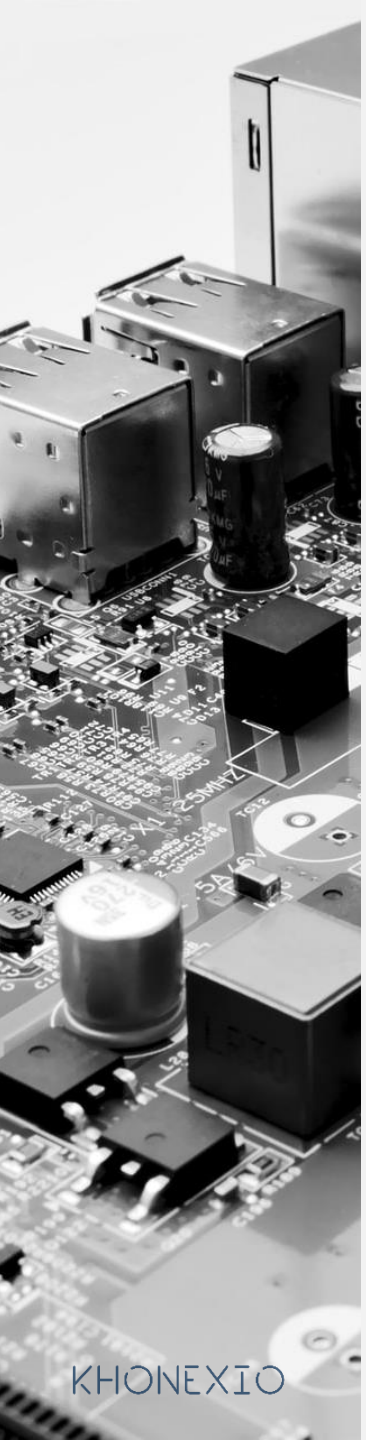
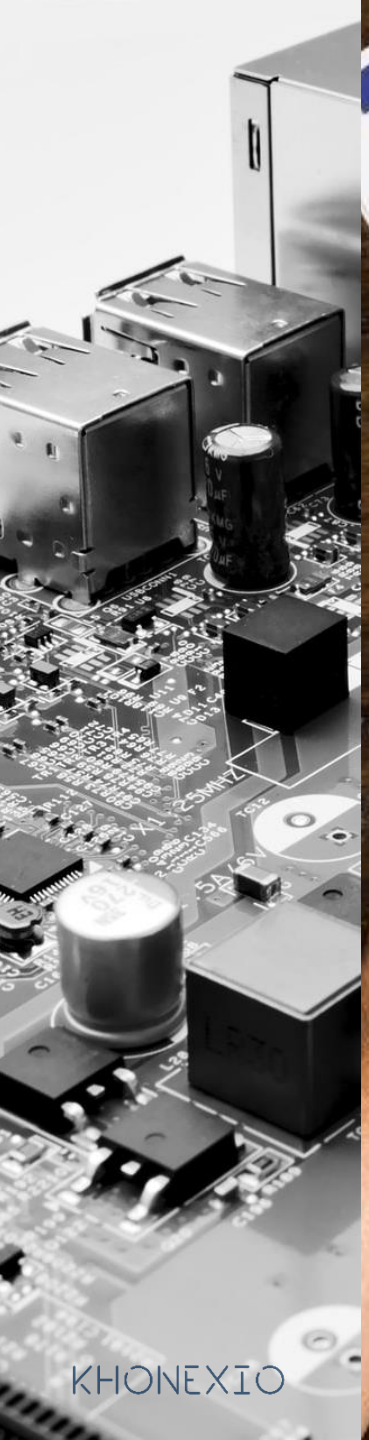
SALAIRE
K.
2026



ÉTUDE DES SALAIRES 2026

ÉLECTRONIQUE
MICROÉLECTRONIQUE
SYSTÈMES EMBARQUÉS

KHONEXIO



AVANT-PROPOS 4

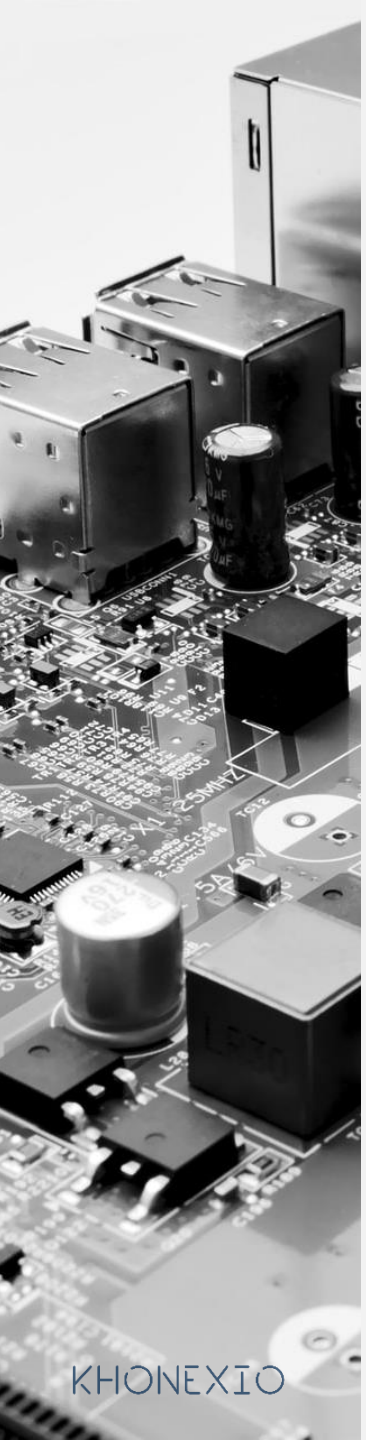
Constat et démarche 5
Méthodologie 6
Lecture et interprétation des données 7-9
Limites 10

SALAIRE 11

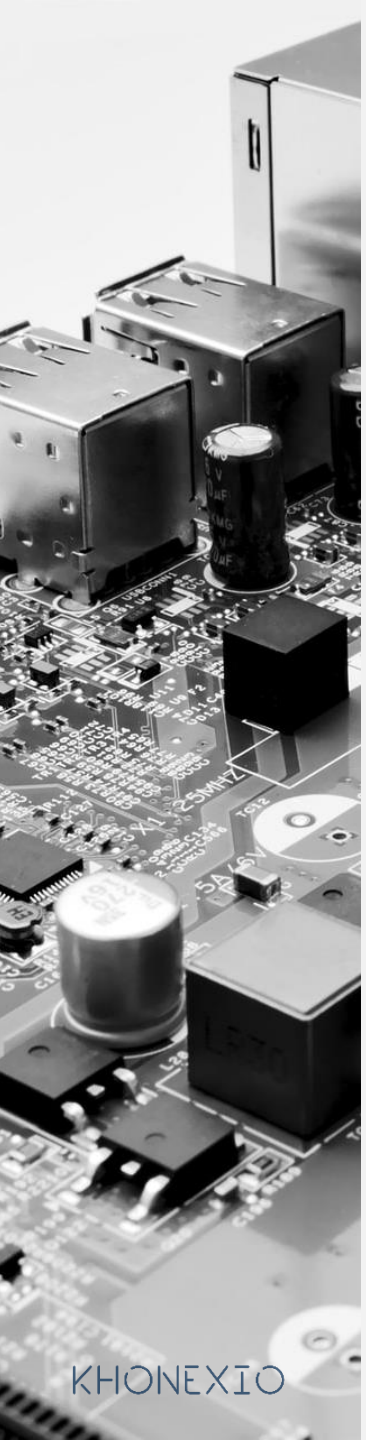
En région parisienne 12-15
Hors région parisienne 16-19
Selon le secteur d'activité 20
Selon la zone géographique 21

SYNTHÈSE 22

Comparaisons 23-27
Enseignements 28
Dynamiques 29-30
Tendances 31-36
Le mot de la fin 37



AVANT-PROPOS



CONSTAT ET DÉMARCHE

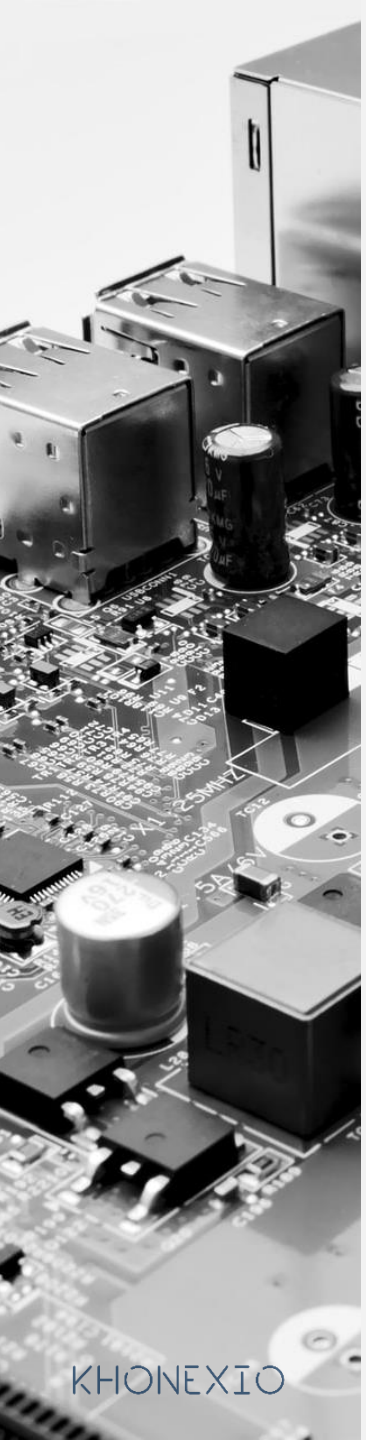
▫ **Recruteur spécialisé** dans les métiers de l'**électronique**, de la **microélectronique** et des **systèmes embarqués** depuis maintenant **13 ans**, j'ai toujours porté une attention particulière aux différentes études sur les salaires qui paraissent. Je me souviens d'ailleurs que j'étais plutôt sceptique à leur lecture à l'époque : comment sont-elles imaginées, quels critères sont retenus, qui est interrogé, etc. Je me disais qu'elles reflétaient finalement assez peu la réalité du terrain et que la méthodologie n'était pas clairement expliquée. Surtout, je n'avais trouvé aucun vrai travail de collecte de données sur les salaires dans mes/ces domaines d'expertise.

▫ C'est ainsi que j'ai élaboré la première édition de cette étude en 2020, avant de la renouveler naturellement chaque année depuis. Celle de 2025 a rencontré un franc succès, avec tout de même **133 000+ vues**, **8 700+ téléchargements** et **6 citations dans la presse**.

▫ Comme à l'accoutumée, je l'ai soumis en amont à un panel représentatif afin de recueillir les remarques et les suggestions de circonstance dans le but de m'assurer de la pertinence et de la justesse du rendu final.

Je tiens à exprimer toute ma gratitude à celles et ceux qui ont participé et pris le temps de répondre consciencieusement au questionnaire.

Nous disposons grâce à vous de chiffres réels, concrets et spécifiques du secteur, utiles aussi bien aux candidats (dans le cadre d'une recherche d'emploi ou d'un entretien annuel) qu'aux entreprises (pour benchmarker leurs pratiques et recruter ou fidéliser leurs salariés).



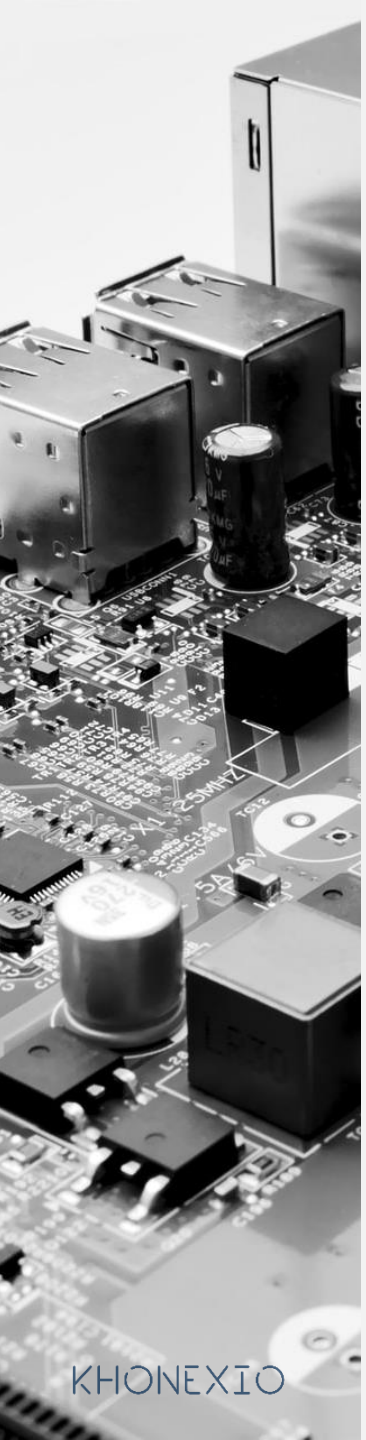
MÉTHODOLOGIE

▫ Même si la sélection est, en partie, orientée par les demandes et des besoins des entreprises/clients, **24 métiers** de l'électronique, de la microélectronique et des systèmes embarqués ont été ici désignés puis analysés.

▫ Exprimée en euros et en brut annuel, **la donnée « salaire » prend en compte la part fixe + la part variable financière acquise** (performance individuelle, bonus collectif, participation, intéressement, etc) **mais exclut tout autre avantage** (véhicule de fonction ou allocation voiture, défraiement, titres-restaurant, chèques-cadeaux, etc).

▫ Partout en France, **17 548** diplômés d'études supérieures (≥ bac +5) ont été interrogés ou ont répondu au questionnaire en ligne (www.khonexio.com) entre le 7 avril et le 6 octobre 2026. **Les techniciens** (< bac +5) ne sont, une nouvelle fois, malheureusement **pas représentés** : mon réseau est en effet moins développé sur cette classe de travailleurs, puisque je recrute exclusivement des profils allant de l'ingénieur au directeur. Il en va **de même pour les freelances** pour la même raison, s'ajoutant à cela la difficulté de comparer un TJM à un salaire. J'ai ainsi fait le choix de me limiter aux catégories sur lesquelles je dispose d'une expertise et de données suffisamment solides pour proposer une analyse cohérente.

▫ Les résultats sont fidèlement retranscrits sur la base du déclaratif des sondés et font l'objet de contrôles et de vérifications, dans la mesure du possible, lorsque des incohérences sont détectées. Ils présentent une **moyenne** du marché, et non une médiane. **Ce n'est** donc **pas un salaire de référence** applicable à un individu donné : chaque situation reste bien évidemment unique et dépend de nombreux facteurs (nature de la fonction, dimensionnement du poste et responsabilités associées, localisation et coût de la vie, taille et contexte de l'entreprise, rareté du profil, concurrence, situation du marché de l'emploi, etc), avec des disparités éventuelles qui peuvent être observées.



