# Vin au féminin, quelle réalité en pays de Val de Loire ?


- **Elizabeth POUTIER & Jean-Pierre NOBLET**

ESSCA
Institut Entreprises Familiales

# SOMMAIRE

- Contexte introductif
- Cadre théorique
- Design de la recherche
- Résultats et discussions
- Conclusion

ESSCA
Institut Entreprises Familiales

# CONTEXTE INTRODUCTIF

- **Des articles de presse soulignent l'émergence de Vigneronnes** qui se démarquent, s'associent et s'organisent en utilisant le genre comme facteur principal différenciant: **les Etoiles en Beaujolais, les Eléonores en Provence, les Dames du Layon...**

- **1/3 des entreprises familiales de la deuxième génération se développe avec réussite, seulement 13% d'entre elles arrivent à la troisième génération et 3% à la quatrième (**Cater et Justis, 2010).

# CONTEXTE INTRODUCTIF

CONTEXTE INTRODUCTIF

- Cette recherche a pour ambition de **considérer le rapport entre le genre et le vin, de compléter la littérature existante sur la succession familiale** analysant les **facteurs explicatifs de sa réussite ou de son échec** (Lansberg, 1988 ; Gersick, Lansberg, Desjardins et Dunn, 1999 ; Mouline, 2000 ; Cadieux, 2004) ou bien sur les **étapes de transmission du pouvoir de direction** entre une **femme héritière du domaine viticole et son prédécesseur** (Birley, 1986 ; Hugron et Boiteux, 1998).

- Nous présenterons le cadre théorique, le design de la recherche, les résultats et les discussions avant de conclure.

# QUESTIONS DE RECHERCHE

. **Les vigneronnes auraient-elles des compétences spécifiques** de celles des hommes **dans les différentes dimensions de l'activité viti-vini en Pays de Val de Loire ?.(2016)**

. **Comment expliquer la résilience des domaines viticoles dirigés depuis la deuxième (ou +)… génération par des femmes vigneronnes ? (2019)**

# DESIGN DE LA RECHERCHE

- **Recherche qualitative** en mobilisant l'entretien semi-directif (Baumard et al, 2003)
- **10 entretiens in situ** avec différentes femmes héritières d'un domaine vinicole familial de 18 à 54 ha
- **Filles du prédécesseur** avec une moyenne d'âge de 32 ans, et une reprise de l'exploitation depuis 3 années en moyenne.
- **Un guide d'entretien** structuré en trois thèmes principaux : **1) les parcours de la personne interrogée, 2) l'acquisition et l'assimilations de connaissances, 3) la gouvernance (*projet, complexité pour la mise en place* etc.).**

