

GUIDE COMPLET SALAIRES SALES TECH 2026

By Smile Talent

Guide Complet des Salaires Sales dans la Tech 2026 : Analyse Détaillée et Perspectives

France - Focus Tech : Startup, Scaleup, MidMarket - dernière mise à jour : Décembre 2025

Introduction : Le Marché Sales Tech en 2026

Le secteur technologique français connaît une transformation majeure en 2026. Après deux années de ralentissement (2022-2024), le marché reprend des couleurs avec une croissance attendue de +15% des recrutements Sales dans la Tech. Les investisseurs exigent désormais rentabilité et efficacité opérationnelle, ce qui redéfinit les structures de rémunération.

Les Grandes Tendances 2026

Commissions Déplafonnées : La Nouvelle Norme

Les commissions déplafonnées deviennent le standard du marché en 2026. Cette évolution reflète la volonté des entreprises Tech d'attirer et retenir les meilleurs talents en alignant directement leur rémunération sur la performance. Contrairement aux modèles traditionnels avec plafonds, cette approche permet aux top performers de multiplier significativement leurs revenus.

Évolution du Marché

- Retour en force de la prospection (+15% de recrutements BDR/SDR)
 - Équilibre entre chasse (acquisition) et élevage (rétention)
 - Valorisation des profils hybrides (compétences techniques + commerciales)
 - Montée en puissance de l'IA dans les process de vente
 - Cycles de vente plus longs (+25% en moyenne)
-

Focus Géographique : Paris vs Régions

Ce guide couvre l'ensemble du territoire français, avec un focus particulier sur Paris et l'Île-de-France, épicerie de l'écosystème Tech français où se concentrent 70% des startups et scaleups.

Coefficients Régionaux

Pour estimer les salaires en région par rapport aux packages parisiens, appliquez les coefficients suivants :

Zone	Coefficient	Exemple (sur 60 K€ Paris)
Grandes métropoles (Lyon, Bordeaux, Toulouse, Nantes)	-15 %	51 K€
Villes moyennes (Lille, Strasbourg, Montpellier)	-20 %	48 K€
Autres régions	-25 %	45 K€

Note importante : Ces écarts tendent à se réduire avec le télétravail, certaines entreprises parisiennes proposant désormais des salaires homogènes sur tout le territoire.

Grilles Salariales Détaillées par Métier

Tous les montants sont exprimés en K€ bruts annuels - Package total (Fixe + Variable)

1. BDR (Business Development Representative)

Mission : Prospection outbound, prise de rendez-vous pour les AE.

Packages & Répartitions

1-2 ans d'expérience

- Package : 50-58K€
- Fixe : 35-40K€ (70%)
- Variable : 15-18K€ (30%)
- Commissions : Déplafonnées sur objectifs quantitatifs et qualitatifs

3-5 ans d'expérience

- Package : 58-70K€
- Fixe : 40-48K€ (68%)
- Variable : 18-22K€ (32%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus projets spéciaux

6-10+ ans d'expérience (Senior BDR / Team Lead)

- Package : 70-85K€
- Fixe : 48-57K€ (65%)
- Variable : 22-28K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées

Spécificités 2026

- Maîtrise obligatoire des outils d'IA
 - Social selling sur LinkedIn comme compétence clé
 - Expertise en automation et personnalisation à grande échelle
-

2. SDR (Sales Development Representative)

Mission : Prospection inbound/outbound, qualification approfondie, nurturing des prospects.

Packages & Répartitions

1-2 ans d'expérience

- Package : 50-60K€
- Fixe : 35-42K€ (70%)
- Variable : 15-18K€ (30%)
- Commissions : Déplafonnées sur leads qualifiés et conversions

3-5 ans d'expérience

- Package : 60-75K€
- Fixe : 42-52K€ (68%)
- Variable : 18-23K€ (32%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus sur quality score

6-10+ ans d'expérience (Senior SDR / SDR Manager)

- Package : 75-90K€
- Fixe : 52-63K€ (67%)
- Variable : 23-27K€ (33%)
- Commissions : Déplafonnées

Évolution 2026

- Passage de 80% outbound / 20% inbound en moyenne
 - Valorisation du content creation (LinkedIn, email sequences)
 - Expertise en multi-threading (contacts multiples par compte)
-

3. Business Developer Full Cycle

Mission : Prospection, qualification, démo, négociation et closing - cycle complet de vente.

