

Leadership Interculturel Sino-Africain : Manager, Fédérer, Performer collectivement en environnement multiculturel

Lien : https://maroc-performance.com/formation/leadership-interculturel-sino-africain-manager-federer-performer-collectivement-en-environnement-multiculturel

DURÉE	RÉFÉRENCE	CATÉGORIE
5 jours (35h)	**MRL265**	**Leadership**

Maroc Performance

🎯 OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- ✔ Comprendre les fondements culturels chinois et africains et leur impact sur le management quotidien
- ✔ Identifier ses propres biais culturels et développer une posture d'ouverture interculturelle
- ✔ Améliorer la qualité et la fluidité de la communication interne entre équipes locales et internationales
- ✔ Adapter son style de leadership aux attentes et aux codes des collaborateurs sino-africains
- ✔ Renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance au sein d'équipes multiculturelles
- ✔ Co-construire un socle de valeurs communes et une culture d'entreprise partagée et opérationnelle
- ✔ Prévenir et gérer les conflits interculturels avec des outils et des protocoles adaptés
- ✔ Développer l'intelligence émotionnelle et relationnelle en contexte multiculturel
- ✔ Maîtriser les codes de la négociation et de l'influence dans un environnement sino-africain
- ✔ Adapter les outils de management de la performance aux spécificités culturelles des équipes
- ✔ Accélérer la montée en compétences et en leadership des cadres locaux africains
- ✔ Mobiliser les différences culturelles comme levier de performance commerciale collective
- ✔ Formaliser un plan d'action individuel applicable dès le retour en poste

👥 POUR QUI ?

- ✔ Directeurs de filiales africaines de groupes à capitaux chinois, confrontés à des enjeux de gouvernance et d'alignement interculturel
- ✔ Directeurs des ressources humaines et responsables formation de groupes sino-africains, en charge de structurer des parcours de développement managérial adaptés
- ✔ Cadres managers intermédiaires (chefs de département, responsables d'unité) encadrant des équipes mixtes sino-africaines au quotidien
- ✔ Chargés de développement commercial et responsables grands comptes opérant dans des environnements multiculturels, avec des interlocuteurs chinois et africains
- ✔ Cadres locaux africains à haut potentiel, identifiés pour évoluer vers des postes de direction dans des structures sino-africaines
- ✔ Responsables de projets et coordinateurs transversaux travaillant en mode projet avec des équipes pluriculturelles réparties entre sièges asiatiques et bureaux africains

Maroc Performance



Programme détaillé

1 / Décoder les cultures sino-africaines : fondements et cadres d'analyse

- Cartographier les dimensions culturelles clés selon Hofstede (distance hiérarchique, individualisme/collectivisme, orientation long terme) appliquées aux contextes chinois et africains
- Identifier les zones de friction culturelle les plus fréquentes dans les organisations sino-africaines : rapport au temps, à l'autorité, à la parole publique
- Utiliser le modèle d'Erin Meyer pour positionner son équipe sur la carte interculturelle et anticiper les malentendus opérationnels

2 / Communication interculturelle : naviguer entre haut et bas contexte

- Distinguer les modes de communication à haut contexte (implicite, relationnel) propres aux cultures africaines et chinoise, et les modes à bas contexte privilégiés dans les échanges formels
- Adapter ses messages écrits et oraux selon l'interlocuteur : réunion d'équipe locale, reporting à la direction chinoise, négociation commerciale
- Mettre en place des protocoles de communication interne qui réduisent les pertes d'information entre sièges et filiales

3 / Leadership interculturel : adapter son style managérial

- Analyser les attentes différenciées des collaborateurs africains et chinois vis-à-vis du manager : proximité, exemplarité, prise de décision
- Expérimenter les trois postures du leader interculturel selon Trompenaars : universalisme/particularisme, affectivité/neutralité, réalisation/attribution
- Construire son profil de leader interculturel personnel et identifier ses angles morts culturels

4 / Cohésion d'équipe dans un environnement multiculturel

- Diagnostiquer les facteurs de cohésion et de fragmentation au sein d'une équipe sino-africaine à l'aide d'outils d'audit culturel

Maroc Performance

- Concevoir et animer des rituels d'équipe fédérateurs, intégrant les valeurs Ubuntu (communauté, solidarité, interdépendance) et les codes de groupe chinois (mianzi, guanxi)
- Mettre en œuvre un plan d'action cohésion : tableau de bord, indicateurs de climat social, points d'écoute réguliers

