



Colloque international

ESDES & Chaire UNESCO « *Mémoire, Cultures et Interculturalité* »

« Le développement des compétences
interculturelles : de l'éducation au
management »

Lyon, 11 juin 2014

Université catholique de Lyon (UCLY)
23, Place Carnot 69288-Lyon Cedex
Amphithéâtre D001

Contact :

chaireunesco@univ-catholyon.fr

Tél : +33 (0)4 26 84 18 97

ARGUMENTAIRE

La coexistence de cultures différentes peut s'avérer complexe, d'autant plus que la diversité culturelle relève non seulement des origines mais également des catégories socioprofessionnelles, des lieux de vie ou des choix divers qui ponctuent la vie des individus. Ce colloque international s'attachera à mener une réflexion introductive sur la pluralité culturelle.

Puis, il s'agira d'identifier les ressources et méthodes possibles pour préparer, accompagner les individus à cette coexistence, prévenir, voire résoudre des conflits et favoriser l'enrichissement réciproque. La notion de « compétences interculturelles » sera alors analysée en profondeur : quel sens lui donner ? Quelle justification donner à l'utilisation de « compétences » au pluriel ? Par quels moyens peut-on développer ces compétences ? Leur renforcement est-il possible sans une dimension empirique ?

Dans la mesure où le vivre-ensemble exige d'être élaboré et accompagné dès le plus jeune âge des personnes, le premier axe du colloque s'attachera à mettre en lumière le rôle du milieu éducatif. Comment promouvoir la cohésion sociale et permettre aux jeunes générations d'intégrer l'espace nouveau d'un monde globalisé ?

Face à de tels enjeux, il apparaît évident que les compétences interculturelles méritent d'être développées et accompagnées tout au long de la vie, pour parvenir à être efficaces. C'est pourquoi, le deuxième axe du colloque portera sur les moyens dont disposent les institutions (publiques ou privées) pour coordonner la diversité culturelle. Les entreprises ont parfois tendance à réduire la dynamique interculturelle à une lutte contre les discriminations, sans s'engager dans une compréhension interculturelle, ni concevoir un management adapté à cette pluri-culturalité.

Elles laissent souvent la gestion des différences culturelles à la charge des individus qui les composent. La coordination interculturelle relève alors de l'ajustement mutuel et interpersonnel. Il reste cependant à déterminer si l'entreprise ne gagnerait pas à valoriser la diversité par une gestion organisée de ses ressources internes.

Ce colloque international mobilisera ainsi les sciences de gestion et les sciences humaines, mais aussi les sciences de l'éducation et le droit. Il tentera d'identifier les exigences et les implications des différents acteurs concernés, tant dans le monde de l'éducation et de la formation, que dans celui des entreprises et des organisations non gouvernementales.



Premier Panel
LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES INTERCULTURELLES
DANS LE CHAMP DE L'EDUCATION



LES ENJEUX DU VIVRE ENSEMBLE

Pierre GIRE, *Professeur*

Directeur de la Recherche de l'Université catholique de Lyon – UCLY

La vie sociale des humains s'impose comme un fait dans le monde et dans l'histoire. La philosophie n'a cessé de le reconnaître et de le penser. L'homme est ce vivant qui crée, par des médiations institutionnelles, son propre environnement d'existence et de développement, non sans se donner des modèles de vie collective idéale. C'est dans cette logique d'existence que prend consistance l'idée de « vivre ensemble ». Celle-ci, à titre de conditions premières de réalisation, implique la prise en compte de problématiques sociétales fondamentales : la structuration institutionnelle de la société, le devenir historique de la collectivité, la représentation partagée du bien commun...

Mais le « vivre ensemble », en raison de l'évolution des sociétés, se trouve nécessairement confronté, dans l'espace et le temps des humains, à des défis sociétaux tels que le maintien du lien social, l'exclusion de l'injustice et de la violence, la complémentarité des compétences, l'éducation des citoyens... A ce propos la philosophie s'interroge sur la possibilité d'une évolution de la réalité sociétale en direction d'une communauté humaine. L'insistance contemporaine sur l'idée du « vivre ensemble » serait-elle le signe d'un désir reconnu et partagé de faire émerger une authentique communauté humaine sur l'horizon d'un espace-temps sociétal nécessaire mais toujours insuffisants pour les vivants que nous sommes ?