Packages & Répartitions

1-2 ans d'expérience

- Package : 55-70K€
- Fixe : 38-48K€ (68%)
- Variable : 17-22K€ (32%)
- Commissions : Déplafonnées sur ARR généré

3-5 ans d'expérience

- Package : 70-95K€
- Fixe : 48-65K€ (65%)
- Variable : 22-30K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus performance trimestrielle

6-10+ ans d'expérience

- Package : 95-130K€
- Fixe : 62-85K€ (63%)
- Variable : 33-45K€ (37%)
- Commissions : Déplafonnées

Compétences Clés 2026

- Expertise produit et technique approfondie
 - Maîtrise de la vente consultative et du value selling
 - Capacité à gérer plusieurs deals simultanément
-

4. Account Executive (AE)

Le poste d'AE se décline en trois segments selon la taille des clients visés.

Account Executive SMB (0-50 employés)

1-2 ans d'expérience

- Package : 60-75K€
- Fixe : 40-50K€ (67%)
- Variable : 20-25K€ (33%)
- Commissions : Déplafonnées, cycle court (1-3 mois)

3-5 ans d'expérience

- Package : 80-105K€
- Fixe : 53-70K€ (65%)
- Variable : 27-35K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées + accelerators au-delà de 100%

6-10+ ans d'expérience

- Package : 105-140K€
- Fixe : 68-91K€ (63%)
- Variable : 37-49K€ (37%)
- Commissions : Déplafonnées + accelerators

Account Executive MidMarket (50-500 employés)

1-2 ans d'expérience

- Package : 70-90K€
- Fixe : 48-62K€ (68%)
- Variable : 22-28K€ (32%)
- Commissions : Déplafonnées, cycle moyen (3-6 mois)

3-5 ans d'expérience

- Package : 90-130K€
- Fixe : 62-88K€ (67%)
- Variable : 28-42K€ (33%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus deals stratégiques

6-10+ ans d'expérience

- Package : 130-180K€

- Fixe : 85-117K€ (65%)
- Variable : 45-63K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées

Account Executive Enterprise (500+ employés)

1-2 ans d'expérience (rare sur ce segment)

- Package : 85-110K€
- Fixe : 60-77K€ (70%)
- Variable : 25-33K€ (30%)
- Commissions : Déplafonnées, cycle long (6-18 mois)

3-5 ans d'expérience

- Package : 110-160K€
- Fixe : 75-110K€ (68%)
- Variable : 35-50K€ (32%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus pipeline management

6-10+ ans d'expérience

- Package : 160-230K€
- Fixe : 104-150K€ (65%)
- Variable : 56-80K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées

Tendances AE 2026

- Multi-threading obligatoire sur deals Enterprise
- Maîtrise des ventes complexes avec comités d'achat étendus

5. Account Manager (AM)

Focus : Rétention, expansion (upsell/cross-sell) et satisfaction client.

Account Manager SMB

1-2 ans d'expérience

- Package : 55-70K€
- Fixe : 42-53K€ (75%)
- Variable : 13-17K€ (25%)
- Commissions : Déplafonnées sur NRR et expansion

3-5 ans d'expérience

- Package : 70-95K€
- Fixe : 53-72K€ (75%)
- Variable : 17-23K€ (25%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus rétention

6-10+ ans d'expérience

- Package : 95-125K€
- Fixe : 72-94K€ (75%)
- Variable : 23-31K€ (25%)
- Commissions : Déplafonnées

Account Manager MidMarket

1-2 ans d'expérience

- Package : 65-85K€
- Fixe : 50-66K€ (77%)
- Variable : 15-19K€ (23%)
- Commissions : Déplafonnées sur ARR expansion

3-5 ans d'expérience

- Package : 85-115K€
- Fixe : 66-89K€ (77%)
- Variable : 19-26K€ (23%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus satisfaction client

6-10+ ans d'expérience

- Package : 115-155K€
- Fixe : 89-120K€ (77%)
- Variable : 26-35K€ (23%)
- Commissions : Déplafonnées

Account Manager Enterprise

1-2 ans d'expérience

- Package : 75-100K€
- Fixe : 60-80K€ (80%)
- Variable : 15-20K€ (20%)
- Commissions : Déplafonnées sur expansion et QBR quality

3-5 ans d'expérience

- Package : 100-145K€
- Fixe : 80-116K€ (80%)
- Variable : 20-29K€ (20%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus strategic accounts

6-10+ ans d'expérience

- Package : 145-200K€
- Fixe : 116-160K€ (80%)
- Variable : 29-40K€ (20%)
- Commissions : Déplafonnées

AM 2026 : Nouveaux Enjeux

- Rôle de trusted advisor technique
- Maîtrise du customer health scoring
- Expertise en expansion stratégique (whitespace mapping)

6. Key Account Manager (KAM)

Mission : Gestion des comptes les plus stratégiques, relation C-Level, expansion maximale.

