

MANAGEMENT COMMERCIAL





ROLE ET COMPETENCES

**D'UN MANAGER
COMMERCIAL**

MANAGEMENT COMMERCIAL

**LES QUALITES
PRIMORDIALES
D'UN MANAGER
COMMERCIAL**

intelligence de bon niveau, concrète, avec une bonne capacité à la réflexion stratégique ;

capacité d'analyse et de synthèse.

charisme, présence, leadership naturel ;

capacité à faire adhérer à ses idées, capacité à négocier ;

rigueur, organisation, fiabilité, autonomie ;

empathie, chaleur ;

proactivité, force de proposition ;

sens du terrain et des contacts, sait se remettre en cause ;

esprit d'équipe ;

qualité de reporting.

LE RÔLE D'UN MANAGER COMMERCIAL

Répartir et déléguer les tâches

Planifier le travail

Assurer la communication

Contrôler le travail de l'équipe

Gérer les conflits internes ou externes

LES 5 COMPETENCES D'UN MANAGER COMMERCIAL POUR BOOSTER LES VENTES

Le client et ses besoins, vraiment au centre de la stratégie, grâce à l'appui du Marketing à la force de vente.

L'engagement au quotidien des managers commerciaux auprès des équipes terrain

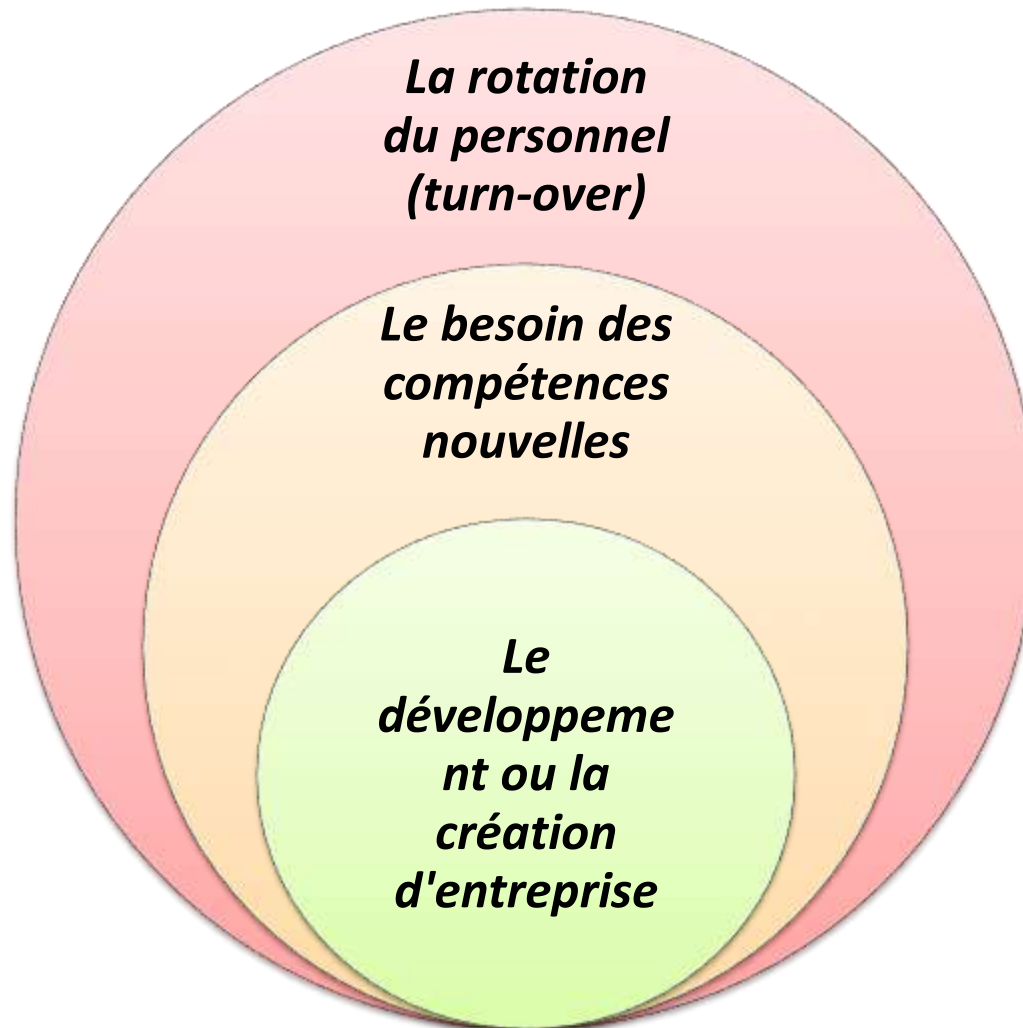
Un pilotage serré pour la mise en œuvre du plan commercial

RECRUTEMENT ET INTEGRATION DE L'EQUIPE DE VENTE



LA PREPARATION DU RECRUTEMENT

L'ÉVALUATION DES BESOINS



LE PROFIL DU VENDEUR

L'empathie :

Capacité de sentir les besoins du client et s'y adapter.

