



Appel à articles pour le numéro 58 – décembre 2020

## TENSIONS INTERCULTURELLES EN ORGANISATION

### COORDINATION

**Alexander Frame**, Université de Bourgogne Franche-Comté, TIL EA4182 – [alexander.frame@u-bourgogne.fr](mailto:alexander.frame@u-bourgogne.fr)

**Mélodine Sommier**, Université Erasmus de Rotterdam, ERMeCC (Centre de recherche pour les médias, la communication et la culture) – [sommier@eshcc.eur.nl](mailto:sommier@eshcc.eur.nl)

### RESUME

Bien qu'une grande partie des travaux en communication interculturelle adopte une approche « liquide » du concept de culture, ouverte à son caractère pluriel, afin de dépasser le prisme national, cette approche semble encore peu représentée parmi les travaux francophones en sciences de l'information et de la communication portant sur les organisations. Le numéro 58 de *Communication & organisation* vise à explorer cette dimension, en invitant des propositions ayant une approche critique de l'interculturel, afin d'éclairer les problématiques portant sur les tensions relatives aux discours culturels et identitaires en contexte organisationnel.

### ARGUMENTAIRE

La problématique d'interculturalité appliquée aux organisations est souvent mise en lumière et présentée comme actuelle, du fait de la mondialisation, caractérisée par l'ouverture des marchés et la mobilité croissante des cadres, des employés, ou bien des consommateurs. L'on cherche alors à rendre compte de différences culturelles nationales et de la manière dont elles peuvent impacter l'activité organisationnelle, en rapport aux styles de management, à l'expatriation ou à la gestion de ces différences au sein d'une structure.

Or, l'interculturel dépasse largement cette seule dimension internationale et s'applique au « culturel » à différents niveaux de structuration sociale. Dès les années 1980, les organisations, abordées en tant que groupes sociaux, ont fait l'objet de travaux sur la « culture organisationnelle » (Frost et al. (eds.) 1991 ; Martin 1992 ; Peters et Waterman 1982 ; Schein 1985 ; Thévenet 2003). En plus de « sa » culture propre, l'organisation est traversée par de multiples autres cultures, qu'elles soient professionnelles, de département ou de service, liées à l'ethnicité, à l'implantation géographique régionale, locale ou bien nationale, entre autres (Ashforth et Mael 1989 ; Frost et al. (eds.) 1991 ; Hogg et Terry 2000 ; Martin 1992 ; Schein 1991). Le numéro 22 de *Communication &*

*organisation*, paru en 2002 sous le titre « Interculturel et communication dans les organisations » soulignait déjà cette richesse culturelle, interrogée dans sa pluralité, son caractère évolutif, négocié, et dans ses rapports au pouvoir (Blin, Cousserand et Mesnil 2002 ; Bouzon 2002 ; Bratosin 2002 ; Dagenais 2002 ; Desjeux 2002 ; Nowicki 2002 ; Pierre 2002). Il reflétait en cela d'autres travaux ayant souligné l'importance des cultures dans les organisations dans les processus de signification (Weick 1995 ; Weick, Sutcliffe et Obstfeld 2005), ou mis en avant la manière dont ces cultures se négocient (Brannen et Salk 2000 ; Lahti 2015), notamment à travers l'activité organisationnelle (Wenger 1999 ; Giroux 2006).

