



# Baromètre 2024 de la rémunération des cadres

## De nombreuses augmentations, mais un sentiment de perte de pouvoir d'achat

### ■ Le niveau de rémunération des cadres progresse en 2024

- La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres s'établit en juin 2024 à 54 k€. Depuis 2019, elle a progressé moins vite que l'inflation.
- La part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation salariale dans l'année s'élève à 60 % (+1 pt vs 2023), dans des proportions très proches entre les femmes et les hommes.
- En termes de rémunération médiane, les hommes cadres gagnent encore 12 % de plus que les femmes cadres, mais l'écart tend à diminuer.
- La rémunération des jeunes cadres évolue : 74 % des moins de 30 ans et 67 % de ceux ayant entre 30 et 39 ans ont bénéficié d'une augmentation en 2024.
- L'âge, le secteur d'activité, la taille d'entreprise, la fonction exercée et la région sont des facteurs explicatifs clés du niveau de rémunération.

### ■ Les cadres ayant changé de poste au sein de leur entreprise en 2024 ont plus souvent bénéficié d'une augmentation

- En 2024, 66 % des cadres ayant changé d'entreprise (sans passer par le chômage) et 77 % des cadres ayant changé de poste au sein de leur entreprise ont été augmentés, contre 57 % des cadres n'ayant pas effectué de changement.
- Parmi les cadres ayant bénéficié d'une augmentation à la suite d'un changement de poste, l'augmentation individuelle a été plus fréquente en 2024 qu'en 2023 (70 % des cadres soit 6 points de plus).

### ■ 63 % de cadres déclarent être satisfaits de leur rémunération mais 61 % considèrent que leur pouvoir d'achat s'est dégradé depuis la crise Covid

- Les cadres de moins de 30 ans sont les moins satisfaits de leur rémunération (57 % vs 63 % tous âges confondus).
- 61 % des cadres estiment que leur pouvoir d'achat s'est dégradé depuis la crise sanitaire liée au Covid-19.
- 56 % des cadres jugent les perspectives d'évolution de leur rémunération à l'horizon 3-5 ans peu avantageuses bien que 68 % soient satisfaits de leur situation professionnelle actuelle.
- 67 % des cadres restent certes confiants quant à leur avenir professionnel, mais 64 % sont préoccupés par l'inflation et son impact sur l'évolution de leur pouvoir d'achat.

# Sommaire

## 03

Le niveau de rémunération des cadres progresse en 2024

## 04

Les cadres ayant changé de poste au sein de l'entreprise en 2024 ont plus souvent bénéficié d'une augmentation

## 05

Les cadres de moins de 40 ans, ceux de la fonction études, ingénierie R&D ou ceux des grandes entreprises ont le plus bénéficié en proportion d'une augmentation de salaire en 2024

## 08

63 % des cadres sont satisfaits de leur rémunération, mais 61 % signalent en même temps une perte de pouvoir d'achat

## 10

Fiches régionales

- Auvergne-Rhône-Alpes
- Bourgogne-Franche-Comté
- Bretagne
- Centre-Val de Loire
- DROM
- Grand Est
- Hauts-de-France
- Île-de-France
- Normandie
- Nouvelle-Aquitaine
- Occitanie
- Pays de la Loire
- Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse

## Méthodologie

L'étude s'appuie sur une enquête annuelle menée en juin 2024 auprès de 14 000 cadres du secteur privé, clients de l'Apec, occupant un poste cadre. Ces derniers ont été interrogés sur leur situation professionnelle, leur formation initiale, le poste occupé, leur entreprise, ainsi que leur rémunération.

Un redressement des résultats de cette enquête a été réalisé à partir de la Déclaration sociale nominative (Insee) selon les critères âge, sexe, taille d'entreprise, secteur et région. Les résultats sont ainsi représentatifs de la population des cadres du secteur privé selon ces critères.

Les statistiques présentées dans les fiches par région sont issues de la fusion des 5 dernières enquêtes de l'Apec 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024.

Un facteur correctif tenant compte de l'évolution des rémunérations par rapport à la dernière enquête a été appliqué aux rémunérations antérieures à 2024. Dès que l'effectif de la population interrogée est strictement inférieur à 30 individus, l'indication « Non significatif » est affichée.

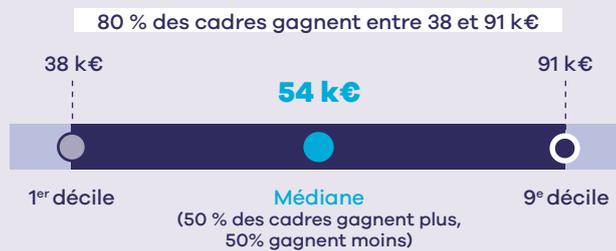
Les données du précédent terrain de l'enquête Apec concernaient les rémunérations de 2022. Une interpolation des données a par conséquent été effectuée pour l'année 2023. La part de cadres augmentés est calculée à partir des réponses des cadres interrogés en juin 2024 au sujet de l'évolution de leur rémunération au cours des 12 derniers mois.

# Le niveau de rémunération des cadres progresse en 2024

Dans un contexte incertain (tensions géopolitiques, inflation, investissements, recrutements, etc.), la rémunération annuelle brute médiane des cadres progresse en 2024 et atteint 54 k€ (fixe + variable). 80 % des cadres déclarent avoir une rémunération brute annuelle comprise entre 38 k€ et 91 k€. 54 % des cadres bénéficient d'une partie de salaire

variable, 39 % d'un intéressement et 34 % d'une participation. Cette dispersion traduit la diversité de la population des cadres, leur rémunération dépendant de nombreux facteurs tels que la fonction et le poste occupés, le secteur d'activité, le parcours professionnel ou encore la taille et la région d'implantation de l'entreprise.

## Rémunération médiane (annuelle brute, fixe + variable) de l'ensemble des cadres en 2024



La part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année s'élève à 60 % en 2024. Les femmes cadres sont également en proportion aussi nombreuses que les hommes cadres à avoir bénéficié d'une augmentation (59 % vs 60 %).

Les hommes cadres gagnent encore 12 % de plus que les femmes cadres si l'on considère la rémunération médiane, mais l'écart tend à diminuer.

