



Grille des salaires  
& Analyse du marché IT

2026



**xexternatic**

## QUI SOMMES-NOUS ?

### **Externatic, cabinet de recrutement informatique**

En tant qu'expert du recrutement informatique, Externatic est là pour mieux vous connaître et pour vous guider dans vos choix. Vous questionner et affiner vos besoins. Vous accompagner, vous conseiller et vous aiguiller. Tel est notre métier.

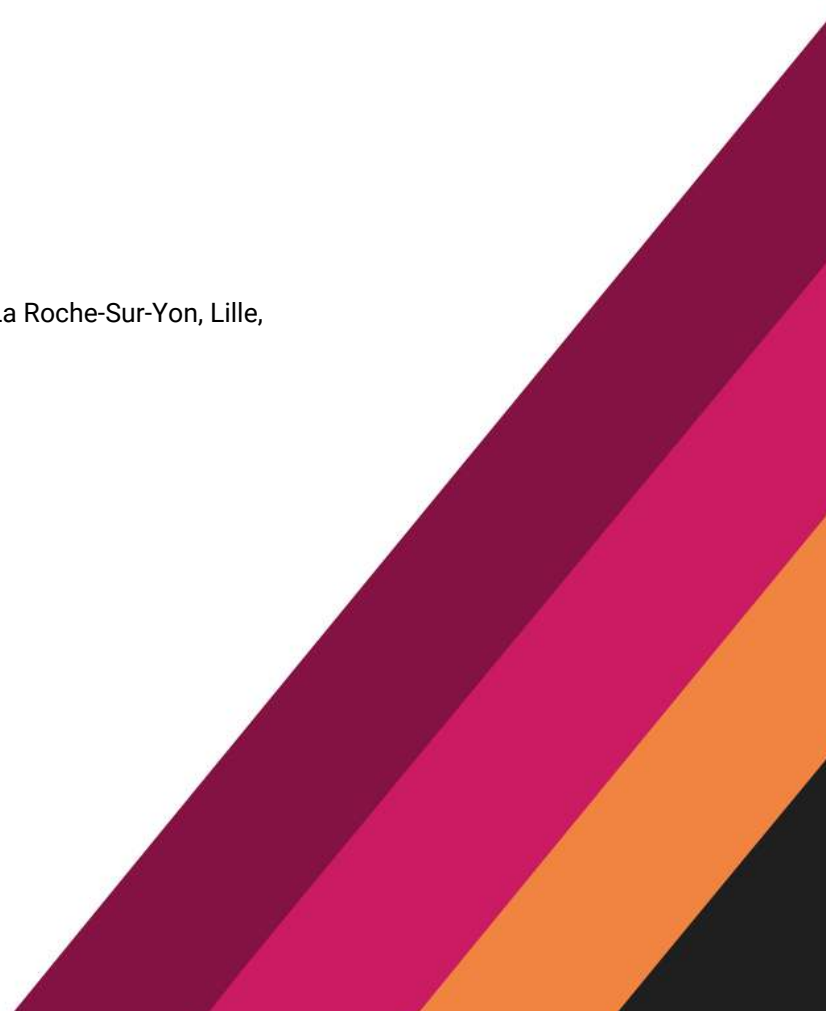
Pas de one shot. Pas d'ESN. Pas de fausses promesses.

Les connexions que nous tissons, nous les entretenons sur la durée. Nous sommes acteurs de l'écosystème tech local, et nous nous appuyons sur un réseau riche d'expériences et d'expertises.

Nous développons des connexions durables entre les candidats et les entreprises.

### **Les connexions les plus durables.**

#### **Chiffres clés :**

- ◆ 380 candidats-es accompagné-es par an
  - ◆ 95% de périodes d'essai réussies
  - ◆ +300 postes ouverts
  - ◆ 400 clients
  - ◆ 20 consultants
  - ◆ 11 bureaux en France : Nantes, Angers, Bordeaux, La Roche-Sur-Yon, Lille, Le Mans, Niort, Paris, Rennes, Lyon et Toulouse
- 



**xexternatic**

## **SOMMAIRE**

P.4 NOTRE MÉTHODE

P.5 ANALYSE DU MARCHÉ

P.23 INFOGRAPHIE

P.25 ANALYSE DES SALAIRES PAR SECTEUR

P.28 GRILLE DES SALAIRES



### Nos candidats et nos recrutements

C'est grâce aux 3 855 candidats rencontrés en entretien et à plus de 380 recrutements effectués sur l'année et dans toute la France, qu'Externatic vous dévoile pour la 10<sup>e</sup> année consécutive sa grille des salaires des métiers informatiques et son analyse et perspectives du marché 2026.

Cette grille des salaires des métiers de la tech est créée suite à une étude réalisée sous l'exercice de janvier 2025 à janvier 2026, par nos consultants·es.

### Répartition des Salaires par Niveaux d'Expérience

Nous avons classifié les salaires selon cinq niveaux d'expérience :

- Jeune diplômé
- Junior (1-3 ans)
- Confirmé (3-6 ans)
- Sénior (6-10 ans)
- Expert (>10 ans)

### Segmentation Géographique des Salaires

Afin de refléter les disparités salariales liées à la localisation, nous avons divisé les données en trois segments différents :

- Paris
- Grandes métropoles (Lyon, Nice, Toulouse)
- Métropoles (Nantes, Lille, Bordeaux, etc.)

### Les fourchettes Salariales

Les fourchettes salariales de notre grille sont exprimées en rémunération brute annuelle (en K€). Il est crucial de noter que les données de notre grille doivent être interprétées en tenant compte de divers autres facteurs.

### Critères d'Influence sur les Salaires

La rémunération est influencée par plusieurs critères, tels que la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, le niveau d'études du candidat, ainsi que son expertise dans une technologie ou compétence spécifique.

Notre grille est uniquement basée sur un salaire fixe. La rémunération n'intègre pas :

- La participation et l'intéressement qui peuvent être conséquents dans certains cas (plusieurs mois de salaire)
- Les astreintes et/ou frais de déplacements
- Les considérations liées à la convention collective du type 35H, etc.
- Les avantages (Mutuelle/prévoyance, Tickets restaurants, CE, voiture de fonction, retraite complémentaire, etc.)

### Analyse du Marché 2026

Oubliez l'ère des levées de fonds records, des surenchères salariales et des recrutements à tour de bras sur un simple CV. L'année 2025 n'a pas été une simple pause, mais le point de bascule vers un marché de l'emploi tech plus mature et, par définition, plus exigeant. Si 2024 marquait la fin de l'euphorie, 2025 a agi comme un rappel à la réalité pour l'ensemble de l'écosystème.



# **Analyse du marché IT**



# MARCHÉ INFORMATIQUE 2026 : LA FÊTE EST FINIE

## Bienvenue dans le monde réel

*Oubliez l'ère des levées de fonds records, des surenchères salariales et des recrutements à tour de bras sur un simple CV. L'année 2025 n'a pas été une simple pause, mais le point de bascule vers un marché de l'emploi tech plus mature et, par définition, plus exigeant. Si 2024 marquait la fin de l'euphorie, 2025 a agi comme un rappel à la réalité pour l'ensemble de l'écosystème.*

*Nous y sommes : Le marché s'est régularisé, mais cette normalisation impose une transition parfois douloureuse : l'abondance a laissé place à une quête absolue d'efficacité. Ce rapport décrypte les nouvelles règles d'un jeu où la valeur réelle prime désormais sur le potentiel perçu.*

## Partie 1

### 2025 : l'année des arbitrages. Quand le pragmatisme devient la règle.

#### Un atterrissage brutal mais nécessaire

Le marché de l'emploi cadre n'est plus ce terrain de jeu protégé où tout semblait possible. Après des années d'euphorie, le volume global des recrutements (tous secteurs confondus) a accusé une baisse de 8 % en 2024, retombant tout juste au-dessus de la barre symbolique des 300 000 embauches (303 400 très exactement), avec une nouvelle baisse de 4 % anticipée pour l'année 2025. Le secteur informatique a d'ailleurs été frappé de plein fouet par ce retournement, subissant à lui seul une chute sévère de 18 % de ses recrutements.

Pourtant, derrière ces chiffres en net repli se cache une réalité paradoxale : plus de la moitié des recrutements (54 %) restent jugés "difficiles" par les entreprises. Ce phénomène s'explique par un changement de paradigme. Il n'y a pas forcément moins de besoins stratégiques, mais il y a beaucoup moins de tolérance pour l'erreur face aux incertitudes économiques. Dans la tech particulièrement, les entreprises ne cherchent plus à recruter en masse pour anticiper la croissance, elles se montrent prudentes et ciblent désormais de manière très sélective des profils experts (cybersécurité, IA, data, cloud) capables de générer un impact immédiat et de sécuriser leurs infrastructures.

