



Munich Personal RePEc Archive

Cultural conservatism in Moroccan family businesses: the missing piece of the puzzle

Nidaazzi, Hamza and Hourmat Allah, Hind

CADI AYYAD UNIVERSITY

October 2023

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/118835/>
MPRA Paper No. 118835, posted 11 Oct 2023 13:18 UTC

LE CONSERVATISME CULTUREL DES ENTREPRISES FAMILIALES AU MAROC : LA PIÈCE MANQUANTE DU PUZZLE

Hamza NIDAAZZI et Hind HOURMAT ALLAH

Résumés

Résumé

Cet article étudie l'impact du conservatisme culturel sur les entreprises familiales d'un point de vue sociologique, en s'appuyant sur des théories telles que la théorie du capital social, la théorie de l'identité sociale, la théorie de l'interactionnisme symbolique, la théorie du conflit et la théorie des ressources. L'objectif est de comprendre comment le conservatisme culturel, défini comme la résistance au changement, la persistance des croyances traditionnelles et le maintien du statu quo, influence les processus décisionnels, l'organisation et la posture stratégique des entreprises familiales. L'étude se concentre sur le cas des entreprises familiales marocaines, où le conservatisme culturel s'avère une variable cruciale, représentant les valeurs et les croyances de leurs fondateurs. Les résultats de cette réflexion indiquent que le conservatisme culturel peut entraîner un manque de diversité dans les processus de gestion et de prise de décision, une structure organisationnelle rigide et une résistance au changement et à l'innovation. Cela peut, en fin de compte, entraver la compétitivité des entreprises familiales. L'article défend une approche équilibrée qui prend en considération la nécessité de préserver la tradition et la continuité intergénérationnelle tout en s'adaptant au changement afin d'assurer la pérennité des entreprises familiales.

Abstract

This article examines the impact of cultural conservatism on family businesses from a sociological perspective, drawing on theories such as social capital theory, social identity theory, symbolic interactionism theory, conflict theory, and the Resource-Based View (RBV). The aim is to understand how cultural conservatism, defined as resistance to change, persistence of traditional beliefs, and maintaining the status quo, influences decision-making processes, organization, and the strategic posture of family businesses. The study focuses on the case of Moroccan family businesses, where cultural conservatism proves to be a crucial variable, representing the values and beliefs of their founders. The results of this reflection indicate that cultural conservatism can lead to a lack of diversity in management and decision-making processes, a rigid organizational structure, and resistance to change and innovation. This can ultimately hinder the competitiveness of family businesses. The article advocates for a balanced approach that takes into account the need to preserve tradition and intergenerational continuity while adapting to change in order to ensure the sustainability of family businesses.

Texte intégral

Table des matières

- 1 INTRODUCTION
- 2 LE CONSERVATISME CULTUREL : UN CHAMP CONCEPTUEL ASSEZ CONFUS
- 3 LES FORMES DU CONSERVATISME CULTUREL DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES MAROCAINES : UNE FUSION DE TRADITION ET D'INNOVATION
- 4 LE CONSERVATISME CULTUREL AU CŒUR DE LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ENTREPRISE FAMILIALE : IMPLICATIONS ET OPPORTUNITÉS
- 5 CONCLUSION

INTRODUCTION

1. L'étude des entreprises familiales sous un angle sociologique de la théorie du capital familial révèle que ces dernières constituent une composante majeure de nombreuses économies et jouent un rôle crucial dans la préservation du patrimoine culturel, la transmission de valeurs et traditions, ainsi que la continuité intergénérationnelle. Cependant, le conservatisme culturel peut poser une menace pour la survie et la continuité des entreprises familiales. Il est défini par la résistance au changement, la persistance de croyances traditionnelles, et le désir de conserver l'état actuel. Il s'agit d'un construit fondamental pour de nombreuses entreprises familiales au Maroc qui représente souvent les valeurs et croyances de leurs fondateurs.
2. Bien que le conservatisme culturel présente des avantages tels que la préservation de la tradition, la contribution à la stabilité et à la continuité de l'organisation, il peut également représenter un obstacle au progrès et à l'innovation. Dans les entreprises familiales, le conservatisme culturel peut conduire au maintien de pratiques obsolètes, une résistance au changement et une incapacité à s'adapter aux conditions du marché en constante évolution. En conséquence, les entreprises familiales qui s'imprègnent de ce conservatisme peuvent avoir du mal à rester compétitives et à conserver leur position sur le marché.
3. Ce papier examine la relation entre le conservatisme culturel et la continuité des entreprises familiales à partir d'une perspective sociologique en se basant sur différentes théories classées en deux courants : celles qui considèrent le conservatisme culturel comme un vecteur important pour la continuité des entreprises familiales, notamment la théorie du capital social, la théorie de l'identité sociale et la théorie de l'interactionnisme symbolique?; et celles qui prônent l'idée que le conservatisme culturel représente une menace pour la continuité de ces dernières comme la théorie du conflit et la théorie des ressources (RBV). Notre objectif est de construire une réflexion sur l'impact du conservatisme culturel sur les processus de décision, les structures organisationnelles, et la stratégie d'orientation des entreprises familiales. Pour soutenir notre argument, notre réflexion s'appuie sur les recherches existantes en sociologie, en comportement organisationnel, et en gestion stratégique. Ces recherches indiquent que le conservatisme culturel peut entraîner une

