

2024 ROCKETSPECTIVE



MARCHÉ DE L'EMPLOI
DES SALES

SALAIRES &
RECRUTEMENT

STRATÉGIES
COMMERCIALES

1 AN D'ACTUALITÉ POUR LES SALES DE LA TECH

CAP SUR LES TENDANCES ET
ÉVÈNEMENTS MARQUANTS DE
L'ANNÉE.



“

2024, une année de stabilisation qui a amené les techs à consolider leur modèle go-to-market et adopter une approche plus efficiente et stratégique dans leurs recrutements. Rocket4Sales a choisi de revenir sur les temps forts qui ont rythmé l'année, pour mieux se préparer au rebond du marché à horizon 2025.



ROCKET4SALES
LE CABINET D'AGENTS DES SALES DE LA TECH

ROCKET4SALES

VOTRE PARTENAIRE DE RECRUTEMENT
DE COMMERCIAUX DANS LE SAAS



+32%

De croissance en 2024



82 talents

placés en 2024



3 clients max.

par recruteur en
simultané, pour
plus de proximité



42 500

Sales rencontrés
depuis 6 ans



3 800

Top Sales identifiés
& membres de
notre communauté



6%

de remplacements

“ ILS NOUS FONT CONFIANCE

HubSpot

PayFit

adyen

iziwork

Doctolib

Alma



mytraffic

swile

asana

easy movie
by cenareo

Flatsy

Payhawk



Seismic

Sage

Udemy

Iapason

Obat

Gojob



Golem.ai

tomorro



Fairlyne



SHOTGUN



checkout.com



Narval



Kaisa



INSIDEBEARD

Wenabi



Greenscope

pricemoov



Siteflow



spacefill



flatchr

miuros



Doctrine

TXTM



akeneo

Bankin'

ornikar

praxedo

YOUUNITED

deel.

CONTENU

L'ACTU QU'IL NE FALLAIT PAS MANQUER EN 2024

03

COMMENT AVONS-NOUS COMMENCÉ L'ANNÉE 2024?

L'écosystème Tech a fait preuve de résilience dans un marché en contraction.

04

LES 12 DERNIERS MOIS DANS LA TECH

Retour sur les temps forts de l'année 2024.

08

[DOSSIER SPÉCIAL] L'EMPLOI DES SALES DE LA TECH

Évolution de l'emploi, des métiers recherchés et des jobs en remote - on fait le bilan de l'année !

18

SALAIRES DES COMMERCIAUX EN 2025 DANS LE SAAS

Le baromètre des salaires est sorti ! Voici 3 grilles de rémunération des équipes commerciales dans le SaaS, selon la typologie d'entreprise.

20

LE HUB DES RECRUTEURS

Les clés pour se préparer au rebond du marché et recruter les meilleurs profils commerciaux.

22

LES ENJEUX BUSINESS DE L'ANNÉE 2024

Boom de l'IA, stratégies commerciales à succès, quête de rentabilité - on passe au crible les tendances business de l'année.

26

LES ENJEUX DES SALES & SALES LEADERS EN 2024

De l'onboarding au pilotage de la performance des équipes - retour sur les enjeux stratégiques qui ont animé notre communauté de Sales en 2024.



COMMENT AVONS-NOUS COMMENCÉ L'ANNÉE ?

2024

“Un marché attentiste, mais qui a su montrer la résilience des entreprises de la Tech sur le marché de l'emploi des commerciaux.”

2024 n'aura pas été l'année du rebond tant attendu pour le SaaS, mais celle de l'adaptation. Après un début d'année sous le signe de l'attentisme, avec un marché du financement toujours sous tension, les entreprises du SaaS ont dû s'adapter. Exit la “croissance à tout prix”, la priorité est donnée à l'efficacité, à la rentabilité et à une approche commerciale plus stratégique. Les Sales, eux, ont vu leur métier évoluer : plus d'expertise et de qualité, moins de volume et une efficacité portée par les Agents IA, désormais acteurs clés du process commercial. Pourtant, des signaux positifs ont émergé en fin d'année : la stabilisation progressive des levées de fonds, l'assouplissement des politiques monétaires et une consolidation des modèles SaaS.

2024 aura redéfini les critères du succès et préparé le terrain pour un rebond plus certain en 2025.

CLÉMENT MARTIN

CEO et Fondateur | Rocket4Sales



TEMPS FORTS

1ER TRIMESTRE 2024

JANVIER 2024



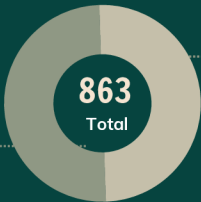
Les cycles de vente s'allongent de 25% !
4 solutions pour accélérer.

Météo des Sales
-30% d'offres en moins. Un marché de l'emploi au plus bas.

Mercato
"Les Sales Leaders restent au chaud."

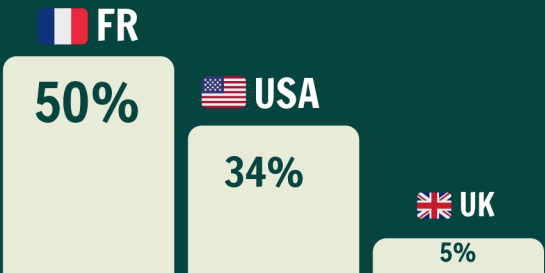


418 JOBS
VENTE TRANSACTIONNELLE



Crise de la Tech
Les signes d'un rebond à horizon 2025 ?

Les Techs américaines concentrent plus de 34% des offres publiées



Depuis février, elles recommencent à chasser les talents français.

2E TRIMESTRE

Sur un marché en forte contraction, l'horizon d'un rebond est apparu au 1er trimestre, laissant une lueur d'optimisme aux acteurs.

LE RÉSUMÉ DU Q1



2E TRIMESTRE 2024

AVRIL 2024



14% des jobs de Sales sont en remote

Le mouvement “Back to office” gagne du terrain en France.



Plus d'1 Sales sur 2 a atteint ses objectifs au 1er trimestre 2024
C'est presque 1,5 fois plus qu'en 2023.

Les Techs sont plus nombreuses à recruter

+58% depuis le début de l'année, signe qu'elles se préparent à la reprise du marché !

Mercato : “ça bouge du côté des Dirco !”

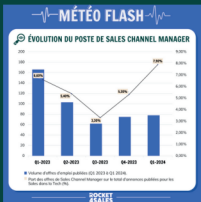
Près de 50% des Sales Leaders ont rejoint des Techs qui avaient freiné leurs recrutements depuis 1 an.

Météo des Sales

3X plus d'offres, le marché reste prudent mais montre des signes de rebond !

Le métier de Sales Channel Manager gagne du terrain

C'est 7,9% des postes de Sales à pourvoir dans la Tech, contre 5,2% en 2023.



Salesforce plonge en bourse



Ses prévisions de croissance à un chiffre inquiètent les investisseurs, pourtant, le géant n'a jamais été aussi rentable. On fait le point.

