

Le guide du nouveau VRP



Entreprise & Carrières
L'HEBDOMADAIRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU MANAGEMENT

infoRH
social

Liaisons sociales
magazine

malakoff humanis

89 % des salariés se disent plus motivés quand leur employeur prend soin de leur santé physique et psychologique*.

C'est pourquoi nous vous accompagnons au quotidien
pour vous proposer :



Un accompagnement personnalisé
pour répondre aux enjeux des
entreprises de + de 50 salariés :
santé au travail, absentéisme,
fragilités des salariés...



Des solutions pour les entreprises
de - de 50 salariés : accès aux soins,
optimisation de votre budget,
assistance juridique, accompagnement
social des salariés...

Rendez-vous sur malakoffhumanis.com pour découvrir nos solutions.

*Étude « Regards croisés » Malakoff Humanis



On aime vous voir sourire

VRP, un métier et un statut



Ils sont présents dans presque tous les secteurs d'activité : commerce, industrie, immobilier, service, construction...

Toujours sur le terrain, ils sont en première ligne dans la mise en œuvre de la stratégie commerciale des entreprises qui les emploient, connaissent leur clientèle comme personne et sont sans doute les mieux placés pour détecter les signaux faibles du marché et faire remonter l'information à leur direction commerciale.

Leurs missions ne sont pas seulement de prospecter et de vendre, mais aussi de construire des partenariats durables avec des clients en attente d'une expertise, de conseils et d'informations qualifiés qu'aucune plateforme en ligne n'apportera jamais.

La réalité du métier de ces commerciaux de terrain est finalement mal connue de leurs collègues sédentaires comme de nombreux employeurs. Leur statut de salariés « Voyageurs Représentants Placiers » (VRP) l'est encore moins.

Défini il y a près de 80 ans, il leur a pourtant permis de s'adapter à toutes les époques, des Trente Glorieuses jusqu'à la révolution digitale. Il les place aujourd'hui en position de précurseurs au sein d'entreprises confrontées aux enjeux du management à distance, de l'engagement des salariés, de l'intrapreneuriat, voire du multisalarariat.

Gestionnaire de la retraite complémentaire et de la prévoyance des VRP, le groupe Malakoff Humanis s'associe aux magazines *Liaisons sociales*, *Entreprise & Carrières* et *Info Social RH* pour explorer leur quotidien professionnel et décrypter un statut qui présente bien des avantages pour eux-mêmes comme pour leur employeur.

Sommaire.

05.

LE NOUVEAU VRP

Bien plus qu'un commercial, un conseiller-expert.

VRP, un métier qui a su s'adapter aux évolutions de notre société.

12.

REPORTAGE

« Commerciaux en toute liberté ».

Cinq VRP partagent leur quotidien et la passion de leur métier.

26.

PRACTIQUE

Comprendre le statut de VRP.

Notre mémento juridique pour bien appréhender les particularités du statut.

08.

INTERVIEW

Nelly Froger, présidente de la Chambre Syndicale Nationale des Forces de Vente

18.

CÔTÉ RH

Le statut de VRP en 10 mots clés. Un statut particulier au service des performances de l'entreprise.

32.

INTERVIEW

Christelle Ollivier, responsable service paie au cabinet d'expertise comptable Cellerier, Bénéat & Associés.

10.

PORTRAIT-ROBOT

Qui sont ces 130 017 VRP?

Quels sont leurs profils ? Combien gagnent-ils ? La réponse en chiffres.

23.

INTERVIEW

Marie-Jo Pérez, directrice des ressources humaines des laboratoires CEETAL-CMPC.

34.

RÉFÉRENCES

Sources et informations pratiques à la réalisation de ce guide et pour aller plus loin.

Le guide du nouveau VRP • Supplément aux magazines *Liaisons Sociales Magazine*, *Entreprises & Carrières* et *Info Social RH* • Janvier 2021 • Éditeur délégué : Robert de Marassé • Conseil éditorial et rédaction : Étienne Guillermond • Coordination éditoriale et graphique : **TEMA/JTM** - Jennifer Coghé • Réalisation graphique : **TEMA/JTM** - Aube Senoussaoui, Nicolas Silesi • Impression : Socosprint, 36 route d'Archettes, 88000 Épinal

Bien plus qu'un commercial, un conseiller expert

AU-DELÀ DES STÉRÉOTYPES, LE VRP RESTE UN ALLIÉ PRÉCIEUX POUR L'ENTREPRISE. IL A SU S'ADAPTER À LA RÉVOLUTION DIGITALE ET SON STATUT, MÉCONNU, PEUT S'AVÉRER TRÈS INSPIRANT.

Les VRP sont les ambassadeurs de l'entreprise, en lien avec les équipes commerciales du siège.



© Adobe Stock - Antonio Diaz

Elle est loin, l'époque des Trente Glorieuses où la France comptait près d'un demi-million de « voyageurs représentants placiers », dont la grande majorité sonnait à la porte de particuliers pour leur vendre les dernières merveilles de la société de consommation. À l'heure de l'économie digitale, les quelque 130 000 commerciaux de terrain en activité – le chiffre est à peu près stable depuis les années 1980 –, travaillent, pour les trois quarts d'entre eux, directement

en B2B auprès d'acheteurs de plus en plus exigeants et réfractaires à toute forme de communication commerciale. Le VRP a su s'adapter. Exit la technique du pied dans la porte et les argumentaires alambiqués : que l'on vende des solutions logicielles, des produits pharmaceutiques ou de l'outillage électroportatif, l'époque est à la compétence, à l'expertise et à la technicité. Le VRP n'est plus seulement un commercial, il s'impose aussi désormais comme un « conseiller expert ».

Entre protection et souplesse

Pourquoi cette évolution est-elle aujourd'hui encore largement ignorée ? Pourquoi le stéréotype désuet du représentant bonimenteur persiste-t-il, y compris dans les entreprises ? Sans doute parce que les VRP constituent une catégorie à part, difficile à cerner, en marge des organisations, solitaires – du moins en apparence – et toujours en mouvement. Au point qu'on les considère encore souvent comme des indépendants. À tort. « *Tous les VRP sont des salariés à part entière, y compris les VRP multiscartes*, confirme Christine Derigny, directrice juridique à la Chambre syndicale nationale des forces de vente. *C'est d'ailleurs l'un des rares statuts salariés d'ordre public, inscrit dans le Code du travail.* » La

définition de ce statut remonte à 1937. Il s'agissait à l'époque d'assurer une protection sociale aux vendeurs indépendants, alors totalement déconnectés des entreprises qui les faisaient travailler. Une revendication légitime qui n'est pas sans évoquer celle des travailleurs uberisés d'aujourd'hui... En 1975, un Accord national interprofessionnel est venu compléter ce statut historique. « *Depuis, il y a eu peu d'évolutions*, précise Christine Derigny. *La jurisprudence de la chambre sociale de la cour de Cassation n'a cessé, au fil des années, de préciser les contours de ce statut atypique mais ses grands principes directeurs perdurent. Ils allient protection pour les salariés et flexibilité pour les employeurs.* »

