

Les ateliers SIETAR France 2007

Samedi 13 janvier 2007

« L'IDENTITE CULTURELLE EN EVOLUTION » par Tan NGUYEN le Samedi 13 JANVIER 2007 à PARIS

L'identité culturelle en évolution : De la résilience à la créativité

Tan NGUYEN, né au Vietnam, a fait ses études dans son pays, puis en France et aux Etats-Unis. Il est Master en philosophie, diplômé de Sciences Po et de Harvard Business School. Il exerce à Paris en tant que psychothérapeute, formateur en psychosynthèse et en développement personnel depuis 35 ans. Il a été vice-président de la Fédération Française de Psychothérapie (FF2P). Il est l'auteur de l'ouvrage collectif « Pourquoi la psychothérapie? » (Dunod).

Il se rend régulièrement au Vietnam, où il est Chargé de cours à l'Université des Sciences Sociales et Humaines de Hanoi. Il organise des colloques internationaux et formations à la psychothérapie dans son pays d'origine.

Chacun de nous porte en soi sa culture d'origine, avec laquelle il a un attachement viscéral profond. En effet, la culture ne se limite pas aux activités dites culturelles, elle est imbriquée dans l'être même de chacun à travers les identifications archaïques avec les premières impressions de l'enfance. D'où cette première réaction souvent défensive sous forme de rejet ou d'idéalisation, devant l'étrange étranger. Ainsi, la mondialisation peut être vécue comme un phénomène angoissant de perte d'identité, de pouvoir économique dominant ou d'acculturation (emprise d'une culture sur une autre).

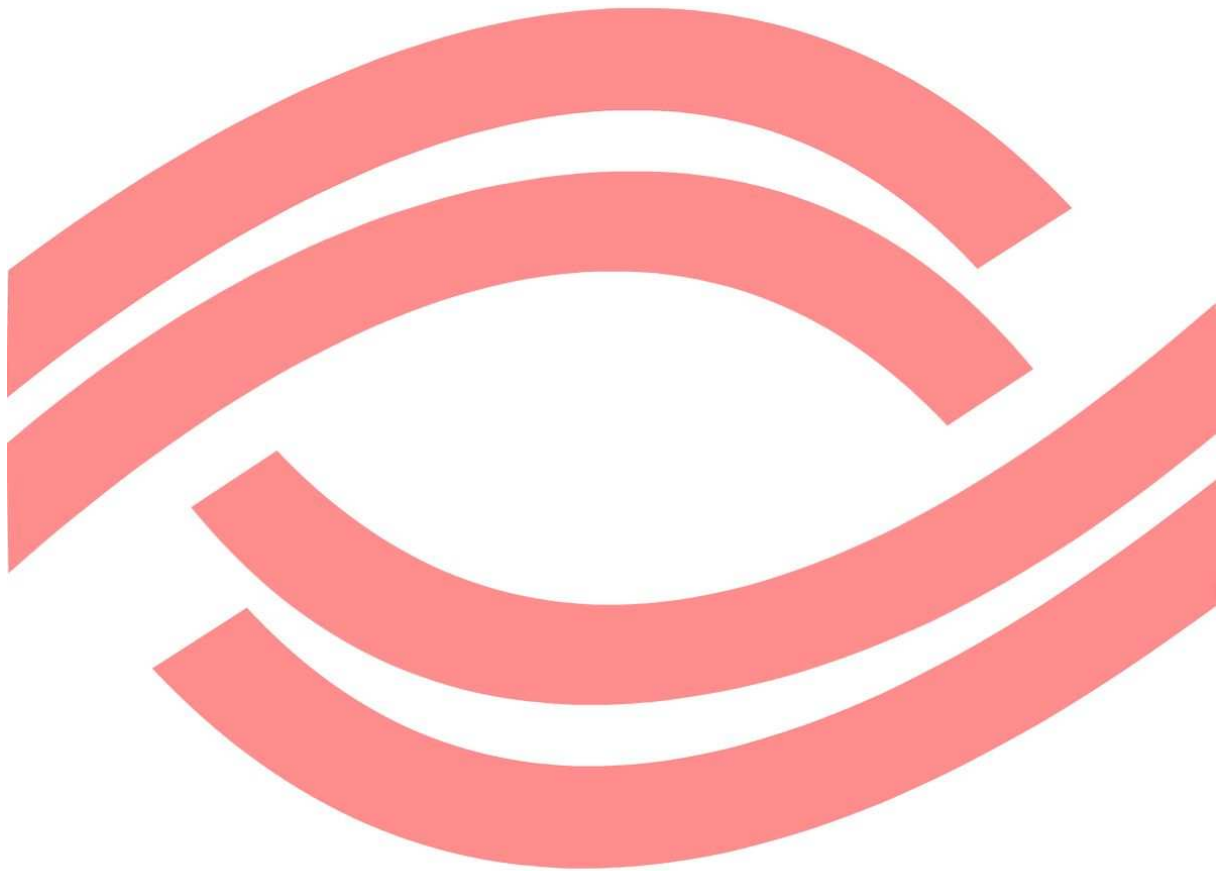
La rencontre interculturelle remet en cause les mécanismes acquis de la résilience, c'est-à-dire les mécanismes de survie et d'adaptation aux conditions extérieures. Elle peut aussi être l'occasion d'une interaction créative et de l'émergence d'une nouvelle identité plus ouverte, tout en restant en accord avec ses racines profondes.

