

## **10<sup>ème</sup> Colloque international du GEM&L : Management & Langage**

**Paris, 17-18 March 2016**

**ESCP-EUROPE**

**79, avenue de la République  
75011 Paris France**

### **APPEL A COMMUNICATIONS**

#### **Le défi des frontières linguistiques dans les organisations**

##### **Problèmes, théories et solutions**

Les entreprises étant obligées de fonctionner en réseaux et de partager les connaissances au plan national et international pour atteindre leurs objectifs stratégiques, la question du dépassement des frontières organisationnelles est devenue inhérente à leur développement international. Cependant, les barrières linguistiques qui en résultent n'ont pas toujours été prises en compte par les organisations pour une grande partie du fait que la question linguistique ne fait pas partie du champ du management (Welch and Welch, 2008; Harzing and Feely, 2008; Bargiela-Chiappini et al., 2003). Jusqu'à une époque récente, la recherche dans ce domaine est restée à la traîne, linguistes, théoriciens des organisations et sociologues ayant tendance à travailler à l'abri de leur discipline, passant à côté des opportunités permettant de comprendre comment les entreprises communiquent entre elles à l'international par-delà des frontières organisationnelles multiples et variées.

Néanmoins, au cours des deux dernières décennies, on assiste à une reconnaissance croissante de l'importance du langage dont la fonction de communication affecte le capital social, la communication verticale avec les filiales et la communication horizontale inter-filiales, ainsi que les politiques de ressources humaines (Welch and Welch, 2008). La littérature sur le dépassement des frontières organisationnelles a été enrichie par les études sur le rôle des collaborateurs bilingues, voire multilingues agissant comme intermédiaires entre des groupes allophones et capables de favoriser la coopération de partenaires et clients étrangers potentiels (Brannen and Thomas, 2010;

Beeler and Zhao, 2013). Par exemple, la maîtrise de la langue locale des filiales permet d'avoir un meilleur accès aux informations essentielles à ce niveau, tandis que la maîtrise de la langue officielle de l'entreprise internationale par les collaborateurs recrutés localement joue un rôle crucial dans la remontée d'informations vers la maison-mère (Peltokorpi, 2015).

Que l'on considère la traduction dans son acception classique de « processus de translation de la communication, orale ou écrite d'une langue à l'autre (Piekkari et al., 2013) ou dans un sens plus large afin d'y inclure le transfert de connaissances d'un groupe donné à un autre (Holden, 2004), le processus de traduction est au cœur de la compréhension collective (Piekkari et al. 2013). Récusant la vision traditionnelle du traducteur comme simple pourvoyeur de textes et d'instruments de communication, Yoo and Jeong (2015) ont mis en lumière le fait que les traducteurs sont à l'origine d'un transfert de connaissances en agissant comme des facilitateurs des interactions multiculturelles. Tietze (2015) qualifie la traduction d'activité « créatrice » où le message source est réinterprété au sein d'une nouvelle réalité. Chacune de ces approches nous rappelle que la traduction est un processus social dont l'accomplissement passe par l'interaction des parties prenantes. Ce qui aide à comprendre pourquoi les solutions techniques telles que les logiciels de traduction ne peuvent atteindre des résultats satisfaisants (Buckley et al., 2005).

Les recherches sur la traduction comme forme de dépassement des frontières organisationnelles éclairent la dynamique de la communication ascendante ou descendante au sein des organisations, permettant d'affiner la compréhension des processus managériaux (Van Grinsven, 2015). Dans leur travail sur « agency as a process of translation », Broadfoot et al. (2015) analysent l'action exercée par certains acteurs sur d'autres comme un processus de transfert quand les personnes et les groupes sociaux traversent des frontières organisationnelles.

En dépit de l'évidence selon laquelle l'imposition d'une langue d'entreprise commune génère un certain nombre de problèmes allant de l'asymétrie de pouvoir au cloisonnement linguistique et aux comportements grégaires (Vaara et al. 2005), de nombreuses organisations continuent de faire confiance aux politiques de *lingua franca*. Récemment, des chercheurs ont montré qu'aucune politique linguistique d'entreprise ne peut convenir à toutes les entreprises et que la contextualisation permet une approche beaucoup plus réaliste. Steyaert et al. (2011), par exemple ont identifié six environnements linguistiques différents appelés « linguascapes » selon la maîtrise linguistique et la diversité des membres de l'organisation. Janssens et al. (2004) ont montré que la conception qu'ont les organisations de la traduction peut être mécanique, culturelle ou politique et que ces conceptions vont de pair avec la vision internationale de ces organisations, leur politique linguistique et leur capacité à optimiser la diversité de leurs salariés.

