



**International Symposium
for Innovative and Positive
Organizations**

**29
JUIN
2022**

2 ème
Édition sous
le thème :

**“L’entreprise familiale, un modèle de
leadership authentique”**

IL N'EST DE LEADERSHIP QU'AUTHENTIQUE

Le Leadership authentique est une vision normative du leadership qui met l'accent sur la transparence, la morale et l'éthique pour promouvoir la fiabilité, la prise de décision équilibrée et la conscience de soi dans l'objectif d'améliorer le bien-être de toutes les parties prenantes.

Tandis qu'un leader performant construit sa légitimité autour de son expertise, de ses habiletés managériales, organisationnelles et politiques; un leader authentique renforce davantage la sienne en étant fidèle à soi-même et à ses valeurs ! Il sait bâtir des relations de proximité et de confiance avec ses équipes, construites dans la morale sur une base décente et transparente. Compassion, sincérité, confiance et vérité sont autant de valeurs qui gagnent en présence dans les modèles de management établis autour de l'authenticité.

GOVERNANCE, CULTURE, STRATÉGIE, FINANCE, SUCCESSION: LES CHALLENGES CHRONIQUES DE L'ENTREPRISE FAMILIALE

Entre 70 % et 90 % des entreprises de tous les pays sont des entreprises familiales. Ainsi, les économies reposent sur la capacité des entreprises familiales à créer de la richesse et de l'emploi.

L'entreprise familiale doit sa réussite, voire son existence à la qualité de son leadership. C'est un constat qui avec recul gagne en évidence. Le leader fondateur est souvent le protecteur de la culture, le vecteur de l'innovation et le centre de la vision et des valeurs. Le leadership authentique s'impose naturellement comme la forme la plus caractéristique des entreprises familiales qui prospèrent ; celles privées de ce privilège sont plus vulnérables aux aléas du marché. Malgré cette évidence, la modélisation de l'émergence et la dynamique du leadership authentique au sein de l'entreprise familiale restent des zones rarement investies par les chercheurs et rarement conscientisées par les concernés.

Or, la question mérite d'être soulevée pour sa nature problématique. Si le leadership authentique représente un atout natif de l'entreprise familiale, il est aussi porteur de fragilité structurelle assez critique.

L'engagement des équipes dans les entreprises familiales est essentiellement basé sur la loyauté vis-à-vis du leader, une loyauté qui se tisse dans un mélange de liens de sang et de liens professionnels. Le chef, principalement le fondateur-proprétaire a la double posture d'être chef d'entreprise et chef de famille. Il joue un rôle très important dans le processus de planification stratégique et opérationnel et le maintien de l'équilibre entre les collaborateurs membres et non membres de la famille.

Ce devoir devient plus difficile au fil du temps, surtout quand l'entreprise devient plus complexe et plus difficile en raison du relâchement des liens entre la famille et l'entreprise.

Par ailleurs, l'implication de la famille dans l'entreprise et les préoccupations familiales intervenant dans l'entreprise rendent les processus managériaux et la période de succession différents.

En particulier, les périodes de transition ou de succession sont des périodes critiques pour les entreprises familiales.

Au cours de ces périodes, les conflits peuvent survenir ou s'aggraver pour des raisons basées sur les émotions et les tâches. Être une famille apporte avec elle un ensemble de problèmes qui doivent être gérés pour réussir. En général, seulement 30 % des entreprises familiales survivent jusqu'à la deuxième génération et 15 % jusqu'à la troisième. C'est pourquoi, la succession est le moment le plus critique dans la vie d'une entreprise familiale. La succession ne se fait pas facilement, c'est quelque chose qu'une famille doit construire.

C'est important d'indiquer, que dans le cas des entreprises familiales, le sentiment de garantir la continuité de l'entreprise l'emporte sur les objectifs économiques qui caractérisent habituellement les entreprises non familiales.

Souvent, on a tendance à penser davantage à la façon dont la famille affecte l'entreprise, c'est-à-dire à la façon dont les facteurs émotionnels affectent l'entreprise, sans penser l'inverse.

L'entreprise affecte la famille et la continuité de l'entreprise familiale dépend dans une large mesure de l'harmonie familiale, ce qui nécessite une distinction claire entre les rôles familial et professionnel des personnes, dans une planification correcte des processus de succession générationnelle et dans une conception adéquate des instances dirigeantes, tant pour l'entreprise que pour la famille.

- Quelles sont les spécificités culturelles du leadership authentique dans l'entreprise familiale marocaine ?
- Quels rôles de la pratique de l'élaboration du Protocol familiale dans la gestion des problématiques de l'entreprise familiale ?
- Quel est le portrait du leader authentique marocain dans le contexte familial ?
- Que veut dire leadership authentique en matière de la gestion financière ou la planification stratégique des entreprises familiales
- Quels sont les retours d'expérience à modéliser, et les bonnes pratiques à généraliser ?
- Comment le leadership authentique pourrait-il être un atout pour les entreprises familiales en période de crise ?
- Quelles sont les avenues de recherches pertinentes à explorer ?