Les VRP
en 2019

130 017
VRP en
activité

28 634
embauches

23 667
employeurs

Source :
Datalab AGIRC
ARRCO

Vrai salarié, faux indépendant

Bien que salarié à part entière de l'entreprise, le VRP exerce son activité hors de ses murs avec une réelle autonomie dans la gestion de son quotidien de par la nature de ses missions. Il est donc à la fois « dehors et dedans ». Au risque d'être suspecté par certains employeurs d'être un élément incontrôlable. La loi sur les 35 heures a pourtant ravivé l'intérêt pour le statut qui exonère de facto le VRP de la réglementation sur la durée du travail : pas d'heures

supplémentaires, pas de RTT... Quant à sa réputation d'électron libre, elle est aujourd'hui largement dépassée, comme en attestent les professionnels eux-mêmes. « *Nous travaillons en pleine complémentarité avec les équipes commerciales du siège et nous sommes les ambassadeurs de la marque et des valeurs du groupe auprès de nos distributeurs* », souligne Roland Mancini, VRP chez Bosch France depuis 25 ans (à lire dans notre reportage pages 12 à 16). La technologie n'a

fait que renforcer ce lien avec l'entreprise. Le carnet de commandes a été remplacé par la tablette. De nombreuses solutions logicielles permettent par ailleurs de planifier les visites, d'assurer le suivi des prospections, de faire remonter et d'analyser les données commerciales. Autant d'atouts pour fluidifier l'information et le processus de vente, et valoriser, au final, le

travail de fond du VRP. Sa présence sur le terrain demeure toutefois plus que jamais indispensable : pour nouer une relation privilégiée avec le client, lui délivrer une information qualitative correspondant à ses attentes et capter les signaux faibles qui permettront à l'entreprise de faire évoluer ses offres.

Un statut très novateur

« *Le statut de VRP n'est pas suffisamment connu des employeurs et des comptables. Il mérite pourtant d'être valorisé parce qu'il est simple à gérer et correspond aux enjeux de la société actuelle* », plaide Hervé Delattre, secrétaire général de la Fédération nationale CGT des VRP.

Entre autonomie et protection, il va en effet dans le sens des préoccupations de la génération Z qui somme l'entreprise de réviser des pratiques managériales trop verticales tout en apportant des garanties à ses salariés. Il entre aussi curieusement

en résonance avec les innovations RH touchant au développement du travail à distance, à la promotion de l'intrapreneuriat ou encore aux expérimentations du travail à temps partagé.

« *Malgré son ancienneté, le statut de VRP est très novateur*, souligne Christine Derigny. *Il est annonciateur de nouvelles formes d'emplois plus hybrides que nous voyons aujourd'hui émerger, à la frontière entre salariat et entreprenariat.* » ■

« Malgré son ancienneté, le statut de VRP est très novateur. Il est annonciateur de nouvelles formes d'emplois plus hybrides que nous voyons aujourd'hui émerger, à la frontière entre salariat et entreprenariat. »

DES EMPLOYEURS SATISFAITS

Les entreprises qui emploient déjà des VRP sont majoritairement satisfaites du statut. Elles y ont recours parce qu'elles apprécient la flexibilité de la rémunération (64 %), parce qu'elles en ont une bonne expérience (61 %), parce que le statut est motivant pour la performance commerciale (59 %) et pour la fidélité du VRP à l'entreprise (54 %). 24 % d'entre elles ont l'intention d'en recruter davantage.

Source : Observatoire des fonctions commerciales de terrain Malakoff Humanis

INTERVIEW

« Le statut de VRP est un modèle d'actualité »

ENTRE PROTECTION ET SOUPLESSE, LE STATUT ENCADRANT LA FONCTION DE VRP PRÉSENTE AUTANT D'AVANTAGES POUR LE SALARIÉ QUE POUR L'EMPLOYEUR, ESTIME NELLY FROGER.

Vous présidez l'Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR). Pouvez-vous en dire quelques mots ?

L'INPR est l'institution de prévoyance des VRP. C'est une institution dédiée à la profession et qui est très à l'écoute de ses besoins et de ses préoccupations. Nous sommes, par exemple, l'une des rares institutions de prévoyance à avoir instauré, depuis

le début de la crise sanitaire, une aide exceptionnelle pour les VRP confrontés à une perte de salaire importante.

Vous avez vous-même été VRP. Quelle est, à vos yeux, la valeur ajoutée de ce statut ?

C'est un statut ancien mais qui reste d'actualité aujourd'hui. Il présente autant d'avantages pour le salarié que pour l'employeur.



Nelly Froger, présidente de l'Institution Nationale de Prévoyance des Représentants

Elle-même VRP, Nelly Froger est présidente de la Chambre Syndicale Nationale des Forces de Ventes. Elle préside également l'INPR, organisme gestionnaire des retraites et de la prévoyance pour la profession. Cette institution est membre depuis une dizaine d'années du groupe de protection sociale Malakoff Humanis.

Il a d'une part vocation à protéger les commerciaux itinérants en définissant leurs conditions d'emploi et en leur garantissant une grande autonomie. C'est d'ailleurs l'un des rares statuts professionnels à être inscrit dans le Code du travail. Dans le même temps, il laisse une grande souplesse à l'employeur, qu'il s'agisse de la rémunération, fixe ou variable selon les cas et éventuellement assortie d'objectifs, ou encore du temps de travail puisque le VRP gère ses propres horaires, sans limitation. C'est une condition indispensable pour exercer son métier et un formidable atout pour l'entreprise.

Pourquoi beaucoup d'employeurs se montrent-ils réticents face à ce statut ?

Il faut nuancer cette affirmation. Une étude que nous avons réalisée auprès des employeurs montre que ceux qui emploient déjà des VRP sont majoritairement très attachés au statut et n'auraient pas l'idée de l'abandonner. Les entreprises réticentes le sont principalement par méconnaissance ou en raison de certains préjugés. Les experts-comptables eux-mêmes, qui sont les principaux prescripteurs des TPE-PME, connaissent mal le statut de VRP, pourtant particulièrement adapté aux entreprises qu'ils accompagnent. C'est la raison pour laquelle

l'INPR leur propose régulièrement des ateliers afin de leur montrer l'intérêt d'y recourir.

Comment envisagez-vous l'évolution du métier de VRP ?

