

# 2024

## REUSSITE DES STRATEGIES COMMERCIALES

aléCZ  
FORMATION

### LIVRET

FORMATION - ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL - COACHING

**Qualiopi**  
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

APPRÉCIER, MOBILISER  
MOTIVATIONS ET ÉMOTIONS



DIAGNOSTIQUER, OPTIMISER  
PROCESSUS ET ORGANISATIONS



## MISSION

Conseiller et accompagner nos clients sur les chemins du succès. Bousculer les habitudes pour générer des changements positifs et durables.



## DOMAINES D'EXPERTISE

La réussite de la stratégie commerciale des entreprises.  
La performance globale des établissements de santé.

## CONVICTION : TOUT O[Z]ER !

Vous poser toutes les questions, même celles que vous n'imaginiez pas entendre. Vous apporter toutes les réponses, surtout celles que vous n'attendiez pas.

## PHILOSOPHIE

Agir sur l'engagement des équipes avant d'intervenir avec justesse sur leurs compétences et les process opérationnels.



## Notre raison d'être

Faciliter la réussite des acteurs  
du développement de votre entreprise

## Ce qui caractérise nos interventions

**Pragmatiques :** Nous identifions les principales zones de forces et d'améliorations prioritaires pour générer des actions immédiatement rentables.

**Motivantes :** Nous aidons les équipes à se remettre en mouvement en les impliquant dans les réflexions et en les soutenant dans leurs actions.

**Bienveillantes :** Nous favorisons un cadre protecteur autour de leurs actions pour leur permettre de s'engager à 100%.

**Structurantes :** Nous facilitons la mise en place de nouveaux modèles de performance dont les équipes ont besoin pour avancer efficacement et sereinement.

## Nos contributions

Donner la priorité à vos priorités  
Transcender vos équipes

# SOMMAIRE



## FORMATIONS

Notre organisme dispense exclusivement ses formations en intra.-entreprises



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

## Management commercial

- Optimiser les plans d'actions commerciaux p 6-7
- Développer l'autonomie de ses commerciaux p 8-9
- Améliorer et entretenir les réflexes commerciaux p 10-11
- Coacher les commerciaux à haut potentiel p 12-13-14
- Décider et agir efficacement grâce à ses émotions p 15-16
- Atteindre ses objectifs grâce au mentoring p 17-18

## Techniques de Vente

- Comprendre et influencer les motivations d'achat p 19-20
- Améliorer la relation client avec la Process Com p 21-22

## Communication

- Développer son agilité commerciale : Nuances® p 23-24

## E-Learning

- Réussir ses ventes stratégiques p 25-26-27-28-29-30

Grille tarifaire p 31

Règlement intérieur p 32-33

Suivi et modalités d'évaluation de l'action de formation p 34

Politique d'accessibilité p 35

### Besoin d'adaptation

Pour les personnes en situation de handicap souhaitant participer à nos formations, merci de contacter Stéphanie LUNEAU par mail à [stephanie.luneau@aleoz.fr](mailto:stephanie.luneau@aleoz.fr) ou par téléphone au 06 20 20 20 91, afin d'étudier nos possibilités d'adaptation de nos prestations.

### Référents

Pédagogique : Stéphane Baetche / Administratif - Qualité - Handicap : Stéphanie Luneau

# SOMMAIRE



## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Conseil et soutien sur les négociations stratégiques

- Augmenter les probabilités de gagner les projets commerciaux importants p 36

Conception animation séminaires commerciaux

- Générer enthousiasme et engagement p 37

Aide à la sélection – intégration des nouveaux commerciaux

- Recruter le bon collaborateur, sécuriser son intégration avec l'outil Nuances © p 38

Audit de performance commerciale

- Diagnostiquer, optimiser la performance de vos process de vente p 39

Sprint training : Booster sa performance

- Entraîner vos commerciaux comme des sportifs de haut niveau p 40



## COACHING

Présentation du coaching p 42

Coaching individuel p 43

- Coaching stratégique
- Coaching de résolution de problème
- Coaching d'évolution
- Coaching de développement personnel

Coaching d'équipe p 44

- Accompagnement au changement
- Gestion de crise



LES ASSOCIES aléOz p 46



# FORMATION

## Management Commercial

Responsables commerciaux, chefs de ventes

Optimiser les plans d'actions commerciaux



Comment aider ses collaborateurs à analyser leur secteur commercial, leurs portefeuilles clients et prospects. Comment s'assurer que l'organisation et les plans d'action sont pertinents ? Pendant cette formation, les participants verront comment exploiter au mieux les données mises à disposition par leur entreprise. Ils apprendront à animer des ateliers de réflexion avec leurs commerciaux pour identifier et structurer les actions génératrices de CA rentable.

### Objectifs pédagogiques :

- Revisiter les fondamentaux du pilotage commercial
- Exploiter efficacement les données commerciales accessibles pour animer un entretien d'analyse de secteur et dégager des priorités d'action
- Analyser un portefeuille client et dégager des pistes de business additionnel
- Mener une revue de compte sur les "clients stratégiques"
- Piloter les actions et soutenir l'engagement lors des points périodiques

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



## FORMATION

### Optimiser les plans d'actions commerciaux

#### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

#### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Piloter l'action pour garantir les résultats

Les enjeux et les incontournables d'un pilotage commercial efficace

Dégager une vision globale sur un secteur

Comment sélectionner les informations essentielles à analyser et comment les travailler

Associer ses commerciaux à l'élaboration de la stratégie de secteur

Mener un entretien constructif et motivant avec son collaborateur autour de l'analyse de secteur

Mener une revue de portefeuille clients

Aider son commercial à identifier les actions pour sécuriser et développer son portefeuille clients

Réaliser une revue de compte stratégique

Comment renforcer ses positions et développer la fidélité dans un compte stratégique

S'organiser pour aider ses collaborateurs

Quel suivi et accompagnement en fonction du collaborateur accompagné

Réussir ses entretiens de pilotage périodiques

Aider son collaborateur à prendre du recul sur ses actions et à en tirer des enseignements

Conclusion et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

### À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Une vision précise de leurs points forts et points d'efforts en situation de pilotage commercial
- Des protocoles pour préparer et réussir leurs différents entretiens de pilotage
- Une confiance et une aisance renforcées par les mises en situation proposées pendant la formation



# FORMATION

## Management commercial

Responsables commerciaux, chefs de ventes  
Développer l'autonomie de ses commerciaux



En combinant les notions de niveaux d'autonomie des collaborateurs, styles d'encadrement et posture mentale les participants vont expérimenter une nouvelle manière de penser et d'aborder leurs actions et intégrer l'approche " 6métrie management" que nous avons développée.  
Ils découvriront comment choisir le bon état d'esprit au bon moment et comment influencer positivement l'engagement de leurs collaborateurs.

### Objectifs pédagogiques :

- Mieux cerner le périmètre de ses actions de management et identifier parmi ses principales missions les situations qui posent des difficultés
- Cartographier les niveaux d'autonomie de ses collaborateurs et élaborer ses plans d'action
- Prendre conscience de ses points forts et points d'efforts managériaux
- Apprendre à lire, analyser et faire évoluer son état d'esprit en toute situation
- Créer les conditions propices à l'engagement de ses équipiers

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, jeux de cartes ludo pédagogiques développés par aléOz

2

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



2 J

## FORMATION

### Développer l'autonomie de ses commerciaux

#### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

L'engagement et l'autonomie :  
une question de compétences et d'état d'esprit

Évaluer l'autonomie des collaborateurs

Atelier appliqué :  
"cartographie de mon équipe"

Prise en main du jeu 6métrie management

Atelier appliqué :  
"mon plan de développement managérial"

Comprendre les liens entre réussite,  
état d'esprit, émotions et posture mentale

Atelier appliqué :  
"je choisis mon état d'esprit en toute situation"

Conclusion  
et plan de développement personnel

#### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Exposé et échanges autour des attentes exprimées  
dans l'enquête réalisée en amont de la formation

L'autonomie est différente d'une activité à l'autre :  
on peut distinguer 6 niveaux pour chacune d'elle

Identification des activités clés, évaluation des  
niveaux d'autonomie et identification des priorités

Exploration du jeu de cartes par les participants

Auto-diagnostic des styles d'accompagnement  
proposés et réflexion sur les ajustements à opérer

Comment se mettre dans les conditions  
de la réussite avec la théorie du renversement

Préparation mentale et émotionnelle  
sur les situations qui posent difficultés

Bilan et formalisation par les participants  
de leur plan de développement personnel

### À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Une vision précise de leur équipe et des zones d'amélioration collectives et individuelles prioritaires
- Leurs axes de travail managériaux pour renforcer l'engagement et l'autonomie
- Une méthode pour lire, analyser et choisir leur état d'esprit, leurs émotions et ainsi aborder dans les meilleures dispositions leurs actions de management
- 2 jeux de cartes développés par aléOZ

6métrie  
management



Reconnaitre et apprivoiser  
ses émotions



# FORMATION

## Management Commercial

Responsables commerciaux, chefs de ventes

Améliorer et entretenir les réflexes commerciaux



Comment s'assurer que les commerciaux se donnent tous les moyens de transformer leurs rendez-vous clients en succès ? Comment les aider à développer leurs compétences commerciales ? Comment rendre rapidement efficace et autonome une nouvelle recrue ? Pendant cette formation, les participants verront comment renforcer leurs aptitudes à entretenir et améliorer les capacités de leurs collaborateurs à conduire efficacement leurs entretiens.

