Synthèse Chefs en ligne

La rémunération des vendeurs

- Les pratiques gagnantes
- Les modes d'utilisation
- Les statistiques

Plusieurs chefs d'entreprise ayant communiqué avec nous afin de connaître les normes de pourcentage de commission attribué aux vendeurs, le service Chefs en ligne s'est adressé aux membres afin de connaître les pratiques de rémunération les plus usuelles.

Ce document complète donc très bien un autre outil synthèse s'intitulant « Rémunération des vendeurs : Comment les motiver et être équitable ? » qui avait rédigé à l'été 2003 et qui contient des « comment faire » toujours d'actualité.

Nous remercions sincèrement les 55 membres et 3 partenaires qui ont participé à l'élaboration de ce document en nous partageant leur expérience sur le sujet.

1. Secteur d'activité des répondants

- ***32*** sont des manufacturiers
- ***9*** sont des distributeurs
- ***8*** sont des entreprises de services
- ***9*** sont à la fois manufacturiers et distributeurs

2. Rémunération pour références de clients

Nous avons demandé aux membres et partenaires quel pourcentage ils octroyaient selon qu'une personne transige la vente ou ne fait que référer des clients.

Près de la moitié des membres versent une commission fixe pour un référencement, pour une moyenne de 6%.

Certains autres membres mentionnent qu'ils paient la moitié de la commission qu'ils versent habituellement à leur personnel de vente.

