

**Les femmes et leur cape
d'invisibilité:
Un mythe ou une réalité dans les
entreprises familiales belges en
2012?**

Les femmes et leur cape d'invisibilité: Un mythe ou une réalité dans les entreprises familiales belges en 2012?

Nathalie CRUTZEN, PhD, Assistant Professor, Accenture Chair in Sustainable Strategy

Fabrice PIRNAY, PhD, Premier Assistant à HEC-Ulg et directeur du Centre de recherche PME

Zineb AOUNI, PhD, Chercheuse, Centre de recherche PME

HEC-Ecole de Gestion de l'Université de Liège (Belgique)

Montréal, le 13 mai 2012



Objectifs de la recherche

Quelle est la place des femmes dans les entreprises familiales en Belgique francophone en 2012 ?

1. Quels sont les « rôles » que les femmes de la famille occupent dans l'entreprise familiale, les fonctions qu'elles y occupent et les orientations professionnelles qu'elles préconisent (**Etude quantitative**)?
2. Lorsque les femmes ont une fonction de direction, quels sont:
 - Les **éléments déclencheurs** et leurs **motivations**?
 - Les **obstacles** qu'elles ont rencontrés?
 - Leurs **apports** à l'entreprise ?
 - Leurs **avantages** qu'elles en retirent en tant que femmes?
(**Etude qualitative**)

Théorie

- Littérature **peu fournie**
- Littérature **fragmentée**: questions de recherche et résultats divers
- **Peu d'études empiriques**
- Beaucoup de recherches date de la fin des **années 80** et des **années 90** (Sagalnicoff, 1990, Jimenez, 2007)
- Infos sur les
 - Obstacles
 - Apports
 - Avantages pour les femmes à travailler dans l'EF

Méthodologie

- **Deux études empiriques complémentaires**

1. **Enquête quantitative**

- Collecte des données
 - Questionnaire envoyé à une BD de 2942 entreprises
 - 124 réponses (PME)
- Analyse statistique diverses via SPSS

2. **Etude qualitative** (9 cas – Focus: *filles* ou *épouse*)

- Collecte des données
 - 9 PME (dont 7 entreprises actives dans le domaine de la construction ou des domaines liés)
 - 11 entretiens en face à face: 7 femmes et 4 hommes
- Analyses horizontales et verticales

Etude quantitative profil des répondants

SECTEUR	population (n=2942)	échantillon (n=124)
Construction	23%	30%
Commerce	23%	29%
Industrie	22%	15%
Services	27%	20%
Horeca	5%	4%
Agriculture	1%	2%
Total	100%	100%
EMPLOIS (2011)		
Jusqu'à 49 personnes	89%	88%
De 50 à 99 personnes	6%	6%
Plus de 100 personnes	4%	7%
Total	100%	100%

CH. D'AFF. (2011)	population (n=2942)	échantillon (n=124)
moins de 1 million	11%	11%
de 1 à 5 millions	45%	43%
de 5 à 10 millions	21%	22%
plus de 10 millions	24%	24%
Total	100%	100%
FORME JURIDIQUE		
sa	75%	73%
sprl(u)	21%	27%
autres	4%	1%
Total	100%	100%

