

Faire et défaire des affaires en famille

Dominique JACQUES-JOUVENOT

La sociologie s'est toujours intéressée aux affaires de famille. Classiquement on entend par là celles qui ne regardent que la vie privée des membres de la famille. Dans l'usage suivant, il s'agit de faire des affaires **en** famille ou plus simplement de « monter une affaire, un projet économique ». On dira à ce propos, dans le sens commun qu'il n'est pas bon de faire des affaires **en** famille sous peine de créer des affaires **de** famille. Les très petites entreprises (TPE) sont pourtant typiques de ce mélange risqué des deux sphères familiale et professionnelle. En ce sens, l'étude des métiers les plus fréquemment exercés dans ces TPE est, comme l'a très justement montré P. Tripier (1997) à l'origine du dialogue établi entre les deux champs que sont la sociologie du travail et la sociologie de la famille. En montrant que la séparation sphère publique et sphère privée n'existe pas, la sociologie des métiers ainsi que les études féministes des années 1970 qui soulignent la continuité entre vie de travail et vie familiale, obligent le sociologue à considérer ces activités indépendantes comme une résultante de cet enchevêtrement. La famille est décrite comme un élément essentiel des modes d'organisation du travail (forte implication du couple dans le travail), des modes de gestion (propriété du capital) et des modalités de transmission des entreprises (choix du successeur). Ces caractéristiques ne sont pas l'apanage de la petite entreprise. Jean-Claude Daumas, solli-

cité lors de notre colloque en tant qu'historien, spécialiste du capitalisme familial, nous donne à voir une parenté de fonctionnement entre grandes et petites entreprises, qu'il s'agisse de l'organisation familiale du travail ou des modalités de transmission. Cette comparaison permet de montrer que les logiques économiques des entreprises ne sont jamais indépendantes des logiques familiales dans un cas comme dans l'autre.

La définition la plus satisfaisante de l'entreprise familiale associe trois critères : la propriété du capital, le contrôle de la direction et l'intention de transmettre l'entreprise à la génération suivante (Daumas, 2010).

La dimension affective des échanges professionnels, ce que N. Alter (2010) appelle « faire du sentiment », est grande dans ces entreprises familiales. Les entreprises familiales se créent, se développent et se transmettent, quelquefois échouent dans ce projet selon une logique de don et de contre-don dans laquelle les biens, parce qu'ils sont familiaux, sont à considérer comme des liens (Gotman, 1988). Ce qui fait qu'une action est un don n'est pas ici lié à la nature du bien mais à la nature de l'interaction dans laquelle il circule. Ainsi, faire des affaires en famille c'est avant tout tisser ou rompre des liens entre des acteurs familiaux dans le cadre d'un projet à visée économique et sociale.

Si l'on connaît assez bien les manières de faire ce lien et les mécanismes qui accompagnent un projet et la réalisation de la création d'une entreprise familiale (Bertaux et Bertaux-Wiame, 1976 ; Gresles, 1980 ; Barthez, 1982 ; Zarca, 1986 ; Jacques-Jouvenot, 1997 ; Gillet, 1999 ; Bessière, 2010 ; Schepens, 2007 ; Mazaud, 2009), on connaît moins bien les modalités et les conséquences des ruptures familiales sur la survie des entreprises et sur les trajectoires des individus engagés dans celles-ci.

En effet nous savons depuis longtemps que les épouses sont celles sans lesquelles les créations de petites entreprises ne peuvent se faire (Bertaux et Bertaux-Wiame, 1976 ; Bertaux-Wiame, 1982). Les TPE sont des métiers qui fonctionnent selon une logique de couple tel que l'ont démontré aussi bien F. Gresles (1980) que B. Zarca (1986) ou encore C. Jaeger (1982), dans les années 1980. Les auteurs de l'ouvrage présenté ici ont tous confirmé cette hypothèse sur des terrains aussi variés que les artisans, les exploitants agricoles, les entreprises de sous-traitance dans la métallurgie, les commerçants ou les entrepreneurs de travaux forestiers (ETF). Le mari et la femme décident ensemble de l'installation. Cette décision commune engage les acteurs dans la durée et s'accompagne de stratégies qui contribuent à faire vivre l'entreprise jusqu'à la transmettre.

