

# CONSTRUIRE UNE EQUIPE PERENNE : RECRUTER ET FIDELISER EN RESTAURATION RAPIDE

<b>Durée</b>	7 heures, soit 1 jour	<b>Tarif</b>	INTER : 360 € HT /pers INTRA : à partir de 1500 € HT /j
<b>Public visé</b>	Toute personne amenée à recruter et à fidéliser des collaborateurs dans un établissement de restauration rapide	<b>Pré-requis</b>	Maîtrise de la langue française Expérience en management ou en recrutement est recommandée
<b>Lieu</b>	Présentiel <input type="checkbox"/> ASFOREST <input type="checkbox"/> en entreprise	Distanciel <input type="checkbox"/> 100% distanciel <input type="checkbox"/> mixte	<b>Dates</b> Voir catalogue

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

À l'issue de cette formation, vous serez apte à comprendre vos droits et devoirs en matière de recrutement, à identifier les étapes clés d'un processus de recrutement non discriminant et à repérer les enjeux liés à la diversité générationnelle en restauration rapide.

Vous serez capable rédiger une offre claire et inclusive, de présélectionner les candidatures, de conduire un entretien structuré et équitable, de sélectionner le collaborateur le plus adapté et de mettre en place des pratiques favorisant l'intégration, la fidélisation et la réduction du turnover.

## CONTENU DU PROGRAMME

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

### 1- Recruter sans discrimination (3h30 – 2 séquences)

- Définir les besoins en compétences et profils adaptés à la restauration rapide
- Rédiger une offre d'emploi claire, attractive et inclusive
- Utiliser les canaux de recrutement adaptés (annonce, réseaux, cooptation, partenariats)
- Conduire un entretien structuré et équitable, dans le respect du cadre légal

**Evaluation continue** à la fin de chaque séquence pour validation des modules et/ou suivi et accompagnement individualisé pour l'acquisition des connaissances ou compétences non maîtrisées.

### 2- Intégrer et fidéliser ses collaborateurs (3h30 – 1 séquence)

- Organiser un parcours d'intégration efficace dès le premier jour
- Transmettre la culture d'entreprise et renforcer le sentiment d'appartenance
- Adapter management et communication à une équipe multigénérationnelle
- Mettre en place des pratiques simples pour réduire le turnover

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

## SEQUENÇAGE

- **Séquence 1 (1h30) Définir les besoins et le cadre légal** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence débute sur une immersion dans le programme avec le formateur qui revient sur le test de positionnement et expose les enjeux du recrutement en restauration rapide : contraintes de flux, turnover et respect du cadre légal. Les stagiaires sont amenés à définir le contexte de leur entreprise afin d'identifier les besoins en compétences et profils adaptés à leur établissement, puis confrontent leurs pratiques actuelles aux droits et devoirs du

TOURISME / HOTELS / RESTAURANTS / CAFES / TRAITEURS / RETAIL

recruteur. Le formateur synthétise l'ensemble et en expose les règles liées à la non-discrimination dans le processus de recrutement. Il évalue l'acquisition des compétences grâce à un questionnement direct.

- **Séquence 2 (2h) Rédiger une offre et conduire un entretien** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'organise autour d'exercices pratiques de rédaction d'annonces, réalisés individuellement ou en sous-groupes. Les stagiaires conçoivent une offre claire, attractive et inclusive, en veillant au respect des obligations légales. Ils comparent ensuite différents canaux de diffusion (annonces en ligne, réseaux sociaux, partenariats écoles) et discutent de leurs avantages selon le contexte de la restauration rapide. Le formateur répond aux questions et alimente les réflexions en cours des participants, notamment sur la présélection de candidatures, la conduite d'entretiens courts et structurés, dans le respect de la non-discrimination et en limitant les biais de sélection. Il évalue l'acquisition des compétences grâce aux productions des stagiaires.
- **Séquence 3 (3h30) Intégrer et fidéliser ses collaborateurs** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence démarre sur la reprise des éléments des séquences précédentes, éléments retenus, questions/réponses. Le formateur présente les leviers de fidélisation adaptés à la restauration rapide : organiser un parcours d'intégration simple et efficace, transmettre la culture d'entreprise, adapter son management à une équipe multigénérationnelle. Les stagiaires travaillent individuellement ou en sous-groupes à l'élaboration d'un plan d'intégration et de fidélisation, intégrant quelques pratiques clés pour réduire le turnover et renforcer la stabilité des équipes de profils variés. Une évaluation finale permet d'évaluer les éléments de la séquence et l'acquisition des compétences du parcours.

