

L'avenir des entreprises familiales est entre les mains des femmes

MIRUNA RADU-LEFEBVRE ET JOHAN GAULAIN | Le 29/11/2018 à 07:45



Marianne Guyader dirige depuis 2016 la conserverie artisanale Groix et Nature fondée par son père Christian Guyader en 2000. - DR

Levier facilitant la communication au sein de l'entreprise familiale, les épouses de chefs d'entreprises familiales jouent un rôle clef dans la transmission de l'esprit d'entreprendre à la génération suivante.

PUBLICITÉ

 Rejouer la vidéo

Il y a dix ans, 30 % des entreprises françaises étaient créées par des femmes. Aujourd'hui, les **entrepreneuses représentent 40 % des créations**. La même tendance se dessine dans les entreprises familiales où une nouvelle génération de femmes dirigeantes affirme son **envie de leadership** et se positionne en tant que successeur à la tête d'entreprises créées par leur père ou leur grand-père, même si le mot « successeuse » tarde à faire son entrée dans le dictionnaire !

Assurer la relève entrepreneuriale

Les femmes choisies au sein d'une fratrie pour diriger l'entreprise familiale sont de plus en plus nombreuses. Certaines, comme **Sophie Bellon** chez **Sodexo**, ont convaincu grâce à leur crédibilité professionnelle construite au sein de l'entreprise et à l'extérieur. D'autres sont des aînées ayant montré, comme **Marie-Danièle Padiou** chez **Pilote** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/internationaliser-exporter/030905907116-pilote-cree-une-coentreprise-pour-produire-ses-camping-cars-en-chine-316101.php>), une capacité à entraîner et à motiver les autres dès leur plus jeune âge. D'autres, enfin, ont impressionné par leur indépendance et leur passion, à l'instar de **Marianne Guyader** de **Groix & Nature**. Ces femmes ont un tempérament entrepreneurial, un goût pour le leadership et une envie de pérenniser des entreprises porteuses de valeurs et d'une histoire.

Avec la levée progressive des freins à l'entrepreneuriat féminin, il y a fort à parier que le nombre de femmes dirigeantes d'entreprises familiales progresse encore. Afin de leur donner toutes leurs chances, les dirigeants actuels doivent insuffler à leurs filles dès le plus jeune âge **L'esprit d'entreprendre** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/communaute/0302300593141-philippe-bloch-entreprendre-est-devenu-la-voie-royale-323653.php>). Et mettre fin à la règle tacite du fils aîné qui hérite automatiquement de la direction de l'entreprise, en reconnaissant le travail effectué par les femmes à tous les niveaux de l'entreprise par une **politique RH égalitaire** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/egalite-femmes-hommes-comment-engager-l-entreprise-316331.php>).

Le rôle profond des épouses de dirigeants

Une étude récente conduite avec Valérie Denis de l'ICHEC en France, en Belgique et au Luxembourg, indique que les conjointes de dirigeants de ce type d'entreprises agissent comme des **facilitateurs fluidifiant la communication** entre les membres de la famille, les salariés et le dirigeant, ainsi qu'entre les différentes générations. Elles apparaissent comme des gardiennes du foyer et du patrimoine familial dans ce qu'il représente de symbolique - valeurs, histoire, aspirations.

Elles sont aussi en première ligne en matière de transmission de l'esprit d'entreprendre car c'est très souvent par elles que transitent les informations relatives à la vie de l'entreprise : ce sont elles qui expliquent aux enfants le métier du dirigeant, qui donnent du sens à l'absence du père, à son travail et ses responsabilités, permettant ainsi aux jeunes de se projeter comme futurs entrepreneurs. Elles contribuent à façonner chez leurs enfants une certaine image de l'entrepreneuriat, qui les aidera à décider s'ils veulent ou non poursuivre l'aventure.

Lire aussi :

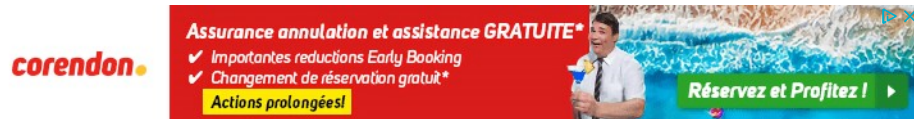
> **L'héritage, l'atout à double tranchant des sociétés familiales** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/repandre-une-entreprise/0302311342699-l-heritage-l-atout-a-double-tranchant-des-societes-familiales-324084.php>)

Si leur influence n'est plus à prouver, leur intervention peut néanmoins s'avérer ambiguë car, en tant que mères, elles sont souvent tiraillées entre la fierté face à l'envie d'entreprendre de leurs enfants et **l'espoir que ceux-ci aient une vie plus facile** que celle de leur père dirigeant, avec un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.

Si l'exemple du dirigeant peut sembler suffisant pour insuffler des aspirations similaires chez les enfants, des recherches récentes indiquent que la nouvelle génération a besoin de **se projeter dans un métier qui fait sens** (<https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/efficacite-personnelle/projet-professionnel-comment-trouver-son-ikigai-et-donner-du-sens-a-sa-vie-318408.php>) et dans lequel elle puisse épanouir son potentiel. La transmission de l'esprit entrepreneurial nécessaire à la pérennité et à la compétitivité des entreprises familiales ne peut plus nier ce besoin partagé par les Millennials. Il apparaît donc vital de **donner davantage la parole aux femmes de dirigeants**, mères des repreneurs d'entreprises familiales, et clefs de l'avenir de ces entreprises.

Les auteurs

Miruna Radu-Lefebvre, titulaire de la chaire Entrepreneurat familial et Société, Audencia Business School. Johan Gaulain, intervenant Audencia Executive Education.



corendon.

Assurance annulation et assistance GRATUITE*

- ✓ Importantes réductions Early Booking
- ✓ Changement de réservation gratuit*

Actions prolongées!

Réservez et Profitez ! ▶

(javascript:void(0);)