que désigné à devenir entrepreneur-e. Nous avons ainsi montré que la place - le rang et le sexe - occupée dans la fratrie définit ce pour quoi on est désigné, au même titre que la place dans la filiation - de fille, d'épouse, de bru, de sœur - définit la place qui sera accordée aux femmes vis-à-vis du patrimoine.

La transmission dans les métiers patrimoniaux est très étudiée en socio-anthropologie mais l'apport principal de ce travail est de révéler qu'une place d'indépendant-e hors les murs de l'entreprise familiale peut se transmettre en suivant les mêmes chemins que la transmission du patrimoine productif : désignation - socialisation - habilitation (Jacques-Jouvenot, 1997). Pour autant, la transmission d'une place d'indépendant-e ne s'organise pas de la même manière que la transmission de l'entreprise. En effet, les parents accordent plus volontiers une place d'indépendante à leur fille que la direction de l'entreprise familiale.

Aussi, les savoirs ne circulent pas en dehors des places qui les contiennent. Le savoir professionnel est toujours adapté à une place. Comprendre la logique de transmission des places éclaire donc la logique de transmission des savoirs qu'elle contient. Hériter du savoir du cédant, c'est prendre sa place. Hériter d'une part de ses savoirs, c'est pouvoir prétendre à une autre place.

BIBLIOGRAPHIE

« Diriger une PME », *Travail et emploi* [En ligne], n° 130, avril-juin 2012.

« La part du biologique est fantasmée, entretien avec Maurice GODELIER », *Alternatives économiques*, Hors-série n° 51 « Le temps des femmes », Septembre 2011.

ABALLEA François et COGNIE Florence, « L'artisanat, figure anticipatrice d'un nouvel entrepreneuriat », *Management et avenir*, 2010/10, n°40, p. 79-99.

ABBOTT Andrew, « A propos du concept de turning point », *in* BESSIN Marc, BIDART Claire, GROSSETTI Michel (sous la dir.), Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement, Paris, La découverte, 2010, p. 187-211.

ABBOTT Andrew, The system of professions, an essay on the division of expert labor, Chicago, University of Chicago Press, 1988.

ABDELNOUR Sarah, « « L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : la fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur », *Sociétés contemporaines*, 2013, n°89, p. 131-154.

ABÉLÈS Marc, Les nouveaux riches. Un ethnologue dans la Silicon Valley, Paris, Odile Jacob, 2002.

AHL Helene, The scientific reproduction of gender inequality. A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship, Liber, 2007.

ALTER Norbert, « Des itinéraires de patrons atypiques, ou la place de « l'étranger » », *Le journal de l'école de Paris du management,* n° 107, 2014, p. 8-15.

ALTER Norbert, Donner et prendre. La coopération en entreprise, Paris, La Découverte, 2009.

ALTER Norbert, La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques, Paris, PUF, 2012.

AMAR Michel, EVAIN Franck, « Les indépendants », *Insee Première*, n°1084, Juin 2006.

AMIOT Michel, Les misères du patronat…Le monde des petites et moyennes entreprises industrielles et de leurs patrons, Paris, L'Harmattan, 1991.

AMOSSE Thomas, GOUX Dominique, « Entries and exits from self-employment in France over the last twenty years », *in* ARUM Richard, MÜLLER Walter (eds), The reemergence of self-employment : a comparative study of self employment dynamics and social inequality, Princeton, Princeton University Press, 2004, p. 75-103.

ANDRADE Claudia, FONTAINE Anne-Marie, « Rôles familiaux et professionnels : attitudes et stratégies de conciliation. Ce qui se transmet », *La revue internationale de l'éducation familiale* 2007/2, n° 22, p. 67-85.

ANKER Richard, « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du travail*, vol. n°136, n°3, 1997.

ARBORIO Anne-Marie, FOURNIER Pierre, L'enquête et ses méthodes. L'observation directe, Paris, Armand Colin, 2005.

ARBORIO Anne-Marie, Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital, Paris, Anthropos-Economica, 2001.

ARIES Philippe, L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime, Paris, Seuil, 1973.

ATTIAS-DONFUT Claudine, « Les cycles d'échanges entre trois générations », *Lien social et politiques*, n°38, 1997, p. 113-122.

ATTIAS-DONFUT Claudine, SEGALEN Martine, Grands-parents, la famille à travers les générations, Paris, Odile Jacob, 2007.

ATTIAS-DONFUT Claudine, Sociologie des générations : l'empreinte du temps, Paris, PUF, 1988.

AUGUSTINS Georges, « Le don chez les musiciens », *in* SEGALEN Martine (sous la dir.), Jeux de famille, Paris, Editions CNRS, 1991, p. 99-113.

AUGUSTINS Georges, Comment se perpétuer ? Devenir des lignées et destins des patrimoines dans les paysanneries européennes, Nanterre, Société d'ethnologie, 1989.

BACHERÉ Hervé, « Les très petites entreprises, 2 millions d'unités très diverses », *INSEE Focus,* n°24, 2015, p. 1-7.

BARDIN Louis, L'analyse de contenu, Paris, PUF, 1983.

BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès, BATTAGLIOLA Françoise, DAUNE-RICHARD Anne-Marie, « Trajectoires professionnelles des femmes et vie familiale », *Consommation*, n°4, 1983.

BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès, La division familiale du travail, la vie en double, Paris, PUF, 1992.

BARTHELEMY de SAIZIEU Tiphaine, « L'héritage contre la famille ? De l'anthropologie à l'économie, des approches plurielles », *Sociétés contemporaines*, n°56, 2004, p. 5-18.

BARTHELEMY de SAIZIEU Tiphaine, « Partages égalitaires en Basse-Bretagne », *Terrain*, n°4, mars 1985, p. 42-49.

BARTHELEMY de SAIZIEU Tiphaine, PINGAUD Marie-Claude (sous la dir.), La généalogie entre science et passion, Paris, Editions du comité des travaux historiques et scientifiques, 1997.

BARTHEZ Alice, Famille, travail et agriculture, Paris, Economica, 1982.

BATTAGLIOLA Françoise, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Cités*, 2001/4 n°8.

BATTAGLIOLA Françoise, BERTAUX-WIAME Isabelle, FERRAND Michèle, IMBERT Françoise, Dire sa vie entre travail et famille. La construction sociale des trajectoires, Paris, C.S.U, 1991.

BATTAGLIOLA Françoise, Histoire du travail des femmes, Paris, La Découverte, 2000.

BATTAGLIOLA Françoise, PITROU Agnès et ROUSIER Nicole, « De l'invisibilité à la reconnaissance : travail de la femme et stratégies familiales », *La Revue Tocqueville*, Vol. VI, n°1, 1984, p91-92.

BATTO Véronique, ROUSSEAU Sylvie, « Hausse des créations d'entreprises en 2014, notamment des sociétés », *Insee Première*, n°1534, Janvier 2015.

BAUDELOT Christian, ESTABLET Roger, « Classes en tous genres », *in* MARUANI Margaret (sous la dir.), Femmes, genre et société : l'état des savoirs, Paris, La découverte, 2005.

BAUDELOT Christian, ESTABLET Roger, Allez les filles ! Une révolution silencieuse, Paris, Seuil, 1992.

BAUER Michel, « De l'homo economicus au pater familias », *in* (sous la dir.) SEGALEN Martine, Jeux de famille, Paris, PUCNRS, 1991, p. 23-42.

BAYAD Mohamed, BARBOT Marie-Christine, « Proposition d'un modèle de succession dans les PME familiales : étude de cas exploratoire de la relation père-fille », *Actes du 6ème Congrès international francophone sur la PME*, Montréal, Octobre, 2002.

BEAUD Stéphane, WEBER Florence, Guide de l'enquête de terrain, Paris, La Découverte, 2003.

BECKER Howard, « Biographie et mosaïque scientifique », Actes de la recherche en sciences sociales, vol. 62-63, Juin 1986, p. 105-110.

BECKER Howard, « La prise en compte de cas inhabituels dans l'analyse sociologique : les conseils de Hughes », *Sociétés contemporaines*, n°27, 1997, p. 29-37.

BECKER Howard, Le travail sociologique. Méthode et substance, Fribourg, Academic Press, 2006.

BECKER Howard, Les ficelles du métier. Comment construire sa recherche en sciences sociales, Paris, La Découverte, 2002.

BECKER Howard, Outsiders. Études de sociologie de la déviance, Métailié, 1985.

BEL Geneviève, « L'entrepreneuriat au féminin », Rapport public du Conseil économique, social et environnemental, Octobre 2009.

BERENI Laure, CHAPPE Vincent-Arnaud, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, n°94, 2011/12, p. 7-34.

BERENI Laure, CHAUVIN Sébastien, JAUNAIT Alexandre, REVILLARD Anne, Introduction aux gender studies. Manuel des études sur le genre, Editions Bruxelles, De Boeck, 2008.

BERNARD Paul, RENAUD Jean, « Contre-mobilité et effets différés : une réflexion sur la transmission des biens inclusifs et des biens exclusifs », *Sociologie et sociétés*, vol.8, n°2, 1976, p. 81-98.

BERTAUX Daniel et BERTAUX-WIAME Isabelle, « Le patrimoine et sa lignée : transmission et mobilité sociale sur cinq générations », FRA, n°4, doc. IRESCO, 1988, p. 8-25.

BERTAUX Daniel, « L'hérédité sociale en France », *Economie et statistique*, n°9, Février 1970, p. 37-47.

BERTAUX Daniel, « Mobilité sociale : l'alternative », *Sociologie et sociétés*, vol. 25, n°2, 1993, p. 211-221.

BERTAUX Daniel, « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale », *Revue française de sociologie*, 1974, p. 329-362.

BERTAUX Daniel, « Social genealogies commented on and compared: an instrument for observing social mobility processes in the "longue durée" », *Current sociology*, n°43, Autumn-Winter 1995, p. 69-88.

BERTAUX Daniel, « Sur l'analyse des tables de mobilité sociale », *Revue française de sociologie*, 1969, p. 448-490.

BERTAUX Daniel, Destins personnels et structure de classe. Pour une critique de l'anthroponomie politique, Paris, PUF, 1977.

BERTAUX Daniel, L'enquête et ses méthodes. Le récit de vie, Paris, Armand Colin, 2010.

BERTAUX Daniel, THOMPSON Paul, Between generations. Family models, myths and memories, New Brunswick, Transaction Publishers, 2005.

BERTAUX-WIAME Isabelle et TRIPIER Pierre, « Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre », *Cahiers du Genre*, 2006/2 n°41.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « A la recherche des « variables cachées ». Le résidentiel comme modalité des parcours professionnels », *in* JACQUES-JOUVENOT Dominique (sous la dir.), Comment peut-on être socio-anthropologue ? Autour de Pierre Tripier, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 53-70.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité », *Cahiers du Genre*, 2006/2 n°41.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Des formes et des usages : histoires de famille », *L'homme et la société*, n°90, 1988, p. 25-35.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du genre*, 2004 n°37, p13-40.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Parcours professionnels, mobilité géographique. Une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire », in DURAND Jean-Pierre, LINHART Danièle, Les ressorts de la mobilisation au travail, Paris, Octarès, 2005.

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Profession, résidence et famille : analyse de quelques configurations résidentielles des indépendants », *in* (sous la dir.) BONVALET Catherine, GRAFMEYER Yves, GOTMAN Anne, La famille et ses proches. L'aménagement du territoire, PUF, 1999.

BESSIERE Céline, « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! Enjeux du travail salarié des femmes d'agriculteurs dans les exploitations familiales », *Cahiers du genre*, 2004 n°37 p93-114.

BESSIERE Céline, De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac, Paris, Raisons d'agir, 2010.

BESSIERE Céline, GOLLAC Sybille, « Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d' « indépendants » », *Sociétés et représentations*, 2007/2, n°24, p. 43-58.

BESSIERE Céline, GOLLAC Sybille, « Reprendre mais entreprendre. Le paradoxe des entreprises familiales contemporaines », *2ème Congrès de l'Association française de sociologie*, 5 septembre 2006.

BESSIERE Céline, ROGER de PAOLI Caroline, ROGER Muriel, « Le patrimoine des indépendants », *Mimeo*, 2008.

BESSIN Marc, BIDART Claire, GROSSETTI Michel (sous la dir.), Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement, Paris, La découverte, 2010.

BÉTHOUX Raymond, Livre blanc de l'entrepreneuriat féminin, 24 propositions pour un modèle français, Paris, Fiducial Editions, 2002.

BILGE Sirma, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogène*, n°225, 2009, p. 70-88.

BLAIS Marie-Claire, GAUCHET Marcel, OTTAVI Dominique, Transmettre, apprendre, Paris, Stock, 2014.

BLANCHET Alain, GOTMAN Anne, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, Paris, Nathan, 1992.

BLÖSS Thierry, Education familiale et beau-parenté. L'empreinte des trajectoires biographiques, Paris, L'Harmattan, 1996.

BLÖSS Thierry, FRICKEY Alain, Entre innovations et inégalités sociales : la scolarisation des femmes, *Société française*, n°24, 1987, p. 41-47.

BLÖSS Thierry, Les liens de famille. Sociologie des rapports entre générations, Paris, Puf, 1997.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve, Le nouvel esprit du capitalisme, Gallimard, 1999.

BOLTANSKI Luc et THEVENOT Laurent, De la justification, Les économies de la grandeur, Paris, Gallimard, 1991.

BOLTANSKI Luc, CHIAPELLO Eve, « Inégaux face à la mobilité », *Revue Projet,* n°271, 2002, p. 97-105.

BONNET Estelle et *al*, « Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du Genre*, 2006/2 n°41.

BONNET Jean-Charles, « Etudes des petits commerçants étrangers dans l'agglomération lyonnaise (1919-1929) à partir du Registre du commerce », *Bulletin du Centre d'histoire économique et sociale de la région lyonnaise*, n°1, 1975, p. 1-40.

BORZEIX Anni, « Le langage, une dimension négligée en sociologie du travail », *in* JACQUES-JOUVENOT Dominique (sous la dir.), Comment peut-on être socio-anthropologue ? Autour de Pierre Tripier, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 93-126.

BOUDAQUIN Agnès, JOBARD Annie, « Hommes, femmes : à chacun son métier », *Insee Info Web*, n°84, Mars 2012.

