



TRABELSI
CONSULTING

L'HUMAIN AU CŒUR DE L'ENTREPRISE

Catalogue de formations

Développer les compétences humaines au coeur des organisations

Communication · coopération · management · changement · prévention des tensions

01

Relations interpersonnelles

Coopérer, communiquer, négocier et réguler les tensions dans les équipes.

02

Efficacité professionnelle

Renforcer la posture, l'accueil, la capacité d'adaptation et la prévention du stress.

03

Management & leadership

Outiller les responsables pour piloter, accompagner et développer les équipes.

Ariane Trabelsi

Psychologue FSP · Consultante · Formatrice

PRÉSENTATION

Une approche centrée sur les compétences humaines

Trabelsi-Consulting accompagne les organisations dans le développement de leurs compétences humaines, relationnelles et managériales. Les formations proposées s'adressent aux institutions publiques, parapubliques, privées et associatives qui souhaitent renforcer la coopération, clarifier les pratiques professionnelles et soutenir les équipes dans des environnements de travail complexes.

Chaque intervention est construite à partir du contexte, des enjeux et des situations concrètes rencontrées par les participant·e·s. L'objectif est de produire des apprentissages directement transférables dans les pratiques quotidiennes.

20+

Années d'expérience

Formation, ressources humaines, management, conduite de projet et accompagnement d'organisations.

SUR MESURE

Dispositifs adaptés

Analyse du contexte, adaptation des cas pratiques, ancrage dans les réalités institutionnelles.

TERRAIN

Pédagogie active

Apports ciblés, exercices, autodiagnostic, mises en situation et échanges d'expériences.

Positionnement

La performance durable d'une organisation repose sur la qualité des relations, la clarté des rôles, la capacité à coopérer et la posture des personnes en responsabilité. Les formations visent à outiller les professionnel·le·s sans plaquer de modèles abstraits : elles partent des situations vécues, structurent la réflexion et renforcent la capacité d'action.

Catalogue des formations

Les formations ci-dessous peuvent être proposées telles quelles ou recomposées en parcours sur mesure selon les besoins du client, le public concerné, les contraintes de durée et les enjeux institutionnels.

Domaine	Formation	Durée indicative	Public cible
Relations interpersonnelles	<u>Coopérer et communiquer en équipe</u>	1 à 2 jours	Tout public, équipes
Relations interpersonnelles	<u>Négociier gagnant-gagnant</u>	2 jours	Tout public
Relations interpersonnelles	<u>Négociier dans les situations complexes</u>	2 jours	Professionnel-le-s exposé-e-s à des négociations délicates
Relations interpersonnelles	<u>Gérer les situations relationnelles délicates</u>	2 jours	Tout public, responsables
Relations interpersonnelles	<u>Prévenir et gérer les situations conflictuelles</u>	2 jours	Tout public
Relations interpersonnelles	<u>Animer efficacement une séance ou un groupe de travail</u>	2 jours	Cadres, responsables, animateur-trice-s
Efficacité professionnelle	<u>L'accueil du public</u>	1 à 2 jours	Personnel en contact avec le public
Efficacité professionnelle	<u>Mieux gérer les incivilités</u>	1 à 2 jours	Personnel exposé à l'agressivité ou aux réclamations
Efficacité professionnelle	<u>Mobiliser ses ressources face au changement</u>	1 à 2 jours	Tout public
Efficacité professionnelle	<u>Prévenir et gérer le stress en tant que responsable</u>	1 à 2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels
Management	<u>Piloter le changement dans l'organisation</u>	2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels
Management	<u>Manager dans l'incertitude</u>	2 jours	Cadres et responsables d'équipe
Management	<u>La gestion d'équipe opérationnelle</u>	2 jours	Chefs-fes d'équipe, responsables de proximité
Management	<u>Management situationnel</u>	2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels
Management	<u>L'entretien d'évaluation et de développement des compétences</u>	1 jour ou 2 x 1/2 journée	Responsables hiérarchiques
Management	<u>Les stratégies pour gérer les personnalités difficiles</u>	2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels
Management	<u>Parcours modulable de management</u>	Modulaire	Cadres, responsables, futurs responsables

APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Des formations actives, concrètes et adaptables

Les formations combinent des apports conceptuels courts, des outils directement utilisables et un travail important sur les situations professionnelles des participant·e·s. Le dispositif peut être adapté à un service, à une fonction, à un contexte métier ou à une problématique institutionnelle particulière.