LA PERTINENCE DU CONCEPT DE COMPETENCES INTERCULTURELLES AU REGARD DES PRATIQUES EN FRANCE ET EN AFRIQUE DE L'OUEST

Charles DELORME

Directeur du CEPEC et du CEPEC International

Depuis les années 90, voire auparavant, le concept de compétence connaît un réel développement dans les discours et les usages en Education et en formation. Que ce soit en Europe ou en Afrique, en Amérique, la construction des programmes scolaires et les référentiels de formation des enseignants sont généralement rédigés en termes de compétences. Il est nécessaire aujourd'hui de s'interroger sur un tel succès qui manifeste une grande variété de conceptions voire de fréquentes contradictions et des dérives conséquentes.

Il est donc nécessaire d'examiner les origines et les évolutions de ce concept avant de rechercher sa pertinence quant à la formation et à l'éducation dans le registre interculturel. S'inscrivant dans le courant de la rationalisation développée entre autres par la pensée par objectifs, l'approche par les compétences tente, sous différentes formes, d'en dépasser les limites. C'est en reconnaissant à la compétence ses dimensions non seulement cognitives, sensori-motrices, mais aussi socio-affectives que le travail sur les attitudes est possible et ouvre au projet du « vivre ensemble ».

Par ailleurs, nous constatons qu'il est nécessaire de situer ce concept dans son réseau conceptuel, des finalités philosophiques aux dimensions culturelles et économiques qui suivant les contextes en détermineront le sens mais aussi les usages. De cette façon, la construction des curricula dans son approche systémique permet de positionner et relativiser la notion de compétence.

Alors que le terme de « compétences interculturelles », nous paraît peu utilisé ou qualifié différemment, il devient intéressant de le questionner et d'examiner en quoi il est pertinent. En quoi peut-il devenir fécond pour des usages pédagogiques et éducatifs dans les différents pays où « l'approche par les compétences » se limite à la question des apprentissages scolaires centrés sur les disciplines et l'organisation de l'Ecole ?



LA GESTION DE LA DIVERSITE ETHNOLINGUISTIQUE DANS LE SYSTEME EDUCATIF DES REPUBLIQUES D'ASIE CENTRALE

Olivier FERRANDO, *Docteur en Sciences Politiques*

Directeur de l'IFEAC (Institut Français d'Etudes sur l'Asie-Centrale), Bichkek, Kirghizstan

Les républiques d'Asie centrale (Kazakhstan, Ouzbékistan, Kirghizstan, Turkménistan et Tadjikistan) ont bénéficié à l'époque soviétique d'une politique d'éducation des masses qui favorisait l'enseignement dans la langue maternelle. Ainsi chaque enfant soviétique avait théoriquement droit à être scolarisé dans la langue de son groupe national : les Russes en langue russe, les Ouzbeks en langue ouzbèke, etc. et ce, quelle que soit leur république de résidence. Après la disparition de l'URSS et la segmentation du système soviétique d'enseignement, chaque république a été confrontée à la question du maintien ou non d'un enseignement multilingue devenu coûteux.

Cette présentation propose de dresser un panorama comparatif des différentes options adoptées par les cinq républiques en matière d'éducation depuis leur indépendance en 1991. Nous nous intéresserons notamment aux conséquences de la latinisation des alphabets au Turkménistan et en Ouzbékistan, mais également au maintien d'un enseignement obligatoire du russe comme langue étrangère dans la plupart des écoles. Enfin, nous aborderons la question de la scolarisation des minorités linguistiques - elles représentent plus de 30% de la population au Kazakhstan, au Kirghizstan et au Tadjikistan - et des stratégies développées par les parents dans le choix de la langue d'éducation de leurs enfants.



LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES INNOVANTES DANS DES CONTEXTES MULTICULTURELS POUR LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Cristina COGGI, *Professeur*
Université de Turin, Italie

Face au phénomène complexe de la mondialisation et de la différenciation du public scolaire résultant des migrations, le développement de compétences interculturelles chez les enseignants et les élèves est devenu une urgence pour le monde de l'éducation en Europe. La réalisation de programmes éducatifs adaptés dans des contextes multiculturels, implique la maîtrise par les enseignants de compétences spécifiques, qui leur permettent de répondre efficacement aux besoins des natifs et des migrants et d'offrir à tous les élèves les mêmes chances de réussite. L'acquisition de ces compétences nécessite la réalisation d'interventions ciblées, mais qui s'adressent à un corps d'enseignants qui n'a pas subi de grandes transformations dans sa composition ethnique et sociale et qui, souvent, n'a pas bénéficié d'une préparation spécifique dans ce domaine.