Les temps distanciels sont animés en format synchrone (classe virtuelle) ou asynchrone (plateforme e-learning). Chaque séquence distancielle intègre au moins une activité pédagogique interactive (quiz, étude de cas, mise en situation) d'une durée moyenne d'environ 15 minutes, afin de garantir l'implication et la consolidation des acquis à distance.

En distanciel synchrone, des temps de pauses réguliers entre les séquences et suivant les activités pédagogiques favorisent la récupération mentale des participants, leur assimilation des connaissances et compétences, les interactions sociales entre les participants, et l'amélioration de leur performance en restant alertes et engagés tout au long de la formation. Nous préconisons un temps synchrone d'au moins 50%, afin d'ancrer les apprentissages dans la pratique et de renforcer les échanges directs avec le formateur et entre pairs.

## METHODES MOBILISEES

- **Utilisation de méthodes pédagogiques expositives, interrogatives et actives variées qui permettent d'enrichir l'expérience d'apprentissage, rendant la formation efficace et agréable pour les participants** (engagement, adaptation aux différents styles d'apprentissage, stimulation de la créativité, réduction de la fatigue cognitive, acquisition, développement et actualisation des connaissances et compétences...) : apports théoriques, travaux de groupe, études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques, discussions dirigées, apprentissage par projet, démonstrations, brainstorming, feedback, évaluations...
- **Supports et ressources pédagogiques qui permettent de créer des environnements d'apprentissage riches et variés répondant aux besoins et aux préférences des participants** : présentation, tableau blanc, affiches, graphiques, fiches de travail, brochures, articles, études de cas, jeux éducatifs, parc informatique avec les licences logiciels nécessaires, sondages, quiz, vidéo tutoriel, écran de projection, applications web, plateforme en ligne...
- **Accompagnement et assistance pédagogiques permettant de structurer l'apprentissage et de le rendre interactif et soutenant, grâce à l'animation de l'ensemble des séquences par un formateur référent** : accueil en formation, introduction, suivi individualisé, adaptation aux besoins, encadrement du groupe, encouragement, gestion du stress, utilisation de ressources pédagogiques, activités pratiques, évaluations, feedback, suivi post-formation...

## MODALITES TECHNIQUES ET D'ACCES

- **Accès à la formation** : Les participants peuvent s'inscrire auprès de nos équipes dans la limite des places disponibles jusqu'à la veille de la formation ; l'employeur doit néanmoins tenir compte des délais imposés par un tiers payeur le cas échéant.  
L'assistance technique et administrative en amont et au démarrage de la formation est assurée par notre équipe administrative et de coordination (convention, convocation, règlement intérieur, accueil physique et numérique...). Elle reste également disponible durant et post-formation par mail et téléphone (du lundi au vendredi de 9h à 18h) pour assurer le suivi de l'exécution (attestation, facturation, réclamations...). Si l'aide n'est pas immédiate, une réponse est apportée dans les 48h ouvrées.

- **Lieu, équipements et matériel** : Les espaces de formation ASFOREST, entièrement équipés (écrans, tableaux blancs, parc informatique, accès internet...), sont aménagés pour favoriser l'interaction et le confort des participants, dans des locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite.  
En matière d'accessibilité plus précisément, nous invitons tous les participants à nous faire part de toute demande d'adaptation afin que nous puissions y répondre en amont de l'entrée en formation.  
Si la formation se déroule en dehors du centre de formation (dans l'entreprise par exemple), l'employeur s'engage à mettre à disposition de ses salariés tous les moyens nécessaires pour suivre sa formation dans les bonnes conditions.

## MODALITES D'EVALUATION ET SUIVI DE L'ACTION

**Evaluations pédagogiques** : *Les coûts des évaluations sont inclus dans le coût global du parcours.*

- **Positionnement [en ligne]** : Evaluation des connaissances et compétences en amont de la formation permettant le cas échéant d'adapter le parcours de formation et de proposer un accompagnement individualisé.
- **Continue** : Evaluation entre les séquences suivant progression pédagogique permettant de vérifier la compréhension et l'assimilation des connaissances et compétences et feedback continu pour amélioration des apprentissages.
- **Finale [en ligne]** : Evaluation des connaissances et compétences à l'issue de la formation permettant d'évaluer leur acquisition et de définir le cas échéant un accompagnement individualisé.

### **Suivi post-formation :**

- Le stagiaire reçoit une attestation de fin de formation et sur demande employeur un relevé de présence peut également être établi.
- Enquête de satisfaction auprès des participants (à chaud à l'issue de la formation et à froid 3 mois après la fin de la formation) et auprès des employeurs permettant de mesurer la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs.

*mise à jour : 10/07/2025*