

ANNÉE 2026

Combien les Business Developers gagnent-ils réellement en 2026 ?



Steve Compere, Chief Executive Officer (CEO)

L'année 2025 n'a pas seulement marqué la fin d'un cycle économique instable. Elle a aussi ouvert une nouvelle phase de vérité pour les équipes commerciales. Certes, l'inflation s'est apaisée, les prix de l'énergie se sont stabilisés, la consommation a timidement repris. Mais dans un environnement encore tendu, économique, géopolitique, politique, la pression sur le chiffre, les marges et la rentabilité reste maximale.

Le marché est plus concurrentiel que jamais, les clients plus sélectifs, les DAF plus présents dans les cycles de décision, et la performance commerciale demeure le premier amortisseur face aux aléas.

Dans ce contexte, les entreprises ont pourtant envoyé un signal très clair : elles n'ont pas sacrifié l'attractivité salariale des fonctions commerciales.

Sur plus de 110 000 commerciaux et managers analysés, la rémunération progresse encore de +2 % cette année, à un rythme supérieur à l'inflation. Les fixes continuent d'augmenter, la part variable, elle, reste stable.

Ce basculement n'est pas anodin : fidéliser les talents est devenu aussi stratégique que conquérir de nouveaux clients.

On ne parle plus seulement de "payer le commercial", on parle d'investir dans un actif stratégique.

Depuis dix ans, nous observons au plus près l'évolution des rémunérations commerciales. Ce que nous voyons en 2025 est très net :

- les métiers de la vente restent parmi les mieux rémunérés du pays,

- ils se situent bien au-dessus des standards nationaux,
- et ils continuent de créer massivement de l'emploi.

Entre 2025 et 2030, plus de 110 000 postes supplémentaires devraient s'ouvrir dans les fonctions commerciales, auxquels s'ajouteront près de 180 000 départs en retraite. La pression sur les talents ne va pas se détendre : elle va devenir structurelle.

Autre mouvement de fond : l'arrivée d'une nouvelle génération de vendeurs. Mieux formée, mieux accompagnée, beaucoup plus exigeante sur le management, le cadre et les perspectives. Leur salaire d'entrée a bondi de +15 % en cinq ans. Ce n'est plus un "coût commercial", c'est clairement un investissement dans la capacité de l'entreprise à générer du revenu à moyen terme. Parallèlement, les métiers les plus technologiques explosent les standards : SaaS, cybersécurité, conseil IT... Les profils capables de traduire la complexité en valeur client sont devenus des pièces maîtresses de la stratégie de croissance.

Le marché, lui aussi, se transforme en profondeur. L'écart Paris-régions se resserre.

La décentralisation, le télétravail et la montée en puissance des pôles économiques régionaux homogénéisent progressivement les niveaux de rémunération. La performance prend le pas sur la localisation. On ne paye plus "Paris", on paye la valeur créée.

Ce que voient aujourd'hui les dirigeants commerciaux est clair : dans un environnement incertain, les équipes de vente sont plus que jamais le premier moteur de croissance et parfois le dernier rempart avant la décroissance.

Comprendre leur rémunération, c'est comprendre :

- comment attirer les meilleurs,
- comment les retenir,
- et comment leur donner les moyens d'atteindre leur plein potentiel dans un cadre exigeant mais juste.

Cette étude a un double objectif :

- vous offrir un état des lieux fiable des rémunérations commerciales en France,
- et éclairer vos arbitrages pour 2026 : structure des packages, équilibre fixe/variable, différenciation des A-Players, attractivité des juniors, équité des territoires, investissement formation et coaching.

Parce qu'aujourd'hui, attirer, développer et fidéliser les meilleurs commerciaux n'est plus un avantage compétitif : c'est une condition de survie pour une croissance durable.

Bonne lecture,
Steve Compere CEO – Uptoo

Combien gagnent réellement les commerciaux en 2026 ?

