

# Sept conseils pour recruter les meilleurs commerciaux pour sa startup

*Vous êtes CEO et souhaitez renforcer votre équipe de commerciaux ? Pour convaincre les meilleurs profils et candidats de rejoindre vos équipes, la solution tient en un mot : l'échange. Voici 7 conseils à appliquer, donnés par Clément Martin, CEO de Rocket4Sales, un cabinet de recrutement spécialisé dans la chasse de profils commerciaux dans la tech, et Maxime Le Bras, Talent Lead chez Alan.*

Temps de lecture : minute

---

10 septembre 2024

Dans la conjoncture actuelle incertaine, les recruteurs ou Talent Acquisition Managers (TAM) subissent une forme de pression de la part des directeurs commerciaux et dirigeants pour recruter (très) vite et (très) bien des profils commerciaux. Ce niveau d'exigences va croissant : il requiert une capacité de fine évaluation des hard skills des candidats, afin d'assurer une meilleure qualité d'exécution une fois en poste.

Au-delà des TAM, les CEO ont eux aussi un rôle à jouer dans le processus de recrutement, tant au niveau de la sélection des profils et de leur fidélisation, qu'au niveau de l'accompagnement des équipes de recruteurs. Plus facile à dire qu'à faire ? Pas forcément, en faisant vôtres ces quelques recommandations.

## 1 - Assurez-vous de fixer des rémunérations

# justes

En tant que CEO, le premier point d'attention est de fixer une juste rémunération pour vos futurs commerciaux, en discutant avec les recruteurs. « Les bons commerciaux se considèrent comme des athlètes de haut niveau et attendent une rémunération juste et cohérente par rapport à leurs efforts et leur impact, explique Maxime Le Bras, Talent Lead chez Alan - et Head of Sales chez MonDocteur dans une vie précédente. La difficulté de recrutement réside dans la concurrence sur les modèles de rémunération, avec des offres variées en termes de fixe et de variable. »

## 2 - Créez un environnement de travail stimulant

De la même façon, « Les commerciaux attendent également d'être entourés d'une véritable équipe, comme les sportifs ». « Pour séduire et garder vos commerciaux de haut vol, reprend Maxime Le Bras, il est donc très important de leur faire rencontrer des personnes performantes, déjà présentes en interne.»

C'est donc le rôle du dirigeant d'entreprise (et toujours avec le soutien des équipes de recrutement), de créer davantage d'interactions, de liens entre vos collaborateurs. Créez de l'émulation, des échanges, des challenges pour obtenir au bout du compte un environnement de travail plus stimulant ! Cela vous aidera à recruter les bons profils... Mais aussi à les garder.

## 3 - Fixez des objectifs atteignables pour vos futurs commerciaux

Autre conseil : fixez des objectifs qui soient atteignables pour vos équipes

de commerciaux. Si dès l'entretien d'embauche, vous semblez mettre la pression sur les chiffres à obtenir, vous pouvez être sûrs de faire fuir quelques bons profils...

« En 2024, 69% des commerciaux n'atteignent pas leurs objectifs » rappelait le cabinet de recrutement Rocket4Sales spécialisé dans la chasse de profils commerciaux dans la tech. « En apparence, c'est légèrement mieux qu'en 2023 (- 4 points). Toutefois, en observant de plus près, les quotas de vente fixés ont baissé de 19% en ce début d'année, par rapport à l'année précédente. Si les quotas de vente étaient restés constants d'une année sur l'autre, alors 79 % des commerciaux n'atteindront pas leurs objectifs cette année, soit 6 points de plus qu'en 2023. », précise le CEO Clément Martin.

## 4 - Formez vos Talent Acquisition Managers... ou optez pour des profils déjà passés par la vente

Clément Martin de Rocket4Sales, recommande de miser aussi sur la formation des Talent Acquisition Managers. Il cite en exemple l'École du Recrutement, fondée par Laurent Brouat. « Recruter, ça s'apprend : et ça vaut le coup d'y consacrer un peu de temps au départ pour en gagner beaucoup après. Offrez une formation à vos TAM. » Cette formation sera nécessaire pour savoir qualifier les candidats et évaluer leurs hard-skills, pour répondre au niveau d'exigence attendu aujourd'hui.

