

LIVRE BLANC

2026

CARRIÈRES
JURIDIQUES
& FISCALES

BONNES PRATIQUES
ÉVOLUTIONS
RÉMUNÉRATIONS

SOMMAIRE

1

Introduction

2

Chiffres clés

3

Tendances du marché en entreprise

4

Panorama des rémunérations

4.1 Grille des rémunérations

4.2 Focus package

4.3 Exemples de recrutements de directeurs

5

Nos conseils aux juristes et fiscalistes

6

Nos conseils aux managers : attractivité et fidélisation

7

Conclusion

INTRODUCTION

Cette année, nous avons souhaité renforcer notre mission d'accompagnement des professionnels du droit. Avec ce livre blanc, nous allons au-delà d'une simple étude de rémunération en mettant notre expertise et nos conseils au service des juristes, des fiscalistes et de leurs directeurs.

Chez FED Legal, chaque échange avec un candidat ou un client nourrit notre compréhension des réalités du marché : les aspirations des talents, les défis des directions juridiques et fiscales, mais aussi les évolutions qui transforment en profondeur ces métiers. C'est cette proximité et cette expérience terrain qui nous ont guidés dans la réalisation de cette nouvelle étude.

Ce document propose une vision globale des dynamiques à l'œuvre dans les métiers juridiques et fiscaux. **Vous y trouverez à la fois des données actualisées sur les salaires, des éclairages sur les actions menées par les directeurs juridiques et fiscaux pour engager et fidéliser leurs équipes, ainsi que des conseils pratiques issus de l'expérience quotidienne de nos consultants.**

Entre septembre 2024 et septembre 2025, nous avons rencontré plus de 2384 candidats.

Cette richesse d'échanges, alliée à l'expertise de nos équipes et à la force de notre réseau, nous permet de dresser une grille de rémunération fidèle aux tendances actuelles du marché, tout en partageant des recommandations concrètes pour accompagner au mieux candidats et clients.

Notre ambition est claire : offrir une ressource à la fois utile et inspirante, permettant à chacun, qu'il soit candidat ou manager de mieux comprendre son marché, de valoriser ses compétences et de bâtir des équipes solides et durables.

Audrey Déléris et Yasmine Habchi

CHIFFRES CLÉS

SEPT. 2024 - SEPT. 2025

213

RECRUTEMENTS
RÉALISÉS

2384

CANDIDATS
RENCONTRÉS

805

RESPONSABLES ET DIRECTEURS
JURIDIQUES ET FISCAUX RENCONTRÉS

Notre étude se base sur notre expérience et sur ce panel de clients / candidats rencontrés entre septembre 2024 et septembre 2025.



TENDANCES DU MARCHÉ DES JURISTES ET FISCALISTES

ÉTAT DES LIEUX

Le marché juridique et fiscal connaît des évolutions profondes qui redéfinissent le rôle des directions et la manière dont les talents envisagent leur carrière.

Longtemps considérées comme des fonctions support, les directions juridiques et fiscales s'imposent désormais comme de véritables partenaires stratégiques. Leur rôle ne se limite plus à sécuriser les opérations : elles sont impliquées dans la gouvernance, la prise de décision, la transformation et la création de valeur.

Dans ce contexte, certains secteurs se distinguent par une forte dynamique de recrutement, souvent liée à une réglementation dense et à des enjeux économiques majeurs. **L'énergie, la santé, la finance ou encore la tech en sont des exemples concrets.** Dans ces environnements, les directions recherchent des profils capables de suivre des transformations rapides et de garantir le respect des obligations. Ces besoins impliquent pour elles de repenser leurs stratégies de recrutement afin d'attirer et de fidéliser durablement ces compétences clés.

Parallèlement, de nouvelles expertises se renforcent et deviennent incontournables : **la compliance, l'ESG, la protection des données ou encore la cybersécurité** occupent désormais une place non négligeable, alors que les entreprises renforcent leur gouvernance, leur transparence et leur responsabilité sociétale. Ces domaines émergents ouvrent de nouvelles perspectives aux juristes : élargir leurs missions au sein de l'entreprise, renforcer leur rôle dans la prise de décision et accroître leur attractivité sur le marché.



PANORAMA DES RÉMUNÉRATIONS

GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS

Voici les fourchettes de rémunération des juristes et fiscalistes, selon leur seniorité et leurs matières. Ces rémunérations sont à apprécier selon la taille de l'entreprise, son exposition internationale, le contexte et sa localisation (compter - 15 % en moyenne pour les postes basés hors IDF). Elles s'expriment en fixe, hors variable et autres avantages.

