

Dossier de presse

Jeudi 21 novembre 2024

Salaires des cadres : quelles sont les évolutions 2024 ?



Si la majorité des cadres sont satisfaits de leur rémunération, beaucoup d'entre eux sont aussi inquiets quant à la dégradation de leur pouvoir d'achat.

Face aux difficultés de recrutements et dans un contexte économique incertain, la rémunération continue d'être un enjeu clé pour fidéliser les cadres.

Les entreprises l'ont compris et mènent des politiques actives de mobilités internes qui s'accompagnent d'augmentations individuelles.

Rappel du contexte

Un sujet d'actualité

← C'est la période des NAO dans un contexte de ralentissement de l'inflation

En octobre 2024, l'inflation est confirmée à **1,2 %** en France sur un an selon l'Insee, un niveau quasi stable par rapport à septembre (1,1 %).

← La directive européenne sur la transparence des salaires qui doit être transposée dans chaque pays avant le 7 juin 2026

Elle vise à **réduire les inégalités de salaires femmes-hommes** pour un même travail et par conséquent sur les pensions de retraite,

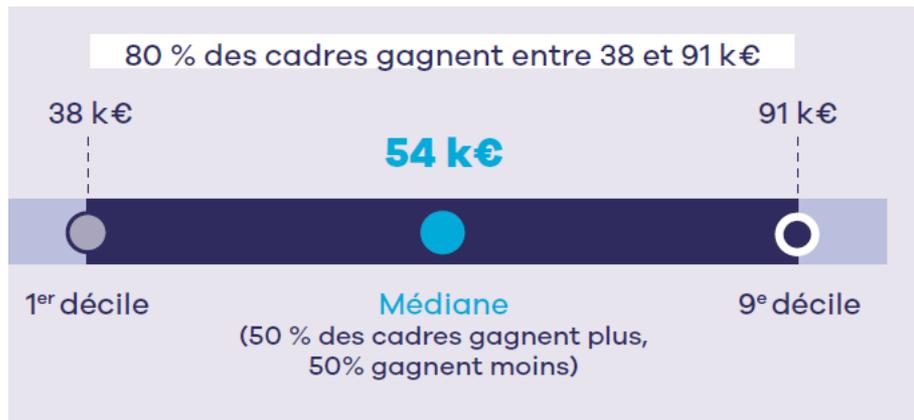
Et **56 %** des cadres estiment que les salaires devraient être connus de tous dans les entreprises (omnibus Apec – mars 2022). Une envie de transparence **plus marquée chez les jeunes** (63 % des moins de 35 ans) et moins marquée chez les managers (53 %)



Principaux enseignements de notre baromètre annuel

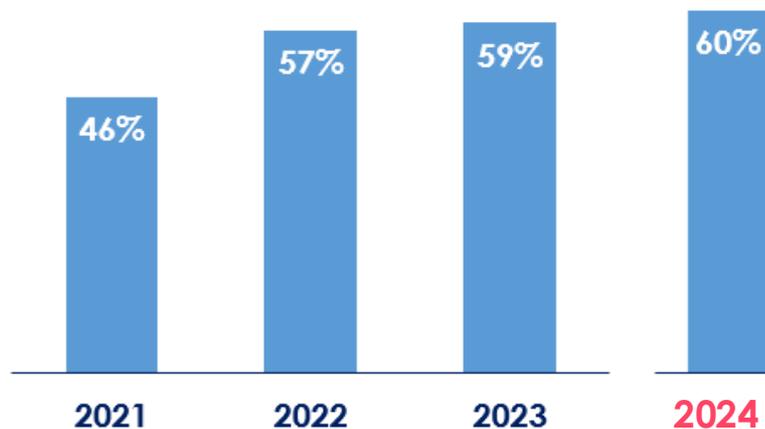
6 cadres sur 10 ont été augmentés en 2024

> Rémunération médiane (annuelle brute, fixe + variable) des cadres en 2024



Base : cadres en emploi, écart calculé à partir des rémunérations médianes
Source : Apec, 2024