BOURDIEU Pierre (Sous la dir.), La misère du monde, « Comprendre », Seuil, 1993.

BOURDIEU Pierre et PASSERON Jean-Claude, La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement, Ed. De minuit, 1970.

BOURDIEU Pierre, « Droit et passe-droit. Le champ des pouvoirs territoriaux et la mise en œuvre des règlements », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°81/82, Mars 1990.

BOURDIEU Pierre, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°62-63, 1996, p. 69-72.

BOURDIEU Pierre, « La maison ou le monde renversé », *in* Esquisse d'une théorie de la pratique, Genève, Droz, 1972, p. 45-59.

BOURDIEU Pierre, Esquisse d'une théorie de la pratique, suivie de trois études d'ethnologie kabyle, Paris, Seuil, 2000.

BOURDIEU Pierre, La domination masculine, Paris, Seuil, 1998.

BOURDIEU Pierre, Le bal des célibataires. Crise de la société paysanne en Béarn, Paris, Seuil, 2002.

BOURDIEU Pierre, Le sens pratique, Ed. De Minuit, Paris, 1980.

BOURDIEU Pierre, Questions de sociologie, Paris, Editions de minuit, 1983

BOURION Christian, « Les difficultés managériales liées à la proximité intergénérationnelle », *La Revue des Sciences de Gestion*, 2008/2, n°230, p. 115-128.

BRUNI Attila, GHERARDI Silvia, POGGIO Barbara, « Doing gender, doing entrepreneurship : an ethnographic account of intertwined practices », *Gender, work and organization*, n°4, 2004, p. 406-429.

BRUSH Candida G., de BRUIN Anne, WELTER Friederike, « A gender-aware framework for women's entrepreneurship », *International journal of gender and entrepreneurship*, n°1, 2009, p. 8-24.

BUISSON Monique, La fratrie, creuset des paradoxes, Paris, L'Harmattan, 2003.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001/1 N° 5, p. 91-115.

CARBONNEL Charles-Olivier, « Problématisation et questionnement en histoire », *in* MUCCHIELLI Alex (sous la dir.), Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, Paris, Armand Colin, 2009.

CASSIRER Ernst, La philosophie des formes symboliques. I. Le langage, Paris, Editions de minuit, 1972.

CASTEL Robert, Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat, Gallimard, 1999.

CATELAIN-MEUNIER Christine, FAGNANI Jeanne, Avoir deux ou trois enfants : contraintes, arbitrage et compromis (le cas des nouvelles couches moyennes), Rapport CNAF, 1988.

CEDIEY Eric, « Que mesure-t-on ? Pour quoi ? Comment ? », in CEDIEY Eric (sous la dir.), *La mesure des discriminations liées à l'origine*, Actes du colloque organisé par ISM CORUM, Lyon, 2007.

CESAIRE Aimé, Moi, laminaire..., Paris, Seuil, 1982.

CHAMPAGNE Patrick, L'héritage refusé. La crise de la reproduction sociale de la paysannerie française 1950-2000, Paris, Seuil, 2002.

CHAR René, Les matinaux, Paris, Gallimard, 1969.

CHAUVIN Pierre-Marie, GROSSETTI Michel et ZALIO Pierre-Paul (sous la dir.), Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po, Paris, 2014.

CHEVALIER Yves, « La biographie et son usage en sociologie », *Revue française de science politique*, n°1, 1979, p. 83-101.

CHEVALLIER Denis, « Patrimoine rural et aménagement du territoire », *Utinam*, 1996 n°19 p 27-38.

CHORON-BAIX Catherine, « Transmettre et perpétuer aujourd'hui », *Ethnologie Française*, PUF, 2000, p. 357-360.

CLAIR Isabelle, Sociologie du genre, Paris, Armand Colin, 2014.

COGNIE Florence, « Les métamorphoses de l'artisanat », Thèse sous la direction de LIANOS Michalis et ABALLEA François, Université de Rouen, soutenue publiquement en 2015.

COLLI Andrea, The history of family business 1850-2000, New York, Cambridge University Press, 2003.

COLOMBIER Nathalie et MASCLET David, « L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant », *Economie et statistique*, n°405-406, 2007.

COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, Paris, La Découverte, 1996.

COMMAILLE Jacques, « Avant-propos à *Travail des femmes et famille* », Sociologie du travail, n°3, 1984.

COMMAILLE Jacques, Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique, Paris, La Découverte, 1993.

Commission européenne, « Rapport annuel sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'union européenne », 2000.

CONDORCET, Sur l'admission des femmes au droit de cité, Œuvres de Condorcet, Firmin Didot.

CONNEL Robert, Gender and Power: Society, the Person and sexual politics, Cambridge, Polity Press, 1987.

CONSTANTINIDIS Christina, « Entreprise familiale et genre. Les enjeux de la succession pour les filles », *Revue française de gestion*, 2010, n°200, p. 143-159.

CORNET Annie, CONSTANTINIDIS Christina, « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue Française de gestion*, 2004/4, n°151, p. 191-204.

CORNET Annie, CONSTANTINIDIS Christina, ASANDEI Simona, Les femmes entrepreneures face à la formation, au financement et aux réseaux. Une recherche quantitative, Rapport national, Université de Liège, 2003.

COUNOT Stéphane, MULIC Sylvie, « Le rôle économique des repreneurs d'entreprise », *Insee Première*, n°975, Juillet 2004.

Courson J-P et de Saboulin M., « Ménages et familles : vers de nouveaux modes de vie ? », *Economie et statistique*, n°175, 1985.

COURT Martine, Corps de filles, corps de garçons : une construction sociale, Paris, La Dispute, 2010.

CRENSHAW Kimberlé, « Cartographie des marges : Intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, n°39, 2005, p. 51-82.

CROMER Sylvie et LEMAIRE Dominique, « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, 2007/1 n°42.

CROSSICK Geoffrey, HAUPT Heinz-Gerhard, The *Petite Bourgeoisie* in Europe, 1780-1914. Enterprise, Family and independence, Londres-New York, Routledge, 1995.

D'ANDRIA Aude, RICHOMME-HUET Katia, « Femmes repreneuses : toujours des défis à relever », *Entreprendre & innover*, n°14, 2012, p. 58-66.

DAHACHE Sabrina, RIEU Annie, « Profession agricultrice : l'invention d'un management agricole et domestique singulier », *Sociologies pratiques*, n°14, 2007, p. 45-57.

DARBUS Fanny, « L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recompositions de la condition salariale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°175, 2008, p. 18-33.

DAUMAS Jean-Claude, « La Franche-Comté, une histoire de spécialisation industrielle et de culture technique », *Histoire d'entreprises*, 2012, n°10, pp. 26-35.

DAUMAS Jean-Claude, « Les dirigeants des entreprises familiales en France, 1970-2010. Recrutement, gouvernance, gestion et performances », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n°114, 2012, p. 33-51.

DAUMAS Jean-Claude, « Regards sur l'histoire du patronat », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n°114, 2012, p. 3-14.

DAUMAS Jean-Claude, Dictionnaire historique des patrons français, Paris, Flammarion, 2010.

DAUPHIN Sandrine, « L'élaboration des politiques d'égalité ou les incertitudes du féminisme d'Etat : une comparaison France / Canada », *Cahiers du Genre*, 2006/3 HS n°1.

DE GAULEJAC Vincent, « L'héritage », *Connexions*, n°41, 1983, p. 79-96.

DE GAULEJAC Vincent, LEONETTI Isabel Taboada, La lutte des places, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.

DE SINGLY François et GLAUDE Michel, « L'organisation domestique : pouvoir et négociation », *Economie et Statistique*, n°187, Avril 1986.

DE SINGLY François, « Théorie critique de l'homogamie », *L'année sociologique*, n°37, 1987.

DE SINGLY François, Fortune et infortune de la femme mariée, Paris, PUF, 2002.

DE SINGLY François, Le congé pour enfant malade. Premier bilan sociologique, Secrétariat d'Etat chargé des Droits des femmes. Mission de l'égalité professionnelle, nov. 1991.

DE SINGLY François, Le Soi, le couple et la famille, Nathan, Paris, 1996.

DE SINGLY François, Les adonaissants, Paris, Armand Colin, 2006.

DE SINGLY François, Sociologie de la famille contemporaine, Nathan, Paris, 1993.

DEBRAY Régis, Des machines et des âmes, Paris, Descartes et Cie, 2002.

DEBRAY Régis, Introduction à la médiologie, Paris, PUF, 2000.

DEBRAY Régis, Les enjeux et les moyens de la transmission, Plein Feux, Nantes, 1996.

DEBRAY Régis, Transmettre, Odile Jacob, Paris, 1997.

DECHAUX Jean-Hughes, « Les échanges économiques au sein de la parentèle », *Sociologie du travail*, Vol. 32, n°1, 1990.

DECHAUX Jean-Hugues, Le souvenir des morts. Essai sur le lien de filiation, Paris, PUF, 1997.

DEJOURS Christophe, « "Travailler" n'est pas "déroger" », *Travailler*, n°1, p5-12, 1998.

DEJOURS Christophe, Travail : usure mentale, Paris, Bayard, 1993.

DELABIE Charlotte, « Les hommes héritent, les femmes méritent. La place des sexes au sein d'une entreprise de sous-traitance », *in* Faire et défaire des affaires en famille, (sous la dir.) Jacques-Jouvenot Dominique et Droz Yvan, PUFC, Les cahiers de la MSHE Ledoux, Besançon, n°21, 2015.

DELBOS Geneviève et JORION Paul, La transmission des savoirs, Edition de la Maison des Sciences de l'Homme, Paris, 1990.

DELPHY Christine, « Les femmes dans les études de stratification », in Femmes, sexisme et sociétés, MICHEL Andrée, PUF, 1977.

DELPHY Christine, L'ennemi principal II. Penser le genre, Paris, Syllepse, 2001.

DEMAZIERE Didier, « L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ? », *Formation et emploi*, n°101, janvier-mars 2008, p. 41-54.

DEMAZIERE Didier, DUBAR Claude, Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion, Paris, Nathan, 1997.

DEMAZIERE Didier, GADÉA Charles (sous la dir.), Sociologie des groupes professionnels, Paris, La Découverte, 2009.

DEPREZ Sandra, « Nouvelles entreprises, cinq ans après : plus d'une sur deux est toujours active en 2007 », *Insee Première*, n°1274, 2010.

DESCOLA Philippe, Par-delà nature et culture, Paris, Gallimard, 2005.

DETANG-DESSENDRE Cécile et al. « Les déterminants micro-économiques des migrations urbain-rural : leur variabilité en fonction de la position dans le cycle de vie », *Population*, 2002/1 Vol.57, p35-62.

DEVREUX Anne-Marie, La Double Production. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes, rapport CNAF, 1988.

DIASIO Nicoletta, « Repenser la construction des âges : sortie de l'enfance et temporalités plurielles », *Revue des sciences sociales*, n° 51, 2014, p. 16-25.

DIASIO Nicoletta, VINEL Virginie, « La préadolescence, un nouvel âge de la vie ? » *Revue des sciences sociales*, n° 51, 2014, p. 8-13.

DIVAY Sophie, LEGENDRE Florence, « Introduction du dossier. La transmission du métier », *SociologieS* [en ligne], mars 2014.

DOISE Willem, Discriminations sociales et droits universels, Presses Universitaires de Grenoble, 2008.

DOMENS Jérôme, PIGNIER Justine, « Auto-entrepreneurs », *Insee Première*, n°1414, septembre 2012.

DORLIN Elsa (sous la dir.), Sexe, race et classe : pour une épistémologie de la domination, Paris, PUF, 2009.

DORLIN Elsa et FASSIN Eric (sous la dir.), Reproduire le genre, Bibliothèque Centre Pompidou, 2010.

DORLIN Elsa, « Dark Care : de la servitude à la sollicitude », in PAPERMAN Patricia, LAUGIER Sandra, Le souci des autres. Ethique politique du care, Paris, EHESS « Raisons pratiques », 2005.

DOUGLAS Mary, De la souillure, La Découverte, 2001.

DOWNS Laura Lee, LAUFER Jacqueline, « Les patronnes », *Travail, genre et sociétés*, 2005, n°13, p. 27-30.

DRAPIER Carine, Le rôle de la mobilité géographique dans l'insertion professionnelle des jeunes : une application au cas de la France, Thèse de doctorat sous la direction de JAYET Hubert, université de Lille 1, 2001.

DROZ Yvan, MIEVILLE-OTT Valérie, REYSOO Fenneke, « L'agriculteur et la paysanne suisses : un couple inégal? », *Journal suisse de sociologie*, 40,2014, p. 237-257.

DUBAR Claude, « Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel », *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck.

DUBAR Claude, La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, Colin, 1991.

DUBAR Claude, TRIPIER Pierre, Sociologie des professions, Armand Colin, 2005.

DUCHENEAUT Bertrand et ORHAN Muriel, Les femmes entrepreneurs en France : percée des femmes dans un monde construit au masculin, Paris, Seli Arslan, 2000.

DULONG Delphine, GUIONNET Christine et NEVEU Erik (sous la dir.), Boys don't cry ! Les coûts de la domination masculine, Presse Universitaire de Rennes, 2012.

DUMAS Colette, « Understanding of father-daughter and father-son dyads in family-owned business », *Family Business Review*, Vol. 2, n°1, 1989, p. 31-46.

DUMAS Colette, « Women's pathways to participation and leadership in the family-owned firm », *Family Business Review*, Vol. 11, n°3, 1998, p. 219-228.

DURKHEIM Emile, De la division du travail social, Paris, PUF, 1967.

DURKHEIM Emile, Les règles de la méthode sociologique, Flammarion, 1996.

DURU-BELLAT Marie, « La (re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l'institution scolaire ? », *Travail, genre et sociétés*, 2008/1, n° 19, p. 131-149.

DURU-BELLAT Marie, JAROUSSE Jean-Pierre, Le masculin et le féminin dans les modèles éducatifs des parents, *Economie et statistique*, n°293, 1996, p. 77-93.

DURU-BELLAT Marie, L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ? , Paris, L'Harmattan, 1990.

DUVIGNAUD Jean, Chebika, Paris, Gallimard, 1968.

