

118 QUESTIONS POUR RECRUTER LES MEILLEURS

Un guide pratique pour préparer des entretiens plus structurés, pertinentes et révélatrices.



♦ Mot de l'auteur

Recruter un représentant des ventes performant peut transformer la trajectoire d'une entreprise. Depuis **plus de 35 ans**, chez K7 Service-Conseil, nous accompagnons les entreprises québécoises dans le développement de leurs équipes de vente. Ce guide rassemble les meilleures questions que nous utilisons au quotidien pour détecter les talents commerciaux d'exception.

♦ Pourquoi cet e-Book ?

Parce que trop d'entrevues ratées mènent à des embauches coûteuses. Parce qu'un bon vendeur est souvent charismatique... mais que le charisme ne suffit pas. Ce guide est conçu pour vous outiller, structurer vos entrevues et maximiser vos chances de recruter le bon candidat.

♦ Comment utiliser ce guide

Ce guide propose **118 questions classées en 4 grandes catégories**, de la présélection téléphonique à la validation des références. Certaines conviennent mieux à un profil de « développeur » (chasseur), d'autres à un « gestionnaire de comptes » (agriculteur).

♦ Et si vous souhaitez aller plus loin...

Besoin d'un coup de main pour vos embauches ? Confiez-nous la gestion complète du processus d'évaluation. Depuis **plus de 35 ans**, nous avons mené les entrevues pour **près d'un millier de postes en vente**. Pendant que nous posons les bonnes questions, vous observez ce qui compte : les réactions, le langage non verbal, la capacité à connecter.

Table des matières

1	Briser la glace et valider les bases	3
	Entrevue téléphonique — 28 questions	
2	Explorer les compétences de vente	6
	Entrevue en personne — 61 questions	
3	Observer le candidat en action	10
	Jeux de rôle — 12 scénarios	
4	Vérifier les faits avec les références	13
	Prise de références — 17 questions	
◆	Conseils pratiques & Conclusion	15
◆	Formulaires d'évaluation	16
	Prêts à imprimer	

1

Briser la glace et valider les bases

Entrevue téléphonique — 28 questions

- 1 Parlez-moi de l'utilité du téléphone en vente.
- 2 Parlez-moi un peu de vous.
- 3 Expliquez-moi votre expérience de vente jusqu'à présent.
- 4 Comment vous êtes-vous préparé à cette discussion ? Que savez-vous de notre compagnie ?
- 5 Que faites-vous lorsqu'un prospect veut négocier votre prix ?
- 6 Quelles sont les valeurs qui n'ont pas de prix à vos yeux ?
- 7 Qu'est-ce qui vous manque pour réussir dans ce poste ?
- 8 Quelles sont vos attentes en matière de rémunération ?
- 9 Comment décririez-vous votre style de travail ?
- 10 Parlez-moi du dernier désaccord que vous avez eu sur le lieu de travail. Qu'est-il arrivé ?
- 11 Quelle est votre plus grande fierté en dehors du travail ? Comment avez-vous fait ?
- 12 Pouvez-vous me donner un exemple où vous avez dépassé vos attentes dans votre carrière et comment vous êtes-vous débrouillé face à votre groupe de pairs ?
- 13 Quelle est votre définition du mot SUCCÈS ? Et d'après vous, avez-vous réussi dans votre carrière ? Sur quelles réalisations vous appuyez-vous ?
- 14 Pourquoi devrions-nous vous embaucher plutôt qu'un autre candidat ?
- 15 Quel a été votre pourcentage de ventes au cours des 12 derniers mois ? Qu'est-ce qui a fait la différence ?
- 16 Parlez-moi du produit ou du service que vous vendez actuellement. Qu'est-ce qui le rend précieux ?
- 17 Quelle est selon vous la compétence la plus importante que vous avez acquise dans votre rôle actuel ?
- 18 Que pouvez-vous me dire qui n'est pas sur votre CV ?

