



CIBLES

Toutes les fonctions transversales, par exemple communication, informatique, finance, ressources humaines....

Tout manager travaillant au sein d'une organisation matricielle, agile, sans autorité hiérarchique directe.

ENJEU

Le manager transversal est censé réconcilier des attentes souvent différentes, parfois contradictoires.

Souvent dépourvu du levier hiérarchique, il doit fédérer, entraîner, souder et encadrer une équipe virtuelle, car généralement formée de collaborateurs venus de services, filiales, voire sociétés distinctes, et travaillant chacun dans des organigrammes et des buts différents...

BÉNÉFICES

- Mobiliser et fédérer les acteurs d'un réseau ou d'une organisation
- Optimiser les synergies d'équipe et coordonner les contributeurs à un projet ou une mission
- Accompagner changements et transitions et obtenir l'adhésion des parties-prenantes
- Savoir déléguer, contrôler et recadrer les dérives sans autorité hiérarchique

PRÉREQUIS

Aucun prérequis ni préalable n'est nécessaire pour s'inscrire à nos formations.

PÉDAGOGIE

Cette formation interentreprises prévoit 4 journées (28 heures) d'entraînement collectif à raison d'une session par mois.



Cet accompagnement se déroule sur 3 mois, avec pour but de déclencher des prises de conscience, des décisions et des actions pour un développement des comportements dans la durée.

ACCESSIBILITÉ DES FORMATIONS

Toutes nos formations interentreprises se déroulent dans des lieux adaptés à l'accueil de personnes en situation de handicap. De manière générale, si parmi les participants se trouvent des personnes en situation de handicap, merci de nous le signaler ainsi que de nous indiquer ce que vous souhaitez mettre en place pour leur permettre de participer pleinement à la formation.

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PRESTATION

<http://www.amenity.fr/conditions-generales>



PARCOURS ET PROGRAMME DÉTAILLÉ

Jour 1 influencer & persuader

Pour démarrer, il est utile de comprendre les fondements du comportement humain et de sa motivation.

Pouvoir donner envie et donner du sens, s'assurer que nos interlocuteurs s'approprient les solutions proposées ou qu'ils proposent eux-mêmes dans leur implication sur ce que nous leur déléguons.

- Les repères-clés de la communication interpersonnelle
- 4 piliers pour susciter l'engagement
- L'écoute active et l'art du questionnement.
- Les attitudes fondamentales pour convaincre ses clients internes et externes
- Déléguer et motiver en créant un esprit d'initiative

Jour 2 décision & changement

Lorsqu'il fait face à la critique, le manager transversal doit savoir gérer les émotions en action, les siennes autant que celles de son interlocuteur. Cette compétence sera nécessaire pour savoir annoncer avec efficacité des décisions. De manière plus détaillée, savoir communiquer sur le changement et pouvoir le piloter aidera à l'engagement.

- La fixation d'objectifs : construire sur des fondations solides
- Savoir faire face à la critique
- Annoncer une décision de manière efficace
- Le changement : réussir sa propre transition et aider ses interlocuteurs à réussir la leur
- La décision par le consensus : le meilleur moyen d'obtenir l'adhésion

Jour 3 mobiliser & animer une équipe

Dans la posture d'un pilote efficace, le feedback, celui que l'on donne et celui que l'on réclame, associé à la question et à l'écoute sont les outils essentiels. Tout aussi important est de savoir créer une dynamique collective efficace en réunion, pour générer décisions ou actions concrètes ou encore la créativité.

- L'entretien de suivi pour apprécier, faire évoluer, renforcer et progresser
- La félicitation réussie
- Donner du feed-back pour aider de manière spécifique et constructive
- L'animation de séances de travail productives
- La créativité

Jour 4 gérer les situations difficiles

Manager vers le haut pour avoir les moyens d'agir et savoir convaincre dans toutes les directions est crucial.

Dans les différentes phases de vie du manager transversal, celui-ci peut être amené à déléguer, à recadrer, à dire non, voire à escalader pour briser la chaîne de déresponsabilisation.

- L'action vers le haut, pour obtenir une lettre de mission claire et visible
- Contrôler pour assurer un suivi constructif et régulier.
- L'entretien de recadrage pour aider et motiver
- La gestion des conflits et la médiation
- Dire « non » avec efficacité

Contact

training@amenitytraining.com
www.amenitytraining.com