

## DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ GRACE A UN MERCHANDISING EFFICACE (Mod. N° 30)

### 1. Public cible et prérequis

**Public:** Vendeurs / Vendeuses

**Prérequis:** Aucun

### 2. Objectifs

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Maîtriser les règles fondamentales du merchandising et de mise en place d'une vitrine.
- Savoir dynamiser sa surface de vente.

### 3. Contenu pédagogique

- Accueil et présentation
- Evaluation pratique et théorique (questionnaire d'une page) pour déterminer le niveau des stagiaires.  
Positionnement et attentes des stagiaires

#### 3.1 Les règles fondamentales du Merchandising

- Communication visuelle et vitrine
- Plan de communication et thématiques
- Boîte à outils, fonds décoratifs et budget
- Utilisation et symbolique de la couleur
- Règles de présentation, décors et mise en scène des articles

#### 3.2 Merchandising et consommateurs

- Comportement du consommateur, sens de circulation et zones marchandes Gestion de l'assortiment du magasin : Familles, sous familles et segments
- Implantations et valorisation des collections et optimisation du CA
- Cross merchandising et Cross Selling

#### 3.3 Installation pratique du Merchandising

- Diagnostic du merchandising existant
- Dé-implantation de tous les articles et préparation des squelettes
- Gestion des points chauds et froids
- Utilisation des outils d'implantations
- Réimplantation des articles et théâtralisation des rayons
- Signalétique

#### 3.4 Installation pratique de la vitrine et/ou de la banque de présentation des produits

- Travail sur le thème choisi : couleur, style, décoration
- Choix des articles et de la décoration
- Installation des fonds de vitrine

- Pose des produits, groupes et décoration
- Mise en pratique des différents types de présentations
- Gainage des podiums et des supports
- Mise en scène générale
- Eclairage et prix Le groupage et les techniques de présentation visuelles en boulangerie/pâtisserie

#### 4. Modalités techniques et pédagogiques

##### 4.1 Les modalités pédagogiques

- Exposé théorique
- Echanges d'expériences
- Cas pratiques et corrigés

##### 4.2 Le rôle du formateur

- Propose un apport théorique
- Transmet les bonnes méthodes et une expérience réussie
- Suggère des améliorations
- Propose des organisations adaptées à chacun
- Evaluer les acquis

##### 4.3 Le matériel utilisé

- Supports pédagogiques, ordinateur et vidéoprojecteur, visuels, paperboard.
- Aucun apport du participant n'est nécessaire

##### 4.4 Les documents remis aux participants

- Copie du support pédagogique

#### 5. Profil du formateur

La formation est animée par un expert spécialiste des matières abordées. Il a été validé par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie.

#### 6. Suivi et évaluation

Afin d'évaluer les connaissances et compétences des stagiaires, seront réalisés :

- Au début de la formation : test de connaissances écrit
- Pendant la formation : évaluation pratique (cas pratiques, jeux de rôle)
- A l'issue de la formation : test de connaissances écrit

#### 7. Modalités d'évaluation de l'appréciation des participants

- Fiche d'appréciation renseignée par chaque stagiaire remise à Voxia en fin de formation
- Dans les jours qui suivent la formation, échange informel entre Voxia et le responsable de la formation

#### 8. Sanction de la formation

Un certificat de réalisation et d'assiduité sera remis à chaque stagiaire en fin de formation.

WELCOME CHEF EST UNE MARQUE DE LA SARL VOXIA

Organisme de formation déclaré auprès de la Préfecture des Bouches-du-Rhône - NDA 93 13 12030 13 - SIRET 484 571 138 00052  
81 route des 3 Lucs – 13012 Marseille - 04.88.60.2019 – delphine@welcomechef.fr

## 9. Durée de la formation et modalités d'organisation

**Durée :** 2 jours (16 heures) – Ce programme est également adaptable sur 2 ou 4 jours

**Horaires :** Selon convention

**Modalité de la formation :** Présentiel

**Type de formation :** En intra ou inter-entreprises

**Lieu de la formation :** Au sein de vos locaux

**Tarif :** à partir de 50 € de l'heure

**Nombre de participants minimum et maximum :** 1 à 8 participants en intra, 3 à 8 Participants en Inter

**Délai d'accès à la formation :** La formation pourra débuter dans un délai situé entre 6 semaines et 6 mois à compter de la demande du client.

**Conditions d'accueil et d'accès des publics en situation de handicap :** Si vous êtes en situation de handicap, contacter notre référente Handicap : Mme Delphine Lafaye au 04.88.60.2019

## 10. Formation supplémentaire spécifique au gérant de l'entreprise

Dans le cas où l'intervenant forme un groupe composé de salariés et du/des gérants de la structure, le formateur pourra être amené à consacrer au/x gérant/s un temps de formation exclusivement dédié à ce/s dernier/s.

Ce temps de formation spécifique vise à équiper les gérants d'outils pratiques pour tirer le meilleur parti de la formation technique dispensée à leurs salariés. Il met l'accent sur le débriefing, l'intégration des acquis dans le contexte professionnel, le développement continu des compétences, et l'amélioration globale de la performance de l'entreprise.

Le contenu de ce temps de formation supplémentaire dédié au/x gérants est le suivant :

### 10.1- **Élaboration de stratégies pour maximiser les retombées positives sur l'entreprise**

- Quelles sont les évolutions à prévoir pour que cette formation ait le plus d'impact positif possible sur l'entreprise en matière notamment :
  - ✓ D'organisation des ressources humaines (planning, gestion des compétences et des attributions)
  - ✓ D'équipement, de choix et de disposition des matériels
  - ✓ De communication/de marketing/de politique tarifaire
  - ✓ De gestion des approvisionnements

### 10.2 - **Élaboration de stratégies pour maximiser les retombées positives sur le bien être des salariés et sur le développement des compétences**

- Établir des liens entre la formation et les objectifs de l'entreprise
- Savoir identifier / faire verbaliser par le salarié ses points forts et ses axes d'amélioration
- Savoir engager le salarié dans une dynamique de progrès et élaborer un plan de développement individuel pour chaque salarié
- Encourager la formation continue et l'auto-apprentissage
- Soutenir les initiatives d'amélioration des compétences