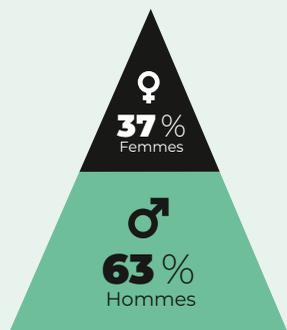
La profession a connu une importante érosion ces trente dernières années, mais je pense qu'elle est aujourd'hui stabilisée. Les conditions d'exercice du VRP ont déjà beaucoup évolué. Elles se sont adaptées aux transformations de la société. La profession s'est par exemple féminisée, les déplacements sont souvent moins longs que par le passé. Les nouvelles technologies changent aussi la donne. Cela étant, le fait qu'un client puisse désormais passer ses commandes en ligne ne remet pas en cause le métier. Car la relation commerciale ne peut s'affranchir du contact humain, du conseil, de la connaissance des produits. Enfin, par l'autonomie qu'il garantit, le statut de VRP est un modèle précurseur. Il peut être inspirant à une époque où le télétravail et la relation salarié-employeur sont au cœur de toutes les réflexions. ■

« Une étude que nous avons réalisée montre que les entreprises qui emploient des VRP sont majoritairement très attachées à ce statut. »

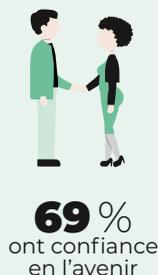
Qui sont ces 130 017 VRP ?

PLUS DE 130 000 VRP EXERCENT EN FRANCE. QUI SONT-ILS ? QUELS SONT LEURS PROFILS ? LEURS SALAIRES ? LEURS HABITUDES ? LEUR RESSENTI PAR RAPPORT À LEUR MÉTIER ? RÉPONSE EN CHIFFRES...

Profil



130 017
VRP en France



- de 35 ans

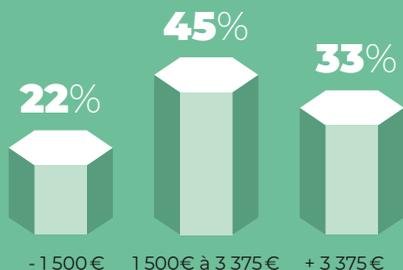


35-54 ans



55 ans et +

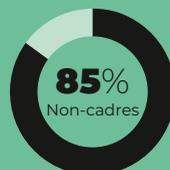
Statut & rémunération



(Rémunération mensuelle brute)



2 864 €
rémunération moyenne



Employeurs

23 667

entreprises emploient des VRP



3/4 des VRP travaillent directement auprès des professionnels



- **14 %**
50 salariés et plus
- **31 %**
de 10 à 49 salariés
- **55 %**
moins de 10 salariés

Statut VRP : les avantages et les inconvénients



91 % ont une bonne intégration dans l'entreprise

85 % apprécient leur autonomie et la prise de décisions

70 % estiment avoir l'appui des supérieurs hiérarchiques



85 % trouvent leur travail nerveusement fatigant

77 % consultent leurs mails pro hors temps de travail

71 % ont des difficultés à s'arrêter, même en cas de prescriptions médicales

Secteurs d'activité

38 %

Commerces

28 %

Industrie

16 %

Immobilier

11 %

Services

7 %

Construction

Les déplacements



84 % rentrent chez eux presque tous les soirs

56 % ne passent jamais de nuits hors domicile

63 % des VRP effectuent plus de

30 000 km/an

TÉMOIGNAGES

Commerciaux en toute liberté

ILS TRAVAILLENT DANS L'ÉDITION, LA VENTE ET LA DISTRIBUTION D'OUTILLAGE PROFESSIONNEL, L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE... CINQ VRP PARTAGENT LEUR QUOTIDIEN ET LA PASSION DE LEUR MÉTIER.

Un rendez-vous avec la directrice marketing d'une concession automobile, une réunion avec la dircom de la ville de Lyon, un contrat à signer avec une pizzeria du centre-ville puis un déjeuner avec les auteurs d'un prochain guide à paraître : à l'image de ses interlocuteurs, les journées de Lætitia Grange, 36 ans, se suivent mais ne se ressemblent pas. Un jour au bureau, à son domicile, le lendemain dans les ruelles escarpées de la colline de Fourvière puis sur l'autoroute, pour un rapide aller-retour à Bourg-en-Bresse... Son quotidien aurait très bien pu être celui de la journaliste qu'elle avait envisagé de devenir au lendemain de ses études. Il est en réalité celui d'une responsable d'édition du groupe Petit Futé, dont les célèbres guides touristiques distillent bons plans et bonnes adresses, partout dans le monde.

À l'heure à la sortie de l'école

« Je démarcher les adresses sélectionnées par les auteurs pour valoriser leur présence dans nos guides, sur notre site Internet et via la téléphonie mobile », précise-t-elle. Lætitia négocie également la réalisation de guides sur mesure pour des collectivités souhaitant valoriser leur territoire. Elle en assure à la fois le lancement et la promotion. Sur sa fiche de paie figure la mention VRP. Sa rémunération est en effet calculée en fonction des ventes d'espaces publicitaires et du



Lætitia Grange,
Groupe Le Petit Futé

« C'est ça, la vie d'un VRP : on a le confort du salariat et on mène notre barque comme un chef d'entreprise. »



Teddy Sassiati,
ETDO - Forges de la Loire

« Je fabrique moi-même mon salaire. En 10 ans, j'ai progressé de 30 %. Si j'avais continué dans la menuiserie, je serais sans doute encore au Smic. »

chiffre d'affaires généré par chaque guide. Pour compléter son salaire de base, elle doit atteindre les objectifs mensuels et annuels fixés par la direction parisienne. « *Quand j'ai commencé, il y a 11 ans, il a fallu du temps et beaucoup d'énergie pour construire mon réseau, se souvient-elle. Cet investissement de départ m'a permis d'arriver à une situation assez confortable. Je me sens bien aujourd'hui là où je suis et je continue à progresser.* » Des heures, Lætitia continue à en faire, mais selon sa propre organisation puisqu'elle gère ses projets en totale autonomie et ne rend de comptes à son employeur que sur ses résultats. Une liberté précieuse pour une jeune maman de deux enfants de trois et cinq ans. « *Hier par exemple, j'étais à la sortie de l'école, mais je me suis remise devant mon écran un peu plus tard. C'est ça, la vie d'un VRP : on a le confort du salariat et on mène notre barque comme un chef d'entreprise.* »

Le prix de la liberté

Ses deux enfants, Teddy Sassiati, 36 ans, tient à leur consacrer du temps le week-end et pendant les vacances. Le reste du temps, il sillonne les routes de Bourgogne au volant de sa voiture de fonction qui est aussi un peu son bureau. Quand on vend de l'outillage à des professionnels de la menuiserie, le plus souvent des artisans, il vaut mieux se présenter chez les clients tôt le matin, avant le départ sur les chantiers, ou en fin de journée. Ce qui implique des amplitudes horaires importantes et quelque 300 km abattus chaque jour. « *60 heures par semaine, c'est un sacrifice, bien sûr, mais c'est le prix de la liberté. Je suis toujours en mouvement, je m'organise comme je l'entends et je suis chez moi presque tous les soirs. C'est un choix que j'ai fait il y a dix ans et je ne le regrette pas.* » Avant d'entrer chez ETDO - Forges de la Loire, Teddy a expérimenté plusieurs métiers : menuisier dans une grande entreprise - il est titulaire d'un BTS -, formateur en CFA... Mais ce fils de commerçants se sent beaucoup plus à l'aise dans son statut de VRP, même au rythme de 10 à

