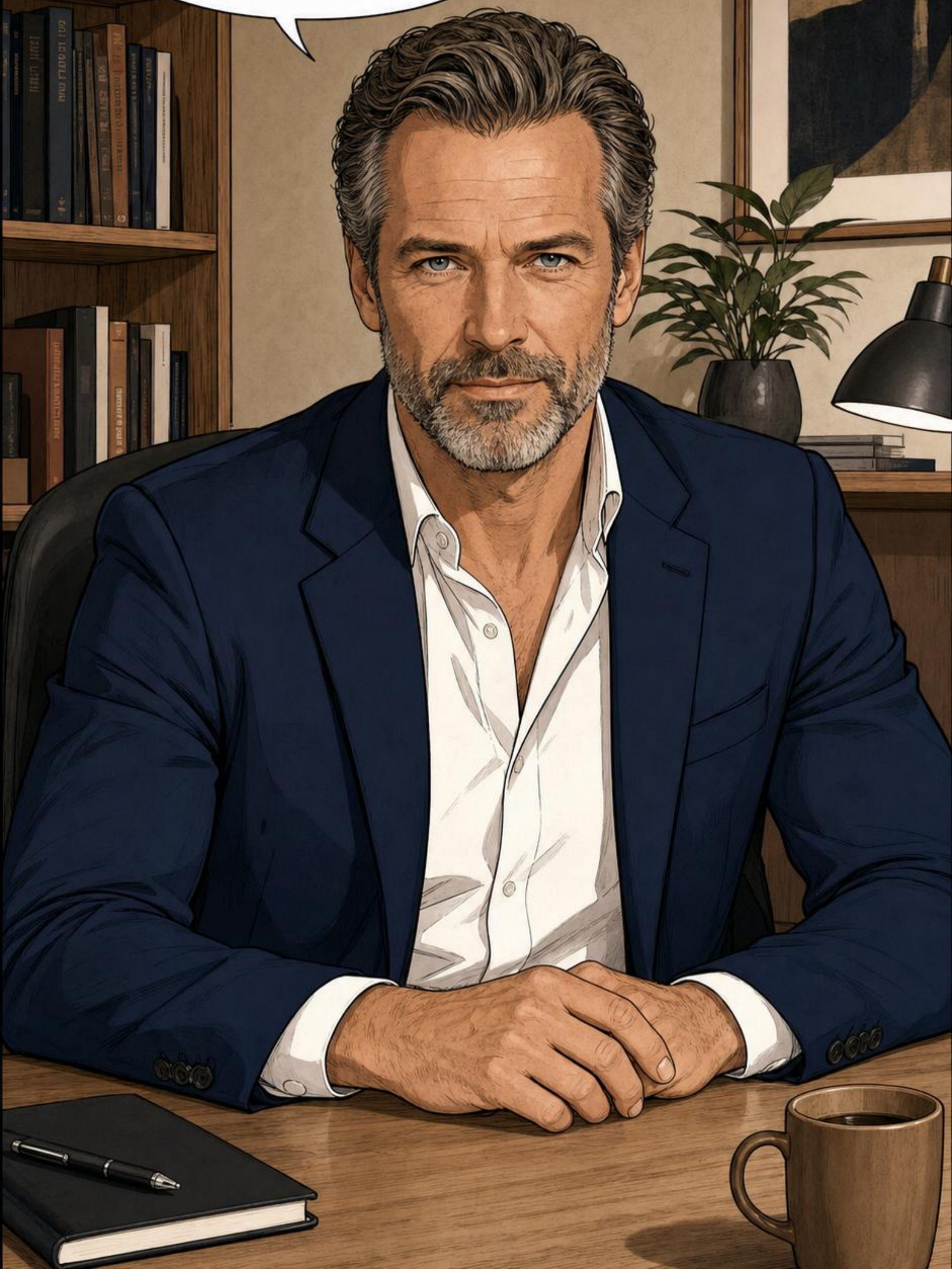



Recruter un commercial
senior en PME.
150 000 euros si vous
vous trompez.
Et vous recrutez souvent
à l'instinct.






J'ai un CV parfait.
20 ans d'expérience,
gros réseaux, belles
références.

Et pourquoi
il est libre ?


Bonne
question.



Chez mon dernier client, j'ai multiplié le portefeuille par trois en deux ans.

Et pourquoi êtes-vous parti ?

J'avais fait le tour.




Premier signal :
l'évaporation des
résultats. Demande-lui
de décrire son plus
gros échec.

Il m'a dit qu'il
n'avait pas d'échec.

Dans vingt ans
de carrière ?
Ça n'existe pas.

Un commercial
senior qui n'a pas
d'échec n'a pas
appris. Il a masqué.





Trois questions
pour le tester.
Première : décris
ta pire année, jour
par jour.


J'ai posé la deuxième :
comment tu qualifies
un prospect ? Il m'a
dit par le chiffre
d'affaires.

Ça veut dire qu'il n'a
pas de méthode de
qualification.

Troisième question : qu'as-tu fait les six premiers mois de ton dernier poste ?

Il a répondu : j'ai pris mes marques. Pendant six mois.

Un senior ne prend pas six mois. Il rapporte en trois.



Les 90 premiers jours sont la seule vraie période de test. Planifie-les avant de signer.

Et s'il tient pas le rythme ?

Tu le sais en un mois. Pas en un an.


Premier mois

Deuxième mois

Troisième mois

Sept signaux :
résultats qui s'évaporent,
aucune perte racontable,
qualification par CA,
parcours sans progression,
six mois d'adaptation,
références qui ne rappellent pas,
salaire seul critère.





Finally, I've postponed the decision.
We've redone the process
with your questions.
And I've found the good.

That one who talked
to you about his failures before
his successes ?

Exactly.



Un mauvais recrutement
senior coûte 150 000 euros.
Sept signaux d'alerte et
trois questions. Et ça s'apprend.

**Vous recrutez un senior ?
Testez votre process avant de signer.
Diagnostic offert sur laurentserre.com**