Depuis plus de 10 ans, UPTOO réalise une grande enquête nationale sur la réalité des rémunérations dans la vente. Nous interrogeons plus de 110 000 commerciaux et managers commerciaux sur 12 mois afin de répondre aux questions suivantes :



Combien ont-ils réellement perçu ?



Quelle est la proportion réelle de fixe et de variable ?



Comment leur rémunération a-t-elle évolué ?



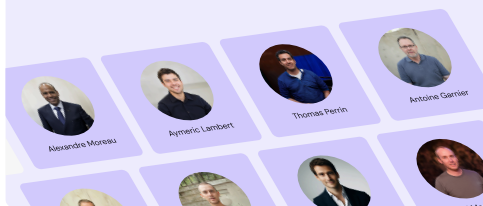
Quels sont les critères importants pour eux ?

Des salaires en
hausse de +2%
dans la vente

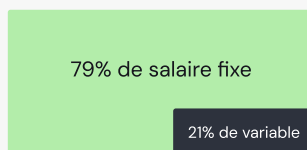
En 2025, l'inflation s'est stabilisée à 1 % selon la Banque de France, marquant la fin du cycle de forte hausse des prix observé en 2022 et 2023.

Dans ce contexte plus apaisé, les directions commerciales ont néanmoins maintenu une dynamique salariale supérieure à l'inflation.

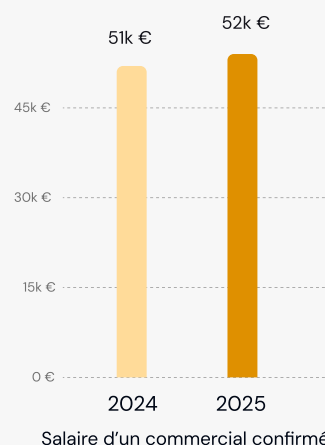
sur les +111 000 commerciaux et managers commerciaux analysés cette année, les rémunérations ont progressé en moyenne de +2 %.



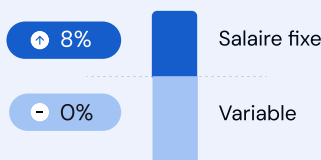
La rémunération est composée en moyenne de 79 % de fixe et 21 % de variable.



Un commercial confirmé touche désormais 59 000 € bruts par an, contre 58 000 € en 2024.