Le travail inaugural de D. Bertaux et I. Bertaux-Wiame (1976) montre que la coopération au travail au sein du ménage est la condition de la survie économique de la petite entreprise. A. Barthez (1982), dans son travail sur la profession agricole, montre comment les rapports de production sont en fait des rapports familiaux de production. D. Jacques-Jouvenot (1997) établit que la transmission du patrimoine et des savoirs professionnels s'opère selon des modalités familiales liées à la reproduction endogène du groupe professionnel. La parenté biologique suffit à la reconnaissance des compétences professionnelles et donc à la succession des exploitations. L'auteure explique qu'un des premiers obstacles à la pérennisation des entreprises agricoles est le manque de successeurs familiaux. C. Bessière (2010) insiste plus précisément sur les arrangements familiaux dans les cas de transmission des patrimoines en viticulture. La littérature sociologique est moins proluxe sur les déliaisons. M. Gillet (1999), en s'intéressant aux exploitations agricoles hors cadre familial, est une des premières à interroger les effets de conflits familiaux sur le devenir des entreprises agricoles. Si la recherche d'un successeur hors cadre familial est souvent le fait d'une absence de successeur, l'auteure montre qu'il résulte aussi fréquemment de conflits familiaux intergénérationnels. C. Bessière (2011) insiste sur les conséquences d'un divorce sur la trajectoire des femmes, en montrant « qu'une séparation entraîne [...] un risque d'appauvrissement pour la femme ». Plus récemment, C. Bessière et S. Gollac (2014) interrogent l'épreuve du divorce chez les agriculteurs.

L'objectif du colloque qui initie cet ouvrage était de mesurer l'importance des ruptures familiales sur le développement et la durabilité des TPE. On peut résumer notre intérêt par « ce que la famille fait à l'entreprise ». En quoi un divorce, une maladie invalidante ou le décès d'un conjoint marque le développement d'une entreprise familiale. La rupture est donc entendue comme tout événement familial qui porte atteinte, fragilise ou met un terme à l'existence d'une entreprise familiale, quel que soit le moment du cycle de vie de l'entreprise. En quoi donc les affaires de famille, la déliaison sentimentale par exemple, empêchent ou mettent un terme aux affaires qu'on avait faites en famille ? Mieux encore, en quoi ces ruptures familiales portent atteinte aux trajectoires des hommes et des femmes qui travaillent dans ces entreprises. Quelle est la capacité des uns et des autres à faire face à la fin du couple au travail.

Or, plutôt que de s'intéresser aux moments de la rupture, les communications qui suivent ont finalement privilégié les manières de maintenir le lien pour éviter la rupture plutôt que les ruptures elles-mêmes. Ceci

se comprend assez bien d'un point de vue méthodologique car l'accès aux interviewés en cas de rupture consommée est assez compliqué, les interviewés n'étant pas très enclins à discourir sur un échec de vie conjugale renforcé par un échec économique. La lenteur du règlement des affaires de famille fait que les personnes interviewées n'ont pas encore rompu les liens qui leur permettraient une certaine liberté d'expression sur la situation. En revanche il est plus étonnant de remarquer que, sans que cela soit une exigence éditoriale, les auteurs ont privilégié le rôle des femmes dans ce processus de rupture. Cette approche commune interroge dans la mesure où l'intérêt porté aux entreprises familiales fait plus fréquemment une place aux hommes, aux chefs d'entreprise. Les femmes dont on sait qu'elles sont celles grâce auxquelles la création de la TPE est rendue possible, seraient-elles celles par qui la rupture arrive ? Indispensables à la naissance de l'entreprise, les épouses seraient-elles responsables de sa mort ? Les articles qui suivent tentent de répondre à cette question en analysant la place des épouses et des mères dans l'entreprise ainsi que les stratégies développées par les couples pour maintenir une stabilité nécessaire à la poursuite de l'activité commune. L'intérêt de ces analyses réside dans le fait que, au-delà de l'approche sexuée des rapports au travail qui emprunte à la théorie de la domination masculine (Bourdieu, 1998), chaque auteur appréhende l'entreprise familiale et ses ruptures en considérant que les femmes sont aussi des mères, les hommes des pères et les successeurs des fils. Ce sont ces places occupées dans la parenté qui déterminent la participation des uns et des autres au travail et à la reproduction du patrimoine. Plus que des liens de domination sexuée qui, s'ils existent, ne suffisent pas à expliquer les comportements des acteurs, les liens au travail sont avant tout des rapports conjugaux et intergénérationnels qu'il s'agit de démêler. Cette lecture nous semble plus féconde (Théry, 2007), car elle permet de montrer que les places dans la parenté marquent les choix professionnels des acteurs tout au long du cycle de vie de l'entreprise familiale. Les ruptures familiales menacent donc la survie de l'entreprise tout au long de son cycle de vie et les femmes sont engagées dans la réussite ou l'échec de celle-ci. En effet, en tant qu'épouses, elles représentent une main-d'œuvre d'ajustement au travail tout au long du cycle de vie de l'entreprise, et en tant que mères, au moment de céder l'entreprise, ce sont elles qui permettent ou empêchent sa transmission à un enfant de la famille.