3E TRIMESTRE

Les Sales s'adaptent, en misant sur l'upsell, l'expansion client et l'efficacité. Le recrutement de Sales reprend doucement.

LE RÉSUMÉ DU Q2

TEMPS FORTS

3E TRIMESTRE 2024

JUILLET 2024

Quel profil commercial recruter pour se préparer au rebond du marché ?

L'exemple des équipes commerciales chez Deel.

Salesforce rebondit !

Revenus en hausse, pari sur l'IA, nouveau modèle de pricing : Salesforce redresse la barre au 2ème trimestre de son année fiscale.



Pipeline B2B : l'heure du bilan du 1er semestre

Au 1er semestre, le pipeline de vente a augmenté de +25%, mais les Sales peinent à atteindre leurs objectifs - en recul de 25%.

Les Sales juniors - des talents difficiles à recruter et fidéliser ?

Le 1er défi pour les recruteurs à l'avenir.



Levées de fonds : l'IA tire son épingle du jeu dans un marché encore sous tension

Avec 66,5 milliards de dollars levés au Q3, les financements sont en recul de 15 % sur l'année.

Météo des Sales

L'heure n'est pas au rebond sur le marché de l'emploi des Sales, mais à constance et à la résilience.

4E TRIMESTRE

Accalmie estivale et consolidation : le marché est en quête de stabilité. Le marché s'ajuste, les deals se signent lentement, mais les stratégies long terme portent leurs fruits.

LE RÉSUMÉ DU Q3

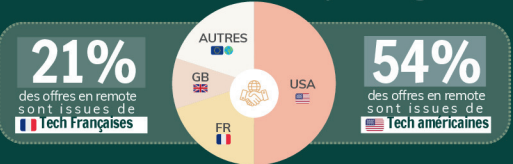


4E TRIMESTRE 2024

OCTOBRE 2024

Seules 2 offres d'emploi sur 10 sont en remote pour les Sales de la Tech

C'est +8 points en un an - toutefois, cette modalité n'est proposée que par 30% des Techs du marché. Certaines fonctions commerciales restent privilégiées.



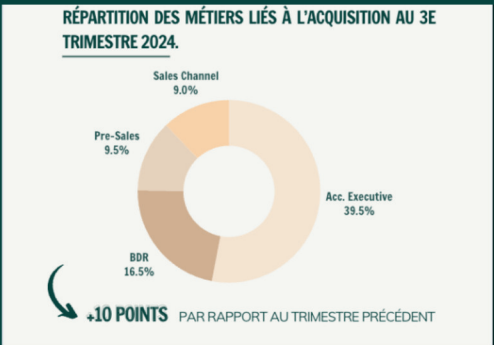
Emploi dans le secteur des logiciels : la France résiste mieux à la crise depuis 4 ans

Portant l'indice Indeed le plus élevé.



Météo des Sales

Au total, plus de 8 000 offres de Sales ont été publiées en 2024 pour des jobs de Sales dans la Tech.



Météo des Sales : 75% des offres d'emploi publiées visent des profils "chasseurs"

Avec les signaux de rebond sur le marché, et retour des techs américaine, les profils "chasseurs" sont privilégiés. Parmi eux, le poste de pré-sales regagne du terrain au 3ème semestre.

7 Sales sur 10 pensent atteindre leurs objectifs d'ici fin d'année

Les Sales de la communauté Rocket4Sales restent confiants - mais vigilants !

Levée de fonds : la France en recul de 7% en 2024

mais Paris gagne l'une des premières places mondiales en matière d'investissement dans l'IA.

Vers un retour à la croissance ? Des signaux positifs pour 2025. Le marché reprend confiance : plus d'opportunités pour les Sales, des levées de fonds en hausse et quelques IPO en préparation.

En 2024, le marché de l'emploi des Sales Tech s'est contracté : moins d'opportunités, plus d'exigence envers les profils commerciaux recrutés. Les profils commerciaux "chasseurs" restent clés pour relancer l'acquisition de nouveaux revenus, tandis que les "éleveurs" gagnent en valeur, pour limiter le churn et maximiser la valeur client.

EDITION SPÉCIALE
RECRUTEMENT
DE SALES
DANS LA
TECH, QUEL
BILAN ?

ZOOM SUR LES 4 ÉDITIONS DE
NOTRE BAROMÈTRE DE
L'EMPLOI : LA MÉTÉO DES SALES



L'ÉVOLUTION DES JOBS DE SALES DANS LA TECH

Q1

863 OFFRES PUBLIÉES

-49% SUR LE TRIMESTRE

Un marché de l'emploi atone - l'heure est à constance et à la résilience !

Q2

3 FOIS PLUS D'OPPORTUNITÉS

2600 OFFRES D'EMPLOI

Après un net recul, les Techs anticipent avec prudence le rebond du marché en 2025 !

Q3

1900 OFFRES PUBLIÉES

-16% SUR LE TRIMESTRE

Les offres d'emploi fléchissent, mais les profils commerciaux "chasseurs" reviennent au cœur des priorités.

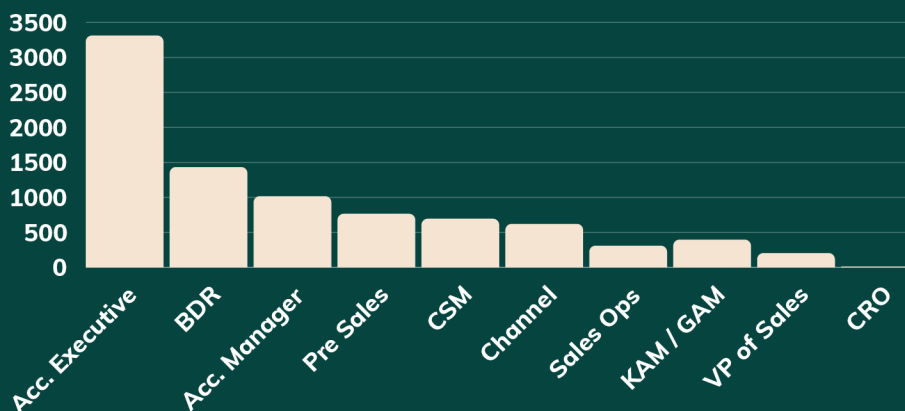
Q4

+43% OFFRES PUBLIÉES

SOIT 2700 ANNONCES

Le marché de l'emploi rebondit de +62% en un an. Les techs se préparent : l'horizon d'un rebond se confirme.