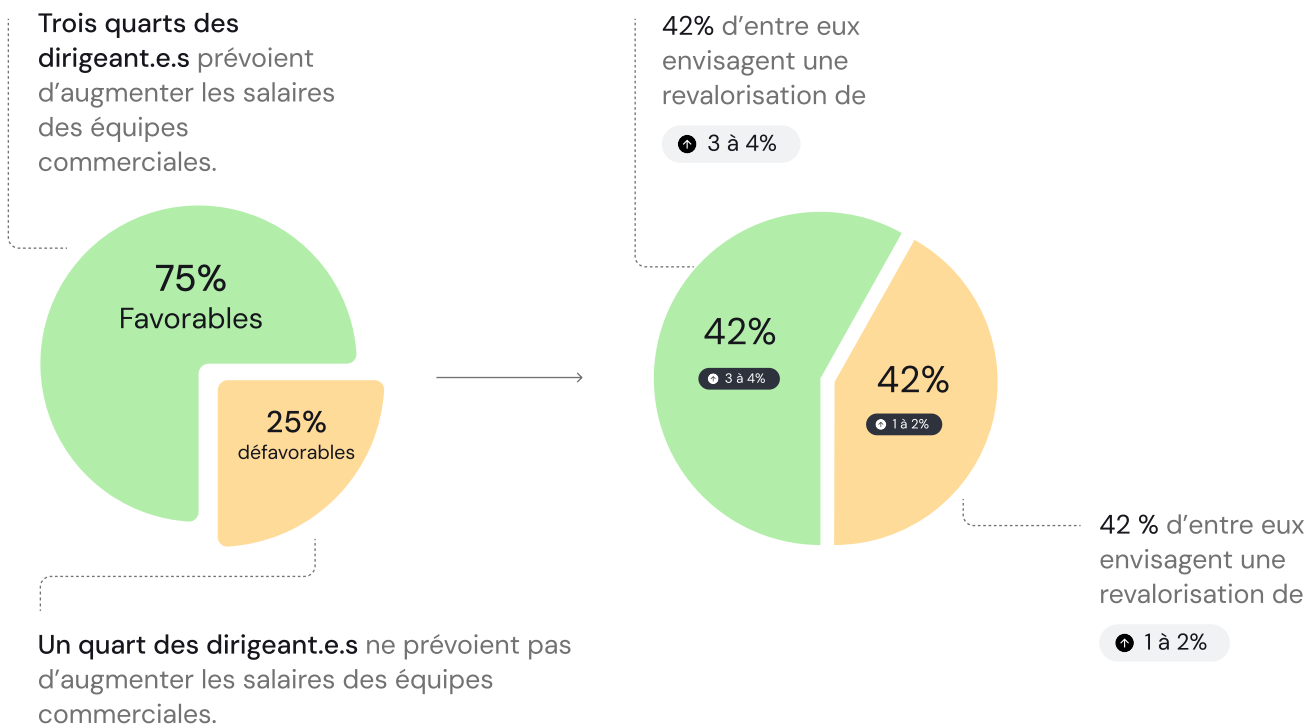


Entre 2023 et 2025, le fixe a augmenté d'environ +8 % (38 → 41 k€), tandis que le montant du variable est resté stable autour de 11 k€, traduisant une légère baisse de la part variable (de 22 % à 21 %).



Cette évolution illustre une tendance claire : les entreprises privilégient désormais la sécurisation des revenus et la fidélisation des talents, plutôt qu'une rémunération trop indexée sur la performance à court terme.

Et pour les négociations de cette année ?



Et pour les négociations de cette année ?



La vente reste l'un des métiers les plus attractifs du marché, à la fois en termes d'emploi et de rémunération. En 2025, un salarié du secteur privé percevait en moyenne 2 735 € nets par mois selon l'INSEE, tandis qu'un commercial terrain confirmé gagnait environ 3 300 € nets, soit près de 21 % de plus que la moyenne nationale.

Le constat est le même chez les cadres, où le salaire net moyen est de 3 500 € par mois en France et de 4 000 € pour les managers commerciaux. Les fonctions commerciales sont encore parmi les postes les mieux rémunérés des entreprises.

Selon la DARES et France Stratégie, les cadres commerciaux et technico-commerciaux se classent au 4^e rang des métiers les plus créateurs d'emploi d'ici 2030 (+112 000 postes attendus), et font partie des professions les plus en tension, avec près de 180 000 départs à la retraite prévus sur la période. Les entreprises doivent donc composer avec une rareté structurelle des talents, en proposant des rémunérations plus compétitives et des parcours d'évolution rapides.

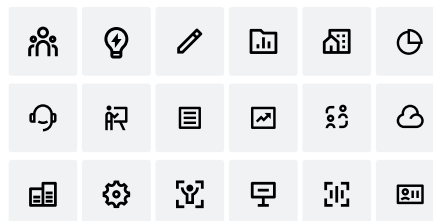
📊 4^{ème} position

👤 112 000 emplois

⚡ Tension en 2030

👤 180k départs à la retraite

Les secteurs de l'industrie et de l'informatique concentrent particulièrement cette tension : un business developer dans l'édition logicielle ou un technico-commercial dans les secteurs industriels à forte valeur ajoutée gagne jusqu'à 13 à 14 % de plus que la moyenne.

