



Faits et réalités :

Français et Allemands diffèrent sur maints aspects du management. Ladite proximité de l'Allemagne et de la France est un « faux ami ».

« Vérité en deçà, est erreur au-delà... du Rhin »

Pour que les différences ne paralysent pas l'action dans de stériles conflits, mais deviennent complémentarités et soient enrichissement, pour favoriser la coopération et promouvoir l'esprit d'équipe, pour optimiser ses équipes, il importe de donner aux acteurs impliqués dans la relation franco-allemande :

- les **clés de la compréhension de l'autre**,
- une **intelligence pratique** au plan de l'ensemble des **actes de management**.

Ceci vaut pour tous les acteurs de l'entreprise en interaction avec des Allemands.

Objectifs :

Comprendre l'influence culturelle sur les comportements et les modes de management aux plans :

- des systèmes d'autorité et prise de décision,
- de la gestion de projet,
- des systèmes de communication,
- de la gestion des conflits individuels et collectifs.

Animateur :

Gilles Untereiner,

Gérant de **ACCT** GmbH,

œuvre depuis plus de 40 ans dans le franco-allemand en tant que conseil et acteur impliqué.

Il bénéficie d'une expérience large aux plans du recrutement et de l'animation de commerciaux, du partenariat et du rachat de sociétés et enfin du management interculturel. Il est :

- Conseiller du commerce extérieur
- Expert Stratexio

Auditoire :

Représentants des fonctions suivantes : direction générale, direction commerciale, managers et responsables commerciaux, cadres de la fonction RH, tous impliqués régulièrement dans des relations avec la maison mère.

Notre apport :

- Un expert du marché allemand
- Des informations de première main
- Des recommandations et conseils immédiatement applicables
- Une formation interactive : des exposés agrémentés de nombreux tours de table et de discussions
- L'étude des cas individuels



Programme :

1. Compréhension avant action : « cultures nationales » et « cultures d'entreprise ». Prendre en compte les causes des complémentarités et des antagonismes

- Relation au groupe : individualisme ou communauté
- Relation au monde économique : perception du monde économique
- Niveau de compétition
- Taille des entreprises : groupes ou PME – le « Mittelstand »
- Stratégie des entreprises : industrielle ou financière
- Approche industrielle : make or buy strategy
- Degré d'intégration des fournisseurs
- Approche métiers : spécialisation ou polyvalence
- Standardisation ou individuation de l'offre
- Recherche/Développement : innovation appliquée ou logique de rupture
- Logique industrielle : série longue – série courte
- Standards industriels et process
- Approche temporelle : long-termisme ou court-termisme
- Dynamique internationale
- Stratégie de déploiement

2. Optimisation d'équipes franco-allemandes

Comprendre les systèmes d'autorité et la prise de décision en Allemagne pour savoir à qui et quand vendre ses idées

▪ Préparation d'une décision

Les différentes perspectives stratégiques des décisions : sécurité ou prise de risque

Mode de préparation d'une décision : préparation maximale ou validation à 80 % et adaptation au fil de l'eau

▪ Pouvoir et autorité

Fondement de l'autorité : titre – savoir – ancienneté/expérience

Degré de centralisation des décisions : décision souveraine, majorité simple, majorité qualifiée ou unanimité

Mécanismes de prise de décision

Style d'autorité : consensuelle – autoritaire

Gestion de réunions et prise de décision. Profiter de la dimension collective pour se faire écouter

▪ Préparation d'une réunion

La validité des décisions à prendre et l'application du schéma de Quintilien :

- Quoi : l'ordre du jour
- Qui : le cercle des invitations
- Où : lieu
- Quand : périodicité, date
- Comment : implication de chacun en termes de préparation
- Combien : durée, le timing

▪ Déroulement et animation d'une réunion

- Accueil et ponctualité
- Animation d'une réunion :
 - Présentation et aspects psychologiques
 - Règles comportementales
 - La communication non verbale
 - Ordre du jour et rappel des objectifs : brain storm ou objectif calibré
 - Tour de table
 - Timing
 - Point – état d'avancement : mode global simplifié ou circonstancié et détaillé
 - Engagement des discussions : distribution des rôles et gestion des interventions
 - Présentation de ses propositions : globale ou factuelle
 - Mode d'intervention : interactivité ou séquentielle
 - Expression des contre-propositions, voire des oppositions
 - Gestion des situations d'opposition
 - Défendre ses positions
 - Validation des décisions
- Clôture et rédaction du procès-verbal
- Formalisation des décisions et gestion des « To dos »
- Distribution du procès-verbal et suivi des encours ; la « to do list »