**Sources : APEC**

L'année 2025 s'est découpée en deux séquences sans équivoque qui ont redéfini les rapports de force.

## Phase 1 : L'attentisme ou l'art de serrer la vis

Le premier semestre 2025 s'est inscrit dans le prolongement direct de la fin d'année 2024. Face à une instabilité politique et macroéconomique persistante, les entreprises ont verrouillé leurs budgets. La priorité absolue a été donnée à l'internalisation des compétences pour couper court aux coûts externes jugés prohibitifs. Durant cette période, les créations de postes ont été quasi exclusivement réservées aux fonctions critiques.

C'est ici qu'est apparu le phénomène de la "**stretchflation**". Pendant que les candidats attendaient encore des augmentations salariales calquées sur les années passées, les employeurs ont inversé le rapport de force : les rémunérations ont stagné alors que les exigences techniques et le savoir-être requis ont explosé. Les profils débutants ont été les premiers à subir ce choc, se heurtant à des refus systématiques et à une fermeture quasi totale des portes de l'emploi.

De nombreux candidats vivaient encore dans l'illusion, ignorant les premiers signaux de détresse :

- Des **profils débutants** laissés sur le carreau, incapables de trouver leur premier poste.
- Une multiplication des **refus de candidatures**.

L'émergence de la "**stretchflation**" : une stagnation des salaires couplée à une exigence de compétences toujours plus délirante.

## Phase 2 : fin de l'attractivité RH. Eh oui, adieu baby-foot !

L'attentisme ne pouvait pas durer éternellement face à l'explosion des coûts humains et digitaux. Les entreprises ont donc lancé de vastes plans de rationalisation qui se sont surtout confirmés à partir du second semestre.

**Le message est clair : la récréation est finie.**

- **Fin des folies RH** : on ne parle plus de "bien-être", de baby-foot ou de congés illimités.
- **Nouveaux maîtres mots** : efficacité, industrialisation, fiabilité.
- **Focus client** : les entreprises se recentrent sur ceux qui les payent (les clients).
- **Réduction des budgets internes** : moins de flexibilité, révision des avantages sociaux, baisse des augmentations...
- **Produire plus avec moins** : l'objectif est d'extraire la même valeur avec la même énergie initiale, voire moins.
- **Recul du télétravail** : voir la politique de la Société Générale, Stellantis, Crédit Agricole...

Pour y parvenir, les entreprises ont remis le focus sur leurs clients plutôt que sur leurs besoins internes. Cela s'est traduit par un basculement massif vers le "mode produit" afin de désiloter les organisations et d'améliorer le rendu client final. Ce virage n'a pas été sans douleur : les strates managériales ont été largement renouvelées, un véritable "jeu de chaises musicales" a touché les postes de CTO, DSI et managers de départements, avec pour seul objectif d'optimiser et de préparer un avenir où chaque euro dépensé doit être justifié. Les ajustements d'effectifs ont ciblé les postes à faible valeur ajoutée. En réponse, les candidats n'ont eu d'autre choix que de s'adapter, renonçant parfois à leurs prétentions salariales pour privilégier la pérennité de l'emploi et la solidité du projet.

## Un séisme organisationnel

Pour atteindre cette productivité, les modèles ont volé en éclats :

- **Généralisation du mode "produit"** : on casse les silos pour améliorer le rendu client.
- **Renouvellement stratégique managérial** : l'année 2025 s'est distinguée par une reconfiguration profonde des instances dirigeantes, marquée par un mouvement important sur les postes de CTO, DSI et Head of. Ce renouvellement des strates managériales répond à un objectif précis : installer des leaders capables de piloter la transformation et d'optimiser les structures pour répondre aux impératifs d'efficacité de demain.
- **Recentrage des effectifs sur la valeur ajoutée** : les organisations ont opéré des ajustements ciblés pour aligner leurs ressources humaines sur des objectifs de performance et de productivité accrue. Ce mouvement de rationalisation conduit à écarter les profils ne s'inscrivant plus dans les nouveaux schémas d'efficacité ou ne répondant pas aux impératifs de résultats individuels et d'engagement.

Les chiffres confirment ce sentiment de fin de règne :

- **Volume de recrutement** : une baisse globale de **4 à 8 %** des recrutements de cadres IT par rapport à 2024 - [source : APEC](#).
- **Barre symbolique** : le marché est repassé sous la barre des **300 000 recrutements cadres annuels**, tous secteurs confondus.
- **Le paradoxe de la complexité** : malgré moins d'offres, **50 % des recrutements** sont jugés "complexes". Les entreprises ne cherchent plus "quelqu'un", elles cherchent le profil parfait, et elles sont prêtes à attendre.

## Partie 2

### Autopsie par secteur : survivants et naufragés

Le marché de la tech n'est plus cet ensemble monolithique où la réussite était partagée par tous. L'année 2025 a révélé un fossé entre les acteurs ayant su anticiper la fin de l'abondance de capital et ceux qui peinent encore à faire évoluer des modèles économiques devenus vulnérables. Cette divergence se traduit par une gestion plus rigoureuse des structures de coûts et une sélection plus fine des investissements technologiques.

#### Startups : le mirage de la croissance

Contrairement aux différentes *études réalisées par nos confrères et observateurs du marché*, qui évoquent une croissance d'environ 4 % au sein des startups, qui indique une évolution positive, il mérite d'être examiné avec nuance au regard de la réalité du marché de la tech informatique. La catégorie « startup » recouvre aujourd'hui un ensemble très hétérogène de structures, de tailles et de secteurs d'activité variés, dont certaines ne relèvent pas directement du développement logiciel ou des infrastructures IT.

Dans ce contexte, les indicateurs globaux peuvent masquer des dynamiques contrastées selon les segments. En particulier, les métiers liés au développement et aux systèmes semblent évoluer dans un environnement plus exigeant, caractérisé par une concurrence accrue et des critères de sélection plus stricts.

Cette typologie d'entreprises a subi, dès 2023, un véritable **tsunami financier** avec un recul majeur des investissements, interdisant toute levée de fonds pour beaucoup de structures. En apparence, l'emploi dans la French Tech a progressé de **4,6 %** au premier semestre 2025, ne vous y trompez pas : ce chiffre est un trompe-l'œil qui masque une hécatombe silencieuse. Le secteur a subi un véritable tsunami dès 2023 avec le tarissement des investissements, interdisant les levées de fonds pour simplement démarrer ou maintenir une activité. La réalité derrière cette croissance de façade est catégorique : les créations de postes ont chuté de **43 %**. Si les suppressions d'emplois ont également reculé de **33 %**, ce n'est pas le signe d'une santé retrouvée, mais celui d'une stabilisation après des années d'excès.

Aujourd'hui, le cycle des faillites pour les structures fragiles touche à sa fin, mais laisse derrière lui un paysage dévasté. Les investisseurs ont radicalement changé de dogme : ils ne financent plus des "cas d'usage" mais se concentrent exclusivement sur la R&D pure, la Deeptech et l'IA de rupture.

L'argent est toujours là, mais il ne ruisselle plus ; il se concentre sur quelques "paquebots" stratégiques. En 2025, le marché a été cannibalisé par des méga-levées comme celle de **Mistral AI (1,7 milliard d'euros)**, qui redéfinit à elle seule les standards de l'IA européenne. Dans son sillage, seuls les projets présentant une barrière technologique infranchissable tirent leur épingle du jeu : **Helsing** et ses **600 millions d'euros** pour l'IA de défense, **Qonto** avec **486 millions** pour consolider sa domination européenne, ou encore **Alice & Bob** et ses **100 millions** pour le calcul quantique. Même dans des niches spécifiques comme la vision neuromorphique, les **50 millions d'euros** levés par **Prophesee** confirment que le ticket d'entrée est désormais réservé à l'élite technologique.

Pour le candidat, cette nouvelle donne signifie la mort des postes "fun" en périphérie du produit et une exigence technique devenue brutale sur des projets condamnés à la rentabilité à moyen terme. La libération massive de compétences sur le marché, issue des scale-ups ayant dû geler leurs projets d'internationalisation, a mécaniquement fait chuter le rapport de force en faveur des recruteurs. Vous ne postulez plus dans une startup pour l'ambiance, mais pour survivre dans un bastion de R&D où chaque ligne de code doit servir la performance financière.

### ESN : La fin d'un modèle de facilité

Le constat est sans appel : les Entreprises de Services du Numérique ne s'en sortent pas. Elles sont les premières victimes de l'internalisation massive opérée par leurs clients. Prises dans un "effet ciseaux" mortel, elles doivent gérer des collaborateurs recrutés à prix d'or pendant l'euphorie post-Covid, tout en faisant face à des tarifs de prestations qui s'effondrent sous la pression des services achats.

