Recruter et intégrer un commercial junior

Développement commercial - 2025

En résumé

Optimisez votre équipe commerciale dès le départ avec notre formation exclusive sur le recrutement et l'intégration des commerciaux juniors !
Découvrez les stratégies de sélection les plus pointues, apprenez à identifier les talents prometteurs et perfectionnez vos techniques d'onboarding pour garantir une intégration réussie.

Transformez chaque nouvelle recrue en un atout performant pour votre entreprise. Donnez à vos équipes les compétences nécessaires pour exceller dès le premier jour et assurez-vous de bâtir une force de vente dynamique et compétitive. Ne laissez pas le potentiel de vos commerciaux juniors inexploité, investissez dans leur réussite dès maintenant !

730 €

Net de taxe par personne

P3 RECRUTCOMM 23-B24

2 jours, soit 14 heures

Dates et villes

Grenoble - 04 76 28 29 28

Sessions à venir - Nous contacter

Objectifs :

Comprendre les étapes clés du recrutement, de la définition du projet aux entretiens de sélection.
Savoir aligner les valeurs de l'entreprise avec celles du candidat pour favoriser une intégration réussie.
Apprendre à structurer et à préparer efficacement un entretien de recrutement, en se concentrant sur les aspects pertinents.
Concevoir un processus d'intégration complet, du premier jour à la mise en place de plans de formation et d'accompagnement.
Savoir élaborer des plans d'action commerciale cohérents, en définissant des objectifs, des moyens, des jalons, des indicateurs commerciaux, et une rémunération appropriée pour son commercial junior.
Acquérir des compétences pour évaluer le succès de l'intégration, notamment à travers des retours réguliers, la détection du degré d'autonomie, et l'observation des attitudes des nouveaux collaborateurs.

Prérequis :

Aucun prérequis n'est exigé pour suivre cette formation.

Participants :

Dirigeant, directeur régional, responsable d'équipe commerciale.

Effectifs :

L'effectif maximum est de 12 personnes.

Intervenants :

Formation animée par un consultant formateur, spécialisé dans le domaine de la vente et de la commercialisation.

Tous nos consultants formateurs répondent aux normes exigées par notre système qualité.

Le contenu

1. Définir son projet de recrutement

Définir précisément le projet, le besoin.

Définir le profil recherché, la fiche de poste

Alternance.
Commercial junior / débutant.
Commercial avec peu d'expérience.

Définir le degré d'autonomie attendu.
Définir les valeurs de l'entreprise et du collaborateur recruté.
Définir les temps d'accompagnement, de formation et les moyens humains dédiés à l'intégration.
Préparer la trame de son entretien de recrutement.

2. Élaborer un processus d'intégration

L'accueil et intégration

Définir le lieu, le poste de travail et le matériel mis à disposition.
Présenter les documents de présentation du service / de l'entreprise : organigramme, le règlement intérieur, les us et coutumes, les fonctionnements de l'entreprise,...
Présenter les outils commerciaux à disposition : book commercial, cartes de visite, tenue corporate.
Informer les collaborateurs du recrutement.
Concevoir le planning des 15 premiers jours avec les collaborateurs concernés.

L'accompagnement et la formation du nouveau collaborateur

Savoir identifier les besoins de formation – évaluation des connaissances et compétences.
Préparer et programmer un plan de formation interne/externe.

La programmation du plan d'action commercial et du plan de route

Les objectifs.
Les moyens à disposition.
Les jalons de suivi.
Les indicateurs commerciaux
La rémunération.

3. Accueillir le nouveau collaborateur le Jour J

L'accueil et la présentation à l'équipe.
La visite des locaux et des postes de chacun.
L'entretien d'accueil : les tâches et missions.
La prise de poste : poste de travail, les outils.
La formation aux produits et / ou prestations.
La formalisation des objectifs et des process de reporting.
La charte des valeurs, des attentes de chacun.
Les premières mises en situation – les tâches à compléter.
La fin de journée : retours et détection du degré d'autonomie et l'attitude de la recrue.

Méthodes, moyens et suivi

Méthodes pédagogiques et moyens techniques

CCI Formation met à disposition de ses clients l'ensemble des moyens pédagogiques nécessaires à l'exécution de cette formation conformément aux éléments présentés.
L'alternance entre les approches théoriques et pratiques est soigneusement intégrée tout au long du programme. Les points théoriques sont suivis immédiatement par des activités qui permettent aux participants de mettre en pratique ce qu'ils ont appris. Cette approche cyclique favorise une compréhension plus profonde et une rétention accrue des connaissances, tout en assurant une application directe en entreprise.
Cette formation intègre aussi des approches pédagogiques dynamiques et interactives, axées sur les échanges entre pairs, l'analyse de pratiques professionnelles et, si appropriée, l'étude de cas réels d'entreprises. Ces méthodes favorisent un apprentissage collaboratif et appliqué, permettant aux participants de développer des compétences pratiques et de tirer parti de l'expérience collective.

Moyen d'appréciation de l'action

Le stagiaire est soumis à des mises en situations, des exercices pratiques, des analyses de ses pratiques dans une pédagogie active et participative permettant un contrôle continu de sa progression et du développement de connaissances et de compétences acquises conformément aux objectifs visés.
Une évaluation des acquis sera réalisée par le formateur.
Elle permettra d'attester de l'acquisition des compétences par le stagiaire à l'issue de la formation.

Suivi de l'action

Une feuille de présence par demi-journée devra être signée par le stagiaire.

Accessibilité

L'inscription à cette formation est possible jusqu'à 48 heures avant le début de la session.
Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de la charte H+, CCI Formation est un relais auprès des acteurs du handicap pour répondre le mieux possible à votre demande de formation. N'hésitez pas à prendre contact avec notre référent pour que nous étudions votre demande.