DUVIGNAUD Jean, Le don du rien, Téraèdre, 1977.

DUVIGNAUD Jean, Le langage perdu, essai sur la différence anthropologique, paris, PUF, 1973.

ELIAS Norbert, « Le repli des sociologues dans le présent », *Genèses*, n°52, Septembre 2003, p. 133-151.

ELIAS Norbert, La civilisation des mœurs, Paris, Calmann-Levy, 2002.

ELIAS Norbert, La société des individus, Paris, Fayard, 1991.

ELUARD Paul, « Le dur désir de durer », *in* Œuvres complètes, Tome II, Paris, Gallimard, 1968, p. 65-83.

ESPING-ANDERSEN Gøsta, Les trois mondes de l'Etat-providence, Paris, PUF, 1999.

ESTRADE Marc-Antoine, MISSÈGUE Nathalie, Se mettre à son compte et rester indépendant. Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants de services, *Economie et statistique*, n° 337-338, 2000, p. 159-181.

EVANS-PRITCHARD Edward, La femme dans les sociétés primitives et autres essais d'anthropologie sociale, Paris, PUF, 1971.

FAVART Evelyne, « La transmission familiale : s'approprier le passé familial entre frères et sœurs », *Pensée plurielle*, n°11, 2006, p. 83-89.

FAVRET-SAADA Jeanne, Désorceler, Paris, Editions de l'Olivier, 2009.

FAVRET-SAADA Jeanne, Les mots, la mort, les sorts. La sorcellerie dans le bocage, Paris, Gallimard, 1977.

FENWICK Tara, « Women entrepreneurs : a critical review of the literature », http://www.ualberta.ca/tfenwick/ext/pubs/leaders.htm, 2003.

FERRAND Michèle, Féminin Masculin, La découverte, Paris, 2004.

FERRAND Michèle, IMBERT Françoise et MARRY Catherine, « Femmes et sciences : une équation improbable ? L'exemple des normaliennes scientifiques et des polytechniciennes » *Formation et Emploi*, n°55, 1996.

FILLIEULE Olivier, « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, Vol. 51, 2001, p. 199-215.

FIXOT Anne-Marie, « Don, corps et dette : une approche maussienne », *Revue du MAUSS*, 1/2010, n°35.

FOUCAULT Michel, « Nietzsche, la généalogie, l'histoire », in Hommage à Jean Hyppolite, Suzanne Bachelard *et al*, Paris, PUF, 1971.

FOUCAULT Michel, Histoire de la sexualité, Tome I, La volonté de savoir, Gallimard, Paris, 1976.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL Dominique, FOX KELLER Evelyn, ROSSITER Margaret, ROUCH Hélène, SCHIEBINGER Londa, ZAIDMAN Claude, Sciences et genre : l'activité scientifique des femmes : Etats-Unis, Grande-Bretagne, France, Paris, Publications universitaires Denis Diderot, 2004.

FOUQUET Annie, « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, 2005/1, n°13, p. 31-50.

FOURIER Charles, Textes choisis, Editions sociales, Paris, 1969.

FOURIER Charles, Théorie des quatre mouvements et des destinées générales, Les presses du réel, 1998.

FRABOULET Danièle, VERNUS Pierre (sous le dir.), Genèse des organisations patronales en Europe (19e-20e siècles), Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

FRANCFORT Isabelle, OSTY Florence, SAINSAULIEU Renaud, UHALDE Marc, Les mondes sociaux de l'entreprise, Paris, Desclée de Brouwer, 1995.

FRANGUIADAKIS Spyros, ION Jacques, VIOT Pascal, Militer aujourd'hui, Paris, Autrement, 2005.

FRICKEY Alain, PRIMON Jean-Luc, « Les manières sexuées d'étudier en première année d'université », *Sociétés contemporaines*, 2002/4 no 48, p. 63-85.

GADÉA Charles, MARRY Catherine, 2000, « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, mars, p. 109-135.

GALLIOZ Stéphanie, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », *Travail, genre et sociétés*, 2006/2 N° 16, p. 97-114.

GARCIA Marie-Carmen, « Approche critique de l'observation de dispositions genrées », *SociologieS*, mis en ligne le 26 mai 2015.

GARCIA Marie-Carmen, LAPEYRE Nathalie, « Les risques liés à l'incertitude : quels effets sur le système de genre ? », *SociologieS*, mis en ligne le 19 octobre 2016.

GARDEY Delphine et LOWY Ilana (sous la dir.), L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin, Ed. des archives contemporaines, Paris, 2000.

GILLET Marie, « La transmission familiale des exploitations agricoles dans l'Arc jurassien mise en question : Nouveaux exploitants ? Nouvelles représentations patrimoniales ? », *UTINAM*, n°19, L'Harmattan, 1996, p. 209-226.

GILLET Marie, JACQUES- JOUVENOT Dominique, Artisanes d'art : trajectoires professionnelles en *patchwork*, Salins les bains, Musée des techniques et cultures comtoises, 1995, p. 185-192.

GILLET Marie, JACQUES-JOUVENOT Dominique, « L'agriculture en Franche-Comté : un métier patrimonial rediscuté », *Etudes rurales*, n° 159-160, 2001, p. 111-128.

GILLET Marie, JACQUES-JOUVENOT Dominique, La dépendance dans l'indépendance, *Cahiers du genre*, n°37, 2004.

GIRARD Bernard, « Au début, il y a le salariat… ». Une approche généalogique de la création d'entreprise, Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements organisationnels, 2007/31, Vol. 13, p. 219-233.

GIRARD Lucile, SCHEPENS Florent, « Savoir et être ou comment devient-on un professionnel ? », *in* JACQUES-JOUVENOT Dominique et VIEILLE-MARCHISET Gilles, Socio-anthropologie de la transmission, Paris, L'Harmattan, 2012.

GIRAUD Frédérique, RAYNAUD Aurélien, SAUNIER Emilie, « Principes, enjeux et usages de la méthode biographique en sociologie », *Interrogations*, n°17, Janvier 2014.

GLASER Barney, STRAUSS Anselm, La découverte de la théorie ancrée. Stratéhie pour la recherche qualitative, Paris, Armand Colin, 2010.

GODBOUT Jacques T., Ce qui circule entre nous. Donner, recevoir, rendre, Paris, Editions du seuil, 2000.

GODBOUT Jacques T., L'esprit du don, Paris, La découverte et Syros, 2000.

GODBOUT Jacques T., Le don, la dette et l'identité. Homo donator vs homo oeconomicus, *La bibliothèque du MAUSS,* Paris, 2013.

GODELIER Maurice, L'énigme du don, Paris, Fayart, 1996.

GODELIER Maurice, La production des grands hommes, Paris, Payot, 1982.

GOFFMAN Erving, « La ritualisation de la féminité », *Actes de la recherches en sciences sociales*, 14, 1977

GOFFMAN Erving, L'arrangement des sexes, Paris, La Dispute, 2002.

GOFFMAN Erving, Stigmate, les usages sociaux des handicaps, Editions de minuit, Paris, 1975.

GOLDBETER-MERINFELD Edith, « Générations et transmission. Introduction », *Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux*, n°38, 2007, p. 5-12.

GOLLAC Sibylle, « Travail indépendant et transmissions patrimoniales : le poids des inégalités au sein des fratries », *Economie et statistique*, n°417-418, 2008.

GOLLAC Sybille, « Faire ses partages. Patrimoine professionnel et groupe de descendance », *Terrain*, n°45, 2005, p. 113-124.

GOTMAN Anne, « Le présent de l'héritage », *in* JEUDY Henri-Pierre (sous la dir.), Patrimoine en folie, Editions de la MSH, Paris, 1990, p. 109-125.

GOTMAN Anne, L'héritage, Paris, PUF, 2006.

GRAFMEYER Yves et JOSEPH Isaac, L'école de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine, Paris, Flammarion, 2004.

GRANOVETTER Mark S., « Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d'analyse », *in* ORLEAN André (sous la dir.), L'analyse économique des conventions, Paris, PUF, 1994, p. 79-94.

GRANOVETTER Mark S., « The strenght of Weak Ties », *Amercian Journal of Sociology*, vol. 78, n°6, 1973, p. 1360-1380.

GRANOVETTER Mark S., Sociologie économique, Paris, Seuil, 2008.

GRESLE François, « L'indépendance professionnelle. Actualité et partie du concept dans le cas français », *Revue française de sociologie*, 1981b, p. 483-501.

GRESLE François, Indépendants et petits patrons. Pérennité et transformations d'une classe sociale, Paris, 1978.

GRESLE François, L'univers de la boutique. Famille et métier chez les petits patrons du Nord, PUL, Lille, 1981a.

GROSSETTI Michel, BARTHE Jean-François, « Dynamiques des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises », *Revue française de sociologie*, vol. 49, 2008, p. 585-612.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, « Le corps aux prises avec l'avancée en mixité », *Cahiers du Genre*, 2007/1 n°42.

GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain (sous la dir.), L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin…et réciproquement, Rennes, PUR, 2008.

GUIGON Sylvie, « La femme du fromager. Le mariage : condition de sa professionnalisation », *Cahiers du genre*, 2004 n°37 p 41-57.

GUILLAUME Cécile, POCHIC Sophie, « Des discours sur la conciliation en tension avec les normes de carrière. L'exemple des cadres d'entreprise », in NICOLE-DRANCOURT Chantal (sous la dir.), Conciliation travail-famille : attention travaux, Paris, L'Harmattan, 2009, p. 113-123.

GUILLAUMIN Colette, Sexe, race et pratique de pouvoir. L'idée de nature, Paris, Côté-femmes, 1992.

GUIONNET Christine et NEVEU Erik, Féminins/Masculins. Sociologie du genre, Armand Colin, Paris, 2004.

HATCHUEL Françoise, Savoir, apprendre, transmettre. Une approche psychanalytique du rapport au savoir, Paris, La découverte, 2007.

HEINEN Jacqueline, « L'Union européenne face aux inégalités sociales de genre », *Contretemps*, n°9, Février 2004.

HEINICH Nathalie, Etats de femme. L'identité féminine dans la fiction occidentale, Paris, Gallimard, 1996.

HELFTER Caroline, « Promouvoir les femmes : l'exemple du mouvement Familles rurales », *Informations sociales*, 2011/2 n°164, p72-74.

HENAFF Marcel, « Mauss et l'invention de la réciprocité », *Revue du MAUSS,* n°36, 2010, p. 71-86.

HERITIER Françoise, Masculin-Féminin I. La pensée de la différence, Paris, Odile Jacob, 1996.

HERMAN Elisa, « La bonne distance. L'idéologie de la complémentarité légitimée en centres de loisirs », *Cahiers du Genre*, 2007/1 n°42.

HERVIEU Bertrand, PURSEIGLE François, Sociologie des mondes agricoles, Paris, Armand Colin, 2013.

HUGHES Everett C., Le regard sociologique, Ecole des hautes études en sciences sociales, 1996.

JACOB François, Le jeu des possibles. Essai sur la diversité du vivant, Bayard, 1981.

JACQUES –JOUVENOT Dominique, « Le paradoxe de la transmission du métier : le cas des éleveurs », *SociologieS*, 2014a.

JACQUES-JOUVENOT Dominique et TRIPIER Pierre, Loin des mégalopoles. Couples et travail indépendants, Paris, L'Harmattan, 2004.

JACQUES-JOUVENOT Dominique et VIEILLE-MARCHISET Gilles, Socio-anthropologie de la transmission, Paris, L'Harmattan, 2012.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, « Compétence et désignation du successeur. Le cas des exploitations agricoles », *UTINAM*, n°13, 1995, p. 47-64.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, « Les femmes et la transmission de l'exploitation chez les éleveurs de Franche-Comté », *Enquêtes rurales*, n°10, 2004, p. 159-166.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, « Se séparer sans rompre ou l'art de transmettre », Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, Juillet 2012, Paris.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, « Une hypothèse inattendue à propos du suicide des éleveurs : le rapport aux savoirs professionnels », Etudes rurales, n°193, 2014b, p. 45-60.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, Choix du successeur et transmission patrimoniale, L'harmattan, 1997.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, DROZ Yvan (sous la dir.), Faire et défaire des affaires en famille, PUFC, 2015.

JACQUES-JOUVENOT Dominique, SCHEPENS Florent, « Transmettre et reprendre une entreprise : de l'Homo oeconomicus à l'Homo memor », Revue du MAUSS, 2007/1, n°29, p. 377-391.

JEUDY Henri-Pierre (sous la dir.), Patrimoine en folie, Editions de la MSH, Paris, 1990.

JODELET Denise (sous la dir.), Les représentations sociales, Paris, PUF, 1989.

JOLY Hervé, « Le choix du dauphin. Règles de succession managériale dans les grandes entreprises chimiques allemandes », Actes de la recherche en sciences sociales, Vol. 5, Décembre 1994, p. 52-59.

JONAS Irène et MARRY Catherine, « Chercheuses entre deux passions » L'exemple des biologistes, *Travail, genre et sociétés*, 2005/2 N° 14, p. 69-88.

JONAS Irène, « Le nouveau travail féminin dans l' « entreprise-couple » », *Cahiers du genre*, n°41, 2006, p. 181-196.

JOSEPH Isaac, « Les répertoires du citadin », *in* HANNERZ Ulf, Explorer la ville : éléments d'anthropologie urbaine, Paris, Editions de Minuit, 1983.

KARPIK Lucien, L'économie des singularités, Paris, Gallimard, 2007.

KAUFMANN Jean-Claude, Casseroles, amour et crises : ce que cuisiner veut dire, Armand Colin, 2005.

KAUFMANN Jean-Claude, L'enquête et ses méthodes. L'entretien compréhensif, Paris, Armand Colin, 2007.

KERGOAT Danièle, « Division sexuelle du travail et rapport sociaux de sexe », in HIRATA H., LABORIE F., LE DOARE H., SENOTIER D. (sous la dir.), Dictionnaire critique du féminisme, Paris, PUF, 2000.

KERGOAT Danièle, « La division du travail entre les sexes » in KERGOAT Jacques, BOUTET Josiane, JACOT Henri, LINHART Danièle, Le monde du travail, Paris, La découverte, 1998.