> Evolution de la part des cadres augmentés

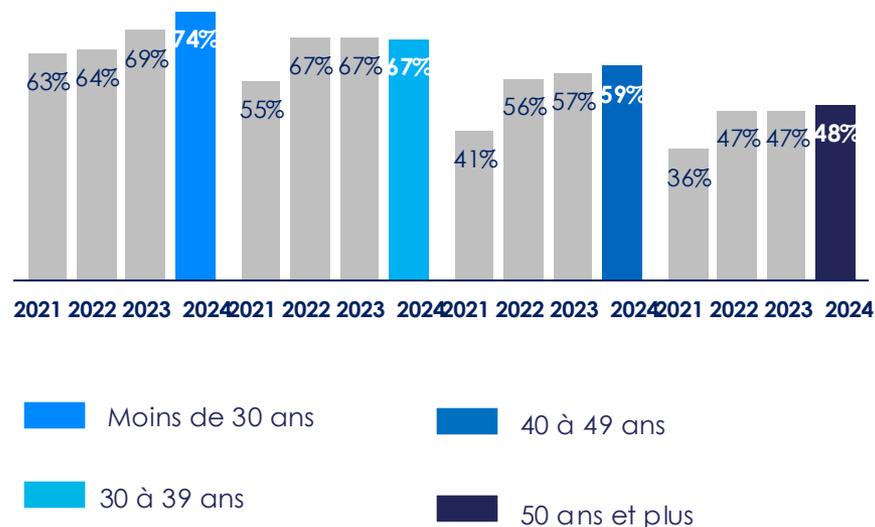
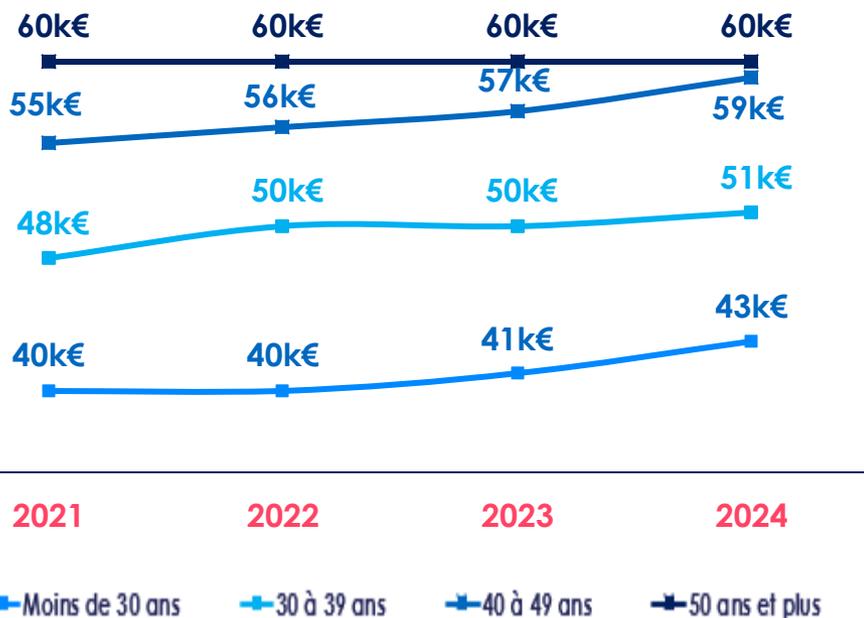


Source : Apec, 2024



Le niveau de rémunération des cadres progresse légèrement en 2024 mais...pas pour les cadres seniors

> Rémunérations médiane et part des cadres augmentés selon l'âge

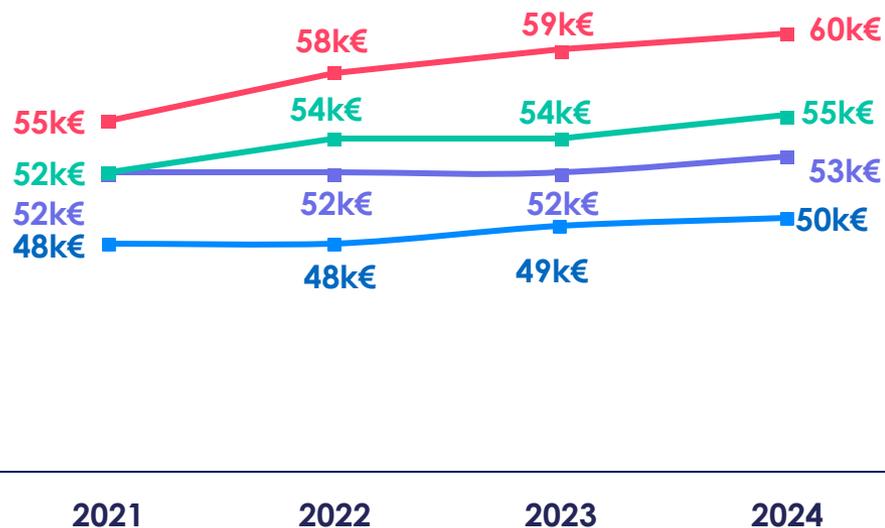


Source : Apec, 2024



Plus en détail, c'est dans les **grandes entreprises** que les salaires sont les plus élevés et dans **l'industrie**

