

Une erreur de casting pour un commercial peut vous coûter cher, comment l'éviter ?

Les erreurs de recrutement sont la hantise des dirigeants et des ressources humaines. En plus de faire perdre du temps aux managers, elles grèvent la motivation des salarié·e·s et peuvent coûter jusqu'à 200 000 euros pour un·e commercial·e.

Temps de lecture : minute

4 août 2020

Un recrutement est un véritable investissement sur l'avenir, en termes d'argent et de temps. C'est d'autant plus vrai en période de crise où chaque nouveau contrat signé contribue à assurer la survie de l'entreprise, particulièrement s'il s'agit d'une TPE, d'une PME ou d'une startup. Pour comprendre l'ampleur d'une erreur de casting pour un poste de commercial, le cabinet de recrutement [Uptoo](#) a analysé les données de 3500 de ses clients.

Les causes d'un mauvais recrutement

Première mauvaise nouvelle, les erreurs de casting ne sont pas rares. Ainsi 36% des CDI sont rompus au court de la première année, soit plus du tiers des recrutements effectués. Deux causes principales sont évoquées pour expliquer cet important taux d'échec : le manque d'intégration au sein de l'entreprise et le manque de résultats.

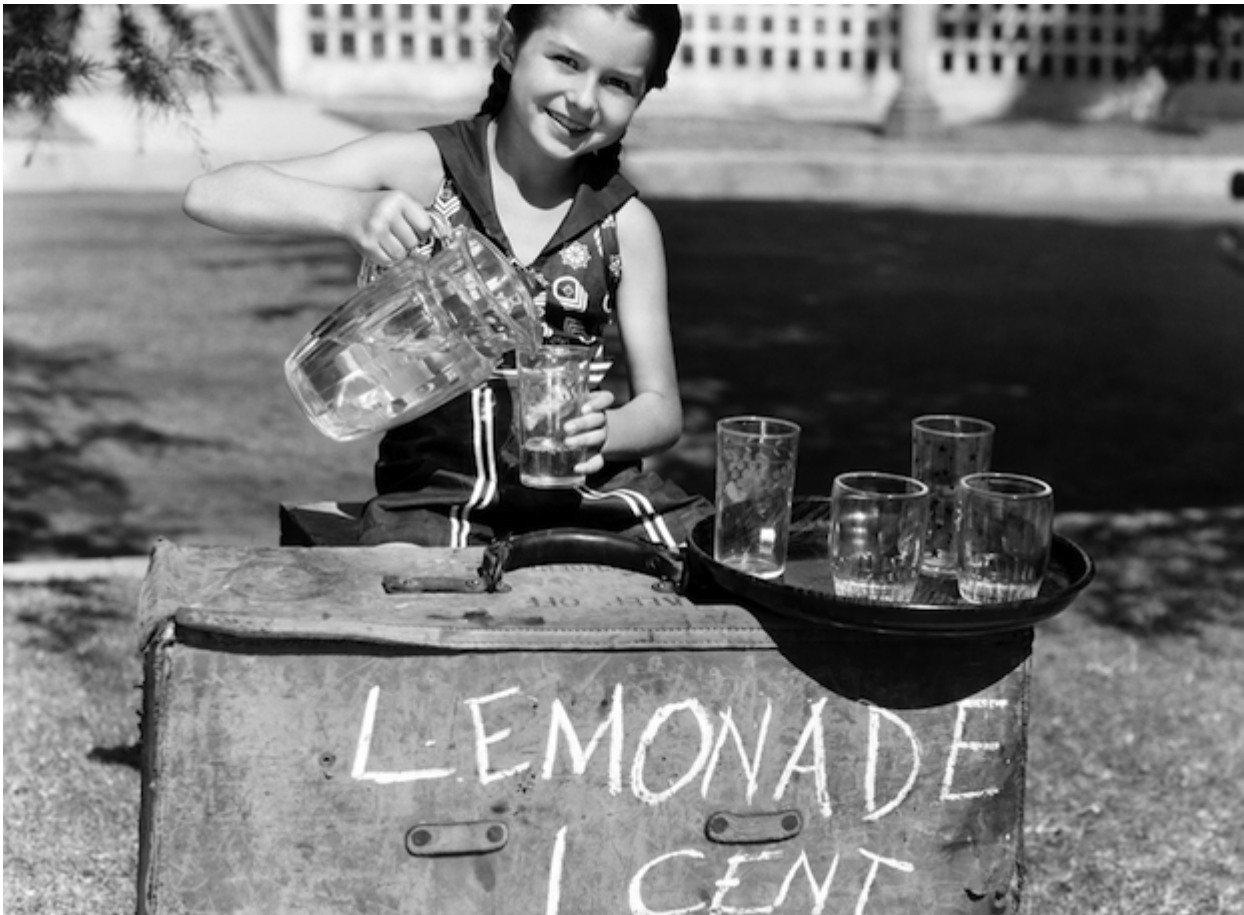
Pour diminuer ces risques, le cabinet de recrutement conseille de travailler et de renforcer son *onboarding* en aidant les nouvelles recrues à se projeter à court et moyen terme. La méthode 3/6/12 permet de fixer des

