

Formation Travailler avec des équipes en Inde : décoder les codes culturels et collaborer efficacement

Réf. SF34714

Décoder les codes culturels indiens pour communiquer sans malentendu et travailler efficacement avec vos interlocuteurs en Inde.

1 j Durée	950 € HT Inter / participant	1 900 € HT Intra (≤12 pers.)	0 Sessions à venir
--------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------

Objectifs pédagogiques

- ✓ Décrire les repères culturels, historiques et linguistiques utiles pour travailler avec des collègues indiens
- ✓ Expliquer l'influence de la distance hiérarchique, du rapport au temps et de la primauté de la relation sur les comportements professionnels
- ✓ Décrypter une communication indirecte : reconnaître un accord de façade, faire remonter un désaccord, formuler les questions qui font émerger l'information
- ✓ Adapter son style de management et son feedback aux attentes de ses collègues indiens
- ✓ Conduire ses réunions et sa collaboration à distance avec une équipe basée en Inde
- ✓ Identifier le circuit de décision réel dans une organisation indienne et obtenir un arbitrage
- ✓ Élaborer un plan d'action personnel appliqué à son contexte professionnel

Public visé & prérequis

Public visé Chefs de projet, Managers, Tous

Prérequis- Travailler avec des collègues ou des équipes en Inde, ou être sur le point de le faire : la formation part de situations réelles apportées par les participants - Une expérience professionnelle en contexte collaboratif (management, projet ou coordination d'équipe) - Un anglais professionnel opérationnel : la formation est dispensée en français, mais l'anglais reste la langue de travail avec l'Inde

Programme détaillé

L'Inde en repères : ce qu'il faut savoir avant de collaborer

- Une union d'États, pas un bloc homogène : diversité régionale, linguistique et confessionnelle, et ce qu'elle change concrètement dans la composition d'une équipe
- Le rôle de l'anglais : langue de travail et langue neutre entre régions — et le piège de la fausse évidence linguistique, quand parler la même langue masque des codes différents
- Modernisme et traditions : une culture qui articule les deux sans les opposer, du campus technologique au rituel familial
- Le système des castes : ce qu'il faut en savoir pour ne pas commettre d'impair — et pourquoi ce n'est pas une grille de lecture du travail en entreprise
- Regards croisés : comment les Indiens perçoivent les Français, et réciproquement — désamorcer le jugement avant de parler méthode

Activités pratiques :

- Quiz d'ouverture sur les représentations et idées reçues concernant l'Inde
- Tour de table structuré : recensement des situations de collaboration vécues par chaque participant — matière première du plan d'action de fin de journée

Les valeurs qui expliquent les comportements au travail

- La distance hiérarchique : une autorité rarement contestée, une décision concentrée au sommet, un manager attendu dans son rôle de manager — pourquoi un leadership « entre pairs » est lu comme un manque d'autorité
- Individu et collectif : la place du groupe, le poids de la sociabilisation, la relation quasi familiale au supérieur

- Le rapport au temps : polychronisme, souplesse des horaires, disponibilité à plusieurs interlocuteurs valorisée plutôt que ponctualité stricte
- La primauté de la relation : la confiance se construit par des interactions répétées et dans la durée — elle ne se décrète pas par un process ni par un contrat
- Le prisme du risque : pourquoi respecter la hiérarchie et attendre l'instruction est perçu comme professionnel, et non comme un déficit d'initiative

Activités pratiques :

- Grille de lecture comparée France-Inde : positionner les deux cultures sur les quatre valeurs, repérer les zones de friction
- Étude de cas : décoder un incident de collaboration en partant des valeurs plutôt que des personnes

Décrypter la communication indirecte

- Le « oui » qui n'engage pas : réponses vagues, non engageantes ou franchement positives qui signalent en réalité une difficulté
- Pourquoi le « non » est évité : préserver la relation, respecter la hiérarchie, éviter l'embarras — un mécanisme de protection, pas un défaut de transparence
- Le questionnement qui fait émerger l'information : pourquoi une question ouverte ou orientée produit une réponse rassurante et fausse, et ce qui la remplace
- Les signaux faibles : qualificatifs, silences, délais de réponse, changements d'emphase, non-verbal et proxémie
- Faire remonter un désaccord sans confrontation : le tête-à-tête, le langage mesuré, le cadrage en résolution de problème partagée