Packages & Répartitions

1-2 ans d'expérience (rare, souvent 3+ ans requis)

- Package : 85-110K€
- Fixe : 68-88K€ (80%)
- Variable : 17-22K€ (20%)
- Commissions : Déplafonnées sur ARR portfolio

3-5 ans d'expérience

- Package : 110-155K€
- Fixe : 88-124K€ (80%)
- Variable : 22-31K€ (20%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus strategic objectives

6-10+ ans d'expérience

- Package : 155-220K€
- Fixe : 124-176K€ (80%)
- Variable : 31-44K€ (20%)
- Commissions : Déplafonnées

Spécificités KAM

- Gestion de portefeuilles >1M€ ARR
 - Relations C-Level et Board-Level
 - Orchestration de deals complexes multi-produits
-

7. Senior Account Executive

Mission : Closing de deals stratégiques, mentoring d'AE juniors, contribution à la stratégie commerciale.

Packages & Répartitions

3-5 ans d'expérience

- Package : 120-165K€
- Fixe : 78-110K€ (65%)
- Variable : 42-55K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées sur deals haute valeur

6-10+ ans d'expérience

- Package : 165-240K€
- Fixe : 107-156K€ (65%)
- Variable : 58-84K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées + accelerators agressifs

Profil Recherché 2026

- Track record de deals >100K€ ARR
 - Maîtrise des stratégies pour remplacer un fournisseur existant
 - Capacité à former et mentorer l'équipe
-

8. Sales Manager

Mission : Management d'équipe (3-10 personnes), atteinte des objectifs collectifs, coaching et développement.

Packages & Répartitions

1-2 ans d'expérience (en management, mais 5+ ans en Sales)

- Package : 85-115K€

- Fixe : 60-85K€ (73%)
- Variable : 25-30K€ (27%)
- Commissions : Déplafonnées sur performance d'équipe

3-5 ans d'expérience en management

- Package : 115-160K€
- Fixe : 85-120K€ (73%)
- Variable : 30-40K€ (27%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus rétention talents

6-10+ ans d'expérience en management

- Package : 160-220K€
- Fixe : 120-165K€ (73%)
- Variable : 40-55K€ (27%)
- Commissions : Déplafonnées + bonus objectifs stratégiques

Responsabilités Clés 2026

- Pipeline management et forecasting précis
- Développement de playbooks et best practices
- Recrutement et ramp-up des nouvelles recrues
- Performance management avec outils analytics avancés

9. Head of Sales

Mission : Direction de la stratégie commerciale, management de managers, définition des process, participation au Codir.

Packages & Répartitions

1-2 ans d'expérience (au poste, mais 8+ ans en Sales/Management)

- Package : 130-175K€
- Fixe : 85-115K€ (65%)
- Variable : 45-60K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées sur chiffre global

3-5 ans d'expérience (au poste de Head of Sales)

- Package : 175-240K€
- Fixe : 115-155K€ (65%)
- Variable : 60-85K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées

6-10+ ans d'expérience (Head of Sales expérimenté)

- Package : 240-320K€
- Fixe : 155-210K€ (65%)
- Variable : 85-110K€ (35%)
- Commissions : Déplafonnées

Package Complémentaire

- Budget formation executive (10-25K€/an)
- Indemnité véhicule (800-1200€/mois)

Responsabilités Stratégiques

- Définition de la go-to-market strategy
 - Build & scale de l'organisation Sales (BDR → Enterprise)
 - Définition du comp plan et des métriques clés
 - Collaboration étroite avec Marketing, Product, CS
-

10. VP Sales

Mission : Leadership Sales à l'échelle (multi-pays potentiel), transformation commerciale, contribution stratégique au Board.