Les travaux critiques en communication interculturelle (Dervin 2011a ; Dervin 2013 ; Nakayama et Halualani (eds.) 2010 ; Sommier 2019) et en sciences de gestion (Primecz, Mahadevan et Romani 2016 ; Romani et Claes 2014) nous rappellent aussi qu'interculturel n'est pas synonyme d'international. Ils nous encouragent à prendre de la distance par rapport aux problématiques simplistes et souvent essentialistes de la culture prise uniquement au niveau national, telles qu'elles ont pu s'exprimer à travers les approches comparatives (cross-cultural) inspirées par les travaux de Geert Hofstede (Hofstede 1984 ; Hofstede 1991 ; Hofstede 2011) de Fons Trompenaars et de Charles Hampden Turner (Trompenaars et Hampden-Turner 1993), de Richard Lewis (Lewis 1996) ou, plus récemment, du projet GLOBE (House et al. 2004). D'autres travaux comparatifs, adoptant une démarche ethnographique, cherchent à éviter les écueils réductionnistes des études fondées sur des enquêtes, mais même des recherches qui visent à aborder les différences nationales à travers la complexité (D'Iribarne 1989 ; D'Iribarne et al. 2002) n'échappent pas toujours au piège du « nationalisme méthodologique » (Beck 2007 ; Wimmer et Glick Schiller 2002). D'autres recherches encore ont évité les comparaisons nationales, en situant l'analyse au niveau de « l'intelligence culturelle » (Earley et Ang 2003) ou du processus d'acculturation de cadres expatriés (Berry 1997 ; Berry 2005 ; Kim 1995), sans toutefois prêter attention à d'autres variables que les différences nationales.

En sciences de gestion, certaines études ont mis l'accent, depuis le début des années 2000, sur les tensions interculturelles en organisation, relevant d'un processus continu de négociation de repères de signification, de codes et de normes partagés (Blasco, Feldt et Jakobsen 2012 ; Clausen 2010 ; Jackson et Aycan 2006 ; Söderberg et Holden 2002), processus indissociable d'un contexte organisationnel (Mucchielli 2004 ; Davel, Dupuis et Chanlat 2008) à la fois économique (concurrentiel), politique (enjeux de pouvoir) et social (influence de groupes sociaux divers). Loin de se cantonner à l'étude de l'expatriation et de différences de styles de management réputés nationaux, à l'instar de leurs prédécesseurs, ces travaux s'intéressent à la dimension culturelle de la gestion du changement dans les organisations (Al-Haddad et Kotnour 2015), de fusions-acquisitions ou de joint-ventures (Barmeyer et Davoine 2019 ; Brannen et Salk 2000 ; Van den Ende et Van Marrewijk 2015 ; van Marrewijk 2010 ; Ybema et Byun 2009), de la communication organisationnelle (Carayol et Frame (eds.) 2012 ; D'Almeida et Carayol 2014 ; Edwards et Hodges (eds.) 2011 ; Frame et Ihlen 2018 ; L'Etang 2012 ; Sriramesh et Vercic (eds.) 2012) ou bien de la gestion des identités plurielles et de la diversité (Bryan 2010 ; Frame 2016 ; Nishii et Özbilgin 2007 ; Rabassó 2015 ; Syed et Özbilgin (eds.) 2015 ; Cloet et Pierre 2018 ; Abdallah-Pretceille 2006). Ils s'inscrivent, pour certains, dans la visée des travaux critiques de Joanne Martin sur la culture organisationnelle (Frost et al. (eds.) 1991 ; Martin 1992) et s'appuient sur des définitions « liquides » de la culture (Bauman 2011 ; Dervin 2011b), à travers des paradigmes comme celui de la « culture négociée » (Brannen et Salk 2000 ; Clausen 2007). Dans des articles parus récemment, Laurence Romani et Henriett Primecz retracent cette évolution épistémologique et paradigmatique (Romani et al. 2018 ; Romani, Mahadevan et Primecz 2018), et lancent un appel pour de nouvelles approches critiques de la

dimension culturelle des organisations, ouvertes à des problématiques postmodernes de pouvoir et d'identités.

