PARTIE I – STRUCTURE ET DIMENSIONNEMENT DE LA FORCE DE VENTE

1. Quelle est la structure de FDV adoptée par la société ? Citer ses avantages.

La société adopte une **structure de la force de vente par catégorie de clientèle**, appelée également structure par types de clients.

En effet, elle répartit ses équipes commerciales selon trois catégories de clients :

- Épiceries ;
- Hôtels-Restaurants ;
- Grandes et Moyennes Surfaces (GMS).

Les avantages de cette structure :

1. **Spécialisation commerciale :** chaque équipe développe une bonne connaissance de sa catégorie de clientèle.
2. **Adaptation de l'offre :** les vendeurs proposent des produits et des services adaptés aux besoins spécifiques de chaque catégorie.
3. **Amélioration de la relation client :** cette organisation favorise la proximité et la fidélisation des clients.
4. **Meilleure efficacité commerciale :** les vendeurs maîtrisent les habitudes d'achat et les exigences de leurs clients.
5. **Suivi personnalisé :** l'entreprise peut mieux répondre aux attentes de chaque catégorie de clientèle.
6. **Amélioration des performances :** il devient plus facile de mesurer les résultats de chaque équipe commerciale.

2. Calculer le nombre optimal de la force de vente (FDV)

Données de l'exercice :

Éléments	Données
Objectif annuel de visites	11 340

Semaines consacrées aux visites	42 semaines
Jours de travail par semaine	5 jours
Réunion hebdomadaire	Lundi matin (4 heures)
Durée quotidienne de travail	9 heures
Repas et tâches administratives	1 h 30
Déplacement quotidien	2 h 30
Durée moyenne d'une visite	1 h 15

Étape 1 : Calcul du temps disponible pour les visites

Le vendeur travaille 9 heures par jour, dont 1 h 30 réservée au repas et aux tâches administratives.

Le lundi matin est également consacré à une réunion de 4 heures.

Pour les quatre jours sans réunion :

9-1,5-2,5=5 heures

Pour le lundi :

9-1,5-2,5-4=1 heure

Temps hebdomadaire disponible :

(4 X5)+1=21 heures

Étape 2 : Calcul du nombre de visites par semaine

Durée d'une visite :

1h15=1,25 heure

Nombre de visites hebdomadaires :

21 / 1,25 =16,8 visites

Étape 3 : Calcul de la capacité annuelle d'un vendeur

16,8 X 42=705,6 visites

Chaque vendeur peut donc réaliser environ 706 visites par an.

Étape 4 : Calcul de la taille optimale de la force de vente

FDV= 11 340 / 705,6
FDV=16 ,0714

Il faut arrondir au nombre entier supérieur.

Résultat final
FDV=17 vendeurs

Conclusion : Pour réaliser l'objectif annuel de 11 340 visites, la société doit disposer d'une force de vente de **17 vendeurs au minimum**, selon les hypothèses de calcul retenues.

PARTIE II – CALCUL ET ANALYSE DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

3. Calculer la rémunération annuelle de chaque vendeur

A. Présentation des éléments de rémunération

La rémunération annuelle comprend cinq éléments :

1. Salaire fixe annuel.
2. Prime d'ancienneté.
3. Commission sur le chiffre d'affaires.
4. Prime sur objectif.
5. Avantages divers : prime de panier et indemnité de déplacement.

Formules à utiliser :

1. Salaire fixe annuel

Salaire fixe=3 800 x12=45,600\ DH \]

2. Prime d'ancienneté

Prime d'ancienneté=45 600 x Taux

3. Commission

Commission=CA annuel x 2 %

4. Prime d'objectif

- Taux de réalisation inférieur à 90 % : aucune prime.
- Taux compris entre 90 % et 100 % : 5 000 DH.
- Taux supérieur à 100 % : 10 000 DH.

5. Prime de panier

Prime de panier=25 x Nombre de jours

6. Indemnité de déplacement

Indemnité=1,5 x Distance annuelle

B. Calcul de la rémunération du vendeur 1

Données :

- Ancienneté : 2 ans.
- CA annuel : 800 000 DH.
- Objectif annuel : 1 000 000 DH.
- Jours travaillés : 180 jours.
- Distance parcourue : 10 000 km.

