

LES 10 ERREURS À ÉVITER EN RECRUTEMENT

Dix pièges fréquents qui peuvent compromettre l'embauche de vos représentants B2B.



01

Embaucher sur la base de l'intuition

L'ERREUR

Se fier uniquement à son instinct pendant une entrevue est risqué. Un candidat charismatique peut faire excellente impression sans posséder les compétences nécessaires pour réussir dans le poste.

EXEMPLE

Un gestionnaire embauche un représentant parce qu'il paraît confiant et très à l'aise en entrevue. En situation réelle, le candidat peine toutefois à prospecter, à qualifier les occasions et à conclure des ententes.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Définissez des critères objectifs avant les entrevues.
- ☐ Utilisez la même grille d'évaluation pour tous les candidats.
- ☐ Intégrez des mises en situation et des questions fondées sur des expériences concrètes.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

02

Recruter dans l'urgence

L'ERREUR

La pression de pourvoir rapidement un poste peut conduire à réduire les vérifications et à choisir un candidat qui ne correspond pas réellement au contexte de vente.

EXEMPLE

Une entreprise embauche rapidement pour soulager une équipe débordée. Quelques mois plus tard, elle constate que le nouveau représentant maîtrise mal le cycle de vente et n'atteint pas les objectifs attendus.

COMMENT L'ÉVITER

- ❑ Planifiez les besoins de recrutement avant qu'ils deviennent critiques.
- ❑ Maintenez un bassin de candidats potentiels.
- ❑ Conservez les mêmes étapes d'évaluation, même lorsque le temps presse.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

03

Confondre vente de produits et vente de solutions

L'ERREUR

La vente d'un produit tangible et la vente d'une solution complexe exigent des approches différentes. Une réussite dans l'un de ces contextes ne garantit pas une réussite dans l'autre.

EXEMPLE

Un représentant performant dans la vente transactionnelle d'équipement éprouve de la difficulté à diagnostiquer les besoins d'une entreprise et à vendre une solution personnalisée nécessitant plusieurs rencontres.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Décrivez précisément le type de vente effectué dans votre entreprise.
- ☐ Évaluez la capacité d'analyse et de découverte des besoins.
- ☐ Vérifiez l'expérience du candidat avec un cycle de vente comparable au vôtre.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

04

Présumer qu'un vendeur de grande entreprise réussira dans une PME

L'ERREUR

Un représentant habitué à une marque reconnue, à des ressources abondantes et à des processus établis peut être déstabilisé par l'autonomie et l'incertitude d'une plus petite organisation.

EXEMPLE

Après plusieurs années chez un leader du marché, un vendeur rejoint une PME. Sans équipe de soutien ni notoriété comparable, il peine à créer lui-même ses occasions et quitte après quelques mois.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Questionnez le candidat sur son autonomie et son adaptabilité.
- ☐ Présentez clairement les ressources réellement disponibles.
- ☐ Vérifiez sa capacité à bâtir ses propres méthodes et son pipeline.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

05

Se laisser impressionner par le CV

L'ERREUR

Un CV décrit un parcours, mais ne démontre pas à lui seul les compétences, les comportements ni la contribution réelle du candidat aux résultats annoncés.

EXEMPLE

Des titres prestigieux et des résultats spectaculaires attirent l'attention, mais les vérifications révèlent que le candidat héritait surtout de comptes établis et contribuait peu au développement de nouvelles affaires.

COMMENT L'ÉVITER

- Demandez des exemples précis, chiffrés et contextualisés.
- Faites distinguer les résultats individuels des résultats d'équipe.
- Validez les affirmations importantes pendant les références.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

06

Négliger la vérification des références

L'ERREUR

Accepter toutes les déclarations du candidat sans les valider augmente le risque de découvrir trop tard des écarts de performance, de comportement ou de fiabilité.

EXEMPLE

Le candidat affirme avoir dépassé ses objectifs pendant trois années. Une conversation structurée avec son ancien gestionnaire révèle plutôt une performance irrégulière et une difficulté persistante à développer de nouveaux comptes.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Préparez des questions de référence liées aux critères du poste.
- ☐ Validez les responsabilités, les résultats et les comportements observés.
- ☐ Obtenez le consentement du candidat et respectez les règles applicables.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

07

Recruter uniquement selon l'expérience sectorielle

L'ERREUR

L'expérience dans un secteur peut raccourcir l'apprentissage, mais elle ne remplace pas la capacité de vendre, d'apprendre et de s'adapter à votre méthode commerciale.

