



Appel à Communications

Le Laboratoire I3M

Université de Nice Sophia Antipolis –
Université du Sud Toulon Var

organise un colloque **les 8 et 9 Décembre 2005**, à Nice
avec le parrainage de la SFSIC:

CULTURE DES ORGANISATIONS ET *DISTIC*

De nos jours, les organisations se définissent comme un appareillage de médiation et de communication que nous pouvons qualifier de ... ***DISTIC***. Ainsi, penser la culture d'entreprise comme ***DISTIC*** (***Dispositif socio-technique d'information et de communication***) revient à s'interroger sur la nature même du ***DISTIC***, à la fois organisation structurée et dispositif en perpétuelle évolution. Néanmoins, si les ***DISTIC*** peuvent être définis comme des objets scientifiques pertinents dans l'analyse du lien entre le local (l'organisation) et le global (son environnement au sens large), le terme de ***DISTIC*** n'est aucunement circonscrit à l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (Internet, Intranet...)¹.

De même une approche centrée sur la communication des organisations au sens large (organisations marchandes et non marchandes, organisations culturelles, institutions...) concernera aussi bien les objets de la culture (les œuvres, les savoirs, les croyances...), que la structure et les normes qui sous-tendent cette dernière ou encore les attitudes et les comportements induits. Le questionnement de cette rencontre scientifique résidera plus particulièrement dans les modalités, les formes ou encore les motifs d'un probable passage entre un état d'icône et celui de ***DISTIC***.

L'objectif de ce colloque est de réunir des chercheurs pour débattre de la culture des organisations, dans ses différentes manifestations, à travers une série d'interrogations : Quels types de relations est-il possible d'identifier entre les différentes expressions de la culture des organisations et l'incidence sur les échanges verbaux et non verbaux entre les individus ? Quelles sont les logiques culturelles sous-jacentes aux comportements des individus dans un contexte organisationnel ? Cette perspective de travail s'inscrit comme contribution dans les travaux en cours sur la communication des organisations.

Cet appel à communications s'adresse à des chercheurs en Sciences de l'Information et de la Communication mais aussi à des experts, des praticiens, des professionnels de la communication, des chercheurs de divers horizons (anthropologie, sociologie, psychologie sociale, médiologie, gestion, philosophie...). Les auteurs proposeront des nouveaux construits théoriques sur le sujet en s'appuyant notamment sur des situations pragmatiques en milieu naturel.

¹ «Les ***DISTIC*** sont à rattacher à la tradition anthropo-technique fondée par Leroy-Gourhan et poursuivie en France par Bernard Stiegler, à l'archéologie du savoir de Michel Foucault, au concept de double médiation socio-technique développé par Madeleine Akrich, au projet fondateur de la médiologie (chez Régis Debray ou Daniel Bougnoux) » aux arts de faire » des usagers mis en évidence par Michel de Certeau et au paradigme socio-constructiviste développé à l'école des Mines de Paris par Michel Callon et Bruno Latour. ¹ » Extrait de la définition fournie par le Laboratoire I3M au Ministère dans le dossier d'habilitation, janvier 2004, p. 55 – lepont.univ-tln.fr

Axes de réflexion

Pour étudier ce thème, le colloque invite les auteurs à prendre en considération les axes suivants de réflexion :

. Axe 1 : Approche méthodologique et épistémologique de la culture des organisations comme DISTIC

Quelles grandes théories s'appliquent-elles à l'organisation ? Sur quels fondements repose le choix d'adopter telle ou telle structure dans l'analyse d'une culture ? Quelle approche privilégier par exemple, pour étudier le caractère commun des connaissances et des systèmes de représentation des individus ? Entre des acceptions de la culture dites ostensives (centrées sur les croyances, les valeurs et les représentations) et d'autres plus performatives (sur les pratiques et les comportements), quels bénéfices pouvons-nous retirer des grands courants de l'anthropologie (théories de l'évolution culturelle, théories du particularisme, théories fonctionnalistes, théories de l'idéalisme culturel....) dans l'analyse de la culture ? Les communications de cet atelier tenteront de répondre à ces interrogations en s'appuyant aussi bien sur les paradigmes dominants que sur les concepts émergents.

. Axe 2 : Objets, dispositifs, symboles et représentations de la culture des organisations

Nous avons tendance à penser que la culture s'opère exclusivement par les individus, niant négligemment sa présence dans l'ensemble des systèmes de l'organisation, comme par exemple, les systèmes de gestion ou de production. Les marqueurs de la culture sont pourtant présents dans toute l'organisation sous de multiples formes à l'instar des rituels collectifs, des mythes et symboles partagés, des valeurs, de la tradition, des procédures, des mécanismes de contrôle, des systèmes de communication, des systèmes de sanction ou de promotion... Existe-t-il deux niveaux de culture, l'un composé d'éléments apparents et superficiels et l'autre plus profond que d'aucuns apparentent à « l'identité organisationnelle » ?

. Axe 3 : Les matériaux de la culture des organisations : rites, langages et autres comportements

Si les matériaux de la culture sont constitués dans une large définition par les comportements, les rites, les langages..., il n'en est pas moins possible de distinguer les matériaux culturels, des valeurs et références fondamentales. C'est cependant l'ensemble qui guide les comportements individuels. L'étude des pratiques rituelles par exemple repose conjointement sur les matériaux culturels et les référents symboliques.

Cet atelier inclura une dimension sémiologique de l'organisation à travers des signes distinctifs comme la représentation d'un organigramme, l'image de l'organisation, les codes de comportement interne, l'organisation de l'espace... L'approche sémiologique consiste à identifier sur différents supports (documentation interne, journal d'entreprise, aménagement du territoire...), des signes et des symboles.