## Part de cadres augmentés



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



Depuis 2019, la rémunération annuelle brute médiane des cadres a progressé moins vite que l'inflation, notamment dans un contexte d'inflations fortes en 2022 et 2023 (respectivement +5,2 % et +4,9 %). Par voie de conséquence, une partie des cadres a perdu en pouvoir d'achat.

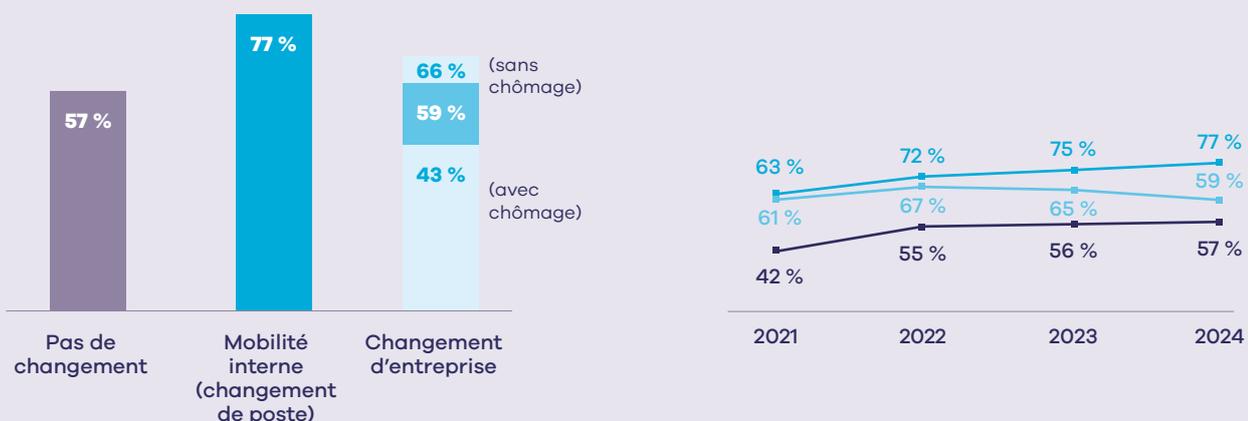
Base : rémunération annuelle brute (fixe +variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, INSEE

# Les cadres ayant changé de poste au sein de leur entreprise en 2024 ont plus souvent bénéficié d'une augmentation

Parmi les cadres ayant évolué professionnellement en 2024, ce sont ceux ayant changé de poste au sein de leur entreprise qui ont bénéficié le plus fréquemment d'une augmentation (77 %), devant ceux ayant changé d'entreprise sans connaître le chômage

(66 %) et ceux n'ayant effectué aucun changement (57 %). Quant à ceux qui ont changé d'entreprise après une période de chômage, ils ne sont que 43 % à avoir bénéficié d'une augmentation.

## Part des cadres bénéficiaires d'une augmentation selon leur mobilité en 2024



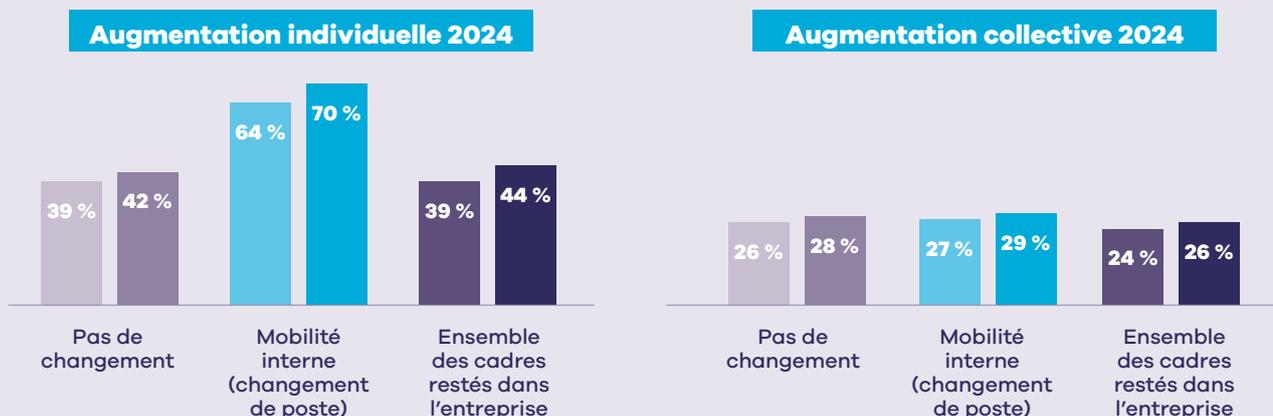
Base : rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, 2024

Parmi les cadres ayant bénéficié d'une augmentation à la suite d'un changement au sein de l'entreprise (changement de poste), l'augmentation individuelle a été plus fréquente en 2024 qu'en 2023 (70 % des cadres soit 6 points de plus) ainsi que l'augmentation collective (29 % des cadres soit 2 points de plus). En médiane, l'augmentation individuelle s'élève à 6,5 % en 2024 et l'augmentation collective à 3 % (vs 4 % et

3 % pour les cadres ayant été augmentés sans avoir connu de changement professionnel).

L'augmentation individuelle des cadres ayant bénéficié d'une augmentation à la suite d'un changement d'entreprise reste la plus forte, avec 14 %. Parmi ceux-ci, ce sont les moins de 40 ans qui perçoivent les plus fortes augmentations individuelles.

