



## **Le repreneuriat féminin : apports croisés de la sociologie, de la démographie et des sciences de gestion**

**Frédérique CORNUAU, Dr**

Maître de conférences en Démographie - Chercheuse au Clersé (UMR8019)  
Université des Sciences et Technologies de Lille - Cité scientifique

**Corinne POROLI, Dr**

Université Lille Nord de France, LSMRC. - Professeure à Skema Business School  
Skema Business School - Tour La Villette

# **Le repreneuriat féminin : apports croisés de la sociologie, de la démographie et des sciences de gestion**

**Frédérique Cornuau, Dr**

Maître de conférences en Démographie

Chercheuse au Clersé (UMR8019)

Université des Sciences et Technologies de Lille

Cité scientifique

Bât SH2 – Bureau 221

59 655 Villeneuve d'Ascq cedex

[frederique.cornuau@univ-lille1.fr](mailto:frederique.cornuau@univ-lille1.fr)

**Corinne Poroli, Dr**

Université Lille Nord de France, LSMRC.

Professeure à Skema Business School

Skema Business School

Tour La Villette

6 rue E. Reynaud

75916 PARIS Cedex 19

[c.poroli@skema.edu](mailto:c.poroli@skema.edu)

## **Résumé**

Les travaux académiques s'intéressant à l'entrepreneuriat sont nombreux et ont abordé plusieurs perspectives dont le lien entre genre et entrepreneuriat (Ahl, 2006 ; Bird et Brush, 2002 ; Carrier, Julien et Menvielle, 2006 ; Fielden et Davidson, 2005 ; Stevenson, 1990). Cependant, les contributions relatives au repreneuriat sont moins fréquentes alors que le phénomène de reprise d'entreprise a des enjeux économiques indéniables et qu'il revêt une réalité empirique d'une grande importance dans un contexte de vieillissement de la population des entrepreneurs. La reprise permet en effet le maintien de l'activité et des emplois. Le repreneur est également souvent porteur d'une nouvelle vigueur pour l'entreprise (Cadieux et Brouard, 2009) ce qui se traduit par une pérennité supérieure. De plus, très peu de travaux étudient le repreneuriat dans une perspective de genre. Or, en France les femmes sont plus représentées parmi les repreneurs (37,5 %) que parmi les nouveaux créateurs (27,7 %)<sup>1</sup>. C'est pourquoi, il nous paraît intéressant d'étudier le phénomène de repreneuriat et plus précisément le lien entre repreneuriat et genre. Après une revue de la littérature sur le repreneuriat, nous tenterons tout d'abord de décrire la reprise d'entreprise par les femmes en France à partir des résultats des enquêtes SINE de 2002 de l'INSEE. Après discussion des résultats, nous tenterons de dégager de nouvelles perspectives de recherche.

Mots clés : Reprise d'entreprise / entrepreneuriat féminin / Interdisciplinarité

---

<sup>1</sup> Source : enquête SINE, INSEE, 2006.

# Repreneuriat et genre : apports croisés de la sociologie, de la démographie et des sciences de gestion

## Résumé

Les travaux académiques s'intéressant à l'entrepreneuriat sont nombreux et ont abordé plusieurs perspectives dont le lien entre genre et entrepreneuriat (Ahl, 2006 ; Bird et Brush, 2002 ; Carrier, Julien et Menvielle, 2006 ; Fielden et Davidson, 2005 ; Stevenson, 1990). Cependant, les contributions relatives au repreneuriat sont moins fréquentes alors que le phénomène de reprise d'entreprise a des enjeux économiques indéniables et qu'il revêt une réalité empirique d'une grande importance dans un contexte de vieillissement de la population des entrepreneurs. La reprise permet en effet le maintien de l'activité et des emplois. Le repreneur est également souvent porteur d'une nouvelle vigueur pour l'entreprise (Cadieux et Brouard, 2009) ce qui se traduit par une pérennité supérieure. De plus, très peu de travaux étudient le repreneuriat dans une perspective de genre. Or, en France les femmes sont plus représentées parmi les repreneurs (37,5 %) que parmi les nouveaux créateurs (27,7 %)<sup>2</sup>. C'est pourquoi, il nous paraît intéressant d'étudier le phénomène de repreneuriat et plus précisément le lien entre repreneuriat et genre. Après une revue de la littérature sur le repreneuriat, nous tenterons tout d'abord de décrire la reprise d'entreprise par les femmes en France à partir des résultats des enquêtes SINE de 2002 de l'INSEE. Après discussion des résultats, nous tenterons de dégager de nouvelles perspectives de recherche.

## 1. Introduction

Depuis 2003 en France, le nombre de créations totales d'entreprises a connu une forte augmentation liée en partie à l'assouplissement des conditions de créations offertes par la loi sur l'initiative économique de 2003. Toutefois, cette augmentation n'a profité qu'aux créations nouvelles passées d'environ 180 000 en 2002 à 233 000 en 2006, les reprises affichant au contraire une tendance à la baisse accentuée depuis 2004. « En 2006, 28 % des créations sont des reprises ou des réactivations contre 35 % en 2002. (...) Parmi les entrepreneurs individuels qui cessent leur activité pour prendre leur retraite, seuls 45 % cherchent un repreneur. Parmi eux, 80 % parviendront à en trouver un. » (Fabre, 2007) Si la reprise tend à perdre de l'importance quantitativement, des mesures incitatives, via le cadre législatif, sont mises en œuvre. La loi en faveur des petites et moyennes entreprises entrée en vigueur en août 2005, « vise à favoriser la transmission d'entreprises, par le biais d'exonérations et plus largement par la baisse des coûts de transmission ». Ces initiatives montrent l'intérêt que revêt la transmission ou la reprise d'entreprises. De plus, le profil des entreprises reprises diffère de celui des entreprises nouvelles. Les moyens investis sont généralement plus élevés dans la reprise que dans la création nouvelle et la pérennité des entreprises est souvent meilleure parmi les repreneurs. Par ailleurs, le profil des repreneurs diffère également de celui des entrepreneurs. A cet égard, en France les femmes sont plus représentées parmi les repreneurs (37,5 %) que parmi les nouveaux créateurs (27,7 %)<sup>3</sup>.

Les travaux académiques s'intéressant à l'entrepreneuriat sont nombreux. Certains auteurs ont pris en considération l'étude du lien entre genre et entrepreneuriat (Ahl, 2006 ; Bird et Brush, 2002 ; Carrier, Julien et Menvielle, 2006 ; Fielden et Davidson, 2005 ; Stevenson, 1990). Pour autant, les contributions relatives au repreneuriat sont moins

---

<sup>2</sup> Source : enquête SINE, INSEE, 2006.

<sup>3</sup> Source : enquête SINE, INSEE, 2006.

fréquentes. De plus, très peu de travaux étudient le repreneuriat à l'aune de la perspective en termes de genre.

L'intérêt économique que représente la reprise d'entreprise, le profil différent des entreprises reprises par rapport aux nouvelles créations, les caractéristiques distinctes de leurs dirigeants et le moindre développement de cette thématique dans la littérature, nous ont conduit à nous pencher sur le phénomène de repreneuriat en privilégiant les différences sexuées. L'objectif de cette communication est de présenter notre travail de recherche en cours. Pour cela, nous procéderons tout d'abord à une revue de la littérature sur le repreneuriat en sciences de gestion. Ensuite, à partir des données de l'enquête SINE de 2002, nous décrirons la population des repreneurs en 2002 ainsi que les entreprises reprises en s'intéressant plus spécifiquement au repreneuriat féminin en France. Nous adopterons alors une démarche démographique en analysant la survie des reprises. Enfin, nous mettrons en avant la nécessité d'une approche multidisciplinaire pour mieux comprendre la reprise d'entreprise par les femmes.

## **2. Revue de littérature sur le repreneuriat en sciences de gestion**

Tout d'abord, le repreneuriat peut être considéré comme relevant du champ de l'entrepreneuriat (Deschamps, 2003). En effet, la reprise ou la transmission d'entreprise nécessitent non seulement l'arrivée d'un nouveau dirigeant mais également une impulsion entrepreneuriale de ce dernier. Le repreneuriat peut prendre des modalités différentes selon qu'il s'agisse d'une reprise par un membre interne de l'entreprise (membre de la famille ou salarié de l'entreprise) ou par un repreneur externe (Paturel 2008 ; Paturel, De Freyman, Richomme-Huet, 2008 ; Zhang et Rajagopalan, 2004).