absence de diversité au niveau de la direction et des processus de décision des entreprises familiales. Il peut également se traduire par une structure organisationnelle rigide, limitant ainsi la capacité de l'entreprise à s'adapter aux conditions du marché. De plus, le conservatisme culturel peut entraîner une résistance au changement et une incapacité à innover, ce qui peut finalement entraver la compétitivité et la viabilité à long terme de l'entreprise.

4. Bien que le conservatisme culturel puisse présenter des aspects positifs tels que la préservation de la tradition et l'assurance d'une continuité intergénérationnelle, il peut également poser une menace pour la survie des entreprises familiales. D'où la nécessité de trouver un équilibre entre l'usage de ce conservatisme culturel et la nécessité de s'adapter et de changer pour rester compétitives et garantir leur viabilité à long terme.
5. Pour relancer le débat sur ce construit «?conservatisme culturel?», nous tenterons dans un premier lieu de présenter un cadre conceptuel assez robuste. L'objectif est de mieux comprendre la façon dont les valeurs et les croyances traditionnelles impactent le comportement et la prise de décision de ces entités familiales. Dans un deuxième lieu, nous dresserons un portrait de quelques pratiques et formes du conservatisme culturel que nous avons pu observer et étudier au sein des entreprises familiales marocaines. Enfin, nous proposons d'apporter un regard sur les implications du conservatisme culturel sur la survie des entreprises familiales.

LE CONSERVATISME CULTUREL : UN CHAMP CONCEPTUEL ASSEZ CONFUS

6. Le conservatisme culturel est un concept qui se concentre sur la préservation des traditions, des valeurs et des institutions culturelles, ainsi que sur la résistance au changement sociale et culturelle. Cette idéologie est ancrée dans la conviction que le patrimoine culturel d'une société joue un rôle important dans son identité, et qu'il est crucial de préserver ce patrimoine pour garantir la stabilité et la continuité de cette dernière. Le concept de conservatisme n'est pas *ex nihilo*, ses origines remontent jusqu'à la naissance de l'humanité. En effet, le conservatisme ne peut pas exister sans histoire et en même temps, il dépend largement de l'existence d'un changement qui menace sa survie (K?ri?, 2016).
7. Cependant, malgré son large usage dans la littérature, la définition précise du conservatisme culturel reste problématique en raison de sa diversité et de son évolutivité en fonction du contexte culturel, politique, historique et organisationnel. Comme le définit Miller (1994), «?un construit social continuellement redéfinie par l'individu et la société?». Le conservatisme culturel peut être perçu comme un moyen de conserver les pratiques et les croyances culturelles traditionnelles, tout en représentant également une force de maintien de la domination d'un groupe culturel ou ethnique particulier, ou encore de résistance aux valeurs culturelles libérales (Fawcett, 2022).
8. Une des caractéristiques du conservatisme culturel les plus soutenues est la résistance au changement sociale et culturelle. Les conservateurs culturels prétendent que les mutations sociétales rapides peuvent entraîner une perte d'identité culturelle, ainsi que des

conséquences néfastes pour la cohésion dans le groupe (Johnson et Lenartowicz, 1998). Cette résistance est souvent fondée sur la supériorité perçue des valeurs culturelles, ainsi que sur la crainte de voir les normes de la société menacées par d'autres idéologies. Cette vision se projette dans la communauté, la famille et la moralité et représente un aspect crucial du conservatisme culturel. Les conservateurs culturels considèrent souvent l'effondrement de ces institutions sociales comme un facteur clé du changement culturel, et prônent leur préservation pour maintenir la stabilité et la continuité sociales. Cela peut inclure des stratégies, des pratiques et des discours destinés à renforcer la culture de la famille, à soutenir les valeurs morales traditionnelles et à promouvoir l'engagement dans le groupe.