## Bénéficiaires d'une augmentation individuelle et/ou collective - Evolution 2024 versus 2023 (cadres restés dans la même entreprise ayant bénéficié d'une augmentation de leur rémunération fixe)



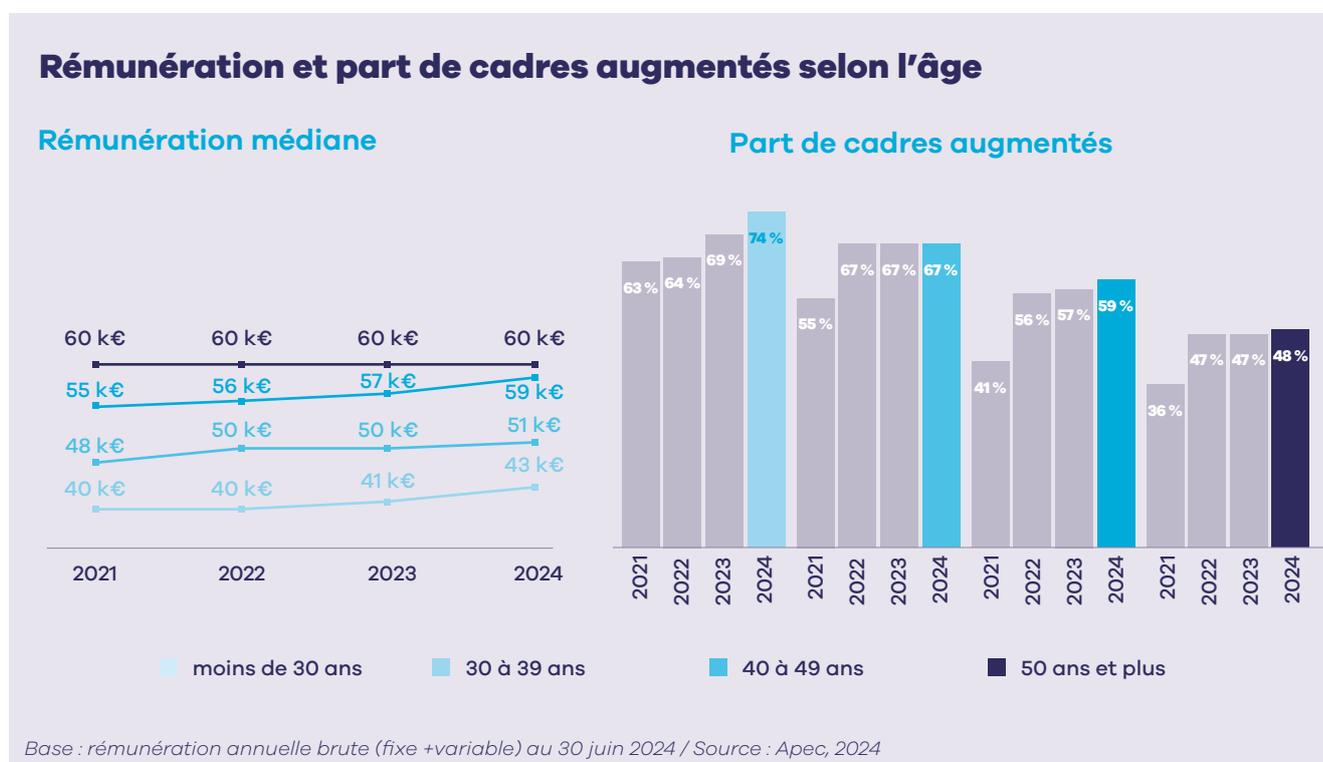
Base : rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, 2024

# Les cadres de moins de 40 ans, ceux de la fonction études, ingénierie R&D ou des grandes entreprises ont le plus bénéficié en proportion d'une augmentation de salaire en 2024

L'augmentation de salaire et le niveau de rémunération des cadres dépendent de plusieurs facteurs, parmi lesquels l'âge, la fonction occupée ou encore la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Le début de carrière permet aux cadres d'évoluer en matière de rémunération : 74 % des moins de 30 ans

et 67 % de ceux ayant entre 30 et 39 ans ont bénéficié d'une augmentation en 2024 (versus 48 % de ceux de 50 ans et plus). C'est dans la fonction études, ingénierie R&D qu'on observe la plus forte part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation en 2024 (70 %, soit 7 points de plus qu'en 2023).



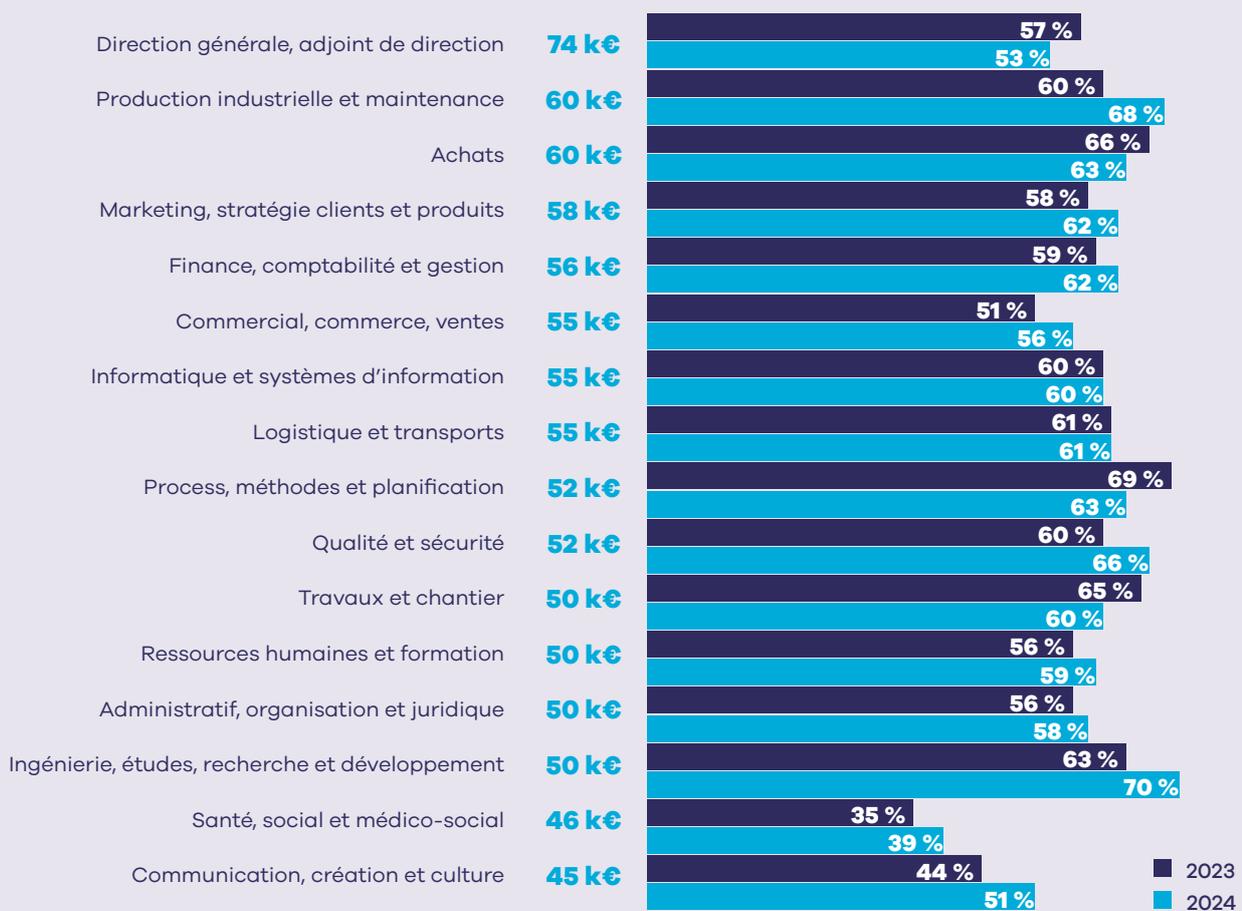
La proportion de cadres augmentés varie fortement aussi selon la taille de l'entreprise : 70 % des cadres des grandes entreprises ont bénéficié d'une augmentation en 2024, versus 49 % de ceux des TPE et 59 % de ceux des PME. La proportion de cadres aug-