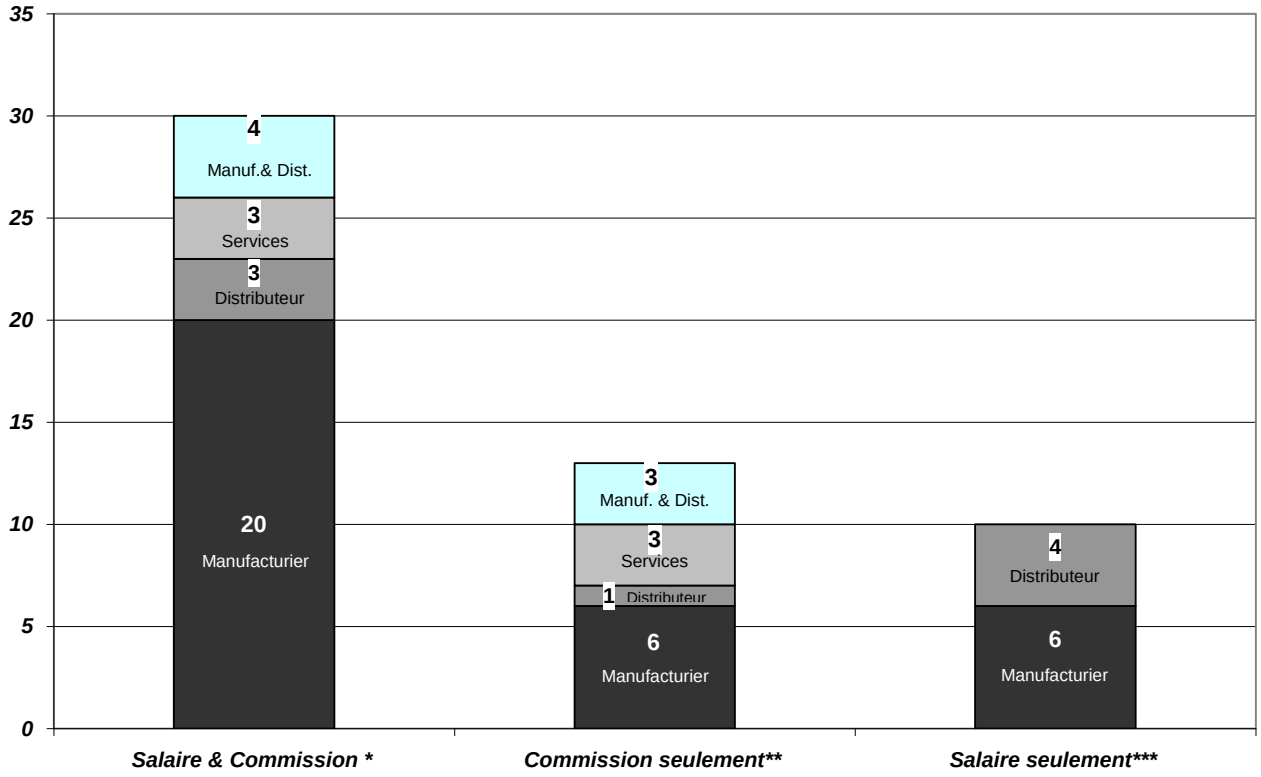
3. Les pratiques gagnantes

- ✓ « Nous rémunérons en fonction du profit brut et de la marge brute ciblés. »
- ✓ « Si le vendeur accorde des escomptes et / ou rabais, sa commission descend très rapidement. De ce fait, nous croyons que les vendeurs seront beaucoup moins enclins à donner certains produits ou accessoires pour conclure une vente. »
- ✓ « Si un vendeur débute à zéro, exemple nouvelle région, nous lui donnons un salaire de base plus élevé pour deux ans afin de lui permettre de développer le secteur et après évaluation, nous introduisons la commission. »
- ✓ « Nous versons la commission seulement une fois que le client a payé pour éviter les ventes aux mauvais payeurs. »

© Tous droits réservés. Groupement des chefs d'entreprise du Québec.

- ✓ « Nos représentants ont un salaire et aucun programme de commission n'est en place. Nous avons toutefois des programmes de bonification. L'un d'eux mise sur la rétention des nouveaux clients assignés à chaque représentant : plus il conserve de clients et plus il y en a qui s'ajoutent, plus la bonification devient significative. »
- ✓ « Notre bonification est basée sur des objectifs corporatifs, départementaux et individuels. Le vendeur qui atteint les trois paliers d'objectifs reçoit un bonus très intéressant! »

LES FORMES DE RÉMUNÉRATIONS UTILISÉES



* La majorité des répondants (57%) optent pour un mode de rémunération mixte selon l'échelle de commission suivante :

Salaire et commission de 8% ou plus : 23%
Salaire et commission entre 3% et 6% : 37%
Salaire et commission de 2% ou moins : 40%

** Pour une moyenne de 9% de commission et 62% des répondants qui octroient aussi une allocation pour kilométrage.

*** 80% des entreprises offrent un programme de bonification aux représentants / vendeurs à salaire fixe.

© Tous droits réservés. Groupement des chefs d'entreprise du Québec.

Exemple concret de forme de bonus
(outil provenant de Jacques Lacroix de Lacroix Vision)