LECTURE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

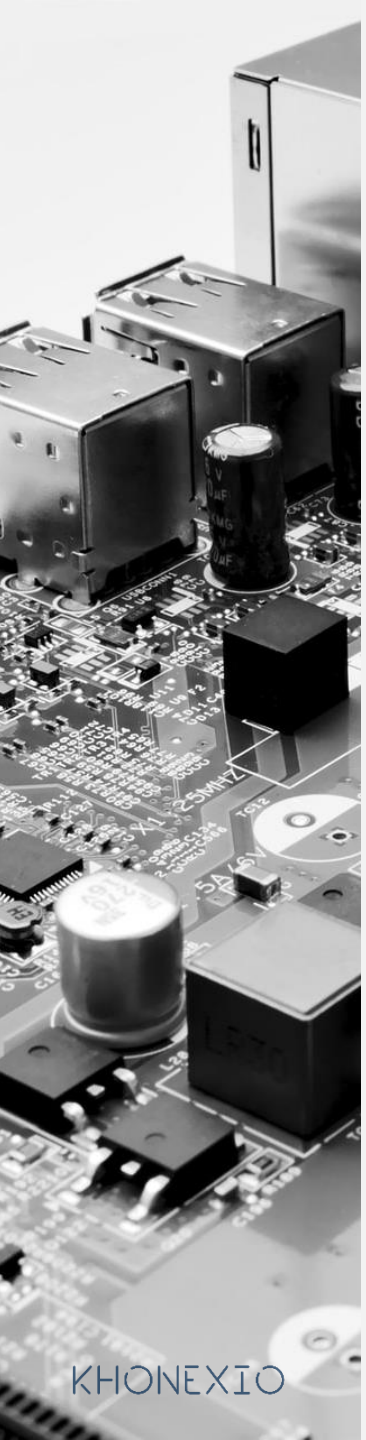
▫ Une **trajectoire-type de carrière** s'est dégagée et son évolution moyenne a pu être calculée. Cela ne signifie évidemment pas qu'elle constitue un parcours obligatoire : un ingénieur peut choisir de poursuivre dans l'expertise technique, tout comme un responsable peut ne pas aspirer ou prétendre à devenir directeur. Les données font néanmoins apparaître une progression : ingénieur → *4,9 ans* → chef de projet ; ingénieur → *8,1 ans* → responsable ; ingénieur → *16,9 ans* → directeur. Il en ressort ainsi qu'un ingénieur accède à une fonction de chef de projet après 4,9 années d'expérience (en règle générale).

▫ Prenons un exemple pour faciliter la lecture, avec la **ligne** « **électronique analogique** » et la **colonne** « **18** » *(pages 13 ou 17)* :

▫ Le salaire indiqué peut correspondre à plusieurs profils parmi les sondés, qui ont toutefois tous en commun de justifier de 18 années d'expérience : ou (n°1) un ingénieur hardware qui développe toujours des cartes électroniques, ou (n°2) un chef de projet R&D qui a un background technique en conception matérielle, ou (n°3) un responsable bureau d'études qui a commencé comme designer, ou (n°4) un jeune directeur d'entreprise analogicien à ses débuts.

▫ L'information d'entrée (ligne horizontale) signale la compétence technique, celle que l'ingénieur a initialement cultivé ou sur laquelle il a été formé à l'école.

▫ Il en résulte nécessairement une possible dispersion des salaires : à séniorité égale, la rémunération du profil n°4 (directeur) contribuera à tirer mathématiquement vers le haut la moyenne et ce par rapport à celle du profil n°1 (ingénieur). Dans les faits, en région parisienne par exemple *(page 13)*, le profil n°4 percevra normalement plus que les 90 141 euros affichés, contrairement au profil n°1 qui touchera très certainement moins.



LECTURE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

▫ Il ne faut jamais perdre de vue que **chaque carrière est singulière** et **chaque poste possède ses propres spécificités** : le directeur R&D d'un grand groupe encadrant une équipe de 120 collaborateurs aura, toutes choses égales par ailleurs, une rémunération supérieure à celle de son homologue de PME dont le périmètre se limite à 15 collaborateurs.

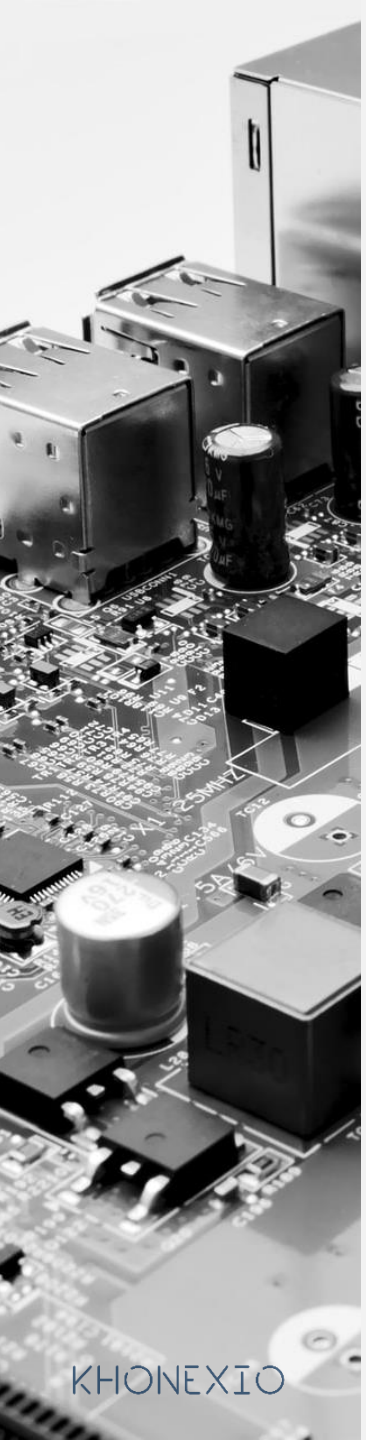
▫ Des **disparités régionales** peuvent également exister : un ingénieur FPGA disposant de 8 années d'expérience et exerçant hors région parisienne *(page 16)* va être en moyenne payé 55 872 euros, mais techniquement un toulousain le sera plutôt moins par rapport à un niçois qui le sera plutôt plus à cause tout simplement du coût de la vie entre ces deux villes et des niveaux de salaire pratiqués localement par les entreprises.

▫ La population senior est moins active sur les réseaux sociaux pour pouvoir répondre au questionnaire en ligne, d'où le fait d'avoir choisi de regrouper les données passées les **20 années d'expérience** faute d'une quantité de réponses convenable pour continuer à présenter des résultats année par année avec un degré de fiabilité satisfaisant.

▫ Il existe deux cas particuliers :

- ▫ **NP** = non pertinent → par exemple la safety qui est un métier finalement nouveau par rapport aux autres, difficile donc de recueillir de la data d'un ingénieur en sûreté de fonctionnement électronique de 25 années d'expérience.

- ▫ **NS** = non significatif → le volume de données collectées est insuffisant pour permettre de dégager une tendance ou d'afficher une valeur considérée comme assez représentative.



LECTURE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES

▫ **Le salaire en région parisienne** *(pages 12 à 15)* → Ligne « ÉLECTRONIQUE NUMÉRIQUE » + Colonne « 8 »

Un ingénieur + travaillant en région parisienne + disposant de 8 années d'expérience + ayant un background technique en électronique numérique = a un salaire brut annuel moyen de 64 241 euros.

▫ **Le salaire hors région parisienne** *(pages 16 à 19)* → Ligne « QUALITÉ ÉLECTRONIQUE » + Colonne « 12 »

Un ingénieur + travaillant ailleurs en métropole + disposant de 12 années d'expérience + ayant un background technique en qualité électronique = a un salaire brut annuel moyen de 59 264 euros.

▫ **Le salaire selon le secteur d'activité** *(page 20)* → « DÉFENSE (100) » et « MÉDICAL (90,8) »

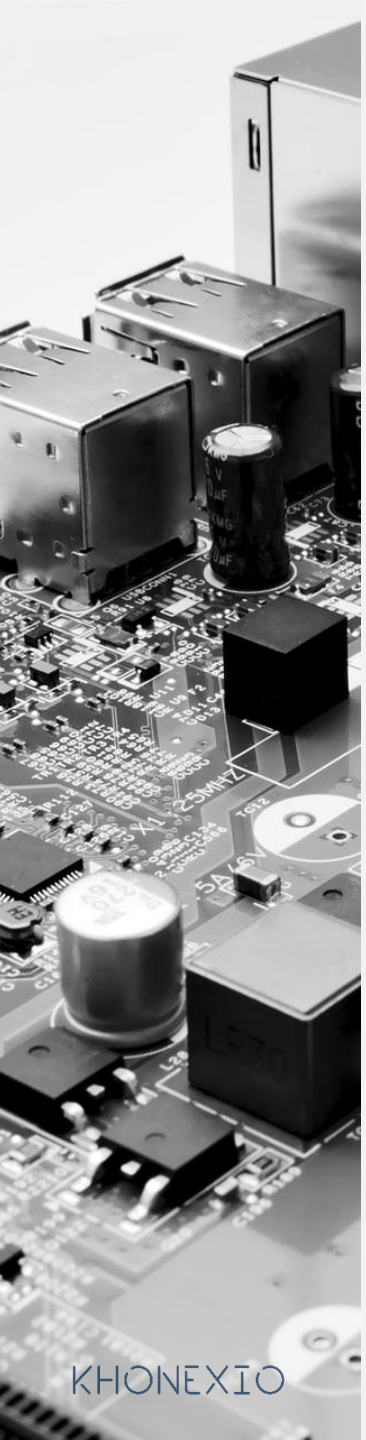
Le secteur de la défense est celui qui paye le mieux sur le marché (d'où la base 100). À profil comparable en termes d'expérience et de compétences, les salaires moyens dans le médical sont inférieurs de 9,2 % (=100-90,8) à ceux observés dans la défense.

▫ **Le salaire selon la zone géographique** *(page 21)* → « PARIS/ÎLE-DE-FRANCE (100) » et « MARSEILLE (91,1) »

En France, les rémunérations les plus élevées sont logiquement données en région parisienne (d'où la base 100). À profil comparable en termes d'expérience et de compétences, le salaire du marseillais est inférieur de 8,9 % (=100-91,1) à celui du francilien.

▫ **Le métier le plus rémunérateur** *(page 25)* → « SALES ÉLECTRONIQUE (100) » et « C EMBARQUÉ (85,3) »

Les rémunérations des sales sont mathématiquement les plus conséquentes (d'où la base 100). À niveau de séniorité comparable, le salaire du développeur embarqué est inférieur de 14,7 % (=100-85,3) à celui du commercial.



LIMITES

▫ Cette **étude empirique** présente nécessairement certaines limites et pourra toujours faire l'objet de discussions (la critique fait bien sûr partie du jeu dès lors qu'elle est constructive). Elle a en revanche le mérite d'exister et de chercher à être la plus factuelle possible, sachant qu'elle doit avant tout être utilisée comme un **outil** et non comme une vérité absolue.

▫ C'est du **déclaratif**, même si des contrôles et des vérifications sont effectués dans la mesure du possible lorsque des incohérences sont détectées.

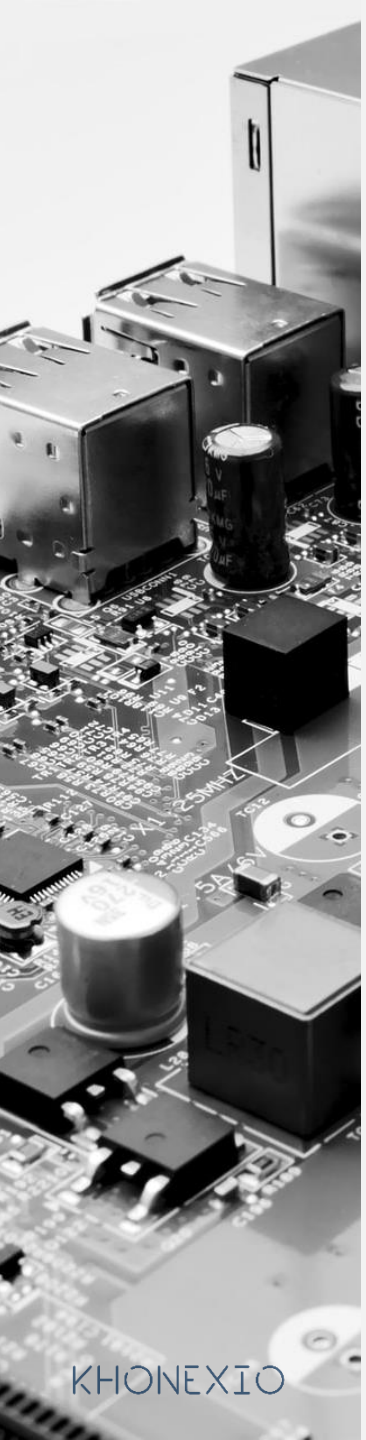
▫ L'**échantillon** de répondants varie d'une année à l'autre : une hausse ou une baisse de la moyenne observée pour une catégorie ne traduit pas forcément une évolution réelle puisqu'elle peut simplement s'expliquer par le fait que les ingénieurs ayant répondu ne sont peut-être pas les mêmes.

▫ Elle est **déjà caduque** car les données ont été récoltées d'avril à octobre et les salaires des sondés ont ainsi pu évoluer à la hausse depuis.

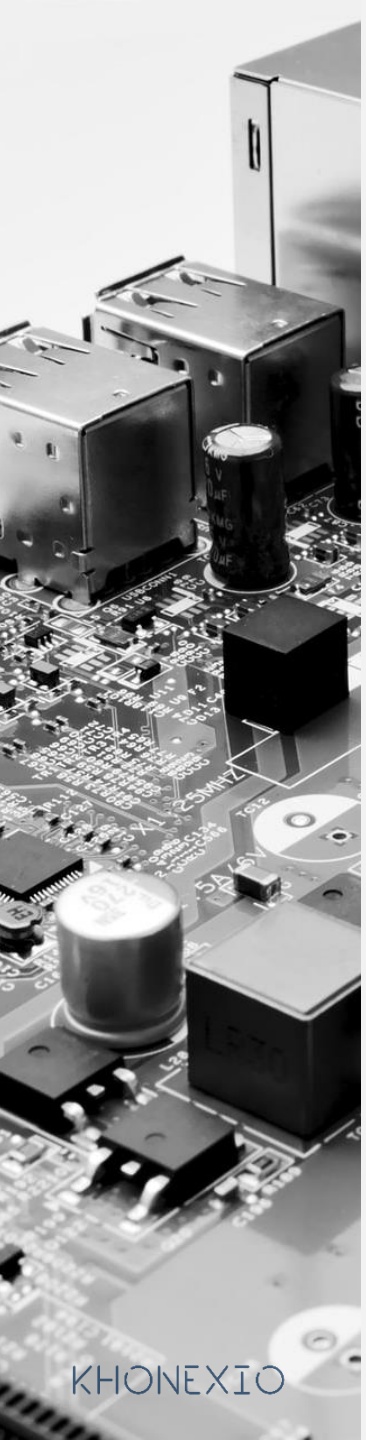
▫ C'est **une moyenne** qui est calculée, alors qu'une médiane est préférable pour gommer les valeurs extrêmes et de ce fait être plus proche de la réalité.

