

### Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Se positionner et asseoir sa légitimité de manager transverse
- Mettre en œuvre les outils et les comportements clés du management transversal
- Être persuasif pour manager et impliquer sans lien hiérarchique

### Public

Tout manager amené à encadrer une équipe sans lien hiérarchique

### Prérequis

Aucun

### Modalités d'admission

Admission sans disposition particulière

### Durée

2 journées (14 heures)

### Modalités pédagogiques

Formation en présentiel ou distanciel

Formateur expérimenté et spécialiste dans son domaine d'intervention  
Méthode active et participative  
Alternance d'apports théoriques, de présentation d'outils, méthodes concrètes et mises en situation pratiques  
Approche basée sur l'expérience des participants

### Moyens et supports pédagogiques

1 vidéo projecteur  
Connexion Internet

Support de cours numérique et attestation de formation remis en fin de formation

### Modalités d'évaluation et de suivi

Mises en situation pratiques tout au long de la formation pour favoriser l'appropriation des concepts et outils abordés

Mémorisation des points essentiels de la formation avec des synthèses proposées régulièrement par l'intervenant

Évaluation des acquis via un quiz en fin de formation

### Spécificités du management transversal : rôle, responsabilités et positionnement

- Identifier les enjeux, défis et spécificités du management transversal
- Situer son rôle et ses missions de manager transversal dans l'organisation
- Les différents types de transversalité et les rôles clés : projets, processus...

### Communiquer avec aisance dans la relation hors hiérarchique

- Communiquer efficacement pour favoriser la coopération et la collaboration
- Choisir le mode de communication adapté à chaque situation et à chaque interlocuteur
- Homogénéiser les modes de communication
- Apprendre à écouter, questionner et reformuler

### S'affirmer, développer son leadership dans la relation hors hiérarchie

- Établir la cartographie de ses interlocuteurs
- Connaître les leviers de l'influence et agir dessus sans autorité hiérarchique
- Définir et mettre en œuvre une stratégie adaptée au positionnement des différentes catégories d'acteurs
- Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs

### La coordination de l'équipe et des activités

- Passer de la collaboration fonctionnelle et hiérarchique à la coopération et au partenariat
- Mettre en perspective la stratégie collective et les intérêts individuels
- Utiliser la confrontation des expertises et le transfert d'expérience.
- Donner du sens à la coordination pour faire adhérer les acteurs

### Faire coopérer

- Mettre en place un climat favorable à la coopération
- Motiver ses interlocuteurs autour de la mission transversale
- Favoriser le déploiement d'une coopération efficace et pertinente
- Vaincre les résistances et gérer les situations difficiles