> Rémunérations médianes par taille d'entreprises et par secteur



- 1 à 49 salariés
- 250 à 4999 salariés
- 50 à 249 salariés
- 5 000 salariés et plus

- Industrie
- Commerce
- Construction
- Services

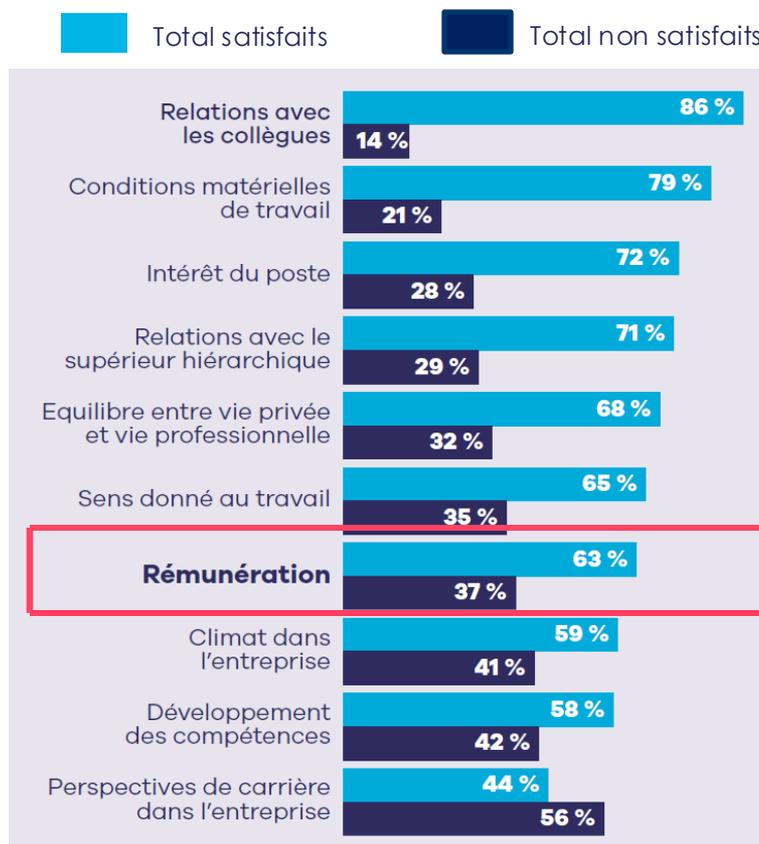
Source : Apec, 2024



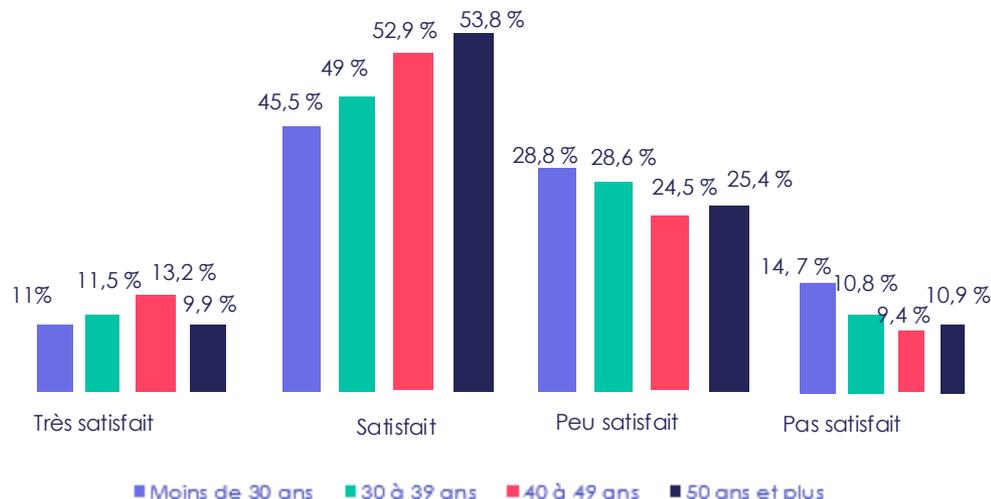
**Les cadres sont
globalement satisfaits
de leur rémunération
mais restent inquiets
pour leur pouvoir d'achat**