9. Le conservatisme culturel peut également être étroitement associé au nationalisme, en particulier dans les cas où les conservateurs culturels se battent pour la préservation d'une identité et d'une culture nationales spécifiques. Dans ce cas, ce phénomène peut se manifester par la préservation de la langue, de la religion et des pratiques historiques traditionnelles.
10. Dans le monde de l'entreprise familiale, cette notion prend une autre tournure et devient arduement définissable en raison de l'interaction complexe entre les traditions, les valeurs, les émotions et la structure de propriété qui caractérisent ces entreprises. Tout d'abord, les entreprises familiales sont souvent caractérisées par des traditions et des valeurs qui remontent à plusieurs générations. Cela signifie que le conservatisme culturel peut être très ancré dans la culture de l'entreprise et qu'il peut être difficile de le changer. De plus, elles sont souvent dirigées par des personnes qui ont une forte connexion émotionnelle avec l'entreprise ce qui peut engendrer une résistance aux informations non conformes et à l'adoption de nouvelles idées (Kovach, 2021). En fin, la complexité de la structure de capital et la divergence d'opinions quand plusieurs générations coexistent dans l'entreprise nécessitent une réflexion plus approfondie et une analyse minutieuse.

Tableau 1 : Définitions du conservatisme selon diverses disciplines

Critères	Auteurs	Contenu
Idéologie	Conover et Feldman, 1981	Idéologie de la résistance au changement plutôt que son acceptation.
	Nisbet, 1986	Idéologie dogmatique.
	Dearden, Ickes et Samuelson, 1990	<i>Ex post</i> : Prudence quant aux préférences d'un groupe. <i>Ex ante</i> : une aversion à tester des idées nouvelles.
	Jost et Banaji, 1994	Idéologie soutenant le <i>statu quo</i> .
	Augoustinos et Walker, 1995	Représentations idéologiques qui servent à justifier et légitimer les relations sociales et de pouvoir existant dans la famille.
	Guterk, 1997	Conservation et transmission des traditions d'une génération à l'autre.
	Giddens, 1998 ; Bobbio, 1996 ; Muller, 2001	Idéologie de la maintenance d'une autorité hiérarchique.
	Jost et al., 2003	Système de croyances idéologiques qui soutient le désir d'ordre et de stabilité, la préférence pour un changement graduel plutôt que brusque, l'adhésion aux normes sociales préexistantes, l'idéalisation des figures d'autorité.
	Jost et al., 2009 ; Freedon et al., 2013 ; Carmines et D'Amico, 2015 ; Albarracin et Shavitt, 2018 ; Sánchez-Campos, 2021	Idéologie de maintien d'une vision du monde dominante qui ne permet pas des changements majeurs dans les systèmes préétablis.
	Fawcett, 2022	Idéologie de maintenance de la tradition.
Attitude	Huntington, 1957	Attitude de progressisme prudent contre les idées révolutionnaires
	Neilson, 1958	Tendance à préserver ce qui est établi (Conservatisme contre changement).
	Michels, 1962	Attitude qui se mesure par la « timidité » et la « prudence » en matière de comportement, et par l'atrophie de ses « interventions révolutionnaires ».
	Rossiter, 1968	Attitude d'opposition au changement perturbateur dans l'ordre social, économique, juridique, religieux, politique ou culturel.
	Wilson, 1973	Attitude basée sur une peur généralisée de l'incertitude préservant le <i>statu quo</i> .
	Morris, 1976	Disposition à maintenir l'ordre existant.
	Scruton, 1980	Attitude de gouvernance par la conservation.
	Basly, 2007	Attitude hostile au changement qui risque de dominer l'organisation sous certaines conditions.
	Hourmat Allah, 2009 ; 2016	Attitude de traditionalisme et d'immobilisme qui se répercute naturellement sur la gouvernance, la stratégie et l'organisation de l'entreprise familiale.
Ikiz, 2016	Attitude de conserver les savoirs.	
Culture	Johnson et Lenartowicz, 1998	Une dimension culturelle qui décrit l'attitude du groupe à l'égard de l'individualité ou de la collectivité de ses membres.
	Minton et Wruck, 2001	Culture financière prudente à style sélectif.
	Pesqueux, 2020	Ensemble des idées, des mœurs et des institutions sont sous l'autorité d'un chef nommé patron.
Style de pensée	Edwards, 1961 ; 1968	Moins de révision des évaluations de l'environnement.
	Nisbet, 1986	Style de pensée caractérisé par une certaine prudence et modération.
	Timur, 1988	Attachement aux choix du passé.
	Oakeshott, 1991 ; Kirk, 2001	Style de pensée dont le contenu doctrinal est somme toute évolutif et souple.
	Modaff, DeWine et Butler (2011)	Le conservatisme est une école de pensée qui tient compte du contexte culturel en utilisant des éléments tels que les cérémonies, les symboles et les histoires.
	Freedon et al., 2013	Heuristique dans la prise de décision caractérisée par l'autoconfirmation de sa réalité à partir de peu de grappes d'informations.
	Andreasson, 2014	Style de pensée qui privilégie la préservation de l'ordre établi et des avantages sociaux aux dépens du changement.
	Atak, 2016	Manière de penser pour préserver l'objet du départ.
	Vincent, 2016	Style de pensée prudent.
Construit social	Miller, 1994	Construction sociale continuellement redéfinie par l'individu et la société.
	Kekeles, 1997	Conservation des schémas collectifs qui se sont révélés favorables.
	Jost, Glaser, Kruglanski et Sulloway, 2003	« Cognition sociale motivée » dérivée de motivations épistémiques, existentielles et idéologiques résultant la peur du changement.
	Cazabat, 2014	Élément d'état de tension contre le progressisme.
	Kahneman et Tversky, 1972 ; Carnerer, 1995 ; El-Gamal et Grether, 1995 ; Kovach, 2021	Biais cognitif ralentissant la mise en question des croyances du groupe.