FONCTIONS	Rémunérations exprimées en K€ bruts annuels fixes hors bonus	EXPÉRIENCE				
		0 > 3 ans	3 > 5 ans	5 > 8 ans	8 > 10 ans	> 10 ans
JURISTES ET FISCALISTES INDUSTRIES ET SERVICES						
Juriste droit des contrats	35 > 47	45 > 55	55 > 70	70 > 80	> 80	
Juriste droit international des affaires / contrats internationaux	40 > 45	45 > 60	55 > 75	75 > 90	> 90	
Juriste droit des sociétés / corporate	38 > 50	45 > 60	55 > 75	70 > 85	> 85	
Juriste M&A / private equity	45 > 55	55 > 75	70 > 95	90 > 110	> 110	
Juriste restructuring	45 > 55	55 > 70	70 > 85	85 > 100	> 100	
Juriste boursier/gouvernance	40 > 50	45 > 65	60 > 80	75 > 95	> 90	
Juriste capital market (dettes/dérivés)	45 > 55	55 > 75	75 > 95	95 > 120	> 110	
Juriste règlementaire	38 > 48	45 > 60	60 > 80	80 > 95	> 95	
Juriste structuration de fonds PE	45 > 60	60 > 80	80 > 100	95 > 120	> 120	
Juriste asset management	40 > 50	50 > 65	65 > 85	85 > 110	> 110	
Juriste droit bancaire	38 > 50	50 > 60	60 > 75	75 > 90	> 90	
Juriste financement	40 > 55	50 > 65	65 > 85	85 > 115	> 100	
Juriste projets / infrastructures	35 > 42	45 > 55	55 > 75	75 > 90	> 90	
Juriste droit de l'énergie	35 > 50	45 > 60	60 > 80	70 > 90	> 75	
Juriste droit public	35 > 40	38 > 50	50 > 65	60 > 75	> 70	
Juriste environnement	35 > 45	45 > 60	60 > 80	70 > 90	> 75	
Juriste immobilier / baux	35 > 50	45 > 60	60 > 75	75 > 95	> 90	
Juriste promotion / construction	35 > 45	45 > 60	60 > 80	80 > 95	> 90	
Juriste immo / transactionnel	40 > 50	45 > 65	65 > 90	90 > 110	> 110	
Juriste urbanisme / aménagement	30 > 40	40 > 55	55 > 65	65 > 75	> 75	
Juriste distribution / consommation	35 > 45	45 > 55	55 > 70	70 > 80	> 75	
Juriste droit de la concurrence	35 > 50	45 > 60	60 > 80	70 > 90	> 75	
Juriste droit social	35 > 42	45 > 50	50 > 70	65 > 80	> 70	
Juriste protection sociale	35 > 45	45 > 55	55 > 65	70 > 80	> 80	
Juriste assurance vie / épargne	38 > 50	50 > 60	60 > 75	75 > 85	> 80	
Juriste droit des assurances / risques industriels	35 > 42	45 > 50	50 > 70	65 > 80	> 70	
Juriste propriété intellectuelle	35 > 45	45 > 60	55 > 75	70 > 80	> 70	
Juriste médias	35 > 45	45 > 60	55 > 80	70 > 90	> 80	
Juriste brevets	35 > 45	45 > 65	55 > 75	65 > 80	> 75	
Juriste IT	35 > 45	45 > 65	55 > 80	70 > 90	> 80	
Juriste cybersécurité	35 > 45	45 > 65	55 > 80	70 > 90	> 80	
Juriste data	35 > 45	45 > 60	60 > 80	70 > 90	> 80	
DPO	35 > 50	45 > 65	60 > 80	70 > 90	> 85	
Juriste affaires / droit de la santé	35 > 45	50 > 60	60 > 85	85 > 100	> 100	
Juriste réglementaire / santé	40 > 50	50 > 60	60 > 75	75 > 90	> 90	
Juriste contentieux / arbitrage	35 > 45	45 > 60	60 > 80	80 > 95	> 95	
Juriste recouvrement	30 > 35	35 > 45	45 > 60	60 > 70	> 70	
Fiscaliste corporate	38 > 50	50 > 65	60 > 85	80 > 100	> 90	
Fiscaliste international	40 > 50	50 > 65	60 > 85	80 > 100	> 90	
Fiscaliste prix de transfert	40 > 50	50 > 65	60 > 85	80 > 100	> 90	
Fiscaliste bancaire / financière	40 > 50	50 > 65	65 > 85	80 > 110	> 110	
Fiscaliste patrimonial	38 > 48	48 > 60	60 > 80	75 > 95	> 90	
Compliance officer	35 > 45	45 > 65	60 > 80	70 > 90	> 80	
Juriste RSE	35 > 45	45 > 65	55 > 80	70 > 90	> 80	
Juriste HSE	35 > 45	45 > 65	55 > 80	70 > 90	> 80	
Contract manager	35 > 45	50 > 65	65 > 90	70 > 90	> 80	
Juriste export control	35 > 45	42 > 60	55 > 80	70 > 90	> 80	
Legal Ops	35 > 45	45 > 65	55 > 80	70 > 90	> 80	
Assistant Juridique	30 > 35	35 > 40	35 > 45	45 > 50	50 > 60	55 > 65
Paralegal corporate	30 > 35	35 > 40	45 > 50	50 > 60	55 > 65	