Au cours de cette journée, nous allons questionner ce processus d'ouverture et de transformation de l'identité culturelle, à la fois au niveau global d'une culture toute entière, au niveau individuel et au niveau d'un groupement :

-Au niveau d'une culture: comment évolue une culture ? Comment expliquer le phénomène des pays émergents ? Quel ressort vital fait qu'une culture « décolle » de la dépression endémique, de la survie élémentaire, et évolue vers le renouveau et la création ? La culture ne peut-elle être comprise comme un vouloir-vivre ensemble qui dépasse, en les incluant, les dimensions économique, politique et sociale, et intègre l'héritage des valeurs liées à l'habitat sur une terre donnée avec une histoire ? Des exemples seront pris du modèle vietnamien. Longtemps, le Vietnam fut une terre meurtrie, celle du peuple du malheur. Aujourd'hui, c'est un pays qui a le même taux de croissance que la Chine.

-Au niveau personnel : comment reconnaître les racines de son identité pour mieux interagir, de manière créative, avec un Autre, porteur de valeurs différentes ?

-Au niveau d'une organisation professionnelle en tant qu'entité culturelle : comment contribuer à améliorer le fonctionnement d'un système vivant ? La question est d'autant plus aigüe dans le cas des entreprises multiculturelles ou opérant en terre étrangère. Des exercices interactifs seront proposés pour repérer son identité culturelle et l'assumer d'une manière évolutive dans des situations où l'inter - culturalité est en jeu. Ils sont centrés sur l'empathie et la créativité en tant que modes de communication.



24, 25 et 26 janvier 2007

Accueil des mineurs étrangers isolés

Formation: Médiation et approches interculturelles

Contexte:

Au travers du travail réalisé depuis plusieurs années au Centre d'Accueil des Mineurs Etrangers Isolés de Kremlin Bicêtre, EMDH a développé une véritable compétence en matière de « Médiation interculturelle ». Elle souhaite renforcer et valoriser cette compétence autant pour améliorer encore ses pratiques que pour promouvoir ce savoir-faire auprès d'autres institutions. La présente formation, premier projet de collaboration et d'échange entre EMDH et SIETAR, s'inscrit dans cette démarche.

Objectifs :

- Comprendre et partager les théories et pratiques interculturelles
- Perfectionner les pratiques pédagogiques face à des contextes multiculturels
- Formaliser et définir les caractéristiques du rôle de médiateur interculturel

Il s'agit de:

- développer les savoirs, savoir-faire et attitudes nécessaires pour jouer efficacement le rôle de médiateur interculturel auprès des mineurs accueillis, tout en créant un socle commun de connaissances de l'équipe,
- valoriser le rôle, afin de réaliser cette prestation à la demande d'autres institutions.

