

DEVELOPPER L'ENGAGEMENT ET LA FIDELISATION DES EQUIPES

Durée	7 heures, soit 1 jour	Tarif	INTER : 360 € HT /pers INTRA : 1600 €HT /groupe
Public visé	Toute personne amenée à encadrer, accompagner ou animer une équipe dans le secteur HCR	Pré-requis	Maîtrise de la langue française Manager débutant ou expérimenté, ayant suivi la formation Intégrer et former les nouveaux embauchés ou Manager au quotidien en HCR, ou équivalent
Lieu Modalité	<input type="checkbox"/> ASFOREST <input type="checkbox"/> en entreprise <input type="checkbox"/> présentiel <input type="checkbox"/> distanciel	Dates	Voir catalogue

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, vous serez apte à identifier les leviers de fidélisation et les facteurs de désengagement dans les équipes HCR et comprendre et activer les moteurs de motivation individuelle et collective.

Vous serez capable de mettre en œuvre une stratégie de management favorisant l'engagement et la stabilité des collaborateurs, prévenir le turn-over par des pratiques managériales cohérentes et durables, construire un environnement de travail propice à la confiance et à la reconnaissance, et élaborer un plan d'action concret pour consolider la stabilité de votre équipe dans le temps.

CONTENU DU PROGRAMME

Test de positionnement : évaluation des connaissances et compétences en amont de la formation.

1- Activer les leviers de motivation et d'engagement (3h30 – 2 séquences)

- Identifier les besoins, attentes et sources de motivation selon les profils et les générations
- Comprendre les facteurs de démotivation et leurs impacts sur la performance collective
- Adapter sa communication et son style de management pour renforcer l'engagement au quotidien
- Mettre en œuvre des pratiques de reconnaissance et de valorisation efficaces

2- Consolider la fidélisation et prévenir le turn-over (3h30 – 2 séquences)

- Diagnostiquer les causes de départs et de désengagement au sein de son équipe
- Identifier les pratiques de management et d'organisation favorisant la stabilité
- Mettre en place des actions concrètes de fidélisation : communication, progression, équilibre de vie
- Formaliser un plan d'action durable intégrant suivi, écoute et reconnaissance continue

Evaluation finale : évaluation de l'acquisition de l'ensemble des connaissances et compétences du parcours.

SEQUENÇAGE

- **Séquence 1 (1h30) Les moteurs de la motivation en HCR** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence débute sur une immersion dans le contexte du secteur : rythme intense, exigences clients, équilibre fragile entre contraintes et satisfaction au travail. Le formateur présente les principaux leviers de motivation : reconnaissance, autonomie, sens, progression. Les participants identifient les besoins spécifiques de leurs équipes selon les métiers (service, cuisine, hébergement...) et analysent les causes de démotivation observées. Individuellement ou en sous-groupes, ils travaillent sur des cas pratiques de situations de désengagement et formulent des réponses adaptées. Le formateur évalue l'acquisition des connaissances par un questionnement direct.

- **Séquence 2 (2h) Posture managériale et reconnaissance** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'appuie sur des apports pratiques et des exercices de simulation. Le formateur guide les participants dans la découverte des différents profils de motivation et dans l'utilisation d'outils de reconnaissance adaptés : feedback, délégation, écoute active, rituels collectifs. Des jeux de rôle permettent d'expérimenter des entretiens de valorisation et des situations de recadrage bienveillant. Un focus est réalisé sur les pratiques managériales positives qui renforcent la cohésion et le sentiment d'appartenance. Une restitution collective et un questionnement interactif permettent d'évaluer l'acquisition des compétences.
- **Séquence 3 (1h30) Diagnostic et prévention du turn-over** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'ouvre sur la reprise des éléments du précédent module et une séance de questions/réponses. Le formateur présente les indicateurs du désengagement et les leviers de prévention : écoute, anticipation, accompagnement. Les participants analysent des études de cas réels de turn-over et repèrent les signaux faibles à surveiller. Individuellement ou en sous-groupes, ils élaborent un diagnostic simple de fidélisation à partir de leur propre contexte d'équipe. Les productions des participants permettent au formateur d'évaluer l'acquisition des compétences.
- **Séquence 4 (2h) Plan d'action de fidélisation** [présentiel ou distanciel] : Le formateur guide les participants dans la formalisation d'un plan d'action personnalisé : objectifs, actions prioritaires, indicateurs, échéances. L'accent est mis sur la cohérence entre les pratiques quotidiennes et les valeurs managériales de l'établissement. Chaque stagiaire conçoit une feuille de route opérationnelle intégrant communication, reconnaissance, accompagnement et perspectives d'évolution. Une restitution collective favorise le partage d'idées et la mutualisation des bonnes pratiques. Une évaluation finale permet d'évaluer les éléments de la séquence et l'acquisition des compétences du parcours.

En présentiel et distanciel synchrone, des temps de pause réguliers sont aménagés entre les séquences et en fonction des activités pédagogiques. Ces temps de récupération favorisent l'assimilation des connaissances, le maintien de la concentration, la convivialité entre participants et la qualité globale des apprentissages.