LES POSTES DE SALES LES PLUS RECHERCHÉS EN 2024



37%

Acc. Executive

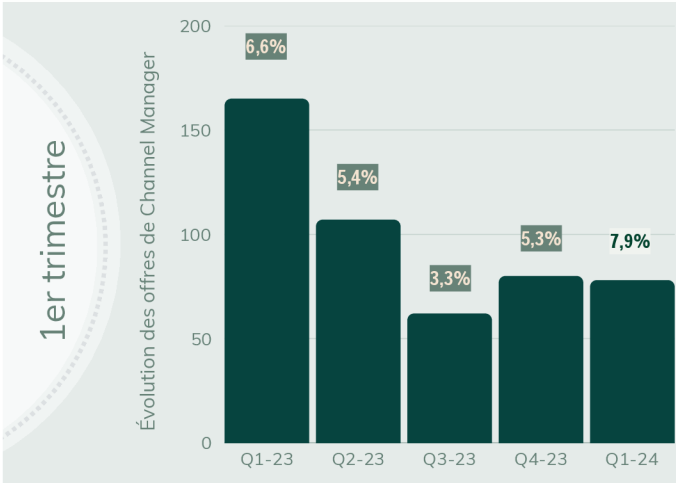
16%

BDR

11%

Acc. Manager

TENDANCES MÉTIERS



LA REMONTADA DU CHANNEL MANAGER

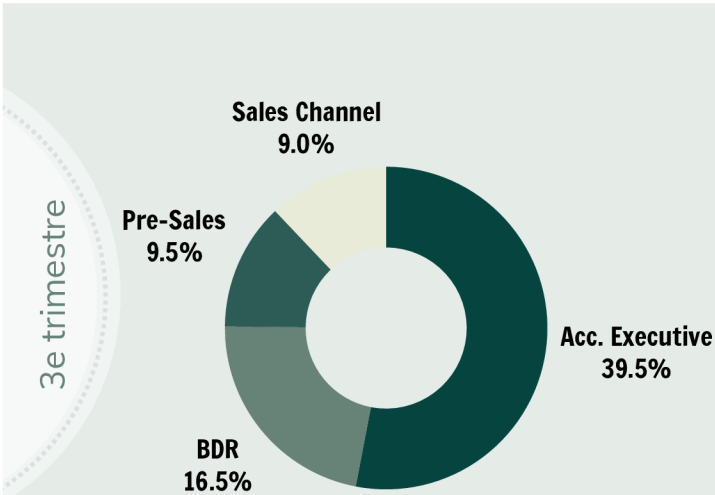
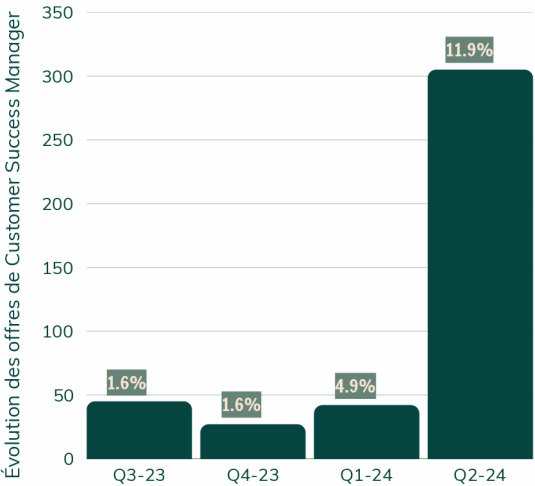
En déclin depuis le début de la crise, le poste de responsable des ventes indirectes ou de partenariats, autrement dit, le “Sales Channel Manager”, a regagné du terrain début 2024. Porté par une quête de rentabilité et une réduction des coûts d'acquisition, ce profil stratégique représentait 7,9% des postes à pourvoir au 1er trimestre (contre 5% en 2023). Une légère hausse qui reflète un changement de stratégie des entreprises tech.

EN SAVOIR PLUS

CUSTOMER SUCCESS : LE MOTEUR DE CROISSANCE ?

Avec 8 fois plus d'offres publiées ce Q2, en année glissante, l'ascension spectaculaire du poste de Customer Success (CS) est indéniable. Il concentre à lui seul 12% des offres d'emploi de Sales du marché au 2ème trimestre - un record ! Longtemps perçu comme un centre de coûts, le rôle de Customer Success Manager s'impose désormais comme un levier stratégique de croissance à long terme. En misant sur des stratégies d'expansion et de fidélisation plus proactives, il apparaît aujourd'hui comme un centre de profit indispensable.

EN SAVOIR PLUS



75% DES OFFRES D'EMPLOI S'ADRESSENT AUX PROFILS COMMERCIAUX "CHASSEURS".

Les opportunités ont bondi de 10 points au 3ème trimestre pour ces experts de l'acquisition ! Les Techs se préparent à relancer l'acquisition de nouveaux clients en 2025 : les Account Executives dominant (40 % des jobs de Sales publiés), suivis par les profils BDR et Pre-Sales - en hausse de 33%. Le métier de Pre-Sales retrouve sa 3^e place au classement des métiers les plus recherchés ! Ce profil gagne en popularité sur le segment Enterprise, où les Techs cherchent à maximiser la conversion en renforçant leur expertise technique et vente de valeur auprès des prospects.

EN SAVOIR PLUS

ET LES POSTES DE SALES EN REMOTE ?

1

deel.
131 offres

2

Revolut
23 offres

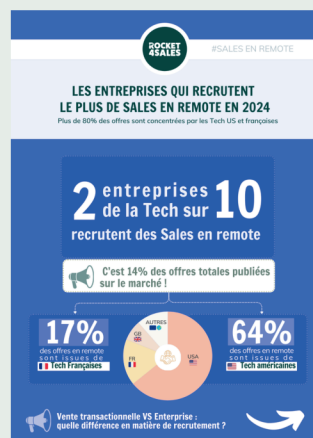
3

TESSAN
15 offres

TOP 3 DES ÉDITEURS DE LOGICIEL

ayant publié le plus d'offres de Sales en remote en 2024

OÙ EN ÉTIIONS-NOUS AU Q2 ?

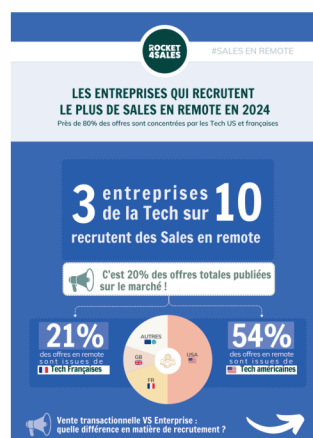


ET EN FIN D'ANNÉE ?

14% DES OFFRES D'EMPLOI SONT EN REMOTE POUR LES SALES DE LA TECH !

Au 1er trimestre, les opportunités en remote ne représentait que 14% des offres de Sales sur le marché de l'emploi ! Le mouvement "Back to office" des Techs semblait gagner du terrain en France. Alors que 7 Sales de la Tech sur 10 aspiraient à travailler en remote, seules 20% des entreprises se montraient ouvertes à cette modalité - surtout les Tech américaines. Parmi les rares opportunités en remote, les postes d'Account Executives ont tiré leur épingle du jeu.

[EN SAVOIR PLUS](#)



2 OFFRES D'EMPLOI SUR 10 SONT EN REMOTE - C'EST +8 POINTS EN UN AN !

Fin 2024, seulement 3 entreprises sur 10 recrutait des Sales en full remote - malgré un recul observé au 1er semestre, la tendance est revenue à la hausse, grâce à la dynamique impulsée par les Techs américaines qui représentent 54% des annonces d'emploi en remote en 2024 ! Le vent a tourné en faveur des profils plus seniors, avec une priorité donnée aux profils d'Account Executives, qui sont ciblés par 1 offre sur 2 en remote. Mais dilués dans toutes les offres d'emploi, ceux-ci n'ont que 7% de chance de saisir leur chance en remote.