REPORTAGE

20 visites par jour. *« Je fabrique moi-même mon salaire. En 10 ans, j'ai progressé de 30 %. Si j'avais continué dans la menuiserie, je serais sans doute encore au Smic. »*

Recrutement : des candidats invisibles

Teddy correspond exactement au profil que recherche son employeur. *« Des gens plutôt jeunes, qui ont l'énergie et l'envie, et qui n'ont pas peur d'investir dans la durée pour s'épanouir professionnellement, socialement et financièrement »*, résume Frédéric Jaunin, directeur commercial d'ETDO qui gère une force de vente de 27 VRP, soit la moitié des effectifs de la société. Compte tenu de sa cible de clientèle, l'entreprise vise en priorité des profils techniques avec une appétence pour la vente, quitte à les former dans ce domaine. *« Ces candidats existent mais ils sont invisibles et ne connaissent pas le métier de VRP. Il faut aller les chercher et, d'une certaine manière, les détourner de leur parcours naturel. »*

À l'embauche, le verdict est rapide. Ceux qui n'ont pas la fibre abandonnent très vite. Ceux qui l'ont ne craignent pas de s'engager dans la durée. C'est ce qui est, de loin, le plus rentable pour eux comme pour leur employeur.

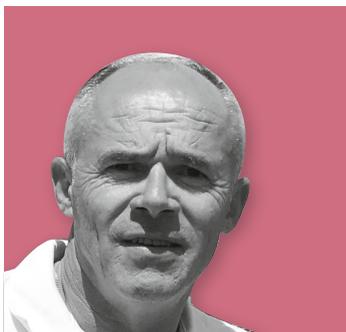
350 km par jour

Ce n'est pas Rémy Blaise qui dira le contraire. Commercial terrain depuis 25 ans au sein du laboratoire Septodont, spécialisé dans les produits pharmaceutiques dentaires, cet ancien commerçant indépendant aurait dû prendre sa retraite cette année mais à 62 ans, il entend continuer *« encore un peu »*. *« Parce que je suis bien dans mon métier et bien dans ma société »*, affirme-t-il. Il parcourt chaque jour ses 350 km à travers la région Hauts-de-France et visite à l'année pratiquement autant de clients actifs, des cabinets dentaires avec lesquels il a progressivement construit une solide relation partenariale. *« Plutôt que le one shot, j'ai toujours visé les contrats à l'année. C'est ma méthode, explique-t-il. Chez certains clients, je passe juste la tête dans la porte. L'assistante me liste*



Rémy Blaise,
Laboratoire Septodont

« Je préfère tout gérer moi-même, ma voiture, mes frais... C'est plus intéressant. Il est aussi beaucoup plus stimulant d'être son propre responsable. Je me sens libre et indépendant. »



Roland Mancini, Bosch France

« Nous sommes là pour faire de la vente, que ce soit sur de beaux carnets de commandes comme hier, ou via le digital. Le chiffre d'affaires reste le nerf de la guerre ! »

les produits dont elle a besoin et me laisse gérer les quantités ! La confiance est totale. »

Parmi la quarantaine de VRP de Septodont, Rémy est l'un des derniers « dinosaures » – le mot est de lui – à être rémunéré uniquement à la commission. À ce fonctionnement « à l'ancienne », ses collègues préfèrent la sécurité d'un salaire fixe complété de primes sur objectifs.

« Moi, je préfère tout gérer moi-même, ma voiture, mes frais... C'est plus intéressant, notamment au plan fiscal. Il est aussi beaucoup plus stimulant d'être son propre responsable. Je me sens libre et indépendant. » L'employeur ne perd pas au change : la marque est bien implantée, la clientèle fidélisée et le chiffre d'affaires largement assuré.

Liberté, autonomie, responsabilité

Liberté, autonomie, responsabilité : ces trois mots-clés, omniprésents dans les témoignages, constituent de toute évidence les valeurs cardinales de la culture professionnelle des VRP. « *De ce point de vue, nous sommes différents des autres salariés. Nous constituons vraiment une catégorie à part* », souligne Roland Mancini. Entré chez Bosch, à la division « outillage électroportatif », en 1991, il affirme n'avoir pas vu passer les années. Il a croisé les « pionniers », ces équipes de commerciaux à l'ancienne qui ont contribué à asseoir la marque allemande sur le marché français et se rémunéraient à coups de commissions « *à peine imaginables aujourd'hui* ». Il a également connu l'intégration, au sein du siège du groupe, de la division autonome qui les employait. Une fusion qui a conduit à l'harmonisation des contrats de travail avec ceux des autres collaborateurs. Les VRP y ont gagné au passage le statut de cadre... mais se sont vus progressivement imposer l'encadrement de leur rémunération.

Client-employeur : une double exigence

« Nous travaillons en pleine complémentarité avec les équipes du siège et nous sommes les

ambassadeurs de la marque et des valeurs du groupe auprès de nos distributeurs. Pour remplir nos missions, l'entreprise nous laisse les coudées franches, mais elle attend aussi beaucoup plus de nous », souligne Roland Mancini qui couvre à lui seul 15 départements. Comme le résume sa collègue, Sandra Do Paço, il n'est pas question de poser sa sacoche une fois rentré à la maison ni de se dérober derrière la décision d'un supérieur. « *Quand je m'engage auprès d'un client, ce n'est pas seulement la parole de mon employeur que je mets sur la table, c'est aussi la mienne. Et je me dois de répondre aux exigences de l'un comme de l'autre. Tout cela ne peut pas se faire dans une journée de travail de 8 heures.* » D'autant plus qu'au fil des années, le métier de VRP s'est considérablement diversifié chez Bosch entre la vente et la mise en avant des produits, la négociation et la gestion des contrats-cadres, les visites aux distributeurs, la formation de leurs équipes, l'appui aux opérations de télévente, la participation à des journées techniques avec les professionnels utilisateurs...

Une singularité mal comprise

De leur positionnement particulier entre le producteur et l'acheteur et de leur proximité avec le terrain, les VRP tirent une connaissance fine des produits, du marché et des attentes clients. Leur liberté d'action et la liberté de parole que leur confère leur expertise sont un véritable atout pour leur employeur. « *C'est tout l'intérêt de notre métier et toute sa valeur ajoutée* », insiste Sandra Do Paço. Mais cette singularité n'est pas toujours bien perçue dans des entreprises où prévalent respect des process et verticalité.

