

Le parcours « Leader 3.0 »

Séminaire du dirigeant

Leaders 3.0 c'est :

- Des outils et des méthodes activables immédiatement (80% de pratique et 20% de théorie)
- Un collectif de facilitateurs-coachs experts et passionnés
- Une communauté de femmes et d'hommes dirigeants qui croient au pouvoir de l'humain et du collectif
- Un programme innovant et ludique pour réfléchir et agir ensemble autour des grands enjeux RH de notre temps

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 :

1,5 jours par mois
pendant 6 mois

Effectif :

8 à 16 dirigeants
par promotion

Lieu :

Paris

Types :

Inter ou intra entreprises

Prérequis :

Aucun

Public concerné :

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

Modalités d'évaluations :

- 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 coachs, facilitateurs, tous experts dans leur domaine

Rencontre 1

De la marque employeur à l'expérience collaborateurs : identifier et définir les leviers de performance durable pour les hôtels

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

Introduction et présentation du parcours

Connaître et appréhender les enjeux de l'image employeur externe

Analyser le positionnement et les fonctionnements de l'entreprise

Identifier sa cible utilisateur/collaborateur idéale en lien avec son produit/service

Définir son identité employeur et se projeter dans le temps

Comprendre la diversité des expériences des collaborateurs et leurs représentations de l'Image employeur en interne

Se situer et reconnaître les axes de progrès dans ses pratiques RH et managériales par le partage d'expérience

Conférence apéro/ Diner

Réaliser un plan d'action de développement et de transformation des organisations et des équipes par une approche innovante de coaching collectif et d'accompagnement du changement

40

COMMENT ÇA MARCHÉ ?

OPTION 1 :

1 diagnostic (3 semaines avant le démarrage du séminaire)

1,5 JOURS/MOIS

Pendant 6 mois

8 À 16 DIRIGEANTS

Par promotion

1 SOIRÉE D'OUVERTURE

Et une soirée de clôture pour tisser des liens solides

Rencontre 2

Attirer, recruter, intégrer et fidéliser les collaborateurs

Objectifs

- Piloter le processus recrutement : du besoin à l'intégration
- Respecter la législation de non-discrimination
- Bâtir une stratégie de recherche des candidats et identifier les canaux digitaux
- Optimiser la présélection de candidats
- Conduire un entretien de recrutement structuré
- Appliquer les techniques de questionnement et de reformulation
- Objectiver ses décisions de recrutement

Programme

Introduction

Elaborer un processus de recrutement commun

Analyser le poste à pourvoir et définir le profil type associé

Adopter un mode de recrutement efficace et présélectionner les candidats

Evaluer les candidatures et choisir le « bon » candidat

Connaître les clés pour mener un entretien de recrutement efficace

Partager et connaître les meilleures initiatives dans le secteur HCR sur les pratiques RH concernant les conditions de travail et la rémunération

Rédiger une offre d'emploi attractive en lien avec la mission, la vision, QVT, les valeurs... de l'entreprise

Définir les enjeux et concevoir le parcours d'intégration d'un nouveau collaborateur de la génération millénial

Rencontre 3

Le management intergénérationnel

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 concordance 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
- 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

Introduction

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

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

Dîner - Animation avec un mentaliste

Conférence débat autour du conflit intergénérationnel

Prévenir et gérer les conflits dans les relations et au sein de l'organisation

HO

COMMENT ÇA MARCHE ?

