

xexternatic

GRILLE DES SALAIRES & ANALYSE DU MARCHÉ INFORMATIQUE

2025

```
140 }
141   background: url(../img/wall1co.png) no-repeat center;
142   display: inline-block;
143   width: 20px;
144   height: 18px;
145   float: left;
146   margin: 2px 7px 0 0;
147 }
```

(root)/private/var/folders/11/q70t3vb97xg3c995drqfpmr000gp/T/8c9eb21-8e7e-4e01



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 :

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



xexternatic

SOMMAIRE

P.4 | NOTRE MÉTHODE

P.5 | PARTIE 1 : ANALYSE DU MARCHÉ

P.17 | PARTIE 2 : 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 9^e année consécutive sa grille des salaires des métiers informatiques et son analyse et perspectives du marché 2025.

Cette grille des salaires des métiers de la tech est créée suite à une étude réalisée sous l'exercice de janvier 2024 à janvier 2025, 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 2025

L'année 2024 a marqué un tournant pour l'économie informatique, comme l'année 2023, avec une stabilité salariale, des défis pour les startups et des changements notables dans les pratiques de recrutement. Découvrez dans cette analyse de marché, les implications de ces tendances et les perspectives pour l'année 2025.



Analyse de marché

Bilan 2024 : Retour à la normale ou crise structurelle dans le secteur tech ?

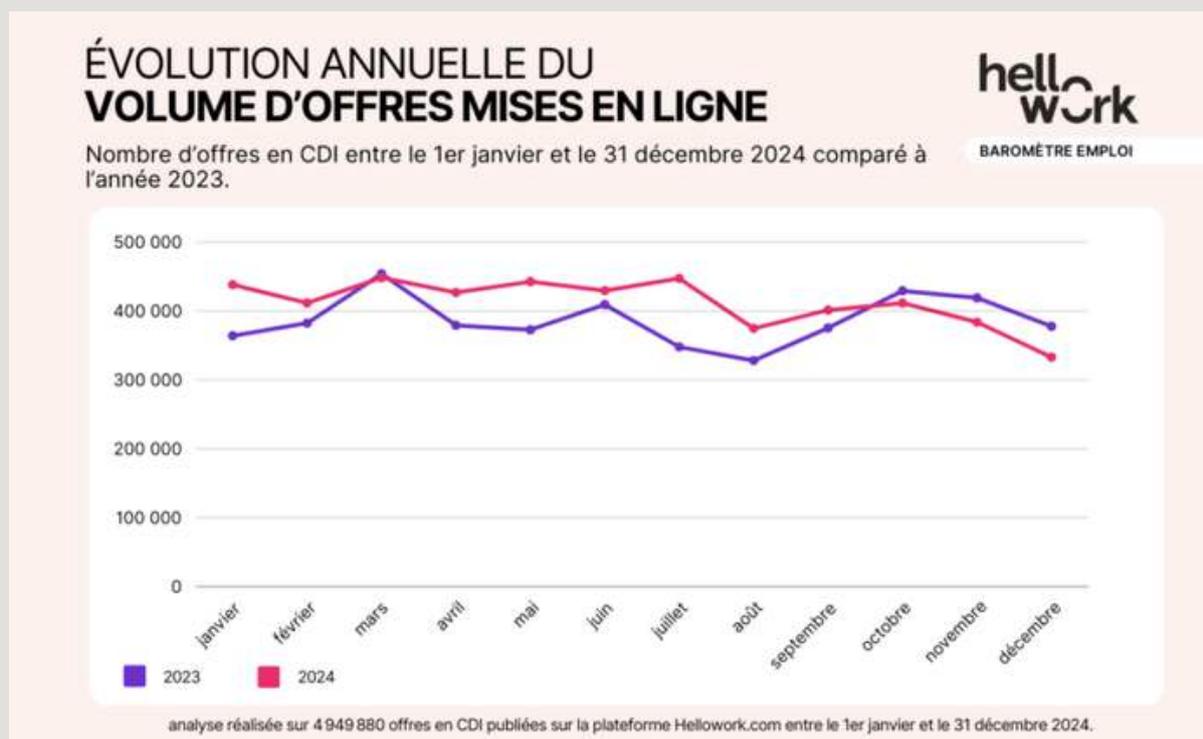
Fin de l'euphorie : entre ajustements et régulation du marché

L'année 2024 a marqué un tournant significatif dans le secteur de l'emploi tech, mettant fin à la dynamique effrénée de 2023. Alors que le marché s'est régularisé, des écosystèmes entiers ont été redéfinis, notamment celui des startups, des ESN et des grandes entreprises.

