



UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE  
**CHAIRE ETI**  
ENTREPRENEURIAT TERRITOIRE INNOVATION  
IAE PARIS SORBONNE BUSINESS SCHOOL BUSINESS SCHOOL



**12<sup>ème</sup> Congrès AEI**

**13-15 Octobre 2021 – Sousse – Tunisie**

---

## Variété et trajectoires des équipes entrepreneuriales

Coordonné par :

**BEN-HAFAÏEDH Cyrine , IESEG School of Management, LEM-CNRS  
c.benhafaiedh@ieseg.fr**

**THEVENARD-PUTHOD Catherine, Université Savoie Mont-Blanc, IREGÉ  
catherine.puthod@univ-smb.fr**

### Présentation

La recherche en entrepreneuriat s'éloigne progressivement du mythe de l'entrepreneur solo héroïque au profit d'un projet considéré comme plus collectif (Ben-Hafaïedh, 2017; Yang, Bao, & Aldrich, 2020). Les équipes entrepreneuriales, définies comme la réunion d'au moins deux individus qui investissent et participent activement à la création, et/ou au développement d'une entreprise, sont multiformes (Knight, Greer, & De Jong, 2019). Elles incluent notamment toutes les formes d'entrée entrepreneuriale, c'est-à-dire non seulement les *start-up teams*, mais également les équipes de repreneurs ou de successeurs. Sans nier l'importance des individualités dans ce phénomène collectif, elles ont en commun une croyance dans la supériorité du collectif par rapport à l'entrepreneuriat individuel (Choi, Goldschlag, Haltiwanger, & Kim, 2019; Jin et al., 2017). Cette performance reposerait en partie sur les atouts générés par l'addition des ressources et compétences apportées par les membres d'une équipe entrepreneuriale : plus grande diversité de connaissances et de savoir-faire, obtention de ressources financières supplémentaires par la mobilisation des fonds et des réseaux sociaux des partenaires et partage des tâches qui peut s'avérer opportun devant la masse de travail à fournir dans tout projet entrepreneurial. Le fait d'entreprendre en équipe présente également des avantages d'ordre plus psychologique, la constitution d'une équipe autorisant une meilleure répartition des risques et une diminution de l'anxiété des individus face au passage à l'acte.

Toutefois, mener à bien un projet entrepreneurial en équipe donne lieu en parallèle à des défis de management, liés à la prise de décision collective et à la nécessaire coordination des acteurs, qui entraînent parfois des conflits pouvant mettre à mal le projet entrepreneurial. A ce jour, bien que le lien entre la composition des équipes entrepreneuriales et la performance des entreprises soit établi, les résultats sur les différents déterminants de cette performance sont mitigés (Klotz, Hmieleski, Bradley, & Busenitz, 2014). Nous suggérons qu'un manque de prise en compte de la variété des équipes entrepreneuriales et de leurs trajectoires soit un important facteur explicatif de



ces incohérences. En outre, si les recherches sur les équipes qui créent une entreprise (start-up teams) se sont fortement développées depuis près de 40 ans, celles portant sur les équipes de repreneurs sont plus rares.

Dans ce contexte, et dans l'optique de promouvoir un dialogue entre les spécialistes de la création d'entreprise et ceux de la reprise d'entreprise (business transfer), nous proposons dans ce track de faire progresser la recherche sur les équipes entrepreneuriales en examinant :

- Les différentes formes que peuvent revêtir ces équipes, en traitant notamment des équipes repreneuriales, qu'elles soient composées de successeurs, salariés ou repreneurs externes (Deschamps, 2018; Thevenard-Puthod, 2020), des équipes copreneuriales (Brannon, Wiklund, & Haynie, 2013; Franco & Piceti, 2018) et des équipes familiales (Ertug, Kotha, & Hedstrom, 2020), ...
- Les contextes dans lesquels ces équipes se constituent et évoluent, comme l'entrepreneuriat social, l'entrepreneuriat académique, l'entrepreneuriat des seniors (Maalaoui, Tornikoski, Partouche-Sebban, & Safraou, 2020), des personnes handicapées (Hsieh, Molina, & Weng, 2019), ...
- Leurs trajectoires, en étudiant les entrées et/ou sorties de membres tout au long du projet entrepreneurial (Condor & Chabaud, 2013; Gregori & Parastuty, 2020; Lazar et al., 2019), et les performances qui y sont associées (performance de l'entreprise créée ou reprise ; performance de l'équipe...).

Toute contribution théorique ou analyse empirique est la bienvenue, dès lors qu'elle traite spécifiquement des enjeux, des déterminants, du processus, des freins, des atouts et/ou de la performance de l'entrepreneuriat collectif.