. Axe 4 : « Culture d'entreprise » et innovation

Dans un modèle d'organisation qualifié de complexe, quels liens est-il possible d'établir entre la culture d'entreprise et les différentes formes d'innovations scientifiques, technologiques, techniques, managériales, communicationnelles... ? Est-il possible d'apprécier la performance « d'une culture d'entreprise » ? Existe-t-il des cultures d'entreprise propices à l'innovation ? Autant d'interrogations qui nous amènent à reconsidérer deux présupposés majeurs des théories des organisations : celui d'un terrain propice à l'innovation et celui de la relation entre le niveau d'appropriation de la technologie par l'organisation et sa capacité d'adaptation face au changement. Et dans quelles mesures les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) (Internet, Intranet, visioconférence...) participent-elles à la construction de la « culture d'entreprise » ?

. Axe 5 : Culture organisationnelle et projets individuels

Si la culture se situe bien à l'intersection entre l'individu et l'organisation et inclut inéluctablement des représentations individuelles et des références partagées, elle est aussi parfois considérée comme une variable susceptible de servir les intérêts de l'organisation. Dans ce cas là, on s'interroge sur les façons de la transformer : Comment créer ou tout au moins orienter une culture pour atteindre des objectifs pré-définis ? Peut-on « manager » une culture ?

On distingue à ce propos les valeurs déclarées que l'on trouve dans les projets et discours, des valeurs opérantes qui sous-tendent les décisions, les stratégies et les modes de fonctionnement. Ainsi le fait d'étudier une action collective comme un construit social revient à prendre en compte un mélange d'intérêts, de valeurs et de motivations individuels.

Conditions de soumission et d'évaluation

➤ Les communications devront être **originales** et ne pas avoir été proposées à d'autres colloques ou revues.

➤ Les auteurs enverront **une proposition de communication de 3000 signes** (espaces compris) : en Times New Roman 12 et interligne simple, **avant le 10 avril 2005.**

➤ Les textes **complets comporteront 20 000 signes** (espaces compris) aux normes typographiques indiquées ultérieurement et seront envoyés au plus tard le **10 juillet 2005.**

➤ Propositions de communication et textes complets seront appréciés en aveugle par deux membres du comité scientifique. Aussi les auteurs sont-ils invités à assurer leur anonymat de la façon suivante :

sur une première page :

- . Le titre de l'article,
- . le(s) nom(s) de(s) auteur(s),
- . les coordonnées (Institution d'appartenance, fonction, adresses postale et électronique, téléphone et fax).
- . 5 mots clés
- . les pages suivantes ne contiendront que le titre de l'article et le texte.

➤ Proposition de communication, texte complet et tout autre envoi se feront par mail à :
alexis@unice.fr

➤ Deux situations s'offriront à l'auteur :

- l'acceptation ou le refus définitifs de la proposition de communication
- dans le cas d'acceptation de la proposition de communication, des modifications peuvent toutefois être requises par le comité scientifique, suite à l'envoi du texte complet par l'auteur.

➤ Les communications acceptées feront l'objet **d'une présentation orale** en atelier d'une quinzaine de minutes et **d'une publication dans des actes.**

Calendrier à respecter

Date limite de réception des propositions de communication :	10 avril 2005
Notification aux auteurs (acceptation ou refus des propositions de communication)	10 mai 2005
Date de réception des textes complets	10 juillet 2005
Notification aux auteurs si des modifications doivent être apportées	10 septembre 2005
Retour par les auteurs des textes définitifs (dans le cas seulement de modifications)	10 octobre 2005
Date limite des inscriptions	10 octobre 2005

Comité scientifique

Henri ALEXIS, Maître de Conférences, Doctorat d'Etat, Université de Nice Sophia-Antipolis.

Françoise BERNARD, Professeur des Universités, Aix-Marseille

Yann BERTACCHINI, Maître de Conférences, HDR, Université du Sud Toulon-Var

Philippe DUMAS, Professeur des Universités, Université du Sud Toulon Var

Claude LE BŒUF, Professeur des Universités.

Nicolas PELISSIER, Maître de Conférences, HDR en cours, Université de Nice

Paul RASSE, Professeur des Universités, Université de Nice Sophia-Antipolis

Bruno RAVAZ, Maître de Conférences, HDR, Université du Sud Toulon Var

Tony TSCHAEGLÉ, Professeur des Universités, Université de Nice Sophia-Antipolis.

En attente de confirmation

Jean-Jacques BOUTAUD, Professeur des Universités, Université de Bourgogne

Arlette BOUZON, Professeur des Universités, Université de Toulouse

Pascal LARDELLIER, Professeur des Universités, Université de Bourgogne

Christian LE MOENNE, Professeur des Universités, Université de Rennes 2.

Ahmed SILEM, Professeur des Universités, Université de Lyon

Comité d'organisation

Henri ALEXIS, Maître de Conférences, Doctorat d'Etat, Université de Nice Sophia-Antipolis

Claudine BATAZZI, Maître de Conférences, Université de Nice Sophia-Antipolis

Françine BOILLOT, Maître de Conférences, Université de Nice Sophia-Antipolis

Franck BULINGE, Maître de Conférences, Université du Sud Toulon Var

Gabriel GALLEZOT, Maître de Conférences, Université de Nice Sophia-Antipolis

Catherine LONEUX, Maître de Conférences, Université de Rennes

Marielle METGE, Docteur en SIC, ATER, Université du Sud Toulon Var

Sylvie PARRINI, Docteur en SIC, PAST, Université de Nice Sophia Antipolis

Franck RENUCCI, Maître de Conférences, Université du Sud Toulon-Var

Edwige VERCNOCKE, Maître de Conférences, Université de Nice Sophia Antipolis