



# BIOMED TALENT

Recrutement, Prestations & Conseils RH

## Tendances des Salaires et TJM - MEDTECH & DM DIV - FRANCE 2026

BIOMED TALENT vous propose un aperçu des tendances de l'emploi et de la prestation dans le secteur des dispositifs médicaux et de la E-santé (qualité, réglementaires, clinique, industrialisation, production, R&D, sales - marketing et market access) - **Grilles salariales page 5 à 8.**



Ces éléments sont le résultat d'études de marché, d'analyses liées à 50 conversations candidat par semaine et de sondages réalisés depuis 6 mois auprès de candidats, de consultants, d'experts et d'entreprises du milieu des dispositifs médicaux. Soit un panel d'environ 1200 personnes.



Tendances des besoins et des expertises demandées

### Les expertises techniques les plus demandées en 2025 par les entreprises fabricantes de dispositif médical en France :

- PMS (11%)
- QUALITE SYSTEME & OPERATIONNELLE (22%) & QUALITE FOURNISSEURS (7%)
- EVALUATION CLINIQUE (9%)
- PREPARATION OU SUIVI D'AUDIT - MISE A JOUR DE DOSSIERS TECHNIQUES - AR (19%)
- INGENIERIE (16%)
- QUALIFICATION VALIDATION (11%) & VSI (5%)

### Les expertises les plus demandées en 2025 dans les DM connectés - missions et recrutements finalisés :

- INGENIEUR SYSTEME SOFTWARE (27 %)
- INGENIEUR RAQA 62304 (33 %)
- TEST ET VERIFICATION (21%) & INGENIEUR LOGICIEL EMBARQUE (19%)

## QUELQUES STATISTIQUES DU MARCHE DE L'EMPLOI MEDTECH

Niveau de recrutement en 2025 : un marché actif mais plus sélectif. **Deux entreprises sur trois** dans les dispositifs médicaux ont recruté au moins un collaborateur. Pour rappel, il existe aujourd'hui environ 1600 entreprises en France dont 93% de PME.

Cela représente environ **2 200 recrutements** sur l'année, un volume significatif mais en **recul par rapport à la période 2021-2024**, où les besoins étaient exceptionnellement élevés (3100/an en moyenne)

Ce ralentissement ne traduit pas une baisse d'activité, mais plutôt :

- **une stabilisation post-MDR,**
- des arbitrages budgétaires plus stricts,
- et une montée de l'externalisation.

### Baisse des embauches en CDI : -23 % en 2025 vs la période 2022-2024

Le marché de l'emploi du dispositif médical a nettement ralenti en 2025. Les recrutements en CDI ont reculé de **23 %** par rapport à la période 2022-2024.

Les entreprises privilégient :

- des recrutements plus ciblés,
- des validations de période d'essai plus longues,
- Davantage de flexibilité via l'externalisation.

Ce ralentissement ne signifie pas moins de besoins, mais **plus de prudence** dans les recrutements surtout après la période d'euphorie de 2021 à 2024.

### Processus de recrutement plus longs

Même avec moins de CDI ouverts, les processus de recrutement s'allongent. La raison : **davantage de candidats à l'écoute donc moins d'urgence dans le recrutement.**

Les profils les plus qualifiés comparent davantage, négocient plus, et attendent des garanties (télétravail, stabilité, projet technique clair).

Résultat : les cycles de recrutement s'étirent, parfois de plusieurs semaines supplémentaires.

### +12 % d'indépendants depuis 2022

Le recours au freelancing et au portage continue de progresser. En 2025, on compte **12 % d'indépendants de plus qu'en 2022** dans les dispositifs médicaux.

Leur activité est soutenue : Ils réalisent en moyenne **9,6 mois de mission par an**, preuve que la demande d'expertise reste forte malgré la baisse des embauches CDI.

## **TJM des consultants DM en 2025**

Le marché des freelances dispositif Médical s'est structuré et les niveaux de TJM sont désormais bien établis. Il est à noter que le niveau des TJM ne progresse plus depuis 2 ans voire diminue légèrement :

- **TJM moyen : 678 € / jour**
- **Médiane : 613 € / jour**

Les écarts types importants s'expliquent par :

- le niveau de spécialisation (RA IEC, cybersécurité - IA, QMS complexe),
- la classe de DM,
- la séniorité, la capacité à gérer des audits ou des projets critiques, l'apport de solution pour mise sur le marché en particulier américain ou asiatique.

