

ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS 2025 - 2026

Wibast
Executive search



COMMERCIAL - MARKETING - FINANCE - RH & JURIDIQUE - TECH

INDEX

01 Tendances

02 Fonctions commerciales

03 Fonctions marketing

04 Fonctions financières

05 Fonctions RH & juridiques

06 Fonctions Cybersécurité & IA

07 Attentes des candidats

08 Contact

01

TENDANCES

Les chiffres mentionnés dans cette étude sont issus des moyennes constatées par l'intermédiaire des recrutements que nous avons effectués ainsi que notre connaissance du marché.



Clément GAUDINO Dirigeant @ Wibast

Un marché cadre en phase de repli maîtrisé

L'exercice 2025–2026 s'inscrit dans un contexte de normalisation économique après plusieurs années de forte dynamique post-crise. Le marché de l'emploi des cadres connaît un ralentissement durable, sans pour autant perdre son caractère **structurellement tendu sur les profils à forte valeur ajoutée**.

Selon les chiffres publiés par l'Apec fin 2025, le volume de recrutements de cadres en France s'établit entre **290 000 et 295 000 embauches** sur l'année 2025, confirmant le repli amorcé en 2024 après les niveaux exceptionnellement élevés observés entre 2021 et 2023. Pour 2026, les projections disponibles à ce stade font état d'une **stabilisation du marché à un niveau comparable**, sans perspective de retour immédiat aux volumes records du début de la décennie.

Cette évolution traduit une prudence accrue des entreprises, marquée par des arbitrages budgétaires plus stricts et une hiérarchisation renforcée des besoins en recrutement.

Des recrutements recentrés sur les fonctions stratégiques

Dans ce contexte plus sélectif, les entreprises concentrent leurs recrutements sur des postes clés, à fort enjeu opérationnel et stratégique. Les fonctions **commerciales** et **marketing** demeurent le premier moteur de l'emploi cadre, représentant près d'**un quart des recrutements annuels selon l'Apec**. Les fonctions financières, ressources humaines et juridiques conservent un rôle central dans la structuration, la gouvernance et la sécurisation des organisations.

Parallèlement, les expertises liées à **l'informatique**, à la **data**, à la **cybersécurité** et à **l'intelligence artificielle** continuent de concentrer une part significative des tensions de recrutement.



Malgré le ralentissement global du marché, plus d'une entreprise sur deux déclare encore rencontrer des **difficultés à recruter des cadres**, illustrant le décalage persistant entre l'offre de compétences disponibles et les besoins réels des entreprises (source : Apec, pratiques de recrutement des cadres).

01 TENDANCES

Les chiffres mentionnés dans cette étude sont issus des moyennes constatées par l'intermédiaire des recrutements que nous avons effectués ainsi que notre connaissance du marché.

Une conjoncture qui transforme les pratiques de recrutement

La prudence économique se traduit également par une **évolution notable des pratiques de recrutement**. Les **processus sont plus longs**, plus **sélectifs** et plus sécurisés, avec une multiplication des étapes de validation et une attention accrue portée à l'adéquation entre le profil recruté, la culture d'entreprise et les enjeux du poste. Les entreprises attendent désormais de leurs cadres et dirigeants une capacité renforcée à **piloter la performance dans un environnement incertain**, à gérer des risques multiples — financiers, juridiques, technologiques ou cyber — et à accompagner des transformations organisationnelles souvent rapides et complexes.

Rémunérations cadres : progression modérée et arbitrages renforcés

Sur le plan des rémunérations, l'année 2025 confirme une **progression modérée des salaires cadres**. Selon le baromètre de la rémunération des cadres publié par l'Apec, la **rémunération annuelle brute médiane s'établit autour de 55 000 euros**, en légère hausse par rapport à 2024. Cette évolution reste contenue et traduit les arbitrages opérés par les entreprises dans un contexte économique plus contraint.

La rémunération demeure un levier d'attractivité essentiel, mais elle s'inscrit désormais dans une approche plus globale intégrant la lisibilité du projet d'entreprise, les perspectives d'évolution, la qualité de la gouvernance et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Des cadres et dirigeants plus exigeants et plus sélectifs

Du côté des candidats, les cadres et dirigeants abordent la **mobilité avec davantage de discernement**. Si les intentions de changement restent présentes, elles sont plus réfléchies et conditionnées à la solidité du projet proposé. La recherche de sens, la cohérence stratégique et la crédibilité du management figurent parmi les critères déterminants, au même titre que les composantes de rémunération.