Le taux d'intercontrat reste à des niveaux alarmants et les projets, de plus en plus courts, ne permettent plus de stabiliser les effectifs. Le mouvement est massif et structurel : **selon Gartner, 40 % des entreprises** ayant externalisé leurs projets IT prévoient d'internaliser ces expertises d'ici la fin de l'année 2026. Pour les ESN, cela signifie que le "load balancing" du marché penche désormais irrémédiablement vers les clients finaux.

Les ESN sont aujourd'hui prises au piège d'un effet ciseaux dévastateur :

- **Héritage de l'euphorie** : durant la période post-Covid, les ESN ont recruté massivement à des niveaux de salaires très élevés pour capter les talents.
- **Pression sur les tarifs** : en 2025, la baisse des budgets globaux et l'augmentation des intercontrats ont forcé une révision à la baisse des grilles tarifaires.
- **Dictature des achats** : la concurrence accrue a définitivement fait basculer le rapport de force en faveur des donneurs d'ordres et des services achats. Il y a une concurrence et émergence des freelances et des VMS (Vendor Management System) comme OBMS, Eleven VMS ou encore Sincor VMS.

Les plans de rationalisation, à l'image de celui de Capgemini, illustrent parfaitement cette remise en cause profonde des modèles économiques basés sur le volume plutôt que sur la valeur.

## PME et ETI : la discrétion des bâtisseurs

À l'opposé de l'agitation des startups, les PME et ETI font preuve d'une résilience sobre.

On note une baisse des intentions d'embauche : [Les baromètres de l'APEC](#) mesurent clairement cette frilosité chez les PME. Fin 2024, leurs intentions d'embauche à 3 mois avaient déjà fléchi (-2 points, s'établissant à 16 %). Cette dynamique baissière s'est poursuivie tout au long de l'année 2025, tombant à 14 % au premier trimestre, pour finalement s'enfoncer à 12 % au dernier trimestre de l'année.

Voici la chronologie précise [issue des données de l'APEC](#) :

- Pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2024, les intentions d'embauche à 3 mois des PME se sont bien établies à 16 % (marquant une baisse de 2 points par rapport à 2023).
- Pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2025, elles ont chuté à 14 %.
- Pour le 3<sup>e</sup> trimestre 2025, elles s'élevaient à 13 %.
- C'est pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2025 qu'elles ont finalement atteint les 12 %.

Certes, le volume d'offres a légèrement baissé, mais cette baisse est stratégique. Elles ont profité de l'atterrissage du marché pour limiter leur turnover et senioriser leurs équipes.

Après un début d'année 2025 marqué par une prudence observée, le second semestre a vu ces acteurs relancer des recrutements hautement stratégiques. Pour beaucoup, la modernisation ne peut plus attendre : l'obsolescence de leurs Systèmes d'Information (SI) est devenue un risque industriel majeur.

Le renouvellement des parcs logiciels et matériels impose aujourd'hui de muscler les équipes infrastructure, mais surtout de recruter des experts capables de piloter des solutions métiers complexes comme les ERP, SIRH, MES ou WMS. Pour ces bâtisseurs, l'informatique n'est plus un support, c'est la brique centrale de leur compétitivité.

Cette mutation profonde a rendu l'année 2025 particulièrement active sur le front du management. On assiste à une chasse aux profils de type **DSI/RSI, managers d'infrastructure et responsables de la transformation** pour piloter la digitalisation et répondre aux enjeux permanents de cybersécurité.

En somme, loin de la crise, ces entreprises opèrent actuellement des investissements massifs à leur échelle. En cette fin d'année, le regain d'activité est palpable : elles ne cherchent pas à "staffer des projets", elles reconstruisent leurs fondations numériques avec des experts chevronnés.

## Éditeurs de logiciels : les revanchards

Longtemps jugés moins "glamour" que les startups, les éditeurs de logiciels prennent leur revanche. Leur modèle économique basé sur la récurrence les a protégés des secousses de 2025. Ils profitent aujourd'hui de la détresse des ESN et des startups pour récupérer des talents qu'ils n'auraient jamais pu attirer auparavant.

Cette résilience insolente n'est pas le fruit du hasard, mais repose sur deux piliers structurels :

- **Un modèle économique acyclique** : contrairement aux prestataires de services, ils ont la capacité d'investir massivement dans leur R&D durant les périodes creuses pour préparer les solutions de demain.
- **La stabilité par la récurrence** : leurs revenus récurrents ont agi comme un bouclier contre les incertitudes économiques qui ont paralysé le reste du marché en 2025.

À l'instar des PME et ETI, certains ont adopté une prudence tactique tout en refondant leur organisation interne. On assiste à un renforcement massif de l'approche « produit », avec une chasse ouverte aux **Product Owners (PO)** et **Product Managers (PM)** pour gagner en efficacité. Cependant, ils font face à un dilemme existentiel : injecter de l'IA pour booster leur productivité ou risquer de voir leurs solutions remplacées par des agents intelligents.

L'intelligence artificielle est au cœur de tous les questionnements :

- **Le risque majeur** : voir leurs solutions historiques purement et simplement remplacées chez leurs clients par des agents IA autonomes. La récente sanction boursière de Dassault Systèmes prouve que les marchés intègrent déjà cette peur de l'obsolescence technologique dans leurs valorisations.
- **L'opportunité radicale** : utiliser l'IA pour opérer des gains de productivité internes massifs ou créer une différenciation technologique telle qu'elle rendrait la concurrence obsolète.

Un aspect reste néanmoins beaucoup plus prégnant pour cette typologie d'entreprise : le dilemme du patrimoine technique. Faut-il continuer à vivre sur l'existant (« legacy ») en y ajoutant quelques fonctionnalités cosmétiques ou investir lourdement pour refondre les solutions et rester compétitif ?

Face à ces questions, les éditeurs ont durci leurs critères de recrutement au second semestre. Ils s'arrachent désormais des **managers et des experts** ayant déjà piloté des migrations critiques. L'exigence porte par exemple, sur des profils capables de mener un véritable « **move to cloud** ». Oubliez le simple « lift and shift » (copier-coller vers le cloud) ; les entreprises exigent aujourd'hui un *resizing* complet des applications pour basculer vers un modèle SaaS natif intégrant la pleine puissance des services cloud.

## Grands groupes : les paquebots ralentissent pour digérer

Après plusieurs années d'une boulimie de recrutements visant à internaliser massivement les compétences au détriment des ESN, les grands groupes ont entamé une phase de décélération radicale fin 2025. L'heure n'est plus à l'expansion, mais à la stabilisation des organisations et à l'intégration des nouvelles méthodes (approche produit, agilité, management de proximité).

- **Le retour de la fidélité contrainte** : ces structures profitent d'un turnover en net recul. Dans un marché incertain, les atouts historiques des grands groupes, pérennité de l'emploi et avantages sociaux, redeviennent des arguments de poids pour des candidats qui, hier encore, ne juraient que par la volatilité.
- **Le défi démographique comme dernier moteur** : si les créations de postes sont gelées, le recrutement reste alimenté par une réalité biologique. Avec des moyennes d'âge dépassant souvent les **45 ans**, ces entreprises font face à un déficit générationnel marqué. Le remplacement des nombreux départs en retraite à anticiper restera le principal levier de recrutement pour les années à venir.

## Freelance : le retour (parfois) forcé vers le CDI

Le marché du freelance, autrefois symbole d'une liberté absolue, a continué de marquer le pas en 2025. On assiste à une fin de l'ubérisation des compétences de "production" au profit d'un retour à la normale, beaucoup plus exigeant.

- **La fin du freelance ?** : les entreprises ne font plus appel à des indépendants pour pallier une simple difficulté de recrutement. Les profils de production (développeurs, administrateurs) rencontrent désormais des difficultés majeures pour placer leurs missions.
- **Le sacre de l'expertise pure** : à l'inverse, le mode "conseil" ou "transition" reste sollicité sur des problématiques de haut vol : refonte de SI pour les PME, architecture complexe ou stratégies de *Move to Cloud* pour les éditeurs. Le message est clair : le statut de freelance nécessite désormais un niveau d'expertise à 360° et n'est plus une alternative par défaut pour des profils juniors.
- **Sécurité ou liberté ?** : face à ce resserrement, on observe une augmentation notable des retours vers le CDI salarié, motivée par un besoin accru de stabilité. Cette tendance est toutefois régio-dépendante : si Paris et Lyon conservent une activité freelance grâce à leur volume de projets, le ralentissement est net dans les autres métropoles.

## Secteur public : l'inattendu refuge stratégique

Paradoxalement, le secteur public intensifie sa numérisation.

Pendant que le secteur privé se convulse et rationalise à outrance, les acteurs publics avancent masqués avec une détermination budgétaire et stratégique redoutable. Loin des clichés de la lenteur administrative, le secteur public s'impose comme un pôle de stabilité et d'opportunités massives pour ceux qui cherchent du sens et de la pérennité.

