



Chaque mois, retrouvez dans les *Dossiers du DRH* une présentation synthétique d'un thème sur lequel CEO Europe vous fait partager son expertise.

Comment recruter un professionnel du Business Développement ?

Par Simon Gall.

Un récent sondage a mis en lumière différents points de vue et une confusion générale sur la fonction d'un professionnel du Business Développement et particulièrement sur leur rôle au sein des PME.

Cet article peut vous être utile si vous prenez en considération les avantages du Business Développement pour une entreprise ou si vous souhaitez offrir vos services pour ce type de poste.

Les fonctions d'un responsable du Business Développement ont été décrites comme suit:

1. Un professionnel des Ventes.
2. Un professionnel de la stratégie marketing et commerciale avant-vente
3. Un professionnel des Ventes, du Marketing, de la Communication et des Relations Presse.
4. Un Chef de projet.

Les fonctions d'un Directeur du Business Développement ont été décrites comme suit:

5. Un expert des Ventes et du Marketing.
6. Un Directeur des Opérations / Directeur du développement administratif et des projets.
7. Un Directeur ou Chef de projet.
8. Un habile stratège dont les compétences s'appuient sur une expertise pointue dans les domaines des Ventes, du Marketing, de la Communication et des partenariats BtoB.

Pour les PME, le point n°8 semble être la définition la plus adéquate.

L'importance du Business Développement dans le secteur des PME est en passe d'être reconnue à sa juste valeur. Cependant, leur entretien d'embauche, leur rôle, leurs responsabilités, leur parcours et leur rémunération sont sources de débat fréquent. Les PME les emploient pour leur savoir-faire de professionnels aux multiples compétences, et évitent ainsi de faire appel à des sociétés externes pour gérer leur secteur des ventes, du marketing voire de la communication. Dans les plus petites structures, la gestion de l'équipe de management est le plus fréquemment pris en charge par le Secrétaire Général, le PDG, le Directeur Financier ou encore le Directeur du Développement et du Marketing.

Il y a jusqu'à 30 000 entreprises de taille moyenne (de 10 à 250 employés) en Grande-Bretagne. On peut affirmer que les Directeurs du Business

Retrouvez-nous
sur notre site Web :
www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998



Développement jouent un rôle crucial dans la plupart des PME, et notamment dans les secteurs des hautes et nouvelles technologies.

Mais, comment trouver le professionnel du Business Développement le plus adapté aux besoins de votre entreprise ? Beaucoup d'entretiens d'embauche sont encore réalisés par le réseau des seniors de l'entreprise, une approche quelque peu inefficace quand il s'agit de rechercher celui ou celle qui deviendra un des piliers de l'entreprise. Les pièges sont indéniables : aucune analyse systématique n'est faite sur les compétences/expériences/qualifications du candidat; la vérification des références est légère et aucune sélection de candidats adaptés n'est menée pour assurer la comparaison/appréciation. Souvent la sélection se résume à un seul candidat !

Par le passé, j'ai été amené, à plusieurs reprises à animer des tables rondes et je suis intervenu auprès de groupes de recherche sur le thème du Business Développement. Une des questions la plus fréquemment posée était de savoir comment les « Directions » trouvaient un bon Directeur de Business Développement.

Embaucher un Directeur du Business Développement se résume, en quelques sortes, au même procédé que trouver un bon Directeur non exécutif. Recherchez un professionnel avec une brillante carrière dans un milieu professionnel similaire au votre, qui a su développer des compétences adaptées au poste recherché. Ne soyez pas trop exigeant, en ne recherchant qu'une personne issue du même secteur d'activité, ayant eu exactement la même expérience et les mêmes fonctions. Un bon Directeur du Business Développement doit être capable de comprendre rapidement les objectifs de votre entreprise, vos produits et vos services, répondre à toutes vos attentes et doit prendre part aux côtés de la Direction, au programme de développement de l'entreprise.

Recherchez une personne dotée d'un bon esprit d'analyse, mais évitez de nommer une personne souhaitant travailler seul ou pour le compte d'un seul et unique client. Un Directeur du Business Développement doit être 100% concentré sur le développement de votre entreprise.

N'embauchez pas un « commercial trop sûr de lui ». Optez plutôt pour une personnalité réfléchie avec une expérience réussie dans la gestion de projets de marketing et de communication.

