Document generated on 06/28/2025 7:09 p.m.

Management international
Gestiòn Internacional
International Management

Barrett, Mary et Moores, Ken (2009). « Spotlights and shadows : Preliminary findings about the experiences of women in family business leadership roles », *Journal of Management & Organization, vol. 15*, no. 3, 363-377

Louise Cadieux

Volume 14, Number 1, Fall 2009

L'entrepreneuriat familial, un champ en devenir
Family entrepreneurship: a constantly evolving field
El empresariado familiar, un campo en desarrollo

URI: https://id.erudit.org/iderudit/039145ar
DOI: https://doi.org/10.7202/039145ar

See table of contents

Publisher(s)

HEC Montréal et Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (print)
1918-9222 (digital)

Explore this journal

Cite this review

Cadieux, L. (2009). Review of [Barrett, Mary et Moores, Ken (2009). « Spotlights and shadows : Preliminary findings about the experiences of women in family business leadership roles », *Journal of Management & Organization, vol. 15*, no. 3, 363-377]. *Management international / Gestiòn Internacional / International Management*, *14*(1), 95–95. https://doi.org/10.7202/039145ar

Tous droits réservés © Management international / International Management / Gestión Internacional, 2009

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

LECTURE DE LA RÉDACTION

LOUISE CADIEUX
Université de Trois-Rivières
Canada

Barrett, Mary et Moores, Ken (2009). « Spotlights and shadows : Preliminary findings about the experiences of women in family business leadership roles », *Journal of Management & Organization, vol. 15*, no. 3, 363-377.

Pour les auteurs de cet article, il va de soi que les entreprises familiales sont reconnues comme des milieux favorisant l'innovation et l'entrepreneuriat, entre autres, pour les femmes qui y affichent une présence de plus en plus soutenue. L'étude empirique qu'ils nous présentent a donc pour principal objectif de mieux comprendre comment les femmes adoptent des comportements entrepreneuriaux dans les entreprises familiales dans lesquelles elles évoluent.

Le principal intérêt de cet article découle, d'abord de la rigueur avec laquelle les auteurs présentent leur cadre conceptuel de même que toute leur démarche méthodologique. Dans la première partie, les concepts de l'entreprise familiale et de l'entrepreneuriat sont bien campés et l'intérêt de se préoccuper des femmes plutôt que des hommes est habilement formulé. Dans leur recherche, quatre dimensions théoriques servent de fondement à l'étude, toutes bien appuyées par une littérature appropriée. Il s'agit des phases d'apprentissage que l'on peut retrouver dans les entreprises familiales, des communautés de pratique en gestion, des rôles connus qu'assument les femmes dans les entreprises familiales et du nouveau rôle qu'on attend d'elles, celui d'entrepreneure.

Pour répondre à leur question de recherche « quels rôles entrepreneuriaux les femmes assument-elles dans une entreprise familiale et comment acquièrent-elles leurs compétences en matière de leadership» les auteurs ont fait une étude de cas auprès de 13 femmes provenant de 12 entreprises familiales, allant de la première à la sixième génération. Toutes ont été rencontrées au cours d'entrevues ayant duré en moyenne 2 heures. Notons que la procédure d'échantillonnage de même que les stratégies de cueillette et d'analyse de données sont largement expliquées, ce qui donne beaucoup de crédibilité aux résultats.

Parmi les résultats présentés par les auteurs, nous retenons l'originalité des quatre types de développement des compétences entrepreneuriales chez les participantes. Pour chacun des parcours, (1) Stumbling into the spotlight, (2) Building your own stage, (3) Directing the spotlight elsewere, (4) Coping with shadows, les auteurs expliquent en détail ce qui les réunit ou les distingue, notamment, selon les dimensions retenues dans le cadre d'analyse et que nous avons présentées au deuxième paragraphe. En guise de conclusion, les auteurs mettent en exergue la nécessité de retrouver, tant les nouvelles que dans les anciennes entreprises familiales, des leaders ayant des compétences entrepreneuriales. Est-ce nécessaire de rechercher des femmes ayant de telles compétences dès leur entrée dans l'entreprise ? À la lumière des résultats de l'étude présentée, il appert que non, puisque les dites compétences peuvent, selon différents parcours, se développer au fil des ans et des expériences acquises, que les candidates soient accompagnées ou non dans leurs apprentissages. Cela est-il aussi vrai chez les hommes que chez les femmes ? Voilà une question à laquelle les auteurs n'auraient su répondre, faute de les avoir comparés, mais qui pourrait bien être l'objet d'une nouvelle étude sur ce sujet d'actualité.

Heck, Ramona K. Z., Hoy, Frank, Poutziouris, Panikkos Z. et Steier, Lloyd P. (2008). « Emerging paths of family entrepreneurship research », *Journal of Small Business Management, vol. 46*, no. 3, p. 317-330.

À l'origine de cet article, un panel de discussion autour de « l'entrepreneuriat familial » qui s'est tenu dans le cadre d'un forum annuel en 2007. Les auteurs avaient alors été invités à réfléchir et à partager leurs opinions sur ce champ de recherche, de leur point de vue, émergeant depuis les dernières années.

Pour discuter autour d'un nouveau champ de recherche réunissant celui de l'entrepreneuriat et des entreprises familiales, les auteurs ont choisi de présenter la genèse sous l'angle de la recherche en entreprises familiales, qui, pour sa part, a réellement pris son envol au début des années 1980 alors que certains professionnels ont commencé à réfléchir sur la dimension « familiale » des entreprises avec lesquelles ils travaillaient. Comme plusieurs champs de recherche en sciences des organisations, les premiers chercheurs s'étant penchés sur cette problématique provenaient de différentes disciplines, souvent complémentaires. Pensons, par exemple, aux chercheurs en gestion ou en psychologie de la famille qui ont été à l'origine de ce que nous comprenons depuis plusieurs années sur l'interaction entre la famille et l'entreprise. En 1988, paraissait le premier numéro de la revue « Family Business Review », maintenant reconnue mondialement. Alors que dans les années subséquentes ont été formées différentes associations américaines et européennes rassemblant une imposante communauté scientifique et professionnelle préoccupée par des problématiques toujours aussi spécifiques aux entreprises familiales. Brillamment, les auteurs terminent leur historique par une réflexion sur ce qui advient du champ de recherche en entreprises familiales depuis les années 2000, années considérées comme un point tournant majeur pour les chercheurs y œuvrant.

© MI 2010