

■ **Expert**

## Recruter des bons commerciaux

### Les conseils de Véronique Rostagno

par Nicole Salez , jeudi 7 mai 2009

Vous envisagez de recruter des commerciaux et des bons ! Voici dix conseils de Véronique Rostagno, conseil en recrutement entreprises et directrice Ile-de-France de l'Institut Florian Mantione, pour recruter "des vendeurs qui vendent" .



**Véronique Rostagno, Directrice Ile de France  
Institut Florian Mantione**

### 10 conseils pour recruter des vendeurs qui vendent

**1) Identifiez le besoin réel.** Si un commercial quitte l'entreprise, **ne vous précipitez pas**. Peut-être devez vous résoudre un problème organisationnel avant de lancer un recrutement ? Ne confondons pas besoin exprimé avec besoin réel.

**2) Ne recrutez pas un « clone ».** L'entreprise n'est pas une organisation faite de pièces juxtaposées. Il s'agit d'un système avec des pièces en interaction, sans cesse en déséquilibre. Définissez le profil en adéquation **avec le nouveau système**. Il est bon, dans une équipe, d'avoir des profils différents et complémentaires.

**3) Ne subissez pas le recrutement, anticipez-le** En permanence, **vous devez activer vos réseaux**. Faites des conférences, gérez un fichier de candidats, un fichier d'écoles et d'organismes de formation. Repérez les bons vendeurs de vos fournisseurs, Favorisez la cooptation. Demandez à un Cabinet **de l'assistance** pour effectuer vos recrutements. C'est moins coûteux et cela vous permet d'avoir davantage de recul et l'avis d'un spécialiste dont vous pouvez... ne pas tenir compte.

**4) Évaluez objectivement et affectivement vos candidats** La règle d'or est de recruter la personne avec qui vous aimerez travailler. L'astuce consiste à dissocier le côté évaluation formelle avec le choix définitif. Confiez les premiers

entretiens et les premiers tests à un collaborateur ou un Cabinet extérieur et réservez vous la rencontre avec les candidats présélectionnés.

**5) Ne fantasmez pas sur le candidat venant de la concurrence** Cessez de croire qu'un candidat doit être directement opérationnel. Recruter un commercial issu de votre concurrent n'atteste que d'un bon savoir et d'un bon savoir - faire. Or le savoir- être est bien plus important, sa personnalité, sa motivation, ses relations interpersonnelles et sa capacité à apprendre et à s'adapter aussi.

**6) Aidez votre nouveau collaborateur à réussir** Pour que Zidane marque un but de la tête, encore faut-il qu'on lui passe le ballon. Et qu'on le lui passe bien. Son succès est le succès d'une équipe. Il en va de même dans la vente. **Quelles aides lui apportez-vous pour réussir en termes de moyens : y avez-vous pensé ?**

**7) Favorisez l'intégration du nouveau collaborateur** Un vendeur est un collaborateur comme un autre. Il a besoin d'être pris en considération, de sentir que l'on s'intéresse à lui. Il faut l'intégrer, le former, lui expliquer les règles du jeu, lui faire découvrir la culture d'entreprise, l'aider à s'exprimer et à poser des questions...

**8) Choisissez un parrain pour votre nouveau commercial** Pour favoriser l'intégration du commercial, une astuce consiste à **lui proposer un parrain** qui sera issu d'un autre service, n'aura pas de lien direct avec lui mais va lui expliquer comment tout fonctionne. Il lui servira de référent et de soupape de décompression...

**9) Organisez des bilans d'intégration** N'attendez pas la veille de la fin de la période d'essai pour décider de garder ou pas le nouveau commercial ! Prévoyez des bilans formels d'intégration avec des dates arrêtées dès son entrée dans l'entreprise. 3 personnes doivent participer à ces bilans : le commercial, son N+1 et quelqu'un de la RH ou le consultant extérieur. Souvent, ces bilans permettent de **recupérer des situations** qui auraient pu se dégrader...

**10) Demeurez en recrutement de manière permanente** Comme au jeu d'échec ou comme dans la conduite de voiture, il faut prévoir au moins un coup d'avance. Dans l'animation d'une équipe de vente, il faut **être en recrutement permanent** et activer ses réseaux. Certains **peuvent et doivent évoluer** : il faut donc les remplacer... ! Ou les repositionner.