KERGOAT Danièle, Les femmes et le travail à temps partiel, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Paris, 1984.

KERJOSSE Roselyne, « Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi », *Insee Première*, n°1167, Décembre 2007.

KESLASSY Eric, « Petit bilan de la discrimination positive », *L'économie politique,* 2005/2, n°26, p. 106-112.

KLEINERT Corinna, « Les femmes dirigeantes sont-elles toujours l'exception ? », *Bulletin économique du CIRAC*, n°97, 2010, p. 15-22.

KUNDERA Milan, L'insoutenable légèreté de l'être, Paris, Gallimard, 1984.

LAFFERERE Anne, « Devenir travailleur indépendant », *Economie et statistique*, n°319-320, p. 13-28.

LAFFERRERE Anne, MONTEIL Philippe, « Le patrimoine à la fin de la vie », n°344, *INSEE Première*, 1994.

LAGRAVE Rose-Marie, « Les agricultrices : les oubliées de la recherche et du féminisme », *Lunes*, n°4, 1997, p. 21-27.

LAHIRE Bernard, « Les raisons de l'improbable : les formes populaires de la « réussite » à l'école élémentaire », *in* VINCENT Guy (sous la dir.), L'Éducation prisonnière de la forme scolaire ? Scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1994.

LAHIRE Bernard, Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles, Paris, Nathan, 2002.

LAHIRE Bernard, Tableaux de familles. Heures et malheurs scolaires en milieux populaires, Paris, Seuil, 1995.

LANDOUR Julie, « Quand les mères deviennent entrepreneurs : Image et expériences des « Mompreneurs » », *Sociétés contemporaines,* n°98, 2015/2, p. 137-168.

LAPEYRE Nathalie, « Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté », *Empan*, 2004/1 n°53.

LAQUEUR Thomas, La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident, Paris, Gallimard, 1992.

LATOUR Bruno et WOOLGAR Steve, La vie de laboratoire. La production des faits scientifiques, Paris, La Découverte, 2006.

LAUFER Jacqueline, La féminité naturalisée ? les femmes cadres dans l'entreprise, Paris, Flammarion, 1982.

LAUGIER Sandra, MOLINIER Pascale et PAPERMAN Patricia, Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité, Petite bibliothèque Payot, Paris, 2009.

LEGAULT Marie-Josée, « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation », *Pistes* [Montréal], vol.3, n°1, 2001.

LEGENDRE Pierre, L'inestimable objet de la transmission. Etude sur le principe généalogique en Occident, Fayard, 2004.

LEMARCHANT Clotilde, « La mixité inachevée » Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques, *Travail, genre et sociétés*, 2007/2 N° 18, p. 47-64.

LEMISTRE Philippe, MAGRINI Marie-Benoît, « Mobilité géographique des jeunes : du système éducatif à l'emploi », *Formation emploi*, n°110, 2010, p. 63-78.

LEVESQUE Simon, « Le mystérieux fonctionnement de l'abduction selon Charles S. Peirce », *Cygne noir*, n°3, 2015.

LEVI-STRAUSS Claude, La pensée sauvage, Paris, Plon, 1962.

LEVI-STRAUSS Claude, Le regard éloigné, Paris, Plon, 1983.

LEVI-STRAUSS Claude, Mythologiques. Du miel aux cendre, Tome II, Paris, Plon, 1967.

LEVY-BRUHL Lucien, Carnets, Paris, PUF, 1949.

LÖWY Ilana, 2004, « Pourquoi si lentement ? Les obstacles à l'égalité des sexes dans la recherche scientifique », in Les femmes dans l'histoire du CNRS, Mission pour la place des femmes au CNRS, Comité pour l'histoire au CNRS, p. 27-38.

LYON-CAEN Antoine, « Le droit sans l'entreprise », *in* SEGRESTIN Blanche, ROGER Baudoin, VERNAC Stéphane, L'entreprise, point aveugle du savoir, Paris, Sciences humaines éditions, 2014, p.23-47.

MAIREY Florence, « En Franche-Comté, 68% des entreprises industrielles créées en 2006 franchissent le cap des 5 ans », *Insee L'essentiel*, n°149, Septembre 2013.

MAIREY Florence, « La progression du nombre de primo-créatrices favorisée par le régime de l'auto-entreprise », *Insee Analyses Franche-Comté*, n°13, Octobre 2015.

MALBOIS Fabienne et ROSENDE Magdalena, « Peut-on être une chirurgienne sans être une femme ? Peut-on être une agricultrice sans être un agriculteur ? », *Swiss Journal of Sociology*, 31 (3), 2005, p. 507-522.

MARCHAND Olivier et THELOT Claude, Deux siècles de travail en France, Paris, INSEE, 1991.

MARGIRIER Gilles, « Quelles mobilités géographiques en début de vie active ? », *Formation emploi*, n°87, 2004, p. 15-27.

MARTIN Claude, « Les solidarités familiales : bon ou mauvais objet sociologique ? », *in* DEBORDEAUX Danièle, STROBEL Pierre (sous la dir.), Les solidarités familiales en question. Entraide et transmission, Paris, LGDJ, 2002, p. 41-71.

MARTIN Jacqueline, « Politique familiale et travail des femmes mariées en France. Perspective historique : 1942-1982 », *Population*, n°6, 1998.

MARUANI Margaret (sous la dir.), Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs, La découverte, Paris, 2005.

MARUANI Margaret (sous la dir.), Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail, Paris, La Découverte, 1998.

MARUANI Margaret et NICOLE Chantal, Au labeur des dames, Paris, Syros, 1989.

MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, Paris, La Découverte, 2003.

MATHIEU Nicole-Claude, « Bourdieu ou le pouvoir auto-hypnotique de la domination masculine », Les Temps Modernes, n°604, Mai-Juin 1999.

MATHIEU Nicole-Claude, L'anatomie politique, Paris, Editions Côté-femmes, 1991.

MAUGER Gérard, Ages et générations, Paris, La découverte, 2015.

MAUSS Marcel, « Une catégorie de l'esprit humain : la notion de personne, celle de "moi" », *in* Sociologie et anthropologie, Paris, PUF, 1950, p. 331-362.

MAUSS Marcel, Sociologie et anthropologie, Paris, PUF, 2008.

MAUSS, Marcel, HUBERT Henri« Essai sur la nature et la fonction du sacrifice », *in* MAUSS Marcel, Œuvres, Tome I, Paris, Minuit, 1968 [1899], p. 193- 307.

MAYER Nonna, « Une filière de la mobilité ouvrière : l'accès à la pette entreprise artisanale et commerciale », *Revue française de sociologie*, 1977, p. 25-45.

MAZAUD Caroline, « Le rôle du capital d'autochtonie dans la transmission d'entreprises en zone rurale », *Regards sociologiques*, n° 40, 2010, p. 45-57.

MAZAUD Caroline, L'artisanat français. Entre métier et entreprise, Rennes, PUR, 2013.

MEAD Georg Herbert, L'esprit, le soi et la société, Paris, PUF, 2006.

MEAD Margaret, Mœurs et sexualité en Océanie, Paris, Plon, 1971.

MENAHEM Georges, « Activité féminine ou inactivité : la marque de la famille du conjoint », Economie et Statistique, n°211, Juin 1988.

MENDRAS Henri, Comment devenir sociologue. Souvenirs d'un vieux mandarin, Paris, Actes Sud, 1995.

MENDRAS Henri, Eléments de sociologie, *Qu'est-ce que la sociologie?*, Paris, Armand Colin, 1975.

MENNESSON Christine, « Les sportives « professionnelles » : travail du corps et division sexuée du travail », *Cahiers du Genre*, 2007/1 n°42.

MENNESSON Christine, Etre une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre, Paris, L'Harmattan, 2005.

MERCKLE Pierre, « Une sociologie des « irrégularités sociales » est-elle possible ? », *Idées, la revue des sciences économiques et sociales*, n° 142, décembre 2005, p. 22-29.

MICHUN Stéphane, « Petites entreprises et territoire, un lien surestimé ? », *Formation et emploi*, n°97, Janvier-mars 2007.

MILL John Stuart, L'asservissement des femmes, Payot, Paris, 1975.

MILL John Stuart, La Nature, La découverte, Paris, 2003.

Ministère de l'éducation nationale, « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur », Mars 2013.

MIRAULT Audrey, SALOMON Yannick, « Créer son entreprise en Franche-Comté en 2006 », *Insee L'essentiel*, n°108, Septembre 2008.

MISTRAL Laure, La fabrique des filles, Paris, Syros, 2010.

MOLINIER Pascale et WELZER-LANG Daniel, « Féminité, masculinité, virilité », *in* Dictionnaire critique du féminisme, Paris, PUF, 2000.

MONJARRET Anne et PUGEAULT Catherine (sous la dir.), Le sexe de l'enquête. Approches sociologiques et anthropologiques, ENS Editions, Lyon, 2014.

MUCCHIELLI Alex et PAILLE Pierre, L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales, Armand Colin, 2012.

NAVILLE Pierre, Essai sur la qualification du travail, Rivières, 1956.

NEVEU Erik, Sociologie politique des problèmes publics, Paris, Armand Colin, 2015.

NICOLE-DRANCOURT Chantal (sous la dir.), Conciliation travail-famille : attention travaux, Paris, L'Harmattan, 2009.

NICOLE-DRANCOURT Chantal, « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », Sociologie du travail, XXXII, 2/1990.

OCDE, « Les femmes entrepreneures à la tête des PME : pour une participation dynamique à la mondialisation et à l'économie fondée sur le savoir », *2ème conférence sur l'entrepreneuriat féminin*, Paris, Novembre 2000.

OFFERLÉ Michel, Sociologie des organisations patronales, Paris, La Découverte, 2009.

OMNES Catherine, « Les trois temps de l''emploi féminin : réalités et représentations », *L'Année sociologique,* 2003/2 Vol.53, p373-398.

PAILHÉ Ariane, SOLAZ Anne (sous la dir.), Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs, La Découverte, Paris, 2009.

PARADEISE Catherine, « Faut-il repenser le concept de qualification ? », *Pour*, n°112, Mars 1988.

PASSERON Jean-Claude, « Biographies, flux, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol.31, n°1, 1990, p. 3-22.

PASSERON Jean-Claude, DE SINGLY François, « Différences dans la différence, socialisation de classe et socialisation de sexe », *Revue française de science politique*, Vol. 34, n°1, Février 1984, p. 48-78.

PASSERON Jean-Claude, Le raisonnement sociologique. Un espace non poppérien de l'argumentation, Albin Michel, Paris, 2006.

PEIRCE Charles-Sanders, « La logique de la science », *La revue philosophique de la France et de l'étranger*, Tome VI, Décembre 1878.

PENEFF Jean, « La fabrication statistique ou le métier du père », *Sociologie du travail*, n°2, 1984.

PENEFF Jean, « Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française », Politix, Vol. 7, n°27, 1994, p. 25-31.

PERRET Cathy et ROUX Valérie, « La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ? », *Formation Emploi,* n° 87, 2004, p. 45-62.

PERROT Michèle, « Métiers de femmes », *Mouvement Social*, Juillet-Septembre 1987, n°140.

PESQUEUX Yvon, « Entrepreneur, entrepreneuriat (et entreprise) : de quoi s'agit-il ?, <hal-00567820>, 2011.

PINÇON Michel, PINÇON-CHARLOT Monique, « Les nouveaux entrepreneurs et la naissance de leur vocation », *Innovations*, n°13, 2001/1, p. 9-16.

PINÇON Michel, PINÇON-CHARLOT Monique, Grandes Fortunes. Dynasties familiales et formes de richesse en France, Paris, Payot, 1996.

PINÇON Michel, PINÇON-CHARLOT Monique, Grandes fortunes. Dynasties familiales et formes de richesse en France, Paris, Broché, 2006.

PINÇON Michel, PINÇON-CHARLOT Monique, Nouveaux patrons, nouvelles dynasties, Paris, Calman-Lévy, 1999.

PLATON, Le banquet, Paris, Nathan, 2009.

QUEVAL Isabelle, Le corps aujourd'hui, Gallimard, 2008.

QUIVY Raymond et VAN CAMPENHOUDT Luc, Manuel de recherche en sciences sociales, DUNOD, 2006.

RABIER Marion, « La construction d'un espace de la représentation d'un « patronat » féminin, des années 1920 aux années 2000 », *in* FRABOULET Danièle, VERNUS Pierre (sous le dir.), Genèse des organisations patronales en Europe (19e-20e siècles), Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012, p. 189-198.

RAWLS John, La théorie de la justice, Paris, Seuil, 1987.

REIX Fabien, « L'ancrage territorial des créateurs d'entreprises aquitains », *Géographie, économie, société*, 2008, p. 29-41.

REIX Fabien, « Les logiques d'action à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre », *Revue interdisciplinaire management, Homme & entreprise*, n°1, 2012, p. 37-52.

REYNAUD Jean Daniel, « Qualification et marché du travail », *Sociologie du travail,* n°1.

REYNAUD Jean-Daniel, « Le management par les compétences, un essai d'analyse », *Sociologie du travail*, n°43-1, 2001.

REYSOO Fenneke, « Inégalités de genre dans les très petites entreprises familiales : regard croisé Nord-Sud » *in* : JACQUES-JOUVENOT Dominique, DROZ Yvan, Faire et défaire des affaires en famille, Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, n°1336, 2015, p. 67-84.

RICOEUR Paul, Temps et récit, Tome 3, Paris, Le Seuil, 1985.

RIEU Annie, « Agriculture : un métier masculin investit par les femmes », *in* GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danièle, VILBROD Alain (sous la dir.), L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin…et réciproquement, Rennes, PUR, 2008.

ROSANVALLON Pierre, La crise de l'Etat providence, Paris, Seuil, 1981.

ROSER-PARMENTIER Paméla, « De l'idée au projet : les parcours des créateurs d'entreprise jeunes et seniors », Thèse sous la direction de BERCOT Régine, Soutenue le 17 novembre 2015, Paris 8.

SABBAGH Daniel, « La discrimination positive : une « politique de l'exception » ? », *Tracés. Revue de Sciences humaines* [En ligne], 20 | 2011, mis en ligne le 16 mai 2013.

SAINSAULIEU Renaud, L'entreprise, une affaire de société, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1990.