Cette maturité accrue des talents renforce la **nécessité, pour les entreprises, de proposer des projets clairs**, structurés et attractifs, et d'aligner leur discours employeur avec la réalité des fonctions proposées.



Enjeux pour le recrutement de cadres et dirigeants en 2025–2026

Dans ce contexte, le recrutement de cadres et dirigeants repose plus que jamais sur une **approche ciblée, qualitative et sur mesure**. L'expertise sectorielle, la compréhension fine des enjeux métiers et la capacité à évaluer l'adéquation entre un profil, une culture et une stratégie d'entreprise constituent des facteurs clés de succès.

Si les **outils digitaux et l'intelligence artificielle** contribuent à optimiser certaines phases du recrutement, **ils ne se substituent pas à l'analyse humaine**, à l'évaluation du potentiel managérial et à la sécurisation des décisions sur des postes stratégiques. **En 2025–2026, le recrutement de cadres et dirigeants s'inscrit pleinement dans une logique de partenariat de long terme, au service de la performance durable des organisations.**

02 FONCTIONS COMMERCIALES



En 2025, près d'une entreprise sur trois accompagnée par Wibast sur des fonctions commerciales a dû élargir le périmètre du poste ou revaloriser le package de rémunération initial afin de sécuriser des profils capables de générer un impact business rapide..

RÉGIONS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur de BU / Directeur Général	-	90 - 100	95 - 120	20 - 25%
Directeur commercial	-	75 - 90	85 - 110	20 - 25%
Directeur régional	-	65 - 75	70 - 85	10 - 25%
Directeur service clients	-	60 - 70	70 - 75	0 - 20%
Directeur export	-	60 - 75	65 - 85	10 - 20%
Responsable grands comptes	50 - 60	55 - 65	60 - 80	10 - 30%
Technico-commercial / Commercial	40 - 45	45 - 55	45 - 55	10 - 30%

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur de BU / Directeur Général	-	90 - 110	110 - 200	20 - 30%
Directeur commercial	-	90 - 100	100 - 150	20 - 30%
Directeur régional	-	70 - 80	75 - 95	10 - 20%
Directeur service clients	-	65 - 75	70 - 85	0 - 20%
Directeur export	-	70 - 80	75 - 90	10 - 20%
Responsable grands comptes	55 - 65	60 - 70	70 - 90	10 - 30%
Technico-commercial	45 - 50	50 - 55	55+	10 - 35%

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
La part variable inclut les bonus sur objectifs (individuels et collectifs). Elle ne concerne pas l'intéressement et la participation.

03 FONCTIONS MARKETING



En 2025, les entreprises ayant recruté des profils marketing ont été confrontées à une pénurie de candidats capables d'orchestrer des stratégies omnicanales et data-driven, impliquant un élargissement du périmètre ou du niveau de séniorité recherché..

RÉGIONS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur Marketing	-	75 - 85	85 - 100	10 - 20%
Responsable marketing	-	55 - 65	65 - 70	5 - 20%
Chef de groupe	45 - 55	50 - 65	60 - 70	5 - 20%
Chef de produit / Product manager	40 - 45	45 - 55	55 - 70	0 - 20%
Chef de marché	45 - 50	50 - 55	55+	0 - 20%
Category manager	45 - 50	50 - 60	60 - 65	0 - 20%

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€			Rémunération variable en % du salaire fixe
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +	
Directeur Marketing	-	80 - 90	90 - 120	10 - 20%
Responsable marketing	-	65 - 75	75 - 85	5 - 20%
Chef de groupe	50 - 55	60 - 70	70 - 85	5 - 20%
Chef de produit / Product manager	45 - 55	50 - 60	55 - 65	0 - 20%
Chef de marché	45 - 55	50 - 65	60+	0 - 20%
Category manager	50 - 55	55 - 65	65 - 75	0 - 20%

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
 Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
 La part variable inclut les bonus sur objectifs (individuels et collectifs). Elle ne concerne pas l'intéressement et la participation.