## **Différences de salaire entre PME, ETI et grands groupes : un écart qui se creuse**

En 2025, on observe un **écart salarial moyen de 18 %** entre les PME et les grands groupes internationaux pour des postes équivalents.

Cet écart s'explique par plusieurs facteurs :

- les grands groupes disposent de **grilles salariales plus élevées** et plus structurées,
- ils offrent davantage de **packages complets** (bonus, intéressement, avantages sociaux),
- les PME compensent souvent par de la **flexibilité**, du télétravail ou des **responsabilités élargies**, mais peinent parfois à suivre la hausse des rémunérations techniques.

Cet écart est désormais suffisamment marqué pour influencer la mobilité des profils les plus demandés. Il est à noter que ce phénomène touche davantage les profils de moins de 10 ans d'expérience qui privilégient un début de carrière plus rémunérateur.

## **Ecart salarial femmes / hommes dans le dispositif médical**

Contrairement à d'autres secteurs industriels, les données 2025 ne montrent **pas de différence significative de salaire entre hommes et femmes** dans les dispositifs médicaux.

Les écarts résiduels observés dans certains segments sont liés :

- au type de poste,
- à l'ancienneté,
- ou à la taille de l'entreprise.

Le secteur dispositif médical reste l'un des plus égalitaire sur ce point.

## **Satisfaction des salariés et augmentation salariale**

74 % des candidats en poste interrogés ont déclaré être satisfait de leur rémunération. Cependant plus de 2 sur 3 n'a pas été augmenté sur les 24 derniers mois. Ils sont 67 % à

considérer que seul un changement d'entreprise leur permettrait d'obtenir une augmentation significative.

### **Les salaires juniors stagnent depuis 3 ans**

Les profils les plus juniors (0-3 ans d'expérience) n'ont **pas vu leur salaire progresser depuis 2022**.

Les raisons sont structurelles :

- abondance relative de candidats en sortie d'école,
- priorité donnée aux profils expérimentés (RA IEC, AQ, validation, software),
- budgets contraints dans les PME.

### **Paris vs régions : un écart stable de 17 %**

L'écart de rémunération entre **Paris** et les **régions** reste élevé : **17 % en moyenne**.

Cet écart se maintient malgré :

- la généralisation du télétravail,
- la montée des pôles régionaux (Lyon, Grenoble, Bordeaux, Toulouse).

Les entreprises franciliennes continuent d'offrir des salaires plus élevés pour attirer des profils rares dans un bassin très concurrentiel.

### **Recul des besoins en affaires réglementaires "classiques" et de l'évaluation clinique**

En 2025, la pression sur les profils d'**affaires réglementaires généralistes** s'est légèrement atténuée.

La vague de recrutements liée à la mise en conformité MDR entre 2020 et 2023 s'est stabilisée, ce qui réduit la tension sur les profils RA "classiques". Les entreprises recherchent désormais moins de renforts sur la constitution de dossiers techniques standardisés et davantage sur des expertises ciblées. Les besoins en compétences cliniques ont également baissé de 18%.

### **Montée en puissance de l'AQ et des RA orientés électronique / IEC et des profils techniques liés aux dossiers de conception**

Trois segments deviennent plus pénuriques :

- **Assurance Qualité** : montée des exigences post-MDR, audits renforcés, PMS/PMCF plus structurés. Les besoins augmentent plus vite que la disponibilité des profils.
- **Affaires réglementaires orientés électronique / software** : forte demande sur les compétences liées aux **normes IEC (60601, 62304, 82304-1, 81001-5-1)**. Les DM embarquant électronique, connectivité ou IA créent une tension nouvelle sur ces profils hybrides RA/techniques.
- **Ingénieur capable de travailler sur les dossiers de conception** (DHF, DMR) et sur l'usability (IEC 62366)

Ces 3 catégories de profils deviennent les plus difficiles à recruter en 2026.

## Etude de salaires



Les fourchettes de salaires et de TJM ne sont présentés qu'à titre indicatif et représentent une moyenne. On parle ici de salaire fixe annuel brut hors avantages ou variable. Ils peuvent être amenés à varier selon la localisation, la taille des sociétés, la complexité du projet, la taille de l'équipe à manager. Les TJM s'entendent sur des missions longues et à temps plein et englobe la marge Cabinet. Le TJM consultant est environ 20 % inférieur. \*Des missions courtes, ponctuelles ou des audit peuvent donner lieu à des variations jusqu'à + 30%.