63% des cadres sont globalement satisfaits de leur rémunération mais un peu moins chez les - de 30 ans

> Satisfaction selon différents aspects de leur emploi



> Les 40-49 ans sont les plus satisfaits de leur rémunération



Source : Apec, 2024

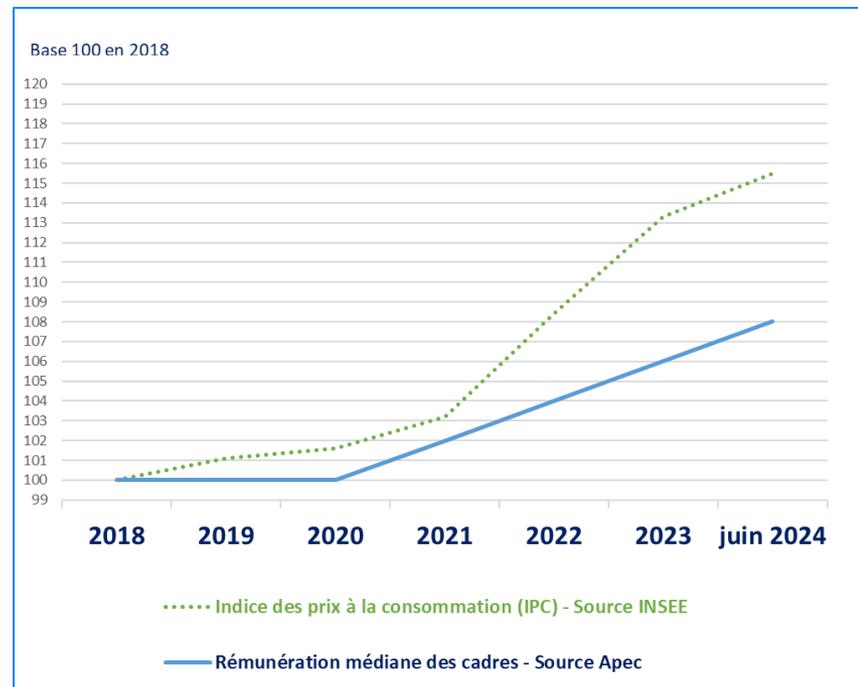
Rémunération annuelle brute (fixe +variable) au 30 juin 2024

Source : Apec, 2024



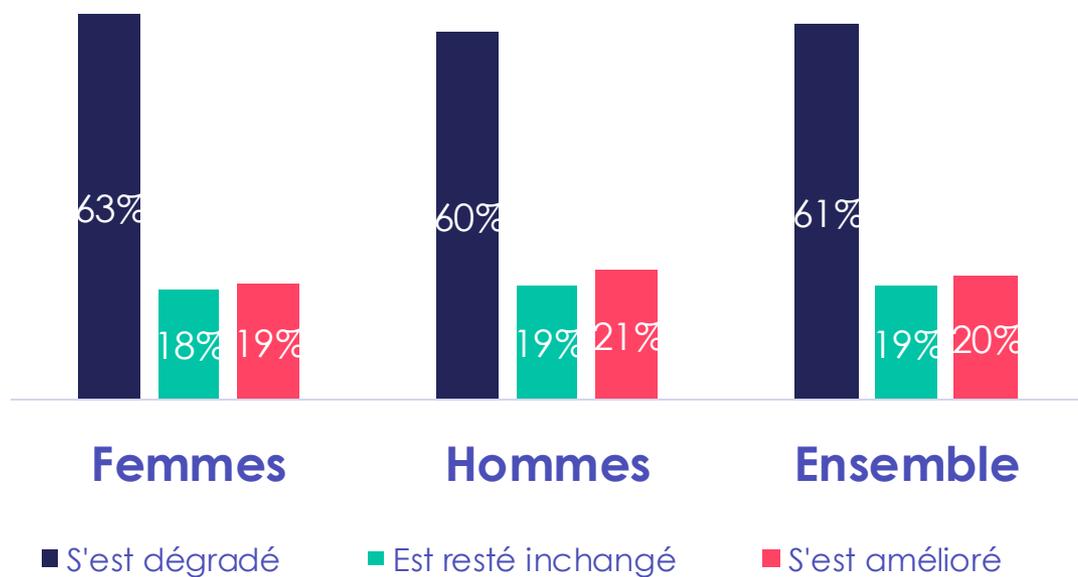
Dans tous les cas, les augmentations **compensent de moins en moins l'inflation**