Ils travailleront plus particulièrement sur la manière de préparer, réaliser et débriefier un rendez-vous réalisé en binôme avec un commercial.

### Objectifs pédagogiques :

- Revisiter les fondamentaux de l'accompagnement terrain
- Renforcer ses qualités de pédagogue et d'entraîneur
- Optimiser ses comportements dans 3 moments clés :
  - L'aide à la préparation d'un rendez-vous
  - La gestion du rendez-vous avec le statut d'entraîneur
  - Le débriefing du rendez-vous pour faciliter les prises de conscience
- Modéliser le plan de développement de ses commerciaux et le suivre dans le temps

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



## FORMATION

### Améliorer et entretenir les réflexes commerciaux

#### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

#### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Développer, entretenir les compétences pour garantir les résultats	Les enjeux et les incontournables de l'entretien des réflexes commerciaux
Les pièges de l'accompagnement terrain : les anticiper, les éviter	3 origines à ces pièges : les clients, les commerciaux accompagnés et ... l'accompagnateur lui même
L'accompagnement terrain : un état d'esprit avant tout	Se mettre dans l'état d'esprit approprié aux objectifs du rdv, à la situation de son commercial
Préparer les rdv avec son commercial	Poser 2 objectifs : client et collaborateur Se mettre d'accord sur la répartition des rôles
Réaliser les rdv en binôme	Travail sur les différents comportements à savoir adopter pendant le rdv
Debriefing son commercial suite au rdv	Faire le bilan du rdv vs. les objectifs clients et les objectifs de développement du commercial
Superviser la mise en œuvre du plan de développement de son commercial	Suivre les actions de son collaborateur, le soutenir dans sa progression, l'aider à garder le cap
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

### À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Une vision précise de leurs points forts et points d'efforts en situation d'accompagnement terrain
- Des protocoles et des conseils individualisés pour réussir leurs accompagnements terrain
- Une confiance et une aisance renforcées par les mises en situation proposées pendant la formation

# FORMATION

## Management

### Directions, responsables d'équipes

### Coacher les commerciaux à haut potentiel

**4 J** + 2h e-learning

Une petite portion d'individus tire l'essentiel du business et assure la performance de l'équipe. Ces collaborateurs clés sont en général très autonomes dans leurs actions. Ils n'ont pas besoin de consignes mais de conseils. Ils attendent de leur responsable disponibilité, qualité d'écoute et soutien dans leurs réflexions ou dans la résolution des difficultés qu'ils ne peuvent surmonter seuls. En suivant cette formation, les participants vont développer leurs compétences de manager-coach. Ils vont travailler sur leurs capacités à faire grandir et accompagner leurs collaborateurs clés. Ils prendront du recul sur leurs modes de fonctionnement préférentiels, leurs angles morts et verront comment les accompagner encore plus efficacement en intégrant notamment la gestion des émotions dans leurs compétences managériales.

#### Objectifs pédagogiques :

- Analyser ses préférences en matière de fonctionnement et de management
- Identifier les situations d'accompagnement sur lesquelles progresser
- Formaliser les plans d'accompagnement spécifiques à chaque collaborateur clé
- Intégrer la gestion de la motivation et des émotions dans ses compétences de leader
- Acquérir de nouveaux outils à exploiter dans ses actions de coaching opérationnel

#### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 séance de travail en e-learning asynchrone, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

## FORMATION

### Module 1: Affiner sa compréhension des collaborateurs clés avec Nuances ©

#### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

#### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

E learning : Questionnaire Nuances	Compléter en ligne le questionnaire Nuances qui sera débriefé en individuel
E learning : Débriefing individuel du profil Nuances	Échanges autour des résultats du questionnaire pour affiner ses objectifs de développement
Nuances, une grille de lecture et de compréhension des individus	Approfondir ses connaissances de l'outil Nuances : penser, agir et ressentir en 4 couleurs
Analyser les couleurs dominantes de ses collaborateurs clés	Identifier les caractéristiques et besoins fondamentaux de ses collaborateurs
Manager dans les 4 couleurs : rouge, jaune, vert, bleu	Quelles couleurs alimenter en priorité ? Comment stimuler chez eux leurs autres couleurs
Le cycle d'Hudson pour accompagner l'évolution de ses collaborateurs clés	Dans quelle phase se trouve votre collaborateur ? De quoi a-t-il besoin en ce moment ?
Optimiser ses temps de management avec ses collaborateurs clés	Prendre du recul sur ses habitudes managériales et les faire évoluer
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pendant l'intersession

### À l'issue de ce module, les participants repartent avec :

- Leur profil Nuances de préférence comportementales débriefé en individuel
- Une vision claire de leurs priorités d'accompagnement pour leurs collaborateurs clés
- Une grille de lecture des situations pour mobiliser la bonne couleur pour leur action de manager-coach
- Des habitudes ou routines managériales revues et optimisées



Pendant l'intersession (durée 6 à 8 semaines), les participants expérimenteront leurs acquis et affineront leurs besoins de perfectionnement



## FORMATION

### Module 2 : Adopter la posture de coach pour manager ses collaborateurs clés

#### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

#### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Retours sur les actions mises en oeuvre	Partage et analyse autour des résultats obtenus par les Directions dans l'intersession
Différence entre manager et coacher	Les caractéristiques d'un entretien de coaching, les savoir-faire et savoir-être à mobiliser
Coacher : un état d'esprit avant tout	Découvrir comment analyser et choisir son état d'esprit avec la théorie du renversement
Protocole pour conduire les entretiens de coaching de ses collaborateurs clés	Entraînements supervisés à la conduite d'entretiens de coaching
Choisir son état d'esprit pour coacher avec justesse	Entraînement au changement de posture mentale pour coacher tout en "Nuances"
Intégrer la gestion des émotions dans ses savoir-faire managériaux	Apprendre à identifier les émotions qui freinent ou font dysfonctionner ses collaborateurs clés
Les zones d'intervention du manager-coach	Poser un diagnostic global sur une situation, intervenir au bon endroit, de la bonne manière
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

### À l'issue de ce module, les participants repartent avec :

- Des techniques, des méthodes éprouvées par les professionnels du coaching
- Des protocoles d'aide au diagnostic des situations de travail avec leurs collaborateurs clés
- 1 jeu de cartes développé par aléOz



Reconnaitre et apprivoiser  
ses émotions

# FORMATION

## Management

Directions, responsables d'équipe

Décider et agir efficacement grâce à ses émotions



**Votre leadership est impacté par votre capacité à réguler vos émotions et à interagir avec celles de vos interlocuteurs. Et si vous preniez 2 jours pour enrichir vos compétences émotionnelles !**

En acceptant la part émotionnelle présente dans toutes leurs décisions et actions les participants à cette formation vont expérimenter une nouvelle manière de développer leur leadership.

Grâce au jeu de cartes "reconnaître et apprivoiser ses émotions" développé par aléOz sur la base de la théorie du renversement© du professeur Michael J. Apter les participants découvriront comment gérer leurs propres émotions dans les différentes situations qu'ils rencontrent et comment amortir les situations de tension inhérentes à leur fonction. Ils comprendront plus facilement les émotions sous-jacentes aux comportements de leurs interlocuteurs et pourront ainsi élaborer des stratégies d'interaction optimisées.

### Objectifs pédagogiques :

- Accepter ses émotions et apprendre à mettre des mots sur celles-ci.
- S'appuyer sur la dimension positive des émotions pour développer son leadership
- Prendre conscience de la possibilité de choisir ses émotions et la manière de les vivre
- Comprendre la mécanique des émotions grâce aux apports sur la théorie du renversement
- S'entraîner à la réévaluation des situations de tension pour être en mesure de les aborder dans la bonne tonalité émotionnelle

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

## DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

## CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

L'influence des émotions  
sur les comportements

Prise de conscience du caractère déterminant  
de la régulation émotionnelle  
sur les comportements

Découverte du jeu :  
reconnaître et apprivoiser ses émotions

Compréhension de la possibilité de lire et analyser  
ses émotions en toute situation.

Les dimensions positives ou négatives  
des émotions agréables et désagréables

Prise de conscience des différentes manières  
de vivre ses émotions et ...de les choisir

Choisir ses émotions une question de regard :  
initiation à la théorie du renversement

Compréhension de la manière  
dont l'état d'esprit influence les émotions

Comprendre et gérer les émotions  
somatiques

Apprendre à exploiter positivement les émotions  
telles que la colère, l'anxiété, l'ennui.....

Comprendre et gérer les émotions  
transactionnelles

Apprendre à exploiter positivement les émotions  
telles que l'humiliation, la honte, le ressentiment.....

