PROGRAMME DE FORMATION

Recruter et fidéliser ses collaborateurs

DURÉE : 1 jours I 7 heures

MODALITÉ D'ORGANISATION : Mixte

Informations

PUBLIC VISÉ

Managers, responsables de restaurant, chefs d'équipe et adjoints du secteur de la restauration rapide.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Identifier et appliquer les règles juridiques et éthiques du recrutement afin de conduire un processus de sélection non discriminant et conforme aux obligations légales.

Adopter une pratique managériale favorisant la coopération et la transmission au sein d'une équipe multigénérationnelle.

Construire un plan d'action pour renforcer l'engagement des collaborateurs et réduire le turnover.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

ACCESSIBILITÉ

Si vous êtes en situation de handicap, merci de nous contacter afin que nous puissions vous accompagner et vous orienter au mieux dans votre demande et vos démarches.

Modalités pédagogiques

MODALITÉS

Formation dispensée en présentiel ou à distance, sur demande, par un formateur expert dans ce domaine.

Pédagogie active et participative : apports théoriques, échanges, cas pratiques, quiz et mises en situation.

Ressources pédagogiques : paperboard, vidéoprojecteur ou écran TV, contenus multimédias et vidéos.

Programme, supports et fiches pratiques remis aux stagiaires. Supports pédagogiques utilisés : vidéos, documents PDF, PowerPoint et quiz.

MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Moyens pédagogiques

Formateur expert du secteur de la restauration rapide, expérimenté en formation pour adultes.

En présentiel : salle de formation équipée d'un vidéoprojecteur et d'un paperboard, adaptée aux travaux en sous-groupes et aux mises en situation.

À distance : classe virtuelle (Teams ou Zoom) avec partage d'écran et outils collaboratifs (tableau blanc, sondages).

Assistance pédagogique et technique joignable par mail (assistance@modula-formation.com) ou par téléphone (05 56 44 58 68), avec un délai de réponse sous 48 h, du lundi au vendredi de 8 h à 18 h.

Supports pédagogiques

Support de cours numérique remis à chaque stagiaire en fin de formation.

Études de cas, jeux de rôle et mises en situation tirés de situations professionnelles.

Fiches outils et fiches mémo récapitulatives.

Accès aux ressources complémentaires après la formation.

Plateforme Modula

Tout au long de sa formation, chaque stagiaire dispose d'un accès personnel à la plateforme Modula : suivi de son inscription, consultation du calendrier et du lieu de formation, réalisation du test de positionnement, des évaluations et du questionnaire de satisfaction, et téléchargement de ses attestations et certificats de formation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

Avant la formation : audit des besoins et du niveau

En cours de formation : Évaluation en continu de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur lors de mises en situation et cas pratiques.

À la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur, évaluation des acquis : Quiz/QCM de fin de module.

Formation qualifiante : certificat de réalisation en fin de formation

Contenu pédagogique

01 - Introduction et tour de table

- Présentation des étapes et thématiques abordées : sommaire du module/parcours de formation.
- Validation des objectifs avec chaque apprenant.
- Tour de table guidé : échanges et positionnement des acquis et des besoins de chacun.

02 - Recruter sans discrimination et présélectionner les candidatures

- Les droits et devoirs du recruteur : la rédaction d'une annonce pour un poste d'équipier polyvalent ou de manager.
- La présélection des candidatures : les règles de base en entretien d'embauche.
- Identifier et valoriser les atouts d'une équipe multigénérationnelle.
- Identifier les caractéristiques, attentes et modes de fonctionnement des différentes générations employées.
- Analyser les complémentarités et sources potentielles de tensions liées à la diversité générationnelle.
- Adapter son management pour favoriser la coopération et la transmission intergénérationnelle.
- Mettre en place des leviers de fidélisation des équipiers polyvalents et managers pour limiter le turnover.
- Diagnostiquer les principales causes du turnover dans son restaurant.

03 - Recruter sans discrimination : cas pratiques

- Sélectionner des leviers de fidélisation adaptés aux profils et aux besoins identifiés : conditions de travail, reconnaissance, perspectives d'évolution vers des postes de managers ou directeurs, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Exemples et cas particuliers.
- Construire un plan d'action favorisant l'engagement et la pérennité des salariés.
- Conclusion et évaluation.
- Évaluations formatives : quiz interactifs en cours et en fin de module.

04 - Recruter sans discrimination : points de vigilance

- Évaluation en continu lors des mises en situation et jeux de rôle.
- Évaluations sommatives.
- Exercice de synthèse en individuel.
- Auto-positionnement avant/après la formation : création du plan d'action.

05 - **Valider les acquis et clôturer la formation**

- Bilan et évaluation finale de la formation.
- Enquête de satisfaction à chaud.

Modalités d'évaluation

Avant la formation : audit des besoins et du niveau

En cours de formation : Évaluation en continu de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur lors de mises en situation et cas pratiques.

À la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur, évaluation des acquis : Quiz/QCM de fin de module.

Formation qualifiante : certificat de réalisation en fin de formation