



De Jean-François CHANLAT
et Philippe PIERRE

2018 | 396 pages

Collection Les essentiels de la gestion

978-2-37687-094-4 **29,00 €** PAPIER

978-2-37687-131-6 **17,99 €** EPUB / PDF

Contact service de presse et promotion

Editions EMS

Aurore LEROY

136 Boulevard du Maréchal Leclerc

14000 CAEN

Tèl. 02 31 35 76 95

communication@editions-ems.fr

LE MANAGEMENT INTERCULTUREL

Évolution, tendances et critiques

Le management interculturel recouvre la gestion des équipes lors des rapprochements d'entreprise, la négociation de contrats, les transferts internationaux des outils de gestion, les aspects intergénérationnels, la performance d'équipes multiculturelles de travail, les actions de formation comme l'expérience subjective d'intégration de futurs expatriés et de leurs familles en terres étrangères.

Gestion de la diversité, mobilité des expatriés, communication à distance, performance des équipes multiculturelles, organisations apprenantes... autant de thèmes de profonde actualité qui sont explorés dans cet ouvrage original. Autant d'occasions aussi de déconstruire certaines idées reçues sur la reconnaissance des différences.

Ce livre vise à faire un **état des lieux des recherches interculturelles** les plus influentes en France et dans les champs francophones du travail sur les quarante dernières années. Dans un pays qui est véritablement lui-même que s'il attire à lui et valorise les idées et intelligences venues d'ailleurs, ce livre propose d'abriter ces productions au sein de **trois courants principaux de recherche et d'action**. S'appuyant à la fois sur des **apports sociologiques**, des **enseignements anthropologiques** et des **considérations actuelles** propres à la discipline de la gestion, cet ouvrage cherche à revenir sur les présupposés conceptuels qui irriguent les recherches de ce champ très composite nommé « interculturel » dans la sphère du travail et à cerner des perspectives nouvelles de développement disciplinaire pour le concept de culture. Si jusqu'à présent les explications en termes de cultures nationales ont été favorisées, le management interculturel entre dans un âge de raison et se doit aussi d'intégrer à son questionnement le lien nécessaire entre cultures et identités, entre force des ancrages collectifs et singularités des trajectoires individuelles.

■ En librairie le 3 mars 2018

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE. DÉFINITION DU MANAGEMENT INTERCULTUREL

Chapitre 1. Apparition du management interculturel en France

- 1. Travaux fondateurs
- 2. Convergence des recherches récentes en management interculturel ?

Chapitre 2. Le management interculturel dans les contextes français de l'enseignement, de la recherche et de la pratique

- 1. L'objet de « culture »
- 2. La nature de « discipline scientifique » divisée en « courants »

DEUXIÈME PARTIE. UN TRIPLE ÉCLAIRAGE THÉORIQUE DES DIFFÉRENCES CULTURELLES DANS LES SPHÈRES DU TRAVAIL

Chapitre 3. Un courant d'étude empiriste, statistique et quantitatif d'études comparées des cultures nationales

- 1. Les présupposés de base
- 2. Faut-il vraiment en finir avec Geert Hofstede ?

Chapitre 4. Un courant d'analyse ethnographique et qualitative des logiques internes aux cultures nationales

- 1. Un solide corps de doctrine
- 2. Un ensemble de critiques
- 3. Une ouverture plus récente vers les apports de la linguistique

Chapitre 5. Un courant de recherche socio-anthropologique des dynamiques d'interaction entre acteurs

- 1. « Modernité tardive » et montée de l'individualisme : éléments négligés du management interculturel
- 2. Dimensions passées sous silence du management interculturel ?
- 3. La question des échelles d'observation
- 4. Repérer et comprendre des acteurs aux positions multiples
- 5. Problématique de la transculturalité
- 6. Vers une compréhension du transnational et de l'interculturalisation

TROISIÈME PARTIE. PERSPECTIVES DISCIPLINAIRES DU MANAGEMENT INTERCULTUREL

Chapitre 6. Une critique des positions de recherche traditionnelles en management international

- 1. Critique d'un regard de type culturaliste
- 2. Critique d'un modèle de l'action en apesanteur
- 3. Critique d'un nationalisme méthodologique

Chapitre 7. Pour une approche élargie du management interculturel

- 1. Admettre une nécessaire complémentarité des trois courants de recherche
- 2. Prendre en compte pouvoir, identité au travail et épreuves de la reconnaissance
- 3. Définir une épistémologie interculturelle ?

Chapitre 8. Les principales tensions au cœur du management interculturel ?

- 1. Tensions entre « compréhension » et « action »
- 2. Tensions entre « culture » et « identité »
- 3. Tensions entre « connaissance » et « compétence »
- 4. Tensions entre « diversité » et « interculturel »
- 5. Tensions entre « vivre-ensemble » et « repli sur soi »

AUTEURS

JEAN-FRANÇOIS CHANLAT est Professeur à l'Université Paris-Dauphine. Codirecteur du Master de Management Interculturel, coresponsable scientifique de la Chaire Management et Diversité et directeur de l'EMBA de l'Université Paris-Dauphine.

PHILIPPE PIERRE est Sociologue, consultant et ancien DRH (Total et L'Oréal). Codirecteur du Master de Management Interculturel de l'Université Paris-Dauphine.

Diffusion / Distribution

France : Geodif / SODIS
Belgique : Patrimoine SPRL

Canada : PUQ
Suisse : Albert Le Grand



www.editions-ems.fr | editions@editions-ems.fr

éditions
ems
MANAGEMENT
& SOCIÉTÉ