mentés varie également selon le secteur d'activité : l'industrie et la constructions sont les deux secteurs où la proportion de cadres ayant bénéficié d'une augmentation est la plus forte, avec respectivement 72 % et 60 %.

## Rémunération et part de cadres augmentés selon la fonction

### Rémunération médiane en 2024

### Part de cadres augmentés



Base : rémunération annuelle brute (fixe +variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, 2024

## Rémunération et part de cadres augmentés selon la taille d'entreprise

### Rémunération médiane

### Part de cadres augmentés



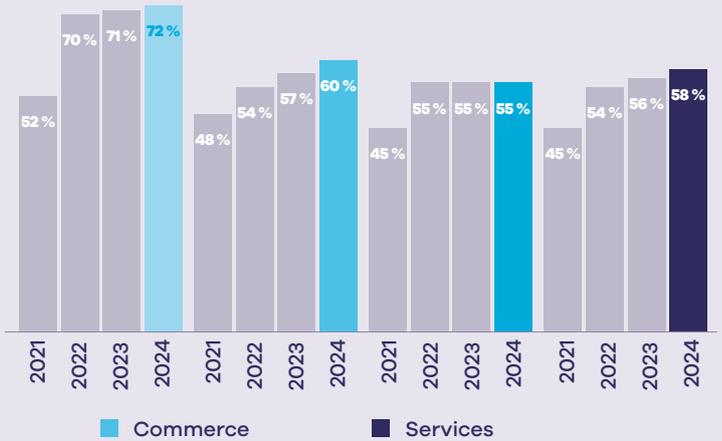
Base : rémunération annuelle brute (fixe +variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, 2024

## Rémunération et part de cadres augmentés selon le secteur

### Rémunération médiane



### Part de cadres augmentés



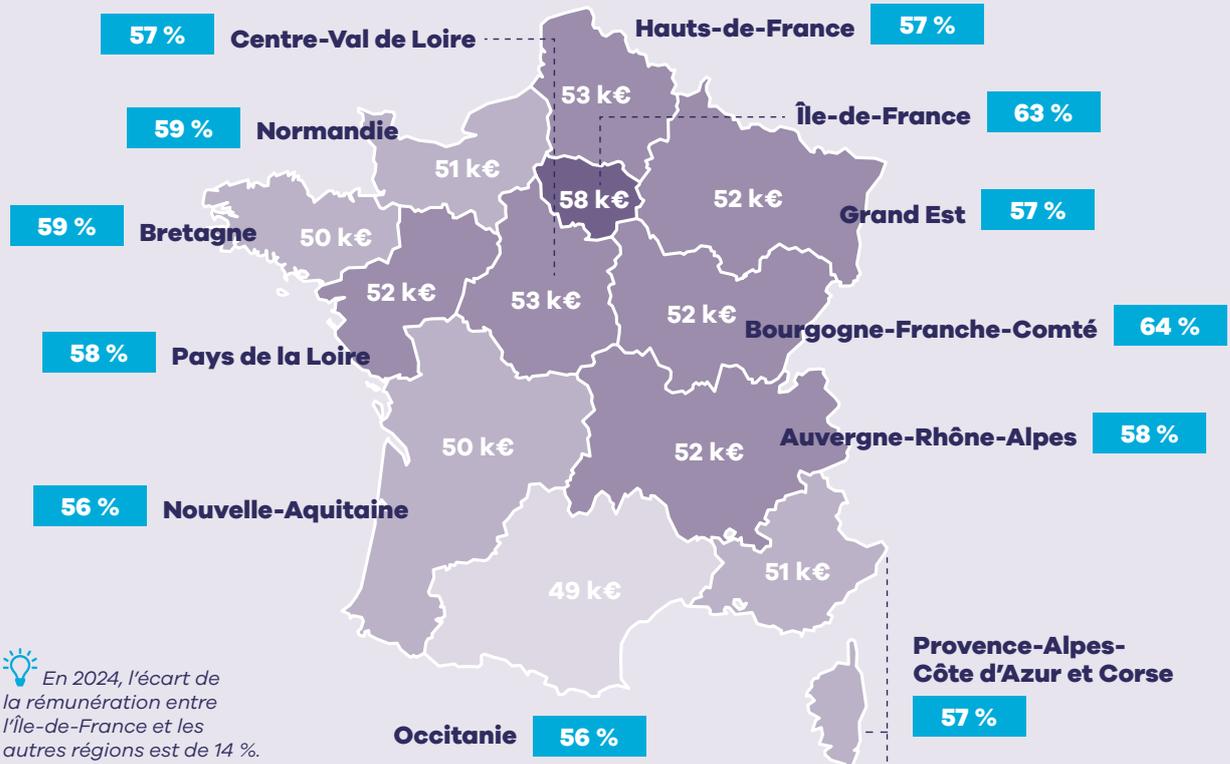
Base : rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, 2024

D'après les résultats déclinés pour la première fois par régions dans cette édition 2024, deux régions se détachent en matière d'augmentation de salaire : la Bourgogne-Franche-Comté et l'Île-de-France, avec respectivement 64 % et 63 % des cadres ayant bénéficié d'une augmentation en 2024 (versus 60 %

au niveau national). La Bourgogne-Franche-Comté s'appuie sur un tissu industriel important tandis que l'Île-de-France concentre de nombreux sièges sociaux de grandes entreprises, souvent internationales et dans des activités de services en croissance.

