

OBJECTIFS

- Mettre en œuvre les conditions d'un management transversal efficace.
- Mobiliser tous les acteurs concernés par la mission transversale.
- Augmenter son pouvoir de persuasion pour manager et impliquer sans lien hiérarchique.

PARTICIPANTS / PRÉ-REQUIS

- Toute personne en charge d'une mission transversale devant animer un groupe de personnes dans une relation fonctionnelle.
- Pas de pré requis spécifiques

MOYENS PEDAGOGIQUES

- Formation présentielle, exposés, cas pratiques, synthèse, vidéoprojecteur et support de cours fourni à chaque stagiaire.

PROGRAMME

L'analyse et la structuration

Les parties prenantes

- Accepter la responsabilité
- Les enjeux
- Les indicateurs de performance
- La remontée de l'information

Manager la mission

- Les différentes formes de management transversal.

Les contours de la mission – les points à définir

- Le niveau de positionnement stratégique de la mission
- La culture transversale de l'organisation
- Les leviers contextuels à activer
- L'évaluation la mission
- Le périmètre de responsabilité
- Les conditions d'arbitrage
- Les compétences nécessaires
- Les moyens et les leviers d'action
- Le lancement officiel
- Le plan de communication

Favoriser la coordination et la coopération

Il s'agit de donner aux participants les outils nécessaires à la construction d'une équipe, à la mise en place d'un collectif, au service de la mission.

La construction du cadre relationnel

- La confidentialité au sein de l'équipe
- La confrontation positive
- Les processus décisionnels
- La circulation de l'information
- L'organisation de feedback entre les différents acteurs



Promouvoir une dynamique de coopération

Les freins à repérer et éliminer

- L'individualisme
- L'esprit de compétition
- Le jeu de pouvoir

Les ingrédients de la confiance

- La protection
- La proximité
- L'ouverture

L'implication et la motivation

Ce module a pour but de transmettre et d'exposer aux participants les différents leviers d'implication et de motivation de chacun.

Considérer les contributeurs avec attention

Créer les conditions de la motivation

Identifier les différents types de contributeurs

- Les alliés
- Les supporters
- Les indifférents
- Les opposants

Utiliser les contreparties comme levier stratégique

- La motivation
- L'information
- L'expertise
- Le lien

Mobilisation des leviers d'action

Les obstacles à lever pour impliquer les contributeurs

- Incompatibilité des enjeux
- Objectif flou
- Déséquilibre entre contribution et bénéfices
- Solitude

Le leadership

Initier – Accompagner

- Déployer une autorité latérale,
- Créer une relation de partenariat et non d'obéissance.



Les actions du manager transverse

- Articuler les objectifs,
- Gérer et ajuster les ressources, les moyens ou encore les délais,
- Impliquer chaque contributeur,
- Réguler et favoriser la coopération générale.

Influencer sans imposer

- Mettre en valeur la mission et y faire adhérer,
- Impliquer, engager dans un processus de cocréation,
- Soutenir et accompagner dans l'action,
- Faciliter la mission, lever les obstacles.

L'importance du feedback

- Se positionner en tant que manager-support,
- Encourager les efforts consentis,
- Reconnaître les résultats pour renforcer le degré d'implication.

La communication

Il s'agit de donner aux participants les outils nécessaires pour rendre la mission attractive.

Créer un groupe et fédérer

Définir un cap

Soigner les moments clés

- Le lancement,
- Le bilan intermédiaire,
- La clôture de la mission.

Relier les contributeurs entre eux

- Avec une réunion-réaction,
- Avec une réunion-progression,
- Avec une réunion-implication.

Utiliser les « retours » individuels

