

Formations « Expérience Collaborateurs »

« Dynamiser l'expérience collaborateurs au sein de ma structure. »

Du 9 au 13 décembre 2024

Les formations "Expérience collaborateurs" c'est...

- Des astuces pour bâtir une marque employeur forte
- Des pratiques pour attirer et recruter de nouveaux talents
- Des stratégies d'intégration pour favoriser l'engagement
- Des techniques de management pour un environnement de travail harmonieux
- Des outils pour fidéliser ses collaborateurs

Bénéfices

- Échange entre pairs (créer une communauté)
- Être acteur des mutations
- Développer ses compétences soft (créativité, esprit critique, curiosité, communication, cohésion)
- Apprendre, désapprendre et ré-apprendre
- Donner de l'impulsion
- Format innovant
- Mise en réseaux

INFORMATIONS PRATIQUES

Durée :

1 jour par formation

Effectif :

8 à 16 dirigeants
par promotion

Lieu :

Paris

Types :

Inter entreprises

Prérequis :

Aucun

Public et objectifs :

- Dirigeant souhaitant développer ses compétences et sa vision autour des enjeux RH dans le secteur de l'hôtellerie restauration.
- Élargir son réseau, échanger entre pairs par le co-développement dans un esprit de partage d'expérience et de convivialité.

Modalités d'évaluation :

- En début de formation : évaluation des acquis/quizz
- En cours de formation : exercices de mise en situation
- En fin de formation : évaluation des acquis/quizz

Tous nos formateurs sont des coaches, facilitateurs, tous experts dans leur domaine

Jour 1 - 7H

Lundi 9 décembre

De la marque employeur à l'expérience collaborateurs : tout simplement

Objectifs

- Appréhender les enjeux autour de la marque employeur
- Concevoir une carte d'empathie clients/collaborateurs
- Identifier la valeur ajoutée et les valeurs de l'organisation
- Mettre en place des comportements cohérents en adéquation avec les valeurs retenues
- Faire vivre la marque employeur au quotidien dans l'entreprise

Programme

De la marque employeur à l'expérience collaborateur

Appréhender la notion de marque employeur : définition, bénéfices et avantages

Connaître et appréhender les enjeux de la marque employeur (externe)

Appréhender la notion d'expérience collaborateur

Connaître son collaborateur idéal

Définir son identité employeur et se projeter dans le temps

Identifier ses valeurs et leur importance pour le bon fonctionnement de l'entreprise

Identifier les comportements internes qui incarnent vos valeurs et ceux à proscrire ?

Faire vivre ces valeurs en lien avec les pratiques RH

Définir son identité employeur et se projeter dans le temps

Identifier ses valeurs et leur importance pour le bon fonctionnement de l'entreprise

Identifier les comportements internes qui incarnent vos valeurs et ceux à proscrire ?

Faire vivre ces valeurs en lien avec les pratiques RH

Définir sa vision et son plan d'actions

Jour 2 -7H

Mardi 10 décembre

Attirer et recruter un nouveau collaborateur... sans couac

Objectifs

- Piloter le processus recrutement
- Bâtir une stratégie de recherche des candidats et identifier les canaux digitaux
- Optimiser la présélection de candidats
- Objectiver ses décisions de recrutement

Programme

Identifier les enjeux et les étapes du recrutement

L'expérience collaborateur : définition, étapes, enjeux
Le cadre juridique du recrutement

Définir le poste et le profil recherché

Établir un bon profil de poste
Rédiger une bonne fiche de poste
Identifier les compétences clés

Bâtir une stratégie de recherche

La marque employeur et les valeurs
Les bons canaux
La bonne offre d'emploi

Optimiser le processus de recrutement

Le processus idéal
La place des tests de personnalité
Les mises en situation

Définir son plan d'actions

Jour 3 - 7H

Mercredi 11 décembre

Intégrer un collaborateur... et lui donner envie de rester

Objectifs

- Appréhender les enjeux autour de l'intégration
- Connaître les étapes incontournables d'une bonne intégration

Programme

Intégrer un candidat

Appréhender les enjeux autour de l'intégration

Connaître les grandes étapes incontournables de l'intégration

Mettre en place un parcours d'intégration structuré

Définir son plan d'actions

Jour 4 - 7H

Jeudi 12 décembre

Manager l'intergénérationnel sereinement

Objectifs

- Identifier les caractéristiques des différentes générations
- Définir le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise
- Déterminer les points de correspondance et de désaccord entre les générations actuellement présentes dans l'entreprise
- Intégrer une dimension intergénérationnelle à son management
- Identifier les implications de la révolution culturelle et numérique sur les différentes générations
- Apprendre à mieux communiquer et à identifier ses comportements et leurs impacts
- Développer son efficacité relationnelle par l'écoute active et la reformulation
- Mieux comprendre les différents types de fonctionnement du comportement humain avec la PNL

Programme

Appréhender l'intergénérationnel

Identifier les caractéristiques des différentes générations

Définir le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise

Déterminer les points de concordances et de désaccord entre les générations actuellement présente dans l'entreprise

Intégrer une dimension intergénérationnelle à son management

Identifier les implications de la révolution culturelle et numérique sur les différentes générations

Développer son efficacité relationnelle :

Apprendre à mieux communiquer et à identifier ses comportements et leurs impacts

Développer son efficacité relationnelle par l'écoute active et la reformulation

Mieux comprendre les différents types de fonctionnement du comportement humain avec la PNL

Définir son plan d'actions

Jour 5 - 7H

Vendredi 13 décembre

Développer et fidéliser ses collaborateurs grâce aux entretiens annuels d'évaluation... canons

Objectifs

- S'interroger sur les enjeux de l'entretien annuel
- S'approprier les différentes étapes de l'entretien annuel
- Construire sa grille d'entretien
- Mener un entretien annuel efficace (empathie, écoute active, recadrage)

Programme

Appréhender les entretiens annuels

S'interroger sur les enjeux de l'entretien annuel

S'approprier les différentes étapes de l'entretien annuel

Constituer sa boîte à question d'entretien

Évaluer la performance

Mesurer de la motivation

Incarner des valeurs

Pratiquer le feedback réciproque

Comprendre le management situationnel

Définir son plan d'action

Méthodologie

Utilisation de méthodes pédagogiques expositives, interrogatives ou actives (tests, mises en situation, jeux de rôle, classes inversées...) permettant d'acquérir ou actualiser ses connaissances.