

CQP Manager d'équipe commerciale en commerces de gros

RNCP38446 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Code(s) NSF	310, 312
Formacode(s)	34575, 32154, 34054, 34561
Code(s) ROME	D1503, D1406, D1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Convention collective	3044 — Commerces de gros
Date d'enregistrement	21/12/2023
Date d'échéance	21/12/2028

Certificateur(s)

CONFEDERATION DES GROSSISTES DE FRANCE (CGF) · SIRET : 78466915200042

CPNEFP de la convention collective des commerces de gros

Partenaires habilités

6 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 6 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
2ND ACADEMY	89201969600012	Former et organiser l'évaluation
BOFROST*FRANCE	41803776800219	Former et organiser l'évaluation
CEF - YESSS ELECTRIQUE	31988334400115	Former et organiser l'évaluation
HUMANEM FORMATION	44391934500035	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT DE GESTION SOCIALE (IGS)	31249509600157	Former et organiser l'évaluation
WURTH FRANCE	66850296600041	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification permet de valider les compétences nécessaires à l'exercice du métier de manager d'équipe commerciale en commerces de gros. Elle s'adresse aux salariés évoluant vers le métier de manager d'équipe commerciale en commerces de gros ou souhaitant se professionnaliser dans l'exercice de ce métier. Elle s'adresse également aux demandeurs d'emploi jeunes ou adultes et aux professionnels en reconversion souhaitant s'orienter vers le métier de manager d'équipe commerciale en commerces de gros.

Les managers d'équipe commerciale en commerces de gros (H/F) déploient la politique commerciale de l'entreprise sur un périmètre commercial (territoire ou marché) en animant, coordonnant et conduisant l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs « business to business » (ou vendeurs B to B) et en veillant à la qualité du service offert aux clients professionnels, depuis la prise de commande jusqu'à la livraison.

Au sein de leur périmètre commercial, ils/elles développent une expertise du marché B to B afin d'adapter les actions

commerciales mises en œuvre aux besoins de leur territoire, représentent et valorisent l'image de l'entreprise auprès des acteurs sectoriels, des partenaires et des prescripteurs.

Ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales de leur équipe et sont garants de la marge et du respect de la politique commerciale de l'entreprise, notamment en matière de « pricing » et d'encours clients. Ils/elles procurent à leur équipe un soutien technique et méthodologique et peuvent intervenir directement auprès des clients professionnels en relais ou en appui des vendeurs B to B.

Leur équipe peut être composée de vendeurs itinérants et/ou sédentaires, ceux-ci pouvant exercer leurs activités au sein d'un espace de vente ou à distance. Les managers d'équipe commerciale en commerces de gros peuvent exercer leur métier au sein d'une agence commerciale comprenant ou non un espace de vente aux professionnels et/ou à distance.

L'évolution de leur environnement est marquée par une montée des situations de management à distance ou hybride, ainsi que par des besoins d'accompagnement des équipes et des clients professionnels à la transition digitale, qui déploie ses effets avec un temps de retard par rapport au commerce B to C, ainsi qu'à la transition environnementale, en réponse aux exigences réglementaires et à la demande sociétale.

ACTIVITÉS VISÉES

Les managers d'équipe commerciale en commerces de gros mettent en œuvre les activités suivantes :

Pilotage de l'activité et des actions commerciales

- Etat des lieux du périmètre commercial et veille sur le marché B to B
- Elaboration et suivi de plan d'actions commerciales auprès des clients professionnels
- Analyse et « reporting » de l'activité commerciale auprès des clients professionnels sur le périmètre

Management de l'équipe

- Recrutement, intégration et accompagnement des parcours des vendeurs B to B
- Planification et coordination de l'activité de l'équipe
- Relais auprès de l'équipe de vendeurs B to B des politiques de l'entreprise à destination des collaborateurs

Animation, dynamisation et accompagnement technique et commercial

- Animation et dynamisation de l'équipe de vendeurs B to B
- Accompagnement technique et méthodologique des vendeurs B to B

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Piloter l'activité et les actions commerciales en direction de clients professionnels dans un contexte omnicanal

Identifier les caractéristiques de son périmètre commercial, en mobilisant différentes sources d'informations et en exploitant les outils numériques de gestion de la relation client, en vue de déterminer son potentiel de développement

Repérer les évolutions commerciales, normatives, réglementaires, technologiques du marché B to B, en conduisant une veille régulière, en vue d'identifier leurs impacts potentiels sur l'activité de son périmètre commercial

Décliner sur son périmètre les orientations commerciales définies par l'entreprise, en tenant compte de sa stratégie omnicanale et en veillant aux impacts écologiques et économiques des actions envisagées, en vue de mettre en œuvre un plan d'actions commerciales adapté aux spécificités du marché B to B