Caroline Henchoz montre que les épouses participent de façon financière à l'installation du couple et que tout le cycle de vie de l'en-

treprise sera marqué du sceau des arrangements financiers au sein du couple. Une des façons de protéger l'entreprise de la rupture consiste à négocier ces arrangements financiers qui portent aussi bien sur la reprise par l'épouse d'un travail salarié hors TPE dans le cas de difficulté de l'entreprise ou encore sur la place du salaire des femmes réinjecté dans l'entreprise. Ces arrangements touchent avant tout le travail de l'épouse et en cela elle représente une main-d'œuvre d'ajustement. Pour que l'entreprise dure, il est nécessaire que les épouses acceptent que leur trajectoire se plie aux exigences du patrimoine.

L'organisation du travail dans les TPE repose sur une division genrée du travail sans pour autant qu'elle se réduise à cette opposition sexuée. Si les maris occupent bien la sphère de la production alors que les femmes sont plus mobiles à la fois en termes de postes dans l'entreprise mais aussi de déplacement à l'intérieur et l'extérieur de l'entreprise, les épouses font toujours preuve d'une compétence particulière qui est celle de l'adaptation : remplacées par les machines et les nouvelles technologies, certaines conjointes sont à ce moment-là du cycle de l'entreprise, repoussées vers le travail domestique, pour être rappelées dans l'espace de l'entreprise qui appelle des compétences de comptabilité que les maris n'ont pas. Le choix de l'installation engage l'avenir. Les maris ont la responsabilité de valoriser le patrimoine pour le transmettre, donc de ne pas échouer là où leur père a réussi. Pour cela ils exercent au mieux les compétences qui sont les leurs. Les épouses, elles, s'adaptent et ajustent leurs compétences aux demandes ponctuelles du patrimoine. Ce sont le plus souvent elles qui détiennent les compétences administratives et comptables, compétences essentielles dans la vie économique des TPE et leur pérennité. Ces compétences multiples acquises ailleurs que dans l'entreprise représentent quelquefois une menace qui peut mettre en question le pouvoir du mari dans l'entreprise (Jacques-Jouvenot, 2014b).

En prenant le genre comme catégorie d'analyse des entreprises familiales des pays du Sud et du Nord, Fenneke Reysoo nous rappelle combien les scripts de genre influencent différemment les choix professionnels des maris et des épouses, ainsi que leur motivation à la création ou les modalités d'exercice du travail. Cependant l'auteure montre bien comment « le modèle de l'enchevêtrement des sphères productive et domestique (qui) a pour référence l'entreprise familiale gérée par un mari qui peut compter doublement sur son épouse : en tant que main-d'œuvre familiale non salariée et en tant que responsable des tâches reproductives (ménagères, éducatives et de soins) » ne réduit pas l'entreprise familiale

à un espace de domination masculine. Mieux encore, F. Reysoo nous propose une hypothèse de travail tout à fait intéressante et qui vient limiter la portée de la rupture pour les femmes. En effet, elle montre que les femmes qui quittent l'entreprise, en plus des compétences professionnelles qu'elles détiennent, maîtrisent en général parfaitement les tâches liées à l'espace domestique. De ce fait, elles sont moins violemment confrontées à la violence de la rupture que leur mari, qui bien souvent ne peut pas assumer la part des tâches effectuée précédemment par son épouse. Si la séparation représente comme le propose C. Bessière (2011) « un risque d'appauvrissement pour la femme », elle ne sonne pas forcément l'heure de la disparition de l'entreprise, les femmes mobilisant alors des ressources dont les hommes ne disposent pas.

