



HAL
open science

De l'héritier au self-made-man : enjeux familio-professionnels des très petites entreprises de l'Arc jurassien franco-suisse

Maylis Sposito

► **To cite this version:**

Maylis Sposito. De l'héritier au self-made-man : enjeux familio-professionnels des très petites entreprises de l'Arc jurassien franco-suisse. Dominique Jacques-Jouvenot; Yvan Droz. Faire et défaire des affaires en famille, Presses universitaires de Franche-Comté, pp.85-106, 2015, Les Cahiers de la MSHE, 978-2-84867-532-9. hal-03250299

HAL Id: hal-03250299

<https://univ-fcomte.hal.science/hal-03250299v1>

Submitted on 4 Jun 2021

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.

Faire et défaire des affaires en famille

sous la direction de
Dominique JACQUES-JOUVENOT
et Yvan DROZ



Illustration de couverture :
© Simon Calla

FAIRE ET DÉFAIRE
DES
AFFAIRES EN FAMILLE

PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCHE-COMTÉ
N° 1336

Collection « LES CAHIERS DE LA MSHE LEDOUX »
dirigée par Philippe Barral
n° 21

Série « Comportements, risques, santé »
Responsable : André Didierjean
n° 1

UFR des Sciences du Langage, de l'Homme et de la Société
30-32, rue Mégevand
25030 Besançon cedex

DIFFUSION
CID – 18-20, rue Robert Schuman – 94220 CHARENTON-LE-PONT

© PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCHE-COMTÉ – 2015
Mise en page : Marie Gillet

ISBN : 978-2-84867-532-9 – EAN : 9782848675329
ISSN : 1771-8988

FAIRE ET DÉFAIRE
DES
AFFAIRES EN FAMILLE

Textes publiés sous la direction de
Dominique JACQUES-JOUVENOT
et Yvan DROZ

*Ouvrage publié avec le concours de l'Union européenne,
dans le cadre du projet Interreg IV-A France-Suisse*

De l'héritier au *self-made-man* : enjeux familio-professionnels des très petites entreprises de l'Arc jurassien franco-suisse

Maylis SPOSITO

Le projet de recherche Interreg IV a pour objectif d'analyser les enjeux socio-économiques des situations de rupture de trajectoire dans les très petites entreprises (TPE) rurales de l'Arc jurassien franco-suisse. L'entreprise – et plus précisément sa taille – se trouve donc être l'élément convergeant entre le petit industriel, l'artisan-commerçant, la *start-up*, l'agriculteur ou l'entrepreneur de travaux forestiers (ETF). De nombreux travaux sociologiques ont été réalisés sur des secteurs d'activité particuliers, tel que l'artisanat (Zarca, 1986) ou encore le commerce (Gresle, 1981). En abordant la question de l'entreprise par le biais de sa taille et non celui du secteur comme variable déterminante, nous sommes effectivement confrontés à des situations éclectiques relativement aux branches professionnelles auxquelles appartiennent les acteurs. Nous souhaitons par conséquent, aborder l'entreprise tant dans son acception patrimoniale, familiale qu'économique et juridique. Bien que le projet de recherche traite spécifiquement des situations de ruptures familiales dans les TPE, cet aspect sera traité ultérieurement dans cet ouvrage, puisqu'il ne façonne pas le cœur de notre propos. Nous souhaiterions ici interroger ce que la famille fait au travail, à l'inverse d'une analyse des situations de travail

où la famille est présente, comme l'on fait les auteurs susnommés. Ainsi, en analysant le travail indépendant au prisme de la famille, nous montrerons les divergences existantes à travers une typologie qui émane du travail empirique : les héritiers et les créateurs. Ces deux catégories d'entrepreneurs ne se réfèrent pas aux mêmes rhétoriques professionnelles et nous donnent à voir les dispositifs mis en place par les uns et les autres dans leur gestion de l'entreprise familiale. De ce fait, en premier lieu, nous expliciterons le projet de recherche Interreg IV ainsi que le balisage territorial de l'enquête en y apportant l'ensemble des éléments de définition qui lui sont relatifs. En second lieu, nous soulignerons la manière dont la famille agit sur l'entreprise dès ces prémices. Nous reviendrons également sur la typologie héritiers et créateurs ainsi que sur les principaux traits qui les caractérisent. Enfin dans la dernière partie de cet article, nous reviendrons, à travers la typologie, sur les stratégies mises en place par les chefs d'entreprise pour assurer la pérennité de l'entreprise.

I. Le projet Interreg IV : des enjeux similaires en France et en Suisse malgré la frontière

1. Quelques éléments de définition démo-géographiques

a. Une frontière, un territoire ?

Avant de proposer des pistes de réflexion pour la compréhension du maillage entrepreneurial de l'Arc jurassien et de l'organisation des TPE, il convient de revenir plus précisément sur les éléments de définition relatifs au projet. L'Arc jurassien franco-suisse est un territoire transfrontalier autour duquel se tisse un certain nombre de liaisons et de coopérations qui soulignent une continuité historique de collaboration. L'enquête en cours se focalise donc sur cette zone géographique aux frontières définies, regroupant les quatre départements francs-comtois (Doubs, Jura, Haute-Saône et Territoire de Belfort), trois cantons suisses (Vaud, Jura, Neuchâtel) ainsi que la partie située au nord du canton de Berne, communément nommée le Jura Bernois. Les données mises à jour régulièrement par l'Observatoire statistique transfrontalier de l'Arc Jurassien (OSTAJ) font état, en 2010, d'une population totale de 2 337 420 habitants, la répartition entre la population romande et la population franc-comtoise étant approximativement équivalente¹.

