



U P L E G E S S

Union des Professeurs de Langues des Grandes Ecoles

ESSEC
BUSINESS SCHOOL



6^{ème} séminaire d'études du groupe GEM

28 - 30 mars 2012

ESSEC Business School
Avenue Bernard Hirsch B.P. 50105
95021 Cergy-Pontoise Cedex
France
Tel : +33 (0)1 34 43 30 00

La question du langage et de la communication dans le management international : un défi pour les hommes et les organisations

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE LA CONFERENCE DES GRANDES ECOLES, DU CHAPITRE DES ECOLES DE MANAGEMENT, DE LA FNEGE, DE L'EFMD

Appel à communication

Dans un éditorial récent de la revue académique, Management & avenir (Revue Management & Avenir, n° 31, Janvier 2010), Luc Boyer évoquait les deux dimensions du management. La dimension scientifique, celle des sciences de l'organisation, et la dimension humaine dans l'aspect gestion des Hommes, défini par Peter Drucker comme la « transformation en performance de l'effort humain ». Si l'entreprise et les institutions éducatives ont mis en valeur le premier aspect, il y a aujourd'hui une prise de conscience accrue du facteur humain au sein des organisations, à savoir la gestion des Hommes, de leurs talents, de leur épanouissement personnel et de leur

efficacité professionnelle, à l'heure où la carrière joue plus que jamais un rôle prépondérant dans l'équilibre de l'individu.

Au sein même des écoles de management, où l'épanouissement personnel des étudiants est une composante importante du projet éducatif, la question de la revalorisation des Sciences humaines et sociales dans la formation au management surgit à la faveur des crises des modèles économiques et éthiques dominants. Replacer l'Homme au cœur du projet éducatif en intégrant l'apport scientifique des SHS constitue donc un défi pour les organismes de formation dont nous faisons partie.

Dans le mouvement caractérisé par les approches subjectivistes de la recherche en management, la langue, outil de représentation du monde et de communication, est au cœur des démarches qui placent l'Homme au centre des travaux de recherche. Tout un courant de recherche autour de l'individu et du rôle du langage dans l'organisation s'est développé, notamment en France (Chanlat, 1990; Girin, 1995; 2001; Usunier, 1987; 1990). La compréhension du facteur humain dans les organisations appelle la fertilisation croisée des disciplines des sciences humaines, telles que la linguistique, la psychologie cognitive et sociale, la sociologie des organisations, la psychanalyse, l'anthropologie et l'ethnologie pour tenter de comprendre (dans les deux sens d'intelligibilité et d'inclusion) l'Homme au sein de l'organisation.

Les travaux menés dans les milieux professionnels sur des problématiques où il est question de langage et de langue, montrent la complexité des mutations qui caractérisent les environnements professionnels souvent devenus multilingues et multiculturels et ils soulèvent bien d'autres questions telles que le management à distance, les technologies de l'information et de la communication, la ou les langue(s) d'entreprise, le management de la connaissance et son transfert entre le siège de l'entreprise et les filiales, la communication interculturelle dans l'entreprise mondialisée. Les programmes innovants dans la formation au management soulignent l'importance des approches multidisciplinaires.

Comme le relevaient déjà Mintzberg en 1973, ou encore Rebecca Marschan Piekkari et al. dans un article de 1997 au titre éloquent (Marschan, R., Welch, D., & Welch, L. (1997). Language: « The forgotten factor in multinational management ». *European Management Journal*, 15(5), 591-598.), ces activités langagières, qui sont au cœur des pratiques quotidiennes des managers, sont peu ou pas convoqués dans les sciences de gestion. Une étude, menée sur 1128 articles publiés entre 2002 et 2010 dans des revues classées dans la liste de référence de la section 37 du CNRS « Economie et gestion » (soit 71% de taux de couverture), montre que les questions inhérentes aux langues sont peu abordées et semble ainsi confirmer que depuis 1997 les académiques des Ecoles de Management françaises négligent cet aspect du management. Les langues seraient-elles ainsi toujours le "forgotten factor in multinational management" ?

