



RECRUITMENT KIT

To recruit your salesmen

Objectives

Securing all business recruitment steps.

Get a recruitment specialist assistance for tough stages

The consultant

A consultant with more than 20 years of BtB field sales.

Exemple :
Thierry CRAYE

-Author of the book
« *Stratégie gagnante - Appels d'offres* »

-Certified « Consultant of the Month » by Management Magazine

-Author of more than fifteen publications in France & in Europe

Preparing recruitment

Job description
Define the profile you are looking for
Define wage package
Human and financial recruitment assistances

From search to meeting

Keys for a good approach through advertisement
Writing the recruitment advertisement in common
Received candidatures sent by OptiVente to your company

Pre-screening of candidatures

How to do it quickly and efficiently?
Pre-screening of candidates by your company

Recruitment interviews

How to organize and proceed the interview?
3 interviews with candidates made by OptiVente
Oral debriefing with the company

Candidate final choice

Evaluation form
Proposal formulation and negotiation
Complementary tools for the meeting:
Graphology – personality tools – ability tests and other tools
Candidate final choice by the company

Integration within the company

Failure causes
Welcoming the salesman
Different types of start-up
Integration appraisal

The intervention also includes

- A comprehensive support book **customizable** for your needs
- A templates delivery (CD) with **many tools**
- An **assistance** for your first tool creations
- An **audit and recommendations** on the creation of your finished tools.
- A **very skilled** consultant: All our consultants are also CEOs.

Quiz : Testez votre démarche de recrutement commercial

La préparation du recrutement

1. Au-delà de « vendre », définissez-vous ce que vous attendez éventuellement de votre commercial ? (marketing, etc.)
2. Avez-vous formalisé les compétences professionnelles souhaitées ?
3. Avez-vous formalisé les qualités humaines souhaitées ?
4. Avez-vous rédigé une définition de poste ?
5. La fiche de mission met-elle bien en valeur les moyens mis à la disposition du commercial ?
6. Avez-vous comparé (récemment) le salaire prévu avec ce qui se pratique sur votre marché ?
7. La part de rémunération fixe/variable est-elle compatible avec les pratiques de votre marché ?
8. Avez-vous imaginé et valoriser des avantages en nature dans la rémunération ?
9. Les objectifs commerciaux définis ont-ils été comparés à ceux de vos concurrents de même poids ?
10. Avez-vous cherché des aides financières pour l'embauche ?

La recherche et les entretiens

1. Passez-vous une annonce ?
2. Connaissez-vous les règles de l'art pour une annonce de recrutement ?
3. Avez-vous bien réfléchi aux supports possibles sur lesquels passer votre annonce ?
4. Disposez-vous d'une méthode efficace pour trier les bons C.V. reçus ?
5. Disposez-vous d'un plan structuré pour mener vos entretiens ?
6. Disposez-vous d'une méthode efficace pour effectuer un « tiercé » sur vos candidats reçus ?
7. Avez-vous recours à des tests de personnalités ?
8. Avez-vous les compétences pour juger des qualités professionnelles de vos candidats ?
9. Faites-vous appel à une aide extérieure pour contre-évaluer vos candidats ?
10. Avez-vous défini clairement comment intégrer efficacement le commercial dans l'entreprise ?

Vous avez obtenu moins de 8 « oui »

Votre approche du recrutement commercial est simplifiée et très intuitive.

Vous estimez peut-être que le choix d'un commercial s'effectue « au feeling ».

Etes-vous certain de pouvoir convaincre les bons candidats ?

Toutefois, même si vos besoins sont réduits à ce jour, il est temps de réfléchir à des solutions pour augmenter les performances de vos recrutements: Votre préparation est-elle vraiment suffisamment affûtée ?

Des outils pour gérer les candidatures ne faciliteraient-ils pas votre efficacité ?

Vous avez obtenu entre 9 et 14 « oui »

Vous avez déjà réfléchi à l'optimisation de vos recrutements

Vos processus intègrent certains outils et une certaine automatisation, et vous êtes sur la bonne voie.

Des solutions complémentaires vous feront gagner en visibilité, réactivité et efficacité.

Vous avez obtenu plus de 15 « oui »

Vos recrutements semblent réfléchis. Vous avez mis en œuvre une automatisation de vos processus commerciaux.

Obtenez-vous les résultats souhaités ? Si oui bravo ! Il est peut-être intéressant de vous focaliser sur les réponses « non », et d'envisager des actions pour accroître davantage vos performances.