Par ailleurs, on ne peut parler de repreneuriat sans parler de transmission d'entreprise. Il convient de bien comprendre que transmission et reprise d'entreprise sont les deux volets d'un même phénomène. A cet égard, de nombreux travaux (Bah, 2008, 2009 ; Bouchikhi, 2004 ; Khai, Guan et Wei, 2003) montrent que le lien entre cédant et repreneur est essentiel dans la reprise d'entreprise. Comme l'affirment Cadieux et Brouard (2009), la transmission « signifie que l'entreprise assure sa continuité par la mise en place effective du successeur (dans le cas de transmission familiale) ou du repreneur (dans les autres cas de transmission), de même que le retrait du prédécesseur (dans le cas de la transmission familiale) ou du cédant (dans les autres cas de transmission) de la gouvernance et de la propriété de cette même entreprise. » Nous retrouvons ici les deux dimensions de la succession mise en évidence par Hugron (1991) : le transfert de direction et le transfert de propriété. Dans la littérature actuelle, le transfert de propriété est peu abordé. Pourtant, St-Cyr et Inoussa (2000) considèrent cet aspect de la succession comme essentiel et il convient pour eux de le prendre en considération dans la planification de la succession. En effet, d'après une étude empirique menée auprès de 749 héritiers d'entreprises familiales ayant fait faillite, l'échec est davantage lié à une mauvaise planification du transfert de propriété qu'à une absence de planification du transfert de direction. Selon File et Prince (1996), de nombreux héritiers concernés n'avaient pas bénéficié d'une anticipation adéquate du financement des taxes et droits de succession de la part de leurs prédécesseurs, ce qui les a menés à la faillite.

Nous rejoignons, par ailleurs, le point de vue de Cadieux et Brouard (2009), selon lequel « la transmission découle d'un processus pouvant s'échelonner entre le moment où les protagonistes (prédécesseur/cédant ou successeur/repreneur) commencent à réfléchir à leur projet de transmission ou de reprise et celui où la direction et la propriété de la PME sont officiellement transférées au successeur/repreneur et au cours duquel sont interpellés diverses catégories d'acteurs des environnements interne et externe de cette même entreprise ». La

transmission n'est donc pas un événement soudain dans la vie de l'organisation mais bien un processus qui peut prendre du temps.

Cependant, même si transmission et reprise sont deux phénomènes liés, la rencontre des deux ne va pas forcément de soi. Picard et Thevenard-Puthod (2006) montrent ainsi que sur 25000 entreprises artisanales viables cessant leur activité et susceptibles d'être transmises chaque année en France, seules 15000 sont effectivement reprises. La reprise d'entreprise semble donc moins évidente qu'il n'y paraît à première vue.

Les travaux sur le repreneuriat peuvent être divisés en deux grandes catégories. La première catégorie concerne les études quantitatives, la seconde s'appuie sur des travaux plus qualitatifs.

Les approches quantitatives du repreneuriat sont assez nombreuses. En France, Duchéneaut et Orhan (2000) abordent la question de la transmission / cession des entreprises féminines. De nombreux bilans sur les reprises d'entreprises sont également publiés par des organismes tels l'INSEE ou OSEO. Cependant, nous pouvons regretter que ces approches se basent essentiellement sur des perspectives technico-juridico financières de la reprise, sans prendre en compte le processus de repreneuriat dans sa globalité et sa complexité.

Pour mieux appréhender le phénomène, nous pouvons nous tourner vers les nombreuses études qualitatives du repreneuriat. Tout d'abord, nous pouvons nous interroger sur les motivations qui amènent les individus soit à céder leur entreprise, soit à reprendre une entreprise. Cadieux et Brouard (2009) mettent en avant les principales motivations à la transmission repérées dans la littérature : « le désir de prendre sa retraite ; le sentiment d'avoir atteint l'âge requis pour se retirer de la vie professionnelle ; des problèmes de santé ou de la fatigue (qu'elle soit physique ou psychologique) ; l'état de santé précaire du conjoint ou de la conjointe ; le désir de passer plus de temps avec sa famille ; le sentiment d'être à la tête d'une entreprise de moins en moins rentable ; le sentiment de se trouver dans un secteur d'activité en déclin ou trop concurrentiel ; l'offre de reprise d'un tiers ; le désir de faire autre chose (par exemple diriger une autre activité, ou, plus simplement, le désir de ne plus être chef d'entreprise) ; la volonté de transmettre l'entreprise aux membres de sa famille ; le désir de réaliser une plus-value et le désir de créer ou de reprendre une autre entreprise. » En ce qui concerne les repreneurs / successeurs, deux motivations distinctes émergent, selon Sembel et St-Cyr (2006) : une forte volonté de devenir entrepreneur ou bien l'occasion de devenir entrepreneur. Ainsi, certains repreneurs / successeurs seraient dans une démarche pro-active face à leur carrière entrepreneuriale alors que d'autres seraient plutôt dans une démarche réactive, opportuniste.

La littérature sur le repreneuriat met, par ailleurs, en avant l'importance de la préparation de la transmission. Ainsi, nombre d'auteurs insistent sur le lien entre réussite de la transmission et planification de cette dernière. Pour certains (St-Cyr, Inoussa, 2000), la planification de la transmission permet une réflexion stratégique sur le devenir de l'entreprise et sur les objectifs professionnels et personnels du prédécesseur / cédant. Pour d'autres (Barbot et Richomme-Huet, 2007 ; LeBreton-Miller, Miller et Steier, 2004), cette planification est gage d'un meilleur choix du candidat à la reprise. Cependant, même si la planification de la succession contribue largement au succès de cette dernière, peu de dirigeants d'entreprise préparent et anticipent réellement la transmission de leur entreprise. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette absence de planification. Tout d'abord de nombreux dirigeants de PME n'utilisent pas de planification stratégique formelle pour diriger leur entreprise. Planifier leur succession n'est donc pas forcément une évidence pour eux. Par ailleurs, l'attachement de certains dirigeants à leur entreprise est tel qu'il leur est très difficile voire douloureux de prévoir leur désengagement de cette dernière (Bah, 2009 ; Pailot, 1999).

En outre, dans le cadre de l'entreprise familiale, la planification de la succession, et notamment le choix du successeur, peut être reporté afin d'éviter des conflits familiaux entre frères et sœurs (Levinson, 1971). Lorsqu'il s'agit de filles successeuses, la planification de la succession est encore moins réalisée (St-Cyr et Inoussa, 2000 ; Vera et Dean, 2005). Selon Dumas (1989), elles sont des successeurs « invisibles » et doivent déployer des stratégies de visibilité pour être considérées comme des successeuses potentielles de l'entreprise. (Dumas, Dupuis, Richer et St-Cyr, 1995).

La transmission d'entreprise est un processus dynamique dans lequel les rôles et fonctions des principales parties prenantes (prédécesseur/cédant, successeur/repreneur) vont évoluer progressivement. Plusieurs étapes peuvent être néanmoins distinguées au cours de ce processus. Dans le cas de l'entreprise non familiale, Deschamps (2000) propose un modèle de la transmission en trois phases majeures : la préparation, puis la transition et enfin la reprise effective. Lors de ces étapes, le couple cédant / repreneur exerce une influence significative sur la réussite de la transmission, cependant cela ne doit pas nous faire occulter le rôle des autres parties prenantes que sont les salariés mais aussi les acteurs externes de l'entreprise tels que les clients, fournisseurs, banques, concurrents, intermédiaires et collectivités locales (Bah, 2008). Par ailleurs, une des étapes cruciales du processus réside dans la phase de transition, située entre l'entrée officielle de repreneur (après la cession de l'entreprise) et le retrait définitif du cédant. En effet, comme le montre Bah (2008), cette phase est souvent marquée par des difficultés et des blocages psychologiques qui peuvent freiner voire compromettre le processus de transmission. Cette phase de transition est encore relativement peu traitée dans la littérature actuelle. En ce qui concerne les entreprises familiales, à partir d'une étude des différents modèles relevés dans la littérature (Barnes et Hershon, 1976 ; Longenecker et Schoen, 1978 ; Churchill et Hatten, 1987 ; Handler, 1990 ; Hugron et Dumas, 1993), Cadieux, Lorrain et Hugron (2000) résumant le processus de succession en quatre étapes : l'initiation, l'intégration, le règne-conjoint et finalement le retrait du prédécesseur. Dans la première phase, le successeur n'a pas encore de place apparente dans l'entreprise, mais il y est initié. La seconde phase est caractérisée par l'intégration du futur successeur dans l'entreprise, qui va y occuper, dans la majorité des cas, un poste à temps partiel afin de se familiariser avec l'entreprise. La troisième phase marque l'arrivée officielle du successeur dans l'entreprise : il s'agit du règne-conjoint. Les responsabilités et l'autorité sont transférées progressivement au successeur. Enfin, la dernière phase est marquée par le retrait du prédécesseur.

