LES OUTILS DU MANAGEMENT TRANSVERSAL

Bien que le terme anglais « management » ait été adopté par l'Académie française avec une prononciation francisée, on note que cet emprunt intégral à l'anglais n'ajoute rien de plus à ce qu'apporte le terme 'gestion'.

Les vocables manager et management dérivent des mots français ménager et ménagement qui veulent dire « régler avec soin » (dictionnaire Le Robert). Sachant conduire le ménage, comme un « bon père de famille », le manager (ou gestionnaire) est celui qui sait utiliser les moyens mis à sa disposition pour diriger au mieux la « maison ».

Le rôle du manager ou du gestionnaire a bien évolué ces dernières années. Il ne donne plus seulement des ordres que ses subordonnés se contentent d'appliquer sans la moindre contestation. Il se doit de convaincre ses collaborateurs du bien fondé de ses décisions et de les rallier à son point de vue.

C'est dans cette dynamique que le « Management transversal » prend tout son sens en poursuivant 7 objectifs fondamentaux : asseoir la légitimité du manager, développer le « pouvoir stratégique » du manager, permettre au manager d'influencer sans lien hiérarchique, susciter une coopération durable, susciter une adhésion des collaborateurs, être en mesure d'adapter sa communication et accompagner le changement.

OBJECTIFS

- Faire émerger, consolider et confirmer des compétences managériales, tant du point de vue du pilotage d'équipe que des moyens mis à disposition pour y parvenir
- Appréhender les modes de communication en situation de management d'équipe
- Être un acteur du management transversal en situation professionnel
- Comprendre les enjeux des différents styles de management,
- Faire évoluer son efficience de manager en s'appuyant sur ses ressources
- Améliorer la performance de l'équipe

PROGRAMME

✓ **Le Management Transversal**
Définition
Spécificités
Mise en œuvre au quotidien
Management transversal et mangement d'équipe

✓ **Les outils de la culture d'entreprise**
La notion de transversalité
La charte et les outils de guidance interne
L'évaluation des compétences
La notion d'équipe prospective
Les gains de performance
Le projet transversal

✓ **Les outils de l'organisation**
Les différents niveaux décisionnels
La notion de processus transversal
La définition des missions et les rôles professionnels
La notion de coopération et de responsabilités
Le contrat moral et la négociation

✓ **Les outils de communication**
Les cinq qualités du communicant puissant et ses mises en application
L'organisation du travail communicationnel
La notion de communautés de pratiques

✓ **Les outils de gestion de comportements**
Les différentes fonctions comportementales
Les types de personnages-clefs

✓ **Et en pratique…**
Chaque apport théorique fera l'objet d'un traitement pratique sur une étude de cas ou une mise en situation professionnelle.

DUREE

3 jours

PUBLIC

Manager

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Moments d'échanges et de réflexion, tests de positionnement...
Apports théoriques confirmés par une mise en pratique avec étude de cas et mises en situation.

Un fascicule récapitulatif sera remis en fin de stage à chacun des participants

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc…

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

Tél. 09 51 08 96 14 – 06 63 58 49 30 www.cqfd-formation.fr contact@cqfd-formation.fr