Démarche pédagogique:

- Co-animation
- Apports méthodologiques et conceptuels
- La démarche sera résolument **interdisciplinaire** et dans une perspective critique notamment par rapport à l'orientation culturaliste.
- Utilisation de différents moyens pédagogiques : études de cas, simulations, jeux, grilles d'analyses, films, exercices d'auto diagnostics...
- Travail en binôme et en groupe : team building
- Analyse des contextes de manière synthétique
- Différentes grilles d'analyse
- Scénario global et original

Public : Mixte Médiateurs et Educateurs. Un groupe de 14 personnes

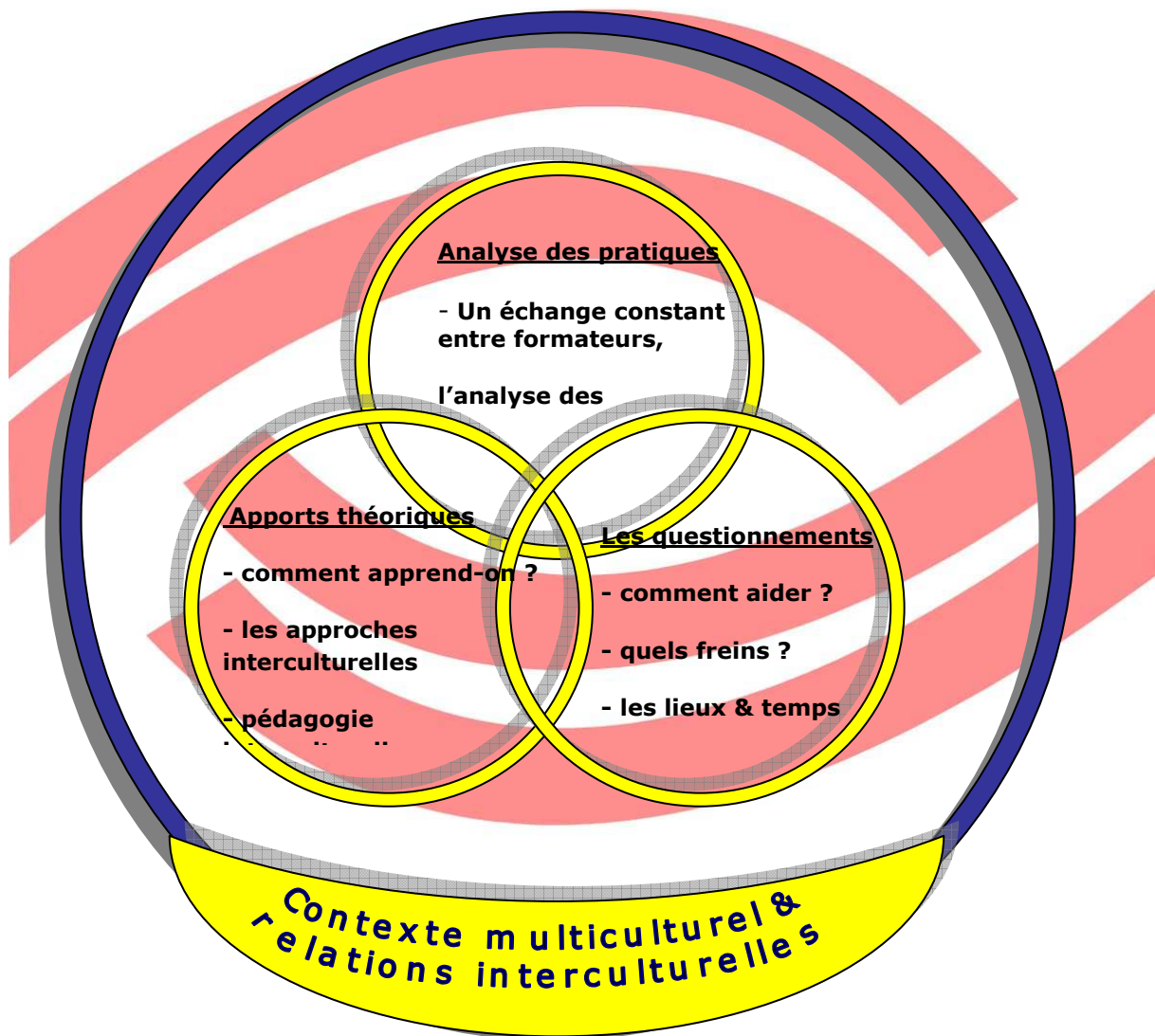
Durée : 3 jours

Lieu: Centre du Kremlin-Bicêtre

Dates: Janvier 2007

Intervenants: Une équipe de spécialistes de Sietar France

Un aller-retour entre analyse des pratiques, apports théoriques et expériences du terrain afin de bâtir des stratégies de médiation et de pédagogie pertinentes et expérimentales:



Samedi 24 février 2007

Margalit Cohen Emerique

La menace identitaire ou self-shock

Rencontre entre soi et l'autre différent culturellement en situation professionnelle

L'étude du choc culturel chez les acteurs du social et de l'éducatif intervenants auprès de migrants et de leurs enfants (assistants sociaux, éducateurs, enseignants, formateurs, etc.) met en évidence une déstabilisation de l'identité personnelle et professionnelle. Ces processus de déstabilisation sont source de perte de repères, d'atteinte à l'estime de soi et d'inhibition de l'action suscitant chez les professionnels des stratégies défensives afin de restaurer très rapidement l'atteinte à l'image de soi. Une stratégie des plus fréquentes est la réaffirmation des identités menacées, en particulier de son expertise professionnelle. Compte tenu de ces processus, " la négociation des identités" - démarche d'ajustement qui permet de sauvegarder sa propre identité tout en reconnaissant celle de l'autre - ne peut pas se faire alors qu'elle constitue une condition à un véritable dialogue, essentiel à ces pratiques professionnelles.

Toutefois, les professionnels ont montré qu'ils avaient des ressources pour surmonter la menace.

Objectifs de la journée et méthodes:

- **Se repérer par rapport au concept d'identité dans une approche psychosociale.**
- **Apprendre à cerner les processus de menace et les réactions défensives chez soi en situation d'intervention et chez les stagiaires qui sont en formation à l'interculturel.**
- **Se sensibiliser à faire émerger ou développer des ressources pour faire passer du sentiment de menace identitaire au maintien de la relation et du dialogue dans la reconnaissance de l'altérité.**
- **Exposé théorique et travail sur des situations de menace identitaire**

Margalit Cohen-Emerique, Docteur en Psychologie, est Formateur (dans de multiples organismes sociaux en France, en Europe & au Québec) & chercheur indépendant, auteur de nombreux articles* dont certains traduits en Italien et en Espagnol et codirecteur d'un livre avec C. Camilleri, l'Harmattan, 1989, "*Chocs de cultures, concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*". Elle travaille actuellement à regrouper l'ensemble de ses publications en deux ouvrages.

Ses champs de recherches sont : les obstacles à la relation et communication interculturelle, l'approche pour les surmonter, la menace identitaire, la médiation interculturelle dans

l'intervention auprès des migrants, la construction identitaire en situation d'acculturation, la construction d'outils et de protocoles de formation.

* Par ex.:

- Cohen-Emerique M. et Hohl J. Menace à l'identité chez les professionnels en situation interculturelle, in : Sabatier C, Malewska -Peyre H, "Identité altérité et acculturation" L'Harmattan, Paris, 2002, Pp 199-228.

- Cohen-Emerique M. et Hohl J., Les ressources mobilisées par les professionnels en situations interculturelles. Education Permanente, N° 150, 2002, Pp 161-194.

- Cohen-Emerique M. et Hohl J., Les réactions défensives à la menace identitaire chez les professionnels en situations interculturelles : Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale , 2004 , n° .61, Pp 21-34.

- Cohen-Emerique, M. & Fayman, S., (2005), Médiateurs Interculturels, passerelles d'identité. Connexions, n°83, Pp. 169-190.

Samedi 24 mars 2007

Andrés Malavé

Global Ethics and Business Management

Social Responsibility and Sustainable development are the buzz words of today, everyone seems to have ideas or expectations on how we can improve the business climate for all stake holders. In a business context where suppliers, customers and investors span continents is it feasible to promote one model of Business Ethics which will satisfy all?