▫ Des **disparités régionales**, souvent importantes, existent bel et bien à cause du coût de la vie entre les villes et des niveaux de salaire pratiqués localement.

▫ **Un même titre de poste** peut refléter **deux réalités** bien distinctes, à profil comparable en termes d'années d'expérience : un responsable qualité électronique (de 1 site et seul sur le périmètre) et … un responsable qualité électronique (de 4 sites, équipe de 20 personnes à encadrer, membre CODIR, etc).



SALAIRE



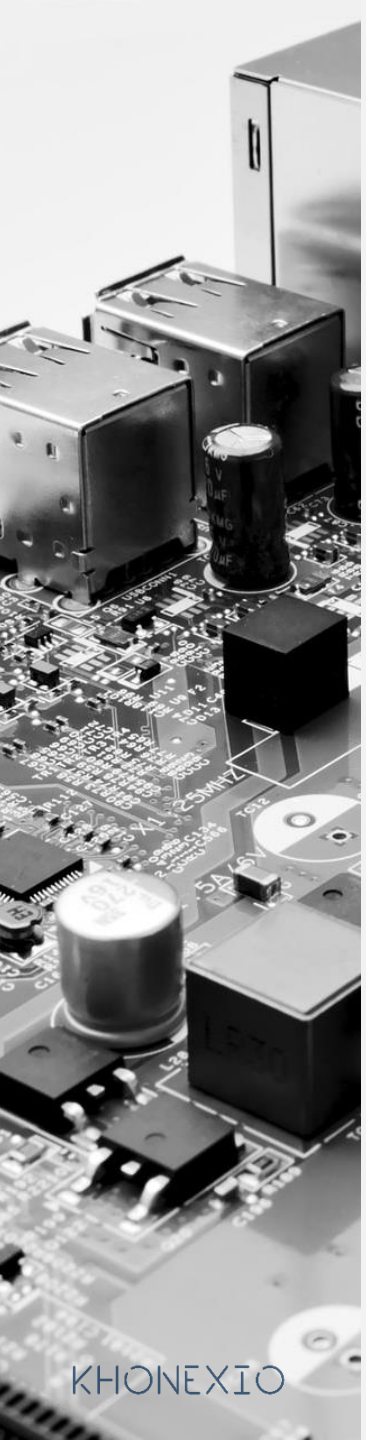
LE SALAIRE EN RÉGION PARISIENNE (1/4)

Années d'expérience / *Expertise métier*	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉLECTRONIQUE ANALOGIQUE	42614	43940	45842	46848	49506	52787	55014	57984	61460	63683	66652
ÉLECTRONIQUE DE PUISSANCE	43046	44821	46658	48427	50982	54164	56901	59570	62608	66358	69458
ÉLECTRONIQUE NUMÉRIQUE	43613	45646	47109	49120	51565	54208	57142	60568	64241	66966	69873
FPGA	43660	45425	47404	49028	51247	53920	56841	59429	63436	66418	69613
IC DESIGN	43422	45848	47658	49411	51863	54868	57827	60483	NS	68105	NS
IC TEST/VÉRIFICATION	NS	NS	NS	49206	51662	54601	57208	NS	64407	NS	69845
CEM	39819	41640	43122	44719	47540	49244	51986	54112	56428	58148	61444
RADIOFRÉQUENCE	43941	46521	48640	50998	53013	56405	59009	62106	66179	69120	71949
COMPOSANTS	42646	43954	45765	47970	50627	53046	56204	59321	62880	64878	69409
HARDWARE + SOFTWARE	42814	43871	45749	47628	49949	52506	55950	57364	60982	63791	67014
SYSTÈME	41820	43131	45211	47642	49770	52515	55448	57914	61478	63225	67768
MÉCATRONIQUE/ROBOTIQUE	41416	43402	45486	47994	49408	52049	54136	56893	61986	64708	67801

ingénieur >

chef de projet >

responsable >



LE SALAIRE EN RÉGION PARISIENNE (2/4)

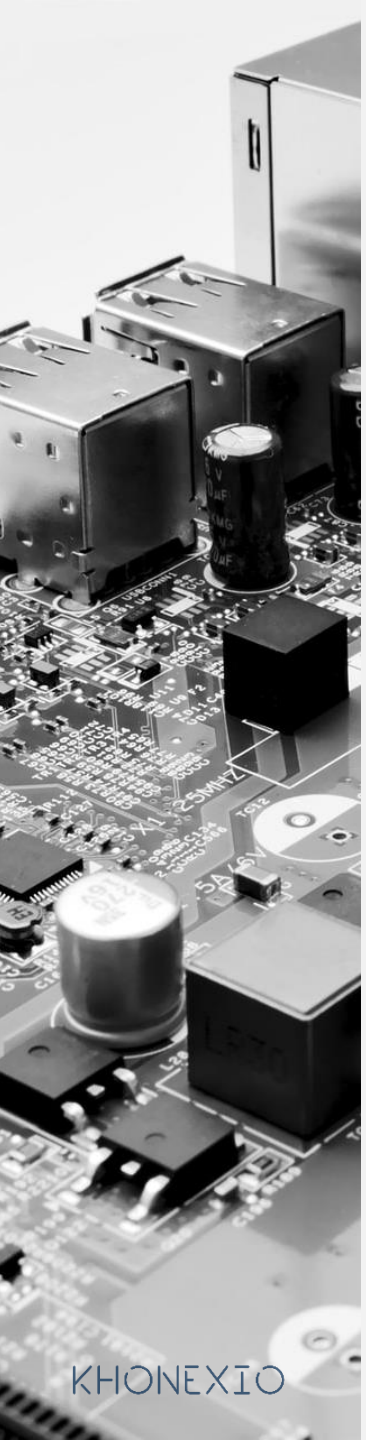
Années d'expérience / *Expertise métier*	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20+
ÉLECTRONIQUE ANALOGIQUE	69441	71580	74562	77436	81247	83850	87136	90141	95581	98,2k - 128,2k
ÉLECTRONIQUE DE PUISSANCE	71289	73547	75944	79602	82816	84818	88990	92598	96733	NS
ÉLECTRONIQUE NUMÉRIQUE	72431	74335	77703	81246	83564	85804	89217	94870	98083	102,9k - 141,3k
FPGA	71436	74460	77566	81004	84505	88108	91044	NS	NS	NS
IC DESIGN	73614	77542	NS	83263	88073	NS	NS	NS	NS	NS
IC TEST/VÉRIFICATION	73261	76655	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
CEM	63420	65517	67354	70142	72436	73618	75841	77849	81602	83,7k - 98,4k
RADIOFRÉQUENCE	74016	78780	81025	84018	88882	91224	94845	97022	100,1k	NS
COMPOSANTS	71488	NS	75909	NS	NS	NS	89426	92401	NS	NS
HARDWARE + SOFTWARE	69516	72567	75144	78949	82904	86444	90112	93653	98240	103,8k - 139,4k
SYSTÈME	69602	71488	74245	76108	78655	NS	86404	NS	NS	NS
MÉCATRONIQUE/ROBOTIQUE	70470	72574	74416	76940	79156	81082	NS	NS	NS	NS

ingénieur >

chef de projet >

responsable >

directeur >



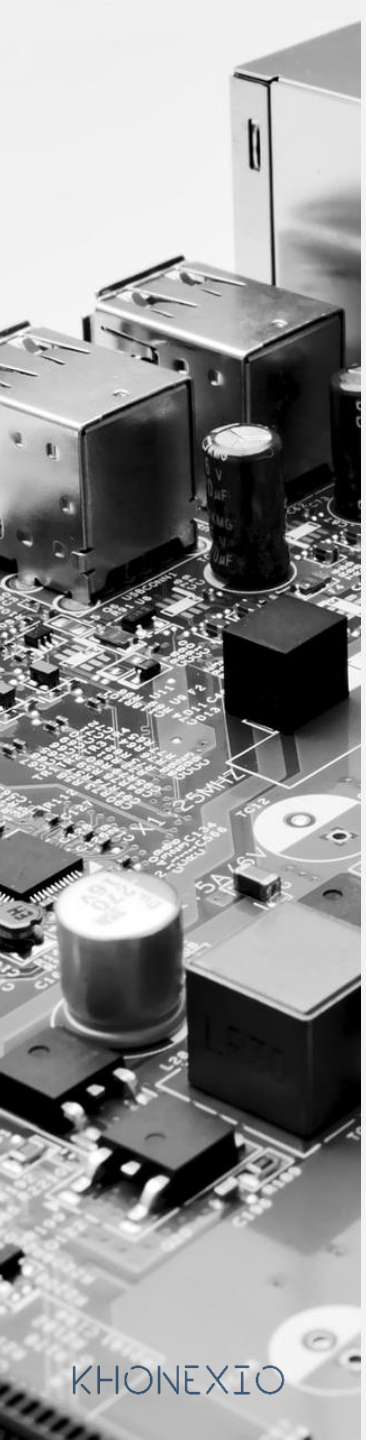
LE SALAIRE EN RÉGION PARISIENNE (3/4)

Années d'expérience / *Expertise métier*	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C EMBARQUÉ	44124	45970	47948	49988	52104	54565	57802	60860	63241	67394	70006
LINUX EMBARQUÉ	45108	47415	49322	52456	54101	57094	60420	64089	66901	70899	73025
C++	43217	44440	46926	48134	50780	NS	55719	58278	62212	66860	69493
TEST/VALIDATION LOGICIEL	40920	41647	42658	44784	46815	48880	52002	54810	56124	58209	61617
ESSAIS	39435	40210	42127	43088	45171	47407	49989	52343	54661	56498	59425
INSTRUMENTATION	40986	42657	44944	46451	48878	51654	53730	56269	58842	61864	64941
QUALITÉ ÉLECTRONIQUE	39994	41465	43017	45433	47004	49457	53018	55952	58110	59940	63949
SAFETY ÉLECTRONIQUE	41532	44212	46789	49210	50879	53106	55946	59331	64319	67977	69818
INDUSTRIALISATION ÉLECTRONIQUE	NS	NS	45941	47946	49440	52199	54408	57163	60833	63542	68430
PRODUCT/APPLICATION ÉLECTRONIQUE	43115	46842	48861	51943	54116	57828	60403	63527	66846	69018	72503
ACHAT ÉLECTRONIQUE	43648	46435	47966	50817	54212	57995	60613	64457	66909	70104	73019
SALES ÉLECTRONIQUE	44981	47544	49992	53118	55082	59571	64427	68246	71965	75641	79823

ingénieur >

chef de projet >

responsable >



LE SALAIRE EN RÉGION PARISIENNE (4/4)

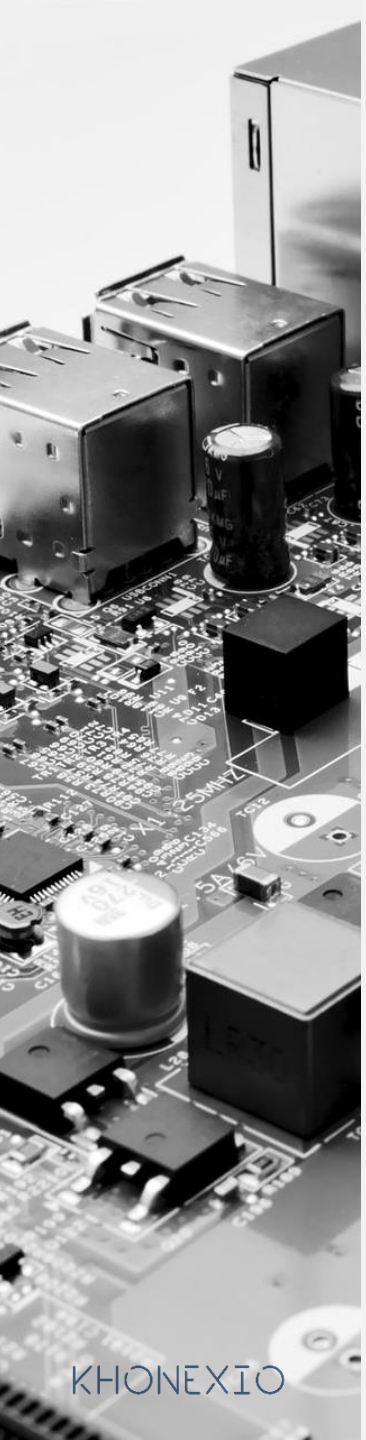
Années d'expérience / *Expertise métier*	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20+
C EMBARQUÉ	72961	75118	77419	81668	84402	88447	90268	96605	100,9k	108,2k - 146,4k
LINUX EMBARQUÉ	76609	79812	83940	86769	90491	NS	NS	NS	NS	NS
C++	NS	74001	76684	NS	NS	85415	NS	NS	NS	NS
TEST/VALIDATION LOGICIEL	63546	64821	67028	69432	71899	73737	76817	82206	85410	88,1k - 105,2k
ESSAIS	61520	64006	65609	68017	70715	73942	75981	78423	82146	84,4k - 99,1k
INSTRUMENTATION	67135	68942	70014	72355	74613	77840	80862	84522	87653	90,4k - 104,8k
QUALITÉ ÉLECTRONIQUE	66128	68111	70239	72499	75264	77670	80945	83230	86631	89,7k - 105,4k
SAFETY ÉLECTRONIQUE	72202	75991	78317	NS	82880	NS	NS	NP	NP	NP
INDUSTRIALISATION ÉLECTRONIQUE	70431	73565	75415	77938	80344	84542	87945	89425	93686	96,5k - 128,9k
PRODUCT/APPLICATION ÉLECTRONIQUE	76040	77990	79435	83662	86549	89761	94424	98982	102,4k	107,6k - 150,2k
ACHAT ÉLECTRONIQUE	76512	79882	83472	86812	90817	93517	96437	100,4k	103,2k	110,7k - 158,2k
SALES ÉLECTRONIQUE	83653	88326	91518	94648	97101	100,5k	105,6k	110,3k	116,3k	121,1k - 175,4k

ingénieur >

chef de projet >

responsable >

directeur >



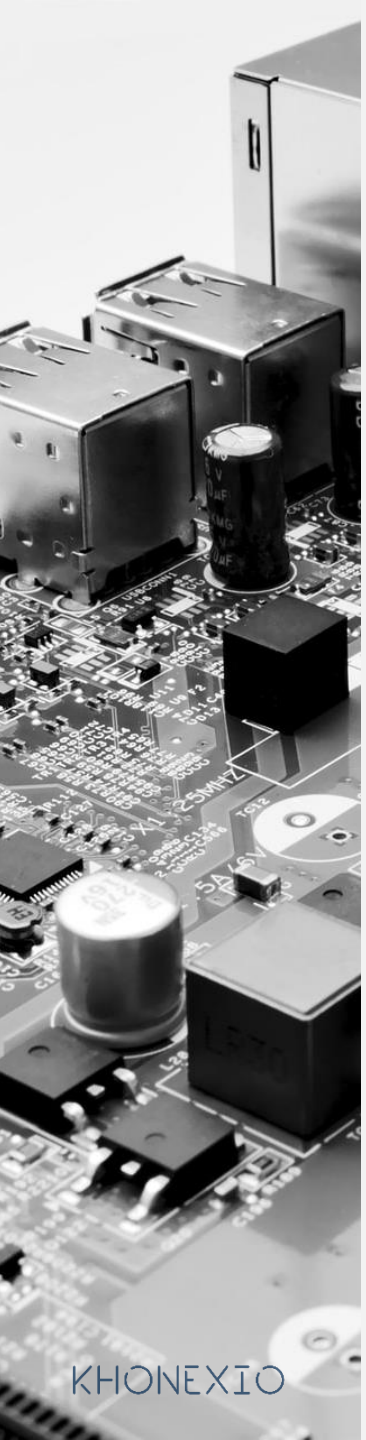
LE SALAIRE HORS RÉGION PARISIENNE (1/4)

