



RESSOURCES HUMAINES

Quelles techniques pour limiter la rotation du personnel

<p>Objectifs : Savoir s’occuper du personnel. Donner aux employés les raisons d’être fiers de leur travail. Choisir votre personnel pour que les clients vous choisissent. Trouver et embaucher la bonne personne à la bonne place. Evaluer le personnel et développer l’engagement envers l’entreprise. Etre capable de garder les meilleurs.</p>	<p><u>Personnes concernées :</u> Encadrants – Directeurs - Managers et Chefs de cuisine. Restauration commerciale indépendante et de réseaux. Restauration collective. Restauration d’hôtellerie et de loisirs (en extérieur). Métiers de bouche – distribution traditionnelle.</p> <p>Pré requis : aucun</p>
<p>PROGRAMME</p>	<p>PEDAGOGIE</p>
<p>Lorsque l’on parle de fidélisation du personnel, on parle de donner aux employés des raisons d’apprécier et de demeurer au sein de l’entreprise. Cette fierté de travailler à un endroit plutôt qu’à un autre provient de différentes sources.</p> <p>1) S’occuper du personnel car la rotation est une épidémie</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Être capable de dire qui nous sommes ensemble (identité de l’entreprise) ✚ Être capable de dire qui je suis (identité des personnes) ✚ Être capable de dire où nous allons (la vision) ✚ Être capable de dire qui le fera, qu’est-ce qui sera fait et le comment il sera fait (planification) ✚ Être capable de donner du support à la personne afin de lui permettre de réussir et de grandir <p>2) Un employé peut être fier</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Du produit proposé par l’entreprise ✚ Des personnes avec qui il travaille ✚ Des valeurs qui y sont véhiculées ✚ Des clients que l’on dessert ✚ Des conditions de travail ✚ Du rôle social que joue l’entrepris ✚ De la technologie utilisée ✚ Des possibilités de développement offertes <p>3) Dénicher les meilleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Le poste à pourvoir et la personnalité – pas de clone ✚ Annonce – cible – souplesse – créativité ✚ Qui se ressemble – regarder autour de vous ✚ La force du nombre et ceux qui n’ont pas trouvé leur voie <p>4) Embaucher la bonne personne à la bonne place</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Présenter la vision et les valeurs de l’entreprise ✚ Connaître la vision et les valeurs de la personne ✚ Connaître les besoins et les ambitions de la personne et voir si l’entreprise peut y répondre ✚ Vérifier sa capacité à travailler en équipe ✚ Impression – Ambition – Espoirs ✚ Les plus de la personnalité ✚ La typologie ✚ L’entretien – briser les règles – l’analyse – conduite ✚ Attention aux candidats mystère <p>5) Evaluer le personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Lors des rencontres régulières (soit hebdomadaires, mensuelles ou trimestrielles), reconnaître les employés qui ont réalisé leurs objectifs et qui ont fait des bons coups et supporter, par l’entraide, ceux qui éprouvent de la difficulté ✚ L’évaluation développe l’engagement envers l’entreprise, le sentiment d’utilité, le sentiment d’appartenance, la confiance en soi, la compétence et l’efficacité, la réalisation de soi et l’estime de soi <p>6) Garder les meilleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Partir du bon pied ✚ Gérer le développement du potentiel de vos employés ✚ La formation au quotidien – le Briefing ✚ L’amour mène le monde et aussi l’entreprise – le pouvoir ✚ La connaissance des uns et des autres – les fossés ✚ Penser vente – former vente ✚ Cohésion et émulation dans l’équipe – vive le chef ! 	<p>Le Formateur</p> <p>Très expérimenté en formation de managers Hôtellerie - Restauration.</p> <p>Moyens et pédagogie</p> <p>3 étapes : -<u>Début de la session</u> : constat de l’existant, réglementation et application de l’emploi dans l’Entreprise. Respecter la réglementation – Difficultés et solutions. -<u>En cours de session</u> : diverses questions posées sur la notion de responsabilité et le : « Quand, qui, où, comment ? ». -<u>En fin de session</u> : Evaluation du comportement et des connaissances des stagiaires.</p> <p>Remise d’une documentation complète sur le contenu du stage.</p> <p><u>Intra entreprise France entière et International.</u></p> <p>Tarif inter par personne</p> <hr/> <p style="text-align: center;">2 jours</p> <hr/> <p style="text-align: center;">1 050 €</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Réf : HR001</p>

Groupe PROFORMALYS – 700 stages interentreprises – partout en France