

<b>Intitulé de la session</b>	<b>Interculturel et diversité en entreprise</b>
<b>Date et horaires</b>	<b>Le Jeudi 03 novembre 2022 de 15h à 18h</b>
<b>Lieu</b>	<b>ISIT, Amphithéâtre Europe (site d'Arcueil) et sur TEAMS</b>
<b>Agenda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beate Baldwin, Directrice générale de l'ISIT : mot de bienvenue</li> </ul> <p>Temps 1 modéré par Nathalie Lorrain, Directrice académique du Master Management Interculturel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geneviève Tréguer-Felten, Docteur en philosophie de l'université Paris Sorbonne et Alain Henry, chercheur (Groupe de Recherche Gestion et société)</li> <li>• Brice Poulot, Directeur Langues et métiers à l'ISIT</li> <li>• Etienne Pernot, Directeur Recherche et Valorisation de l'Efrei</li> <li>• Discussion</li> </ul> <p>Pause</p> <p>Temps 2 modéré par Pascale Elbaz, Enseignante-chercheuse à l'ISIT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lucie Roche, Directrice de Convivencia Conseil</li> <li>• Li Mobai, Doctorant à LARGEPA (Paris Panthéon Assas)</li> <li>• Discussion</li> <li>• Mathilde Gollety, Directrice de l'Ecole doctorale EGIC-ED455, université Panthéon-Assas : mot de fin</li> </ul>
<b>Chercheurs invités</b>	<p><b>Geneviève Tréguer-Felten</b>, angliciste, ancien directeur de communication au sein d'entreprises multinationales en France et à l'étranger et auteur de <i>Langue commune, cultures diverses ; Les illusions du Globish</i> (2018).</p> <p><b>Alain Henry</b>, ancien directeur des études et recherches de l'Agence française de développement (AFD) et auteur de</p>

	plusieurs ouvrages, notamment <i>Cultures et mondialisation</i> , <i>Rédiger les procédures de l'entreprise</i> , etc.
<b>Titre et résumé</b>	<p><b>Pour une meilleure intercompréhension dans l'entreprise multilingue et multiculturelle d'aujourd'hui</b></p> <p>Quelques exemples empruntés à notre ouvrage <i>Cultures et management international, un nouveau paradigme</i> (2022) montreront combien les fonds culturel et linguistique interviennent dans la manière dont les acteurs collaborent dans les entreprises et en particulier dans leur façon de concevoir les procédures de management. Diriger une équipe, prendre une décision, gérer les rapports sociaux, mettre en œuvre une démarche éthique ou tout simplement communiquer sont des relations sociales qui s'inscrivent dans des « normes » qui diffèrent selon la culture des uns et des autres. Si l'on ajoute à cela les incompréhensions introduites à travers l'usage d'une langue (supposée) commune – l'anglais <i>lingua franca</i> le plus souvent –, on comprend la nécessité d'aider les managers à mieux comprendre les ressorts de certaines situations interculturelles et à leur donner des atouts pour en écarter le potentiel conflictuel. C'est le but que s'est donné cet ouvrage, synthèse de quelque quarante années de recherches menées par l'équipe Gestion &amp; Société en partenariat avec de nombreuses entreprises, sur les cinq continents. On comprendra, au-delà de cette lecture des cultures, qu'un travail de traduction ne vise pas seulement à traduire une langue mais aussi à transposer les messages d'un univers social et culturel à un autre.</p>
<b>Mots clés</b>	<b>Management interculturel ; culture nationale ; univers de sens; équipes interculturelles; transfert de pratiques managériales; Anglais lingua franca.</b>

<b>Expert invité</b>	Etienne Pernet (EFREI)
<b>Titre et résumé</b>	<b>Retour sur expérience : diriger une équipe multiculturelle, 20 ans à la direction de business unit chez Alcatel – Nokia</b>

