

Paris, le 4 septembre 2019

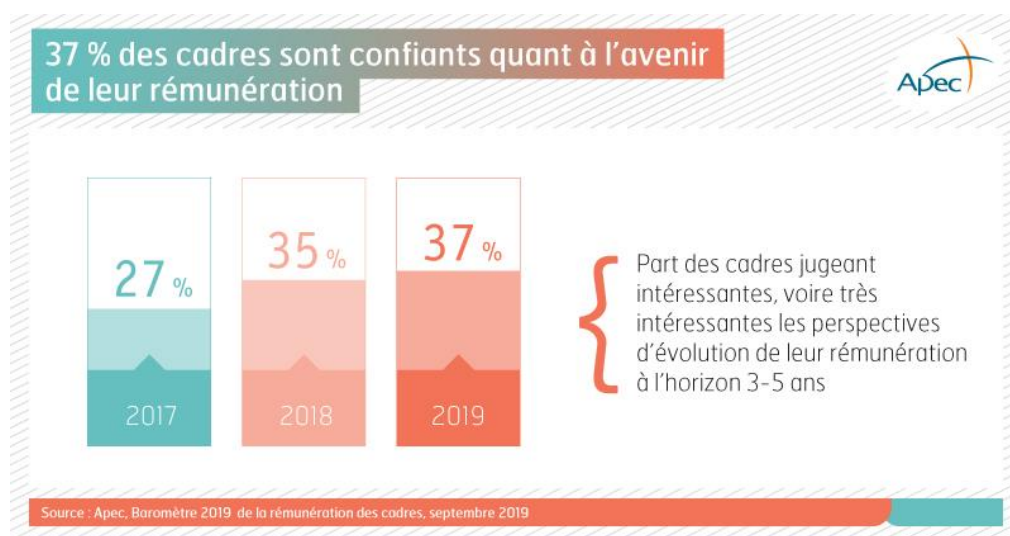
## Salaire des cadres : une hausse qui bénéficie surtout aux moins de 30 ans

Observatoire de l'emploi cadre Apec – Baromètre 2019 de la rémunération des cadres - septembre 2019

Sous l'effet d'une conjoncture bien orientée et dans un contexte de forte demande de compétences hautement qualifiées, la rémunération médiane des cadres progresse pour la seconde année consécutive. En 2018, le salaire brut annuel médian des cadres du secteur privé s'élève à 50 K€, soit une hausse de 4 % entre 2016 et 2018, après six années de stabilisation (de 2011 à 2016). Au cours des cinq dernières années, ce sont les cadres de moins de 30 ans qui ont vu leur rémunération augmenter le plus vite : +6% entre 2014 et 2018.

## Des cadres confiants quant à leurs perspectives salariales

En 2019, près d' 1 cadre sur 2 va demander une augmentation et 36 % d'entre eux pensent l'obtenir. En outre, 37 % des cadres jugent intéressantes, voire très intéressantes, les perspectives d'évolution de leur rémunération à l'horizon 3-5 ans. **Ce sont les cadres de moins de 30 ans qui se déclarent les plus optimistes**, 63 % d'entre eux se disent confiants quant à leurs perspectives d'évolution salariale à horizon 3-5 ans (vs 21 % des plus de 50 ans).



## La mobilité professionnelle favorise les augmentations, en particulier chez les jeunes

En 2018, **plus de 8 cadres sur 10 de moins de 30 ans**, ayant connu un changement professionnel, ont bénéficié d'une hausse de salaire (vs 6 cadres sur 10 pour l'ensemble des cadres). Face aux plus âgés, l'écart se creuse considérablement. **36 points séparent la proportion de jeunes cadres « augmentés » de celle des plus de 50 ans dans deux situations : en cas de changement de poste au sein de l'entreprise et en cas de changement d'entreprise avec période de chômage.**

Parmi les changements de situation professionnelle, quitter son entreprise s'avère être la meilleure stratégie : les cadres concernés bénéficient d'une plus forte augmentation (11 % vs 5 % pour les cadres qui changent de poste en interne). Enfin, en 2018, **6 cadres sur 10 profitent de cette mobilité externe pour négocier leur salaire à la hausse\*\*.**

\*salaires fixes + variables

\*\*Étude « Négocier son salaire à l'embauche » - Observatoire de l'emploi cadre – Apec – septembre 201

Contact presse :

Mendrika LOZAT – TEL : 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@appec.fr - @Apecinfopresse