L'adaptabilité :

Capacité de se mettre en phase avec le poste.

L'ego drive :

Force qui pousse le vendeur à faire la vente en réalisant ses besoins profonds.

Qualités intellectuelles :

Ouverture d'esprit, souplesse, sens du contact, esprit d'analyse et/ou de synthèse, esprit logique, mémoire.

Qualités morales :

Sérieux, sens de responsabilité, maturité, enthousiasme.

Qualités d'organisation :

Ordre, méthode, capacité à déléguer et à rendre compte, esprit d'équipe.

La communication :

Écoute, capacité d'argumentation, attitude empathique.

Caractère favorisant l'action :


Ambition dynamique, esprit innovateur et créatif, esprit de décision, confiance en soi.

Qualités physiques :

Résistance, endurance, bon état général de santé, résistance au stress.

TEST DE RECRUTEMENT

Les tests
d'aptitudes



mesurer les capacités intellectuelles et physiologiques du vendeur.

Les tests d'attitudes
(personnalité et
simulation)



décrire les traits dominants de la personnalité du vendeur (manière de réagir devant un groupe ou une situation donnée).

LA FORMATION DE LA FORCE DE VENTE

**LE BESOIN EN
FORMATION**



En présence d'un nouvel investissement,
une nouvelle procédure,
un nouveau processus de fabrication,
une nouvelle technologie,
un nouvel équipement,
un nouveau produit.



Apparition de problèmes dans l'équipe de façon récurrente,
retards importants,
baisse des indicateurs de performances, erreurs.

CONTENU DE LA FORMATION

La présentation de la gamme de produits.

La présentation de l'entreprise.

La description des caractéristiques de la clientèle.

La description du marché, du domaine d'activité et du territoire de vente.

La description des caractéristiques des concurrents.

AUTRES FORMATIONS

**L'amélioration du niveau
général :**

*amélioration de la culture
générale (langues, économie,
marketing...)*

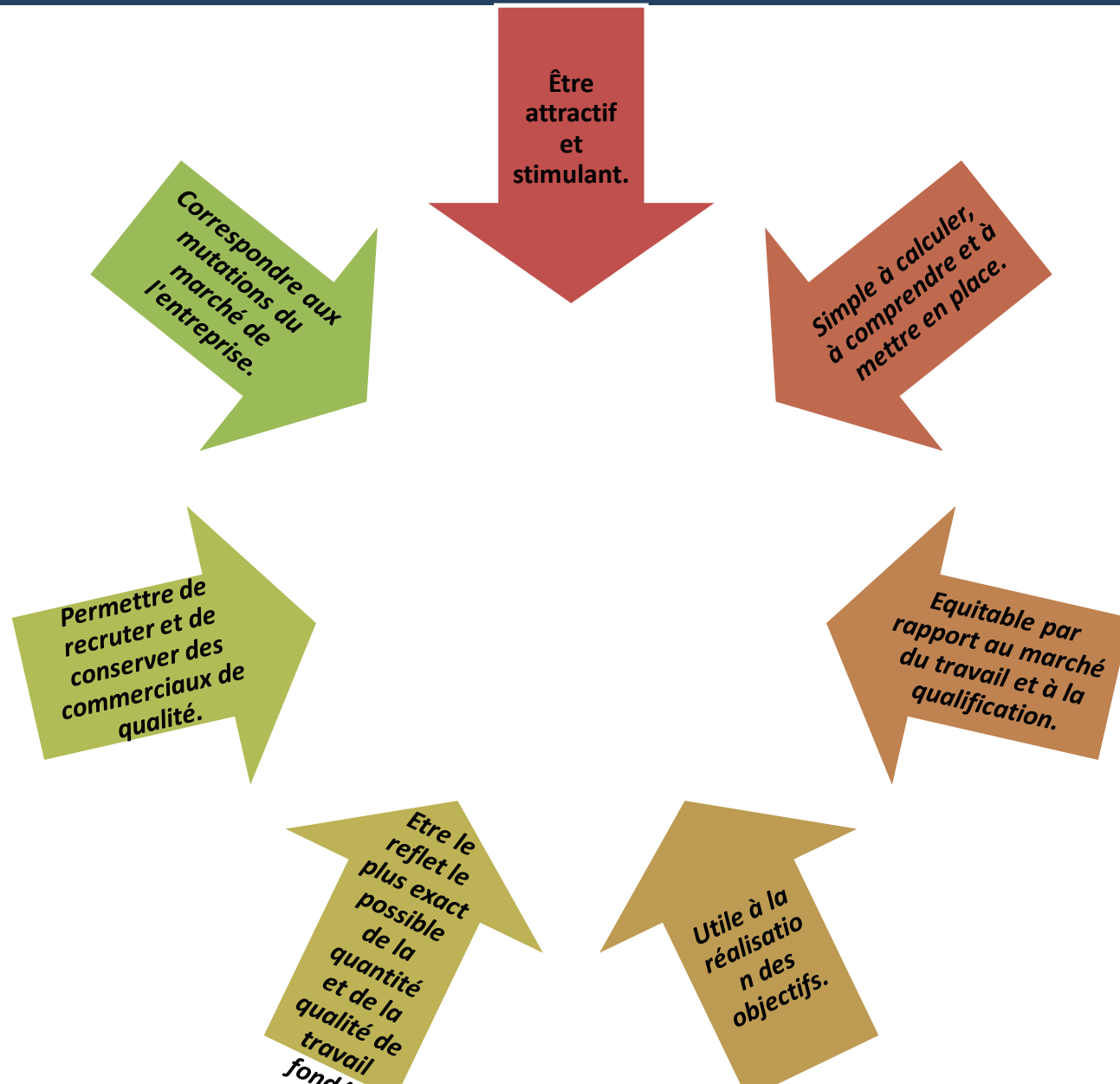
**La gestion du temps,
l'organisation des tournées**