Maylis Sposito nous invite, sur ce sujet, à différencier les créateurs d'entreprises des héritiers. Les créateurs développent une rhétorique différente des héritiers, qui consiste d'abord à souhaiter donner, plus fréquemment que les seconds, un statut professionnel à leur épouse. N'ayant pas hérité du modèle parental de l'entrepreneur indépendant, ils s'écartent de l'idéologie professionnelle des héritiers, en revendiquant notamment une séparation des espaces de travail et des espaces domestiques. Cette confusion des espaces entraîne une confusion des temps de travail et face à ce risque spatio-temporel, les créateurs sont plus enclins à marquer des frontières claires. Le mélange de ces espaces qui est souvent présenté par les acteurs comme un bénéfice du travail indépendant – l'épouse peut faire étudier les enfants à la cuisine tout en servant au magasin, le mari peut retourner à l'atelier alors que la journée de travail est terminée – devient une vraie contrainte et conduit souvent à l'expression de mécontentements au sujet du temps réservé à la vie de famille.

Charlotte Delabie montre que selon la position occupée dans l'ordre familial, que l'on soit une alliée ou une descendante de la famille est un facteur de domination des épouses. Elle décrit magistralement le fait que, dans des entreprises familiales de sous-traitance de la métallurgie, la survie de l'entreprise repose sur les compétences d'une femme « par alliance », l'épouse du chef d'entreprise. La sœur du mari bénéficie de possibilités statutaires et décisionnaires plus importantes que celles de sa belle-sœur même si cette dernière fait preuve de grandes compétences d'adaptation. Pour autant, elle ne parviendra jamais en haut de la hiérarchie professionnelle interne.

Si le fait d'être une femme est d'entrée de jeu discriminant pour accéder à un statut qui compte et au pouvoir décisionnel dans l'entre-

prise, le fait d'appartenir ou non à la lignée est lui aussi décisif. La filiation étant ce qui organise la transmission au sein de l'entreprise.

La soumission des épouses relève plus d'une soumission patrimoniale que masculine. Leur mari est lui aussi contraint d'agir relativement au patrimoine, contrainte qui commence par la simple obligation de succéder à la génération précédente.

La transmission des entreprises est un moment important puisqu'il vient signer la fin d'une génération au travail et inaugurer la reprise de l'entreprise, le plus souvent par un successeur familial. Les choix des mères sont décisifs dans cette phase de transmission. Ces trois critères correspondent à trois temps de l'entreprise : celui de sa création, de son développement et de sa transmission. L'entreprise se déploie dans cette temporalité longue avec l'objectif de durer. Les choix des entrepreneurs lors de la création d'une entreprise familiale ainsi que les stratégies de développement anticipent la transmission. L'histoire de l'entreprise familiale résulte d'un ensemble d'interactions entre le mari et son épouse qui occupent des places différentes avec l'objectif de transmettre le patrimoine aux générations suivantes. Le plus souvent le mari est chef de l'entreprise alors que son épouse occupe des places variables liées aux exigences patrimoniales.