FOCUS PACKAGE

La rémunération fixe demeure un levier d'attractivité incontournable. Cependant, il ne faut pas négliger l'importance du package global, qui reflète à la fois la reconnaissance et la vision stratégique de l'entreprise.

Ce package inclut le fixe, bien sûr, mais aussi le variable, les dispositifs à long terme (intéressement, participation, actions gratuites, stock-options, BSPCE...) et les avantages complémentaires : mutuelle, télétravail, tickets restaurant, formation, véhicule, etc.

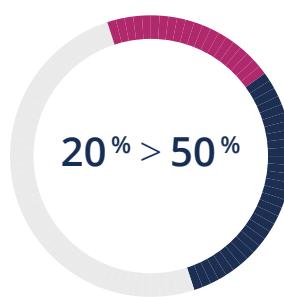
Le poids de la part variable varie d'une entreprise à l'autre :



du fixe pour les juristes/
fiscalistes dans les secteurs
industriels ou de services.



du fixe pour un poste de juriste/
fiscaliste dans les secteurs
de la finance et de l'assurance.



du fixe pour les fonctions
de responsable
ou de directeur.

À côté du variable, l'intéressement et la participation peuvent représenter une part significative dans le package global dans le package global. Certaines entreprises, notamment dans le luxe, la banque ou l'asset management, proposent des dispositifs particulièrement généreux, parfois au plafond légal.

Pour les profils les plus expérimentés, notamment les directeurs juridiques et fiscaux, la rémunération s'apprécie aussi sur le long terme :

LTI

AGA

Stock-options

BSPCE

Carried interest

Ces éléments, souvent moins visibles, traduisent la volonté de l'entreprise d'associer ses talents clés à la création de valeur durable.

ET POUR LES MANAGERS ?

Nous avons fait le choix de ne pas publier de grille de rémunération pour les directeurs juridiques et fiscaux, les packages variant fortement selon de nombreux paramètres : taille de l'entreprise et de l'équipe, secteur d'activité, périmètre géographique, localisation ou encore positionnement stratégique du poste au sein de l'organisation

À ce niveau de poste, se concentrer uniquement sur le fixe, c'est passer à côté de l'essentiel.

Ce qu'il faut considérer, c'est le package global :

Un fixe + variable

Des dispositifs à long terme (LTI, actions gratuites, stock-options ou performance shares pour les profils COMEX)

Dans la tech, des BSPCE qui renforcent encore l'alignement avec la performance de l'entreprise, et, dans certains fonds d'investissement, une part liée au *carried interest*, levier d'attractivité et de fidélisation majeur



Ces éléments, parfois moins visibles, sont pourtant ceux qui font la différence. Ils reflètent l'ambition de l'entreprise et sa volonté d'associer ses managers à la création de valeur sur le long terme. Regarder uniquement le fixe, c'est passer à côté d'une part importante de la valeur réelle du poste.

Yasmine Habchi - FED Legal

LEXIQUE

Intéres- sement

Prime collective liée aux résultats ou à la performance de l'entreprise. L'objectif est d'associer l'ensemble des collaborateurs à la réussite, sans lien direct avec la performance individuelle.

Carried interest

Dans le capital-investissement, droit à une part des plus-values du fonds attribuée à certains collaborateurs clés, souvent seniors. C'est un levier fort de fidélisation, aligné sur la performance long terme.

Partici- pation

Mécanisme obligatoire (au-delà de 50 salariés) qui redistribue une partie des bénéfices aux salariés. Montant encadré par la loi, avec un plafond légal annuel.