[EN SAVOIR PLUS](#)

TOP 20 DES TECH QUI ONT RECRUTÉ LE PLUS DE COMMERCIAUX DANS LE SAAS !



Chaque trimestre, Rocket4Sales a dévoilé son Top 20 des entreprises qui ont recruté le plus de Sales. Un classement clé pour suivre la dynamique du marché de l'emploi des Sales dans le SaaS et les signaux d'une reprise.

Quatre éditions, plus de 8000 jobs de Sales étudiés, quarante entreprises mises en lumière. En 2024, le recrutement des Sales a bondi de 58 % entre le premier et le troisième trimestre, une hausse significative après une année 2023 en demi-teinte. Quels ont été les piliers du recrutement Sales ? Doctolib, Mytraffic, Salesforce, HubSpot et Lucca n'ont jamais quitté le classement en 2024. Ces Techs ont recruté de manière constante, et figuré parmi les plus gros recruteurs, ce qui confirme leur statut d'acteurs clés du marché SaaS.

D'autres ont marqué une montée en puissance, à l'image de Ringover et Pretto, qui ont intensifié leurs équipes BDR et d'Account Executive pour accélérer leur croissance. Parmi les entrées les plus marquantes, Sage a frappé fort au troisième trimestre. Absent du classement en début d'année, l'éditeur européen a raflé la première place du podium sur le segment Enterprise. Son expansion rapide, portée par le lancement d'Intacct, a nécessité une montée en charge rapide des équipes commerciales. Le recrutement de Sales reste bien un levier clé pour 2025.

“ EN CHIFFRES

- 4 classements, 55 entreprises nominées au total
- +50 000 vues organiques sur LinkedIn
- En moyenne, 7 000 interactions par publication
- 55 % de taux d'engagement moyen

ROCKET
4SALES

Q3 2024

LE MERCATO

FRENCH MARKET

Tech Sales Leaders













NOMINATIONS

MERCATO DES SALES LEADERS

Plus 80 Sales Leaders nominés en 2024. Cap sur leurs mooves de carrière stratégiques !

En début d'année, les grands acteurs de la Tech ont maintenu une posture prudente dans le recrutement de top executives, tandis que les scale-ups et startups ont renforcé le leadership de leurs équipes commerciales pour sécuriser leur croissance. Pigment, Databricks, Qonto, Mangopay, Zscaler et Agorapulse figurent parmi les entreprises ayant misé sur des VP Sales et CRO expérimentés pour booster leur croissance et sécuriser leurs revenus dans un environnement exigeant.

Le second semestre a marqué une inflexion, avec un regain d'activité et une hausse de +58 % des recrutements Sales en France. Certaines entreprises ont capitalisé sur des levées stratégiques, à l'image de Wiz, qui a recruté plusieurs leaders après un tour de table record d'1 milliard de dollars. Avec 70 mouvements identifiés en fin d'année, la Tech amorce un rebond et anticipe 2025 en misant sur des profils capables d'accélérer la croissance tout en optimisant la rentabilité.

EN SAVOIR PLUS

























































STARTUPS FRANÇAISES

LE RÉSUMÉ

- 1 UN CHIFFRE D'AFFAIRE RECORD DE 9,9 MILLIARDS D'EUROS
- 2 LES RÉGIONS OÙ LES STARTUPS SONT LES PLUS DYNAMIQUES
- 3 PLUS DE 200 000 EMPLOIS CRÉÉS EN 1 AN PAR LES STARTUPS FRANÇAISES
- 4 LA DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT S'ESOUFFLE : 10 000 EMPLOIS EN MOINS ATTENDUS CETTE ANNÉE !
- 5 LA DEMANDE POUR LES PROFILS COMMERCIAUX RESTE STABLE : N°2 DES PROFILS LES PLUS RECHERCHÉS
- 6 LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERSISTENT MAIS S'AMENUISENT !
- 7 LE RALENTISSEMENT DES LEVÉES DE FONDS NÉCESSITE DE RATIONALISER LES COÛTS, NOTAMMENT HUMAINS.

