

Enquête exclusive sur 500 commerciaux : tout ce qu'ils n'osent pas dire aux recruteurs

Les résultats du récent « Sondage Candidats » d'Uptoo mettent en lumière la perception que les commerciaux ont de leur propre situation professionnelle et, plus globalement, du marché du travail : très optimistes... trop ?

Paris, le mardi 13 septembre 2011

Le cabinet de recrutement nouvelle génération Uptoo, spécialiste du recrutement des commerciaux, a organisé cet été un sondage à destination des candidats sollicités pour un entretien. Ils se sont tous vus remettre un questionnaire, auquel plus de 500 d'entre eux ont répondu anonymement. Les 24 questions posées portaient sur leur vision du marché de l'emploi, des entreprises et des cabinets de recrutement, mais également sur eux-mêmes, leurs état d'esprit, compétences et aspirations.

Un mental solide...

Les commerciaux interrogés, et en recherche de poste, sont très majoritairement confiants. Alors que près de la moitié des répondants ne sont pas en poste, 90% pensent qu'ils vont trouver un emploi rapidement. Seuls 28% d'entre eux ont le sentiment que le business est plus difficile qu'en 2010. Ils ont une bonne opinion d'eux-mêmes et se considèrent bien formés, sur les techniques de vente notamment. Ils estiment en outre être très investis dans leur vie professionnelle.

... ou un excès de confiance ?

Ces résultats sont à mettre en balance avec l'opinion des patrons d'entreprises qui, quant à eux, émettent souvent des critiques sur ces deux critères que sont la formation et l'engagement.

Les points de progression souhaités par les commerciaux ne sont pas ceux attendus par les patrons. Quand ces derniers réclament une montée en gamme sur les « fondamentaux » des techniques de vente (la prospection, la capacité de travail, l'écoute et la force de conviction), les candidats eux répondent par l'Anglais, la technique, le management, la gestion des conflits, la défense du prix et la créativité commerciale.

« Ce décalage entre le diagnostic des patrons et la perception des commerciaux est assez surprenant, et l'on peut se poser des questions quant à ses origines : état d'esprit optimiste ou excès de confiance en soi ? À moins que les patrons se sentent peu armés pour faire progresser leurs forces vives et préfèrent jeter l'éponge sur le difficile exercice du diagnostic des compétences, sous peine de casser l'ambiance. Quoi qu'il en soit, il est indiscutable que les commerciaux français sont mal formés, et il me semble difficile d'assouvir leurs besoins de se perfectionner en niveau 2 tant que les fondamentaux ne sont pas acquis. », commente Didier Perraudin, Directeur Associé au sein du Cabinet Uptoo.

Un job de rêve

Les motivations avancées, lorsque l'on demande aux candidats pour quelles raisons ils souhaitent changer de poste, sont très variées : la volonté de développement professionnel, l'attrait de structures plus grandes et solides, la recherche d'une meilleure rémunération, ou encore le besoin d'autonomie.

« Laissez-nous tranquilles ! »

Les relations au management sont un point sensible. En effet, les process sont souvent jugés étouffants, et nombreux sont ceux qui souhaiteraient en être débarrassés : plus de 58% des répondants sont attirés par des postes à forte autonomie.

« Le goût du challenge ? Pas à n'importe quel prix. »

La rémunération demeure évidemment un aspect essentiel. Les candidats, dans leur grande majorité (77%), déclarent préférer un salaire global moindre mais avec une part fixe plus importante. En outre, seuls 13% des commerciaux interrogés ont envie de rejoindre une petite structure alors que 85% d'entre eux plébiscitent les grandes entreprises solides et en croissance.

« Ne dites pas à mon boss que je veux sa place ! »

L'évolution vers les postes de management est considérée comme un facteur fort de motivation par plus de 67% des candidats interrogés.

« Travailler moins ? Pas mon truc »

La prospection demeure la plaie des commerciaux. Mais le rythme de travail et les avantages sociaux ne sont visiblement pas des sujets essentiels à leurs yeux. Bref, pour eux, le « slow working » n'a aucun intérêt.

