

Recruter la Compliance, le KYC et la LCB-FT en 2026

Le guide stratégique à l'usage des DRH, DAF, Directeurs
Juridiques et Directeurs Conformité

Guide complet 2026**Perspectives IA 2027-2028****Checklists**

— INDEX

- 1 Panorama réglementaire 2026 : Ce qui change, ce qui recrute
- 2 Les 10 métiers clés de la Compliance en 2026
- 3 La guerre des talents : Diagnostic d'un marché sous tension
- 4 Bien recruter en Compliance : Les 7 pièges à éviter
- 5 La méthode CreditJob : Cadrage, sourcing, évaluation, closing
- 6 Outils et checklists pour recruter mieux
- 7 Perspectives 2027-2028 : La Compliance augmentée par l'IA

INTRODUCTION

Au cours des cinq dernières années, la conformité est passée d'une fonction support à une fonction stratégique. Elle pèse désormais dans les décisions de COMEX, elle protège (ou détruit) la réputation des entreprises, elle arbitre entre croissance et risque.

Pourtant, le marché du recrutement ne s'est pas structuré à la hauteur de cette évolution : pénurie de profils expérimentés, salaires qui s'envolent, processus de recrutement qui s'étirent sur 6 à 9 mois.

Chez CreditJob, nous accompagnons depuis plus de 15 ans les directions financières, juridiques et conformité dans leurs enjeux RH.

Ce livre blanc rassemble les enseignements de 3 400 mandats Compliance réalisés en 2024-2025, d'entretiens avec 24 Directeurs Conformité et de plus de 180 candidats placés.

Il n'a qu'un objectif : vous aider à recruter juste, à recruter vite, et à recruter durablement.

Bonne lecture.

En 2026, plusieurs nouvelles lois européennes changent le métier de la Compliance. Voici les 5 principales, expliquées simplement.

1.1 DORA : LA RÉSILIENCE NUMÉRIQUE

Cette **loi** oblige les banques et les assurances à mieux **protéger leurs systèmes informatiques contre les pannes et les attaques**. Elle est en vigueur depuis janvier 2025. Conséquence : les entreprises recherchent des **profils** qui connaissent à la fois la **Compliance** et **l'informatique**.

1.2 MICA : LES CRYPTOACTIFS

Cette **loi** encadre les entreprises qui **proposent des services autour des cryptomonnaies**. Elle s'applique depuis décembre 2024. Toutes ces entreprises doivent désormais **avoir une équipe Compliance solide**, ce qui crée une forte demande de recrutement.

1.3 AI ACT : L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Cette **loi** encadre **l'utilisation de l'intelligence artificielle**, en particulier quand elle sert à prendre des décisions importantes (crédit, détection de fraude). Elle s'applique progressivement jusqu'en 2027. De nouveaux métiers apparaissent, comme celui d'**AI Compliance Officer**.

1.4 LA 6E DIRECTIVE LCB-FT : LA LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT

Cette **directive européenne renforce les règles contre le blanchiment d'argent**. Elle devra être transposée dans la loi française avant le 10 juillet 2027. Une nouvelle autorité européenne, **l'AMLA**, a été créée pour **superviser les établissements** les plus exposés. Les entreprises recherchent de plus en plus d'analystes et de responsables spécialisés dans ce domaine.

1.5 CSRD : LE REPORTING EXTRA-FINANCIER

Cette loi demande aux entreprises de publier un rapport détaillé sur leur **impact social et environnemental**. Elle s'applique depuis 2024-2025. De nouveaux postes Compliance liés à l'environnement (ESG) apparaissent, mais le marché est encore jeune et les salaires varient beaucoup (de 40 000 € à 110 000 € par an).

LE TABLEAU DES 10 MÉTIERS

Pour chaque métier, la tension du marché (de 1 à 5) et le salaire d'un profil confirmé.

