

7^{ème} colloque international GEM&L

Euromed-Management

Marseille, 21-22 mars 2013

Appel à communication

Identités, langages et cultures d'entreprise :

La cohésion dans la diversité ?

Depuis quelques années les notions de diversité, de mondialisation ou de multiculturalisme ont investi la scène des organisations et des entreprises, mais la réflexion autour de la place que le langage y joue semble être restée dans les coulisses.

La domination de la langue anglaise ou la volonté d'imposer le monolinguisme en entreprise occulte une diversité linguistique souvent bien réelle et révélatrice de l'identité des différents acteurs. L'entreprise oscille entre la nécessité d'un « *common corporate language* » et la prise en compte de la diversité linguistique.

L'activité au sein d'une entreprise implique non seulement la maîtrise des connaissances pour effectuer des tâches, mais aussi la capacité à communiquer. Bien que le taylorisme ait vu dans le fait de parler au travail un frein à l'activité (Boutet et Gardin, 2003), les échanges verbaux contribuent cependant à accomplir ce travail de manière plus efficace sinon plus confortable. Dans ce contexte, la diglossie s'invite dans le quotidien des organisations : « Je travaille en anglais, mais je parle à mon collègue en français ».

Ce que le langage et les comportements montrent, ce sont les identités de ceux qui parlent et qui agissent. Langage et comportements participent des cultures d'entreprise : « Dis-moi comment tu parles, je te dirai où tu travailles ». La langue employée, les accents, les vocabulaires ou les comportements sont autant d'indices et de traces d'identité qui situent les personnes dans un secteur d'appartenance sociale. Cet état de fait bien connu de la sociolinguistique, notamment variationniste, depuis les travaux fondateurs de William Labov, constitue une piste de recherche intéressant le management. L'intégration à la communauté, les moyens d'y travailler ou l'acquisition et la transmission des connaissances ne doivent pas être dissociés de l'utilisation du langage propre à l'institution, qui ne se réduit pas à un jargon, sur lequel d'ailleurs il existe peu de théorisations.

Les perspectives de cette mise en rapport : identités-langages-cultures d'entreprise, voire organisationnelles, sont nombreuses. Les politiques linguistiques des organisations découlent alors d'une stratégie linguistique réfléchie et adoptée non seulement dans la communication de l'entreprise mais aussi dans les traductions à effectuer, dans la formation en langues, dans la documentation à rédiger ou dans les outils mono ou multilingues à fournir pour une meilleure efficacité, voire une meilleure efficience des organisations. Les situations multi et interculturelles sont un terrain fertile d'observation qui ajoutent une dimension supplémentaire à l'utilisation du langage, pris notamment sous son angle identitaire.

Boutet et Gardin (2003) « Une linguistique du travail » in *Langage et travail. Communication, cognition, action*, Borzeix, A. et Fraenkel, B. (coord.), Paris, CNRS. p. 90-112

Les propositions attendues touchent à l'ensemble des thématiques évoquées tant du point de vue théorique qu'empirique et ayant une perspective applicative. Les communications les plus variées, couvrant les questions suivantes seront particulièrement appréciées :

Le langage comme « matériau »

1. Comment se manifeste la culture du métier à travers le langage ?
2. Comment se manifeste la culture de l'entreprise ou de l'organisation à travers le langage ?
3. Quel rapport peut-on établir entre langue et identités : personnelle au sein de l'entreprise, identité professionnelle et identité institutionnelle ?
4. Y a-t-il des modalités identitaires dans les fonctions du langage de Jakobson dans les organisations ?
5. Y a-t-il des formes rhétoriques identitaires propres à une culture d'entreprise ?
6. Comment les formes rhétoriques des échanges professionnels voyagent-elles en situation multilingue ?
7. Quels critères formels peut-on établir pour définir une langue d'entreprise ou *corporate-language* ?
8. Comment les locuteurs créent-ils des frontières à travers la langue et quelles sont les implications ?
9. Signifiant, signifié et référent : quelle dynamique dans des situations de communication mono et multilingues ?
10. Quel rôle jouent les métaphores dans l'identité de l'entreprise ?

