

Pourquoi recruter des Business Managers expérimentés est souvent un échec

Frédéric Le Pennec · 25 septembre 2024



Recruter un Business Manager expérimenté ne garantit ni intégration rapide ni résultats immédiats. Cet article décrypte les freins culturels, relationnels et managériaux qui transforment souvent ce pari en déception.

Dans le domaine des sociétés de conseil, recruter des Business Managers expérimentés peut sembler une décision judicieuse pour toute entreprise cherchant à améliorer ses performances et à affiner sa stratégie. Cependant, cette pratique se révèle souvent décevante et contre-productive. Voici quelques raisons, tant du côté du recruté que de l'employeur, pour lesquelles recruter des Business Managers expérimentés peut malheureusement fréquemment mener à l'échec.

Les différences de méthodes de travail

Les Business Managers expérimentés arrivent avec des années d'expérience dans d'autres entreprises, ce qui signifie qu'ils ont déjà développé des habitudes, des pratiques et une culture professionnelle spécifiques. Lorsqu'ils rejoignent une nouvelle organisation, l'adaptation à une culture d'entreprise différente peut être un défi majeur. Leurs méthodes de travail, bien qu'efficaces dans leurs précédentes entreprises, peuvent ne pas s'aligner avec les valeurs et les attentes de la nouvelle entreprise, créant des tensions et des conflits internes.

La résistance au changement

L'expérience est un atout, mais elle peut aussi rendre certains Business Managers expérimentés réticents au changement. Ayant déjà connu le succès avec certaines stratégies, ils peuvent être enclins à les appliquer systématiquement, même lorsque ces stratégies ne sont pas ou plus adaptées au contexte spécifique de leur nouvelle entreprise. Cette résistance à adopter de nouvelles approches peut limiter leur intégration et freiner la croissance de l'entreprise.

La peur d'ouvrir son carnet d'adresses pendant la période d'essai

Un Business Manager expérimenté possède souvent un carnet d'adresses précieux. Cependant, pendant la période d'essai, il peut hésiter à partager ses contacts de peur de ne pas être confirmé dans son poste. Cette réticence peut limiter l'impact immédiat de son recrutement, retardant ainsi les bénéfices attendus de son réseau et de ses connexions.

L'illusion de la compétence -et du résultat- transférable

L'expérience acquise dans une entreprise ne se traduit pas toujours par un succès dans une autre. Les industries, les marchés et les contextes peuvent être très différents, et les compétences qui ont été efficaces dans un environnement peuvent ne pas l'être dans un autre. Du côté de l'entreprise qui recrute, cette illusion de compétence transférable peut conduire à des déceptions lorsque les résultats attendus ne sont pas au rendez-vous.

Les peurs des personnes déjà en place qui ne facilitent pas l'intégration

L'intégration d'un Business Manager expérimenté peut perturber la dynamique -ou l'immobilisme- d'une équipe existante. Les autres Business Managers peuvent se sentir menacés par l'arrivée d'une personne possédant plus d'expérience et de compétences, perçue comme un danger potentiel, surtout si elle obtient de meilleurs résultats ou que ses indicateurs de performance sont plus élevés que le reste de l'équipe. Cette situation peut engendrer de la méfiance, des tensions et même des comportements de sabotage à l'encontre de la nouvelle recrue.

Les attentes irréalistes en termes de résultats

Les entreprises et leurs dirigeants peuvent avoir des attentes irréalistes concernant les Business Managers expérimentés, s'imaginant qu'ils apporteront des résultats instantanés et spectaculaires. Cependant, même les Business Managers les plus chevronnés ont besoin de temps pour comprendre les spécificités de leur nouvelle entreprise, identifier les défis et mettre en place des solutions efficaces. La pression pour obtenir des résultats rapides peut conduire à des décisions précipitées et inefficaces. Et si vous mettez fin au contrat trop rapidement par manque de résultats, le Business Manager expérimenté pourrait se convaincre qu'il a eu raison de ne pas partager son carnet d'adresses, oubliant que cela a peut-être aussi contribué à l'absence de succès.

Conclusion

Recruter des Business Managers expérimentés peut sembler une stratégie gagnante, mais les défis et les risques associés peuvent souvent conduire à l'échec s'ils n'ont pas été identifiés et travaillés. Pour éviter ces pièges, il est essentiel d'aborder ces différents points dès le processus de recrutement. Les

entreprises doivent clarifier leurs attentes en termes de méthodes de travail, de flexibilité face aux changements et de l'utilisation des réseaux professionnels, et définir des premiers objectifs raisonnables. De leur côté, les candidats doivent être prêts à s'adapter à une nouvelle culture d'entreprise et à partager progressivement leurs ressources précieuses.

En établissant une communication ouverte et en fixant des attentes réalistes, les deux parties peuvent mieux comprendre ce que l'autre peut offrir et ce qu'il est raisonnable d'attendre. Ainsi, l'intégration des Business Managers expérimentés peut devenir un véritable atout pour l'entreprise, plutôt qu'une source de désillusion et de conflit.