This conference/workshop will address the following topics: Social Responsibility and Sustainable development are the buzz words of today, everyone seems to have ideas or expectations on how we can improve the business climate for all stake holders. In a business context where suppliers, customers and investors span continents is it feasible to promote one model of Business Ethics which will satisfy all? This conference/workshop will address the following topics:

1) Definition of concepts

Ethics, Social Responsibility, Sustainable Development

2) Questions on application of concepts in today's business climate

Are business ethics just another trend for marketing purposes Can/Should companies commit resources to activities which do not offer a guarantee of return on investment? Can/should similar ethical practices be applied on a global scale?

3) Study of current applications of concepts

Three dimensions People, Planet, Profit

4) Criteria

Positive screening, Negative screening, Investment funds

5) Different Approaches to Global Ethics and Business Management

North American, European, Asian, African, Latin American

6) Do we need Standards or Reporting guidelines?

Voluntary or Obligatory

7) Case studies to encourage discussion and utilization of the concepts within a real context.

The purpose of the seminar is to provide participants with a brief background on business ethics, examples of practical applications, reflection and discussion through case studies, in order to develop a more integrated (local+global="glocal") approach to the ideal of Fair trade.

Andrés Malavé-González is tricultural, born in New York to Puerto Rican parents, and raised in California. His professional career began in Real Estate, where he learned first hand the importance of culture in business when participating in the transfer of a successful business model in California to Miami and Puerto Rico. He began to discover the world of training and performance as a competitive gymnastics coach in California. Then he moved to Puerto Rico to work with the Jesuit community and utilize his coaching experience to improve the performance of adults to express themselves with confidence in a foreign culture. He lived and worked in Nagoya, Japan for two years. Since 1995 he has been based in France and works regularly in England and Spain, with business managers and international students.

In 2003 he completed an Executive MBA with a European consortium of business schools - Euro*MBA. His Thesis focused on Global Ethics: Is it possible to think of one ethics model for doing business?

Samedi 12 mai 2007

Grant Douglas, Laurence Sicot, Jackie Spencer & Nancy Bragard

**Atelier de présentation d'outils et de leur usage en contexte interculturel:
DMIS et IDI, CSI et MBTI**

Cet atelier a pour objectif de présenter des outils utilisés en contexte interculturel :

- ✕ MBTI (Myers-Briggs type indicator)
- ✕ DMIS (Developmental Model of Intercultural Sensitivity) de M. Bennett,
- ✕ IDI (Intercultural Development Inventory) de M. Bennett et M. Hammer,

1 - De l'interculturel à l'interpersonnel, tirer le potentiel d'une équipe multiculturelle avec le MBTI (Nancy Bragard)

Le MBTI réduit l'objectif (the lens) d'analyse. Ce n'est plus la culture que nous voulons identifier, ni la capacité de l'individu à en prendre conscience, mais l'individu en tant que tel, et son mode de fonctionnement inné. Cet outil permet de mieux comprendre le "mode défaut" de la personne, quelque soit sa nationalité, son métier, son employeur. Le but est une meilleure conscience de soi-même pour mieux se gérer en relation à l'autre.

Dans un contexte interculturel, le MBTI permet d'identifier les points de convergences entre les personnes de cultures différentes. C'est un outil donc très bénéfique dans la cohésion d'équipe, l'intégration d'une fusion ou acquisition, etc.

Cet atelier a pour objectif de vous familiariser avec l'outil et d'en explorer l'utilisation.

Le MBTI permet aux intéressés de mieux se comprendre (et en équipe de mieux comprendre l'autre) en se fondant sur huit préférences de personnalité que nous utilisons tous à un moment ou à un autre. Ces huit préférences sont organisées en quatre paires opposées.

2 - Sensibilité et compétence interculturelles, DMIS et IDI (Jackie Spencer et Grant Douglas)

Les outils utilisés en contexte interculturel cherchent à mesurer la capacité de s'ajuster à un autre modèle, de sortir de son cadre de référence, en reconnaître la relativité, tenter de s'aventurer dans le cadre de l'autre, et, en équipe multiculturelle, tirer le potentiel et le meilleur de l'équipe par sa diversité.

L'Inventaire de Développement Interculturel (IDI), développé par les Dr Mitchell Hammer et Milton Bennett, est un instrument qui permet de mesurer la sensibilité interculturelle, telle que la conceptualise Bennett dans son Modèle de Développement de la Sensibilité Interculturelle (DMIS : « Developmental Model of Intercultural Sensitivity »).