## Niveau de rémunération : qui a le vent en poupe ?

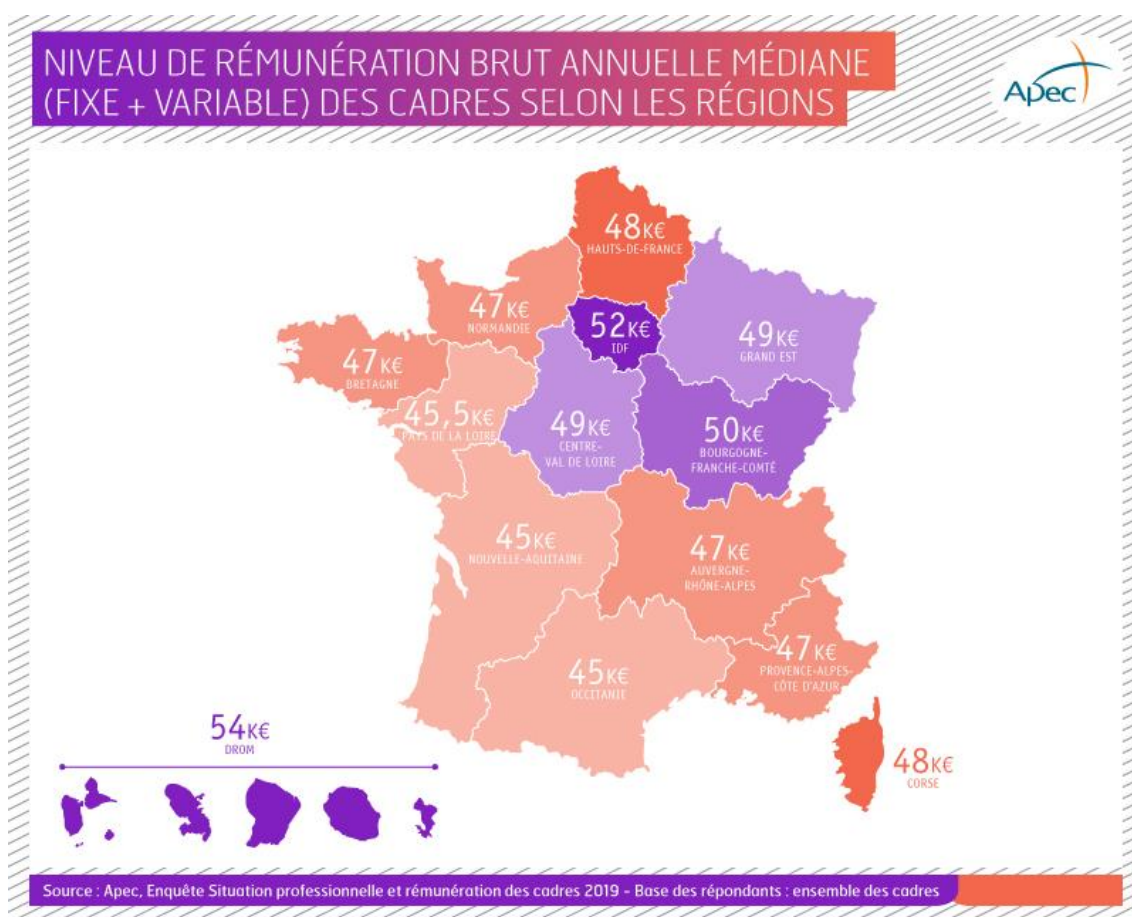
Les fonctions les plus rémunératrices chez les cadres concernent logiquement celles liées aux **directions d'entreprise** (médiane de rémunération brute annuelle de 70 k€), **devant les métiers de la production industrielle** (53 k€), les fonctions **commerciales** et **marketing**, l'informatique, les postes de gestion/finance/administration (50 k€ chacune). Côté secteur d'activité, l'industrie, qui emploie 15 % des cadres du privé, enregistre les plus hauts niveaux de salaire avec une médiane brute annuelle de **53 K€**.

## Des disparités selon l'âge ou la région

La rémunération varie selon l'âge et s'établit à **39 K€ pour les cadres de moins de 30 ans, alors qu'elle s'élève à 54 K€ pour les quadragénaires**.

À l'échelle du territoire, **l'Île-de-France** figure en tête des régions les plus rémunératrices avec un salaire brut annuel médian de **52 K€**. La **Bourgogne Franche-Comté** arrive en seconde position avec **50 K€** suivie des régions **Grand Est** et **Centre-Val de Loire**, **toutes deux à 49 K€**. Ainsi, un écart de rémunération de **11 % est observé entre les cadres d'Île-de-France et les autres**.

En termes d'augmentation, **les franciliens** sont également les mieux lotis. En 2018, **54 % d'entre eux ont été augmentés**, soit 6 points de plus que les cadres des autres régions.



## Les inégalités femmes-hommes persistent, notamment dans le secteur du commerce

En 2018, si les hommes cadres gagnent 16% de plus que les femmes cadres, en médiane brute annuelle de salaire, ce sont dans les fonctions commercial-marketing, communication-crédation, direction d'entreprise, gestion/finance/administration et production industrielle ainsi que dans le secteur du **commerce**, que les différences de salaire entre les hommes et les femmes cadres sont les plus importantes, **avec des écarts supérieurs ou égaux à 20 % en faveur des hommes**.

