

Les 8 erreurs de recrutement que les décideurs ne peuvent plus se permettre **Sport, Entertainment & Leisure**



Dans ces secteurs à forte exposition, chaque recrutement critique — dirigeant ou manager stratégique — agit comme un levier... ou devient un risque majeur.

Un mandat flou, une intégration mal préparée ou une évaluation biaisée peuvent ralentir la performance, bloquer un projet ou fragiliser la gouvernance.

Voici les 8 erreurs les plus coûteuses — et comment les éviter pour sécuriser vos décisions de leadership, du CEO aux fonctions intermédiaires clés.

Introduction

Dans le sport, l'entertainment et les loisirs, un recrutement exécutif raté ne passe jamais inaperçu. Il devient une **crise publique, coûteuse et immédiate**, avec des effets en cascade :

- ✗ Retrait de sponsors
- 📉 Perte de confiance au sein du Board
- 📰 Pression médiatique accrue
- 🛑 Projets stratégiques mis à l'arrêt
- 💸 Dégradation de la marque et des revenus associés

Pour un Board, un investisseur ou un DRH, ce n'est pas une simple erreur de casting — **c'est une faille stratégique qui met en danger l'exécution à long terme.**

📊 D'après Redline Executive, une erreur de recrutement peut coûter jusqu'à **213 % du salaire annuel**. En incluant les pertes indirectes (contrats, réputation, dynamique interne), le coût réel peut atteindre **5 fois la rémunération totale**.

👉 Voici les 8 erreurs les plus critiques à éviter — celles qui sabotent silencieusement les décisions de leadership.

Les 8 erreurs critiques

1. Ignorer la culture détruit la crédibilité



Dans des organisations très exposées, même un léger décalage culturel est amplifié — par les équipes, les partenaires et les médias.

5. Mandat flou = conflit rapide



L'ambiguïté sur le périmètre et l'autorité déclenche des luttes internes et une perte rapide de crédibilité.

2. Un Board divisé mène à l'échec



Sans alignement, chaque membre applique ses propres critères. Résultat : décisions fragiles, peu défendables et propices aux tensions.

6. Objectifs flous, résultats mous



Sans objectifs clairs, la dynamique s'éteint — et plus personne ne rend de comptes.

3. Les lenteurs font capoter les deals



Un processus flou ou trop long envoie un signal de faiblesse et fait fuir les meilleurs talents.

7. Onboarding faible = dirigeant isolé



Sans plan d'intégration structuré, la légitimité tarde — et le dirigeant reste en surface.

4. Sans soft skills, pas d'impact



L'influence et la diplomatie transforment l'expertise en impact. Sans elles, même un leader compétent reste isolé.

8. Shortlist réduite = talents cachés




Limiter la sélection à 2 ou 3 profils n'est pas un benchmark — c'est prendre un risque par omission.

 **Vous avez déjà vu ces erreurs ?**

 **Assurons-nous qu'elles ne se reproduisent jamais.**

 **Planifiez votre appel stratégique confidentiel**

 **SBT Executive cartographie jusqu'à 300 profils par mission et évalue 8–10 candidats finalistes sur 10 axes de leadership — du CEO et du C-suite aux managers seniors et intermédiaires — pour garantir des décisions objectives et fondées sur les faits**

Cas public n°1 — FC Barcelone Désalignement Board–Dirigeant (2022)

FC Barcelone — Départ du CEO en pleine négociation Spotify

En 2022, le CEO Ferran Reverter a démissionné en pleine négociation avec Spotify, un deal commercial stratégique.

👉 Le désalignement entre le Board et le mandat du CEO a transformé une opportunité commerciale en crise de gouvernance.

✅ Leçon : mandat aligné, pré-mortem en amont, plan d'intégration sur 100 jours.

Leadership Insight:

Le désalignement Board–Dirigeant est fatal — pour CEOs, CFOs, CMOs, COOs — dans tout environnement fortement exposé.

SBT Executive Insight

Nous testons, structurons et validons le mandat avant la prise de poste : clarté, légitimité, résilience dès J1.



Cas public n°2 — EuropeActive : Leadership de transition en période de transformation

EuropeActive — 4 ans de direction intérimaire

De 2019 à 2024, EuropeActive a fonctionné avec des CEO intérimaires alors que le secteur était en pleine mutation.

👉 Cette direction prolongée a fragilisé la continuité stratégique et nourri le doute chez les parties prenantes.

✅ Leçon : mandat intérimaire limité, benchmarking anticipé, onboarding structuré.

Leadership Insight:

Des mandats intérimaires prolongés — CEO, DRH ou directeur opérationnel — fragilisent la continuité et la crédibilité.

SBT Executive Insight

Notre benchmark international offre des options rapides et durables — permettant aux Boards, investisseurs et DRH de passer d'une transition à une stabilité avec confiance



Case Study #3 — Proper Group (ex-Utopia Music) Instabilité et restructuration (2023–2024)

Proper Group (ex-Utopia) — Instabilité post-acquisition

Après son acquisition, Proper Group a subi une rotation rapide de ses CEO et un stress de gouvernance en pleine restructuration.

