



## PARCOURS : Formation + 1h30 accompagnement individuel post-formation

# Animer une équipe sans relation hiérarchique

**DURÉE : 2 JOURS** (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

► Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**

► Formation et accompagnement à distance > **15h30**

**PRIX : 1090 € HT** (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1465 € HT** (1638 € TTC)

### PARTICIPANTS

TOUS COLLABORATEURS EN CHARGE D'UN PROJET COLLECTIF, D'UNE MISSION TRANSVERSALE OU DE PROCESSUS TRANSVERSAUX (RESSOURCES HUMAINES, CONTRÔLE INTERNE, MARKETING, QUALITÉ, SÉCURITÉ, PROCESS).

COLLABORATEURS AMENÉS À SECONDER UN CHEF D'ÉQUIPE OU À LA REMPLACER EN SON ABSENCE.

**Prérequis :** Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### OBJECTIFS

- Faire accepter sa légitimité sans statut hiérarchique.
- Développer son influence pour mobiliser les acteurs concernés.
- Créer une relation de confiance pour instaurer une dynamique collective.
- Coordonner sans lien hiérarchique des partenaires internes ou externes.



### CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans  
**votre ville** (ou à Distance)

[www.performances.fr](http://www.performances.fr)

code web : SRH

**CLIQUEZ ICI**



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise**  
Contactez-nous au **01 64 23 67 37**

### Programme

#### Se positionner et construire sa légitimité

- Situer son rôle transversal dans l'organisation : clarifier les responsabilités de sa fonction avec sa hiérarchie et avec tous les collaborateurs ou partenaires (internes ou externes) concernés.
- Mesurer les spécificités de l'animation non hiérarchique : les enjeux, les contraintes, les ressources, la latitude, l'autonomie.
- Installer sa légitimité vis-à-vis des différents services : démontrer sa valeur ajoutée.
- Identifier et acquérir les soft skills spécifiques à l'animation non-hiérarchique : charisme, réactivité, écoute, diplomatie, négociation.

#### Développer des relations horizontales

- Utiliser les leviers de l'influence pour mobiliser et motiver sans autorité hiérarchique.
- Développer son leadership pour mobiliser les acteurs autour d'un objectif partagé et maintenir durablement leur engagement.
- Donner du sens aux missions pour assurer la cohérence, fluidifier la communication, anticiper les malentendus.
- Identifier les acteurs clés dans la mission transverse : la confrontation des expertises, la rivalité entre pouvoir formel et informel, les engagements tripartites pour clarifier les responsabilités.

#### Mettre en place une dynamique de coopération

- Instaurer une relation de confiance avec ses différents interlocuteurs : l'appui de la direction et des autres services.
- Différencier son mode de coordination en fonction de la situation : leader, expert, coach ou client/fournisseur.
- Développer des comportements de coopération : la ritualisation des feedbacks pour faire progresser la mission, la cohésion, la solidarité, la responsabilité individuelle.
- Identifier et surmonter les freins à la collaboration transversale : lutte de pouvoir, peur de ne pas atteindre les objectifs fixés par le manager hiérarchique. Cas pratique : comment faire en sorte que le collaborateur accepte une mission transversale alors qu'il est déjà débordé ?

#### Coordonner, communiquer et négocier

- Dialoguer de façon constructive avec des équipes dispersées, en télétravail, en full remote ou en mode hybride : les outils adéquats pour mobiliser, fédérer, et évaluer sans fliquer.
- Faire face à la résistance au changement : faire évoluer la culture d'une structure, lever la méfiance d'un partenaire... ou du manager direct d'un collaborateur transversal.
- Gérer les situations critiques : la confrontation des expertises et des expériences, les conflits inter-structures ou interindividuels, le manque de temps ou d'investissement.
- Faire preuve d'intelligence émotionnelle, de self-control et de talent de négociateur pour vaincre les forces d'inertie et canaliser les oppositions.

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

**Tour de table** pour recueillir les attentes des participants

**Moyens pédagogiques :**

Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

**Évaluation des acquis formation :** réalisée en fin de formation par un questionnaire écrit.

**Sanction du parcours :** Attestation de fin de formation



### Programme de l'entretien d'accompagnement individuel de 1h30 post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.