

## Le leadership du manager transversal



ML-16 3 Jours (21 Heures)

### Description

Ce qui fait l'originalité et le succès de cette formation, c'est qu'elle fait le lien entre management transversal et leadership personnel. En effet, l'un des enjeux majeurs du manager transversal consiste à impliquer et à faire adhérer les acteurs concernés par ses missions sans autorité hiérarchique. Ce résultat nécessite la création d'une relation de confiance qui repose sur la flexibilité des comportements du manager transversal. Il dispose alors d'un levier puissant et complémentaire des leviers habituels du management transversal : son leadership qui repose sur une meilleure connaissance de lui-même en situation.

### À qui s'adresse cette formation ?

#### Pour qui

Tout manager transversal souhaitant affirmer son leadership au travers de relations fondées sur la coopération et la confiance.

#### Prérequis

Aucune

### Les objectifs de la formation

- Développer son impact personnel de manager transversal.
- Adapter ses comportements de manager transversal pour plus d'efficacité.
- Créer une relation de confiance avec les acteurs des missions transverses.

### Programme de la formation

Intégrer les spécificités du leadership du manager transversal

- Agir pour obtenir l'adhésion et l'implication des différents acteurs sans lien hiérarchique.
- Faire reposer son leadership personnel sur la confiance en soi et des relations de confiance avec les acteurs.
- Utiliser les 4 leviers du leadership du manager transversal.

### Développer son leadership personnel de manager transversal

- Prendre conscience de ses préférences comportementales pour s'adapter à celles de ses interlocuteurs grâce à différentes approches : autodiagnostic ; feedback des autres participants.
- Expérimentations.
- S'entraîner avec les autres participants : à développer la coopération après avoir diagnostiqué les améliorations à apporter ; à comprendre et mieux réguler ses comportements dans le cadre de sa mission transverse.

### Développer une relation de confiance avec ses différents interlocuteurs

- Établir et maintenir un contact positif avec ses interlocuteurs : 'l'inclusion'.
- Adapter son niveau d'influence aux situations et aux interlocuteurs : 'le contrôle'.
- Établir un dialogue ouvert et sincère avec ses interlocuteurs : 'l'ouverture'.
- Identifier et s'adapter au cadre de référence des différentes entités : 'les préférences de climat relationnel'.
- Construire la confiance en adaptant ses comportements à ses interlocuteurs et aux situations.

### Gérer les situations relationnelles délicates avec les acteurs concernés

- Identifier ses blocages personnels face à un interlocuteur : 'les rigidités'.
- Dépasser ses blocages personnels en situation de relation : 'les niveaux d'écoute'.
- Gérer les émotions suscitées par une relation conflictuelle : 'les niveaux d'ouverture'.
- Donner des feed-backs positifs pour rétablir une relation de confiance et faire progresser la mission.
- Se doter d'outils pour résoudre durablement les conflits.

### Certification

- Évaluation des compétences à certifier via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation (40 minutes).
- Pour en savoir plus sur les activités à distance Une vidéo 'Mon style de leader'. Deux modules d'entraînement : 'Développer son assertivité - Niveau 1' ; 'Développer son assertivité - Niveau 2'.