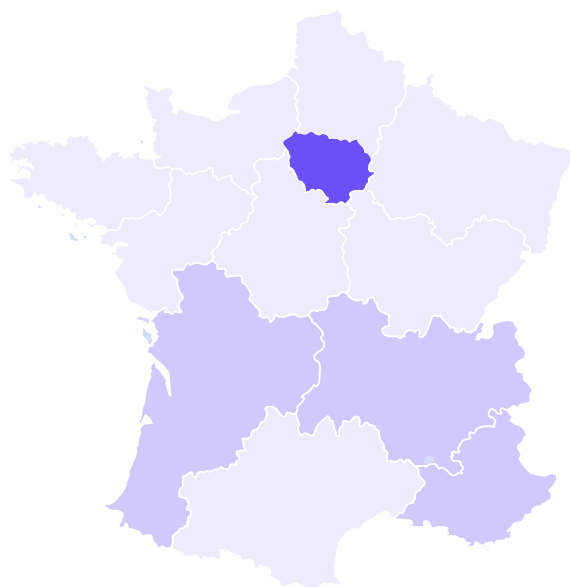


Un écart Paris-Région qui continue de se resserrer

Les commerciaux parisiens conservent une avance salariale, mais l'écart se réduit progressivement.

En 2025, un commercial basé en Île-de-France perçoit en moyenne 55 000 € bruts par an, contre 48 000 € en Province, soit un écart de +15 %, en baisse par rapport aux années précédentes. Cet écart reste bien inférieur à celui observé dans l'ensemble du secteur privé, où les salaires franciliens dépassent encore de près de 28 % la moyenne nationale selon l'INSEE.

Ces territoires affichent des rémunérations proches de celles de la capitale, portées par le développement des pôles industriels, technologiques et commerciaux régionaux. Avec la montée du télétravail et des sièges décentralisés, le marché de la vente devient plus homogène géographiquement : la performance et la spécialisation du poste priment désormais sur la localisation.



Certaines régions tirent toutefois leur épingle du jeu :

Auvergne-Rhône-Alpes : 50 000 €

Provence-Alpes-Côte d'Azur : 49 000 €

Nouvelle-Aquitaine : 48 000 €

+15 % en 5 ans : les jeunes commerciaux dépassent désormais les 41 000 €

Les jeunes commerciaux sont désormais mieux valorisés qu'ils ne l'ont jamais été.

En 2019, un profil junior gagnait en moyenne 35 000 € bruts par an.

En 2025, cette rémunération atteint 41 000 €, dont 34 000 € de fixe et 17 % de variable, soit une hausse de +15 % en cinq ans.

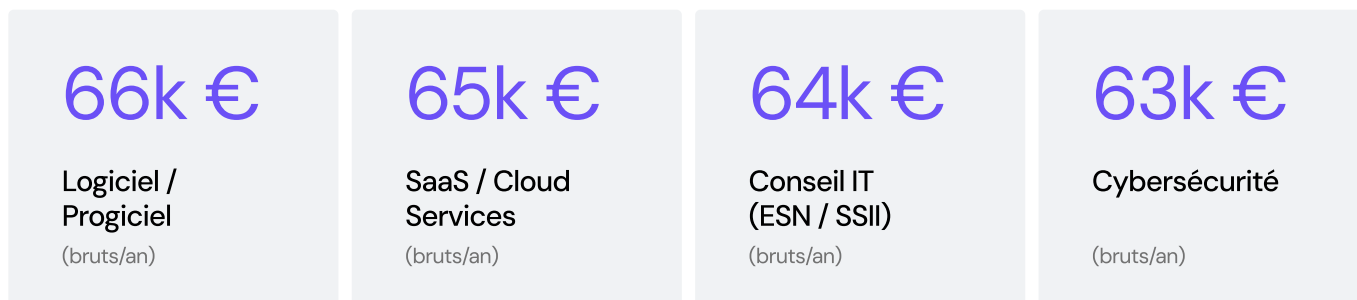
Cette progression illustre une évolution profonde du marché : les entreprises ne voient plus le manque d'expérience comme un frein, mais comme un potentiel à développer et à fidéliser. Face à la pénurie de talents et à la transformation numérique des métiers de la vente, elles investissent davantage dans la formation et la montée en compétence des jeunes profils.