1

Comprendre

Mettre des mots sur les situations, les dynamiques relationnelles et les mécanismes organisationnels.

2

S'entraîner

Expérimenter des outils, analyser des cas, s'exercer à conduire des échanges ou à se positionner.

3

Transférer

Identifier des pistes d'action réalistes et applicables dans son propre contexte professionnel.

Modalités possibles

- Formation d'une journée, de deux jours ou en demi-journées espacées.
- Construction de vignettes ou de cas pratiques à partir des réalités du client.
- Questionnaires d'autodiagnostic, travaux de sous-groupes, mises en situation et analyses collectives.
- Possibilité de créer un parcours thématique combinant plusieurs modules.
- Adaptation aux publics : équipes, responsables, cadres, personnel d'accueil, équipes techniques, institutions sociales ou administratives.

01

RELATIONS INTERPERSONNELLES

Communiquer, coopérer et réguler les tensions



Coopérer et communiquer en équipe

Renforcer la compréhension mutuelle, fluidifier les échanges et développer des pratiques de coopération durables.

ENJEUX

Dans une équipe, les différences de personnalité, de métier, de priorités ou de contraintes peuvent devenir une richesse ou une source de tensions. Cette formation aide les participant·e·s à mieux comprendre les mécanismes de coopération, à clarifier leur communication et à développer des repères communs pour travailler ensemble de manière plus efficace.

OBJECTIFS

- Identifier les facteurs qui facilitent ou freinent la coopération.
- Mieux comprendre les différences de fonctionnement au sein d'une équipe.
- Développer une communication claire, assertive et constructive.
- Prévenir les tensions relationnelles et favoriser la résolution collective de problèmes.
- Renforcer la confiance et la complémentarité entre les membres de l'équipe.

CONTENUS CLÉS

Mieux se connaître pour mieux communiquer

Styles relationnels, représentations, affirmation de soi, écoute active et prise en compte des différences.

Comprendre la dynamique d'équipe

Fonctionnement d'un groupe, rôles, complémentarités, obstacles et conditions de coopération.

Résoudre ensemble

Analyse de situations, régulation des tensions, recherche de solutions et amélioration du fonctionnement collectif.

Durée	Public	Méthodes
1 à 2 jours	Tout public, équipes, groupes de travail	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnosics, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Négociier gagnant-gagnant

Passer d'une négociation intuitive à une négociation structurée, orientée besoins et gains mutuels.

ENJEUX

La négociation est présente dans de nombreuses situations professionnelles : coordination, priorisation, collaboration interservices, relation avec des partenaires ou gestion de désaccords. Cette formation permet de structurer ses négociations et de dépasser les logiques gagnant-perdant pour construire des accords plus solides et durables.

OBJECTIFS

- Comprendre les principes de la négociation raisonnée.
- Préparer une négociation à partir des intérêts et des marges de manoeuvre.
- Identifier les styles de négociation et leurs impacts.
- Faire face aux tactiques fréquentes sans entrer dans l'affrontement.
- Développer assurance, clarté et capacité d'ajustement.

CONTENUS CLÉS

Les préalables

Analyse du contexte, besoins des parties, intérêts, enjeux et posture du négociateur.

Structurer la négociation

Étapes d'une négociation, stratégie, préparation des arguments, recherche d'options et critères de décision.