« *D'une manière générale, les gens se méfient de ce qu'ils ne connaissent pas, philosophe Roland Mancini. Or notre statut demeure mal connu. Certains employeurs considèrent à tort le VRP comme un élément incontrôlable. On voudrait aussi maîtriser son coût. Pourtant, il rapporte tellement en termes d'écoute, de connaissance du terrain, d'organisation... Sans compter que nous sommes là pour accompagner la distribution et faire de la vente, que ce soit sur de beaux carnets de commandes comme hier, ou via le digital. Le chiffre d'affaires reste le nerf de la guerre !* » ■



Sandra Do Paço,
Bosch France

« Quand je m'engage auprès d'un client, ce n'est pas seulement la parole de mon employeur que je mets sur la table, c'est aussi la mienne. Et je me dois de répondre aux exigences de l'un comme de l'autre. »

RESSOURCES HUMAINES

Quels avantages à recruter un VRP ?



AVANTAGES RH

Les VRP en 10 [mots clés]

LE STATUT DE VRP EST UN MODÈLE D'ÉQUILIBRE QUI PRÉSENTE AUTANT D'AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR QUE POUR LE SALARIÉ. QUELQUES IDÉES CLÉS POUR EN FINIR AVEC LE CLICHÉ DE L'ÉLECTRON LIBRE DIFFICILE À MANAGER...

1

**TOUS LES
VRP SONT
[SALARIÉS]**

Le statut de VRP est un statut salarié d'ordre public, défini par le Code du travail et par un accord national interprofessionnel (*voir mémento juridique p. 26*). Il est appliqué à des commerciaux de terrain dont l'activité répond à **certaines conditions cumulatives**. Le VRP doit ainsi visiter une clientèle existante ou éventuelle en se déplaçant à l'extérieur de l'entreprise afin d'obtenir et de transmettre des ordres d'achat.

L'évolution professionnelle de certains VRP peut leur permettre de bénéficier du statut de cadre.

Le VRP peut exercer son activité pour le compte d'un seul employeur (VRP exclusif) ou de plusieurs (VRP multicartes). Dans les deux cas, il est salarié. Le VRP multicarte est souvent préféré par les petites entreprises aux moyens limités pour **défricher un secteur**. Il leur apporte sa connaissance spécifique du marché. Plus largement représenté, le VRP exclusif assure le **développement commercial** et entretient **l'image de marque** de son unique employeur. Il possède une connaissance plus fine de ses produits.

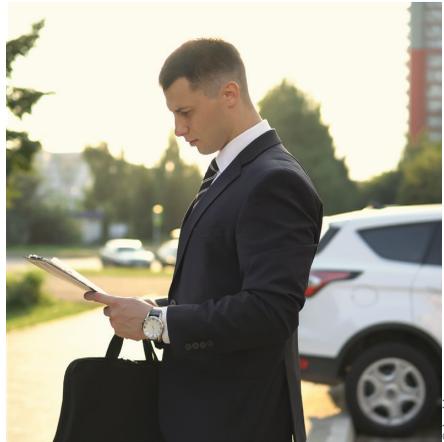
2

**VRP [EXCLUSIF OU
MULTICARTES] ?**

3

UNE LIBERTÉ TOTALE SUR LE [TEMPS DE TRAVAIL]

Le VRP gère ses horaires en toute autonomie. Il travaille à l'extérieur de l'entreprise et organise librement ses tournées en fonction de ses clients et prospects. En pratique, il est donc difficile, voire impossible, de contrôler la durée du temps de son travail. Contrairement aux salariés de droit commun, le VRP exclusif à temps plein n'est donc **pas soumis à la réglementation sur la durée du travail** : pas d'heures supplémentaires, pas de RTT.



© ianbir

4

LE VRP [PARTIE PRENANTE] DE L'ENTRE- PRISE

L'autonomie n'exclut pas le lien de subordination avec l'entreprise.

À l'inverse de l'agent commercial indépendant qui est un « électron libre », le VRP est soumis aux directives de son (ou ses) employeur(s) et au contrôle de son activité : définition d'objectifs, plan de tournées, rapport d'activité... En contrepartie, le VRP exclusif à temps plein bénéficie d'un salaire garanti par trimestre d'emploi et des droits et avantages liés au salariat : congés payés, indemnités de licenciement, protection sociale...



5

UNE GRANDE SOUPLESSE DE [RÉMUNÉRATION]

Le statut de VRP laisse une totale liberté contractuelle quant aux modalités de calcul de la rémunération. Rémunération à la commission, salaire fixe + part variable, versement de primes, avantages en nature... Afin d'éviter les contentieux, les règles de rémunération doivent être clairement définies dans le contrat de travail, notamment pour ce qui touche aux commissions. Le VRP exclusif à temps plein bénéficie par ailleurs d'une **rémunération minimum garantie** par trimestre d'emploi. Elle est sécurisante en début d'activité ou en cas de fluctuation des ventes (voir détail p. 26).

6

UN COLLABORATEUR [ENGAGÉ ET RESPONSABLE]

L'équilibre entre autonomie et sécurité est une garantie de motivation pour le VRP. Son engagement au service de l'entreprise découle également d'un système de rémunération incitatif et du souci de cultiver la relation client indispensable à son activité. Le VRP éprouve **un sentiment de responsabilité** concernant son secteur géographique. Ce qui explique un taux d'absentéisme beaucoup moins important que la majorité des salariés.

7

**LE VRP, UN SALARIÉ
[HYPERCONNECTÉ]**

La culture digitale a transformé le métier du VRP. Il est devenu un véritable *data scientist*. Selon une étude menée par l'éditeur de logiciel Iko System, les commerciaux passent aujourd'hui près de 20 % de leur temps de travail à chercher sur le web des informations sur les clients : leur actualité, leurs avis...

De **nombreux outils logiciels** facilitent la gestion de leur quotidien et renforcent le lien avec leur employeur : planification, suivi de prospection, notifications de commandes, visio-conférence, e-learning...



© metamorworks



© ADOLBE STOCK

8

**UNE [EXPERTISE DE
TERRAIN] AU SERVICE
DE L'ENTREPRISE**

Pour l'entreprise, le VRP est un formidable relais d'informations sur le terrain. En tant qu'intermédiaire entre le producteur et le distributeur (ou l'acheteur), il est le mieux placé pour remonter les avis et les attentes des clients. Il est par ailleurs directement en contact avec les produits de la concurrence et leur mise en valeur. Un atout précieux pour **détecter les signaux faibles du marché** et faire évoluer les offres et les produits.



9

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE [COMPÉTENCES]

Le niveau de formation des VRP peut aller du Bac à Bac +5. Beaucoup sont issus des filières commerciales : Bac pro commerce ou vente, BTS négociation et relation client, DUT techniques de commercialisation. Mais les recruteurs s'intéressent aussi souvent à des candidats **issus de corps de métiers différents** désireux de se reconvertir et d'évoluer professionnellement. Une culture professionnelle et des connaissances techniques en phase avec celles des clients sont autant d'atouts que la maîtrise des techniques de vente.

10

UNE [PROTECTION SOCIALE] SPÉCIFIQUE

Les VRP sont obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale. De par leur statut, ils ne sont **pas soumis aux conventions collectives des branches** auxquelles leurs employeurs sont rattachés, même s'ils peuvent bénéficier des dispositions de ces conventions collectives qui leur seraient favorables. C'est le groupe Malakoff Humanis qui assure, sur le plan national, la gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance des VRP via l'Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR).

