***Interculturel et Communication : La part de l’illusion - Résumé***

***Introduction :***

Bonjour à tous, je vais vous résumer dans les prochaines minutes le dossier de Dominique Blin, Isabelle Cousserand et Christian Mesnil sur la part de l’illusion dans l’Interculturel et la Communication.

Dans un premier temps, les auteurs font l’hypothèse d’une « autre » forme de communication, née de la croissance de la communication interculturelle. Cette nouvelle forme de communication proposerait également des outils et des méthodes pour appréhender les champs insaisissables et aléatoires inhérents à cette forme de communication. Cette nouvelle forme se constaterait également au sein des organisations. Pour contribuer à leur théorie, les auteurs expliquent avoir fait appel à divers auteurs et experts de différents domaines pour aborder la question.

***Mise en place de la question :***

Les contributeurs constatent effectivement une modification au sein des organisations, quand aux rôles et aux comportements internes, mais pensent que ne se concentrer que sur l’existence d’une interculturalité au sein des organisations revient à occulter d’autres dimensions de la question, et qu’il convient de ne pas considérer l’hétérogénéité de façon volontariste, en donnant l’exemple de l’intra culturalité de la chine, et de l’indifférence de la population quant à leur différence. Ils constatent que la compréhension de la communication interculturelle nécessite l’application à la question soulevée des domaines de l’anthropologie et la philosophie, et les enjeux de la question sont soulevés. Les contributeurs se demandent si cette communication emmène à un appauvrissement général de l’identité, ou à une hybridité culturelle.

***Raisonnement :***

Les contributeurs expliquent que les représentations interculturelles se trouvent bousculées par les avancées technologiques, et le rationalisme que les accompagne, et que fonder une épistémologie du management culturel permettrait de revernir à des pratiques authentiques qui bénéficieraient aux organisations et aux individus. Ils expliquent également la difficulté de l’observations des cultures, et que celles-ci sont à la fois une clé pour mieux fonctionner avec le prochain, et pour le nier.

Ils expliquent que les cultures respectives de chaque membre de l’organisation donnent du sens aux pratiques qu’ils effectuent. En effet, ils pensent que les facteurs culturels dans le fonctionnement de l’organisation sont mal évalués, notamment à cause de la difficulté d’une éventuelle introduction dans les schémas d’analyse de fonctionnement des organisations.

Ils expliquent ensuite que la notion d’interculturalité renvoie également aux identités individuelles, des compétences et des métiers, et que c’est la complexification de l’organisation du travail qui a contraint la société occidentale à intégrer une dimension interculturelle, en jouant le rôle d’interface fonctionnelle et symbolique avec la chine par exemple. Ils précisent cependant que L’hétérogénéité culturelle n’est pas forcement un phénomène notable, et que tout les types d’activités exercés par les organisations ne nécessitent pas une cohérence des représentations culturelles.

***Conclusion :***

Les auteurs concluent en précisant que l’interculturel nous place face à l’inconnu et l’irrationnel, que la part de l’illusion dans ce nouveau domaine, et pour tous, est représentée par l’enthousiasme, l’emportement l’intérêt et le souci du débouché qui l’entourent, que ce nouvel environnement interculturel doit être appréhendé, et qu’une refonte des organisations peut être menée par l’affinement des méthodes et théories autour de la communication interculturelle.

***Avis sur le texte :***

Je suis en accord avec les arguments apportés dans ce texte en faveur de la théorie de l’existence d’une nouvelle forme de communication née de l’interculturalité.