De nombreux travaux mettent en avant les difficultés liées à la transmission d'entreprise. L'accent porte souvent sur le prédécesseur / cédant qui doit tout d'abord prendre conscience, plus ou moins douloureusement, de la nécessité de transmettre son affaire et qui doit ensuite identifier le bon candidat pour reprendre son entreprise et en assurer la continuité. Les difficultés liées à la reprise sont, quant à elles, moins souvent mises en exergue dans la littérature. Pour autant, le repreneur / successeur, tout comme le cédant / prédécesseur, va devoir faire face à de nombreux obstacles pour réaliser son opération. Selon Cadieux et Brouard (2009), les difficultés sont de natures différentes selon que le repreneur travaille déjà ou non dans l'entreprise qu'il désire reprendre. Ainsi, « le repreneur, qui n'a quasiment jamais eu contact avec la cible au préalable, doit faire face à des enjeux d'acceptation plus cruciaux, notamment de la part des acteurs provenant des environnements interne et externe de l'entreprise qu'il reprend. Il va travailler avec des salariés qu'il n'a pas recrutés, des partenaires qu'il n'a pas choisis, dans une entreprise qui a fonctionné sans lui pendant plusieurs années et dans laquelle le cédant, surtout s'il l'a fondée, a joué un rôle prédominant » (Deschamps et Cadieux, 2008 : 2). A cet égard, Boussagnet (2007) apporte un éclairage théorique intéressant en termes de socialisation repreneuriale qui permet de mieux comprendre le processus d'intégration du repreneur d'entreprise. Ce processus nécessite une

préparation en amont avant même l'entrée en fonction du repreneur (« socialisation anticipée ») et se caractérise ensuite par une double exigence : d'une part, le repreneur doit s'adapter à l'entreprise et d'autre part, il lui faut « s'imposer » à ses membres. D'Andria et Chalus-Sauvannet (2007) étudient, dans le cas d'un établissement hôtelier, les difficultés de l'entrée du repreneur dans l'entreprise et montrent également l'importance de la socialisation organisationnelle de ce dernier. Les difficultés du repreneur sont également envisagées, dans certains travaux, à travers une perspective psychologique. Ainsi, Bah (2008) utilise la théorie du deuil de Bowlby (1984) pour appréhender les difficultés des différentes parties prenantes (cédant, repreneur et salariés) face à la cession et à la reprise de l'entreprise.

Enfin, dans la littérature actuelle, peu de contributions concernent le thème du repreneuriat dans une perspective en termes de genre. Martin et Martin (2000) soulèvent ce manque. Pour les auteurs, malgré l'augmentation du nombre d'études sur l'entrepreneuriat féminin ces dernières années, la plupart des travaux sur la succession se basent sur un modèle traditionnel de la PME, considérée comme une organisation créée par des entrepreneurs hommes. A cet égard, les travaux actuels sur l'entrepreneuriat féminin ont fait l'objet d'un certain nombre de critiques (Ahl, 2006 ; Bird et Brush, 2002 ; Bruni, Gherardi et Poggio, 2005). Une de leurs principales limites réside dans le manque de prise en considération de la prédominance des normes masculines du concept même d'entrepreneuriat dans la littérature traditionnelle en management. On note également de nombreuses études reposant uniquement sur des méthodes purement comparatives hommes / femmes, ce qui est problématique. Une troisième limite tient à la focalisation des travaux sur l'individu entrepreneur au détriment de l'environnement social et institutionnel de ce dernier. Enfin, certains auteurs déplorent la tendance à la généralisation en une seule catégorie de femmes entrepreneuses, ce qui conduit à ignorer la diversité des profils des femmes entrepreneuses et de leurs activités. (Stevenson, 1990 ; Still, 2006). Aussi, pour ne pas tomber dans les mêmes écueils en ce qui concerne le repreneuriat féminin, il convient d'être particulièrement vigilant. Tout d'abord, il importe d'adopter une approche en termes de genre pour bien appréhender le repreneuriat féminin. Nous pouvons citer ici Bruni, Gherardi et Poggio (2005 : 2) : "to study women entrepreneurs without examining the gender structuring of entrepreneurship is to legitimate the "gender blindness" which renders masculinity invisible and turns it into the universal parameter of entrepreneurial action, the model with which every entrepreneurial act must comply because it is the norm and the standard value." Pour véritablement prendre en compte la dimension du genre dans le phénomène de repreneuriat, il convient donc de ne pas présupposer d'emblée la neutralité du concept même de repreneuriat en termes de genre. Précisons que nous entendons cette notion de genre comme construction sociale, c'est-à-dire comme pratiques sociales et représentations sociales associées à la féminité et à la masculinité (Ahl, 2006). Le genre fait davantage référence à ce que « font » les individus, aux pratiques sociales situées dans un contexte temporel et spatial qu'à ce que les individus « sont », c'est-à-dire à leurs caractéristiques biologiques et socio-culturelles (Bruni, Gherardi, Poggio, 2005). Aussi, il convient de bien distinguer l'approche en termes de genre du repreneuriat de l'étude des femmes repreneuses. Comme l'indiquent les auteurs, "a gender analysis of entrepreneurship differs from an analysis of women entrepreneurs because it examines the way in which gender is culturally constructed by those social practices that constitute the social phenomenon of entrepreneurship, without assuming a full correspondence between gender on the one hand, and men and women on the other."

Face au peu de contributions dans la littérature concernant le repreneuriat féminin, nous nous proposons ici de caractériser la sous-population des repreneurs ainsi que leurs entreprises en analysant les différences entre les hommes et les femmes d'un point de vue quantitatif. Ceci constitue la première partie de notre travail de recherche, qui sera suivi

ultérieurement d'une étude qualitative nous permettant de mieux appréhender le phénomène de reprenariat dans une approche en termes de genre. En effet, statistiquement, il est difficile d'appréhender le genre car nous ne disposons dans les enquêtes que de la variable « sexe » qui correspond au sexe biologique. Si le sexe peut être avancé comme une proxy du genre, les deux notions ne se recoupent pas forcément et il ne faut pas les confondre dans l'interprétation. Nous utiliserons ici les résultats de l'enquête SINE de 2002, réalisée par l'INSEE. SINE (Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises) est un dispositif d'enquêtes dont l'objectif est de suivre des cohortes d'entreprises pendant 5 ans. Le suivi de la génération 2002 d'entrepreneurs concerne les créations, reprises et réactivations du premier semestre de l'année 2002. Les entreprises ont été enquêtées pour la première fois en septembre 2002. Elles ont été interrogées à nouveau en septembre 2005 et en septembre 2007. L'enquête, par échantillon, s'intéresse au profil du créateur ou du reprenant, aux conditions de la création ou de la reprise, aux difficultés rencontrées, à l'impact de la création sur l'emploi, au développement au cours des premières années d'existence. L'échantillon est représentatif selon l'origine de la création, la région (y compris les DOM) et le secteur d'activité en 8 postes. Nous avons privilégié ici le sous échantillon des reprenants (soit 19 777 observations).

### **3. Caractéristiques des reprises et des reprenants en France : une analyse quantitative selon le sexe**

#### **3.1 Reprise ou création : deux modes de créations pour deux types d'entreprises**

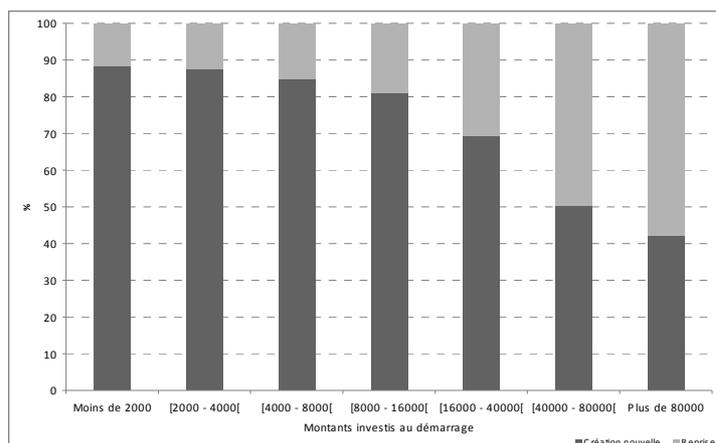
De nombreuses études ne s'intéressent pas spécifiquement à la reprise d'entreprise mais aux créations dans leur ensemble. Or, il est intéressant de se pencher sur les reprises plus spécifiquement car, comme le montrent les résultats de l'enquête SINE, elles se distinguent des créations pures, à plusieurs égards.

Elles ont tout d'abord une longévité supérieure aux créations nouvelles au cours des premières années de vie. Au cinquième anniversaire 59,3 % des reprises sont toujours vivantes contre seulement 50,7 % des créations nouvelles. Cette meilleure résistance des reprises est d'ailleurs visible à chaque anniversaire.

Les secteurs d'activité investis dépendent aussi de l'origine de la création. La création par reprise est surreprésentée dans l'industrie agroalimentaire où 61,1 % des créations sont des reprises (contre 23,35 % dans l'ensemble des secteurs) et les services aux particuliers (52,74 %). Au contraire, la création de nouvelles unités est la norme dans les services aux entreprises (93,67 % des créations de ce secteur sont des créations ex nihilo).

Ensuite, les montants investis au démarrage de l'entreprise sont plus élevés dans le cas des reprises (Graphique 1). Le graphique met clairement en évidence que plus le montant investi au démarrage augmente plus le poids des reprises parmi l'ensemble des créations augmente.

#### **Graphique 1: Répartition des modes de créations selon le montant investi au démarrage (%)**



Lecture : parmi les créations ayant nécessité moins de 2 000€ au démarrage 88,4 % étaient des créations nouvelles, 11,6% des reprises.