INTERVIEW

« Le VRP est un salarié à part entière »

LA FORCE VENTE DES LABORATOIRES CEETAL-CMPC CONSTITUE LE PRINCIPAL PILIER DE L'ENTREPRISE. SA DRH INSISTE SUR L'INTÉRÊT D'EMBAUCHER DES VRP.

Dans votre entreprise, les deux tiers des effectifs sont des commerciaux sous statut VRP. Pourquoi ce choix ?

En effet, chez nous, les VRP constituent la force vive de l'entreprise. Ils ont largement contribué à son développement. Historiquement, la direction a misé sur ce statut et elle y reste très attachée. Il est à la fois motivant et protecteur pour les

commerciaux. Il leur permet de se constituer assez rapidement un revenu confortable et leur assure pas mal d'avantages qu'il s'agisse de la garantie de salaire au démarrage ou de la protection sociale. Nos VRP tiennent à leur statut. Ils ne reviendront jamais dessus ! D'ailleurs, une fois qu'ils sont là, ils n'ont pas envie de partir ! Nous avons quelques cumuls emploi retraite. Pour ma part, j'en fais un argument au recrutement.



Marie-Jo Pérez, DRH aux laboratoires CEETAL-CMPC

Implantés à Saint-Étienne et à Cambes (Lot), les laboratoires CEETAL-CMPC fabriquent et commercialisent des produits professionnels d'hygiène, de maintenance et de nettoyage utilisés dans l'agriculture, l'industrie, l'agroalimentaire, les collectivités. Ils emploient 150 salariés, dont une centaine de VRP.

Est-ce difficile de recruter des VRP ?

Nous recrutons principalement par cooptation et ne rencontrons pas de difficultés particulières. C'est un métier assez facile à vendre. Mais il faut bien en expliquer les spécificités au départ car les candidats ne connaissent pas le statut. En recrutement, je dois toujours insister sur le fait qu'il s'agit d'un statut salarié à part entière, bien encadré par le Code du travail. Ce n'est pas un statut au rabais. La convention collective a été très bien pensée. Elle est souple pour l'employeur, mais, encore une fois, très protectrice pour le salarié.

Quels types de profils recherchez-vous ?

Nous avons tous les profils. On trouve, bien sûr, des jeunes ayant une formation de type BTS action commerciale, mais pas seulement. Ce n'est pas le diplôme qui compte, c'est l'état d'esprit, le goût du challenge, l'envie d'avancer. Ce que nous recherchons, ce sont des gens qui n'ont pas peur de consacrer du temps à leur travail. Ils peuvent tout aussi bien avoir un CAP ou être en reconversion. Nous les formons dans notre école de vente. Ils intègrent un plan de formation sur 3 ans avec un accompagnement terrain de 50 jours la première année.

Les conditions de travail, notamment les questions d'équilibre vie privé-vie professionnelle, ne sont-elles pas un frein pour les plus jeunes ?

Il est certain que les jeunes sont plus exigeants sur ce sujet que les générations précédentes. Mais ils sont aussi sensibles à l'idée de se faire leur rémunération et de ne pas être de simples preneurs d'ordres. Ils fonctionnent un peu comme de petits chefs d'entreprise tout en étant salariés. Pouvoir gérer son temps de travail de façon autonome, c'est un véritable atout. D'autant que l'organisation de notre force de vente en directions régionales limite l'étendue de leur secteur et leur permet de rentrer chez eux tous les soirs. Chez nous, les bons vendeurs n'ont pas de difficulté à trouver du temps, le mercredi après-midi, pour emmener leurs enfants à leurs activités. Au fond, le métier de VRP, c'est un état d'esprit. Je n'hésite pas à dire que pour une personne qui a la fibre, c'est le plus beau métier du monde ! ■

« Ce n'est pas le diplôme qui compte, c'est l'état d'esprit, le goût du challenge. Ce que nous recherchons, ce sont des gens qui n'ont pas peur de consacrer du temps à leur travail. »

JURIDIQUE

Comment appréhender le statut de VRP ?



Le statut légal du VRP

LE VRP EST UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE. IL BÉNÉFICIE D'UN STATUT LÉGAL ET CONVENTIONNEL PARTICULIER QUI LE DISTINGUE DES AUTRES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE.

Ce statut est défini par :

- par le **Code du travail** (articles L. 7311-1 et suivants du Code du travail) ;
- par l'**Accord national interprofessionnel (ANI)** des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Cinq conditions sont nécessaires pour qu'un salarié puisse prétendre au statut de VRP :

- il doit exercer un travail de représentation ;
- il doit travailler pour le compte **d'un ou plusieurs employeurs** ;
- ce travail est exercé **de manière exclusive et constante** ;
- il exclut toute opération commerciale réalisée à titre personnel ;
- il doit être lié à l'employeur par des engagements déterminants comme :
 - la nature des prestations ou des marchandises proposées à la vente ou à l'achat ;



- le secteur géographique au sein duquel il exerce son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ;
- le taux de rémunération.

À SAVOIR

Les VRP sont soumis, sauf exceptions, à la seule convention collective des VRP. Toutefois, rien n'interdit à un employeur et à un VRP de prévoir conventionnellement l'application de **tout ou partie de la convention collective applicable à l'entreprise** dès l'instant où cela peut permettre au VRP de bénéficier de dispositions plus avantageuses.

La durée du travail



LE VRP EXCLUSIF À TEMPS PLEIN RÉALISE SES MISSIONS EN DEHORS DE TOUT ÉTABLISSEMENT ET DE FAÇON INDÉPENDANTE. SES HORAIRES SONT TRÈS VARIABLES ET DIFFICILEMENT CONTRÔLABLES.

- Le VRP exclusif à temps plein n'est en principe **pas soumis à des horaires de travail précis et contrôlables** de par les conditions spécifiques de développement de son activité.
- De ce fait, **il échappe à la réglementation sur la durée du travail**, notamment celle qui impose le respect des 35 heures hebdomadaires.
- Cela peut constituer un **avantage non négligeable pour les employeurs**.
- Le VRP multcartes est quant à lui par définition un **VRP à temps partiel**. Son contrat doit prévoir une durée hebdomadaire ou mensuelle de travail. Les modalités d'organisation comme la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine restent néanmoins de son ressort.
- Lorsque le VRP est multcartes, la prise de nouvelles cartes est subordonnée, d'après le statut légal, à une autorisation préalable des employeurs. Etant tenu, comme tout salarié, à **une obligation de loyauté**, il ne peut prendre de carte concurrente en représentation.

À SAVOIR

Le VRP exclusif peut accéder au statut cadre. Il doit répondre à l'un des trois critères prévus par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres :

- avoir reçu une **formation technique, administrative ou commerciale** équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- exercer des **fonctions de commandement** sur d'autres représentants ;
- être considéré comme ayant **délégation de l'autorité du chef d'entreprise** s'il exerce ses fonctions dans des conditions impliquant initiative et responsabilité.

