



**Management International
International Management
Gestión Internacional**

**Numéro spécial :
Les parties prenantes dans la succession des entreprises familiales :
rôle, implications, enjeux**

Appel à contributions

Date de soumission : 30 juin 2012

Rédacteurs en chef invités

Bérangère Deschamps, IAE Grenoble, France

Luis Cisneros, HEC Montréal, Canada

Francesco Chirico, Jönköping International Business School, Suède

Ce numéro spécial de la revue Management International s'inscrit dans le cadre de la conférence annuelle sur les entreprises familiales [8th annual Family Enterprise Research Conference (FERC)] et des journées Georges Doriot qui se tiendront à Montréal du 11 au 13 mai 2012. [<http://johnmolson.concordia.ca/ferc2012> pour davantage d'informations].

Dans les entreprises familiales deux sous-systèmes distincts coexistent, la famille et l'entreprise, parfois d'une manière harmonieuse, et parfois moins paisiblement. Les différences entre ces sous-systèmes influencent tant les comportements, que les processus, dans ces organisations. Les chevauchements de la famille et de l'entreprise, de la gestion et de la propriété, rendent la succession de l'entreprise familiale particulièrement compliquée. La succession est l'une des étapes les plus complexes et critiques dans l'évolution d'une entreprise familiale. Le bagage familial, les « non-dits », la faiblesse des communications intrafamiliales, la gouvernance, le manque d'expérience du dirigeant pour transmettre l'entreprise... sont susceptibles de faire émerger des conflits, des comportements dysfonctionnels ou irrationnels au cours de ce processus. Étant donné les coûts d'un éventuel échec de la succession tant pour les entreprises familiales, que pour la société dans son ensemble, il est pertinent de développer les recherches sur les facteurs clé de succès d'une succession familiale réussie.

Nombre d'entreprises familiales parvient en effet à mener des successions réussies, notamment en raison de l'engagement des membres de la famille dans l'entreprise, d'une bonne communication, d'une vision commune, de bons conseils extérieurs... Certaines successions réussies prennent des formes différentes et plus créatives (équipe de successeurs, codirection). Dans ce contexte, il apparaît que les nombreuses parties prenantes présentes,

certaines dans l'ombre, d'autres plus visibles, exercent un rôle auprès des membres de la famille au pouvoir dans ces entreprises ; ce rôle étant renforcé dans la période de transition engendrée par la succession de la propriété et de la direction de l'entreprise familiale.

Les parties prenantes d'une succession familiale sont aussi diverses que le prédécesseur, le successeur, le conseil d'administration, le comité de direction, le conseil de famille, l'accompagnateur, les autres membres de la famille, les financeurs, ... Mais, de plus en plus, les membres de la famille, quelle que soit la génération, s'entourent de conseillers, participent à des activités organisées par des organismes de soutien à l'entrepreneuriat, ou des associations spécialisées en entreprises familiales. Ces acteurs exercent, sinon une influence directe, du moins un rôle (parfois seulement d'informations) utile pour amorcer une réflexion de la part du prédécesseur, mais aussi du successeur. Ce rôle est susceptible de jouer sur le déroulement du processus de succession (Vendre ? Faire don ? Vendre une partie de ses parts et rester actionnaire ? Mettre en place une holding familiale ? Comment transmettre l'entreprise ? Quand transmettre ? Combien de temps devrait durer le règne conjoint ? Transmettre des actions aux membres de la famille qui ne travaillent pas dans l'entreprise ? Garder des actions de contrôle ?...).

La succession est l'un des sujets les plus étudiés dans la recherche sur les entreprises familiales. Cependant, ce numéro spécial porte sur le tissu relationnel qui soutient, provoque, accompagne, parfois en « sous-marin » les acteurs de la succession familiale (quelle que soit la taille de l'entreprise). Qui sont-ils ? Quel est leur rôle ? Quelle est leur influence sur le processus de succession ?

Proposition

Les manuscrits doivent être soumis (en français, anglais ou espagnol) pour le 30 juin 2012 au plus tard (soit un mois suivant les conférences citées plus haut).

Les manuscrits devront être envoyés par courrier électronique à la revue *Management International* (management.international@hec.ca). Les articles devront respecter les normes énoncées dans la politique rédactionnelle de *Management International* (<http://managementinternational.ca/> onglet MI en Bref). Les manuscrits retenus pour une éventuelle publication seront évalués par un comité de lecture selon le principe du double anonymat.

Pour plus d'information, ou si vous avez des questions sur la pertinence de votre papier, contactez les éditeurs invités.

Bérangère Deschamps : berangere.deschamps@iae-grenoble.fr

Luis Cisneros : luis.cisneros@hec.ca

Francesco Chirico : Francesco.chirico@jibs.hj.se