Des études récentes sur les multinationales ont mis en lumière l'importance du contexte dans le choix des solutions possibles ainsi que celle des réseaux sociaux face aux demandes de traduction dans l'urgence. Piekkari et al. (2013) ont développé un modèle théorique des processus de traduction et proposent le concept de « capacité d'intégration linguistique » qui fait référence à la capacité de l'organisation à comprendre et à intégrer la communication plurilingue.

Dans cette perspective, Welch & Welch (2015) ont développé le concept de « capacité linguistique opératoire » qui permet, si elle est correctement maîtrisée par l'organisation, de fonctionner efficacement comme une entité plurilingue et renforcer ainsi son avantage concurrentiel.

Dans cet appel nous souhaitons poursuivre l'étude de la capacité des organisations à se mouvoir à travers les frontières linguistiques, en se fondant sur les avancées en matière de compréhension du langage comme question cruciale pour les organisations. Nous espérons des contributions empiriques et conceptuelles innovantes en particulier des contributions qui examinent la façon dont le langage influe sur des activités vitales telles que la traduction, le dépassement des frontières organisationnelles, le transfert et management des connaissances ainsi que la communication interne. Nous invitons à explorer une nouvelle approche des questions linguistiques dans les organisations où sont particulièrement prises en considération les pratiques qui forment le quotidien des managers. Nous suggérons ci-dessous une liste non exhaustive de thèmes pouvant être traités :

### **Frontières linguistiques et transfert de connaissances**

Quelle est la part de la traduction dans le transfert des connaissances?

En quoi la traduction intervient-elle dans le transfert de connaissances entre maisons-mères et filiales?

Quelle est l'implication des « savoirs sociaux » dans le transfert des connaissances?

Quelle est la part de l'initiative des acteurs et des contingences structurelles dans le transfert de connaissance?

Quel rôle jouent les recrutés locaux dans l'optimisation de la communication au sein de l'entreprise internationale?

Quelles sont les formes de résistance implicites et explicites au transfert de connaissance?

Peut-on considérer la traduction et plus largement le transfert de connaissances comme des actes de recontextualisation?

### **Frontières linguistiques et traduction**

Dans quelles conditions le traducteur en entreprise peut-il répondre aux objectifs de communication de l' « entreprise multilingue » ? A quelles conditions la traduction peut-elle être externalisée?

Quels sont les enjeux identitaires pour le traducteur en entreprise?

En quoi la traduction est-elle pour les managers un enjeu managérial et organisationnel?

Quels sont les enjeux de pouvoir auxquels le traducteur est confronté?

Comment s'opère sur le terrain la collaboration entre le traducteur et le manager d'une conduite de projet?

Quelles sont les défis que doivent relever les départements de traduction d'une multinationale?

Gestion des coûts de traduction?

Management des RH et gestion des traducteurs et de la traduction en interne.

Quels enjeux pour la transmission des valeurs et de la stratégie de l'entreprise?

Dans quelle mesure la formation linguistique en entreprise peut-elle réduire les barrières linguistiques au sein des organisations?

Quid de l'efficacité et des limites des technologies de la traduction?

### **Frontières linguistiques et management du capital linguistique**

A quelles conditions l'entreprise multilingue peut-elle augmenter sa « capacité linguistique opératoire » en gérant le capital linguistique de ses employés?

Quel est le rôle des collaborateurs multilingues dans la réduction des barrières linguistiques?

Quels sont les effets positifs et négatifs des terminologies dans l'entreprise multilingue?

Comment est traitée la diversité linguistique dans la communication maison-mère / filiale et inter-filiales?

### **Bibliographie**

Bargiela-Chiappini, E., Bülow-Møller A.M., Poncini G., Nickerson, C., Zhu Y. (2003), Five Perspectives on Intercultural Business Communication, *Business Communication Quarterly*, Vol. 66, No. 3, p. 73 – 96.

Brannen, M.-Y., Thomas, D.C. (2010). Bicultural individuals in organizations: Implications and opportunity, *International Journal of Cross Cultural Management*, Vol. 10, No. 1, pp. 5-16.