BSPCE

Bons de souscription utilisés surtout dans les start-up et scale-up. Ils permettent d'acquérir des parts à prix préférentiel et de réaliser un gain à la revente, renforçant l'alignement entre salariés et actionnaires.

AGA

Attribution d'actions gratuites de l'entreprise à certains salariés ou dirigeants, sous condition de présence (et parfois de performance). C'est un outil de fidélisation efficace, qui associe directement les bénéficiaires à la valorisation de l'entreprise.

LTI

Long Term Incentive, dispositif d'incitation à long terme, souvent en complément du bonus annuel. Il peut prendre la forme d'actions de performance, de stock-options ou d'autres instruments. L'objectif est d'aligner la rémunération des dirigeants sur la performance durable de l'entreprise.

EXEMPLES DE RECRUTEMENTS DE DIRECTEURS

Pour les profils de responsables et directeurs juridiques et fiscaux, il nous semble toujours plus opportun de sortir de ces grilles afin d'avoir une approche plus concrète du marché. Nous avons ainsi préféré vous partager quelques recrutements gérés ces deux dernières années par notre équipe chez FED Legal, et qui reflètent mieux la diversité de ce marché:

DIRECTEURS JURIDIQUES (IDF)

- **Responsable juridique gouvernance dans un groupe international de services :**
10 ans d'expérience | 90 K€ + 30 %
- **Responsable juridique corporate, M&A et fonds immobiliers pour une société de gestion immobilière :**
13 ans d'expérience dont 3 ans en management | 120 K€ + 30 %
- **Responsable juridique M&A dans une société de services :**
12 ans d'expérience dont 1 an en management | 115 K€ + 15 %
- **Responsable Corporate Governance dans le secteur du logement social :**
9 ans d'expérience | 80 K€
- **Directeur juridique immobilier au sein d'une foncière :**
9 ans d'expérience | 85 K€ + 20 %
- **Directeur juridique d'une BU d'un grand groupe industriel :**
25 ans d'expérience | 180 K€ + 30 %
- **Directeur juridique dans l'oil & gas :**
25 ans d'expérience dont 10 ans en management | 130 K€
- **Directeur juridique dans le secteur de l'énergie :**
15 ans d'expérience | 130 K€
- **Directeur juridique EMEA dans un groupe des nouvelles technologies :**
15 ans d'expérience | 140 K€ + 20 %
- **Directeur juridique en PI - Groupe du CAC40 :**
20 ans d'expérience | 115 K€ + 20 %
- **Directeur juridique dans le secteur pharmaceutique :**
18 ans d'expérience | 120 K€ + 20 %
- **Directeur juridique dans le secteur bancaire :**
12 ans d'expérience | 110 K€ + 20 %
- **Directeur juridique dans le secteur des assurances :**
15 ans d'expérience | 120 K€ + 25 %
- **Directeur juridique dans une start up :**
16 ans d'expérience | 105 K€ + 15%



Consultez nos autres
recrutements

Le 1^{er} chiffre indiqué est le salaire fixe brut annuel, exprimé en K euros, suivi du variable

DIRECTEURS JURIDIQUES (HORS IDF)

- **Responsable juridique M&A dans une société de gestion de patrimoine (région Occitanie) :**
15 ans d'expérience dont 4 ans en management | 85 K€ + 10 K€
- **Responsable juridique dans le secteur des énergies renouvelables (région Rhône-Alpes) :**
20 ans d'expérience | 88 K€
- **Responsable juridique pour un groupe industriel (région Rhône-Alpes) :**
10 ans d'expérience | 80 K€
- **Directeur juridique pour un groupe industriel (région nantaise) :**
20 ans d'expérience dont 10 en management | 120 K€ + 25 % variable



*Nous confier
un poste*

Le 1^{er} chiffre indiqué est le salaire fixe brut annuel, exprimé en K euros, suivi du variable

DIRECTEURS FISCAUX

- **Directeur fiscal dans un groupe français d'envergure internationale :**
20 ans d'expérience – 150 K€
- **International tax manager dans un groupe coté :**
15 ans d'expérience – 120 K€
- **Directeur fiscal Europe :**
15 ans d'expérience dont 6 ans en management – 120 K€ + 30 %
- **Responsable fiscal international dans le secteur de la logistique :**
20 ans d'expérience – 110 K€
- **Responsable fiscal secteur de la banque :**
10 ans d'expérience - 100 K€ + 20 %
- **Responsable fiscalité private equity au sein d'un fonds d'investissement :**
8 ans d'expérience - 100 K€ + 30 %



*Nous confier
un poste*

Le 1^{er} chiffre indiqué est le salaire fixe brut annuel, exprimé en K euros, suivi du variable



NOS CONSEILS AUX JURISTES ET FISCALISTES

RESTEZ MAÎTRE DE VOTRE CARRIÈRE

Dans un marché en constante évolution, vous avez tout intérêt à aborder votre carrière de manière proactive.

