

Prise de décision et comportement des entreprises familiales

Date limite de soumission : 30/11/2024

Appel à contributions – Revue Vie et Sciences de l'Entreprise

Les entreprises familiales se distinguent des entreprises non familiales par leur complexité et leur comportement (Chrisman et al., 2012). Les systèmes de gouvernance familiale sont essentiellement des structures pilotées par la famille afin de faciliter l'alignement de la famille sur l'entreprise (Thakur et Sinha, 2023). En effet, ces entreprises éprouvent le besoin d'un système de gouvernance efficace pour traiter les questions relatives à la famille et à l'entreprise afin d'assurer leur pérennité (Hirigoyen, 2009). La littérature sur la gouvernance d'entreprise couvre la gouvernance du système de propriété et d'entreprise tandis que la littérature sur la gouvernance familiale porte sur le système familial. Les aspects de gouvernance de l'entreprise familiale, qui renvoient à la gestion de l'entreprise par le conseil d'administration et le contrôle familial de l'entreprise, sont largement discutés dans la littérature. Cependant, la gouvernance familiale, qui s'intéresse aux relations entre les membres de la famille et les relations de la famille avec l'entreprise, demeure encore un domaine émergent dans la recherche sur les entreprises familiales (Thakur et Sinha, 2023).

La recherche sur la gouvernance familiale s'appuie sur des théories explicatives de la dynamique familiale. Une perspective importante pour différencier les entreprises familiales des entreprises non familiales est la richesse socio-émotionnelle (Gomez-Mejia et al., 2007). Celle-ci propose que les motivations des individus au sein d'une entreprise vont au-delà des objectifs purement économiques tels que la maximisation de la valeur actionnariale. Les propriétaires familiaux peuvent utiliser les gains ou les pertes de leur richesse socio-émotionnelle comme principal cadre de référence lorsqu'ils prennent des décisions stratégiques (Hirigoyen, 2014). Il peut donc être essentiel de prendre en compte ces éléments spécifiques à l'entreprise familiale lors de l'étude de leurs décisions stratégiques. Les structures de gouvernance familiale influencent, préservent et augmentent les dotations affectives de la famille dans une entreprise familiale (Jiang et al., 2018). En outre, les entreprises familiales sont hétérogènes en termes d'implication de la famille dans la propriété et la gestion de l'entreprise (Chua et al., 2012). Des travaux de recherche ont également identifié des sources d'hétérogénéité des entreprises familiales en termes d'objectifs familiaux, de ressources et de capacités, de génération au contrôle et de valeurs familiales (Daspit et al., 2021) ou encore de structure familiale (Hirigoyen et Villéger, 2018).

Par ailleurs, la prise de décision stratégique dans les entreprises familiales implique généralement les dirigeants familiaux, les membres de la famille ainsi que les dirigeants non familiaux (De Massis et al., 2015). Elle peut être de nature individuelle ou collective et se fonde sur les attentes et les actions potentielles des principales parties prenantes (Kallmuenzer et al., 2018). En outre, les émotions sont particulièrement importantes dans les entreprises familiales (Hirigoyen, 2014). De Massis, Chua et Chrisman (2008, p. 192) affirment que « *la prise de décision dans les entreprises familiales n'est pas toujours rationnelle en raison des attachements émotionnels à l'entreprise et des tendances altruistes à l'égard des membres de la famille* ». Ainsi, les émotions sont un moteur principal de la prise de décision stratégique dans les entreprises familiales en raison des attachements familiaux qui ne sont pas présents dans d'autres contextes d'entreprise (Hirigoyen et Labaki, 2012). De nombreuses décisions dans une entreprise familiale sont influencées par les émotions individuelles et collectives des membres de la famille (Shepherd, 2016), qui sont particulièrement fortes en période de

transmission (Bertschi-Michel et al., 2020). Néanmoins, l'altruisme est considéré comme un biais comportemental susceptible d'affecter la performance de l'entreprise (Hirigoyen, 2009).

