

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 2 septembre 2026

24^{ème} édition du Baromètre Randstad professional des salaires cadres

En 2026, l'évolution du salaire des cadres enregistre une légère progression de +2 %

La transparence salariale devient un levier d'attractivité et de confiance

- Après avoir atteint +3,9 % en 2025, la hausse du salaire des cadres n'est que de +2,0 % en 2026.
- L'analyse globale des salaires des cadres et des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) indique une évolution de +1,9 % en un an, soit une hausse de +15,6 % en 5 ans
- Le salaire médian des cadres s'établit à 55 870 € en 2026.
- En hausse de +6,9 %, le métier de consultant en cybersécurité se hisse en tête des augmentations salariales à l'échelle nationale.
- Pilier de la transformation des entreprises, le secteur Ressources Humaines & Légal affiche la plus forte progression salariale : +2,5 %.
- En 2026, les régions Nord et Rhône-Alpes enregistrent la progression moyenne des salaires la plus élevée, avec une hausse de +2,9 %.
- Prudentes, les entreprises multiplient les étapes lors de leurs recrutements, au risque de laisser les candidats qui finissent par renoncer.
- Les salariés n'hésitent plus à évoquer ouvertement leur rémunération. Une attitude qui doit inciter les entreprises à se saisir rapidement du sujet de la transparence salariale.

En 2026, les salaires continuent de progresser (+2% pour les cadres et +1,8 % pour les ETAM), mais à un rythme désormais proche de l'inflation. Confrontées à un environnement économique incertain, les entreprises font preuve de prudence : les recrutements sont plus sélectifs et les augmentations collectives cèdent la place à des revalorisations salariales ultra-ciblées. Les employeurs donnent la priorité aux candidats immédiatement opérationnels, capables d'apporter de la valeur ajoutée dès leur prise de poste.

Les entreprises s'emparent progressivement du sujet de la transparence salariale. Face à des collaborateurs qui, pour la plupart, n'hésitent pas à évoquer la question salariale avec leurs pairs, le défi pour les entreprises consiste désormais à rendre leur politique salariale visible et explicite.

Évolution des salaires par spécialité en 2026

Le secteur RH & Légal prend la tête du classement en affichant la plus forte progression salariale : +2,5 %. Accompagner les transformations, sécuriser les organisations, gérer les évolutions

réglementaires ou absorber une charge administrative toujours plus importante : les entreprises s'arrachent ces professionnels et veillent à les fidéliser.

Les salaires des secteurs de l'Industrie et de l'Aéronautique affichent une hausse de +2,2 %. L'Aéronautique fait face à une pénurie de compétences pour accompagner le renouvellement des flottes civiles et servir les commandes de la défense. Avec près d'un million de départs à la retraite attendus d'ici 2030, les entreprises du secteur industriel doivent quant à elles préparer la relève.

Sur la première marche du podium en 2025 (+4,4 %), la progression des rémunérations dans le secteur des Technologies ralentit (+1,8 %) : les embauches à grande échelle cèdent la place à une guerre des talents ciblée sur des expertises pointues en IA, cloud ou cybersécurité.

Enfin, le Commerce & Marketing enregistre la hausse la plus modérée (+1,4 %). Ce secteur voit lui aussi ses pratiques de recrutement évoluer et privilégie désormais des embauches plus ciblées, axées sur des profils immédiatement opérationnels.



Top 10 des métiers en progression en 2026

Les trois professions en tête des revalorisations salariales en 2026 illustrent les fortes tensions persistantes au sein du secteur technologique :

- Le consultant en cybersécurité (+ 6,9 %, salaire médian de 50 520 €) : face à la hausse des cyberattaques et aux nouvelles obligations réglementaires, son expertise est essentielle pour protéger les données et sécuriser les réseaux des organisations.
- Le technicien d'exploitation informatique (+ 6,2 %, salaire médian de 27 810 €) : la tension sur ces compétences opérationnelles pousse les entreprises à revaloriser les rémunérations de ce métier, indispensable pour garantir la stabilité et le fonctionnement continu des systèmes informatiques.

- Le product owner (+ 6,0 %, salaire médian de 46 940 €) : positionné au cœur des projets digitaux, ce profil clé fait le lien entre la stratégie de l'entreprise et la réalisation technique.