Se démarquer passe par une vraie réflexion sur votre parcours : identifiez les secteurs et les matières qui vous attirent, comprenez ce qui vous motive et où vous souhaitez aller.

Un candidat qui a une vision claire de son projet, et qui montre qu'il est prêt à s'investir pour y parvenir, fait toujours la différence.



Un CV n'est parcouru que quelques secondes par un recruteur : il doit donc être immédiatement percutant. Privilégiez un document clair et lisible, avec un titre qui précise le poste visé, votre nombre d'années d'expérience et vos compétences clés. Un bon CV doit donner envie de vous appeler... sans pour autant tout dévoiler !

Audrey Déléris - FED Legal

SOIGNEZ LA FORME ET LE FOND DE VOTRE CV

Un CV efficace se distingue avant tout par sa clarté et sa cohérence. Il ne s'agit pas de tout dire, mais de permettre à celui qui le lit de comprendre rapidement votre parcours, vos responsabilités et votre progression professionnelle. Détaillez vos missions avec précision tout en restant synthétique, en mentionnant le type de dossiers traités (fusions-acquisitions, financements, structurations fiscales, contrats complexes, etc.) et les résultats obtenus.

Enfin, la forme a son importance : une mise en page sobre, sans faute, avec un intitulé de poste explicite et vos coordonnées bien visibles, reflète votre rigueur.

NOS CONSEILS

Évitez les phrases rédigées et trop longues : les recruteurs comme les logiciels de tri automatisés (ATS) privilégient les mots-clés.

Dans le titre, indiquez le poste visé, vos matières principales, votre nombre d'années d'expérience et les langues pratiquées. Cela permet au recruteur de trouver directement l'information tout en haut de votre CV.

Ex : Juriste Senior

8 ans d'expérience en contrats et corporate
Anglais professionnel

Ayez toujours une version en anglais prête, car elle est fréquemment demandée, y compris pour des postes en France.

Pour la photo, il n'y a pas de règle. Si vous optez pour en mettre une, choisissez-la professionnelle, sur fond clair et qui vous ressemble !

Privilégiez les formats Word ou PDF pour rédiger votre CV, et évitez d'utiliser Canva ou d'autres outils qui peuvent être mal lus par les ATS. Nous vous conseillons de postuler avec une version finale en PDF afin de conserver la présentation.

PRÉPAREZ VOTRE ENTRETIEN COMME UN ÉCHANGE PROFESSIONNEL

Un entretien se prépare avec la même attention. Il ne s'agit pas de réciter votre parcours, mais de le dérouler de manière fluide, en illustrant vos missions par des exemples concrets. Renseignez-vous sur l'entreprise, le poste et votre interlocuteur pour montrer votre intérêt et votre capacité à vous projeter.

N'oubliez pas que l'entretien se joue dans les deux sens : l'entreprise vous évalue, mais vous l'évaluez aussi. L'idée est de raconter votre parcours avec à la fois synthèse et précision. On ne peut pas tout raconter, il vous faudra choisir le(s) dossier(s) qui reflètent le mieux chaque expérience. Pour chacune d'entre elle, décrivez brièvement la taille de l'équipe et votre rattachement. Expliquez ensuite les matières principales sur lesquelles vous êtes intervenu (ex : 50 % contrats commerciaux, 30 % corporate et 20 % IP). Quantifiez également votre part de travail en anglais : est-ce une langue que vous utilisez quotidiennement (au moins 30 %) ou plus occasionnellement ?

Attendez-vous à être testé en anglais. Aussi, soyez honnête (sans vous sous-estimer non plus !) sur votre niveau et votre capacité à travailler dans cette langue (ou toute autre que vous mentionneriez sur votre CV).

POUR ALLER PLUS LOIN



Quelles sont les bonnes questions à poser en entretien pour se rendre visible ?



Les 13 questions à préparer avant un entretien d'embauche



Ce qui distingue un candidat, ce n'est pas seulement ce qu'il a fait, mais la manière dont il en parle.

VALORISEZ VOTRE PRÉSENCE SUR LINKEDIN

LinkedIn est aujourd’hui un outil incontournable pour piloter votre carrière. Il ne remplace pas votre CV, mais il le complète. Un profil actualisé, bien renseigné et actif permet d’être identifié plus facilement par les recruteurs tout en entretenant votre réseau professionnel.