<b>Intervenant ISIT</b>	Brice Poulot
<b>Titre et résumé</b>	<p><b>Construire un référentiel de compétences en interculturel</b></p> <p>Comment évaluer les compétences interculturelles ? Voilà une entreprise complexe tant la matière à évaluer est vaste. La première étape logique lorsque l'on parle d'évaluation est d'abord la conception d'un référentiel. Ce dernier permet de créer une unité de mesure, un mètre-étalon et une échelle de valeur. S'il est facile de mesurer une distance, un poids ou un volume, mesurer des compétences en interculturel est un autre problème. C'est pour répondre à ce problème que nous avons créé le TOIS.</p> <p>Dans cette communication nous verrons comment nous avons construit à l'ISIT un référentiel unique et innovant afin de mesurer les compétences interculturelles et de les certifier. Nous expliquerons pourquoi cet outil est inspiré des référentiels en langues comme le CECRL du Conseil de l'Europe et du STANAG 6001 de l'OTAN. Nous expliquerons enfin comment mesurer et évaluer les compétences interculturelles à partir de cet outil.</p> <p>Bien plus qu'une simple présentation du référentiel, nous vous invitons à vous plonger dans sa matrice.</p>
<b>Mots clés</b>	<i><b>évaluation, interculturel, compétences, certification, référentiel</b></i>

<b>Experte invitée</b>	Lucie Roche (Convivencia Conseil)
<b>Titre et résumé</b>	<p><b>La gestion du fait religieux en entreprise</b></p> <p>L'intervention permettra aux participants de maîtriser la définition du principe de laïcité, ainsi que de connaître les piliers du droit pour comprendre le cas particulier du monde professionnel concernant la gestion du fait religieux. Des chiffres et des cas concrets seront proposés pour mieux appréhender ce sujet qui fait souvent polémique.</p>
<b>Mots clés</b>	<i><b>laïcité ; religion ; travail ; droit</b></i>

<b>Doctorant invité</b>	Li Mobai
<b>Titre et résumé</b>	<b>Les valeurs confucéennes et l'intelligence culturelle</b>

	<p>Cette communication se concentre sur un concept relativement avant-gardiste en matière de gestion interculturelle : l'intelligence culturelle (CQ en anglais).</p> <p>L'intelligence culturelle est considérée comme une compétence fondamentale pour le comportement interculturel et selon Thomas en 2011, l'intelligence culturelle est considérée comme la compétence la plus importante pour la gestion organisationnelle et le leadership à l'ère de la mondialisation, après le QI et le QE.</p> <p>Aujourd'hui, la question de savoir si l'intelligence culturelle est influencée par le contexte culturel d'un individu suscite de plus en plus d'attention et de discussions de la part des chercheurs. Les personnes qui viennent de cultures différentes présentent-elles des traits d'intelligence culturelle différents ?</p> <p>Cette étude décompose le concept de "culture" en unités de "valeurs", en se concentrant sur le système de valeurs confucéen et en examinant l'impact et la pertinence des valeurs confucéennes sur l'intelligence culturelle. Dans cette étude, il est également possible d'observer la structure des valeurs confucéennes chinoises et l'incarnation du confucianisme dans le peuple chinois.</p>
<b>Mots clés</b>	<b>Intelligence culturelle, confucianisme, management interculturel, valeurs individuelles</b>
<b>Modératrices</b>	<b>Temps 1</b> <b>Nathalie Lorrain</b> , experte en interculturel, enseignante, formatrice <b>Temps 2</b> <b>Pascale Elbaz</b> , responsable du séminaire interculturel de l'ISIT
<b>Organisation</b>	<b>Pascale Elbaz</b> , Docteur de l'Inalco en histoire des idées. Chercheuse au sein du laboratoire de recherche de l'ISIT et chercheuse associée à l'IFRAE (Institut français de recherche sur l'Asie de l'Est). Membre de la Research Task Force de la FIT.  <b>Et l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'ISIT</b>

2022 – 2023 SESSION 1

Pour celles et ceux qui ne pourraient pas se rendre à l'ISIT :

## Réunion Microsoft Teams

**Rejoindre sur votre ordinateur ou application mobile**

[Cliquez ici pour participer à la réunion](#)

ID de réunion : 315 346 151 024

Code secret : dMSjWc

[Télécharger Teams](#) | [Rejoindre sur le web](#)



[Pour en savoir plus](#) | [Options de réunion](#)

---