Partie 1 - Marché global 2024 : Une année de rupture

2024 : Une année paradoxale et charnière

« Bien que paradoxal, 2024 reste l'une des années les plus prolifiques en termes de volume d'offres d'emploi tech », souligne une étude Hellowork. Cette contradiction s'explique par une transition brutale entre deux périodes clés, catalysée par la dissolution gouvernementale en juin 2024, suivie d'une période estivale marquée par les Jeux olympiques. Cette combinaison a entraîné un basculement du marché tech, marquant la fin de l'euphorie post covid.



Une dynamique en deux temps : avant et après juin 2024

- Premier semestre 2024 dans la continuité de 2023 : Une forte pénurie de compétences et une concurrence intense sur les profils tech ont dominé, mais les premiers signaux d'un ralentissement étaient perceptibles.
- Second semestre 2024 : La dissolution gouvernementale a agi comme un catalyseur, déclenchant une révision des priorités économiques et une période estivale anesthésiante pour les entreprises et candidats.

Que s'est-il passé secteur par secteur en cette fin d'année 2024 ?

Startups : un écosystème bouleversé

Le secteur des startups a subi un véritable bouleversement, marqué par un effondrement global du paysage « new tech ».

- Recul des investissements : Une baisse de 38 % des financements entre 2023 et 2024 (source : France Digitale) a incité les investisseurs à privilégier des projets à rentabilité moyen terme, abandonnant les stratégies axées uniquement sur la valorisation rapide.
- Conséquences principales :
 - Faillites de nombreuses startups fragiles ou en phase de lancement.
 - Gel des projets de R&D et d'internationalisation pour les scaleups.
 - Réduction significative des recrutements, libérant des compétences sur le marché.
- Niches résilientes :
 - Fintech :
 - Qonto : 486 millions d'euros levés pour son expansion en Europe.
 - Lydia : Renforcement des services via des produits d'épargne et d'investissement.
 - Swan : Croissance rapide dans les solutions de "banking-as-a-service".
 - Deeptech :
 - Prophesee : 50 millions d'euros levés pour ses technologies de vision neuromorphique.
 - Pasqal : Investissements conséquents dans le calcul quantique pour les besoins industriels.
 - DNA Script : Développement de solutions en biotechnologie et synthèse d'ADN.
- Consolidation : Une tendance à la consolidation s'est dessinée, avec des rachats par des groupes ou investisseurs étrangers, comme l'illustre le cas de Klaxoon.

Ce contexte a redéfini les perspectives des startups françaises, mettant en lumière des acteurs capables de répondre à des critères d'investissement plus stricts et de se démarquer par leur innovation.

ESN : les premières victimes des ajustements budgétaires

Les ESN ont été parmi les premières à ressentir les effets des ajustements économiques opérés par les entreprises :

- Réduction drastique des budgets prestations : Les clients ont réduit leurs budgets de 40 à 50%, entraînant une diminution importante des projets confiés aux ESN.
- Taux d'intercontrats en hausse : À partir du quatrième trimestre 2023, ces taux ont atteint des niveaux record, dépassant régulièrement 10 % avec des pointes à 20 % dans certains cas en 2024.
- Pression sur les prix : La baisse des budgets et l'augmentation des intercontrats ont eu des impacts sur les niveaux de tarification, fragilisant les modèles économiques des ESN, pourtant très rentables depuis 2020.
- Ajustements discrets : Pour faire face, les ESN ont procédé à des ajustements d'effectifs par des arrêts de périodes d'essai, des départs négociés et des ruptures conventionnelles. Les petites structures pourraient afficher des bilans 2024 déficitaires.

PME/ETI : une dynamique contrastée

En 2024, les recrutements au sein des PME/ETI ont globalement diminué (8% par rapport à 2023). Toutefois, la situation varie fortement selon les entreprises.

Certaines ont gelé leurs embauches de manière préventive en raison du manque de visibilité, d'autres se sont limitées au remplacement de départs, tandis qu'un certain nombre ont poursuivi leurs recrutements.

Cette baisse, bien que modérée, reflète un contexte économique hétérogène, influencé par la solidité des entreprises et les caractéristiques de leurs secteurs d'activité.

Si les PME et ETI restent prudentes face aux incertitudes du second semestre 2024, elles sont confrontées à des contraintes structurelles, notamment :

- La digitalisation, devenue incontournable pour leur compétitivité.
- Les enjeux de cybersécurité, qui imposent des besoins continus en compétences spécifiques.

Ainsi, malgré un ralentissement global, ces entreprises maintiennent un certain flux de recrutement, souvent en attente d'un contexte économique plus stable.

Les éditeurs : la résilience des acycliques

Les éditeurs de logiciels, généralement perçus comme appartenant à une “vieille économie” moins attractive que l’univers des startups, ont globalement connu une année plus favorable en matière de recrutement en profitant notamment des difficultés des ESN.

