



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 profitabilité 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 homogénisent 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 ?

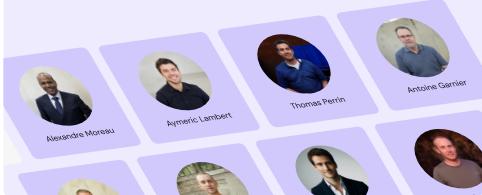
Quels sont les critères importants pour eux ?

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 %.

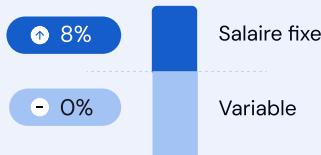


La rémunération est composée en moyenne de 79 % de fixe et 21 % de variable.

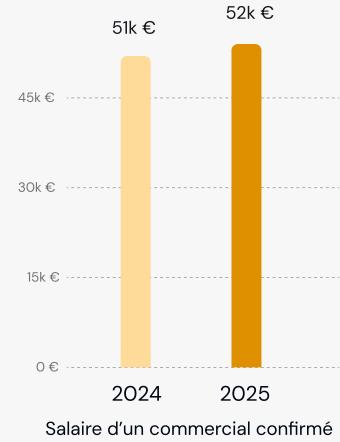
79% de salaire fixe

21% de variable

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 %).



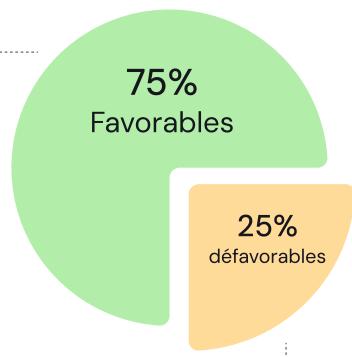
Un commercial confirmé touche désormais 59 000 € bruts par an, contre 58 000 € en 2024.



Cette évolution illustre une tendance claire : les entreprises privilégiennent 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 ?

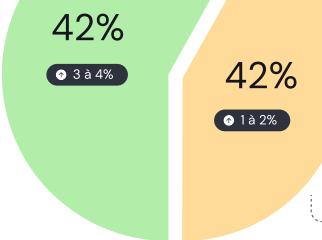
Trois quarts des dirigeant.e.s prévoient d'augmenter les salaires des équipes commerciales.



Un quart des dirigeant.e.s ne prévoient pas d'augmenter les salaires des équipes commerciales.

42% d'entre eux envisagent une revalorisation de

3 à 4%



42 % d'entre eux envisagent une revalorisation de

1 à 2%

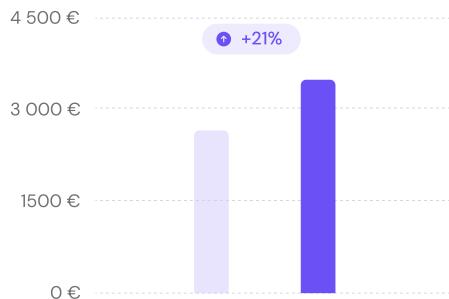
Et pour les négociations de cette année ?

● Salaire d'employé du privé

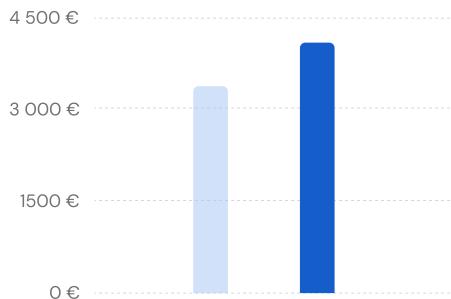
● Salaire commercial terrain

● Salaire d'employé cadre du privé

● Salaire commercial terrain cadre



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.

4ème 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.

