

Durée

7 heures – Distanciel synchrone

Public cible

Managers, responsables RH, directeurs d'établissement ou d'exploitation, encadrants souhaitant renforcer la motivation et la fidélisation de leurs équipes. Une première expérience d'encadrement est recommandée.

Prérequis

Une première expérience d'encadrement est recommandée, mais la formation reste accessible à tout professionnel en situation de management.

Modalités d'évaluation

- Quiz initial et final. Observation des contributions pendant les activités
- Questionnaire auto-positionnement en début et en fin de session
- Questionnaire de satisfaction à chaud, en fin de session

Fidéliser ses collaborateurs

7h



Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les participants seront capables de:

- Identifier les causes principales du désengagement et du turn-over.
- Comprendre les attentes et leviers de motivation des différentes générations au travail.
- Développer une posture managériale motivante et cohérente avec leurs valeurs.
- Mettre en œuvre des actions concrètes de reconnaissance, de communication et de fidélisation.
- Construire un plan d'action personnalisé pour renforcer l'engagement de leur équipe.



Méthodes pédagogiques

Inductive : à partir de situations réelles de terrain (difficultés de fidélisation, cas d'équipes instables) pour faire émerger les leviers d'action.

Active : ateliers collaboratifs, jeux de rôle, mini-diagnostics, quiz interactifs et travail sur cas concrets.

Expositif : apports synthétiques sur les modèles de motivation (Maslow, Herzberg, Deci & Ryan) et la fidélisation managériale.

Réflexive : auto-positionnement sur sa posture de manager, échanges d'expériences entre pairs.

Coopérative : construction collective d'une « boîte à idées fidélisation » réutilisable en entreprise.

Moyens pédagogiques

- Environnement technique : visioconférence sur Zoom ou Teams avec partage d'écran, sous-groupes virtuels et chat. Rôle du formateur : animation synchrone, régulation des échanges, modération du chat, création de salles virtuelles.
- Outils interactifs : Miro (travaux collaboratifs), Wooclap (quiz et sondages), Keyro (supports, quiz, plan d'action, évaluations qualitatives).
- Alternance entre apports illustrés, échanges, quiz, mises en situation et ateliers collaboratifs. Pause pédagogique toutes les 1h15 à 1h30.



Distanciel



Durée

7 heures – Distanciel synchrone

Public cible

Managers, responsables RH, directeurs d'établissement ou d'exploitation, encadrants souhaitant renforcer la motivation et la fidélisation de leurs équipes. Une première expérience d'encadrement est recommandée.

Prérequis

Une première expérience d'encadrement est recommandée, mais la formation reste accessible à tout professionnel en situation de management.

Modalités d'évaluation

- Quiz initial et final. Observation des contributions pendant les activités
- Questionnaire auto-positionnement en début et en fin de session
- Questionnaire de satisfaction à chaud, en fin de session

Fidéliser ses collaborateurs

7h



Modalités techniques d'animation et d'interaction

Formation animée en temps réel via visioconférence.

- Utilisation de salles virtuelles (“breakout rooms”) pour les jeux de rôle et simulations.
- Partage d'écran pour les supports, et chat pour favoriser la participation continue.
- Relances orales et visuelles régulières pour garantir l'attention et l'inclusion de tous.



Modalités d'assistance technique et pédagogique

Assistance technique : Test de connexion réalisé avant le démarrage.

Contact d'un support technique disponible en cas de difficulté (accès, son, vidéo, plateforme).

Assistance pédagogique : Accompagnement par le formateur tout au long de la session.



Distanciel



Outils et supports pédagogiques

- Support de formation complet (PPT interactif) structuré autour des 5 séquences. Jeu « Les leviers cachés de la motivation » : cartes à scénarios pour identifier les motivations profondes.
- Fiches pratiques : les 10 leviers de fidélisation, les 5 besoins fondamentaux (autodétermination), les clés de communication intergénérationnelle, les 4 types de reconnaissance au travail.
- Quiz interactif Keyro sur les leviers de motivation. Grille d'auto-diagnostic « Mon style de management est-il fidélisant ? ». Modèle de plan d'action fidélisation à compléter.