- 19 Pourquoi poursuivez-vous une carrière dans la vente ?
- 20 Pourquoi souhaitez-vous quitter votre emploi actuel ?
-
- 21 Quels sont vos objectifs professionnels ?
-
- 22 Si vous commenciez ce travail demain, quelles seraient vos priorités ?
-
- 23 Qu'est-ce qui vous motive ?
-
- 24 Comment gérez-vous vos priorités ?
-
- 25 À quelles questions puis-je répondre pour vous ?
-
- 26 Si vous étiez notre représentant des ventes, comment qualifieriez-vous un prospect ?
-
- 27 Que savez-vous de nous ?
-
- 28 Que feriez-vous pour contribuer à notre croissance ?
-

2

Explorer les compétences de vente

Entrevue en personne — 61 questions

- 29 Selon vous, quel est le rôle d'un représentant des ventes pour une entreprise ?
- 30 Quels sont les enjeux clés de la négociation ?
- 31 Quelles sont les compétences clés de la fermeture ?
- 32 Donnez un exemple d'urgence conclue.
- 33 Quelle est votre méthodologie de prévision ?
- 34 Comment gérez-vous un appel de clôture ?
- 35 Décrivez votre approche de qualification.
- 36 Qualité vs quantité : votre position ?
- 37 Quels sont les signaux d'alarme d'un prospect ?
- 38 Comment trouvez-vous le décideur ?
- 39 À quel moment se fait la qualification ?
- 40 Quelles sont vos faiblesses en vente ?
- 41 Parlez-moi de votre dernière évaluation de performance.
- 42 Quelle relation avez-vous avec votre directeur des ventes ?
- 43 Décrivez une erreur avec un client et votre réaction.
- 44 Quel est votre style de gestion préféré ?
- 45 Quelles sont vos trois meilleures questions ouvertes ?
- 46 Compétences clés en vente selon vous ?
- 47 Comment les comportements d'achat ont-ils évolué ?

48 Comment la vente changera-t-elle dans les 5 prochaines années ?

49 Que faites-vous si votre entreprise échoue à livrer ?

50 Connaissez-vous vos objectifs de vente ?

51 Quels KPIs suivez-vous ?

52 Décrivez une journée type.

53 Combien de prospects travaillez-vous par jour ?

54 Préférez-vous les cycles longs ou courts ?

55 Comment aider un collègue sous-performant ?

56 Que faites-vous face à des consignes contradictoires ?

57 Comment gagnez-vous le respect de l'équipe ?

58 Projets que vous avez menés hors de votre rôle ?

59 Exemple de leadership et de défis rencontrés ?

60 Que faites-vous quand un prospect ne rappelle pas ?

61 Réaction à « votre prix est trop élevé » ?

62 Réaction à « je dois y réfléchir » ?

63 Réaction à « j'attendrai la prochaine version » ?

64 Réaction à « je suis trop occupé pour implanter » ?

65 Vos rôles principaux et secondaires en vente ?

66 Pourquoi pensez-vous réussir chez nous ?

67 Comment démontrez-vous votre passion ?

68 Vos livres de vente préférés ?

69 Vos objectifs personnels ?

- 70 Échec marquant : récit et apprentissages ?
- 71 Pire mois de ventes : récit et leçons ?
- 72 Bête noire au travail ?
- 73 Discipline sur une longue période ?
- 74 Objectif non atteint à 2 semaines de la fin : que faites-vous ?
- 75 À qui allez-vous vendre ici ? Quelles objections ?
- 76 Ce que vous aimez de notre entreprise ?
- 77 Trois compétences essentielles pour réussir ici ?
- 78 Préoccupations concernant ce poste ?
- 79 Qui d'autre vous interviewe présentement ?
- 80 Objectif de ventes à 12 mois ? Que faire pour l'augmenter ?
- 81 Exemples de solutions mises en place face à un retard ?
- 82 Vous considérez-vous compétitif ?
- 83 Racontez une vente dont vous êtes le plus fier.
- 84 Comment vos collègues vous décriraient-ils ?
- 85 Comment développez-vous vos compétences en vente ?
- 86 Comment planifiez-vous vos journées ?
- 87 Combien de temps passez-vous avec des clients ?
- 88 Quels indicateurs suivez-vous vous-même ?
- 89 Racontez un refus difficile et votre réaction.

3

Observer le candidat en action

Jeux de rôle et mises en situation — 12 scénarios

Objectif : Tester les réflexes du candidat, sa créativité, sa capacité à gérer la pression et à improviser. Les mises en situation révèlent les attitudes, le raisonnement et les comportements concrets.

Scénario 90 — Client difficile

Attribuez à un collègue le rôle d'un client qui interrompt sans cesse ou devient émotif. Exemple : « J'ai déjà essayé votre solution, ça ne fonctionne pas ! ». Observez la capacité du candidat à garder son calme et à recentrer la conversation.