Revisiter ses émotions pour faire face  
aux situations de tension

Identifier ses émotions perturbantes dans les  
situations de tension pour réussir à les gérer  
dans la bonne tonalité émotionnelle

Analyser sous l'angle émotionnel les points de  
dysfonctionnement dans son équipe

Faire des hypothèses sur les origines émotionnelles  
des comportements inadaptés au sein de son  
établissement pour bâtir des stratégies gagnantes

Intégrer les émotions dans l'animation  
de ses collaborateurs directs

Aider ses interlocuteurs à identifier  
et verbaliser leurs émotions pour leur apporter  
un accompagnement efficace

Conclusion  
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur  
plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

### À l'issue de ces 2 jours, les participants repartent avec :

- Une grille de repérage et de compréhension de leurs émotions
- De nouvelles clés pour étoffer leur leadership, optimiser leur prise de décision
- Le jeu de cartes développé par aléOz
- Une méthode opérationnelle pour s'appuyer sur la force de leurs émotions

Reconnaître et apprivoiser  
ses émotions







# FORMATION

## Management

Directions, Chefs de service, Hauts potentiels

Atteindre ses objectifs grâce au mentoring



Le mentoring désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience, le mentor, offre sa "sagesse acquise" et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne (le mentoré).

Le mentor aide le mentoré de manière concrète dans la mobilisation de ses ressources, la recherche et la mise en application de ses solutions propres. L'ensemble de l'action de mentoring vise le développement de l'autonomie de la personne (y compris vis-à-vis du mentor). Lors des séances, le mentor va s'appuyer sur les ressources du mentoré et le placer dans l'action. Le client se projette alors dans le futur et élabore une stratégie avec le mentor.

### Objectifs pédagogiques :

- Faire le point sur ses aspirations professionnelles et ses besoins personnels
- Identifier ses objectifs de développement
- Travailler sur les ressources à mobiliser, les freins à lever
- Bâtir sa stratégie et élaborer son plan de développement personnel

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Éclairages sur le mentoring, écoute neutre et bienveillante, apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices et mises en situation, temps de réflexion et d'appropriation individuels intersession

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

## DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

## CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Conseils, Formation, Mentoring, Coaching ?

Distinguer les spécificités des 4 formes d'accompagnement envisageables en entreprise

Précisions sur le mentoring

Comprendre les objectifs, finalités et modalités du mentoring ainsi que les droits/devoirs des acteurs

Travail sur la demande d'accompagnement

Exprimer ses attentes, verbaliser l'état désiré, valider la volonté de changement

Travail sur la situation actuelle

Exposer l'état présent, exprimer son niveau de satisfaction par rapport à cet état

Les freins et facilitateurs dans l'état présent

Identifier les valeurs, croyances, limites, peurs, besoins et motivations derrière la situation actuelle

Travail sur la situation désirée

S'interroger sur la situation idéale pour ses 5 domaines de vie

Affiner ses objectifs de développement

Formaliser l'objectif visé et qui vérifie l'équation « objectif = personnel + SMART + écologique »

Identifier les blocages, envisager ses options

Comprendre ses limites (avantages/inconvénients) et ses croyances (limitantes/aidantes)

Déterminer une stratégie de développement

Identifier ses différentes ressources pour déterminer le meilleur moyen d'y arriver

Optimiser son plan d'action personnel

Hiérarchiser ses actions, les organiser en plan d'action, formaliser son plan de progrès

### À l'issue de cette formation, les participants repartent avec :

- Des repères concrets pour transformer leurs aspirations en plan d'action
- Un plan de développement co-construit sur mesure avec leur mentor
- Leur feuille de route pour mettre en œuvre avec succès les évolutions visées



# FORMATION

## Techniques de vente

### Ingénieurs d'affaires, commerciaux

### Comprendre et influencer les motivations d'achat



Remettre du sens dans les techniques de vente pour les exploiter de manière optimale. Voici la promesse de cette formation destinée aux commerciaux et ingénieurs d'affaires expérimentés.

Cette approche permettra aux participants de développer leurs capacités à cerner l'état motivationnel de leurs interlocuteurs en situation d'achat. En s'appuyant sur la Théorie du Renversement et ses outils associés ces derniers comprendront mieux les freins et moteurs de leurs clients. Ils pourront faire évoluer en conséquence leur stratégie de gestion de leurs entretiens pour débloquer une position ou accélérer une prise de décision.

#### Objectifs pédagogiques :

- Intégrer dans ses compétences les fondements de la Théorie du Renversement
- Revisiter ses pratiques commerciales selon la dynamique des motivations de ses clients
- Développer sa flexibilité mentale pour alimenter sa propre motivation
- Repérer un état motivationnel, décrypter l'état d'esprit chez son interlocuteur
- Expérimenter de nouvelles techniques pour accompagner une prise de décision

#### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels.

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



## FORMATION

### Comprendre et influencer les motivations d'achat

#### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

#### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

L'influence de l'état d'esprit sur la réussite des commerciaux

L'état d'esprit conditionne les comportements de vente et d'achat

Comprendre les rouages de la motivation, et ce qui caractérise un état d'esprit

Les bases de la Théorie du Renversement : états mentaux / état d'esprit / regard / motivation

Choisir sa couleur motivationnelle dominante en fonction des situations

Découverte des 4 couleurs motivationnelles et travail sur ses déclencheurs d'état mentaux

Repérer et analyser le point de vue motivationnel de son interlocuteur

Comprendre l'état d'esprit ou point de vue motivationnel derrière la position du client

Les différentes tactiques pour faire évoluer la position des clients

Mises en situation sur 5 tactiques permettant d'influencer le regard et la motivation

Réactiver ses fondamentaux en phase de compréhension des besoins et attentes

Application de la Théorie du Renversement sur des entretiens de recueil de besoins

Réactiver ses fondamentaux en phase de conviction et d'argumentation

Application de la Théorie du Renversement sur des entretiens de défense d'offre

Conclusion et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

### À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Des conseils concrets pour gérer leur propre motivation et celle de leurs clients
- Des fondamentaux commerciaux réactivés, enrichis et renforcés
- Une confiance et une aisance renforcées par les mises en situation proposées pendant la formation

# FORMATION

## Techniques de vente

### Ingénieurs d'affaires, commerciaux

#### Améliorer la relation client avec la Process Com ©

2J

Les participants vont pouvoir prendre conscience qu'il existe des "préférences réflexes" en matière de fonctionnement et de communication. Les apports de connaissances autour du modèle Process Communication leurs permettront d'identifier 6 manières différentes de fonctionner hors et sous stress et d'envisager les stratégies d'interaction à privilégier avec chacune d'elle. Tout au long des 2 jours des études de cas, des exercices et des mises en situations seront proposés pour favoriser l'intégration de leurs nouvelles compétences.

#### Objectifs pédagogiques :

- Prendre conscience de l'impact de ses comportements sur ceux de leurs interlocuteurs
- Comprendre ses préférences en matière de fonctionnement et de communication
- Identifier les registres de communication qui posent problème
- Trouver des solutions pour mieux se préparer et se gérer en situations "sensibles"
- Expérimenter ces solutions pour améliorer ses interactions avec des interlocuteurs ayant des préférences comportementales différentes des siennes

#### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz
- Diagnostic différentiel PCM avec le Docteur House : une création pédagogique aléOz pour analyser et comprendre l'origine d'un dysfonctionnement

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

# FORMATION

## Améliorer la relation client avec la Process Com ©

### DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION


### CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES


Le modèle Process Communication du Docteur Taïbi Kahler	Découvrir les origines du modèle et intégrer la notion de portes d'entrée en communication
Les caractéristiques positives des 6 types de personnalité du modèle	Les 6 types : Empathique, Travaillomane, Persévérant, Rebelle, Promoteur et Rêveur
Les besoins psychologiques de chacun des 6 types de personnalité	Comprendre comment chaque type de personnalité décide spontanément
Atelier appliqué "Diagnostic différentiel Process Com avec le Dr House"	S'appuyer sur les comportements observables pour identifier les traits dominants de personnalité
Comprendre la mécanique d'entrée en mécommunication de chaque type	Apprendre à repérer l'arrivée d'un "driver", d'un "masque" dans une interaction
les dysfonctionnements préférentiels de chacun des 6 types de personnalité	Les comportements observables sous stress léger et sévère de chaque type
Atelier appliqué : "envisager des stratégies d'interaction pour rétablir la communication"	Faire des hypothèses sur l'origine du dysfonctionnement et ajuster sa communication
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

### À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

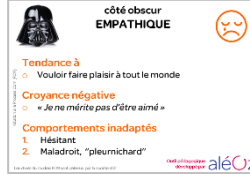
- Une grille de lecture et de compréhension très opérationnelle des individus
- Des solutions pour mieux répondre à leurs besoins psychologiques
- Des conseils pour mieux gérer la relation avec leurs clients
- Un jeu de cartes développé par aléOz pour faciliter l'appropriation du modèle PCM

**Côté clair**  
d'un profil  
PCM





**côté obscur**  
**EMPATHIQUE**



**Côté Obscur**  
d'un profil  
PCM



# FORMATION

## Communication inter personnelle

Tout public

Développer son agilité commerciale : Nuances®



Préambule : Les Profils Nuances® sont conçus pour mettre en lumière les capacités et les besoins d'adaptation d'une personne ou d'une équipe face à une situation pour permettre la mise en place de stratégies de réussite sur mesure.