Enfin les entreprises reprises emploient en moyenne deux fois plus de personnes (dirigeants et salariés additionnés) que les créations nouvelles. En effet, la taille moyenne au démarrage des entreprises reprises est égale à 3,05 personnes contre 1,62 personnes dans le cas des créations nouvelles.

Les résultats en termes de taille, d'investissement et de survie ne sont pas surprenants (pour les reprises d'entreprises viables et non en liquidation) du fait de l'histoire de ces entreprises. Elles ont en effet vécu un certain nombre d'années avant la reprise. Le prédécesseur a donc eu du temps pour développer son activité et l'entreprise a survécu aux premières années de vie réputées les plus difficiles. Ainsi, au moment de la reprise, le successeur trouve une entreprise pérenne qui a eu du temps pour développer son capital et son effectif. Même si ce développement dépend de la durée de vie de l'entreprise avant reprise, on peut penser qu'il est supérieur à une entreprise nouvellement créée.

Si ces quatre résultats convergent vers la même conclusion selon laquelle les entreprises reprises et créées sont différentes, il existe aussi des différences quant au profil des créateurs. En particulier, les reprises se caractérisent par une plus forte proportion de femmes. Parmi l'ensemble des repreneurs on compte 37,3 % de femmes alors que cette proportion est de 27,1 % parmi les nouveaux créateurs. La différence de 10 points de pourcentage est suffisamment significative pour nous interpeller.

Les repreneurs sont en moyenne moins diplômés que les créateurs (parmi les repreneurs, 20,4% ont un diplôme supérieur au baccalauréat contre 32,2% parmi les créateurs). Ils ont plus fréquemment un CEP, Brevet, CAP ou BEP (44,2 % parmi les repreneurs contre 34,0 % parmi les créateurs). « La reprise concerne souvent des entreprises dans lesquelles il est nécessaire de maîtriser une technique (boulangerie, coiffure, boucherie...). Elle est privilégiée par les artisans ou les personnes, salariées ou non, qui bénéficient d'une expérience dans un domaine précis. Ils peuvent être sans diplôme, ou titulaires de diplômes techniques (CAP, BEP ou BAC) dans les secteurs nécessitant une qualification : services personnels, construction ou industrie agroalimentaire. » (Counot, Mulic 2004)

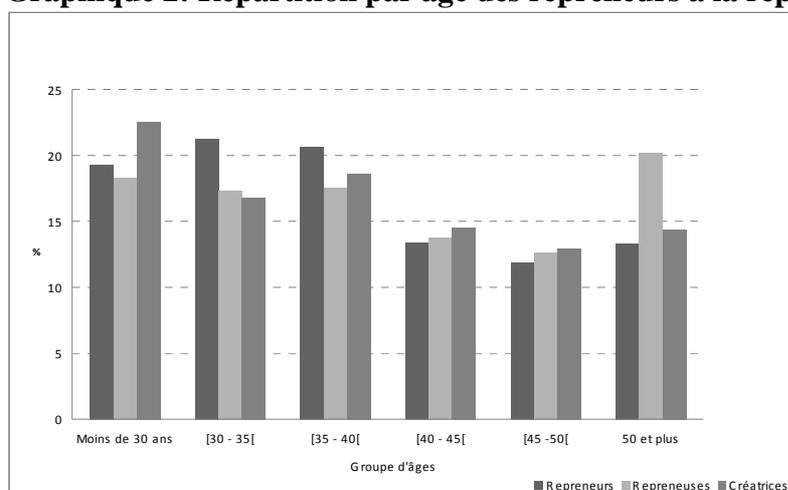
Compte tenu de ces différences, il nous semble intéressant d'effectuer un zoom sur la sous-population des repreneurs d'entreprises en 2002 même s'ils ne représentent que 23,35 % de l'échantillon des créateurs suivies en 2002. En effet, ce sont des entreprises particulières, pourvoyeuses d'emploi et plus résistantes.

De plus, la plus forte représentation des femmes parmi les repreneurs nous amène à dresser un profil des reprises et de leurs dirigeants selon le sexe dans une optique comparative.

### 3.2 Profil des repreneurs : des différences selon le sexe

Les femmes sont plus âgées que leurs homologues masculins lorsqu'elles se lancent dans la reprise d'entreprise (Graphique 2). Elles sont en particulier surreprésentées parmi les plus de 50 ans. En effet, alors que les femmes représentent 37,3 % de l'ensemble des repreneurs, elles représentent près de la moitié des repreneurs de plus de 50 ans (47,5 %). Elles sont également plus fréquemment repreneuses que créatrices au-delà de 50 ans contrairement à ce que l'on observe chez les moins de 30 ans qui se lancent plus souvent dans une création ex nihilo.

**Graphique 2: Répartition par âge des repreneurs à la reprise selon le sexe (%)**



Ce résultat est à rapprocher de l'origine détaillée de la reprise, déclinée en rachat, héritage- donation-reprise au conjoint, prise en location gérance. En effet, la reprise par « héritage – donation » regroupe 47,4% de femmes alors qu'elles ne sont que 37,3 % dans l'ensemble. Ce résultat est encore plus net dans le groupe des plus de 50 ans. Elles représentent 75 % des créateurs par héritage, donation, reprise au conjoint alors qu'elles ne représentent que 47,5 % des personnes de cette classe d'âge. Ces résultats nous conduisent à formuler l'hypothèse selon laquelle les femmes, en particulier au-delà de 50 ans, se lanceraient dans la reprise d'entreprises, par opportunité et par reprise au conjoint, pour perpétuer une activité. Malheureusement, les données quantitatives disponibles dans l'enquête ne nous permettent pas d'explorer cette piste plus précisément.

Concernant la formation, le niveau le plus élevé de diplôme ne laisse pas entrevoir de grandes différences selon le sexe. Il n'y a aucun écart selon le sexe pour les non diplômés et les titulaires d'un diplôme supérieur au bac. Et pour les niveaux intermédiaires, les femmes sont plus souvent titulaires d'un diplôme généraliste (cep, brevet des collèges, baccalauréat général) contrairement aux hommes plus souvent titulaires d'un diplôme technique ou professionnel (CAP ou BEP).

Toutefois, s'il y a peu de différence de diplôme, la situation d'emploi dans la période ayant immédiatement précédé la reprise est bien distincte (Tableau 1). Les femmes sont beaucoup plus souvent inactives (19,2 % des repreneuses contre 7,5 % des repreneurs) et moins souvent actives. Mais elles étaient moins souvent au chômage. Lorsqu'elles ont été salariées avant la création elles étaient dans 2 cas sur 3 employées ; 1 sur 10 était ouvrière et 1 sur 10 occupait

une profession intermédiaire. Pour les hommes qui ont connu le salariat avant la création, 44 % étaient employés, 26 % étaient ouvriers et 12 % étaient cadres supérieurs, professions intellectuelles supérieures ou professions libérales.

**Tableau 1: Activité immédiatement avant la création d'entreprise selon le sexe (%)**

Situation immédiatement avant la création	Hommes	Femmes	Ensemble
Activité	67,2	56,2	63,1
Chômage	25,2	24,4	24,9
Inactivité	7,5	19,2	11,9
Non réponse	0,1	0,2	0,1

Test du Khi deux significatif - V de Cramer = 0,1775

Les femmes repreneuses en 2002 sont également plus fréquemment des primo créatrices que les hommes (80,7 % des femmes sont primo-créatrices contre 70 % des hommes). Les femmes sont en moyenne moins expérimentées que les hommes. Nous pouvons émettre l'hypothèse (non vérifiables avec les données disponibles) que ces femmes se sont plus consacrées, en début carrière, à leur vie familiale et privée qu'à leur vie professionnelle, en particulier pour les femmes appartenant aux générations atteignant 50 ans ou plus en 2002 au moment de la reprise. Une fois les enfants « élevés », elles peuvent se lancer dans une activité professionnelle.

Les motivations et la vision de l'avenir constituent une autre dimension différenciant hommes et femmes. A la question « envisagez-vous d'être à votre compte (chef d'entreprise) de façon durable (plus de 5 ans) ou pour une durée limitée » la majorité (87,4 %) répond l'envisager de façon durable. Toutefois, les femmes sont surreprésentées parmi ceux qui ne l'envisagent que pour une durée courte (50 % de femmes pour cette modalité contre 37 % des repreneurs). Les femmes semblent avoir une vision de l'entreprise différente.

Les objectifs poursuivis par les repreneurs et leurs motivations diffèrent également selon le sexe. Si les femmes reprennent une entreprise avant tout pour assurer leur propre emploi (59,2 % des femmes), les hommes eux ambitionnent de se développer fortement en termes d'emploi ou d'investissements (52,5 % des hommes).