Cette résilience repose sur deux facteurs principaux :

Leur modèle économique acyclique

qui leur permet d’investir dans la R&D en période creuse et de commercialiser leurs solutions par la suite.

La stabilité et la récurrence de leur activité

qui les ont protégés des incertitudes économiques de 2024

Certains éditeurs ont su tirer parti de la baisse d’attractivité en adoptant parfois une approche prudente similaire aux PME et ETI.

Grands groupes : les paquebots maintiennent le cap

Les grands groupes ont poursuivi leurs recrutements de manière soutenue en 2024, malgré les turbulences économiques. Deux enjeux majeurs les poussent à maintenir leur dynamique :

- La transformation digitale, avec des programmes stratégiques initiés il y a plusieurs années.
- La gestion de la pyramide des âges, face au vieillissement de leurs effectifs et aux nombreux départs en retraite à anticiper.

Ces entreprises, dont les moyennes d’âge dépassent souvent les 45 ans, font face à un déficit générationnel marqué, principalement dû à une pénurie de remplaçants. Ce phénomène a été amplifié par des facteurs comme le gel des recrutements suite à la crise de 2008 !

En parallèle, certains grands groupes explorent de nouvelles implantations en régions pour pallier la saturation des bassins d’emploi des grandes métropoles, à l’image d’acteurs comme BNP Paribas.

Freelance : un retour vers le CDI

Le marché du freelance a marqué le pas en 2024. Plusieurs facteurs expliquent ce recul :

- La réduction des budgets dédiés aux prestations dans un contexte de rationalisation économique.
- La volonté croissante des entreprises d’internaliser des compétences clés, notamment sur des sujets stratégiques.

Les ESN, principaux donneurs d'ordre pour les freelances, ont également ajusté leurs pratiques en privilégiant leurs collaborateurs salariés, réduisant ainsi le recours à des indépendants. La popularité du statut de freelance, souvent associée à l'indépendance et à la flexibilité, a progressivement cédé la place à un besoin accru de sécurité et de stabilité. Ce phénomène se traduit par une augmentation des retours vers le CDI salarié, particulièrement perceptible à partir de la fin 2024.

Cependant, cette tendance reste régiono-dépendante :

- À Paris et Lyon, les marchés freelances demeurent actifs grâce à leur volume et à la concentration de projets tech.
- Dans d'autres métropoles ou régions, un net ralentissement des activités freelances est observé.

Secteur public : stabilité et opportunités

Face à des enjeux de digitalisation et une pyramide des âges complexe, ces acteurs publics, bien que discrets, ont intensifié leurs recrutements tech en 2024 pour moderniser leurs systèmes et développer des services adaptés aux citoyens.

Externatic a ainsi remporté plusieurs Appels d'offres publics pour l'accompagnement au recrutement IT, tels que ceux de la Haute Autorité de Santé (HAS) à Paris, du Conseil départemental Loire-Atlantique à Nantes ou encore de la Compagnie de Transports Urbains Tisseo à Toulouse.

En 2025, 30 % des recrutements dans le secteur public concernent les métiers de la tech (source : Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique)

Partie 2 - Éléments de distorsion sur la perception du marché ?

Un contexte perçu comme une crise

La perception générale en cette fin d'année 2024 et début 2025 est celle d'une crise, marquée par une activité économique incertaine et un marché de l'emploi tech sous pression.

Pourtant, cette vision nécessite d'être fortement nuancée par des facteurs qui biaisent la situation réelle du marché qui est certes moindre, mais qui reste soutenue.

Les distorsions dans la perception de crise

1 - Effet Covid : Les politiques de soutien massif post-Covid ont artificiellement maintenu à flot certaines entreprises. Cela a retardé des faillites naturelles, entraînant un rattrapage en 2024 avec des défaillances massives, PSE (Plans de Sauvegarde de l'Emploi) et PDV (Plans de Départ Volontaire).

2 - Hypercroissance artificielle : Les années 2021-2023 ont généré un marché anormal et en surchauffe constante, alimentés par des hausses salariales vertigineuses et des projets en surmultiplication mettant en risque les équilibres financiers

3 - Une génération sans expérience de crise : Contrairement aux périodes de crise comme 2001 ou 2008, les jeunes générations n'ont connu que la croissance continue pendant 15 ans rendant le moindre ralentissement perçu comme une crise.

Les ESN : baromètre du marché encore valable ?

Historiquement, les ESN étaient un indicateur de l'activité tech, répondant aux surplus d'activité ou besoins ponctuels.

En 2024, cette dynamique a changé. En effet, les entreprises rationalisent leurs coûts en réduisant le recours aux prestataires pour privilégier l'internalisation des compétences. Les ESN, bien que touchées, ne reflètent plus systématiquement la santé globale du marché tech qui a load balancé vers l'internalisation.

Partie 3 - Alors Crise ou simple retour à la normale ?

