

Manager une équipe multiculturelle

DURÉE : 2 jours

%dh en présentiel | %dh distance

PRIX : 1290.00 € HT (1548.00 € TTC)



PARTICIPANTS

Managers, chefs de projet et responsables d'équipes internationales, multiculturelles ou distribuées sur plusieurs pays.

Managers accueillant des collaborateurs de cultures différentes au sein d'une équipe locale ; collaborateurs RH en environnement international.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.



OBJECTIFS

- ▶ Décoder les référentiels culturels : la double grille Persométrie-Sociométrie, les axes de lecture, les angles morts de son propre référentiel.
- ▶ Individualiser son management : le croisement du profil individuel et des codes culturels, la communication différentielle.
- ▶ Fédérer une équipe plurielle : les règles du jeu communes, les rituels partagés, la cohésion à distance.
- ▶ Prévenir les frictions culturelles : les signaux faibles, les sujets sensibles, les techniques de médiation.

PROGRAMME

Décoder les cultures sans les caricaturer

- Maîtriser la grille de la Sociométrie : le rapport au temps, à la hiérarchie, à la parole, à l'implicite, au collectif et à la règle.
- Distinguer la personnalité du référentiel collectif : les deux niveaux de lecture, les contresens classiques, le piège du collaborateur « représentant de sa culture ».
- Identifier son propre référentiel : les réflexes culturels invisibles, les angles morts, les jugements automatiques.
- Se prémunir des stéréotypes : les hypothèses de lecture vérifiées sur le terrain contre les « modes d'emploi » par nationalité.

Adapter son management à chaque collaborateur

- Pratiquer la communication différentielle interculturelle : le feedback direct ou indirect, la reconnaissance publique ou privée, la formulation explicite ou contextuelle.
- Doser la délégation et le reporting : le degré d'autonomie, la formalisation du contrôle, les attentes culturelles envers la hiérarchie.
- Actionner les bons leviers de motivation : le statut, l'appartenance, l'accomplissement, la sécurité, la reconnaissance.
- Conduire les entretiens sensibles : le recadrage sans perte de face, la félicitation sans embarras, les codes de l'entretien individuel.

Fédérer une équipe plurielle

- Établir des règles du jeu communes et explicites : la langue de travail, les règles de réunion, les circuits de décision, la gestion des fuseaux horaires et de l'asynchrone.
- Construire une identité d'équipe : les rituels fédérateurs, les événements partagés, la culture commune au-delà des cultures d'origine.
- Transformer la diversité en avantage compétitif : la créativité des regards croisés, la robustesse des décisions, l'ouverture de nouveaux marchés.
- Réussir l'intégration d'un collaborateur d'une autre culture : le parcours d'accueil, le parrainage, le décodage réciproque des usages de l'équipe.

Prévenir et traiter les frictions culturelles

- Détecter les malentendus en germe : les silences, les retraits, les susceptibilités, les coalitions naissantes.
- Arbitrer un conflit à composante culturelle : les conflits de personnes, de méthodes ou de référentiels ; la stratégie de médiation adaptée à chacun.
- Naviguer dans les sujets sensibles : l'humour, la religion, le genre, la politique, la distance physique.
- Tenir le cap dans les turbulences : la cohésion en période de crise, les décisions difficiles, les réorganisations et les départs.

Un test de positionnement
sera envoyé aux participants
en amont de la formation.

Tour de table pour
recueillir les attentes
des participants.

Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices
pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis :
Réalisée en fin de formation
par un questionnaire.

Sanction de la formation :
Attestation de fin de formation



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : MEM

CLIQUEZ ICI