La question de la rémunération

LA LOI ET L'ANI DE 1975 N'IMPOSENT AUCUNE FORME PRÉCISE DE RÉMUNÉRATION DU VRP. CELLE-CI EST LIBREMENT DÉTERMINÉE PAR SON CONTRAT DE TRAVAIL.



© Fixer Shot

Elle peut ainsi être constituée :

- d'un **salaire fixe** uniquement ;
- des **commissions** proportionnelles au chiffre d'affaires réalisé ;
- un **système mixte** comprenant une partie fixe à laquelle s'ajoutent des commissions ou une partie variable déterminée selon des objectifs.

La définition des objectifs relève de l'employeur. Il peut les fixer sans négociation avec le VRP et les modifier librement à condition que les objectifs assignés soient réalisables et

portés à sa connaissance du VRP en début d'exercice.

Si les objectifs ont été mentionnés dans le contrat de travail ou dans un avenant, ils ne peuvent être révisés qu'avec l'accord du VRP.

Les commissions dues au VRP sont réglées **au moins tous les trois mois**. Un acompte mensuel peut lui être versé en fonction des commissions dues au titre du trimestre en cours.

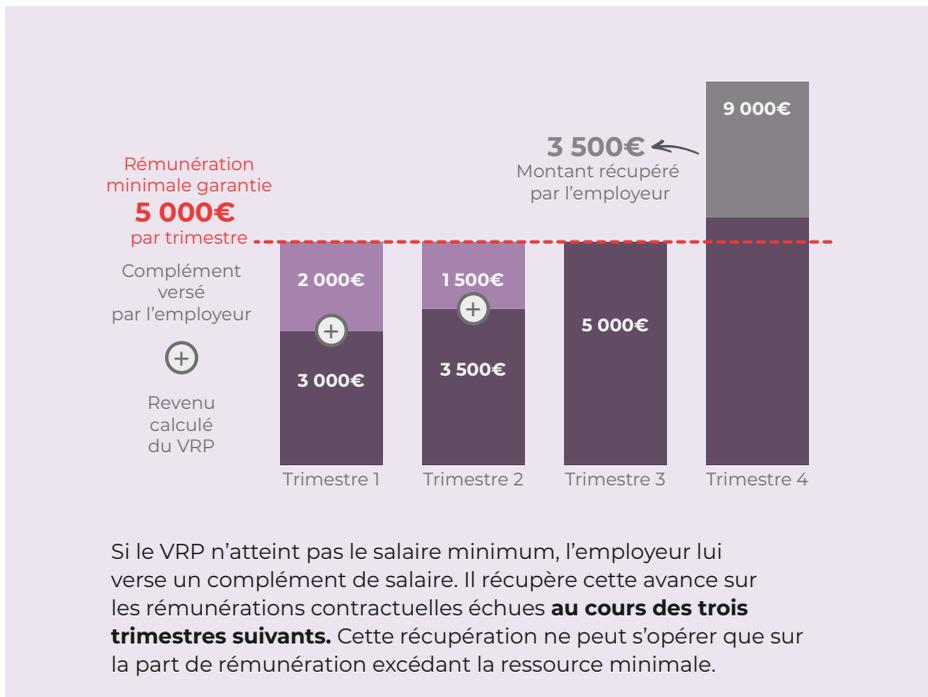
Qu'est-ce que la rémunération minimale forfaitaire ?

L'ANI de 1975 prévoit une rémunération minimale forfaitaire pour les VRP exclusifs employés à temps plein.

Ce « salaire minimum garanti » permet de **sécuriser les revenus du VRP** au démarrage de son activité ou dans le cas où celle-ci viendrait à fluctuer.

Cette rémunération minimale équivaut à 520 x le taux horaire du Smic par trimestre (hors frais professionnels) soit **environ 5 000 euros**.

Comment fonctionne la rémunération minimale garantie ?





Quid de la protection sociale

LES VRP SONT AFFILIÉS AU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE. LEURS COTISATIONS SONT VERSÉES À L'URSSAF SELON LES MÊMES CALCULS QUE POUR LES AUTRES SALARIÉS.

Les VRP multicartes sont affiliés à l'Urssaf Île-de-France.

La gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance des VRP est assurée **par le groupe Malakoff Humanis**.

Seule exception : Les VRP exclusifs cadres sont affiliés à la caisse de retraite des cadres de l'entreprise. L'employeur peut toutefois choisir de cotiser au pôle Omnirep de Malakoff Humanis comme les autres salariés VRP.

En matière de prévoyance (décès, incapacité, invalidité), les VRP cadres ou non cadres dont le salaire annuel brut est strictement supérieur à celui du plafond de la Sécurité sociale sont historiquement assurés auprès de **l'Institution Nationale de Prévoyance des Représentants (INPR)** (groupe Malakoff Humanis).

Le calcul des frais professionnels

SELON UNE JURISPRUDENCE CONSTANTE DE LA COUR DE CASSATION, LE CONTRAT DE TRAVAIL NE PEUT PAS FAIRE SUPPORTER À UN SALARIÉ LES FRAIS QU'IL A ENGAGÉS POUR LES BESOINS DE SON ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE.



Deux approches sont possibles :

- Le remboursement sur présentation de notes de frais ;
- Le versement d'une somme forfaitaire fixée contractuellement.

La prise en compte des frais professionnels en matière sociale

Pour certaines catégories de salariés, dont les VRP, les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale et des contributions d'assurance chômage et d'AGS **une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels**.

La mise en œuvre de cet abattement, **fixé à 30 %** pour les employeurs de VRP, requiert l'accord des institutions représentatives du personnel ou, à défaut du VRP.

En cas d'application par l'employeur de la déduction forfaitaire spécifique (qui est



plafonnée annuellement à 7 600 euros par salarié), la base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, et le cas échéant des indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels.

À SAVOIR

QU'EST-CE QUE L'INDEMNITÉ DE CLIENTÈLE ?

En cas de rupture du contrat de travail, le VRP peut prétendre à cette indemnité, spécifique à son statut. Elle a pour objet de compenser la perte pour le VRP de la clientèle qu'il a créée, apportée ou développée par ses seuls efforts au profit de son ancien employeur.

Son montant est calculé, en fonction du volume d'affaires développées, sur la base de la partie variable du salaire seulement.

Pour en bénéficier, le VRP doit démontrer qu'il a créé, apporté ou développé la clientèle concernée. Dans la pratique, la publicité et le marketing de l'employeur participent aussi au développement de celle-ci, ce qui vient complexifier le calcul. Pour cette raison, les parties se tournent le plus souvent vers les **indemnités substitutives**. Le VRP pourra ainsi bénéficier :

- de l'**indemnité légale de licenciement** prévue dans la convention collective de la branche d'activité de son employeur ;
- ou, si elle lui est plus favorable, a l'une des deux indemnités prévues par l'ANI par 1975, et calculées sur son ancienneté : l'**indemnité conventionnelle** de licenciement ou l'**indemnité spéciale de rupture**.

