

FORMATIONS RR

Proximité et disponibilité
Notre équipe intervient partout en France

Pour rendre facile votre accès à la formation, échangeons !

☎ 03 21 01 36 12

✉ contact@essentielformation.com



S'adapter ou s'adapter :
la formule du succès

20 ANS
2002
2022
ESSENTIEL FORMATION

- **Depuis 2002**

Spécialiste à 100% de la formation dans les métiers HCR

- Plus de 2900 clients actuels
+ de 6600 participants
+ de 46200 heures de formations

★★★★★ En 2021
98 % de satisfaction

- **Et en bonus,**
Gagnez du temps
Confiez-nous l'administratif !

AKTO

Référencé sur les actions de branches 2022

FAIRE EVOLUER LES APTITUDES EN MANAGEMENT

2 jours, soit 14 heures

Toujours proche de vous OU chez vous !

Vous souhaitez un financement ?

Pour connaître votre éligibilité, contactez-nous !



Public

Salariés et dirigeants des entreprises du secteur Restauration Rapide.

Nos formations sont ouvertes à toutes et à tous. Si vous êtes en situation de handicap ou dans une situation nécessitant une adaptation, consultez nous.



Prestataire formateur

Experts, hommes et femmes de terrain, en parfaite adéquation avec votre réalité professionnelle

Retrouvez vos programmes sur : www.essentielformation.com/programmes-RR

“

Comment avons-nous pu nous passer de ces connaissances... 6 mois de gagnés dans nos pratiques !

”



NIVEAU DE CONNAISSANCES PRÉALABLES REQUIS

Un document intitulé « attentes individuelles » est envoyé à l'attention du prescripteur et transmis au bénéficiaire. Ce document complété par le bénéficiaire est à nous retourner par mail avant le début de la formation.

L'objectif est de nous assurer du positionnement du bénéficiaire et ainsi vérifier que ses attentes sont en adéquation avec le programme de la formation souhaitée.



MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES ET D'ÉVALUATION

L'action de formation se déroulera en **visioconférence** ou en **présentiel** (en fonction du thème et du choix des bénéficiaires).

- Pour les personnes suivant la formation en visioconférence, elles pourront se connecter via l'outil ZOOM et rejoindre le groupe à partir de la convocation qu'elles auront préalablement reçue par courriel comportant les références de la session de formation. Cette convocation sera accompagnée du programme pédagogique.
- La formation en **présentiel** se déroulera dans une salle équipée d'un paperboard, et si nécessaire d'un vidéoprojecteur, afin de pouvoir aisément garantir un bon déroulement de la formation du point de vue pédagogique et technique. Le prestataire formateur remettra dès l'ouverture de la journée le support pédagogique qui permettra à chaque bénéficiaire de suivre le déroulement de l'action de formation.

Une feuille d'émargement individuelle sera conjointement signée par le formateur prestataire et chaque bénéficiaire, pour chaque demi-journée de formation, permettant d'attester de l'exécution de l'action de formation.



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES ET OPÉRATIONNELS

- Définir les différents types d'entretien, d'évaluation, de bilan
- Identifier les besoins en compétences
- Détecter et Savoir évaluer les potentiels et perspectives d'évolution
- Définir le plan de développement des compétences
- Adopter le bon comportement pour mener un entretien (de promotion)
- Identifier les besoins en compétences
- Détecter les potentiels et perspectives d'évolution
- Mener un entretien de promotion
- Plan de développement des compétences





PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

1^{er} Jour

L'évaluation des compétences – 2h30

- Tous les entretiens d'évaluation ou bilans professionnels se font à partir de supports conçus par l'organisation ou un organisme spécialisé.
- Faire une synthèse et prendre la décision qui répondra au mieux aux besoins prévus dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Parfois, pour correspondre au poste, un salarié sera amené à suivre une formation.