Beeler, B. and Zhao, W. (2013). Cultural and linguistic brokerage as a trust-building strategy in global expansion: The case of a French hypermarket in Canton, *CRATIL*, N°11, ISIT, Institut de Management et de Communication Interculturels, <http://www.lebulletinducratil.fr/index.php/fr/cultural-and-linguistic-brokerage-as-a-trust-building-strategy-in-global-expansion-the-case-of-a-french-hypermarket-in-canton>

Broadfoot, K-J. & Debashish, M. (2015). Agency as a Process of Translation, *Management Communication Quarterly*, 2015, Vol. 29(3) 469–474

Buckley, P-J., Carter, M-J., Clegg, J. & Hui T. (2005). Language and Social Knowledge in Foreign-Knowledge Transfer to China, *International Studies of Management and Organization*, vol. 35, no. 1, Spring, pp. 47–65.

Harzing A.W., Feely A.J. (2008). The Language Barrier and its Implications for HQ-Subsidiary Relationships, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15, No. 1, p. 49-60.

Holden, N.J. (2002). *Cross-cultural Management: A Knowledge Management Perspective*. London, Financial Times/Prentice Hall.

Janssens, M., Lambert, J. & Steyeart, C. (2004). Developing language strategies for international companies: the contribution of translation studies. *Journal of World Business* 39, 414–430

- Peltokorpi, V. (2015). Corporate Language Proficiency and Reverse Knowledge Transfer in Multinational Corporations: Interactive Effects of Communication Media Richness and Commitment to Headquarters, *Journal of International Management* 21 (2015) 49–62
- Piekkari, R., Welch, D. E., Welch, L. S., Peltonen, J-P. and Vesa, T. (2013). Translation behavior: An explanatory study within a service multinational, *International Business Review*, 22, 771-783
- Steyaert, C., Ostendorp, A., & Gaibrois, C. (2011). Multilingual organizations as 'linguascapes': Negotiating the position of English through discursive practices. *Journal of World Business*, 46, 270–278.
- Tietze, S., Tansley, C. and Helienek, E. (2015). The translator as Agent in Management Knowledge, Working paper, 9<sup>th</sup> GEM&L International Workshop, Aalto University School of Business, Helsinki.
- Vaara, E., Tienari, J., Piekkari, R., Sääntti, R. (2005). Language and the Circuits of Power in a Merging Multinational Corporation, *Journal of Management Studies*, Vol. 42, Issue 3, pages 595–623.
- Van Grinsven, M. et al. (2015). Getting the board on board and keeping it that way: The role of boundary spanning agents in the translation of management concepts. Working paper EGOS Conference, Athens, 2015
- Welch, D., Welch, L. (2008). The importance of language in international knowledge transfer, *Management International Review* 48-3.
- Welch, D., Welch, L. (A paraître). Developing multilingual capacity: A challenge for the multinational enterprise, *Journal of Management*, XX-X
- Yoo. T. and Jeong. C.J. (2015). Revisiting translators' role for knowledge transfer in multinational organizations: translators' job identities and HRM practices for translators. Working paper, 9<sup>th</sup> GEM&L International workshop, Aalto University School of Business, Helsinki.

## APPEL A ATELIERS

Nous vous encourageons également à faire une proposition d'atelier. Les ateliers sont d'une durée équivalente aux communications académiques (30 minutes), mais orientés vers la pratique pédagogique et liés au thème du colloque (le défi des frontières linguistiques au sein des organisations). Le processus de soumission d'un atelier obéit aux mêmes règles et au même calendrier que pour les communications, sauf pour la bibliographie qui n'est pas indispensable. Les propositions d'atelier ne sont pas soumises au processus de révision en double aveugle. Elles seront évaluées par un comité restreint du GEM&L.

### Comité de lecture

Jo **Angouri**, University of Warwick, United Kingdom

Christophe **Barmeyer**, University of Passau, Germany

Wilhelm **Barner-Rasmussen**, Hanken School of Economics, Helsinki, Finland

Betty **Beeler**, ESC- Saint Etienne, France

Mary-Yoko **Brannen**, Gustavson School of Business, University of Victoria, Canada