1. Ces chiffres sont issus des différents documents intitulés « Portraits de territoires » mis en ligne par l'OSTAJ sur la base des données issues respectivement de l'INSEE (Recen-

Ainsi, l'Arc jurassien est une région frontalière dont la dynamique économique, impulsée notamment par l'horlogerie, est principalement marquée par le passage journalier de travailleurs entre les deux pays. L'histoire des deux États limitrophes convergera vers une série de migrations d'individus porteurs de savoir-faire microtechniques, ce territoire constituant de fait, un important bassin d'emploi pour les actifs européens. Nous pouvons noter, pour appuyer notre propos, que plus de 278 000 frontaliers² européens travaillent en Suisse, les résidents français étant les plus nombreux avec 146 000 personnes, devant les Italiens (66 000), les Allemands (57 000) et les Autrichiens (8 100). Outre, les flux de travailleurs qui relient les deux pays, certains chercheurs n'hésitent pas à parler d'un « espace dissymétrique mais très complémentaire » (Moine, 2003, p. 33) quant au dynamisme économique et culturel impulsé par le secteur horloger. L'histoire commune de cette région transfrontalière en fait un terrain fertile à la comparaison internationale. L'émergence du dispositif Interreg, à l'initiative de la Communauté de Travail du Jura (CTJ), corrobore l'unité du territoire de l'Arc Jurassien franco-suisse de par le financement de différents projets de recherche dans les régions transfrontalières.

b. Découpage du territoire et définition du rural franco-suisse

Proportionnellement, la partie suisse de l'Arc jurassien est nettement plus peuplée que la partie française. En 2006, la densité de population était de 71,5 hab./km² côté français contre 207,1 hab./km² côté suisse³. La Franche-Comté est une région industrielle, la première en France par son emploi dans ce secteur (Daumas, 2012), mais elle reste une région où les territoires ruraux sont dominants, structurés autour de trois principaux pôles urbains : Besançon, Belfort et Montbéliard. Une taxinomie binaire, entre urbain et rural, des communes franc-comtoises laisse apparaître que sur 1 785 communes recensées en 2010, 89 % sont considérées comme rurales⁴. Mais cette dichotomie rural-urbain, qui repose essentiel-

sement de la population – RP 2009) et de l'OFS (Recensement fédéral de la population – RFP 2010).

2. OFS, *Activité professionnelle et temps de travail – Indicateur Frontaliers*, 4^e trimestre 2013.
3. OSTAJ, *Portraits de territoires*, [En ligne] <http://www.ostaj.org/atlas-cartographique.html>.
4. INSEE, *Définitions et méthodes*, « Unités urbaines 2010 », [En ligne] http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=zonages/unites_urbaines.htm.

lement sur la variable quantitative du nombre d'habitants par commune⁵, ne prend pas en compte les diverses échelles de distinction entre les aires périurbaines, les villes isolées etc., ni des indicateurs qualitatifs et les modifications historico-culturelles de l'espace rural (Perrier-Cornet, 2002). Si l'on intègre ces variables, la Franche-Comté se subdivise alors en onze aires urbaines, regroupant 957 communes urbaines ou périurbaines⁶, le reste du territoire rassemblant les communes (829) qui constituent l'espace à dominante rurale⁷. En 1999, les zones à dominante rurale regroupaient donc 46 % des communes franc-comtoises pour un peu plus de la moitié du territoire et le quart de la population.

Relativement au territoire suisse, une même distinction est opérée par l'Office fédéral de la Statistique (OFS) entre « régions urbaines » et « régions rurales ». L'OFS regroupe dans « régions urbaines » les villes-centres, les petites agglomérations périphériques des grandes villes et les villes isolées ; les autres communes constituant l'espace rural⁸. Le recensement fédéral de la population en l'an 2000 faisait état, en Suisse, de 5 864 000 habitants pour les régions urbaines et 2 090 700 habitants pour les zones rurales, soit une proportion de 26,2 % de la population vivant en milieu rural. Notons également que la proportion d'individus résidant en zones urbaines a légèrement diminué entre 1981 et 2011 de 74,5 % à 73,7 %, alors qu'a augmenté, durant la même période, celle en région rurale de 25,5 % à 26,3 %⁹.

5. On considère généralement qu'une commune rurale est une commune de moins de 2 000 habitants. Mais l'INSEE considère comme commune rurale toute commune se situant hors des aires urbaines, c'est-à-dire dont la population ne profite pas régulièrement des services ou perspectives d'emploi des villes et des communes qui les environnent. Bien que cette définition occulte tout de même certaines dimensions de l'espace rural, nous nous appuyerons sur cette base de données qui est néanmoins plus étayée et multifactorielle que la seule délimitation du nombre d'habitants.
6. En Franche-Comté, 92 communes sont strictement urbaines et regroupaient, en 1999, 43 % de la population régionale sur 5,3 % du territoire.
7. Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, *Document régional de développement rural – Franche-Comté. 2007-2013*, [En ligne] http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/FrancheComtev2_valid081105.pdf.
8. Nous nous référons ici à la typologie de base utilisée par l'OFS dans le cadre des différents recensements de la population. Toutes ces données sont accessibles sur le site de l'OFS. Voir également le rapport de l'OFS (Schuler, Dessemontet et Joye, 2005) concernant les niveaux géographiques de la Suisse.
9. Globalement, la population de l'Arc jurassien a augmenté ces deux dernières décennies, mais de manière plus importante dans la partie helvétique (OSTAJ, 2006, *Démographie et mouvements de la population*, [En ligne] http://www.ostaj.org/uploads/media/Demographie_2006.pdf).

Cette classification qui distingue les villes, les agglomérations périurbaines et les communes rurales, que l'on retrouve dans les données de l'INSEE¹⁰ comme dans celles de l'OFS¹¹, se montre ici suffisante pour identifier les territoires où seront localisées les TPE qui s'inscriront dans le cadre de l'enquête Interreg. En effet, les communes rurales ne sont pas ici identifiées uniquement à partir du nombre d'habitants mais en fonction de leur éloignement des principales aires urbaines où se concentrent les infrastructures et l'emploi. Nonobstant, il convient de souligner que les géographes ont développé d'autres niveaux d'analyse pour appréhender les territoires, en fonction notamment de la dynamique économique, touristique, de mobilité, etc.¹² mais ces niveaux de détails ne seront pas usités à l'occasion de cette recherche. Dès lors, chacune des communes présentent sur le territoire de l'Arc jurassien est caractérisée de rurale ou non à partir des classifications officielles de l'INSEE et de l'OFS¹³. Au vu de ces données démographiques et géographiques, il semblait important de remarquer l'étendue des zones rurales dans cette région, et ce de chaque côté de la frontière. En ce sens, nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les TPE en milieu rural, porteuses de services, de commerce de proximité et intriquées dans des réseaux d'interconnaissances, sont des éléments constitutifs du dynamisme économique et social des territoires ruraux.

2. Prépondérance et spécificités des TPE dans l'Arc jurassien

a. Une présence importante des TPE sur le territoire

Nous souhaiterions dès à présent revenir sur les caractéristiques des TPE dans l'Arc jurassien franco-suisse. Il s'agit, d'après la définition

10. Pour les définitions utilisées par l'INSEE, voir *Définitions et méthodes*, [En ligne] <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=zonages/liste-zonages.html>.

11. Pour les définitions utilisées par l'OFS, voir *Statistique suisse*, « Agglomérations et aires métropolitaines 2000 », [En ligne] http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/11/geo/analyse_regionen/04.html.