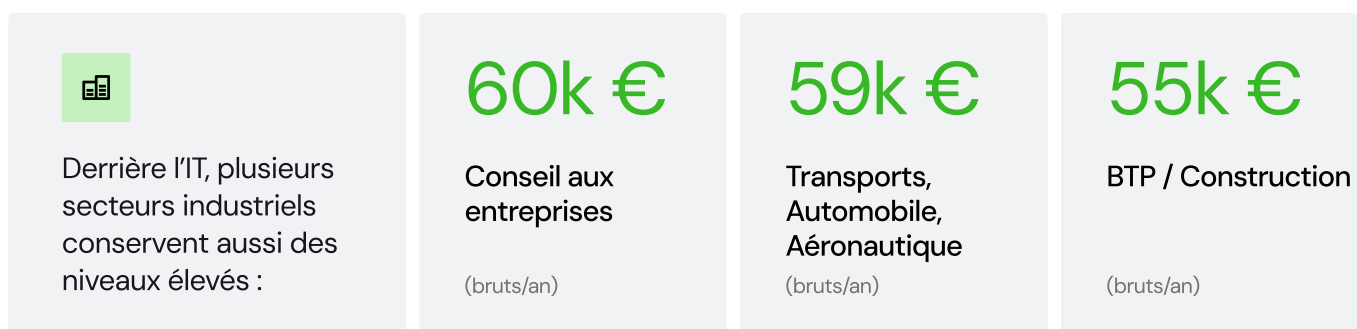
La hausse se concentre sur la part fixe, devenue une exigence clé de cette génération, en quête de sécurité et de reconnaissance. Mais les jeunes commerciaux ne se contentent pas du salaire : ils recherchent avant tout des défis, de la formation, du coaching et des perspectives d'évolution rapides, dans des environnements où la performance est accompagnée.

Jusqu'à 64 000 € bruts/an dans les métiers à double compétence

Les secteurs les plus techniques restent les plus rémunérateurs. En tête du classement, les métiers de l'IT et du conseil technologique affichent les salaires les plus élevés du marché commercial :



Ces rémunérations dépassent de plus de 25 % la moyenne nationale (52 000 €), portées par la rareté des profils capables de vendre des solutions complexes et à forte valeur ajoutée. Les entreprises recherchent des commerciaux capables de traduire la technologie en bénéfice client, et de piloter des cycles de vente longs et stratégiques.



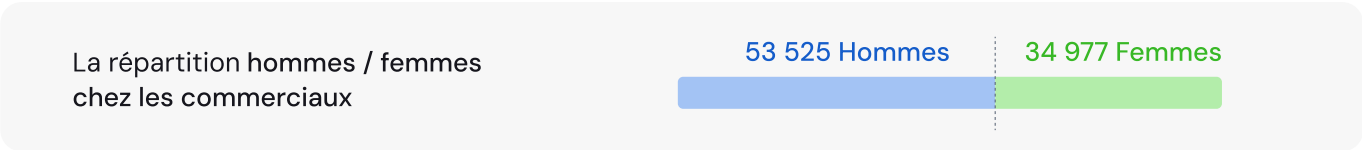
7,5 % d'écart : les métiers de la vente font mieux que la moyenne nationale

L'écart de rémunération entre hommes et femmes commerciaux continue de se réduire, mais reste marqué. En 2025, les femmes gagnent en moyenne 49 000 € bruts par an, contre 55 000 € pour les hommes, soit environ 11 % d'écart — un niveau déjà meilleur que la moyenne nationale, où la différence atteint -14 % à poste équivalent selon l'INSEE.