L'entretien annuel d'évaluation – 2h30

- Bien mené, l'entretien annuel d'évaluation permet d'échanger, de motiver, d'évaluer les résultats, de fixer de nouveaux objectifs et les moyens pour l'atteindre.
- Cet entretien est directement lié à l'activité et à la performance du salarié à son poste. Il n'est pas une obligation légale, seule l'organisation peut prendre la décision de l'instaurer.
- Le salarié doit être informé des objectifs et des modalités de mise en œuvre de l'entretien.
- Pour le salarié, il s'agit d'un moment de reconnaissance et de valorisation de son travail. Il lui permet de préparer l'avenir, clarifier son rôle, s'exprimer sur ses attentes et ses aspirations, détecter les besoins en formation, gérer sa carrière...

Le bilan de compétences – 2h00

- Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

2^{ème} Jour

Le bilan professionnel – 2h00

- Le bilan professionnel a pour but d'accompagner les salariés et de leur permettre d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et peut-être un projet de formation. Ce bilan peut être demandé par le salarié ou proposé par l'employeur pour faire le point sur la carrière du salarié. Le salarié qui souhaite bénéficier d'une mobilité interne ou d'un reclassement doit connaître ses atouts professionnels et ses points forts pour argumenter sur ce changement de carrière.

L'évaluation du potentiel – 2h30

- L'assessment est une mise en situation sur un poste cible, l'évaluation du potentiel de développement et de la performance d'un candidat ou d'un collaborateur. Cet outil est utilisé par les entreprises dans le cadre d'un processus de recrutement ou pour une évolution interne.
- Toutefois, il reste difficile d'évaluer les talents car les entreprises se demandent comment apprécier une capacité d'invention, d'improvisation face à une situation originale.

Mener un entretien de promotion – 2h30

- Définir le poste et établir le profil du candidat recherché
- Hiérarchiser les compétences clés à rechercher
- Poser les bonnes questions et varier ses attitudes d'écoute
 - Identifier les différents types de questions et leur pertinence
 - Savoir creuser la motivation et expliciter les implicites





MOYENS D'ENCADREMENT

L'encadrement des bénéficiaires sera assuré par la direction d'ESSENTIEL et/ou par le prestataire formateur. Le bénéficiaire pourra de 9 h 30 à 17 h 30, du lundi au vendredi, contacter ESSENTIEL Formation, et plus précisément dès 8h30, Orlane Nicolas-Mercher pour toute question pédagogique :

 06 88 84 26 14  orlanemercher@essentielformation.com



MODALITÉS DE DÉROULEMENT

L'action de formation débutera par une présentation du formateur et de chacun des bénéficiaires afin de permettre une adaptation optimale du processus pédagogique prévu par le prestataire formateur au public présent. Elle se déroulera dans le respect du programme de formation qui aura été préalablement tenu à la disposition ou remis aux bénéficiaires, et ce, suivant une alternance d'exposés théoriques et de cas pratiques.

Le prestataire formateur veillera à ce que chaque bénéficiaire puisse poser ses questions afin de faciliter le transfert de connaissances. Un tchat sera mis à la disposition des bénéficiaires suivant la formation en visioconférence afin que ceux-ci puissent manifester leur volonté d'intervenir. La parole leur sera alors donnée.

« Toujours proche de vous OU chez vous ! »



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Pensez à l'environnement. N'imprimez ce programme que si vous en avez vraiment besoin.



SANCTION DE LA FORMATION

Afin de permettre d'évaluer les compétences acquises par chaque bénéficiaire, il sera demandé à chacun, à l'issue de la journée de formation, de se soumettre à une dizaine de questions.



ORGANISATIONS ET TARIFS

Horaires de formation : 14h : 8h45 – 12 h30 / 13h30 – 17 h15.
Dédution faite des deux pauses de ¼ heure de 10 h 30 à 10 h 45 et de 15 h 30 à 15 h 45.

Formation en INTER (regroupant différentes entreprises)
300 euros nets de taxes par personne pour chaque journée de formation.

Formation en INTRA (Chez vous, rien que pour votre équipe)
pour un groupe entre 2 à 10 personnes. 1400 euros nets de taxes par jour par groupe.

Vous souhaitez un financement ?

Pour connaître votre éligibilité, contactez-nous !

Proximité et disponibilité.

Notre équipe intervient partout en France.

Pour rendre facile votre accès à la formation, échangeons !

 03 21 01 36 12

 contact@essentielformation.com

www.essentielformation.com



essentiel
FORMATION