Quoique que certaines recherches aient abordé la problématique de la prise de décision dans les entreprises familiales, la plupart d'entre elles se sont concentrées sur des décisions spécifiques telles que la structure du capital (Matthews et al., 1994), les successions intergénérationnelles (Bjuggren et Sund, 2001), le lien entre la gouvernance de l'entreprise familiale et le changement stratégique (Sievinen et al., 2020), le changement du business model (Ouiakoub & Poulain-Rehm, 2022), l'évolution et le renouvellement du BM dans une perspective intergénérationnelle (Ouiakoub, 2022), l'innovation du BM (Ouiakoub, Bentaher et Benzidia, 2023) ou encore la fabrique de la stratégie (Nassiri et Ouiakoub, 2023). Il existe donc encore des lacunes dans la littérature en ce qui concerne les recherches qui mobilisent une approche plus large pour explorer les processus de prise de décision dans le domaine de l'entreprise familiale (Yu et al., 2023). Une dichotomie ancienne, et récemment réactivée, dans le domaine de la prise de décision est celle qui oppose les styles de pensée "intuitif" et "délibératif" (Kahneman, 2003). Cette dichotomie peut servir pour fournir une description générale des styles de prise de décision dans les entreprises familiales. Ainsi, il serait intéressant comprendre la manière dont la participation active des membres de la famille dans l'entreprise se reflète dans les styles de prise de décision ainsi que la manière dont ces derniers diffèrent de ceux des entreprises non familiales.

Ce numéro spécial de la revue *Vie & Sciences de l'Entreprise* s'adresse en premier lieu aux chercheurs dont les travaux théoriques et empiriques s'intéressent aux processus de prise de décision stratégique dans les entreprises familiales. Il vise en deuxième lieu à améliorer la compréhension des déterminants, des résultats et des mécanismes qui affectent les décisions et le comportement des entreprises familiales. Enfin, il invite les auteurs à soumettre des articles théoriques et empiriques dans les domaines suivants (liste non exhaustive) :

1. Emotions et prise de décision stratégique dans les entreprises familiales
2. La décision financière dans les entreprises familiales
3. Les styles de prise de décision dans les PME familiales
4. Décision éthique dans les entreprises familiales
5. Valeurs familiales et décisions stratégiques
6. Antécédents psychologiques de la prise de décision en entreprise familiale
7. Prise de décision et hétérogénéité des entreprises familiales
8. Structures de gouvernance familiale et prise de décision
9. Prise de décision en période de transmission
10. L'influence des parties prenantes sur la prise de décision dans les entreprises familiales

Les articles sont à **soumettre au plus tard le 30 septembre 2024** aux adresses mails suivantes:

gerard.hirigoyen@u-bordeaux.fr

mohamed.ouiakoub@univ-lorraine.fr

REFERENCES

- Bertschi-Michel, A., Kammerlander, N., & Strike, V. M. (2020). Unearthing and alleviating emotions in family business successions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(1), 81–108.
- Bjuggren, P.O. and Sund, L.G. (2001). Strategic decision making in intergenerational successions of small-and medium-size family-owned businesses, *Family Business Review*, Vol. 14 No. 1, pp. 11-24.

