

**Badr JELIL**

Doctorant en Sciences de Gestion

Institut du développement et de la prospective (I.D.P.)

Université de Valenciennes et du Hainaut-Cambrésis

*Badr.Jelil@etu.univ-valenciennes.fr*

## **Construction d'une méthode d'approche émotionnelle : Cas de l'hypogroupe familial**

### **Résumé**

L'hypogroupe familial est une structure peu connue par sa culture distinctive qui incube des jeunes entreprises. Pour se faire, le dirigeant-proprétaire adopte une croissance exogène par un mode d'intégration verticale qui accroît son pouvoir de négociation au sein de sa filière. Le but principal consiste à créer une organisation flexible dans le temps notamment en intégrant le plus tôt possible les futurs successeurs. L'ultime enjeu des futurs dirigeants consiste à acquérir progressivement les capacités nécessaires afin de pouvoir manager l'entreprise familiale lors du retrait du prédécesseur. D'ailleurs pour être plus légitime, ce dernier place le changement social au cœur de sa vision stratégique pour rompre avec le contexte de dépendance présenté par la plupart des chercheurs dans le « Small Family Business ». De façon plus concrète, le leadership familial positionne l'individu comme une valeur fondamentale de développement pour atteindre les objectifs de la famille. Pour y faire face, le dirigeant-proprétaire se donne comme défi de créer des énergies invisibles telles que la motivation ou l'engagement de ses équipes afin d'agir à long terme dans leur pensée. Pour éclaircir ces propos, notre communication se propose de comprendre comment le leader familial influence l'état d'esprit de ses collaborateurs. Nous présentons d'abord l'objet social de l'hypogroupe familial, ensuite nous expliquons la stratégie du leader conçu par le système d'apprentissage cognitif et enfin nous déduisons la structure de l'apprentissage culturel fondatrice des capacités relationnelles.

**Mots clés :** Système, capacité dynamique et capacité relationnelle