Activités pratiques :

- Décodage de réponses ambiguës : traduire trois réponses « positives » en ce qu'elles signifient réellement
- Jeu de rôle : conduire un point d'avancement où l'équipe annonce que tout va bien alors qu'un blocage existe
- Atelier de reformulation : transformer une série de questions fermées en questions qui font remonter l'information

Manager, décider et collaborer à distance au quotidien

- Donner une consigne exploitable : instructions explicites, rôles clairs, critères de réussite — pourquoi un objectif large produit de l'attentisme et non de l'initiative
- L'autonomie structurée : encourager l'initiative à l'intérieur de limites explicites, avec des voies d'escalade identifiées
- Objectifs et délais : garder le cap sans rigidifier, confirmer par écrit, sécuriser les jalons intermédiaires
- Le feedback : reconnaître en public, corriger en privé — et le lien direct entre critique publique et turnover
- Le circuit de décision réel : identifier qui décide, comprendre pourquoi l'arbitrage remonte au senior, savoir l'obtenir sans court-circuiter la hiérarchie
- Réunions et collaboration à distance : recouvrement horaire (l'Inde est à UTC+5:30, soit 3 h 30 à 4 h 30 d'écart selon la saison), place de l'écrit, rituels synchrones et asynchrones, animation d'une visio où personne ne contredit

Activités pratiques :

- Jeu de rôle : délivrer un feedback correctif à un collaborateur indien sans abîmer la relation
- Atelier de réécriture : transformer une consigne vague en consigne exploitable
- Étude de cas : une décision bloquée depuis trois semaines — identifier le circuit réel et débloquer l'arbitrage
- Mise en situation : préparer et animer une réunion d'équipe France-Inde en visioconférence

Règles d'or, pièges et plan d'action

- Les règles d'or de la collaboration France-Inde : ce qui fonctionne, ramené à des pratiques tenables au quotidien
- Les pièges et impairs fréquents : les erreurs classiques du manager français et leurs conséquences concrètes sur l'équipe
- Rituels et étiquette professionnelle : salutations, repas partagés, cadeaux, code vestimentaire, sensibilités alimentaires et religieuses
- Construire la relation à distance : ce qui remplace le déjeuner d'équipe quand on travaille à 7 000 kilomètres
- Plan d'action individuel : formaliser trois actions applicables dès le retour au poste, sur son propre contexte

Activités pratiques :

- Atelier de clôture : rédaction du plan d'action individuel à partir des situations recensées en ouverture de journée
- Partage croisé : chaque participant présente une action, le groupe la challenge

Pourquoi choisir Sparks Formation ?

20 ans d'expertise IT, des formateurs experts et des sessions garanties contre l'annulation.

20 ans
d'expertise

1 068+
formations

11 178
apprenants formés/an

+67
Net Promoter Score

Avis des participants

Note moyenne des participants de la filière Soft Skills & Management : 4,9/5 — 72 avis

Victoria B. — Un grand merci à Christophe pour son professionnalisme et pour cette formation, qui a largement répondu à mes attentes. C'est quelqu'un qui maîtrise parfaitement son métier de formateur...

Hildegard N. — Merci pour la patience et la compétence de la formatrice : Mme Auriane FERRATON

Ils nous font confiance

Cette année notre filière Collaboration & Intelligence Collective a accompagné plus de 13 entreprises dont :

CEGID FGMM CFDT AIGA AXA ASSISTANCE FRANCE COLLABORATION BETTERS THE WORLD GRAVOTECH MARKING SAS MIBAU STEMA SKEMA BUSINESS SCHOOL LILLE SOCIETE IMMOBILIERE PAPILLON TEAMWORK +3 autres

Financement & certifications

Cette formation est éligible aux financements OPCO et FNE-Formation. Nos équipes vous accompagnent dans le montage de votre dossier.



Réservez votre place dès maintenant

20 ans d'expertise · 1 000+ formations · NPS +67 · réponse sous 24h ouvrées

0 805 950 800

demande@sparks-formation.com