Les défis structurels toujours présents et qui pèsent sur le marché tech

Malgré le sentiment de crise, le secteur IT continue de faire face à des défis structurels majeurs nécessitant de nombreuses ressources et compétences :

- Transformation digitale : Un flux constant de projets à produire ou à inventer.
- Adoption des innovations technologiques : Cloudification, data, IA... Et bientôt les avancées dans le domaine quantique.
- Cybersécurité : Un besoin pressant, notamment pour les PME et ETI encore peu équipées.
- Pyramide des âges : Le renouvellement des talents est une priorité pour éviter les goulets d'étranglement générationnels.

Un transfert de charge vers l'internalisation

40 % des entreprises ayant externalisé leurs projets IT prévoient d'internaliser leurs compétences d'ici à 2026 (source : Gartner)

Cette migration des budgets vers l'internalisation a entraîné une baisse des recrutements en ESN, mais a stimulé ceux directement opérés par les entreprises finales, même si ces dernières restent prudentes dans un contexte sans visibilité en ce début d'année 2025.

Des poches de résistance tenaces

La pression reste forte sur certains segments du marché où les compétences se font rares. Cela concerne notamment :

- Les métiers et technologies classiques : Ces domaines, très prisés par les entreprises, souffrent d'un déficit structurel en candidats depuis plusieurs années. Par exemple, les profils spécialisés en réseaux restent particulièrement difficiles à trouver.
- Les profils spécialisés dans des domaines récents. Ces experts, notamment en DevOps, se font rares, car les formations disponibles n'ont pas encore produit suffisamment de diplômés pour répondre à une demande en forte croissance.
- Les technologies émergentes. En effet, les compétences liées à l'intelligence artificielle, au machine learning et plus largement à la data sont également en tension, les besoins des entreprises dépassant de loin l'offre actuelle de professionnels.
- La cybersécurité : Ce secteur regroupe à lui seul l'ensemble des défis précédemment cités, entre pénurie de compétences, émergence de nouvelles technologies et inadéquation entre l'offre de formation et la demande croissante des entreprises.

On distingue donc le très pénurique de l'ultra-pénurique qui ont vu des rémunérations en croissance. Nous y reviendrons un peu plus loin dans l'analyse.

Conclusion : Un simple retour progressif à la normale

Malgré des ajustements parfois douloureux, il serait incorrect de qualifier 2024 de crise. Il s'agit plutôt d'un retour progressif à la normale, accompagné d'un rattrapage des distorsions créées par les années Covid.

Si le "sentiment" de crise est alimenté par un différentiel marqué entre la période d'hypercroissance et la situation actuelle plus mesurée, le marché tech reste intrinsèquement en tension avec même des poches de résistance en surtension.

Partie 4 - Les impacts : ajustements et nouvelles dynamiques

Impacts généraux

Depuis fin 2024, le retour à la normale a engendré une fluidification lente, mais perceptible du marché de l'emploi tech. Cette nouvelle dynamique, marquée par le dégonflement du marché des startups et le retour au salariat des freelances, a libéré un pool de talents précieux.

Les impacts principaux incluent une augmentation du flux et de la qualité des candidatures sur les annonces publiées. Mais également, une meilleure adéquation entre les profils disponibles et les postes proposés. On voit un allongement des processus de recrutement, le signe d'une diminution de l'urgence pour les recruteurs. Et enfin, des défis accrus pour les profils débutants (stages/alternances sans embauche à la clé).

Impacts sur les recruteurs

Dans ce marché moins saturé, les entreprises ajustent leurs pratiques de recrutement pour s'adapter aux nouvelles dynamiques :

- **Sélectivité accrue** : Les soft skills reprennent leur importance face aux compétences purement techniques, devenant un critère central.
- **Réduction des risques** : Les profils juniors ou atypiques sont examinés avec plus de prudence...
- **Vigilance salariale** : Les écarts salariaux exceptionnels sont de moins en moins tolérés, avec une cohérence accrue entre rémunération et compétences réelles.
- **Amélioration des propositions acceptées** : Un taux de propositions acceptées en hausse démontre que les candidats privilégient désormais la sécurité et la stabilité.

Comportements des candidats

Face à un marché en mutation, les candidats deviennent plus stratégiques et sélectifs dans leurs démarches. Les comportements observés incluent :

- **Absence de frilosité au changement d'employeur** : le marché offre moins d'opportunités, mais reste soutenu, générant une certaine confiance dans leur employabilité.

- **Vigilance et anticipation** : Une exploration approfondie préalable à l’entretien des entreprises ciblées, incluant leurs projets, chiffres, et culture interne.
- **Sélectivité** : Une réduction du nombre de processus de recrutement menés en parallèle, favorisant la qualité sur la quantité.
- **Temporalité plus longue** : Une prise de temps accrue pour évaluer chaque opportunité, ce qui ralentit les cycles de décision.
- **Modification des critères** : Une priorisation accrue de la solidité et de la stabilité des entreprises, qui redeviennent des critères déterminants, après le poste et la localisation.