04 FONCTIONS FINANCIÈRES



En 2025, 30 % des entreprises qui ont recruté sur des fonctions financières ont dû revoir à la hausse le niveau de séniorité ou le package de rémunération initial afin de sécuriser des profils capables de piloter la performance, de maîtriser les risques et d'accompagner la direction générale dans ses enjeux stratégiques

RÉGIONS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Directeur administratif et financier	-	70 - 90	90 - 120
Directeur comptable	-	70 - 80	80 - 100
Directeur contrôle de gestion	-	70 - 80	80 - 120
Directeur audit	-	80 - 100	100 - 125
Responsable administratif et financier	-	50 - 60	60 - 80
Responsable M&A	-	80 - 100	90 - 125
Contrôleur de gestion	40 - 45	45 - 60	55 - 70
Auditeur interne	40 - 45	45 - 60	60 - 70

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Directeur administratif et financier	-	70 - 100	100 - 130
Directeur comptable	-	75 - 85	80 - 105
Directeur du contrôle de gestion	-	75 - 85	90 - 120
Directeur audit	-	90 - 110	110 - 130
Responsable administratif et financier	-	55 - 70	70 - 85
Responsable M&A	-	85 - 110	100 - 130
Contrôleur de gestion	45 - 50	50 - 60	60+
Auditeur interne	45 - 55	50 - 60	55 - 65

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.

Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.

La part variable (bonus, intéressement et participation) n'est pas comprise dans la rémunération annuelle fixe brute.

05 FONCTIONS RH & JURIDIQUES



En 2025, les missions juridiques confiées à Wibast traduisent une évolution nette du rôle du juriste d'entreprise, de plus en plus attendu comme un partenaire stratégique des instances de gouvernance et des directions opérationnelles.

RÉGIONS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Directeur des ressources humaines	-	70 - 90	90 - 120
Directeur des relations sociales	-	65 - 80	80 - 100
Directeur du développement RH	-	65 - 80	80 - 100
Responsable RH - HRBP	45 - 55	50 - 55	55 - 60
Directeur juridique	-	70 - 80	80 - 120
Délégué à la protection des données	40 - 45	50 - 65	65 - 100
Juriste droit des affaires	40 - 45	45 - 60	55 - 70
Juriste droit social	40 - 45	45 - 60	55 - 65

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
Directeur des ressources humaines	-	80 - 100	100 - 130
Directeur des relations sociales	-	75 - 85	85 - 120
Directeur du développement RH	-	70 - 85	85 - 110
Responsable RH - HRBP	50 - 55	55 - 65	60 - 70
Directeur juridique	-	75 - 85	90 - 130
Délégué à la protection des données	40 - 45	55 - 65	65 - 100
Juriste droit des affaires	45 - 50	50 - 60	60+
Juriste droit social	45 - 55	50 - 60	60+

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.
Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.
La part variable (bonus, intéressement et participation) n'est pas comprise dans la rémunération annuelle fixe brute.

06

FONCTIONS CYBERSÉCURITÉ & IA



En 2025, les recrutements en IA et cybersécurité s'inscrivent de plus en plus dans une logique de gouvernance et de maîtrise des risques, au-delà des seules considérations technologiques.

RÉGIONS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
RSSI / Head of Security	-	70 - 100	100 - 120
Cyber Risk / GRC Manager	-	65 - 80	80 - 100
Cloud security engineer	55 - 60	65 - 90	90 - 100
Pentester / Ethical hacker	50 - 60	60 - 70	70 - 80
Chief AI officer / Directeur IA	-	90 - 110	110 - 180
MLOps engineer	50 - 60	60 - 70	70 - 80
Data scientist senior	-	55 - 70	70 - 85
Machine learning engineer	40 - 45	45 - 60	60 - 75

PARIS

Fonctions

	Rémunération annuelle fixe brute en k€		
	3 à 5 ans	6 à 9 ans	10 ans et +
RSSI / Head of Security	-	80 - 110	100 - 130
Cyber Risk / GRC Manager	-	70 - 85	80 - 105
Cloud security engineer	60+	70 - 95	90 - 100
Pentester / Ethical hacker	50 - 60	60 - 75	75 - 90
Chief AI officer / Directeur IA	-	100 - 120	120 - 200
MLOps engineer	55 - 65	65 - 75	75 - 85
Data scientist senior	-	60 - 80	80 - 95
Machine learning engineer	45 - 55	50 - 60	60 - 80

L'ensemble des fonctions sont entendues F/H.

Le nombre d'années correspond au nombre d'années d'expérience global.

La part variable (bonus, intéressement et participation) n'est pas comprise dans la rémunération annuelle fixe brute.

06

FONCTIONS CYBERSÉCURITÉ & IA

Le mot de notre experte



En 2025, les entreprises recherchent des profils rares alliant expertise technique, vision business et leadership stratégique.