La dynamique du langage

1. En quoi peut consister une « politique linguistique d'entreprise » ?
2. Quels critères utiliser pour décider de l'utilisation d'une langue en particulier ou de plusieurs langues en entreprise ?
3. Qu'est-ce que le choix d'une langue en particulier « dit » à propos de la culture d'entreprise ?
4. Quels sont les enjeux identitaires de l'utilisation de l'anglais comme langue internationale ?
5. Quelle est la part de la langue dans la culture professionnelle d'un métier « dans » une entreprise ou organisation ?
6. Comment la compétence linguistique intervient-elle dans l'affirmation de l'identité professionnelle ?
7. Quel impact des jargons d'entreprise pour la communication ? Comment les définir ?
8. Des non-dits, des incompréhensions et des contresens dans les situations multilingues, est-il possible d'aller vers une typologie ? (Le 'je crois être compris' et le 'je n'ose pas dire que je n'ai pas compris')
9. Comment les discours du manager ou entrepreneurial montrent-ils des éléments identitaires d'une culture d'entreprise ?
10. Existe-il des critères standards pour le choix stratégique d'une langue en particulier ?

Les intentions de communication doivent faire apparaître clairement les idées de la version finale de la communication. Elles doivent montrer les objectifs de l'article, les bases théoriques, l'approche et méthodes mises en place, les résultats et les contributions. En outre, elles doivent montrer clairement l'adéquation aux thèmes du colloque.

Comité de lecture

Francesca Bargiela, University of Warwick

Anni Borzeix, CRG Ecole Polytechnique

Josiane Boutet, Université Paris Sorbonne & Université Paris Diderot

Mary-Yoko Brannen, University of Victoria, Canada & INSEAD, Fontainebleau, France

Odile Challe, Université Paris Dauphine

Sylvie Chevrier, Université Paris-Est Marne la Vallée

Philippe d'Iribarne, CNRS
Eric Davoine, FSES - Université de Fribourg
Dardo de Vecchi, Euromed-Management
John Humbley, Université Paris Diderot – EILA
Helena Karjalainen, EM-Normandie
Patrick Leroyer, Aarhus University
Ulrike Mayrhofer, IAE Lyon, Université Lyon 3
Olivier Meier, IRG - Université Paris Est
Terry Mughan, University of Victoria, Canada
Yvon Pesqueux, CNAM, Paris
Rebecca Piekkari, Aalto University, School of Business
Mette Zølner, Copenhagen Business School
Alain Roger, Université Lyon 3
Helen Spencer-Oatey, University of Warwick
Stefanie Stadler, Nanyang Technological University Singapore
Susanne Tietze, Sheffield Hallam University, Sheffield Business School
Marc Valax, Université Lyon 3
Dorra Yahiaoui, EM-Normandie

Consignes aux auteurs

La soumission se fait par le système *easychair*, où vous devez ouvrir un compte à l'adresse suivante :
<https://www.easychair.org/account/signin.cgi?conf=geml2013>.

Intention de communication (3000 mots y compris références bibliographiques et annexes) en français ou en anglais.

Soumission :

Texte en document Word (.doc, .docx) : titre Times New Roman 12 majuscules gras, corps de texte Times New Roman 12.

Intention de communication à soumettre à l'adresse suivante :

<https://www.easychair.org/conferences/?conf=geml2013>

Planning

Intention de communication : **au plus tard le 15 janvier 2013**

Notification d'acceptation / modification : **8 février 2013**

Communication définitive: **au plus tard le 8 mars 2013**

Une sélection d'articles pourra paraître dans la revue *Gérer et comprendre* : septembre 2013.

Les auteurs sont priés de se conformer à la politique éditoriale de la revue et ne pas dépasser les 40000 signes (www.anales.org/gc/fonct-redac.html).

Pour tout renseignement concernant le colloque veuillez vous adresser à scientifique@geml.eu

Merci pour vos contributions que nous espérons nombreuses.

Bien à vous.

Philippe Lecomte, président du GEM&L
Dardo de Vecchi, Président du Conseil scientifique du GEM&L

Date limite d'inscription au 7^{ème} colloque international du GEM&L : 15 février 2013