Scénario 91 — Négociation simulée (10 min)

Proposez un scénario de négociation sur un contrat important. Le client veut 15 % de rabais. Le candidat doit défendre la valeur tout en trouvant un terrain d'entente.

Scénario 92 — Échange de rôles vendeur/client

Demandez au candidat de devenir le client pendant que vous jouez le vendeur. Évaluez sa compréhension du processus d'achat et sa capacité à exprimer ses besoins.

Scénario 93 — Débriefing auto-évaluation

Qu'a-t-il bien fait ? Qu'aurait-il pu améliorer ? Validez la capacité à prendre du recul et à apprendre de l'expérience.

Scénario 94 — Prospect qui retarde ou modifie les conditions

Le prospect annule une démo à la dernière minute ou demande des changements au contrat. Observez comment le candidat gère l'imprévu et conserve l'engagement du client.

Scénario 95 — Prospect évasif

Le client reporte constamment les discussions. Le candidat doit faire émerger la vraie raison : « Est-ce que d'autres priorités sont venues s'ajouter ? » ou « Avez-vous encore de l'intérêt ? »

Scénario 96 — Questions puissantes face à l'hésitation

Simulez un client incertain. Le candidat doit creuser : « Qu'est-ce qui vous empêche de dire oui aujourd'hui ? » ou « À quelles conditions pourriez-vous aller de l'avant ? »

Scénario 97 — Analyse post-refus

Après un refus ou une objection, le candidat propose une analyse rapide : ce qu'il aurait pu faire autrement et comment il repositionnerait son approche.

Scénario 98 — Rupture professionnelle avec un prospect

Le produit ne convient plus au client. Le candidat doit savoir conclure avec tact : « Je comprends que ce n'est pas le bon moment. Puis-je vous recontacter dans 6 mois ? »

Scénario 99 — Réactions émotionnelles du prospect

Faites varier les réactions (colère, soulagement, sarcasme). Le candidat s'ajuste avec empathie et professionnalisme, même face à l'agressivité.

Scénario 100 — Répartition des rôles et pratique en binôme

Réalisez des jeux de rôle en binôme puis changez les rôles. Voir comment le candidat adapte son discours selon qu'il est vendeur ou client.

Scénario 101 — Débriefing collectif

Réunissez évaluateurs et candidat pour une discussion ouverte : quelles tactiques ont bien fonctionné ? Quelles pistes d'amélioration retenir ?

4

Vérifier les faits avec les références

Prise de références — 17 questions

- 102 Est-ce un bon moment pour parler de [Nom] ?
- 103 Depuis combien de temps travaillez-vous avec lui/elle ?
- 104 Quelle est sa durée d'emploi chez vous ?
- 105 Décrivez ses responsabilités.
- 106 Est-il/elle qualifié(e) pour ce type de rôle ? Pourquoi ?
- 107 Quelle était sa rémunération ?
- 108 Comment soutenait-il/elle ses collègues ?
- 109 Avez-vous vu des exemples où il/elle mettait l'équipe en premier ?
- 110 A-t-il/elle élevé la performance globale ?
- 111 Forces et aspects à améliorer ?
- 112 Comment se compare-t-il/elle au reste de l'équipe ?
- 113 Performance de vente : quotas atteints ?
- 114 Que promouvait-il/elle chez vous ?
- 115 Échecs ? Étaient-ils évitables ?
- 116 A-t-il/elle montré un désir de croissance ?
- 117 Compétences uniques ?
- 118 Le/la réembaucheriez-vous ?



Conseils pratiques pour les recruteurs



Adaptez les questions à la réalité de votre entreprise (cycle de vente, autonomie, clientèle).



Posez des questions de suivi pour creuser les réponses floues ou vagues.



Observez autant le contenu que la structure et le ton des réponses.



Prenez des notes structurées pour comparer les candidats équitablement.



Conclusion

“ Mieux vaut trop de bonnes questions que pas assez. ”

Ce guide vous aidera à recruter des vendeurs qui livrent des résultats.



