Formation Management transversal

Durée :	3 jours
Public :	Chefs de projets, managers, collaboratrices et collaborateurs en responsabilité de gestion de projets transverses
Pré-requis :	Expériences significatives en entreprise ou dans le secteur public ou associatif
Objectifs :	Acquérir les fondamentaux du management transversal-Renforcer son positionnement et sa légitimité de manager transverse - Mobiliser l'ensemble des acteurs projet pour développer la coopération - Mettre en place des délégations motivantes et adaptées aux contraintes des acteurs
Sanction :	Attestation de fin de stage mentionnant le résultat des acquis
Taux de retour à l'emploi:	Aucune donnée disponible
Référence:	MAN100628-F
Note de satisfaction des participants:	Pas de données disponibles

S'approprier le rôle et se positionner en tant que manager transversal

Les enjeux du management transversal au 21ème siècle
La cross fonctionnalité (CFT) et la gestion d'équipe
L'approche collaborative
Le management transversal versus les autres modes de management. Particularités, différences et écueils à éviter
Approches transversales et processus
Se positionner dans son rôle et conserver son positionnement dans l'entreprise
Les enjeux
Les risques inhérents à un mauvais management transversal
La dimension politique selon les contextes
Les bonnes pratiques
Mettre en place une relation de type "client interne" , "partenaire", "coopération" ou "client/fournisseur" avec son équipe et les acteurs
Insuffler une vision partagée, donner du sens aux actions et aux projets.
Maîtriser les facettes du manager transverse: expertise , leadership, prise de hauteur et pragmatisme
Renforcer ses compétences de leader : montrer la voie, diriger par l'exemple, favoriser la collaboration active et les interactions

Atelier : Brainstorming sur les enjeux du management transversal , interactions et retours d'expériences

Les qualités essentielles d'un manager transversal

Comment développer sa posture de manager transversal
Les bonne pratiques et aptitudes à développer
Les erreurs à ne pas commettre en prise de mission

Stratégie

Comprendre les besoins auxquels répond la transversalité et le projet
Situer son rôle de manager transversal parmi les autres modes de management
Position dans l'organigramme
Se positionner dans son rôle de manager
Identifier sa valeur ajoutée de manager transversal dans son contexte.
Mettre en place une stratégie d'approche des différents acteurs.

Management

Identifier les différents mécanismes de coordination dans l'organisation.
Utiliser les outils de coordination adaptés : solutions de groupware , solutions collaboratives Gestion des plannings et des acteurs , qui fait quoi, qui est en responsabilité et sur quel périmètre ?

Leadership

Comprendre les référentiels de ses interlocuteurs
Intégrer les contraintes des acteurs
Cerner les zones d'influences
Exercer son influence sur des interlocuteurs aux référentiels variés
Agir et influencer sans autorité hiérarchique

Communication

Favoriser la coopération transversale.
Contractualiser la relation et maintenir les engagements avec ses interlocuteurs hors hiérarchie.
Gérer les résistances
Clarifier les responsabilités de sa mission avec sa hiérarchie
Prendre en compte les enjeux de sa mission pour définir sa stratégie d'intervention.
Valoriser les résultats de sa mission transversale.
Anticiper les comportements des différents acteurs impliqués dans le projet
Définir une stratégie adaptée au positionnement des différentes catégories d'acteurs.
Agir sur les leviers de l'influence sans ou avec autorité hors projet
Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs.
Adapter sa stratégie d'influence au cadre de référence de ses interlocuteurs

Compétences relationnelles

S'adapter aux différents acteurs
Ajuster son discours
Intégrer les périmètres de pouvoir des acteurs

Coordination

Varier les outils pour obtenir la coordination recherchée.
Pratiquer l'ajustement pour rendre la coordination plus efficace.
Utiliser la confrontation des expertises et le transfert d'expérience.
Donner du sens à la coordination pour faire adhérer les acteurs.

Coopération

Réunir ses interlocuteurs autour de la mission transversale.
Développer des relations de confiance avec la ligne hiérarchique.
Maintenir l'engagement durable des acteurs.
Faire face aux résistances et gérer les situations difficiles.

Quelles stratégies adopter pour un manager transversal ?

Établir une bonne cartographie des acteurs
Diagnostiquer les ressources nécessaires à la mission
Développer son influence avec un plan d'actions adapté

Atelier : Etude de cas , mises en situations vidéos

La cohésion d'équipe pour quelles orientations ?

Les caractéristiques d'une équipe projet, sa dynamique.
Identifier les différents systèmes de valeur au sein d'une équipe et les intégrer à son management.
Définir les bénéfices de la cohésion d'équipe.
Développer l'adhésion de l'équipe : méthodes et outils.
Tenir compte des environnements différents des membres de l'équipe et de leurs organisations.
Les règles de fonctionnement : conduite de réunions, reporting et suivi ...
Anticiper les difficultés : scénarios possibles et solutions de remplacement.

Atelier : Etude de cas , mises en situations vidéos sur des cas opérationnels

La motivation et la mobilisation

Identifier les facteurs clés de la réussite d'un projet : les paramètres de succès.
Comprendre et maîtriser le stress d'équipe et le stress personnel.
Tenir compte des rapports de force des acteurs : contributeurs, opposants, indécis, hésitants, passifs
Mettre en place des indicateurs de réussite : critères d'évaluations qualitatifs et quantitatifs
Créer une ambiance positive dans des contextes tendus
Guider l'équipe vers la réussite

Atelier : Etude de cas concrets , cartographie d'équipe

La délégation et la responsabilisation

Identifier les tâches à déléguer : cartographie des compétences, valeur ajoutée de la délégation, disponibilités...
Donner des objectifs clairs et quantifiés
Gérer les priorités du projet : les matrices
Définir le processus de délégation : formalisation, contrôle et évaluation.
Mettre en place un système de vérification.
Responsabiliser l'équipe à la mise en place des décisions prises.
Mettre en place les contrats de délégations au sein de l'équipe projet.
Déterminer un échéancier cohérent et évaluer les résultats.

Atelier : Actions de délégation. Vidéos

La communication et l'implication

L'importance de la communication managériale dans le management de projets Responsabiliser les acteurs du projet.

Atelier : Vendre un projet , mise en situation et vidéos