En suivant cette formation, les participants vont pouvoir prendre conscience de leurs "préférences réflexes" en matière de fonctionnement et de communication. Ils vont prendre du recul sur leurs manières d'interagir de manière spontanée avec leur entourage : collaborateurs, collègues... Ils vont analyser en quoi ces manières d'interagir contribuent positivement ou négativement à la qualité de leurs relations. Sur ces bases, ils identifieront leurs points forts et axes de progrès en matière de communication inter personnelle.

### Objectifs pédagogiques :

- Comprendre ses modes de fonctionnement préférentiels en couleurs
- Être attentif aux couleurs dans la gestion des relations et sa communication
- Repérer les couleurs dominantes de ses interlocuteurs
- S'interroger sur les couleurs appelées par les situations rencontrées
- Expérimenter les différentes manières d'améliorer ses interactions

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Introduction : sur quoi repose le modèle Profils Nuances ©	Découvrir les origines du modèle (Marston, Jung, PNL)
Découverte des caractéristiques des 4 couleurs du modèle Nuances ©	Comprendre les Processus internes Comportements externes et Etats internes de chacune des couleurs
Repérer son mode de fonctionnement préférentiel	Prendre conscience de ses couleurs dominantes et de celles moins souvent ou facilement utilisées
Atelier collectif de réflexion	Décrire une journée type en couleur, faire le lien entre les situations principales vécues, les couleurs et postures les plus appropriées pour bien les gérer
Activité d'apprentissage	Les participants s'entraînent à repérer les couleurs dominantes de personnages de fiction en analysant des extraits de films
Atelier collectif de résolution de problème	Les participants analysent une problématique selon 4 filtres différents (4 couleurs)
Atelier collectif de communication	Les participants préparent une situation dans laquelle ils vont mettre en scène un instant de communication de 4 manières différentes
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

**À l'issue de ce module d'une journée , les participants repartent avec :**

- Une grille de lecture et de compréhension des modes de fonctionnement préférentiel des individus
- Des solutions pour mieux adapter leur communication avec leurs collègues
- Une connaissance des couleurs à mobiliser pour mieux gérer les situations
- Des conseils pour améliorer les relations avec leurs interlocuteurs



# FORMATION E-Learning

## Ingénieurs d'Affaires, Comptes Clés, Commerciaux, Réussir ses ventes stratégiques

 14 h

En suivant ce parcours de formation les Ingénieurs d'Affaires, Commerciaux, Comptes Clés vont développer leurs capacités à initier des projets, réaliser des investigations poussées en phase de compréhension, décoder les processus d'achat et de décision, améliorer leurs positions concurrentielles lors d'une compétition, rédiger des offres impactantes, préparer et conduire leurs soutenances et préparer et conduire leurs négociations avec les services achat.

### Objectifs pédagogiques du parcours :

- Se créer des opportunités commerciales
- Maîtriser le pilotage d'un projet commercial
- Comprendre et influencer le processus de décision
- Rédiger son offre, la soutenir, résister au marchandage, négocier avec les achats

### Organisation

- Le parcours est ouvert sur 3 mois et doit être validé dans cette période
- Il est composé de 17 modules de formation. Durée moyenne (dont travail personnel) : 14 heures
- Il peut être associé à un accompagnement individualisé en présentiel ou à distance (option)

### Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, temps de réflexion et d'appropriation, quiz de validation, fiches de synthèse à l'issue de chaque module, interactions avec le formateur concepteur du parcours

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

## FORMATION E-Learning

### Réussir ses ventes stratégiques

## Partie I.

Se créer des opportunités commerciales



### DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

#### Module 1 – Que vendez-vous à vos clients ?

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Définir votre offre de valeur à partir des familles de produits/services que vous commercialisez

#### Module 2 – Quelles sont vos cibles prioritaires ?

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Identifier les cibles clients/prospects sur lesquelles vous voulez concentrer vos actions
- Formaliser les zones de besoins de ces entreprises et les attentes des interlocuteurs que vous voulez rencontrer

#### Module 3 – Suscitez l'intérêt de vos cibles !

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Elaborer votre elevator pitch
- Vous entraîner à le décliner sur un post LinkedIn, un mail de prise de contact, un appel téléphonique, un 1er rendez-vous physique ou distanciel
- **Exercice appliqué** : décliner son elevator pitch sur LinkedIn, mailings, appels et en rdv

#### Module 4 – Consignez vos informations post rdv

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Mesurer l'impression que vous avez laissée à vos interlocuteurs
- Exploiter efficacement les informations collectées lors de ces entretiens
- **Exercice appliqué** : poser sa cartographie des contacts sur un compte client

## FORMATION E-Learning

### Réussir ses ventes stratégiques

## Partie II.

Maîtriser le pilotage d'un projet commercial



### DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

#### Module 5 – Processus de décision complexe ?!?

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Reconnaître et aborder les 3 niveaux d'interlocuteurs dans les process de décision complexes
- Réévaluer votre manière d'aborder ces 3 niveaux d'interlocuteurs, identifier vos zones de progrès

#### Module 6 – Les étapes d'un projet d'investissement

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre les différentes étapes d'un projet d'investissement coté client
- Réévaluer votre manière d'aborder les processus de décision complexes et identifier vos zones de progrès

#### Module 7 – Conduisez efficacement votre investigation

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Revisiter et renforcer vos fondamentaux en matière de questionnement
- Développer vos capacités à mener en profondeur vos entretiens d'investigation
- **Exercice appliqué** : Intégrer dans votre pratique les 8 dimensions de l'investigation projet, le FOCA

#### Module 8 – Évaluez votre projet commercial : Go / No Go ?

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Découvrir notre méthode de Revue Rapide de Projet Commercial et identifier vos zones de progrès
- Apprendre à exploiter cette méthode en individuel comme en codéveloppement
- Optimiser la manière dont vous réalisez vos Go / No Go sur les projets que vous pilotez
- **Exercice appliqué** : Intégrer notre grille d'évaluation / décision vs. projets complexes

## FORMATION E-Learning

### Réussir ses ventes stratégiques

### Partie III.

Comprendre et influencer  
le processus de décision



#### DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

#### Module 9 – Testez le cadre avec sa pré proposition

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre l'intérêt tactique de réaliser des pré propositions sur les projets que vous gérez
- Avoir des repères structurants pour élaborer vos pré propositions
- **Exercice appliqué** : Expérimenter l'approche pré proposition sur un dossier en cours

#### Module 10 – Décryptez le processus de décision

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre et influencer les processus de décision en vous appuyant sur notre grille de lecture et d'analyse des protagonistes coté client
- **Exercice appliqué** : cartographier le processus de décision sur une étude de cas

#### Module 11 – Améliorez votre position concurrentielle

##### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Analyser et renforcer vos positions concurrentielles en vous appuyant sur notre grille de lecture et d'analyse des concurrents sur le projet
- **Exercice appliqué** : analyser les positions concurrentielles sur une étude de cas

## FORMATION E-Learning

### Réussir ses ventes stratégiques

#### Partie IV.

Rédiger son offre, la soutenir, résister au marchandage, négocier avec les achats



#### DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

##### Module 12 – Comment aborder l'offre et vous préparer

###### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Avoir des repères structurants pour élaborer et rédiger une offre commerciale différenciante

##### Module 13 – Comment soutenir votre offre

###### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Réévaluer votre manière de soutenir vos offres
- Savoir conduire tactiquement vos rendez-vous de soutenance
- **Exercice appliqué** : préparer son support de soutenance sur un dossier en cours

##### Module 14 – Fondamentaux à maîtriser en soutenance

###### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

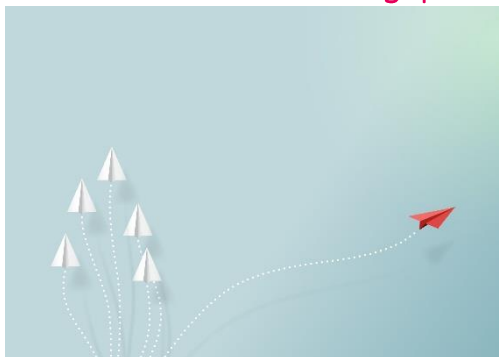
- Revisiter les fondamentaux à maîtriser lors de vos soutenances
- Renforcer vos capacités à argumenter et à traiter les objections de fond de manière efficace

## FORMATION E-Learning

### Réussir ses ventes stratégiques

#### Partie IV.

Rédiger son offre, la soutenir, résister au marchandage, négocier avec les achats



#### DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

##### Module 15 – Comment résister au marchandage

###### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Contrer les tentatives de marchandage lors de vos soutenances
- Vous appuyer sur notre protocole d'anticipation et de gestion du marchandage

##### Module 16 – La négociation : un état d'esprit avant tout !

###### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Vous préparer mentalement à rencontrer les achats pour finaliser la commande
- Vous appuyer sur nos 3 règles pour aborder vos négociations dans le bon état d'esprit

