

# Formation Management Transversal

## Présentation

Pourquoi le management Transversal est si important dans les organisations aujourd'hui. Le monde change et les mutations sont de plus en plus rapides.

Il y a donc une nécessité à mettre de la transversalité dans les organisations.

Pour que la transversalité fonctionne, le défi à relever : développer l'autonomie et la responsabilité des personnes qui travaillent dans l'organisation, afin d'éviter les tensions inhérentes au management transverse et faciliter « le mieux travailler ensemble »

Les tensions peuvent être de plusieurs niveaux :

- Entrechoc de priorités entre celles liées à la description de poste et celles au projet transversal,
- Tension sur la posture liée aux différents rôles : parfois leader, parfois membre d'équipes projets
- Besoins de négocier avec assertivité à tous les niveaux

D'où la nécessité de développer des compétences de savoir-faire et de savoir-être :

- Les compétences de négociation : être capable de négocier les priorités, les délais, les objectifs, les disponibilités, afin de mener les projets dans les temps.
- Être collaboratif avec ses coéquipiers et les personnes qui travaillent sur le projet transversal.
- Comprendre ses fonctions dans le système et analyser les leviers face à une situation bloquante.



- Être conscient de l'influence de sa posture sur les relations interpersonnelles.

Un itinéraire individuel et collectif en 12 étapes

Ce parcours de formation se dispense en français et en anglais

Durée : 15,00 heures (2 jours)  
Tarif INTRA : Nous consulter

## Objectifs de la formation

Cette formation vise à développer les capacités d'animation d'un projet ou d'une mission en équipe transversale.

Les objectifs opérationnels sont :

- Savoir détecter et assumer sa responsabilité dans la relation à l'autre
- Comprendre l'influence de son leadership dans sa façon de communiquer,
- Savoir analyser avec rationalité les situations relationnelles
- Savoir mettre en œuvre les leviers de la négociation relationnelle
- Savoir communiquer avec assertivité

## Prérequis

- Manager une ou plusieurs personnes de manière transverse
- Avoir réalisé le Module 1 réflexif de préparation répondre aux questions du Mat1 et du Managomètre
- Identifier une ou plusieurs situations difficiles dans le quotidien du management transverse sur lesquelles vous souhaitez vous améliorer

## Public

Ce parcours s'adresse à toute personne en charge de conduire des projets transverses sans position hiérarchique :

- Ingénieurs

- Chefs de produits
- Chefs de projet
- Chefs de service fonctionnel
- Maîtres d'œuvres
- Chargés d'affaires

## Programme de la formation

### MATi1 : Module d'apprentissage tutoré individuel

#### 1. A. Dossier préparatoire à travailler individuellement, à télécharger depuis votre espace apprenant

- Je précise mon rôle dans l'organisation
- Je définis mes besoins de formation
- Je propose une situation caractéristique de mon métier

*A renvoyer à votre formatrice ou à laisser dans votre espace apprenant au plus tard 8 jours avant le début de la formation.*

### Préparation en e-learning

#### 1.B. Questionnaire

- Quelles sont vos idées reçues sur le management fonctionnel ?
- Questionnaire de personnalité pour mieux comprendre son type de leadership utilisé dans la formation

### Jour 1 en présentiel

#### 2.A. Savoir évaluer les capacités d'animation fonctionnelle

- Qu'est-ce que la relation fonctionnelle ?
- Appréhender ce qui est facile et difficile pour soi dans la relation fonctionnelle
- Comprendre les notions demandeur et prescripteur
- Identifier la nécessité de savoir négocier et/ou solliciter

*Travaux pratiques : partage d'expérience basé sur le MATi1 réalisé dans le module 1*

#### 2.B. Identifier l'influence du leadership dans ses relations

- Identifier l'influence des types de personnalité en situation d'animation fonctionnelle.