> Impact de l'inflation sur la rémunération médiane et le pouvoir d'achat

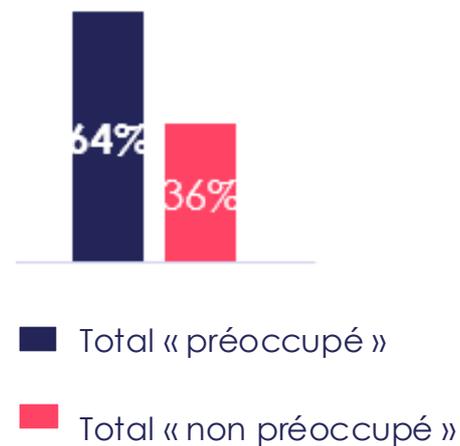


Et le pouvoir d'achat s'installe comme une préoccupation centrale chez les cadres

> Au regard de votre situation personnelle, avez-vous le sentiment que depuis le Covid votre pouvoir d'achat :



> A quel point l'inflation vous préoccupe-t-elle en ce qui concerne l'évolution de votre pouvoir d'achat ?



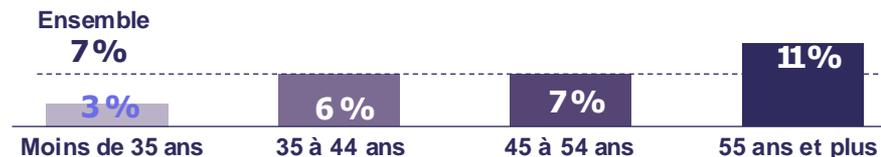
**Les inégalités salariales
entre femmes et hommes
ne se réduisent quasiment pas !**

A profil et poste identiques, les hommes cadres gagnent toujours environ **7% de plus** que les femmes cadres

> Ecart de rémunération « à profil identique »