Il s'agit donc, d'une part d'introduire ou de donner plus d'importance au problème lors de la formation initiale des enseignants et, de l'autre, d'accompagner les enseignants experts avec des actions spécifiques. Au cours de cette contribution, l'attention se porte sur les études internationales qui ont analysé des interventions de formation des compétences interculturelles des enseignants dans le but d'identifier les plus efficaces et les plus innovantes d'entre elles. La littérature de recherche fait apparaître plusieurs filières de développement de ces pratiques de formation des enseignants : la transition des modèles d'intervention, d'une sensibilisation générale à l'interculturalité (Benett) à la formation de compétences éducatives (Deadorff) et didactiques spécifiques, utiles dans des contextes multiculturels.

On observe encore : la transformation des stratégies de formation, qui passent d'une réflexion théorique sur la diversité culturelle à une mise en pratique dans des contextes multiculturels, à travers la réalisation de simulations, de jeux de rôle, de témoignages et d'échanges, plus proches de l'objet de l'analyse ; la valorisation de la réflexion critique qui accompagne les expériences ; l'émergence progressive d'une instance évaluatrice des interventions réalisées, destinée à en mesurer l'efficacité.



Deuxième Panel
LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES INTERCULTURELLES
DANS LE CHAMP DU MANAGEMENT



LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES INTERCULTURELLES : UN ENJEU INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Sandra FAGBOHOUN, *Docteur en Anthropologie*

Enseignant-Chercheur à l'ESDES et à la Chaire UNESCO, Université Catholique de Lyon.

Depuis plusieurs années, le concept de « compétence » est relativement fédérateur car il suscite l'intérêt du monde de l'éducation comme de celui de l'entreprise. En effet, dans un contexte pluriel et en permanente évolution, leurs exigences peuvent se rejoindre autour de la nécessité d'élaborer chez l'individu, un pouvoir-agir et un savoir-agir, réactifs et adaptatifs.

Nous commencerons par justifier l'intérêt de l'utilisation de la notion de « compétences interculturelles », pour décrire les processus de mobilisation de ressources hétérogènes. Nous verrons qu'en situation de diversité culturelle, ces derniers permettent d'apporter des solutions innovantes à des problèmes complexes et inédits, voire même de résoudre des conflits.

Nous analyserons ensuite les enjeux individuels du développement des compétences interculturelles, en commençant par en mesurer l'impact sur la compréhension de l'identité culturelle individuelle. Puis en décomposant les différentes dimensions de ces compétences, nous identifierons qu'elles ne sont pas qu'une question de compréhension ou de savoirs. Nous verrons que les compétences interculturelles sont aussi liées à une capacité de transformation des schèmes de pensée, à un engagement émotionnel ainsi qu'à la manifestation de comportements culturellement adéquats.

Enfin, notre étude des enjeux collectifs du développement des compétences interculturelles, présentera l'argument des obligations juridiques relatives à la lutte contre les discriminations, mais aussi le potentiel que ce développement représente : de l'accroissement de la compétitivité, à la créativité et à l'innovation. Nous finirons par montrer que la construction d'une culture d'entreprise peut favoriser le déploiement des compétences interculturelles.



LA PRATIQUE DE FORMATION ET D'EXPERTISE DU CIEDEL : DEJA UNE RENCONTRE DE CULTURES

Nicolas HEEREN

Intervenant du Centre international d'études pour le développement local (CIEDEL), Lyon

L'interculturel est une caractéristique marqueur du CIEDEL. D'une part à cause des origines majoritairement africaines de ses étudiants, d'autre part par les projets dans lesquels l'institut est investit. Chaque membre de l'équipe doit trouver une relation entre des cultures très différentes en permanence puisque les expertises et les formations amènent l'équipe dans des contextes très divers de l'Afrique à l'Asie et également avec des acteurs de culture professionnelle très différente (élus, techniciens administratifs, autorités traditionnelles, Ong,...). Ce qui fait que nous ne sommes pas seulement observateurs de la diversité culturelle de ce monde pour le penser, mais aussi acteur pour y agir.