Repérer les ajustements à apporter aux actions commerciales en cours sur le périmètre, en mesurant leurs résultats, en vue d'optimiser les performances de l'équipe de vendeurs B to B

Analyser les résultats de l'activité d'une équipe de vendeurs B to B, en s'appuyant sur des indicateurs chiffrés et sur les fonctionnalités d'un outil numérique de gestion, en vue de repérer les améliorations à apporter pour optimiser les performances économiques, environnementales et commerciales de l'équipe

Rendre compte de l'activité d'une équipe de vendeurs B to B, en respectant l'organisation en vigueur et en exploitant les outils digitaux à disposition, en vue de partager la connaissance des clients professionnels au sein de l'entreprise et de faire évoluer les pratiques de l'équipe

Manager une équipe de vendeurs en B to B dans un contexte de travail hybride

Mettre en œuvre les actions nécessaires au recrutement et à l'intégration des membres d'une équipe de vendeurs B to B, en tenant compte des besoins et des caractéristiques de l'équipe et des process et réglementations en vigueur, en vue de disposer de collaborateurs répondant aux besoins des clients professionnels

Accompagner les membres de l'équipe de vendeurs B to B dans le déroulement de leur parcours professionnel, en repérant leur potentiel, leurs motivations et leurs possibilités d'évolution, en vue de les fidéliser

Organiser l'activité des vendeurs B to B, en veillant à coordonner leurs actions, à respecter les obligations légales et conventionnelles et à tenir compte des besoins des collaborateurs, notamment ceux en situation de handicap, en vue d'assurer la mise en œuvre du plan d'actions commerciales

Identifier les actions à prioriser sur le périmètre commercial, en tenant compte de leur degré d'urgence et de leurs

enjeux économiques et commerciaux, en vue de répondre aux besoins de l'équipe de vendeurs B to B, des clients professionnels et aux priorités de l'entreprise

Conduire des actions managériales, en s'appuyant sur la politique et les outils de ressources humaines de l'entreprise, en vue de répondre aux obligations de l'entreprise et de donner du sens à l'implication des collaborateurs

Assurer la mise en œuvre des politiques et procédures en vigueur en matière de qualité, d'hygiène, de santé au travail, de sécurité et d'environnement, en mobilisant les vendeurs B to B autour des enjeux liés à leur respect, afin d'assurer la sécurité de l'équipe et la qualité de ses interventions

Animer, dynamiser et assurer l'accompagnement technique et commercial d'une équipe de vendeurs B to B

Mobiliser collectivement les membres de l'équipe de vendeurs B to B autour des objectifs à atteindre et des résultats obtenus, en s'appuyant sur différents leviers et actions, afin de les dynamiser et d'optimiser leurs performances

Dynamiser de manière individuelle les membres de l'équipe de vendeurs B to B, en tenant compte de leurs besoins et du contexte d'exercice de leur activité, afin de les accompagner dans l'atteinte de leurs objectifs

Repérer les besoins d'accompagnement des membres de l'équipe de vendeurs B to B, en s'appuyant sur différents critères et en veillant aux besoins des collaborateurs en situation de handicap, en vue de définir et de mettre en œuvre des actions personnalisées

Réaliser l'accompagnement individuel d'un vendeur en B to B en clientèle, en choisissant une modalité d'intervention adaptée à la situation, en vue de faire progresser le collaborateur tout en renforçant sa légitimité auprès des clients professionnels

Transmettre des connaissances et des savoir-faire aux vendeurs B to B, en tenant compte de leurs besoins et des évolutions commerciales, économiques, technologiques et réglementaires en cours, en vue de faire progresser la qualité de leurs réponses aux besoins des clients professionnels

Blocs de compétences

RNCP38446BC01 — Piloter l'activité et les actions commerciales en direction de clients professionnels dans un contexte omnicanal

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les caractéristiques de son périmètre commercial, en mobilisant différentes sources d'informations et en exploitant les outils numériques de gestion de la relation client, en vue de déterminer son potentiel de développement

Repérer les évolutions commerciales, normatives, réglementaires, technologiques du marché B to B, en conduisant une veille régulière, en vue d'identifier leurs impacts potentiels sur l'activité de son périmètre commercial

Décliner sur son périmètre les orientations commerciales définies par l'entreprise, en tenant compte de sa stratégie omnicanale et en veillant aux impacts écologiques et économiques des actions envisagées, en vue de mettre en œuvre un plan d'actions commerciales adapté aux spécificités du marché B to B

Repérer les ajustements à apporter aux actions commerciales en cours sur le périmètre, en mesurant leurs résultats, en vue d'optimiser les performances de l'équipe de vendeurs B to B