Face à des enjeux de digitalisation critiques et à une pyramide des âges qui menace de créer des déserts de compétences internes, les acteurs publics ont intensifié leurs recrutements tech tout au long de l'année 2025. L'objectif est clair : moderniser des systèmes souvent obsolètes et développer des services numériques enfin adaptés aux exigences des citoyens.

La numérisation de l'État n'est plus une simple ligne budgétaire, c'est un axe stratégique de souveraineté nationale. Cette tendance, amorcée il y a plusieurs années, prend une dimension supérieure avec la recherche d'une indépendance technologique totale.

- **La DINUM** (Direction interministérielle du numérique) est au cœur de ce réveil stratégique.
- Le développement de solutions souveraines, comme la **suite bureautique de l'État**, illustre cette volonté de ne plus dépendre des géants technologiques étrangers.

Malgré un contexte budgétaire instable, l'État, ses agences et les collectivités territoriales n'ont pas gelé leurs ambitions. Au contraire, les appels d'offres auprès des cabinets de recrutement spécialisés dans l'IT se sont multipliés pour capter les talents qui boudent désormais les ESN en crise.

En 2025, **30 % des recrutements** de ce secteur concernent les métiers de la tech, [selon le Ministère de la Transformation et de la Fonction publique](#). Cette statistique prouve que le secteur public n'est plus un second choix, mais un moteur de croissance pour le marché de l'emploi informatique en 2026.

## Partie 3

### La réalité d'un marché en mutation

L'année 2025 n'a pas seulement été une année de transition, elle a marqué un basculement définitif du rapport de force. Le rééquilibrage entre candidats et entreprises a accouché d'un phénomène de fond : la "**stretchflation**". Le concept est simple et brutal : à rémunération égale, les entreprises exigent désormais une densité de compétences accrue et une maîtrise des soft skills plus affirmée.

#### La bulle des expérimentés

Nous assistons à une tendance lourde et inquiétante : une exigence de séniorité devenue non négociable. La quasi-totalité de nos clients réclame désormais le même profil type : le professionnel affichant entre 5 et 10 ans d'expérience.

Cette focalisation crée une bulle de tension artificielle. Puisque tout le monde s'arrache cette même population, par ailleurs souvent moins encline au risque (qui est plus important car plus d'augmentation des fins de PE) étant installée dans une vie personnelle stable (achat immobilier, jeunes parents), le marché se grippe. Les budgets restant limités, ces profils n'ont que peu de raisons de quitter leur poste actuel pour une rémunération quasi identique, ce qui réduit drastiquement la fluidité des recrutements.

#### Impact recruteurs : retour de la sélectivité radicale

En 2025, la souplesse a disparu au profit d'une intangibilité des critères. Les entreprises ne se contentent plus de "capter un candidat" ; elles attendent "le" candidat parfait.

Les constats sur le terrain sont sans appel :

- **Fin de la cooptation ?** : les programmes de cooptation, qui atteignaient parfois 4 000 euros en 2023, s'éteignent. Les collaborateurs ne souhaitent plus mettre en risque leur réputation interne dans un contexte où l'erreur de casting est sévèrement sanctionnée.
- **Juniors plus limités** : les profils de 0 à 3 ans ou atypiques sont désormais plus facilement écartés. Ils ne sont plus forcément intégrés après une période probatoire sécurisante pour l'entreprise, comme un stage ou une alternance.
- **Processus à rallonge** : l'urgence a cédé la place à la prudence. On passe d'une moyenne de 1 à 2 entretiens en 2023 à 3 ou 4 aujourd'hui, incluant des validations hiérarchiques multiples et des contrôles de références systématiques.
- **Recul du temps de chasse** : pour les services recrutement, l'effort de chasse se concentre désormais exclusivement sur les profils en ultra-pénurie ou les expertises de niche extrêmement spécifiques.

- Pour tout le reste du spectre technologique, les recruteurs se contentent d'absorber un flux de candidatures dont le volume augmente avec quelques bonnes aiguilles dans une grosse botte de foin, renforçant ainsi leur sentiment d'être repassés en position de force dans le rapport de négociation. Cependant, ce temps est à présent consacré à traiter ce nouveau flux de candidats (parfois plusieurs centaines de CV en quelques jours).
- **Intransigeance des soft skills** : même pour des compétences techniques ultra-pénuriques, les comportements humains sont scrutés et deviennent éliminatoires. L'adéquation culturelle et la maturité professionnelle sont désormais prioritaires pour éviter toute instabilité interne.

### Impacts candidats : le retour brutal à la réalité

Comme lors des secousses majeures de **2001 ou 2008**, le marché de l'emploi tech met du temps à se recalibrer, mais le signal est désormais clair pour tout le monde : l'heure est au réalisme. Tout au long de l'année 2025, les candidats ont dû intégrer que si le marché reste soutenu, il est devenu impitoyable sur le niveau d'exigence. L'euphorie où l'on retrouvait un poste en quelques jours est un lointain souvenir ; aujourd'hui, le niveau de risque associé à un changement d'employeur est devenu un facteur déterminant.

On ne peut plus parler d'une simple frilosité, mais d'une vigilance chirurgicale dans l'évaluation du facteur risque/opportunité. Là où les débats portaient hier sur la "qualité de vie au travail", les questions aujourd'hui sont beaucoup plus terre à terre : « Dois-je vraiment sauter dans l'inconnu pour un gain marginal ? ». Cette peur du vide a fait émerger un phénomène que nous appelons le « **refus d'obstacle** » : des candidats, pourtant très actifs en début de processus, finissent par décliner la promesse d'embauche finale par peur de quitter leur zone de confort actuelle face à une prise de risque jugée trop importante.

Pourtant, le marché n'est pas gelé : les profils expérimentés, conscients de leur valeur, restent ouverts à la mobilité, tout comme ceux rendus disponibles par les difficultés de leurs entreprises ou l'intercontrat prolongé en ESN.

### Les nouveaux dogmes du candidat en 2026

Le réveil est brutal pour ceux qui pensaient que le marché resterait éternellement à leur avantage. En 2025, nous avons assisté à une redistribution totale des cartes où l'exigence a remplacé la complaisance.

- **Sacrifice des juniors** : les profils de 0 à 3 ans, même diplômés des meilleures écoles, sont les premiers à subir le choc. Pour eux, le salut passe souvent par des migrations imposées vers les bassins d'emplois les plus denses comme l'Île-de-France ou l'acceptation de postes en remote pur. Avec la fin de ces aides massives à l'apprentissage et une exigence de rentabilité immédiate, les entreprises privilégient désormais des minimas d'expérience de 5 ans.
- **Piège de l'alternance** : c'est le paradoxe le plus cruel de ce nouveau marché. Les entreprises n'acceptent d'ouvrir leurs portes aux jeunes profils qu'après les avoir "testés" et évalués

longuement via un stage ou une alternance pour limiter tout risque d'erreur de casting. Pourtant, avec la fin des aides gouvernementales massives, la dynamique s'enraye. On assiste à une baisse des volumes d'alternants, alors même que c'est le canal d'entrée privilégié. Résultat : les débutants, même issus de grandes écoles, se retrouvent dans une impasse où l'on exige d'eux une preuve de performance qu'on ne leur donne plus les moyens d'acquiescer.

- **Critères candidats à la baisse** : la quête de sens, si chère aux années post-Covid, est en net déclin au profit de la stabilité financière de l'entreprise. La pérennité est redevenue le critère n°1 du podium, reléguant le projet ou les valeurs de l'entreprise au rang de « petit plus ».
- **Vers la fin du nomadisme de proximité** : l'époque où l'on exigeait de travailler à 10 minutes de chez soi est révolue. Une part plus importante des candidats accepte désormais une mobilité géographique beaucoup plus large, couvrant l'ensemble des métropoles, voire des zones excentrées, pour sécuriser un poste.
- **Réajustement salarial volontaire** : les prétentions hors marché ont quasiment disparu. Il est même devenu courant de voir des candidats proposer des prétentions en dessous de leur rémunération actuelle pour s'ajuster à la réalité budgétaire des entreprises ou pour sortir rapidement d'une période de chômage.
- **Pragmatisme technologique** : on ne refuse plus un poste parce que la version du langage n'est pas la toute dernière. Les candidats adoptent une vision plus globale, privilégiant la cohérence méthodologique (DevOps, agilité) et les enjeux métiers plutôt que le pur "technocentrisme".
- **Décisions commando** : le nombre de process étant moins important et moins certain, le temps de réflexion a fondu. Là où il fallait deux à trois semaines pour obtenir une réponse de la part des candidats, les décisions de refus ou d'acceptation se tranchent désormais en quelques jours.
- **Période d'essai** : autre signal révélateur du changement d'ère : l'augmentation des fins de périodes d'essai à l'initiative de l'employeur. Là où, par le passé, on fermait les yeux sur certains manques par peur de ne pas retrouver de candidat, la tolérance est aujourd'hui proche de zéro. Tout manque de performance, d'engagement ou d'intégration est sanctionné immédiatement. Le recrutement doit être "utile" tout de suite, sous peine d'être annulé.

