

# Travailler à l'international et s'adapter aux différences culturelles

## Public concerné

. Toute personne étant amenée à travailler à l'international ou à travailler avec des partenaires étrangers.

## Méthode pédagogique

. Démonstration de chaque phénomène cognitif par le jeu de rôle.

. 20% d'analyse psychologique des phénomènes cognitifs, 80% d'analyse de cas pratiques et de mise en situation.

. Prise en compte des cas des participants et échange d'expérience.

## Contact

Mail - [apprendreaapprendre@hotmail.fr](mailto:apprendreaapprendre@hotmail.fr)

Adresse - 46, chemin de la Bâtie 38240 MEYLAN

## Objectif de la formation

. Faire face aux différents systèmes de références culturelles de ses interlocuteurs.

. Repérer les facteurs clés de succès pour travailler efficacement dans un contexte international.

## Programme de la formation

### 1. Identifier les facteurs clefs de succès dans un environnement international.

. Qu'est-ce qu'une culture?

. L'importance de l'aspect culturel et multiculturel dans un environnement international de travail.

. Comment appréhender efficacement la différence culturelle et la diversité des mentalités?

### 2. Les différents modèles interculturels.

. Pourquoi l'approche de la différence culturelle par modèle?

. L'approche de F. Trompenaars.

. L'approche de G. Hofstede.

. Les pièges à éviter.

### 3. Les 7 profils d'apprentissage: une approche complémentaire aux modèles interculturels.

. Qu'est-ce que les profils d'apprentissage?

. En quoi les profils d'apprentissage renforcent l'efficacité des modèles interculturels?

. Les pièges à éviter.

### 4. Les différentes zones géographiques.

. Le monde anglo-saxon: « Il n'y a rien de personnel, mais vous êtes viré! »

. Travailler avec les latins: « Je t'aime moi non plus ».

. Le cas particulier du contexte germanique: « Dis-moi qui tu es! »

. La diversité des cultures de l'Asie: la Chine n'est pas le Japon.