Etude quantitative – Chiffres clés

Femmes et Organes/Postes de Direction

- Femmes et organes de direction

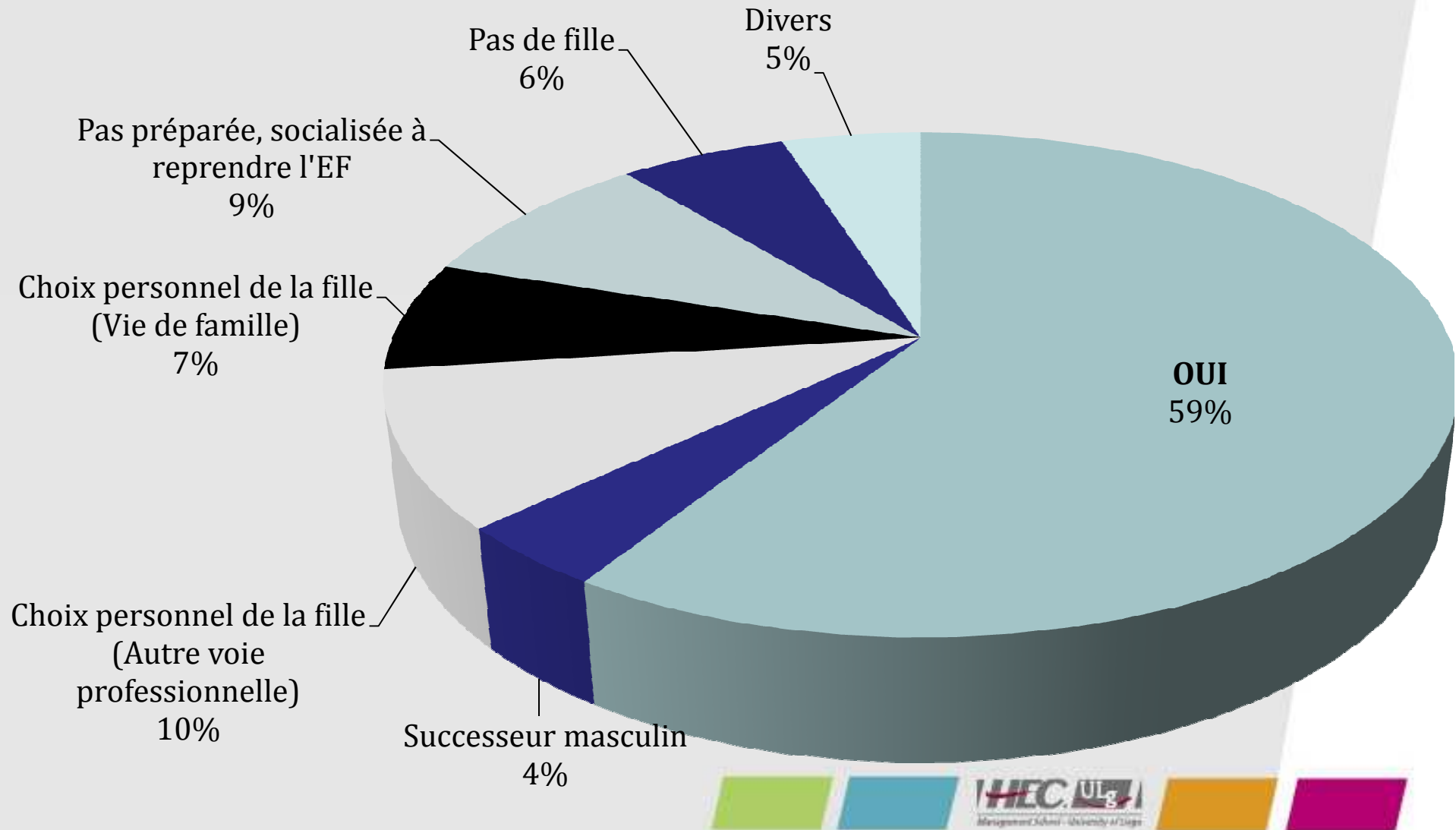
	Présentes	Majoritaires
Actionnariat	62%	7%
Conseil d'administration	59%	10%
Comité de direction	77%	7,3%

- Femmes et fonctions de direction

Femmes	Hommes
Administration GRH	Finance Marketing ou ventes Opérations CEO

Etude quantitative – Chiffres clés

Transmission de l'entreprise à une fille



Résultats - Quali

- Element déclencheur: **Demande explicite** d'un membre (masculin) de la famille (8 cas sur 9)
- Motivation:
 - “**Devoir**” (3 cas sur 9)
 - Motivations “positives”: défi, pouvoir, autonomie, flexibilité
 - Motivations “négatives”: manque d'autres alternatives
- **Obstacles (liés aux normes sociales)**
 - **Secteur masculin:** “métier” technique, “pas prise au sérieux”, difficultés dans les relations “commerciales et professionnelles)
→ besoin de “prouver” leurs compétences !
 - Equilibre **Vie Familiale/Privée - Vie Professionnelle**
 - **Relations “mère-fille”**
 - Traditionnellement dans des **rôles de support/secondaires**
 - “*Ancienne génération*”

Résultats - Quali

- Apports
 - **Ecoute**, communication, dialogue
 - Importance de l'**Humain**
 - **Souci du détail**
 - “Feeling” plus fin
 - Attachement particulier à la famille (“*glue*”)
- Avantages
 - **Flexibilité**
 - Accès à des **postes à responsabilité** (pouvoir, autonomie)
 - Valeurs/culture
 - **Légitimité**
 - Protection

Résultats - Quali

- Portrait-type des femme (co)dirigeantes
 - Des femmes « bardées » de diplômes
 - Des personnalités fortes
 - Une vie familiale et une vie professionnelle bien remplies

Conclusions

- Même si la situation semble avoir évolué positivement depuis les années 80-90, des différences persistent entre les hommes et les femmes dans les entreprises familiales
- Contribution scientifique
 - Résultats cohérents avec la littérature
 - MAIS nouvelle étude empirique focalisée sur la Belgique francophone en 2012 !
- Recommandations pratiques
 - Recommandations générales
 - Recommandations pour les femmes