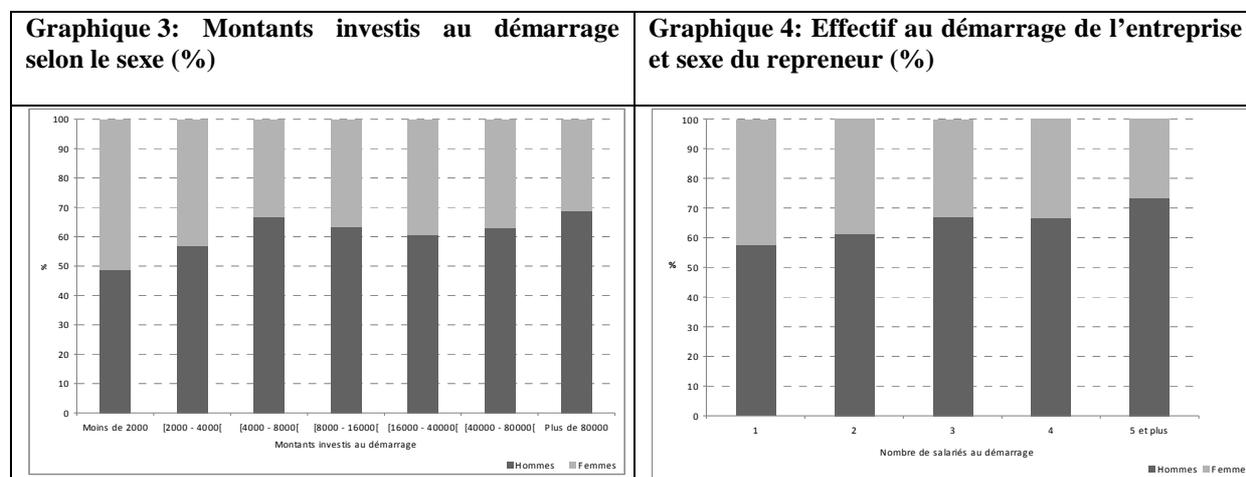
Lorsque l'on demandait aux interrogés de citer trois raisons qui les avaient poussés à créer ou reprendre une entreprise, les trois réponses les plus fréquemment données étaient « être indépendant » (68,4%), « une opportunité » (57,6 %), le goût d'entreprendre (54,1 %). Venaient loin derrière les raisons « sans emploi, a choisi ou a été contraint de créer » (19,4 %), « exemple de l'entourage » (16,6%) et « idée nouvelle de produit ou de marché » (11 %). Les femmes étaient beaucoup plus fréquemment motivées par un souci de sortir du chômage ou de l'inactivité (Tableau 2) alors que l'idée nouvelle ou le goût d'entreprendre avaient plus souvent guidé les hommes.

**Tableau 2: Raisons ayant poussé à la reprise selon le sexe (%)**

Motivations	Hommes	Femmes	Ensemble
Idée nouvelle de produit ou de marché	71,0	29,0	100,0
Etre indépendant	64,4	35,6	100,0
Goût d'entreprendre	66,8	33,2	100,0
Opportunité de création ou de reprise	61,8	38,2	100,0
Exemple réussis d'entrepreneurs dans l'entourage	62,9	37,1	100,0
Sans emploi, a choisi de créer	56,2	43,8	100,0
Sans emploi, a été contraint de créer	50,6	49,5	100,0
Autre raison	57,4	42,6	100,0
Ensemble	62,7	37,3	100,0

### 3.3 Des projets et des entreprises différentes

Les femmes investissent moins financièrement dans la reprise que les hommes. Elles sont en effet beaucoup plus représentées parmi les projets nécessitant moins de 2 000€ au départ et beaucoup moins dans les plus gros projets (plus de 80 000€) (Graphique 3). Au vu des réponses au questionnaire, on ne note pas d'accès différencié aux sources de financement.



On retrouve ici l'influence des freins à la création évoqués par Guyot et Lohest (2008) dans le cas de la primo création d'entreprises. En effet, ils montrent que les femmes considèrent les moyens financiers nécessaires au lancement d'une activité comme constituant un frein majeur à la création et ceci beaucoup plus que les hommes. On retrouve ici aussi un autre résultat selon lequel les femmes auraient une plus grande aversion au risque et se lanceraient alors dans des projets moins ambitieux mais aussi moins risqués.

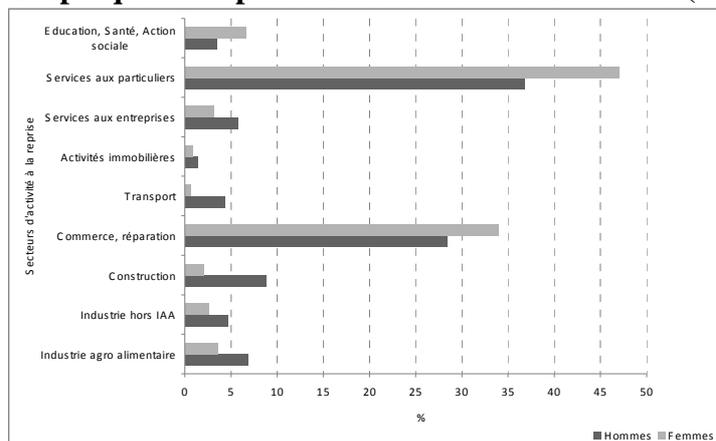
Ainsi, elles se lancent non seulement dans de plus petits projets en termes financiers mais aussi en termes de taille de l'entreprise. Au démarrage les entreprises dirigées par des femmes emploient en moyenne 2,5 personnes - y compris leur propre emploi - alors que les hommes emploient en moyenne 3,4 personnes - y compris eux-mêmes. Elles sont très fréquemment seules à travailler dans l'entreprise, ce qui est cohérent avec les objectifs et les motivations avancées pour expliquer la reprise, à savoir sortir de l'inactivité et assurer son propre emploi. Plus le nombre total d'emploi augmente moins les femmes sont présentes. En effet, si 42,2 % des entreprises occupant seulement le dirigeant (qu'il soit salarié ou non) sont reprises par des femmes, ce n'est plus le cas que de 26,6 % des entreprises employant 5 personnes ou plus au démarrage (Graphique 4). De plus, lorsque les réponses ont été codées, parmi les entreprises n'employant que le dirigeant, les femmes ont plus souvent un statut de dirigeant non salarié (91,2 %) que les hommes (88,2%).

La plus petite taille des projets soutenus par des femmes se retrouvent dans la catégorie juridique des entreprises. Les femmes sont plus souvent et logiquement à la tête d'entreprises individuelles (44,4 % de femmes parmi les repreneurs d'entreprises individuelles). Elles sont en particulier plus présentes parmi les professions libérales (52,1 %), les commerçants (46,9 %), les artisans - commerçants (44,3 %) que parmi les artisans (29,2 %).

Ces résultats sont à rapprocher des secteurs d'activité investis qui diffèrent nettement selon le genre (Graphique 5). Le lien entre les variables sexe et activité, mesuré par un test du Khi deux est non seulement significatif mais témoigne d'une liaison assez forte, le V de

Cramer étant égal à 0,23. Avec 7 repreneurs sur 10 dans ces deux secteurs, les services aux particuliers et le commerce sont les secteurs les plus créateurs. Ce sont également des secteurs très féminisés. Alors que les femmes représentent 37,3 % des repreneurs, elles représentent 43,2 % des repreneurs des services aux particuliers et 41,6 % de ceux du commerce. Le secteur de l'éducation, santé, action sociale, bien que moins créateurs (4,6 % des reprises) est encore plus nettement investi par les femmes puisqu'elles sont 53,8 % dans ce secteur.

**Graphique 5: Répartition sectorielle selon le sexe (%)**



Les premiers résultats de cette analyse nous amènent à trois conclusions. Tout d'abord, les reprises se distinguent des nouvelles créations, ce qui nous a amené à nous pencher plus particulièrement sur les repreneurs en 2002. Ensuite, parmi ces derniers, le profil des dirigeants en termes de formation, de motivations diffèrent selon le sexe, ce qui justifie de se poser la question du repreneuriat au regard du sexe. Enfin, les caractéristiques des entreprises créées sont également sexuées. Les entreprises reprises par des femmes présentent des caractéristiques spécifiques.

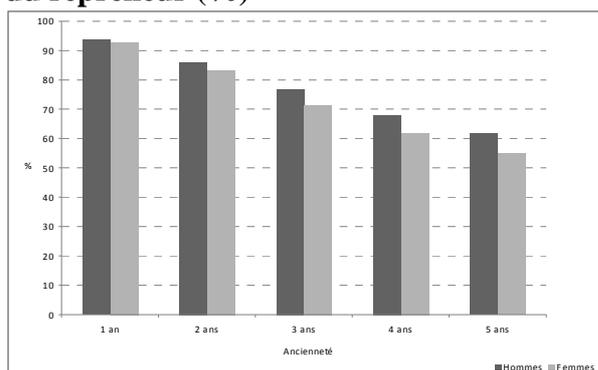
Après avoir considéré l'entrée dans la sous-population des repreneurs par le phénomène de reprise, il convient de s'interroger sur la survie de ces unités et sur ses facteurs et d'adopter ici une démarche démographique. En particulier, nous nous interrogeons ici sur la performance des entreprises en termes de survie selon le sexe du repreneur. En effet, de nombreuses études ont montré que les performances des entreprises créées par des femmes étaient moins bonnes que celles créées par des hommes, que la croissance des emplois, du revenu et la survie étaient moins bonnes. D'autres ont tenté d'expliquer ces différences par des caractéristiques individuelles qui différencieraient hommes et femmes (motivations différentes, aversion au risque plus forte chez les femmes, ...), des barrières à l'entrée sur le marché de la création supplémentaires pour les femmes, ou des caractéristiques différentes des entreprises créées. De rares travaux (Kepler, Shane, 2007), ont montré à partir d'un échantillon de 685 entreprises américaines créées entre 1998 et 1999 et suivies pendant quatre ans que quand toutes les variables sont contrôlées, le genre n'a pas d'effet sur la performance des entreprises.