Années d'expérience / *Expertise métier*	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ÉLECTRONIQUE ANALOGIQUE	39941	40519	41872	43144	45018	48419	49890	51817	54128	55919	57470
ÉLECTRONIQUE DE PUISSANCE	40233	41645	42938	43940	45992	48546	50560	53555	55018	57022	58803
ÉLECTRONIQUE NUMÉRIQUE	40652	41998	43516	44567	46244	48919	50642	53840	55910	57933	59018
FPGA	40965	42112	43651	44943	46813	48992	51014	53914	55872	57961	59428
IC DESIGN	41219	42962	44016	45992	47936	49653	52366	55815	57363	59631	61249
IC TEST/VÉRIFICATION	40924	42225	43977	45816	47740	49590	51955	55176	57018	59169	60990
CEM	37506	38464	40127	41011	42653	45340	46727	48664	49915	51152	53106
RADIOFRÉQUENCE	41670	43640	44821	46910	48642	50947	53408	55855	58104	60011	62019
COMPOSANTS	39672	40917	42456	44014	45782	47324	49690	52240	53990	55469	58878
HARDWARE + SOFTWARE	40002	41519	42409	44647	46813	48430	50050	51934	53703	56043	58123
SYSTÈME	39687	41128	43016	44102	45863	47994	49801	51521	53815	NS	59311
MÉCATRONIQUE/ROBOTIQUE	NS	40184	41546	43045	45421	48120	49648	51115	54014	55842	57516

ingénieur >

chef de projet >

responsable >



LE SALAIRE HORS RÉGION PARISIENNE (2/4)

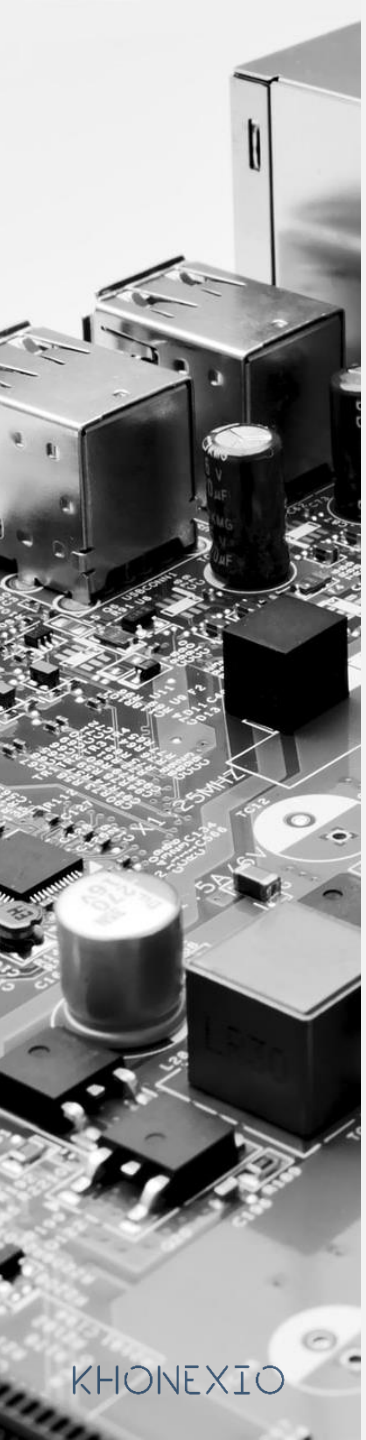
Années d'expérience / *Expertise métier*	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20+
ÉLECTRONIQUE ANALOGIQUE	58540	61012	62998	64511	66569	68437	71653	73902	75650	78,4k - 110,1k
ÉLECTRONIQUE DE PUISSANCE	59941	61943	63303	65908	67439	69716	72330	74268	77842	80,9k - 110,8k
ÉLECTRONIQUE NUMÉRIQUE	60437	62666	64845	66818	68243	70750	73331	76217	79861	83,5k - 119,2k
FPGA	61417	63362	65914	68503	70571	73216	75646	79425	82535	86,8k - 120,9k
IC DESIGN	63658	65360	68819	70356	73924	76128	79360	82899	86121	90,9k - 129,9k
IC TEST/VÉRIFICATION	63419	65124	68008	70015	73126	75651	79211	82491	NS	NS
CEM	54727	56234	58010	59949	61235	64002	66129	68499	70339	72,5k - 92,2k
RADIOFRÉQUENCE	64118	66180	69490	71114	74004	76527	80098	82544	86018	90,4k - 125,3k
COMPOSANTS	60914	62567	65507	67370	69402	72014	74564	77652	NS	NS
HARDWARE + SOFTWARE	60830	63014	66679	68690	71246	74302	77765	79198	82467	87,1k - 124,5k
SYSTÈME	61816	63826	66761	68412	70655	73615	75174	77313	80451	NS
MÉCATRONIQUE/ROBOTIQUE	59642	61424	NS	64920	NS	68957	NS	NS	NS	NS

ingénieur >

chef de projet >

responsable >

directeur >



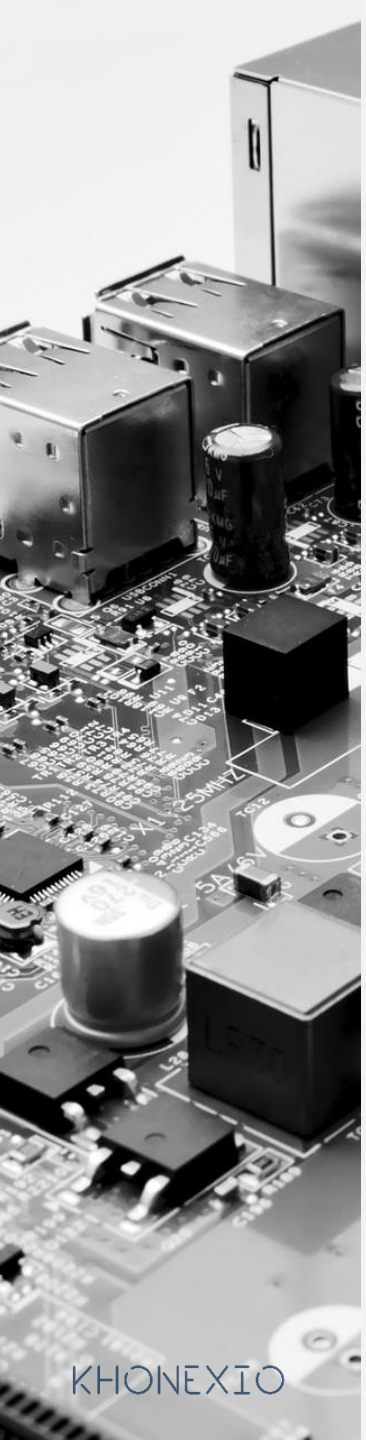
LE SALAIRE HORS RÉGION PARISIENNE (3/4)

Années d'expérience / *Expertise métier*	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C EMBARQUÉ	40627	41872	43450	45122	46373	47902	49517	52224	54860	56757	58542
LINUX EMBARQUÉ	41235	43215	45076	47323	49341	51170	52575	55159	57759	59953	61460
C++	39230	NS	42145	44124	45671	46864	NS	50989	53430	55941	58139
TEST/VALIDATION LOGICIEL	36657	37329	39249	40780	42265	43647	45110	46990	48114	50325	52139
ESSAIS	36568	37219	39861	40924	42519	44601	45927	47124	49270	51211	52815
INSTRUMENTATION	38121	39176	40925	43101	45128	46256	48191	49199	51423	53410	56127
QUALITÉ ÉLECTRONIQUE	37461	39891	41410	44017	45462	46002	47159	48919	51508	53651	56412
SAFETY ÉLECTRONIQUE	NS	40952	42046	43430	45342	47811	49409	52154	54890	NS	59655
INDUSTRIALISATION ÉLECTRONIQUE	39655	40909	42571	45111	47125	50109	51240	52219	55651	58477	59699
PRODUCT/APPLICATION ÉLECTRONIQUE	40426	42787	44290	46991	49109	51525	53698	55250	58209	62048	65117
ACHAT ÉLECTRONIQUE	40951	42630	44404	46872	49608	51659	54102	56177	60174	64151	67910
SALES ÉLECTRONIQUE	41974	44001	45756	49799	51984	54821	59165	64115	66903	70792	74127

ingénieur >

chef de projet >

responsable >



LE SALAIRE HORS RÉGION PARISIENNE (4/4)

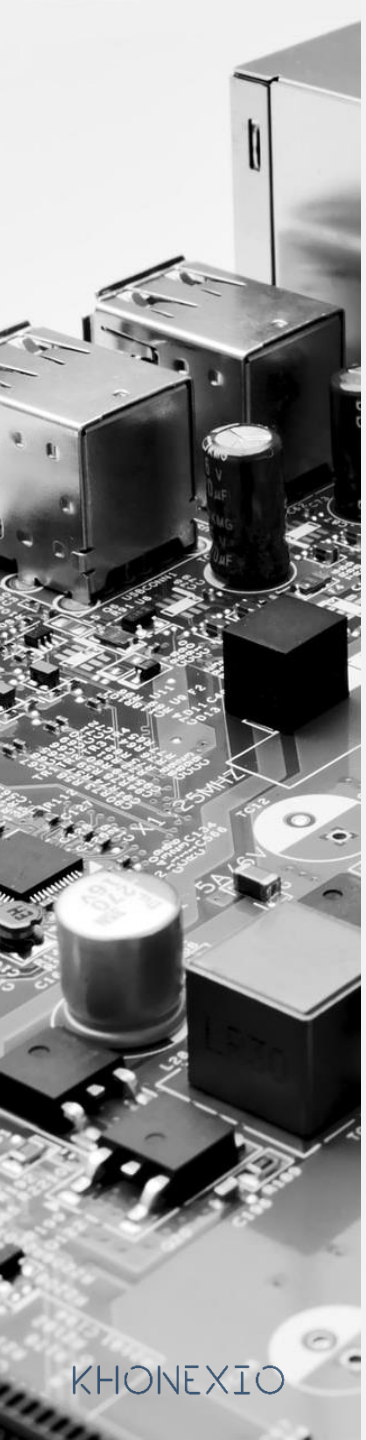
Années d'expérience / *Expertise métier*	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20+
C EMBARQUÉ	59626	61756	64109	67121	69277	72655	74904	78821	82971	87,4k - 126,4k
LINUX EMBARQUÉ	63245	65786	68607	71520	74106	77701	78943	81102	NS	NS
C++	59180	60124	NS	65662	67261	69445	72128	75019	NS	NS
TEST/VALIDATION LOGICIEL	54168	55989	57451	60229	62471	64106	66902	68129	NS	NS
ESSAIS	53908	55515	57505	60180	62318	64079	66608	67992	72109	74,8k - 91,2k
INSTRUMENTATION	58181	60129	62124	64651	68126	69154	71810	74056	77313	80,9k - 99,1k
QUALITÉ ÉLECTRONIQUE	58014	59264	61105	63299	66691	68906	72771	74494	76890	79,2k - 98,3k
SAFETY ÉLECTRONIQUE	62020	64148	NS	68120	NS	NS	NS	NP	NP	NP
INDUSTRIALISATION ÉLECTRONIQUE	62697	64471	66769	68902	70115	73910	76404	78818	81988	84,4k - 118,9k
PRODUCT/APPLICATION ÉLECTRONIQUE	68278	70065	72845	74019	78922	81920	84909	88901	93433	97,5k - 124,8k
ACHAT ÉLECTRONIQUE	69852	71904	73923	76673	80133	82935	86237	90813	94987	98,8k - 130,9k
SALES ÉLECTRONIQUE	76505	81572	85123	88016	91239	95901	99190	101,8k	105,2k	109,9k - 147,6k