« Non je n'ai pas choisi la vente. Je ne fais que passer. »

Le « job de rêve » est donc assez clairement identifié : évolutif vers le management, des formations pour y parvenir, de l'autonomie, des structures solides et sécurisantes, et un salaire le moins aléatoire possible.

« Beaucoup de commerciaux se projettent dans des fonctions de management. Il n'est pas certain que tous aient les moyens de cette ambition, que l'on peut qualifier « de circonstance » pour beaucoup d'entre eux. La vente est peu valorisée en France, et le métier de commercial a des exigences opérationnelles souvent perçues comme ingrates, et que la plupart des commerciaux cherchent à éviter. Pour nombre d'entre eux, qui ont du mal à s'épanouir dans des fonctions commerciales trop basiques, la recherche de responsabilités de management fait partie de ces subterfuges. », affirme Didier Perraudin.

Quid du recrutement ?

Parfaitement rôdés à l'utilisation des réseaux sociaux et des CVthèques, les candidats affirment avoir une démarche proactive (85%) et autonome dans leur recherche d'emploi : ils ont systématiquement déclaré leurs profils professionnels sur 3 plateformes majeures (Viadeo, Cadremploi et MyBeautifulJob).

Conciliants et pas rebelles....

D'autre part, ils sont plutôt conciliants : ils ont une bonne image des recruteurs. Les entretiens sont cordiaux et leurs interlocuteurs sont « aimables et sympathiques » pour 90% des candidats. Les exigences des recruteurs sont considérées comme réalistes et cohérentes à 76%. Cependant, un petit tiers d'entre eux déclarent avoir l'impression que les recruteurs ne sont pas professionnels dans leur manière de les évaluer.

Alors que l'on aurait pu supposer que les candidats voient d'un mauvais œil les cabinets de recrutements, qui ajoutent une étape dans les processus et qui parfois durcissent la sélection, bien au contraire ils positivent l'action des intermédiaires. 80% d'entre eux considèrent que ces cabinets ont une vraie capacité à valoriser leurs compétences. En revanche, seulement un candidat sur deux les sentent capables de les conseiller dans leur recherche.

Et dernier point intéressant du sondage, la discrimination à l'embauche apparaît étonnamment hors sujet. En effet, plus de 81% des personnes interrogées ne pensent pas en être victimes.

Les cabinets de recrutement obtiennent donc la mention « bien mais peut mieux faire ». *« Nous, cabinets de recrutement, avons un rôle essentiel à jouer dans l'univers de l'emploi, aussi bien du côté employeur que candidat. C'est pourquoi, chez Uptoo, nous sommes toujours à l'écoute de nos interlocuteurs, quels qu'ils soient, afin d'adapter nos services à leurs besoins. »,* conclut Didier Perraudin.

À propos de UPTOO

Créée en 2006, UPTOO est un cabinet de recrutement de nouvelle génération, spécialisé sur la population des commerciaux.

Pour sécuriser les recrutements et attirer les meilleurs profils de commerciaux, UPTOO innove grâce à des outils modernes d'évaluation qui révèlent à la fois les talents et les "angles morts" des candidats. Sur un marché tendu, UPTOO met en œuvre un ensemble important de moyens et se démarque ainsi des autres recruteurs qui manquent de candidats, de ressources, d'outils et d'expérience sur ce type de profils à risques.

En 2008, UPTOO a lancé son portail www.MyBeautifulJob.com, qui permet aux candidats de postuler en ligne à ses offres d'emploi, de tester leurs réflexes commerciaux et d'accéder à des contenus informatifs développés pour les commerciaux.

UPTOO a des clients dans tous les secteurs d'activité et intervient aussi bien auprès de PME sur des petites forces de vente que pour des grands clients comme IBM France ou LVMH.

En 2010, UPTOO a évalué en entretien ou au travers de ses tests plus de 20 000 candidats. En 2010, UPTOO voit son chiffre d'affaires bondir de 70% par rapport à 2009.

Contacts presse

Stéphane Cloutour, Consultant
stephane.cloutour@gmail.com
Tél. : 06.89.77.16.64

Erika Nardeux, Consultante
erika.nardeux@orange.fr
Tél. 06.99.04.26.04