Dans un premier temps, nous tenterons, à partir des données de l'enquête SINE 2002 réduite à la sous-population des repreneurs, de tester un éventuel effet de sexe. Dans un second temps, nous discuterons de la pertinence d'une analyse selon le genre qui serait basée seulement sur une comparaison des situations masculines et féminines. En particulier, nous tenterons de voir si les mêmes variables influencent la pérennité des reprises par des hommes ou par des femmes. Enfin, dans un troisième temps, nous essaierons de dégager de nouvelles pistes de recherche pour approfondir la connaissance du repreneuriat.

#### 4. Discussion et nouvelles perspectives de recherche

Les données de l'enquête SINE permettent de suivre les créations par reprises ayant eu lieu en 2002 pendant cinq ans. A un an, la proportion d'entreprises survivantes ne varie pas significativement selon le sexe. Par contre, à partir du deuxième anniversaire, les entreprises reprises par des femmes survivent moins et l'écart se creuse quand l'ancienneté de l'entreprise augmente (Graphique 6).

**Graphique 6: Proportion d'entreprises survivantes à chaque anniversaire selon le sexe du repreneur (%)**



Ainsi au cinquième anniversaire, près de 62 reprises « masculines » sont encore en activité contre 55 reprises « féminines ». Bien évidemment, le sexe n'est pas la seule variable à prendre en compte dans l'analyse des facteurs de survie. Moyens investis au démarrage, secteur d'activité, catégorie juridique, expérience du créateur ont été avancées pour expliquer les chances de survie des créations nouvelles (Lamontagne, Thirion, 2000). Ces facteurs influent-ils de la même manière sur la survie des reprises d'entreprises ? Le sexe du repreneur intervient-il aussi réellement sur les chances de survie ? La réponse n'est pas aisée car tous ces facteurs interagissent sur la durée de vie des entreprises et il est nécessaire de mesurer l'influence propre de chacun des facteurs. Pour tester la significativité de ces caractéristiques, nous avons isolé les effets propres de chacune de ces dimensions au moyen d'une régression logistique (modèle logit). Nous analysons ainsi l'effet propre de chaque dimension sur la probabilité de survivre à cinq ans « toutes choses égales par ailleurs ».

Pour évaluer un éventuel effet du sexe du repreneur, nous réalisons un modèle logit en introduisant le sexe parmi les variables explicatives de la survie. Nous réalisons ensuite deux autres modèles, un pour chaque sexe pris indépendamment, ceci afin de voir si les mêmes variables ont les mêmes effets (Cf. tableau de résultats en annexe 1).

Les résultats du premier modèle montrent que le fait d'être une femme réduit les chances de survie de l'entreprise reprise. Toutefois, si l'on y regarde de plus près, nous voyons que parmi les facteurs réduisant significativement les chances de survie, le fait d'être une femme est celui qui le réduit le moins. En effet, avoir moins de 30 ans lors de la reprise, reprendre une entreprise dans le secteur des services aux particuliers, être non diplômé, être étudiant ou inactif avant la reprise, pris chacun « toutes choses égales par ailleurs », réduisent plus fortement les chances de survie que le fait d'être une femme.

Au contraire, reprendre une société plutôt qu'une entreprise individuelle, reprendre une entreprise du transport ou de l'éducation, santé, action sociale, hériter ou reprendre l'entreprise au conjoint augmentent les chances de survie. Nous retrouvons aussi des résultats mis en évidence pour les créations, à savoir que les moyens consacrés au démarrage du projet

sont fondamentaux ; en effet, les repreneurs qui investissent les sommes les plus importantes (plus de 40 000€) accroissent leur probabilité d'être survivantes à 5 ans. Ceci est lié au résultat concernant la taille des entreprises au démarrage à savoir que plus les effectifs présents au démarrage sont élevés, plus les chances de survie sont fortes. Enfin, être titulaire d'un baccalauréat technologique ou professionnel ou avoir été ouvrier avant la création influencent positivement les chances de survie, ce qui est cohérent avec le commentaire fait précédemment selon lequel « les repreneurs s'orientent sur des activités bien ciblées, qui demandent l'application d'un savoir-faire. » (Counot, Mulic, 2004).

Si certains résultats peuvent paraître contre intuitifs, ils n'en sont pas moins explicables. En effet, contrairement aux créations nouvelles, l'expérience du dirigeant, mesurée par sa qualification avant la création ou le nombre de créations antérieures n'est pas significatif dans le premier cas et réduit les chances de survivre dans le second. De la même manière, « toutes choses égales par ailleurs », l'objectif de développement tend à réduire les chances de survivre par rapport à l'objectif « assurer son propre emploi ». Or dans ces deux cas, nous nous attendions à l'effet inverse. Nous pouvons imaginer que les repreneurs qui souhaitent développer fortement l'entreprise prennent plus de risques ce qui peut les conduire à des cessations. D'autre part, nous n'avons aucune information sur les créations antérieures en particulier, nous ne connaissons pas en détail le mode de rachat de l'entreprise. Ainsi, les multi créateurs ou repreneurs ont certainement un profil spécifique. Il peut s'agir de repreneurs d'entreprises en difficulté qui tentent de les remettre sur pied. Ainsi, il ne serait pas étonnant que ces reprises aient des chances de survie moindres.

Enfin, ce premier modèle met en évidence un effet du sexe mais qui est moins fort que l'effet d'autres modalités liées aux caractéristiques de l'entreprise ou du montage de projet.

Pour approfondir notre travail, nous analysons dans les deux autres modèles l'effet des différents facteurs sur la survie des entreprises pour chacun des deux sexes pris indépendamment. Or, une analyse de ces deux modèles nous amène à des conclusions différentes. Des différences apparaissent tout d'abord parmi les secteurs d'activité. Alors que le fait d'appartenir au secteur de la construction était non significatif dans les modèles 1 et 2, il réduit très fortement les chances de survie à 5 ans des entreprises reprises par des femmes. Il semble exister dans ce secteur très masculin des barrières fortes à la présence des femmes. Ces barrières interviennent non seulement à l'entrée sur le marché car très peu de femmes reprennent des entreprises de ce secteur mais aussi à la survie. Pour celles qui entrent malgré tout dans le secteur, les difficultés restent importantes. Parmi les femmes, seul le choix du secteur « éducation – santé – action sociale » augmente ses chances de survie.

Contrairement aux hommes, le diplôme semble également avoir plus d'impact pour les femmes, puisque « toutes choses égales par ailleurs », avoir un diplôme supérieur au bac accroît les chances de survie, ce qui n'est pas observable dans les modèles 1 et 2. Enfin, l'impact de l'expérience préalable est plus mitigé pour les femmes. En effet, une expérience d'indépendant avant la création accroît « toutes choses égales par ailleurs » leur probabilité de survivre à 5 ans contrairement aux hommes mais par contre l'effet des créations antérieures est là encore négatif.

La comparaison des trois modèles met en évidence des effets différents des facteurs retenus sur la survie à 5 ans des entreprises, selon que l'on réalise le modèle sur l'ensemble des repreneurs, sur les seuls hommes repreneurs ou sur les seules femmes repreneuses. De plus, la faible valeur de l'indicateur d'Estrella ajusté montre que les variables retenues n'expliquent que très peu la variation du phénomène. Ainsi, la probabilité de survie semble plus liée aux caractéristiques des entreprises qu'à celles des individus, résultats déjà mis en

évidence par Lamontagne et Thirion (2000) ; ceci justifie la recherche de variables explicatives supplémentaires non disponibles dans l'enquête. Ce résultat suggère également que la variable sexe des enquêtes n'est peut être pas la plus pertinente. L'analyse quantitative, dans ses comparaisons hommes/femmes, ne peut se baser que sur la variable « sexe biologique ». Or cette variable ne permet pas de prendre en compte réellement l'impact du « genre », c'est-à-dire de la masculinité et de la féminité socialement et culturellement construites. En effet, « sexe biologique » et « genre » ne coïncident pas forcément (Ahl, 2006 ; Calas, Smircich, Bourne, 2009). C'est pourquoi, afin d'appréhender les pratiques et les représentations sociales liées à la féminité et à la masculinité dans le cadre du repreneuriat, il convient de ne pas se limiter à l'analyse en termes de sexe biologique proposée par les variables statistiques. En effet, la survie est certainement moins influencée par le fait d'être biologiquement un homme ou une femme que par le sexe socialement construit.