### Analyse des salaires des managers et directeurs en fonction de la taille des équipes et des entreprises

Les tendances sont claires dans les retours et rapports MedTech 2024–2025 :

### Évolution typique des salaires selon l'amplitude managériale

Taille d'équipe managée	Profil	Niveau de salaire observé IDF	Niveau de salaire observé Régions
0–3 personnes	Manager opérationnel / Lead RA/QA/CLINIQUE/PROD	55 – 72 k€ en PME ; 70 – 83k€ en grand groupe	50 – 68 k€ en PME ; 66 – 80k€ en grand groupe
4–8 personnes	Manager confirmé / Responsable RA/QA/CLINIQUE/INDUS	65 – 82 k€ en PME ; 74 – 102 k€ en grand groupe	60 – 76 k€ en PME ; 72 – 95 k€ en grand groupe
8–20 personnes	Responsable de département / Directeur	85 – 110 k€ en PME ; 105 – 135 k€ en grand groupe	76 – 104 k€ en PME ; 88– 122 k€ en grand groupe
20+ personnes	Head of / VP RA/QA/CLINIQUE/INDUS	90 – 120 k€ en PME ; 120 – 180 k€+ en grand groupe	85 – 105 k€ en PME ; 95 – 155 k€ en grand groupe

#### Tendance clé :

La taille des équipes joue bien évidemment sur la rémunération des managers et directeurs mais **l'effet "taille de l'entreprise" est encore plus déterminant** que la taille de l'équipe elle-même.

Les grandes entreprises MedTech (top 100 mondiales) offrent des salaires plus élevés selon les enquêtes 2025 avec certaines caractéristiques :

- **Spécialisation forte** : RA EU, RA US, QA Ops, QA System, etc,
- **Moins de gestion multitâches ou multiproduits et de moins en moins de flexibilité de travail,**
- **Plus de niveaux hiérarchiques** : manager, senior manager, directeur, VP,

- **Salaires supérieurs** grâce à des budgets globaux plus importants, des politiques RH structurées, et des carrières internes plus longues,

Il est à noter que plus de 70% des candidats interrogés privilégient les avantages des start up et PME au salaire : culture d'entreprise, progression plus rapide, plus d'autonomie, prise de décision locale et accélérée, tâches plus diverses, proximité managériale.

Enfin, de nombreuses start-up attirent désormais leurs meilleurs talents notamment grâce à des BSPCE/actions.

## POSTES QUALITE, AFFAIRES REGLEMENTAIRES & CLINIQUE - Fourchettes de salaires Ile de France (CDI en interne & taux journaliers clients)

POSTE	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur AR - AQ - clinique	34 - 43K €	43 - 52K €	52 - 58 k €	58 - 67 K €	67 - 78K €
Manager AR - AQ - clinique	-	48 - 65K €	62 - 70K €	70 - 85K€	85 - 92 K €
Directeur AR - AQ - clinique	-	-		80 - 100K €	90 - 140K €

CONSULTANT	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur AR - AQ - clinique	420 - 520 €	500 - 580 €	580 - 690 €	690 - 850 €	800 - 920 €
Chef de projet AR - AQ clinique	-	550 - 650 €	650 - 780 €	740 - 920 €	850 - 1050 €
Manager - directeur transition AR	-		670 - 770 €	900 - 980 €	920 - 1200 €

## POSTES QUALITE, AFFAIRES REGLEMENTAIRES & CLINIQUE - Fourchettes de salaires en régions (CDI en interne & taux journaliers clients)

POSTE	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur AR - AQ - clinique	33 - 39K €	39 - 48K €	48 - 56k €	56 - 60K €	60 - 66K €
Manager AR - AQ - clinique	-	52 - 58K €	58 - 72K €	72 - 78K€	78 - 92K €
Directeur AR - AQ - clinique	-	-		75 - 94K €	88 - 116K €

CONSULTANT	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur AR - AQ - clinique	380 - 490 €	480 - 560 €	560- 730 €	730 - 830 €	800 - 880 €
Chef de projet AR - AQ clinique	-	550 - 650 €	650 - 765 €	700 - 850 €	800 - 1050 €