Documentation remise aux stagiaires

- Livret participant : supports de formation et fiches pratiques.
- Les modèles d'outils de diagnostic et de plan d'action.
- Les grilles d'auto-évaluation.
- Bibliographie et webographie sélective sur la fidélisation, la motivation et la gestion intergénérationnelle.
- Certificat de réalisation.

Fidéliser ses collaborateurs



Programme et contenu

SÉQUENCE 0 (30 MINUTES) – OUVERTURE DE LA FORMATION

- **Objectifs** : Créer une dynamique positive, recueillir les attentes, partager les enjeux.
- **Modalités** : Icebreaker « Les ingrédients d'une équipe qui dure », présentation des objectifs, recueil des attentes.

Message clé : « La fidélisation commence par le sens et la reconnaissance. »



SÉQUENCE 1 (1H30) – COMPRENDRE LA FIDÉLISATION ET SES ENJEUX

Objectifs : Identifier les causes du turn-over dans son contexte. Comprendre les enjeux économiques et humains de la fidélisation.

Modalités : Brainstorming collectif, mini-diagnostic « Pourquoi partent-ils ? », apports sur les leviers d'engagement.

« On ne retient pas les talents : on leur donne envie de rester. »



SÉQUENCE 2 (1H30) – LES LEVIERS DE MOTIVATION ET D'ENGAGEMENT

Objectifs : Découvrir les modèles clés (Maslow, Herzberg, Deci & Ryan). Identifier les leviers d'engagement propres à son équipe.

Modalités : Jeu de cartes « Les leviers cachés de la motivation », échanges en binômes, synthèse collective.

Message clé : « La motivation ne se décrète pas, elle se cultive. »



Outils et supports pédagogiques

- Support de formation complet (PPT interactif) structuré autour des 5 séquences. Jeu « Les leviers cachés de la motivation » : cartes à scénarios pour identifier les motivations profondes.
- Fiches pratiques : les 10 leviers de fidélisation, les 5 besoins fondamentaux (autodétermination), les clés de communication intergénérationnelle, les 4 types de reconnaissance au travail.
- Quiz interactif Keyro sur les leviers de motivation. Grille d'auto-diagnostic « Mon style de management est-il fidélisant ? ». Modèle de plan d'action fidélisation à compléter.

Documentation remise aux stagiaires

- Livret participant : supports de formation et fiches pratiques.
- Les modèles d'outils de diagnostic et de plan d'action.
- Les grilles d'auto-évaluation.
- Bibliographie et webographie sélective sur la fidélisation, la motivation et la gestion intergénérationnelle.
- Certificat de réalisation.

Fidéliser ses collaborateurs



Programme et contenu

SÉQUENCE 3 (1H30) – MANAGER LES GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL

- **Objectifs** : Identifier les valeurs, attentes et besoins spécifiques de chaque génération. Adapter son management pour créer de la cohésion.
- **Modalités** : Apport visuel et ludique « Portraits de générations », mise en situation « Le brief intergénérationnel », débrief collectif.

Message clé : « Les générations ne s'opposent pas, elles s'enrichissent. »



SÉQUENCE 4 (1H30) – CONSTRUIRE LA FIDÉLISATION AU QUOTIDIEN

Objectifs : Identifier les pratiques managériales qui favorisent la fidélisation. Construire un plan d'action concret et réaliste.

Modalités : Travail en sous-groupes : « Nos 3 actions fidélisation à mettre en œuvre demain ». Élaboration d'un plan d'action individuel.

Message clé : « La fidélisation, c'est une stratégie du quotidien. »



SÉQUENCE 5 (30 MINUTES) – CONCLUSION DE LA FORMATION

Objectifs : Évaluer les acquis, consolider les engagements.

Modalités Quiz final (Keyro), partage d'engagements individuels, météo de fin de formation.

Message clé : « Fidéliser, c'est construire dans la durée. »