⚠ L'indemnité de clientèle et l'indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou spéciale de rupture) ne peuvent pas être versées de façon cumulative.

INTERVIEW

« Les employeurs confondent souvent VRP et commercial sédentaire »

RESPONSABLE DU SERVICE PAIE D'UN CABINET D'EXPERTISE-COMPTABLE, CHRISTELLE OLLIVIER EXPLIQUE LES SUBTILITÉS DE LA RÉMUNÉRATION D'UN VRP.

En tant que gestionnaire de paie, comment appréhendez-vous le statut VRP ? Est-il simple à gérer ?

D'une manière générale, le statut de VRP est un statut assez technique auquel il faut se familiariser. Pour un gestionnaire de paie non averti, la mise en place est un peu complexe notamment

pour ce qui concerne les avances sur commissions ou encore la rémunération minimale garantie, versée au trimestre. Si le logiciel de gestion est mal paramétré, les allègements de charges et les congés peuvent aussi complexifier la tâche. En revanche, la récente suppression de la garantie minimale de points a apporté une simplification.



Christelle Ollivier, responsable service paie

Collaboratrice du cabinet d'expertise comptable Cellier, Bénéat & Associés, Christelle Ollivier gère les comptes de PME principalement issues des secteurs du BTP et de l'immobilier et employant des VRP. Le cabinet est implanté à Brest et compte six agences sur l'ensemble de la Bretagne.

Vous évoquez la rémunération minimale garantie. Dans la pratique, est-elle souvent versée ?

Elle est principalement versée aux VRP débutants, le temps qu'ils se forment aux produits qu'ils ont à vendre et que leur activité monte en puissance. Cela peut durer six mois, mais il arrive que le VRP perçoive des commissions dès le deuxième mois. De toute façon, les gens qui ne sont pas faits pour ce métier ne restent généralement pas longtemps. Actuellement, en raison de la crise sanitaire, le recours à cette rémunération minimale garantie est plus important que d'habitude parce que l'activité n'est pas là. C'est un filet de sécurité.

Vous travaillez principalement avec des VRP du BTP et de l'immobilier. Quels sont les niveaux de salaires pratiqués et comment s'articulent les rémunérations ?

Les VRP du BTP sont principalement rémunérés à la commission. Ceux du secteur immobilier bénéficient en plus d'une base fixe. Leur statut est un peu particulier car ils sont rattachés à la convention collective de l'immobilier qui leur offre des garanties supplémentaires. En moyenne, le salaire mensuel net

avoisine 3 000 euros, mais cela peut monter jusqu'à 8 000 euros. Ce métier n'est pas fait pour tout le monde, mais un bon VRP est sûr de se faire de bons salaires ! Un commercial sédentaire n'aura pas le même niveau de rémunération car le client vient à lui. Il n'a pas de mission de démarchage.

Selon vous, dans quelle mesure le statut de VRP est-il intéressant pour l'employeur ?

Principalement parce qu'il n'est pas assujéti à la durée du travail et parce que le VRP a des objectifs de chiffre d'affaires à réaliser. Il est souvent confondu avec le commercial sédentaire, mais il ne pratique pas tout à fait le même métier car l'une de ses missions est d'aller démarcher sur le terrain. C'est d'ailleurs ce qui explique la différence de rémunération. Le statut de VRP est généralement assez mal connu des entreprises. Mais il est probable que la récente loi visant à encadrer le démarchage téléphonique incite certains employeurs à s'y intéresser davantage car il va bien falloir repartir sur le terrain pour aller chercher les clients. ■

« Actuellement, en raison de la crise sanitaire, les VRP sont plus nombreux à percevoir la rémunération minimale garantie parce que l'activité n'est pas là. C'est un filet de sécurité »

Références.

CADRE JURIDIQUE

➤ Code du travail

Articles L. 7311-1 et suivants.

➤ Accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Étendu par arrêté du 20 juin 1977 JONC 26 juillet 1977 et élargi par arrêté du 28 juin 1989 JORF 11 juillet 1989.

➤ www.legifrance.gouv.fr

PUBLICATIONS

➤ VRP Mode d'emploi

Un livret de 100 pages publié par Malakoff Humanis en collaboration avec Social Pratique présentant le détail du statut juridique, du contrat de travail, de la rémunération et de la protection sociale.

📍 Disponible auprès de Malakoff Humanis

➤ Un statut interprofessionnel d'ordre public, par Hervé Delattre

Livret à paraître en janvier 2021 publié par la FNVC-CGT – Prix : 4,50 euros

📍 Disponible sur www.cgt-vrp.fr

SUR INTERNET

➤ VRP Info

Le site de référence publié par l'Observatoire du commercial terrain (Malakoff Humanis / INPR) destiné aux salariés et aux employeurs pour comprendre, soutenir et valoriser le métier de VRP.

Conseils, infos pratiques et juridiques, vidéos, offres d'emploi.

📍 Retrouvez VRP Info sur [📱](#) [f](#) [t](#) [in](#)

www.vrp-info.org

CONTACTS

➤ Malakoff Humanis

21, rue Laffitte, 75009 Paris

📍 www.malakoffhumanis.com

➤ Chambre Syndicale Nationale des Forces de Vente

2 rue d'Hauteville 75010 Paris

Tél. : 01 48 24 97 59

📍 www.csn.fr

REMERCIEMENTS POUR LEURS CONSEILS À ARNAUD DOUCET, RESPONSABLE DÉVELOPPEMENT BRANCHES CHEZ MALAKOFF HUMANIS, ET À CHRISTINE DERIGNY, DIRECTRICE JURIDIQUE À LA CHAMBRE SYNDICALE NATIONALE DES FORCES DE VENTE.

Place au commercial terrain 100 % digitalisé.

Votre entreprise est-elle prête ?

Malakoff Humanis, leader de la protection sociale et l'INPR (Institution Nationale de Prévoyance des Représentants) accompagnent les transformations du métier de commercial terrain.

Aujourd'hui au cœur de la relation client, le VRP s'adapte dans un contexte inédit.

Des solutions existent pour conjuguer contact humain et relation à distance, activité sur le terrain et nouvelles pratiques digitales.

Découvrez nos webinaires dédiés et notre série de podcasts « La Belle Affaire » pour vous aider à transformer votre équipe commerciale.

Disponible sur toutes les plateformes d'écoute !

Rendez-vous sur vrp-info.org pour découvrir nos solutions.

ou contactez-nous au **0 800 80 15 22** Service & appel gratuits
de 9 h à 18 h



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Risques psychosociaux,
difficultés financières,
situation d'aidant...

Parlons (vulnérabilités)

DRH, experts et partenaires sociaux
témoignent sur

lecomptoirmh.com