> Ecart « à profil identique » par âge

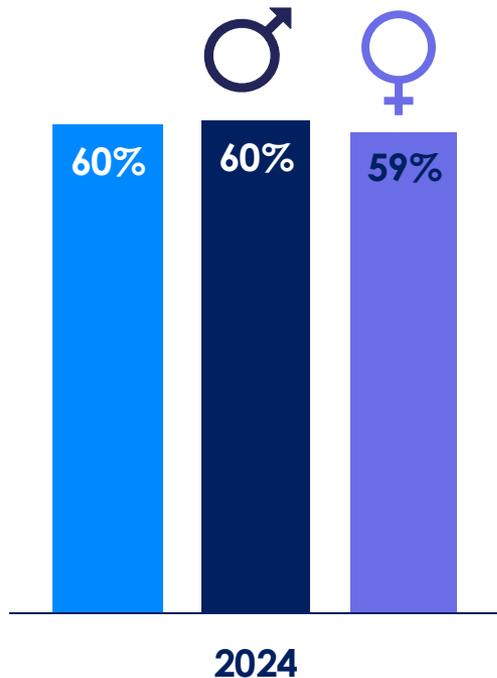


Source : Apec, 2024



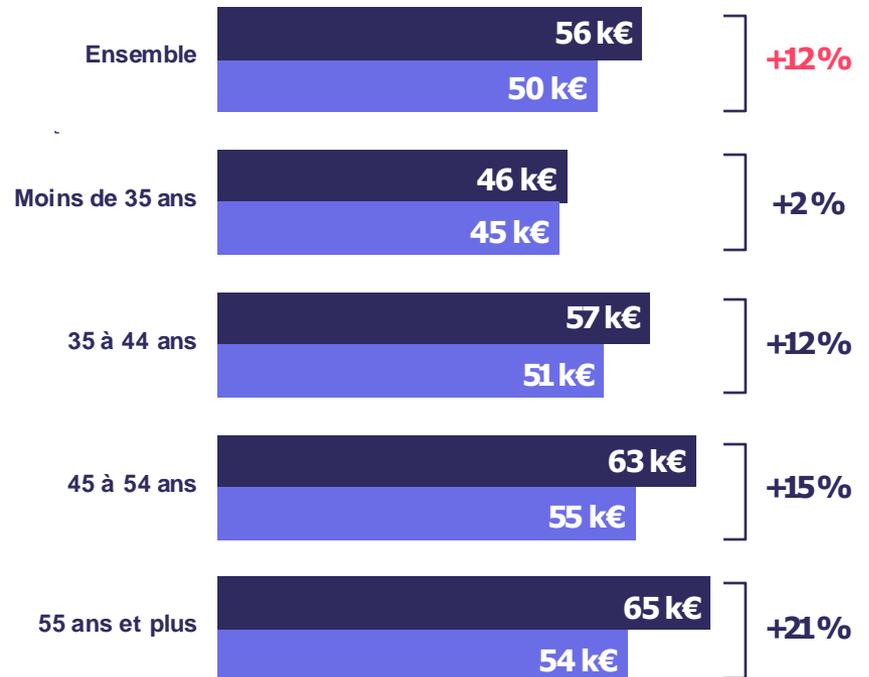
Pourtant, pour la 1^{ère} fois en 2024, les femmes cadres sont aussi nombreuses que les hommes à bénéficier d'une augmentation mais les écarts persistent

> Part des cadres augmentés par genre



> Rémunération médiane par genre et âge

💡 Les hommes cadres gagnent 12% de plus que les femmes cadres.



AUJOURD'HUI,
ÊTRE UNE FEMME DANS
LE MONDE DU TRAVAIL
EST ENCORE UN COMBAT.

Carrière, sexisme, rémunération : pour parler des inégalités au passé,
accélérons nos actions pour l'égalité professionnelle.
Rendez-vous sur apec.fr

#NégoTraining

ATELIERS 2024

destinés aux femmes
pour savoir comment
négocier son salaire

**Élan pour l'égalité
professionnelle**

En direct dans 24 heures
#égalité9015

Elan pour l'égalité Pro

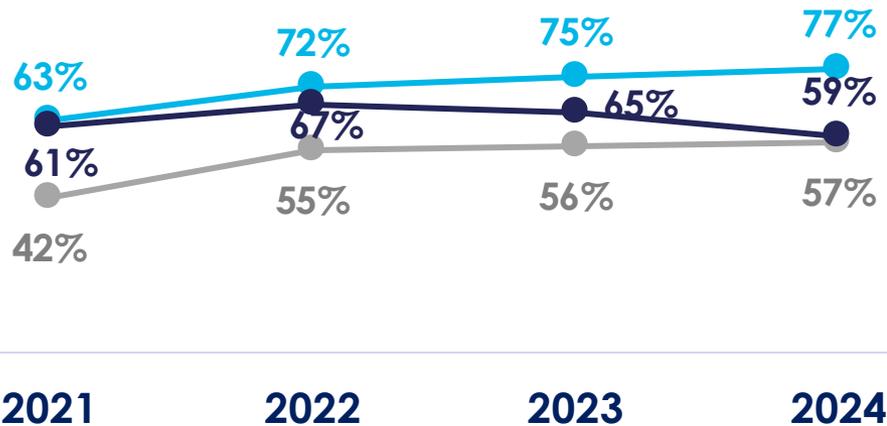
À regarder ... Partager



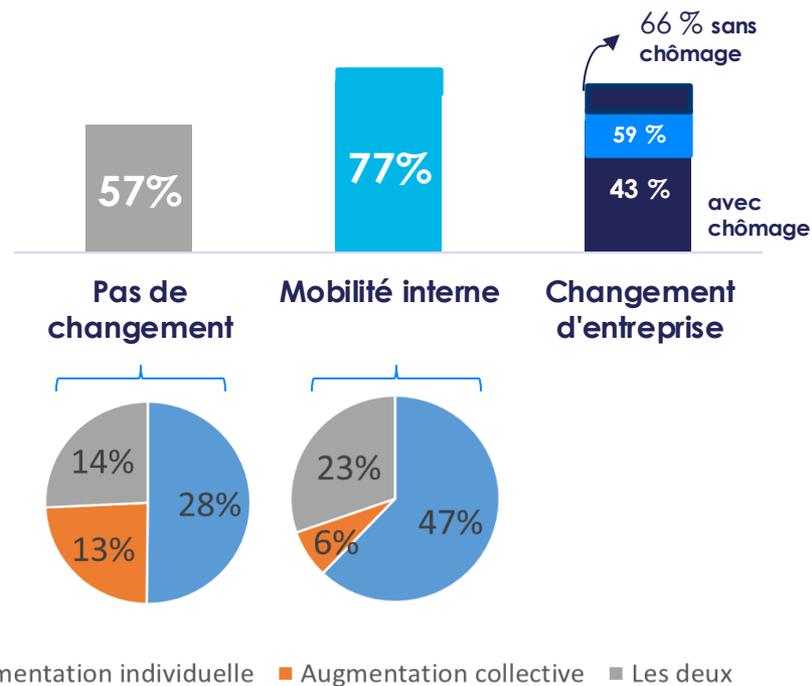
La mobilité professionnelle, un booster de rémunération chez les cadres