OPTION 1 :

1 diagnostic (3 semaines
avant le démarrage du
séminaire)

1,5 JOURS/MOIS

Pendant 6 mois

8 À 16 DIRIGEANTS

Par promotion

1 SOIRÉE D'OUVERTURE

Et une soirée de clôture
pour tisser des liens solides

Rencontre 4

Être, devenir et rester un leader inspirant

Objectifs

- Fédérer une équipe autour de la mission de l'établissement
- Accompagner le changement pour mobiliser et innover
- Mieux se connaître pour développer leur confiance en eux
- Communiquer avec assertivité

Programme

Introduction

Connaître les fondamentaux de l'intelligence émotionnelle

Identifier et connaître les émotions de base, leurs messages et leurs rôles dans ses relations

Comprendre les préférences cérébrales (cerveau/émotions)

Reconsidérer une expérience vécue au travers de la méthode MANTRA

Partager et constituer une boîte à outil pour gérer ses émotions

Définir son identité de leader

Comprendre et clarifier les enjeux pour soi et les autres avec l'analyse transactionnelle

Savoir fixer ses limites

Rencontre 5

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

Objectifs

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

Programme

Introduction : s'interroger sur les enjeux de l'entretien annuel

Entretien annuel : S'appropriier les différentes étapes de l'entretien annuel

Constituer sa boîte à question d'entretien (évaluation de la performance, mesure de la motivation, incarnation des valeurs, pratique du feedback réciproque)

Mener un entretien annuel (posture, empathie, assertivité, feedback, DESC)

Comprendre le management situationnel

Conclusion



COMMENT ÇA MARCHE ?

OPTION 1 :

1 diagnostic (3 semaines
avant le démarrage du
séminaire)

1,5 JOURS/MOIS

Pendant 6 mois

8 À 16 DIRIGEANTS

Par promotion

1 SOIRÉE D'OUVERTURE

Et une soirée de clôture
pour tisser des liens solides

Rencontre 6

Les obligations légales du dirigeant

Objectifs

- Identifier les obligations légales incombant à l'employeur
- Sécuriser les relations de travail
- Adopter les bons réflexes
- Comprendre le fonctionnement de la responsabilité pénale de l'employeur

Programme

Les obligations lors de l'embauche

Les formalités administratives :

- La déclaration préalable à l'embauche
- la visite d'information et de prévention
- l'affichage obligatoire
- le DUER
- la tenue du registre unique du personnel

Le respect des obligations de non-discrimination

Le choix du contrat de travail adéquat

Focus sur le contrat d'extra

Les obligations lors de l'exécution du contrat de travail

Fournir et rémunérer le travail

- Zoom sur la gestion du temps travail : règles et obligations + annualisation
- Découvrir les différents systèmes de rémunération (variable et /ou complémentaires)
- Optimiser la rémunération de ses collaborateurs

Le contenu et la sanction de l'obligation de formation

L'étendue de l'obligation de sauvegarder la santé et la sécurité des salariés

Gérer mise en place des représentants du personnel

Focus sur le harcèlement moral et sexuel et les comportements sexistes prohibés

- Méthodologie pour répondre à des accusations de harcèlement

Les obligations lors de la rupture du contrat de travail

- Balayer les idées reçues liées à la rupture de la période d'essai
- Sécuriser la rupture en dehors de la période d'essai
 - o Les cas de rupture à l'initiative de l'employeur
 - o Les cas de rupture à l'initiative du salarié
- Focus sur la rupture conventionnelle
- Prud'hommes - aller au contentieux ou transiger ?
 - o Cas pratiques mise en situation

La responsabilité pénale du dirigeant

Appréhender les différents cas de mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur

- Distinction entre responsabilité pénale de l'entreprise et responsabilité pénale de l'employeur
- L'identification des infractions sanctionnées et les sanctions encourues :
 - Le travail dissimulé
 - Le marchandage, le prêt illicite de main-d'œuvre illicite
 - Le non-respect de la durée du travail
 - La discrimination, le harcèlement
 - Le délit d'entrave
 - Les risques en matière d'hygiène et sécurité

Maîtriser le recours aux délégations de pouvoir

- Les effets de la délégation de pouvoir
- Les conditions de validité de la délégation de pouvoir

Méthodologie

- Co-développement, techniques de coaching d'équipe, technique de facilitation en intelligence collective, conférences, ateliers participatifs et de partage de, pratique.
- Utilisation de la PNL, de l'analyse transactionnelle, des techniques de créativité, du design thinking.