



# Formation + accompagnement individuel post-formation code web SRH **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).

**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 issus de services différents.



## CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans  
**votre ville** (ou à Distance)  
**www.performances.fr**  
code web : SRH

[CLIQUEZ ICI](#)



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

## Programme de la formation

### Se positionner et construire sa légitimité

- ▶ Situer son rôle transversal dans l'organisation : clarifier les responsabilités de sa mission avec sa hiérarchie.
- ▶ Mesurer les spécificités de l'animation non hiérarchique : les enjeux, les contraintes, les ressources et le degré d'autonomie.
- ▶ Installer sa légitimité vis-à-vis des différents services : affirmer sa valeur ajoutée.
- ▶ Intégrer les compétences spécifiques de l'animation non-hiérarchique : les atouts du pouvoir informel.

### 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 et des engagements.

### 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 feed-back pour faire progresser la mission.
- ▶ Identifier les conditions d'une coopération réussie : les indicateurs de réussite et les évaluations constructives.

### Coordonner, communiquer et négocier

- ▶ Dialoguer de façon constructive : acquérir et exploiter les outils adéquats.
- ▶ Faire face à la résistance au changement issue d'une structure ou d'un partenaire : les mécanismes de défense spécifiques.
- ▶ Gérer les situations critiques : la confrontation des expertises et des expériences, les conflits inter-structures ou interindividuels.
- ▶ Faire preuve d'intelligence émotionnelle 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 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.