12. Les géographes ont en effet développé de nombreuses typologies pour caractériser les communes et les territoires : aires urbaines, zones à prédominance urbaine, surfaces agricoles utiles, zones de revitalisation rurale, zones urbaines élargies, pôles urbains, couronnes périphériques, zones de peuplement industriel et urbain, zones d'emploi, bassins de vie, zones économiques en redéploiement, etc. Certaines typologies peuvent ainsi être très détaillées.

13. Pour l'INSEE il s'agit des « Unités urbaines » et pour l'OFS des « Niveaux géographiques de la Suisse ».

des entreprises de la Commission européenne en 2003, d'une entreprise de moins de dix salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas deux millions d'euros. Pour l'ensemble du territoire jurassien, les établissements de moins de dix salariés représentent 90,5 % de l'ensemble des établissements recensés, cette proportion s'élevant à 93 % pour la Franche-Comté et à 87 % pour l'Arc jurassien Suisse¹⁴. En Franche-Comté, ceci équivaut à 77 132 établissements dénombrés en 2009. Notons toutefois que ce sont les entreprises sans salarié qui sont les plus nombreuses sur le territoire susnommé, pourcentage compris entre 57,5 % et 66 % pour la région. Il est donc primordial de nuancer ce constat sur les très petites entreprises puisque les données datant de 2009, ces chiffres ont été enflés par la création en 2008 du statut d'autoentrepreneur, entraînant une floraison de création d'entreprise. En effet, ce statut juridique confère la possibilité au dirigeant d'exercer une activité salariale en complément, tout en bénéficiant d'exonérations et d'avantages au niveau des cotisations. Néanmoins, il semble pertinent de noter que seulement 15 % de l'ensemble des créateurs d'autoentreprises de 2009 ont déclaré un chiffre d'affaires positif au cours du premier trimestre d'installation. En moyenne, pour l'ensemble des autoentrepreneurs, le premier chiffre d'affaires intervient cinq trimestres environ après leur installation (Domens et Pignier, 2012). Il n'en est pas moins que les entreprises de moins de dix salariés sont nombreuses sur le territoire franco-suisse, participant ainsi au maillage économique de la région.

Cependant, il semble pertinent de remarquer que les catégories socioprofessionnelles d'artisans-commerçants-chefs d'entreprise et d'agriculteurs ont nettement diminué¹⁵ sur l'ensemble de la Franche-Comté entre 1999 et 2008 – hormis dans le Doubs pour la catégorie des artisans-commerçants-chefs d'entreprise. C'est ainsi qu'il apparaît intéressant de comprendre les causes tout autant que les conséquences d'une rupture de trajectoire dans les TPE en milieu rural. Néanmoins, bien que cette problématique soit au cœur du projet Interreg, cette dimension sera traitée ultérieurement dans l'ouvrage et ne façonne pas directement le propos de ce chapitre. Nous nous attacherons davantage à exposer l'articulation – ou non – familiale et professionnelle au sein des TPE et la manière de l'appréhender au travers d'une typologie émergente.

14. OSTAJ, *Portrait de territoire 2007*, [En ligne] <http://www.ostaj.org/atlas-cartographique.html>.

15. Données issues du solde de l'évolution 1999-2008, *Recensement de la population 1999-2008*, INSEE.

b. Les TPE, des entreprises familiales ?

Nous nous proposons ici de mettre en perspective de manière plus approfondie les liens familiaux qui font des Très Petites Entreprises, 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). L'entreprise est souvent pensée sous l'égide d'une définition néolibérale comme une entité économique productrice de richesses. Néanmoins, la dimension familio-professionnelle des entreprises est étudiée depuis longtemps en sciences humaines, que ce soit dans les petites et moyennes entreprises ou dans les grandes (Pinçon et Pinçon-Charlot, 2006). Jean-Claude Daumas définit 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 à la génération suivante est un enjeu pour le dirigeant (Daumas, 2010, p. 829). Il convient cependant d'y ajouter un facteur 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, sur la population interrogée, presque trois quarts des entrepreneur(e)s travaillent avec leur conjoint(e) ou avec au moins un membre de leur famille élargie, et ce, au quotidien, puisque ne sont pas prises en considération ici les aides ponctuelles des autres membres de la parentèle.

Les premières pistes délivrées dans cet article prennent appui sur la réalisation de vingt entretiens biographiques avec des chef(fe)s d'entreprise ou leur conjoint(e) en milieu rural¹⁶. Toutes ces entrevues ont été réalisées dans le territoire de l'Arc jurassien franco-suisse, à savoir quinze entretiens en France et cinq en Suisse¹⁷. Parmi les entreprises, huit appartiennent au secteur agricole, trois au commerce, trois aux services, un à l'industrie et cinq à l'artisanat. Nous avons ainsi tenté de nous référer à des situations hétéroclites – relativement aux statuts, au groupe professionnel, au genre, au secteur d'activité – afin d'obtenir un large panel

16. En appréhendant le milieu rural tel que nous l'avons défini antérieurement.

17. Côté français : six dans le département du Jura, six dans le Doubs et trois en Haute-Saône. Côté suisse : deux dans le canton de Vaud, un dans celui du Jura et deux dans le Jura bernois.

de situations dans un souci de représentativité des cas qu'il est possible de rencontrer.

II. Démêler la famille et l'entreprise

1. Les enjeux décisionnels d'une imbrication travail-famille

a. Aux prémices était le couple

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. Néanmoins, l'organisation familiale du travail, qu'il s'agisse d'un couple ou d'une association inter ou intragénérationnelle, relève fréquemment d'une division genrée du travail. L'installation en tant que travailleur indépendant semble être une décision bien fréquemment prise par les deux conjoints puisqu'elle est perçue comme un projet sur le long terme pouvant être envisagé par certains individus comme une forme de mobilité sociale intergénérationnelle, impliquant de fait les autres membres de la famille.

[À la question pourquoi est-ce vous et pas votre frère qui a repris l'entreprise familiale ?]

Non mais bon il avait pas l'épouse pour reprendre un commerce. C'est vrai qu'un commerce familial comme ça il faut vraiment être deux et pis s'entendre comme il faut, pis que chacun y mette... Ça c'est très important (Joël, boucher-charcutier, France).

