

GLOBAL SALARY GUIDE

HIGHLINE



2026

WWW.HIGHLINE.GLOBAL

WHO ARE WE

*Connecting global talent
in the built environment*



*"Our goal is to reinvent
the recruitment process
within the architecture
& construction sector."*

- Alan Sampson

EN Our mission is to elevate the recruitment process.

Highline, more than just a name, it's a philosophy that defines our approach to recruitment. Inspired by the transformation of iconic urban spaces, where disused train tracks that once served the city's heart were reimagined to create vibrant, community-focused destinations, we aim to redefine recruitment in architecture and construction.

Just as these urban revitalization projects breathe new life into forgotten spaces, Highline rethinks recruitment by putting people and relationships at the heart of the process. We connect exceptional talent with the best companies, fostering dynamic partnerships that help build careers.

FR Notre mission : élever le processus de recrutement.

Highline n'est pas qu'un nom, c'est notre philosophie du recrutement. Inspirés par la transformation d'espaces urbains emblématiques où des voies ferrées désaffectées deviennent des lieux de vie dynamiques, nous redéfinissons le recrutement dans l'architecture et la construction.

À l'image de ces projets qui redonnent vie à des espaces oubliés, Highline repense le recrutement en mettant les individus et les relations au centre. Nous connectons des talents d'exception avec les meilleures entreprises, créant des partenariats pour bâtir des carrières.

EN

In 2025, the architecture markets in London, New York, and Paris have moved into a more selective, experience-driven phase. Studios have hired, but they have been far more targeted, and salary growth has not been evenly spread across all levels. Instead, the strongest uplifts have been concentrated where practices have felt the most pressure: delivery, specialism, and client leadership.

London & New York: mid-level has led the way

In London and New York, the clearest winners on salary in 2025 have been mid-level architects with around 6–10 years of experience. These are the people who have been able to independently run projects, coordinate consultants, and keep demanding clients calm while schemes have moved through planning and delivery. Firms have been acutely aware that losing this layer creates immediate risk on live projects, so they have used salary to retain and attract this group.

Just behind them, senior profiles, particularly those with sought-after specialisms (laboratories and life science, complex mixed-use, high-end residential, cultural projects, sustainability / low-carbon expertise, data centres, major infrastructure projects), have also seen strong adjustments. For these candidates, increases have often been negotiated role by role, typically tied to business development impact, team leadership, or the ability to unlock new sectors.

At the other end of the spectrum, entry-level and early-career architects (0–5 years) have still seen positive but more modest growth. Most practices have already reset their graduate and Part I/Part II salary bands over the past few years, and in 2025 they have opted for smaller increases or one-off adjustments rather than major jumps. Competition for junior talent has remained, but firms have become more disciplined with budgets at this level and more focused on retention higher up the pyramid.

FR

En 2025, les marchés de l'architecture à Londres, New York et Paris sont entrés dans une phase plus sélective et axée sur l'expérience. Les agences ont recruté, mais de manière beaucoup plus ciblée, et la croissance salariale n'a plus été répartie de façon homogène à tous les niveaux. Les augmentations les plus significatives se sont concentrées là où les agences avaient ressenti le plus de pression : la livraison des projets, les spécialisations et le leadership vis-à-vis des clients.

Londres et New York, les profils intermédiaires en tête

À Londres et à New York, les grands gagnants en termes de salaire en 2025 ont été les architectes de niveau intermédiaire, avec environ 6 à 10 ans d'expérience. Ce sont les personnes qui ont été capables de gérer des projets de manière autonome, de coordonner les consultants et de rassurer des clients exigeants tout au long des phases de conception et de réalisation. Les agences ont su qu'une perte à ce niveau créait un risque immédiat sur les projets en cours et ont utilisé le salaire pour retenir et attirer ce groupe.

Juste derrière eux, les profils seniors, en particulier ceux disposant de spécialisations recherchées (laboratoires et scientifiques, usages mixtes complexes, résidentiel haut de gamme, projets culturels, expertise en durabilité / faible empreinte carbone, data centers, interfaces d'infrastructures majeures), ont également bénéficié de fortes revalorisations. Pour ces candidats, les augmentations ont souvent été négociées au cas par cas, généralement liées à l'impact sur le développement commercial, au management d'équipe ou à la capacité d'ouvrir de nouveaux secteurs.

À l'autre extrémité, les architectes débutants ou en début de carrière (0 à 5 ans) ont continué à connaître une progression positive, mais plus modeste. La plupart des agences avaient déjà réajusté leurs grilles pour les diplômés, Part I et Part II au cours des années précédentes. En 2025, elles ont privilégié des augmentations plus faibles ou des ajustements ponctuels plutôt que de grands sauts. La compétition pour les jeunes talents est restée présente, mais les agences ont fait preuve de plus de discipline sur le budget à ce niveau et se sont concentrées davantage sur la rétention des profils plus expérimentés.

EN

Paris: senior-heavy growth

In Paris, the picture has been slightly different. The largest salary growth in 2025 has been at senior level, particularly for directors, associates, and heads of studio who have been able to bring stable pipelines of work, navigate complex public and private clients, and manage teams across multiple projects.