Analyser les résultats de l'activité d'une équipe de vendeurs B to B, en s'appuyant sur des indicateurs chiffrés et sur les fonctionnalités d'un outil numérique de gestion, en vue de repérer les améliorations à apporter pour optimiser les performances économiques, environnementales et commerciales de l'équipe

Rendre compte de l'activité d'une équipe de vendeurs B to B, en respectant l'organisation en vigueur et en exploitant les outils digitaux à disposition, en vue de partager la connaissance des clients professionnels au sein de l'entreprise et de faire évoluer les pratiques de l'équipe

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Entretien d'évaluation sur l'analyse du périmètre commercial et la mise en œuvre de plan d'actions commerciales à partir d'un dossier professionnel élaboré par le candidat en amont de l'évaluation

Le candidat réalise, à partir d'une trame proposée par la branche, une présentation des activités de pilotage commercial qu'il a réalisées au cours de son parcours CQP, à savoir :

- un état des lieux du périmètre commercial qui lui a été confié
- la présentation d'un plan d'actions commerciales qu'il a élaboré et dont il a assuré le suivi au cours de son parcours CQP
- une présentation de l'analyse qu'il tire de l'activité de l'équipe de vendeurs B to B dont il a assuré le suivi
- une présentation de la manière dont l'activité de l'équipe et les résultats obtenus ont été capitalisés et transmis aux services concernés

A partir d'une analyse du contenu du dossier professionnel effectuée au préalable par les évaluateurs, ceux-ci

conduisent un entretien d'évaluation avec le candidat.

RNCP38446BC02 — Manager une équipe de vendeurs en B to B dans un contexte de travail hybride

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre les actions nécessaires au recrutement et à l'intégration des membres d'une équipe de vendeurs B to B, en tenant compte des besoins et des caractéristiques de l'équipe et des process et réglementations en vigueur, en vue de disposer de collaborateurs répondant aux besoins des clients professionnels

Accompagner les membres de l'équipe de vendeurs B to B dans le déroulement de leur parcours professionnel, en repérant leur potentiel, leurs motivations et leurs possibilités d'évolution, en vue de les fidéliser

Organiser l'activité des vendeurs B to B, en veillant à coordonner leurs actions, à respecter les obligations légales et conventionnelles et à tenir compte des besoins des collaborateurs, notamment ceux en situation de handicap, en vue d'assurer la mise en œuvre du plan d'actions commerciales

Identifier les actions à prioriser sur le périmètre commercial, en tenant compte de leur degré d'urgence et de leurs enjeux économiques et commerciaux, en vue de répondre aux besoins de l'équipe de vendeurs B to B, des clients professionnels et aux priorités de l'entreprise

Conduire des actions managériales, en s'appuyant sur la politique et les outils de ressources humaines de l'entreprise, en vue de répondre aux obligations de l'entreprise et de donner du sens à l'implication des collaborateurs

Assurer la mise en œuvre des politiques et procédures en vigueur en matière de qualité, d'hygiène, de santé au travail, de sécurité et d'environnement, en mobilisant les vendeurs B to B autour des enjeux liés à leur respect, afin d'assurer la sécurité de l'équipe et la qualité de ses interventions

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Entretien d'évaluation à partir d'un dossier professionnel élaboré par le candidat en amont de l'évaluation

Le candidat réalise, à partir d'une trame proposée par la branche, une analyse de l'activité qu'il a réalisée au cours de son parcours CQP en matière de recrutement et d'intégration de nouveaux collaborateurs, d'accompagnement des parcours des membres de l'équipe, de planification et coordination des activités de l'équipe et de relais des politiques de l'entreprise auprès des vendeurs B to B, à savoir :

- une analyse des actions de recrutement auxquelles il a contribué
- une présentation des actions d'accompagnement des collaborateurs dans leurs parcours professionnels
- une présentation de la manière dont il a réparti les activités, les portefeuilles clients et la charge de travail entre les membres de son équipe pour pouvoir mettre en place son plan d'actions commerciales
- une présentation de la manière dont il a priorisé sa propre activité de manager en fonction des aléas rencontrés
- une présentation de ses pratiques pour relayer auprès de son équipe les politiques commerciale, ressources humaines et QHSSE de son entreprise
- une présentation de la manière dont il planifie, prépare et conduit les entretiens périodiques avec ses collaborateurs

Si le candidat n'a pas eu l'occasion de contribuer à un recrutement au cours de son parcours CQP, les évaluateurs conduisent un entretien d'évaluation en s'appuyant sur une grille d'entretien issue du guide des évaluations certificatives.

A partir d'une analyse du contenu du dossier professionnel effectuée au préalable par les évaluateurs, ceux-ci conduisent un entretien d'évaluation avec le candidat.