SALEILLES Séverine et SERGOT Bertrand, « Les transferts de TPE d'un milieu urbain vers un milieu rural isolé : des trajectoires spatiales atypiques riches d'enseignements sur la coévolution des TPE et des réseaux de leur dirigeants », *Géographie, économie, société,* 2013/1, Vol. 15, p.89-115.

SALMONA Michèle, Les paysans français : le travail, les métiers, la transmission des savoirs, Paris, L'harmattan, 1994.

SCALA-RIONDET Nathalie, « Des formations aux professions dans un secteur artisanal : la boulangerie », Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Jean-Pierre BRIAND, Université Paris 8, soutenue publiquement en 2006.

SCHEPENS Florent, « Bûcheron : une profession d'hommes des bois? », *Ethnographiques.org*, n°4, Novembre 2003.

SCHEPENS Florent, « Etre à sa place : socio-anthropologie de la transmission des savoirs forestiers », Thèse de doctorat de sociologie sous la direction de JACQUES-JOUVENOT Dominique, Université de Franche-Comté, soutenue publiquement en 2004.

SCHEPENS Florent, « L'entrepreneur, sa femme et leurs enfants : de la recherche de l'indépendance à son dénigrement », *Cahiers du genre*, 2004 n°37 p155-169.

SCHUMPETER Joseph, Théorie de l'évolution économique, Paris, Dalloz, 1935.

SCHWARTZ Olivier, « L'empirisme irréductible. La fin de l'empirisme ? », Postface à ANDERSON Nels, Le hobo, sociologie du sans-abri, Paris, Armand Colin, 2011.

SCHWEITZER Sylvie, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles, Paris, Odile Jacob, 2002.

SEGALEN Martine, Sociologie de la famille, Paris, Armand Colin, 2003.

SEGRESTIN Blanche, ROGER Baudoin, VERNAC Stéphane, L'entreprise, point aveugle du savoir, Paris, Sciences humaines éditions, 2014.

SEGRESTIN Denis, Sociologie de l'entreprise, Paris, Armand Colin, 1992.

SEN Amartya, Repenser l'inégalité, Paris, Seuil, 2000.

SENAC-SLAWINSKI Réjane, « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi : réflexions sur l'évolution récente du droit français », *Droit et société*, 2006/1 n°62.

SENNETT Richard, Ce que sait la main. La culture de l'artisanat, Paris, Albin Michel, 2010.

SENNETT Richard, La travail sans qualité : les conséquences humaines de la flexibilité, Paris, Albin Michel, 2002.

SHAPERO A., SOKOL L., « The social dimensions of entrepreneurship », *in* KENT C., SEXTON D., VESPER K. (sous la dir.), Encyclopedia of entrepreneurship, Engelwood Cliffs, NJ, 1982.

SIMMEL Georg, La philosophie de l'argent, Paris, PUF, 1987.

SOFER Catherine, « Emplois "féminins" et emplois "masculins" : mesure de la ségrégation et évolution de la féminisation des emplois », *Annale de l'INSEE*, n°52, 1983.

SPOSITO Maylis, « Atomisation du genre ? Trajectoires des femmes s'orientant dans les filières scientifiques et techniques », mémoire de recherche sous la direction de Dominique Jacques-Jouvenot, 2012.

SPOSITO Maylis, « De l'héritier au *self-made-man* : enjeux familio-professionnels des très petites entreprises de l'Arc jurassien franco-suisse » *in* Faire et défaire des affaires en famille, (sous la dir.) Jacques-Jouvenot Dominique et Droz Yvan, PUFC, Les cahiers de la MSHE Ledoux, Besançon, n°21, 2015.

SPOSITO Maylis, « Trajectoires familiales et professionnelles imbriquées. Le cas des femmes dans les professions scientifiques et techniques", *Association des Professionnels en Sociologie de l'Entreprise*, 2013, [en ligne].

SPOSITO Maylis, « Transmission et trajectoires biographiques symptomatiques : le cas des femmes dans les carrières scientifiques et techniques non mixtes », *Sociologie pratiques*, n°27, 2013.

STRAUSS Anselm, La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionniste, Paris, L'Harmattan, 1992a.

STRAUSS Anselm, Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme, Métailié, Paris, 1992b.

STROOBANTS Marcelle, Savoir-faire et compétences au travail : une sociologie de la fabrication des aptitudes, Bruxelles, Editions de l'université de Bruxelles, 1993.

STROOBANTS Marcelle, Sociologie du travail, Paris, Nathan, 1997.

SUAUD Charles, La Vocation. Conversion et reconversion des prêtres ruraux, Paris, Éditions de Minuit, 1978.

TAP Pierre, Masculin et féminin chez l'enfant, Privat, Toulouse, 1985.

TAPET Paola, « Les mains, les outils, les armes », *L'Homme*, 1979, XIX, p. 5-61.

TATU-COLASSEAU Anne, VIEILLE-MARCHISET Gilles, « Comment devient-on dirigeante d'une association sportive locale ? Des processus de transmission à l'œuvre en lien avec les rapports sociaux de sexe », *STAPS*, n°90, 2010, p. 75-92.

TERRAIL Jean-Pierre, Destins scolaires de sexe : une perspective historique et quelques arguments, *Populations*, Paris, INED, n°3, 1992, p. 645-676.

THELOT Claude, Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale, Paris, Dunod, 1982.

THERY Irène, « La notion de division par sexe chez Marcel Mauss », *L'année sociologique*, n°1, p.33-54, 2003.

THERY Irène, « Qu'est-ce que la distinction de sexe? », Paris, Fabert, 2011.

THERY Irène, Couples, filiation et parenté aujourd'hui, Paris, Odile Jacob, 1998.

THERY Irène, La distinction de sexe. Une nouvelle approche de l'égalité, Paris, Odile Jacob, 2007.

TILLY Louise, SCOTT Joan, Les femmes, le travail et la famille, Paris, Petite bibliothèque Payot, 2002.

TOUPIN Louise, « Le féminisme et la question des « mères travailleuses ». Retour sur la tournant des années 1970 », *Lien social et politiques*, n°36, 1996.

TRIPIER Pierre, « Homme, travail, femme et famille : quatre mouvements pour un quatuor ? », *Sociétés contemporaines*, n°25, 1997, p. 11-24.

VALLET Louis-André, « La mobilité sociale des femmes en France », in COUTROT Laurence, DUBAR Claude, Cheminements professionnels et mobilités sociales, Paris, La documentation française, 1992.

VAN GENNEP, Le folklore français. Du berceau à la tombe, Paris, Robert Laffont, 1998.

VERA Carolina F., DEAN Michelle A., « An examination of the challenges daughters face in family business succession », *Family Business Review*, Vol. 18, n°4, 2005, p. 321-345.

VERDIER Yvonne, Façons de dire, façons de faire. La laveuse, la couturière, la cuisinière, Paris, Gallimard, 1979.

VERNANT Jean-Pierre, Mythe et pensée chez les grecs, Tome I, Paris, Maspero, 1980.

VEYNE Paul, Comment on écrit l'histoire. Essai d'épistémologie, Paris, Seuil, 1971.

VIDAL Catherine, BENOÎT-BROWAES Dorothée, 2005, Cerveau, sexe et pouvoir, Belin, Paris.

VIEILLE-MARCHISET Gilles, Des femmes à la tête du sport. Les freins à l'investissement des dirigeantes locales, Presses Universitaires de Franche-Comté, 2004.

VIGNALE Mélanie, « Mobilités interrégionales de jeunes diplômés du supérieur : qui forme pour qui ? », *Bref*, 2016, n°347.

VINEL Virginie, « Controverses médicales atour de la puberté : précocité féminine et invisibilité masculine », *Revue des sciences sociales*, n°51, 2014.

WAQUET Françoise, Les enfants de Socrate. Filiation intellectuelle et transmission du savoir XVIIe-XXIe siècle, Albin Michel, Paris, 2008.

WEBER Florence, « Pour penser la parenté contemporaine », *in* DEBORDEAUX Danièle, STROBEL Pierre (sous la dir.), Les solidarités familiales en question. Entraide et transmission, Paris, LGDJ, 2002, p. 73-106.

WEBER Max, Economie et société, Paris, Plon, 1971.

WEBER Max, L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, Uqac [version en ligne], 1964.

WEBER Max, Le savant et le politique, Uqac [version en ligne], 1963.

WUHL Simon, « La « discrimination positive » à la française. Les contradictions des politiques publiques », *Informations sociales* 2008/4 (n° 148), p. 84-93.

WUHL Simon, Discrimination positive et justice sociale, Paris, PUF, 2007.

ZAIDMAN Claude, « La mixité, objet d'étude scientifique ou enjeu politique ? », *Cahiers du Genre*, 2007/1 n°42.

ZALC Claire, « « Femmes, entreprises et dépendances », les entrepreneuses étrangères à Paris dans l'entre-deux-guerres », *Travail, genre et sociétés*, 2005, n°13, p. 51-74.

ZALC Claire, Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France, Paris, Perrin, 2010.

ZALIO Pierre-Paul, « L'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues », *Entreprises et histoire*, n°35, 2004, p. 16-30.

ZALIO Pierre-Paul, « Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale », *Sociétés contemporaines*, 2007, p. 59-82.

ZALIO Pierre-Paul, « Territoires et activités économiques. Une approche par la sociologie des entrepreneurs », *Genèses*, 2004/3, p. 4-27.

ZALIO Pierre-Paul, Grandes familles de Marseille au XX^e siècle : enquête sur l'identité économique d'un territoire portuaire, Paris, Belin, 1999.

ZARCA Bernard, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, 1988, p. 247-273.

ZARCA Bernard, « L'ethos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, Vol. 50, n°2, 2009, p. 351-384.

ZARCA Bernard, « L'héritage de l'indépendance professionnelle : un ou plusieurs élus au sein de la fratrie? », *Population*, n°4, Juillet- Août 1993 p. 1015-1042.

ZARCA Bernard, « La division du travail domestique. Poids du passé et tensions au sein du couple », *Economie et Statistique*, n°228, Janvier 1990.

ZARCA Bernard, L'artisanat français, du métier traditionnel au groupe social, Paris, Economica, 1986.

ZARCA Bernard, Les artisans, gens de métier, gens de parole, Paris, L'Harmattan, 1987.

ZARIFIAN P., « La compétence, une approche sociologique », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 26, n°3, 1997.

ZOLESIO Emmanuelle, « Chirurgiens au féminins ? Socialisation chirurgicale et dispositions sexuées de femmes chirurgiens digestifs », Thèse sous la direction de LAHIRE Bernard, Université Lumière-Lyon II, soutenue publiquement en 2010.

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACCRE : Aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise

APCE : Agence pour la création d'entreprise

APE : Activité principale exercée

DRDFE : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

EARL : Entreprise agricole à responsabilité limitée

EI : Entreprise individuelle

EIRL : Entreprise individuelle à responsabilité limitée

ETF : Entrepreneurs de travaux forestiers

ETI : Entreprise de taille intermédiaire

EURL : Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée

GAEC : Groupement agricole d'exploitation en commun

GE : Grandes entreprises

NACRE : Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise

NAF : Nomenclature d'activité française

PCS : Professions et catégories socio-professionnelles

PME : Petite et moyenne entreprise

PVST : Prix de la vocation scientifique et/ou technique

RSI : Régime social des indépendants

SARL : Société à responsabilité limitée

SAS : Société par actions simplifiées

TPE : Très petite entreprise

ANNEXES

Annexe 1 : Lexique

Annexe 2 : Guide d'entretien des porteur-e-s du concours

Annexe 3 : Guide d'entretien des enquêté-e-s

Annexe 4 : Questionnaires « Initiative au féminin » 2006-2013

Annexe 5 : Données statistiques complémentaires

Annexe 6 : Corpus d'enquêté-e-s détaillés

Annexe 7 : Caractéristiques des entreprises du corpus

Annexe 8 : Variables et indicateurs retenus pour l'analyse

Tableau 1: Variables retenues pour l'élaboration des catégories conceptualisantes

Tableau 2 : Variables retenues pour l'analyse des trajectoires scolaires

Tableau 3 : Variables retenues pour l'analyse des trajectoires professionnelles

Tableau 4 : Variables retenues pour l'analyse du rapport à l'entreprise et son environnement

Tableau 5 : Variables retenues pour l'analyse des liens entre la famille et l'entreprise

ANNEXE 1 : LEXIQUE

Les * désignent d'autres entrées de l'index.

Activité principale exercée : déterminée en fonction de la ventilation des différentes activités de l'entreprise. Comme la valeur ajoutée des différentes branches d'activité est souvent difficile à déterminer à partir des enquêtes statistiques, c'est la ventilation du chiffre d'affaires ou des effectifs selon les branches qui est utilisée comme critère de détermination.

Aide au chômeur créateur ou repreneur d'entreprise : allocation permettant aux créateur-e-s une exonération des charges sociales pendant 1 an, réservée au départ aux cadres puis généralisée à toutes les catégories de chômeur en 1985, qui deviendra le dispositif NACRE par la suite.

Auto-entrepreneur (Régime de l'): ce régime, requalifié micro-entrepreneur depuis le 19 décembre 2014, a été mis en place par la loi de modernisation de l'économie d'août 2008 et est entré en vigueur au 1er janvier 2009. Ce régime offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Avant le 19 décembre 2014, il bénéficiait également d'une dispense d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, sauf cas particuliers. Depuis, la dispense a été supprimée, mais l'immatriculation est gratuite.

Branche d'activité : regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits ou rendent des services qui appartiennent au même *item* de la NAF*.

Entreprise : dans le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008, l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales constituant une unité organisationnelle de production et jouissant d'une certaine autonomie de décision. Quatre catégories d'entreprise y sont définies - les PME, les TPE, les ETI et les GE.

Entreprise individuelle à responsabilité limitée : statut nouvellement créé, applicable depuis le 1er janvier 2011. Ce statut permet à l'entrepreneur individuel de créer ou de poursuivre une activité tout en protégeant ses biens personnels sans avoir besoin de créer une société.

Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée : SARL unipersonnelle, constituée par une seule personne qui en détient donc toutes les parts du capital.