À propos de l'auteur

Christian Cossette est président de **K7 Service-Conseil**, une firme spécialisée dans le recrutement, la rémunération et la gestion impartie des équipes de vente. À travers ses mandats, il a contribué à bâtir des équipes performantes dans une grande variété de secteurs, partout au Québec.

www.k7serviceconseil.com

Formulaire d'évaluation - Entrevue téléphonique

Nom du candidat :

Poste visé :

Date de l'entrevue :

Réalisée par :

#	Question posée	Évaluation (1-5)	Commentaires
1	Parlez-moi de l'utilité du téléphone en vente.	■ ■ ■ ■ ■	
2	Parlez-moi un peu de vous.	■ ■ ■ ■ ■	
3	Expliquez-moi votre expérience de vente jusqu'à présent.	■ ■ ■ ■ ■	
4	Comment vous êtes-vous préparé? Que savez-vous de notre compagnie?	■ ■ ■ ■ ■	
5	Que faites-vous lorsqu'un prospect veut négocier votre prix?	■ ■ ■ ■ ■	
6	Quelles sont les valeurs qui n'ont pas de prix à vos yeux?	■ ■ ■ ■ ■	
7	Qu'est-ce qui vous manque pour réussir dans ce poste?	■ ■ ■ ■ ■	
8	Quelles sont vos attentes en matière de rémunération?	■ ■ ■ ■ ■	
9	Comment décririez-vous votre style de travail?	■ ■ ■ ■ ■	
10	Quelle est votre définition du mot SUCCÈS?	■ ■ ■ ■ ■	

Impressions générales du recruteur

Clarté de communication

Motivation perçue

Capacité d'écoute

Points forts notés

Points à surveiller

Recommandation finale

Formulaire d'évaluation - Entrevue en personne

Nom du candidat :

Poste visé :

Date de l'entrevue :

Réalisée par :

#	Question posée	Évaluation (1-5)	Commentaires
29	Quel est le rôle d'un représentant des ventes pour une entreprise?	■ ■ ■ ■ ■	
30	Quels sont les enjeux clés de la négociation?	■ ■ ■ ■ ■	
31	Quelles sont les compétences clés de la fermeture?	■ ■ ■ ■ ■	
35	Décrivez votre approche de qualification.	■ ■ ■ ■ ■	
40	Quelles sont vos faiblesses en vente?	■ ■ ■ ■ ■	
46	Compétences clés en vente selon vous?	■ ■ ■ ■ ■	
52	Décrivez une journée type.	■ ■ ■ ■ ■	
66	Pourquoi pensez-vous réussir chez nous?	■ ■ ■ ■ ■	
83	Racontez une vente dont vous êtes le plus fier.	■ ■ ■ ■ ■	
89	Racontez un refus difficile et votre réaction.	■ ■ ■ ■ ■	

Impressions générales du recruteur

Clarté de communication

Motivation perçue

Capacité d'écoute

Points forts notés

Points à surveiller

Recommandation finale

Formulaire d'évaluation - Prise de références

Nom du candidat :

Poste visé :

Date de l'entrevue :

Réalisée par :

#	Question posée	Évaluation (1-5)	Commentaires
1	Durée d'emploi et fonctions occupées	■ ■ ■ ■ ■	
2	Forces observées	■ ■ ■ ■ ■	
3	Points à améliorer	■ ■ ■ ■ ■	
4	Atteinte des objectifs	■ ■ ■ ■ ■	
5	Style de communication	■ ■ ■ ■ ■	
6	Raison du départ	■ ■ ■ ■ ■	
7	Réembaucheriez-vous ce candidat? Pourquoi?	■ ■ ■ ■ ■	

Impressions générales du recruteur

Clarté de communication

Motivation perçue

Capacité d'écoute

Points forts notés

Points à surveiller

Recommandation finale

“

*Mieux vaut trop de bonnes
questions que pas assez.*

— Christian Cossette, K7 Service-Conseil

118

questions éprouvées
pour toutes les étapes

4

catégories structurées
de présélection à références

35

ans d'expertise
en recrutement de vendeurs

Vous souhaitez déléguer tout le processus d'entrevue ?

Contactez-nous — nous gérons tout, de l'analyse des CV aux recommandations finales.

- Présélection & entrevues structurées
- Évaluation des compétences de vente
- Prise de références professionnelle
- Recommandation des meilleurs profils

K7 Service-Conseil

www.k7serviceconseil.com

info@k7serviceconseil.com

© K7 Service-Conseil — Tous droits réservés

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