Contact presse :

Mendrika LOZAT – TEL : 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@appec.fr - @Apecinfopresse

## Négocier son salaire, une pratique courante pas si évidente \*\*

-Si négocier son salaire durant la phase de recrutement **est courant pour 6 cadres sur 10**, cela constitue une étape jugée délicate par une grande majorité de cadres. En cause, les difficultés à définir leur valeur sur le marché du travail, qui s'accroissent lorsque **le candidat ou la candidate se sent en fragilité du fait de son âge ou de sa situation professionnelle** (recherche d'emploi, reconversion). Dans ce cas, ils font preuve de moins d'aisance et sont aussi plus souvent amenés à faire des concessions salariales pour retrouver un emploi cadre.

-Pour situer leur niveau de salaire, les cadres se servent le plus souvent de leur **expérience**, de leur **salaire antérieur** ou encore de leur **réseau**. Ainsi, les cadres expérimentés, au profil recherché ou évoluant dans un secteur en tension, vont négocier leur salaire à la hausse à partir de leur précédente rémunération. D'autres candidats peuvent choisir d'annoncer une fourchette au recruteur, indiquant un seuil minimum en deçà duquel ils n'accepteront pas de descendre. Côté recruteur, la présence de grilles de salaires et/ou d'autres avantages que la rémunération (RTT, intéressement, etc.) constituent autant d'arguments à avancer pour contrer une tentative de négociation.

-Enfin, l'étude souligne que, malgré une issue qui peut paraître incertaine, les pratiques de négociation portent le plus souvent leurs fruits : **47 % des cadres qui ont abordé le sujet du salaire en phase de préembauche** ont obtenu la rémunération demandée. **Et 11 % ont même réussi à obtenir davantage.**

\*\* Source : Apec, *Négocier son salaire à l'embauche – septembre 2019*

### À paraître : une photographie des salaires des cadres dans 43 grandes fonctions

L'Apec publiera jeudi 26 septembre un document intitulé « Salaires dans les fonctions cadres, édition 2019 ». Il s'agit d'un recueil d'informations détaillées sur les salaires des cadres en poste et ceux proposés dans les offres d'emploi, et ce pour 43 fonctions.

#### Méthodologie

L'étude « **Évolution de la rémunération des cadres** » s'appuie sur une enquête réalisée par la direction Données, études et analyses de l'Apec auprès de cadres du secteur privé.

#### Terrain :

Un questionnaire a été envoyé par e-mailing à un échantillon de clients cadres de l'Apec. Le terrain de l'enquête a eu lieu en mars 2019. L'enquête a permis d'obtenir 16 827 questionnaires complets et exploitables du point de vue de la rémunération. L'interrogation a été réalisée par l'institut CSA.

#### Représentativité des résultats :

Un redressement des résultats de cette enquête a été réalisé à partir de sources DADS (Insee), par âge, sexe, taille d'entreprise, secteur et région. Les résultats sont représentatifs de la population cadre du secteur privé selon ces critères.

.....

L'étude « **Négocier son salaire à l'embauche** » repose sur des données qualitatives et quantitatives.

Le volet qualitatif comporte vingt-quatre entretiens individuels conduits auprès de cadres non dirigeants du secteur privé, et ayant changé d'entreprise en 2018. Ces entretiens ont été menés en face à face en Île-de-France, et par téléphone dans les autres régions, pour une durée moyenne de soixante minutes chacun.

Le volet qualitatif a été réalisé avec l'appui de l'Ifop au printemps 2019.

Le volet quantitatif correspond à une enquête en ligne sur la situation professionnelle et la rémunération des cadres du secteur privé. Les données sont redressées sur les critères de genre, de sexe, de secteur, de taille d'entreprise et de région, pour être représentatives de la population cadre du privé. Pour son édition 2019, cette enquête a notamment permis d'interroger 3 710 cadres ayant changé d'entreprise en 2018 sur les phases de préembauche et sur les modalités de la négociation salariale.

L'interrogation a été réalisée par l'institut CSA en février-mars 2019.

---

#### Contact presse :

Mendrika LOZAT – TEL : 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@appec.fr - @Apecinfopresse

### **À propos de l'Apec**

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé·e·s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 500 consultant·e·s, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer.

En savoir plus : [corporate.apec.fr](https://www.corporate.apec.fr)

Consulter le dernier [rapport annuel](#) de l'Apec

---

**Contact presse :**

Mendrika LOZAT – TEL : 06 74 94 76 24 – [mendrika.lozat@apec.fr](mailto:mendrika.lozat@apec.fr) - [@Apecinfopresse](https://twitter.com/Apecinfopresse)