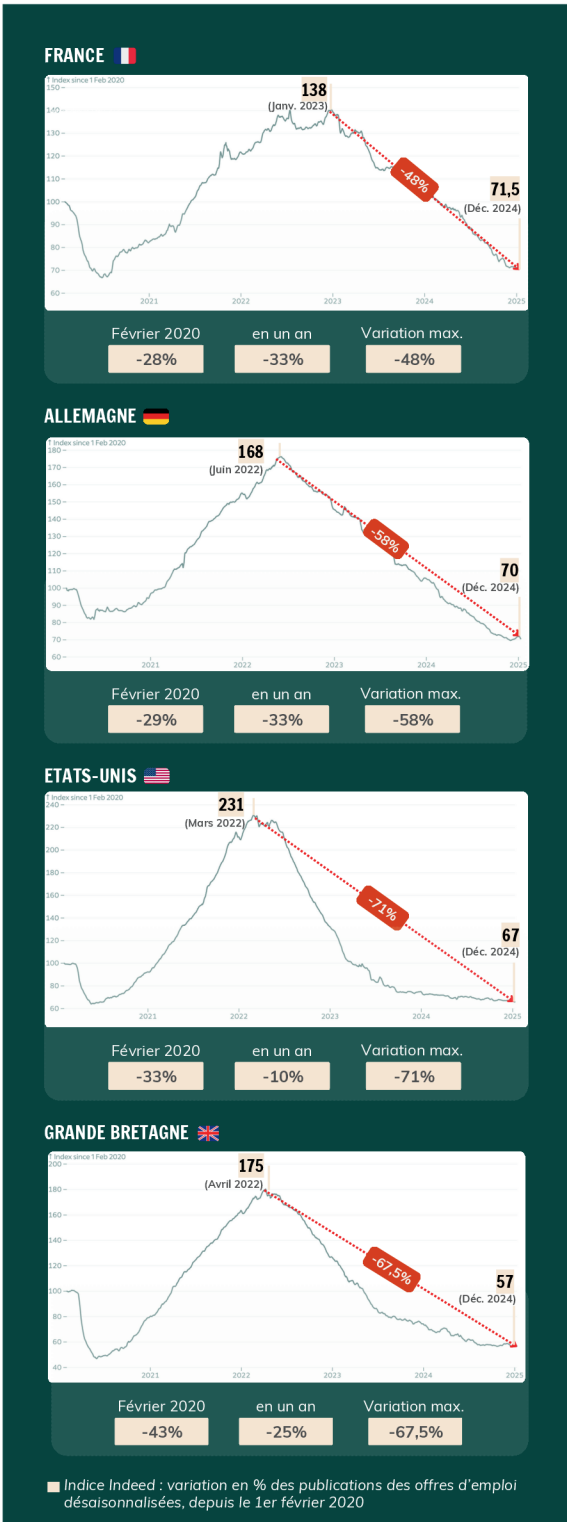
FRENCH TECH

BILAN DE L'EMPLOI DANS LA FRENCH TECH : 7 ACTUS À RETENIR

France Digitale et EY ont publié leur baromètre annuel, qui dresse un état des lieux des défis auxquels font face les 15 000 startups françaises qui composent l'écosystème aujourd'hui. Avec un chiffre d'affaires record et une croissance de 27%, la French Tech affiche une solide dynamique. Toutefois, l'emploi risque de ralentir ces 12 prochains mois : seulement 40 000 nouveaux postes sont prévus, soit 10 000 de moins que l'an dernier. Les recrutements se concentrent principalement dans la deeptech, l'IA et les éditeurs de logiciels, tandis que les startups en phase "seed" peinent à suivre. Face aux difficultés de financement persistantes, l'accent est mis sur la rentabilité. Découvrez les tendances clés dans notre résumé !

EN SAVOIR PLUS

ÉMPLOI DANS LE SECTEUR DES LOGICIELS : LA FRANCE RÉSISTE MIEUX !



Marché	Indice Indeed* (Déc. 2024)	Indice Indeed* max. (depuis Fév. 2020)	Multiple de décroissance
🇫🇷 France	71,5	138,4 (janv. 2023)	(x1,9)
🇩🇪 Allemagne	70,7	168,4 (juin 2022)	(x2,4)
🇺🇸 États-Unis	67,2	231,2 (mars 2022)	(x3,4)
🇬🇧 Royaume-Uni	57	175,4 (avril 2022)	(x3,1)

La France tire son épingle du jeu

En quatre ans, le marché de l'emploi dans le secteur du logiciel s'est nettement contracté à l'échelle mondiale, sous le poids des différentes crises. Pourtant, la France résiste mieux : depuis 2020, elle affiche l'indice Indeed le plus élevé du marché (71,5), devant l'Allemagne (70,7), les États-Unis (67,2) et le Royaume-Uni (57). Alors que les États-Unis affichent 3,4 fois moins d'offres d'emploi qu'avant la crise, débutée en mars 2022, la France, dont la courbe a commencé à fléchir plus tardivement, n'a réduit « que » par 1,9 ses offres d'emploi depuis juin 2023. Ce décalage temporel, associé à des recrutements plus mesurés, a permis aux éditeurs de logiciel français d'anticiper et de limiter l'impact sur l'emploi. Contrairement aux grandes sociétés américaines qui ont massivement recruté post-covid avant d'opérer de lourdes vagues de licenciements, les éditeurs français ont opté pour une croissance de leurs effectifs plus prudente et mesurée, permettant d'éviter ainsi l'effondrement brutal observé ailleurs. Résultat : même si la France accuse le coup, l'Hexagone tire son épingle du jeu. Malgré la prudence ambiante, les éditeurs de logiciels conservent une marge de manœuvre pour consolider l'écosystème en France et envisager 2025 sous un jour plus optimiste.

QUEL SALAIRE POUR LES COMMERCIAUX DU SAAS EN 2025 ?

Après avoir étudié les salaires de plus de 9 000 commerciaux issus du secteur du SaaS, quatre grilles de rémunération se dessinent, influencées par la typologie de vente des entreprises et la nationalité d'origine de l'entreprise.

4 FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE DANS VOTRE GRILLE SALARIALE

1 Le profil commercial et l'expérience

Les profils « chasseurs » ont souvent un variable plus important - reflet de leurs performances. À l'inverse, les profils « éleveurs » bénéficient d'un fixe plus élevé. Les managers, eux, cumulent un fixe revalorisé et un variable indexé sur la performance de leur équipe, reflétant la responsabilité de piloter l'atteinte (voire le dépassement) des quotas globaux.

3 La phase de croissance de l'entreprise

les startups en amorçage et scale-up favorisent souvent un variable agressif ou des éléments de rémunération à long terme (BSPCE) afin d'attirer des talents clés et de consolider rapidement leurs parts de marché. À l'inverse, les structures plus matures tendent à privilégier une rémunération plus stable afin de favoriser la rétention de leur talent.

2 Le pays du siège social de l'entreprise

Une entreprise américaine offrira, en moyenne, des salaires plus généreux qu'une entreprise française. Pourquoi? Leur culture de la performance est souvent associée à des objectifs ambitieux et un variable conséquent. En Europe, les rémunérations tendent à être plus équilibrées avec un fixe relativement plus élevé.

4 La typologie de vente de l'entreprise

Plus le cycle de vente est court (hypertransactionnel, transactionnel), plus la part variable prend de l'importance pour récompenser la volumétrie de deals signés. À l'inverse, dans des environnements mid-market et Enterprise, la complexité du cycle de vente justifie un package plus élevé et souvent plus équilibré.



LES 4 PRINCIPALES TYPOLOGIES DE VENTE DES ENTREPRISES DU SAAS

Chaque typologie est définie à partir de 3 facteurs principaux : le panier moyen (valeur moyenne de chaque transaction), de la durée du cycle de vente et du nombre de décideurs impliqués dans le processus de vente.

	Hyper-transactionnelle	Transactionnelle	Mid-Market	Enterprise
Panier moyen	1k à 3K / an	3k à 15K / an	20K à 70K / an	100k à +1M€
Durée cycle de vente	1 jour à 1 semaine	1 à 2 mois	3 à 6 mois	6 à 18 mois
Nombre de décideurs	1	1 à 2	3 à 5	+5



3 GRILLES SALARIALES DES COMMERCIAUX EN FRANCE

ENTREPRISES AMÉRICAINES

Salaire annuel médian fixe et OTE, en euros (€)

	Transactionnelle		Mid-Market		Enterprise	
	Fixe	OTE	Fixe	OTE	Fixe	OTE
Account Executive	60 000	120 000	75 000	150 000	115 000	230 000
BDR / SDR	37 000	50 000	45 000	60 000	50 000	80 000
Head of Sales (1st line)	90 000	150 000	120 000	200 000	150 000	300 000
Head of Sales (2nd line)	120 000	200 000	150 000	250 000	200 000	400 000

ENTREPRISES EUROPÉENNES

Salaire annuel médian fixe et OTE, en euros (€)

	Hyper-transactionnelle		Transactionnelle		Mid-Market		Enterprise	
	Fixe	OTE	Fixe	OTE	Fixe	OTE	Fixe	OTE
Account Executive	40 000	60 000	50 000	75 000	60 000	100 000	100 000	200 000
BDR / SDR	31 000	40 000	32 000	45 000	42 000	57 000	47 000	70 000
Head of Sales (1st line)	70 000	90 000	80 000	120 000	110 000	180 000	135 000	230 000
Head of Sales (2nd line)	120 000	170 000	100 000	160 000	130 000	220 000	150 000	250 000

ENTREPRISES FRANÇAISES

Salaire annuel médian fixe et OTE, en euros (€)

	Hyper-transactionnelle		Transactionnelle		Mid-Market		Enterprise	
	Fixe	OTE	Fixe	OTE	Fixe	OTE	Fixe	OTE
Account Executive	35 000	50 000	45 000	65 000	55 000	80 000	90 000	180 000
BDR / SDR	29 000	35 000	30 000	42 000	37 000	53 000	44 000	65 000
Head of Sales (1st line)	50 000	70 000	70 000	140 000	110 000	180 000	120 000	200 000
Head of Sales (2nd line)	100 000	150 000	80 000	120 000	150 000	250 000	150 000	220 000

*Ces indications sont des médianes constatées qui peuvent varier selon l'expérience, le secteur d'activité précis et la localisation du poste en France (-10% en région, en moyenne).