La transmission intergénérationnelle a, comme le souligne G. Augustins (1989), un double rôle : celui de façonner des destinées individuelles et de contribuer à la perpétuation d'entités familiales. Or, la crise de successeurs affecte les entreprises artisanales aujourd'hui et conduit les cédants à chercher d'autres modalités de transmission puisque comme Florence Cognie le décrit, « la transmission d'entreprise, la transmission du métier, de la culture de métier, des connaissances liées à la gestion d'entreprise et de 'l'esprit d'entreprise' a de moins en moins lieu dans le milieu familial ». F. Schepens nous donne un bel exemple de la place des femmes dans la transmission en analysant les femmes des ETF (entrepreneurs de travaux forestiers). Ces épouses sont très actives dans la mise à son compte du couple d'autant que celle-ci représente une mobilité sociale importante pour les deux membres du couple. Une fois l'installation effectuée, les épouses, contrairement à d'autres situations décrites ici ne partagent pas l'espace de travail du mari. Ainsi les maris sont en forêt alors que les épouses restent dans l'espace domestique. Chargées en totalité de la socialisation des enfants, ces mères posent quasiment un interdit de transmission au successeur familial potentiel, dans la mesure où elles considèrent que ce métier présente trop de risques pour

leur fils étant donnée l'expérience qu'elles ont vécue au travers du travail de leur mari. Ce découragement à la reprise est-il une des raisons qui fait que ces ETF divorcent moins que les autres entrepreneurs ? Malgré cette absence de transmission familiale, l'ETF comme sa femme souhaitent transmettre. Ils reportent donc ce projet sur un successeur choisi hors du cadre familial (Gillet, 1999). Le projet d'indépendance ne s'arrête pas avec cette génération et la filiation professionnelle remplace la filiation biologique (Jacques-Jouvenot et Vieille Marchiset, 2012). L'image que les femmes ont du métier de leur mari influe sur l'image transmise au successeur. C'est encore à partir de cette place de mère et d'épouse relativement indissociable dans l'analyse, que se construit une image sociale du métier transmise par le couple parental. Cette image est constitutive de la construction identitaire du successeur et celle-ci diffère selon la proximité plus ou moins grande de leurs mères avec la sphère professionnelle.

Au moment de la transmission de l'entreprise, la confusion entre le statut de repreneur de l'entreprise et celui du fils de la famille conduit les cédants à faire des choix qui tiennent compte de cette variable « familiale ». Les choix qui concernent l'entreprise et son devenir s'appuient donc sur la force de la parenté et affectent l'ensemble des liens familiaux. En effet, la transmission de l'entreprise à un enfant d'une fratrie entraîne des exigences d'équité face à l'héritage de l'ensemble des enfants qui composent cette fratrie. Transmettre est donc le lieu de tous les conflits, des non-dits, des arrangements et des discordes entre les différents acteurs. Les cédants et le successeur ne sont pas les seuls acteurs de cette dramaturgie. Les frères et sœurs héritiers non-successeurs qui ne travaillent pas dans l'entreprise sont toutefois concernés par la transmission du patrimoine professionnel et son devenir. Ainsi, l'acte de transmettre ne s'épuise pas dans le passage de l'entreprise des mains du père à celles du fils. On lira attentivement J.-C. Daumas, à ce propos, qui montre de quelles stratégies usent les chefs des grandes entreprises familiales pour éviter les manifestations d'iniquité perçues par les acteurs familiaux qui n'occupent pas de place dans l'entreprise contrairement au frère successeur ou à une sœur salariée.

Mieux vaut [dit-il], pour le PDG d'une entreprise familiale, bichonner les actionnaires familiaux qui ne sont pas aux affaires pour éviter les risques de discorde, voire des guerres de clans et de passage à l'ennemi.

Même si la transmission de l'entreprise s'est faite de façon équitable par le biais de la rémunération du capital aux actionnaires familiaux, les risques de dispute familiale ne sont pas écartés pour autant.