Packages & Répartitions

3-5 ans d'expérience (au poste VP, 10+ ans en Sales)

- Package : 200-280K€
- Fixe : 120-170K€ (60%)
- Variable : 80-110K€ (40%)
- Commissions : Déplafonnées

6-10+ ans d'expérience VP Sales

- Package : 280-400K€+
- Fixe : 170-240K€ (60%)
- Variable : 110-160K€ (40%)
- Commissions : Déplafonnées + accelerators

Package Exécutif Complet

- Bonus annuels sur objectifs stratégiques (ARR, profitabilité)
- Indemnité véhicule (1500-2500€/mois)
- Formation executive continue

Profil & Responsabilités

- Scaling d'organisations 50-200+ Sales
 - Expansion géographique et nouveaux marchés
 - Transformation digitale des Sales operations
 - Member of Executive Committee
-

11. Chief Sales Officer (CSO)

Mission : Direction opérationnelle complète de la fonction Sales, reporting au CEO/CRO, exécution de la stratégie.

Packages & Répartitions

3-5 ans d'expérience (au poste CSO, 12+ ans en Sales/Management)

- Package : 220-310K€
- Fixe : 130-185K€ (58%)
- Variable : 90-125K€ (42%)
- Commissions : Déplafonnées

6-10+ ans d'expérience CSO

- Package : 310-450K€+
- Fixe : 185-270K€ (58%)
- Variable : 125-180K€ (42%)
- Commissions : Déplafonnées + participation aux résultats

Package C-Level

- Bonus discrétion CEO (5-15% du fixe)
- Retraite Art. 83 + prévoyance premium
- Car allowance executive (2000-3500€/mois)
- Conciergerie services

Enjeux Stratégiques 2026

- Transformation revenue operations (RevOps)
 - Industrialisation des process avec IA
 - Management de P&L Sales complet
 - Collaboration GTM avec Marketing & Product
-

12. Chief Revenue Officer (CRO)

Mission : Responsabilité complète de la génération de revenus (Sales + Marketing + CS/AM), vision holistique du customer journey.

Packages & Répartitions

3-5 ans d'expérience (au poste CRO, 15+ ans en Revenue)

- Package : 280-400K€
- Fixe : 145-210K€ (52%)
- Variable : 135-190K€ (48%)
- Commissions : Déplafonnées sur ARR total

6-10+ ans d'expérience CRO

- Package : 400-600K€+
- Fixe : 210-310K€ (52%)
- Variable : 190-290K€ (48%)
- Commissions : Déplafonnées

Package C-Level Premium

- Bonus sur metrics business stratégiques (ARR, CAC payback, NRR >110%)
- Plan d'intéressement long terme (LTIP)
- Indemnité véhicule (3000-5000€/mois)
- Services concierge et coach executive

Responsabilités Globales

- Ownership du full revenue funnel (Marketing → Sales → CS)
 - Stratégie de pricing et packaging
 - Data-driven decision making sur toute la chaîne
 - Collaboration Board & investisseurs sur métriques SaaS
 - Scaling international et multi-produits
-

Comprendre les Packages Modernes 2026

Structure Type d'un Package Sales

1. Fixe (Base Salary) Salaire garanti versé mensuellement, socle de sécurité.

2. Variable/Commissions (déplafonnées)

- Calculé sur l'atteinte des objectifs (quota)
- Déplafonné = pas de limite haute, les top performers peuvent multiplier ce montant
- Versement : mensuel ou trimestriel selon métrique

3. Accelerators (Multiplieurs) Bonus de surperformance : au-delà de 100% d'atteinte, le taux de commission augmente.

Exemple :

- 0-100% quota : 1x commission
- 100-120% : 1.25x commission
- 120%+ : 1.5x commission

4. SPIFFs (Primes ponctuelles) Incentives court terme sur objectifs spécifiques (nouveau produit, deal stratégique, etc.)

5. Equity (BSPCE/Stock-options) Participation au capital, accessible à tous les niveaux de postes dans les startups et scaleups en forte croissance. Même les postes juniors (BDR/SDR) peuvent négocier de l'equity dans les entreprises Tech ambitieuses. Le vesting typique est de 4 ans avec un cliff de 1 an.

Exemple Concret : Account Executive MidMarket (4 ans d'exp)

Package annoncé : 100K€

- Fixe : 67K€
- Variable cible : 33K€ (si 100% quota)

Réalité Top Performer (130% quota avec accelerators) :

- Fixe : 67K€
- Variable : $33K€ \times 1.3 \times 1.25 = 53.6K€$
- Package réel : 120.6K€

C'est pour cette raison que les commissions déplafonnées sont cruciales : elles permettent aux meilleurs d'exploser leur rémunération.