Faire face aux tactiques

Styles de négociation, tactiques possibles, erreurs à éviter et maintien d'une relation constructive.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Tout public	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Négocier dans les situations complexes

Anticiper les rapports de pouvoir, les jeux d'acteurs et les tactiques de déstabilisation dans les négociations sensibles.

ENJEUX

Certaines négociations se déroulent dans des contextes à forts enjeux, avec plusieurs partenaires, des intérêts divergents ou des rapports de pouvoir asymétriques. Cette formation permet d'adopter une lecture systémique de la situation, de préparer une stratégie réaliste et de préserver une posture professionnelle dans les moments délicats.

OBJECTIFS

- Analyser la complexité d'une négociation et ses acteurs.
- Identifier les rapports de pouvoir, alternatives et leviers disponibles.
- Anticiper les tactiques de blocage ou de déstabilisation.
- Se positionner avec clarté sans rompre la relation.
- Choisir une stratégie adaptée aux enjeux et aux marges de manoeuvre.

CONTENUS CLÉS

Lire la complexité

Cartographie des acteurs, intérêts visibles et cachés, enjeux périphériques et contraintes organisationnelles.

Gérer les situations difficiles

Blocages, guerres de position, asymétries de pouvoir, tentatives de déstabilisation et émotions.

Développer une stratégie

Alternatives, leviers d'influence, posture, non-verbal et maintien d'une relation constructive.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Professionnel·le·s confronté·e·s à des négociations délicates	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Gérer les situations relationnelles délicates

Se positionner avec justesse dans les interactions difficiles, sans rigidifier la relation ni s'épuiser.

ENJEUX

Face à des comportements insistants, manipulateurs, agressifs ou imprévisibles, la première tentation est souvent de vouloir changer l'autre. Cette formation propose des repères pour comprendre les mécanismes relationnels, poser un cadre, protéger la relation de travail et choisir la bonne stratégie d'intervention.

OBJECTIFS

- Identifier les comportements difficiles et leurs manifestations.
- Distinguer ce qui relève de la personne, du comportement et du contexte.
- Développer des techniques de communication adaptées aux situations délicates.
- Prévenir les escalades et les situations gâchettes.
- Choisir une stratégie d'action proportionnée et constructive.

CONTENUS CLÉS

Comprendre les comportements difficiles

Manifestations, tactiques fréquentes, normes de contexte, limites de l'acceptable et erreurs à éviter.

Se protéger et rester professionnel

Gestion de l'émotionnel, cadre relationnel, techniques d'entretien, communication téléphonique et réunion.

Agir avec discernement

Anticipation des blocages, choix de stratégie, régulation des tensions et désamorçage.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Tout public, équipes, responsables	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Prévenir et gérer les situations conflictuelles

Comprendre les conflits pour agir avant qu'ils ne deviennent destructeurs ou paralysants.

ENJEUX

Le conflit n'est pas seulement un dysfonctionnement : il peut aussi révéler des tensions de rôle, des attentes non clarifiées, des procédures dépassées ou des besoins de changement. Cette formation aide à analyser les situations conflictuelles, à choisir une stratégie pertinente et à intervenir sans dégrader davantage la relation.

OBJECTIFS

- Comprendre les origines et les fonctions possibles d'un conflit.
- Repérer les composantes visibles et cachées d'une situation conflictuelle.
- Utiliser des grilles d'analyse pour choisir une stratégie adaptée.
- Développer des techniques de communication en contexte de tension.
- Prévenir l'enlisement et identifier des solutions alternatives.

CONTENUS CLÉS

Aux sources du conflit

Origines, enjeux, opportunités, risques, facteurs relationnels et organisationnels.

Analyser la situation

Logiques d'acteurs, composantes d'un conflit, degré d'intensité et méthodes d'intervention.

Agir et prévenir l'escalade

Communication en situation de conflit, négociation, positionnement et options lorsque le conflit persiste.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Tout public	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnosics, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Animer efficacement une séance ou un groupe de travail

Structurer les échanges, soutenir la participation et conduire un groupe vers des résultats utiles.

