

Les 10 erreurs les plus coûteuses

lors du recrutement de représentants des ventes

Votre équipe de vente est
aussi puissante que son
maillon le plus faible



Les 10 erreurs les plus coûteuses lors du recrutement de représentants des ventes...

et comment les éviter



Évitez les pièges, recrutez les meilleurs,
et bâtissez une équipe de vente qui performe.

Par
Christian Cossette
Président K7 Service-Conseil

Les 10 erreurs les plus coûteuses lors du recrutement de représentants des ventes et comment les éviter

1. Embaucher sur la base de l'intuition



Erreur :

Se fier uniquement à son instinct lors d'un entretien d'embauche est risqué. Un candidat charismatique peut sembler parfait, mais cela ne garantit pas qu'il possède les compétences nécessaires.

Exemple :

Un manager embauche un représentant des ventes parce qu'il semble confiant et à l'aise en entretien, mais ce dernier s'avère inefficace en situation réelle de vente.

Solution :

- Définir des critères objectifs avant l'entretien.
- Utiliser une grille d'évaluation standardisée.
- Intégrer des tests pratiques et des mises en situation.

2. Recruter dans l'urgence



Erreur :

Lorsque l'on embauche sous pression pour combler un poste vacant, on risque de choisir un candidat qui n'est pas totalement adapté.

Exemple :

Un responsable commercial engage rapidement un représentant des ventes parce qu'il manque de personnel. Après quelques mois, il se rend compte que ce dernier ne comprend pas bien le cycle de vente et ne parvient pas à atteindre ses objectifs.

Solution :

- Planifier en amont les besoins en recrutement.
- Mettre en place une base de talents préqualifiés.
- S'assurer que chaque candidat passe par un processus d'évaluation rigoureux.

3. Engager un représentant des ventes de produits pour vendre des solutions



Erreur :

Vendre un produit tangible et vendre une solution complexe sont deux compétences différentes. Un représentant des ventes habitué aux produits pourrait avoir du mal à vendre des services ou des solutions personnalisées.

Exemple :

Un représentant des ventes qui réussissait à vendre des ordinateurs en grande distribution peine à convaincre des entreprises d'adopter un logiciel SaaS sur mesure.

Solution :

- Définir précisément le type de vente effectué dans l'entreprise.
- Tester les compétences analytiques et la capacité à comprendre les besoins du client.

4. Recruter un vendeur issu d'une grande entreprise pour une petite entreprise



Erreur :

Un représentant des ventes habitué aux grandes structures peut avoir du mal à s'adapter à l'agilité et aux incertitudes d'une startup.

Exemple :

Un représentant des ventes ayant travaillé 10 ans chez un leader du marché rejoint une jeune entreprise, mais il n'arrive pas à fonctionner sans une équipe de support et des processus bien définis. Après quelques mois il quitte l'entreprise.

Solution :

- Poser des questions sur l'adaptabilité et la gestion de l'incertitude.
- Présenter clairement la culture de l'entreprise.

5. Se fier à un CV trop impressionnant



Erreur :

Un CV peut être embellie et ne pas refléter les réelles compétences du candidat.

Solution :

- Creuser les expériences précédentes en demandant des exemples concrets.
- Tester les compétences en condition réelle.
- Contacter les anciennes entreprises pour vérifier les performances.

6. Ne pas vérifier les références



Erreur :

Prendre les déclarations d'un candidat pour argent comptant sans vérifier les informations fournies.

Solution :

- Appeler les anciens employeurs et demander des détails sur la performance et l'attitude du candidat.
- Poser des questions précises sur les résultats atteints.

7. Recruter uniquement sur l'expérience sectorielle



Erreur :

De nombreuses entreprises privilégient l'expérience sectorielle lors du recrutement, croyant qu'elle est essentielle à la réussite. Pourtant, ce sont souvent les qualités intrinsèques – comme la capacité d'apprentissage et le talent pour la vente – qui font la différence.

Solution :

- Soyez ouvert. Ne vous limitez pas à l'expérience sectorielle, ou à son absence, et donnez à la personne la chance de se surpasser.
- Proposer aux candidats des tests et des jeux de rôle qui démontrent leur capacité à apprendre et à vendre votre offre.

8. Embaucher un représentant des ventes chez un concurrent



Erreur :

Un représentant des ventes performant chez un concurrent n'est pas nécessairement adapté à votre entreprise.

Solution :

- Vérifier l'adaptabilité du candidat à votre culture d'entreprise.
- Comparer les modèles de vente entre les deux sociétés.

9. Confondre 'chasseur' et 'cultivateur'



Erreur :

Votre entreprise a besoin de chasseurs, mais vous embauchez des agriculteurs. Vous cherchez à croître rapidement, mais votre équipe est composée de gestionnaires de comptes plutôt que de développeurs d'affaires.

Solution :

Intégrer dans votre processus de recrutement des tests axés sur l'urgence, la prise d'initiative et la capacité à performer rapidement. Cela vous permettra d'identifier les profils ayant l'ADN du véritable chasseur.

Définition :

Dans le modèle « Chasseurs vs Agriculteurs » :

- Chasseurs : orientés vers la prospection, l'ouverture de nouveaux comptes et la conclusion rapide d'ententes.
- Agriculteurs : axés sur la fidélisation, la croissance des comptes existants et la construction de relations à long terme.

10. Embaucher sur la base de la sympathie



Erreur :

Un candidat agréable n'est pas forcément un bon représentant des ventes.

Solution :

- Prioriser les performances passées et les références.
- Utiliser des jeux de rôle pour évaluer les capacités de vente.

Conclusion :

Un recrutement efficace repose sur une approche structurée et objective. Recruter les bons vendeurs est essentiel : sans la bonne équipe, même les meilleurs outils et incitatifs échouent. Votre force de vente est la fondation de votre entreprise — si elle est fragile, tout peut s'effondrer. Éviter les erreurs de recrutement est difficile, mais vous n'êtes pas seul : nous vous aidons à définir vos besoins et vos critères de performance pour bâtir une équipe solide.

Les 10 erreurs les plus coûteuses lors du recrutement de représentants des ventes...

