

Motiver et fidéliser ses collaborateurs

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Manager, encadrant, chef de projet – groupe de 6 à 12 personnes

Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation consécutifs, soit 14 heures

Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTRA : en présentiel, nous consulter

Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions. Référent Handicap : Isabelle Sauvage : 01 48 78 82 20 – contact@ressourcesetcarrieres.com - ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com

Savoir retenir ses collaborateurs permet à une structure de diminuer son turnover avec un impact positif au niveau organisationnel et financier, de garder les talents et d'éviter de devoir recruter. La motivation et la fidélisation sont des atouts majeurs de performance et restent les meilleurs leviers pour conserver ses salariés

Compétences visées

Motiver et fidéliser les membres de son équipe en mobilisant les leviers pertinents, tout au long de leur parcours dans la structure

Objectifs pédagogiques

- Cerner les enjeux de la motivation et de la fidélisation des collaborateurs
- Sécuriser son activité en appréhendant les risques liés au turnover
- Appréhender les leviers de la fidélisation, adaptés à son entreprise
- Connaître les moyens de fidélisation des collaborateurs : avantages, conditions, coût

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

Formateur

PAMELA DE SMET a une Maîtrise en Administration Economique et Sociale, un Master2 en gestion du personnel et un titre de psychologue du travail complété par un DFSSU Pratiques de psychothérapie. Elle exerce durant 18 ans en tant que chargée de mission puis de Responsable des Ressources Humaines en secteur privé (banque, culture, restauration) et public (territorial et audiovisuel). Elle oriente ensuite son parcours vers la formation sur les sujets RH, la professionnalisation des CIP, l'analyse de pratique et mène des bilans de compétences. Elle a régulièrement en charge des missions de valorisation de la QVT

Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

Modalités d'évaluation

- Une évaluation continue durant la formation
- Une évaluation des compétences acquises
- Une évaluation qualité de l'action (questionnaire de satisfaction)
- Une évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assistance pédagogique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Assistance technique : J-F.Parelou jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com
Référent handicap : Isabelle Sauvage contact@ressourcesetcarrieres.com
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2022 : 17,9 / 20

Programme Motiver et fidéliser ses collaborateurs

JOUR 1

Les enjeux de la fidélisation

Coûts et problématiques liés au turnover et au recrutement
Impact d'un turnover élevé sur l'équipe
Liens entre motivation, engagement et performance
Enjeux de la motivation et la fidélisation des collaborateurs

Partage d'expérience entre les participants, complété par le formateur

Les facteurs favorisant la motivation et l'engagement

Besoins psychologiques et peurs quand on travaille en groupe
Attentes d'un collaborateur par rapport au manager et à l'équipe
7 points à prendre en compte pour favoriser l'engagement d'un collaborateur

Application : Diagnostic des conditions d'engagement d'un collaborateur et pistes d'action.

La mise en place des conditions de la fidélisation dans son entreprise

Ambiance et cadre de travail
Organisation et process en place
Transparence et régularité de la communication
Flexibilité des horaires et télétravail

Quiz : les conditions de la fidélisation dans mon entreprise

L'intégration appropriée du salarié

Arrivée d'un collaborateur : organisation et communication en amont
Définition précise des missions, des objectifs, des possibilités d'évolution...
Etablissement d'un plan d'intégration
Accompagnement de la progression du collaborateur pendant la période d'essai

Application : co-construction d'une check-list pour préparer l'arrivée d'un collaborateur - découverte d'un document d'appréciation de la période d'essai -

JOUR 2

La fidélisation par des conditions et avantages adaptés : intéressement financier et avantages sociaux

La rémunération
La participation aux fruits de l'expansion
L'intéressement aux bénéficiaires
Le plan épargne d'entreprise
Les avantages individuels en nature : voiture de fonction, téléphone portables, ordinateur...
Les autres avantages : Tickets restaurant, chèques vacances, chèques cadeau
Les différents volets de la prévoyance

Partage de pratique - Etude de cas : rémunération avec partie variable

Un management adapté qui fidélise ses salariés

Un management ajusté au degré d'autonomie du collaborateur
Des leviers de motivation managériale spécifiques à chaque génération
La montée en compétences du salarié : formation, coaching, tutorat...
La gestion des « talents »
Les actions ponctuelles pour « booster » les équipes

Réflexion guidée en sous-groupes – Partage de bonnes pratiques complétées par le formateur – Application : élaboration de propositions d'amélioration pour sa structure avec plan d'actions