11.

Source : réalisé par nos soins

12. Le tableau 1 permet de dresser un portrait du concept de conservatisme dans différents domaines tels que les sciences politiques, sociologiques, psychologiques, philosophiques et

les études sur la gestion des entreprises. Ces définitions nous permettent de soulever quelques particularités. En effet, l'arsenal conceptuel que nous venons de présenter précédemment a résumé les critères de définition et a renvoyé à la difficulté de cadrer la définition du conservatisme, plus particulièrement dans le monde des affaires familiales dont l'enchevêtrement des systèmes famille/entreprise résulte qu'une certaine vision conservatrice mérite d'être conceptuellement clarifiée.

LES FORMES DU CONSERVATISME CULTUREL DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES MAROCAINES : UNE FUSION DE TRADITION ET D'INNOVATION

13. Les entreprises familiales présentent un caractère singulier en raison de leur configuration organisationnelle, de leur gouvernance et de leur culture. La préservation des traditions, des valeurs et des croyances transmises de génération en génération en est l'une des principales caractéristiques distinctives par rapport à d'autres formes d'organisations. Toutefois, la relation entre le conservatisme culturel et l'innovation dans les entreprises familiales est complexe et peut être difficile à évaluer. L'opposition entre ces derniers est souvent perçue comme un dilemme au sein de l'entreprise, le conservatisme culturel étant associé à la préservation de la tradition et à la résistance au changement, tandis que l'innovation est considérée comme le moteur du changement et la perturbation du *statu quo*.
14. Bien que le conservatisme culturel présente des avantages tels que la préservation de la tradition, la contribution à la stabilité et à la continuité de l'organisation (Nidaazzi et Hourmat Allah, 2019), il peut également représenter un obstacle au progrès et à l'innovation. Cependant, dans le contexte des entreprises familiales, ces deux concepts peuvent coexister de manière complémentaire.
15. Le conservatisme culturel au Maroc, représenté par la préservation du patrimoine culturel, peut fournir un sentiment de solidarité et d'appartenance aux membres de la famille, stimulant ainsi leur engagement envers l'entreprise et soutenant ainsi l'innovation. En maintenant un lien avec leur héritage culturel, les entreprises familiales peuvent tirer parti d'une riche tradition de valeurs telles que *L'maâqol* (travail sérieux), *L'ibdaâ* (créativité), *L'iltizam* (engagement), *Tadamon* (solidarité), ce qui peut constituer une base pour l'innovation. D'autre part, la préservation de cet héritage culturel peut également encourager les entreprises familiales à explorer de nouvelles idées et pratiques en vue d'actualiser leurs traditions pour faire face aux évolutions du monde des affaires. Cette soif d'innovation peut être renforcée par le maintien des normes et des attentes sociales qui apportent une stabilité et une prévisibilité permettant aux entreprises familiales de se concentrer sur l'exploration de nouvelles opportunités.
16. Le maintien des normes et des attentes sociales est une autre forme de conservatisme culturel qui peut inclure la préservation des rôles, des hiérarchies et des attentes en matière de comportement entre les sexes. Dans ce sens, et durant nos recherches, nous avons pu observer et étudier au sein des entreprises familiales marocaines des construits comme *L'baraka* (bénédiction), *L'qanaâ* (Contentement), *S'tra* (discrétion dans les affaires), *L'kelma*

(parole d'honneur) (Bentebbaa, 2014) ainsi que des croyances traditionnelles — p.ex. le capital spirituel des familles Soussis étudié par Labari (2016) — qui ont contribué à construire un environnement social stable et prévisible, ce qui peut soutenir l'innovation en réduisant l'incertitude et l'ambiguïté.