RNCP38446BC03 — Animer, dynamiser et assurer l'accompagnement technique et commercial d'une équipe de vendeurs B to B

LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser collectivement les membres de l'équipe de vendeurs B to B autour des objectifs à atteindre et des résultats obtenus, en s'appuyant sur différents leviers et actions, afin de les dynamiser et d'optimiser leurs performances

Dynamiser de manière individuelle les membres de l'équipe de vendeurs B to B, en tenant compte de leurs besoins et du contexte d'exercice de leur activité, afin de les accompagner dans l'atteinte de leurs objectifs

Repérer les besoins d'accompagnement des membres de l'équipe de vendeurs B to B, en s'appuyant sur différents critères et en veillant aux besoins des collaborateurs en situation de handicap, en vue de définir et de mettre en œuvre des actions personnalisées

Réaliser l'accompagnement individuel d'un vendeur en B to B en clientèle, en choisissant une modalité d'intervention adaptée à la situation, en vue de faire progresser le collaborateur tout en renforçant sa légitimité auprès des clients professionnels

Transmettre des connaissances et des savoir-faire aux vendeurs B to B, en tenant compte de leurs besoins et des évolutions commerciales, économiques, technologiques et réglementaires en cours, en vue de faire progresser la

qualité de leurs réponses aux besoins des clients professionnels

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Entretien d'évaluation à partir d'un dossier professionnel élaboré par le candidat en amont de l'évaluation

Le candidat réalise, à partir d'une trame proposée par la branche, une analyse de l'activité qu'il a réalisée au cours de son parcours CQP en matière d'animation et de dynamisation de l'équipe, et d'accompagnement technique et méthodologique des vendeurs B to B, à savoir :

- une présentation des actions de mobilisation collective de l'équipe
- une présentation de plusieurs actions de dynamisation individuelle, des résultats obtenus et des améliorations à prévoir pour les prochaines actions de dynamisation individuelle
- une présentation de la manière dont il a repéré les besoins d'accompagnement des membres de son équipe
- une présentation et une argumentation des actions d'accompagnement individuel mises en œuvre pour plusieurs vendeurs
- la présentation et l'analyse d'une action de transmission de savoir-faire à l'attention d'un ou plusieurs membres de son équipe

A partir d'une analyse du contenu du dossier professionnel effectuée au préalable par les évaluateurs, ceux-ci conduisent un entretien.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Les titulaires du CQP peuvent exercer au sein des entreprises de la branche des commerces de gros.

La branche des commerces de gros rassemble les entreprises dont l'activité consiste à sélectionner, acheter, entreposer, vendre et livrer des marchandises à des acheteurs et distributeurs professionnels ou à des collectivités, voire à d'autres grossistes ou intermédiaires et ce, quelles que soient les quantités vendues.

Les commerces de gros rassemblent 17 secteurs d'activités, représentant autant de types de produits et de circuits de distribution, regroupés dans trois « familles » : produits alimentaires, produits non alimentaires et produits interindustriels.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable de point de vente

Chef des ventes

Responsable d'agence

Responsable de marché responsable de télévente

Responsable vente sédentaire

Responsable de magasin

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les réglementations auxquelles sont soumis les clients professionnels et qui doivent être prises en compte par les managers d'équipes commerciales sont très diverses en fonction des secteurs d'activité, par exemple :

loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable (EGALIM),

loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (AGEC), réglementation environnementale RE2020, ... Elles appellent la conduite d'une veille régulière de la part des managers.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Faible (2/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 3 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 868 €

Familles professionnelles (FAP)	R3X80 — Maîtrise des magasins · tension 2/5 (Faible) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible) R4X92 — Cadres du management des magasins · tension 1/5 (Très faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	14 828
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	R3X80 — Maîtrise des magasins R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique R4X92 — Cadres du management des magasins

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification est accessible, par la voie de la formation, aux professionnels disposant a minima d'une certification professionnelle de niveau 4 ou d'une expérience professionnelle d'au minimum 2 années acquise au sein d'une entreprise de commerce en B to B dans les domaines du commerce ou de la relation commerciale.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avant d'accéder aux évaluations certificatives, le candidat doit avoir eu l'occasion de mettre en œuvre au cours de son parcours CQP, au sein d'une entreprise de commerces de gros, les activités visées par le CQP. La durée de cette expérience doit être d'au moins 6 mois si tous les blocs sont visés et d'au moins 3 mois dans le cadre d'un accès au CQP par bloc de compétences.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE, VAE

Le jury paritaire de certification en charge de statuer sur la délivrance du CQP, quelle que soit la voie d'accès (formation ou VAE), se compose de l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Base légale

Date de décision	21/12/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	21/12/2028
Date de dernière délivrance possible	21/12/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	41	0	88 %	—
2021	42	0	92 %	96 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP29566, RNCP29567, RNCP29568

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP32291, RNCP34031, RNCP36405, RNCP37282

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38446/>