CONSULTANT	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Manager - directeur transition AR	-		670 - 770 €	750 - 880 €	850 - 1200 €

## POSTES INDUSTRIALISATION, PRODUCTION & METHODE - Fourchettes de salaires Ile de France (CDI en interne et taux journaliers clients)

POSTE	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur	34 - 42K €	42 - 55K €	55 - 62 k €	62 - 68K €	68 - 72K €
Responsable industriel /Production		-	60 - 72K €	72 - 85K €	85 - 120K €
Directeur de site / Industriel				85 - 120 K €	> 120K €

CONSULTANT	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur	450 - 520 €	520 - 650 €	650 - 790 €	780 - 850€	820 - 950 €
Chef de projet	-	600 - 690 €	690 - 820 €	820 - 900 €	900 - 1050 €
Management transition	-		750 - 830 €	830 - 1100 €	1000 - 1400 €

## POSTES INDUSTRIALISATION, PRODUCTION & METHODE Fourchettes de salaires en régions (CDI en interne et taux journaliers clients)

POSTE	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur	32 - 37K €	37 - 44K €	44 - 52 k €	52 - 63K €	63 - 67K €
Chef de projet	-	42- 51 K €	51 - 62K €	62 - 67K €	67 - 78K €
Responsable industriel /Production		-	54 - 66K €	66 - 74K €	74 - 98 K €
Directeur de site / industriel				82 - 110 K €	> 110K €

CONSULTANT	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
Ingénieur	450 - 520 €	520 - 650 €	650 - 790 €	780 - 920 €	820 - 900 €
Chef de projet	-	600 - 690 €	690 - 820 €	820 - 900 €	900 - 1050 €
Management transition	-		750 - 830 €	830 - 1100 €	1000 - 1400 €

## POSTES R&D E-SANTE -Fourchettes de salaires France (CDI en interne et taux journaliers clients)

POSTE	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
<b>Chef de projet R&amp;D</b>	37 - 47K €	47 - 60K €	60 - 68 k €	68 - 75K €	75 - 85K €
<b>Manager R&amp;D</b>	-		55 - 75K €	70 - 85K€	85 - 100K €
<b>Directeur R&amp;D</b>	-	-		90 - 110K €	100 - 140K €

CONSULTANT	1 - 3 ans	3 - 5 ans	5 - 8 ans	8 - 15 ans	+15 ans
<b>Chef de projet R&amp;D</b>	400 - 550 €	550 - 650 €	650 - 780 €	780 - 920 €	800 - 950 €
<b>Manager transition R&amp;D</b>	-		700 - 850 €	900 - 1200 €	1000 - 1300 €

## POSTES CDI SALES - MARKETING - MARKET ACCESS - Fourchettes de salaires FRANCE (salaire fixe hors variable) - Variable en moyenne supérieur à 30 %

Amplitude de salaire très élevée liée à la séniorité, la taille des business Unit, l'aire thérapeutique et le portefeuille géré.

Profil	Niveau de salaire observé IDF	Niveau de salaire observé Régions
<b>Ingénieur commercial / Chef de produit</b>	<b>34 – 51 k€</b> en PME ; <b>38 – 62 k€</b> en grand groupe	<b>34 – 47 k€</b> en PME ; <b>&gt;37 –58 k€</b> en grand groupe
<b>Manager / Responsable Sales &amp; Marketing - Market access</b>	<b>65 – 85 k€</b> en PME ; <b>76 – 98 k€</b> en grand groupe	<b>60 – 72 k€</b> en PME ; <b>68 – 92 k€</b> en grand groupe
<b>Responsable de département / Directeur Sales &amp; Marketing - Market access</b>	<b>87 – 114 k€</b> en PME ; <b>96 – 124 k€</b> en grand groupe	<b>86 – 112 k€</b> en PME ; <b>92– 118 k€</b> en grand groupe
<b>Head of / VP</b>	<b>120 – 260 k€+</b> en grand groupe	<b>115 – 235 k€+</b> en grand groupe

*Pour toutes demandes de devis, conseil de carrière ou pour toutes questions relatives à un recrutement ou une prestation, veuillez contacter BIOMED TALENT ; [a.guidet@biomedtalent.fr](mailto:a.guidet@biomedtalent.fr) / 06 26 48 38 33*

<https://www.biomed-talent.fr/>