17. Malgré que le maintien des normes sociales puisse entraver l'innovation en court terme en limitant l'adoption de nouvelles idées et pratiques. Néanmoins, le conservatisme culturel peut être considéré comme une source de résilience et de stabilité qui peut stimuler l'innovation à long terme. Le fort sentiment d'identité et d'appartenance suscité par la préservation du patrimoine culturel peut être une source de motivation pour l'innovation.
18. En synthèse, le conservatisme culturel et l'innovation peuvent coexister harmonieusement dans les entreprises familiales, le conservatisme culturel étant une source de stabilité et de tradition, tandis que l'innovation apporte de nouvelles perspectives et opportunités. En conjuguant ces deux aspects, les entreprises familiales peuvent créer une culture d'entreprise souple et adaptative qui peut soutenir une croissance et un succès durables à long terme. Ces deux phénomènes peuvent se renforcer mutuellement dans les entreprises familiales en assurant un équilibre entre la tradition et le changement. En préservant leur héritage culturel tout en stimulant l'innovation, les entreprises familiales peuvent créer un environnement favorable à la croissance et au succès, tout en s'appuyant sur leurs racines culturelles.

LE CONSERVATISME CULTUREL AU CŒUR DE LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ENTREPRISE FAMILIALE : IMPLICATIONS ET OPPORTUNITÉS

19. L'analyse du concept de conservatisme culturel dans les entreprises familiales révèle que cette orientation peut avoir un impact abyssal sur les aspects clés de ces entreprises. En effet, le conservatisme culturel peut façonner les choix stratégiques et les orientations de l'entreprise en matière de technologie, de produits, de business modèles, de relations familiales, de transmission des valeurs, de gouvernance et de gestion. Cette orientation culturelle peut avoir une influence insondable sur la compétitivité des entreprises familiales, en offrant des possibilités d'acquisition et de conservation d'avantages concurrentiels spécifiques sur les marchés.
20. Afin de sortir de la perception boiteuse et de comprendre la subtilité de ce phénomène, diverses théories ont été mises en avant. Ces théories visent à mettre en lumière les mécanismes à l'origine du conservatisme culturel et à fournir une explication complète. En examinant les différentes théories proposées, nous pouvons mieux comprendre la nature et l'impact de cette posture. Nous les avons classés en deux courants opposés : celles qui considèrent le conservatisme culturel comme un vecteur important pour les entreprises familiales et leur continuité et celles qui prônent l'idée que le conservatisme culturel représente une menace pour leur compétitivité.
21. D'un côté, les théories qui considèrent le conservatisme culturel comme un facteur clé pour la continuité des entreprises familiales considèrent que celui-ci agit comme une protection de ce qui est préétabli en préservant l'héritage et l'identité de la famille tout en favorisant la

stabilité et la cohérence au sein de l'entreprise. Ce concept de conservatisme culturel peut être compris à travers le prisme de la théorie de l'identité sociale, qui stipule que les individus forment leurs identités en fonction de leur appartenance à un groupe. Dans le cas des entreprises familiales marocaines, cela signifie que les membres de l'entreprise s'identifient à la culture leur famille, qui sont souvent de nature conservatrice. Cela peut conduire à un sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise, ainsi qu'à un ensemble partagé de valeurs et de croyances qui sont transmises de génération en génération. La théorie postule également que les individus ont besoin de maintenir une image positive d'eux-mêmes, et que ce besoin est satisfait par l'identification à des groupes sociaux. Dans plusieurs cas d'entreprises familiales marocaines, l'unité familiale sert d'identité sociale puissante — p.ex. le patronyme et sa réputation (Deephouse et Jaskiewicz, 2013) —, et la préservation des valeurs et pratiques familiales traditionnelles peut être considérée comme un moyen de maintenir une image positive de soi à la fois pour les membres individuels de la famille et pour la famille dans son ensemble.

22. En plus de la théorie de l'identité sociale, d'autres théories sociologiques peuvent être utilisées pour comprendre l'impact positif du conservatisme culturel dans les entreprises familiales. Par exemple, l'approche de l'interactionnisme symbolique suggère que les individus créent du sens à travers les interactions avec les autres. Dans cette perspective, Nordqvist (2005) soutient que cela signifie que les membres de la famille créent du sens en interagissant les uns avec les autres et en renforçant les valeurs et les croyances qui renforcent le conservatisme culturel au sein de l'entreprise.
23. Un autre cadre théorique que nous pouvons exploiter est la théorie du capital social. Le capital social fait référence aux réseaux et aux ressources sur lesquels la famille et ses membres peuvent s'appuyer pour atteindre leurs objectifs (Arregle, et al., 2007). Les entreprises familiales au Maroc, comme dans de nombreuses autres cultures, s'appuient souvent sur les réseaux personnels — *L'maâref* —, la confiance — *Tiqa* —, la réputation — *S'umaâ* — et l'historicité — *Q'dim* — comme source de capital social. Ces réseaux familiaux et la confiance inébranlable peuvent être une source d'un avantage concurrentiel pour ces entreprises, et donc, la préservation des valeurs et des pratiques traditionnelles peut être considérée comme un moyen de maintenir et de renforcer ces réseaux.
24. D'un autre côté, il existe des théories qui considèrent le conservatisme culturel comme une menace pour la continuité des entreprises familiales. Selon ces théories, le conservatisme culturel peut entraver l'innovation et étouffer le progrès, ce qui rend difficile l'adaptation aux conditions changeantes du marché et peut causer une résistance au changement, rendant difficile l'évolution et la surmonte des défis d'un environnement commercial en constante évolution.
25. L'une des théories qui abordent ce débat est la perspective de la théorie du conflit qui considère que le conservatisme culturel peut avoir des répercussions importantes sur les entreprises familiales (Kellermanns et Eddleston, 2007). Le conservatisme culturel est souvent lié à des valeurs et croyances traditionnelles, ce qui peut engendrer des conflits entre les membres de la famille ayant des opinions divergentes (Qiu et Freel, 2020). Les mêmes auteurs soutiennent qu'en cas d'une divergence d'opinions, les conflits peuvent déboucher sur une prise de décision déficiente et une haute rotation de dirigeants non