3. Gestion de projet / organisation et méthodes de coordination. Comment se mettre en phase avec le séquençage allemand

- **Origine d'un projet :**
 - Création et brain storm ou benchmarking / le marché
- **Lancement du projet :**
 - Fixation d'objectifs : global ou spécifique
 - Approche séquentielle ou approche multi-concepts
 - Choix d'un chef de projet et d'une équipe
- **Phase d'analyse :**
 - Etude de faisabilité ou tests comparatifs
 - Validation du projet
- **Mise en route du projet :**
 - Mise en place d'une équipe projet
 - Détermination des missions, moyens et compétences
 - Planification
- **Réalisation du projet :**
 - Conception interne – externe
 - Implication des fournisseurs : co-développement ou SPECS
 - Design freeze
 - SOP
- **Contrôle :**
 - Détermination de procédures de correction
 - Eventuelles corrections de planning ou de méthodologie, voire d'interruption du projet
- **Clôture du projet**

4. Systèmes de communication : à qui vendre ses idées. Comment s'assurer d'être entendu.

- **Style de la communication :**
 - La forme : formelle, écrite ou verbale/échange
 - Le fond : inductif (partir des détails) ou déductif (partir du tout, du contexte global)
 - Le contenu : approche implicite (la situation est sensée être connue de tous) ou explicite (rappel détaillé de la situation)
 - Intensité : permanente (feed back – échange on line) ou cloisonnement
 - Obligation : de la hiérarchie (Bringschuld), des collaborateurs (Hohlschuld)

- **La communication non verbale :**
 - La composante émotionnelle : créer un climat de confiance
 - Adapter sa communication par le « feed back » non verbal : Eléments textuels et co-textuels
- **Approche relationnelle :**
 - L'efficacité relationnelle : work & network
 - Organiser son réseau pour être au cœur des flux d'informations et pouvoir anticiper toute décision
- **Approche opérationnelle :**
 - Communication ascendante : comment solliciter les collègues de la maison-mère
 - Communication descendante : comment répondre aux sollicitations de la hiérarchie
- **Organisation de rencontres professionnelles :**
 - Le programme et les horaires
 - Installation matérielle et convivialité
 - Interactions humaines

5. Gestion des conflits individuels et collectifs

- Repérer et régler les situations conflictuelles et les dysfonctionnements
- Comment faire passer une doléance sans gripper son interlocuteur, comment dédramatiser un conflit, utilité des arrangements et compromis
- Technique de neutralisation, la méthode DESC appliquée à l'Allemagne. Trouver des solutions Win/Win
- Mode de résolution d'un litige

Honoraires :

En INTRA / Date à convenir

Taux journalier HT 1.400 €

Prévoir

- Journées d'animation (2 à 3 jours),
- + journée de préparation, à raison d'une ½ journée pour séminaire standard et 1 journée pour un séminaire individualisé

Frais de déplacement en sus



Demande d'information et de devis personnalisé pour un Séminaire/Workshop interculturel :

Nous souhaitons recevoir :

- Le CV détaillé de M. Untereiner
- La liste de vos références pour un séminaire/workshop

L'un des ouvrages de M. Untereiner (en numérique à titre gracieux) :

- Guide de l'implantation en Allemagne / Editions du CIRAC (2016)
- Frankreich lohnt sich / Editions du CIRAC (2013)
- Différences culturelles et management / Editions Maxima (2003)
- S'implanter et réussir sur le marché allemand / Editions Maxima (1999)

Nous souhaitons être contactés pour évoquer :

- les objectifs généraux du workshop:
 - Systèmes d'autorité et prise de décision
 - Gestion de projet
 - Systèmes de communication
 - Gestion des conflits individuels et collectifs

- les objectifs spécifiques du workshop :

Informations générales

Nombre de participants : _____

Fonction(s) : _____

Lieu du workshop : _____

Date(s) pressentie(s) : _____

Contact principal au sein de la société :

Nom/prénom

Fonction/Service

Société

Adresse

CP / Ville

Tel/Fax

Email

OPCA concerné

Contact :

Elodie Guthmann
CCFA - Lebacherstr. 4 - D-66113 Saarbrücken
Tél : +49 (0)681 99 63 136
Fax : +49 (0)681 99 63 111
e.guthmann@e-netmail.com
www.ccfa.de