# Cadre théorique

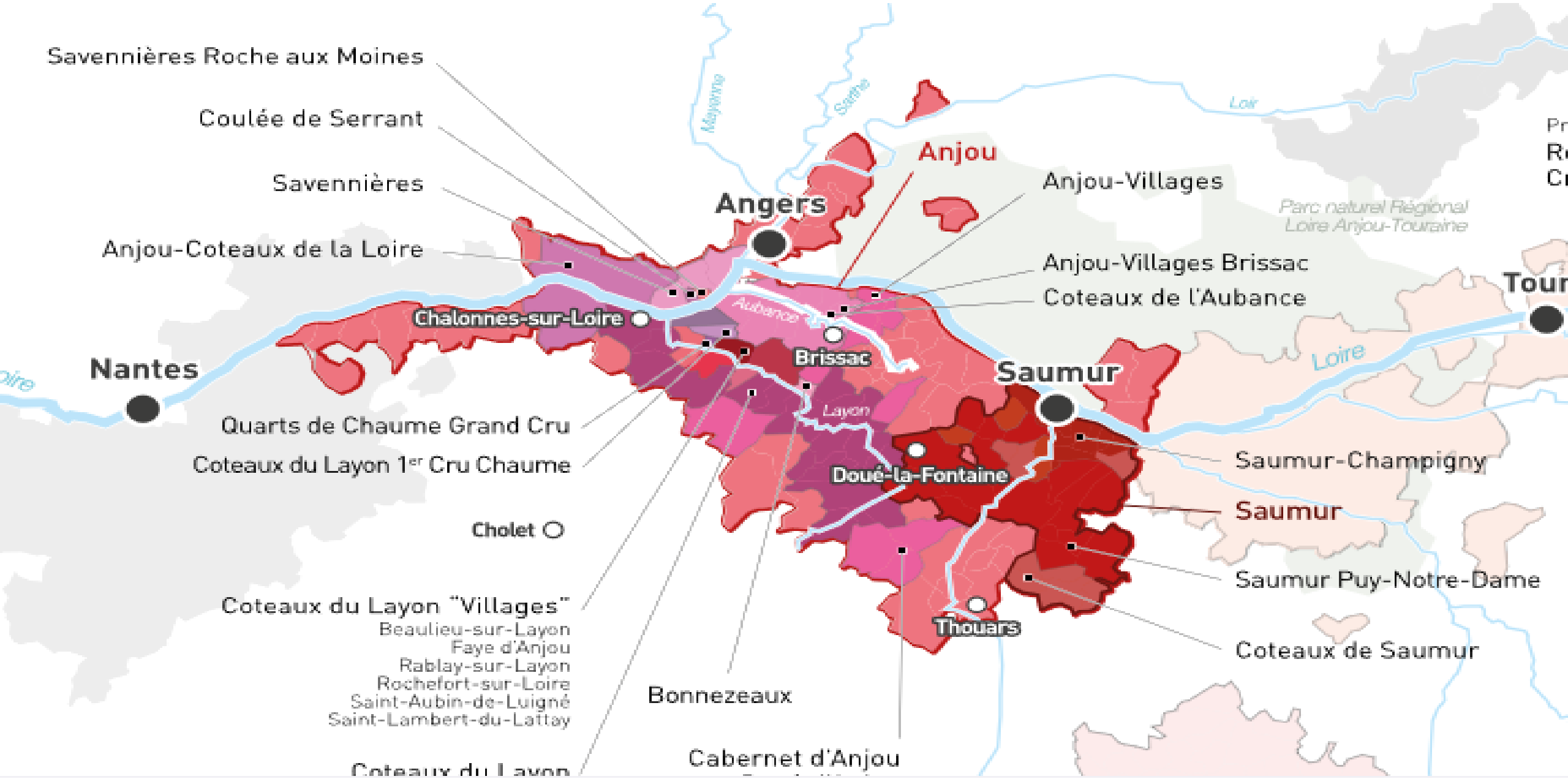
- **Lien entre les deux concepts: genre et leadership ?**
- **Deux courants opposés:**
  - **Aucun lien:** Maccoby et Jacklin (1974) ; Kolb (1999) : aucune corrélation entre les deux concepts. **Pas de différences comportementales significatives entre les hommes et les femmes leaders**
  - **Lien existant : Femmes leaders sont plus aptes que les hommes à déployer des comportements de type transformationnel** (Kouzes et Posner,1990) et Rosener (1990).

# Cadre théorique

- **Le concept de capacité d'absorption comme niveau d'analyse privilégié**
  - En 1990, Cohen et Levinthal définissent la capacité d'absorption comme « l' **aptitude à reconnaître la valeur de l'information nouvelle, à l'assimiler, et à l'appliquer à des fins commerciales […] ».**
  - Van Den Bosch *et al.* (2005) la capacité d'absorption est **constituée de trois composantes essentielles : l'aptitude à reconnaître la valeur de la connaissance externe, l'aptitude à l'assimiler, et l'aptitude à l'appliquer à des fins commerciales**
  - Une aptitude à implanter la **connaissance externe** afin **d'améliorer les compétences de base** (Daghfous, 2004 ), une habileté des acteurs à **détecter les opportunités nouvelles** issues de l'environnement.(Noblet et *al*.,2011)