ENJEUX

Les réunions peuvent être de véritables outils de coordination, de décision et de résolution de problèmes, à condition d'être préparées et animées avec méthode. Cette formation permet de gagner en efficacité, de clarifier les objectifs, de réguler les prises de parole et de gérer les interactions difficiles.

OBJECTIFS

- Préparer une réunion en fonction de son objectif et de ses enjeux.
- Choisir une stratégie d'animation adaptée au contexte.
- Favoriser l'implication et la production collective.
- Structurer, synthétiser et faire converger les échanges.
- Gérer les objections, tensions et comportements difficiles en groupe.

CONTENUS CLÉS

Préparer et cadrer

Types de réunions, objectifs, ordre du jour, règles du jeu, acteurs et enjeux.

Animer et faire produire

Techniques d'animation, participation, créativité, dynamique de groupe et prise de décision.

Réguler les interactions

Gestion des prises de parole, objections, tensions, conflits d'intérêt et situations multimétiers.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Cadres, collaborateur·trice·s amené·e·s à animer des séances ou groupes de travail	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

02

EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

Accueillir, s'adapter et préserver ses ressources



L'accueil du public

Réussir le premier contact, traiter la demande et renforcer une posture orientée service.

ENJEUX

L'accueil constitue souvent la première image de l'organisation. Il exige à la fois écoute, clarté, maîtrise émotionnelle et capacité à orienter la personne de manière adéquate. Cette formation donne des outils concrets pour professionnaliser l'accueil au guichet, au téléphone ou dans tout espace de contact avec le public.

OBJECTIFS

- Réussir le premier contact avec le public.
- Développer une attitude professionnelle et orientée client/usager.
- Identifier la demande réelle et clarifier les attentes.
- Utiliser les outils de questionnement, reformulation et écoute active.
- Gérer les objections, réclamations et situations tendues.

CONTENUS CLÉS

Premier contact

Première impression, posture, attitudes, expressions et image de l'organisation.

Traiter la demande

Écoute active, questionnement, reformulation, obstacles à l'écoute et clarification des besoins.

Gérer les situations difficiles

Réclamations, objections, public furieux, conflit et conclusion positive de l'échange.

Durée	Public	Méthodes
1 à 2 jours	Personnel en contact avec le public, guichet, téléphone ou accueil	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Mieux gérer les incivilités

Désamorcer l'agressivité, poser un cadre et préserver sa posture dans les situations d'incivilité.

ENJEUX

Les critiques, insultes, menaces ou comportements incivils exposent les professionnel-le-s à une forte charge émotionnelle. Cette formation aide à repérer les signaux avant-coureurs, à éviter l'escalade, à poser des limites et à rétablir une communication aussi constructive que possible.

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes d'agressivité et d'incivilité.
- Identifier les signaux d'alerte et les facteurs d'escalade.
- Maîtriser ses émotions et éviter la provocation réciproque.
- Poser un cadre clair sans fermer le dialogue.
- Savoir que faire lorsque la communication devient impossible.

CONTENUS CLÉS

Comprendre l'agressivité

Situation, personne, comportement, signaux avant-coureurs, malentendus et ressources personnelles.

Désamorcer et poser le cadre

Écoute empathique, reformulation, message clair, traitement des objections et réclamations.

Faire face aux situations critiques

Menaces, insultes, blocage du dialogue, prise de distance et protection professionnelle.

Durée	Public	Méthodes
1 à 2 jours	Professionnel-le-s exposé-e-s aux incivilités, réclamations ou comportements agressifs	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Mobiliser ses ressources pour faire face au changement

Comprendre le changement, mobiliser ses ressources et retrouver une capacité d'action.

ENJEUX

Les changements organisationnels peuvent générer perte de repères, doute, résistance ou fatigue. Cette formation permet de mieux comprendre les réactions individuelles et collectives face au changement, d'identifier ses propres ressources et de développer une posture plus active dans les périodes d'incertitude.