Dans un contexte de **difficultés de recrutement**, les politiques de rémunération des entreprises visent à **fidéliser les cadres**

> Part des cadres bénéficiant d'une augmentation selon leur mobilité en 2024



> Part des cadres augmentés selon la mobilité en 2024



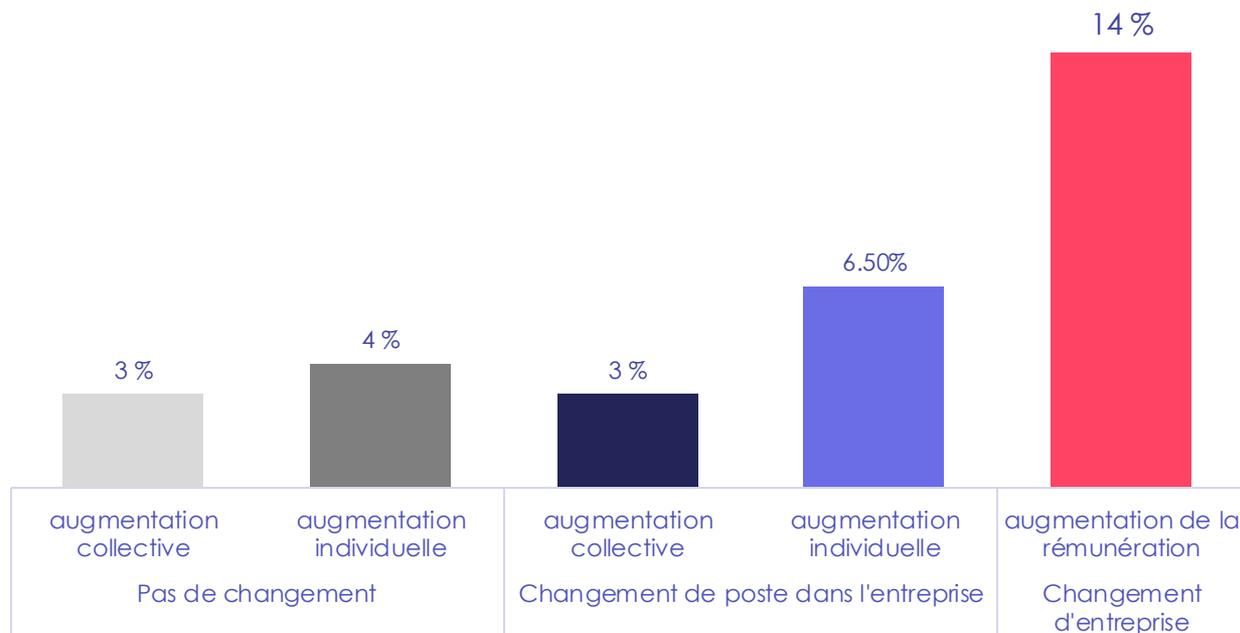
- Mobilité interne
- Changement d'entreprise
- Pas de changement



Source : Apec, 2024

Bouger reste le meilleur moyen pour gagner plus, en interne comme en externe

> Pourcentage d'augmentation selon la mobilité en 2024



Suite à une **mobilité interne** l'augmentation individuelle médiane est de **6,5 %**.