5 / Valeurs communes et culture d'entreprise partagée

- Conduire un atelier de co-construction des valeurs d'entreprise impliquant des représentants des deux cultures, avec méthode de facilitation interculturelle
- Traduire les valeurs communes en comportements managériaux concrets, observables et évaluables dans les deux contextes culturels
- Déployer un référentiel de culture d'entreprise : charte, rituels, symboles et récits fondateurs acceptés par l'ensemble des équipes

6 / Gestion des conflits interculturels

- Identifier les sources de conflits spécifiques aux environnements sino-africains : ambiguïté des rôles, face-saving, perceptions différentes de l'équité
- Appliquer des techniques de médiation interculturelle adaptées : écoute active, reformulation culturellement neutre, négociation raisonnée
- Construire une procédure interne de gestion des différends interculturels, de l'alerte à la résolution, avec acteurs et délais définis

7 / Intelligence émotionnelle et relationnelle en contexte interculturel

- Développer la conscience de soi culturelle : identifier comment ses propres références culturelles influencent ses réactions managériales
- Renforcer l'empathie interculturelle par des mises en situation immersives et des jeux de rôle sino-africains
- Mobiliser les outils de régulation émotionnelle dans des contextes de tension ou d'incompréhension culturelle

8 / Négociation et influence dans un contexte sino-africain

- Maîtriser les codes de la négociation chinoise : patience, indirect, importance du guanxi et du long terme
- Adapter ses techniques d'influence et de persuasion selon les cultures représentées à la table de négociation
- Simuler des négociations commerciales sino-africaines et en débriefer les résultats avec grille d'analyse interculturelle

Maroc Performance

9 / Management de la performance en environnement multiculturel

- Adapter les outils d'évaluation de la performance (entretien annuel, objectifs, feedback) aux normes culturelles des collaborateurs chinois et africains
- Conduire des entretiens de feedback interculturels en préservant la face (mianzi) et en maintenant la motivation individuelle et collective
- Mettre en place un système de reconnaissance et de valorisation des résultats culturellement inclusif

10 / Développement des cadres locaux : transmission et montée en compétences

- Concevoir un parcours de développement accéléré pour les cadres locaux africains intégrant mentoring, coopération avec les équipes chinoises et missions transverses
- Identifier et lever les freins culturels à l'affirmation du leadership local : rapport à l'autorité, légitimité, prise de parole en réunion mixte
- Mettre en place un programme de binômes sino-africains (buddy system) orienté transfert de compétences et réciprocité

11 / Travail d'équipe et performance commerciale

- Construire des équipes de vente mixtes sino-africaines performantes : définition des rôles, complémentarité culturelle, routines de collaboration
- Intégrer les différences culturelles comme levier de développement commercial : approche relationnelle africaine et rigueur processuelle chinoise
- Piloter la performance commerciale collective avec des outils de suivi adaptés aux deux cultures : reporting visuel, rituels de revue de portefeuille, partage des succès

12 / Plan d'action individuel et ancrage post-formation

- Formaliser un plan de développement personnel interculturel (PDPI) : 3 engagements concrets, indicateurs de progrès, échéances
- Mettre en place un dispositif de suivi post-formation : communauté de pratique, sessions de co-développement, retours d'expérience à 30-60-90 jours
- Évaluer l'impact de la formation sur les indicateurs RH et commerciaux : cohésion d'équipe, turnover, satisfaction client, croissance du portefeuille

Maroc Performance

Approche pédagogique

- Support Ecrit et Projection
- Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- Brainstorming et Jeux de Rôle
- Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- Test de Validation des Acquis des Connaissances

Prochaines dates programmées

23 au 27 Nov. 2026	Présentiel - Casablanca
01 au 05 Fév. 2027	Présentiel - Casablanca
29 Mars au 02 Avr. 2027	Présentiel - Casablanca
24 au 28 Mai 2027	Présentiel - Casablanca
19 au 23 Juil. 2027	Présentiel - Casablanca

Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Réservation & Renseignements

Téléphone : +212 522 247 210
Email : contact@maroc-performance.com
Web : https//www.maroc-performance.com

Maroc Performance — Tous droits réservés