## Rémunérations : période glaciaire sous contrôle

L'époque où l'on ouvrait le carnet de chèques sans sourciller pour n'importe quel profil capable d'écrire une ligne de code est officiellement révolue.

En 2026, le marché de l'emploi tech a fini sa mue : nous sommes passés d'une euphorie irrationnelle à une vigilance budgétaire chirurgicale. Si les salaires ne s'effondrent pas, ils sont entrés dans une phase de gel / stabilisation où chaque euro doit être justifié par une performance immédiate.

Voici l'analyse des dynamiques salariales actuelles, segmentée par typologie de profils :

### 1. La "stretchflation" : le nouveau standard

C'est le concept phare de cette année. Les entreprises appliquent une politique de frugalité assumée : à rémunération égale, elles exigent une expertise, une séniorité et un savoir-être nettement supérieurs.

- **Zéro exception** : les écarts salariaux "hors grille" ne sont plus tolérés, quitte à laisser partir un candidat de valeur.
- **Stagnation des prétentions salariales** : pour les profils expérimentés (5-10 ans), le gain financier au changement de poste devient marginal, ce qui freine la fluidité du marché.

### 1. Les trois visages de la stabilité

Le marché ne réagit pas de manière uniforme. On distingue trois dynamiques très claires :

- **La stabilisation (profils expérimentés et experts)** : les profils dits "volumiques" ayant plus de 5 ans d'expérience (développeurs, administrateurs), ainsi que les Lead Tech, voient leurs salaires stagner sur des plateaux hauts. Par exemple, un architecte cloud à Paris se stabilise entre 75 et 95 k€ pour un profil senior. Concernant Lyon il se situera entre 66 et 70 k€ et pour Nantes entre 58 et 68 k€. La demande reste forte, mais le plafond de verre budgétaire est atteint.
- **La stabilisation à la baisse (profils juniors et volumiques standards)** : c'est ici que le "retour à la normale" est le plus douloureux. Pour les développeurs et administrateurs systèmes moins expérimentés, l'offre de candidats est devenue abondante, ce qui tire les salaires vers le bas. Les salaires en sortie d'école subissent une correction nette car les entreprises ne veulent plus payer pour "former". Un DevOps junior peut ainsi voir ses prétentions de début de carrière légèrement revues à la baisse par rapport à 2024.
- **La stabilisation à la hausse (management & fonctions stratégiques)** : les profils de managers, chefs de projets SI et le top management (CTO, CPO) restent les rares bénéficiaires de revalorisations. La rareté des profils "exécutifs" capables de piloter des transformations IA ou cybersécurité tire les prix vers le haut.

[Voir notre grille des salaires](#)

## 1. Les poches de résistance en surtension

Certaines spécialisations échappent encore à la règle du gel général du fait d'une pénurie structurelle de compétences.

- **Cybersécurité** : c'est le secteur de tous les records. Les RSSI et les profils DevSecOps voient leurs rémunérations grimper avec la séniorité.
- **IA & Data engineering** : l'expertise se paie cher. Les métiers de la Data se spécialisent (Deep Learning, MLOps) et les écarts de salaires entre Paris et la province tendent à se réduire pour capter ces talents rares.
- **Le cloud et l'infrastructure** : les compétences sur Azure, AWS ou GCP restent le sésame pour maintenir un haut niveau de revenu.
- **Technologies résilientes** : le manque de profils formés sur des systèmes anciens (Cobol, AS400) continue de valoriser ces experts, les entreprises devant compenser les départs en retraite par des salaires attractifs ou de la formation interne.

[Voir notre grille des salaires](#)

## 4. Le paradoxe géographique

Le télétravail n'a pas totalement gommé les frontières. On observe toujours une décote des salaires entre l'Île-de-France et la province, bien que celle-ci s'établisse à 15 % en 2025 pour la moyenne des cadres.

**En résumé : un marché de la tech à deux vitesses.**

Si vous êtes un junior ou un profil "généraliste" (ce que les recruteurs appellent les profils "volumiques", comme les développeurs classiques ou administrateurs systèmes), le marché vous impose une certaine cure d'austérité. L'offre de candidats étant plus abondante, les niveaux de salaires se stabilisent, avec même une tendance à la baisse pour ces profils et des défis accrus pour les débutants. En revanche, si vous êtes un expert doté de compétences ultra-pénuriques (cybersécurité, cloud, data ou IA), vous tenez encore largement le haut du pavé salarial. Face à une demande qui ne faiblit pas pour sécuriser les infrastructures et innover, vous êtes aujourd'hui les seuls à continuer de profiter de réelles revalorisations de salaire.

[Sources : APEC - Confrères - Externatic](#)

## Partie 4

### Perspectives 2026 : fin de la récréation et retour de bâton des recruteurs

L'analyse du marché 2025 met en lumière une montée significative des exigences et une réorganisation durable en faveur des employeurs. En 2026, ces tensions devraient s'intensifier, notamment pour les profils dits « volumiques ». La focalisation sur des candidats disposant de 5 à 10 ans d'expérience concentre la demande sur un vivier restreint, ce qui risque d'allonger les délais de recrutement si cette stratégie demeure inchangée.

Un autre phénomène s'installe déjà : l'émergence de nouvelles bulles de rareté sur des postes auparavant considérés comme standards. C'est le cas des administrateurs systèmes et réseaux expérimentés, dont une grande partie s'est orientée vers des spécialités comme la cybersécurité, le DevOps ou le cloud. Face à cette pénurie, les entreprises devront soit assouplir leurs critères en recrutant des profils plus juniors, soit ajuster les rémunérations pour attirer les talents disponibles.

#### Diktat des entreprises : recrutement "zéro risque"

Pour 2026, la consigne des directions générales est limpide : seniorisation absolue, performance immédiate et verrouillage de la cohérence salariale. Nous observons déjà une application *stricto sensu* de ces ordres, virant progressivement vers une frilosité systémique des services de recrutement.

Fort de leur position de force, les recruteurs adoptent désormais les travers passés des candidats : ils se laissent le temps d'être excessivement exigeants, quitte à laisser des postes vacants sur de longues périodes. Cette inflexibilité totale sur les critères pourrait paradoxalement mener à un blocage du marché par manque d'agilité.

#### IA : 2026, l'heure de vérité pour les métiers du développement

Après une période marquée par une forte spéculation, l'intelligence artificielle entre enfin dans une phase de déploiement opérationnel concret. Un Tech Lead rencontré récemment le formulait simplement : **"Le métier que je connaissais depuis des années est en train d'évoluer complètement."** Face à ce constat, le marché s'affranchit des simples effets d'annonce : la crainte d'une substitution massive des profils techniques s'est dissipée au profit d'un nouveau standard d'efficacité, celui du développeur « augmenté ».

Le no-code avait déjà ouvert la voie via des interfaces visuelles. Le vibe coding va plus loin en déplaçant la valeur de l'écriture de la ligne de code vers l'orchestration. Le dialogue remplace la syntaxe : on dirige des agents autonomes avec une intention claire exprimée en langage naturel, et l'IA génère l'implémentation. Ce changement de paradigme impacte toute la chaîne. Un Product Owner peut désormais tester une interface en quelques heures, itérer en quelques jours et comparer des variantes quasi en temps réel. Quand l'itération devient presque gratuite, l'expérimentation explose.

## Le développeur devient chef d'orchestre

Générer du code est une chose, maintenir un produit robuste, sécurisé et scalable en est une autre. Ce nouveau modèle ne remplace pas le développeur, il le déplace. En passant moins de temps sur les tâches répétitives, il se concentre sur l'architecture et la logique métier. La supervision de ces nouveaux cycles de production renforce la valorisation des profils experts, seuls capables de maîtriser une complexité technique croissante. On ne peut pas tout construire en itérant sans vision d'ensemble.

L'enjeu de l'année réside d'ailleurs dans la reprise en main des processus : les usages anarchiques cèdent la place à des chartes strictes. Les outils sont bluffants sur des projets standards, mais face à une logique complexe ou des contraintes réglementaires, les limites apparaissent vite. L'IA produit du code plausible, pas nécessairement juste ou sécurisé. Le vrai risque n'est pas qu'elle code mal, c'est de croire qu'elle comprend votre métier. Ce paradigme exige une expertise accrue pour "vibe-check" les propositions des agents et éviter une explosion de la dette technique générée à la vitesse de la lumière.

