



Mobiliser une équipe interdisciplinaire : mettre en œuvre le Management transversal

Objectif de la formation ➤ Développer sa capacité à fédérer et à mobiliser les énergies autour d'une action collective, et ce sans autorité hiérarchique
➤ Se positionner en tant que Manager transversal, clarifier son rôle

Durée/Dates 3 jours (2 + 1), soit 21 heures, dates à déterminer en intra selon vos disponibilités ou consulter le calendrier des inter-entreprises

Coût(s) A déterminer

Lieu A déterminer

Méthodes et moyens Nombreux échanges d'expérience entre les participants
Courts exposés théoriques pour appréhender les principes du management transversal.
Présentation et remise de nombreux outils de management transversal, accompagnement au changement, gestion de conflit, gestion de projet, et organisation personnelle. Remise du PAP : Plan d'Action Personnalisé.
Nombreux cas pratiques pour démontrer l'efficacité de ces outils par la simulation de pratiques. Jeux de rôle pour prendre conscience de sa communication verbale et non verbale, faire évoluer son savoir-être et gagner en aisance et en efficacité.

Contenu

I) QU'EST-CE QUE LE MANAGEMENT TRANSVERSAL ?

- ◆ L'apport du management transversal dans une organisation interdisciplinaire
- ◆ Le positionnement du Manager transversal et sa légitimité
- ◆ les compétences spécifiques à mettre en œuvre
- ◆ La stratégie à déployer : l'articulation avec les acteurs concernés directement ou indirectement par l'exercice du management transversal
- ◆ Le plan de communication à établir pour soutenir et valoriser la démarche

II) SA MISE EN ŒUVRE ET LES CLES DE SA REUSSITE

- ◆ Les bases et les outils de la gestion de projet appliqués au management transversal
- ◆ Identifier les contributeurs clés
- ◆ Les fondements et les critères de création d'une équipe transverse
- ◆ Concilier impératifs locaux et enjeux de la mission transverse
- ◆ Le développement de la motivation et de la dynamique de coopération
- ◆ Assurer la coordination d'une mission fonctionnelle
- ◆ Maintenir l'implication et la performance des acteurs dans la durée

III) DEVELOPPER SON LEADERSHIP SANS AUTORITE HIERARCHIQUE

- ◆ Une définition du leadership et sa traduction dans un comportement
- ◆ Les leviers d'influence accessibles sans autorité hiérarchique
- ◆ Les stratégies à adopter pour conforter sa légitimité et sa valeur ajoutée
- ◆ Construire un Plan d'Action Personnalisé de développement personnel et professionnel : l'auto- conditionnement positif et la construction d'argumentaires pour mieux accroître sa sphère d'influence