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes individuels face au changement.
- Identifier les coûts émotionnels et les résistances possibles.
- Repérer ses ressources personnelles et professionnelles.
- Transformer certaines menaces perçues en opportunités d'action.
- Développer sa capacité d'adaptation dans un environnement changeant.

CONTENUS CLÉS

Le changement dans les organisations

Résistance, résignation, inquiétude, perte de repères, impacts individuels et collectifs.

Les ressources personnelles

Résilience, compétences, expérience, soutien social et facteurs de protection.

Faire face et agir

Analyse des avantages de la nouvelle situation, leviers d'adaptation et plan d'action personnel.

Durée	Public	Méthodes
1 à 2 jours	Tout public	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Prévenir et gérer le stress en tant que responsable

Reconnaître les signaux de stress, agir sur les facteurs de risque et soutenir les équipes.

ENJEUX

Le stress professionnel affecte les personnes, les équipes et la performance collective. Les responsables ont un rôle important dans l'observation des signaux, la clarification des priorités et la mise en place de mesures réalistes. Cette formation les aide à prévenir le stress chez eux-mêmes et dans leur équipe.

OBJECTIFS

- Comprendre les facteurs de stress personnels, relationnels et organisationnels.
- Reconnaître les signaux de stress chez soi et chez les collaborateurs.
- Analyser les causes et les conséquences du stress sur le fonctionnement de l'équipe.
- Identifier des mesures de prévention et de régulation.
- Développer une posture managériale soutenante et responsabilisante.

CONTENUS CLÉS

Comprendre le stress

Définition, facteurs de stress, impacts sur la performance, la motivation et l'organisation.

Observer et analyser

Autodiagnostic, signaux d'alerte, check-lists, questions pertinentes et facteurs déclencheurs.

Agir comme responsable

Mesures de prévention, organisation du travail, soutien, régulation et suivi dans l'équipe.

Durée	Public	Méthodes
1 à 2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

03

MANAGEMENT

Piloter, accompagner et développer les équipes



Piloter le changement dans l'organisation

Introduire, accompagner et stabiliser un changement en tenant compte des personnes et du système.

ENJEUX

Les organisations doivent souvent améliorer leur fonctionnement actuel tout en préparant leur avenir. Piloter un changement suppose de comprendre les réactions humaines, d'anticiper les stratégies d'acteurs et de construire un accompagnement qui donne du sens, maintient la motivation et soutient l'appropriation.

OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes individuels et collectifs face au changement.
- Identifier les conditions nécessaires à l'introduction d'un changement.
- Analyser les stratégies d'acteurs et les résistances possibles.
- Mettre en place des mesures d'accompagnement adaptées.
- Assurer le suivi et maintenir la motivation dans la durée.

CONTENUS CLÉS

Comprendre le changement

Mécanismes psychologiques, dynamique de groupe, coût émotionnel et impacts organisationnels.

Introduire le changement

Conditions de réussite, communication, acteurs clés, résistances et leviers d'adhésion.

Assurer le suivi

Désamorçage des résistances, accompagnement des collaborateurs, maintien de la motivation et ajustements.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Manager dans l'incertitude

Décider, donner du cap et soutenir les équipes dans des contextes instables.

ENJEUX

Dans des environnements marqués par des évolutions rapides, des injonctions multiples et une information incomplète, les cadres exercent leur rôle dans des conditions d'incertitude croissante. Cette formation renforce leur capacité à décider sans toutes les données, maintenir un cadre clair, donner du sens et soutenir les équipes face à l'instabilité.

OBJECTIFS

- Identifier les formes d'incertitude et leurs impacts managériaux.
- Adapter sa posture face aux contextes ambigus ou instables.
- Prendre des décisions pragmatiques malgré l'absence d'informations complètes.
- Donner du sens, maintenir un cap et sécuriser le cadre de travail.
- Réguler les dynamiques individuelles et collectives en contexte incertain.

