

FÉDÉRER une équipe avec un pilotage adapté, en management TRANSVERSAL

Public concerné

Toute personne amenée à piloter une équipe et souhaitant optimiser les relations hors hiérarchie
Les entreprises font de plus en plus appel aux fonctions transversales, /sans lien hiérarchique pour assurer la coordination nécessaire au fonctionnement global et à la cohérence de leur activité.
Pour les Responsables d'Equipe, il est lors nécessaire d'accroître leur influence, afin de favoriser un climat de coopération active, et obtenir plus de performance collective.

INTRA Catalogue France et pays francophones

2 à 10 participants

2 Jours :

Présentiel, en consécutif

Distanciel : ZOOM ou TEAMS
(découpage en modules, à la demande)

Fiche préparatoire d'OBJECTIFS
adressée aux participants.

INDIVIDUEL en distanciel

10 heures

Prix : 2 500 € nets

Nombre de sessions et
fréquence, à définir avec le
stagiaire.

Modalités pédagogiques

Mises en situation, simulations,
Jeu de rôles, Entraînement, Auto-
évaluation, Echanges et Feed-
back...

OBJECTIFS

A l'issue de la formation, les participants disposent de moyens pour :

- repérer les spécificités du pilotage transversal sans lien hiérarchique,
- développer son leadership et son influence pour fédérer sans autorité spécifique
- mieux communiquer pour faciliter la coopération,
- accroître la prise d'initiative,
- s'affirmer et développer sa légitimité,
- mettre en place les outils de reporting,
- démontrer un esprit fédérateur. motiver les collaborateurs. les booster.

THEMES pouvant être abordés

Se positionner dans son rôle de manager transversal et trouver sa légitimité

Situer son rôle de responsable transversal dans l'organisation ; développer la posture et les compétences spécifiques

Clarifier les responsabilités de sa mission avec sa hiérarchie et le client : devenir le référent de l'équipe. Rassurer le client en nouant une relation durable

Valoriser les résultats de la mission transversale

Assurer des réunions productives : rappel sur la méthodologie

Développer son influence pour mobiliser sans autorité hiérarchique

Anticiper les comportements des collaborateurs, impliqués dans la mission

Agir sur les leviers de l'influence sans autorité statutaire, développer l'esprit d'initiative

Prioriser les actions des acteurs opérationnels

Assurer la coordination d'une équipe opérationnelle

La cohésion d'une équipe transverse et ses conditions

Utiliser le mode de coordination le plus adapté à chaque situation

Pratiquer l'ajustement mutuel pour rendre la coordination plus efficace : faire monter en compétence et développer l'autonomie

Utiliser la confrontation des expertises et le transfert d'expérience

Donner du sens à la coordination pour faire adhérer: bien communiquer

Développer des comportements de coopération

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 et la relation client
Maintenir l'engagement durable des acteurs.

Vaincre les résistances et gérer les situations difficiles.

Adapter le style de leadership en fonction du collaborateur

Les 4 comportements du leader liés à l'autonomie du collaborateur

Adopter les styles de leadership adaptés

Accompagner l'évolution et le cycle de progression du collaborateur

La gestion des résistances et de la démotivation. Les pièges à éviter

Outil de communication "Success Insights – DISC" de Marston

Découvrir son mode de fonctionnement Identifier les besoins des autres

Connaître les différents comportements individuels

Adapter son comportement et sa communication en fonction de l'interlocuteur

Gagner en efficacité personnelle