Cette décision en amont par le couple est corrélée aux diverses configurations auxquelles peut amener l'indépendance professionnelle notamment dans les TPE (Bertaux-Wiame, 2004). Il est effectivement possible que la conjointe¹⁸ exerce, avec ou sans statut, un travail au sein de l'entreprise sans pour autant avoir de place professionnelle clairement définie, son travail relevant davantage de la mobilité, de son adaptation aux différents postes si le besoin, pour l'entreprise, se présente. Il se peut également que la conjointe prenne en charge l'ensemble de la sphère domestique ainsi que l'éducation des enfants sans avoir d'emploi ni dans

18. Rappelons que le taux de création ou de reprise d'entreprises par des femmes est de 30 % en France (INSEE, enquête SINE 2006, [En ligne] http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=sine2006). C'est en ce sens que nous nous focaliserons ici sur le rôle et la place de la conjointe dans cette scène pour représenter la manière la plus courante d'organisation du couple dans le travail indépendant.

l'entreprise, ni à l'extérieur mais palliant de cette manière les difficultés organisationnelles. Dans ces deux configurations, le travail des conjointes est marqué par une importante division genrée des tâches.

Mon père n'allait jamais au magasin, bien moins que moi encore et ma mère ne venait jamais à la boulangerie. Enfin jamais entre guillemets quoi mais la production c'était le domaine de mon père et puis elle s'en occupait pas et pis dès que c'était le domaine de la vente mon père lui disait : « Tu t'en occupes ». Voilà ils avaient chacun leur secteur (Marc, boulanger, Suisse).

D'autre part, la conjointe peut également exercer une activité professionnelle à l'extérieur de l'entreprise, permettant ainsi au conjoint d'adosser cette dernière au salariat de son épouse tout en remédiant aux difficultés économiques éventuelles. De plus en plus, l'activité salariée de la conjointe constitue un apport sécuritaire pour pouvoir envisager la création d'une entreprise individuelle. Notons par ailleurs que ces trois configurations d'organisation conjugo-professionnelle – l'exercice 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 professionnelle de la conjointe en dehors de l'entreprise – ont été rencontrées au cours des entretiens réalisés.

La superposition de la dimension productive et reproductive entraîne également une superposition des statuts sociaux. Si nous nous attardons sur 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 imbrication des rôles infléchit le statut de chacun au sein de l'entreprise. Il est donc courant que la conjointe « donne un coup de main »¹⁹ 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). Au-delà de l'imbrication entre les sphères familiale et professionnelle, le propre du travail indépendant est de se conjuguer au conjugal, impliquant souvent une décision commune, préalable à l'installation²⁰.

19. Expression relevée à plusieurs reprises au cours d'entretiens avec des chef(fe)s d'entreprise ou leur conjoint(e).

20. Cette concordance entre l'alliance et l'installation en tant qu'indépendant est moins systématique en agriculture que dans les autres secteurs d'activité des TPE.

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 (Dominique, ETF, France).

C'est ainsi que ce que soulignait François Gresle à la fin des années 1970, à savoir que la mise en couple ou le mariage précède souvent l'établissement en tant que travailleur indépendant, semble toujours être de mise dans le récit des trajectoires biographiques des entrepreneur(e)s rencontré(e)s. En effet, sur vingt entretiens analysés, seul un des enquêtés s'est installé en tant que travailleur indépendant après avoir été licencié et divorcé. Il nous a donc paru pertinent de souligner les enjeux relatifs à la sphère conjugale pour la TPE, cette dernière supposant « presque obligatoirement la présence active d'une famille qui entoure l'indépendant, l'oriente et le soutient » (Gresle, 1981, p. 487).

b. Anticiper les fragilités économiques pour finalité

Nos interlocuteurs ont en commun de diriger des entreprises reposant sur une comptabilité limitée dans ses capacités prévisionnelles et sur une trésorerie fragile qui ne peut facilement absorber des retards de paiement. Cette tension économique est tangible au cours des entretiens, nommément chez ceux qui n'ont aucun employé et où les comptes de l'entreprise et ceux de la famille sont plus ou moins confondus. Qu'il s'agisse d'une entreprise créée de toutes pièces ou de la reprise d'une affaire familiale, les petits entrepreneurs ont dû investir une grande part de leurs économies dans l'affaire et cet aspect accentue leurs inquiétudes. Or, si les membres de la cellule familiale jouent un rôle souvent déterminant pour l'entreprise, ils n'y ont pas tous un statut, la plupart d'entre eux s'impliquant gratuitement pour soutenir l'activité.

Nous on est les deux [lui et son épouse, qui n'a pas de statut] mais on a de l'aide, ma mère qui est là, qu'aura 90 ans au mois de janvier, et pis le frangin qui vient les lundis et mardis pour m'aider et pis les autres, les frangines surtout le soir quand il faut nettoyer (Joël, boucher-charcutier, France).

La grande majorité des entreprises individuelles n'ont, officiellement, pas de salarié. Seul le chef d'entreprise dégage un salaire de son activité et assure par là même les ressources de la cellule familiale. Le conjoint n'a donc pas toujours de statut professionnel dans l'entreprise, même si ce dernier intervient de manière structurelle. La chambre des

Métiers et de l'Artisanat souligne qu'il est délicat de comptabiliser la part des conjoints exécutant un travail au sein d'une TPE puisque, bien que le fait de déclarer l'activité des conjoints soit obligatoire depuis 2008 dans ce secteur, très peu le sont. 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 très petites entreprises dans des logiques exclusivement capitalistes au vu des nombreux canaux familiaux qui la traversent, et qui en font sa force tout autant que sa faiblesse²¹.

2. Essai de typologie : du maillon générationnel au self-made-man

a. Les héritiers

De l'analyse des premiers entretiens émane une typologie bipolarisée qu'il convient d'explicitier avant de poursuivre. Cette typologie, qui méritera d'être affinée dans l'enquête finale, laisse apparaître des divergences quant aux liens famille-entreprise. Il nous est possible de distinguer deux groupes : les héritiers de structures familiales et les créateurs d'entreprise.

Bien qu'il soit clair que la transmission au sein du cercle familial est multidimensionnelle et ne se résume pas à une simple transmission matérielle via l'entreprise²² (Gollac, 2008), nous nous concentrerons exclusivement sur la reprise, par un des membres de la famille, de l'entreprise, créée quant à elle 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 au moins trois générations. Notons que sur la population composée de vingt enquêtés, sept ont hérité familialement de l'entreprise. Parmi ces sept personnes, six sont les

-
21. La problématique de la rupture à travers l'enchevêtrement famille-entreprise, les inégalités de statuts etc. est traitée par Laurent Amiotte-Suchet dans ce même ouvrage.
 22. 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 chapitre 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.

maillons d'une chaîne de dynastie d'entrepreneurs. La reprise d'une entreprise implique de fait des arrangements qui doivent faire concorder des normes qui peuvent paraître contradictoire tel que mérite et héritage ou encore vie de couple indépendante et fonctionnement économique impliquant la « maisonnée » (Bessière, 2010).

Néanmoins, nous pouvons subdiviser cette catégorie d'héritiers en deux sous-groupes distincts. Ceux qui continuent sur les pas de leurs ascendants, en poursuivant par quasi-mimétisme l'organisation de l'entreprise et ceux qui refondent l'entreprise. Pour ces derniers, qui ont refondé l'entreprise dont ils ont été les récipiendaires, cette reprise leur a ainsi permis de se distinguer de leurs prédécesseurs.

Oui, je suis en train de promouvoir ça, plus que mon père. Bon, mon père a toujours eu des écoles qui venaient mais... maintenant, donner des cours, c'est plus mon idée (Marc, boulanger, Suisse).

Marc souligne plus loin dans l'entretien que ce qu'il tire de positif de son activité réside dans l'héritage qu'il a reçu et la dimension sentimentale qui s'y rattache. Qu'il s'agisse d'ajouter une branche chocolaterie à la boulangerie ou encore de passer en agriculture biologique, le discours semble devenir 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, la catégorie des héritiers, que ces derniers poursuivent ou refondent l'entreprise, adopte un discours où leur responsabilité quant à l'entreprise et à la mémoire familiale est très prégnante soulignant ce dû retour de l'héritage.

b. Les créateurs

Concernant les créateurs, nous pourrions penser que ceux qui appartiennent à ce groupe, porteurs d'une rhétorique professionnelle de *self-made-men*, constituent une catégorie homogène, mais il n'en est rien. En effet, un modèle intermédiaire se dessine, à travers ceux qui s'inscrivent néanmoins dans la continuité de l'héritage. C'est le cas notamment de quatre des enquêtés parmi les treize interrogés. Parmi eux, Romain, qui a acheté l'entreprise dans laquelle il avait été salarié pendant plusieurs années. Lui-même apprenti-repreneur, ce dernier envisage de reproduire ce schème de transmission au moment de sa retraite.

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 (Romain, artisan d'art, France).

Quant aux autres et tout comme Romain, ils affirment une volonté de transmettre leur entreprise à un apprenti-repreneur, hors cadre familial. C'est notamment le cas des entrepreneurs de travaux forestiers, qui peut s'expliquer en grande partie par le rôle dissuasif que jouent les mères dans la transmission à leurs enfants (Shepens, 2004). Cette abnégation induit de fait la nécessité de former un apprenti susceptible de reprendre l'entreprise ultérieurement. Se crée ici, un lien de filiation adoptif, 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 chaîne des générations » (Wacquet, 2008, p. 17).

Pour les autres créateurs, l'investissement dans l'entrepreneuriat se fait davantage dans une optique d'indépendance professionnelle qu'à travers une volonté de pérennité. Ils conçoivent donc le caractère éphémère de l'entreprise qui s'arrêtera avec eux. Ceci concerne notamment les informateurs qui ont créé l'entreprise en souhaitant créer leur emploi suite à une période de chômage ou un licenciement.

C'est la liberté uniquement, je travaille quand je veux, c'est ce que je dis souvent, on travaille beaucoup mais on s'organise soi-même [...] je pense que c'est pour ça que j'ai créé ma boîte rapidement c'est parce que je voulais... non seulement je n'avais pas de travail en continu, je n'avais pas de CDI, mais j'avais envie d'être mon propre patron (Didier, informaticien-formateur, France).

Même dans une vision à long terme, j'ai pas de vision à long terme de l'entreprise. J'ai fait ça parce que j'avais envie de faire ça, j'avais envie de me prouver aussi que je pouvais faire quelque chose, moi-même, gérer quelque chose tout seul, créer, vraiment d'avoir mon entreprise. C'était un but c'est clair mais par contre... quand je vois tous les sacrifices qu'on fait, l'investissement temps, le stress qu'il y a derrière... (Patrick, payagiste, Suisse).

Alors que certains de nos informateurs avancent la perte ou l'absence d'emploi comme tremplin à la création d'entreprise, d'autres avancent la raison d'une aversion relative à la hiérarchie des places et des rôles propre au salariat.

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 (Julie, café-restaurant, France).

Ces créateurs revendiquent donc un besoin d'indépendance professionnelle tandis que les autres ont créé leur propre emploi dans la veine de leur formation initiale. Si l'on regarde de plus près, nous pouvons constater que les créateurs d'entreprises qui revendiquent une indépendance professionnelle sont issus de famille dont les parents étaient eux aussi des travailleurs non-salariés. C'est ainsi qu'une distinction nette entre d'une part des créateurs d'entreprise – reposant sur des emprunts, des investissements personnels corroborés par une rhétorique de *self-made-man* – et d'autre part, des héritiers de structures familiales dont l'outil de production était déjà actif avant la reprise, lierait certaines nuances. En effet, les créateurs dans le dernier cas évoqué peuvent également être considérés comme des héritiers, non de l'outil de production mais d'un ethos professionnel d'indépendant.

Nous avons tenté ici de dresser compendieusement les éléments constitutifs de la typologie émergente des données empiriques afin d'en souligner la visée heuristique dans la dernière partie de ce chapitre.

III. L'indépendance professionnelle au prisme de la typologie créateurs-héritiers

1. Superposition des rôles productifs et reproductifs dans l'espace familio-professionnel

a. Des configurations résidentielles spécifiques

Les travailleurs indépendants présentent souvent des configurations résidentielles où plusieurs générations vivent sous le même toit, au-dessus ou à côté de l'entreprise. Cette configuration des liens entre la famille et l'entreprise peut amener à une utilisation à la fois familiale et professionnelle des bâtiments. Cette utilisation combinée des espaces se retrouve plus particulièrement dans les situations où l'entreprise a été héritée familialement. Cette proximité des espaces personnel et profes-

sionnel 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.

Oui parce qu'on a trois appartements de cinq pièces et demie ici, alors il y a deux appartements au-dessus [du magasin], j'ai un frangin, celui qui est mécanicien, qui a un appartement et puis la maman avec les sœurs elles habitent dans le même appartement (Joël, boucher-charcutier, France).

Chez les héritiers rencontrés, l'ensemble du panel présente une configuration résidentielle confondant lieu de vie et lieu de travail. Néanmoins une disjonction entre les temps et les espaces professionnels et familiaux, peut être érigée comme un principe mais il semblerait que cette séparation soit davantage mise en avant par les créateurs d'entreprise dont nous parlions précédemment. En effet, du côté des créateurs, nous avons pu relever cinq situations résidentielles où le logement est ou était séparé du lieu de travail, tandis que les héritiers présentent sans exception une confusion de ces espaces.

Si elle avait adhéré au projet ça aurait été différent parce que moi, en tant que gamin, j'ai jamais ressenti ça avec mes parents [...]. Ils étaient tout le temps disponibles, j'avais tout le temps mon père à la maison. Je rentrais de l'école, mon père était là. On venait quand il avait fini là, je me rappelle, on tirait la table et on faisait du ping-pong sur la table de boulangerie. [...] Et pis c'est un peu comme ça que j'imaginais ma vie de famille (Marc, boulanger, Suisse).

Cette confusion des espaces privés et professionnels chez les héritiers semble être davantage une question d'habitude familiale. Remettre en question cette organisation spatiale impliquerait une remise en question de l'organisation familio-professionnelle de l'entreprise dans son ensemble. Les créateurs avancent davantage cette séparation des espaces comme une volonté d'indépendance de l'entreprise vis-à-vis de la famille, tandis que, nous le verrons dans la dernière partie de ce chapitre, les membres de la cellule familiale ne sont jamais très loin de l'entreprise, y compris pour les créateurs.

b. Le statut professionnel comme vecteur de reconnaissance

Comme nous l'avons souligné précédemment, le travail en famille dans les TPE est une manière de faire face aux difficultés économiques aussi bien qu'organisationnelles. Néanmoins, la typologie présentée ci-

dessus nous a permis de constater, que les dépositaires d'entreprises familiales exercent davantage leur activité familialement. Cinq des héritiers sur sept font intervenir des membres de leur parentèle dans l'activité directe de l'entreprise. Les deux personnes qui ne travaillent pas de manière structurelle avec des membres de leur famille admettent recevoir une aide ponctuelle de leurs parents, enfants ou collatéraux.

Les informateurs ayant créé leur entreprise revendiquent davantage une césure entre la sphère professionnelle et la sphère familiale. Sur les treize créateurs, huit travaillent en famille mais comme nous le verrons par la suite, ceux-ci privilégient un statut professionnel pour les membres de la famille davantage que les héritiers de structures familiales. Néanmoins, il émane du discours des créateurs une plus grande volonté de maintenir une distinction nette entre les sphères familiale et professionnelle.

Non, on s'est posés la question quand j'ai embauché une secrétaire, j'ai renouvelé un poste de secrétariat et on s'est très vite dit que ce n'était pas une bonne idée, ramener les problèmes de l'entreprise le soir à la maison... je ne me voyais pas gérer ce truc-là, donc j'ai embauché quelqu'un d'autre et les deux choses sont très séparées (Bertrand, ETF-commerçant, France).

Cet extrait d'entretien nous invite à constater que la question de l'intervention de la conjointe dans l'entreprise s'est tout de même posée au moment où l'embauche d'une secrétaire était de mise. Nous pouvons souligner une protection différente des membres de la famille travaillant au sein de l'entreprise, à travers notamment l'attribution d'un statut professionnel. Parmi les créateurs, seuls deux d'entre eux présentent des cas où le conjoint travaille de manière régulière dans l'entreprise et ne possède aucun statut professionnel. Parmi les héritiers cette fois, seuls trois cas sur cinq travaillant en famille ont déclaré leur conjoint. Sur ces trois cas, notons que pour deux d'entre eux il s'agit d'une installation en GAEC, possible entre conjoints depuis la loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche du 27 juillet 2010. La forme juridique de l'entreprise implique de fait un statut pour les deux contractants, ici deux conjoints. De manière plus anecdotique, dans la troisième situation évoquée, Julie souligne une amertume vis-à-vis de la non-reconnaissance de son travail par ses parents, avec lesquels elle a travaillé sans avoir ni de statut, ni de compensation financière. Cette absence de reconnaissance professionnelle a conduit Julie à adopter un comportement différent vis-à-vis du travail de son conjoint au sein de l'entreprise.

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 (Julie, café-restaurant, France).

Cet extrait d'entretien souligne l'importance de l'attribution d'un statut défini au sein de l'entreprise et d'une rémunération en guise de reconnaissance professionnelle, d'un travail, de compétences, pourrait-on dire dans ce cas de concessions. C'est ainsi que les créateurs d'entreprise, bien que certains travaillent en famille sans statut professionnel, semblent plus enclins à en accorder un aux membres travaillant effectivement et régulièrement dans l'entreprise tandis que ceci ne semble pas aller de soi pour les autres qui reproduisent un modèle d'organisation familio-professionnelle hérité.

De ces constatations émerge cette première typologie, dont découle une distinction dans la conception de l'entreprise et des liens que cette dernière entretiendra avec la famille. La question de l'imbrication de la vie privée et de la vie professionnelle semble, néanmoins se poser même pour ceux qui ont décidé de dresser une frontière hermétique entre les deux mondes. Le nombre d'entretiens réalisés jusqu'alors nous invite à émettre l'hypothèse que la distance entre temps et espaces privés et publics, familiaux et professionnels, est susceptible de varier en fonction des habitudes liées à l'histoire familiale (héritiers) ou non (créateurs) de l'entreprise.

2. Fusionner ou séparer : quels enjeux pour le patrimoine ?

a. Du statut juridique de l'entreprise à une rhétorique protectionniste

L'enchevêtrement de l'entreprise et de la famille dans le cas des TPE est également différent en fonction de la conscience qu'ont les acteurs, des enjeux juridiques et organisationnels cristallisés dans l'entreprise. Outre la présence du statut professionnel pour les membres de la famille exerçant un travail dans l'entreprise, ceci se transcrit aussi par le statut juridique de l'entreprise elle-même. Les différents statuts juridiques sont centralisés dans notre échantillon autour des statuts de société à responsabilité limitée (SARL) et d'entreprise individuelle (EI). Ces deux statuts se distinguent notamment par la protection des biens personnels en cas de faillite de l'entreprise. Dans le cas des entreprises individuelles, l'entreprise et le patrimoine personnel sont dépendants l'un de l'autre, à moins que les individus aient signé, en présence d'un notaire, un acte d'insaisissabilité des biens fonciers. Ce n'est pas le cas du

statut de SARL, revendiqué d'ailleurs comme un moyen de protection de leur famille par les entrepreneurs, puisque l'entreprise étant enregistrée comme une personne morale, cela permet d'ériger une distinction nette entre les biens professionnels et les biens personnels.

Mais dans les TPE il y a très souvent des entreprises individuelles auquel cas tes biens personnels seront remis en cause si jamais tu as un problème donc moi depuis le début j'ai préféré créer une société, comme on était associés à plusieurs on avait choisi de créer une société et depuis toujours j'ai gardé le principe. C'est quand même mieux pour séparer le boulot de la maison, c'est quand même plus sûr, et en cas de problème tu as beaucoup, beaucoup moins de soucis (Didier, informaticien-formateur, France).

C'est ainsi que les créateurs ont davantage recours à ce statut juridique, il concerne la moitié de l'échantillon de ces derniers. À l'inverse, la société comme entité juridique ne se retrouve aucunement chez les porteurs d'entreprises familiales héritées, et ce malgré une taille plus importante de l'entreprise. La rhétorique professionnelle des créateurs d'entreprise renvoie, une fois de plus dans cette acception protectionniste, à une volonté de séparation des sphères familiale et professionnelle tandis que paradoxalement, le travail est souvent effectué par les membres de la cellule familiale.

b. Le régime matrimonial comme révélateur d'une distance entre la famille et l'entreprise ?

Par ailleurs, le statut d'entreprise individuelle peut avoir un moindre impact sur le patrimoine personnel des chef(fe)s d'entreprise dans le cas où ces dernier(e)s ont contracté leur union sous le régime de la séparation de biens, leur permettant de répartir à leur guise les biens entre les contractants.

En effet, d'autres éléments objectifs ont été relevés, ayant des conséquences sur l'entreprise et/ou la famille en cas de rupture de trajectoire. Bien que la majorité des personnes rencontrées n'aient pas conscience des enjeux liés au régime matrimonial sous lequel ils sont unis, nous constatons que le régime matrimonial de l'acteur, à une influence sur les conséquences patrimoniales d'une rupture. En effet, pour prendre l'exemple du régime commun, qui est le régime par défaut, celui-ci implique un partage égal entre les époux en cas de divorce de l'ensemble des biens acquis après l'union, y compris l'entreprise. De ce fait, le régime matri-

monial peut donc être une variable dans la séparation ou l'imbrication entre la famille et l'entreprise.

Chez les héritiers, il semble qu'il y ait proportionnellement plus de mariage sous le régime de la communauté puisque dans notre échantillon, un seul vit en concubinage. Comme nous l'avons souligné, le régime de la communauté de biens implique un partage égal du patrimoine acquis après le mariage entre les deux parties. Et dans la majorité des cas de notre échantillon, le mariage a été contracté avant la reprise de l'entreprise. Bien que le mariage sous le régime de la communauté soit le régime matrimonial le plus usité, il n'en est pas moins que les créateurs optent pour d'autres formes d'union, puisque deux d'entre eux ont établi des contrats de mariage et l'un des couples est pacsé.

On a fait une séparation totale des biens, [...] Mais bon c'était pour essayer de se protéger et de ne pas être à zéro si un jour ils nous arrivaient un pépin à l'un ou à l'autre, et puis par rapport à nos gamins, comme on a des enfants chacun de notre côté voilà on c'était dit... on va essayer quand même de protéger ce qui peut être protégé (Martine, épouse d'artisan, France).

Il semble donc que les créateurs aient davantage conscience des conséquences des ruptures et tendent à séparer leurs biens personnels de leurs biens professionnels en utilisant le statut juridique de société pour l'entreprise ou en mettant en place un régime d'union différent de celui de la communauté de biens. Néanmoins, que les acteurs érigent une séparation des biens professionnels et personnels ou au contraire qu'ils les confondent, les enjeux restent la protection du patrimoine à travers deux logiques entrepreneuriales différentes.

Conclusion

Le dessein de ce chapitre était de mettre en avant les premières pistes d'analyse du projet de recherche Interreg en cours. Nous avons donc fait le choix de définir de manière précise le corpus actuel de la recherche et son champ d'application dans une visée relativement descriptive. La définition des différents éléments corrélatifs à la recherche étant préalablement nécessaire à la compréhension de l'objet. Nous avons montré ici la manière dont les liens familiaux sont susceptibles de façonner les liens au travail. Entre le rôle du couple dans l'installation et celui de la conjointe dans la pérennisation et la stabilité de l'entreprise, il semble difficile de comprendre les très petites entreprises en omettant l'organi-

sation et les logiques familiales qui les traversent. Néanmoins, par le biais de la typologie héritiers-créateurs évoquée précédemment, il nous est possible d'affirmer que les nœuds entre la famille et l'entreprise n'ont pas les mêmes caractéristiques ni les mêmes enjeux pratiques pour ces deux catégories d'entrepreneurs. Alors que toutes les personnes rencontrées présentent une comptabilité limitée, des stratégies sont mises en place par les chefs d'entreprise pour remédier aux difficultés économiques. Ces stratégies sont souvent fonction des représentations genrées propres à notre société. En passant de l'aide ponctuelle gratuite de la famille et notamment de la conjointe, à une absence totale de statut professionnel pour les membres de la famille, la très petite entreprise fonde son activité et sa stabilité économique sur des solidarités familiales invisibles dans les statistiques officielles. Cette typologie nous permet de souligner des divergences quant à la protection de la famille et/ou de l'outil de travail qui passe principalement par le statut professionnel donné aux membres de la famille exerçant une activité au sein de l'entreprise, le modèle juridique de l'entreprise elle-même, la confusion des espaces et des temps relatifs au travail et au domestique ou encore le régime matrimonial du couple. C'est ainsi que les créateurs d'entreprise tente de séparer la cellule familiale de l'entreprise en mettant en place certains des dispositifs énoncés précédemment. Leur rhétorique professionnelle de *self-made-man* induit une vision d'eux-mêmes en tant que chef d'entreprise avec salariés, même s'il s'agit de leur épouse dans la plupart des situations rencontrées. Cette stratégie de séparation des sphères personnelle et professionnelle indique qu'ils souhaitent tendre vers une représentation capitaliste de l'entreprise tout en appuyant cette dernière sur les liens familiaux. Cette configuration – séparation-association – questionne ainsi la patrimonialisation de l'entreprise. Nous sommes donc face à des dissonances qui semblent s'installer entre l'idéal-type de l'entreprise capitaliste et celui de l'entreprise familiale. Mais l'analyse de la transmission intergénérationnelle implique de fait une temporalité longue, dont nous ne disposons pas jusqu'alors. Ainsi, cette rhétorique de *self-made-man* n'implique pas subséquemment une absence de transmission de l'entreprise. Il est donc pertinent de rappeler pour terminer que « la dimension anthropologique de la reprise des entreprises, à travers la construction d'une filiation professionnelle, que ces entreprises soient ou non patrimoniales, est toujours présente et préside au choix du successeur ; elle fonde l'*homo memor* » (Jacques-Jouvenot et Schepens, 2007, p. 388).