- Comprendre ses points forts dans la relation à l'autre pour embarquer les personnes
- Identifier les comportements inappropriés en management fonctionnel et leurs conséquences
- S'appuyer sur ses forces par communiquer avec assertivité
- Définir un plan de progrès

*Travaux pratiques : analyse de l'auto diagnostic de leadership utilisation du Managomètre*

## **2.C. De l'individuel et du collectif**

- Savoir établir un diagnostic de relation fonctionnelle.
- Comprendre ce qui se joue au sein d'un collectif
- Être au clair avec les notions de compétition et celles de coopération et leurs conséquences sur la dynamique de groupe
- Identifier les principes élémentaires pour entretenir de bonnes relations.

*Travaux pratiques : mise en situation : « les rois et les as »*

## **Jour 2 en présentiel**

## **2.D. Les outils d'animation fonctionnelle appliqués aux situations rencontrées.**

- Savoir lire les situations, agir en mode autonome et négocier
- Savoir utiliser la négociation relationnelle
- Comprendre les principes de mise en œuvre de la négociation relationnelle

*Travaux pratiques : jeux de rôles*

## **2.E. Les clés et leviers de motivation**

- Comprendre les clés de la motivation pour convaincre l'autre
- Analyser mes motivations et de ce que cela induit dans mon comportement
- Comprendre les motivations des autres pour adapter mon discours

*Travaux pratiques : atelier réflexif*

## **2.F. Savoir lire les situations avec objectivité**

- Travail sur les capacités d'analyse de situation.
- S'approprier un outil d'analyse de situation pour sortir du conflit à partir de situations réelles

- Savoir évaluer les risques et prendre une décision
- Définir un plan de progrès

*Travaux pratiques : travail en binôme sur des situations réelles ; découverte d'un outil de d'analyse de situation*

Coaching individuel 2 semaines plus tard

### **3. Entretien d'une heure avec le coach**

- Corrigé interactif individuel tuteuré
- Plan d'améliorations

## **Organisation**

### **Formateur**

Les formateurs de Docaposte Institute sont des experts de leur domaine, disposant d'une expérience terrain qu'ils enrichissent continuellement. Leurs connaissances techniques et pédagogiques sont rigoureusement validées en amont par nos référents internes.

Riches de leur expérience sur le sujet, ils sauront accompagner vos collaborateurs dans leur montée en compétence.

### **Moyens pédagogiques et techniques**

- Alternance d'apports théoriques et de mises en pratique contextualisées.
- Progression pédagogique structurée, de la compréhension à la mise en œuvre opérationnelle.
- Pédagogie immersive favorisant une mise en application immédiate des compétences.
- Formation interactive et participative s'appuyant sur des ateliers pratiques, études de cas et échanges collectifs (+ 60 % du temps de formation.)
- Séquences pédagogiques rythmées et évaluations formatives régulières pour renforcer l'ancrage des apprentissages.
- Supports de cours, ressources documentaires et références mis à disposition par le formateur

## **Dispositif de suivi de l'exécution et de l'évaluation des résultats de la formation**

### **En amont de la formation** *(évaluation en ligne dans l'extranet apprenant)*

- Recueil des besoins et des attentes des participants.
- Auto-positionnement permettant d'évaluer le niveau initial des apprenants.

### **Tout au long de la formation**

- Évaluations continues réalisées par le formateur à travers des questions orales, exercices, QCM, études de cas et mises en situation pratiques.

### **À l'issue de la formation** *(évaluations en ligne dans l'extranet apprenant)*

- Auto-positionnement afin de mesurer l'acquisition des compétences visées.
- Validation de l'acquisition des compétences par le formateur
- Questionnaire de satisfaction « à chaud » à l'issue de la formation
- Questionnaire de satisfaction "à froid", 45 jours après la formation afin d'évaluer l'ancrage des acquis et leur mise en application en situation professionnelle.

## **Accessibilité**

Nos formations peuvent être adaptées à certaines conditions de handicap. Nous contacter pour toute information et demande spécifique.