Indépendants : la Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales considère que sont indépendantes les entreprises qui ne sont pas têtes de groupe ou filiales (possédant majoritairement une autre entreprise ou possédées majoritairement par un groupe) d'un groupe français ou étranger. Les entreprises qui ne sont pas indépendantes sont ainsi exclues des TPE et des PME et regroupées avec les grandes entreprises.

Nomenclature d'activité française : permet la codification de l'activité principale exercée* dans l'entreprise

Petite et moyenne entreprise : entreprise qui occupe d'une part moins de 250 personnes et qui, d'autre part a un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros.

Secteur d'activité : regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale au sens de la NAF*. L'activité d'un secteur n'est donc pas totalement homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres *items* de la nomenclature que celui du secteur considéré.

Société à responsabilité limitée : société groupant des associé-e-s dont la responsabilité est limitée à leur apport personnel et dont les pouvoirs (droits de vote, droits sur les bénéfices...) sont proportionnels à la part du capital détenue.

Société par actions simplifiées : société groupant des associés dont la responsabilité est limitée à leur apport personnel et qui ont la possibilité de disposer de prérogatives indépendantes de leur part de capital. La SAS est une société de capitaux, ce qui la rapproche de la société anonyme (SA).

Très petite entreprise ou microentreprise : entreprise qui occupe moins de 10 personnes et a un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros.

ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN DES PORTEURS DU CONCOURS

- **Pourriez-vous me parler du concours « Initiative au féminin » ?**

  - Rôle des autres plateformes de soutien
  - Rôle de l'organisation que vous représentez
  - Origine de l'initiative
  - En quoi consiste ce concours
  - Qui y participe (officiels, candidats, invités etc.)
  - Evolution/changement au fil des années
  - Quels sont les partenaires
  - Causes de ce concours
  - Objectifs du concours

- **Pourriez-vous me parler de la structure dans laquelle vous évoluez ?**

  - Création
  - Rôle et objectifs
  - Partenaires
  - Financements
  - Actions mises en place
  - Offre de formation (contenu, la durée, gratuité ou non, qui y a recours/droit etc.)

- **Pourriez-vous me dire comment est accompagné la création d'entreprise ?**

  - Cas type
  - Quels professionnels nécessaires
  - Différence genrée dans l'accompagnement
  - Rôle et sélection des parrains, y a-t-il des marraines ?
  - Différence entre reprise et création
  - Prêt d'honneur

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN DES ENQUETE-E-S

➢ **Trajectoire professionnelle : Pourriez-vous revenir sur votre parcours professionnel ?**

- Quelles en sont les étapes (salariat, indépendance, branche d'activité, réorientation, bifurcation etc.) ?
- Pourquoi la création/reprise d'entreprise ? (ami, famille…indépendante ?)
- Pour quelles raisons vous êtes-vous orientez dans votre activité actuelle ?
- Pourriez-vous me raconter comment se déroule une journée de travail (horaires, lieu d'exercice, pratiques professionnelles, tâches exécutées) ?
- Pour quelles raisons avez-vous installé votre entreprise ici (réseau, point de vue pratique etc.) ?
- Contraintes et avantages de votre activité ?
- Avec qui travaillez-vous ?
- D'après vous qu'est-ce qu'un-e bon-ne chef-fe d'entreprise ?
- Quelles sont les compétences/ qualités nécessaires pour mener une entreprise ?

➢ **Trajectoire scolaire : Pourriez-vous me raconter comment s'est déroulée votre scolarité ?**

- Etapes du parcours scolaire (orientation, filière, formations, etc.)
- Comment s'est fait le choix d'orientation ?

➢ **Concours : Pourriez-vous revenir sur le concours Initiative au féminin ?**

- Comment avez-vous eu connaissance du concours « Initiative au Féminin » ?
- En quelle année vous êtes-vous présenté ?
- Où en avez-vous entendu parler ? Par qui ? A quelle occasion ?
- Pour quelles raisons avoir candidaté ?
- Quelqu'un vous a-t-il accompagné dans cette démarche ? Qui ? De quelle manière vous a-t-il accompagné ?
- Quelles démarches avez-vous faites ?
- Comment ceci s'est déroulé ?
- Ce concours a-t-il eu des répercussions sur votre parcours ?
- Un prix vous a-t-il été attribué ? Ce prix a-t-il eu des répercussions ?
- Quels sont les débouchés que vous avez eus ?

➢ **L'entreprise et son environnement : Pouvez-vous m'en dire plus sur votre entreprise ?**

- Date de création, statut juridique, secteur d'activité
- Reprise ou création ?
- Si reprise qui était le prédécesseur ? Comment l'avez-vous connu ?
- Salariés, stagiaires, apprentis
- Si oui, comment les avez-vous rencontrés ? Qui sont-ils ? Quelle relation avec eux ? Que leur apprenez-vous ?
- Si non, pour quelles raisons ? Pensez-vous embaucher ultérieurement ?
- Est-ce que votre famille participe ou a participé à l'entreprise (financièrement, administrativement, en y travaillant) ?
- Si oui, quels membres (décliner la manière dont chacun intervient) ?

➢ **Milieu familial et éducation : Pourriez-vous me parler de votre famille ?**

- Relations entre les parents ? avec vos frères et sœurs ?
- Que pensent-ils de votre choix ?
- Vous ont-ils encouragé ou inversement dans votre orientation ?
- Quelles relations aviez-vous avec votre famille ? Et aujourd'hui quelles relations entretenez-vous avec elle ?
- Si conjoint, a-t-il joué un rôle dans votre installation ?

➢ **Comment envisagez-vous votre avenir ?**

➢ **Et celui de votre entreprise ?**

- Embauche, formation, investissement, diversification
- Avez-vous pensez à un repreneur potentiel (enfants, salariés, collègues, membres de la cellule familiale) ? Quand ?
- Si oui, qu'est-ce que vous transmettrez (clientèle, savoirs, matériel) ? Comment ?

➢ **Comment voyez-vous l'avenir de vos enfants ?**

ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRE « INITIATIVE AU FEMININ » 2006-2013

Ce questionnaire a été élaboré *a posteriori* à partir des données présentes dans les 152 dossiers d'archives du concours « Initiative au féminin ». Ces dossiers d'archives sont constitués des dossiers des femmes présélectionnées au concours entre 2006 et 2013. Ces dossiers ont été traduits sous la forme du questionnaire ci-après, lui-même remplit à partir de l'étude de chacun des dossiers.

1. Année de présentation au concours

Entrez la date : __/__/____ *(Jour/Mois/Année)*

2. Adresse personnelle

. . . . . .

3. Adresse de l'entreprise

. . . . . .

4. Département d'exercice

θ 25
θ 39
θ 70
θ 90
θ NSP

5. Distance qui sépare le domicile de l'entreprise

Entrer la valeur : |_|_|_|·|_|_|_|_|_|

6. Age

. . .

7. Situation professionnelle avant le concours

θ Salariée
θ Recherche d'emploi depuis plus d'un an
θ Recherche d'emploi depuis moins d'un an
θ Femme au foyer
θ Bénéficiaire de minimas sociaux
θ Travailleuse indépendante
θ Étudiante
θ Retraitée
θ NSP
θ Autre

8. Avez-vous des enfants ?

θ Oui
θ Non
θ NSP

9. Nombre d'enfants

Entrer la valeur : |_|_|.|_|

10. Age des enfants

θ 0-4
θ 5-9
θ 10-14
θ 15-19
θ 20-24
θ 25-29
θ 30-34
θ 35-39
θ Plus de 40
θ NSP

(Réponses simultanées possibles : 9)

11. Situation matrimoniale

θ Célibataire
θ Concubinage
θ Mariée
θ Divorcée
θ Veuve
θ NSP

12. Rôle de l'entourage dans la réalisation du projet ?

θ Oui
θ Non

13. Comment est définit l'entourage ?

θ Conjoint
θ Enfants
θ Parents
θ Famille élargie (hors parents)
θ Amis
θ NSP

(Réponses simultanées possibles : 5)

14. Forme de soutien de l'entourage

. . . . . .
. . . . . .

15. Participation de l'entourage dans l'entreprise

θ Oui
θ Non
θ NSP

16. Personnes de l'entourage participant à l'entreprise

θ Conjoint
θ Enfants
θ Fratrie
θ Parents
θ Famille élargie (hors parents)
θ Amis
θ NSP

(Réponses simultanées possibles : 5)

17. Forme de participation de l'entourage dans l'entreprise

. . . . . .

18. Dernier diplôme obtenu

θ Certificat d'étude primaire
θ Brevet des collèges
θ CAP/BEP
θ Baccalauréat/Brevet Professionnel
θ Bac+2 (Deug, DUT, BTS, Diplôme des professions sociales et de la santé...)
θ Licence
θ Bac +5
θ 3ème cycle universitaire ou grande école
θ Aucun diplôme
θ NSP

19. Logement situé en milieu rural ou urbain (classification faites à partir des *Unités urbaines 2010* de l'INSEE)

θ Rural
θ Urbain
θ NSP

20. Entreprise située en milieu rural ou urbain (classification faite à partir des *Unités urbaines 2010* de l'INSEE)

θ Rural
θ Urbain
θ NSP

21. Expérience dans la vente ou la gestion

θ Oui
θ Non
θ NSP

22. Objectifs recherchés *via* le projet de création-reprise d'entreprise

θ Créer et développer votre entreprise

θ Créer votre emploi
θ Créer des emplois
θ Créer et développer un nouveau produit ou service
θ Etre indépendante
θ NSP
θ Autre

(Réponses simultanées possibles : 6)

23. Activités extraprofessionnelles et acquisition de compétences utiles pour le projet

. . . . . .

24. Stages de formation

θ Oui
θ Non
θ NSP

25. Connaissance du concours

θ Banque
θ Organisme d'accompagnement
θ Presse
θ Publicité radio
θ Affiches
θ Autre
θ NSP

27. Création ou reprise d'entreprise

θ Création
θ Reprise
θ NSP

28. Secteur d'activité de l'entreprise

θ Commerce
θ Artisanat
θ Services aux personnes
θ Services aux entreprises
θ Industrie
θ Agriculture
θ NSP
θ Autre

29. Forme juridique de l'entreprise

θ SARL
θ SAS
θ EI
θ EIRL
θ EURL

θ SASU
θ SAS
θ EARL
θ NSP
θ Autre

30. Effectif humain dans l'entreprise au départ (hormis vous)

Entrer la valeur : |_|_|.|_|

31. Type d'effectif humain envisagé

θ Aucun
θ Exploitant/associé
θ Salarié
θ Apprenti
θ NSP

(Réponses simultanées possibles : 3)

32. Intention d'embaucher des membres de la famille

θ Oui
θ Non
θ NSP

33. Si oui, lesquels ?

. . . . . .

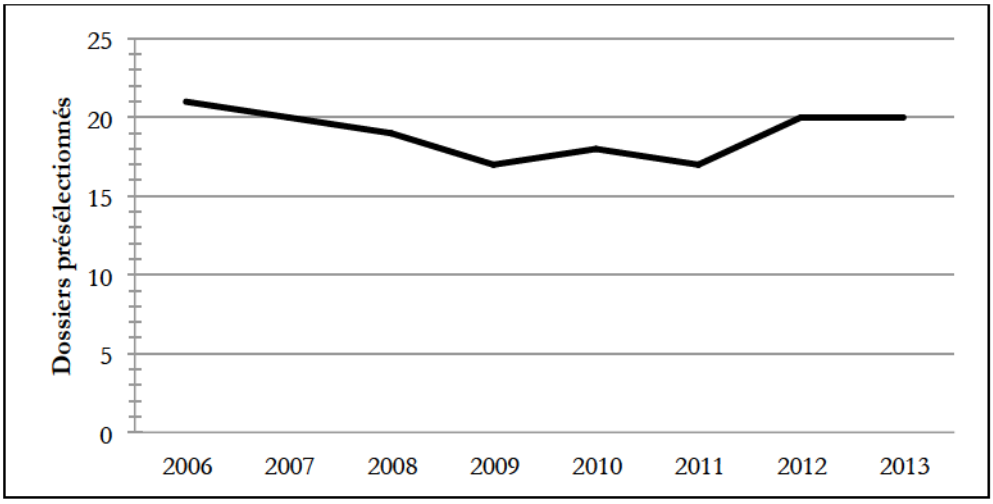
ANNEXE 5 : DONNEES STATISTIQUES COMPLEMENTAIRES SUR LES FEMMES SELECTIONNEES AU CONCOURS « ENTREPRENDRE AU FEMININ » 2006-2013

Données générales sur le concours :

Représentations par départements francs-comtois des femmes sélectionnées au concours

Département	Fréquence
Doubs (25)	41,40%
Jura (39)	23,70%
Haute-Saône (70)	25,00%
Territoire de Belfort (90)	6,60%
NSP	3,30%

Effectifs retenus chaque année



Données générales sur les femmes sélectionnées au concours :

Age

	Fréquence
Non réponse	0,70%
21<25	11,80%
26<30	22,40%
31<40	29,60%
41<50	23,70%
51<60	11,20%
+ de 60	0,70%
Total	100,00%

Dernier diplôme obtenu

	Fréquence
Aucun diplôme	5,90%
Certificat d'étude primaire	0,70%
Brevet des Collèges	2,00%
CAP/BEP	25,00%
Baccalauréat/Brevet Professionnel	24,30%
Bac+2 (Deug, DUT, BTS, Diplôme des professions sociales et de la santé...)	23,70%
Licence	8,60%
Bac +5	8,60%
3ème cycle universitaire ou Grande école	1,30%
Total	100,00%

Situation professionnelle avant l'installation

	Fréquence
En recherche d'emploi	61,20%
Salariée	25,00%
Travail indépendant	5,30%
Etudiante	3,90%
Bénéficiaire de minimas sociaux	2,60%
Non-réponse	2,00%
Total	100,00%

Situation matrimoniale

	Fréquence
Célibataire	28,30%
En concubinage	25,00%
Mariée	34,20%
Divorcée	8,60%
Veuve	2,00%
NSP	2,00%
Total	100,00%

Objectifs recherchés dans l'installation

	Effectifs	Fréquence
Créer et développer votre entreprise	117	77,00%
Créer votre emploi	92	60,50%
Créer des emplois	93	61,20%
Créer et développer un nouveau produit ou service	79	52,00%
Etre indépendante	91	59,90%