COMMENT ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS DE LA GÉNÉRATION Z ?

Recruter les talents de la génération Z serait le premier défi, pour 3 recruteurs sur 5 selon le dernier rapport LinkedIn ! Alors que cette nouvelle génération représentera plus d'1/4 de la population active en 2025, l'enjeu est de taille pour les Techs qui souhaitent recruter des Sales juniors, notamment sur des postes de BDR - le 2ème profil commercial recherché en 2024. Les attentes de ces jeunes talents ? De la transparence, une quête de sens, et des perspectives d'évolution - et ce, souvent bien avant la rémunération ! Alors pour les attirer et les fidéliser, soignez autant votre expérience candidat que votre approche managériale, pour leur permettre d'évoluer.

ROCKET 4SALES

#RECRUTEMENT

#1 SOIGNEZ VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

LA MARQUE EMPLOYEUR = VALEURS VÉHICULÉES PAR L'ENTREPRISE ET LE RECRUTEUR

2 RECRUTEURS SUR 3 > affirment travailler leur MARQUE EMPLOYEUR

LES VALEURS sont un critère important pour 80% de la Gen Z

LES VALEURS RECHERCHÉES PAR LA GEN Z

TRANSPARENCE + AUTHENTICITÉ

⚠️ Veillez à refléter vos engagements et l'ADN de votre entreprise dans votre marque employeur.

ROCKET 4SALES

#RECRUTEMENT

#2 OFFREZ UNE EXPÉRIENCE CANDIDAT POSITIVE

ADOPTÉZ UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT EFFICACE, FLUIDE ET RAPIDE POUR MAXIMISER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

C'EST À DIRE :

☐ SIMPLIFIEZ LES ÉTAPES

☐ TENEZ VOS CANDIDATS INFORMÉS

☐ SOYEZ TRANSPARENTS

70% des 18-25 ans ont déjà abandonné leur candidature pendant le processus de recrutement.

LES RAISONS ?

🕒 Recrutement trop long 28%

💡 Manque de clarté (salaire, avantages...) 26%

🔄 Décalage entre les missions de l'annonce et celles discutées en entretien 21%

💬 Les jeunes de la génération Z n'attendront pas pendant six semaines qu'un recruteur prenne sa décision. **

NICKY VALLELLY
Talent Acquisition Leader chez Google DeepMind

ROCKET 4SALES

#RECRUTEMENT

#3 PRIVILÉGIEZ UNE POLITIQUE DE FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

LE TRAVAIL FLEXIBLE EST 1 DES ÉLÉMENTS LES PLUS IMPORTANTS POUR LA GÉNÉRATION Z

Un critère en hausse de 19% depuis 2021*

61% d'entre eux estiment que le travail hybride peut avoir UN IMPACT POSITIF DANS LEUR CARRIÈRE **

LA RÉALITÉ DU MARCHÉ ? Pour les postes de Sales juniors, comme les BDR & SDR, cette modalité concerne

1 OFFRE SUR 2

LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

☒ Vivier de talents plus large

☒ Marque employeur améliorée

+29% CANDIDATURES SUR LINKEDIN

ROCKET 4SALES

#RECRUTEMENT

#4 ADAPTEZ VOTRE APPROCHE MANAGÉRIALE

LES TALENTS DE LA GEN Z SONT PLUS SUSCEPTIBLES DE PRIVILÉGIER *

Les opportunités d'évolution de carrière 33%

Les opportunités de développement de compétences 29%

40% d'entre eux accepteraient une légère baisse de salaire pour un poste offrant une meilleure évolution de carrière. **

3 LEVIERS CLÉS POUR UN MANAGEMENT DE QUALITÉ !

☐ ACCOMPAGNER LES NOUVELLES RECRUES

☐ DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES

☐ FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNE

🚀 Les 3 facteurs de succès pour une équipe de Sales juniors performante selon Eric Legloire, invité du podcast PRESIDENT'S CLUB

☒ RECRUTEMENT DE QUALITÉ

☒ ONBOARDING BIEN RODÉ

☒ SALES ENABLEMENT

💬 Exprimez clairement vos attentes, transmettez des instructions précises et consolidez vos process pour aider votre équipe à monter en compétence. **

L'EMPLOYEE ADVOCACY : UN LEVIER CLÉ POUR BOOSTER SA MARQUE EMPLOYEUR.

110 PARTICIPANTS À NOTRE MASTERCLASS !

Comment réduire ses coûts de recrutement tout en ciblant les meilleurs talents ? Faites de l'Employee Advocacy un puissant levier d'acquisition de talents. Comment ? Grâce à une marque employeur forte et authentique, véhiculée par vos collaborateurs – vos meilleurs ambassadeurs !

Pendant 1h de live sur LinkedIn, Pierre Allain, Head of Talent Acquisition chez Hublo, a partagé ses conseils et son expertise pour réussir à transformer ses collaborateurs en ambassadeurs : 45 % de candidats en plus prêts à postuler, et des publications 8 fois plus engageantes. Du personal branding à la formation, en passant par la gamification, découvrez sa stratégie en 6 étapes pour convaincre le COMEX et embarquer vos équipes dans cette stratégie. Résultat : une marque employeur plus authentique, des coûts de recrutement en baisse, et des équipes impliquées. Curieux de savoir comment Hublo a relevé le défi ?



“ Les candidats sont 7 fois plus susceptibles de se convertir en talents quand le message vient des employés plutôt que de l'entreprise elle-même.

ROCKET EST DANS LA PRESSE !

Maddyness



QUEL PROFIL RECRUTER POUR S'ADAPTER AU REBOND DU MARCHÉ ? avec l'exemple de **deel**.



7 CONSEILS POUR RECRUTER LES MEILLEURS COMMERCIAUX POUR SA STARTUP

avec Maxime Le Bras, Talent Lead chez **alan**

ZOOM BUSINESS

Boom de l'IA, stratégies commerciales à succès, quête de performance - et de rentabilité - l'équipe Rocket4Sales a passé au crible les tendances qui ont rythmé le business SaaS cette année. Quels ont été les enjeux ? Face aux cycles de vente plus longs et à un environnement d'achat plus prudent, quelles stratégies commerciales se sont démarquées ? Comment les top performers ont-ils maintenu leur vélocité commerciale malgré un marché sous tension ? Décryptages, chiffres clés et insights stratégiques : un panorama complet pour comprendre les tendances et anticiper les prochains défis.

