

La Petite Entreprise au péril de la famille ? L'exemple de l'Arc jurassien franco-suisse

Laurent Amiotte-Suchet, Yvan Droz, Fenneke Reysoo

Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, 2017, 187 p.

*Lu par Madlyne Samak**

Ce livre est issu d'une recherche-action ayant pour thème les « enjeux socio-économiques des situations de ruptures de trajectoire familiale dans les très petites entreprises rurales de l'Arc jurassien », réalisée par un collectif franco-suisse de sociologues et anthropologues entre 2012 et 2015. Partant de ce travail collectif¹, les trois auteur·rices prennent pour objet les très petites entreprises familiales (TPEF) du territoire étudié, et interrogent la façon dont s'y organisent les « rapports familiaux de travail », pour reprendre l'expression d'Alice Barthez². Laurent Amiotte-Suchet, Yvan Droz et Fenneke Reysoo partent du constat de la forte imbrication, dans ces entreprises, entre les sphères de la vie familiale et de la vie professionnelle : les locaux professionnels sont souvent accolés au domicile, les membres de la famille impliqués dans le travail productif, et le rythme de la vie familiale calqué sur celui de l'entreprise. Cette intrication conduit les auteur·rices à vouloir « mettre au jour les conditions sociales du maintien de ces entreprises » (chapitre 1, p. 15), en interrogeant plus particulièrement trois aspects : l'organisation du travail, l'impact des « ruptures de trajectoire familiale » (séparations, maladies, accidents, décès) sur les entreprises ainsi que sur les travailleur·ses, et les arrangements économiques conjugaux (incluant l'étude des régimes matrimoniaux, des statuts professionnels et des contributions à l'activité de l'entreprise).

L'ouvrage s'organise en sept chapitres de nature et d'ampleur variées. Les deux premiers sont consacrés à la problématisation et à la présentation de la méthode employée et du terrain. On y apprend que l'enquête localisée, de type qualitatif, est menée dans un territoire rural, frontalier et marqué par son relief (incluant quatre départements français et quatre cantons suisses situés de part et d'autre du massif du Jura), où les petites entreprises sont majoritaires parmi l'ensemble des entreprises du tissu productif, bien qu'elles n'emploient qu'une faible part de la population active occupée.

* Institut national universitaire Champollion d'Albi, LISST-CERS (UMR 5193 CNRS/Université fédérale de Toulouse).

1. Enquête ayant donné lieu à la rédaction d'un autre ouvrage et d'un film documentaire.

2. Barthez A. (1982), *Famille, travail et agriculture*, Paris, Economica.

Les chapitres 3 et 4 s'attachent à décrire et à caractériser le groupe étudié et permettent de prendre la mesure de la diversité des situations observées. Ainsi, une centaine d'actif-ves familiaux-les travaillant dans ces entreprises³, issu-es de différents secteurs d'activité (agriculture, industrie, commerce, bâtiment, restauration, etc.) ont été interviewé-es. Cette diversité sectorielle des travailleur-ses enquêté-es s'accompagne de fait d'une pluralité des modèles juridiques des entreprises – entreprise individuelle, société à responsabilité limitée (SARL), société anonyme (SA) –, des modalités d'accès au capital professionnel (héritier-es ou créateur-rices d'entreprise) et du rapport à sa transmission (inscription dans une lignée patrimoniale ou projet porté individuellement), des configurations familiales de travail (implication ou non des membres de la famille dans l'entreprise, avec ou sans statut), et des degrés de séparation (ou de confusion) des espaces-temps professionnels et domestiques. Pour rendre raison de cette diversité, les auteur-rices réalisent une représentation graphique où sont positionnées les entreprises étudiées. À partir du croisement de deux axes – « patrimoine et transmission » et « organisation familiale du travail » – le schéma permet de mettre en évidence une typologie des entreprises, chaque type correspondant à un quadrant : l'entreprise patrimoniale familiale (accession par transmission et main-d'œuvre familiale travaillant à titre gratuit), l'entreprise managériale contractuelle (accession par création d'entreprise et absence de recours au travail familial), l'entreprise managériale familiale (création d'entreprise et travail seul, sans salarié ni aide familiale) et l'entreprise patrimoniale contractuelle (accession par transmission et travail familial déclaré).

Le chapitre 5 est consacré à l'étude des causes et des conséquences des « ruptures de trajectoire familiale », entendues comme « événement ou situation affectant provisoirement ou durablement une famille en modifiant les relations entre ses membres [...] conduisant ainsi à des modifications de trajectoires » (p. 79). Il révèle d'abord que l'entreprise est une cause fréquente de rupture, qu'il s'agisse de conflits ou de désaccords liés à la succession et à la reprise, de séparations provoquées par le caractère chronophage ou stressant de l'activité, d'atteintes à la santé ou encore d'accidents du travail. Il souligne ensuite que ces ruptures affectent davantage les modèles familiaux d'entreprise que les modèles contractuels. Dans ces modèles familiaux, qui reposent sur la mobilisation d'une main-d'œuvre familiale gratuite, les ruptures de trajectoire, et en particulier les séparations conjugales, se traduisent de fait par une augmentation de la charge de travail des personnes qui restent – souvent les conjoints – et par une dégradation des situations socio-économiques de celles qui partent – principalement les conjointes, qui renoncent parfois à faire valoir leurs droits pour ne pas fragiliser l'entreprise.

