



## OBJECTIFS

- Doter les managers de pratiques et d'outils communs, immédiatement opérationnels
- Identifier les conditions d'un management fonctionnel efficace
- Mobiliser et impliquer les acteurs concernés
- Développer et asseoir sa légitimité
- Savoir résoudre les conflits interpersonnels propres au management transversal
- Assurer la coordination et développer la coopération sans lien hiérarchique, dans le cadre d'un projet commun



## PROFILS

Toute personne ayant à mener à bien un projet, en entretenant des relations transversales au sein de son organisation



## PRÉREQUIS

Avoir la responsabilité d'un projet ou d'un processus transversal



## DURÉE

3 jours soit 21 heures



## COMPÉTENCES VISÉES

Capacité à intégrer les différences et les liens entre le management hiérarchique et le management transversal



## LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Autodiagnostic
- Remises d'outils concrets de management des hommes
- Élaboration d'un plan d'actions personnalisé



## PÉDAGOGIE

Moyens pédagogiques de type interactif sur mode participatif :

- Apports théoriques et/ou méthodologiques
- Analyse de pratiques
- Jeux de rôle
- Accompagnement intersession et jusqu'à 3 mois après la formation



## ÉVALUATION

- Pendant la session : sous forme de cas concrets et de mises en situation
- Appréciation pédagogique de fin de session : QCM de mesure de satisfaction des participants
- Remise d'une attestation individuelle de formation

# LE MANAGEMENT TRANSVERSAL

## LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DU MANAGEMENT TRANSVERSAL

Les enjeux du management et les défis du management transversal dans les différentes structures de l'organisation

La place du management transversal dans l'organisation : réflexion sur les

paradoxes et la nécessité du management transversal

La maîtrise du projet global et des différentes échéances

*Atelier pratique*

## LES RELATIONS DE COLLABORATION AVEC LE MANAGEMENT HIÉRARCHIQUE

Comment concilier les objectifs du ou des managers hiérarchiques avec les objectifs transversaux ?

Comment convaincre les managers hiérarchiques d'adhérer à un objectif transversal ?

Comment convaincre ces mêmes managers, de céder parfois leurs meilleures ressources pour les affecter à un projet transversal ?

La place de la négociation dans le projet transversal, pour se partager les ressources et prendre en compte les projets hiérarchiques : la notion de « gagnant-gagnant »

*Atelier pratique*

## FORMER ET FÉDÉRER UNE ÉQUIPE FONCTIONNELLE

Créer des repères communs entre collaborateurs de profils hétérogènes (métiers, services, expériences, vécus d'équipes différents, objectifs différents)

Mettre en place des méthodes et outils communs

Mettre l'accent sur la communication transversale pour favoriser la réussite

Savoir impliquer et rendre compte

Associer et tenir informés les managers hiérarchiques dans des projets transversaux

Les limites du management transversal dans le traitement des difficultés : erreur, retard, désengagement

*Atelier pratique*