Grâce au cadre que représente le DMIS, il est possible d'expliquer la manière dont une personne réagit aux différences culturelles. Le modèle suppose tout d'abord que plus son expérience face à ces différences est complexe, plus cette personne a le potentiel pour agir face à d'autres cultures. Le Dr Bennett a identifié un certain nombre de structures cognitives fondamentales (ou « visions du monde ») dont le rôle est

d'orienter vers la différence culturelle. Les visions du monde peuvent être ethnocentriques, beaucoup plus ethnorelatives ou à mi-chemin entre les deux. Selon la théorie DMIS, des visions du monde plus ethnorelatives sont davantage aptes à générer des attitudes, des connaissances et un comportement, et ainsi à former une compétence interculturelle.

Le IDI mesure la tendance fondamentale d'une personne ou d'un groupe à la différence culturelle et donc la capacité de cette personne ou de ce groupe à développer une compétence interculturelle. Le IDI étant un test basé sur la théorie, il remplit tous les critères scientifiques indispensables à un instrument valide et fiable.

Dans l'atelier nous présenterons de façon très concrète, à l'aide d'une activité, le DMIS et ensuite nous expliquerons l'IDI et ses utilisations différentes.

Les Intervenants

Nancy Bragard : "D'où es-tu, Nancy?" Cette question l'interpelle. Née, grandie et formée aux Etats-Unis, elle vit en France depuis plus de 20 ans et la considère comme sa terre d'accueil. L'interculturel est donc sa vocation. Convaincue que le développement professionnel et personnel ne peuvent être dissociés, elle aborde de manière systémique son accompagnement des managers et des équipes, afin de faciliter l'adaptation et l'application de leurs compétences dans un contexte nouveau. Certifiée MBTI et formée au coaching en "Voice Dialogue", ses modules portent sur la cohésion d'équipes multiculturelles, la préparation de cadres à l'environnement international, accompagnement du changement suite aux fusions et acquisitions et la gestion "à distance" de projets.

Jackie Spencer, d'origine britannique, vit et travaille en France depuis plusieurs années. Elle s'est formée à la communication interculturelle par le biais de l'Institut de Communication Interculturelle, Portland, Oregon, et travaille dans ce domaine depuis 10 ans. Elle est actuellement formatrice à l'Institut de Formation Pédagogique où elle assure des formations pour les enseignants, les directeurs d'écoles et les formateurs. Elle travaille aussi à l'université et intervient en entreprise.

Grant Douglas est responsable des relations internationales à HEI (Hautes Etudes d'Ingénieur) à Lille. De nationalité britannique il vit en France depuis plus de 20 ans. Diplômé d'une licence de l'université de Leeds et d'un DEA de l'université de Lille 3, il a également obtenu le Certificate in Intercultural Studies de l'université de British Columbia au Canada. Depuis 10 ans Grant travaille à la conception, l'organisation et la mise en place de programmes d'études avec une dimension internationale et interculturelle.

Samedi 9 juin 2007
Intervenant à confirmer
Le monde arabo-musulman et la France

1^{er} juillet 2007
En collaboration avec SIETAR Arabia
Formation certifiante au Cultural Detective
Animée par Ariane Curdy, Abdullamied Aromieth

Snapshot Juillet 2007

SIETAR France vous convie à la Conférence de Josephine Chakrabarti

Membre Fondateur de SIETAR India

“A Snapshot of Indian Culture through Indian Advertising”

à Paris, le 10 Juillet 2007 de 19h à 21h

un cocktail suivra la conférence

The understanding of another Culture from a distance is simultaneously amazing and perplexing. Its appreciation is greatly enriched when the culture is viewed through a variety of formats that have traditionally documented culture pictorially, as stories, as rituals and traditions. They graphically reveal the underpinning values that are held sacred by a people.

Cinema, fiction, mythology, religion, art and advertising can work as windows through which to view culture as these are rooted in the wide spectrum of the cultural sweep. Behaving as cultural mediums they carry the seeds of the past to contrast with and understand the present, and project the evolving future culture of a society.

