
Comment établir la rémunération des vendeurs en TI ?

Mars 2004

TECHNO*Compétences*

*Comité sectoriel de main-d'œuvre
en technologie de l'information
et des communications*

Éditeur :

TECHNOCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications – Sylvie Gagnon, directrice générale

Réalisation :

Paul Tremblay, directeur rémunération, Drakkar Groupe Conseil

TECHNOCompétences

550, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 100
Montréal (Québec) H3A 1B9
Téléphone : (514) 840-1237
Télécopieur : (514) 840-1244
info@technocompetences.qc.ca
www.technocompetences.qc.ca

TECHNOCompétences est financé par ses partenaires de l'industrie et par Emploi-Québec



© TECHNOCompétences

Comment établir la rémunération des vendeurs en TI ?

Mars 2004

**Ce document est disponible sur le site Web de TECHNOCompétences :
www.technocompetences.qc.ca (Section Services → Rémunération)**

Comment établir la rémunération des vendeurs en TI ?

1. Lien avec la stratégie organisationnelle

Il s'agit, entre autre, de se questionner sur l'évolution du niveau des ventes à plus ou moins long terme et, conséquemment, de réagir quant au mode de rémunération du vendeur. Dans certains cas, il est possible que ce qui est désiré à court terme (1 ou 2 ans maximum) soit différent de ce qui est recherché à plus long terme (plus de 2 ans) ; il faut examiner le maintien du niveau à court terme vs la croissance à long terme.

Dans le choix du ratio idéal, il faut tenir compte du type de produit ou de service offert, du marché potentiel visé ainsi que de la volonté organisationnelle à percer plus ou moins rapidement ce marché.

L'exemple suivant devrait aider votre réflexion quant à la détermination du ratio entre salaire de base et commissions

Niveau de ventes nettes :		1 000 000 \$
Rémunération du vendeur :		
	Salaire de base :	40 000 \$
	Commissions (1,5 %) :	15 000 \$

L'entreprise veut augmenter son chiffre d'affaires de 20%

Nouveau niveau de ventes nettes :		1 200 000 \$
Nouvelle rémunération du vendeur:		
	Salaire de base :	40 000 \$
	Commissions (1,5%)	18 000 \$

Donc, le vendeur reçoit 3 000 \$ de plus en commissions pour avoir augmenté le chiffre d'affaires de 20 %.

Éléments de réflexion :

- Le vendeur a un salaire de base garanti de 40 000 \$ même s'il ne fait aucune vente.
- Les autres employés de l'entreprise reçoivent leur salaire de base pour leur prestation de travail donnant des résultats.
- Est-ce que 3 000 \$ de plus comme rémunération est suffisamment élevé pour les efforts supplémentaires déployés par le vendeur pour avoir augmenté le chiffre d'affaires de 200 000 \$?
- Pour pouvoir augmenter sa rémunération à 85 000 \$ par année (sa rémunération actuelle est de 55 000 \$ pour un chiffre d'affaires s'élevant à 1 000 000 \$), le vendeur devra atteindre un niveau de ventes de plus de 3 000 000 \$, soit tripler le chiffre d'affaires actuel.

2. Profil du vendeur

Selon les attentes et le mode de fonctionnement de l'entreprise, il s'agit de se demander si le profil actuel du vendeur qui est performant et qui comble jusqu'à un certain point les attentes de l'entreprise, est le profil idéal. Il est nécessaire de s'auto-questionner afin de pouvoir valider le meilleur profil.

Il n'est pas nécessaire que le vendeur soit un expert technique lors de la première rencontre de vente; il lui suffit de bien comprendre la raison d'être du produit ou du service, de voir les avantages par rapport aux besoins, de vérifier la nécessité du support après-vente. Lors d'une seconde rencontre, si elle est nécessaire, le vendeur pourra être accompagné d'un expert technique. Tout ce processus peut se dérouler dans un mode de magasinage de la part du futur acheteur. Il désire peut-être rencontrer plusieurs vendeurs et veut une information préliminaire de base lui permettant de retenir ou d'écarter certaines entreprises de son processus de sélection.

Somme toute, ai-je besoin, comme dirigeant d'entreprise, d'envoyer un expert technique qui risque de perdre un client en raison d'une première présentation trop technique ne répondant pas au besoin réel et premier du client ?

Quel est l'idéal ? Avoir deux vendeurs présentant les deux profils, considérant le niveau de résistance au stress engendré par une rémunération très variable que ne peuvent pas supporter certaines personnes.

Éléments de réflexion :

- Est-ce que j'ai besoin d'un vendeur qui ouvre des portes ou bien d'un vendeur-technique? (ne pas se fier nécessairement sur la réalité actuelle)?

- Quel est le profil de l'acheteur qui sera rencontré par mon vendeur?
- Est-ce que mes besoins sont de «croissance» ? Alors est-ce que j'ai besoin d'un vendeur qui ouvre des portes et signe des contrats sans nécessairement connaître le produit ou le service offert dans tous ses détails?
- Quel est le niveau de résistance du vendeur face à une rémunération variable ?

3. Vendeur-proprétaire-actionnaire

Lors de la détermination du statut du vendeur qui demande d'être actionnaire, il s'agit de se demander jusqu'à quel point il y a volonté de diluer l'actionariat de l'entreprise, de faire participer quelqu'un d'autre aux décisions

En déterminant le mode de rémunération de cette personne, il est important de séparer ce qu'elle reçoit en raison de son statut d'actionnaire, de ce qu'elle reçoit comme employé de la même entreprise. Il ne faut pas mélanger les deux.

Lors de votre analyse des différentes enquêtes salariales, il est important de se poser les quelques questions suivantes :

- Les données présentées proviennent-elles d'entreprises qui ont la même planification des ventes ?
- En faisant du regroupement de la rémunération des vendeurs (salaire de base et commissions), est-ce que ces enquêtes me donnent le bon ratio de répartition entre ces deux composantes de la rémunération des vendeurs ?