Ce symposium se veut une occasion de mettre la lumière sur ces questionnements et bien d'autres. Il aspire pour ce faire à rassembler les réflexions et expériences d'un panel sélectionné de chefs d'entreprises familiales, d'experts et de chercheurs pour débattre de la problématique de leadership authentique au sein de l'entreprise familiale.

LES AXES DU SYMPOSIUM (LISTE NON-EXHAUSTIVE)

Ce symposium sera une occasion pour discuter et débattre toutes les problématiques en relation avec l'entreprise familiale.

- Gestion du capital humain et innovation managériale
Leadership et succession transgénérationnelle
- Management, stratégie & Business intelligence
Responsabilité sociale de l'entreprise
Entrepreneuriat et management de la performance.
- Finance d'entreprise, gestion des risques et ingénierie financière.
- Contrôle de gestion et pilotage de la performance.
- Gouvernance et audit et contrôle interne.
- Logistique et Supply Chain Management.
Transformation digitale et conduite de changement
- Management des Systèmes d'information.
- Marketing, e-commerce & commerce international

PROCEDURE DE SOUMISSION

Les contributeurs sont invités à soumettre une proposition sous format Word en Arabe, Français ou Anglais, impérativement à l'adresse électronique suivante : isipo.cemaes@groupeiscae.ma

Le texte intégral, ne dépassant pas 15 pages, doit être rédigé selon le format suivant :

- Format A4.
- Marges (supérieure, inférieure, gauche, droite) de 2,5cm.
- Police : Times New Roman (12 points), interligne simple et justifié

Toutes les propositions doivent comprendre une page de présentation. Celle-ci n'est pas comptée dans le nombre de pages maximal. Elle comporte :

- Le titre de l'article (Times 20 gras) ;
- Le(s) nom(s) de(s) auteur(s) (Times 12 gras) ;
- Les affiliations & adresses (Times 12) ;
- L'adresse électronique (Times 12) ;
- Un résumé à interligne simple d'environ 250 mots, contenant un minimum de cinq mots clés (Times New Roman 12) ;
- Les tableaux et figures doivent être intégrés dans le texte avec un titre ;
- Les notes nécessaires seront mises en bas de page ;

- À la suite de l'article, on fera successivement apparaître :

- Les références bibliographiques, par ordre alphabétique des auteurs.

Ouvrage : NOM, Initiale du Prénom., (Année), Titre de l'ouvrage, Lieu de publication : Editeur, x p. Par exemple : BEAUD, M., (1985), L'art de la thèse, Paris : Editions La Découverte, 156 p. .

Article : NOM, Initiale du Prénom., (Année), "Titre de l'article", Nom du périodique, Volume (n°), pp. x - y. Par exemple : MIGNON, S., (2009), "La pérennité organisationnelle : un cadre d'analyse". Revue Française de Gestion, vol 2, n°192, pp.75-89.

Référence Internet : NOM, Initiale du Prénom., (Année), "Titre du document", <http://adresse complète> (consulté le jour/mois/année).

ATELIER DOCTORAL

Lors de ce congrès international une session spéciale "jeunes chercheurs" (Atelier doctoral) sera organisée. Cette demi-journée constitue une occasion pour les doctorants de présenter leurs états d'avancement et travaux en cours (5 à 6 pages) et de discuter des questions touchant aussi bien à leur domaine de recherche qu'à leurs activités de chercheur. L'Atelier doctoral est ouvert à tous les doctorants actuellement inscrits en deuxième année de thèse et plus.

TYPES DE CONTRIBUTION

Les papiers de recherches : Communications proposées par des docteurs, des enseignants chercheurs et des doctorants. Les papiers ne doivent pas dépasser 48 000 caractères (15 pages).

- Les travaux de recherche en cours : Un atelier doctoral est prévu pour permettre aux doctorants de présenter leurs états d'avancement et travaux en cours (5 à 6 pages).

PUBLICATIONS

Une sélection d'articles sera proposée pour une publication spéciale dans la revue

ISCAE : La Revue Marocaine des Sciences en Management (RMSM).

Calendrier et dates à retenir (papier de recherche et atelier doctoral)

Envoi des intentions de communications	30 mai 2022
Réponse du comité scientifique et notification d'acceptation	06 juin 2022
Envoi de la version complète	20 juin 2022
Déroulement du colloque	29 juin 2022

Frais d'inscription et de participation

Enseignants chercheurs	1000 Dhs
Doctorants	500 Dhs
Professionnels	1500 Dhs
Participants étrangers	1500 Dhs

Les versements des frais d'inscription doivent se faire au compte suivant :

- RIB numéro : 127 270 21211 1558554 000 4 01

- Banque populaire

Le reçu du virement doit être scanné et envoyé à l'adresse mail suivante: isipo.cemaes@groupeisca.ma , indiquant clairement dans l'e-mail le nom et le prénom du/des participant(s).