La transformation est en marche, et les rôles continuent de se redéfinir : un Product Owner plus autonome, un architecte plus central, un développeur davantage coordinateur que simple exécutant. Savoir s'y positionner, c'est déjà une compétence en soi.

## Le piège de la seniorisation

La focalisation générale sur une seule tranche d'âge (les profils de 5 à 10 ans d'expérience), prépare une bulle de tension majeure. Cette population est précisément celle qui est la **moins encline au risque** : construction de la vie personnelle, achat immobilier ou arrivée de nouveaux enfants freinent toute envie de mobilité.

En s'obstinant à ne vouloir que ces profils, les entreprises risquent de se heurter à une pénurie réelle, forçant un ajustement des critères dès le milieu d'année 2026. Les gagnants seront ceux qui sauront investir sur des profils à fort potentiel plutôt que de s'enfermer dans une quête illusoire du mouton à cinq pattes.

## La mise sous tension interne

L'exigence de productivité ne s'arrête plus à la porte du recrutement, elle s'installe au cœur des bureaux. En 2026, les mesures internes viseront à demander à chaque collaborateur un niveau d'engagement et de performance supérieur. Ce climat de pression pourrait fragiliser la fluidité du marché par peur du changement, tout en augmentant le turnover subi pour les profils ne répondant plus aux nouveaux standards d'efficacité.

## Mouvements stratégiques sectoriels

- **Éditeurs de logiciels** : l'année sera marquée par un appel d'air massif pour les experts du « Move to Cloud » afin d'accompagner les migrations structurelles amorcées fin 2025.
- **PME/ETI** : la refonte des Systèmes d'Information (SI) devient une obligation vitale, générant des besoins critiques en managers (DSI/RSI) et en chefs de projets spécialisés sur les solutions métiers comme l'ERP, le SIRH ou le MES.

## Les grandes tendances pour 2026

- **Crise des juniors** : difficultés d'accès majeures face à une seniorisation généralisée.
- **Stretchflation** : intensification de la pression sur les salaires (plus de compétences à prix égal) avant une possible détente en fin d'année.
- **Inflexibilité fatale** : risque de blocage des plans de recrutement pour les entreprises refusant d'adapter leurs critères.

**Les entreprises qui gagneront seront celles qui sauront briser leur propre inflexibilité avant l'été 2026.**

**Pour les autres, le risque est simple : des postes vacants pendant des mois, une dette technique qui s'accumule et une perte de compétitivité face à des acteurs plus agiles dans leur gestion des talents.**

### Bonus

**> Candidats·es : Le guide de l'entretien d'embauche**

**> Entreprises : Le guide du recrutement**

**Suivez les actus IT !**



# Marché IT 2026 : la fête est finie !

L'année 2025 a marqué la fin de période d'exception post-Covid. Le marché IT s'est régularisé par une « rationalisation », cette phase installe une nouvelle priorité : rentabilité immédiate et recherche du profil « parfait » l'emportent désormais sur la simple croissance des effectifs.

## Les chiffres du « recalibrage structurel »

**-18%**  
des recrutements IT

Le volume annuel est repassé sous la barre symbolique des **300 000** recrutements cadres, tous secteurs

**50%**  
des recrutements jugés « difficiles »

Les entreprises ne tolèrent plus l'erreur et exigent un impact immédiat



**Chute de 43%**  
des créations de postes en startup

Un tarissement des investissements qui met fin au recrutement massif sur simple CV

## Evolution des processus et critères (2023 // 2025-26)

	Etat 2023 (Euphorie)	Etat 2025/26 (Réalité)
Nombre entretiens	1 à 2 étapes	3 à 4 étapes + contrôles
Prime cooptation	Jusqu'à 4 000€	En voie de disparition
Coeur de cible	Tous profils (dont juniors)	Uniquement 5-10 ans XP

## La « Stretchflation » et l'exigence de valeur

### L'émergence de la « stretchflation »

Stagnation des salaires couplée à une explosion des exigences requises.



### Fin de l'attractivité RH

Fin du focus sur le « bien-être » (baby-foot & cie) au profit de l'efficience industrielle

### Critères candidats à la baisse

La pérennité financière de l'entreprise devient le critère n°1 des candidats



# **Salaires IT**



# Analyse des salaires par secteur

L'année 2026 marque un tournant sur le marché de l'emploi Tech. L'heure est à la recherche d'expertise. Si les salaires de certains profils débutants sont orientés à la baisse en raison d'une forte concurrence, les compétences rares et les profils stratégiques (IA, cybersécurité) continuent de tirer les rémunérations vers le haut. Pour vous aider à identifier les dynamiques de votre métier en un coup d'œil, voici notre synthèse rapide des tendances salariales par domaine.

## Infrastructure / Cloud

- Cloud : Les compétences Cloud tirent les salaires vers le haut en raison de leur rareté sur le marché.
- Infrastructure classique : Les salaires restent globalement stables

## Cybersécurité

- Juniors (sorties d'école) : Les salaires sont en baisse à cause d'une forte concurrence sur les annonces.
- Experts / Executives : La rareté des profils dirigeants et stratégiques (notamment en IA/Cyber) tire les salaires vers le haut.

## Développement

- Back-End & Full-Stack : Les salaires sont globalement en hausse sur la majorité des niveaux d'expérience, y compris pour les profils juniors et jeunes diplômés.
- / ● Front-End : Si on note une légère hausse pour les jeunes diplômés, on observe un resserrement ou une légère baisse sur les fourchettes hautes des profils seniors

## QA / Testing

- / ● Ingénieurs Test / QA & Lead QA : Tendance globale à la stagnation, voire à une légère baisse, avec des fourchettes qui se resserreront particulièrement pour les profils confirmés (3-6 ans).
- Testeur Manuel : Les salaires sont globalement stables sur ces postes.

# Analyse des salaires par secteur

## Management

● Seniors et Experts : Hausse modérée avec des progressions de 3 à 5 % en moyenne. Le marché est en reprise douce pour les cadres IT.

## Gestion de projet / Produit

● / ● Juniors et jeunes diplômés : Salaires stables, avec quelques ajustements à la baisse sur certaines catégories.

● Seniors et Experts : Hausse visible (+3 à 5k€ typiquement) reflétant une forte tension sur les profils expérimentés et stratégiques/agiles.

## Électronique et systèmes embarqués / IoT

● Seniors & Experts : Hausse claire et visible, particulièrement pour les Développeurs Embarqués seniors et les Ingénieurs Hardware expérimentés, notamment en région.

● Jeunes diplômés & Juniors : Les salaires restent globalement stables sur les profils d'entrée.

## Data & IA

● Juniors (métiers historiques) : Légère baisse globale pour les Data Scientists, Data Engineers et Data Analysts juniors.

● Experts : L'expertise coûte plus cher et l'augmentation de la demande en province tend à réduire l'écart de salaire avec Paris.

## DevOps

● Juniors : Légère baisse des salaires car beaucoup de candidats se sont positionnés sur ce métier et la demande n'a pas augmenté en parallèle.

● Experts : L'expertise coûte de plus en plus cher sur le marché.

# Analyse des salaires par secteur

## Business / Marketing

● SEO & Business Developers : Les salaires augmentent et les compétences sont revalorisées. Ces profils sont très recherchés car ils sont cruciaux pour générer du trafic, des leads et des recettes directes pour les entreprises.

## Design

● UX Designer (Experts) : Les salaires augmentent car les profils disposant d'une véritable expertise sont très recherchés pour concevoir des applications simples et esthétiques et ce, malgré un marché riche en candidats.

**Le constat de cette année est sans appel : l'expertise coûte plus cher.**

Le marché IT est en reprise douce, porté par la rareté des profils stratégiques. Pour maintenir leur employabilité et sécuriser leurs revenus, la clé pour les candidats est de développer en continu leurs compétences, que ce soit sur les outils du marché ou sur les nouvelles spécialisations.

