

Pack entretien - Recruter un(e) SDR (Sales Development Representative)

Pour vous faire gagner du temps, nous avons réuni dans un seul document les deux outils essentiels à une évaluation rapide, structurée et fiable.

Trame d'entretien (30 à 45 min)

1. Introduction (5 min)

- Présentez le cadre de l'entretien (durée, étapes, objectifs)
- Rappelez le contexte du poste : prospection, prise de rendez-vous, qualification des leads, collaboration avec les Account Executives ou les commerciaux terrain.
- Demandez au candidat de se présenter en 2-3 minutes

2. Parcours & expériences (10 à 15 min)

Objectifs : évaluer la rigueur commerciale, la capacité à s'organiser, la maîtrise des outils et l'orientation résultat.

Questions suggérées :

- Décrivez-moi une journée type dans votre poste actuel.
- Quels outils CRM ou de prospection utilisez-vous (HubSpot, Sales Navigator, Lemlist, etc.) ?
- Comment mesurez-vous vos performances commerciales ?
- Donnez-moi un exemple de campagne ou d'approche de prospection que vous avez menée avec succès.
- Comment gérez-vous les refus ou les objections ?

Pensez à creuser les faits avec la méthode STAR : Situation – Tâche – Action – Résultat

3. Posture & soft skills (5 à 10 min)

Objectifs : comprendre la motivation, la résilience et la capacité à créer du lien avec les prospects.

Questions suggérées :

- Qu'est-ce qui vous motive le plus dans la prospection ?
- Comment réagissez-vous après une série de "non" ?
- Quelles qualités un bon SDR doit-il avoir selon vous ?
- Comment collaborez-vous avec les commerciaux ou les équipes marketing ?
- Préférez-vous suivre un script précis ou improviser selon votre interlocuteur ?

4. Projection & fit (5 à 10 min)

Objectifs : valider la motivation du candidat et sa capacité à s'adapter à votre cycle de vente et à votre culture d'entreprise.

Questions suggérées :

- Pourquoi postulez-vous à ce poste de SDR ?
- Comment vous renseignez-vous sur une entreprise avant de la contacter ?
- Quelle serait votre approche pour développer notre portefeuille clients ?
- Comment voyez-vous votre évolution à moyen terme (Account Executive, Team Lead, etc.) ?
- Qu'attendez-vous de votre manager pour réussir ?

Grille d'évaluation du candidat à remplir à chaud

| Critère | Note (1 à 5) | Justifications/observations |
|---|--------------|-----------------------------|
| Capacité de prospection et de communication | | |
| Connaissance du cycle de vente | | |
| Maîtrise des outils CRM / automatisation | | |
| Motivation et résilience | | |
| Esprit d'équipe et collaboration | | |
| Fit culturel et posture commerciale | | |
| Potentiel d'évolution | | |

Moyenne : /5

Décision

- Non retenu : écarté à ce stade
- Réserve / à challenger : des points à creuser ou à valider
- À poursuivre : validation pour l'étape suivante
- Coup de cœur : excellent fit à prioriser dans le process