Un exemple de ces pratiques, la formation au management interculturel de responsables d'équipe (Directeur de Programmes, Chef de Projet, etc.) de Handicap International (HI) réalisée régulièrement par le CIEDEL depuis plus de 2 ans, sera développé lors du Colloque.

L'évolution des pratiques des équipes sur le terrain

Une grande Ong comme HI travaille aujourd'hui dans une approche où la nationalité des expatriés n'est plus automatiquement française, ou même européenne. Un Chef de projet Bangladeshi est à la tête d'une équipe mixte au Kazakhstan, des Indiens sont en charge d'équipe en Afrique ou encore, un Responsable géographique d'origine Comorienne manage à Lyon des directeurs de programme européens, dans 5 pays ou plus, Etc. Manager ces diversités est aussi le rôle de ces responsables.

Le temps de l'expatrié du « Nord » est bientôt révolu peut-être même déjà derrière nous. Ce constat demande sans doute une évolution des paradigmes puisque ce qui était posé comme gestion d'une équipe d'une autre culture, devient « penser et gérer l'interculturel ».

La formation CIEDEL au management interculturel de responsables d'équipe de HI

L'intervention de Nicolas HEEREN, ancien directeur du CIEDEL et également ancien Directeur de Programmes, méthodes et techniques de HI, vise à décrire et analyser la démarche de formation du CIEDEL à HI. Les quatre temps de la méthode de formation d'adultes sont :

1) Une introduction sur les points fondamentaux de gestion d'une équipe pluriculturel avec les questions essentielles de l'importance donnée à une équipe ; A l'autre ; A l'enjeu de la diversité ; Le regard sur l'autre et sa pertinence éthique.

- 2) Un travail sur les représentations pour « se voir » et pour « voir l'autre » dans deux contextes : la pratique de management dans le pays d'origine du participant et sa représentation de cette pratique dans le pays où il ou elle travaille.
- 3) Les apports théoriques, en s'appuyant sur les travaux de Geert Hofstede (5 dimensions : distance de pouvoir, féminité / masculinité, temps court, temps long, collectiviste / individualiste, niveau d'incertitude), Andrew Hall (polychrone / monochrone) ou encore d'Iribarne pour relire les pratiques et d'y identifier des ensembles de tendance lourdes.
- 4) Enfin se pose la question du management à la lecture des cultures, quels points d'attention pour telle ou telle question de management (style, délégation, accompagnement, leadership, conflits, évaluation RH, etc.).



LE DEVELOPPEMENT DU PORTEFEUILLE DE COMPETENCES INTERCULTURELLES DES GESTIONNAIRES : CAS DE PME AU QUEBEC

Farid BEN HASSEL, *Professeur titulaire*

Directeur de recherche, Département des sciences de la gestion, Université du Québec à
Rimouski, Québec, Canada

Comme d'autres provinces canadiennes, le Québec est une société d'accueil accommodante, consensuelle. L'attitude de minoritaire, de petites sociétés "distinctes" enclavées dans des espaces économiques, à côté de grandes puissances, favorise probablement l'accommodement et le consensus parmi la population. Généralement, les « minoritaires » privilégient le dialogue, le compromis, le consensus. C'est notamment son caractère minoritaire qui explique à la fois l'ambivalence et le caractère qualifié d'accommodant de la société québécoise. Plusieurs auteurs soulignent la forte «*féminité*» des gestionnaires québécois qui signifie une tendance plus marquée envers l'égalité, la fluidité entre les sexes, l'harmonie, l'interdépendance, la qualité de vie et l'empressement et beaucoup moins marquée par des valeurs dites masculines telles l'assurance, l'indépendance et l'insensibilité. Les modèles de gestion québécois les plus près de leur culture sont des modèles plus participatifs où priment la coopération, le partenariat et l'accommodement. D'une façon générale, l'intégration en emploi est l'un des éléments que la politique d'immigration québécoise a introduit dans les entreprises. Les problématiques essentielles liées à l'interculturalisme, retenues dans le modèle, sont notamment l'acceptation des différences culturelles, la résolution des conflits interculturels, la recherche de l'équité envers l'ensemble des employés, le développement de synergies culturelles.