# Grille des salaires IT

P.29	<u>Infrastructure / Cloud</u>
P.30	<u>Cybersécurité</u>
P.32	<u>Développement</u>
P.34	<u>QA / Testing</u>
P.35	<u>Management</u>
P.37	<u>Gestion de projet / produits</u>
P.39	<u>Électronique et systèmes embarqués / IoT</u>
P.41	<u>Data</u>
P.43	<u>DevOps</u>
P.44	<u>Business / Marketing</u>
P.47	<u>Design</u>

# Infrastructure / Cloud

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Architecte infrastructure

(système, réseau, cloud)

MÉTROPOLES

58 - 68

> 61

GRANDES METROPOLES

66 - 70

> 66

PARIS

75 - 95

> 95

## Administrateur infrastructure

(système, réseau, cloud)

MÉTROPOLES

30 - 32

32 - 35

35 - 40

40 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

36 - 39

39 - 43

43 - 48

48 - 55

> 55

PARIS

39 - 42

42 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

## Ingénieur infrastructure

(système, réseau, cloud)

MÉTROPOLES

34 - 37

37 - 42

42 - 47

48 - 57

> 57

GRANDES METROPOLES

49 - 42

42 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

PARIS

42 - 45

45 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

## Technicien Support

Poste de travail

MÉTROPOLES

23 - 25

25 - 27

27 - 30

30 - 34

> 34

GRANDES METROPOLES

28 - 30

30 - 32

32 - 36

36 - 38

> 40

PARIS

29 - 32

30 - 35

35 - 42

42 - 50

> 50

## Responsable Systèmes Information

(RSI)

MÉTROPOLES

50 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

55 - 70

> 70

PARIS

70 - 90

> 90

# Cybersécurité

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Responsable Sécurité Systèmes Information (RSSI)

MÉTROPOLES

52 - 63

63 - 73

73 - 86

> 86

GRANDES METROPOLES

55 - 64

64 - 75

75 - 89

> 89

PARIS

62 - 72

72 - 85

85 - 110

> 110

## Ingénieur SOC

MÉTROPOLES

34 - 38

38 - 42

42 - 49

49 - 56

> 56

GRANDES METROPOLES

36 - 39

39 - 44

44 - 53

53 - 58

> 58

PARIS

38 - 42

42 - 50

50 - 56

56 - 60

> 60

## Ingénieur Pentester

MÉTROPOLES

36 - 40

40 - 48

48 - 56

56 - 61

> 61

GRANDES METROPOLES

38 - 43

43 - 49

49 - 58

58 - 65

> 65

PARIS

40 - 45

45 - 51

51 - 60

60 - 68

> 68

## DevSecOps

MÉTROPOLES

50 - 58

58 - 66

66 - 71

> 71

GRANDES METROPOLES

51 - 59

59 - 68

68 - 73

> 73

PARIS

55 - 65

65 - 75

75 - 85

> 85

# Cybersécurité

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Délégué Protection des Données

(DPO)

MÉTROPOLES

42 - 47

47 - 57

57 - 75

> 75

GRANDES METROPOLES

44 - 50

50 - 60

60 - 78

> 78

PARIS

45 - 52

52 - 68

68 - 85

> 85

## Adjoint RSSI / Ingénieur GRC

MÉTROPOLES

40 - 46

46 - 58

58 - 66

> 66

GRANDES METROPOLES

41 - 49

49 - 60

60 - 68

> 68

PARIS

46 - 52

52 - 65

65 - 75

> 75

# Développement

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Développeur

< Bac +5

MÉTROPOLES

25 - 32

33 - 36

GRANDES METROPOLES

31 - 34

34 - 39

PARIS

32 - 37

37 - 45

## Développeur Front End

MÉTROPOLES

31 - 36

36 - 41

41 - 44

45 - 50

> 52

GRANDES METROPOLES

33 - 39

39 - 44

43 - 50

50 - 60

> 60

PARIS

40 - 47

48 - 50

51 - 58

58 - 72

> 72

## Développeur Back End

MÉTROPOLES

32 - 38

38 - 41

42 - 45

45 - 54

> 54

GRANDES METROPOLES

36 - 41

42 - 47

47 - 52

52 - 60

> 60

PARIS

40 - 47

48 - 55

56 - 68

69 - 84

> 84

## Développeur Full Stack

MÉTROPOLES

32 - 37

38 - 41

41 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

40 - 44

45 - 47

48 - 54

55 - 63

> 63

PARIS

39 - 44

44 - 52

52 - 65

65 - 80

> 80

# Développement

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Développeur Intégrateur

HTML / CSS

MÉTROPOLES

30 - 33

32 - 35

34 - 40

40 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

32 - 35

35 - 38

38 - 42

42 - 48

> 48

PARIS

30 - 35

35 - 39

39 - 45

45 - 55

> 55

## Technicien Support

Applicatif

MÉTROPOLES

25 - 27

27 - 32

32 - 35

35 - 38

> 38

GRANDES METROPOLES

28 - 30

30 - 33

33 - 37

37 - 42

> 42

PARIS

29 - 32

32 - 36

36 - 44

44 - 52

> 52

## Lead Tech

MÉTROPOLES

48 - 55

50 - 58

> 62

GRANDES METROPOLES

55 - 62

60 - 65

> 65

PARIS

58 - 68

68 - 85

> 85

## Architecte Logiciel

MÉTROPOLES

55 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

55 - 58

> 58

PARIS

70 - 85

> 85

## Architecte Solutions

MÉTROPOLES

60 - 65

> 65

GRANDES METROPOLES

58 - 63

> 64

PARIS

62 - 75

> 75

# QA / Testing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Testeur Manuel

---

MÉTROPOLES

30 - 33

34 - 40

40 - 44

44 - 48

> 48

GRANDES METROPOLES

31 - 34

34 - 38

38 - 45

45 - 50

> 50

PARIS

32 - 35

35 - 40

42 - 48

48 - 60

> 60

## Ingénieur Test/QA

---

MÉTROPOLES

32 - 35

35 - 38

38 - 41

41 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

38 - 40

40 - 43

43 - 48

48 - 55

> 55

PARIS

38 - 42

42 - 48

48 - 58

58 - 75

> 75

## Lead QA

---

MÉTROPOLES

41 - 45

45 - 48

> 48

GRANDES METROPOLES

48 - 55

55 - 60

> 60

PARIS

55 - 65

65 - 80

> 80

# Management

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Engineering Manager

---

MÉTROPOLES

52 - 62

> 62

GRANDES METROPOLES

57 - 68

> 68

PARIS

80 - 100

> 104

## Chief Technical Officer (CTO)

---

MÉTROPOLES

57 - 78

> 78

GRANDES METROPOLES

62 - 83

> 83

PARIS

83 - 110

> 110

## Chief Product Officer (CPO)

---

MÉTROPOLES

52 - 73

> 73

GRANDES METROPOLES

57 - 78

> 78

PARIS

78 - 100

> 100

## Chief Data Officer (CDO)

---

MÉTROPOLES

57 - 78

> 78

GRANDES METROPOLES

62 - 83

> 83

PARIS

83 - 120

> 120

# Management

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Directeur Systèmes Informations (DSI)

---

MÉTROPOLES

68 - 88

> 88

GRANDES METROPOLES

73 - 94

> 94

PARIS

94 - 125

> 125

## Responsable Systèmes Information (RSI)

---

MÉTROPOLES

52 - 73

> 73

GRANDES METROPOLES

57 - 78

> 78

PARIS

83 - 104

> 104

## Directeur Architecte

---

MÉTROPOLES

65 - 85

> 85

GRANDES METROPOLES

70 - 90

> 90

PARIS

90 - 110

> 120

## Directeur Cybersécurité

---

MÉTROPOLES

67 - 87

> 87

GRANDES METROPOLES

72 - 92

> 92

PARIS

95 - 115

> 115

## Directeur Infrastructure

---

MÉTROPOLES

63 - 83

> 83

GRANDES METROPOLES

68 - 88

> 88

PARIS

88 - 108

> 108

# Gestion de projet / produits

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Service Delivery Manager (SDM)

MÉTROPOLES	39 - 43	43 - 50	49 - 57	> 57
GRANDES METROPOLES	41 - 46	46 - 57	57 - 72	> 72
PARIS	46 - 57	57 - 67	67 - 83	> 83

## Business Analyst

MÉTROPOLES	33 - 37	37 - 41	41 - 48	48 - 55	> 55
GRANDES METROPOLES	36 - 40	40 - 44	44 - 52	52 - 62	> 62
PARIS	37 - 42	42 - 47	47 - 55	55 - 70	> 70

## Scrum Master

MÉTROPOLES	34 - 38	38 - 41	41 - 50	50 - 59	> 59
GRANDES METROPOLES	36 - 41	41 - 46	46 - 56	56 - 70	> 70
PARIS	38 - 45	45 - 52	52 - 65	65 - 75	> 75

## Product Owner

MÉTROPOLES	33 - 38	38 - 42	42 - 48	48 - 53	> 53
GRANDES METROPOLES	36 - 40	40 - 45	45 - 52	52 - 60	> 60
PARIS	39 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 70	> 70