##### Module 17 – Préparez et conduisez vos négociations

###### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Préparer sereinement vos négociations en délimitant vos concessions potentielles et les contreparties associées
- Identifier et déjouer les pièges des bluffeurs en négociation
- Savoir gérer les demandes de remises pour protéger vos marges
- **Exercice appliqué** : préparer une négociation à venir sur un dossier en cours

## Grille tarifaire 2024

	Durée	Prix par jour par participant	Inclus
<b>Management commercial</b>			
Optimiser et superviser les plans d'action commerciaux	2 jours	295 €	
Développer l'autonomie de ses commerciaux	2 jours	315 €	2 jeux de cartes aléOz
Améliorer et entretenir les réflexes commerciaux	2 jours	295 €	
Coacher les commerciaux à haut potentiel	4 jours + 2h	330 €	Jeu de cartes & profil Nuances
Décider et agir efficacement grâce à ses émotions	2 jours	310 €	1 jeu de cartes aléOz
Définir et atteindre ses objectifs professionnels grâce au mentoring	3 jours	330 €	Jeu de cartes & profil Nuances
<b>Techniques de vente</b>			
Comprendre et influencer les motivations des clients avec la Théorie du Renversement	2 jours	295 €	
Communiquer efficacement avec ses clients grâce à la Process Com	2 jours	310 €	Jeu de cartes aléOz
<b>Communication</b>			
Développer son agilité commerciale avec Nuances®	2 jours	310 €	Jeu de cartes aléOz
<b>E-Learning</b>			
Réussir ses ventes stratégiques	14 heures	690 €	Parcours sur 3 mois

Les tarifs indiqués sont

net de TVA / par jour et par participant / hors frais d'étude (salle, pauses, déjeuner)

Groupes de 9 à 12 participants par session

Intra entreprise : nous consulter

**Délais d'accès, modalités d'inscription :**

7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

## 1. Préambule

Le présent Règlement Intérieur a vocation à préciser certaines dispositions s'appliquant à tous les inscrits et participants aux différents stages organisés par l'organisme de formation dans le but de permettre un fonctionnement régulier des formations proposées.

Définitions : les personnes bénéficiant du stage de formation seront dénommées ci-après « stagiaires ».

## 2. Dispositions Générales

Article 1 : Objet du règlement

Conformément aux articles L6352-3 et suivants et R6352-1 et suivants du Code du travail, le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir les règles générales et permanentes, les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles relatives à la discipline, notamment les sanctions applicables aux stagiaires et les droits de ceux-ci en cas de sanction. Elle détermine également dans le respect des principes définis à l'article L.6352-4 du Code du travail, la nature et l'échelle des sanctions qui pourront être appliquées en cas de manquement aux règles susvisées et énonce les dispositions relatives aux droits de la défense qui devront accompagner la mise en œuvre de telles sanctions.

## 3. Champs d'application

Article 2 : Personnes concernées

Le présent Règlement s'applique à tous les stagiaires inscrits à une session dispensée par l'organisme de formation et ce, pour toute la durée de la formation suivie.

Caractère obligatoire : Les dispositions instituées par le présent

règlement s'imposent de plein droit aux stagiaires définis au point précédent. Elles n'appellent aucune adhésion individuelle de la part des stagiaires auxquels elles sont directement applicables.

Article 3 : Lieu de la formation

La formation aura lieu dans des locaux extérieurs. Les dispositions du présent Règlement sont applicables non seulement au sein des locaux de l'organisme de formation, mais également dans tout local ou espace accessoire à l'organisme.

## 4. Hygiène et sécurité

Article 4 : Règles générales

Chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières de sécurité et d'hygiène en vigueur sur le lieu de formation. Toutefois, conformément à l'article R6352-1 du Code du travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de sécurité et d'hygiène applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement. Le non-respect de ces consignes expose le stagiaire à des sanctions disciplinaires. S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement l'intervenant d'aléOz ou la direction de la structure d'accueil.

Article 5 : « Gestes barrières »

Face au coronavirus de type COVID-19, chaque stagiaire doit, pour se protéger et protéger les autres :

- Se laver très régulièrement les mains avec du savon ou du gel/solution hydroalcoolique ;
  - Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
  - Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter ;
  - Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.
- Appliquer une distanciation sociale en maintenant un minimum d'un mètre d'écart avec les autres personnes ;
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs (toux, difficultés respiratoires, fièvre, etc.).

Article 6 : Consignes d'incendie

Les stagiaires doivent respecter les consignes incendies et prendre connaissance du plan de localisation et des issues de secours affichés dans les lieux de formation. En cas d'alerte, le stagiaire doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions de l'intervenant d'aléOz ou des services de secours. Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le 18 à partir d'un téléphone fixe ou le 112 à partir d'un téléphone portable et alerter l'intervenants d'aléOz. L'usage détourné ou abusif des extincteurs ou de tout autre dispositif de sécurité (détecteur incendie, alarme) ou de survie (défibrillateur cardiaque), équipant les installations de formation, est passible d'une sanction d'exclusion immédiate. Par ailleurs, le coût de la remise en état sera exigé en dédommagement.

Article 7 : Accident

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par le stagiaire accidenté ou les personnes témoins de l'accident, au responsable de l'organisme. Conformément à l'article R.6342-3 du Code du travail, le stagiaire victime d'un accident survenu pendant la formation ou pendant le temps de trajet entre la formation et son domicile ou son lieu de travail ou de stage, ou bien la personne témoin de cet accident, avertissent immédiatement l'employeur du stagiaire et l'intervenant d'aléOz. L'organisme de formation entend les démarches appropriées en matière de soins et réalise, selon le statut du stagiaire, les déclarations auprès des instances administratives concernées.

Article 8 : Hygiène et comportement

Il est formellement interdit aux stagiaires d'entrer dans les lieux de formation en état d'ivresse, d'introduire des boissons alcoolisées et de quitter le stage sans motif. Il est demandé à tout stagiaire d'avoir un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir vivre, de savoir être en collectivité et le bon déroulement des formations.

Chaque stagiaire est porteur de l'image de son employeur, de l'organisme de formation et de son groupe, et doit veiller, par son comportement et sa tenue, à l'amélioration continue de cette image, aussi bien en salle de formation que dans les entreprises qui les reçoivent.

Il est formellement interdit de fumer ou de « vapoter » dans les locaux accueillant les stagiaires.

Sauf autorisation expresse de l'intervenant d'aléOz, le stagiaire ne peut

- entrer ou demeurer dans les locaux de formations à d'autres fins que la formation ;
- y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à la formation ;
- procéder, dans les locaux, à la vente de biens ou de services.

Chaque stagiaire est tenu de laisser en état de propreté les lavabos et les toilettes mis à disposition.

Article 9 : Lieux de restauration

L'accès aux lieux de restauration n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas. Il est interdit, sauf autorisation spéciale, donnée par le responsable de l'organisme de formation, de prendre ses repas dans les salles où se déroulent les stages.

Article 10 : Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des stagiaires

L'organisme de formation décline toute responsabilité en cas de détérioration, de perte ou de vol d'objets personnels, de toute nature, déposés par les stagiaires dans les locaux de formation.

## 5. Discipline générale

Article 11 : Horaires de stage

Les horaires de stage sont fixés par l'organisme de formation et portés à la connaissance des stagiaires soit par la convocation, soit à l'occasion de la remise aux stagiaires du programme de formation. Les stagiaires sont tenus de respecter scrupuleusement les horaires sous peine d'application de sanctions disciplinaires.

L'organisme de formation se réserve, dans les limites imposées par des dispositions en vigueur, le droit de modifier les horaires de stage en fonction des nécessités de service. Les stagiaires doivent se conformer aux modifications apportées par l'organisme de formation aux horaires d'organisation du stage.

Les retardataires devront faire connaître immédiatement au formateur les motifs de leur retard. Les retards réitérés et non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le règlement intérieur.

Article 12 : Présence en stage

Pendant le temps de formation, les stagiaires doivent s'attacher à se comporter de façon professionnelle en s'interdisant de s'absenter de la formation en dehors des pauses préalablement convenues ou des nécessités d'accomplissement de la formation.

Article 13 : Obligations des stagiaires en cas d'absence

Les absences prévisibles pour motif personnel doivent être préalablement autorisées par le donneur d'ordre de la formation. Cette obligation ne vise pas les situations imprévisibles ou de force majeure qui devront être portées à la connaissance d'aléOz dans les plus brefs délais.



## Article 14 : Formalisme attaché au suivi de la formation

Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émergence, par demi-journée, au fur et à mesure du déroulement de la formation.

A l'issue de la formation, le donneur d'ordre se voit remettre une attestation de formation à transmettre au stagiaire et si besoin à l'organisme qui le finance.

## Article 15 : Usage du matériel

Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation et de l'utiliser conformément à son objet. L'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles est interdite, sauf pour le matériel mis à disposition à cet effet. A la fin du stage, le stagiaire est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'organisme de formation, sauf les documents pédagogiques distribués en cours de formation.

## Article 16 : Enregistrements

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation.

## Article 17 : Documentation pédagogique

La documentation pédagogique remise lors des sessions de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel.