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

■ Part des cadres augmentés



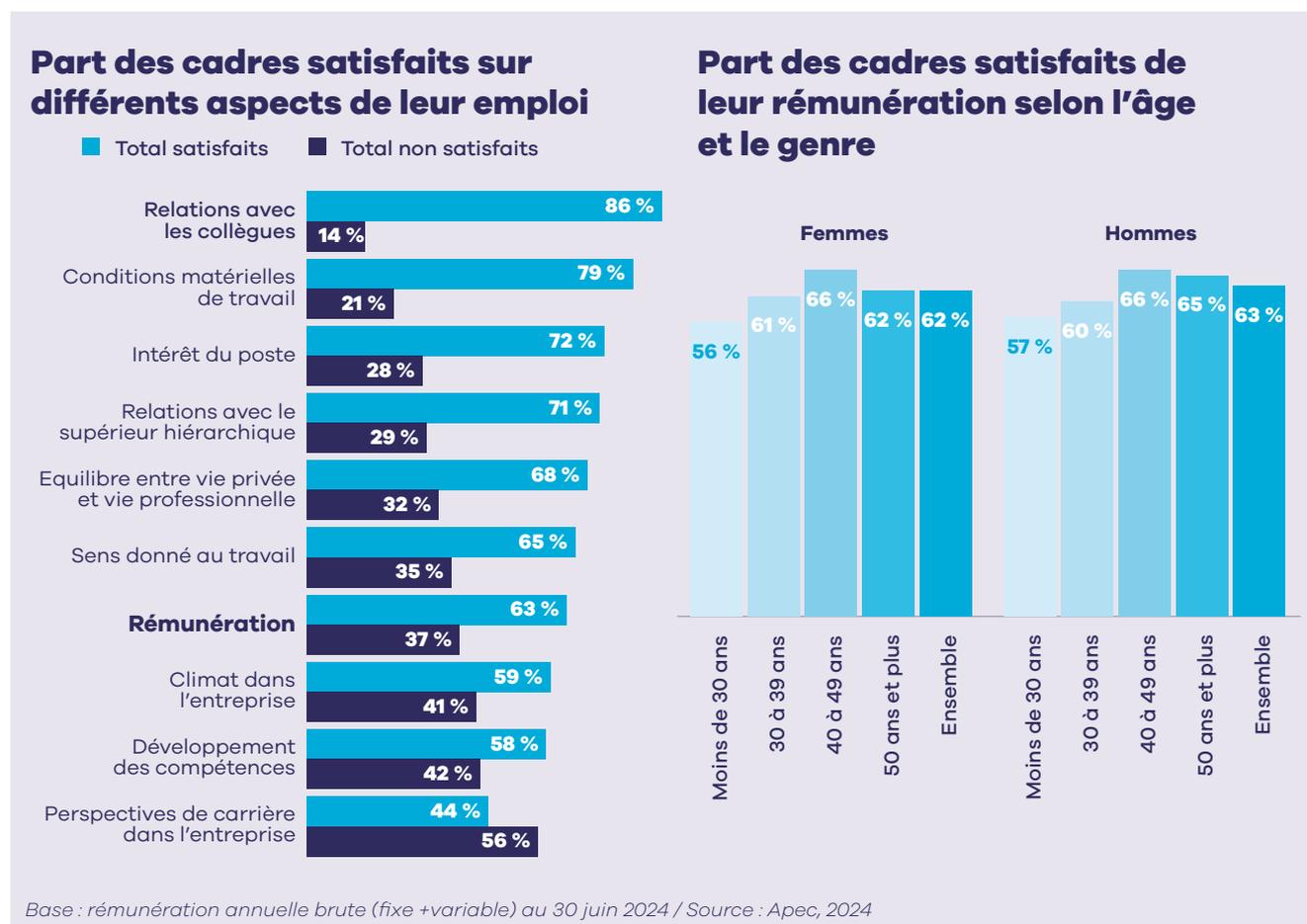
💡 En 2024, l'écart de la rémunération entre l'Île-de-France et les autres régions est de 14 %.

Base : rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec, 2024

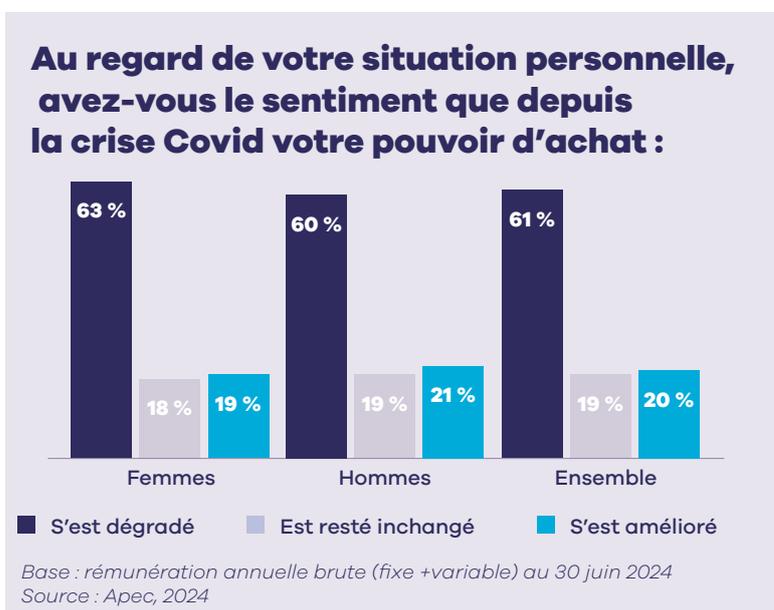
# 63 % des cadres sont satisfaits de leur rémunération, mais en même temps 61 % expriment une perte de pouvoir d'achat

Les cadres de moins de 30 ans sont les moins satisfaits de leur rémunération (57 % vs 63 % tous âges confondus). Le niveau de satisfaction est similaire entre les hommes et les femmes à l'exception des

hommes de 50 ans et plus qui sont en proportion plus nombreux à être satisfaits de leur rémunération que les femmes du même âge.

