

Concevoir, animer et faire vivre des formations retail blended

RS3653 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	312, 333t, 413
Formacode(s)	34561
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	31/12/2021

Certificateur(s)

RMS CONSULTING · SIRET : 82457886800013

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Tout public, salarié comme demandeur d'emploi

Monter en compétences les formateurs retail sur le développement des équipes retail grâce à des méthodes participatives, valorisantes et concrètes, ce qui passe par :

- identifier les modalités pédagogiques d'un parcours blended learning dans le retail,
- concevoir une ingénierie de formation retail présentielle,
- animer des formations retail présentielles,
- traiter les perturbateurs lors de la formation présentielle,
- démontrer l'intérêt de participer à la communauté apprenante digitale,
- mettre en place une solution d'accompagnement sur le terrain.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

A1. Identification d'un parcours blended learning dans le retail

- Expliquer la variété de modalités pédagogiques potentielles d'un parcours blended learning

L'objectif pour le candidat est de connaître les différentes modalités du blended learning afin d'imaginer des parcours de formation à la pédagogie engageante.

Le candidat est capable de comprendre la construction d'un parcours pédagogique distanciel en complément des formations présentielles créées en amont pour ancrer les savoir-faire acquis. Il sait quels sont les outils à sa disposition, comme le social learning ou le video learning, et comment les aménager entre les sessions d'animation présentielle pour mettre en place une culture d'amélioration continue et de donner envie aux participants de changer leurs habitudes durablement sur le terrain.

A2. Conception d'ingénierie de formation présentielle retail

- Concevoir une ingénierie de formation retail en présentiel, concrète, participative et valorisante

L'objectif pour le candidat est d'élaborer des formations où l'échange de bonnes pratiques et l'interaction seront au cœur des méthodes de transmission des apprentissages. Cela va ainsi permettre aux participants qui assisteront à ces formations de développer leurs compétences de façon concrète, tout en étant valorisés.

Le candidat connaît les clefs de la conception d'une ingénierie de formation présentielle pour générer des changements de comportements au sein d'une population d'apprenants adultes expérimentés en retail. Le candidat est capable de créer une trame pédagogique claire, structurée et chronométrée avec, pour chaque thème abordé, un objectif pédagogique précis, des exercices et mises en situations variées pour donner du rythme à la formation et engager les apprenants dans la remise en question et le changement de comportement.

A3. Animation d'une formation présentielle retail

- Appliquer des méthodes pédagogiques d'animation de formation pour adultes

L'objectif pour le candidat est de faire en sorte que sa méthodologie d'animation de la formation soit adaptée à son

public de retailers afin d'impliquer les participants, de les monter en compétences et de leur donner envie de changer leurs habitudes de travail.

A partir du déroulé pédagogique conçu, le candidat est capable d'animer une formation pour adultes participative, valorisante et concrète, qui ne soit ni descendante ni scolaire, afin d'obtenir le maximum d'adhésion. Il sait adapter son temps de parole pour que les participants parlent près de 80% du temps afin de générer des prises de conscience et de lever les éventuelles résistances. Il adopte une posture qui invite à l'échange et valorise les réponses des participants par son vocabulaire ainsi que sa communication non-verbale pour encourager la participation.

A4. Traitement des perturbateurs au cours de la formation

- Repérer et traiter les conflits ou les tensions dans un groupe

L'objectif pour le candidat est de favoriser une communication fluide et une bonne entente au sein du groupe afin de faciliter les échanges, la montée en compétence des participants et éviter les conflits dans le groupe pour optimiser l'efficacité de la formation.

Le candidat est capable de créer une ambiance de travail positive favorisant la participation et évitant les tensions au sein du groupe. Il sait ainsi repérer les perturbateurs pour anticiper les tensions. Il est également capable de résoudre les conflits en adoptant une posture ouverte, en faisant preuve d'écoute active et d'observation des participants pour identifier les signes d'agacement ou de conflit naissant et les traiter au plus vite afin de ne pas entraver la qualité de la formation.

A5. Participation aux communautés apprenantes digitales

- Démontrer aux participants l'intérêt de participer à la communauté apprenante digitale

L'objectif pour le candidat est de motiver les participants à prendre part à l'animation à distance d'une communauté à l'issue de la formation pour ancrer les bonnes pratiques et générer de l'entraide collective.

Le candidat est capable de capitaliser sur l'outil qu'est la plateforme digitale pour donner envie aux participants de partager leurs réussites, leurs doutes et les questions qu'ils n'avaient pas en tête au moment de la formation présentielle afin de les mettre en mouvement de façon pérenne. Il sait comment partager avec le groupe l'intérêt de l'outil et comment créer des interactions positives et enrichissantes pour tous, avant même la fin de la formation et pendant les trois semaines qui suivent pour créer une dynamique de groupe motivante.

A6. Mise en place d'accompagnement en point de vente

- Élaborer une solution participative de montée en compétences sur le terrain

L'objectif pour le candidat est de mettre en œuvre une solution d'accompagnement des participants en point de vente afin de suivre et ancrer les bonnes pratiques issues de la formation présentielle.

A partir de la méthode d'accompagnement sur le terrain, le candidat est capable d'adopter la posture de coach face aux personnes à monter en compétences pour les responsabiliser sur leur développement professionnel suite à la formation présentielle. Il sait comment utiliser l'écoute active pour les pousser à s'auto-analyser et faire générer des solutions adaptées à leurs problématiques, tout en s'adaptant la personnalité de chacun, pour capitaliser sur le plan d'action précédemment établi et garantir des changements de comportement durables.

L'ensemble des compétences sont évaluées.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Toute personne ayant un poste de vendeur ou de manager dans un point de vente.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/12/2021
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.retailmanagementservices.fr/fr/formation/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3653/>

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	20
Montant total engagé	49 873 €
Coût moyen par dossier	2 494 €
Durée moyenne	30 h
Période	04/2020 – 10/2021
France compétences	99 %
Reste à charge titulaire	1 %

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