FICHE PROGRAMME

Travailler avec d'autres cultures : développer son intelligence culturelle

Module adaptatif | ~20 min

Un silence lu comme un désengagement ; une invitation au débat reçue comme un piège : bien des conflits sont des chocs de codes culturels invisibles. Ce module apprend à lire ces codes, échelles d'Erin Meyer à l'appui, sans réduire un collègue à son pays — le repère éclaire, le préjugé enferme. Et il équipe le collectif : codes explicites, binôme culturel pour les nouveaux venus. L'enjeu est chiffré : 36 % de chances en plus de surperformer, selon McKinsey.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer les différences culturelles visibles, faciles à organiser, des codes invisibles qui créent les vrais malentendus.

02 Lire les écarts de codes — hiérarchie, feedback, temps, communication — à l'aide des échelles d'Erin Meyer.

03 Remplacer la supposition par la curiosité : questionner, reformuler, verbaliser l'implicite, sans réduire personne à une carte.

04 Outiller l'équipe : mode d'emploi commun, binôme culturel d'accueil, repères IA avant un échange, et socle partagé de mission et de valeurs.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui travaille avec des collègues d'autres cultures et veut faire de cette diversité une force d'équipe.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Hanna, acheteuse, prépare des commandes avec Pavel, responsable d'une usine du groupe à l'étranger. Ils s'écrivent en anglais, la langue maternelle d'aucun des deux. Les messages de Pavel tiennent en une ligne, sans politesse : « No. Deadline too short. » Hanna croit que Pavel lui en veut. Que fait Hanna ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- 8 échelles culturelles — Erin Meyer (INSEAD), « The Culture Map »
- Métaphore de l'iceberg culturel — modèle classique d'anthropologie/management interculturel
- Verbaliser l'implicite / binôme culturel — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- McKinsey, « Diversity Wins » — les organisations du premier quartile pour la diversité ethnique et culturelle surperforment celles du dernier quartile de 36% en rentabilité
- Erin Meyer (INSEAD), « The Culture Map » — comparaison des cultures nationales sur huit échelles (communication, feedback, leadership, décision, confiance, temps...)
- Ang et al. (2007) — intelligence culturelle, adaptation et coopération interculturelle
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 21/10/2026