

Formation : Renforcer son leadership d'influence en environnement transversal

Cours pratique - 2j - 14h00 - Réf. LMT

Prix : 1360 € H.T.

NEW

Dans un contexte de transformation permanente, la capacité à mobiliser des équipes dispersées et à faire avancer des projets complexes est un facteur décisif de performance. Cette formation vise à développer un leadership d'influence capable de fédérer des acteurs aux intérêts variés, de créer l'adhésion autour des priorités stratégiques et d'accélérer la réalisation des projets. À travers des méthodes et des outils immédiatement applicables, elle permet de transformer la coopération en résultats mesurables et de renforcer son impact managérial dans un environnement en constante évolution.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Comprendre les spécificités du management transversal
- ✓ Identifier ses propres modes de fonctionnement
- ✓ Repérer les attentes et besoins des parties prenantes
- ✓ Adopter une autre vision de l'influence, de ses sources, effet et limites

Public concerné

Managers transversaux, responsables et chefs de projets

Prérequis

Aucun

Méthodes et moyens pédagogiques

Travaux pratiques

Auto-diagnostic, atelier de réflexion individuelle et en sous-groupes, mises en situations, études de cas, ateliers d'échanges de pratiques et retours d'expériences

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active

PARTICIPANTS

Managers transversaux, responsables et chefs de projets

PRÉREQUIS

Aucun

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

1 Comprendre les spécificités du management transversal

- Recenser les différentes situations
- Définir les avantages et inconvénients de l'absence de lien hiérarchique
- Identifier les différents leviers, points d'appui : influence du manager/leader, attentes/besoins des parties prenantes

Travaux pratiques

Réflexion individuelle : description d'une situation réelle de management transversal (projet, coordination, ...). Panorama des principales situations de management transverse. Atelier : l'absence de lien hiérarchique est-elle un frein ou une opportunité ? Echanges.

2 Connaître les points d'appui du leader en situation de management transversal

- Adopter deux visions possibles des relations : vision linéaire, vision circulaire
- Identifier ses modes de fonctionnement préférentiels et l'adaptation au contexte et aux parties prenantes
- Evaluer sa capacité à s'adapter, à passer d'un style à l'autre

Travaux pratiques

Lecture croisée d'une situation réelle à partir d'une approche linéaire et circulaire: Auto-diagnostic : identifier son style préférentiel de leadership. Réflexion en binômes : adéquation entre les styles de leadership et les situations. Conséquences sur les interactions et son adaptabilité

3 Cerner les attentes et besoins des parties prenantes

- Identifier les différentes sources de motivation : Maslow, Herzberg
- Détecter les autres besoins : équité, utilité...
- Donner du sens à son leadership.

Travaux pratiques

Atelier en demi-groupes : décrypter les leviers de motivation. Mobilisation de la motivation en management transversal. Cartographie des besoins des acteurs clés dans une situation de management transversal.

4 Identifier les effets et limites de l'influence

- Le leader, la situation et les parties prenantes : retour sur les influences réciproques
- Exercer son influence : adapter son niveau d'exigence, reconnaître ce sur quoi il est possible d'agir

Travaux pratiques

Exploration collective : identifier la sphère d'influence et la sphère de non-influence

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

5 Gérer les situations relationnelles délicates

- Accueillir et réguler les émotions suscitées par une relation conflictuelle
- Identifier ses réactions personnelles dans une relation conflictuelle
- Proposer et solliciter des feedbacks : instrument privilégié de régulation et d'apprentissage

Travaux pratiques

Travail en binômes : identification de ses modes de fonctionnement préférentiels en situation de tensions professionnelles. Mises en situation : expérimenter la régulation émotionnelle, préparer et formuler un feed-back constructif; retours structurés des participants et du formateur