Dans le même esprit, il est malin de créer une équipe de recrutement avec des profils qui maîtrisent déjà la fonction commerciale, pour l'avoir exercée par le passé. « Les gens s'imaginent que si tu as la fibre de la vente, c'est facile d'être commercial, reprend Clément Martin. Mais dans la Tech, les objectifs sont tellement rudes, pour aller débloquer les levées de fonds, qu'il faut de la technicité et de la résilience. Une startup, c'est

une entreprise qui vit une croissance “anormale”, il faut aller plus vite que la musique. »

« Pour repérer les meilleurs commerciaux, complète Maxime Le Bras (Alan), examinez leur expérience en prospection et observez comment ils structurent leurs performances en termes de chiffres : objectifs atteints, chiffre d'affaires généré, nombre de comptes assignés. Lors du premier entretien d'embauche, demandez-vous si vous sortez de la rencontre avec plus d'énergie que vous n'y êtes entré. C'est un excellent indicateur. »

## 5 - Faites vivre à vos recruteurs « l'expérience commerciale »

Faire vivre à vos recruteurs « l'expérience commerciale », cela passe par plusieurs actions ancrées dans le quotidien. Invitez-les, par exemple, aux Business Reviews, ce moment-clef où toute l'équipe commerciale passe en revue le pipeline des ventes - et passe au grill !

« Organisez des journées “vis ma vie” entre recruteurs et commerciaux, en binôme », conseille également Clément Martin de [Rocket4Sales](#), avant d'ajouter : « En assistant à des appels de qualification de leads et à des négociations, le recruteur pourra se rendre compte des bonnes pratiques et se doter de sa propre carte de compétences, qu'il aura forgée sur le terrain. Là aussi, cela vaut vraiment le coup d'y consacrer trois mois, voire plus, pour comprendre dans le détail ce qu'est un bon lead, ce qu'est un cycle de vente complexe... C'est une formation empirique. »

## 6 - Aidez les commerciaux à comprendre l'ADN de votre équipe commerciale

C'est ce qu'on appelle le « fit culturel » : chaque équipe de vente est

différente. Il faut s'immerger pour observer les énergies des uns et des autres, comprendre comment l'équipe fonctionne et quel rôle informel joue chacun.... Car la nouvelle recrue va venir s'insérer dans une configuration existante et elle devra trouver sa place, comme une pièce de puzzle. Quand on recrute quelqu'un, on le recrute aussi en fonction de la manière dont il pourrait « matcher » avec ses futurs collègues.

## 7 - Faites confiance à vos Talent Acquisition Managers

En tant que CEO, on peut avoir envie d'avoir la main sur tout. Ce n'est pourtant ni souhaitable, ni d'ailleurs vraiment possible. Clément Martin en sait quelque chose. « On traite le métier de TAM comme une fonction support, alors qu'il est stratégique. Les directeurs commerciaux demandent des CV, estiment que les profils présentés ne sont pas assez bons, réclament des tireurs d'élite... et les équipes de Talent Acquisition Managers sont censées avoir la formule magique. Certes, on ne peut pas faire tomber cette pression, mais on peut s'organiser pour moins la subir ! »

Les maître-mots seraient donc : former, déléguer et faire confiance pour gagner en performance. Si en tant que CEO, vous pouvez largement aider au recrutement des commerciaux (directement ou indirectement), il faut aussi accepter de laisser la main à vos équipes de recrutement. Si vous l'avez bien formée et accompagnée, votre équipe de recruteurs devrait naturellement recruter les bons profils !



À lire aussi  
Le marché de la tech devrait rebondir en 2025 : muscliez vos forces commerciales



## MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