Ces approches critiques de l'interculturel, souvent anglophones, sont relativement peu citées dans la littérature francophone en sciences de l'information et de la communication, malgré des voix qui appellent à dépasser le prisme national dans l'étude de l'interculturel organisationnel (Carayol 2012 ; Nowicki 2002). Dix-huit ans après le numéro 22 qui a ouvert la voie à cette problématique, le numéro 58 de *Communication & organisation* invite des propositions d'articles abordant les sujets suivants de façon théorique, empirique, et/ou méthodologique ; la liste suivante n'étant cependant pas exhaustive :

- Le cadrage culturel de luttes de pouvoir organisationnelles : comment l'utilisation de discours sur la culture en contexte organisationnel peut-elle justifier ou légitimer des luttes de pouvoir au quotidien ? Analyses de discours culturels produits par et sur l'organisation elle-même et de leur propension à être normatifs et/ou disruptifs.
- La dimension culturelle et identitaire de la gestion du changement en organisation : comment les cultures et les identités sont-elles convoquées (Goffman 1973 ; Cooren 2010) pour légitimer et/ou contester des pratiques organisationnelles présentées comme nouvelles ou anciennes ? Quelles dynamiques culturelles (négociées) animent l'évolution des pratiques ? Analyses de contextes organisationnels comme contextes sociaux et culturels tendus entre différents groupes sociaux qui influencent le changement.
- L'approche intersectionnelle (Crenshaw 1991) des organisations : comment articule-t-on de multiples identités selon les situations de communication en contexte organisationnel ? Analyses des identités plurielles et de leur négociation sur le plan intersubjectif et aux niveaux individuel et organisationnel au vu des différents rapports de domination qui les traversent et contribuent à la (re)production d'inégalités, d'oppressions et de privilèges au sein des organisations.
- La gestion de la diversité culturelle et identitaire dans les organisations : quelles pratiques et quels discours managériaux en ressources humaines et/ou en communication interne autour de la « diversité culturelle » en organisation ? Analyses de modalités de « cohabitation culturelle » (Wolton 2005 ; Wolton 2009 ; Meyer-Bisch et Dacheux 1999) mises en œuvre dans les organisations.
- Les échelles d'observation de la culture (Desjeux 2002) : comment réconcilier les conceptions de culture comme structure et comme dynamique dans l'étude de la communication en contexte organisationnel ? Analyses mettant en relation le micro, le méso et le macro, le statique et le liquide pour éclairer l'utilisation et le fonctionnement des dimensions culturelle et identitaire de la communication dans les organisations.
- La méthodologie de l'interculturel critique en communication des organisations : comment éviter le « nationalisme méthodologique » (Beck 2007 ; Wimmer et Glick Schiller 2002) ? Discussions des approches méthodologiques pouvant apporter une plus-value en prenant en compte l'interculturalité et en dépassant les automatismes visant à associer, par défaut, l'échelle (inter)nationale à l'étude des organisations.

## À PROPOS DES COORDINATEURS DU NUMERO

**Alex Frame** est maître de conférences en Sciences de l'information et de la Communication à l'Université de Bourgogne depuis 9 ans, où il est responsable du Master anglophone en Management Interculturel, depuis son ouverture en 2014. Ses travaux au laboratoire TIL (« Texte, Image, Langage ») (EA 4182) portent sur les approches critiques en communication interculturelle, appliquées à la communication interpersonnelle, à la migration, à la communication des organisations et aux réseaux socionumériques. Il travaille également sur la communication numérique appliquée à la politique et à l'industrie agroalimentaire.

**Mérodine Sommier** est maître de conférences en communication interculturelle à l'Université Erasmus de Rotterdam, aux Pays-Bas. Ses recherches se concentrent sur l'utilisation de la culture comme ressource discursive et interactionnelle, en particulier sur les associations faites entre culture, « race » et religion, dans une perspective de production de la différence. Mérodine est co-fondatrice et co-présidente du groupe de travail sur la communication interculturelle et la diversité au sein de l'association néerlandaise de communication (NeFCA) et vice-présidente de la division Communication internationale et interculturelle (IIC) de l'association européenne de communication (ECCREA).