familiaux, ainsi qu'une baisse de confiance et de communication au sein de la famille. À travers cette approche, Berns et Atran (2012) montrent comment les biais culturels peuvent accentuer la distanciation entre les groupes et entraver la réconciliation en cas de conflit. Cela implique que le conservatisme culturel peut renforcer les conflits existants au sein des entreprises familiales, ce qui les rend plus complexes à régler. De plus, les recherches ont démontré que lorsque les individus s'identifient à une culture ou une idéologie en particulier, ils deviennent encore plus fermement attachés à leurs croyances (Bonomi, Gennaioli et Tabellini, 2021), ce qui peut intensifier les conflits au sein des entreprises familiales.

26. L'autre théorie est la théorie des ressources — *Resource-Based View* ou *RBV* —. Elle affirme que le conservatisme culturel peut limiter l'accès aux ressources nécessaires à l'innovation et à la croissance. Cette approche fournit un cadre conceptuel provenant de la stratégie pour évaluer les avantages concurrentiels des entreprises familiales (Habbershon et Williams, 1999). Conformément à cette théorie, les entreprises familiales peuvent bénéficier d'avantages liés à l'accès à des ressources qui sont considérées comme précieuses, rares, inimitables et non substituables (Rau, 2014). Ces ressources peuvent inclure la connaissance et l'expertise familiale, ainsi que les relations établies dans le marché.
27. De plus, la RBV suggère que le conservatisme culturel peut avoir un impact sur la performance des entreprises familiales (Runge, 1998). Dans une entreprise familiale conservatrice, les valeurs peuvent influencer sa façon de fonctionner et les interactions avec les parties prenantes. Par exemple, une entreprise familiale conservatrice pourrait être plus réticente à prendre des risques et à innover par rapport à d'autres entreprises. Dans leur article «*The Role of Family in Family Firms?*», Bertrand et Schoar (2006) affirment que les familles qui adhèrent à des valeurs traditionnelles peuvent être moins enclines à prendre des risques et à innover par rapport à celles qui ne le font pas, ce qui pourrait entraîner une performance inférieure par rapport aux autres entreprises du même secteur. Ainsi, durant notre étude doctorale qui est basée sur 350 entreprises familiales au Maroc, nous avons constaté que le conservatisme peut entraîner un évitement et une réticence à rechercher une expertise extérieure surtout dans les PME à structure de capital purement familiale, ce qui réduit la capacité de l'entreprise à tirer parti de ces ressources et à rester compétitive.

CONCLUSION

28. En somme, le conservatisme culturel dans les entreprises familiales est un concept qui mérite une attention particulière pour les chercheurs en sociologie et en sciences de gestion. Une compréhension approfondie de ses implications peut aider les entreprises familiales à maximiser les opportunités tout en minimisant les risques, ce qui est un élément clé pour leur performance durable sur le marché.
29. Le débat sur l'impact du conservatisme culturel des entreprises familiales est complexe et en constante évolution. Bien que le conservatisme culturel puisse limiter la capacité des entreprises familiales à adopter de nouveaux modèles, il peut également offrir des opportunités de différenciation par rapport aux concurrents non familiaux qui ne doivent pas être ignorés. En effet, nos résultats ont mis en lumière également que les entreprises

familiales qui sont fortement ancrées dans des valeurs traditionnelles sont plus susceptibles de maintenir des traditions familiales bien établies, ce qui peut renforcer un sentiment de stabilité et de continuité pour les membres de la famille. Cela peut conduire à une cohésion familiale accrue et à un objectif commun, contribuant ainsi à la compétitivité de l'entreprise. En conséquence, il est crucial pour les entreprises familiales de trouver un équilibre entre la préservation de leurs valeurs et croyances traditionnelles et leur capacité d'adaptation aux conditions changeantes du marché.