Laura GAUDINO

Experte recrutement Tech @ Wibast

Cybersécurité : un enjeu désormais stratégique

En 2025, la cybersécurité s'impose comme un **sujet de gouvernance** à part entière. Les entreprises ne la considèrent plus uniquement sous l'angle technique, mais comme un **facteur clé de continuité d'activité**, de maîtrise des risques et de **protection de la valeur**. Cette évolution implique une participation croissante des directions générales et des instances de décision dans les sujets de sécurité des systèmes et des données.

Intelligence artificielle : des usages en forte accélération

L'intelligence artificielle connaît une diffusion rapide dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise, de **l'optimisation des processus à l'aide à la décision**. Cette accélération s'accompagne toutefois de nouvelles exigences en matière de **conformité, d'éthique** et de **maîtrise des données**, renforçant la nécessité d'un pilotage structuré et responsable des usages de l'IA.

Des profils rares et fortement sollicités

Sur le marché de l'emploi, les profils capables d'allier **expertise technique, compréhension des enjeux business et posture stratégique** restent rares. Les entreprises recherchent des experts en mesure de dialoguer avec les équipes opérationnelles comme avec les instances dirigeantes, rendant les recrutements sur ces fonctions plus sélectifs et plus exigeants.

Des fonctions clés pour la gouvernance et la transformation

En 2025-2026, les experts en cybersécurité et en intelligence artificielle sont appelés à jouer un **rôle central** dans la **transformation des organisations**. Au-delà de leur expertise, ils sont attendus comme des **partenaires de la gouvernance**, contribuant à sécuriser les trajectoires de croissance et à accompagner les décisions stratégiques dans la durée.



07 ATTENTES DES CANDIDATS

Une attente accrue de clarté et de lisibilité des rôles

En 2025, les candidats cadres et dirigeants expriment avant tout un **besoin de clarté**. Ils attendent des périmètres de poste précisément définis, des objectifs réalistes et une gouvernance lisible. Les zones d'incertitude sur les responsabilités, les circuits de décision ou les priorités stratégiques constituent désormais des freins majeurs à l'attractivité, y compris pour des postes à fort niveau de rémunération.

La rémunération comme marqueur de reconnaissance et de projection

En 2025, la rémunération est perçue par les cadres et dirigeants moins comme un simple levier financier que comme un **marqueur de reconnaissance** du niveau de responsabilité confié. Les candidats évaluent avec attention la cohérence entre le package proposé, la maturité de l'organisation et les enjeux réels du poste. La visibilité sur l'évolution future de la rémunération, les mécanismes d'indexation et les perspectives de création de valeur à moyen terme deviennent déterminantes dans les décisions de mobilité. Cette exigence de lisibilité devrait encore s'accroître en 2026–2027, dans un contexte où les trajectoires de carrière se construisent davantage dans la durée.

L'équilibre et la qualité de vie au travail

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle s'est durablement installé comme un **facteur déterminant** dans les décisions de mobilité. En 2025, la flexibilité de l'organisation du travail, la charge managériale réelle et la **qualité du climat interne** sont des critères aussi importants que le contenu du poste. Cette tendance devrait se renforcer en 2026–2027, notamment chez les cadres expérimentés.

Le sens, la gouvernance et la crédibilité du projet

Les candidats accordent une importance croissante à la crédibilité de la stratégie de l'entreprise et à la qualité de sa gouvernance. Ils attendent des directions qu'elles portent une **vision claire**, des décisions cohérentes et un discours aligné avec la réalité opérationnelle. La capacité de l'entreprise à se projeter dans la durée devient un élément clé d'attractivité et de rétention.



Projections 2026–2027 : vers une relation plus équilibrée

À horizon 2026–2027, la relation entre entreprises et candidats devrait continuer à s'équilibrer. Les cadres et dirigeants resteront mobiles, mais dans une logique plus exigeante et plus qualitative. Les entreprises qui sauront proposer des projets lisibles, une reconnaissance juste de la contribution individuelle et un environnement de travail durable disposeront d'un avantage concurrentiel décisif sur le marché des talents.

08 CONTACT



LYON

Siège social

6 bis rue de la Garenne
69290 Saint-Genis-les-Ollières
Tél : 04 28 29 48 28



contact@wibast.com



WIBAST SASU
6 bis rue de la Garenne
69290 Saint-Genis-les-Ollières
contact@wibast.com
907 878 078 RCS Lyon