

Guide d'accompagnement et de formation de SalesPersona

MOTIVATION

Guide d'accompagnement et de formation



En général, les candidats peu motivés ont un rendement inférieur lorsqu'il s'agit de conclure des ventes, et le temps investi pour les former n'est pas rentabilisé. Prévoyez des rencontres fréquentes qui obligent le candidat à donner des détails sur la façon dont il tente d'atteindre ses objectifs. Utilisez une activité d'« échantillon d'emploi » pour présenter des aperçus réalistes de l'emploi et demandez au candidat d'évaluer s'il s'agit d'un poste dans lequel il réussira, compte tenu de la forte motivation nécessaire pour être un bon représentant.

En général, les candidats ayant une motivation modérée ont un rendement inférieur quand il s'agit de conclure des ventes. Faites participer activement le candidat au processus d'établissement des objectifs afin qu'il les adopte réellement. Maintenez une communication constante et veillez à ce que les objectifs deviennent progressivement plus difficiles. Présentez des attentes claires sur les pratiques de vente, la conformité et la pertinence des produits. Il est important de se rappeler qu'un candidat produit souvent le meilleur rendement lorsque son gestionnaire établit des attentes claires à l'égard de son rendement.

En règle générale, les candidats qui obtiennent une note élevée pour la motivation peuvent réussir dans la vente si d'autres compétences essentielles sont présentes. Ils obtiennent le meilleur rendement lorsqu'ils ont la liberté de poursuivre leurs objectifs. Les éléments suivants doivent être pris en considération si vous allez de l'avant avec le candidat : laissez le candidat établir lui-même ses objectifs, lesquels seront probablement stimulants. Assurez-vous que le candidat possède les ressources nécessaires pour réaliser son plein potentiel.

Guide d'accompagnement et de formation de SalesPersona

OUVERTURE

Guide d'accompagnement et de formation



En général, les candidats peu ouverts ont du mal à réussir dans des postes de vente qui exigent de l'adaptabilité et de l'ingéniosité. Discutez clairement des raisons pour lesquelles certaines mesures doivent être prises et orientez le candidat afin qu'il adopte les comportements nécessaires pour atteindre un niveau de rendement satisfaisant. Décrivez les étapes que doit effectuer le candidat pour atteindre les objectifs fixés. Utilisez une activité d'« échantillon d'emploi » pour présenter des aperçus réalistes de l'emploi et demandez au candidat d'évaluer s'il s'agit d'un poste dans lequel il réussira, compte tenu du haut niveau d'ouverture nécessaire pour être un bon représentant.