This talk will use Indian Advertising as a kaleidoscope through which to demonstrate Indian Culture. **Why advertising?** Marketers have always sought the acceptance of their products and services by their target markets, by presenting their offering in the consumer's cultural context. In the process, the advertising of a country becomes one of the many snap shots of its evolving culture.

The gradual shifts in cultural values are reflected in the changing needs and wants across social strata, which results in different products being purchased. Consequently advertising which addresses these changing wants reveals the nuances of an evolving culture in its

plurality. This is of particular significance in studying the culture of a young country like India given the youth's proclivity for change.

To conclude, this talk will attempt to provide an insight into the current cultural reality of India. Indian Advertising will be used to visually demonstrate the rich cultural complexity of a country that is simultaneously tradition bound and adapting to globalization, boasts of the globe's richest and the poorest, has an army of talent and illiterates, and the values of the past jostle and combine with western concepts of democracy and modernity.

Mercredi 26 septembre 2007

SIETAR France vous convie à la Conférence de

« Les aventures des entreprises sur la route de l'Inde »

- conférence en français –

Richard COOPER et de Kathleen DAMERON

un cocktail suivra la conférence

Quels sont les pièges à éviter ? Quelles sont les opportunités à saisir ?

Pourquoi l'Inde est aujourd'hui si exceptionnelle ?

La mode est au business en Inde. La presse d'affaires nous dit qu'« il faut y être », et ne cesse de vanter les mérites de la Chine et de l'Inde ; elle prédit l'avènement de l'Inde en 2020, date à laquelle elle aura dépassé la Chine et s'imposera comme la première puissance économique mondiale. De l'outsourcing à bas prix à l'émergence d'une concurrence féroce et redoutée, l'Inde a parcouru du chemin sur la voie du business mondial, sans que nous nous en rendions compte. Et avec un PIB de 800 milliards de dollars et 1,2 milliards de consommateurs, le marché indien a de quoi attirer les entreprises du monde entier.

Cette conférence propose de vous montrer de près ce que vivent actuellement les entreprises indiennes ainsi que les multinationales qui cherchent à se développer en Inde.

A travers des images, des textes et des cas vécus nous vous aideront aussi à décoder ce que vivent les entreprises qui viennent sous-traiter, vendre, acheter et s'installer en Inde.

Samedi 15 décembre 2007

Vincent MERK

« Réconciliation des dilemmes »

CSR in M&A: new trends and an innovative approach to reconciling profits with ethics

As globalisation develops more and more nowadays, many companies involved in mergers and acquisitions (M&A) or other types of alliances and cooperation need to reconcile various business dilemmas they are confronted with in shaping common corporate cultures. One of them is about how to create corporate social responsibility (CSR) i.e. finding the right balance between conflicting interests such as profits (the raison d'être of a company) and ethical issues (child labour, environmental matters, sustainable development, etc.). The ability to reconcile both extremes will eventually determine the level of social responsibility the company will implement. As a result, HR departments involved in M&A often need to find new definitions and applications for their global policies involving (new) values, codes of conducts and (best) practices. In this respect, success or failure to create and manage a high

level of CSR will play an increasing role in determining the overall image of the company on the global scene. This image develops into a strong PR message that shareholders, suppliers, clients and customers are increasingly sensitive to assess.

After proposing some definitions and reviewing current trends in CSR policies and developments and their implications on organisational cultures, we will work on a real life case featuring such a dilemma. This will include trying to reconcile it by using the dilemma reconciliation theory as proposed by Trompenaars and Hampden-Turner. We will then evaluate the degree of CSR this new situation has created and propose recommendations.

This workshop will be interactive and will also serve as a forum for an exchange of ideas and practices on CSR and comparable issues.

Presenter's profile:

Vincent Merk is a senior lecturer in intercultural communication and negotiation at Eindhoven University of Technology and associate staff at Lille School of Management (Groupe ESC Lille) and Université de Lille 3 (Master ANI). He also works as an independent trainer & consultant in intercultural management and professional mobility. He has written on these topics and presented at various SIETAR and other conferences. He has also worked on the dilemma reconciliation theory applied to various business situations with Fons Trompenaars and his staff, including corporate cultures and M&A.