

Manager commerce Retail

RNCP34329 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	312
Formacode(s)	34588, 34559, 34587
Code(s) ROME	D1509, D1301, D1504
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/11/2019
Date d'échéance	27/10/2022

Certificateur(s)

INSTITUT CARREL · SIRET : 77564917100078

Partenaires habilités

10 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 10 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
2CRD	53292801700013	Former et organiser l'évaluation
ALPHA COMMUNICATION FORMATION	44057291500021	Former et organiser l'évaluation
DISTRICOM FORMATION	75163954300048	Former et organiser l'évaluation
ECOFAC HOLDING	51077473000020	Former et organiser l'évaluation
GM2S	47985634600016	Former et organiser l'évaluation
IFCV	44026320000014	Former et organiser l'évaluation
IFPB	81073642100050	Former et organiser l'évaluation
INST FORMATION ALTERN COMMERCE METIER	34229971600015	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT FORMAT CARRIERES COMMUNICAT VEN	44026320000022	Former et organiser l'évaluation
QUALITY FORMATION	88128967200027	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Comme le confirme la dernière étude prospective de l'Observatoire Prospectif du Commerce, le secteur du commerce représente en France aujourd'hui 42 000 entreprises et près d'un million de salariés.

Selon les prévisions de l'étude menée par PAGE GROUP intitulée « Etude de rémunération 2019 », la distribution et le commerce seront les secteurs les plus créateurs d'emplois d'ici à 2030. De plus, toujours selon cette même étude, ces secteurs d'activités offrent de réelles perspectives de carrière avec un taux de 60% de directeurs de magasins issus de la promotion interne qui ont débuté sur des missions de manager voire d'agent de maîtrise.

Le métier s'est largement spécialisé et nécessite de réelles compétences pour pouvoir faire face aux évolutions du secteur. C'est pourquoi, les métiers du commerce et de la grande distribution connaissent de réelles difficultés à

recruter et à fidéliser leurs collaborateurs accentuées par la mauvaise presse de ce secteur d'activité. Les managers ont donc un rôle essentiel à jouer afin de mettre en œuvre un management collaboratif, participatif et éthique. Enfin, l'ensemble des acteurs du commerce et de la grande distribution souhaitent clairement recruter leurs futurs managers avec un niveau d'étude minimum requis de bac+3. Ces fonctions nécessitent une réelle maturité en plus d'un bagage important tant sur la partie stratégique, commerciale, managériale et économique.

ACTIVITÉS VISÉES

- 1- Élaboration d'un plan d'actions à partir de la stratégie d'enseigne
- 2- Management commercial de la surface de vente
- 3- Management d'équipe
- 4- Gestion de la performance financière et de la rentabilité du point de vente

COMPÉTENCES ATTESTÉES

1-A partir de la stratégie de l'enseigne et du diagnostic effectué, définir un plan d'actions.

- Tout d'abord d'un point de vue commercial, en optimisant la gestion des flux de marchandises pour entre autres limiter la démarque et en fidélisant la clientèle.
- Ensuite d'un point de vue RH, en définissant une politique RH et en fidélisant les équipes.

Élaborer un projet axé sur l'innovation :

- Identifier les tendances du marché en s'appuyant sur les études sectorielles.
- Elaborer un plan d'actions innovantes.

Établir un business plan.

Élaborer une synthèse du plan d'actions pour présentation à la Direction.

2-Organiser et optimiser l'offre produit et à sa mise en valeur :

- Au travers de la mise en œuvre d'action promotionnelle.
- En optimisant la saisonnalité de l'offre.

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 :

- En optimisant les flux de marchandise et la surface de stockage.
- En réimplantant la surface de vente en fonction de la saison et de l'offre mise en avant.

Déployer la politique nationale de stratégie cross-canal de l'enseigne au sein du point de vente

Optimiser les solutions marketing de vente directe au sein du point de vente.

3-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,

Professionaliser 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.

Expliquer la politique de l'enseigne aux équipes et les fédérer autour du projet.

Mettre en œuvre les nouvelles organisations de travail en lien avec les outils informatiques.

Fidéliser les collaborateurs en les accompagnants sur des évolutions de carrière.

Mettre en œuvre un management intergénérationnel adapté.

4-Concevoir ou adapter le système d'information commerciale (SIC) 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.

Fixer des objectifs en termes de chiffre d'affaires et de marge.

Suivre et analyser les résultats de l'activité.

Exploiter les outils de gestion dans le cadre global du pilotage de l'activité.

Blocs de compétences

RNCP34329BC01 — Elaboration d'un plan d'action à partir de la stratégie de l'enseigne

LISTE DE COMPÉTENCES

- 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'actions avec des objectifs quantitatifs et des objectifs qualitatifs (d'un point de vue commercial et RH).
- 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

- Épreuve écrite de 2 heures portant sur la maîtrise des outils du diagnostic.
- Soutenance à l'oral 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 tuteur entreprise.

RNCP34329BC02 — Management commercial de la surface de vente

LISTE DE COMPÉTENCES

- 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 : en optimisant les flux de marchandise et la surface de stockage et en réimplantant la surface de vente en fonction de la saison et de l'offre mise en avant.
- Déployer la politique nationale de stratégie cross-canal de l'enseigne.
- Optimiser les solutions marketing de vente directe.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Épreuve écrite de 2 heures validant la capacité du candidat à mettre en oeuvre un management commercial efficient.
- 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.

RNCP34329BC03 — Management d'équipe

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier et formaliser les besoins en personnel pour mettre en oeuvre 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.
- Expliquer la politique de l'enseigne aux équipes et les fédérer autour du projet.
- Mettre en oeuvre les nouvelles organisations de travail en lien avec les outils informatiques.
- Fidéliser les collaborateurs en les accompagnants sur des évolutions de carrière.
- Mettre en oeuvre un management intergénérationnel adapté.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Épreuve écrite de 2 heures validant les compétences managériales
- Mise en situation professionnelle orale : mener une analyse sur une situation managériale et proposer les solutions.

Épreuve orale d'une durée de 40 minutes.

RNCP34329BC04 — Gestion de la performance financière et de la rentabilité du point de vente

LISTE DE COMPÉTENCES

- Concevoir ou adapter le système d'information commerciale (SIC) 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.
- Fixer des objectifs en termes de chiffre d'affaires et de marge.
- Utiliser les indicateurs de performance comme outil de pilotage.
- Suivre et analyser les résultats de l'activité.
- Exploiter les outils de gestion dans le cadre global du pilotage de l'activité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Épreuve écrite

de 2 heures visant à valider la maîtrise des outils de gestion de pilotage de l'activité.

- 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

Commerce de détail, grande distribution alimentaire, grande distribution spécialisée.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager magasin, manager métier, manager business unit, manager d'un point de vente, directeur/responsable/chef de magasin, adjoint au directeur/responsable/chef de magasin, chef de secteur en magasin responsable d'un point de vente, responsable de centre de profit, chef de rayon.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'obtention du CACES ou celle de SST (sauveteur secouriste du travail) peut être demandée par l'employeur. L'employeur doit remettre une autorisation de conduite (code du travail R4323-55 à 57 et R233-13-19). Pour l'option alimentaire (restauration) et pour tout point de vente transformant les aliments, le respect des normes HACCP est obligatoire (Note 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 %

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titre niveau 5 validé en lien avec le secteur de la grande distribution ou titre niveau 5 validé sans rapport avec le secteur visé mais associé à une expérience de la grande distribution.

Mise en œuvre d'une démarche de VAPP le cas échéant.

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

Président du jury (professionnel/employeur) 1 membre de l'équipe pédagogique 1 professionnel.

Base légale

Date de décision	18/11/2019
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/10/2022

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2017	131	0	62 %	55 %
2016	66	0	67 %	59 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP19386

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37005

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34329/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	2 820 €
Coût moyen par dossier	1 410 €
Période	01/2021
France compétences	100 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.