

ACCENT & WORK/TRAVAIL

15
NOVEMBRE
2024

PROSOPHON/PROFESSION/SOCIÉTÉ/PRONONCIATION
N/PROSOPHON/WORK/SOCIETY/PRONONCIATION



S'INSCRIRE
REGISTER

<https://prosophon.atilf.fr/accent-work-travail/>

FINANCEURS



Image by Harryarts on Freepik

PROGRAMME

9H30 : OUVERTURE / OPENING

10h : **Rob Drummond** (Manchester Metropolitan University) - *Accents, identity, and accent prejudice* [*online in English*]



11h : Projet - **PROSOPHON** - Project (G. Miras, K. Ibáñez, M. Dupouy, A. Wilson) [*hybride en français*]



12h : DEJEUNER / LUNCH

14h : **Jeniffer Imaregna Alcantara de Albuquerque** (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) & **Ubiratã Kickhöfel Alves** (Universidade Federal do Rio Grande do Sul) - *The comprehension dance: a dynamic view of intelligibility and comprehensibility and the dyadic relationship between listener and speaker* [*online in English*]



15h : **Paolo Mairano** (Université de Lille - STL) - *Sur l'intérêt et l'efficacité d'une évaluation de la prononciation sans référence au modèle du natif* [*hybride en français*]



16h : **Vincent Berthet** (Université de Lorraine - 2LPN) - *Le débiaising cognitif : atténuer les biais dans les décisions de recrutement* [*hybride en français*]



16h45 : CONCLUSION

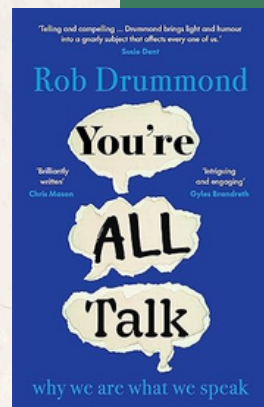
Sur place / Onsite : Salle Imbs, ATILF - 44, avenue de la Libération, 54000 Nancy.

En ligne / Online : Lien Teams envoyé après inscription / Teams link sent after registration

RÉSUMÉ/ABSTRACT

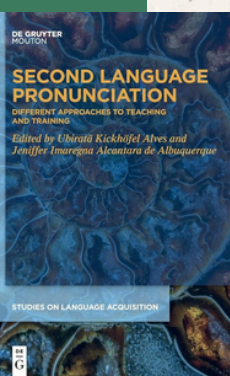
Rob Drummond (Manchester Metropolitan University)

The way we speak is inextricably linked to who we are. Our accent can represent our nationality, or region, our social class, our race and ethnicity, and even our sexuality. Or it can represent efforts to hide these aspects, whether through choice or necessity. Such a strong relationship between identity (whether personal or private) and spoken language means that any attack on an accent has implications that go far beyond criticism of voice. The Accentism Project aims to highlight the injustice of language-based prejudice and discrimination. It acts as a repository for research and for personal stories, and as a basis for awareness raising and training. In this talk, I will describe the project and make the case for collaboration with like-minded research across countries and languages.



Jeniffer Imaregna Alcantara de Albuquerque (Universidade Tecnológica Federal do Paraná) & Ubiratã Alves (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

An agenda of studies has shed some light on pronunciation phenomena through the lens of 'intelligibility' and 'comprehensibility' as complex and dynamic concepts and taking both speaker and listener as part of a binomial relationship. We assume 'variability' in oral communication as an "indispensable source of information" (Larsen-Freeman (2020: 295) and that both language development and teaching-learning processes can benefit from a perspective that observes both speaker-listener pairing throughout time.



Paolo Mairano (Université de Lille)

Cette présentation discutera la possibilité d'évaluer la prononciation d'une Lx sans faire référence à un modèle natif perçu comme authentique. Nous essayons de répondre à l'exigence de la littérature acquisitionniste récente, de ne pas évaluer les apprenants d'une Lx (ou, dans la terminologie de certains, les utilisateurs d'une Lx) sur la base d'une comparaison directe avec des normes monolingues natives. Nous présentons une approche ancrée aux modèles d'acquisition de la phonologie d'une L2 : à travers des mesures acoustiques de voyelles, nous évaluons la prononciation en termes de distinctivité des contrastes phonémiques cibles dans les productions Lx, et démontrons que les résultats se corrént avec les jugements d'auditeurs natifs. Nous argumentons qu'une approche similaire peut être adoptée pour l'évaluation des consonnes, ainsi que des caractéristiques prosodiques de la parole Lx.

Vincent Berthet (Université de Lorraine)

Comme tous les professionnels, les recruteurs peuvent être exposés à divers biais cognitifs tels que l'effet de halo, le biais de familiarité, et le biais de confirmation. Notre intervention présentera des techniques de débiaising permettant aux recruteurs de contre l'influence de ces biais. En particulier, la technique des alternatives (consider-the-opposite) qui consiste à demander au recruteur de prendre en considération des hypothèses alternatives à celle qu'il privilégie. Nous décrivons la mise en œuvre de ce débiaising aussi bien pour les recruteurs individuels que pour les jurys de recrutement.