- Chrisman, J. J., Chua, J. H., Pearson, A. W., & Barnett, T. (2012). Family involvement, family influence, and family-centered non-economic goals in small firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(2), 267–293.
- Chua, J. H., Chrisman, J. J., Steier, L. P., & Rau, S. B. (2012). Sources of heterogeneity in family firms: An introduction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(6), 1103–1113.
- Daspit, J. J., J. J. Chrisman, T. Ashton and N. Evangelopoulos (2021). ‘Family firm heterogeneity: a definition, common themes, scholarly progress, and directions forward’, *Family Business Review*, 34, pp. 296–322.
- De Massis, A., Chua, J. H., & Chrisman, J. J. (2008). Factors preventing intra-family succession. *Family business review*, 21(2), 183–199.
- Hirigoyen, G., & Labaki, R. (2012). The role of regret in the owner-manager decision-making in the family business: A conceptual approach. *Journal of Family Business Strategy*, 3(2), 118–126.
- Hirigoyen G. (2008). Biais comportementaux dans l’entreprise familiale : antécédents et impacts, *Économies et Sociétés*, octobre, p. 1901-1930.
- Hirigoyen G. (2009). Concilier finance et management dans les entreprises familiales, *Revue Française de Gestion*, vol. 8-9, n° 198-199, p. 393-411.
- Hirigoyen G. (2014). Valeur et évaluation des entreprises familiales, *Revue Française de Gestion*, vol. 5, n° 242, p. 119-134.
- Hirigoyen G. & Villéger A., (2018). L’apport de la pensée d’Émile Durkheim à la connaissance de l’entreprise familiale, *Revue française de gestion*, 2018, volume 44, n° 275, p. 113-130.
- Jiang, D. S., Kellermanns, F. W., Munyon, T. P., & Morris, M. L. (2018). More than meets the eye: A review and future directions for the social psychology of socioemotional wealth. *Family Business Review*, 31(1), 125–157.
- Kahneman, D. (2003). A perspective on judgment and choice, *American Psychologist*, Vol. 58 No. 9, pp. 697-720.
- Kallmuenzer, A., Hora, W., & Peters, M. (2018). Strategic decision-making in family firms: an explorative study. *European Journal of International Management*, 12(5-6), 655-675.
- Nassiri, F., & Ouiakoub, M. (2023). La fabrique de la stratégie dans les entreprises familiales: une approche par l’objectivation sociale. *Management international*, 27(3), 119-134.
- Ouiakoub, M. (2022). Le changement générationnel et le changement du business model dans les entreprises familiales. *Gestion 2000*, 39(6), 45-94.
- Ouiakoub M. & Poulain-Rehm T., (2022), « Succession in family businesses: an opportunity to change the business model », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. DOI: 10.1504/IJESB.2022.10053650.
- Ouiakoub M., Bentahar, O., & Benzidia S., (2023), « Innovation de modèles d’affaires en entreprises familiales : Une approche par les capacités dynamiques », *Vie & Sciences de l’Entreprise*, Décembre 2023, n°219.
- Shepherd, D. A. (2016). An emotions perspective for advancing the fields of family business and entrepreneurship: Stocks, flows, reactions, and responses. *Family Business Review*, 29(2), 151–158.
- Sievinen, H. M., Ikäheimonen, T., & Pihkala, T. (2020). Owners’ rule-based decision-making in family firm strategic renewal. *Scandinavian Journal of Management*, 36(3), 101119.
- Thakur, V., & Sinha, S. (2023). Family governance structures in family businesses: A systematic literature review and future research agenda. *Journal of Small Business Management*, 1-37.
- Yu, X., Liu, T., He, L., & Li, Y. (2023). Micro-foundations of strategic decision-making in family business organisations: a cognitive neuroscience perspective. *Long Range Planning*, 56(5), 102198.

REDACTEURS EN CHEF INVITES :

Gérard Hirigoyen, IRGO, Université de Bordeaux : gerard.hirigoyen@u-bordeaux.fr
Mohamed Ouiakoub, CEREFIGE, Université de Lorraine : mohamed.ouiakoub@univ-lorraine.fr

COMITE EDITORIAL :

Daniel Bretones, Président de l'Andese
Thibault Cuenoud, Excelia Business School, Poitiers
Catherine Deffains-Crapsky, Université d'Angers.
Anne Goujon-Belghit, IAE de Bordeaux.
Jocelyn Husser, IAE Aix-Marseille.
Jean-Jacques Pluchart, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

COMITE SCIENTIFIQUE :

<https://vse.andese.org/presentation-editoriale/comite-scientifique.html>

Vie et Sciences de l'Entreprise (VSE) (<http://www.vse.andese.org/>) est une revue publiée par l'ANDESE depuis 1960. VSE est classée « revue fnege 4 » dans le dernier classement FNEGE (juillet 2022). VSE est aujourd'hui référencée par ProQuest, ainsi que par les deux principales bases francophones : CAIRN et Vente et Gestion.