103 652 commerciaux passés au crible

Depuis plus de 10 ans, Uptoo réalise une grande enquête nationale sur la réalité des rémunérations dans la vente. Pour cette nouvelle édition, c’est 103 652 rémunérations qui ont été passées au peigne fin afin de garantir la plus grande objectivité.



La répartition des commerciaux en métropole

Région	Nbre de personnes
Île-de-France	21 935
Auvergne-Rhône-Alpes	8 247
Grand Est	4 481
Hauts-de-France	4 493
Nouvelle-Aquitaine	4 534
Occitanie	4 910
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 516
Pays de la Loire	3 044
Normandie	2 609
Bretagne	2 434
Centre-Val de Loire	1 773
Bourgogne-Franche-Comté	1 814

La répartition par fonctions commerciales

Fonction	Nbre de personnes
Assistanat commercial – ADV	9 861
Commercial terrain	40 399
Commercial sédentaire	11 043
SDR – BDR	750
Chef de secteur	10 478
Technico-commercial	11 100
Ingénieur commercial	5 668
Account Manager	13 240
KAM – Grands Comptes	10 611
Responsable de zone Export	2 324
Manager commercial	21 902
Directeur Commercial	1 1127

Le niveau d'étude des commerciaux

Niveau d'étude	Nbre de personnes
Autodidacte, BAC	17 329
DUT, BTS, BAC+2	26 833
Licence, Master 1	16 760
École de commerce	17 068
École d'ingénieurs	5 420
MBA, Autres Master 2	21 561

Le niveau d'expérience des commerciaux

Niveau d'expérience	Nbre de personnes
De 0 à 2 ans	16 149
De 2 à 5 ans	21 727
De 5 à 10 ans	18 492
10 ans et plus	38 388



Les salaires par secteur

Les rémunérations suivantes sont issues des moyennes nationales. Se référer à la grille par région et par niveau d'étude pour réajuster en fonction du profil.

Banque et assurances

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Banque	39	49	61	66	21%
Assurance	39	48	59	63	24%
Mutuelle	43	48	59	63	26%

Services aux entreprises

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Audit / Comptabilité	42	45	62	68	22%
Services aux entreprises	41	45	55	63	23%
Services RH / Recrutement	41	48	61	66	25%
Service Logistique	42	46	58	67	23%
Digital / Publicité / Adtech	43	47	59	68	24%
Communication / Médias	39	45	54	63	25%
Leasing	39	48	55	70	27%
Sécurité / Surveillance	42	48	57	69	26%
Édition / Imprimerie	39	46	62	68	25%
Immobilier commercial	41	50	61	68	25%



Environnement

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Environnement / Recyclage	47	50	60	71	22%
Énergie Renouvelable	48	52	63	71	21%

Distribution

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

CHR / RHF / RHD	39	41	52	59	24%
Grande distribution / GMS	42	44	52	60	21%
E-commerce / Marketplace	44	45	55	64	22%
GSS / Retail	37	44	57	62	22%
Import / Export	44	46	58	68	21%
Distribution automobile	43	46	57	67	24%
Distribution médicale	42	45	58	67	

IT

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Bureautique / Matériel infor.	44	50	55	70	18%
Télécom / Intégrateur	49	55	61	75	28%
Revendeur / Distributeur IT	34	48	56	66	28%
Cybersécurité	42	54	64	84	29%
Conseil IT (ESN / SSII)	46	50	67	75	22%



SaaS / Cloud Services	41	54	69	82	29%
Logiciel / Progiciels	44	51	68	76	29%
Ingénierie et services associé	47	52	64	74	20%

BTP & Construction

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Second œuvre	44	48	54	56	24%
Gros œuvre	44	47	55	65	21%
Matériaux de construction	44	47	53	65	22%
Fournitures industrielles	44	46	60	65	20%

Hôtellerie et Tourisme

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Hôtellerie / Restauration	39	46	55	57	24%
Tourisme - Loisirs	36	47	55	60	23%