REMUNERATION DE LA FORCE DE VENTE

MANAGEMENT COMMERCIAL

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION



COMPOSANTS D'UN SYSTEME DE RÉMUNÉRATION

FIXE

Facilement calculable

Facilite la prévision des coûts de vente – anticipation

Permet de donner aux vendeurs des missions autres que la vente

Système peu motivant mais rassurant

Ne prend pas en compte les efforts fournis = frustration des meilleurs vendeurs

Loyauté, relation de confiance avec l'entreprise.

COMPOSANTS D'UN SYSTEME DE RÉMUNÉRATION

COMMISSIONS

*Rémunération
suivant les
résultats*

*Stimulation des
vendeurs*

Notion de volume

*Relation de
confiance limitée
avec l'entreprise*

*Désintérêt des
vendeurs pour
toutes activités
autre que la vente*

*Risques de ventes
agressives*

*Court terme
priviliégié*

*Risques Turn over
important*

*récompense
résultat et non le
travail*

COMPOSANTS D'UN SYSTEME DE RÉMUNÉRATION

PRIME

- *Plus motivant que le salaire fixe*
- *Meilleur contrôle des revenus variables*
- *Flexibilité en fonction des vendeurs (récompense)*

Combinaison F+C+P

- *Avantages sécurité & motivation*
- *Plusieurs opportunités de revenus pour vendeurs : intérêt*
- *Garantit la sécurité/ le confort du salarié*
- *Rémunérations pour toutes activités (ventes et autres)*
- *Dispersion de l'effort vers objectif principal (risque)*

AUTRES COMPOSANTS DE LA REMUNERATION

L'INTÉRESSEMENT	<i>permet d'associer les salariés à la réalisation d'objectifs prioritaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise.</i>
LA PARTICIPATION	<i>permet d attribuer aux salariés une partie des bénéfices.</i>
LE PLAN D'ÉPARGNE	<i>est un cadre d'épargne particulièrement avantageux, qui permet :</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>de se constituer une épargne à moyen ou long terme,</i>- <i>de bénéficier de mécanismes participants (actionnariat des salariés dans leur entreprise par exemple).</i>

Un Bon système de rémunération

Du point de vue du salarié

Etre simple et compréhensible

Revenu régulier, sécurité minimale des revenus

Adapté au travail fourni

Compétitif à la rémunération versée par la concurrence

Etre stimulant, récompense les efforts et les résultats fournis

Du point de vue de l'entreprise

*Traduire
la
politique
commerciale*

*S'adapter
aux
évolutions*

*Etre
économique
,
contrôlabl
e*

*Adapté au
poste du
salarié*