Une lettre d'acceptation et d'invitation à la participation aux travaux du colloque sera transmise aux auteurs.

INFORMATIONS ET RENSEIGNEMENTS :

Pour plus d'informations sur le colloque, vous êtes invités à contacter le comité d'organisation via isipo.cemaes@groupeiscae.ma

COMITÉ D'ORGANISATION

- **Mme Houda Benghazi**
Directeur général chez Conseil Economique Maroc
- **Pr Karim Charaf**
Professeur et Directeur du centre d'études doctorales
- **Pr Issami Mohamed Amine**
Professeur et Directeur chargé du Développement, des Relations Internationales, et de la Communication, Groupe ISCAE
- **Pr Siham Mourad**
Professeur et responsable du laboratoire LAREM, Groupe ISCAE
- **Pr Halima Baghdad**
Professeur et responsable du laboratoire LAREF, Groupe ISCAE
- **Pr Amine Zenjari**
Professeur, Groupe ISCAE
- **Mme Touria Aitkadi**
Chef de service développement de la recherche, Groupe ISCAE

COMITÉ SCIENTIFIQUE

- **Aarab Karim**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Achchab Boujamaa**
Université Hassan Premier, ENSA Berrechid, Maroc
- **Alami Fatima Ezzahra**
Université Hassan II, FSEJS Casablanca, Maroc
- **Allouani Saif Allah**
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, ENCG Fès, Maroc
- **Arioui Lamia**
Université Moulay Slimane, Beni Mellal, Maroc
- **Baghad Halima**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Balambo Mohamed Amine**
Université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc
- **Bami Adil**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Bassidi Hassan**
Université Hassan II, FSEJS Casablanca, Maroc
- **Benabdelhady Abdelhay**
Université Ibn Tofail, ENCG Kenitra, Maroc
- **Benarabi Houda**
Université Chouaib Doukkali, ENCG El Jadida, Maroc
- **Berrada Abla**
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, ENCG Fès, Maroc
- **Charaf Karim**
Groupe ISCAE, Casablanca, Maroc
- **Cherkaoui Adil**
Université Hassan II, FSEJS Casablanca, Maroc
- **Cherkaoui Roquia**
Université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc
- **Dahab Dounia**
Groupe ISCAE, Maroc

- **Douiri Khadija**
Université Mohamed Premier, EST Oujda, Maroc
- **Doulakaid Amal**
Université Hassan Premier, ENCG Settât, Maroc
- **Drissi Hicham**
Université Hassan II, ENCG Casablanca, Maroc
- **El Adraoui Hayat**
Groupe ISCAE, Maroc
- **EL Amrani Mohamed**
Université Ibn Zohr, ENCG Dakhla, Maroc
- **El Andaloussi Zineb**
Université Abdelmalek Essaadi, ENCG Tanger, Maroc
- **EL Farissi Inas**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Elamili Omar**
Université Ibn Zohr, Agadir, Maroc
- **Elkabbouri Mounime**
Université Hassan Premier, ENCG Settât, Maroc
- **Ellioua Hanane**
Université Hassan Premier, ENSA Berrechid, Maroc
- **Gasmi Karim**
Université Hassan II, ENCG Casablanca, Maroc
- **Haj Khalifa Salma**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Hassainate Mohamed Saber**
Université Mohamed V, FSEJS Rabat, Maroc
- **Issami Mohamed Amine**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Jihane Aayale**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Kbaili Hind**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Lissaneddine Zakaria**
Université Moulay Ismail, ENCG Meknès, Maroc
- **Lotfi Said**
Université Hassan II, FSEJS Casablanca, Maroc
- **Meghouar Hicham**
Université Hassan Premier, ENCG Settât, Maroc
- **Mekaoui Mohamed**
Université Abdelmalek Essaadi, ENCG Tanger, Maroc
- **Mourad Siham**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Ouarsafi Nabil**
Université Hassan Premier, FSEJS Settât, Maroc
- **Oumlil Rachid**
Université Ibn Zohr, Agadir, Maroc

- **Quamar Tarik**
Université Hassan II, FSEJS Casablanca, Maroc
- **Sabar Mohamed**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Sakat Abdeljalil**
Université Hassan Premier, ENSA Berrechid, Maroc
- **Siragi Fatimzzahra**
Université Hassan Premier, ENCG Settât, Maroc
- **Zaoudi Azzelarab**
Groupe ISCAE, Maroc
- **Zenjari Amine**
Groupe ISCAE, Maroc