Facteurs d'Ajustement des Salaires

1. Taille & Maturité de l'Entreprise

- Pre-seed / Seed (<50 pers) : -10-15% vs marché (compensé par equity)
- Série A (50-150 pers) : Salaires marché
- Série B+ (150+ pers) : +5-10% (structure plus mature)
- MidMarket (500+ pers) : +10-15% (stabilité, benefits)

2. Spécialisation Produit

- SaaS B2B : Salaires de référence (base 100%)
- FinTech / RegTech : +10-15% (complexité réglementaire)
- CyberSécurité : +15-20% (pénurie talents)
- MarTech / Sales Tech : Salaire marché
- DeepTech / HardTech : +10-15% (cycle long, technique)

3. Type de Vente

- Transactionnel / SMB (<10K€ deal) : Variable 30-40%
- Mid-Market (10-100K€) : Variable 30-35%
- Enterprise (>100K€) : Variable 25-35%
- Strategic (>500K€) : Variable 20-30% mais montants absolus élevés

4. Compétences Différenciantes (+10-20% de salaire)

- ✓ Maîtrise de l'IA dans les ventes (GPT, automation)
 - ✓ Expertise technique produit approfondie
 - ✓ Bilinguisme anglais professionnel (obligatoire pour Scale-ups)
 - ✓ Track record de closing de deals >100K€
 - ✓ Expérience internationale / expansion géographique
 - ✓ Expertise verticale sectorielle (HealthTech, FinTech, etc.)
-

Conclusion : Le Sales Tech en 2026

Le marché Sales dans la Tech française n'a jamais été aussi dynamique. Avec la maturité croissante de l'écosystème, les rémunérations s'alignent sur les standards internationaux tout en tenant compte des spécificités locales.

Points Clés à Retenir

- ✓ Les commissions dé plafonnées sont devenues la norme : elles permettent aux top performers de significativement augmenter leurs revenus au-delà de l'OTE.
- ✓ L'equity n'est plus réservée aux cadres : même les postes juniors (BDR/SDR) peuvent négocier de l'equity dans les startups et scaleups en forte croissance.
- ✓ La compétence IA est désormais obligatoire : comme l'anglais, la maîtrise des outils d'IA devient un prérequis pour tous les postes Sales.
- ✓ Le full cycle tend à disparaître au profit de spécialisations : BDR → AE → AM avec handoffs optimisés plutôt qu'un seul commercial qui fait tout.
- ✓ Paris reste le hub #1 : 70% des postes Sales Tech y sont concentrés, mais le remote ouvre des opportunités partout en France.

Pour les Candidats

- Investissez dans votre formation continue (MEDDIC, Challenger, tools)
- Construisez votre personal brand sur LinkedIn
- Mesurez et documentez vos résultats (% , € , ranking)
- Négociez TOUJOURS l'ensemble du package, pas seulement le fixe
- Privilégiez les entreprises avec commissions dé plafonnées
- N'hésitez pas à négocier de l'equity, quel que soit votre niveau d'expérience

Comment utiliser ce guide : Utilisez ces fourchettes comme base solide de négociation. Si votre profil correspond aux compétences recherchées et que vous avez un track record prouvé, visez le haut de la fourchette, voire au-delà avec les bons arguments.

Pour les Employeurs

- Soyez transparents sur les quotas et l'atteinte moyenne de votre équipe
- Adoptez les commissions dé plafonnées pour attirer les top talents
- Investissez dans l'onboarding et la formation continue
- Proposez de l'equity même pour les postes juniors dans votre structure
- Communiquez clairement sur les parcours d'évolution
- Alignez vos packages sur ces standards pour rester compétitifs

Comment utiliser ce guide : Alignez-vous sur ces standards pour attirer et retenir les meilleurs talents. Un package en-dessous du marché vous coûtera plus cher en turnover et opportunités perdues qu'une rémunération juste dès le départ.

Sources : Glassdoor France, Welcome to the Jungle Salary Guide 2025, Urban Linker Tech Salary Report, données internes cabinets de recrutement spécialisés Tech, enquêtes Talent.io et figures.hr.

Disclaimer : Ces salaires sont des fourchettes indicatives basées sur le marché français Tech (Startups / Scaleups / MidMarket) en décembre 2025. Les packages réels peuvent varier selon la maturité de l'entreprise, le secteur, la taille du deal moyen, et le profil du candidat.

Ce guide ne constitue pas un engagement contractuel mais un outil d'information pour faciliter les négociations.

Smile Talent, cabinet de chasse de tête spécialisé Sales & Sales Leaders dans la Tech

Pour toute question ou accompagnement dans vos recrutements Sales, contactez-nous sur <https://www.smiletalent.tech/contact-10>