Grande consommation

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Agroalimentaire	41	47	53	64	20%
Produit Grande Conso.	44	46	54	63	20%
Bien de consommation (hors alimentaire)	37	43	53	59	20%



Industrie

0 à 2 ans

2 à 5 ans

5 à 10 ans

+10 ans

Variable

Constructeurs	47	52	62	73	23%
Équipementiers	42	50	62	72	22%
Dispositifs et équipements médicaux	40	53	59	70	26%
Armement / Défense	48	51	64	79	19%
Plasturgie / Métallurgie	46	49	60	71	19%
Emballage / Packaging	45	50	57	79	20%
Composants électroniques	49	50	62	74	22%
Industrie pharmaceutique	45	49	58	63	23%
Industrie chimique	48	49	61	70	19%
Véhicules industriels	48	51	61	70	21%
Équipements industriels	46	51	63	70	19%



Les salaires par région

Les rémunérations suivantes sont issues des moyennes nationales. Se référer à la grille par région et par niveau d'étude pour réajuster en fonction du profil.

Tous niveaux d'étude confondus, voici les salaires :

Province vs IDF	Fixe moyen	Global moyen	Variable
Province	44	57	23%
Île-de-France	47	63	25%

Régions	Fixe moyen	Global moyen	Variable
Île-de-France	47	63	25%
Auvergne-Rhône-Alpes	43	56	23%
Occitanie	42	55	23%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42	56	27%
Pays de la Loire	43	55	24%
Grand Est	44	55	20%
Nouvelle Aquitaine	41	55	25%
Hauts-de-France	43	57	25%
Bretagne	41	55	24%
Centre-Val de Loire	45	59	24%
Normandie	43	55	22%
Bourgogne-Franche-Comté	47	61	23%



Les salaires par niveau d'étude

Les rémunérations suivantes sont issues des moyennes nationales. Se référer à la grille par région et par niveau d'étude pour réajuster en fonction du profil.

En moyenne, tous niveaux d'expérience confondus :

Salaire global	Fixe	Global	Variable
Autodidacte, BAC	40	56	29%
DUT, BTS, BAC+2	43	58	26%
Licence, Master 1	43	57	25%
École de commerce	43	58	24%
École d'ingénieurs	52	65	20%
MBA, autres masters 2	44	57	23%

Uptoo est l'agence spécialiste de la vente

Depuis 20 ans, nous vous aidons à dépasser vos objectifs commerciaux avec des équipes bien recrutées, bien formées, bien managées et bien outillées.



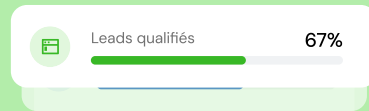
Augmenter le taux de closing

+24%



Formation

Nos formateurs consolident les techniques de vente et ancrent dans la durée les réflexes commerciaux.



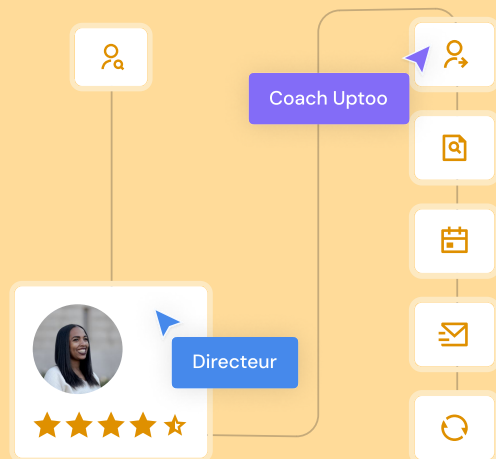
Data & CRM

Nos équipes vous aident à auditer, améliorer et intégrer les bons outils de vente (Hubspot, Aircall, IA, Automation...).



Recrutement

Nos 60 recruteurs spécialisés dans les métiers de la vente vous présentent rapidement les bons candidats, partout en France.



Conseil

Nos coaches outillent vos managers et directeurs sur tous les sujets d'efficacité commerciale