Bien des dirigeants et des gestionnaires des PME du Québec ont conscience de l'importance de développer des compétences interculturelles et des connaissances explicites en gestion de la diversité. La formation et le coaching, entre autres, sont des pratiques pertinentes pour sensibiliser les propriétaires-dirigeants et les acteurs clés qui contribuent à la gestion de la diversité en milieu de travail. Le fait que les entreprises améliorent leurs pratiques en gestion de la diversité (sur les plans du recrutement, de la sélection, de l'accueil, de l'intégration, etc.) renforce la conception de l'interculturalisme de la société québécoise.

Ce modèle suggère donc de travailler sur les changements des perceptions individuelles, pour ainsi réduire les stéréotypes négatifs et fortifier ceux qui sont positifs. La manière de mettre en place le modèle dans les entreprises, touche les niveaux organisationnel et individuel (parce qu'il est essentiel de valoriser la personne pour ses compétences). Cette communication présentera quelques pratiques à succès de PME québécoises en matière de développement des compétences interculturelles des gestionnaires et de gestion de la diversité interculturelle en emploi.



LA GESTION DE LA DIVERSITE EN ENTREPRISE : PRESENTATION D'UNE EXPERIENCE

Michel YOUNES, Professeur

Responsable du Centre d'études des cultures et des religions (CECR) de l'Université
Catholique de Lyon

Nous assistons actuellement à une croissance notable des revendications religieuses, qui interfèrent de plus en plus avec la vie professionnelle et impactent le monde du travail. De l'aménagement d'un lieu spécifique de prière à l'absentéisme pour des jours religieux non fériés, quel dirigeant d'entreprise n'a pas été confronté à ce type de demande ? Sans tomber dans les clichés ou la stigmatisation, la question de la religion en entreprise n'est plus une question taboue. Face à des situations complexes qui dépassent les cas isolés, le bon sens et le recours à la loi ne suffisent plus !

En prenant au sérieux ces questions à dimension culturelle et religieuse en entreprise, un groupe d'universitaires et d'acteurs d'entreprises s'est engagé pendant trois ans à réfléchir ensemble pour se doter de clés de compréhension, afin d'éclairer la manière d'agir. Son objectif visait à dépasser la peur de discriminer ou de favoriser le communautarisme. Dans un livre qui vient de paraître chez Chronique Sociale sous le titre : *L'entreprise au défi des religions. Regards croisés à partir du bassin méditerranéen*, il témoigne d'une capacité à prendre du recul pour mieux percevoir les enjeux d'une saine gestion de la diversité.

À partir d'expériences vécues, partagées et analysées lors des réunions ou des déplacements autour de la Méditerranée, le groupe a vécu une expérience interculturelle à deux niveaux : en interne de par la diversité qui le constitue, en externe grâce aux voyages effectués à Beyrouth en mars 2011, à Tunis en mai 2012 et à Istanbul en novembre 2012. Des séjours enrichissants dans des contextes de diversité et de changement propices à la réflexion et à la rencontre. Le témoignage de certains dirigeants rencontrés dans ces villes méditerranéennes a eu un impact sur la manière d'éclairer et d'aborder des situations managériales concrètes. Notre intervention retracera les points saillants de cette démarche, elle soulignera les conséquences sur l'entreprise et les enjeux sur les sociétés modernes, marquées par une diversité qui s'avère être constitutive de leur identité.



PRESENTATION DE L'ENTREPRISE ELECTRICFIL

Nelly CHEMARIN

Responsable du Développement Ressources Humaines - Groupe Electricfil, Lyon

Electricfil Automotive, Entreprise Familiale Lyonnaise de Taille Intermédiaire, est spécialisée dans la conception et la fabrication de capteurs électroniques pour les véhicules. L'entreprise connaît une croissance importante de son activité selon un rythme qui s'accélère notoirement sur base d'une internationalisation de notre activité : nous suivons nos clients – les constructeurs et équipementiers mondiaux – dans la localisation de leurs activités dans le monde.

ELECTRICFIL et l'International

EFI Automotive a fêté ses 75 ans en 2012, à partir d'une activité industrielle basée à Beynost près de Lyon et à Joinville en Haute-Marne. Toujours par autofinancement, toujours en nom propre, l'entreprise a su détecter les opportunités d'implantation en Chine (Wuhan), en Turquie (Istanbul) et aux Etats-Unis (Elkmont, Alabama), il y a une dizaine d'année, en prenant des risques entrepreneuriaux considérables.