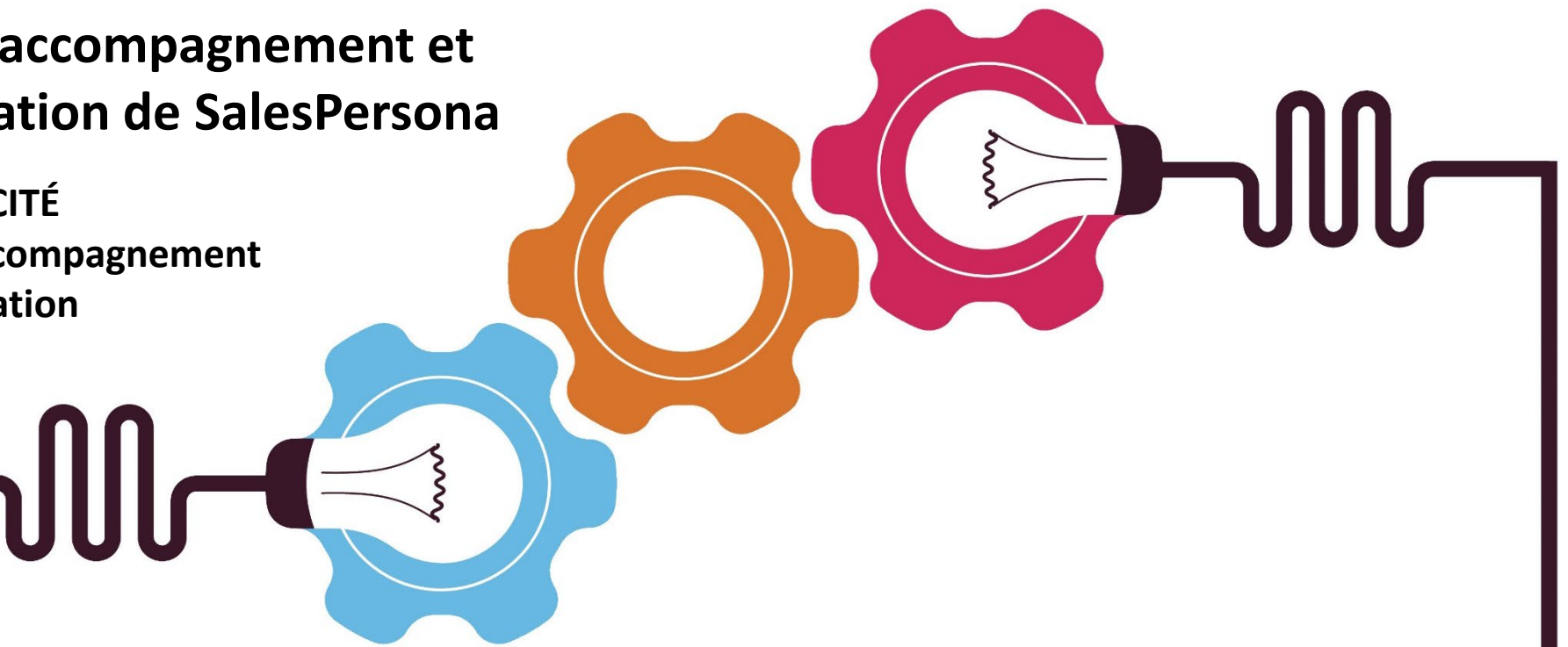
En général, les candidats ayant une ouverture modérée offrent le meilleur rendement lorsqu'ils connaissent les attentes du poste. Les éléments suivants doivent être pris en considération si vous allez de l'avant avec le candidat : organisez régulièrement des réunions avec le candidat pour discuter des problèmes qu'il a pu rencontrer et faire le point sur ses progrès, car la procrastination peut vite devenir un problème si aucune mesure n'est prise. Montrez au candidat à quel point il est important d'obtenir différents points de vue pour améliorer la qualité d'une solution proposée.

En règle générale, les candidats qui obtiennent une note élevée pour l'ouverture peuvent réussir dans la vente. Les éléments suivants doivent être pris en considération si vous allez de l'avant avec le candidat : permettez au candidat de se fixer des objectifs personnels, car il pourrait ne pas aimer se faire imposer des restrictions inutiles. Permettez-lui de faire preuve d'une certaine souplesse en ce qui concerne le style de vente, même s'il diffère des approches conventionnelles. Ne le mettez pas trop en scène. Confiez-lui une grande variété de tâches ou de cas avec des délais de plus en plus difficiles à respecter.

Guide d'accompagnement et de formation de SalesPersona

AUTHENTICITÉ

Guide d'accompagnement et de formation



En général, les candidats peu authentiques ont du mal à réussir dans des postes de vente qui exigent une approche honnête et fiable. Discutez clairement des paramètres qui doivent être respectés et orientez le candidat afin qu'il adopte les comportements nécessaires pour atteindre un niveau de rendement satisfaisant. Le candidat peut courir le risque d'exercer des pressions sur les gens pour qu'ils achètent ou de déformer la vérité pour conclure une vente. Utilisez une activité d'« échantillon d'emploi » pour présenter des aperçus réalistes de l'emploi et demandez au candidat d'évaluer s'il s'agit d'un poste dans lequel il réussira, compte tenu de l'examen minutieux dont son comportement fera l'objet.

En général, les candidats modérément authentiques offrent le meilleur rendement lorsque leur comportement est clairement évalué par rapport aux normes de l'emploi. Les éléments suivants doivent être pris en considération si vous allez de l'avant avec le candidat : organisez régulièrement des réunions avec le candidat pour lui présenter des attentes claires sur les pratiques de vente, la conformité et la pertinence des produits. Surveillez l'évolution du candidat et évaluez de manière réaliste le niveau d'activité requis pour réussir.

En règle générale, les candidats qui obtiennent une note élevée pour l'authenticité peuvent réussir dans la vente. Ils ont tendance à fournir le meilleur rendement lorsqu'ils croient en la valeur du produit ou du service qu'ils offrent. Donnez au candidat une formation approfondie sur les produits. Il est important que le candidat croie fermement en un produit avant de pouvoir le vendre. Laissez au candidat l'indépendance nécessaire pour utiliser les compétences qu'il possède.