Marie-Thérèse **Claes**, Louvain School of Management, Belgium  
Linda **Cohen**, ESCP-Europe, France  
Eric **Davoine**, FSES - University of Friburg, Switzerland  
Peter **Daly**, EDHEC, France  
Dardo **de Vecchi**, Kedge Business School, France  
Valérie **Delavigne**, Université Sorbonne Nouvelle, France  
Claudine **Gaibrois**, Universität St. Gallen, Switzerland  
Pamela J. **Hinds**, Stanford University, USA  
Nigel **Holden**, Leeds University Business School, United Kingdom  
Jacques **Igalens**, IAE, Toulouse, France  
Anne **Kankaanranta**, Aalto University School of Business, Finland  
Helena **Karjalainen**, Ecole de management de Normandie, France  
Jane **Kassis-Henderson**, ESCP-Europe, France  
Philippe **Lecomte**, Toulouse Business School, France  
Patrick **Leroyer**, Aarhus University, Aarhus, Denmark  
Leena **Louhiala-Salminen**, Aalto University School of Business, Finland  
Ulrike **Mayrhofer**, Université Lyon 3, France  
Terry **Mughan**, Royal Roads University, Victoria BC, Canada  
Rebecca **Piekkari**, Aalto University School of Business, Finland  
Joël **Pleutret**, Groupe ESC Troyes, France  
Pamela **Rogerson-Revell**, University of Leicester, United Kingdom  
Susan Carol **Schneider**, University of Geneva, Switzerland  
Helen **Spencer-Oatey**, University of Warwick, United Kingdom  
Susanne **Tietze**, Keele University, Keele Management School, Staffordshire, United Kingdom  
Geneviève **Tréguer-Felten**, CNRS, France  
Mary **Vigier**, Groupe ESC Clermont- Auvergne, France  
Patchareerat **Yanaprasart**, Universität Basel, Switzerland  
Lena **Zander**, Uppsala University, Sweden  
Ling Eleanor **Zhang**, King's College London, United Kingdom

### Directives à l'attention des auteurs

L'abstract mentionnera les questions théoriques, méthodologiques ou empiriques fondamentales abordées dans la communication, le champ conceptuel auquel celle-ci s'adresse, éventuellement les données utilisées dans la communication, ainsi que la contribution théorique ou empirique majeure de la communication. Toutes les propositions doivent être originales et ne doivent pas avoir été soumises auparavant pour publication.

- Page de garde avec l'identité du/des auteurs et son/leur affiliation et coordonnées.
- Pages suivantes anonymes comportant le texte de la proposition au format Word, justifié, marges 2.5 cm
- Titre : Times New Roman, gras, taille 16.
- Autres titres : Times New Roman, gras, taille 12.
- Proposition de communication accompagnée de 4--5 mots-clés (approx. 1500 mots hors références bibliographiques) Times New Roman, taille 12. Justifié, toutes marges 2,5 cm.

Références bibliographiques :

- Austin, J. L. (1962). *How to Do Things with Words*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.
- Steyaert, C., Ostendorp, A., & Gaibrois, C. (2011). Multilingual organizations as 'linguascapes': Negotiating the position of English through discursive practices, *Journal of World Business*, 46(3), pp. 270-278.

Communication en français ou en anglais. A télécharger sur le site du GEM&L [www.geml.eu](http://www.geml.eu) pour le **30 novembre 2015**.

Toutes les propositions font l'objet d'une procédure d'évaluation en double aveugle sur la base de l'originalité, la rigueur scientifique et la pertinence par rapport au colloque. Aucune information sur les auteurs ne doit apparaître dans la communication.

Notification des réviseurs (accepté, accepté avec modifications mineures ou rejeté) : **15 janvier 2016**

### **Directives aux auteurs concernant la communication définitive**

Communication définitive (longueur maximale : environ 7500 mots) pour le **1er mars 2016** à adresser à [scientifique@geml.eu](mailto:scientifique@geml.eu)

Au moins un auteur devra s'inscrire au colloque et présenter son papier de recherche.

Le GEM&L est éditeur invité d'un numéro spécial : *Le défi des frontières linguistiques dans les organisations* de la revue *European Journal of International Management*. Les auteurs qui souhaitent soumettre leur communication en vue d'une publication dans ce numéro spécial (volume 11, n° 6, à paraître en novembre 2017) sont d'ores et déjà conviés à prendre connaissance des consignes aux auteurs en cliquant sur le lien suivant : <http://www.inderscience.com/info/inauthors/index.php#01>

**Merci de noter que seules les communications rédigées ou traduites en anglais seront éligibles.**

Pour tout renseignement concernant le colloque, veuillez-vous adresser à [scientifique@geml.eu](mailto:scientifique@geml.eu)

### **Planning**

Proposition de communication :	<b>30 novembre 2015</b>
Notification d'acceptation / modification :	<b>15 janvier 2016</b>
Communication définitive:	<b>1<sup>er</sup> mars 2016</b>

**Pour vous inscrire au colloque, veuillez-vous connecter au site du GEM&L : [www.geml.eu](http://www.geml.eu)**