Ces risques s'avèrent aujourd'hui payants, puisque un équilibre inédit pour l'entreprise s'installe désormais : tandis que le marché Européen est en stagnation, les activités dans les zones hors Europe permettent, via les filiales de l'entreprise, de générer un équilibre financier à l'échelle du Groupe.

A l'aune des 70 ans d'Electricfil Automotive, ces dernières années faites d'internationalisation à marche très rapide ne sont pas anodines : elles représentent un challenge d'adaptation à l'interculturalité, dans un contexte de complexité accrue.

Nos ambitions

Nous devons répondre aux attentes de nos clients à travers le monde, ce qui implique de quasiment doubler notre taille de chiffre d'affaires en l'espace de 6 ans, et de la sorte assurer la pérennité de l'entreprise, le tout dans la continuité des valeurs humaines sur lesquelles notre essor a été construit.

Concrètement, qu'est-ce que cela implique ?

Il nous faut évoluer vers une dimension de groupe mondial implanté sur les 5 continents. Ce qui a fait la réussite d'EFI Automotive – ses valeurs, l'engagement de ses collaborateurs, un niveau important d'expertise technique, notre sens de la réponse aux défis technologique de nos clients – doit évoluer pour répondre aux exigences d'un ensemble plus complexe, plus important en taille, et plus changeant. L'enjeu principal est de changer sans nous renier, et de

transmettre en tant que vecteur de motivation les valeurs clef de l'entreprise dans des contextes culturels très différents.

Les petits tracas du quotidien

Notre réussite implique une mobilisation de chaque instant, sur des aspects très concrets, afin de :

- Se comprendre en temps réel malgré les décalages horaires.
- Assurer une vigilance permanente sur la barrière de la langue,
- Vérifier que l'on a la même vision des sujets,
- Mettre en place davantage de repères, de standards, sans brider l'esprit d'entreprise et la créativité,
- Animer les interdépendances en évitant les crispations (identitaires, économiques, de pouvoir...)
- Gérer les évolutions très rapides des équilibres économiques par zone, entités en maintenant une vision sereine du futur pour chacun de nos collaborateurs.

Quelques exemples de réalisations

- Montée en autonomie des filiales, sur la base d'équipes majoritairement locales,
- Développements technologiques uniques,
- Restauration rapide de la rentabilité après crise de 2009, sans heurts sociaux.



PROGRAMME DU COLLOQUE

Ouverture du colloque : 9h-9h30

Suzy HALIMI, Vice Présidente de la Commission nationale française pour l'UNESCO
Pierre GIRE, Directeur de la Recherche de l'Université catholique de Lyon- UCLY
Pascale BOUCAUD, Responsable de la Chaire UNESCO « *Mémoire, Cultures et Interculturalité* »
Christian BERARD, Directeur de l'ESDES Université catholique de Lyon - UCLY

Premier Panel

Le développement des compétences interculturelles dans le champ de l'éducation

Présidence : Roger K. KOUDE, Maître de conférences à l'Université catholique de Lyon - UCLY, Chaire UNESCO « *Mémoire, Cultures et Interculturalité* »

9h30-9h50

Pierre GIRE, Directeur de la recherche à l'Université catholique de Lyon - UCLY
Les enjeux du vivre-ensemble

9h50-10h10

Charles DELORME, Directeur du CEPEC et DU CEPEC International
Pertinence du concept de compétences interculturelles au regard des pratiques en France et en Afrique de l'Ouest

10h10 - 10h30

Olivier FERRANDO, Docteur en Sciences Politiques, Directeur de l'Ifeac (Institut Français d'Etudes sur l'Asie-Centrale), Bichkek, Kirghizstan
La Gestion de la diversité ethnolinguistique dans le système éducatif des républiques d'Asie Centrale

Pause : 10h30-10h50

10h50-11h20

Cristina COGGI, Professeur à l'Université de Turin, Italie
La mise en œuvre de pratiques innovantes dans des contextes multiculturels

11h20-11h50

Laura YEREKESHEVA, Chef du Département des Etudes d'Asie Centrale et du Sud, Titulaire de la Chaire UNESCO « *Science et Spiritualité* » de l'Institut d'Etudes orientales d'Almaty-Kazakhstan
Promotion de la tolérance interculturelle dans les écoles au Kazakhstan