Au-delà de la tech, le baromètre met en évidence les priorités des entreprises : la gestion des risques, la conformité réglementaire et la continuité d'activité. Pour sécuriser les flux et les infrastructures, les rémunérations du directeur logistique (+ 5,8 %, salaire médian de 51 590 €) et de l'ingénieur systèmes (+ 5,6 %, 47 470 €) enregistrent également de nettes hausses. La maîtrise des normes et des contraintes légales tire vers le haut les salaires du responsable HSE (+ 5,5 %, 44 410 €), du responsable paie (+ 5,3 %, 49 440 €) et du directeur qualité (+ 5,0 %, 47 340 €).

top 10 des progressions 2026.		
qualification	médian	évolution
consultant cybersécurité	50 520 €	6,9 %
technicien d'exploitation informatique	27 810 €	6,2 %
product owner	46 940 €	6,0 %
directeur/responsable logistique	51 590 €	5,8 %
ingénieur systèmes	47 470 €	5,6 %
agent de recouvrement	30 750 €	5,5 %
responsable hygiène sécurité et environnement	44 410 €	5,5 %
responsable paie	49 440 €	5,3 %
directeur/responsable de la qualité	47 340 €	5,0 %
ingénieur d'études	41 500 €	5,0 %

baromètre Randstad professional des salaires cadres | 24^e édition | 2026-2027

Le salaire médian divise la population en deux parts égales : une moitié gagne plus, l'autre gagne moins.

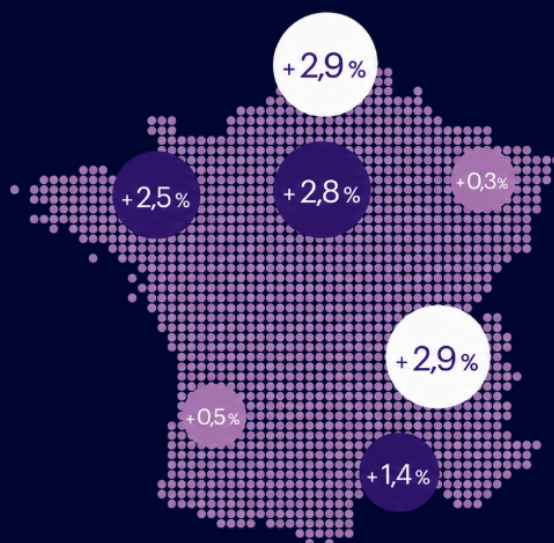
Découpage régional : volte-face des dynamiques territoriales

Signe d'un marché plus sélectif, les augmentations régionales plafonnent toutes sous les 3 % en 2026 et les dynamiques territoriales s'inversent par rapport à l'an dernier.

En fin de classement en 2025 (+2,5 % chacune), les régions Nord et Rhône-Alpes s'imposent désormais en tête avec +2,9 % d'augmentation. Le Nord bénéficie d'un effet de rattrapage après trois années difficiles, grâce à des augmentations ciblées sur les compétences industrielles et technologiques les plus recherchées. Des investissements continus dans l'industrie, l'intelligence artificielle et l'énergie participent à dynamiser et à renforcer l'attractivité de ce bassin d'emplois auprès des talents.

S'appuyant sur la diversité de son économie, la région Rhône-Alpes concentre ses augmentations sur les fonctions opérationnelles et réglementaires indispensables au bon fonctionnement des organisations. Les hausses de salaires les plus soutenues bénéficient aux gestionnaires de paie (+9,3 %), aux responsables marketing (+6,5 %) et aux responsables de bureaux d'études (+5,7 %). Dans le même temps, les expertises en finance et en cybersécurité continuent d'être très fortement valorisées, avec des salaires médians atteignant 63 910 € pour un architecte cybersécurité et 57 900 € pour un responsable administratif et financier.

évolution des salaires par régions.



baromètre Randstad professional des salaires cadres | 24^e édition | 2026-2027

Avec une évolution salariale de +2,8 %, l'Île-de-France se maintient au troisième rang du classement, comme en 2025. La région francilienne affiche toujours les salaires les plus hauts du territoire. Les métiers liés à la transformation, comme les responsables de production (+8,7 %) ou les directeurs juridiques (+8,4 %) enregistrent les plus fortes progressions.

Bien qu'en décélération par rapport à 2025 (+4,5 %), le Nord-Ouest (+2,5 %) préserve sa dynamique grâce aux investissements stratégiques engagés dans le naval, le nucléaire, l'éolien offshore et la cybersécurité.

Les augmentations en région PACA ne progressent que de +1,4 % (contre +3,0 % l'an dernier) malgré d'importants investissements dans le secteur des nouvelles technologies.

Le coup de frein est encore plus brutal pour les régions du Sud-Ouest (+0,5 % contre +2,9 % en 2025) et du Nord-Est (+0,3 % contre +4,3 %). Le Nord-Est enregistre d'ailleurs le décrochage le plus fort du classement 2026, après deux années de très forte hausse. Face à un marché plus prudent, les entreprises de ces deux territoires préfèrent suspendre les hausses collectives pour cibler leurs efforts budgétaires sur un nombre restreint d'expertises industrielles et techniques critiques.



