

Responsable Commercial(e)

Description & Missions

Le/la responsable commercial(e) élabore la stratégie commerciale de l'entreprise. Il/elle peut superviser la gestion d'une petite ou moyenne surface de vente et en développer la rentabilité commerciale.

Environnement & conditions de travail

Cet emploi/métier s'exerce dans des entreprises de taille importante. Dans les entreprises plus petites, la fonction est le plus souvent prise en charge par le chef d'entreprise ou par l'attaché(e) commercial(e). Cette activité suppose de faire partie du comité de direction et de travailler en relation constante avec les directeurs financier, technique, et des ressources humaines. Implique un rôle de représentation de l'entreprise à l'extérieur, et des déplacements de fréquence variable en France et à l'étranger.

Expériences

Accessible après 5 à 10 ans d'exercice de responsabilité (mercatique, vente, production) dans la même branche. Un niveau de formation supérieure est souvent exigé: écoles d'ingénieurs ou de commerce.

Formation/Diplômes

- INGENIEUR CUIR
- INGENIEUR TEXTILE
- INGENIEUR TEXTILES TECHNIQUES ET FONCTIONNELS
- LICENCE PROFESSIONNELLE GESTION ET DEVELOPPEMENT DES PRODUITS DE LA MODE
- DU TEXTILES ET FIBRES

Tendances d'évolution

Métier en croissance et en forte spécialisation avec l'évolution des attentes clients, la professionnalisation de la fonction achats chez les clients et la transformation des normes et règles d'hygiène, de qualité, de sécurité, d'environnement.

Autres appellations

- Directeur commercial / Directrice commerciale
- Directeur commercial / Directrice commerciale export
- Directeur commercial international / Directrice commerciale internationale
- Responsable commercial / commerciale
- Responsable commercial international / commerciale internationale
- Responsable de la stratégie commerciale
- Responsable du développement commercial
- Responsable e-commerce

Code ROME

M1707 Stratégie commerciale

Métiers proches

M1704 - Management relation clientèle
M1705 - Marketing
M1706 - Promotion des ventes

Référentiel d'activités et de compétences

DOMAINES D'ACTIVITÉS	ACTIVITÉS	COMPÉTENCES ATTENDUES
STRATÉGIE & MARKETING	Stratégie / Développement	Elaborer une stratégie commerciale, fixer des objectifs de vente
		Analyser les résultats des ventes
	Offre produit et services	Elaborer une stratégie de développement produits
		Définir la tarification des produits
	Veille de marché / Veille concurrentielle	Réaliser une veille de marché et concurrentielle
		Réaliser une étude de marché, une enquête clients
COMMERCIAL & DISTRIBUTION	Prospection / Opérations	Définir des actions commerciales et promotionnelles
	Distribution / Espaces de vente	Organiser et développer le réseau de distribution
		Animer une force de vente, un réseau de distribution
		Former la force de vente
	Prestation / Satisfaction / Fidélisation	Mettre en place des procédures et indicateurs de la satisfaction client
		Analyser et traiter les litiges client / fournisseur
RENTABILITÉ & ACHATS	Budget / Investissement	Elaborer un budget prévisionnel
		Suivre et piloter un budget
	Plan d'actions / Objectifs / Développement	Fixer des objectifs et des priorités, concevoir un plan d'actions
		Proposer et piloter des solutions d'amélioration de la performance
MANAGEMENT & ANIMATION	Intégration / Cohésion équipe / Résolution conflits	Constituer une équipe
		Mobiliser et motiver une équipe
		Prévenir et résoudre un conflit
		Relayer la stratégie auprès des collaborateurs
	Développement des compétences / Evaluation de la performance	Evaluer et développer les compétences des collaborateurs
Animation d'équipe / Coordination	Animer une équipe, un groupe de travail	
RH & FORMATION	Gestion des ressources humaines	Coordonner la gestion des ressources humaines
PLANIFICATION / PILOTAGE	Pilotage d'activité, de projet	Concevoir des indicateurs, un tableau de bord
		Piloter une activité, un projet
		Rédiger un rapport d'activité
JURIDIQUE / CONTRATS	Veille réglementaire	Réaliser une veille juridique et réglementaire
	Contrats	Lire et interpréter un contrat
		Vérifier le respect des clauses contractuelles
		Négocier un contrat
	Conflits/Contentieux	Gérer un contentieux client / fournisseur

A propos du référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir

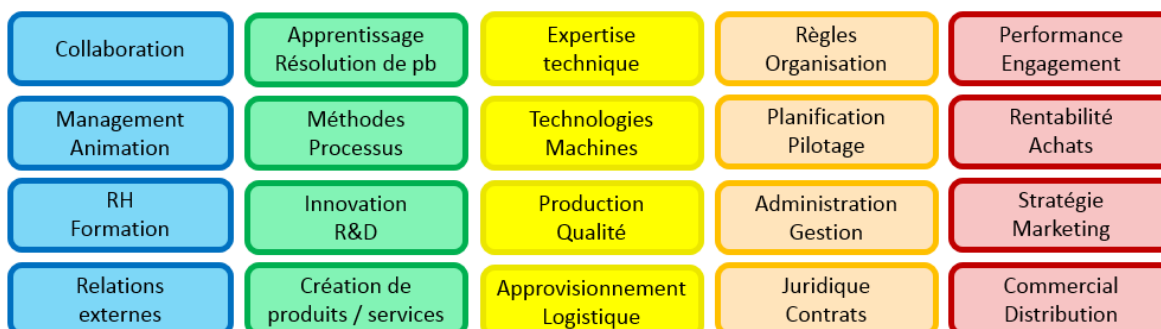
Le référentiel d'activités et de compétences des métiers Textiles Mode Cuir propose une architecture en **5 Axes, 20 Domaines, 80 Activités et 210 Compétences**. Il a été conçu comme un **langage commun** propre à développer la transversalité entre les métiers au sein d'une même branche et entre les branches.

- **Les Axes et les Domaines sont un point d'entrée fixe et interprofessionnel**, valable quelle que soit la filière, la branche ou l'entreprise.

5 AXES



20 DOMAINES D'ACTIVITES



- **Les Activités et les Compétences** sont davantage **contextualisées aux branches Textile Mode Cuir**, tout en étant exprimées dans des libellés suffisamment génériques pour les rendre interopérables / transférables à d'autres secteurs d'activité.
 - Les **80 Activités** sont définies par un **objectif opérationnel à atteindre**, ex. Organisation du travail.
 - Les **210 Compétences** sont définies comme le **moyen d'atteindre cet objectif**, ex. Organiser l'atelier et les postes de travail. Chaque compétence est une capacité à résoudre un problème dans un contexte professionnel donné ; elle s'exprime toujours par 1. Un verbe d'action, 2. Un résultat/livrable obtenu, 3. Un ensemble de savoirs professionnels à mobiliser, 4. Un bénéficiaire direct de la compétence.

Ce référentiel a **plusieurs finalités suivant ses utilisateurs** :

- **Au niveau des branches et de l'observatoire** : présenter de manière synthétique ce qui est attendu dans les différents métiers; identifier les mobilités professionnelles d'un métier à l'autre ou d'une branche à l'autre ;
- **Au niveau des entreprises** : servir de base de référence pour structurer leurs contenus et actions RH : fiches de postes, offres d'emplois, besoins en formation, entretiens professionnels, démarches de GPEC ;
- **Au niveau des salariés et des demandeurs d'emplois** : appréhender le contenu d'un métier de manière simple, sans jargon technique, afin de pouvoir se projeter en terme d'évolution professionnelle.

Méthodologie

Ce référentiel a été construit à partir de 4 sources de données :

- Les 256 fiches métiers historiques de l'Observatoire
- Les 59 fiches ROME correspondantes
- 18 fiches CQP / CQPI
- Un travail réalisé par Unitex sur l'identification de 100 activités professionnelles principales dans les métiers Textile

L'ensemble de ces données a donné lieu à une analyse sémantique automatisée puis à une indexation dans une matrice commune afin d'opérer des regroupements par identification des activités et compétences proches ou de même nature.

Ainsi, d'un référentiel de 2300 activités et compétences hétérogènes, on obtient un référentiel structuré et homogène de 80 activités et 210 compétences, soit un taux de regroupement de 90%. On aboutit ainsi à un référentiel beaucoup plus transverse et partagé entre les métiers : de 12% de compétences transverses à 30%, et de 40% de compétences spécifiques (ie propres à un seul métier) à 10%.

Par rapport à une approche davantage descriptive et contextualisée, cette méthodologie offre les garanties suivantes :

- Une architecture robuste et pérenne : conçue comme universelle, ie adaptée à tout secteur d'activité et tout type d'entreprise, l'arborescence Axes / Domaines du référentiel ne changera pas si les métiers évoluent ; seules des compétences et éventuellement des activités pourront venir se rajouter dans ce cadre au fil du temps ;
- Une forte capacité de transversalité et de transférabilité : les activités et les compétences sont exprimées de la façon la plus générique possible afin que tout type de contexte professionnel puisse s'en emparer ;
- Un langage simple, accessible à tous, y compris à ceux qui ne font pas partie du métier ou de la branche concernés.

Cette méthodologie, inventée par Michel Authier, Michel Serres et Pierre Lévy, les inventeurs des Arbres de Connaissances, a été choisie par de nombreuses entreprises, branches professionnelles, universités et organismes paritaires. Elle a notamment été sélectionnée par la Direction Générale de Pôle Emploi pour opérer une transversalisation complète du ROME (projet en cours).