## CALENDRIER

- Envoi des propositions de 6000 caractères, espaces compris, selon les consignes de rédaction, bibliographie non comprise : 1 mars 2020
- Retour aux auteur.es de la sélection des propositions : 15 mars 2020
- Remise de l'article intégral (35 000 caractères maximum) pour relecture en double aveugle par le comité de lecture : 15 mai 2020
- Retour aux auteur.es de l'évaluation par le comité de lecture : 30 juin 2020
- Retour des articles définitifs : 15 septembre 2020
- Publication du numéro : décembre 2020

## CONSIGNES DE REDACTION DES PROPOSITIONS

- 6 000 caractères, espaces compris
- Bibliographie non comptabilisée dans le nombre de caractères
- Sur une page de garde : titre de la proposition, prénom et nom de l'auteur, université, laboratoire, adresse électronique, cinq mots clés

Les propositions seront envoyées conjointement aux deux coordinateurs du numéro :

[alexander.frame@u-bourgogne.fr](mailto:alexander.frame@u-bourgogne.fr) ; [sommier@eshcc.eur.nl](mailto:sommier@eshcc.eur.nl)

## CONSIGNES DE REDACTION DES ARTICLES DEFINITIFS

- 35 000 caractères maximum, espaces compris, bibliographie comprise
- Les normes de mise en page des articles définitifs sont accessibles en ligne sur le site de la Revue : <https://journals.openedition.org/communicationorganisation/5909>.
- La mise en forme finale selon les normes fournies conditionnera l'acceptation définitive de l'article.

## RÉFÉRENCES

- ABDALLAH-PRETCEILLE Martine, 2006, « Interculturalism as a paradigm for thinking about diversity », *Intercultural Education*, 17: 5, 475–483.
- AL-HADDAD Serina et KOTNOUR Timothy, 2015, « Integrating the organizational change literature: a model for successful change », *Journal of Organizational Change Management*, 28: 2, 234–262.
- ASHFORTH Blake E. et MAEL Fred, 1989, « Social identity theory and the organization », *Academy of management review*, 14: 1, 20–39.
- BARMEYER Christoph et DAVOINE Eric, 2019, « Facilitating intercultural negotiated practices in joint ventures: The case of a French–German railway organization », *International Business Review*, 28: 1, 1–11.
- BAUMAN Zygmunt, 2011, *Culture in a Liquid Modern World*, Cambridge, UK, Polity Press, 144 p.
- BECK Ulrich, 2007, « La condition cosmopolite et le piège du nationalisme méthodologique », dans M. Wieviorka, *Les Sciences sociales en mutation*, Auxerre, Éditions Sciences Humaines, 223–236.
- BERRY John W., 1997, « Immigration, acculturation, and adaptation », *Applied psychology*, 46: 1, 5–34.
- BERRY John W., 2005, « Acculturation: Living successfully in two cultures », *International Journal of Intercultural Relations*, 29: 6, 697–712.
- BLASCO Maribel, FELDT Liv Egholm et JAKOBSEN Michael, 2012, « If only cultural chameleons could fly too: A critical discussion of the concept of cultural intelligence », *International Journal of Cross Cultural Management*, 12: 2, 229–245.
- BLIN Dominique, COUSSERAND Isabelle et MESNIL Christian, 2002, « Interculturel et communication – La part de l’illusion », *Communication et organisation*, 22, 19–24.
- BOUZON Arlette, 2002, « Homogénéité et représentations dans l’entreprise : illusions et réalité », *Communication et organisation*, 22, 173–183.
- BRANNEN Mary Yoko et SALK Jane E., 2000, « Partnering Across Borders: Negotiating Organizational Culture in a German-Japanese Joint Venture », *Human Relations*, 53: 4, 451–487.
- BRATOSIN Stefan, 2002, « L’approche interprétative du phénomène interculturel », *Communication et organisation*, 22, 185–200.
- BRYAN Audrey, 2010, « Corporate multiculturalism, diversity management, and positive interculturalism in Irish schools and society », *Irish Educational Studies*, 29: 3, 253–269.
- CARAYOL Valérie, 2012, « New Challenges in Cross-Cultural Communication Studies », dans V. Carayol et A. Frame, *Communication and PR from a Cross-Cultural Standpoint. Practical and Methodological Issues*, Brussels, Peter Lang, 57–66.
- CARAYOL Valérie et FRAME Alexander, eds., 2012, *Communication and PR from a Cross-Cultural Standpoint. Practical and Methodological Issues*, Brussels, Peter Lang.