## Références bibliographiques

- Ben-Hafaïedh, C. (2017). Entrepreneurial Teams Research in Movement. In C. Ben-Hafaïedh & T. M. Cooney (Eds.), *Research Handbook on Entrepreneurial Teams: Theory and Practice*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Brannon, D. L., Wiklund, J., & Haynie, J. M. (2013). The varying effects of family relationships in entrepreneurial teams. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(1), 107-132. doi:10.1111/j.1540-6520.2012.00533.x
- Choi, J., Goldschlag, N., Haltiwanger, J., & Kim, J. D. (2019). Founding Teams and Startup Performance. *Discussion Paper, U.S. Census Bureau, Center for Economic Studies, CES 19-32*.
- Condor, R., & Chabaud, D. (2013). La formation de l'équipe entrepreneuriale autour du projet de création d'entreprise: constats et enjeux. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 11(2), 31-52.
- Deschamps, B. (2018). Évolution de la connaissance autour des pratiques de transmissions-reprises réalisées par les personnes physiques : vers le concept de transfert d'entreprise. [Evolving understanding of business transfer practices carried out by physical persons: Toward the concept of business transfer]. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 17(3), 189-213. doi:10.3917/entre.173.0175
- Ertug, G., Kotha, R., & Hedstrom, P. (2020). Kin Ties and the Performance of New Firms: A Structural Approach. *Academy of Management Journal*(ja).
- Franco, M., & Piceti, P. (2018). Family dynamics and gender perspective influencing copreneurship practices. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.



- Gregori, P., & Parastuty, Z. (2020). Investigating the process of entrepreneurial team member exits: a systematic review and future research directions. *Review of Managerial Science*. doi:10.1007/s11846-020-00377-1
- Hsieh, Y.-C., Molina, V. M. J., & Weng, J. (2019). The road to entrepreneurship with impairments: A challenges-adaptive mechanisms-results model for disabled entrepreneurs. *International Small Business Journal*, 37(8), 761-779.
- Jin, L., Madison, K., Kraiczy, N. D., Kellermanns, F. W., Crook, T. R., & Xi, J. (2017). Entrepreneurial Team Composition Characteristics and New Venture Performance: A Meta-Analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), 743-771. doi:10.1111/etap.12232
- Klotz, A. C., Hmieleski, K. M., Bradley, B. H., & Busenitz, L. W. (2014). New venture teams: A review of the literature and roadmap for future research. *Journal of Management*, 40(1), 226-255. doi:10.1177/0149206313493325
- Knight, A., Greer, L. L., & De Jong, B. (2019). Start-Up Teams: A Multi-Dimensional Conceptualization, Integrative Review of Past Research, and Future Research Agenda. *Academy of Management Annals*, 0(ja), null. doi:10.5465/annals.2018.0061
- Lazar, M., Miron-Spektor, E., Agarwal, R., Erez, M., Goldfarb, B., & Chen, G. (2019). Entrepreneurial Team Formation. *Academy of Management Annals*. doi:10.5465/annals.2017.0131
- Maalaoui, A., Tornikoski, E., Partouche-Sebban, J., & Safraou, I. (2020). Why some third age individuals develop entrepreneurial intentions: Exploring the psychological effects of posterity. *Journal of Small Business Management*, 58(3), 447-473.
- Thevenard-Puthod, C. (2020). Hybrid succession teams: Understanding their formation and conditions for success. *Journal of Small Business Management*, 1-41.
- Yang, T., Bao, J., & Aldrich, H. (2020). The Paradox of Resource Provision in Entrepreneurial Teams: Between Self-Interest and the Collective Enterprise. *Organization Science*, 0(0), null. doi:10.1287/orsc.2019.1354

### Instructions aux auteurs

Types de soumissions acceptées :

- papiers longs (papiers complets)
- papiers courts (3 000 mots max., sous-rubriques imposées : Introduction/Objectifs (500 mots max.) ; Revue de littérature (500 mots max.) ; Approche/méthodologie (500 mots max.) ; Résultats (500 mots max.) ; Discussion (500 mots max.) ; Implications et limites (500 mots max.).

Les papiers doivent respecter les consignes de présentation suivantes :

- En Microsoft Word format A4 ;
- Interligne 1,5 incluant les notes bibliographiques (en interligne simple) ;
- Police : Times New Roman, corps 12 points ;
- Titres et sous-titres en caractères gras, numérotés sous la forme 1, 1.1 et 1.1.1. ;
- Numérotation des pages au centre et en bas de page ;
- Marges haute, basse, droite et gauche de 2,5 cm ;
- Références bibliographiques rappelées en fin de document ;



Noms des auteurs référencés dans le corps du texte entre parenthèses et suivis de l'année d'édition. Les articles non conformes à ces exigences de mise en page seront renvoyés à leurs auteurs.

## Calendrier

Réception des communications (papiers courts/longs)	Avant le 30/03/2021
Avis du comité scientifique	Avant le 30/04/2021
Soumission des versions définitives	Avant le 30/06/2021
Inscription au colloque	Avant le 15/09/2021
Dates du Congrès	13-15 Octobre 2021

## Soumission

Les soumissions sont à faire directement sur le site de l'AEI2021 en cliquant sur le lien suivant :  
<http://www.aei2021.com/soumission.php>