Below that, mid-level architects have still been benefiting from solid, market-aligned increases, but not at the same pace as the most senior leadership. Practices have been selective: they have been willing to pay for proven project leads and sector expertise, while keeping a tighter rein on broad inflation-driven rises.

Entry-level roles in Paris have seen only slight uplifts this year. Many studios have remained cautious about fixed costs at the junior end, especially with continued pressure on fees, rising operating costs, and an increasingly competitive tender environment. As a result, junior packages have improved, but nowhere near as quickly as those for experienced architects who have been able to take full responsibility for projects.

Over 2025, we have seen that the conversation is no longer just about salary. While pay still matters, firms have increasingly competed on how people work and grow: offering more flexibility in working patterns, clearer and faster career progression, and stronger studio culture and values. Candidates have been weighing all of these elements together, and the employers who have performed best across this broader package have been the ones winning, and keeping, the strongest talent.

FR

Paris, forte progression pour les profils seniors

À Paris, la situation a été légèrement différente. La plus forte croissance salariale en 2025 a concerné les profils seniors, en particulier les directeurs, associés et responsables de studio capables d'apporter un carnet de commandes stable, de gérer des clients publics et privés complexes, et de piloter des équipes sur plusieurs opérations.

Juste en dessous, les architectes de niveau intermédiaire ont continué de bénéficier d'augmentations solides et alignées sur le marché, mais pas au même rythme que les profils de direction les plus expérimentés. Les agences se sont montrées sélectives : elles ont été prêtes à rémunérer des chefs de projet confirmés et une expertise sectorielle, tout en gardant un contrôle plus serré sur les hausses générales liées à l'inflation.

Les postes juniors à Paris n'ont connu cette année-là que de légères revalorisations. De nombreuses agences sont restées prudentes quant aux coûts fixes associés aux profils débutants, notamment en raison de la pression persistante sur les honoraires, de l'augmentation des coûts d'exploitation et d'un environnement d'appels d'offres toujours plus compétitif. Résultat : les packages pour les juniors ont progressé, mais bien moins rapidement que ceux des architectes expérimentés capables d'assumer la responsabilité complète des projets.

En 2025, on a observé un changement : la conversation ne portait plus seulement sur le salaire. Même si la rémunération est restée importante, les agences se sont différenciées de plus en plus par les conditions de travail et les perspectives d'évolution : davantage de flexibilité dans l'organisation, une progression de carrière plus claire et plus rapide, et une culture de studio renforcée. Les candidats ont évalué désormais l'ensemble de ces éléments, et les employeurs performants sur ce "package élargi" ont été ceux qui ont attiré et retenu les meilleurs talents.

ARCHITECTURE SALARY GUIDE 2026

En € brut annuel - Contrat en 39 heures

PARIS

Poste	Min	Moyenne	Max
Dessinateur - Projeteur	30,500	37,000	43,500
Architecte Assistant chef de projet	35,500	41,000	45,500
Architecte Chef de projet	44,000	49,500	60,000
Architecte Directeur de Projet	48,000	64,000	75,000
Architecte / Ingénieur	39,500	49,000	61,000
Paysagiste	30,500	37,000	48,500
Urbaniste	32,500	41,000	50,000
Infographiste	32,500	41,000	52,000
BIM coordinateur	42,500	51,500	60,000
BIM manager	48,000	58,500	69,000
Architecte d'intérieur Dessinateur - Projeteur	28,000	33,500	39,000
Architecte d'intérieur Assistant chef de projet	35,500	41,000	46,500
Architecte d'intérieur Chef de projet	41,500	49,000	61,000
Architecte d'intérieur Directeur de Projet	53,500	64,000	80,500

HIGHLINE

Highline est cabinet de recrutement spécialisé dans l'architecture, la construction et l'immobilier.

PARIS

paris@highline-group.com

+33 (0) 1 59 14 00 18

www.highline.global

SUPPORT SALARY GUIDE 2026 - ARCHITECTURE

En € brut annuel - Contrat en 39 heures

PARIS

Poste	Min	Moyenne	Max
Assistant administratif	25,500	30,000	36,500
Assistant de direction	29,000	36,500	43,000
Office Manager	35,500	43,500	50,000
Assistant Chantier	29,000	35,500	38,500
Assistant Technique	28,000	34,000	38,500
Chargé d'appel d'offres	38,000	46,500	54,000
Chargé de communication	30,000	38,500	45,000
Responsable communication	49,000	54,000	70,500
Responsable administratif et financier	48,500	59,500	70,000
Directeur administratif et financier	65,500	87,500	109,500
Assistant RH	32,500	37,500	48,500
Chargé RH	36,500	42,500	51,500
HR Manager	45,500	56,000	70,500

HIGHLINE

Highline est cabinet de recrutement spécialisé dans l'architecture, la construction et l'immobilier.