NSP	3	2,00%
Autre	8	5,30%
Total / répondants	152	

Données sur les enfants des femmes sélectionnées au concours :

Présence ou non d'enfants au moment de la présentation au concours

	Fréquence
Oui	61,80%
Non	36,20%
NSP	2,00%
Total	100,00%

Nombre d'enfants

	Fréquence
Non réponse	38,80%
1	15,80%
2	25,00%
3	15,10%
4 et plus	5,30%
Total	100,00%

Age des enfants

	Effectifs	Fréquence
0-4	27	17,80%
5-9	34	22,40%
10-14	30	19,70%
15-19	26	17,10%
20-24	21	13,80%
25-29	15	9,90%
30-34	10	6,60%
35-39	3	2,00%
Non réponse	60	
Total / interrogés	152	

Données sur l'entreprise des femmes sélectionnées au concours :

Situation de l'entreprise (à partir de la classification des unités urbaines 2010, INSEE)

	Fréquence
Rural	33%
Urbain	67%
Total	100%

Situation du domicile (à partir de la classification des unités urbaines 2010, INSEE)

	Fréquence
Rural	45%
Urbain	54%
Total	100%

Distance (en km) séparant le domicile de l'entreprise

	Fréquence
Non réponse	0,70%
0	41,40%
1 à 10	32,20%
11 à 20	13,80%
21 à 30	3,30%
plus de 30	8,60%
Total	100,00%

Mode d'acquisition de l'entreprise

	Fréquence
Création	78,30%
Reprise	19,70%
NSP	2,00%
Total	100,00%

Secteur d'activité de l'entreprise

	Fréquence
Commerce	53,90%
Artisanat	13,80%
Services aux personnes	19,70%
Services aux entreprises	5,30%
Industrie	2,00%
Agriculture	5,30%
Total	100,00%

Forme juridique de l'entreprise

	Fréquence
SARL	30,90%
SAS	0,70%
EI	33,60%
EIRL	1,30%
EURL	24,30%
EARL	0,70%

NSP	3,90%
Autre	3,30%
Total	100,00%

Nombre de salarié-e-s

	Fréquence
Aucun salarié	53,00%
de 1 à 3 salarié-e-s	40,40%
de 4 à 9 salarié-e-s	4,60%
10 salarié-e-s et plus	2,00%
Total	100,00%

Données sur la participation de l'entourage dans l'entreprise :

Rôle de l'entourage

	Fréquence
Oui	98,00%
Non	2,00%
Total	100,00%

Définition de l'entourage

	Fréquence
Conjoint	42,20%
Enfants	16,30%
Parents	36,70%
Famille élargie (hors parents)	36,10%
Amis	34,70%
NSP	30,60%

Manières dont l'entourage à jouer un rôle

	Conjoint	Amis	Collatéraux	Enfants	Famille par alliance	Famille élargie	Parents	NSP	Total
Mise à dispositions locaux / terrains / matériel	1	0	1	0	0	0	1	0	3
Travail structurel dans	5	0	1	1	0	0	0	1	8

l'entreprise									
Travail ponctuel dans l'entreprise	5	0	1	4	0	1	3	10	24
Aides aux tâches domestiques / éducatives	0	0	0	0	0	1	6	2	9
Conseils à l'installation / partage d'expériences	8	4	4	0	1	0	11	14	42
Conseils produits / services	3	7	4	0	0	2	5	14	35
Aides financières / caution	1	0	1	0	0	2	9	11	24
Absence de soutien moral / découra-gements	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Travaux / rénovation	9	4	2	2	0	1	5	16	39
Soutien moral / encoura-gements	16	14	10	4	0	1	21	89	155
Aide au montage projet / démarches administra-tives	6	2	2	1	0	0	7	10	28
Total	54	31	26	12	1	8	68	168	368

Membres de la famille travaillant dans l'entreprise

	Fréquence
Oui	29,60%
Non	61,20%
NSP	9,20%
Total	100,00%

ANNEXE 6 : CORPUS D'ENQUETE-E-S DETAILLES

Prénom fictif	Profession	Âge	Sexe	Profession du père	Profession de la mère	Profession du conjoint
André	Menuisier Charpentier	60	H	Menuisier	Au foyer	Assistante sociale
Anissa	Auto-école	42	F	Ouvrier	Au foyer	Infirmière
Antoine	Entreprise espaces verts	55	H	Agriculteurs		Espaces verts
Bernard	Electricien	50	H	Militaire	Employée de crèche	Aide-soignante
Camille	Commerçante	26	F	Enseignant	Directrice de crèche	Bijoutier
Caroline	Recherche & Développement	44	F	Expert comptable	Au foyer	Assistant pharmacien
Cécile	Commerçante	39	F	Ouvrier	Ouvrière	Agriculteur
Christian	Peintre bâtiment	53	H	Cheminot	Au foyer	Secrétaire
Christine	Restauratrice	58	F	Chaudronnier soudeur	Employée de ménage	Agriculteur
Corinne	Commerçante	46	F	Fonctionnaire	Au foyer	Transporteur routier
Didier	Formateur informatique	58	H	Enseignant	Au foyer	Assistante direction
Dorothée	Traiteure	37	F	?	Commerçante	Assureur indépendant
Emile	Entrepreneur travaux forestiers - ETF	55	H	Agriculteur	Agricultrice	Assistante maternelle
Eric	Scieur-raboteur	61	H	Scieur raboteur	Au foyer	Au foyer
Ernest	Couvreur	50	H	Couvreur	Au foyer	Secrétaire de l'entreprise
Evelyne	Maitresse d'œuvre	56	F	Agriculteur	Agricultrice	Ingénieur
Fabrice	ETF	53	H	Charpentier	Au foyer	Service à la personne
Fanny	Tapissière	38	F	Représentant de commerce	Commerçante	Infirmier
Franck	Artisan d'art	42	H	Agriculteur	Agricultrice	Secrétaire lycée
Françoise	Lingère	51	F	Ouvrier	Ouvrière	Consultant
Gilbert	Artisan	64	H	Layetier	Au foyer	Secrétaire mairie
Gontran	Agriculteur	53	H	Agriculteur	Agricultrice	Agricultrice
Guillaume	Agriculteur	53	H	Agriculteur	Agricultrice	Agricultrice
Hélène	Agricultrice	26	F	Agriculteur	Agricultrice	Agriculteur
Hyacinthe	Commerçante	57	F	Ouvrier	Aide comptable	Expert-comptable
Ingrid	Décoratrice d'intérieur	33	F	Fonctionnaire	Assistante maternelle	Militaire
Isabelle	Restauratrice	44	F	Cheminot	Infirmière	Employé
Jacques	ETF	51	H	Sylviculteur	Au foyer	Employée
Jessica	Directrice pompes funèbres	46	F	Employé GDF	Secrétaire	Mécanicien
Joël	Carreleur	40	H	Carreleur	Secrétaire de l'entreprise	Aide-soignante
Justine	Auto-école	30	F	Plombier	Educatrice	Employé travaux publics
Laetitia	Bijoutière	24	F	Electromécanicien	Assistante maternelle	Conducteur de travaux
Laurent	ETF	58	H	Agriculteur	Agricultrice	Secrétaire de

						l'entreprise
Lucie	Restauratrice	56	F	?	Employée dans l'armée	Gérant de l'entreprise
Maëva	Infographiste	31	F	Directeur comité interpro.	Avocate	Employé bâtiment
Manuel	Scieur	62	H	Salarié agricole	Salariée agricole	Employée
Marie	Commerçante	39	F	Ouvrier	Ouvrière	Chef équipe usine
Marie-Claire	Services à la personne	53	F	Agriculteur	Agricultrice	Agent de maitrise
Marie-Louise	Agricultrice	60	F	Agriculteur	Agricultrice	Agriculteur
Marine	Auto-école	27	F	Plombier	Educatrice	Facteur
Mathieu	Agencement bâtiment	47	H	Employé d'une entreprise de matériaux	Au foyer	Professeure
Maurice	Pâtissier traiteur	62	H	Transporteur	Au foyer	Vendeuse dans l'entreprise
Michel	Electricien	64	H	Plombier	Au foyer	Employée
Mickaël	Façadier	45	H	Employé papeterie	Au foyer	Secrétaire de l'entreprise
Nadine	Café-restaurant	44	F	Commerçant	Commerçante	Employé de l'entreprise
Nathalie	Organisatrice mariage	45	F	Fonctionnaire	Au foyer	Cadre supérieur
Nicole	Couturière	60	F	Employé de commerce	Employée de commerce	Professeur
Oscar	Café-restaurant	44	H	Employé de commerce	Fonctionnaire	Travaille dans l'entreprise
Patricia	Ingénieure	44	F	Ingénieur	Enseignante	Ingénieur
Patrick	Agriculteur	45	H	Agriculteur	Agricultrice	Agricultrice
Paul	Agriculteur	65	H	Agriculteur	Agricultrice	Employée CAT
Philippe	Agriculteur	48	H	Agriculteur	Agricultrice	Aide à la personne
Pierre	Agriculteur	58	H	Agriculteur	Agricultrice	Assistante sociale
Raymond	ETF	56	H	Salarié agricole	Salariée agricole	Educatrice spécialisée
Rémy	Programmeur logiciel	35	H	Enseignant	Assistante de direction	Professeure
Robert	Agriculteur	76	H	Agriculteur	Agricultrice	Agricultrice
Roger	Plombier	32	H	Plombier	Au foyer	Secrétaire de l'entreprise
Rose-Marie	Productrice d'huile	43	F	Informaticien	Enseignante	Architecte indépendant
Samuel	Agenceur intérieur	66	H	Employé entreprise bâtiment	Au foyer	Employée
Sophie	Maroquinière	32	F	Employé de banque	Artisane	Viticulteur
Tatiana	Coiffeuse	43	F	Soudeur	Secrétaire	Chauffeur routier
Thomas	Agriculteur	55	H	Agriculteur	Agricultrice	Aide à la personne
Véronique	Assistante d'entreprise	46	F	Mécanicien	Ouvrière	Garagiste indépendant
Virginie	Location de bateaux	59	F	Commerçant	Commerçante	Cadre supérieur

ANNEXE 7 : CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES DU CORPUS

Prénoms fictifs	Entreprise en activité	Age de l'entreprise	Nb. de salariés	Forme juridique	Secteur d'activité Code NAF	Mode d'acquisition
André	Non	20	2	SARL	Construction	Création
Anissa	Oui	1	0	EURL	Autres activités de services	Création
Antoine	Oui	8	0	EI	Activités de services administratifs et de soutien	Reprise
Bernard	Non	19	1	EURL	Construction	Création
Camille	Oui	1	0	EURL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Caroline	Oui	9	6	SAS	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Création
Cécile	Oui	1	0	SARL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Christian	Oui	26	1	EI	Construction	Création
Christine	Oui	7	1	EI	Hébergement et restauration	Reprise
Corinne	Oui	1	0	EURL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Didier	Oui	29	0	SARL	Autres activités de services	Création
Dorothée	Oui	2	0	EI	Hébergement et restauration	Création
Emile	Oui	3	0	EI	Agriculture, sylviculture et pêche	Création
Eric	Oui	36	4	SARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Ernest	Oui	15	10	SARL	Construction	Reprise fam.
Evelyne	Oui	7	0	EURL	Activités de services administratifs et de soutien	Création
Fabrice	Oui	18	0	EI	Agriculture, sylviculture et pêche	Création
Fanny	Oui	4	0	EURL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Franck	Oui	7	0	EI	Construction	Reprise
Françoise	Oui	2	0	EI	Autres activités de services	Création
Gilbert	Non	24	3	EI	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Reprise fam.
Gontran	Oui	34	0	EARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Guillaume	Oui	27	0	EARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise
Hélène	Oui	2	1	GAEC	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Hyacinthe	Non	5	0	EURL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Ingrid	Oui	2	2	EURL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Reprise
Isabelle	Non	2	2	EURL	Hébergement et restauration	Reprise
Jacques	Oui	18	0	EI	Agriculture, sylviculture et pêche	Création
Jessica	Oui	4	4	EURL	Autres activités de services	Reprise
Joël	Oui	5	3	SARL	Construction	Reprise fam.