budget vente **25000** **mensuel**
75000 **trimestriel**

Salaire de base

prime trimestrielle

Jacques Lacroix
Directeur principal
514.264.8053
jacques@lacroixvision.ca

prime trimestrielle	pourcentage de prime trimestrielle obtenue		pourcentage de prime obtenue		pourcentage de prime sur rentabilité des projets		valeur $ de prime obtenue	
					35% et +	0% à 34.9%	max $	min $
4 500,00 $	90%	67 500,00 $	75% du bonus	3 375,00 $	3 375,00 $	-$100 à -$1000	3 375,00 $	2 375,00 $
	91% à 94.99%	71 242,50 $	85% du bonus	3 825,00 $	3 825,00 $	-$100 à -$1000	3 825,00 $	2 825,00 $
	95% à 99.99%	75 000,00 $	100% du bonus	4 500,00 $	4 500,00 $	-$100 à -$1000	4 500,00 $	3 500,00 $
	105% à110%	82 500,00 $	115% du bonus	5 175,00 $	5 175,00 $	-$100 à -$1000	5 175,00 $	4 175,00 $
	110% à115%	86 250,00 $	130% du bonus	5 850,00 $	5 850,00 $	-$100 à -$1000	5 850,00 $	4 850,00 $
	115% à120%	90 000,00 $	145% du bonus	6 525,00 $	6 525,00 $	-$100 à -$1000	6 525,00 $	5 525,00 $
	120% à125%	93 750,00 $	160% du bonus	7 200,00 $	7 200,00 $	-$100 à -$1000	7 200,00 $	6 200,00 $
	125% à130%	97 500,00 $	175% du bonus	7 875,00 $	7 875,00 $	-$100 à -$1000	7 875,00 $	6 875,00 $
	130% à135%	101 250,00 $	190% du bonus	8 550,00 $	8 550,00 $	-$100 à -$1000	8 550,00 $	7 550,00 $
	135% à140%	105 000,00 $	205% du bonus	9 225,00 $	9 225,00 $	-$100 à -$1000	9 225,00 $	8 225,00 $
	140% à145%	108 750,00 $	220% du bonus	9 900,00 $	9 900,00 $	-$100 à -$1000	9 900,00 $	8 900,00 $
	145% à150%	112 500,00 $	235% du bonus	10 575,00 $	10 575,00 $	-$100 à -$1000	10 575,00 $	9 575,00 $
	150% à155%	116 250,00 $	250% du bonus	11 250,00 $	11 250,00 $	-$100 à -$1000	11 250,00 $	10 250,00 $
	155% à160%	120 000,00 $	265% du bonus	11 925,00 $	11 925,00 $	-$100 à -$1000	11 925,00 $	10 925,00 $
	161% et plus	120 750,00 $	280% du bonus	12 600,00 $	12 600,00 $	-$100 à -$1000	12 600,00 $	11 600,00 $

ANNEXE 2: Exemple de rémunération d'un partenaire

ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION DES VENDEURS

			JUNIOR	INTERMÉDIAIRE	SÉNIOR
Salaires de base			45 000 $	50 000 $	55 000 $
RATIO 60/40					
Base		60%	27 000 $		
Incitatif		40%	18 000 $		
RATIO 70/30					
Base		70%		35 000 $	
Incitatif		30%		15 000 $	
RATIO 80/20					
Base		80%			44 000 $
Incitatif		20%			11 000 $
VENTES ACTUELLES	**2006**		**1000**	**1250**	**1500**
Accoissement prévu					
000$			250	250	250
%			25%	20%	17%
VENTES PRÉVUES	**2007**		**1250**	**1500**	**1750**

INCITATIFS	**Base de répartition**	**Poids**				**Poids**
Augment. des ventes	% / ventes	15%	2 700 $ 10,8%	2 250 $ 9,0%	1 650 $ 6,6%	15%
Nouveaux clients	$ / #	25%	4 500 $	3 750 $	2 750 $	25%
Ventes aux clients cibles	% / ventes	10%	1 800 $	1 500 $	0	0%
Inttrod. Nouv. Produits	% / ventes	30%	5 400 $	4 500 $	3 300 $	30%
Dév. De distributeurs	$ / #	N/A	- $	- $	1 100 $	10%
Plac. d'étallages	$ / #	20%	3 600 $	3 000 $	2 200 $	20%
		100%	**18 000 $**	**15 000 $**	**11 000 $**	**100%**

ATTEINTE DES OBJECTIFS

% Atteint	Ventes		
80%	1000	1200	1400
90%	1125	1350	1575
100%	1250	1500	1750
110%	1375	1650	1925
120%	1500	1800	2100
130%	1625	1950	2275

ATTEINTE DES OBJECTIFS

% Atteint	% Payé	Montant		
80%	60%	10 800 $	9 000 $	6 600 $
90%	75%	13 500 $	11 250 $	8 250 $
100%	100%	18 000 $	15 000 $	11 000 $
110%	120%	21 600 $	18 000 $	13 200 $
120%	140%	25 200 $	21 000 $	15 400 $
130%	150%	27 000 $	22 500 $	16 500 $

RÉMUNÉRATION TOTALE

% Atteint	@			
80%	60%	37 800 $	44 000 $	50 600 $
90%	75%	40 500 $	46 250 $	52 250 $
100%	100%	45 000 $	50 000 $	55 000 $
110%	120%	48 600 $	53 000 $	57 200 $
120%	140%	52 200 $	56 000 $	59 400 $
130%	150%	54 000 $	57 500 $	60 500 $

% des Ventes @ 100%	**4,10%**	**3,80%**	**3,60%**