👉 Cette instabilité a accéléré la perte de valeur et conduit à une recapitalisation sous pression.

✅ Leçon : évaluer les risques de leadership en amont, élargir la shortlist, préparer un onboarding de crise.

Leadership Insight:

Dans la music tech, une instabilité de leadership (successions rapides, visions désalignées) peut défaire stratégie, valeur et confiance en quelques mois.

Insights SBT Executive:

Nous détectons tôt les signaux faibles (risque de turn-over, mandat flou, tension de trésorerie) et proposons vite des shortlists larges & validées — pour éviter l’emballement des crises.



Notre approche (SBT Executive)

Notre approche : transformer le risque en succès durable

Les erreurs critiques que nous observons partout — Boards désalignés, shortlist trop réduite, intégration fragile — sont précisément ce que notre méthode élimine.

✓ Nous ne trouvons pas seulement des candidats. Nous **sécurisons un leadership durable** — du CEO aux managers intermédiaires.

Pourquoi SBT Executive est différent

Contrairement aux cabinets généralistes, SBT est exclusivement dédié au sport, à l'entertainment et aux loisirs. Nous connaissons les structures, les parties prenantes et les risques — et nous sécurisons des dirigeants qui réussissent dans cet écosystème unique.

Qui nous aidons

- Boards & investisseurs / CEOs & comités exécutifs / Chief People Officers / DRH/ Managers seniors et intermédiaires sur des postes critiques



👉 Mapping :

Jusqu'à **300 profils** par mission, issus de marchés internationaux et de secteurs connexes.

→ Les Boards obtiennent une vision plus large que celle permise par leurs réseaux internes.



👉 Assessment:

8-10 finalists benchmarked on 10 leadership dimensions (e.g. governance, influence, commercial impact, digital).

→ Cela supprime les biais et garantit la comparabilité dans des décisions critiques.



👉 Onboarding

Un plan structuré sur **100 jours** pour sécuriser la légitimité et l'alignement

→ Les dirigeants s'intègrent plus vite, avec une crédibilité immédiate.

Un processus intégré qui transforme le risque en succès durable

Il réduit drastiquement le risque d'échec et sécurise la gouvernance.

Pour les Boards, investisseurs et DRH : des décisions fondées sur des preuves — du CEO aux managers seniors et intermédiaires.

✓ Nous ne trouvons pas seulement des candidats. Nous **sécurisons un leadership durable**.

Conclusion & Check-list

Conclusion

Dans le sport, l'entertainment et les loisirs, un recrutement n'est jamais un simple remplacement. C'est un signal envoyé à vos équipes, à vos actionnaires, à vos partenaires et à votre public. Il exige une approche sur-mesure, capable de lier stratégie, leadership et culture.

☞ La seule protection : un executive search rigoureux et structuré — adapté à votre secteur et à vos enjeux de leadership.

Checklist Board — Avant votre prochain recrutement, demandez-vous :

- Avons-nous comparé les candidats à un benchmark international ?
- Avons-nous une grille d'évaluation cohérente et fondée sur des preuves ?
- Nos investisseurs, sponsors et partenaires seraient-ils rassurés par ce choix ?
- Un plan d'intégration sur 100 jours est-il prévu ?



✅ Si vous répondez 'non' à deux questions ou plus, l'échec n'est pas un risque — il est déjà en cours.

📖 Références :

→ [1] Cost 213% — Redline: <https://www.redlineexecutive.com/content-hub/the-real-cost-of-hiring-the-wrong-executive>

→ [2] Cost 2-5x — Armada: <https://www.armadatalentgroup.com/2025/05/09/the-true-cost-of-a-bad-executive-hire-and-how-to-avoid-it/>

→ [3] Barça 2022 — AP via SI: <https://www.si.com/soccer/2022/02/08/barcelona-ceo-ferran-reverter-resigns-spotify-sponsorship-talks>

→ [4] EuropeActive 2023 — Leisure Opportunities: <https://www.leisureopportunities.co.uk/news/Andreas-Paulsen-steps-down-from-EuropeActive/351296>

→ [5] Proper/Utopia 2024 — Swiss bankruptcy (MBW): <https://www.musicbusinessworldwide.com/swiss-court-launches-bankruptcy-proceedings-against-proper-group-formerly-utopia-music/>

→ [6] Proper/Utopia 2024 — Restructuring/Layoffs (MBW): <https://www.musicbusinessworldwide.com/with-another-ceo-set-to-exit-more-layoffs-and-shuttered-offices-whats-going-on-at-proper-the-company-formerly-known-as-utopia-music1/>

Sécurisez votre prochain recrutement exécutif — avant qu'il ne vous coûte du temps, de la confiance et de la performance.

Chez SBT Executive, nous accompagnons Boards, investisseurs et DRH pour **sécuriser les recrutements stratégiques** dans le Sport, l'Entertainment et les Loisirs.

✓ Nous ne prenons qu'un **nombre limité de missions par trimestre** afin de garantir focus, qualité et confidentialité.

👉 Réservez dès aujourd'hui votre appel stratégique confidentiel — 20 minutes maintenant peuvent vous éviter des mois de perturbations plus tard.

“Planifier un échange confidentiel”

