

Responsable opérationnel en grande distribution

RNCP19386 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	312
Code(s) ROME	D1509, D1504, D1301, D1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	09/08/2019

Certificateur(s)

CARREL FORMATION CONTINUE · SIRET : 53443638100022

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Selon la politique de l'enseigne, le responsable opérationnel en grande distribution gère un centre de profit sur les plans commercial, financier et humain.

Toutefois, suivant les différentes conventions collectives liées aux options, le responsable opérationnel sur un point de vente peut, avec un niveau d'autonomie, de responsabilité ou de salaire équivalent, être agent de maîtrise ou cadre.

Il doit, en tenant compte de la politique et de la stratégie de l'enseigne, optimiser la surface de vente, animer la relation client, garantir la performance financière de la surface de vente, manager les hommes et les équipes et gérer le personnel.

En résumé, les activités s'ordonnent autour de 3 axes : élaboration d'un plan d'action, à partir de la stratégie d'enseigne ; management opérationnel de la surface de vente et la gestion économique et financière de la surface de vente.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les capacités attestées :

- Réaliser le diagnostic externe du point de vente : identifier les opportunités et menaces de l'environnement et du marché.
- Réaliser le diagnostic interne du point de vente : identifier les forces et faiblesses du point de vente d'un point de vue commercial, humain, managérial et financier.
- Réaliser la synthèse du diagnostic pour déboucher sur un plan d'action et la communiquer à la Direction de l'enseigne.
- à partir de la stratégie de l'enseigne et du diagnostic effectué, définir un plan d'action.
- Elaborer un projet axé sur l'innovation
- Elaborer une synthèse du plan d'action pour présentation à la Direction.
- Identifier et formaliser les besoins en personnel pour mettre en œuvre le plan d'action,
- Organiser le travail des collaborateurs pour améliorer les performances,
- Définir les objectifs des collaborateurs,
- Professionnaliser les collaborateurs,
- Suivre l'activité des collaborateurs et en cas de difficulté, proposer des actions correctives,
- Mettre en place des entretiens d'évaluation et faire des propositions sur l'évolution des collaborateurs ou sur des actions de formation.

- Organiser et optimiser l'offre produit et à sa mise en valeur
- Développer une politique de conseil aux clients afin d'apporter une réponse en adéquation aux attentes des clients.
- Organiser, gérer et suivre les circuits de distribution de la surface de vente et le stockage
- Mettre en place les structures de pilotage.
- Mobiliser les acteurs concernés (fournisseurs, prestataires de service, salariés)
- Suivre les effets de l'action innovante, évaluer les coûts et mettre en place les éventuelles actions correctives.
- Etablir les tableaux de bords et un budget de fonctionnement
- Analyser les écarts par rapport au budget prévisionnel.
- Proposer des actions correctives et des axes d'amélioration du résultat.
- Concevoir ou adapter le système d'information commerciale (SIC) pour suivre l'activité et mesurer la performance
- Faire une synthèse de l'activité mensuelle et la communiquer à la Direction

Blocs de compétences

RNCP19386BC01 — Analyser la stratégie de l'enseigne pour ensuite élaborer un plan d'action

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- identifier la stratégie de l'enseigne
- diagnostiquer l'enseigne et le point de vente
- réaliser le diagnostic externe du point de vente en identifiant les opportunités et menaces de l'environnement et du marché
- réaliser le diagnostic interne du point de vente en identifiant les forces et faiblesses du point de vente d'un point de vue commercial, humain, managérial et financier
- réaliser la synthèse du diagnostic pour déboucher sur un plan d'action axé sur l'innovation et le communiquer à la direction de l'enseigne
- définir un plan d'action avec des objectifs quantitatifs et des objectifs qualitatifs (d'un point de vue commercial et ressources humaines)
- identifier les tendances du marché en s'appuyant sur les études sectorielles
- établir un business plan
- mettre en place les structures de pilotage d'un projet et mobiliser les acteurs concernés (fournisseurs, prestataires de service, salariés)
- suivre les effets de l'action innovante, évaluer les coûts et mettre en place les éventuelles actions correctives.

Modalités d'évaluation :

évaluation écrite de 2 heures

soutenance orale d'un dossier de synthèse professionnel présentant un diagnostic complet d'entreprise, la stratégie de son enseigne, une problématique et des préconisations d'actions à mettre en place pour répondre à la problématique

évaluation professionnelle de mise en pratique des compétences acquises

RNCP19386BC02 — Piloter le management opérationnel commercial de la surface de vente

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- organiser et optimiser l'offre produit et sa mise en valeur
- développer une politique de conseil aux clients afin d'apporter une réponse en adéquation aux attentes des clients
- organiser, gérer et suivre les circuits de distribution de la surface de vente et le stockage :
 - o en optimisant les flux de marchandises et la surface de stockage.
 - o en réimplantant la surface de vente en fonction de la saison et de l'offre mise en avant.

Modalités d'évaluation :

évaluation écrite de 2 heures

soutenance orale d'un dossier de synthèse professionnel présentant la stratégie marketing déployée par son enseigne, l'analyse de l'offre produit faite en magasin et le développement potentiel d'une stratégie cross-canal

RNCP19386BC03 — Manager les équipes de la surface de vente

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- identifier et formaliser les besoins en personnel pour mettre en œuvre le plan d'action
- définir un plan de recrutement
- organiser le travail des collaborateurs pour améliorer les performances
- définir les objectifs des collaborateurs
- professionnaliser les collaborateurs
- suivre l'activité des collaborateurs et en cas de difficulté : proposer des actions correctives
- mettre en place des entretiens d'évaluation et faire des propositions sur l'évolution des collaborateurs ou sur des actions de formation.

Modalités d'évaluation :

évaluation écrite de 2 heures

Mise en situation professionnelle : le candidat mènera une analyse sur une situation managériale. Epreuve orale d'une durée de 40 minutes.

RNCP19386BC04 — Piloter la performance économique et financière de la surface de vente

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- concevoir ou adapter le système d'information commerciale pour suivre l'activité et mesurer la performance
- établir les tableaux de bords et un budget de fonctionnement
- analyser les écarts par rapport au budget prévisionnel
- proposer des actions correctives et des axes d'amélioration du résultat
- faire une synthèse de l'activité mensuelle et la communiquer à la direction

Modalités d'évaluation :

évaluation écrite de 2 heures

soutenance orale d'un dossier de synthèse professionnel présentant une analyse financière et les outils nécessaires à cette analyse ; et utiliser ces outils dans le pilotage de l'activité du point de vente

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Distribution alimentaire (dont hard-discount, drive et restauration), prêt à porter, équipement de la maison : magasin intégré, ou franchisé

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- responsable de magasin,
- adjoint au responsable de magasin,
- manager de rayon,
- chef de département en grand magasin,
- chef de rayon,
- chef de secteur en hypermarché.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

- L'option du CACES ou l'option du SST est sans obligation légale.

L'employeur doit remettre une autorisation de conduite pour les chariots.

- L'option alimentaire (dans le cadre de la restauration ou d'ateliers de transformation d'aliments), doit respecter les normes HACCP (arrêté du 24 avril 2012).

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 2 sur 5.
Facteurs principaux	Intensité d'embauche, Manque de main-d'œuvre disponible, Conditions de travail contraignantes
Salaire médian (mensuel)	2 120 €
Familles professionnelles (FAP)	R3X80 — Maîtrise des magasins · tension 2/5 (Faible) R4X92 — Cadres du management des magasins · tension 1/5 (Très faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	5 719
Jugés difficiles à recruter	33 %
Emplois saisonniers	19 %
Familles professionnelles (FAP)	R3X80 — Maîtrise des magasins R4X92 — Cadres du management des magasins

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Président du jury (professionnel/employeur)

1 membre de l'équipe pédagogique

2 professionnels (un employeur et un salarié)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 09/08/2019

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37005, RNCP34329

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

LSA

Carrel

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/19386/>