

Animer une équipe sans relation hiérarchique

Code web : 6SRH0 | **Durée :** 2 jours (16 h en présentiel) | **Prix :** 1090.00 € HT (1308.00 € TTC)
Durée (à distance) : 2 jours (14 h)

→ PUBLIC

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.

■ 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.

Positionnement : Un test de positionnement sera envoyé aux participants en amont de la formation.

Tour de table pour recueillir les attentes des participants.

Moyens pédagogiques : Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis : Réalisée en fin de formation par un questionnaire.

Sanction de la formation : Attestation de fin de formation