ingénieur >

chef de projet >

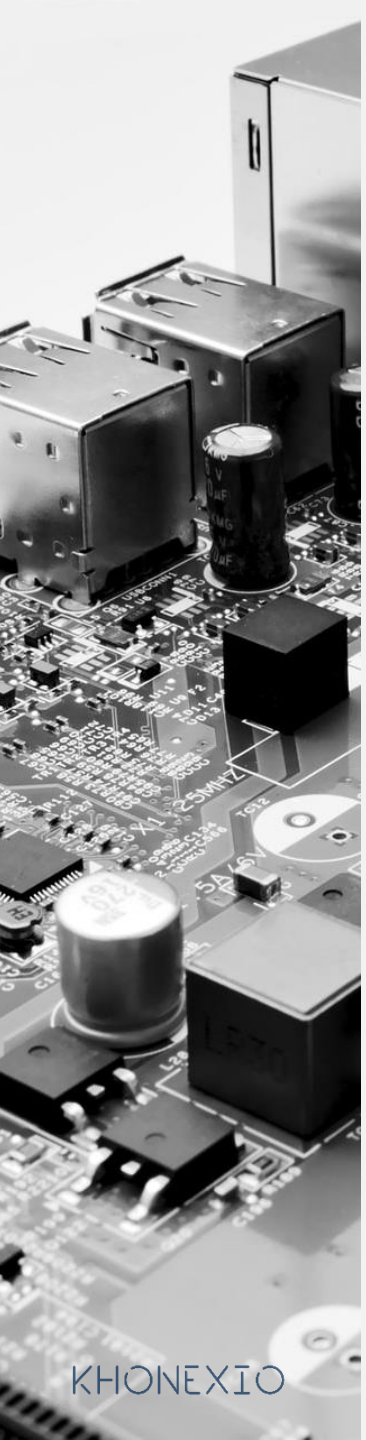
responsable >

directeur >

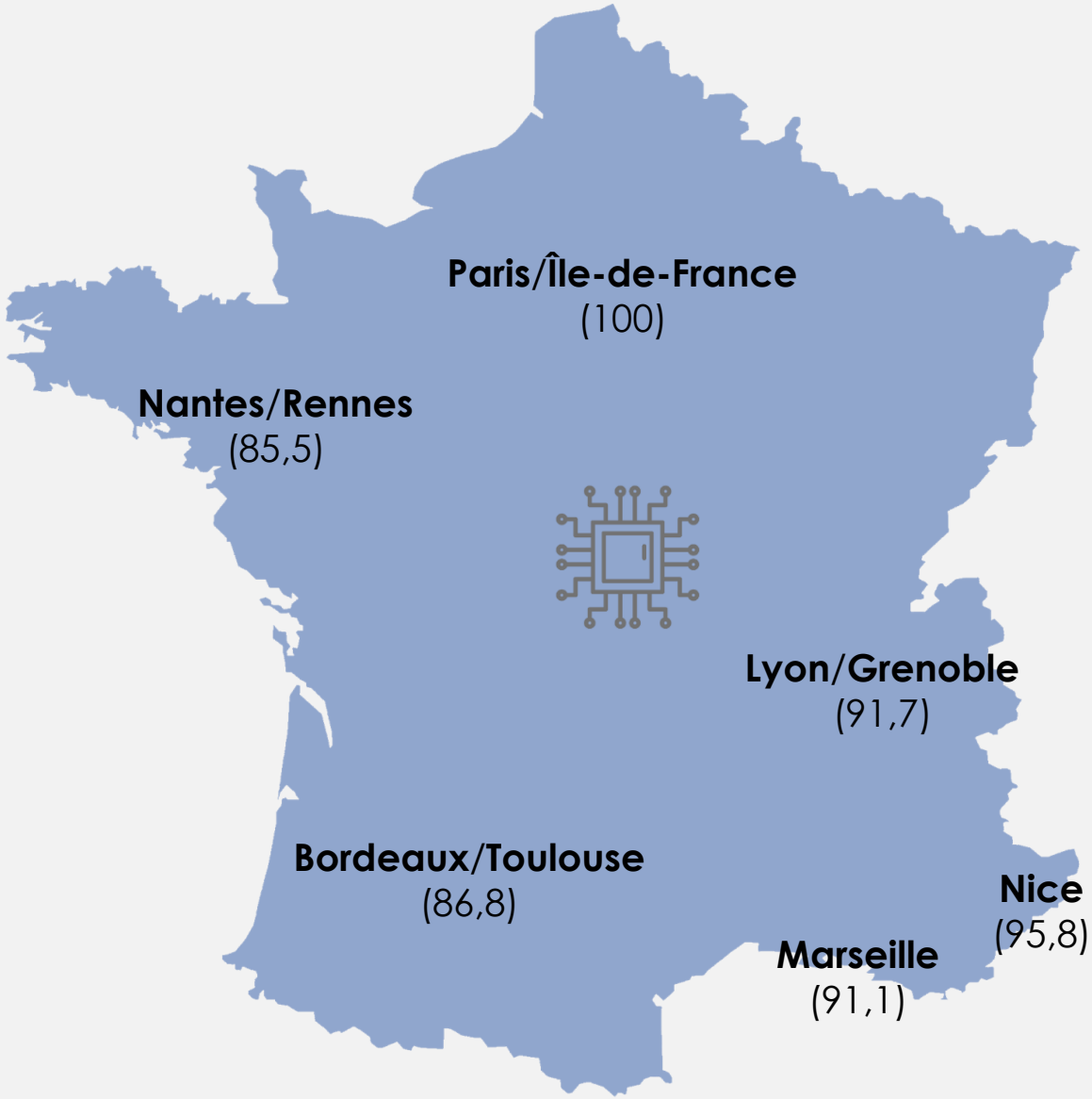


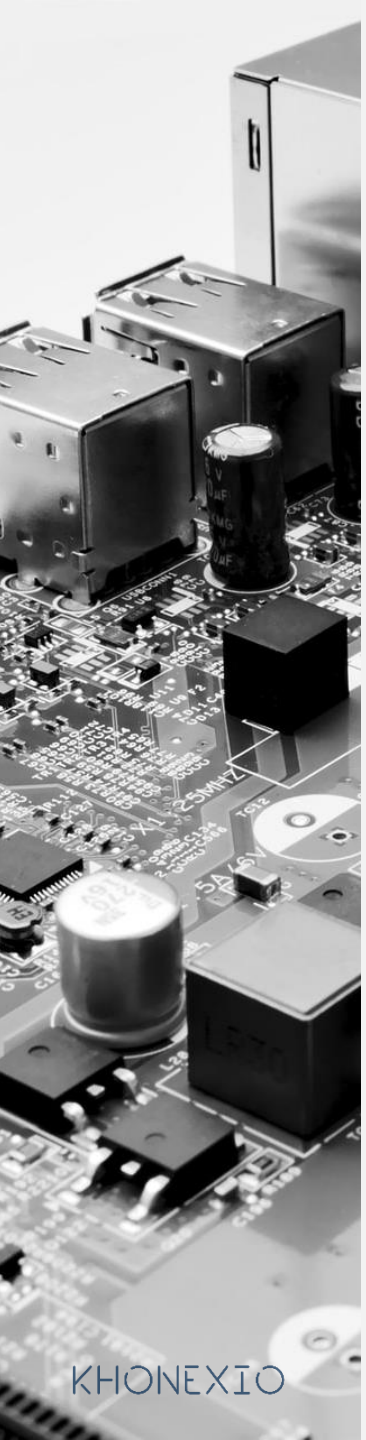
LE SALAIRE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

- **DÉFENSE** (100)
- **MICROÉLECTRONIQUE** (98,7)
- **TÉLÉCOMMUNICATIONS** (95,9)
- **SPATIAL** (95,7)
- **ÉNERGIE** (95,4)
- **ÉLECTRONIQUE GRAND PUBLIC** (94,9)
- **AÉRONAUTIQUE** (93,5)
- **MÉDICAL** (90,8)
- **FERROVIAIRE** (89,4)
- **AUTOMOBILE** (86,2)

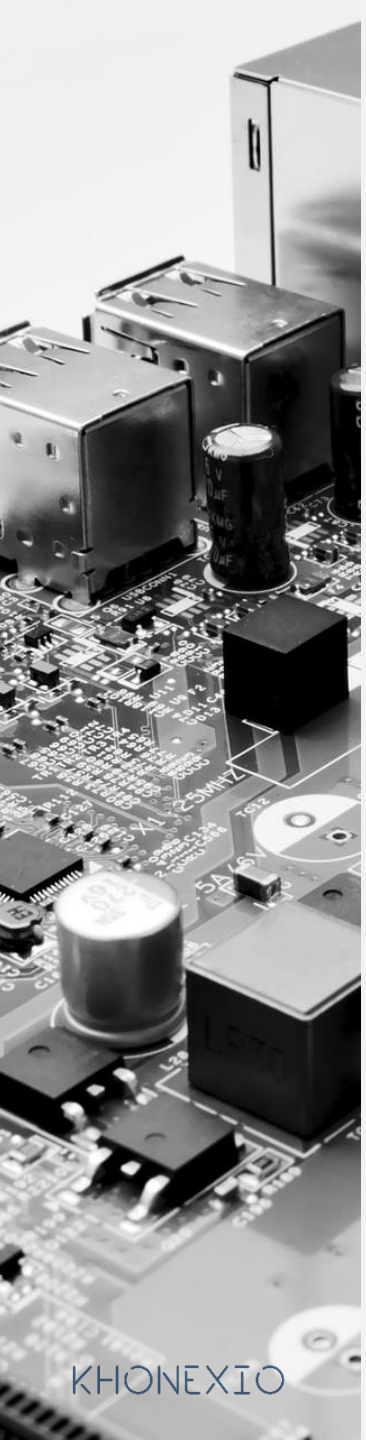


LE SALAIRE SELON LA ZONE GÉOGRAPHIQUE





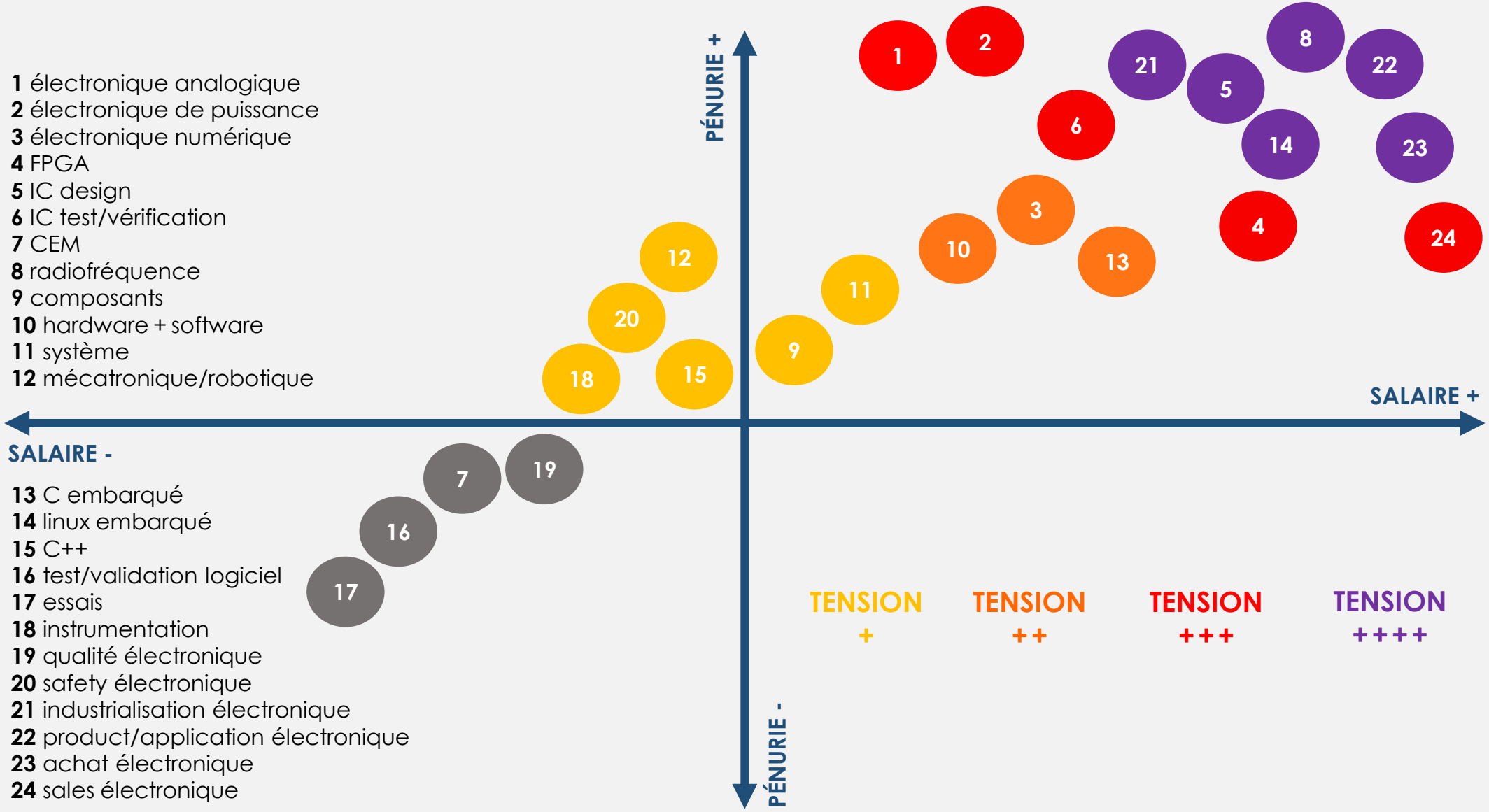
SYNTHÈSE

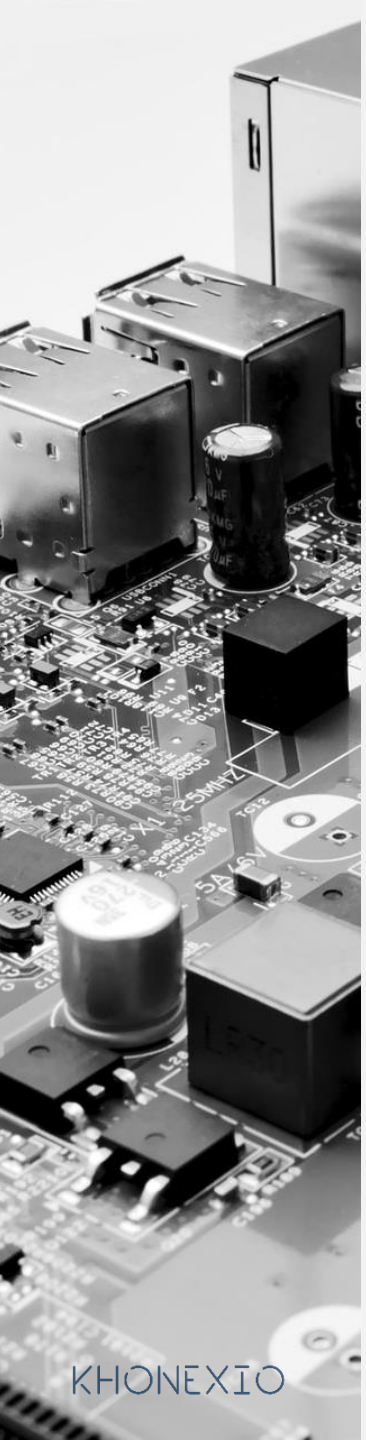


COMPARAISON SALAIRE/MÉTIER/PÉNURIE

1 électronique analogique
2 électronique de puissance
3 électronique numérique
4 FPGA
5 IC design
6 IC test/vérification
7 CEM
8 radiofréquence
9 composants
10 hardware + software
11 système
12 mécatronique/robotique

13 C embarqué
14 linux embarqué
15 C++
16 test/validation logiciel
17 essais
18 instrumentation
19 qualité électronique
20 safety électronique
21 industrialisation électronique
22 product/application électronique
23 achat électronique
24 sales électronique





