

Programme

Formation "Le Chef de Magasin"

Public	Responsable de point de vente. Chef de magasin.
Pré-requis	Aucun.
Durée	3 jours (2 jours consécutifs + 1) soit 21 heures.
Horaires	8h30 - 12h00 / 13h30 - 17h00
Type de formation	<input checked="" type="checkbox"/> Intra-entreprises <input type="checkbox"/> Inter-entreprises
Mode de réalisation	<input checked="" type="checkbox"/> Présentiel <input type="checkbox"/> A distance
Délai d'accès	Suivant les accords passés avec le donneur d'ordre.
Modalités d'accès	Par votre supérieur hiérarchique ou service RH.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap : En amont de l'action, le donneur d'ordre s'engage à nous avertir de la présence d'un participant en situation de handicap afin de valider son inscription et mettre en œuvre les aménagements nécessaires à la préparation et au suivi de sa formation.

Notre Référent Handicap : Georges REBAGLIATO

Contacts Georges REBAGLIATO Tél : 06 14 62 72 44 Mail : georges.rebagliato@telos-consultant.com

Coûts En inter : 1470 € HT/personne, sur la base d'un groupe de 8 participants maximum.
En intra et sur mesure, nous consulter.

Formateur pour cette action : Georges REBAGLIATO - **Certifié qualité ICPF Pro : Niveau Expert**

- Manager industriel (Diplômé niveau II)
- Maître Praticien en P.N.L.
- 21 ans d'expérience terrain (vente et management)
- Maîtrise en communication
- Morpho Psychologue
- Plus 17 ans de pratique du métier de formateur

Objectifs opérationnels : Assurer la productivité d'un point de vente.
Contribuer aux résultats de l'entreprise.

Objectifs Pédagogiques - A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- * Appliquer les principes fondamentaux de la vente.
- * Animer, organiser et gérer une équipe.

Moyens pédagogiques :

- * Paper board ou tableau blanc
- * Vidéo projecteur
- * Caméra
- * Support de formation, stylo

Méthodes pédagogiques axées sur des besoins opérationnels :

- * Alternance d'apports théoriques et pratiques.
- * Pédagogie centrée sur la parole : exposé, questions-réponses, feed-back (dire et faire dire).
- * Pédagogie centrée sur l'action : principe de découverte, simulations, jeux de rôles (faire et faire faire) restitués par vidéo.

Suivi :

- * Feuille d'émargements par demi-journée signée conjointement par l'apprenant et le formateur.
- * Attestation de formation mentionnant les résultats de l'évaluation de l'apprenant.
- * Possibilité d'échange individuel avec le formateur, post formation.

Evaluation :

- * Evaluation des connaissances de l'apprenant en début et fin de formation, sous forme de questionnaire.
- * Mises en situation filmées.
- * Etudes de cas rapportés par les apprenants.
- * Evaluation de la formation à chaud, par l'apprenant, en fin de formation, sous forme de questionnaire.
- * Evaluation de la formation à froid, par l'apprenant, 3 mois environ après l'action initiale, sous forme de questionnaire.

Contenu du parcours

I. Test initial d'évaluation de l'apprenant : sous forme de questionnaire, en début de formation.

II – Appliquer les principes fondamentaux de la vente

1. Découvrir les besoins
 - Utiliser les bonnes questions
 - Susciter les besoins
2. Adapter l'argumentation
 - Définir un besoin
 - Définir un argument
 - Définir une caractéristique
 - Définir un avantage
3. Répondre aux objections
 - Réfléchir et adapter une réponse cohérente
 - Comprendre la vraie nature de l'objection
 - Gérer l'objection
4. Savoir conclure
 - Obtenir des efforts physiques
 - Obtenir des efforts intellectuels

III – Animer, organiser et gérer une équipe

1. La communication
 - Les bases de la communication
 - Communiquer avec les sens
2. L'organisation
 - Planifier et organiser son temps
 - Cultiver la pro-activité
 - La grille EMOFF
3. L'animation
 - Pratiquer l'assertivité
 - Montrer l'exemple
 - Utiliser la communication
 - Repérer les leviers de motivation
 - Gérer les conflits
 - Soigner l'accueil des nouveaux

Modes d'évaluation et validation : jeux de rôle et questionnaires amont / aval.

IV. Test final d'évaluation de l'apprenant : à chaud sous forme de questionnaire, en fin de formation.

V. Evaluation à chaud de la formation par l'apprenant : sous forme de questionnaire, en aval de l'action.

VI. Evaluation à froid de la formation par l'apprenant : sous forme de questionnaire, trois mois environ après l'action initiale.