

Manager de rayon

RNCP34558 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Code(s) NSF	312p
Formacode(s)	34588, 34559, 34587
Code(s) ROME	D1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/04/2020
Date d'échéance	24/04/2025

Certificateur(s)

INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE · SIRET : 77573724000322

Partenaires habilités

13 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 13 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ADEOS FORMATIONS	53909770900031	Former et organiser l'évaluation
FORE ALTERNANCE	44062052400114	Former et organiser l'évaluation
H-CAP	84472922800057	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000058	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000090	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000140	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000165	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000181	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000280	Former et organiser l'évaluation
INST DE FORMATION COMMERCIALE PERMANENTE	77573724000306	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 13 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34558-manager-de-rayon/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Aujourd'hui le manager de rayon est au centre du fonctionnement de l'entreprise de distribution.

Son management doit être à la hauteur des attentes car il adapte la politique commerciale du magasin à son rayon. Il dirige son équipe en motivant les employés sous sa responsabilité. Il organise le travail et il gère son recrutement.

Il doit suivre l'activité commerciale car il est en relation directe avec les commerciaux des marques présentes dans son secteur. Il gère les stocks, choisit les produits qu'il souhaite mettre en avant et il passe les commandes aux fournisseurs.

Il anime et agence son point de vente/rayon : c'est lui qui veille à la bonne présentation des produits, à la mise en

rayon, à l'étiquetage ou encore à l'implantation des marchandises.

En ces périodes de concurrence accrue il a une part très importante dans les ventes et la réussite de son enseigne. Convaincu de la nécessité de maintenir l'opérationnalité des compétences du manager de rayon l'Ifocop propose une certification « MANAGER DE RAYON » de niveau 5.

ACTIVITÉS VISÉES

Organisation et animation des équipes

Administration du personnel dans le respect de la législation

Évaluation de l'atteinte de ses objectifs

Gestion des stocks et des flux

Suivi de la relation client

Réalisation et Optimisation du merchandising

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Dans un contexte de turn-over très fréquent, recruter les candidats et assurer leur intégration afin d'optimiser leur expérience professionnelle dans la structure ;

Organiser l'équipe du point de vente/rayon en intégrant les compétences de chacun et les particularités de l'environnement commercial (organisation par objectifs, réactivité accrue ...), dans le but de rendre efficace l'organisation de travail

Élaborer et gérer le planning de l'équipe dans le respect du droit social applicable au secteur (logiciel de gestion de planning) pour garantir la répartition des tâches ;

Fédérer des équipes afin de créer une synergie dans un contexte professionnel en mouvements constants ;

Instruire les documents relatifs à l'administration du personnel en utilisant les outils bureautiques et en respectant le code du travail et la convention collective en vigueur ;

Appliquer et faire respecter le règlement intérieur et les règles liées à la législation du travail ;

Suivre les procédures liées au disciplinaire et à la rupture de contrats afin d'éviter les recours au Conseil de Prud'hommes ;

Calculer les différents indicateurs de performance (coûts, charges, marges, les seuils, ratios...) à l'aide d'outils bureautiques et dans l'optique d'évaluer les actions menées sur une période donnée

;

Dans une démarche d'amélioration continue, réaliser des reportings et des tableaux de suivi d'activité afin de mettre en place des mesures correctives ;

Calculer les différents indicateurs (taux de rotation, stock moyen, taux de couverture, stock final...);

Superviser la gestion des stocks et des flux (outil de gestion, cadenciers, fiches de stocks, inventaire ...) en veillant au respect des clauses contractuelles ;

Analyser des enquêtes de satisfaction à l'aide d'outils bureautiques avec pour buts de maximiser les ventes et fidéliser la clientèle ;

Dans un environnement marchand concurrentiel, gérer les insatisfactions et les litiges, afin de garantir la qualité de la relation client ;

Optimiser la relation client au sein de son point de vente/rayon à l'aide d'un outil de gestion de la relation client (GRC)

;

Développer une stratégie de fidélisation de son portefeuille clients par des actions commerciales omnicanales ciblées, dans le respect de la politique commerciale et de l'éthique de l'entreprise ;

Bâtir le plan d'implantation des produits dans le respect des consignes de merchandising afin de développer l'attractivité des produits et des ventes

;

Organiser la signalétique, le balisage et la théâtralisation des produits en fonction de la clientèle ciblée dans le but d'optimiser ses ventes ;

Blocs de compétences

RNCP34558BC01 — Manager une équipe d'un point de vente / rayon

LISTE DE COMPÉTENCES

Dans un contexte de turn-over très fréquent recruter les candidats et assurer leur intégration afin d'optimiser leur expérience professionnelle dans la structure

Organiser l'équipe du point de vente/rayon en intégrant les compétences de chacun et les particularités de l'environnement commercial (organisation par objectifs, réactivité accrue ...), dans le but de rendre efficace l'organisation de travail

Élaborer et gérer le planning de l'équipe dans le respect du droit social applicable au secteur (logiciel de gestion de planning) pour garantir la répartition des tâches

Fédérer des équipes afin de créer une synergie dans un contexte professionnel en mouvements constants

Instruire les documents relatifs à l'administration du personnel en utilisant les outils bureautiques et en respectant le code du travail et la convention collective en vigueur

Appliquer et faire respecter le règlement intérieur et les règles liées à la législation du travail

Suivre les procédures liées au disciplinaire et à la rupture de contrats afin d'éviter les recours au Conseil de Prud'hommes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

2 Mises en situations professionnelles

1/ Réalisée en individuel, à l'écrit

A partir de la situation d'une entreprise fictive à caractère exceptionnel (décès, maladie grave...), il est demandé au candidat de :

- Établir la fiche de poste en vue du remplacement
- Définir le processus d'intégration
- Organiser l'équipe en établissant un nouveau planning

2/ Réalisée en individuel, à l'écrit

1/ A partir d'une situation d'arrivée d'un nouveau collaborateur dans une entreprise fictive, il est demandé au candidat d'établir un contrat de travail.