Ce colloque s'adresse donc à toutes les disciplines du management ayant une sensibilité particulière pour les questions d'interaction langagière et culturelle au sein

des entreprises multinationales /multiculturelles et a pour but de faire le point sur les avancées de la recherche en ce domaine, en appelant au dialogue interdisciplinaire et à l'échange entre chercheurs, praticiens de la formation et acteurs de l'entreprise. Les communications théoriques et/ou pratiques les plus variées, couvrant les questions suivantes seront particulièrement appréciées :

- Quelle contribution de la linguistique appliquée à la recherche en management?
- Quelle contribution de la recherche en communication interculturelle pour améliorer la communication interne au sein des entreprises multinationales ?
- Que nous apprend l'ethnologie sur le dialogue entre les cultures nationales des maisons mères et des filiales des grands groupes?
- Quels sont les derniers enseignements de la psychologie sociale et de la sociologie des organisations pour la compréhension des organisations multiculturelles?
- Comment comprendre et réguler la part de l'affectivité et de l'émotionnel dans les interactions au sein d'un groupe multiculturel?
- Quels sont les apports de l'analyse du discours pour comprendre la culture des organisations?
- Quel est l'impact des NTIC sur la communication virtuelle des équipes multilingues et multiculturelles?
- Quelle contribution de la traductologie et de l'interprétariat dans la compréhension des problèmes de communication en milieu interculturel?
- Comment relever le défi linguistique et sémantique posé aux organisations qui consiste à diffuser des concepts n'existant pas dans une culture donnée? Par exemple, comment faire passer des éléments de l'identité d'entreprise tels que le développement durable et la RSE dans des filiales internationales aux cultures très éloignées?
- Quelle orientation donner aux objectifs et aux contenus pédagogiques dans un enseignement rénové des langues et des cultures au sein des Ecoles de management?
- De l'innovation en matière de formation aux contextes interculturels de l'entreprise mondialisée.
- Quelle place pour les études de rhétorique, les théories de la narration dans la recherche et la formation au management?
- Quel est le rôle du récit dans les organisations ? Dans quelle mesure le rôle du langage en tant que dimension ontologique de l'individu peuvent remettre en question l'approche socio-constructiviste.
- Comment les grands groupes définissent-ils leur choix entre une communication unilingue ou multilingue?
- Dans quelle mesure les grands groupes gèrent-ils le facteur langue dans l'entreprise?
- Comment s'articule la communication formelle et informelle dans l'entreprise multinationale?
- Comment la question des langues et du langage est-elle traitée dans la littérature managériale française et internationale? Quel est l'état de l'art depuis la fin des années 90?

Les propositions de communication sous forme d'abstract en français ou en anglais (maximum 500 mots), accompagné de mots-clé, devront parvenir à Philippe Lecomte (p.lecomte@esc-toulouse.fr) au format Word avant le **15 octobre 2011**.

Les communications définitives en français ou en anglais peuvent être de deux formes :

Communication longue (6000-8000 mots)

Communication courte, étude de cas, revue de littérature (4000-6000 mots)

Les premières versions des communications devront être envoyées à Philippe Lecomte (p.lecomte@esc-toulouse.fr) au format Word **avant le 10 janvier 2012**, les communications définitives pour **le 15 février 2012** en vue de la publication des Actes de ce colloque.

Les meilleurs articles seront publiés dans un cahier spécial de la revue Management & Avenir.

Guide de mise en page

Mise en page des communications :

Format du traitement de texte Word pour PC

Titre : Times New Roman, 18, majuscules, gras

Nom de l'auteur: Times New Roman, 14, minuscules, gras

Nom de l'institution de rattachement: Times New Roman, 10, majuscule, gras

Corps de texte: Times New Roman, 12, minuscules

Planning

| | |
|---|------------------|
| Abstract (500 words): | 15 Octobre 2011 |
| Acceptation notifiée aux auteurs: | 15 Novembre 2011 |
| Première version de l'article: | 10 janvier 2012 |
| Rapport du comité de lecture: | 25 Janvier 2012 |
| Communication définitive: | 15 février 2012 |
| Publication dans <i>Management & Avenir</i> : | Hiver 2012 |

Comité scientifique

| | |
|-----------------------|--|
| Annick Bourguignon | ESSEC Business School |
| David Boje | NMSU New Mexico |
| Denis Lemaître | ENSTA Bretagne |
| Eric Cornuel | EFMD |
| Hanne Norreklit | Aarhus School of Business |
| Jacques Igalens | Toulouse Business School |
| Jean-François Chanlat | Université Paris Dauphine |
| Luc Boyer | Université Paris Dauphine; Management & Avenir |
| Ludovic Bot | ENSTA Bretagne |
| Mette Zølner | Copenhagen Business School |

Olivier Fourcadet
Pierre-Louis Dubois
Stefanie Stadler
Susan Schneider
Thierry Sibieude
Yvon Pesqueux

ESSEC Business School
FNEGE
Nanyang Technological University, Singapore
Université de Genève
ESSEC Business School
CNAM Paris