

SELESCOPE

Réussir le recrutement d'un « bon commercial » !

Entretien avec Damien Leblond et Rami Kechteil, directeurs associés du cabinet de conseil en recrutement Selescope.

Pourquoi avez-vous bouleversé le marché du recrutement sur ce type de fonction ?

Bouleversé est un bien grand mot. À moins qu'en appeler au bon sens soit déjà un bouleversement dans ce marché turbulent. Que nous dit le simple bon sens ? Deux choses. La première : Aucun cabinet de recrutement ne peut mieux connaître une entreprise et son marché que son dirigeant lui-même, ou « son premier cercle ». Nul ne peut mieux que lui saisir ses besoins, ses ressorts profonds. Conséquence logique : la qualité d'un recrutement sera puissamment déterminée par la qualité de la relation entre la structure-conseil et l'entreprise qui recrute.

Pourquoi alors faire appel à un cabinet de recrutement, à des consultants ?

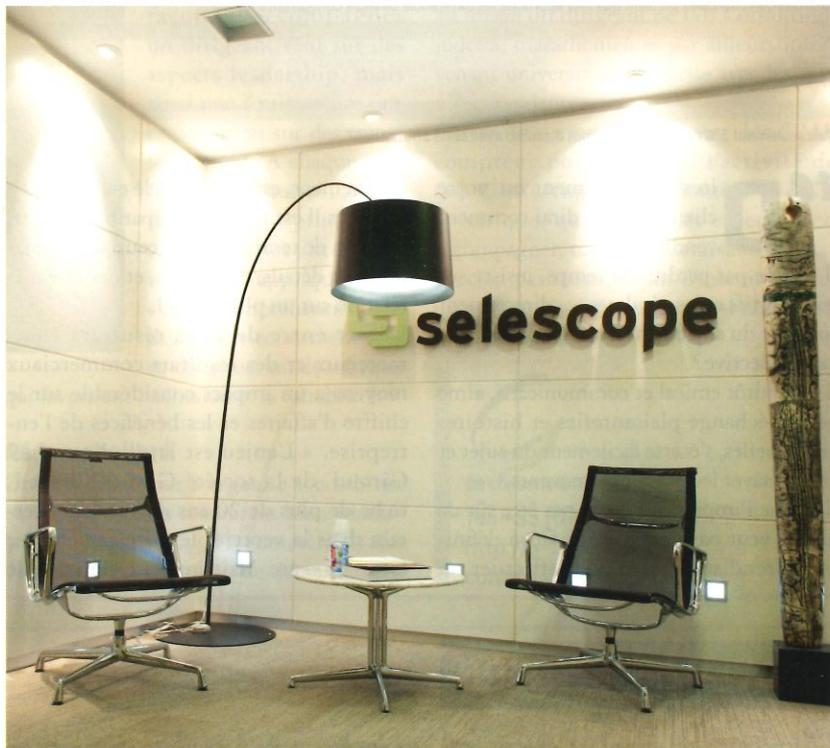
Parce que le simple bon sens, je vous l'ai dit, nous apprend deux choses. La deuxième est décisive : La personnalité de chacun détermine sa réussite professionnelle, sa performance effective dans ses responsabilités.

Qu'appellez-vous « la personnalité » ?

La personnalité, c'est l'ensemble des comportements, des attitudes et des motivations qui constituent l'individualité, la singularité de chaque être humain. Sa formation, ses diplômes, son expérience, ses compétences acquises... d'autres les partagent ! La personnalité, c'est ce qui fait la différence, positive ou négative ! Elle est à la base des réussites les plus remarquables, mais aussi des échecs inattendus ! Pourtant, plus un recrutement est important, plus nous sommes tentés, sous la pression de l'enjeu, d'oublier ce que nous a répété l'expérience : nous recrutons une personne pour ses compétences, nous nous en séparons pour des problèmes de personnalité, de comportement !

Il suffit donc de rester attentif à la personnalité des candidats pour se dispenser de faire appel à vous ?

Ce n'est pas si simple. Pour bien le



comprendre, encore faut-il distinguer la personnalité apparente et la personnalité réelle.

Pendant tout le processus de recrutement, même si vous multipliez les entretiens, seule la personnalité apparente de chaque candidat sera visible, pas sa personnalité réelle, ni la façon dont il se comportera effectivement dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles, après avoir intégré votre structure. Pendant les entretiens, vous pouvez voir que votre interlocuteur a l'air dynamique ou l'air déterminé, mais il est difficile d'évaluer l'énergie qu'il mobilisera dans le poste à pourvoir. Comment va-t-il se comporter dans la durée, face aux difficultés, après un échec ? L'air ne fait pas la chanson, dit le bon sens. Effectivement, vous pouvez observer finement les comportements et attitudes d'un candidat pendant les entretiens de recrutement, et ne rien voir de son irritabilité profonde, qui peut s'avérer si nuisible dans ses relations commerciales, une irritabilité malade qui gâche au final toutes ses qualités !

Nos clients l'ont compris. Et ils jugent indispensables notre expertise, notre maîtrise d'outils dédiés à l'évaluation des personnalités, notamment notre ensemble de tests conçus à cet effet.

Même pour un recrutement de commercial ?

Surtout pour les commerciaux ! Plus le poste est exposé, plus les critères de personnalité seront décisifs. Plus que d'autres, les commerciaux de haut niveau se distinguent d'abord par leurs qualités personnelles... mais aussi par leurs faiblesses.

 selescope

Damien Leblond
Tél. +33 (0)6 85 20 48 50
damien.leblond@selescope.com
www.selescope.com