COMPARAISON SALAIRE/MÉTIER/CROISSANCE

↑ Les hausses majeures ↑

1
PRODUCT/APPLICATION ÉLECTRONIQUE

2
INDUSTRIALISATION ÉLECTRONIQUE

3
SALES ÉLECTRONIQUE

4
ÉLECTRONIQUE DE PUISSANCE

5
RADIOFRÉQUENCE

Évolution par métier

(vs. 2025)

↓ Les hausses mineures ↓

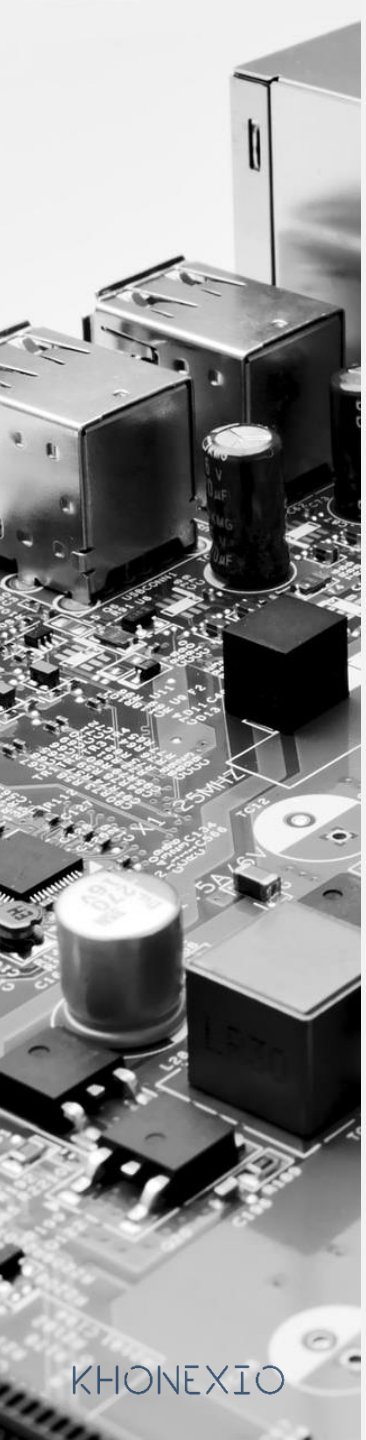
24
SAFETY ÉLECTRONIQUE

23
ESSAIS

22
TEST/VALIDATION LOGICIEL

21
CEM

20
C++



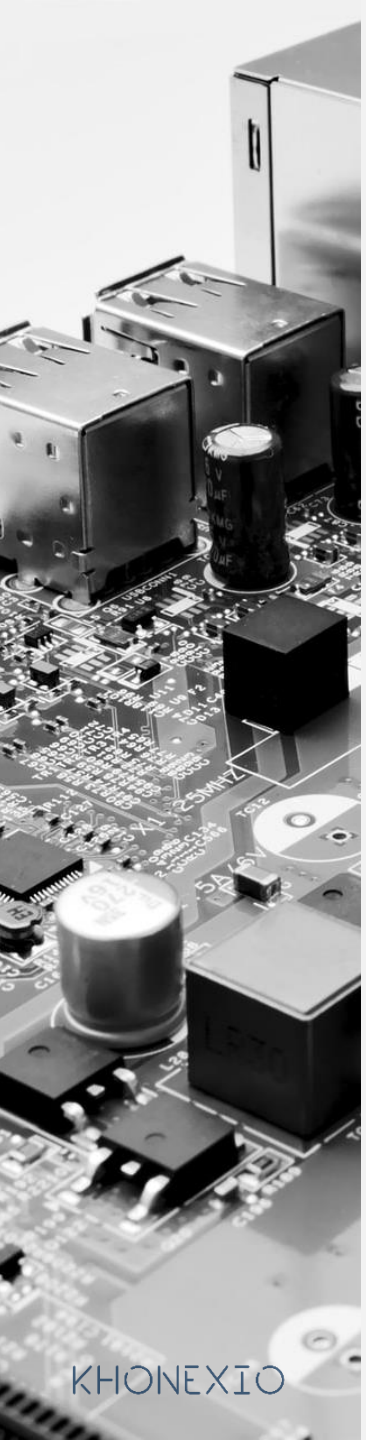
COMPARAISON SALAIRE/MÉTIER/VALORISATION

SALES ÉLECTRONIQUE	100	1er	=
ACHAT ÉLECTRONIQUE	91,9	2ème	=
PRODUCT/APPLICATION ÉLECTRONIQUE	90,5	3ème	=
RADIOFRÉQUENCE	89,1	4ème	+1
LINUX EMBARQUÉ	87,9	5ème	-1
FPGA	85,8	6ème	=
IC DESIGN	85,6	7ème	=
INDUSTRIALISATION ÉLECTRONIQUE	85,4	8ème	+3
C EMBARQUÉ	85,3	9ème	-1
IC TEST/VÉRIFICATION	84,9	10ème	-1
ÉLECTRONIQUE NUMÉRIQUE	84,8	11ème	-1
ÉLECTRONIQUE DE PUISSANCE	83,9	12ème	+1

Métier le plus rémunérateur

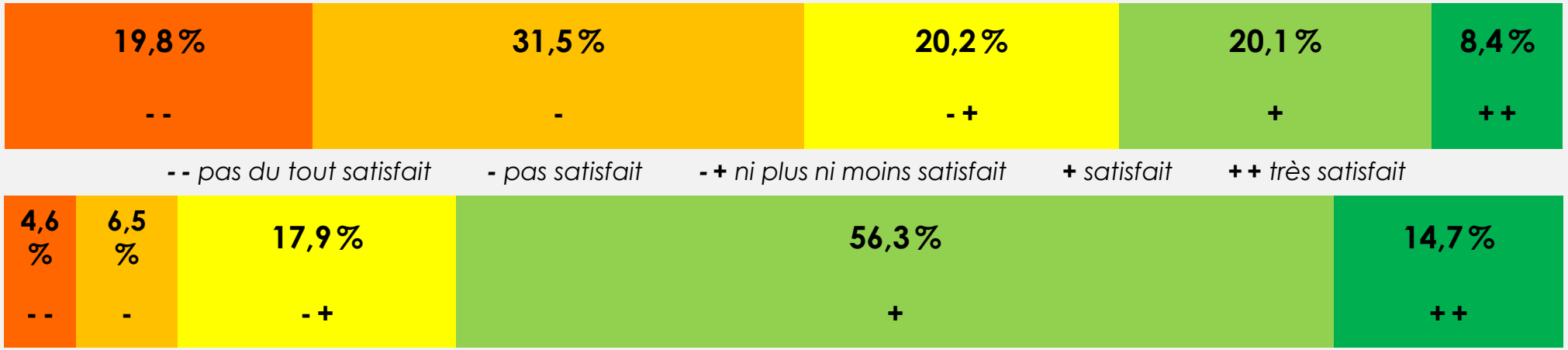
HARDWARE + SOFTWARE	83,8	13ème	-1
ÉLECTRONIQUE ANALOGIQUE	82,4	14ème	+3
SYSTÈME	82,2	15ème	+1
COMPOSANTS	81,8	16ème	-1
C++	80,8	17ème	+1
MÉCATRONIQUE/ROBOTIQUE	79,9	18ème	+1
SAFETY ÉLECTRONIQUE	79,8	19ème	-5
INSTRUMENTATION	79,1	20ème	=
QUALITÉ ÉLECTRONIQUE	78,9	21ème	=
CEM	75,7	22ème	=
TEST/VALIDAT° LOGICIEL	75,1	23ème	=
ESSAIS	74,5	24ème	=

(légende : métier, indice, rang, progression vs. 2025)



COMPARAISON SALAIRE/SATISFACTION

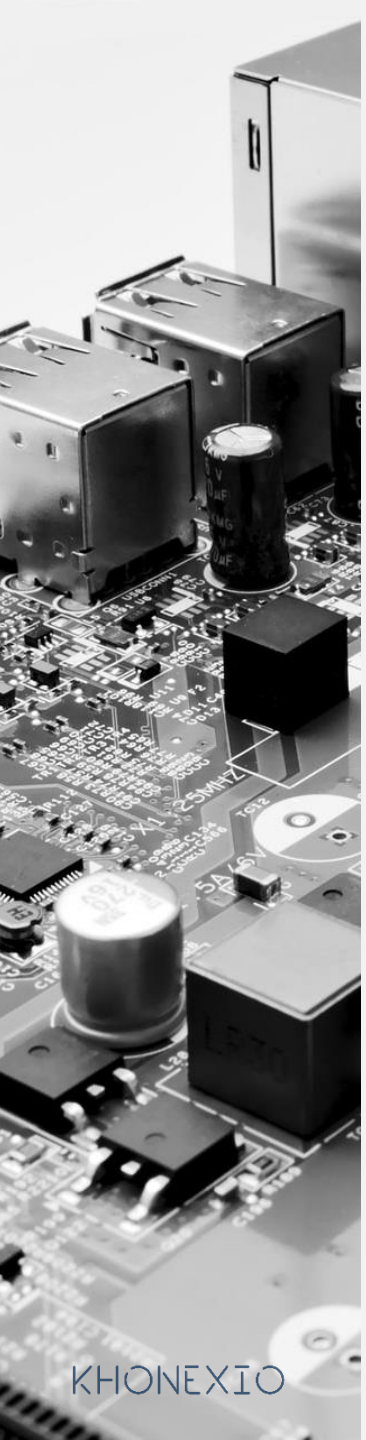
— Employés, quel niveau de satisfaction en ce qui concerne votre salaire ? —



— Entreprises, quel niveau de satisfaction de vos employés en ce qui concerne leur salaire selon vous ? —

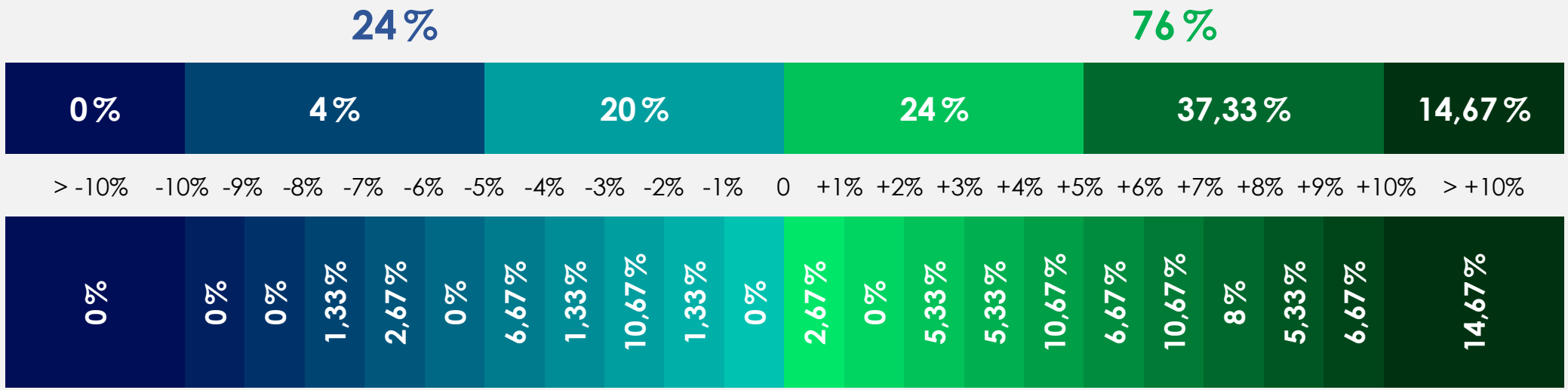
▫ Est observé un véritable **décalage** sur le niveau de **satisfaction** exprimé : les entreprises, représentées le plus souvent par la voix des ressources humaines, pensent que **71 %** (=56,3+14,7) de leurs collaborateurs sont contents de leur salaire, alors qu'ils sont en réalité seulement **28,5 %** (=20,1+8,4) dans l'absolu !

▫ La directive européenne 2023/970 relative à la **transparence des salaires**, dont la mise en œuvre par les entreprises françaises est en cours depuis juin 2026, prévoit d'expliciter les critères de fixation et d'évolution des salaires, de permettre de connaître les niveaux de salaire moyens des personnes occupant un même poste et d'interdire les clauses contractuelles empêchant les employés de communiquer sur leur propre salaire entre eux.

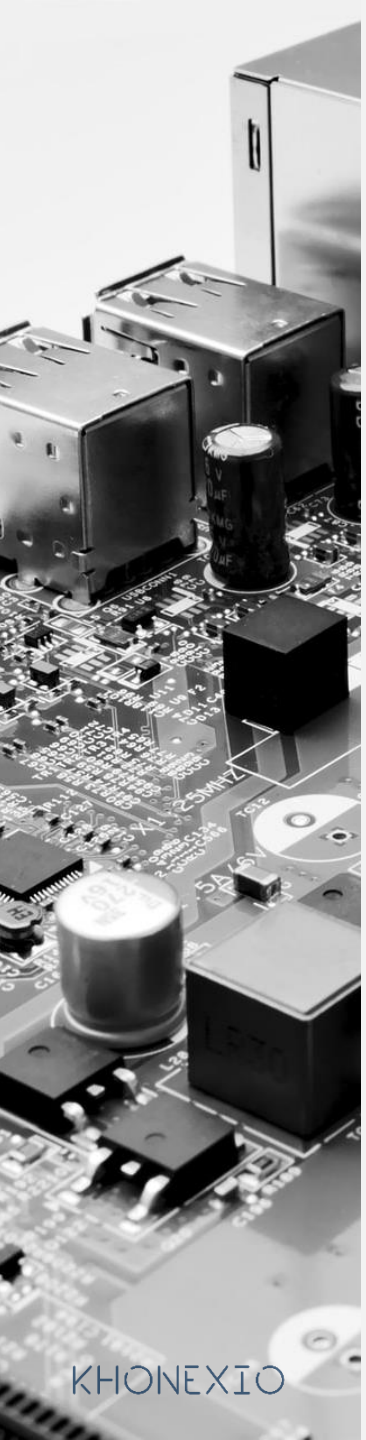


COMPARAISON SALAIRE/RECRUTEMENTS DE KHONEXIO

— Les niveaux de salaire des recrutements réalisés par Khonexio en 2026 sont-ils en adéquation avec les données de l'étude ? —

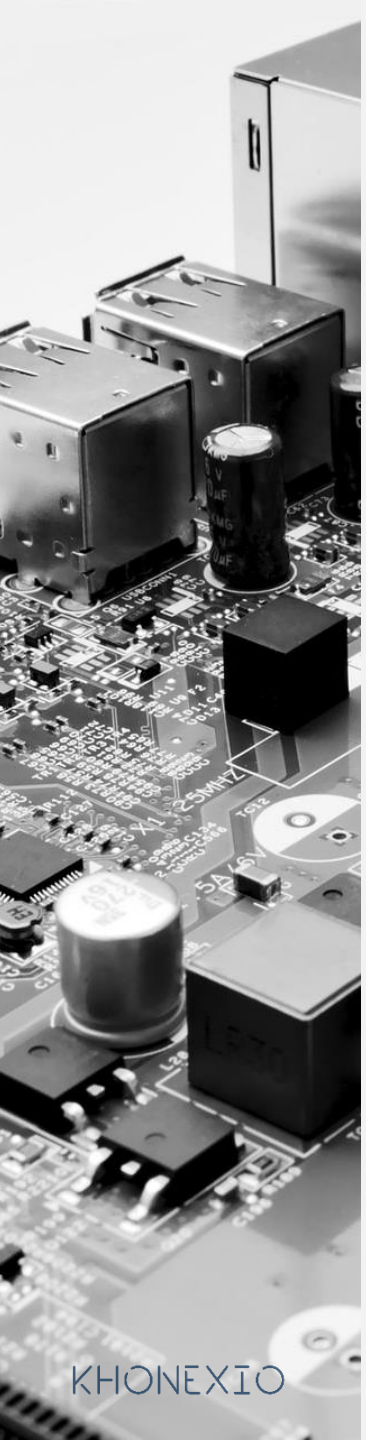


▫ La grille de lecture avec quelques chiffres clés : **76 %** des promesses d'embauche signées ont été **au-dessus** de la moyenne du marché (contre 24 % en dessous, la plupart des cas étant des entreprises qui font appel à Khonexio justement parce qu'elles ont un manque d'attractivité salariale réel/criant) ; près de **4** promesses d'embauche signées **sur 10** (37,33 % exactement) ont été **supérieures de 5 à 10 %** à la moyenne du marché ; 1 promesse d'embauche signée sur 10 (10,67 % pour être précis) a été inférieure de 2 à 3 % à la moyenne du marché ; **44 %** (=20+24) des promesses d'embauche signées ont plutôt été **dans les clous** du marché (variance de +/- 5 %) ; finalement et seulement **1** promesse d'embauche signée **toutes les 25** (4 %) a été **imparfaite** si on place la barre d'exigence à un niveau élevé (variance >-5%).