CAP SUR LES BAROMÈTRES DU MARCHÉ ET PERFORMANCES COMMERCIALES DANS LA TECH ET TECHS À SUCCÈS !





[ENQUÊTECH]

Ce que révèlent les 3 derniers rapports financiers de Salesforce.

[ENQUÊTECH]

SALESFORCE : RETROSPECTIVE D'UNE ANNÉE DE REBOND, GRÂCE À L'IA

Début d'année difficile pour Salesforce : les performances de son 1er rapport trimestriel ont inquiété les investisseurs face à une croissance en décélération – une première depuis 20 ans et une baisse généralisée de la vente de licences dans le SaaS. Mais Salesforce a su réorienter son modèle en faisant de l'IA son principal levier de croissance. En l'espace de six mois, l'entreprise est devenue le leader mondial de l'IA Enterprise : 2 trillions de transactions IA par semaine sont traitées aujourd'hui et 2 000 contrats IA ont été signés au Q3. L'un des paris les plus audacieux ? Le recrutement de 2 000 Account Executives pour commercialiser ses agents IA, l'objectif initial a doublé en 2 mois. Parallèlement, Salesforce n'embauchera aucun nouvel ingénieur en 2025, un choix qui pourrait générer 700 millions \$ d'économies en R&D. Avec Agentforce, la révolution IA est en marche : 1 milliard d'agents IA prévus d'ici fin 2025, avec un modèle de pricing basé sur la consommation pour maximiser l'adoption. Son écosystème de partenaires, qui réalisent aujourd'hui 75 % des deals Agentforce, sera clé. Salesforce a-t-il trouvé la recette du succès ? Ses preuves d'innovation et de rentabilité positionnent le leader du CRM comme un moteur du rebond de la Tech. À suivre de près donc.

EN SAVOIR PLUS

LE PODCAST
PRESIDENT'S
CLUB





Adobe
Lucile Foucart
Head of Sales Industry
& Member of France
Leadership Team



ignify
Vincent Thuillier
Co-fondateur



agorapulse
Elric Legloire
Global SDR Manager



Partnershift
Alexandre Leboeuf
Co-founder

4 SALES LEADERS AU MICRO DU PRESIDENT'S CLUB

LE PODCAST QUI RETRACE LA
CARRIÈRE DES SALES LEADERS DE LA
TECH - ET LEURS STRATÉGIES
COMMERCIALES À SUCCÈS.

“

Partenariats, ventes
channel et alliances
stratégiques pour booster
la croissance des
entreprises
– Alexandre Leboeuf,
Fondateur Partnershift

J'ÉCOUTE

LE PODCAST
PRESIDENT'S
CLUB



Partnershift

Alexandre Leboeuf
Co-founder

LE PODCAST
PRESIDENT'S
CLUB



Adobe

Lucile Foucart
Head of Sales Industry & Member of
France Leadership Team

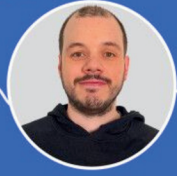
Construire une stratégie
GAM & KAM dans
différentes organisations
commerciales
– Lucile Foucart, Head of
Sales Adobe

J'ÉCOUTE

Monter une équipe
BDR et SDR : un must
pour le succès des
équipes commerciales
dans le SaaS
– Eric Legloire x SDR
Game

J'ÉCOUTE

LE PODCAST
PRESIDENT'S
CLUB



agorapulse

Elric Legloire
Global SDR Manager

LE PODCAST
PRESIDENT'S
CLUB



ignify

Vincent Thuillier
Co-fondateur

Passer d'une équipe
d'Inside Sales de 4 à
120 personnes en 3 ans:
Le défi relevé par
– Vincent Thuillier chez
Swile

J'ÉCOUTE

“PLUS DE PROSPECTS, MOINS DE SUCCÈS” ? LE PARADOXE DES SALES AU 1ER SEMESTRE

Le pipeline de vente B2B reprend des couleurs, mais les targets des Sales reculent.

Le premier semestre 2024 a laissé un goût amer aux équipes commerciales. Le pipeline de vente B2B a augmenté de +25%, preuve que les efforts pour générer des opportunités ont payé. Pourtant, seuls 1 Sales sur 4 a atteint ses objectifs, en recul de 9% par rapport à 2023. En cause ? Un marché toujours instable, où les cycles de vente s'allongent, avec des budgets plus serrés et des décideurs toujours plus nombreux - passant en moyenne de 5 à 8 cette année selon Pavilion. Si les commerciaux ont su rebooster leur pipeline, la qualité des opportunités reste en question : seuls 25% des leads sont jugés “solides” et le win rate a chuté de 7%. Résultat : Les deals se freinent et se retardent : 34% des deals ont glissé au trimestre suivant. C'est toute la vélocité commerciale qui est impactée, elle-même en baisse de 15% au dernier quarter !

Le problème n'est donc plus de générer des opportunités, mais de réussir à closer. 41% des commerciaux sondés le reconnaissent : convertir reste le plus grand défi. Pour y arriver, les Sales Leaders doivent ajuster leurs stratégies pour ne pas laisser cette dynamique négative s'installer. Alors que 2025 vient de démarrer, l'urgence est à l'adaptation. Affiner la qualification des leads, s'inspirer des Top Performeurs et structurer une approche plus rigoureuse du closing deviennent des leviers clés. Si la prédictibilité devient plus difficile, la répliquabilité des meilleures pratiques reste un levier puissant. À bon entendre...

Nos conseils

pour booster votre organisation commerciale ?

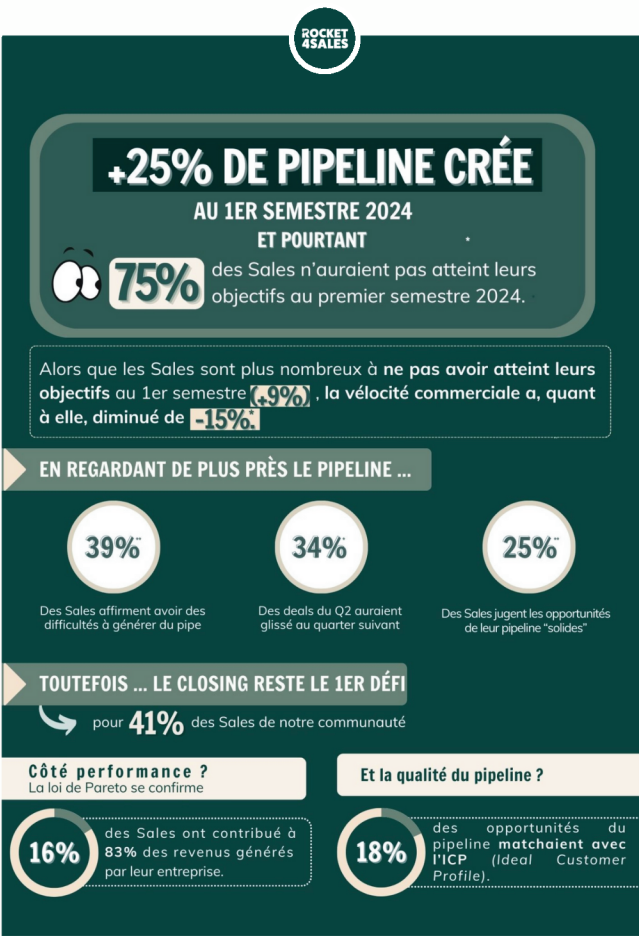
✓ **RECRUTER DES TOP PERFORMEURS**

pour une meilleure qualité d'exécution.