Ne soyez pas impressionné par un candidat qui vient d'une grande entreprise de renom. Demandez-vous s'il a la mentalité et l'éventail complet des capacités requises pour gérer tous les aspects d'un projet, l'aptitude à travailler seul ou avec une petite équipe, le tout avec un budget limité ?

La sélection

Définissez exactement vos attentes. Quelle relation, pour quels résultats et ce à court moyen et long terme. Les capacités d'un professionnel du Business Développement à prendre du recul et à développer une vision stratégique sont deux facteurs très importants mais trop souvent négligés par beaucoup de recruteurs, ces derniers se focalisant sur les détails d'un rôle fonctionnel.

Identifiez les compétences dont vous avez besoin pour dynamiser et renforcer l'équipe existante. Soyez ambitieux ! Le Directeur du Business Développement doit être le miroir de votre entreprise. N'hésitez pas à être exigeant et sélectionnez des profils « High level ». Recherchez des «

Retrouvez-nous
sur notre site Web :
www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998



acteurs du changement » et donnez-leur les moyens de réaliser des modifications durables – il est important d’impliquer l’équipe dirigeante, dès le début, pour minimiser les risques de résistance.

Le contrat

Assurez-vous que le Directeur du Business Développement ne rencontrera aucun conflit d’intérêt en travaillant pour votre entreprise.

Si vous êtes inquiet du coût de l’embauche de la personne la plus qualifiée pour le poste, et que votre budget est limité, envisagez d’octroyer des parts de l’entreprise.

Assurez-vous que le salaire soit proportionnel à la durée de travail fournie. Assurez-vous également que cette embauche vous procure le meilleur retour sur investissement possible. Pour cela, fixez ensemble les missions du Directeur du Business Développement correspondant à son périmètre de fonctions, et soyez certain qu’il dispose des ressources et supports nécessaires pour atteindre ses objectifs.

Identifiez, sur une entente mutuelle, des buts réalistes et des outils permettant de mesurer sa performance mais admettez qu’un bon nombre des résultats ne sera pas visible à court terme. Bien plus qu’un simple ajout aux frais généraux, un professionnel du Business Développement incompetent peut vite devenir un réel problème !

Abordez la question de la rémunération de façon professionnelle: ne faites pas d’offres ridicules basées uniquement sur l’attribution de commissions et de stock-options, en espérant ainsi attirer un candidat de qualité et digne de confiance.

La durée de la mission doit être un sujet abordé dès le premier entretien (anticipez un contrat de 2-3 ans). La répartition des fonctions de chacun, au sein de la direction stratégique de l’entreprise, doit être clairement définie. Le Directeur du Business Développement doit être le moteur de l’entreprise; le PDG le pilote, le Directeur Financier le co-pilote en charge des investissements; et le Secrétaire Général, quant à lui, doit indiquer le chemin à suivre.

Un Directeur du Business Développement doit être un des maillons de l’équipe de management/direction, qui en cas d’expansion réussie de l’entreprise, ne doit pas voir systématiquement la fin de sa mission. D’un autre côté, un Directeur du Business Développement qui connaît la réussite dans une PME, ne connaît pas forcément le même destin lorsque l’entreprise devient plus importante. Pour cette raison, détaillez votre accord dès le premier entretien sur une perspective d’embauche à court, moyen et long terme.

Résumé

De nos jours, il est difficile pour une PME d’assurer seule ce genre d’exercice, sur un marché compétitif connaissant des changements rapides. Un Directeur du Business Développement représente un investissement concret et une réelle valeur ajoutée pour l’entreprise. Ils offrent des compétences dans des domaines variés, correspondant à celles de 2 experts réunis, voire plus.

Retrouvez-nous
sur notre site Web :
www.ceo-europe.com
+33 (0)147 701 998



Si vous décidez d'intégrer un tel profil à votre équipe de direction, préparez bien le terrain, procédez à une recherche rigoureuse et mettez en place un processus de sélection précis.

Pour toute embauche de cadres dirigeants, investissez-vous dès l'entretien en rencontrant la personne qui vous garantira des résultats optimum. Donc usez de votre pertinence et assurez-vous que le profil du candidat correspondra à la taille et aux objectifs de votre entreprise.

Le but étant d'établir une collaboration efficace et constructive pour chacune des parties.



Simon Gall

Retrouvez-nous
sur notre site Web :
www.ceo-europe.com

+33 (0)147 701 998