Il faut encore différencier les créateurs des héritiers tant du point de vue de la construction sociale de leur successeur que de l'affirmation d'un projet « personnel ». Le statut de créateur semble regrouper des hommes qui partagent une idéologie de *self-made-man* qui s'accompagne d'une vision de l'entreprise à plus court terme, ce qui les conduit à sous-estimer la question du successeur familial, et de ce fait ils n'inscrivent pas l'histoire de l'entreprise dans la même temporalité que celle des héritiers. Plusieurs communications font état de cette absence d'intérêt pour la transmission chez les créateurs. Ce déni est à prendre avec précaution (Jacques-Jouvenot, 2014a). En effet, nous avons constaté que dans le métier d'éleveur, qui perdure par un processus de désignation du successeur familial on assiste à un double déni de transmission de la part des cédants et de celle des successeurs. Les cédants renvoient l'acte de transmettre à la responsabilité des successeurs, en revendiquant « qu'ils n'ont rien fait pour » alors que ces derniers, les successeurs, défendent leur statut de *self-made-man*, pensant ainsi échapper à l'obligation « symbolique » de rendre. On peut donc se demander si ce double déni de l'acte de transmettre, inscrit dans ce discours de la déliaison tenu par les donateurs et les donataires, ne sert pas paradoxalement à renforcer le lien intergénérationnel sans lequel le patrimoine ne pourrait durer ? Les créateurs qui adoptent une attitude de mise à distance de la transmission ne sont plus alors si différents des héritiers qu'ils ne le paraissent.

Laurent Amiotte-Suchet aperçoit des tensions visibles entre ces deux modèles de créateurs ou d'héritiers d'entreprises familiales : celui de la fusion famille/travail revendiqué comme celui de l'indépendance, et celui de la séparation de ces deux sphères vécu comme le modèle idéal de la modernité. Il ne s'agit pas ici de tomber dans le particularisme de la TPE qui consiste à faire de la parenté, des liens traditionnels propres à la TPE et qui la différencient de la grande entreprise, libérée de l'emprise de la famille et soumise aux règles du capitalisme plutôt qu'à celles du patrimoine. Il y a là une certaine idée qui consiste à penser que la famille au travail est un modèle économique du passé pour ne pas dire dépassé. Le modèle contemporain de l'entreprise, celui vers lequel les acteurs devraient tendre est celui de l'autonomie, de l'individualisme et hors de ce modèle d'organisation et de management du travail, il n'y aurait point de salut. Est-ce la marque d'une moins grande visibilité de la famille, due à

la séparation entre la direction de l'entreprise et l'actionnariat qui laisse croire à la disparition de la variable « famille » dans les grandes entreprises ? Ce n'est pas l'avis d'auteurs spécialistes de l'entreprise capitaliste tels que M. Bauer (1991), H. Joly (1994) ou encore M. Pinson et M. Pinson-Charlot (1999), qui rappellent avec force, la place décisive de la famille dans les stratégies des acteurs des grandes entreprises. J.-C. Daumas, à ce propos nous rappelle que « les cinq entreprises les plus efficaces du CAC 40 sont des entreprises familiales » ! La famille est moins remarquable dans les grandes entreprises car les femmes sont moins visibles dans la sphère du travail. Les épouses et les mères en revanche sont toujours aussi présentes, tant dans les stratégies de développement que dans leur transmission. Son histoire est ponctuée par des crises et pour éviter les ruptures, il s'agit pour les acteurs de gérer des frontières, construire des arrangements financiers au sein du couple, ou encore trouver de nouveaux modes de transmission. Il ne suffit donc pas de dire que les femmes ne travaillent plus dans l'entreprise pour considérer que cette dernière n'est plus tributaire des rapports de parenté.

En conclusion, les analyses qui suivent et qui intéressent des entreprises variées tant du point de vue de l'activité que de la localisation spatiale montrent la force des liens de parenté dans le développement des entreprises de petite comme de grande taille. Les phases de création de l'entreprise, son développement et ses modalités de transmission sont traversées par des histoires de famille qui ne sont jamais étrangères à la réussite ou à l'échec de chacune d'entre elles. Les logiques économiques des entreprises ne sont jamais indépendantes des logiques familiales. Qu'elles s'apparentent à des entreprises à vocation patrimoniale ou entrepreneuriale, le *pater familias* (Bauer, 1991) et son épouse ne sont jamais loin et les crises qu'ils traversent, les malentendus et la façon qu'ils ont de les gérer, sont décisifs quant à la survie de l'entreprise.

Bibliographie

ALTER Norbert, 2010, *Donner et prendre, La coopération en entreprise*, Paris, La Découverte.

AUGUSTINS Georges, 1989, *Comment se perpétuer ? Devenir des lignées et destin des patrimoines dans les paysanneries européennes*, Nanterre, Société d'ethnologie.

