

Formation Avoir les outils pour un management opérationnel

■ Durée :	1 jours (7 heures)
■ Tarifs inter-entreprise :	875,00 € HT (standard) 700,00 € HT (remisé)
■ Public :	Futur ou actuel manager dans un commerce alimentaire de détail (responsable de magasin, de rayon, chef d'équipe, adjoint...)
■ Pré-requis :	Connaître les bases du management
■ Objectifs :	Connaître les spécificités sectorielles du commerce alimentaire de détail - Mettre en place des outils permettant de fiabiliser la qualité des recrutements dans un commerce alimentaire de détail - Optimiser l'intégration des nouveaux collaborateurs - Adapter son management aux différentes générations de collaborateurs et aux situations du quotidien
■ Modalités pédagogiques, techniques et d'encadrement :	• Formation synchrone en présentiel et distanciel. • Méthodologie basée sur l'Active Learning : 75 % de pratique minimum. • Un PC par participant en présentiel, possibilité de mettre à disposition en bureau à distance un PC et l'environnement adéquat. • Un formateur expert.
■ Modalités d'évaluation :	• Définition des besoins et attentes des apprenants en amont de la formation. • Auto-positionnement à l'entrée et la sortie de la formation. • Suivi continu par les formateurs durant les ateliers pratiques. • Évaluation à chaud de l'adéquation au besoin professionnel des apprenants le dernier jour de formation.
■ Sanction :	Attestation de fin de formation mentionnant le résultat des acquis
■ Référence :	MAN102726-F

■ Note de satisfaction des participants:	Pas de données disponibles
■ Contacts :	commercial@dawan.fr - 09 72 37 73 73
■ Modalités d'accès :	Possibilité de faire un devis en ligne (www.dawan.fr, moncompteformation.gouv.fr, maformation.fr, etc.) ou en appelant au standard.
■ Délais d'accès :	Variable selon le type de financement.
■ Accessibilité :	Si vous êtes en situation de handicap, nous sommes en mesure de vous accueillir, n'hésitez pas à nous contacter à referenthandicap@dawan.fr, nous étudierons ensemble vos besoins

Comprendre les enjeux du management opérationnel en commerce alimentaire

Identifier les spécificités du commerce alimentaire de détail : rythme soutenu, pics d'affluence, polyvalence, contraintes d'hygiène et de sécurité

Situer le rôle du manager opérationnel entre terrain, organisation et accompagnement des équipes

Repérer les impacts d'un management structuré sur la qualité de service, la satisfaction client et la fidélisation des collaborateurs

Clarifier les liens entre recrutement, intégration, management intergénérationnel et performance opérationnelle

Atelier fil rouge : décrire une situation récente qui a mis en difficulté l'équipe et repérer les enjeux de management opérationnel associés

Mettre en place des outils pour fiabiliser ses recrutements

Définir précisément le besoin en recrutement : poste, missions, horaires, contraintes, compétences clés

Construire une fiche de poste opérationnelle adaptée au commerce alimentaire de détail

Créer une grille de sélection de CV basée sur des critères objectifs et non discriminants

Structurer un guide d'entretien pour évaluer les compétences techniques et comportementales des candidats

Atelier fil rouge : élaborer une fiche de poste et une grille d'entretien pour un poste à pourvoir dans son magasin

Optimiser l'intégration des nouveaux collaborateurs

Préparer l'arrivée avant le premier jour : poste de travail, matériel, planning, information de l'équipe

Organiser un parcours d'intégration simple : accueil, visite, présentation des règles, mise en pratique accompagnée

Clarifier dès le départ les attentes réciproques en termes de comportement, de qualité et de relation client

Utiliser des supports d'intégration : check-list d'accueil, fiche de poste simplifiée, binôme ou tuteur de référence

Atelier fil rouge : construire une check-list d'intégration sur la première semaine pour un nouveau collaborateur

Accompagner les premières semaines et sécuriser la prise de poste

Planifier des points réguliers avec le nouveau collaborateur : retours, questions, ajustements

Observer en situation de travail et donner un feedback clair, factuel et bienveillant

Repérer les besoins de formation ou d'explication complémentaire sur les activités clés (caisse, rayon, hygiène, relation client)

Utiliser la période d'essai comme un temps d'accompagnement structuré et non uniquement de contrôle

Atelier fil rouge : définir un mini-plan de suivi sur un mois avec trois rendez-vous clés d'échange et d'ajustement

Adapter son management aux différentes générations de collaborateurs

Identifier la diversité des profils dans l'équipe : jeunes collaborateurs, salariés expérimentés, temps partiel, étudiants, saisonniers

Comprendre les attentes spécifiques des nouvelles générations : sens, feedback, reconnaissance, apprentissage

Valoriser l'expérience des collaborateurs plus anciens et faciliter la transmission des savoir-faire

Adapter sa posture managériale et sa communication aux profils et situations : expliquer, impliquer, responsabiliser, recadrer

Atelier fil rouge : analyser 2 ou 3 profils réels de collaborateurs (jeune, expérimenté, saisonnier) et définir l'attitude managériale adaptée

Structurer un management opérationnel cohérent au quotidien

Articuler recrutement, intégration et management intergénérationnel dans l'organisation du travail

Mettre en place des routines managériales simples : briefs, débriefs, points individuels courts, messages clés à faire passer

Formaliser quelques outils de base : planning d'équipe, tableau de polyvalence, consignes écrites, supports de suivi

Construire un plan d'action personnel pour renforcer son management opérationnel dans les semaines à venir

Atelier fil rouge : finaliser un kit de management opérationnel (grille d'entretien, check-list d'intégration, plan de suivi, actions prioritaires)