INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

# Parcours : Formation "Animer une équipe sans relation hiérarchique" + 1h30 d'accompagnement individuel




**DURÉE : 2 jours + 1h30**
16h en présentiel (déjeuners de travail inclus)
15h30 en distanciel

**PRIX : 1480.00 € HT** (1776.00 € TTC)

## PARTICIPANTS

Coordinateurs, qualiticiens, chargés de mission et chefs de projet.
Ingénieurs, experts techniques ou fonctions support (RH, sécurité, SI) devant coordonner des contributeurs issus d'autres services.
Collaborateurs amenés à seconder un manager ou à piloter une mission transversale.

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

## OBJECTIFS

- Construire sa légitimité transversale.
- Développer son pouvoir d'influence.
- Coordonner l'activité collective et impliquer.
- Gérer les résistances et les situations de blocage.

## PROGRAMME

### PREMIERE PARTIE

### Construire sa légitimité transversale

- Clarifier son positionnement et son périmètre : l'identification des marges de man½uvre, des contraintes et des attentes réciproques.
- Asseoir son autorité de compétence : la démonstration de sa valeur ajoutée pour lever la méfiance initiale des partenaires internes.
- Développer ses soft-skills de coordinateur : l'adoption d'une posture à la fois experte, diplomate et résolument orientée solution.

### Développer son pouvoir d'influence

- Maîtriser les ressorts de l'influence positive : le passage d'une logique d'autorité statutaire à une logique de conviction et d'adhésion.
- Donner du sens à la mission commune : la traduction des objectifs transversaux en bénéfices et résultats concrets.
- Pratiquer la communication différentielle : l'adaptation de son argumentaire aux différents profils psychologiques et coeurs de métiers.

### Coordonner l'activité collective

- Cartographier les forces en présence : l'identification stratégique des décideurs, des relais d'opinion, des indécis et des opposants.
- Ménager les managers directs : la négociation de la disponibilité des collaborateurs transversaux avec leur propre hiérarchie .
- Maintenir la dynamique dans la durée : la mise en place de rituels de suivi stimulants, la valorisation des contributions et le feedback régulier.

### Gérer les résistances et les blocages

- Déjouer la force d'inertie : la réaction adéquate face au manque de temps systématique, aux oublis et aux urgences concurrentes.
- Traiter les conflits d'intérêts interservices : la médiation entre les expertises divergentes et la recherche de compromis constructifs.
- Canaliser les oppositions ouvertes ou larvées : l'utilisation de l'intelligence émotionnelle pour neutraliser les tensions sans brusquer.

## DEUXIEME PARTIE

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **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 |