Les chapitres 6 à 8 proposent une analyse des rapports de genre qui se jouent dans les TPEF, tant dans l'organisation du travail que dans les arrangements conjugaux

3. Il-elles sont dénommées par les auteur-rices « entrepreneurs ». Or cette dénomination est problématique dans la mesure où elle tend à masquer les inégalités de rémunération, de protection sociale et de responsabilité selon le statut des personnes (chef-fes d'entreprise, conjoint-es collaborateur-rices ou encore aides familiaux-les).

qui organisent la transmission du patrimoine. Les auteur·rices mettent en évidence la persistance d'inégalités de genre dans ces petites entreprises, et notamment dans celles de type « patrimonial familial », qui reposent sur une division sexuée du travail productif et reproductif et l'invisibilisation du travail féminin, conduisant les femmes à travailler sans statut, dans l'ombre et sous le commandement de leur conjoint. Il·elles soulignent toutefois la remise en cause de ce modèle par les conjointes les plus jeunes et les plus diplômées, comme on peut le voir en France dans le secteur agricole, où les femmes accèdent de plus en plus à un statut professionnel, ou partent travailler comme salariée à l'extérieur de l'exploitation. Dans une moindre mesure mais de manière tout aussi notable, les autres types d'entreprise sont concernées par les inégalités de genre. Dans le type patrimonial contractuel, le travail des conjointes est reconnu et celles-ci ont plus souvent que dans les autres formes d'entreprises un emploi salarié à l'extérieur, mais leur implication dans l'affaire familiale continue généralement d'être requise pour assurer le maintien de l'entreprise. Dans le type managérial familial, qui correspond à des cas de jeunes couples sans enfant, la division du travail et des statuts professionnels est plus égalitaire, mais tend à se dégrader à l'arrivée du premier enfant. Pour expliquer le maintien de ces inégalités, sous diverses formes, les auteur·rices avancent la triple hypothèse de l'importance accordée à la transmission du patrimoine à la génération suivante (notamment chez les agriculteur·rices et les artisan·es), des rétributions sociales retirées de la cohésion conjugale (le « plaisir de pouvoir partager le quotidien de leur époux » et la possibilité offerte à leurs enfants de « voir leur père le matin » (p. 133) sont fréquemment évoqués par les enquêtées) et des affects amoureux qui structurent les rapports conjugaux.

Il·elles en concluent, dans le chapitre 8, à l'importance de l'« idéologie familialiste » – faisant primer le maintien de l'entreprise sur la protection des individus (notamment des femmes) au nom de la qualité de vie familiale et de la transmission du patrimoine – dans les entreprises de type patrimonial, tout en soulignant que ces types de structure sont finalement celles qui exposent le plus les individus à une fragilisation sociale et, à terme, à une rupture des solidarités familiales qui en constituent l'armature. À l'inverse, le modèle « patrimonial contractuel » apparaît à leurs yeux comme plus protecteur des individus et de l'entreprise : d'une part, car l'aspiration à transmettre favorise l'investissement au travail des membres de la famille et soutient ainsi les intérêts économiques de l'entreprise, d'autre part, car la reconnaissance statutaire de chacun·e assure une protection sociale et protège en cas de rupture familiale.

Cet ouvrage a tout d'abord le mérite de nous rappeler à quel point les entreprises familiales sont loin d'être en voie de disparition dans la société contemporaine : il participe ainsi d'un mouvement de renouveau des études sociologiques sur les indépendants et les entreprises familiales. La perspective adoptée présente de plus l'intérêt d'étudier les enjeux familiaux du travail indépendant en adoptant un point de vue non catégoriel, quand la sociologie se penche généralement sur des groupes professionnels spécifiques (artisans, agriculteurs, commerçants, etc.). Il permet en ce sens de révéler les traits communs à ces groupes et d'en rechercher les logiques propres sous-jacentes.

De ce point de vue, deux résultats nous semblent particulièrement intéressants. D'une part, la « logique patrimoniale », à savoir la perspective pour les actifs familiaux de transmettre leur capital professionnel à la génération suivante, constitue un puissant facteur d'investissement au travail et de maintien de ces entreprises à l'économie souvent fragile. D'autre part, l'analyse rappelle à quel point les inégalités de genre continuent de se reproduire chez les indépendants, et met au jour la place des émotions et des affects dans la reproduction de ces inégalités.

Plusieurs limites sont toutefois à souligner. D'abord, le cadrage du terrain apparaît problématique : une partie des entreprises incluses dans le périmètre d'enquête correspond à des entreprises individuelles qui n'engagent concrètement qu'un seul individu et ne mobilisent pas les membres de la famille (le modèle « managérial contractuel »). Ce sont, pour la plupart, des entreprises de service dirigées par des femmes en auto-emploi dont on peine à comprendre pour quelles raisons elles ont été incluses dans le périmètre des très petites entreprises *familiales*. Écarter ces entreprises de l'enquête aurait peut-être permis de faciliter l'analyse d'un terrain caractérisé par sa grande hétérogénéité, et d'éviter ainsi l'accumulation des typologies qui tend à perdre le-la lecteur-riche. Ensuite, l'ouvrage donne assez peu à « entendre » les personnes enquêtées et accorde une place restreinte à l'administration de la preuve : il en résulte parfois une impression d'analyses produites « hors-sol », trop peu ancrées dans un terrain empirique. De plus, le pari du terrain frontalier n'est pas toujours tenu : certaines dimensions comme l'analyse des protections sociales auxquelles ont accès les enquêté-es ne sont abordées que du point de vue suisse (pp. 92-93) et on comprend mal si les auteur-rices font référence à des dispositifs assurantiels publics ou privés lorsqu'il-elles évoquent les « outils de protection sociale » des travailleur-ses enquêté-es. Enfin, les conclusions relatives à la primauté de la « logique patrimoniale » sur la « logique individualiste » observée dans les TPEF apparaissent comme trop homogénéisantes : le-la lecteur-riche reste sur sa faim quant à l'analyse des tensions que ces logiques contradictoires provoquent, notamment par des études de cas de ruptures familiales concrètes.