## 6. Droit disciplinaire et droits de la défense des stagiaires

### Article 18 : Sanctions disciplinaires

Tout manquement du stagiaire à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R6352-3 du Code du travail toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister :

- soit en un avertissement ;
- soit en un blâme ;
- soit en une mesure d'exclusion définitive.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Les sanctions définies ci-dessus sont énumérées selon un ordre de gravité croissante. Le choix de la sanction dans l'échelle ainsi définie sera fonction de la gravité de la faute.

La décision à intervenir dans chaque cas sera toutefois arrêtée en tenant compte de l'ensemble des facteurs personnels et matériels qui sont de nature à atténuer ou à aggraver la situation applicable.

Le responsable de l'organisme de formation doit informer de la sanction prise :

- l'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de formation en entreprise ;
- l'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre d'un congé de formation ;
- l'organisme qui a assuré le financement de l'action de formation dont a bénéficié le stagiaire.

## Article 19 : Procédure disciplinaire et droits de la défense

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le responsable de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit :

Procédure applicable aux simples avertissements  
Conformément aux dispositions de l'article R.6352-4 du Code du travail, les simples avertissements écrits font l'objet d'une notification au stagiaire concerné précisant les griefs retenus contre lui. Cette notification est effectuée :

- Soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire,
- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Procédure applicable en cas d'exclusion définitive de la formation

Lorsque le responsable de l'organisme de formation envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé comme suit :

Le responsable de l'organisme de formation convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation.

• Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge.

• Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation.

• La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté. Le responsable de l'organisme de formation indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

• La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée. Lorsque l'agissement a donné lieu à une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que le stagiaire ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.

## 7. Représentation des stagiaires

Conformément aux articles R6352-9 à 12 du code du travail, concernant les stages collectifs, l'organisme de formation n'aura pas à organiser l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant car la durée des formations dispensées ne dépassera jamais 500 heures.

## 8. Publicité et date d'entrée en vigueur

### Article 20 : Publicité

Le présent règlement est porté à la connaissance de chaque stagiaire par le donneur d'ordre.

Article 21 : Date d'entrée en vigueur

Ce règlement rentre en vigueur au 01/01/2023

aléOz formation, le 1er janvier 2024

aléOz formation  
9 rue de Lumône Vieille  
13100 Aix en Provence  
Siret : 978 269 157 00019

N° déclaration d'existence : 93132147913

Moyens de répondre aux besoins des bénéficiaires : les participants recevront en amont de la formation un **questionnaire de recueil de besoins** qui recoupera avec les attentes exprimées par le client. Pour être prises en compte, les réponses devront être retournées au plus tard une semaine avant le démarrage de la formation ou du parcours de formation.

Evaluation des connaissances et des compétences : tout au long de la formation, l'intervenant aléOz proposera des mises en situations et des exercices à l'oral qui permettront de mesurer le niveau de compréhension et d'acquisition des stagiaires.

Evaluation de la satisfaction des stagiaires : les participants compléteront un **questionnaire d'évaluation "à chaud"** à l'issue de l'action de formation.

Evaluation des effets de la formation et de la mise en œuvre des acquis : un **questionnaire "à froid"** sera envoyé à chaque stagiaire 6 semaines après la fin de l'action de formation. Ces questionnaires seront analysés dans le cadre de notre processus qualité et l'analyse sera partagée avec le client lors de la **réunion bilan** qui aura lieu **au plus tard 8 semaines** après la date de la dernière session.

Suivi de l'exécution de l'action de formation :

En présentiel : les feuilles d'émargement seront signées par les participants et le formateur lors de chaque demi-journée de formation.

En distanciel : un relevé des heures de connexion viendra compléter les feuilles d'émargement,

Un compte rendu est rédigé par le formateur de façon à consigner en particulier le respect ou non des objectifs, les temps forts, les anomalies constatées, les suggestions et propositions d'amélioration. Ces informations seront analysées par le responsable pédagogique dans un souci d'amélioration continue de la qualité de la prestation proposée.

Sanction de la formation : Une attestation d'assiduité et un certificat de réalisation sont établis au regard des feuilles d'émargement et des temps de connexion pour les formations en distanciel.

A l'issue de la formation, l'attestation d'assiduité et le certificat de réalisation sont remis au client pour transmission à chaque stagiaire. Une copie de ces documents est transmise aux financeurs.

## Les modalités d'accueil des personnes en situation de handicap

Accessibilité des locaux : Les locaux où sont dispensés nos actions de formation INTRA sont des Etablissements Recevant du Public répondant aux normes en vigueur, que ce soit en termes de dispositif sécurité incendie que d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

Accessibilité pédagogique : tout au long de la formation, l'intervenant aléOz proposera des mises en situations et des exercices à l'oral qui permettront de mesurer le niveau de compréhension et d'acquisition des stagiaires.

## Les engagements des dirigeants d'aléOz formation

Engagement envers l'Accessibilité : aléOz formation s'engage à fournir des environnements, des ressources et des opportunités éducatives accessibles à tous, quel que soit leur handicap..

Aménagement des locaux: Nos formations sont organisées dans des salles de formation dont la capacité d'accueil est en corrélation avec le nombre de stagiaires présents et sont mises à disposition par les établissements commanditaires des formations et/ou louées dans des structures hôtelières.

Formation du personnel: Le personnel d'aléOz formation est sensibilisé aux différents handicaps afin de garantir une compréhension des besoins des apprenants en situation de handicap. Il a pris connaissance de la plaquette informative élaborée par la Délégation ministérielle à l'accessibilité intitulée « Bien accueillir les personnes handicapées ». aléOz formation dispose d'un référent « handicap » qui a participé en 2022 à la formation « Sensibilisation des référents handicap OF/CFA » et en 2023 à la formation « Devenir référent handicap en organisme de formation » organisée par l'AGEFIPH et la région PACA.

Réponse aux Besoins Individuels : Nous travaillons activement avec chaque apprenant en situation de handicap pour identifier et répondre à ses besoins spécifiques, en fournissant des ajustements raisonnables au besoin.

Charte d'engagement: aléOz formation a signé la charte auprès de la RHF PACA l'engageant à mettre en œuvre une démarche de progrès continu de son accessibilité

## Le parcours d'accompagnement des personnes en situation de handicap par aléOz formation

En amont de la formation : Le questionnaire amont permet aux personnes en situation de handicap, de faire état de leur situation et de solliciter des aménagements

Le référent handicap d'aléOz formation prend contact avec la personne pour analyser ses besoins d'adaptation et active le partenariat mis en place avec RHF (Ressource Handicap Formation) de la région PACA.

Pendant la formation: Mise en œuvre des mesures adaptées à la situation, sur les plans pédagogique, technique, en termes de mobilité... et mobilisation du référent handicap si nécessaire

A l'issue de la formation: L'évaluation à chaud permet à l'apprenant d'exprimer librement sa satisfaction concernant la formation, les équipements et adaptations mis en place. Un entretien bilan de fin de formation est réalisé avec le référent handicap.



## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

### Conseil et soutien sur les négociations stratégiques

- Augmenter les probabilités de gagner les projets commerciaux importants p 37

### Conception animation séminaires commerciaux

- Générer enthousiasme et engagement p 38

### Aide à la sélection – intégration des nouveaux commerciaux

- Recruter le bon collaborateur, sécuriser son intégration avec l'outil Nuances © p 39