Un titre clair, une photo professionnelle, une rubrique « Infos » synthétique et des expériences décrites avec des mots-clés pertinents sont essentiels. Mais LinkedIn ne se limite pas à la présentation : c'est un espace vivant où vous devez partager, commenter et interagir.

Inutile de publier quotidiennement, une simple republication hebdomadaire accompagnée d'un commentaire peut suffire à rendre votre profil vivant et attrayant. N'oubliez pas non plus de solliciter des recommandations auprès de vos anciens managers !

Et surtout, LinkedIn est avant tout un outil pour maintenir le contact avec vos anciens collègues, managers, ou encore les personnes croisées lors d'événements professionnels... N'ayez pas peur de créer (et garder) du lien !



Votre réseau ne se construit pas uniquement lorsque vous cherchez un poste, il se cultive dans la durée.

Audrey Déléris - FED Legal

POUR ALLER PLUS LOIN



Comment avoir un profil LinkedIn au top

ENTRETENEZ VOTRE RÉSEAU PROFESSIONNEL

Pour un juriste ou un fiscaliste, le réseau est (presque) aussi important que les compétences techniques ou relationnelles. Il ne sert pas seulement lors d'une recherche de poste ou d'une négociation : il est utile au quotidien, pour demander conseil, partager ou échanger.

« Réseauter », c'est rencontrer, apprendre et aider sans forcément attendre en retour. Cette démarche prend du temps et doit faire partie de votre développement professionnel quasi quotidien. Certains directeurs juridiques et fiscaux l'intègrent même dans les objectifs de leurs équipes : par exemple, participer chaque mois à un événement ou à une table ronde.



Au-delà de l'enrichissement personnel, c'est aussi une manière de faire rayonner votre direction juridique ou fiscale et, par extension, votre entreprise. Le réseau, c'est un état d'esprit et un vrai signe d'ouverture. Il peut devenir une véritable force pour votre carrière.

Audrey Déléris - FED Legal

En définitive, les candidats qui se distinguent sont ceux qui anticipent, soignent leur présentation et entretiennent leur réseau avant même d'en avoir besoin.

Dans un marché exigeant, cette régularité et cette cohérence de fond font souvent la différence.



NOS CONSEILS AUX MANAGERS : ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION

CE QUE VEULENT LES CANDIDATS



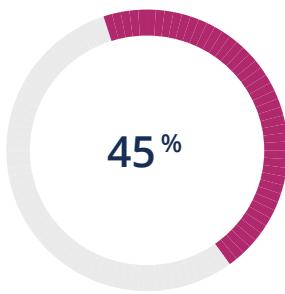
Dans un marché devenu particulièrement exigeant, attirer et fidéliser vos talents juridiques et fiscaux ne se résume plus à proposer un salaire compétitif. Les candidats sont désormais attentifs à l'ensemble de l'expérience que vous leur proposez : projet professionnel, environnement de travail, perspectives d'évolution et qualité du management.

La rémunération demeure bien sûr un levier important : 73 % des candidats citent l'évolution salariale comme principale motivation pour changer d'entreprise.

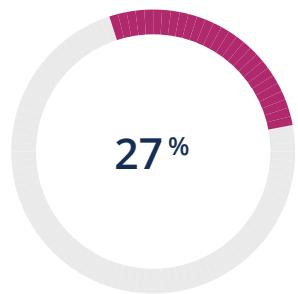
Yasmine Habchi - FED Legal

Comme vu précédemment, la rémunération ne suffit plus à elle seule à garantir l'attractivité d'un poste.

Selon notre enquête, les deux éléments ci-dessous jouent un rôle déterminant dans la prise de décision des candidats :



Placent l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle en 1^{re} position



Placent la qualité du management en 2^e position

La cohérence globale de votre proposition, le contenu du poste, les perspectives d'évolution et la culture d'entreprise priment désormais sur le seul montant du fixe.

Face à ces attentes, il est essentiel de repenser vos pratiques d'attractivité et de fidélisation.

Selon notre enquête, les deux leviers les plus efficaces pour engager les collaborateurs dans la durée sont :

79 % L'autonomie accordée aux équipes



78 % La diversité des projets confiés



Ils contribuent à créer un environnement stimulant, propice à l'apprentissage continu et à la montée en compétences. Donner de la visibilité sur les perspectives d'évolution, même à moyen terme, renforce également l'engagement et la projection dans l'entreprise. Des échanges réguliers, formels ou informels, permettent d'identifier plus vite les besoins et les aspirations, tandis que la reconnaissance des réussites, y compris les plus modestes, nourrit le sentiment d'appartenance et participe à la fidélisation sur le long terme.

