



Appels à communication pour les STAIMS

ST-AIMS 16 : Repreneuriat, innovation, diversité culturelle et genre : Quelles articulations possible ?

Responsables

Lakhal Lassâad (Professeur à la Faculté des Sciences Économique et de Gestion de Sousse, Tunisie) - lassaad.lakhal@yahoo.com

Ben Salem Anis (Maître Assistant à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et de Gestion de Jendouba, Tunisie) - anisov1984@yahoo.fr

Louzir Anissa (Maître Assistante à l'Institut Supérieur d'Informatique et de Gestion de Kairouan, Tunisie - Laboratoire de recherche LISEFE) - louziranisssa@yahoo.fr

Mots clés : Repreneuriat, Innovation, Diversité culturelle, Genre

Appel à communications

L'échec entrepreneurial est un évènement historique du cycle de vie d'une entreprise (Meier et Schier, 2014 ; Pavel, 2013). Il est défini d'une façon catégorique. D'ailleurs, il varie respectivement entre l'échec financier, qui regroupe la liquidation et la faillite (Jenkis et *al.*, 2014; Bamiatzi et *al.*, 2013), l'échec stratégique, qui couvre la non-réalisation des objectifs et la localisation de l'entreprise hors zone de performance (Jenkis et *al.*, 2014), et l'échec environnemental, qui manifeste l'existence d'une relation stérile entre l'entreprise et ses parties prenantes (Hsu et Wu, 2013). *Idem*, les causes et les conséquences de l'échec entrepreneurial illustrent des origines distinguées partant des origines personnelles, des origines professionnels, des origines sociales et des origines financières (Bamiatzi et *al.*, 2014; Cope, 2011). Par ailleurs, l'échec entrepreneurial est répandu essentiellement dans les PME familiales, les entreprises gérées par les femmes ou encore les entreprises multiculturelles, et ce à cause des spécificités de chaque type d'entrepreneur (Ben Salem et *al.*, 2020 ; Louzir-Ben Hassine et Lakhal, 2018).

Bien que la thématique de l'échec entrepreneurial à couler beaucoup d'ancres, rares sont les recherches qui mettent l'accent sur le repreneuriat (Ben Salem et *al.*, 2018 ; Deschamps, 2003). En effet, certaines recherches ont penché à comprendre comment l'accompagnement entrepreneurial intervient tout au long du processus de reprise (Ben Salem et *al.*, 2018), alors que d'autres ont illustré comment l'échec se manifeste-t-il comme une source d'apprentissage utile dans les expériences futures (Ben Salem et *al.*, 2018 ; Deschamps, 2003). Dès lors, la reprise après une difficulté s'avère un miracle (Cope, 2011). Elle s'effectue non seulement après un cas d'échec, mais également après un acte de succession ou de transmission (Ben Salem et Lakhal, 2018). C'est une phase transitoire après une rupture (Demers, 2012), après un moment de crise (Bollough et Renko, 2013), ou encore après une discontinuité (Grifo et Sami, 2008 ; Miller et *al.*, 2003). Toutefois, elle diffère de la création *Ex nihilo* par la motivation de reprendre et les raisons qui justifient son intention telles que la réalisation de soi, la stabilité économique



et sociale ainsi que la responsabilité sociale du repreneur (D'Andria et Huet, 2009; Dechamps et barbot, 2003).

Les recherches récentes ont omis de révéler l'importance indépendante ou simultanée de l'innovation, de la diversité culturelle, et de genre sur le processus de reprise (Ben Salem et *al.*, 2020). D'ailleurs, la diversité culturelle devient un axe fondamental de la gestion des entreprises. Pourtant, l'interculturel n'occupe pas le devant de la scène dans le monde des entreprises (Chevrier, 2012). L'un des écueils sur lequel se heurte la recherche en management portant sur la diversité culturelle tient au dissensus entourant sa définition, sa mesure et l'estimation de ses impacts sur la performance (Bartel-Radic, 2006, Chanlat et *al.*, 2013 ; Bruna, 2015 ; Louzir-Ben Hassine et Lakhali, 2018).

De ce fait, cette thématique s'intéresse aux analyses qui traitent les relations potentielles entre la reprise, l'innovation, la diversité culturelle et le genre.

