

# Analyse Comparative : Coût d'Acquisition (Recrutement) vs. Coût de Développement (Formation)

La question que se posent tous les responsables de ressources humaines : **faut-il acheter l'expertise ou la construire** ? C'est une excellente approche stratégique pour finaliser notre plan de recrutement.

Voici une analyse comparative entre le coût d'acquisition de nos deux profils cibles (recrutement externe) et le coût de formation de nos collaborateurs actuels (recrutement interne/montée en compétence) pour atteindre les niveaux d'expertise souhaités.

## Les Compétences Ciblées (Rappel des Faiblesses)

Compétence	Faiblesse	Cible	Coût (Recrutement)	Coût (Formation)
<b>Admin Réseau Sécurité</b>	Périmètre réduit ( $\leq 3$ )	<b>Expert IT</b>	Élevé	Élevé
<b>Back Office Crédits / Paie</b>	Périmètre réduit ( $\leq 3$ )	<b>Conseiller Opérations</b>	Modéré	Modéré
<b>Support IT N1</b>	Moyenne faible ( $< 3.75$ )	<b>Expert IT</b>	Élevé	Modéré
<b>Vente / Service Client</b>	Moyenne faible ( $< 3.75$ )	<b>Conseiller Opérations</b>	Modéré	Faible à Modéré

[Exporter vers Sheets](#)

---

## Analyse Comparative : Recruter vs. Former

### I. Option A : Coût de l'Acquisition Externe (Recrutement)

L'acquisition externe cible l'**Expert(e) IT Réseau & Cybersécurité** et le **Conseiller(ère) Senior Opérations & Relations Client**.

Élément de Coût	Estimation Moyenne (par poste)	Justification et Impact
<b>Frais de Sourcing / Agence</b>	<b>4 000 € à 15 000 €</b>	Dépend si nous utilisons des cabinets spécialisés (souvent chers pour les profils IT seniors) ou des plateformes généralistes.
<b>Frais Administratifs &amp; RH</b>	<b>1 000 € à 2 000 €</b>	Temps passé par les RH, les managers, les tests, les entretiens (temps homme).
<b>Prime de Signature / Onboarding</b>	<b>0 € à 5 000 €</b>	Nécessaire pour attirer les profils rares et compétitifs (Expert IT).
<b>Productivité Perdue (démarrage)</b>	<b>5 000 € à 10 000 €</b>	Le temps que la nouvelle recrue monte en puissance (généralement 3 à 6 mois).
<b>Coût Total Estimé (Hors Salaire)</b>	<b>10 000 € à 32 000 €</b>	<b>21 000 €</b> (Moyenne par recrutement)

Exporter vers Sheets

- **Avantage Clé : Vitesse et Impact Immédiat.** L'expertise est opérationnelle plus rapidement pour sécuriser des faiblesses critiques (ex: Cybersécurité, Back Office Crédits).
- **Inconvénient Clé : Risque d'intégration.** La personne recrutée peut ne pas s'adapter à la culture d'entreprise, nécessitant une nouvelle procédure coûteuse.

## II. Option B : Coût du Développement Interne (Formation)

L'objectif ici est de faire passer la **Moyenne d'Expertise** des collaborateurs existants à l'objectif cible de **4,00 ou plus**, et de former au moins un ou deux collaborateurs internes sur des sujets de faible périmètre (ex: **Back Office Crédits**).

Élément de Coût	Estimation Moyenne (par Compétence)	Justification et Impact
<b>Frais de Formation Externe</b>	<b>1 500 € à 4 000 €</b>	Prix des séminaires ou certifications spécifiques (ex: Vente, Support IT Avancé).

<b>Temps Homme (Formation)</b>	<b>1 000 € à 3 000 €</b>	Coût du temps où l'employé est absent du poste pour se former (environ 5 jours/an).
<b>Accompagnement / Mentoring Interne</b>	<b>500 € à 1 500 €</b>	Temps passé par les managers ou les experts internes pour le coaching et la validation des acquis.
<b>Coût Total Estimé (par collaborateur ciblé)</b>	<b>3 000 € à 8 500 €</b>	<b>5 750 €</b> (Moyenne par collaborateur formé)

Exporter vers Sheets

- **Avantage Clé : Fidélisation et Culture.** C'est un puissant levier d'engagement et de rétention. L'expertise est parfaitement adaptée à nos outils et notre culture.
- **Inconvénient Clé : Délai.** Il faut 6 à 18 mois pour qu'un score moyen augmente de manière significative. Non adapté aux urgences de sécurité.



## Recommandation Stratégique

La meilleure approche est une stratégie **Hybride et Ciblée**.

Profil / Compétence	Recommandation	Justification
<b>Expert IT Réseau &amp; Cybersécurité</b>	<b>RECRUTEMENT EXTERNE</b>	Le risque de continuité d'activité lié à seulement 2 experts est trop grand. Il faut <b>acheter l'expertise immédiatement</b> et former nos experts internes en parallèle.
<b>Conseiller(ère) Senior Opérations &amp; Relations Client</b>	<b>HYBRIDE</b>	<b>Recruter 1 profil Senior</b> pour injecter une expertise d'excellence (≥4,5) et le nommer <b>mentor</b> .
<b>Vente / Service Client / Prospection / Support IT N1</b>	<b>FORMATION INTERNE</b>	Les scores moyens sont faibles, mais le <b>nombre de personnes est suffisant</b> . Le coût de la formation est plus efficace ici pour élever la performance globale.

**Back Office Crédits / FORMATION**  
**Paie CIBLÉE**

Si l'Expert Opérations recruté ne couvre pas les deux, identifier 1 à 2 personnes en interne pour une **formation certifiante** afin de sécuriser le périmètre réduit.

Exporter vers Sheets

**Conclusion Financière :**

- **Coût de la stratégie Hybride** :  $\approx (1 \times 21\,000\text{€ pour l'Expert IT}) + (1 \times 21\,000\text{€ pour le Conseiller Senior}) + (10 \times 5\,750\text{€ pour la formation des 10 profils faibles}) \approx 100\,000\text{ €}$  (hors salaires bruts et onboarding de masse).

Cette approche offre la **vitesse** là où c'est critique (IT) et la **durabilité** là où c'est nécessaire (Compétences Client). C'est le chemin le plus sûr et le plus porteur pour atteindre les objectifs de score fixés par la société.