EXEMPLE

Une entreprise écarte un excellent développeur d'affaires faute d'expérience sectorielle et choisit un candidat issu du domaine qui connaît les produits, mais démontre peu d'initiative commerciale.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Évaluez les compétences transférables et la capacité d'apprentissage.
- ☐ Ne confondez pas connaissance du marché et talent pour la vente.
- ☐ Utilisez des mises en situation liées à votre réalité commerciale.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

08

Croire qu'un représentant du concurrent est automatiquement le meilleur choix

L'ERREUR

Un vendeur performant chez un concurrent peut travailler avec une marque, une clientèle, un territoire ou un modèle de vente très différents des vôtres.

EXEMPLE

Un candidat arrive avec un excellent réseau, mais son succès reposait sur des demandes entrantes et une offre reconnue. Dans son nouveau poste, il doit prospecter et créer la demande, ce qu'il maîtrise moins bien.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Comparez les deux environnements de vente.
- ☐ Vérifiez comment les occasions étaient réellement générées.
- ☐ Évaluez l'adaptation à votre culture, votre offre et vos attentes.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

09

Confondre le profil chasseur et le profil cultivateur

L'ERREUR

Une entreprise qui doit ouvrir de nouveaux comptes n'a pas les mêmes besoins qu'une organisation qui veut développer et fidéliser une clientèle existante.

EXEMPLE

Le poste exige une prospection soutenue, mais le candidat excelle surtout dans la gestion de comptes. Il entretient bien les relations existantes sans créer le volume de nouvelles occasions attendu.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Clarifiez la proportion de prospection et de gestion de comptes.
- ☐ Évaluez l'urgence, l'initiative et la tolérance au refus.
- ☐ Choisissez les questions et les mises en situation selon le profil recherché.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

10

Embaucher sur la base de la sympathie

L'ERREUR

Une bonne relation pendant l'entrevue peut influencer inconsciemment l'évaluation. Être agréable ne démontre pas nécessairement la capacité de générer des résultats commerciaux.

EXEMPLE

Le gestionnaire choisit la personne avec qui la conversation était la plus naturelle. Un candidat moins extraverti, mais mieux préparé et plus rigoureux, possédait pourtant les compétences les plus pertinentes.

COMMENT L'ÉVITER

- ☐ Séparez l'impression personnelle des critères de performance.
- ☐ Notez chaque réponse avant de discuter du candidat en équipe.
- ☐ Comparez les candidats au même profil de réussite, et non entre eux seulement.

À retenir

Une entrevue structurée réduit l'influence des impressions et facilite une comparaison plus équitable.

UNE DÉCISION MIEUX STRUCTURÉE

Passez de l'intuition à une méthode d'entretien cohérente.

Un recrutement efficace repose sur des critères clairs, des questions comparables et une évaluation documentée. La structure ne remplace pas le jugement du gestionnaire : elle lui permet de l'exercer avec davantage de rigueur.

118 QUESTIONS	UN GÉNÉRATEUR	3 MODES
pour approfondir les réponses	pour bâtir votre formulaire	ordinateur, tablette ou papier

**CRÉEZ VOTRE FORMULAIRE
D'ENTREVUE**

entrevue.k7serviceconseil.com

K7 Service-Conseil peut également vous accompagner dans la définition du profil recherché, l'évaluation PSV et la comparaison de vos candidats.

POURSUIVEZ VOTRE RÉFLEXION

Découvrez les autres guides pratiques de K7 Service-Conseil pour mieux recruter, gérer et développer vos équipes de vente.

RECRUTEMENT DES VENTES

- 118 questions pour recruter les meilleurs
- Les 10 erreurs à éviter en recrutement
- Révéler le potentiel de vos équipes de vente

GESTION ET PERFORMANCE

- Quotas de vente 101
- Le coaching en 15 minutes par semaine
- La planification des territoires de vente
- 15 indicateurs clés
- Le guide de la rémunération des ventes

TECHNIQUES DE VENTE

- Les questions qui vendent
- Les questions ouvertes en vente
- Stratégies et tactiques pour la négociation
- Les 7 étapes de la réponse à l'objection
- Maîtriser les objections

Consultez la collection : k7serviceconseil.com