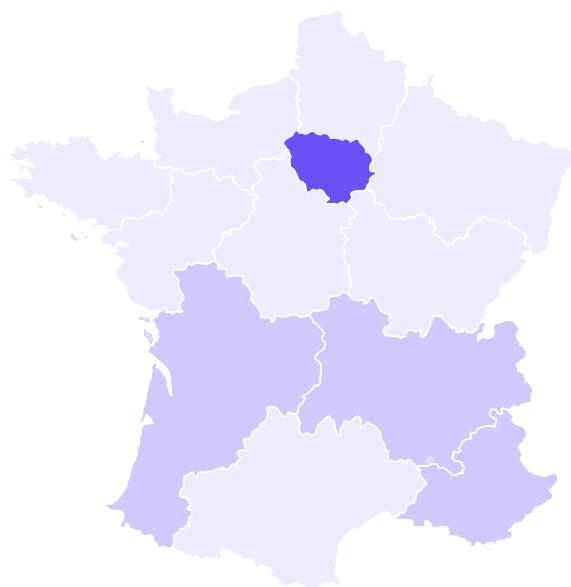


Un écart Paris-Région qui continue de se resserrer

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 prennent 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 :

66k €

Logiciel /
Progiciel
(bruts/an)

65k €

SaaS / Cloud
Services
(bruts/an)

64k €

Conseil IT
(ESN / SSII)
(bruts/an)

63k €

Cybersécurité
(bruts/an)

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.



Derrière l'IT, plusieurs secteurs industriels conservent aussi des niveaux élevés :

60k €

Conseil aux
entreprises
(bruts/an)

59k €

Transports,
Automobile,
Aéronautique
(bruts/an)

55k €

BTP / Construction
(bruts/an)

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.



Cet écart s'explique moins par le salaire fixe que par la part variable, plus élevée chez les hommes. Ces derniers occupent encore majoritairement les fonctions les plus exposées à la performance : chasse, direction commerciale, grands comptes. Les femmes, elles, restent plus présentes sur les rôles d'Account Management ou de fonctions support, où le variable est plus limité.

La dynamique reste néanmoins positive : la proportion de femmes dans les fonctions commerciales progresse chaque année, notamment sur les postes de management intermédiaire et de conseil.

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 hommes / femmes chez les commerciaux

53 525 Hommes

34 977 Femmes

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% |

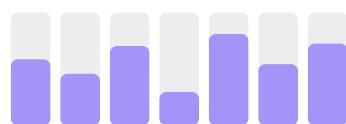
Uptoo est l'agence spécialiste de la vente

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%

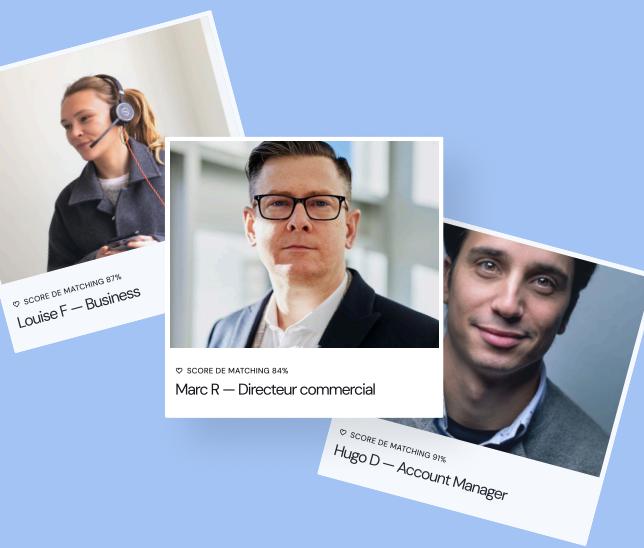


Formation

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

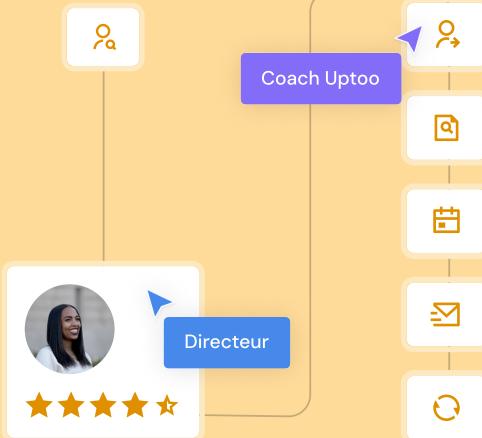
Data & CRM

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