# Cadre théorique

- **Le concept de gouvernance comme niveau d'analyse complémentaire**
  - Charreaux (1997) définit la gouvernance d'entreprise comme « ***l'ensemble des mécanismes organisationnels et institutionnels qui délimitent les pouvoirs des dirigeants et influencent leurs décisions* ».**
  - L' « ***efficience de l'entreprise dépend des compétences et de l'innovation****, et de façon plus générale, de* ***sa capacité à produire de la valeur de façon durable*****.** » (Hoarau, Laville, 2008)
  - La littérature fait état également d'un **double niveau de gouvernance formelle et informelle** (Dyer et Singh, 1998 ; Agranoff et McGuire, 2003 ; Winkler, 2006)


Savennières Roche aux Moines
Coulée de Serrant
Savennières
Anjou-Coteaux de la Loire
Angers
Anjou
Anjou-Villages
Parc naturel Régional
Loire Anjou-Touraine
Anjou-Villages Brissac
Coteaux de l'Aubance
Chalonnes-sur-Loire
Brissac
Aubance
Nantes
Saumur
Loire
Layon
Quarts de Chaume Grand Cru
Coteaux du Layon 1er Cru Chaume
Doué-la-Fontaine
Saumur-Champigny
Saumur
Cholet
Saumur Puy-Notre-Dame
Coteaux du Layon "Villages"
Beaulieu-sur-Layon
Faye d'Anjou
Rablay-sur-Layon
Rochefort-sur-Loire
Saint-Aubin-de-Luigné
Saint-Lambert-du-Lattay
Thouars
Coteaux de Saumur
Bonnezeaux
Cabernet d'Anjou

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **Lien entre les deux concepts: genre et leadership ?**

- **Aucun lien:** Maccoby et Jacklin (1974) ; Kolb (1999) : **Pas de différences comportementales significatives entre les hommes et les femmes leaders**

    - ***Toutes déclarent qu'il n'y a pas de différence significative entre les Vigneronnes et les Vignerons***

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **Les antécédents de l'acquisition de nouvelles connaissances** (Cohen et Levinthal, 1990).
  - **Les années auprès du père ou de la mère, responsable du domaine familial**, ont nourri les vigneronnes d'un langage commun, et de bases communes de connaissances
    - *Toutes les vigneronnes **interrogées ont vécu leur enfance et leur adolescence sur le domaine familial.** Très tôt elles ont été initiées aux travaux communs de la viticulture (le terrain), et ont fréquenté la cave pour les travaux de vinification.*
- **Mais les connaissances préalables sont « limitées »** (Cohen *et al.,*1990 et reprises par Van den Bosch *et al.*, 2005)
    - *Mais **toutes se déclarent limitées par leurs connaissances** avant de **partir faire des études et vivre d'autres expériences dans d'autres exploitations en France ou à l'international***

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

**L'exploitation de la connaissance (**Cohen et Levintha, 1990),

- Cette exploitation de la connaissance vise à court terme **la création de nouvelles connaissances après l'assimilation et la transformation des connaissances acquises en externe.**

  - « Comme le souligne [VF1] : « ***On a refait les étiquettes avec des codes couleurs différents*** *: les Savennières ont le code couleur blanc et argent, les Moelleux ont gardé le même code couleur doré*».

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **Des aptitudes de base enrichies et de nouvelles méthodes de résolution de problème** (Van den Bosh *et al.* 1999, p. 553)
  - **Les premières expériences** et les **formations** ont agi comme des mécanismes organisationnels de complément (Van den Bosch *et al*., 1999; Zahra et George, 2001, Chou, 2005).
  - L'apprentissage issu des expériences externes, ont favorisé **au sein du domaine, la mise en pratiques de méthodes et techniques acquises hors de l'exploitation.**
    - *« **j'ai acquis de nouvelles techniques de vinification** en tant que responsable de cave, je m'occupais de la vinification »* [VF3]
  - Fort des premières acquisitions de connaissances nouvelles, **les vigneronnes se construisent de manière incrémental un répertoire de connaissances nouvelles** acquises à l'extérieur.