Justine	Oui	6	1	SARL	Autres activités de services	Création
Laetitia	Oui	2	0	EI	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Reprise
Laurent	Oui	29	6	SARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Création
Lucie	Oui	8	3	EURL	Hébergement et restauration	Reprise
Maëva	Oui	3	0	EI	Information et communication	Création
Manuel	Oui	7	0	EI	Agriculture, sylviculture et pêche	Création
Marie	Oui	1	0	SARL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Marie-Claire	Oui	5	18	EURL	Autres activités de services	Création
Marie-Louise	Non	4	0	GAEC	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Marine	Oui	6	1	SARL	Autres activités de services	Création
Mathieu	Oui	14	9	SARL	Construction	Création
Maurice	Oui	35	8	SARL	Hébergement et restauration	Création
Michel	Oui	39	1	EURL	Construction	Création
Mickaël	Oui	10	2	EURL	Construction	Création
Nadine	Oui	18	1	EI	Hébergement et restauration	Reprise fam.
Nathalie	Oui	4	0	EIRL	Autres activités de services	Création
Nicole	Non	2	0	EI	Autres activités de services	Création
Oscar	Non	13	0	EI	Hébergement et restauration	Reprise
Patricia	Oui	8	8	SARL	Industrie manufacturière	Reprise
Patrick	Oui	16	1	EARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Paul	Oui	37	0	EI	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Philippe	Non	28	0	EARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Pierre	Oui	31	0	GAEC	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Raymond	Oui	20	3	SARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Création
Rémy	Oui	14	0	SARL	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Création
Robert	Non	35	0	EARL	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Roger	Oui	9	3	EURL	Construction	Reprise fam.
Rose-Marie	Non	3	0	SARL	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Samuel	Non	5	0	EI	Construction	Création
Sophie	Oui	5	0	EI	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Création
Tatiana	Non	1	1	EURL	Autres activités de services	Création
Thomas	Oui	28	0	EI	Agriculture, sylviculture et pêche	Reprise fam.
Véronique	Oui	5	0	EI	Activités de services administratifs et de soutien	Création
Virginie	Oui	5	0	SARL	Transports et entreposage	Création

ANNEXE 8 : VARIABLES ET INDICATEURS RETENUS POUR L'ANALYSE

Tableau 1: Variables retenues pour l'élaboration des catégories conceptualisantes

Profession	…
Age à l'installation	Age moyen Age médian
Sexe de l'entrepreneur-e	Homme Femme
Organisation du travail	**Mode d'exercice :** - parental - conjugal - fraternel - indépendant **Organisation conjugale :** - travaillent ensemble - seul Ego est indépendant-e - deux indépendants dans des structures différentes
Inscription intergénérationnelle de l'indépendance	**Type d'accès à l'indépendance :** - création - reprise - reprise familiale **Indépendance entre générations :** - saute une génération (pas les parents) - pas d'indépendant aux générations précédentes - dynasties d'indépendants - seuls les parents indépendants
Transmission par les parents	**De l'indépendance :** - par le père - par la mère - par les parents **Indépendance dans la fratrie :** - frère-s - sœur-s - Ego uniquement

	Place d'Ego dans la fratrie : - ainé-e - milieu de fratrie - benjamin-e **Type de fratrie :** - féminine - masculine - mixte **Transmission de l'entreprise familiale :** - à Ego - à une sœur - à un frère - ailleurs - nulle part **Similarité du métier d'Ego :** - dans la fratrie - avec la mère - avec le père - seul Ego exerce son activité
Transmission effective ou volontaire aux enfants	**Type de fratrie :** - féminine - masculine - mixte Aux fils Aux filles **Contenu :** - métier - indépendance - entreprise - rien
Pérennité de l'entreprise	Entreprise active Entreprise inactive Entreprise en voie de fermeture

Tableau 2 : Variables retenues pour l'analyse des trajectoires scolaires

Diplômes obtenus	...
Rapport à l'école	Perception de soi à l'école Crédit accordé à l'école Situation financière durant les études (autonomie ou dépendance) Raisons de la fin d'étude (familiale, économique, cursus terminé) Lien entre cursus scolaire et projet professionnel Influence familiale dans le fait de continuer les études Influence familiale dans le choix d'orientation
Modalités de l'orientation scolaire	Contrainte par un tiers Suggérées par les enseignants Choisie par Ego Par dépit
Lien entre cursus scolaire et entreprise	Existence d'un lien direct Pas de lien entre les deux Plus ou moins (savoirs parallèles au secteur d'activité mobilisables dans l'entreprise comme la comptabilité, le secrétariat etc.)

Tableau 3 : Variables retenues pour l'analyse des trajectoires professionnelles

	Type de trajectoires professionnelles :
Expériences professionnelles antérieures	- *Patchwork* dans des secteurs d'activité différents - *Patchwork* dans le même secteur d'activité - Linéaire (carrière en lien avec le diplôme et dans la même branche d'activité)
Modalités d'entrée dans l'activité	Suite au diplôme/formation Par goût pour l'activité

	Par hasard Par le biais d'un personnage clé Par une expérience salariale Par contrainte économique
Mobilité	**Mobilité territoriale :** - Pour raison professionnelle - Pour suivre ses études - Pour raison familiale **Mobilité organisationnelle pour évolution professionnelle :** - Aucune mobilité - Pour raison familiale - Non nécessaire dans la trajectoire
Discriminations vécues	**Discriminations négatives :** - Relative à un handicap - Relative à l'âge - Relative à la spécialisation professionnelle - Relative à l'origine culturelle - Relative au sexe Discrimination positive relative au sexe Présence d'une rhétorique du combat dans le discours

Tableau 4 : Variables retenues pour l'analyse du rapport à l'entreprise et son environnement

Statut juridique de l'entreprise	...
Situation avant l'installation	Se trouvait dans une situation professionnelle stable (CDI, poste à responsabilité, financièrement confortable) Se trouvait dans une situation professionnelle instable (CDD, sans emploi, au foyer)
Raison de l'installation	**Par volonté :** - Exercer sa passion - Moment opportun dans le cycle de vie - Saisir une opportunité - Avoir « l'âme » d'un-e chef-fe d'entreprise - Concilier vie familiale et professionnelle

	- Se réorienter professionnellement **Par défaut :** - Etre plus proche de son logement - Stabiliser son avenir professionnel - Créer son emploi - Soutenir le projet d'un membre de la famille
Inscription sur le territoire	**Lieu d'exercice :** - Facilité à trouver - Difficultés à trouver - Exerce à domicile **Lieu d'origine d'Ego :** - De la région - D'une autre région française - De l'étranger **Intégration locale :** - Facilités à s'intégrer - Difficultés à s'intégrer
Dimension économique	**Emprunts bancaires :** - En cours de remboursement - Soldés - Contractés auprès des membres de la famille - Aucun emprunt **Autres apports :** - Apport personnel dans l'entreprise - Dispositif de l'assurance chômage - Réception de prix **Salaires :** - Perçoit un salaire lui permettant de subvenir à ses besoins - Perçoit un salaire insuffisant pour subvenir à ses besoins - Ne perçoit aucun salaire
Contraintes et avantages	**Contraintes de l'activité :** - Administratif et comptabilité - Variations de l'activité dans le journée ou

	dans un temps plus long - Incertitude de l'avenir - Endosser des responsabilités - Horaires extensifs, peu de temps hors entreprise - Charges excessives **Avantages de l'activité :** - Liberté dans la gestion du temps de travail - Etre indépendant dans les décisions et le travail - Faire ce qu'on aime - Concilier vie professionnelle et vie personnelle - Travailler à domicile
Emploi du temps	**Jours de repos :** - Dispose d'un jour de repos hebdomadaire -Dispose de deux jours de repos hebdomadaires - Dispose de plus de deux jours - Ne dispose d'aucun jour de repos **Nombre d'heures de travail hebdomadaire :** - Moins de 35h - Entre 35h et 45h - Entre 45h et 55h - Plus de 55h
Représentations du-de la bon-ne entrepreneur-e	Être un-e bon-ne gestionnaire Satisfaire ses client-e-s comme preuve de compétence Ne jamais s'avouer vaincu Réussir à gérer vie personnelle et professionnelle Savoir trouver les informations nécessaires Faire ce qu'on aime Ne pas travailler sans salaire Être à l'écoute de son équipe Prendre des risques mesurés Être toujours dans l'incertitude Avoir une importante capacité de travail Être polyvalent Pouvoir Embaucher Doute d'être un-e bon-ne chef-fe d'entreprise

Développement de l'entreprise	**Personnels de l'entreprise :** - Aucun employé - Présence de stagiaires non rémunéré-e-s - Présence de salarié-e-s **Projet d'embauche :** - Préférence hors du cadre familial - Préférence pour les membres de la famille - Crainte d'embaucher - Economiquement impossible - Embauche si besoin ultérieur - Refus d'embaucher
Encadrement professionnel	**Organismes d'accompagnement à la création-reprise :** - Sollicitation de plusieurs structures d'accompagnement - Satisfaction - Insatisfaction **Comptable :** - Trouvé dans le réseau amical ou familial - Conseillé par un tiers - Choisi hors réseau de connaissance **Association professionnelle :** - Pour être moins seul-e - Pour accroître son réseau - Par militantisme
Relation clients	Gêne lorsqu'il est question d'argent avec les clients Primat de la satisfaction client sur la recherche de profit Importance du professionnalisme Importance du réseau relationnel **Représentations clientèle :** - Clients contraignants - Proximité avec les clients Disposait déjà d'une clientèle avant l'installation

Tableau 5 : Variables retenues pour l'analyse des liens entre la famille et l'entreprise

Vie familiale	**Situation à l'installation :** - Seul-e - En couple - Présence de jeunes enfants - Présence d'enfants « autonomes » - Absence d'enfant **Situation du conjoint :** - Situation professionnelle stable du conjoint (CDI, temps complet...) - Situation professionnelle instable du conjoint (CDD, temps partiel, Intérim...) **Situation économique :** - Dépendance financière vis-à-vis du conjoint - Dépendance financière vis-à-vis de l'entreprise - Indépendance financière **Organisation familiale :** - Jongle pour la garde des enfants - Amène ses enfants dans l'entreprise - Aménage son temps de travail pour s'occuper de ses enfants **Soutien du conjoint à l'installation :** - L'entreprise comme projet conjugal - Choix d'installation indépendant de l'avis du conjoint - Choix d'installation dépendant de l'avis du conjoint **Type de soutien du conjoint :** - Soutien moral - Soutien domestique - Peu de soutien domestique
Séparation vie personnelle et professionnelle	Travaille dans un local extérieur Travaille à domicile Travaille à domicile en observant des règles strictes de séparation des espaces et des temps

Relations aux parents	Liens forts au sein du cercle familial Liens distendus au sein du cercle familial Relations conflictuelles avec la mère Relations conflictuelles avec le père Similarité avec le père Similarité avec la mère Parents souvent absents pour raisons professionnelles Père souvent absent pour raisons professionnelles Mère souvent absente pour raisons professionnelles Elevé-e par un tiers Transmission de représentations sexuées par la mère
Relations dans la fratrie	Distinctions faites dans la fratrie par les parents Relations conflictuelles avec un frère Relations conflictuelles avec une sœur Similarité avec un frère Similarité avec une sœur Liens forts entre collatéraux Liens distendus entre collatéraux Volonté d'embaucher dans la fratrie Similarité dans l'orientation professionnelle
Participation de la famille	**Soutien de la famille :** - Mobilisation des activités professionnelles pour bénéficier d'avantages - Travaille avec des membres de la famille - Aucun **Conjoint-e :** - Travaille quotidiennement dans l'entreprise - Travaille ponctuellement dans l'entreprise - Aide matérielle (logistique, petits travaux...) - Aide financière (prise en charge des frais domestique)

	- Aide au montage du projet (conseil et accompagnement dans les démarches) **Collatéraux :** - Travaille quotidiennement dans l'entreprise - Travaille ponctuellement dans l'entreprise - Aide matérielle (logistique, petits travaux...) - Aide financière (prêt d'argent, achat dans l'entreprise...) - Aide immatérielle (conseil) **Parents :** - Travaille quotidiennement dans l'entreprise - Travaille ponctuellement dans l'entreprise - Aide matérielle (logistique, préparation des repas, garde des enfants...) - Aide financière (caution, prêt d'argent, avance sur héritage...) - Absence d'aide financière - Aide immatérielle (conseils, accompagnement dans les démarches, encouragements...) **Enfants :** - Travaille quotidiennement dans l'entreprise - Travaille ponctuellement dans l'entreprise - Aide dans l'entreprise
Représentations dans la famille de l'entrepreneuriat	Procure de la fierté Demande de la persévérance et du courage Concrétisation qui confère confiance dans le projet Installation d'Ego comme une évidence Incompréhension car contraignant et peu rémunérateur Créé de l'envie/de la jalousie Inquiétude car incertitude et prise de risque Distance de la famille vis-à-vis de l'entreprise
Projets d'avenir	**Transmission de l'entreprise :** - A un fils - A une fille

	- Refus de transmettre aux enfants - A un salarié - A un tiers hors cercle familial ou professionnel - Ne se prononce pas Perception positive de l'avenir de l'entreprise Perception négative de l'avenir de l'entreprise **Projets personnels** : - Mêlés à l'entreprise : pérenniser l'entreprise - Soumis à l'entreprise : compromis par l'entreprise - Indépendants de l'entreprise : volonté d'avoir plus de temps pour soi et les siens - Aucun **Projets pour les enfants :** - Dans ses pas de par leurs qualités et compétences - Dans ses pas, dans l'entreprise - Ailleurs

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Liste des figures

Figure 1 : Unité d'observation choisie pour l'analyse des généalogies 33

Figure 2 : Typologie des entrepreneur-e-s 78

Figure 3 : Situation professionnelle des femmes avant le projet de création-reprise d'entreprise..... 130

Figure 4 : Secteurs d'activités des entreprises initiées par les femmes du concours..... 136

Figure 5 : Formes juridiques des entreprises présentées au concours 139

Figures 6 : Formes juridiques simplifiées des entreprises présentées au concours..... 139

Figure 7 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des successeur-e-s 158

Figure 8 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des déshéritiers 174

Figure 9 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des déshéritées 174

Figure 10 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des *self-made men* 193

Figure 11 : Modélisation des principaux éléments du rapport à l'entreprise des *self-made women* 194

Figure 12 : Présence d'enfants au moment de l'installation des femmes sélectionnées au concours 205

Figure 13 : Distance séparant le domicile de l'entreprise des femmes sélectionnées au concours (en km) 209

Figure 14 : Rôle de l'entourage dans l'installation des femmes sélectionnées au concours 215

Figure 15 : Rôle des parents dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours 216

Figure 16 : Rôle des collatéraux dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours 217

Figure 17 : Rôle du conjoint dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours..... 217

Figure 18 : Situation matrimoniale des femmes sélectionnées au concours 220

Liste des tableaux

Tableau 1 : Corpus d'enquêté-e-s au moment de l'entretien 28

Tableau 2 : Récapitulatif des invariants sociaux des successeur-e-s et sacrifiées 54

Tableau 3 : Récapitulatif des invariants sociaux des déshéritées et déshéritiers 63

Tableau 4 : Récapitulatif des invariants sociaux des self-made wo-men 71

Tableau 5 : Diplôme le plus élevé du créateur selon son sexe en 2010, en France (en %) .. 95

Tableau 6 : Des créatrices plus diplômées mais moins expérimentées en 2006, Franche-Comté (en %) 111

Tableau 7 : Schémas de trajectoires des enquêté-e-s avant la création-reprise d'entreprise 121

Tableau 8 : Récapitulatif des formes juridiques des entreprises du corpus 140

Tableau 9 : Types de transitions professionnelles un an après une naissance, selon le sexe et le rang de naissance 204

Tableau 10 : Age des enfants lors de l'installation des femmes sélectionnées au concours 206

Tableau 11 : Participation de la famille au travail dans l'entreprise des femmes sélectionnées au concours 214

Tableau 12 : Existence d'un entourage entrepreneurial selon le sexe du créateur en France en 2010 (en %) 218

Tableau 13 : Principaux éléments traduisant l'articulation famille-entreprise 285