CLAUSEN Lisbeth, 2010, « Moving beyond stereotypes in managing cultural difference: Communication in Danish–Japanese corporate relationships », *Scandinavian Journal of Management*, 26: 1, 57–66.

CLAUSEN Lisbeth, 2007, « Corporate Communication Challenges A “Negotiated” Culture Perspective », *International Journal of Cross Cultural Management*, 7: 3, 317–332.

CLOET Pierre-Robert et PIERRE Philippe, 2018, *L’homme mondialisé : identités en archipel de managers mobiles*, Paris, L’Harmattan, 360 p.

COOREN François, 2010, « Comment les textes écrivent l’organisation. Figures, ventriloquie et incarnation », *Études de communication. langages, information, médiations*, 34, 23–40.

CRENSHAW Kimberle, 1991, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, 43: 6, 1241–1299.

DAGENAIS Bernard, 2002, « Les discours sur la diversité culturelle occultent des guerres d’intérêts », *Communication et organisation*, 22, 201–218.

D’ALMEIDA Nicole et CARAYOL Valérie, 2014, « La communication organisationnelle, une question de communauté », *Revue française des sciences de l’information et de la communication*, 4, <http://journals.openedition.org/rfsic/870>, consulté le 6 janvier 2020.

DAVEL Eduardo Paes Barreto, DUPUIS Jean-Pierre et CHANLAT Jean-François, 2008, *Gestion en contexte interculturel: approches, problématiques, pratiques et plongées*, Québec, Presses de l’Université Laval : Télé-Université, 488 p.

DERVIN Fred, 2011a, *Impostures interculturelles*, Paris, L’Harmattan, 137 p.

DERVIN Fred, 2011b, « A plea for change in research on intercultural discourses: A ‘liquid’ approach to the study of the acculturation of Chinese students », *Journal of Multicultural Discourses*, 6: 1, 37–52.

DERVIN Fred, 2013, *Le concept de culture - Comprendre et maîtriser ses détournements et manipulations*, Paris, L’Harmattan, 193 p.

DESJEUX Dominique, 2002, « Les échelles d’observation de la culture », *Communication et organisation*, 22, 87–97.

D’IRIBARNE Philippe, 1989, *La logique de l’honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Editions du Seuil, 320 p.

D’IRIBARNE Philippe, HENRY Alain, SEGAL Jean-Pierre, CHEVRIER Sylvie et GLOBOKAR Tatjana, 2002, *Cultures et mondialisation : Gérer par-delà les frontières*, Paris, Seuil, 368 p.

EARLEY P. Christopher et ANG Soon, 2003, *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures*, Stanford, Stanford University Press, 424 p.

EDWARDS Lee et HODGES Caroline E. M., eds., 2011, *Public Relations, Society & Culture: Theoretical and Empirical Explorations*, London, Routledge, 160 p.

FRAME Alexander, 2016, « Intersectional Identities in Interpersonal Communication » dans K. Ciepiela, *Studying Identity in Communicative Contexts*, Warsaw, Peter Lang, 21–38.

FRAME Alexander et IHLEN Øyvind, 2018, « Beyond the Cultural Turn: A Critical Perspective on Culture-Discourse within Public Relations » dans S. Bowman, A. Crookes, S. Romenti et Ø. Ihlen, *Public Relations and the Power of Creativity: strategic opportunities*, New York, Emerald Publishing Limited (collection « Advances in Public Relations and Communication Management »), vol. 3, 151–162.

FROST Peter, MOORE Larry, LOUIS Meryl Reis, LUNDBERG Craig et MARTIN Joanne, eds., 1991, *Reframing Organisational Culture*, Newbury Park, Sage, 416 p.