### Audit de performance commerciale

- Diagnostiquer, optimiser la performance de vos process de vente p 40

### Sprint training : Booster sa performance

- Entraîner vos commerciaux comme des sportifs de haut niveau p 41

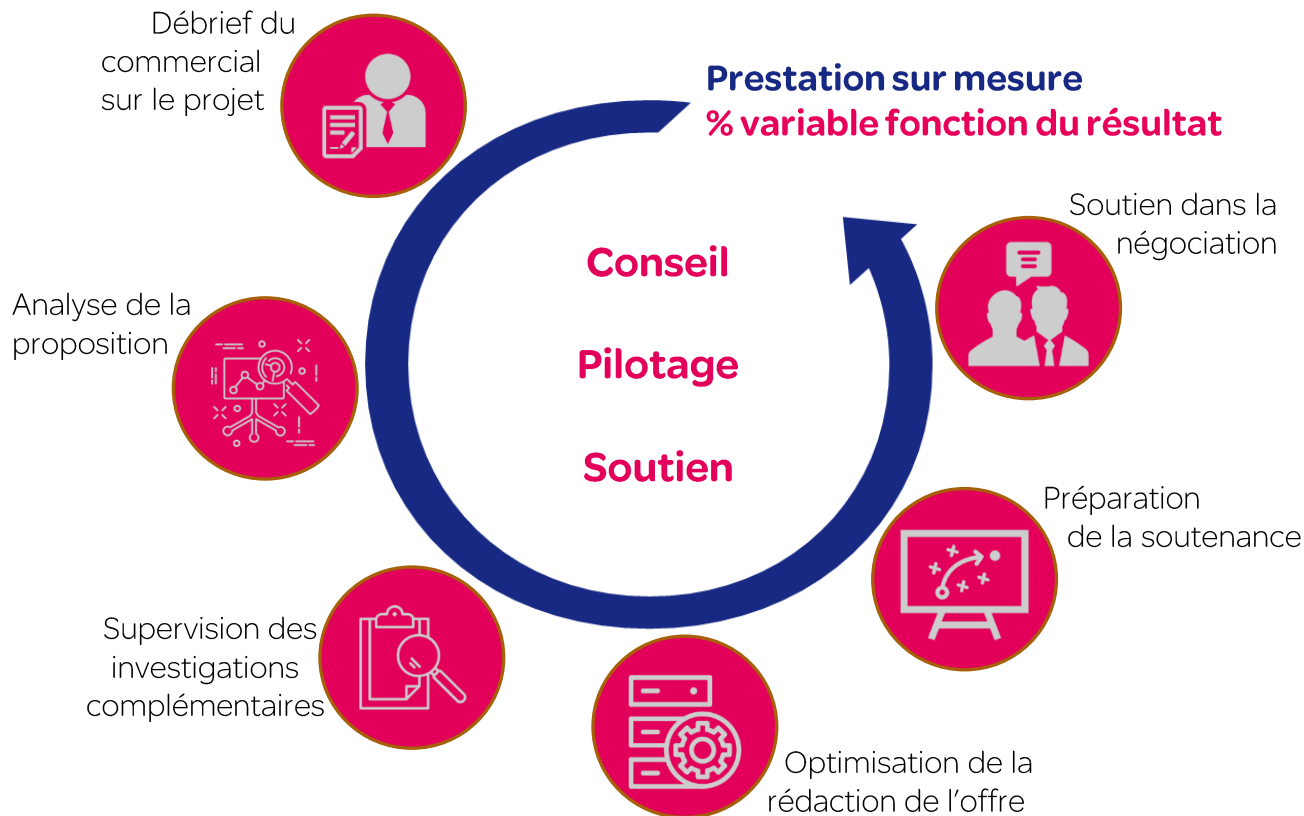
## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

### Conseil et soutien sur les négociations stratégiques

Augmenter les probabilités de gagner  
les projets commerciaux importants

Certains projets commerciaux doivent impérativement être gagnés. Soit en raison des montants en jeu, soit parce qu'ils sont le sésame pour entrer chez un client stratégique. L'attention qui est portée sur ces projets génère de la pression chez le commercial. Si ce dernier bénéficie fréquemment d'une aide technique sur son dossier il est rarement aidé dans la rédaction de son offre commerciale, sa préparation mentale et comportementale en vue de la soutenance, de la négociation. Or, ce sont ces derniers points qui permettront de faire la différence au final.

Et si vous décidiez de préparer vos commerciaux comme des sportifs de haut niveau ?

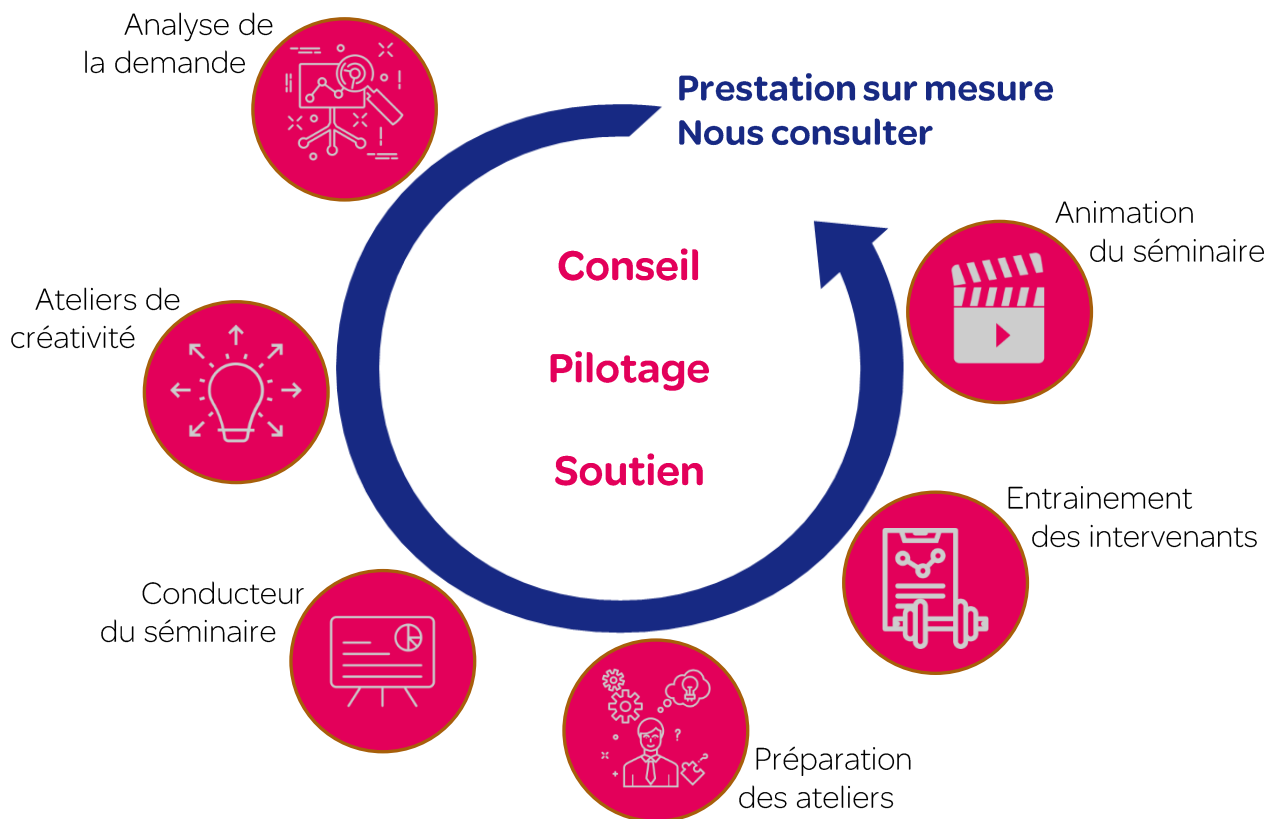


## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

### Conception, animation séminaires commerciaux

#### Générer enthousiasme et engagement

Comment renouveler les conventions des ventes, séminaires annuels ou semestriels ? Au-delà de donner des orientations, des informations comment profiter de ces moments pour renforcer la cohésion, remobiliser, relancer l'action en innovant ? Nous avons développé des formules (*le tribunal, qui a tué la vente, storyboard du succès,...*) qui permettent d'atteindre ces objectifs. Par leurs demandes spécifiques nos clients nous amènent à en créer de nouvelles chaque année ! Une philosophie : mettre les commerciaux au cœur des animations et des ateliers de travail qui jalonnent nos séminaires.