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES MOBILISES

- **Méthodes pédagogiques variées** : alternance d'approches expositive, interrogative et active favorisant l'engagement, la créativité et la mémorisation. Les participants expérimentent des modalités adaptées à différents styles d'apprentissage : apports théoriques, travaux de groupe, études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques, discussions dirigées, apprentissage par projet, démonstrations, brainstorming, feedback et évaluations formatives. En distanciel, chaque séquence intègre au moins une activité pédagogique interactive (quiz, étude de cas, mise en situation, forum collaboratif) d'une durée moyenne d'environ 15 minutes, afin de garantir l'implication active des participants et la consolidation des acquis à distance.
- **Supports et ressources pédagogiques** : mise à disposition de ressources diversifiées pour créer un environnement d'apprentissage riche et stimulant : présentations, tableaux blancs, affiches, graphiques, fiches de travail, études de cas, supports imprimés et numériques, vidéos, quiz interactifs, sondages, applications web, plateformes d'apprentissage et équipements techniques adaptés (ordinateur, vidéoprojecteur, logiciels dédiés).
- **Accompagnement et assistance pédagogiques** : animation de l'ensemble des séquences par un formateur référent garantissant le suivi du groupe et l'adaptation aux besoins individuels. L'accompagnement comprend l'accueil et la mise en confiance, l'encadrement des activités, la gestion des dynamiques de groupe, les feedbacks réguliers et le suivi post-formation favorisant la transposition des acquis en situation de travail.

MODALITES TECHNIQUES ET D'ACCES

- **Modalités d'accès et d'accompagnement** : Les participants peuvent s'inscrire auprès de nos équipes dans la limite des places disponibles, jusqu'à la veille de la session. L'employeur veille à respecter les éventuels délais imposés par un financeur tiers.
L'assistance technique et administrative est assurée par nos équipes avant, pendant et après la formation : conventions, convocations, règlement intérieur, accueil, suivi administratif et financier, délivrance des attestations, traitement des réclamations... Nos équipes sont joignables du lundi au vendredi de 9h à 18h au 01 42 96 09 27 ou par mail asforest@asforest.com. En cas d'indisponibilité, une réponse est apportée sous 48h ouvrés.
- **Lieux et moyens techniques mis à disposition** : Les espaces de formation ASFOREST, équipés d'écrans, tableaux, ordinateurs, accès Internet et outils numériques, offrent des conditions optimales d'apprentissage et d'échanges.
 - Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de notre politique accessibilité, nous invitons tout participant à nous informer en amont de toute situation de handicap ou besoin d'adaptation afin de prévoir les aménagements nécessaires, en lien avec notre référent handicap.
 - En cas de formation organisée hors du centre (en entreprise), ASFOREST s'assure en amont que les conditions matérielles et techniques sont adaptées au bon déroulement de la session. Cette vérification est réalisée en lien avec le lieu d'accueil, qui met à disposition les moyens nécessaires à la réalisation des activités prévues.

- **En distanciel, conditions techniques requises** : Chaque participant doit disposer d'un ordinateur connecté à Internet (connexion stable pour le visionnage de vidéos et l'accès à une plateforme en ligne), d'un micro et d'une caméra fonctionnels pour participer aux classes virtuelles, d'une adresse mail active, et d'une aisance suffisante dans l'utilisation des outils numériques de base (navigation web, visioconférence, téléchargement de documents).

MODALITES D'EVALUATION ET SUIVI DE L'ACTION

Evaluations pédagogiques : Partie intégrante du parcours de formation, leurs coûts sont inclus dans le tarif global.

- **Positionnement** : évaluation initiale pour identifier le niveau de maîtrise du stagiaire, ses besoins et ses attentes afin d'adapter le parcours et, le cas échéant, de proposer un accompagnement individualisé.
- **Continue** : évaluations formatives pour vérifier la compréhension, l'assimilation et la mise en œuvre progressive des compétences. Ces temps d'échanges et de feedback favorisent l'ancrage des apprentissages.
- **Finale** : évaluation sommative pour mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques et valider les compétences acquises. Elle peut également servir à définir, le cas échéant, un plan de consolidation post-formation.

Suivi post-formation :

- À l'issue du parcours, chaque stagiaire reçoit une attestation de fin de formation précisant la durée, les objectifs visés et leur niveau d'atteinte évalué en fin de formation. Un certificat de réalisation est transmis au financeur et à l'employeur, en justification de la réalisation effective de l'action. Un relevé de présence peut être remis sur demande, à titre d'information complémentaire sur l'assiduité des participants.
- Une enquête de satisfaction est réalisée auprès des participants (à chaud à la fin de la formation, puis à froid trois mois après) ainsi qu'auprès des employeurs. Ces retours permettent d'évaluer la satisfaction, la transférabilité des acquis en situation de travail et la contribution de la formation à la montée en compétences.

mise à jour : 15/06/2026

