



## Gérer une équipe sans lien hiérarchique

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : Toute personne en charge de la gestion d'une équipe, coordinateur de projets, de dispositifs

- groupe de 6 à 12 personnes

Pré-requis : aucun

### Durée

2 jours consécutifs, soit 14 heures,

Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

### Dates et délai d'accès

INTER : 15/09/25 - 16/09/25

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

### Lieu

INTER : Choix du présentiel (Paris) ou du distanciel

INTRA : en présentiel, nous consulter

### Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions. Référent Handicap : Jean-François Parelton : 01 48 78 82 20 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)

700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)

Piloter une équipe sans lien hiérarchique avec ses membres peut s'avérer complexe. Les projets transversaux mobilisent des départements, des expertises et des ressources pluriels au sein d'une organisation, avec leur propre mode de fonctionnement et rattachement managérial. Une posture et des compétences spécifiques sont ainsi nécessaires pour trouver des leviers de motivation et mettre en place une collaboration efficace.

### Compétences visées

Mobiliser, impliquer et coordonner une équipe transversale

### Objectifs pédagogiques

- Asseoir sa légitimité de coordinateur d'équipe sans lien hiérarchique
- Mettre en œuvre les conditions de réussite de l'équipe
- Mobiliser les parties prenantes autour de la mission transversale
- Développer sa capacité à impliquer et faire collaborer sans lien hiérarchique
- Gérer les aléas et les tensions

### Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

### Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)

Référent handicap : J-F.Parelton [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)

01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Gérer une équipe sans lien hiérarchique

## JOUR 1

### Se positionner et établir sa légitimité

Appréhender les spécificités de la gestion d'équipe sans lien hiérarchique par rapport à d'autres formes de management

Identifier les acteurs, les personnes « ressources », les enjeux, les contraintes, le niveau d'autonomie

Clarifier sa mission, ses objectifs et son périmètre d'action auprès de sa hiérarchie et des partenaires et collaborateurs concernés

Légitimer sa présence et sa plus-value en tant que coordinateur vis-à-vis de l'équipe

*Partage d'expérience sur le management transversal – réflexion guidée sur ses fonctions de manager sans lien hiérarchique*

### Développer une posture de coordinateur-facilitateur

Etre aligné dans sa posture : être exemplaire, équitable, dans l'écoute et l'ouverture authentique vis-à-vis de l'équipe

Clarifier ses registres de communication (distinction entre émotion, opinion, jugement, fait) et développer son assertivité

Mobiliser les différents niveaux d'écoute et le savoir questionner et reformuler

*Auto-test sur son style relationnel - Mise en pratique autour de séquences d'entretiens*

### Mobiliser sans lien hiérarchique

Analyser la position des acteurs (intérêts, enjeux, besoins) et les leviers de motivation individuels

Mettre en place les conditions de la coopération autour de la mission transversale

Co-construire les objectifs collectifs et co-établir des objectifs individuels SMART selon les missions de chacun

Mettre en place un système de communication pour le groupe projet, programmer les réunions d'activité, systématiser les feed-back, pour visualiser la progression et faire progresser

*Etude de cas autour de la constitution d'une équipe projet- Co-construction des règles, d'un cadre de fonctionnement et d'objectifs communs*

## JOUR 2

### Mettre en place une dynamique de collaboration

Rappeler les points clés du fonctionnement efficace en mode réunion

Se mobiliser pour co-construire par groupes de travail

Enrichir des propositions en « intelligence collective »

Optimiser des choix et prendre des décisions en groupe

Transformer les idées en actions concrètes

*Présentation des outils « KISS », « REX », « brainstorming » et « co-construction » - Expérimentation de séquences*

### Communiquer, coordonner, ajuster au quotidien

Développer son intelligence émotionnelle (IE) pour mieux incarner son rôle de leader, prendre de la hauteur et faire face aux aléas

Ajuster son mode de coordination selon le niveau d'autonomie de ses interlocuteurs

Pratiquer une communication persuasive sans générer d'hostilité ni d'anxiété (méthode DESC), pour traiter les différents et recadrer les dysfonctionnements

Mener une régulation collective quand l'équipe donne des signaux de démobilitation

*Expérimentation d'un process de prise de hauteur face à une situation difficile- Cas pratique sur l'accompagnement adapté aux membres d'une équipe projet selon leur niveau d'expertise et d'autonomie- Mise en situation d'entretien de recadrage avec la méthode DESC*