1. Prime d'ancienneté :

45 600 x 5 %=2\,280 DH

2. Taux de réalisation de l'objectif :

800,000 / 1 000 ,000 X 100=80%

Le taux est inférieur à 90 %, donc la prime d'objectif est nulle.

3. Commission :

800 000 X 2\%=16 000 DH

4. Prime de panier :

180 X 25=4 500 DH

5. Indemnité de déplacement :

10 000 X 1,5=15 000 DH

Rémunération annuelle = 45,600+2,280+16 000+0+4 500+15,000 = 83 380 DH

C. Calcul de la rémunération du vendeur 2

Données :

- Ancienneté : 6 ans.
- CA annuel : 1 100 000 DH.
- Objectif annuel : 1 200 000 DH.
- Jours travaillés : 170 jours.
- Distance parcourue : 12 000 km.

1. Prime d'ancienneté :

45,600 X 10%=4,560DH

2. Taux de réalisation de l'objectif :

1,100 000 /1 200 000 X 100=91,67 %

Le taux est compris entre 90 % et 100 %, donc :

Prime d'objectif = 5 000 DH.

3. Commission :

1,100,000 X 2 %=22 000 DH

4. Prime de panier :

170 X 25=4 250 DH

5. Indemnité de déplacement :

12,000 X 1,5=18,000 DH

Rémunération annuelle = 45 600+4 560+22 000+5 000+4,250+18 000 =99 410 DH

D. Calcul de la rémunération du vendeur 3

Données :

- Ancienneté : 6 ans et 6 mois.
- CA annuel : 1 600 000 DH.
- Objectif annuel : 1 200 000 DH.
- Jours travaillés : 160 jours.
- Distance parcourue : 11 000 km.

1. Prime d'ancienneté :

45,600 X 10\%=4 560 DH

2. Taux de réalisation de l'objectif :

1600,000 / 1 200,000 X 100=133,33%

Le taux dépasse 100 %, donc :

Prime d'objectif = 10 000 DH.

3. Commission :

1600 000 X 2 %=32,000 DH

4. Prime de panier :

160 X 25=4,000 DH

5. Indemnité de déplacement :

11,000 X 1,5=16,500 DH

Rémunération annuelle = 45 600+4,560+32,000+10 000+4,000+16,500 = 112 660 DH

4. Analyser le mode de rémunération adopté par la société en présentant ses avantages

La société adopte un **système de rémunération mixte et individualisé**, composé d'une partie fixe, d'une partie variable et de plusieurs avantages complémentaires.

A. Les avantages du système de rémunération

1. La sécurité financière

Le salaire fixe mensuel de 3 800 DH garantit aux vendeurs un revenu régulier, indépendamment de leurs résultats commerciaux.

2. La valorisation de l'expérience professionnelle

La prime d'ancienneté récompense la fidélité des salariés et encourage leur stabilité au sein de l'entreprise.

3. La motivation à la performance

La commission de 2 % du chiffre d'affaires incite les vendeurs à développer leurs ventes et à améliorer leurs résultats commerciaux.

4. L'encouragement à atteindre les objectifs

La prime d'objectif récompense les vendeurs qui atteignent ou dépassent leurs objectifs commerciaux.

5. La prise en charge des frais professionnels

La prime de panier et l'indemnité kilométrique contribuent à compenser les dépenses liées à l'activité commerciale.

6. L'équité et la différenciation

La rémunération tient compte de plusieurs critères : l'ancienneté, le chiffre d'affaires réalisé, l'atteinte des objectifs et les déplacements professionnels.

B. Les limites éventuelles du système

Malgré ses avantages, ce système présente certaines limites :

- La commission basée uniquement sur le chiffre d'affaires ne tient pas compte de la marge bénéficiaire.
- La prime d'objectif peut démotiver les vendeurs qui réalisent moins de 90 % de leurs objectifs.
- La prime d'ancienneté ne reflète pas nécessairement le niveau réel de compétence ou de performance.
- Le système peut encourager la recherche de résultats immédiats au détriment de la fidélisation des clients.

Conclusion

Le système de rémunération adopté par la société présente plusieurs avantages, car il combine la sécurité du salaire fixe, la motivation liée aux commissions et la reconnaissance de l'ancienneté.

Il permet ainsi de stimuler les performances commerciales tout en fidélisant les vendeurs. Toutefois, il serait intéressant de compléter ce système par des critères qualitatifs, notamment la satisfaction client, la fidélisation et la rentabilité des ventes.