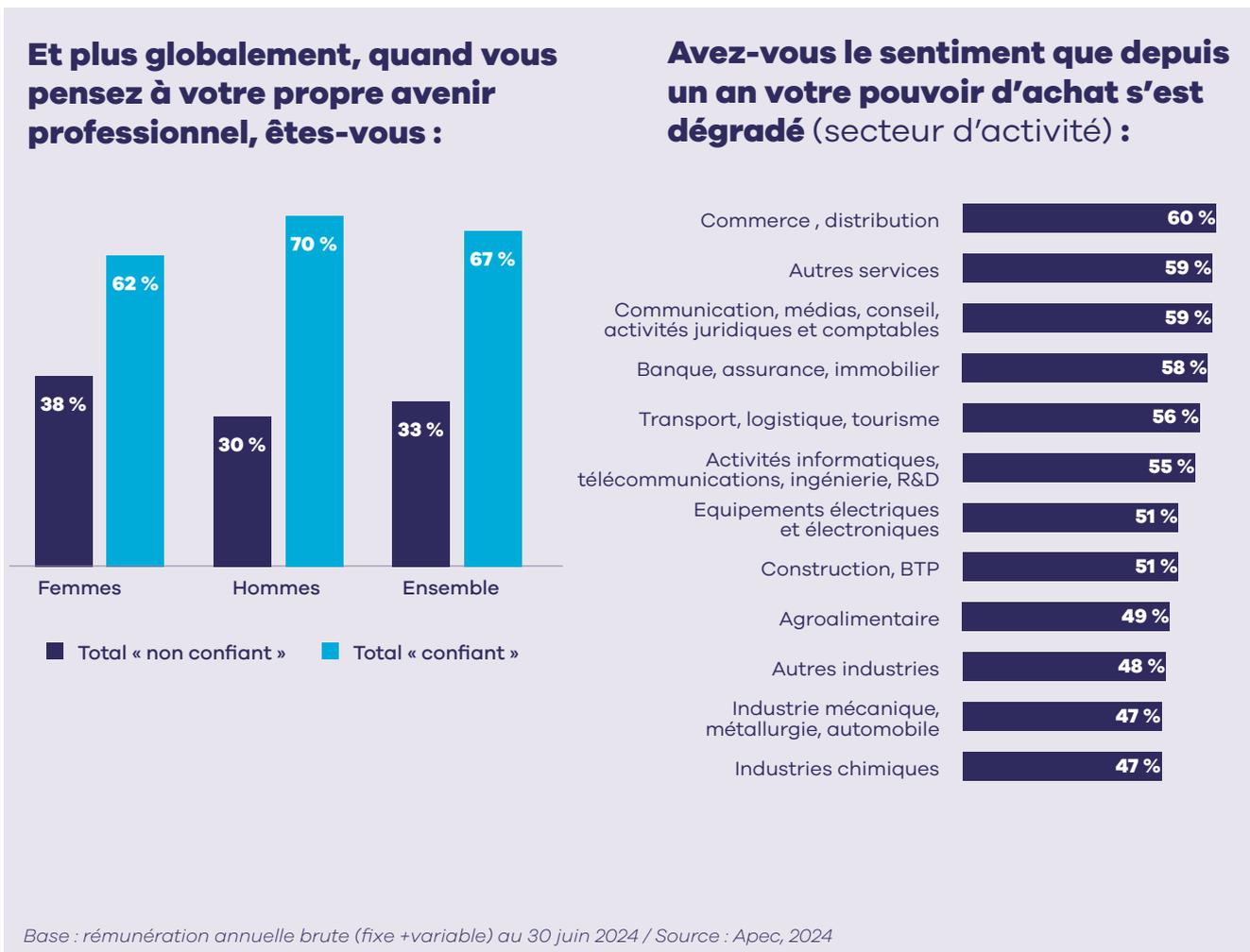
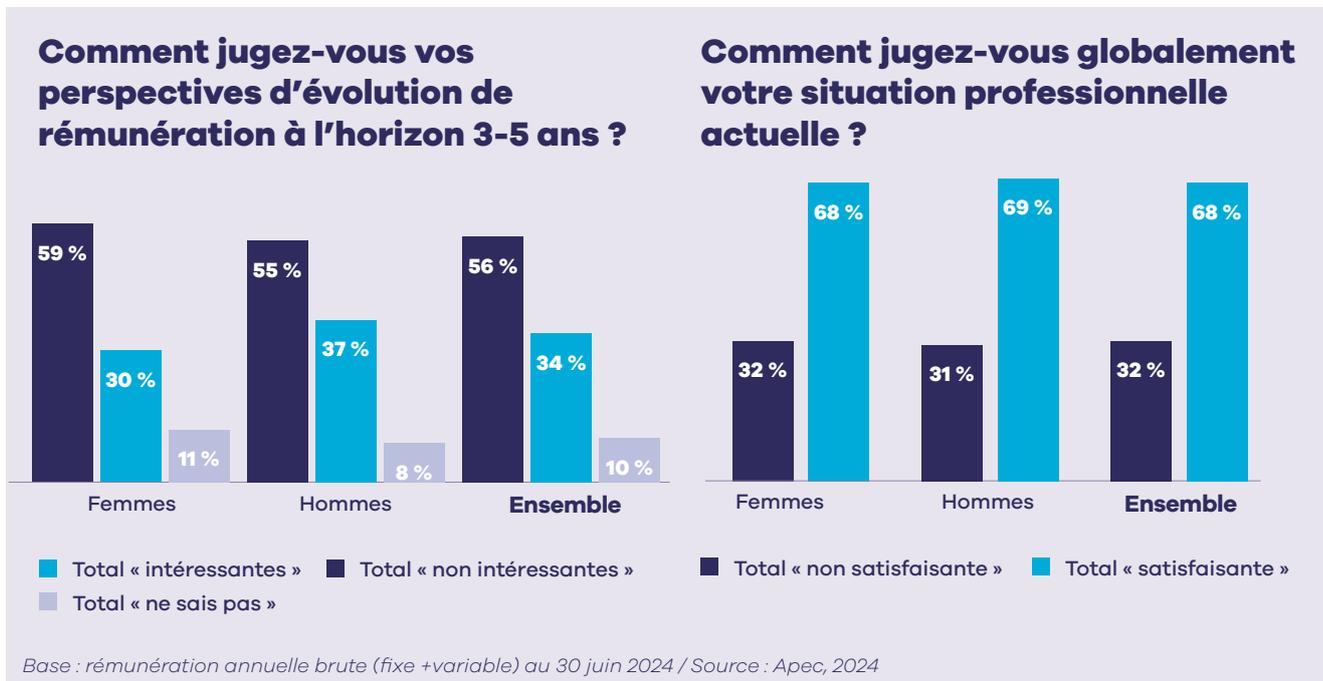