GIROUX Nicole, 2006, « Le « nouage » des savoirs en organisation » dans A. Bouzon, *La communication organisationnelle en débat : champs, concepts, perspectives*, Paris, L'Harmattan, 159–189.

GOFFMAN Erving, 1973, *La mise en scène de la vie quotidienne : 1. la présentation de soi*, Paris, Editions de Minuit, 256 p.

HOFSTEDE Geert, 2011, « Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context », *Online Readings in Psychology and Culture*, 2: 1, <https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8/?&sa=U&ei=9owuVLrgClfXaqznglgJ&ved=0CEsQFjAJ&usg=AFQjCNFBrStE0AJaAVPLrpU8s-IDqibYvw>, consulté le 7 janvier 2020.

HOFSTEDE Geert, 1991, *Culture and Organizations: Software of the Mind*, London, McGraw Hill, 576 p.

HOFSTEDE Geert, 1984, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverley Hills, Sage, 328 p.

HOGG Michael A. et TERRY Deborah J., 2000, « Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts », *The Academy of Management Review*, 25: 1, 121–140.

HOUSE Robert J., HANGES Paul J., JAVIDAN Mansour, DORFMAN Peter W. et GUPTA Vipin, 2004, *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*, Thousand Oaks, Sage, 848 p.

JACKSON Terence et AYCAN Zeynep, 2006, « Editorial: From Cultural Values to Cross Cultural Interfaces », *International Journal of Cross Cultural Management*, 6: 1, 5–13.

KIM Young Yun, 1995, « Cross-Cultural Adaptation: An Integrative Theory » dans R. Wiseman, *Intercultural Communication Theory*, Thousand Oaks, Sage, 170–193.

LAHTI Malgorzata, 2015, « Sharing cultural knowledge at work: a study of chat interactions of an internationally dispersed team », *Language and Intercultural Communication*, 15: 4, 513–532.

L'ETANG Jacquie, 2012, « Thinking about Public Relations and Culture: Anthropological Insights and Ethnographic Futures » dans K. Sriramesh et D. Vercic, *Culture and Public Relations*, New York, Routledge, 218–236.

LEWIS Richard D., 1996, *When cultures collide: managing successfully across cultures*, London, Sonoma, 624 p.

MARREWIJK Alfons VAN, 2010, « Situational construction of Dutch–Indian cultural differences in global IT projects », *Scandinavian Journal of Management*, 26: 4, 368–380.

MARTIN Joanne, 1992, *Cultures in Organizations. Three Perspectives*, NY/Oxford, OUP, 244 p.