L'analyse quantitative montre ici ses limites. En effet, cette dernière consiste essentiellement à faire des comparaisons entre la situation des hommes et celle des femmes. Or, cela conduit à chercher des différences individuelles entre hommes et femmes pour expliquer des divergences de taille d'entreprise et de chance de survie de ces dernières. Cette méthode quantitative tend également à renforcer l'idée que l'explication doit être trouvée dans l'individu plutôt qu'au niveau social et institutionnel (Ahl, 2006). Or, une telle approche occulte le fait que la réussite de la reprise n'est pas uniquement liée aux caractéristiques du repreneur.

Par ailleurs, l'analyse quantitative ne permet pas de refléter la diversité des situations et des activités des femmes repreneuses d'entreprise. Il convient donc de dépasser cette analyse statistique afin de ne pas tomber dans l'écueil de nombreux travaux sur l'entrepreneuriat féminin, à savoir la tentation de généraliser en une seule catégorie les femmes repreneuses.

Enfin, comme nous l'avons vu précédemment, l'analyse quantitative pourrait nous faire croire que les femmes sont moins ambitieuses que les hommes car les entreprises reprises par des femmes réalisent moins d'investissement et sont de plus petite taille. Ceci n'est qu'une première analyse qu'il convient de dépasser car tout comme le montrent Moris, Miyasaki, Watters et Coombes (2006), dans le cas de l'entrepreneuriat des femmes, la taille des entreprises créées est le résultat d'un choix délibéré. Les intentions entrepreneuriales des femmes ayant créés des entreprises de petite taille sont différentes de celles des hommes. Leur vision d'elles-mêmes, de leur famille, et de leur entreprise diffèrent. Par conséquent, la plus petite taille de leur entreprise n'est pas un signe de sous-performance mais est bien liée à leur intention entrepreneuriale et à leur propre conception de la performance (qui diffère également des normes masculines de la performance en termes de création de profit).

Pour ces différentes raisons liées aux limites de l'approche quantitative, nous envisageons, dans une deuxième étape de notre travail, d'étudier le phénomène de repreneuriat féminin grâce à une méthodologie d'analyse qualitative, basée sur des entretiens semi-directifs auprès de femmes repreneuses. Cela nous permettra de dépasser la comparaison hommes/femmes et de prendre en considération l'impact du genre socialement construit sur le processus de repreneuriat. En termes de méthodologie, pour bien appréhender le phénomène, il nous faudra nous-mêmes faire un effort de « déconstruction » de notre propre vision et conception des normes masculines et féminines associées au repreneuriat.

## **CONCLUSION**

Nous avons mis en avant, dans cette communication, les travaux académiques sur le repreneuriat et nous avons tenté d'estimer le phénomène de reprise d'entreprise par les

femmes en France à travers l'analyse statistique des données de l'INSEE. Les résultats de l'étude montrent que la survie à cinq ans dans les entreprises reprises par des femmes est plus faible que celle des entreprises reprises par des hommes. Toutefois, ce résultat cache le fait que l'effet de sexe n'est pas le seul à expliquer la différence hommes/femmes en ce qui concerne la reprise. En effet, la probabilité de survie est davantage liée aux caractéristiques des entreprises (taille, secteur d'activité) que des individus repreneurs.

Par conséquent, pour mieux comprendre le phénomène de repreneuriat féminin dans sa complexité, il importe, selon nous, dans les travaux ultérieurs, de compléter l'analyse quantitative menée ici par une approche qualitative. De plus, il nous semble essentiel de questionner le concept même de repreneuriat, tel que présenté dans la littérature en sciences de gestion. En effet, il semblerait que le concept de repreneuriat soit basé sur des normes masculines, en insistant notamment sur l'aspect économique de la reprise au détriment de la vision de la reprise comme changement social. Les travaux de Calas, Smircich, Bourne (2009) sur l'entrepreneuriat peuvent donner quelques pistes intéressantes à cet égard.

## BIBLIOGRAPHIE

- Ahl H. (2006), Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions, *Theory and Practice*, vol. 30, n° 5, p. 595-621.
- Bah T. (2008), Comprendre les enjeux psychologiques de la transmission des PME, 2<sup>ème</sup> Conférence Internationale sur le temps « Rupture, finitude, mort et management », Brest, juin 2008.
- Bah T. 2009. La transition cédant repreneur : l'approche par la théorie du deuil. *Revue Française de Gestion*. (194). p. 123-148.
- Barbot M.C., Richomme-Huet K. (2007), Pilotage de la reprise et de la succession dans le cas des entreprises artisanales, *Economies et Sociétés, Série K Economie de l'entreprise*, 16, p. 57-90.
- Barnes L.B., Hershon S.A. (1976), Transferring power in family business, *Harvard Business Review*, p. 105-114.
- Bird, Barbara & Candida Brush. (2002), A Gendered Perspective on organizational Creation , *Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Bouchikhi H. (2004), *La transmission d'entreprise : une affaire d'identité*, *Repreneur*, 100, Mai.
- Boussaguet S. (2007), Réussir son entrée dans l'entreprise : le processus de socialisation du nouveau dirigeant, *Economie et Sociétés*, série K, 16, janvier, p.145-165.
- Bowlby J. (1984), Attachement et perte : 3 – La perte tristesse et dépression, P.U.F., Le fil rouge.
- Bruni A., Gherardi S., Poggio B. (2005), *Gender and Entrepreneurship. An ethnographic approach*, Routledge, New York.
- Cadieux L., Brouard F. (2009), *La transmission des PME – Perspectives et enjeux*, Presses de l'Université du Québec.
- Calas, M. B., Smircich, L. & Bourne, K. A. (2009), Extending the boundaries: reframing "entrepreneurship as social change" through feminist perspectives, *Academy of Management Review*, 34 (3), 552-569.
- Carrier C., Julien P.-A., Menvielle W. (2006), Un regard critique sur l'entrepreneuriat féminin : une synthèse des études des 25 dernières années, *Gestion*, 31, 2, été.
- Churchill N.C., Hatten K.J. (1987), Non-market based transfers of wealth and power : a research framework for family businesses, *American Journal of Small Business*, 11, p. 51-64.
- Counot S., Mulic S. (2004), *Le rôle économique des repreneurs d'entreprise*, Insee première n°975, juillet 2004.
- D'Andria A. Chalus-Sauvannet M.C. (2007), Réalités et difficultés de l'entrée à la socialisation organisationnelle du repreneur, *Economie et Sociétés*, série K, 16, janvier.
- Deschamps B. (2000), *Le processus de reprise d'entreprise par les entrepreneurs personnes physiques*, Thèse en Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès-France, Grenoble.
- Dechamps B. (2003), Reprise d'entreprise par les personnes physiques (RPP) : premiers éléments de réponse à la question de son intégration dans le champ de l'entrepreneuriat, *Revue de l'entrepreneuriat*, 2 (1), p.59-71.
- Duchéneau B., Orhan M. (2000), *Les femmes entrepreneurs en France*, Ed Seli Arslan, Paris.
- Dumas C.A. (1989), Understanding for father-daughter and father-son dyads in family-owned businesses, *Family Business Review*, 2 (1), p.31-46.