objectifs à 3, 6 et 12 mois qui seront entrecoupés de points d'étape réguliers avec des feedback. Former les nouvelles recrues sur les produits à vendre et la meilleure manière de le faire paraît également indispensable.

Le manque de résultats est donc le second motif de séparation évoqué dans l'étude. La solution à ce problème est beaucoup plus compliquée à trouver. Cette situation peut résulter à la fois de l'entreprise, qui ne fournirait pas assez d'informations ou d'outils aux salarié·e·s, mais aussi des capacités des commerciaux et commerciales. Réussir à cerner un candidat sur son simple CV est assez compliqué, surtout lorsqu'il s'agit de vérifier sa capacité d'adaptation, son aisance relationnelle et émotionnelle ou encore ses méthodes de vente. Pour réduire ce taux d'échec, il ne faut donc pas hésiter à se renseigner auprès d'anciens employeurs du candidat ou de la candidate et lui proposer des tests de mise en situation.

Le coût d'une erreur de casting peut avoisiner les 200 000 euros

Par essence, un recrutement est long et fastidieux. Il faut réaliser une annonce, faire un premier tri des candidatures, examiner de plus près celles qui ont retenu notre attention, proposer un premier entretien puis un deuxième voire un troisième. Rater un recrutement nécessite de tout recommencer depuis le début. Au final, la note peut être très salée. Selon l'étude d'Uptoo, elle varierait entre 100 000 et 150 000 euros pour les seuls coûts indirects. Par là, on entend les opportunités de business manquées, le portefeuille de clients non travaillé, l'image dégradée auprès des prospects et des clients ou encore la baisse de motivation de l'équipe devant le manque de résultats.



À lire aussi

#BizDev : Comment recruter un bon Business Developer et faire de ce recrutement un succès ?

On pourrait même parler de déstabilisation des collaborateurs et collaboratrices restant. D'après les données récoltées par Uptoo, 53% des répondants estiment qu'une telle situation engendre du stress au sein de l'équipe et 20% qu'elle grève la confiance que les équipes accordent à leur manager. En affaiblissant ainsi l'équipe, un mauvais recrutement pourrait même entraîner d'autres départs. Qui plus est, un important turnover est toujours un mauvais indicateur interne comme externe et peut s'avérer compliqué à justifier. Une fois une relation établie avec une entreprise les clients apprécient souvent d'avoir un seul interlocuteur dans le temps.

Les coûts directs regroupent la diffusion d'une annonce, dont le montant

varie entre 69 et plus de 800 euros d'après un comparatif réalisé par la startup Flatchr, le recours à un prestataire externe, le salaire et les primes du futur collaborateur ou de la future collaboratrice, sa formation, son intégration et son licenciement. Au total, l'échec d'un tel recrutement peut coûter jusqu'à 200 000 euros à la société, hors coût psychologique, trop compliqué à traduire en argent sonnante et trébuchante.

Ne soyons pas fatalistes pour autant, tous les recrutements ne se terminent pas par une rupture de la période d'essai ou du CDI.

Néanmoins, ce risque est bien présent et doit impérativement être minimisé sous peine de perdre du temps dans le développement de sa structure et d'être dépassé par la concurrence.

Article écrit par Anne Taffin