Impacts sur les rémunérations

Bien que globalement stabilisées, les rémunérations affichent des variations selon les catégories de profils :

- **Stabilisation à la hausse** : Profils expérimentés tels que lead tech et experts techniques, qui restent très demandés.
- **Stabilisation à la baisse** : Profils “volumiques” représentant la majorité des effectifs tech. Par exemple les développeurs et administrateurs systèmes, où l’offre de candidats est plus abondante en volume.
- **Baisse** : Profils de top management (CTO, CPO...), particulièrement en région où les opportunités pour ces niveaux de postes se font plus rares.

Mais encore des poches de résistance en surtension

Certaines spécialisations restent très demandées, reflétant des poches de tension persistantes :

Très pénuriques

DevOps, cloud, architectes
& experts techniques

Ultra-pénuriques

Cybersécurité, IA,
& data science

À ces poches de résistance s'ajoutent également les "technologies résilientes" (Cobol/MVS, AS400/RPG, Progress, Windev, par exemple) qui continuent de se valoriser par l'incapacité du marché à remplacer les départs en retraite des profils compétents. Ce manque de profils formés pousse les entreprises à investir dans des programmes de reconversion et de formation interne pour pallier cette pénurie structurelle.

Les ajustements observés en 2024 et 2025 traduisent un retour progressif à l'équilibre, mais avec des nuances selon les segments de marché et les profils recherchés

Partie 5 - Perspectives 2025 : vers une nouvelle dynamique

L'analyse du marché tech 2024 met en lumière une année marquée par des ajustements structurels plus que par une véritable crise. Alors que les startups, ESN et freelances ont dû s'adapter à une réalité économique plus exigeante, le secteur demeure fondamentalement et intrinsèquement en tension.

Un ajustement naturel, pas une crise

La perception d'une crise découle avant tout d'un différentiel par rapport aux années d'euphorie post-Covid. Pourtant, les fondamentaux du marché tech restent solides et laissent envisager des années avec des tensions récurrentes.

Les entreprises poursuivent leurs investissements dans des projets stratégiques via la transformation digitale. Aussi, l'évolution technologique, notamment autour du cloud et de l'IA, maintiennent une dynamique forte. L'impératif du remplacement générationnel n'en est qu'à ses débuts à la vue des moyennes d'âges dans les entreprises. Enfin, les poches de pénurie sur certains métiers critiques impliquent une demande soutenue (désaffection des filières scientifiques, plusieurs années pour sortir une promotion en formation sur les dernières technologies...).

Ainsi, bien que "plus facile" en recrutement que les années précédentes, le marché restera globalement tendu, particulièrement sur les profils expérimentés et experts.

Par le manque de compétences disponibles sur le marché, les poches de résistance évoquées précédemment (Cloud, Devops, IA, technologies résilientes...) resteront d'actualités et pourront même s'accélérer.

Les grandes tendances pour 2025

- 1** - Recentrage sur les compétences stratégiques : Les entreprises privilégieront les talents à forte valeur ajoutée, en priorisant les profils capables d'accompagner leur transformation numérique.
- 2** - Internalisation des compétences : Le mouvement amorcé en 2024 se poursuivra, avec davantage de recrutements internes pour réduire la dépendance aux prestataires externes et assurer les projets à coûts moindres. Néanmoins, la prudence due au manque de visibilité du marché pourrait générer quelques sursauts d'utilisation de prestations dans l'année afin de gérer les risques.
- 3** - Modification des doctrines en recrutement : il ne faut plus capter UN candidat pour combler un slot mais LE candidat qui coche toutes les cases.
- 4** - Vigilance accrue des candidats et modification des critères de choix avec une pondération plus forte sur les aspects solidité de l'entreprise.
- 5** - Stretchflation salariale : Les entreprises exigeront davantage de compétences à rémunération constante et ceci sera un phénomène de fond selon nous. C'est une forme de stabilisation à la baisse / adaptation des rémunérations pour les entreprises.
- 6** - Le turn-over subi sera sans doute moins important du fait d'une appréhension au départ plus importante des profils les moins sollicités. Néanmoins, avec des tensions persistantes et une relative absence de frilosité des candidats, il faudra rester vigilant, car des modérations salariales trop importantes sur 2025 provoqueraient des départs sur les profils les plus courus.

Bonus

> [Candidats.es : Le guide de l'entretien d'embauche](#)

> [Entreprises : Le guide du recrutement \(arrive très bientôt\)](#)

Suivez les actus IT !



Grille des salaires

P.18	<u>Infrastructure / Cloud</u>
P.20	<u>Cybersécurité</u>
P.22	<u>Développement</u>
P.24	<u>QA / Testing</u>
P.25	<u>Management</u>
P.27	<u>Gestion de projet / produits</u>
P.29	<u>Électronique et systèmes embarqués / IoT</u>
P.31	<u>Data</u>
P.33	<u>DevOps</u>
P.34	<u>Business / Marketing</u>
P.37	<u>Ingénierie / R&D</u>
P.38	<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

55 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

65 - 70

> 65

PARIS

75 - 95

> 95

Administrateur infrastructure

(système, réseau, cloud)

MÉTROPOLES

30 - 32

32 - 35

35 - 40

40 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 43

43 - 48

48 - 55

> 55

PARIS

39 - 42

42 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

Ingénieur infrastructure

(système, réseau, cloud)

MÉTROPOLES

34 - 38

37 - 41

42 - 47

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

40 - 43

43 - 47

47 - 55

55 - 65

> 65

PARIS

42 - 44

45 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

Architecte d'Entreprise

Urbaniste SI

MÉTROPOLES

65 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

70 - 80

> 80

PARIS

80 - 100

> 100

Infrastructure / Cloud

- JEUNE DIPLÔMÉ
- JUNIOR
1-3 ANS
- CONFIRMÉ
3-6 ANS
- SÉNIOR
6-10 ANS
- EXPERT
> 10 ANS

Technicien Support

Poste de travail

MÉTROPOLES	23 - 25	25 - 27	27 - 30	28 - 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

56 - 65

65 - 73

73 - 85

> 85

GRANDES METROPOLES

58 - 70

70 - 77

77 - 89

> 89

PARIS

65 - 75

75 - 90

90 - 110

> 110

Ingénieur SOC

MÉTROPOLES

35 - 39

39 - 44

44 - 52

52 - 56

> 56

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 45

45 - 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

48 - 55

55 - 60

60 - 67

> 67

GRANDES METROPOLES

50 - 56

56 - 65

65 - 70

> 70

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

45 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

GRANDES METROPOLES

48 - 53

53 - 62

62 - 80

> 80

PARIS

50 - 55

55 - 70

70 - 85

> 85

Adjoint RSSI / Ingénieur GRC

MÉTROPOLES

40 - 48

48 - 58

58 - 66

> 66

GRANDES METROPOLES

42 - 49

49 - 60

60 - 68

> 68

PARIS

45 - 50

50 - 65

65 - 75

> 75

Reverse Engineering

MÉTROPOLES

40 - 48

48 - 58

58 - 68

68 - 78

> 78

GRANDES METROPOLES

42 - 50

50 - 60

60 - 70

70 - 80

> 80

PARIS

40 - 50

50 - 65

65 - 75

75 - 85

> 85

Développement

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

Développeur

< Bac +5

MÉTROPOLES

25 - 30

30 - 33

GRANDES METROPOLES

30 - 33

33 - 38

PARIS

32 - 37

37 - 45

Développeur Front End

MÉTROPOLES

34 - 38

36 - 42

42 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

38 - 40

40 - 43

43 - 50

50 - 57

> 57

PARIS

38 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

Développeur Back End

MÉTROPOLES

36 - 38

38 - 42

42 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

39 - 42

42 - 45

45 - 52

52 - 60

> 60

PARIS

39 - 44

44 - 52

52 - 65

65 - 80

> 80

Développeur Full Stack

MÉTROPOLES

36 - 38

38 - 42

42 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

39 - 42

42 - 45

45 - 52

52 - 60

> 60

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

23 - 25

25 - 27

27 - 30

30 - 34

> 34

GRANDES METROPOLES

28 - 30

30 - 33

33 - 37

37 - 42

> 42

PARIS

00 - 00

00 - 00

00 - 00

00 - 00

> 00

Lead Tech

MÉTROPOLES

45 - 50

50 - 58

> 58

GRANDES METROPOLES

48 - 52

52 - 60

> 60

PARIS

60 - 75

75 - 90

> 90

Architecte Logiciel

MÉTROPOLES

55 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

56 - 60

> 60

PARIS

75 - 90

> 90

Architecte Solutions

MÉTROPOLES

55 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

58 - 63

> 63

PARIS

75 - 100

> 100

QA / Testing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

Testeur Manuel

MÉTROPOLES

30 - 33

32 - 35

34 - 40

40 - 50

> 45

GRANDES METROPOLES

31 - 34

34 - 38

38 - 45

45 - 50

> 50

PARIS

32 - 35

35 - 40

40 - 50

50 - 60

> 60

Ingénieur Test/QA

MÉTROPOLES

36 - 38

38 - 42

42 - 45

45 - 48

> 48

GRANDES METROPOLES

38 - 40

40 - 43

43 - 47

47 - 55

> 55

PARIS

38 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 75

> 75

Lead QA

MÉTROPOLES

45 - 48

48 - 52

> 50

GRANDES METROPOLES

48 - 55

55 - 65

> 65

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

50 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

55 - 65

> 65

PARIS

80 - 100

> 100

Chief Technical Officer (CTO)

MÉTROPOLES

55 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

60 - 75

> 75

PARIS

80 - 110

> 110

Chief Product Officer (CPO)

MÉTROPOLES

50 - 65

> 65

GRANDES METROPOLES

55 - 70

> 70

PARIS

75 - 110

> 110

Chief Data Officer (CDO)

MÉTROPOLES

55 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

60 - 75

> 75

PARIS

80 - 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

65 - 80

> 80

GRANDES METROPOLES

70 - 85

> 85

PARIS

90 - 120

> 120

Responsable Systèmes Information

(RSI)

MÉTROPOLES

50 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

55 - 70

> 70

PARIS

80 - 110

> 110

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

38 - 42

42 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

40 - 45

45 - 55

55 - 65

> 70

PARIS

45 - 55

55 - 65

65 - 80

> 80

Analyste Fonctionnel / Business Analyst

MÉTROPOLES

34 - 37

36 - 40

40 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 45

45 - 50

50 - 60

> 60

PARIS

38 - 42

42 - 48

48 - 55

55 - 65

> 65

Scrum Master

MÉTROPOLES

34 - 37

36 - 40

40 - 48

48 - 53

> 50

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 45

45 - 53

53 - 65

> 65

PARIS

38 - 44

44 - 52

52 - 60

60 - 70

> 70

Product Owner

MÉTROPOLES

34 - 38

38 - 42

40 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 45

45 - 50

55 - 50

> 55

PARIS

40 - 45

45 - 52

52 - 60

60 - 65

> 65

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

36 - 38

38 - 42

42 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

PARIS

38 - 42

42 - 52

52 - 64

64 - 75

> 75

Chef de Projet Fonctionnel

MÉTROPOLES

34 - 37

36 - 40

40 - 44

43 - 48

> 45

GRANDES METROPOLES

37 - 40

40 - 45

45 - 50

50 - 60

> 60

PARIS

38 - 42

42 - 52

52 - 60

60 - 68

> 68

Project Manager Officer

(PMO)

MÉTROPOLES

42 - 48

48 - 52

> 52

GRANDES METROPOLES

42 - 53

53 - 65

> 65

PARIS

52 - 60

60 - 72

> 72

Product Manager

MÉTROPOLES

50 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

55 - 65

> 65

PARIS

75 - 90

> 90

Architecte d'Entreprise

Urbaniste SI

MÉTROPOLES

65 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

70 - 80

> 80

PARIS

80 - 100

> 100

Électronique et systèmes embarqués / IoT

JEUNE DIPLÔMÉ	JUNIOR 1-3 ANS	CONFIRMÉ 3-6 ANS	SÉNIOR 6-10 ANS	EXPERT > 10 ANS
---------------	-------------------	---------------------	--------------------	--------------------

Architecte

Système Embarqué

MÉTROPOLES		45 - 50	48 - 55	> 55
GRANDES METROPOLES		50 - 55	55 - 65	> 70
PARIS		55 - 65	65 - 80	> 80

Chef de Projet

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

Développeur Embarqué

MÉTROPOLES	35 - 37	37 - 41	41 - 46	45 - 50	> 50
GRANDES METROPOLES	39 - 42	42 - 45	45 - 52	52 - 60	> 60
PARIS	39 - 44	44 - 50	50 - 60	60 - 70	> 70

Tech Lead Embarqué

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	41 - 46	> 45
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

34 - 38

37 - 42

42 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

35 - 40

40 - 45

45 - 47

47 - 55

> 55

PARIS

40 - 45

45 - 55

55 - 65

65 - 80

> 80

Data Engineer

MÉTROPOLES

33 - 37

35 - 42

40 - 47

47 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

38 - 42

42 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

PARIS

42 - 48

48 - 58

58 - 70

65 - 85

> 85

Data Analyst

MÉTROPOLES

33 - 37

35 - 41

40 - 45

44 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

36 - 39

39 - 44

44 - 46

46 - 54

> 54

PARIS

35 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

Data Architect

MÉTROPOLES

60 - 70

> 70

GRANDES METROPOLES

65 - 75

> 75

PARIS

75 - 90

> 90

Data

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

ML / IA Ops

MÉTROPOLES

35 - 40

40 - 47

47 - 55

55 - 60

> 60

GRANDES METROPOLES

36 - 44

44 - 50

50 - 60

60 - 65

> 65

PARIS

38 - 45

45 - 55

55 - 65

65 - 75

> 75

ML / IA Engineer

MÉTROPOLES

36 - 42

42 - 50

50 - 58

58 - 65

> 65

GRANDES METROPOLES

38 - 45

45 - 52

52 - 63

63 - 70

> 70

PARIS

42 - 48

48 - 60

60 - 72

72 - 85

> 85

DevOps

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

DevOps

MÉTROPOLES

34 - 38

37 - 43

43 - 48

48 - 57

> 57

GRANDES METROPOLES

39 - 42

42 - 45

45 - 52

52 - 65

> 65

PARIS

42 - 46

46 - 54

54 - 62

62 - 75

> 75

DevSecOps

MÉTROPOLES

34 - 38

38 - 43

43 - 50

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

40 - 43

42 - 47

45 - 55

52 - 68

> 65

PARIS

43 - 47

47 - 56

56 - 68

68 - 80

> 80

FinOps

MÉTROPOLES

40 - 42

42 - 48

48 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

40 - 43

45 - 50

50 - 55

> 55

PARIS

45 - 55

55 - 70

70 - 85

> 85

Lead DevOps

MÉTROPOLES

45 - 55

55 - 65

> 65

GRANDES METROPOLES

50 - 60

60 - 70

> 70

PARIS

60 - 70

70 - 85

> 85

Business / Marketing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

Trafic Manager SEO/SEA

MÉTROPOLES

26 - 30

30 - 34

34 - 38

38 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

33 - 36

36 - 38

38 - 45

45 - 50

> 50

PARIS

34 - 38

38 - 45

45 - 52

52 - 60

> 60

Key Account Manager

Responsable Comptes Clés

MÉTROPOLES

45 - 60

60 - 80

> 70

GRANDES METROPOLES

48 - 60

60 - 80

> 80

PARIS

52 - 68

68 - 90

> 90

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

70 - 100

> 80

GRANDES METROPOLES

70 - 100

> 95

PARIS

90 - 120

> 120

Business / Marketing

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

Customer Success Manager (CSM)

MÉTROPOLES

28 - 30

30 - 35

35 - 40

40 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

28 - 30

30 - 35

35 - 40

40 - 45

> 45

PARIS

32 - 36

36 - 46

46 - 54

54 - 60

> 60

Community Manager

MÉTROPOLES

24 - 28

28 - 30

31 - 35

34 - 40

> 40

GRANDES METROPOLES

34 - 38

38 - 45

45 - 55

55 - 65

> 60

PARIS

34 - 39

39 - 47

47 - 57

57 - 67

> 67

Chief Marketing Officer (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

40 - 50

45 - 60

55 - 70

> 65

GRANDES METROPOLES

38 - 45

45 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

PARIS

40 - 47

47 - 55

55 - 68

68 - 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

34 - 38

38 - 42

40 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

35 - 40

40 - 43

43 - 48

48 - 55

> 55

PARIS

36 - 41

41 - 47

47 - 55

55 - 62

> 62

Ingénierie / R&D

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

Ingénieur Robotique

MÉTROPOLES

33 - 38

35 - 40

40 - 45

45 - 51

> 50

GRANDES METROPOLES

35 - 38

38 - 42

42 - 47

50 - 55

> 55

PARIS

37 - 43

43 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

Ingénieur Mécatronique

MÉTROPOLES

33 - 38

36 - 42

40 - 48

46 - 55

> 55

GRANDES METROPOLES

35 - 38

38 - 45

45 - 50

50 - 60

> 60

PARIS

37 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

Ingénieur MES

MÉTROPOLES

33 - 38

36 - 40

40 - 45

44 - 53

> 50

GRANDES METROPOLES

35 - 38

38 - 42

42 - 47

47 - 57

> 55

PARIS

37 - 42

42 - 50

50 - 65

65 - 75

> 75

Ingénieur simulation numérique

MÉTROPOLES

33 - 38

36 - 41

40 - 43

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

35 - 38

38 - 42

42 - 48

50 - 57

> 55

PARIS

37 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

Ingénieur traitement signal / image

MÉTROPOLES

33 - 37

35 - 40

40 - 45

45 - 50

> 50

GRANDES METROPOLES

35 - 38

38 - 42

42 - 45

50 - 53

> 55

PARIS

37 - 42

42 - 50

50 - 60

60 - 70

> 70

Design

JEUNE DIPLÔMÉ

JUNIOR
1-3 ANS

CONFIRMÉ
3-6 ANS

SÉNIOR
6-10 ANS

EXPERT
> 10 ANS

UX-UI Designer

MÉTROPOLES

28 - 32

30 - 35

33 - 38

38 - 45

> 45

GRANDES METROPOLES

30 - 33

33 - 36

36 - 42

42 - 48

> 50

PARIS

34 - 38

38 - 45

45 - 55

55 - 65

> 65

Lead UX-UI 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 !