PARIS

paris@highline-group.com

+33 (0) 1 59 14 00 18

www.highline.global

ARCHITECTURE SALARY GUIDE 2026

In £ annual

LONDON

Job Title	Low	Average	High
Part 1	25,000	27,000	29,500
Recent Part 2	30,500	33,500	37,000
2-3 years Post Part 2	34,500	36,500	42,000
Recent Part 3	39,000	40,500	43,500
Project Architect	44,000	49,000	52,500
Senior Architect	48,000	53,000	59,500
Associate	53,500	60,000	70,500
Partner / Director	64,500	97,500	130,000
Technician (0-5 yrs)	28,500	33,500	38,000
Technician (6-10 yrs)	36,000	39,500	47,000
Technician (11+ yrs)	41,500	49,000	58,500
BIM Manager (0-5 yrs)	40,000	46,500	50,500
BIM Manager (6-10 yrs)	49,000	54,000	65,000
BIM Manager (11+ yrs)	60,000	67,500	78,000

HIGHLINE

We are global recruiters specialising in architecture, construction and real estate.

LONDON

london@highline-group.com

+44 (0) 203 780 9177

www.highline.global

BUSINESS SUPPORT SALARY GUIDE 2026 - ARCHITECTURE

In £ annual

LONDON

Job Title	Low	Average	High
Administrator	26,000	29,000	38,000
Receptionist	27,000	30,500	37,000
Personal Assistant	34,500	37,500	46,500
Office Manager	38,500	44,000	54,500
Marketing Assistant	32,500	34,500	41,000
Marketing Manager	49,500	61,500	77,000
HR Administrator	31,500	37,000	39,000
HR Manager	70,000	83,000	93,000
Accounts Assistant	30,000	34,500	39,000
Finance Manager	54,500	63,500	82,000
Business Development Executive	32,500	38,000	43,500
Business Development Manager	49,500	57,500	71,500

HIGHLINE

We are global recruiters specialising in architecture, construction and real estate.

LONDON

london@highline-group.com

+44 (0) 203 780 9177

www.highline.global

ARCHITECTURE SALARY GUIDE 2026

In US \$ annual

NEW YORK

Job Title	Low	Average	High
Architect 0-3 yrs	63,000	71,500	82,000
Architect 3-5 yrs	75,500	91,500	99,500
Architect 5-8 yrs	91,000	118,000	144,500
Senior Architect 10+ yrs	132,500	148,500	170,000
Interior Designer 0-3 yrs	66,500	79,000	90,500
Interior Designer 3-5 yrs	80,000	92,500	110,000
Interior Designer 5-8 yrs	88,000	112,000	123,000
Project Manager	102,000	124,000	134,500
Senior Project Manager	132,000	137,500	174,500
Managing Principal	133,000	186,000	260,500
CEO / President	158,000	221,500	290,000
Visualiser	69,000	74,000	84,500
Senior Visualiser	81,000	102,500	118,500
BIM Coordinator	86,000	103,000	120,500
BIM Manager	101,500	134,000	160,500

HIGHLINE

We are global recruiters specialising in architecture, construction and real estate.

NEW YORK

newyork@highline-group.com

+1 (646) 971 1327

www.highline.global

CONSTRUCTION SALARY GUIDE 2026

In US \$ annual

NEW YORK

Job Title	Low	Average	High
Assistant Project Manager 1-3 yrs	75,500	82,000	91,500
Junior Estimator 1-2 yrs	79,500	94,000	115,000
Estimator 3-7 yrs	85,500	117,500	149,500
Project Manager 5-7 yrs	117,000	133,000	159,500
Superintendent	128,500	144,500	160,500
Senior Project Manager 7-10 yrs	143,000	159,000	191,000
Construction Director	158,000	189,500	210,500
Vice President	209,500	235,500	262,000
Chief Construction Officer	264,500	291,000	317,500
CEO / President	262,500	315,000	378,000

HIGHLINE

We are global recruiters specialising in architecture, construction and real estate.

NEW YORK

newyork@highline-group.com

+1 (646) 971 1327

www.highline.global

ABOUT US

Highline are global recruiters specialising in architecture, construction and real estate. Founded in the city of London, the group expanded throughout France, setting up its headquarters in the centre of Paris. With immediate access to offices all around the world, our teams now work from anywhere.

À PROPOS

Highline est cabinet de recrutement spécialisé dans l'architecture, la construction et l'immobilier. Fondé en 2015 à Londres, le groupe s'est développé dans toute la France, installant son siège au cœur de Paris. Grâce à un style de travail flexible, nos équipes peuvent désormais travailler partout dans le monde et vous offrir un service de qualité.

This study was carried out over a period of two months between September 1, 2025 and October 31, 2025. The figures come from the anonymous questionnaire posted online during the duration of the study. Over 10,000 global responses were analysed to create this study.

Cette étude a été réalisée sur une durée de deux mois entre le 1 septembre 2025 et le 31 octobre 2025. Les chiffres proviennent du questionnaire anonyme mis en ligne pendant la durée de l'étude. Environ 10,000 réponses ont été analysées pour créer cette étude.

Photo Credit : © Highline Group

Site visit : Vinci Construction, chantier de la Maison LVMH - Arts Talents Patrimoine - Paris

HIGHLINE

PARIS

LONDON

NEW YORK

www.highline.global