# Gestion de projet / produits

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Chef de Projet Technique

MÉTROPOLES

35 - 38

38 - 41

41 - 48

48 - 58

> 58

GRANDES METROPOLES

35 - 40

40 - 43

43 - 55

55 - 72

> 72

PARIS

36 - 42

42 - 50

50 - 64

64 - 78

> 78

## Chef de Projet Fonctionnel / AMOA

MÉTROPOLES

34 - 38

38 - 41

41 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

37 - 41

41 - 46

46 - 52

52 - 62

> 62

PARIS

38 - 43

43 - 53

53 - 62

62 - 70

> 70

## Project Manager Officer (PMO)

MÉTROPOLES

42 - 50

50 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

45 - 55

55 - 68

> 68

PARIS

52 - 62

62 - 75

> 75

## Product Manager

MÉTROPOLES

52 - 65

> 65

GRANDES METROPOLES

58 - 70

> 70

PARIS

78 - 95

> 95

## Architecte d'Entreprise Urbaniste SI

MÉTROPOLES

67 - 72

> 72

GRANDES METROPOLES

72 - 85

> 85

PARIS

82 - 105

> 105

# Électronique et systèmes embarqués / IoT

	JEUNE DIPLÔMÉ	JUNIOR 1-3 ANS	CONFIRMÉ 3-6 ANS	SÉNIOR 6-10 ANS	EXPERT > 10 ANS
<b>Architecte</b>					
Système Embarqué					
MÉTROPOLES			45 - 50	48 - 55	> 55
GRANDES METROPOLES			50 - 55	55 - 65	> 70
PARIS			55 - 65	65 - 80	> 80
<b>Chef de Projet</b>					
Système embarqué					
MÉTROPOLES		38 - 42	42 - 48	48 - 54	> 55
GRANDES METROPOLES		40 - 45	46 - 55	55 - 65	> 65
PARIS		42 - 48	48 - 62	62 - 72	> 72
<b>Développeur Embarqué</b>					
MÉTROPOLES	35 - 37	37 - 41	41 - 46	46 - 53	> 53
GRANDES METROPOLES	39 - 42	42 - 45	45 - 52	52 - 60	> 60
PARIS	39 - 44	44 - 50	50 - 60	60 - 72	> 72
<b>Tech Lead Embarqué</b>					
MÉTROPOLES			40 - 45	45 - 50	> 55
GRANDES METROPOLES			50 - 55	55 - 65	> 65
PARIS			55 - 65	65 - 75	> 75

# Électronique et systèmes embarqués / IoT

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Ingénieur Hardware

---

MÉTROPOLES

34 - 36

36 - 38

38 - 42

42 - 52

> 52

GRANDES METROPOLES

40 - 42

42 - 45

45 - 50

50 - 55

> 55

PARIS

40 - 43

43 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

## Ingénieur IVVO

---

MÉTROPOLES

34 - 36

36 - 38

38 - 42

41 - 46

> 45

GRANDES METROPOLES

38 - 40

40 - 43

43 - 48

48 - 50

> 50

PARIS

38 - 42

42 - 48

48 - 58

58 - 65

> 65

# Data

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Data Scientist

---

MÉTROPOLES

32 - 37

37 - 43

43 - 50

50 - 63

> 63

GRANDES METROPOLES

34 - 39

39 - 45

45 - 52

52 - 68

> 68

PARIS

38 - 43

43 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

## Data Engineer

---

MÉTROPOLES

32 - 37

37 - 43

43 - 50

50 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

34 - 40

40 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

PARIS

38 - 44

44 - 52

52 - 65

65 - 80

> 80

## Data Analyst

---

MÉTROPOLES

32 - 36

36 - 40

40 - 46

46 - 56

> 56

GRANDES METROPOLES

34 - 38

38 - 41

41 - 49

49 - 60

> 60

PARIS

38 - 42

42 - 48

48 - 55

55 - 65

> 65

## Data Architect

---

MÉTROPOLES

60 - 72

> 72

GRANDES METROPOLES

65 - 77

> 77

PARIS

75 - 90

> 90

# Data

	JEUNE DIPLÔMÉ	JUNIOR 1-3 ANS	CONFIRMÉ 3-6 ANS	SÉNIOR 6-10 ANS	EXPERT > 10 ANS
<b>ML / IA Ops</b>					
MÉTROPOLES	36 - 42	42 - 48	48 - 58	58 - 70	> 70
GRANDES METROPOLES	38 - 44	44 - 50	50 - 62	62 - 75	> 75
PARIS	40 - 45	45 - 55	55 - 68	68 - 85	> 85
<b>ML / IA Engineer</b>					
MÉTROPOLES	34 - 39	39 - 45	45 - 53	53 - 65	> 65
GRANDES METROPOLES	36 - 41	41 - 50	50 - 59	59 - 70	> 70
PARIS	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 80	> 80
<b>Deep Learning Engineer</b>					
MÉTROPOLES	36 - 42	42 - 48	48 - 58	58 - 72	> 72
GRANDES METROPOLES	38 - 44	44 - 53	53 - 65	65 - 80	> 80
PARIS	42 - 48	48 - 58	58 - 72	72 - 87	> 87
<b>Chef de projet IA</b>					
MÉTROPOLES			44 - 55	55 - 65	> 65
GRANDES METROPOLES			46 - 60	60 - 72	> 72
PARIS			52 - 65	65 - 80	> 80

# DevOps

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## DevOps

---

MÉTROPOLES

32 - 36

36 - 42

42 - 48

48 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

34 - 38

38 - 45

45 - 54

54 - 68

> 68

PARIS

38 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

## DevSecOps

---

MÉTROPOLES

50 - 58

58 - 66

66 - 71

> 71

GRANDES METROPOLES

51 - 59

59 - 68

68 - 73

> 73

PARIS

55 - 65

65 - 75

75 - 85

> 85

## FinOps

---

MÉTROPOLES

38 - 45

45 - 57

57 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

40 - 50

50 - 62

62 - 75

> 75

PARIS

45 - 55

55 - 70

70 - 85

> 85

## Lead DevOps

---

MÉTROPOLES

54 - 64

64 - 75

> 75

GRANDES METROPOLES

58 - 68

68 - 80

> 80

PARIS

65 - 75

75 - 90

> 90

# Business / Marketing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Trafic Manager SEO/SEA

MÉTROPOLES

28 - 33

33 - 38

38 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

30 - 35

35 - 40

40 - 45

45 - 55

> 55

PARIS

33 - 38

38 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

## Key Account Manager

Responsable Comptes Clés

MÉTROPOLES

48 - 60

60 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

50 - 65

65 - 75

> 75

PARIS

55 - 70

70 - 80

> 80

## Inside sales

Commercial sédentaire

MÉTROPOLES

30 - 35

35 - 40

40 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

34 - 38

38 - 45

45 - 50

50 - 60

> 60

PARIS

34 - 40

40 - 48

48 - 55

55 - 65

> 65

## Directeur Commercial

MÉTROPOLES

65 - 85

> 85

GRANDES METROPOLES

70 - 90

> 90

PARIS

80 - 100

> 100

# Business / Marketing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Customer Success Manager (CSM)

MÉTROPOLES

30 - 33

33 - 36

36 - 40

40 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

30 - 35

35 - 38

38 - 43

43 - 46

> 46

PARIS

34 - 38

38 - 42

42 - 48

48 - 56

> 56

## Community Manager

MÉTROPOLES

26 - 30

30 - 34

34 - 38

38 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

28 - 32

32 - 36

36 - 42

42 - 55

> 55

PARIS

30 - 35

35 - 38

38 - 45

45 - 60

> 60

## Responsable Marketing (CMO)

MÉTROPOLES

27 - 30

30 - 33

33 - 38

37 - 44

> 45

GRANDES METROPOLES

30 - 33

33 - 38

38 - 44

44 - 48

> 50

PARIS

38 - 46

46 - 55

55 - 68

68 - 90

> 90

## Ingénieur commercial

MÉTROPOLES

35 - 40

42 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

38 - 45

45 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

PARIS

40 - 48

48 - 55

55 - 70

70 - 80

> 80

# Business / Marketing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## Business Developer

---

MÉTROPOLES

30 - 40

35 - 45

40 - 60

45 - 65

> 60

GRANDES METROPOLES

34 - 38

38 - 45

45 - 55

55 - 60

> 60

PARIS

37 - 42

42 - 52

52 - 68

68 - 80

> 80

## Chef de projet digital web / e-commerce

---

MÉTROPOLES

32 - 35

35 - 42

40 - 48

48 - 55

> 50

GRANDES METROPOLES

33 - 38

38 - 45

45 - 50

50 - 55

> 55

PARIS

35 - 40

40 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

# Design

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR  
1-3 ANS

CONFIRMÉ  
3-6 ANS

SÉNIOR  
6-10 ANS

EXPERT  
> 10 ANS

## UX-UI Designer

---

MÉTROPOLES

30 - 33

33 - 37

37 - 41

41 - 51

> 51

GRANDES METROPOLES

32 - 35

35 - 39

39 - 43

43 - 54

> 54

PARIS

34 - 38

38 - 41

41 - 45

45 - 56

> 56

## Product Designer

---

MÉTROPOLES

35 - 40

40 - 48

> 50

GRANDES METROPOLES

42 - 45

45 - 53

> 55

PARIS

50 - 62

62 - 75

> 75

**xexternatic**

Développer des  
connexions durables

**suivez les actus IT !**

