



## KIT DE RECRUTEMENT Pour recruter vos commerciaux

### Objectifs

Verrouiller toutes les étapes du recrutement commercial.

Faites-vous assister par un spécialiste du recrutement commercial sur les phases sensibles.

### L'intervenant

Un consultant de plus de 20 ans d'expérience terrain en ventes BtB.

Exemple :

Thierry CRAYE

-Primé consultant du mois par la revue Management

-Auteur de plus d'une trentaine de publications en France & Europe

-Intervenant en grandes écoles : HEC, ESSEC, Centrale Paris, etc.

-Auteur du livre « *Stratégie gagnante - Appels d'offres* »

### Préparer le recrutement

La fiche de mission  
Définir le profil recherché  
Définir le package salarial  
Les aides extérieures au recrutement : humaines et financières

### De la recherche aux entretiens

Les clés d'une bonne approche par annonce  
Ecriture de l'annonce de recherche en commun  
Passage des annonces sur l'A.P.E.C. par OptiVente  
Envoi des candidatures reçues par OptiVente à l'entreprise

### La présélection des candidatures

Comment l'effectuer rapidement et efficacement ?  
Présélection des candidats par l'entreprise

### Les entretiens de recrutement

Comment organiser et dérouler l'entretien ?  
3 entretiens de candidats réalisés par OptiVente  
Débriefing oral avec l'entreprise

### Le choix final du candidat

La grille d'évaluation  
La formulation et la négociation de la proposition  
Des outils complémentaires à l'entretien :  
La graphologie - les tests de personnalité - les tests d'aptitude et autres outils  
Choix du candidat par l'entreprise

### L'intégration dans l'entreprise

Les sources d'échec - l'accueil du commercial - différents types de mise en route - le bilan de l'intégration

### L'intervention inclus aussi

- Un guide complet de conseils, qui sera **personnalisé** sur vos besoins
- Une remise de maquettes types (CD), comprenant de **nombreux outils**
- Un **accompagnement** sur vos premières réalisations d'outils
- Un **diagnostic et des recommandations** sur la réalisation de vos outils terminés.
- Un consultant **très expérimenté** : Nos consultants sont tous eux-mêmes chef d'entreprise

## 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.