Débats : 11h50-12h15

Deuxième Panel

Le développement des compétences interculturelles dans le champ du management

Présidence : Sandra FAGBOHOUN, Maître de conférences à l'Université catholique de Lyon – UCLY

14h15-14h35

Sandra FAGBOHOUN, Maître de conférences à l'Université Catholique de Lyon – UCLY

Le développement des compétences interculturelles : un enjeu individuel et collectif

14h35-14h55

Nicolas HEEREN, Intervenant du Centre international d'études pour le développement local (CIEDEL), Lyon

La Gestion interculturelle dans le cadre du développement local

14h55-15h25

Farid BEN HASSEL, Professeur titulaire, Directeur de recherche, Département des sciences de la gestion, Université du Québec à Rimouski, Québec, Canada

Le développement du portefeuille de compétences interculturelles des dirigeants et des gestionnaires ; success stories de Pme et Ong québécoises au Québec

15h25-15h45

Michel YOUNES, Professeur, Responsable du Centre d'études des cultures et des religions (CECR) de l'Université Catholique de Lyon – UCLY

La gestion de la diversité en entreprise : présentation d'une expérience

Pause : 15h45-16h00

16h00-16h25

Sami DOGGAZ, Chef d'entreprise à Tunis (Tunisie)

Gestion de la diversité culturelle et religieuse en entreprise

16h25-17h00

Franck FERNEZ, DRH – Groupe Electricfil, Lyon

Nelly CHEMARIN, Responsable du développement RH - Groupe Electricfil, Lyon

Elis ENGIN, Responsable des Ressources Humaines de la filiale Unifil, Dudullu, Turquie

Expérience du Groupe en matière de management interculturel

Débats : 17h00-17h20

17h20-17h30 : **Clôture du Colloque**

Marc OLLIVIER, Doyen de la Faculté de Droit, Sciences économiques et sociales, Université Catholique de Lyon – UCLY



LISTE DES INTERVENANTS

- Farid BEN HASSEL, Professeur titulaire, Directeur de recherche, Département des sciences de la gestion, Université du Québec à Rimouski, Québec, Canada
- Christian BERARD, Directeur de l'ESDES - Université catholique de Lyon - UCLY
- Pascale BOUCAUD, Responsable de la Chaire UNESCO « *Mémoire, Cultures et Interculturalité* » -
- Nelly CHEMARIN, Responsable du développement RH - Groupe Electricfil, Lyon
- Cristina COGGI, Professeur à l'Université de Turin, Italie
- Charles DELORME, Directeur du CEPEC et du CEPEC International
- Sami DOGGAZ, Chef d'entreprise à Tunis (Tunisie)
- Elis ENGIN, Responsable des Ressources Humaines de la filiale Unifil, Dudullu, Turquie
- Sandra FAGBOHOUN, Maître de conférences à l'Université Catholique de Lyon Lyon - UCLY
- Franck FERNEZ, DRH - Groupe ELECTRICFIL, Lyon
- Olivier FERRANDO, Docteur en Sciences Politiques, Directeur de l'IfEAC (Institut Français d'Etudes sur l'Asie-Centrale), Bichkek, Kirghizstan
- Pierre GIRE, Directeur de la Recherche de l'Université catholique de Lyon - UCLY
- Suzy HALIMI, Vice Présidente de la Commission nationale française pour l'UNESCO
- Nicolas HEEREN Intervenant du Centre international d'études pour le développement local (CIEDEL), Lyon
- Roger Koussetogue KOUDE, Maître de conférences à l'Université catholique de Lyon - UCLY, Chaire UNESCO « *Mémoire, Cultures et Interculturalité* »
- Marc OLLIVIER, Doyen de la Faculté de Droit, Sciences économiques et sociales, Université Catholique de Lyon

- Laura YEREKESHEVA, Chef du Département des Etudes d'Asie Centrale et du Sud, Titulaire de la Chaire Unesco « *Science et Spiritualité* » de l'Institut d'Etudes orientales d'Almaty- Kazakhstan
- Michel YOUNES, Professeur, Responsable du Centre d'études des cultures et des religions (CECR) de l'Université Catholique de Lyon