Références bibliographiques

Albarracin, D. et Shavitt, S. (2018). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology*, 69 (1), 299-327.

Andreasson, S. (2014). *Conservatism*. In V. Geoghegan et R. Wilford (eds.), *Political Ideologies: An Introduction*, 4th ed., London: Routledge.

Arregle, J. L., Hitt, M. A., Sirmon, D. G., et Very, P. (2007). The development of organizational social capital: Attributes of family firms. *Journal of management studies*, 44 (1), 73-95.

Atak, I. E. (2016). Conservatisme et choix de l'objet. *Topique*, (3), 45-54.

Augoustinos, M. et Walker, I. (1995). *Stereotypes as social representations*. In fifth European Congress of Psychology, Athens, Greece.

Basly, S. (2007). Le conservatisme : une explication des choix financiers de la PME familiale. *article présenté au congrès international de l'AFFI (Association française de finances), Bordeaux*.

Bentebbaa, S. (2014). *Les configurations de l'apprentissage organisationnel dans les moyennes entreprises familiales : exploration de quatre cas en contexte marocain* (Doctoral dissertation, Université Cadi Ayyad).

Berns, G. S., et Atran, S. (2012). The biology of cultural conflict. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 367 (1589), 633-639.

Bertrand, M. et Schoar, A. (2006). The role of family in family firms. *Journal of economic perspectives*, 20 (2), 73-96.

Bobbio, N. (1996). The Closed and Open Society [1946]. *Australian Journal of Politics & History*, 42 (1), 84-90.

Bonomi, G., Gennaioli, N., et Tabellini, G. (2021). Identity, beliefs, and political conflict. *The Quarterly Journal of Economics*, 136 (4), 2371-2411.

Camerer, C. (1995). Individual Decision Making. *Handbook of Experimental Economics*, ed. by A. Roth and J. Kagel, Princeton University Press.

Carmines, E. et D'Amico, N. (2015). The new look in political ideology research. *Annual*

Review of Political Science, 18 (1), 205–216.

Cazabat, G. (2014). *L'internationalisation des petites entreprises : une nouvelle représentation, la facilitation d'internationalisation* (Doctoral dissertation, Paris, CNAM).

Conover, P. J. et Feldman, S. (1981). The origins and meaning of liberal/conservative self-identifications. *American Journal of Political Science*, 617–645.

Dearden, J., Ickes, B. W. et Samuelson, L. (1990). To innovate or not to innovate: incentives and innovation in hierarchies. *The American Economic Review*, 1105–1124.

Deephouse, D. L. et Jaskiewicz, P. (2013). Do family firms have better reputations than non-family firms? An integration of socioemotional wealth and social identity theories. *Journal of management Studies*, 50 (3), 337–360.

Edwards, W. (1961). Probability learning in 1000 trials. *Journal of Experimental Psychology*, LXII, 385–394.

Edwards, W. (1968). *Conservatism in Human Information Processing*. in B. Kleinmuntz (ed.). *Formal Representation of Human Judgment*, New York: John Wiley, 17–52.

El-Gamal, M. A. et D. M. Grether (1995). Are People Bayesian? Uncovering Behavioral Strategies. *Journal of the American Statistical Association*, 90, 1137–1145.

Fawcett, E. (2022). *Conservatism: The fight for a tradition*. Princeton University Press.

Freedman, M., Sargent, L. et Stears, M. (2013). *The Oxford Handbook of Political Ideologies*. Oxford University Press.

Giddens, A. (1998). *The Third Way*. Cambridge: Polity.

Guttek, G. L. (1997). Conservatism and education. *Philosophical and ideological perspectives on education*, 197–210.

Habbershon, T. G., et Williams, M. L. (1999). A resource-based framework for assessing the strategic advantages of family firms. *Family business review*, 12 (1), 1–25.

Hourmat Allah, H. (2009). *Contribution à l'étude des facteurs de contingence de l'internationalisation des PME familiales du secteur de la pêche au Maroc* (Doctoral dissertation, Université Cadi Ayyad).

HourmatAllah, H. (2016). Comprendre L'impact Du Conservatisme Sur La Performance Internationale Des Entreprises Familiales : Un État De L'art. *Global Journal of Management and Business Research*.

Huntington, S., P. (1957). Conservatism As An Ideology. *The American Political Science Review*, 51 (2), 454–473.

Ikiz, T. (2016). Le conservatisme en psychanalyse. *Topique*, (3), 21-26.

Johnson, J. P. et Lenartowicz, T. (1998). Culture, freedom and economic growth: do cultural values explain economic growth?. *Journal of World Business*, 33 (4), 332-334.