- MEYER-BISCH Patrice et DACHEUX Eric, 1999, *La cohabitation culturelle en Europe. Regards croisés des Quinze, de l'Est et du Sud.*, Paris, CNRS éditions, 375 p.
- MUCCHIELLI Alex, 2004, « Le "contexte organisationnel" : essai de définition d'un concept nécessaire pour les études sur les organisations », *Bulletin de liaison Org&Co*, 9, 3–7.
- NAKAYAMA Thomas K. et HALUALANI Rona Tamiko, eds., 2010, *The handbook of critical intercultural communication*, Chichester, Malden, MA, Wiley-Blackwell (collection « Handbooks in communication and media »), 630 p.
- NISHII Lisa H. et ÖZBILGIN Mustafa F., 2007, « Global diversity management: towards a conceptual framework », *The International Journal of Human Resource Management*, 18: 11, 1883–1894.
- NOWICKI Joanna, 2002, « Gérer l'interculturel alibi ? Mode ou illusion ? », *Communication et organisation*, 22, 53–68.
- PETERS Thomas J. et WATERMAN Robert H., 1982, *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*, New York, HarperBusiness, 360 p.
- PIERRE Philippe, 2002, « Le difficile croisement des cultures en entreprise », *Communication et organisation*, 22, 25–45.
- PRIMECZ H., MAHADEVAN J. et ROMANI L., 2016, « Why is cross-cultural management scholarship blind to power relations? Investigating ethnicity, language, gender and religion in power-laden contexts », *International Journal of Cross Cultural Management*, 16: 2, 127–136.
- RABASSO Carlos A., 2015, *Introduction au management interculturel : pour une gestion de la diversité*, Paris, Ellipses, 208 p.
- ROMANI Laurence, BARMAYER Christoph, PRIMECZ Henriett et PILHOFER Katharina, 2018, « Cross-Cultural Management Studies: State of the Field in the Four Research Paradigms\* », *International Studies of Management & Organization*, 48: 3, 247–263.
- ROMANI Laurence et CLAES Marie-Thérèse, 2014, « Why critical intercultural communication studies are to be taken seriously in cross-cultural management research? », *International Journal of Cross Cultural Management*, 14: 1, 127–132.
- ROMANI Laurence, MAHADEVAN Jasmin et PRIMECZ Henriett, 2018, « Critical Cross-Cultural Management: Outline and Emerging Contributions », *International Journal of Management and Organization*, 48, 403–418.
- SCHEIN Edgar, 1991, « What is Culture? » dans P. Frost, L. Moore, M. Reis Louis, C. Lundberg et J. Martin, *Reframing Organisational Culture*, Newbury Park, Sage, 243–253.
- SCHEIN Edgar, 1985, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, Jossey Bass, 464 p.
- SØDERBERG Anne-Marie et HOLDEN Nigel, 2002, « Rethinking Cross Cultural Management in a Globalizing Business World », *International Journal of Cross Cultural Management*, 2: 1, 103–121.
- SOMMIER Mélodine, 2019, « Insights into the construction of cultural realities: Foreign newspaper discourses about the burkini ban in France », *Ethnicities*, 19: 2, 251–270.

- SRIRAMESH Krishnamurthy et VERCIC Dejan, eds., 2012, *Culture and Public Relations*, New York, Routledge, 296 p.
- SYED Jawad et OZBILGIN Mustafa, eds., 2015, *Managing Diversity and Inclusion: An International Perspective*, Thousand Oaks, Sage, 376 p.
- THEVENET Maurice, 2003, *La culture d'entreprise*, 4ème éd., Paris, PUF, 128 p.
- TROMPENAARS Fons et HAMPDEN-TURNER Charles, 1993, *Riding the Waves of Culture. Understanding Diversity in Global Business*, Londres, Nicholas Brearley, 400 p.
- VAN DEN ENDE Leonore et VAN MARREWIJK Alfons, 2015, « The social construction of cultural differences in a Siberian joint-venture megaproject », *Journal of Strategic Contracting and Negotiation*, 1: 2, 168–185.
- WEICK Karl E., 1995, *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks, SAGE, 248 p.
- WEICK Karl E., SUTCLIFFE Kathleen M. et OBSTFELD David, 2005, « Organizing and the process of sensemaking », *Organization science*, 16: 4, 409–421.
- WENGER Etienne, 1999, *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*, Cambridge, Cambridge University Press, 340 p.
- WIMMER Andreas et GLICK SCHILLER Nina, 2002, « Methodological nationalism and beyond: nation-state building, migration and the social sciences », *Global Networks*, 2: 4, 301–334.
- WOLTON Dominique, 2009, *McLuhan ne répond plus. Communiquer c'est cohabiter*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 145 p.
- WOLTON Dominique, 2005, « La communication et l'Europe. Du multiculturalisme à la cohabitation des cultures » dans R. Kastoryano, *Quelle identité pour l'Europe ? Le multiculturalisme à l'épreuve*, Paris, Presses de Sciences Po, 83–100.
- YBEMA Sierk et BYUN Hyunghae, 2009, « Cultivating Cultural Differences in Asymmetric Power Relations », *International Journal of Cross Cultural Management*, 9: 3, 339–358.