

Objectifs :	
Etre capable d'asseoir sa légitimité de manager transversal, de mettre en œuvre les conditions d'un management transversal efficace, de mobiliser tous les acteurs concernés par la mission transversale, d'augmenter son pouvoir de persuasion pour manager et impliquer sans lien hiérarchique, de développer une coopération durable en situation de management fonctionnel.	
PUBLIC	Toute personne désirant acquérir les bases d'un management transversal efficace
PRE REQUIS	.Aucun
ORGANISATION	Durée : 4 Jours (28h) Matériel : Un support de cours + PC Nombre de Stagiaires : Minimum : 1 personne et Maximum : 6 personnes
FORMATEUR	Formateur ayant une expérience confirmée de la pédagogie et spécialiste du développement personnel et du management.
PEDAGOGIE	Pré-évaluation des besoins. Entretiens individuels et/ou collectifs. Mise en situation Apports théoriques et exercices pratiques permettent d'approfondir les connaissances de base. Réalisation lorsque le temps le permet des créations de projets personnels. Evaluation de stage à chaud. Evaluation des acquis (QCM ou mise en situation ou exercice test d'application). Attestation de stage. Evaluation de stage à froid.
MODULE SUIVANT	Manager son Equipe avec Efficacité
HANDICAP	En cas de situation de handicap, contactez-nous pour connaître l'accessibilité à la formation en fonction de nos partenaires handicaps

PROGRAMME	
SE POSITIONNER DANS SON ROLE DE MANAGER TRANSVERSAL ET TROUVER SA LEGITIMITE Situer son rôle de manager transversal dans l'organisation. Développer la posture et les compétences spécifiques du management transversal. 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. DEVELOPPER SON INFLUENCE POUR MOBILISER SANS AUTORITE HIERARCHIQUE Anticiper les comportements des différents partenaires impliqués dans la mission transversale. Définir et mettre en œuvre une stratégie adaptée au positionnement des différentes catégories d'acteurs. Agir sur les leviers de l'influence sans autorité statutaire. Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs. Adapter sa stratégie d'influence au cadre de référence de ses interlocuteurs.	ASSURER LA COORDINATION D'UNE ACTIVITE FONCTIONNELLE Utiliser le mode de coordination le plus adapté à chaque situation. Varier les outils pour obtenir la coordination recherchée. Pratiquer l'ajustement mutuel 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. DEVELOPPER DES COMPORTEMENTS DE COOPERATION Créer les conditions de la coopération : pouvoir, vouloir et savoir coopérer. Motiver ses interlocuteurs autour de la mission transversale. Développer des relations de confiance avec la ligne hiérarchique. Maintenir l'engagement durable des acteurs. Vaincre les résistances et gérer les situations difficiles.