Dans cette veine, les propositions de communication pourront interroger une diversité de pratiques innovantes et créatives. Les questionnements présents dans cet appel à communications constituent des pistes de réflexion qui ne sauraient pas être exhaustives :

- Comment les difficultés et les freins pourraient être considérés comme des facteurs moteurs pour la reprise entrepreneuriale ?
- Quel est le rôle de l'innovation dans la reprise d'entreprise ?
- Quel est le rôle de la diversité culturelle dans le contexte de reprise ?
- En cas de reprise, quelles sont les difficultés qui peuvent émerger lors de la gestion d'une équipe de travail diversifiée culturellement ?
- Est-ce que les difficultés entrepreneuriales diffèrent selon le genre ?
- Jusqu'à quel point l'accompagnement entrepreneurial renforce l'intention entrepreneuriale des femmes-entrepreneures ou des entrepreneurs différents culturellement ?
- Jusqu'à quel point l'échec entrepreneurial peut-il faire émerger des actes innovants ?
- Les difficultés et les possibilités de reprise par des femmes entrepreneures.
- L'entrepreneur culturel est-t-il un entrepreneur comme les autres ?
- Dans un contexte de diversité culturelle, les difficultés et les possibilités de reprise par les entrepreneurs.

Références :

- Bamiatzi, V., Cavusgil, T.H., Jabbour, L., Sinkovics, R.R., (2014), Does business group affiliation helps firms achieve superior performance during industrial downturn? An empirical examination, *International Business Review*, Vol.23, N°1, pp. 195-211.
- Bartel-Radic A. (2006), Intercultural learning in global teams. *Management International Review*, 46(6), 647-678.
- Ben Branch., (2002), The cost of bankruptcy: A review, *International Journal of Financial Analysis*, Vol.11, N°1, pp. 39-57.
- Ben Salem, A., Lakhali, L., (2018), Mentoring functions questionnaire: validation among Tunisian successors, *Journal of Management Development*, Vol.37, N°2, pp. 127-137.
- Ben Salem, A., Melek, A., Chka, H. (2020), Profile of Women Entrepreneurs in Tunisia and Their Choice of Entrepreneurial Career: An Exploratory Study. *Journal of Enterprising Culture*, Vol.28, N°3, pp. 281-303.
- Bollough, A., Renko, M., (2013), Entrepreneurial resilience during challenging times, *Kelly School of Business*, Vol.56, N°3, pp. 343-350.



- Bruna M.G. (2015), Lire et relire quelques classiques sur les liens entre Culture Nationale et Organisation, *Management & Sciences Sociales*, n°18, p. 97-99.
- Chanlat J. F., Davel E., et Dupuis J. P. (2013), *Cross-cultural management: culture and management across the world*, New York: Routledge.
- Chevrier S. (2012), *Gérer des équipes internationales: tirer parti de la rencontre des cultures dans les organisations*. Presses de l'Université Laval. 208 pages.
- Cope, J., (2011), Entrepreneurial learning from failure: An interpretative phenomenological analysis, *Journal of Business Venturing*, Vol.26, N°6, pp. 604-623.
- D'Andria, A., Huet, R.K., (2009), Existe-t-il une communauté du repreneuriat 2.0 ? Illustration par le cas Français, ASAC 2009, Ontario.
- Demers, C., (1993), La diffusion d'un changement radical: un processus de redéfinition et de restructuration de l'organisation, *Communication et Organisation* 3/1993.
- Deschamps, B., (2003), Reprise d'entreprise par les personnes physiques (RPP) : Premiers éléments de réponse à la question de son intégration dans le champ de l'entrepreneuriat, *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol.2, N°1, pp. 53-71.
- Deschamps, B., Barbot, C.M., (2006), Gouvernance de la reprise d'entreprise saine et défaillante : Rôle et influence des parties prenantes, 1^{ère} Journée George Doriot- 16 et 17 Mars- 2006- Deauville.
- Grifo, P., Sami, H., (2008), Entrepreneurship turnover and endogenous return to ability, *Economic Modelling*, Vol.25, N°4, pp. 585-604.
- Hsu, H.H., Wu, H.Y.C., (2013), Board composition, grey directors and corporate failure in the UK, *The British Accounting*, Vol.46, N°3, pp. 215-227.
- Jenkis, S.A., Wiklund, J., Brundin, E., (2014), Individual responses to firm failure: Appraisals, grief, and the influence of prior failure experience, *Journal of Business Venturing*, Vol.29, N°1. pp. 17-33.
- Louzir -Ben Hassine, A, Lakhali, L. (2018). Diversité culturelle nationale-performance de l'équipe: une articulation à double sens. *Management et Avenir*, Vol. 120, N°4, pp. 89-105.
- Meier, O., Schier, G., (2014), Family firm succession: Lessons from failure in external party takeovers, *Journal of Family Business Strategy*, Vol.5, N°4, pp. 372-383.
- Miller, D., Steier, L., Miller, I.B., (2003), Lost in time: intergenerational succession, change and failure in family business, *Journal of Business Venturing*, Vol.18, N°4, pp. 513-531.
- Pavel, M.S., (2013), The relevance of knowledge types and learning pathways in wine family business succession, *Economics and Finance*, Vol.6, pp. 328-341.