La clarté du projet proposé constitue aussi un facteur différenciant. Présenter un périmètre précis, une vision claire du rôle et des perspectives d'évolution favorise l'engagement dès le processus de recrutement.

Dans ce contexte, trois critères d'attractivité méritent une attention particulière de la part des recruteurs :

81 % Le contenu du poste



54 % L'ambiance au sein de l'équipe



40 % L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle



Enfin, comprendre les raisons des départs permet d'anticiper et d'adapter vos pratiques.

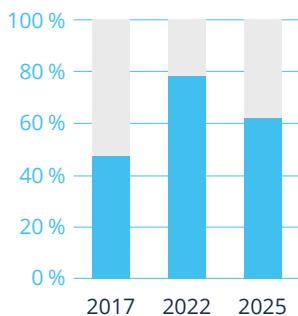
L'absence d'augmentation salariale reste la première cause évoquée (58 %), suivie des changements organisationnels majeurs (39 %) et de la charge de travail ou du manque de perspectives (39 %).

Miser sur un dialogue continu avec vos équipes, ajuster les parcours et rester attentif aux indicateurs du quotidien constituent des leviers essentiels pour sécuriser vos collaborateurs dans la durée.

LES CRITÈRES D'ATTRACTIVITÉ LES PLUS DÉTERMINANTS

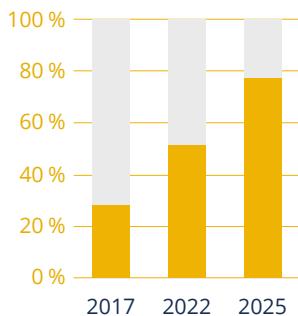
Depuis plusieurs années, FED Legal analyse régulièrement les attentes des juristes et fiscalistes et les leviers qui favorisent leur engagement. En comparant nos trois études consacrées à la fidélisation, réalisées en 2017, 2022 et 2025, nous avons pu mesurer l'évolution réelle des attentes des candidats et des pratiques des entreprises. Ce qui motivait un juriste ou un fiscaliste en 2017 n'est plus tout à fait ce qui compte en 2025 : les priorités ont changé, les équilibres aussi. Voici comment, en huit ans, les dynamiques de fidélisation se sont transformées.

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE



Critère central depuis toujours, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle a longtemps constitué la première raison de fidélité des juristes. En 2017, il était cité par 47 % d'entre eux, et cette tendance s'est encore renforcée en 2022, atteignant 72 %. En 2025, s'il recule légèrement, il reste un pilier pour 62 % des répondants. Plus qu'un simple avantage, il est désormais considéré comme une condition indispensable à la motivation et à l'engagement dans la durée.

RÉMUNÉRATION



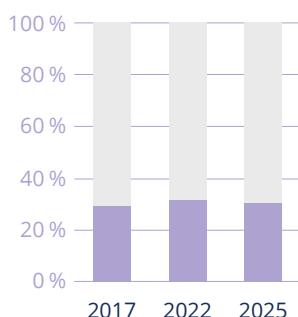
Autrefois reléguée au second plan (28 % en 2017), la rémunération a progressivement gagné en importance (47 % en 2022) pour devenir, en 2025, le premier levier de fidélisation, cité par 77 % des juristes et fiscalistes. Ce changement reflète un contexte économique plus incertain, une pression accrue sur le pouvoir d'achat et une attente forte de reconnaissance de la valeur ajoutée des équipes.

AMBIANCE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



L'ambiance occupait une place majeure en 2017 (42 %) et restait au cœur des priorités en 2022 (69 %). En 2025, elle reste importante mais recule nettement (32 %), au profit de la rémunération et de l'équilibre global. La qualité des relations reste toutefois un élément clé de fidélisation.

DIVERSITÉ DES PROJETS ET DÉVELOPPEMENT



La possibilité de travailler sur des projets transverses ou variés est devenue progressivement un levier d'engagement. Mentionnée à 29 % en 2022, elle se maintient en 2025 à 30 %, signe que les juristes accordent une valeur croissante à la diversité intellectuelle et aux opportunités d'apprentissage offertes par leur poste.

PERSPECTIVE D'ÉVOLUTION MANAGÉRIALE



En 2017, l'évolution managériale représentait la priorité pour 88% des répondants, mais cette perspective occupe désormais la dernière place sur le podium. Devenir directeur juridique ou fiscal n'est plus l'objectif ultime. Aujourd'hui, de plus en plus de juristes et fiscalistes sont attirés par l'idée de rester pleinement opérationnels et experts dans leur domaine. Cette évolution des priorités participe à la fluidité du marché, ouvrant davantage d'opportunités pour ceux qui, au contraire, aspirent à assumer des fonctions managériales.



Comment apporter de la reconnaissance à l'expertise sans passer par le management ?



Comment trouver le candidat idéal ? Avez-vous diversifié vos canaux d'acquisition ?

ET SI ON N'A PAS DE BUDGET ?

Toutes les entreprises n'ont pas la possibilité d'augmenter les salaires chaque année. Pourtant, ce que nous observons dans nos échanges avec les juristes et fiscalistes est constant : la reconnaissance ne se limite pas au montant du fixe. Beaucoup expriment surtout le besoin d'être considérés, écoutés et valorisés pour ce qu'ils apportent au quotidien. Même avec un budget restreint, de nombreuses directions trouvent des leviers simples et efficaces pour maintenir l'engagement et renforcer le sentiment d'appartenance. Parmi les pratiques qui fonctionnent le mieux :

Valoriser un succès, en félicitant un dossier bien mené, en remerciant publiquement un collaborateur, en partageant un résultat positif en équipe, en mettant en lumière une contribution particulière ou en instaurant une reconnaissance mensuelle du type « juriste/fiscaliste du mois »

Offrir davantage de responsabilités, en confiant la coordination d'un projet, l'animation d'un atelier ou la représentation de la direction sur un sujet.

Donner plus de visibilité, en invitant les juristes à des réunions clés, en leur donnant la parole ou en les intégrant davantage aux décisions

Soutenir la progression, via une formation courte, un mentorat ou un accompagnement sur un dossier sensible

Allouer un bonus exceptionnel (si possible évidemment !)

Créer des temps de convivialité, en organisant un café d'équipe ou un moment informel pour célébrer une étape importante et renforcer la cohésion.

Ces gestes, parfois très simples (et souvent peu coûteux), renforcent la motivation et la confiance. Ils permettent de créer un environnement où chacun se sent reconnu et impliqué, même sans revalorisation salariale immédiate.



La rémunération est essentielle, mais la reconnaissance nourrit l'engagement et donne du sens.

Yasmine Habchi - FED Legal

CONCLUSION

Le marché juridique et fiscal avance à pas mesurés, entre rebonds sectoriels, vigilance économique et quête de sens des professionnels du droit.

Une montée en puissance du rôle des directions juridiques et fiscales :

les exigences en matière de compliance et gouvernance se renforcent. Les directeurs juridiques ne se limitent plus au pilotage des sujets légaux également attendus sur la gestion de périmètres élargis. (assurances, social, éthique, réglementaire) et s'imposent comme acteurs stratégiques au sein des CODIR. Les directeurs fiscaux suivent la même dynamique, confrontés à des exigences accrues et à des réformes structurantes comme Pilier II.

Dans un contexte économique, politique et géopolitique incertain, les entreprises ont plus que jamais besoin de pouvoir compter sur leurs équipes. Ces dernières, elles, ont besoin de se sentir soutenues, reconnues et embarquées dans un projet porteur de sens.



Un marché prudent et en demi-teinte :

si certains secteurs sont (un peu) plus actifs (comme en énergie, en finance et dans une moindre mesure dans la tech), la tendance générale reste à la prudence, avec des recrutements sélectifs et des arbitrages mesurés face à un contexte encore incertain.

Chez FED Legal, nous croyons profondément à cette dynamique: accompagner nos clients et nos candidats dans cette direction, et créer des rencontres qui ont du sens, durables et humaines.

Fidélisation et attractivité des juristes et des fiscalistes :

un levier essentiel pour les entreprises. Transparence, formation, projets structurants et perspectives d'évolution sont autant de clés pour retenir et engager durablement les collaborateurs. Les juristes et fiscalistes ne cherchent pas qu'un salaire mais aussi des missions épanouissantes et de la flexibilité.



www.fed-group.fr/fed-legal

CONTACTS

PARIS

17, rue d'Astorg
75008 Paris
01 40 82 77 77

Vos interlocutrices privilégiées :

Audrey Déléris
Manager Exécutive
audreydeleris@fedlegal.fr

Yasmine Habchi
Consultante Principale
yasminehabchi@fedlegal.fr