Et pour ça, il y a **ROCKET4SALES**

✓ **MISER SUR LA FORMATION**

en analysant et en apprenant des meilleures pratiques des top performeurs de l'équipe.



DÉCOUVRIR L'INFOGRAPHIE

LES ENJEUX DES SALES LEADERS

MAINTENIR UN HAUT NIVEAU DE PERFORMANCE COMMERCIALE EN PÉRIODE DE CRISE :
L'enjeu n°1 des Sales Leaders en 2024



« SI VOUS ATTENDEZ LA REPRISE POUR AGIR, VOUS ÊTES DÉJÀ MORT. CEUX QUI PERFORMENT SONT CEUX TIRENT PARTI DES CRISES POUR GAGNER DU TERRAIN. »

Quand l'économie se grippe, la réussite commerciale dépend de la capacité à anticiper et exécuter, vite et fort ! Gil Casali en est convaincu. Alors comment piloter une équipe Sales sous pression ? Anciennement VP Sales chez Potloc, Gil a partagé 3 conseils pour rester en tête, à l'occasion d'une Masterclass organisée par Rocket4Sales, réunissant les Sales Leaders du marché.

Premièrement, se concentrer sur l'essentiel : la performance ! En période de crise, un Sales Leader ne doit pas chercher à tout contrôler, mais à prioriser. Par exemple, « lâcher du lest sur le CRM, mais pousser à fond sur la négo ». Ce qui compte ? L'excellence opérationnelle.

- ✓ Qualifier ses deals, avec une précision chirurgicale : « Si 34 % des deals sont reportés, c'est un problème de qualification, pas de marché. » Rappelle-t-il en invitant à détecter les vrais points de blocage.
- ✓ Supprimer les opportunités hors ICP : 82 % des leads sont aujourd'hui mal ciblés.
- ✓ Challenger à chaque étape du cycle de vente : « la "close date" est-elle réaliste ? Le budget est-il validé ? » Ne laissez aucune place à l'approximation !
- ✓ Faire monter les Sales Managers ou le VP Sales sur les phases clés de closing pour optimiser le win rate

Ensuite, redonner du sens et mobiliser ses équipes ! Les Sales veulent une direction claire. Un leader qui assume, inspire et challenge - avec transparence et bienveillance. Selon Gil, cela repose sur 3 éléments :

- ✓ Une transparence absolue ! Dire la vérité aux Sales sur les difficultés rencontrées, pour éviter le désengagement.
- ✓ Prendre ses responsabilités : « Si 75 % des Sales ratent leurs objectifs, ce n'est pas juste leur faute. C'est que les targets étaient mal fixées ou mal recalibrées. Atteindre déjà 80 % de l'objectif, c'est un exploit. »
- ✓ Se battre avec eux : « Les bons Head of Sales montent au front sur les deals-clés pour accélérer le closing »

« LES PLUS GRANDES VICTOIRES SE GAGNENT EN PÉRIODE DE CRISE. MOTIVEZ VOS TROUPES, SOYEZ OFFENSIFS »

Enfin, les meilleurs Sales Leaders sauront arbitrer sans hésitation, en adoptant une gestion efficace des ressources. Pour gagner en période de crise ?

- ✓ Tranchez dans le vif : un Sales toxique peut ruiner toute une équipe. Mieux vaut s'en séparer.
- ✓ Investissez sur les plus performants : les comptes stratégiques doivent être entre les mains des meilleurs closers.



GUEST SPEAKER
GIL CASALI
VP Sales | Ex Potloc

ET DU CÔTÉ DES MANAGERS DE BDR ?

LE TOP 3 DES ENJEUX RENCONTRÉS PAR Les Managers de BDR

ROCKET4SALES COMMUNITY



MASTERCLASS RH
REPLAY DU LIVE

LA RECETTE D'EDGAR POUR SCALER SA PROSPECTION OUTBOUND

80% des leads générés chez HubSpot viennent d'appels à froid. Le secret d'Edgar ?

- ✓ Un cadre rigoureux (coaching intensif, analyse des personas, KPIs précis)
- ✓ Une gamification poussée (bingos, défis hebdomadaires et compétitions inter-entreprises) pour booster l'engagement
- ✓ Un focus sur les comptes à fort potentiel, pas que sur les leads inbound.

Résultat ? 2-3 mois suffisent pour voir l'impact : une équipe ultra-efficace et des taux de conversion qui s'envolent.

EDGAR COUSIN
Senior manager BDR | HubSpot

PILOTER LA PERFORMANCE DES BDR : LE MODÈLE PARTOO

Après 15 mois, un BDR risque de voir sa performance chuter. Le remède chez Partoo ? Une responsabilisation des équipes et un coaching de proximité, guidés par le triptyque gagnant : anticiper, monitorer, ajuster. Chaque BDR dispose d'un suivi détaillé de son activité : tracking hebdomadaire, analyse des écarts de conversion, plan d'action bi-mensuel et célébration des succès : tout est calibré pour maintenir l'engagement et maximiser l'impact. Une approche gagnante pour les BDR... et pour le business.

Hugo Dessi
Global Head of BDR | partoo

MASTERCLASS RH
REPLAY DU LIVE

MASTERCLASS RH
REPLAY DU LIVE

ONBOARDING DES BDR : L'APPROCHE DE SALESFORCE POUR ACCÉLÉRER LA PERFORMANCE

Chez Salesforce, les BDR doivent être à 100 % de leur quota dès le deuxième mois. Une approche exigeante, mais efficace. Les nouvelles recrues performant plus rapidement, grâce à un onboarding structuré, un mentoring entre pairs et une culture du feedback. Résultat ? Une meilleure assimilation des techniques de vente et un engagement maximal. Cette stratégie payante réduit drastiquement le churn en période d'essai.

Jonathan Fritsch
Senior BDR Manager | salesforce



MERCI AUX +220

SALES LEADERS ET ENTREPRISES
TECH MIS EN LUMIÈRE EN 2024

avec
**ROCKET
4SALES**



deel. Revolut HubSpot Alma
MyTraffic skelloSage hublo



L'ACTU DES SALES ET DU SAAS

Suivez-nous sur LinkedIn ou notre blog pour découvrir toutes
l'actualité pour les Sales, dirigeants et recruteurs de la Tech.

 www.rocket4Sales.com