Johnson, J. P., et Lenartowicz, T. (1998). Culture, freedom and economic growth: do cultural values explain economic growth?. *Journal of world business*, 33 (4), 332-356.

Jost, J. T. et Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.

Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W. et Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129, 339-375.

Jost, J. T., Glaser, J., Kruglanski, A. W. et Sulloway, F. J. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129, 339-375.

Jost, J., Federico, C. et Napier, J. (2009). Political Ideology: Its structure, functions and elective affinities. *Annual Review of Psychology*, 60 (1), 307-37.

Kahneman, D. et A. Tversky (1972). Subjective Probability: A Judgment of Representativeness. *Cognitive Psychology*.

Kekes, J. (1997). What is Conservatism?. *Philosophy*, 72 (281), 351-374.

Kellermanns, F. W., et Eddleston, K. A. (2007). A family perspective on when conflict benefits family firm performance. *Journal of Business Research*, 60 (10), 1048-1057.

Kirk, R. (2001). *The conservative mind: from Burke to Eliot*. Regnery Publishing.

Kı RLİ, Ö. (2016). *Öteki Muhafazakarlık (Autres Conservatismes)*. Editör: Çağlar Deniz, Pheonix Yayınları: Ankara.

Kovach, M. (2021). *Conservative Updating*.

Kovach, M. (2021). Conservative updating. *arXiv preprint arXiv:2102.00152*.

Labari, B. (2016). Les entreprises familiales dans le Souss : un objet d'étude à la lisière de la sociologie et des sciences de gestion. *Revue Économie, Gestion et Société*, (7).

Michels, R. (1962). *Political Parties*. Free Press.

Miller, A. S. (1994). Dynamic indicators of self-perceived conservatism. *The Sociological Quarterly*, 35 (1), 175-182.

Minton, B. A. et Wruck, K. H. (2002). *Financial conservatism: Evidence on capital structure from low leverage firms*.

Modaff, D. P., DeWine, S. A. et Butler, J. A. (2011). *Organizational communication: Foundations, challenges, and misunderstandings*. Pearson Higher Ed.

Morris, W. (1976). *The American heritage dictionary of the English language*. Boston:

Houghton Mifflin.

Muller, J. Z. (2001). *Conservatism: Historical aspects*.

Neilson, W. A. (1958). *Webster's new international dictionary of the English language*. New York: Merriam.

Nidaazzi, H. et Hourmat Allah, H. (2019). The Impact of Conservatism on Family Firms External Growth Capacity: An Exploratory Study. *Global Journal of Management and Business Research*, 19 (A13), 1-10.

Nisbet, R. A. (1986). *Conservatism: dream and reality*. Transaction publishers.

Nordqvist, M. (2005). *Understanding the role of ownership in strategizing: A study of family firms* (Doctoral dissertation, Internationella Handelshögskolan).

Oakeshott, M. (1991). On being conservative. *Rationalism in politics and other essays*, 407-437.

Pesqueux, Y. (2020). *De la Corporate Governance*.

Qiu, H., et Freel, M. (2020). Managing family-related conflicts in family businesses: a review and research agenda. *Family Business Review*, 33 (1), 90-113.

Rau, S. (2014). Resource-based view of family firms. *The SAGE handbook of family business*, 4 (4), 321-340.

Rossiter, C. (1968). *Conservatism*. In D. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences*. New York: Macmillan and Free Press, 290-295.

Runge, J. B. (1998). *Understanding performance differences in small family firms: A resource-based view*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.

Sánchez-Campos, P. A. (2021). Tomada de decisão e conservadorismo do consumidor na costa rica. *Tendencias*, 22(1), 145-162.

Scruton, R. (1980). The meaning of conservatism. *Harmondsworth: Penguin Books*, 24-26.

Timur, K. (1988). The Tenacious Past: Theories of Personal and Collective Conservatism. *Journal of Economic Behavior and Organization*.

Vincent, J. P. (2016). L'idée du conservatisme. *Commentaire*, (4), 917-919.

Wilson, G. D. (1973). *A dynamic theory of conservatism*.

Auteur

Hamza NIDAAZZI : Doctorant en Management et Stratégie des Entreprises Familiales

Pour citer cette article

Hamza NIDAAZZI et Hind HOURMAT ALLAH, "LE CONSERVATISME CULTUREL DES ENTREPRISES FAMILIALES AU MAROC : LA PIÈCE MANQUANTE DU PUZZLE", RIMEC [en ligne], 09 | 2023 Les entreprises familiales au Maroc Anatomie et temporalités, mis en ligne le 07 octobre 2023, consulté le 09 October 2023. URL: <http://revue-rimec.org/le-conservatisme-culturel-des-entreprises-familiales-au-maroc-la-piece-manquante-du-puzzle/>