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **La transformation des connaissances nouvelles** (Kim, 1998; Zahra et George, 2002)
  - Dans notre étude, les vigneronnes **développent de nouvelles routines,** mais **avec** l'objectif de valoriser de nouveaux produits (vinification, commercialisation).
    - *« Une de mes premières priorités a été de **refaire les étiquettes** du domaine»* [VF3].
  - Les vigneronnes  ont ainsi assimiler et appliquer la connaissance nouvelle de **manière plus efficace dès lors qu'elles possèdent ce type de connaissances aussi bien en quantité qu'en qualité** (Park, Suh et Yang, 2007).
    - *«Dès mon retour de stage, j'ai choisi prioritairement d'être **plus attentive à la vinification au sein du domaine** »* [VF3].

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **Le choix d'une gouvernance intergénérationnelle partagée et formelle au sein du domaine familial** (Dyer et Singh, 1998 ; Agranoff et McGuire, 2003 ; Winkler, 2006)
  - Les **déjeuners rituels et quotidiens** considérés comme des temps privilégiés par l'ensemble des membres de la famille
  - Au sein des domaines vinicoles, **la direction est assumée par la jeune vigneronne « repreneuse » (fille du prédécesseur) avec le soutien de la génération précédente** (père/mère ou les deux).

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- ***La capacité à créer de la valeur de façon durable*.** (Hoarau, Laville, 2008)
  - **Le choix d'une stratégie d'innovation produits : nouvelle cuvée bio, nouvelles étiquettes**
    - *Pour* [VF2] ***« c'est un Anjou sec avec une nouvelle étiquette en totale rupture avec les autres étiquettes ».*** Une étiquette plus sobre, plus épurée, en totale rupture avec les étiquettes traditionnelles du domaine comme le montre l'exemple ci-dessus.
    - *Pour* [VF1] « *un nouveau vin blanc sec avec une nouvelle étiquette* « *sont représentés les pins maritimes plantés de façon circulaire où les fées viennent se reposer au centre* ».

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **Un règne conjoint au service de l'innovation** (Handler, 1990 ; Holland et Oliver, 1992 )
  - Dans notre étude le père/la mère génération précédente et la fille-héritière du domaine travaillent ensemble **dans le but de transférer pouvoirs et responsabilités**.
  - Un règne conjoint qui peut créer parfois **certaines tensions** entre les générations sur les innovations produits décidées par la jeune vigneronne. Dans certaines situations, la place de la mère est importante apaisant la relation père-fille si nécessaire.

# RÉSULTATS ET DISCUSSION

- **L'efficience dépend des compétences et de l'innovation**(Hoarau, Laville, 2008)

  - **Une stratégie de distribution plus offensive à l'international**

    - *« l'objectif est de 40 % à l'export avec un marché historique en Angleterre et en Belgique ; après on développera l'export avec la Suisse, l'Italie, l'Europe du Nord puis le Canada et les États-Unis »*

  - **Une stratégie de prix plus cohérente**

    - Le surcoût de production, qui varie entre 15 et 30%, induit par l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement (*le passage en bio*), et justifié par l'augmentation du coût de la main d'œuvre, est intégré dans leur stratégie de prix pour certaines

# CONCLUSION

- **VIN de Femme :**
  - **Pas de différences comportementales significatives entre les hommes et les femmes vigneronnes**
- **Succession des domaines viticoles :**
  - **La démarche proactive des vigneronnes**, conséquence d'une acquisition de la connaissance nouvelle, de son assimilation, de sa transformation **favorise l'évolution du domaine familial**
  - Cette connaissance nouvelle (Nonaka et Takeuchi, 1997) est **génératrice d'innovations** (nouvelles cuvées, nouvelles étiquettes, nouvelles approches marché, nouvelles pratiques commerciales)
- **Les limites de notre recherche** : soutien de l'époux sans qu'il ne soit impliqué dans le domaine contrairement à la génération précédente.