CONTENUS CLÉS

Se positionner dans l'incertitude

Complexité, ambiguïté, instabilité, réactions humaines, biais décisionnels et posture managériale.

Décider et communiquer sans tout maîtriser

Arbitrage, priorisation, décision pragmatique, messages ajustés, cap et cadre.

Agir avec les équipes

Régulation de l'anxiété, résistances, mobilisation des ressources collectives, tests, apprentissages et ajustements.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Cadres et responsables d'équipe	Apports ciblés, études de cas issus du contexte public, exercices en sous-groupes, échanges entre pairs, mises en situation et débriefings.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

La gestion d'équipe opérationnelle

Outiller les responsables de proximité pour piloter, motiver, communiquer et réguler le travail quotidien.

ENJEUX

Les chefs et cheffes d'équipe doivent souvent combiner production opérationnelle, coordination, transmission d'information et gestion relationnelle. Cette formation clarifie leur rôle et leur donne des outils pour motiver, déléguer, contrôler, transmettre l'information et traiter les dysfonctionnements de manière constructive.

OBJECTIFS

- Clarifier le rôle et les responsabilités du ou de la responsable de proximité.
- Développer une posture managériale adaptée à l'équipe et au contexte.
- Renforcer la motivation, la coopération et la confiance.
- Transmettre l'information de manière claire et ciblée.
- Déléguer, contrôler et confronter les dysfonctionnements avec méthode.

CONTENUS CLÉS

Le rôle de chef·fe d'équipe

Positionnement, responsabilités, sens du travail, rôle de chacun et conditions d'efficacité.

Motivation et coopération

Critères d'une équipe performante, complémentarités, facteurs de motivation et climat de confiance.

Communication et régulation

Transmission d'information, assertivité, entretiens, délégation, contrôle et résolution de problèmes.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Chefs-fes d'équipe, responsables de proximité, équipes techniques ou opérationnelles	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Management situationnel

Adapter son style de management au niveau d'autonomie et aux besoins de chaque collaborateur.

ENJEUX

Manager une équipe ne consiste pas à appliquer une seule méthode à toutes les situations. Cette formation aide les responsables à évaluer le niveau d'autonomie de leurs collaborateurs, à adapter leur mode d'intervention et à soutenir progressivement le développement des compétences et de l'engagement.

OBJECTIFS

- Identifier les niveaux d'autonomie des collaborateurs.
- Adapter son mode de management à la situation et à la personne.
- Conduire des échanges de soutien, de recadrage ou de développement.
- Aider les collaborateurs à progresser en autonomie.
- Renforcer la performance collective par un management ajusté.

CONTENUS CLÉS

Évaluer l'autonomie

Niveaux d'autonomie, performances attendues, ressources, freins et évolution dans le temps.

Adapter son intervention

Modes de management, communication adaptée, soutien, cadrage, délégation et suivi.

Développer l'équipe

Coaching, développement de l'autonomie, responsabilisation et construction d'une équipe performante.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

L'entretien d'évaluation et de développement des compétences

Faire de l'entretien d'évaluation un véritable outil de management, de dialogue et de développement.

ENJEUX

L'entretien d'évaluation peut être vécu comme une obligation administrative ou devenir un moment structurant de reconnaissance, de clarification et de développement. Cette formation aide les responsables à préparer, conduire et formaliser des entretiens utiles, factuels et motivants, y compris dans les situations délicates.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de l'entretien pour l'institution, le manager et le collaborateur.
- Utiliser le formulaire d'évaluation comme un outil de management.
- Formuler des observations factuelles et constructives.
- Définir des objectifs clairs, partagés et suivis.
- Gérer les réactions difficiles ou les désaccords pendant l'entretien.

CONTENUS CLÉS

Donner du sens à l'outil

Lien avec les autres pratiques de management, rôle des RH et utilité du formulaire.

