



INSTITUT DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION INTERCULTURELS

Appel à Communication

Colloque International

« Management interculturel et transmission du sens : analyse des dynamiques interculturelles de communication et de management »

Jeudi 22 et vendredi 23 novembre 2012

Organisé par le CRATIL, centre de recherche de l'ISIT

Le management interculturel est devenu un enjeu majeur pour les entreprises depuis une dizaine d'années, en raison de l'accélération de la mondialisation des marchés, de la production et du management. Il en découle une forte mobilisation de la recherche pour analyser les problématiques rencontrées par les entreprises, et apporter des propositions de réponses adaptées à ces enjeux. Depuis sa création en 2006, le Centre de recherche de l'ISIT, le CRATIL (Centre de recherche appliquée sur la Traduction, l'Interprétation et le Langage) concentre ses travaux sur l'analyse du processus de transmission du sens, au cœur de la dialectique interculturelle. Le colloque « Management interculturel et transmission de sens » a pour objectif d'approfondir les dynamiques actuelles du management et de la communication dans un contexte globalisé et interculturel, et leur impact sur la stratégie, le management et la communication des entreprises.

Management stratégique et transmissions de sens : stratégie, valeurs, politiques et interculturelité dans les entreprises internationales

Les problématiques interculturelles s'incarnent immédiatement dans les entreprises internationalisées, qui vivent au quotidien toute la complexité du tiraillement entre une convergence corporate destinée à assurer une cohésion et une optimisation interne, et une différenciation opérationnelle inévitable pour assurer l'efficacité de la mise en œuvre des stratégies et politiques. Cette tension s'exprime concrètement dans la définition de sens au sein de l'entreprise : comment agréger autour d'un même sens des personnes qui ne parlent pas la même langue, et utilisent une *lingua franca* – souvent l'anglais – avec leur propre bagage culturel ? L'impact d'une incompréhension ou d'une mauvaise interprétation peut avoir des conséquences importantes lorsque le sens d'un mot est au cœur de la définition de stratégies parfois vitales pour l'entreprise vis-à-vis de ses « parties prenantes » (clients, fournisseurs, actionnaires, syndicats, autorités publiques, société civile).

Des concepts et politiques tels que la responsabilité sociale d'entreprise, l'investissement social responsable, la gestion de la diversité, peuvent placer les dirigeants d'entreprise face à un dilemme : comment justifier une responsabilité vis-à-vis d'actionnaires, d'investisseurs ou d'opinions publiques occidentales qui leur imposent des standards conçus selon des normes occidentales, et mettre en œuvre efficacement ces concepts dans des contextes locaux profondément différents, sans en altérer le sens ?

Gestion internationale des ressources humaines et prise en compte de l'interculturelité

La gestion internationale des ressources humaines, fonction transversale, doit prendre en compte la diversité culturelle, tout en homogénéisant des pratiques au sein d'une même entreprise internationale. La GRHI doit ainsi intégrer quatre nouvelles activités traversées par la question de la traduction du sens. La gestion d'une marque « employeur » au niveau mondial doit intégrer des adaptations locales par rapport aux spécificités culturelles et aux attentes de la main d'œuvre locale. La gestion de données sociales internationales peut se heurter à des problèmes de transposition de concepts d'un pays à un autre : par exemple, la notion même de « cadre » ou de « manager », recouvre des réalités et des conceptions très différentes. La gestion des carrières internationales et le développement des talents : comment évaluer des compétences selon des grilles communes d'indicateurs (compétences, talents) tout en intégrant des différences culturelles ? Comment recruter, identifier, développer et retenir des talents dans une gestion internationale et interculturelle ? L'harmonisation des statuts et rémunérations, dans un effort de rationalisation et de maîtrise des coûts, risque de toucher à des conceptions culturelles profondément ancrées : la valeur de l'argent, les rétributions en nature, le statut hiérarchique, etc.



INSTITUT DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION INTERCULTURELS

Management opérationnel et prise en compte des différences culturelles

Ces difficultés de transmission de sens se déclinent concrètement dans les politiques menées par l'entreprise dans les différents pays où elle agit. Comment transposer des méthodes de management conçues dans un pays ou dans une autre culture? Les difficultés – mais aussi les avantages – de l'internationalisation méritent d'être revisités au prisme de l'étude de ces différences culturelles : comment transposer des concepts fondamentaux comme la responsabilité, la délégation, la prise de décision, les formes du contrôle, le management d'équipe et tout ce que ces termes portent d'une culture particulière ?

L'introduction dans les entreprises des nouvelles technologies de l'information et de la communication, en particulier dans leur acception récente Web 2.0, offrent aux acteurs individuels des moyens et un espace favorisant des échanges directs et une participation active : forums, blogs, chat, réseaux sociaux. Dans quelle mesure ces nouveaux outils impactent-ils le management des entreprises au prisme de l'interculturel ? Un tel management - davantage participatif - serait-il plus perméable aux différences culturelles ?

Communication interculturelle, mutualisation des informations et transmission de sens

L'internationalisation des entreprises pose aussi des problèmes de communication : les différences culturelles, et au premier rang desquelles linguistiques, peuvent constituer des obstacles rédhibitoires à la transmission du sens. Qu'en est-il du dialogue interculturel, de la diversité ? Quelle place joue la traduction au sein des entreprises ? Comment les entreprises appréhendent-elles les différentes langues comme une richesse ou un obstacle à leur efficacité ?

Les entreprises utilisent de plus en plus aussi les outils de communication Web 2.0, pour permettre à leurs collaborateurs géographiquement éloignés, de cultures différentes, de communiquer par un vecteur virtuel commun. Comment traduire, et donc améliorer la transmission du sens, sur les sites internet et sur le Web 2.0 ? La langue utilisée sur le Web 2.0 est-elle uniquement l'anglais, au risque d'une imprécision ou d'une réduction dans la transmission du sens par et pour des interlocuteurs de cultures non-anglophone ? L'usage de langues différentes limite-t-il les communications aux membres d'une même culture ?

Ces outils de communication ont été pour la plupart conçus et développés aux Etats-Unis et à cet égard, induisent une manière particulière de se positionner dans un espace social. De quelle manière des individus de cultures différentes s'emparent-ils de ces outils et moyens de communication ? Comment les cultures influencent-elles la structure de ces sites et outils de communication ? Ces outils influencent-ils en retour les différentes cultures ?

L'ISIT invite les chercheurs, praticiens, spécialistes de ces questions à proposer une communication en ce sens. Les propositions de communications (500 mots) ainsi qu'un CV sont à adresser à M. Louis-Marie CLOUET l.m.clouet@isit-paris.fr.

Comité Scientifique : Jean-René Ladmiral, Jacques Demorgon, Nathalie Gormezano, Jacques Pateau, Dominique Rey, Sandrine Peraldi, Louis-Marie Clouet

Durée des communications : 20 minutes

Langues acceptées : français et anglais.

Les communications feront l'objet d'une publication des actes du colloque par la suite.

Calendrier - la remise des appels à communication et avis d'acceptation ont été repoussés aux dates suivantes :

- Date limite d'envoi des propositions de communications : **dimanche 15 avril 2012**
- Avis d'acceptation : **mercredi 18 avril 2012.**
- Envoi du programme et des bulletins d'inscription : mai 2012
- Envoi des contributions finalisées : mercredi 30 mai 2012
- Dates du colloque : Jeudi 22 et vendredi 23 novembre 2012 à Paris, France