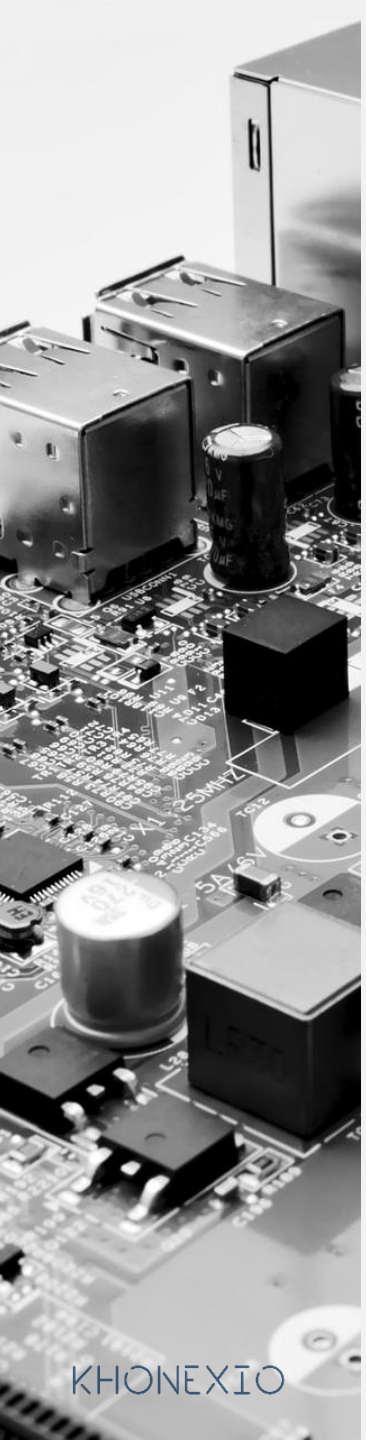
LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

+ 12,9 %	Lors d'un changement d'entreprise, le salaire augmente de **+ 12,9 %**.
12,8 mois	Le salaire progresse tous les **12,8 mois**.
90,9 % **9,1 %**	Le fixe représente **90,9 %** du salaire global et le variable **9,1 %**.
15,2 %	À profil identique en termes de formation, d'expérience et de compétences, un consultant/prestataire d'ESN est rémunéré **15,2 %** de moins qu'un salarié internalisé.
1er	Le **salaire** (et par extension la reconnaissance et la valorisation par le salaire) reste encore et toujours le **premier critère** pour lequel un employé change d'entreprise.



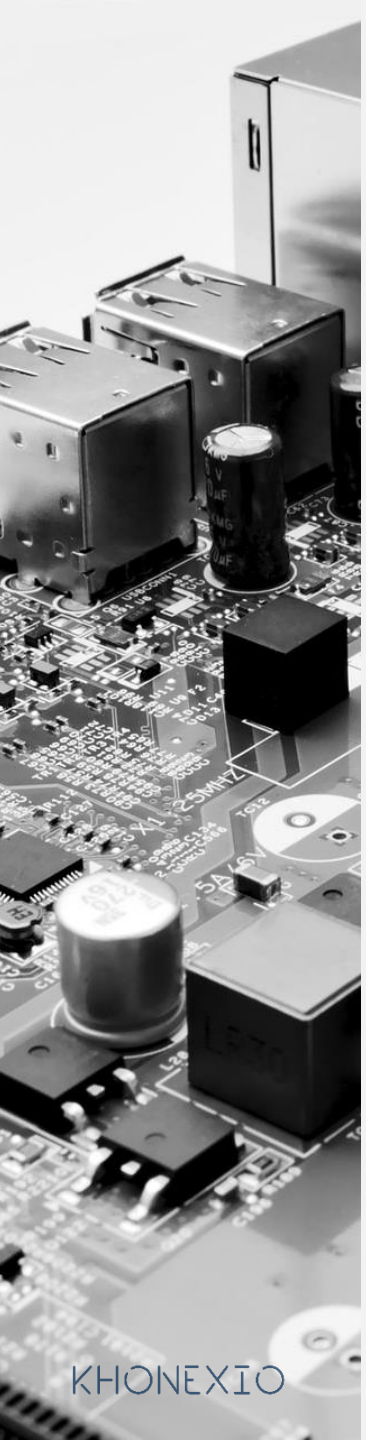
LES DYNAMIQUES CLÉS

I	Un jeune diplômé **sorti d'école** sera, selon le métier, embauché entre 39 435 et 44 981 euros dans une entreprise francilienne et entre 36 568 et 41 974 euros ailleurs en métropole.
II	Un **softeux** est mieux payé de 9,4% par rapport à un **hardeux**, mais l'écart se réduit d'année en année.
III	La situation géopolitique mondiale contribue à l'embellie financière de l'industrie de la **défense** qui creuse l'écart avec tous les autres domaines (spatial, énergie, médical, automobile, etc), […]
IV	[…] même si la **microélectronique** la talonne et suit tant bien que mal son rythme effréné, portée par la forte demande de semiconducteurs pour les besoins … militaires.
V	Depuis quelques années (le covid étant un bon point de repère), les salaires dans les **grandes villes** françaises sont tirés vers le haut avec une disparité qui s'atténue entre Paris et les métropoles (Nantes et Rennes par exemple).



LES DYNAMIQUES CLÉS

VI	Les **métiers business** (**sales**, **achat** et **product/application**) sont ceux qui offrent indéniablement les meilleures rémunérations, […]
VII	[…] les **métiers techniques contemporains** (**radiofréquence** et **électronique de puissance**) sont ceux qui connaissent logiquement les progressions de salaire les plus soutenues portées par les enjeux sociétaux auxquels ils répondent (satcom, électrification, etc), […]
VIII	[…] avec une poussée remarquable *(+10 rangs en 2 ans)* du **métier industrialisation électronique**, que les PME (en particulier) convoitent et s'arrachent puisqu'elles sont en quête d'une expérience terrain et d'une vision industrielle pour piloter la fabrication de leurs produits, […]
IX	[…] versus une chute remarquée *(-12 rangs en 2 ans)* du **métier safety électronique**, que l'industrie automobile employait à tour de bras avant que celle-ci ne plonge dans une crise profonde (loi de l'offre et de la demande), […]
X	[…] alors que les **métiers les moins pénuriques** (**essais**, **test/validation logiciel** et **CEM**) sont ceux mécaniquement les moins bien lotis.



LES GRANDES TENDANCES

1

Les entreprises qui réussissent à capter les candidats-stars et de surcroît à garder leurs talents sont celles qui positionnent leur **grille salariale** non pas dans la moyenne mais **au-dessus du marché** (« un salaire moyen attire un candidat moyen »), […]

2

[…] sachant qu'elles adoptent de plus en plus une approche au cas par cas en proposant un salaire d'**exception** parfois supérieur de 20 à 30 % **pour sécuriser** un profil particulier (métier en tension, expérience chez la concurrence, poste ouvert depuis des mois, etc) […]

3

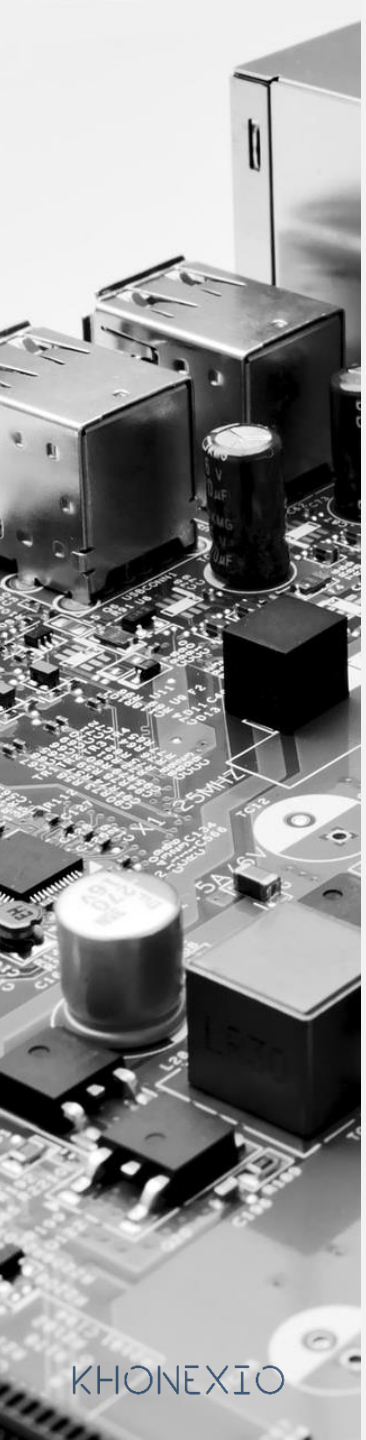
[…] et que les ressources humaines qui performent sont celles qui aujourd'hui ne se basent pas/plus sur l'âge/le nombre d'années d'expérience mais bien sur la **valeur ajoutée** du profil par rapport à son besoin.

4

Pour séduire les ingénieurs, les ressources humaines mettent en place de nombreux **leviers salariaux** : welcome bonus, majoration actée après la période d'essai, prime de fidélité ou d'ancienneté, gratification exceptionnelle, enveloppe de défraiement, prise en charge du déménagement, etc.

5

La **mobilité externe** est hélas diablement plus rémunératrice que l'**évolution interne** : le salaire d'un ingénieur ayant changé 3 fois d'entreprise en 10 ans aura bien plus progressé que celui resté fidèle à son employeur pendant toute cette décennie.



LES GRANDES TENDANCES

6

Les **augmentations** financières accordées aux salariés en 2025-2026
sont restées inférieures à l'**inflation**.

7

Le **sujet salaire** (assez tabou en France il faut dire) est
très souvent (16,4%), régulièrement (65,1%), rarement (9,9%), jamais (8,6%)
abordé lors des repas ou dans les discussions avec les collègues.

8

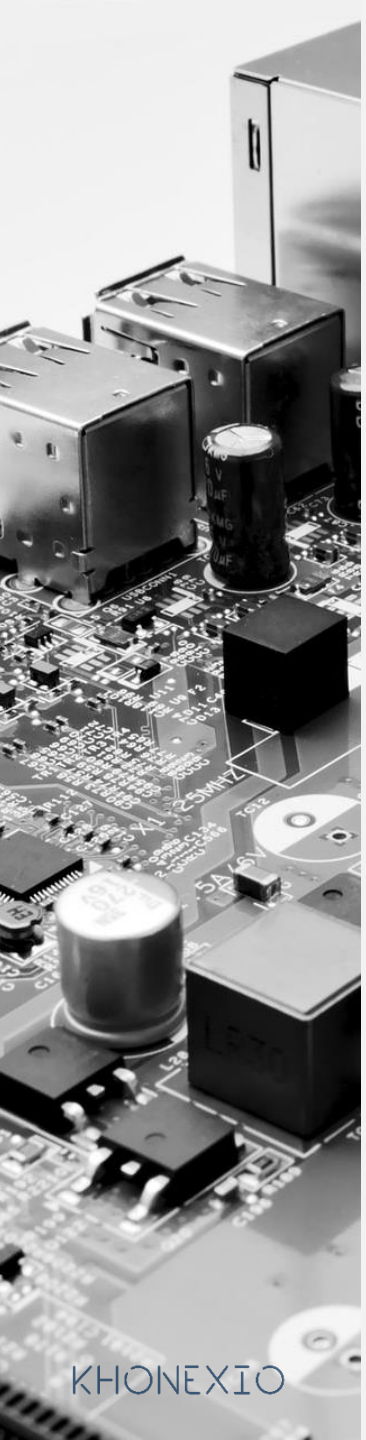
Les étudiants-ingénieurs privilégient les **parcours généralistes**
car on leur vend qu'un chef de projet ou un manager est mieux payé qu'un expert technique, […]

9

[…] pendant que les **écoles** ne forment plus autant à la **technique**
au profit du management, du pilotage de projets et de la gestion financière
(ce qui devrait être laissé aux écoles de commerce dans le cadre d'un double diplôme), […]

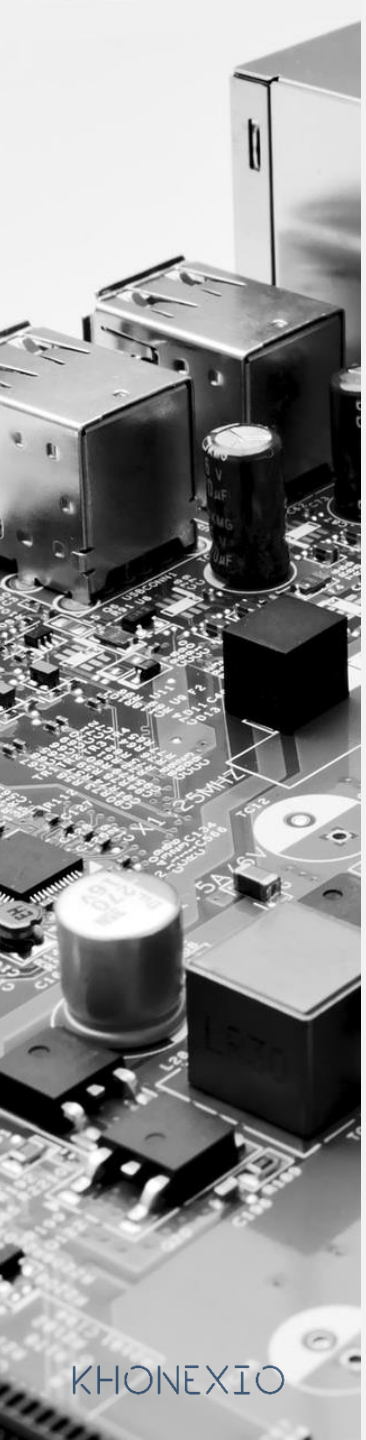
10

[…] alors que le besoin des **entreprises** est justement et a fortiori
de recruter des ingénieurs qui font de la **technique**.