2/ A partir de la situation d'un collaborateur qui n'a pas respecté le règlement intérieur, dans une entreprise fictive, il est demandé au candidat de :

- Identifier les fautes du collaborateur grâce au règlement intérieur
- Mettre fin à un contrat de travail avec la législation et la réglementation en vigueur

RNCP34558BC02 — Suivre l'activité commerciale de son point de vente / rayon

LISTE DE COMPÉTENCES

Calculer les différents indicateurs de performance (coûts, charges, marges, les seuils, ratios...) à l'aide d'outils bureautiques et dans l'optique d'évaluer les actions menées sur une période donnée

Dans une démarche d'amélioration continue, réaliser des reportings et des tableaux de suivi d'activité afin de mettre en place des mesures correctives

Calculer les différents indicateurs (taux de rotation, stock moyen, taux de couverture, stock final...)

Superviser la gestion des stocks et des flux (outil de gestion, cadenciers, fiches de stocks, inventaire ...) en veillant au respect des clauses contractuelles

Analyser des enquêtes de satisfaction à l'aide d'outils bureautiques avec pour buts de maximiser les ventes et fidéliser la clientèle

Dans un environnement marchand concurrentiel, gérer les insatisfactions et les litiges, afin de garantir la qualité de la relation client

Optimiser la relation client au sein de son point de vente/rayon à l'aide d'un outil de gestion de la relation client (GRC)

Développer une stratégie de fidélisation de son portefeuille clients par des actions commerciales omnicanales ciblées, dans le respect de la politique commerciale et de l'éthique de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

2 Mises en situations professionnelles

1/ Réalisée en individuel, à l'écrit

A partir de résultats d'enquête de satisfaction d'une entreprise fictive, il est demandé au candidat de :

- Décrire une méthode de suivi de la relation client
- Définir un processus de traitement des litiges
- Proposer une action de fidélisation

2/ Réalisée en individuel, à l'écrit

A partir de données chiffrées d'un point de vente/rayon d'une entreprise fictive, il est demandé au candidat d'élaborer un outil de gestion des stocks.

RNCP34558BC03 — Promouvoir son point de vente rayon

LISTE DE COMPÉTENCES

Bâtir le plan d'implantation des produits dans le respect des consignes de merchandising afin de développer l'attractivité des produits et des ventes

Organiser la signalétique, le balisage et la théâtralisation des produits en fonction du plan d'implantation dans le but d'optimiser ses ventes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle

Réalisée en individuel, à l'écrit

A partir de la situation d'une entreprise fictive, il est demandé au candidat de :

- Bâtir un nouveau plan d'implantation des produits dans le respect des contraintes externes et internes

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Commerce de détail et de la distribution;

Il travaille seul avec son équipe ou sous la responsabilité d'un responsable de secteur, d'un directeur de magasin et en transversalité avec les autres départements.

Le manager de rayon est amené à travailler dans différentes structures, de taille et d'organisation variable (moyennes et grandes surfaces, hypermarchés, grandes surfaces spécialisées, grands magasins ...) avec la présence ou non des fonctions supports siège ressources humaines.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Manager de rayon / Chef de rayon · Gestionnaire de rayon · Manager · Manager de département en grande distribution · Manager de secteur · Manager en force de vente · Responsable d'un point de vente · Directeur de magasin · Chargé de projet marketing · Analyste de tendance · Chargé des relations commerciales grands comptes et entreprise

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)
Facteurs principaux	Intensité d'embauche, Manque de main-d'œuvre disponible, Conditions de travail contraignantes
Salaire médian (mensuel)	1 825 €
Familles professionnelles (FAP)	R3X80 — Maîtrise des magasins · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	4 121
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	23 %
Familles professionnelles (FAP)	R3X80 — Maîtrise des magasins

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Diplôme / certification professionnelle de niveau 4 validé (expérience professionnelle souhaitée dans le métier visé)
- OU

- Expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la grande distribution ou la vente

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE
Chaque jury est composé de 3 membres dont le président de jury :

- 1 membre de l'Institut (président de jury)
- 2 professionnels (employeur / salarié) exerçant dans la fonction

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	7 434 €
Selon la branche	6 100 € – 7 857 €
Prise en charge	Branches concernées
7 434 €	Valeur par défaut · 205 branches
7 857 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement
7 586 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, CPNEFP de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire
7 530 €	CPNEFP Commerce à distance, CPNEFP des jardineries et graineteries
7 593 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
6 100 €	CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Base légale

Date de décision	24/04/2020
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/04/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	7	0	100 %	83 %
2016	6	0	100 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP13355

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40603

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34558/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	1
Taux d'achèvement	50 %
Période	02/2022 – 07/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	18
Montant total engagé	25 678 €
Coût moyen par dossier	1 427 €
Durée moyenne	1138 h
Période	03/2020 – 07/2022
France compétences	97 %
France Travail	3 %

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