Par rapport aux non-cadres, les cadres perçoivent des salaires plus élevés et bénéficient d'avantages supplémentaires comme une voiture de fonction, des bonus et parfois des options d'achat d'actions, autant d'avantages qui améliorent leur pouvoir d'achat. Pour autant, 61 % des cadres estiment que leur pouvoir d'achat s'est dégradé depuis la crise sanitaire liée au Covid-19.

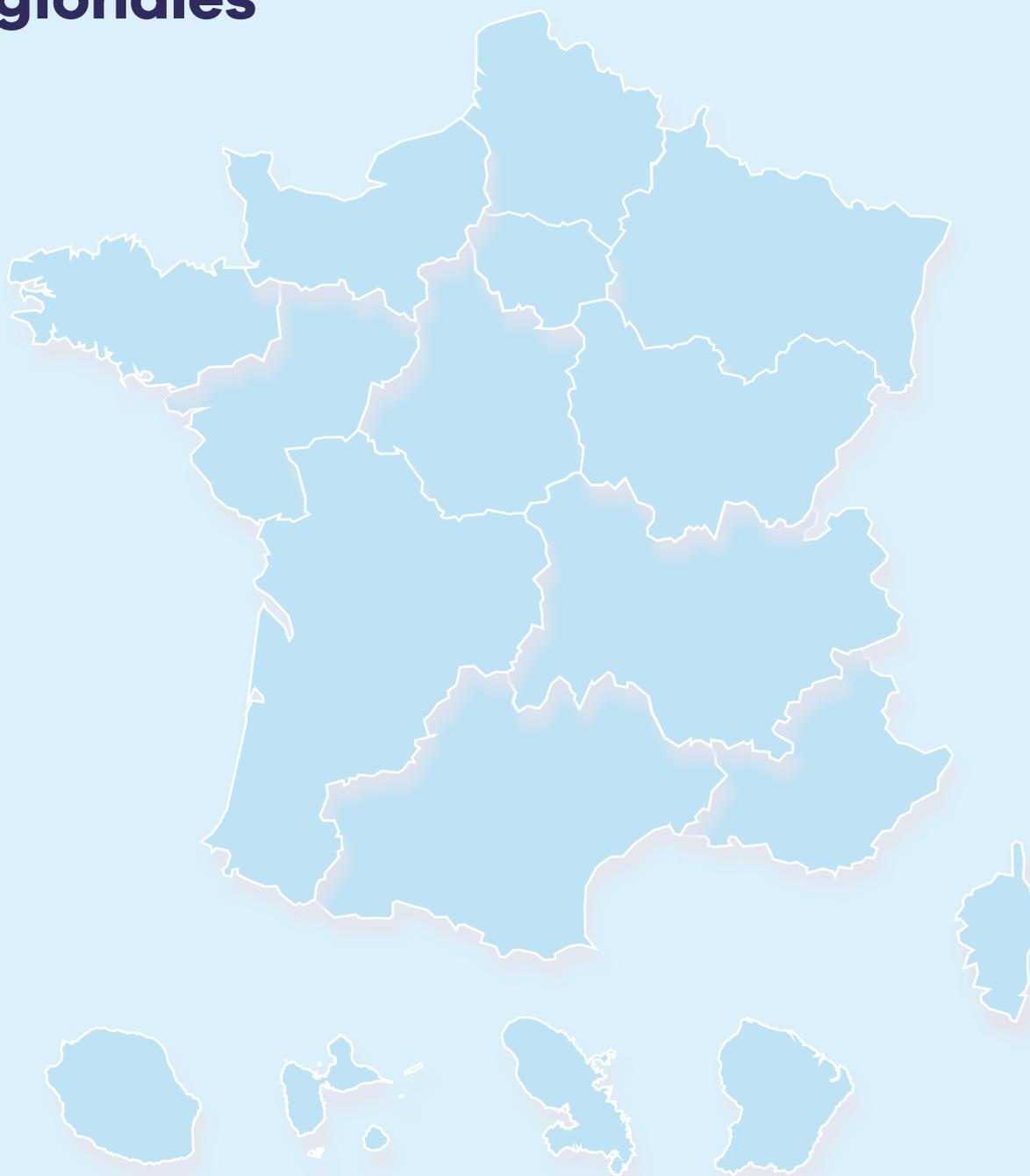


Dans une conjoncture incertaine, 56 % des cadres jugent leurs perspectives d'évolution salariale non intéressantes, même si 68 % des cadres sont satisfaits de leur situation professionnelle actuelle et autant restent confiants quant à leur avenir professionnel. Toutefois, 64 % des cadres sont préoccupés par l'inflation et son impact sur l'évolution de leur pouvoir d'achat.

On observe des disparités dans l'opinion des cadres selon les secteurs d'activité, en lien avec des différences dans la part des cadres ayant bénéficié d'augmentation et dans les niveaux de rémunération.



# Fiches régionales



# Rémunération des cadres en poste en 2024 DANS LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Auvergne-Rhône-Alpes est de 52 k€ en 2024, en-dessous du niveau national.

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 38 k€ et 85 k€.
- 58 % des cadres de la région ont bénéficié d'une augmentation au cours de l'année contre 60 % pour l'ensemble.