Préparer et formaliser

Observations factuelles, formulation motivante, objectifs, lien avec la mission et suivi.

Gérer les situations délicates

Collaborateur en désaccord, émotion, surestimation, contestation, menaces de recours et posture du responsable.

Durée	Public	Méthodes
1 jour ou 2 x 1/2 journée avec intervalle	Responsables hiérarchiques	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Les stratégies pour gérer les personnalités difficiles

Comprendre les fonctionnements difficiles, anticiper les tensions et choisir une stratégie relationnelle adaptée.

ENJEUX

Certaines personnalités ou certains modes de fonctionnement peuvent fragiliser les équipes, générer des tensions ou placer les responsables dans des situations répétitives et épuisantes. Cette formation propose des repères pour comprendre ces mécanismes, éviter les réactions stéréotypées et agir avec davantage de discernement.

OBJECTIFS

- Identifier les principaux fonctionnements relationnels difficiles.
- Comprendre les croyances et règles personnelles qui alimentent les tensions.
- Analyser les répercussions sur l'équipe et le management.
- Prévenir les situations gâchettes et les blocages.
- Choisir une stratégie adaptée sans renforcer le comportement problématique.

CONTENUS CLÉS

Comprendre les fonctionnements difficiles

Repères issus des approches de personnalité, croyances, règles personnelles et manifestations.

Analyser les répercussions

Réactions stéréotypées, conflits, tensions, effets sur le collectif et sur la posture managériale.

Réagir avec stratégie

Prévention des gâchettes, anticipation des blocages, cadrage, protection et choix de la bonne distance.

Durée	Public	Méthodes
2 jours	Responsables hiérarchiques et fonctionnels	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

Parcours modulable de management

Construire un parcours sur mesure à partir des compétences clés du management de proximité.

ENJEUX

Ce parcours permet de composer une formation adaptée aux besoins d'une organisation ou d'un groupe de responsables. Les modules peuvent être combinés pour créer un cursus court ou long, centré sur le rôle du responsable, la communication, la motivation, la conduite d'entretien, la résolution de problèmes, la délégation, la réunion et le changement.

OBJECTIFS

- Clarifier le rôle et le positionnement du responsable.
- Renforcer les compétences de communication, de délégation et d'animation.
- Développer la motivation, la coopération et l'autonomie des équipes.
- Savoir traiter les problèmes humains et organisationnels.
- Constituer un parcours cohérent avec les enjeux de l'organisation.

CONTENUS CLÉS

Modules possibles

Rôle du responsable, motivation, communication, entretien d'appréciation, résolution de problèmes, conflits.

Compétences de pilotage

Réunion, délégation, intégration d'un collaborateur, styles de direction et management situationnel.

Changement et adaptation

Compréhension des résistances, accompagnement des collaborateurs et implication des équipes dans l'évolution.

Durée	Public	Méthodes
Modulaire : demi-journées, journées ou parcours complet	Cadres, responsables, futurs responsables, responsables de proximité	Apports ciblés, exercices pratiques, autodiagnostic, études de cas, échanges et mises en situation.

Adaptation sur mesure : le contenu, les cas pratiques et la durée peuvent être ajustés selon les enjeux du client, le public concerné et les situations rencontrées sur le terrain.

CONTACT

Construire une formation adaptée à vos enjeux

Chaque formation peut être adaptée en durée, en contenu et en modalités selon le public concerné, les objectifs poursuivis et les réalités de votre organisation. Un échange préalable permet de clarifier les besoins, d'identifier les situations concrètes à travailler et de construire un dispositif pertinent.

Trabelsi-Consulting

Ch. de la Fontaine 15
1073 Savigny
079 278 02 51
info@trabelsi-consulting.ch
www.trabelsi-consulting.ch

Pour une demande de formation

- 1. Clarification des besoins et du public cible
- 2. Proposition d'un dispositif adapté
- 3. Ajustement des cas pratiques et des modalités
- 4. Animation de la formation et ancrage terrain