BARTHEZ Alice, 1982, *Famille, agriculture et travail*, Paris, Economica.

- BAUER Michel, 1991, « De l'homo oeconomicus au pater familias », in SEGALIN Martine (dir.), *Jeux de famille*, Paris, PUCNRS, p. 23-42.
- BERTAUX Daniel et BERTAUX-WIAME Isabelle, 1976, *Histoire de vies ou récits de pratiques ? Méthodologie de l'approche biographique en sociologie*, Rapport CORDES, Paris.
- BERTAUX-WIAME Isabelle, 1982, « L'installation dans la boulangerie artisanale », *Sociologie du travail*, n° 1, p. 8-23.
- BESSIÈRE Céline, 2010, *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris, Raisons d'Agir.
- 2011, « Les séparations conjugales dans les familles agricoles », *Informations sociales*, 2011/2, n° 164, p. 64-71.
- BESSIÈRE Céline et GOLLAC Sibylle, 2014, « Des exploitations agricoles au travers de l'épreuve du divorce. Rapports sociaux de classe et de sexe dans l'agriculture », *Sociétés contemporaines*, 2014/4, n° 96, p. 77-108.
- BOURDIEU Pierre, 1998, *La domination masculine*, Paris, Seuil.
- DAUMAS Jean-Claude, CHATRIOT Alain, FRABOULET Danièle et FRIDENSON Patrick (dir.), 2010, *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion.
- DROZ Yvan, MIÉVILLE-OTT Valérie et REYSOO Fenneke, 2014, « L'agriculteur et la paysanne suisse : un couple inégal ? », *Revue suisse de sociologie*, vol. 40, n° 2, p. 37-68.
- GILLET Marie, 1999, « Analyse sociologique des transmissions dites hors cadre familial des exploitations agricoles », *Économie rurale*, vol. 253, p. 87-90.
- GIRAUD Christophe, RÉMY Jacques, 2008, « Le choix des conjoints en agriculture », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, p. 21-46.
- GOLLAC Sibylle, 2009, « 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, *Héritier*, Paris, PUF.

- GRESLES François, 1980, *Indépendants et petits patrons*, Thèse d'État, Lille, Université Lille 3.
- HERVIEU Bertrand, PURSEIGLE François, 2014, *Sociologie des mondes agricoles*, Paris, A. Colin.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique, 1997, *Le choix du successeur*, Paris, L'Harmattan.
- 2014a, « Le paradoxe de la transmission du métier : le cas des éleveurs », *SociologieS*, Dossier La transmission du métier, [En ligne] < <http://sociologies.revues.org/4539> >.
 - 2014b, « Une hypothèse inattendue à propos du suicide des éleveurs : le rapport aux savoirs professionnels », *Études rurales*, n° 193, p. 45-60.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique et TRIPIER Pierre, 2004, *Loin des mégapoles, Couples et travail indépendant*, Paris, L'Harmattan.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique et VIEILLE MARCHISSET Gilles, 2012, *Socio-anthropologie de la transmission*, Paris, L'Harmattan.
- JAEGER Christine, 1982, *Artisanat et capitalisme*, Paris, Payot.
- JOLY Hervé, 1994, « Le choix du dauphin, Règles de succession managériale dans les grandes entreprises allemandes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 105, n° 1, p. 52-59.
- MAZAUD Caroline, 2009, *Entre le métier et l'entreprise. Renouveau et transformations de l'artisanat français*, Thèse de doctorat en sociologie, Nantes, Université de Nantes.
- PINSON Michel et PINSON-CHARLOT Monique, 1999, *Nouveaux patrons, nouvelles dynasties*, Paris, Calmann-Levy.
- SCHEPENS Florent, 2007, *Hommes des bois ? Socio-anthropologie d'un groupe professionnel*, Paris, CTHS.
- THÉRY Irène, 2007, *La distinction de sexe*, Paris, Odile Jacob.
- TRIPIER Pierre, 1997, « Homme travail femme et famille », *Sociétés contemporaines*, vol. 25, p. 11-24.
- ZARCA Bernard, 1986, *L'artisanat français du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Economica.