Fonction	Tension du marché	Salaire annuel
RCCI	5/5	75-110 k€
Analyste LCB-FT / AML	5/5	48-68 k€
Risk & Compliance Manager	5/5	70-100 k€
AI Compliance / Ethics	5/5	75-110 k€
Compliance Officer	4/5	55-80 k€
Analyste KYC	4/5	42-55 k€
Chargé Anti-Fraude	4/5	46-62 k€
DPO	4/5	55-85 k€
Resp. ESG / CSRD	4/5	55-95 k€
Chargé de Conformité	3/5	40-52 k€

→ POURQUOI C'EST DIFFICILE DE TROUVER LES BONS PROFILS ?

- **Peu de formations** : seulement 400 personnes sont diplômées chaque année dans ce domaine, alors que le marché a besoin de 2 500 à 3 000 recrutements par an.
- Beaucoup de professionnels arrivent tard dans ce métier, souvent après une première carrière en audit ou en droit.
- Les grands cabinets de conseil et les start-ups attirent une partie des meilleurs profils avec de très bons salaires.

→ CHIFFRES CLÉS DU MARCHÉ

- **68 %** des entreprises ont un poste important resté vacant depuis plus de 4 mois.
- Il faut en **moyenne 4,7 mois** pour recruter un profil expérimenté.
- Un salarié qui change d'entreprise gagne en **moyenne 14,5 % de salaire** en plus.
- Un bon candidat reçoit en moyenne **3,2 propositions d'embauche** en même temps.

→ CE QUE VEULENT LES CANDIDATS AUJOURD'HUI

Au-delà du salaire, les candidats Compliance regardent surtout :

- Le sens de leur mission (ne pas être vu comme un simple « frein »)
- L'autonomie et un rattachement direct à la direction
- Des outils modernes, pas seulement des tâches manuelles
- Le télétravail (2 à 3 jours minimum)
- La formation continue et les certifications (comme le CAMS ou l'ICA)

4. Les erreurs à éviter quand on recrute

Les 7 pièges à éviter



VUE D'ENSEMBLE

Bien recruter en Compliance suppose d'éviter des erreurs classiques. Voici les 7 pièges les plus fréquents observés chez nos clients, du cadrage du poste jusqu'à la rétention du candidat recruté.

1. SOUS-ESTIMER LE TEMPS NÉCESSAIRE

> Prévoyez 4 à 6 mois pour recruter un profil confirmé, pas 2.

2. CONFONDRE COMPLIANCE, RISQUE ET JURIDIQUE

> Ce sont 3 métiers différents. Définissez clairement le poste avant de chercher.

3. PROPOSER UN SALAIRE TROP BAS

> 70 % des recrutements bloqués viennent d'une offre mal calibrée. Comparez avec le marché avant de publier une offre.

4. IGNORER LES CERTIFICATIONS

> Des certifications comme le CAMS ou l'ICA valident de vraies compétences et justifient 8 à 15 % de salaire en plus.

5. NÉGLIGER LA PERSONNALITÉ

> Un profil trop rigide s'intégrera mal dans une entreprise très commerciale, et l'inverse est vrai aussi.

6. MAL PRÉPARER L'ARRIVÉE DU CANDIDAT

> Sans accès aux bons outils dès le premier jour, un nouveau salarié perd 2 à 3 mois d'efficacité.

7. OUBLIER DE FIDÉLISER

> Recruter, c'est bien. Garder ses talents, c'est essentiel : pensez aux augmentations, à la formation et à l'évolution de carrière.

À RETENIR

Un Compliance Officer qui débute sans accès aux procédures perd 2 à 3 mois de productivité. Préparez un onboarding structuré dès la signature de la promesse d'embauche.

→ NOTRE MÉTHODE EN 4 PHASES

Nous avons structuré notre méthode de recrutement Compliance en quatre phases, chacune avec des livrables précis et des points de contrôle : cadrage, sourcing, évaluation, puis closing et intégration.

● **Étape 1 : bien comprendre le besoin (3 premiers jours)**

Nous rencontrons vos équipes pour bien comprendre le poste, définir le salaire et les critères importants.