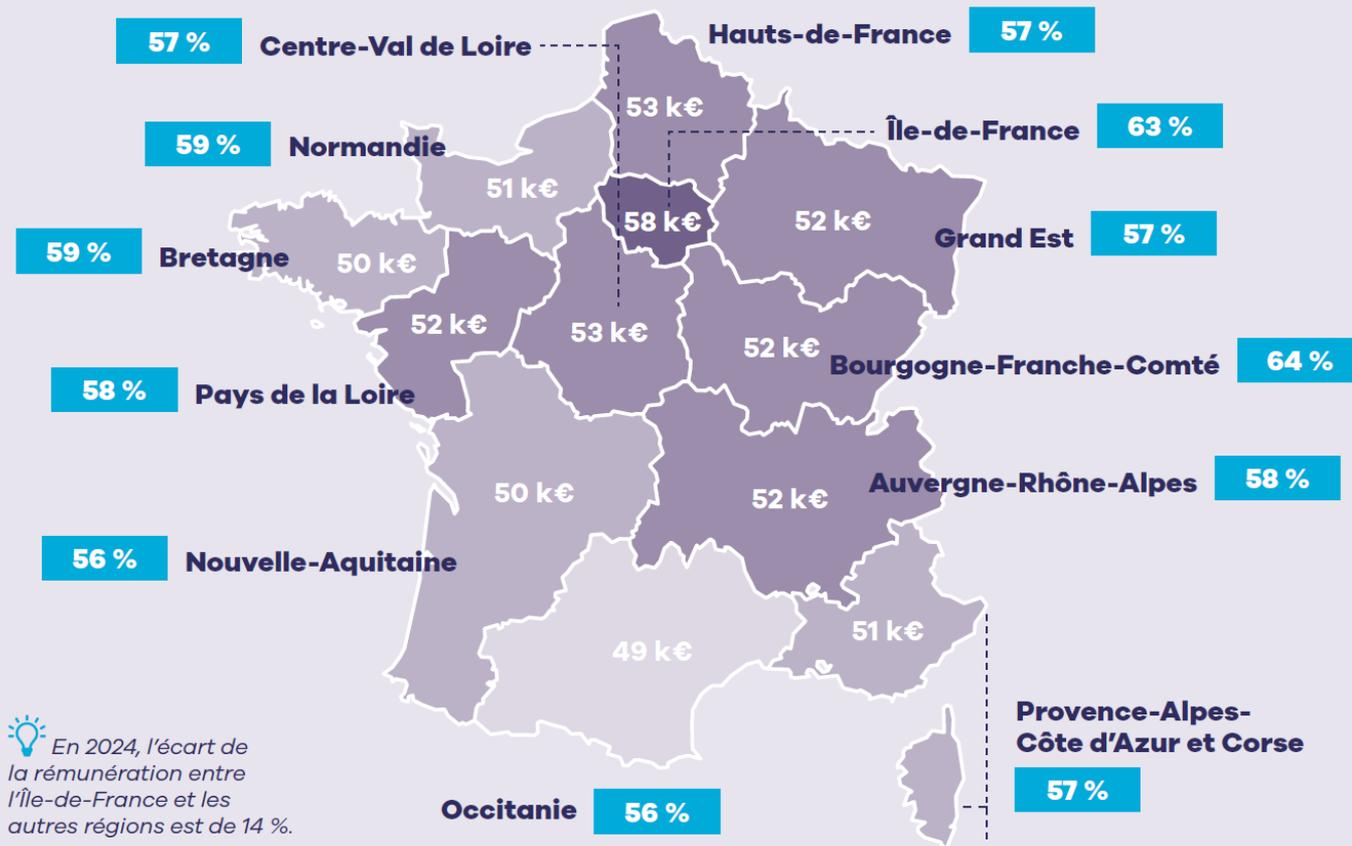
Dans le cas d'un **changement d'entreprise**, elle s'élève à **14 %**.

Régions et salaires, un paysage hétérogène pour les cadres

La proximité avec l'Île-de-France exacerbe la concurrence entre employeurs et impacte les salaires

Rémunération médiane et part de cadres augmentés selon la région en 2024

■ Part des cadres augmentés



💡 En 2024, l'écart de la rémunération entre l'Île-de-France et les autres régions est de 14 %.



Témoignage de Biljana Kostic DRH de





**Merci pour
votre attention**

**Retrouvez l'étude sur
corporate.apec.fr**



Contacts presse :
Service presse – presseapec@havas.com
Mendrika Lozat
Mendrika.lozat@apec.fr – 06 74 96 76 24