- Dumas C.A., Dupuis J.P., Richer F., St-Cyr L. (1995), Factors that influence the next generation's decision to take-over the family farm, *Family Business Review*, 8 (2), p.99-119.
- Fabre V. (2007), Les créations d'entreprises poursuivent leur hausse en 2006, *Insee première n°1120*, janvier 2007.
- Fielden S.L., Davidson M., (2005), *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*, Edward Elgar Pub.
- Guyot J.-L., Lohest O. (2008), Barrières à l'entrepreneuriat et primo-crédation d'entreprise : le genre est-il une variable discriminante ? », document de travail n°0802.
- Handler W.C. (1990), Succession in family firms: a mutual role adjustment between entrepreneur and next-generation family members, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15 (1), p.37-51.
- Huang T. (2001), Succession management system and human resource outcome, *International Journal of Manpower*, 22 (8), p.736-47.
- Hugron P., Dumas C. (1993), Modélisation du processus de succession des entreprises familiales québécoises, Cahier de recherche n° GREF-93-97, Hautes Etudes Commerciales.
- Kepler E., Shane S. (2007), Are male and female entrepreneurs really that different ?, working paper, office of advocacy, 59 p.
- Khai S.L., Guan H.L., Wei S.L. (2003), Family business succession: appropriation risk and choice of successor. *Academy of Management Review*. 28 (4), p. 657-666.
- Lamontagne E., Thirion B. (2000), Création d'entreprises : les facteurs de survie. Les qualités du projet priment sur celles du créateur, *Insee première n°703*, mars 2000.
- LeBreton-Miller I., Miller D., Steier L.P. (2004), Toward an integrative model of effective FOB succession, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Summer, p. 305-328.
- Levinson H. (1971), Conflicts that plague the family business, *Harvard Business Review*, 49, p.90-98.
- Longenecker J.G., Schoen J.E. (1978), Management succession in the family business, *Family Business Sourcebook*, Omnigraphics inc.(1991), p.150-156.
- Martin L.M., Martin C. (2005), Succession planning in small firms: gender impacts”, p.78-90, in “International handbook of women and small business entrepreneurship, Ed by Fielden S.L. et Davidson, Edward Elgar, UK, USA.
- Morris M.H., Miyasaki N.N., Watters C.E. (2006), The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs, *Journal of Small Business Management*, 44(2), p. 221-244.
- Pailot P. (1999), Freins psychologiques et transmission d'entreprise : un cadre d'analyse fondé sur la méthode biographique, *Revue Internationale PME*, 3 (19).
- Paturel R. (2008), La reprise d'entreprise, pratique majeure de l'entrepreneuriat du début du XXIème siècle, in Schmitt C. (dir) (2008), *Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales*, Presses de l'Université du Québec, p.35-43.
- Paturel R., De Freyman J., Richomme-Huet K. (2008), Réflexions théoriques sur les pratiques et le champ du phénomène successoral, 6<sup>ème</sup> Journée franco-québécoise de recherche sur le thème de la reprise/transmission/succession, LARIME, IAE de Valenciennes, 20 juin.
- Picard C., Thevenard-Puthod C., (2006), Confiance et défiance dans la reprise d'entreprises artisanales, *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, n° 219, p.99-113.
- OSEO (2005), La transmission des petites et moyennes entreprises.
- OSEO (2008), PME 2008 Rapport Oseo sur l'évolution des PME.
- St-Cyr L., Inoussa R. (2000), La planification de la relève dans la PME : revue de littérature et avenues de recherche, 5ème Congrès International Francophone sur la PME, Lille.
- Stevenson, L. (1990), Some methodological problems associated with researching women entrepreneurs, *Journal of Business ethics*, vol. 9, n°4/5, p.439-446.
- Still L.V. (2006). « The constraints facing women entering small business ownership » in Sandra L. Fielden and Marilyn J. Davidson (editors) *International Handbook of Women and Small Business Entrepreneurship*. Cheltenham UK: Edward Elgar. p. 55-65.
- Vera C.F., Dean A. (2005), An examination of the challenges daughters face in family business succession. *Family Business Review*. XVIII (4), p. 321-345.
- Zhang Y., Rajagopalan N. (2004), When the known devil is better than an unknown god: an empirical study of the antecedents and consequences of relay CEO succession, *Academy of Management Journal*, 47 (4), p. 483-500.

Annexe 1 : paramètres estimés de survivre au cinquième anniversaire contre être cessée au cinquième anniversaire (modèle logit)

<b>Variab</b> les et modalités intégrées dans le modèle  <i>(les modalités en italique correspondent aux situations de référence)</i>	Modèle n°1 : la variable sexe est une variable explicative du modèle	Modèle n°2 : Modélisation de la probabilité de survivre à 5 ans pour les <b>hommes</b> repreneurs	Modèle n°3 : Modélisation de la probabilité de survivre à 5 ans pour les <b>femmes</b> repreneuses
<b>Sexe du repreneur</b>  <i>Homme</i> <i>Femme</i>	<i>Ref</i> -0,13 ***		
<b>Age à la reprise</b>  <i>Moins de 30 ans</i> <i>30 – 34 ans</i> <i>35 – 39 ans</i> <i>40 – 44 ans</i> <i>45 – 49 ans</i> <i>50 ans et plus</i>	-0,26 *** 0,04 (ns) 0,23 *** 0,03 (ns) 0,03 (ns) <i>Ref</i>	-0,27 *** -0,01 (ns) 0,23 *** -0,05 (ns) 0,04 (ns) <i>Ref</i>	-0,34 *** 0,07 (ns) 0,18 * 0,12 (ns) 0,002 (ns) <i>Ref</i>
<b>Catégorie juridique</b>  <i>Personne physique</i> <i>Personne morale</i>	<i>Ref</i> 0,26 ***	<i>Ref</i> 0,34 ***	<i>Ref</i> 0,13 **
<b>Secteur d'activité au démarrage</b>  <i>Industrie agro alimentaire</i> <i>Industrie hors IAA</i> <i>Construction</i> <i>Commerce, réparation</i> <i>Transport</i> <i>Services aux entreprises</i> <i>Services aux particuliers</i> <i>Education, Santé, Action sociale</i>	-0,03 (ns) -0,03 (ns) 0,01 (ns) <i>Ref</i> 0,80 *** 0,06 (ns) -0,36 *** 0,89 ***	0,02 (ns) -0,03 (ns) 0,14 (ns) <i>Ref</i> 0,77 *** 0,06 (ns) -0,57 *** 0,89 ***	-0,25 * -0,13 (ns) -1,18 *** <i>Ref</i> 0,57 (ns) 0,04 (ns) -0,07 (ns) 0,97 ***
<b>Montant investi au démarrage</b>  <i>Moins de 2 000€</i> <i>[2 000€ - 4 000€[</i> <i>[4 000€ - 8 000€[</i> <i>[8 000€ - 16 000€[</i> <i>[16 000€ - 40 000€[</i> <i>[40 000€ - 80 000€[</i> <i>80 000€ et plus</i>	-0,01 (ns) 0,11 (ns) 0,14 ** 0,06 (ns) <i>Ref</i> 0,27 *** 0,40 ***	-0,01 (ns) 0,12 (ns) 0,22 *** 0,17 ** <i>Ref</i> 0,36 *** 0,54 ***	0,01 (ns) 0,09 (ns) 0,06 (ns) -0,13 (ns) <i>Ref</i> 0,14 (ns) 0,21 **
<b>Effectif au démarrage</b>  <i>1 à 2 personnes</i> <i>3 à 5 personnes</i> <i>6 à 9 personnes</i> <i>10 personnes et plus</i>	<i>Ref</i> 0,16 *** 0,18 ** 0,24 **	<i>Ref</i> 0,20 *** 0,16 * 0,22 *	<i>Ref</i> 0,13 * 0,30 ** 0,17 (ns)
<b>Diplôme le plus élevé</b>  <i>Pas de diplôme</i>	-0,24 ***	-0,28 ***	-0,25 **

CEP, BEPC, Brevet	-0,16 **	-0,17 (ns)	-0,23 **
CAP, BEP	0,09 (ns)	0,04 (ns)	0,06 (ns)
Bac technique ou professionnel	0,29 ***	0,24 **	0,24 **
<i>Bac généraliste</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Supérieur au bac	0,09 (ns)	-0,05 (ns)	0,31 ***
<b>Qualification avant la création</b>			
Indépendant	0,10 (ns)	-0,01 (ns)	0,19 **
Chef d'entreprise salarié, PDG	-0,13 (ns)	-0,17 *	-0,10 (ns)
Cadre supérieur, prof intel sup	0,07 (ns)	0,01 (ns)	0,09 (ns)
Agent de maîtrise, contremaître	-0,15 *	-0,07 (ns)	-0,45 ***
Profession intermédiaire	-0,11 (ns)	-0,03 (ns)	-0,33 **
<i>Employé</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Ouvrier	0,20 ***	0,14 **	0,20 *
Etudiant	-0,32 ***	-0,24 (ns)	-0,41 **
Sans activité	-0,29 ***	-0,27 ***	-0,32 ***
<b>Origine détaillée de la reprise</b>			
<i>Rachat</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Héritage, donation	0,24 ***	0,19 ***	0,37 ***
Prise en location gérance	-0,24 ***	-0,14 **	-0,41 ***
<b>Nombre de créations préalables</b>			
<i>Aucune</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Au moins une	-0,28 ***	-0,27 ***	-0,30 ***
<b>Objectif principal</b>			
<i>Assurer son propre emploi</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Développer son entreprise	-0,12 ***	-0,18 ***	-0,03 (ns)
<b>Projection sur l'avenir</b>			
<i>Etre à son compte de façon durable</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Etre à son compte pour une durée limitée	-0,85 ***	-0,69 ***	-1,09 ***
Constante	0,49 ***	0,54 ***	0,40 ***
Pourcentage de paires concordantes	66,8	67,6	67,5
Adjusted estrella	0,0822	0,081	0,088

Légende : \*\*\* : facteur significatif au seuil de 1 % ; \*\* : facteur significatif au seuil de 5 % ; \* : facteur significatif au seuil de 10 % ; (ns) facteur non significatif ; Ref : catégorie de référence.

Lecture : un coefficient positif, statistiquement significatif, indique que l'on est en présence d'un facteur qui accroît la probabilité d'être survivant au cinquième anniversaire. A l'inverse, un coefficient négatif, statistiquement significatif indique que l'on est en présence d'un facteur qui réduit les chances de survie au cinquième anniversaire. Plus les coefficients sont importants, plus l'impact sur le phénomène est important.