● **Étape 2 : rechercher les candidats (2 semaines)**

Nous activons notre réseau de plus de 4 500 profils Compliance, ainsi que LinkedIn et notre réseau d'anciens régulateurs (ACPR, Tracfin). Vous recevez une liste de 3 à 5 candidats qualifiés.

● **Étape 3 : évaluer les candidats (jusqu'à 45 jours)**

Nos experts rencontrent chaque candidat, vérifient ses compétences et prennent ses références.

● **Étape 4 : finaliser et accompagner (jusqu'à 120 jours)**

Nous vous aidons à négocier l'offre et à bien intégrer le candidat, avec un suivi à 30, 60 et 90 jours.

→ TROIS EXEMPLES CONCRETS

Remplacer un RCCI dans une société de gestion

Une société de gestion parisienne devait remplacer son RCCI avant une échéance imposée par l'AMF. Nous avons présenté 4 candidats en 18 jours. Le recrutement a été finalisé en 52 jours, et le candidat est toujours en poste 18 mois plus tard.

Créer une équipe KYC pour une néobanque

Une fintech devait constituer une équipe de 15 personnes en 4 mois pour obtenir son agrément. Nous avons mobilisé 3 consultants et organisé des journées d'entretiens accélérées. 14 postes ont été pourvus en 110 jours, et l'entreprise a obtenu son agrément dans les délais.

Trouver un manager de transition après un contrôle de l'ACPR

Une banque privée devait corriger rapidement son dispositif anti-blanchiment après une inspection. Nous avons présenté 3 profils expérimentés en 72 heures. Le manager a démarré en 10 jours et a même été embauché en CDI à la fin de sa mission.

VUE D'ENSEMBLE

Trois checklists couvrent l'ensemble du processus de recrutement Compliance, du cadrage du poste jusqu'à l'intégration, complétées par une grille d'évaluation type pour l'entretien Compliance Officer.

Expérience op. 20%

Maîtrise réglementaire 25%

Fit culturel 10%

Leadership 20%

Outils & digital 15%



CHECKLIST PRATIQUE

Avant d'ouvrir un poste

- ☐ Le poste est bien défini (missions, rattachement)
- ☐ Le salaire est comparé au marché
- ☐ Les certifications attendues sont listées
- ☐ Le délai est réaliste (4 à 6 mois)

Pendant le recrutement

- ☐ Une seule personne suit le dossier côté entreprise
- ☐ Les candidats ont une réponse sous 48h
- ☐ Un cas pratique est proposé aux finalistes
- ☐ Au moins 2 références sont vérifiées

Après l'embauche

- ☐ Un parcours d'intégration de 30, 60 et 90 jours est prévu
- ☐ Les accès informatiques sont prêts dès le premier jour
- ☐ Un point hebdomadaire est fait pendant 3 mois
- ☐ Au moins 2 références sont vérifiées

CE QUI VA CHANGER

L'IA générative et le machine learning transforment en profondeur les métiers de la conformité.

- Certaines tâches répétitives (comme la vérification de documents) seront automatisées.
- De nouveaux métiers apparaissent, comme AI Compliance Officer ou Compliance Data Scientist.
- Les profils qui savent utiliser ces nouveaux outils seront les mieux payés.
- La réglementation continuera d'évoluer (LCB-FT, AI Act, CSRD), donc la Compliance restera un sujet stratégique pour les entreprises.

CONCLUSION

Recruter en Compliance en 2026, c'est recruter sur un marché tendu et exigeant. Il faut anticiper, comparer les salaires, et bien préparer chaque étape.

C'est aussi une opportunité : les entreprises qui savent attirer et garder les meilleurs profils protègent mieux leurs risques et gagnent la confiance de leurs clients et des régulateurs.

Chez CreditJob, nous sommes à votre disposition pour échanger sur vos besoins.

Un besoin de recrutement Compliance ? Échangeons.

[Contactez notre équipe](#)



6 rue d'Armaillé, 75017 Paris

01 42 02 42 69

contact@creditjob.fr

www.creditjob.fr

