

Le challenge spécifique du recrutement des commerciaux

La fonction commerciale est assumée par 3 types d'opérateurs dont le niveau de compétence technique requis est différent. Le *commercial de terrain* sédentaire ou itinérant, le *technico-commercial* qui, comme son titre le présuppose, apporte son soutien technique au commercial et l'*ingénieur commercial* chargé de négocier la vente de systèmes.



Leur mission est complexe parce qu'il leur est demandé de trouver simultanément le meilleur compromis entre des exigences de nature parfois conflictuelles : la satisfaction des attentes du client et le respect des contraintes de l'entreprise.

Pour être performant, ils doivent tous pouvoir se prévaloir de qualités qui reposent davantage sur instinct et le savoir-être que sur des connaissances théoriques de méthodes de vente pouvant être parfois mal assimilées. Autant d'aptitudes qui dépendent de la personnalité.

Seront donc recherché chez un candidat quel que soit le type de poste commercial à pourvoir : la perspicacité, c'est-à-dire la faculté de comprendre intuitivement le fonctionnement mental de son interlocuteur ; l'empathie, cette capacité à se mettre à la place d'autrui ; l'intelligence de la communication qui consiste à savoir adapter son discours en fonction du profil psychologique de l'autre. On aimerait trouver aussi chez un *commercial de terrain* : persévérance et résilience pour que ses échecs ne le décourage pas et qu'il trouve la force pour poursuivre ses efforts. Tandis que la logique rationnelle en générale et le goût pour la technique en particulier sont des atouts complémentaires pour un *technico-commercial* auxquels s'ajoutent pour un *ingénieur commercial* les capacités d'imagination, d'adaptation, de souplesse et pourquoi pas d'ambiguïté propres aux négociateurs de talent.

Des outils comme le test RADHAR *commercial* offre aux recruteurs l'opportunité de positionner un candidat par rapport à un profil de référence pour chacun de ces types de poste commercial. Le référentiel retenu en standard est déterminé de façon théorique par les concepteurs du modèle comportemental qui sous-tend RADHAR.

Mais chacun sait que, tout en devant respecter des fondamentaux, le profil idéal pour chaque métier varie d'une entreprise à l'autre en fonction de la culture d'entreprise, des produits et systèmes distribués et des acheteurs. Lorsque les équipes commerciales d'une entreprise sont volumineuses, il est possible de personnaliser le profil de référence en réalisant une synthèse du profil des commerciaux les plus performants.

Le profil restitué RADHAR *commercial* est une aide à la sélection des candidats et sert utilement de support au manager du candidat retenu pour faciliter leur relation et de ce fait favoriser son intégration dans l'équipe.

L'application recrutement du site <http://radhar.fr> met à la disposition des recruteurs l'inventaire de personnalité RADHAR, dans un processus pleinement automatisé, sans abonnement et sans frais initiaux. Le spécimen du profil RADHAR *commercial* y est présenté.

Après avoir passé commande, à un coût négligeable par rapport à l'enjeu, le recruteur transmet aux candidats le lien pour accéder au questionnaire à remplir. Il reçoit (en .pdf) les profils des candidats dans sa boîte email.