Bibliographie

- BAUER Michel, 1991, « De l'*homo oeconomicus* au *pater familias*. Le patron d'entreprise entre le travail, la famille et le marché », in SEGALIN Martine (dir.), *Jeux de famille*, Paris, Presses du CNRS.
- BERTAUX-WIAME Isabelle, 2004, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du genre*, n° 37, p. 13-40.
- BESSIÈRE Céline, 2010, *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris, Raisons d'agir.
- DAUMAS Jean-Claude, 2010, *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion.
- DAUMAS Jean-Claude, 2012, « La Franche-Comté, une histoire de spécialisation industrielle et de culture technique », *Histoire d'entreprises*, n° 10, p. 26-35.
- DOMENS Jérôme et PIGNIER Justine, « Auto-entrepreneurs », Insee Première, n° 1414, septembre 2012, [En ligne] <http://www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1414/ip1414.pdf>.
- GOLLAC Sibylle, 2008, « Travail indépendant et transmissions patrimoniales : le poids des inégalités au sein des fratries », *Économie et statistique*, n° 417-418, p. 55-75.
- GOTMAN Anne, 1988, *Hériter*, Paris, Presses universitaires de France.
- GRESLE François, 1978, *Indépendants et petits patrons. Pérennité et transformations d'une classe sociale*, Thèse d'État, Paris, Université de Paris V.
- GRESLE François, 1981, *L'univers de la boutique. Les petits patrons du Nord (1920-1975)*, Lille, PUL/Septentrion.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique, 1997, *Choix du successeur et transmission patrimoniale*, Paris, L'Harmattan.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique et SCHEPENS Florent, 2007, « Transmettre ou reprendre une entreprise : de l'*homo oeconomicus* à l'*homo memor* », *Revue du MAUSS*, n° 29, p. 377-391.
- MAUSS Marcel, 1950, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses universitaires de France.

- MOINE Alexandre, 2003, « Évolution d'un espace transfrontalier : le territoire horloger franco-suisse de l'arc jurassien », *L'information géographique*, vol. 67, p. 21-34.
- SCHULER Martin, DESSEMONTET Pierre et JOYE Dominique, 2005, *Recensement fédéral de la population, 2000. Les niveaux géographiques de la Suisse*, Neuchâtel, OFS.
- PERRIER-CORNET Philippe (dir.), 2002, *Repenser les campagnes*, Paris, Éd. de l'Aube.
- PINÇON Michel et PINÇON-CHARLOT Monique, 2006, *Grandes fortunes : dynasties familiales et formes de richesse en France*, Paris, Éditions Payot et Rivages.
- SAINSAULIEU Renaud, 1990, *L'entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques.
- SCHEPENS Florent, 2004, « L'entrepreneur, sa femme et leurs enfants : de la recherche de l'indépendance à son dénigrement », *Les cahiers du genre*, n° 37, p. 155-169.
- WACQUET Françoise, 2008, *Les enfants de Socrate. Filiation intellectuelle et transmission du savoir XVII^e-XXI^e siècle*, Paris, Albin Michel.
- ZALIO Pierre-Paul, 1999, *Grandes familles de Marseille au XX^e siècle : enquête sur l'identité économique d'un territoire portuaire*, Paris, Belin.
- ZARCA Bernard, 1986, *L'artisanat français : du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Economica.

Table des matières

1	Introduction : Faire et défaire des affaires en famille	
	Dominique JACQUES-JOUVENOT	7
2	<i>L'entreprise au risque de la famille : réflexions d'un historien sur le capitalisme familial (France, 1945-2013)</i>	
	Jean-Claude DAUMAS	19
3	<i>Ma petite entreprise, mon conjoint et son argent. Une interdépendance mésestimée</i>	
	Caroline HENCHOZ	43
4	<i>Inégalités de genre dans les très petites entreprises familiales : regard croisé Nord-Sud</i>	
	Fenneke REYSOO	67
5	<i>De l'héritier au self-made-man : enjeux familio-professionnels des très petites entreprises de l'Arc jurassien franco-suisse</i>	
	Maylis SPOSITO	85
6	<i>Les hommes héritent, les femmes méritent. La place des sexes au sein d'une entreprise de sous-traitance</i>	
	Charlotte DELABIE	107
7	<i>L'entreprise familiale dans l'artisanat : rupture ou métamorphose</i>	
	Florence COGNIE	135
8	<i>Entreprise, couple et famille. Un projet commun pour des buts différents</i>	
	Florent SCHEPENS	157

9	<i>Les ruptures de trajectoires familiales. Causes et conséquences au sein des TPE de l'Arc jurassien</i>	
	Laurent AMIOTTE-SUCHET	169
10	<i>Esquisse d'une typologie des très petites entreprises familiales</i>	
	Yvan DROZ	191
	Ont collaboré à l'ouvrage	205

Imprimerie Messages
111, rue Nicolas Vauquelin – 31100 Toulouse
Dépôt légal : troisième trimestre 2015
Imprimé en France

Dans l'agriculture, le commerce, la restauration, l'artisanat, le chef d'entreprise est aussi un « chef » de famille qui compte sur l'appui de ses membres pour le seconder dans son activité. La création d'une très petite entreprise (TPE) est souvent envisagée comme un projet de vie qui concerne plusieurs membres de la cellule familiale. L'articulation entre la famille et le travail constitue une force et une faiblesse pour l'entreprise. L'attachement du couple à l'entreprise est une force mais le travail souvent non salarié des femmes, une faiblesse qui fragilise l'entreprise en cas de rupture familiale (décès, divorce, ou accident). Avant d'entraîner une fragilisation de la TPE, l'articulation famille/travail peut aussi être la cause de tensions et de rupture.

Dominique Jacques Jovenot est socioanthropologue, spécialiste de sociologie de la transmission des savoirs professionnels. Elle est professeure de sociologie à l'Université de Franche Comté et dirige le LASA-UFC.

Yvan Droz est anthropologue, spécialiste de l'anthropologie rurale et enseigne à l'IHEID de Genève. Il est professeur associé à l'Université Laval et chercheur au LASA-UFC.



UNION EUROPEENNE

Comportements, risques et santé



9 782848 675329

Prix : 14,5 € TTC



MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME
ET DE L'ENVIRONNEMENT
CLAUDE NICOLAS LEDOUX



Presses
universitaires
de Franche-Comté

ISBN : 978-2-84867-532-9
ISSN : 1771-8988