LES GRANDES TENDANCES

11	De plus en plus **pénuriques**, les **profils techniques** sont la priorité des recrutements des entreprises (une constante ces 3 dernières années), […]
12	[…] elles recherchent qui plus est pratiquement toutes le **même candidat** (ingénieur + 100% technique + 5 à 10 années d'expérience), ce qui exacerbe sans conteste le marché, […]
13	[…] même si les salaires des ingénieurs ayant une **expertise pointue** sont davantage valorisés (à quand une « petite main » – dans le sens noble du terme – mieux payée que son responsable, car oui manager n'est pas la seule suite logique d'une carrière), […]
14	[…] avec de fait une inversion progressive du **rapport de force** puisque foisonnent les offres pour les seniors mains-dans-le-cambouis et que se raréfient celles pour les managers éloignés de la technique, […]
15	[…] de la même manière que les **exigences** des candidats (naturellement plus strictes) se heurtent de plein fouet à celles des entreprises (souvent extravagantes voire délirantes), une opposition qui tourne là encore à l'avantage des premiers.



LES GRANDES TENDANCES

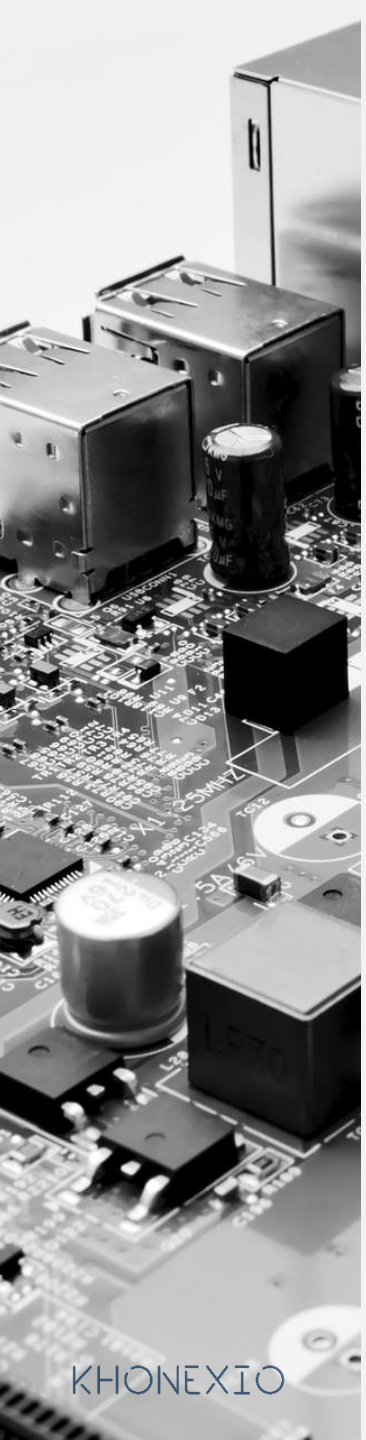
16 — La **quantité** totale **d'ingénieurs** en électronique **baisse** numériquement et inexorablement, […]

17 — […] causée par la massification du **freelancing**, du **management de transition** et du **portage salarial** légitimant de meilleures rémunérations d'un côté et **détruisant** en revanche et en conséquence des emplois en **CDI** de l'autre, […]

18 — […] rythmée par la **fuite des cerveaux** à l'étranger provoquée par une industrie française en berne et un contexte politique et économique détestable et réalisée pour des salaires bien plus attractifs (les grenoblois s'exilant en Suisse par exemple), […]

19 — […] accentuée par la « **grande démission** » et la « **grande reconversion©** », deux phénomènes anthropologiques liés à la quête de sens donné à son travail, […]

20 — […] et souligné par les données 2026 de Parcoursup avec un **désintérêt** croissant des bacheliers pour les **études** longues et payantes puisqu'ils ont fait moins de vœux en école d'ingénieurs cette année.



LES GRANDES TENDANCES

21

N'ayant plus envie d'être considérés comme des numéros ou des pions,
les **jeunes** continuent de **délaisser** les **grands groupes** pour rejoindre les startups, les PME et les ETI,
en étant pleinement conscients de perdre certains avantages financiers parfois conséquents, […]

22

[…] sachant qu'ils ne veulent pas/plus forcément être dirigés par un patron
et se tournent vers l'**entrepreneuriat** et ce de plus en plus tôt dans leur carrière, […]

23

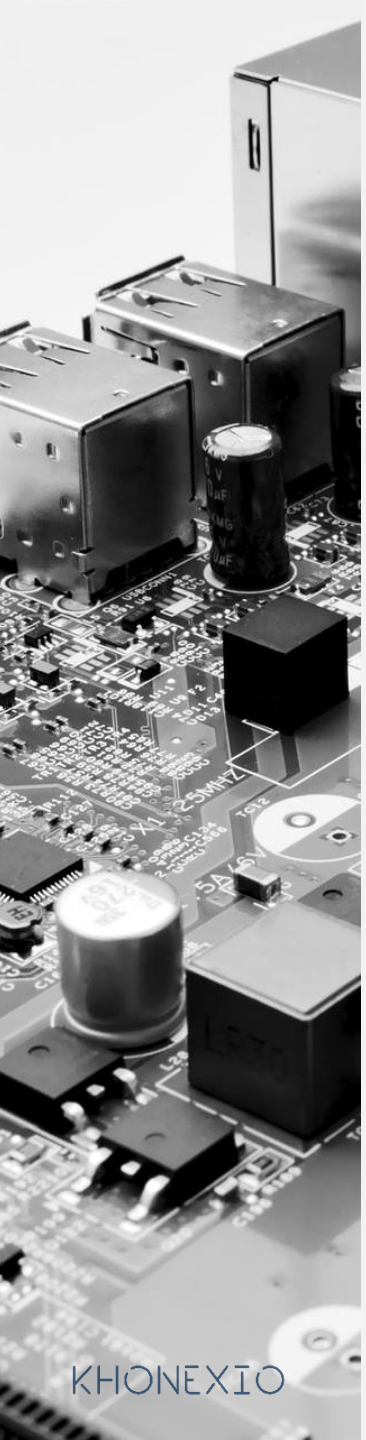
[…] et que les entreprises doivent faire face à leur **volatilité**
puisque dans sa première décennie de labeur
un ingénieur aura changé 3,46 fois d'employeur contre 2,08 fois il y a 15 ans *(+66,3% !)*.

24

Les **entreprises** désireuses de revenir au **présentiel** vont avoir du mal à sécuriser les talents
car elles se heurtent à des salariés qui ont goûté au **télétravail** souhaitant conserver cette liberté, […]

25

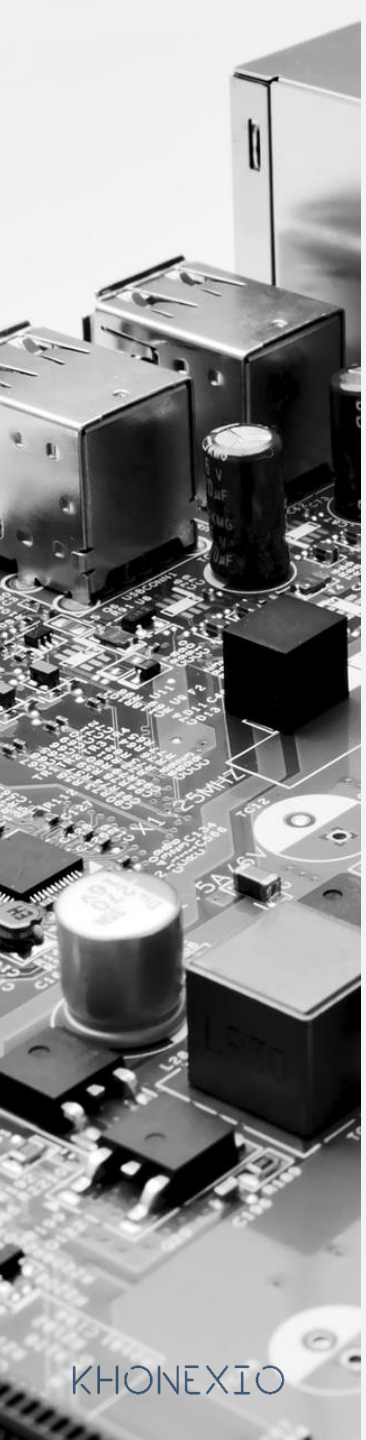
[…] tout comme elles vont être confrontées dans un avenir proche à un sujet RH capital
qu'est celui d'anticiper et de remplacer les **départs à la retraite** de la génération X.



LES GRANDES TENDANCES

26	**6,8%** des ingénieurs en poste sont en **recherche active** *(-9,5 pts*)*, **10,9%** sont à l'**écoute du marché** *(-11,9 pts*)*, et **13,4%** pensent être **attentifs aux opportunités** cette année *(-16,7 pts*)*.
27	**96,8%** des salariés *(+3,4 pts*)* ayant accepté une **contre-offre** de leur employeur sont finalement partis dans les 18 mois suivants : 59,6% dans les 6 mois *(-9,2 pts*)*, 31% dans les 6-12 mois *(+14 pts*)* et 6,2% dans les 12-18 mois *(-1,4 pt*)*.
28	Passant de 3,18 à 4,94 semaines, la durée d'un **processus de recrutement** a rallongé*, […]
29	[…] les entreprises étant en quête du fameux **mouton à 5 ou 6 pattes** qui n'existe pas, sachant que beaucoup d'entre elles n'ont au demeurant pas les moyens de leurs exigences (« on ne peut pas demander l'extraordinaire avec une proposition salariale ordinaire »), […]
30	[…] alors, qu'en même temps, un candidat qui engage une démarche de recherche d'emploi a le choix du roi puisqu'il reçoit 2,35 **offres** sur la table.

** par rapport à 2022 (en 4 ans donc)*



david.hourdebaigt@khonexio.com
www.khonexio.com

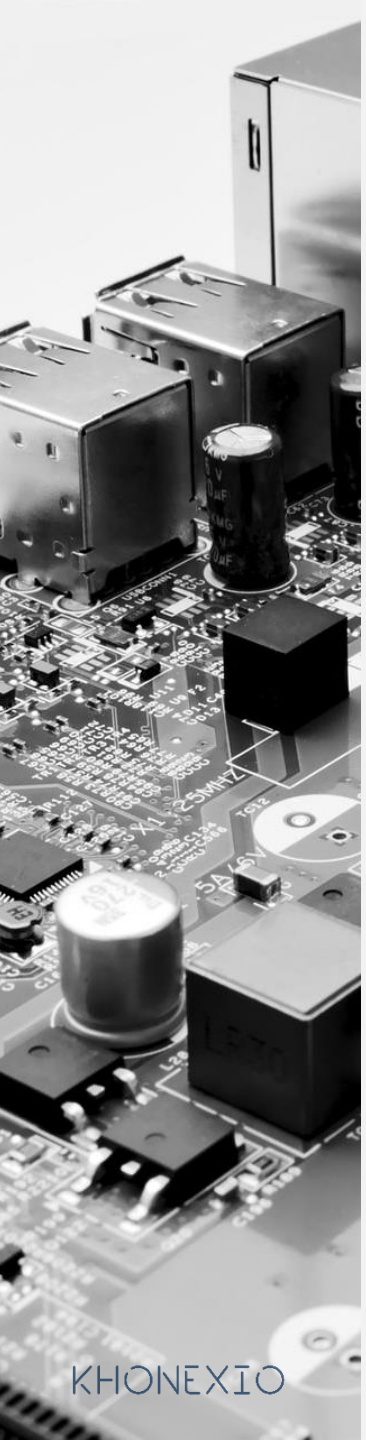
Khonexio *est le cabinet de recrutement, de conseil et d'expertise spécialisé sur les métiers de l'électronique, de la microélectronique et des systèmes embarqués. Pour la* ***7ème année*** *consécutive, nous publions notre* ***étude des salaires*** *: une photographie de l'instant, conçue comme un* ***outil*** *d'analyse et non comme une vérité absolue.*

En 2026, dans un contexte de ***marché*** *extrêmement* ***tendu*** *où la* ***valeur technique*** *des collaborateurs constitue un* ***facteur clé*** *de différenciation pour les entreprises, nous observons que les ressources humaines, souvent sous l'impulsion des opérationnels, s'affranchissent peu à peu de leurs grilles de rémunération pour* ***capter et sécuriser les profils*** *les plus convoités.*

« Un salaire moyen attire un candidat moyen, ***on ne peut pas exiger l'extraordinaire avec une proposition salariale ordinaire*** *» : une formule volontairement provocatrice, mais qui traduit une réalité de plus en plus prégnante, étant donné que les entreprises ayant compris et assimilé les* ***nouvelles règles*** *du marché ne se satisfont plus d'être dans la moyenne, surtout si elles sont confrontées à d'autres problématiques d'attractivité (localisation, situation financière, turnover, etc).*

Une stratégie qui s'avère être payante, particulièrement quand on sait que nos amis ***les électroniciens et les microélectroniciens ne sont pas du tout à l'écoute du marché en ce moment*** *: là où il y a encore 18 mois il fallait contacter 20 à 30 personnes pour obtenir 2 à 3 véritables touches, il faut aujourd'hui en solliciter 40 à 50 pour parvenir à un seul bon résultat.*

Le ***salaire****, ce n'est donc pas/plus juste une* ***rémunération*** *: c'est aussi un outil de* ***sélection****, d'****attraction*** *et de* ***rétention*** *… notamment quand on connaît le coût d'un mauvais recrutement.*



KHONEXIO