“Le ralentissement des augmentations, à +2 % pour les cadres, reflète un marché devenu plus exigeant et prudent. Les employeurs ne recrutent plus dans l'urgence : ils cherchent avant tout l'adéquation entre les ambitions des candidats et les besoins stratégiques des entreprises et concentrent leurs budgets sur les compétences clés”, explique **Khaled Aboulaich, Directeur général de Randstad professional.**

Des recrutements plus longs et plus sélectifs

Face à un contexte incertain, les entreprises avancent avec prudence. Les recrutements sont plus sélectifs et les décisions plus réfléchies. Les organisations cherchent avant tout une adéquation durable avec des profils capables de créer de la valeur dès leur prise de poste.

Pour limiter les erreurs de recrutement, les employeurs multiplient les étapes d'évaluation, combinant tests techniques, entretiens comportementaux et mises en situation concrètes.

Ce filtre renforcé étire considérablement le parcours de sélection, un candidat pouvant passer en moyenne 8 entretiens sur 40 jours. Un processus aussi long finit par créer une réelle fatigue du côté des candidats, conduisant parfois à des abandons en cours de route.

Transparence salariale, le tabou est déjà levé

Bien que la directive européenne ne soit pas encore transposée en France, elle invite déjà les entreprises à rendre leurs politiques de rémunération plus lisibles, plus objectives et plus facilement explicables.

Sur le terrain, les salariés ont largement devancé la réglementation : 70 %¹ ont déjà discuté ouvertement de leur salaire avec un collègue, un chiffre qui atteint 79 % chez les 18-24 ans. Il faut dire que la rémunération demeure un sujet central, restant un critère prioritaire pour près de 7 cadres sur 10², juste derrière l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Face à ce constat, l'enjeu pour les organisations n'est plus de garder le secret sur les rémunérations, mais de structurer leur politique salariale de manière stratégique. La publication de fourchettes salariales dès le recrutement, la clarification des critères de progression et le soutien apporté aux managers deviennent ainsi des leviers clés. Bien maîtrisée, cette démarche permet d'harmoniser les pratiques internes, d'améliorer la marque employeur et de gagner en efficacité lors des embauches.

“La transparence salariale ne consiste pas uniquement à communiquer des chiffres : elle permet de donner du sens aux décisions et de renforcer le dialogue entre entreprises et collaborateurs. C'est une démarche essentielle pour générer de l'engagement et fidéliser les talents ” déclare **Khaled Aboulaich**.

L'étude complète est disponible sur simple demande.

Méthodologie

Le Baromètre des salaires Randstad professionnel est construit à partir de l'ensemble des postes pourvus par Randstad professionnel (Intérim, CDD et CDI) de profils bac + 2 à bac + 5. La règle imposant qu'un salarié intérimaire soit rémunéré au même niveau qu'un salarié titulaire garantit une bonne représentativité des salaires. Au total, 43 601 fiches de paie ont été analysées et enrichies de données smartdata représentant 168 qualifications dont 107 fonctions cadres et 61 fonctions ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise), sur les métiers de l'informatique, l'ingénierie, la comptabilité, la finance, la fonction RH, le juridique, le commercial et le marketing. Au global, ce sont plus de 7 615 entreprises qui sont représentées (77 % en province et 23 % en Île-de-France). Le baromètre présente les rémunérations (minimales, médianes et maximales) et les évolutions de salaire enregistrées sur la période juillet 2025/juin 2026 vs juillet 2024/juin 2025. Les montants des salaires sont indiqués en euros bruts.

¹ Source : [Etude miroir RH et salariés. Figures. 2026](#)

² Source : [Randstad Professional - 22ème édition du baromètre des salaires cadres - 2024](#)

À propos de Randstad professional

Fort de plus de 25 ans d'expérience sous le nom d'Expectra, Randstad professional est un acteur majeur en France de l'intérim spécialisé et du recrutement hautes compétences de cadres, d'ingénieurs et d'agents de maîtrise dans les secteurs clés comme l'ingénierie, la finance, l'IT & digital, le commerce et les fonctions support. Présent sur l'ensemble du territoire, le réseau Randstad professional s'appuie sur 400 collaborateurs experts opérant dans 40 des plus grandes villes de France. Randstad professional réalise chaque année plus de 15 000 recrutements de profils hautement qualifiés en CDI, CDD ou travail temporaire.

En savoir plus : randstadprofessional.fr / randstadprofessional.fr/blog / [LinkedIn Randstad France](https://www.linkedin.com/company/randstad-france)

Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Deleval : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr