



## Manager une mission ou une équipe transversale (3 modules)

<p><b>Formation de 3 jours</b> <b><u>Paris 2018</u></b> <b>18-20 juil. / 26-28 sept.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>2 550 € HT</b></p> <p style="text-align: right;"><b>En résidentiel 3 150 € HT</b></p>	<p><b>Coaching individuel</b> <b>850 € HT (3 heures)</b></p> <p><b>Formation en Intra - Équipe restreinte</b> <b>2 500 € HT / jour</b></p>
---	--

### **PUBLIC**

Managers de missions transversales

### **OBJECTIFS**

Le manager transversal est en charge des missions opérationnelles ou fonctionnelles qui ne sont pas nécessairement prioritaires pour les contributeurs ou leur hiérarchie. En plus, parfois l'équipe est dispersée sur plusieurs sites sans aucun lien hiérarchique avec le manager transversal.

Déployer des politiques, harmoniser et faire vivre des pratiques homogènes sont autant de missions transversales dont la réussite devient fragile, si le manager n'y est pas préparé.

- Se situer au sein de l'équipe et déployer son leadership
- Faire coopérer les contributeurs
- Pratiquer efficacement le management transversal

### **Module 1 – Asseoir sa légitimité et constituer l'équipe**

- Évaluer la mission et en formaliser les ambitions
- Déterminer les potentiels, les compétences clés et les moyens pour gagner
- Informer sur les enjeux, les contraintes et les pouvoirs confiés
- Préciser les rôles, les attentes et les exigences
- **Établir les règles du jeu et le contrat de la mission**
- Activer les synergies et stimuler la volonté d'agir
- Établir la confiance en misant sur la protection, la proximité et l'ouverture



## Manager une mission ou une équipe transversale (suite)

### Module 2 - Focaliser, motiver, responsabiliser et réorganiser

- Solliciter les propositions, confronter les expertises et déployer les expériences
- Prendre en compte les facteurs de motivation
- Analyser les conséquences des insatisfactions
- **Négocier les contributions et arbitrer les hors-jeux**
- Expliciter les difficultés et exposer son propre ressenti
- Préciser les jalons de performance
- Susciter l'adhésion sans jamais user d'autorité
- **Déléguer et impliquer davantage**
- **Organiser le feed-back et formaliser le reporting de la Direction**
- Développer le sens du but partagé et accroître la fiabilité des coopérations
- Valoriser les efforts et les résultats au fur et à mesure
- Communiquer positivement et régulièrement
- Faire le bilan des performances réalisées et rendre l'équipe visible

### Module 3 - Anticiper les situations critiques et adapter sa stratégie

- Évaluer les contraintes majeures et traiter les sources de désaccord
- Repérer les pouvoirs et les réseaux d'influence
- Développer ses réseaux internes et mobiliser les contacts utiles
- **Influencer sans imposer ses solutions**
- Coordonner les coopérations entre différents niveaux hiérarchiques
- **Se comporter en stratège**