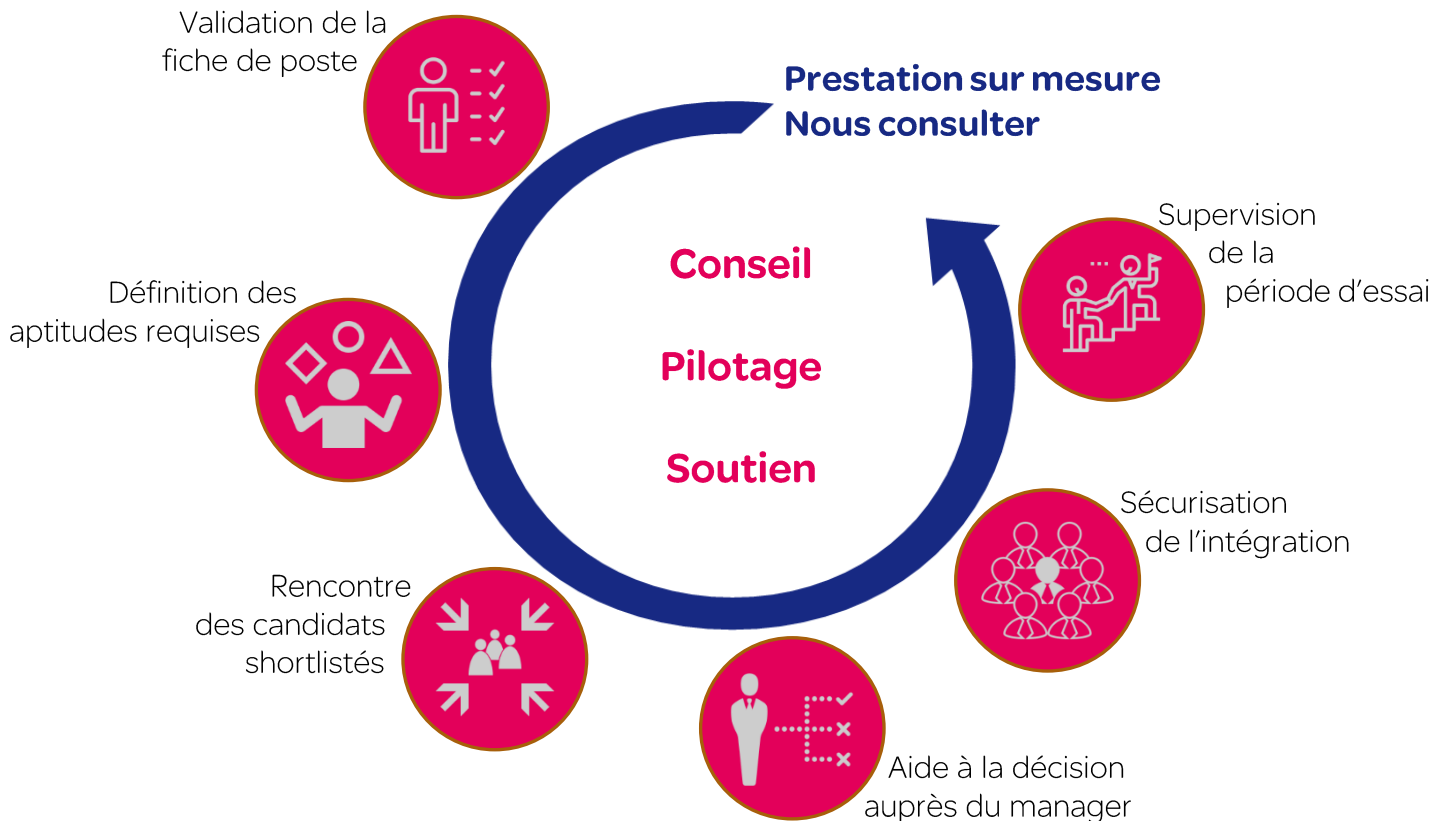


## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

### Aide à la sélection intégration des nouveaux commerciaux

Recruter le bon collaborateur,  
sécuriser son intégration avec l'outil Nuances ©

Lors d'un recrutement, les managers évaluent les savoirs techniques et les compétences des candidats. Une dimension essentielle reste souvent difficile à évaluer : les aptitudes du candidat pour réussir dans le poste proposé. De plus, l'enjeu du recrutement porte bien au-delà de l'étape de validation : il perdure tout au long de la période d'intégration. A l'aide de l'outil Nuances, aléOz vous aide à clarifier les aptitudes attendues pour le poste à pourvoir et à évaluer les candidats en shortliste. Grâce à un coaching très opérationnel de la nouvelle recrue et de son manager direct, nous vous accompagnons dans la sélection du candidat et sécurisons son intégration pour faire de vos recrutements une réussite !



## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

### Audit de performance commerciale

Diagnostiquer, optimiser  
la performance de vos process de vente

Vos équipes éprouvent des difficultés à réaliser leurs objectifs de vente ? Vous désirez optimiser vos processus de conquête et de fidélisation pour réaliser votre ambition stratégique ? Un audit de la performance commerciale de votre organisation vous permettra de poser un diagnostic pragmatique et systémique, d'être guidé par nos recommandations de plans d'action et, si vous le souhaitez, de profiter d'un accompagnement opérationnel pour vous aider à les mettre en œuvre.

Analyse tableaux de bords, doc marketing, offres commerciales,...



**Prestation sur mesure**  
**Nous consulter**

Accompagnement dans la mise en œuvre



Observation en clientèle



**Conseil**

**Pilotage**

**Soutien**

Entretiens individuels et collectifs



Création de livrables



Recommandations





## ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

### Sprint training : Booster la performance

Entraînez vos commerciaux comme des sportifs de haut niveau

Nous avons créé la formation "Efficacité commerciale, vidéo training interactif et coaching" sous forme de sprint trainings pour permettre aux commerciaux qui le souhaitent de renforcer leur excellence commerciale. Notre méthode "Efficacité commerciale, vidéo training interactif et coaching " baptisée sprint trainings aléOz s'adresse aux populations commerciales qui souhaitent s'entraîner sur des temps courts et de manière intensive autour des situations de vente de leur quotidien. Nous l'avons élaborée en partenariat avec la société VYFE qui a pris le meilleur du vidéo coaching en sport pour le rendre accessible en entreprise et permettre grâce à la technologie web qu'ils ont développée de réaliser des entraînements interactifs autour de vidéos prises en live ou diffusées en différé.



Donnez la priorité à vos priorités  
Transcender vos équipes



## COACHING

### Coaching individuel p 43

- Coaching stratégique
- Coaching de résolution de problème
- Coaching d'évolution
- Coaching de développement personnel

#### → Populations coachées

Directions,  
Responsables d'équipe,  
Hauts potentiels.

### Coaching d'équipe p 44

- Accompagnement au changement
- Gestion de crise

#### → Populations coachées

Équipes de Directions,  
Équipes commerciales,  
Équipes techniques,

# COACHING

## Pourquoi choisir le coaching ?

Nos clients nous contactent pour 4 raisons principales :

- ➔ Ils rencontrent un **obstacle** qu'ils n'arrivent pas à surmonter
- ➔ Ils ont un **objectif ambitieux** et veulent se donner les moyens de l'atteindre
- ➔ Ils veulent **revisiter leurs stratégies** dans un environnement changeant
- ➔ Ils s'interrogent sur leurs **modes de fonctionnement** et leurs **relations inter personnelles**

## Qu'est-ce que le coaching ...

Le coaching, tel que nous le pratiquons, consiste à **accompagner des personnes ou des groupes dans l'atteinte de leurs objectifs et plus largement dans la réussite de leurs évolutions personnelles et professionnelles.**



- ➔ C'est une **relation de confiance** avec un professionnel de la relation d'aide
- ➔ C'est un **espace de réflexion** dans un cadre bienveillant et stimulant
- ➔ C'est le moyen d'**accéder à des ressources inexploitées**
- ➔ C'est un accompagnement qui a un objectif prioritaire : **rendre autonome la personne accompagnée**
- ➔ C'est un **processus d'évolution** pour lequel la destination est définie et où les chemins sont à construire

# COACHING INDIVIDUEL

## Prestation sur mesure Nous consulter

### Coaching Stratégique

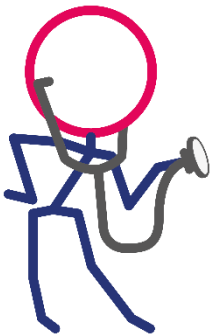
Il vise l'environnement dans lequel évolue le coaché. Il a pour objectif de clarifier la vision et d'élaborer un plan d'action. Ce coaching est particulièrement utile pour : construire son projet d'entreprise, développer un nouveau service, réfléchir aux opportunités de développement, ...

### Coaching de résolution de problème

Il vise l'obstacle qui bloque ou freine le coaché dans sa progression. Il permet de réévaluer les différents aspects des problèmes rencontrés et de se donner les moyens de les surmonter.

### Coaching d'évolution

Il vise les compétences et les aptitudes pour préparer le coaché à évoluer et réussir dans un nouveau contexte. Il est particulièrement adapté pour les prises de fonctions et les réorientations professionnelles.



### Coaching de développement personnel

Il est tourné vers soi et sur la relation aux autres. Il permet une meilleure connaissance de ses modes de fonctionnements préférentiels (leurs atouts et leurs limites). Il favorise le développement des compétences relationnelles et émotionnelles.

# COACHING D'EQUIPE

Prestation sur mesure  
Nous consulter

## Accompagnement au changement

- Mettre en œuvre les 4 disciplines du changement
- Intégrer la dimension émotionnelle dans la gestion du changement

## Coaching de gestion de crise

- Réinventer la collaboration avec les AgilGames  
..... pour plus d'efficacité, de plaisir
- Favoriser communication et cohésion avec le modèle Nuances  
..... mieux se connaître, mieux comprendre les autres
- Reconnaître et apprivoiser ses émotions  
.... pour mettre en coopération émotionnel et rationnel





## Stéphane Baetche



Diplômé en 1994 d'une Maîtrise de Sciences de Gestion, Stéphane démarre sa carrière dans l'industrie des services : comme ingénieur d'affaires puis ensuite comme manager.

De 1998 à 2002, Il fait ses armes dans le conseil en performance commerciale et accompagnement au changement en intégrant un grand cabinet international.

Il crée en 2002 sa propre structure spécialisée en conseil, formation et accompagnement opérationnel. En 2005, suite à une formation de 18 mois il y ajoute une 4<sup>ème</sup> spécialité : le coaching.

Il s'associe à Stéphanie Luneau en 2017 et ensemble ils créent aléOz.

**Il est responsable de la branche**

**« Réussite des stratégies commerciales »**

## Stéphanie Luneau



Stéphanie a réalisé tout le début de sa carrière dans l'univers de la santé. Dans ses différentes fonctions d'encadrement elle a mené avec succès de multiples missions de création, reprise et développement d'établissements.

Son dernier poste occupé : Directrice Générale d'un grand centre de gérontologie dans le sud de la France.

Elle est diplômée depuis 2012 de la Haute Ecole De Coaching et est certifiée en 2016 Ingénieure en performance globale des établissements de santé.

En 2017 elle s'associe à Stéphane Baetche.

**Elle est responsable de la branche**

**« Performance Globale des établissements de santé »**



# O[Z]EZ NOUS !

Le premier rendez-vous est pour nous

aléOz  
FORMATION

LE SUCCÈS EST UN ÉTAT D'ESPRIT

## contacts

stephanie.luneau@aleoz.fr

06 20 20 20 91

stephane.baetche@aleoz.fr

06 83 42 65 93

[www.aleoz.fr](http://www.aleoz.fr)