Figurant au 2<sup>e</sup> rang des régions les plus créatrices de richesse, la région présente un tissu économique diversifié s'articulant autour d'une forte base industrielle (plasturgie, métallurgie, nucléaire) et de services à forte valeur ajoutée (activités informatiques,

ingénierie-R&D, conseil, banque-assurance), principalement dans les grandes métropoles de Lyon et de Grenoble. Ces pôles attractifs, de même que la Suisse proche, représentent une importante concurrence en termes d'emploi pour les entreprises situées dans les zones moins bien desservies de la région. Cependant, certaines zones situées en montagne se caractérisent par une activité touristique très développée. Dans ce contexte, les rémunérations sont plus élevées dans des fonctions comme celles de la production industrielle (58 k€), du commercial (56 k€), du marketing et de la logistique (55 k€).

## Rémunération médiane\*



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

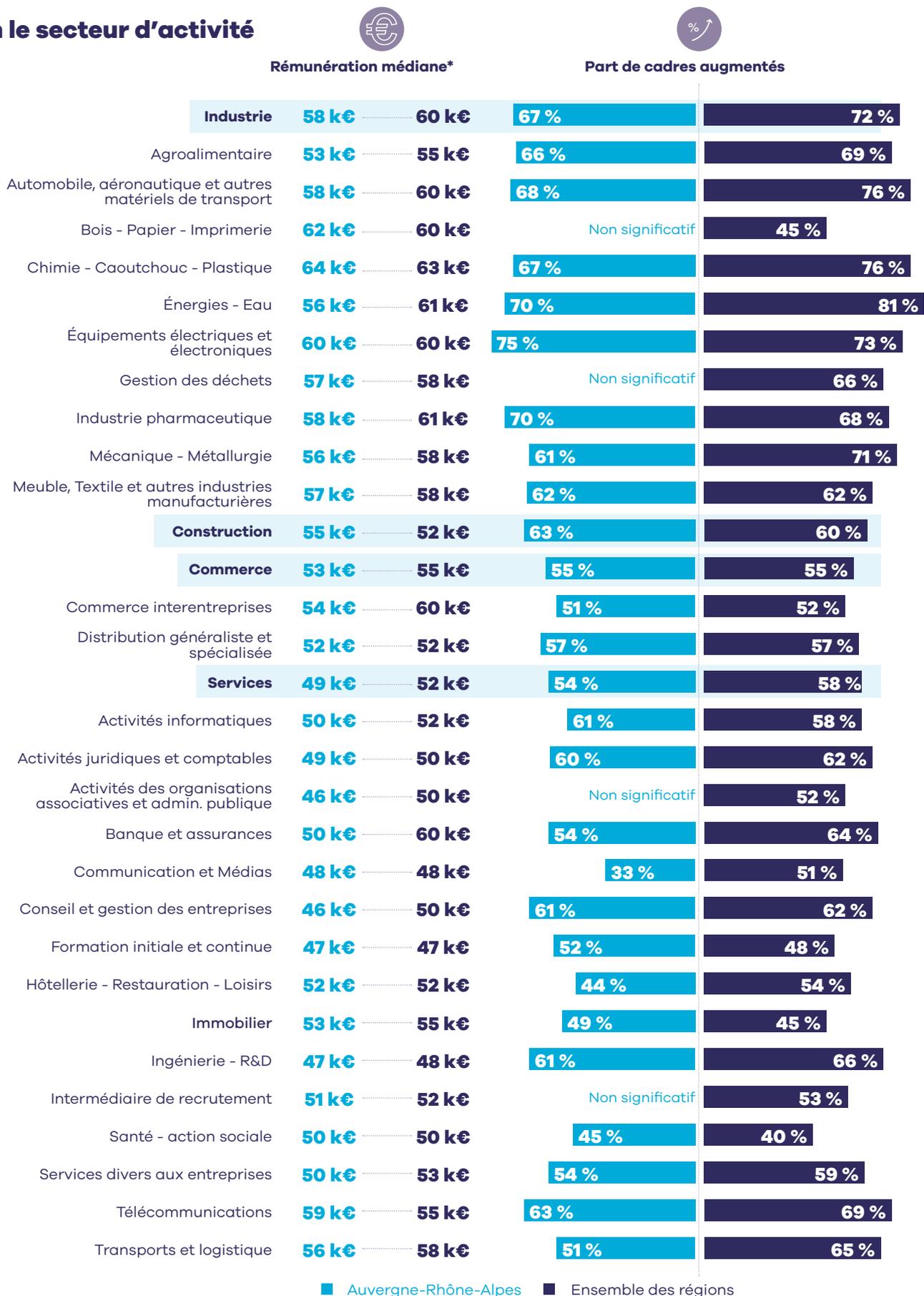
## Part des cadres augmentés



## Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Auvergne-Rhône-Alpes	Ensemble des régions	Auvergne-Rhône-Alpes	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	67 k€	74 k€	53 %	53 %
Production industrielle et maintenance	58 k€	60 k€	62 %	68 %
Commercial, commerce, ventes	56 k€	55 k€	51 %	56 %
Marketing, stratégie clients et produits	55 k€	58 k€	57 %	62 %
Logistique et transports	55 k€	55 k€	59 %	61 %
Achats	55 k€	60 k€	66 %	63 %
Travaux et chantier	54 k€	50 k€	62 %	60 %
Finance, comptabilité et gestion	54 k€	56 k€	61 %	62 %
Informatique et systèmes d'information	52 k€	55 k€	62 %	60 %
Process, méthodes et planification	50 k€	52 k€	65 %	63 %
Qualité et sécurité	49 k€	52 k€	64 %	66 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€	50 k€	64 %	70 %
Administratif, organisation et juridique	48 k€	50 k€	54 %	58 %
Ressources humaines et formation	48 k€	50 k€	56 %	59 %
Santé, social et médico-social	47 k€	46 k€	37 %	39 %
Communication, création et culture	45 k€	45 k€	42 %	51 %

## Selon le secteur d'activité



**La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Bourgogne-Franche-Comté est de 52 k€ en 2024, sous le niveau national.**

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 36 k€ et 80 k€.
- 64 % des cadres de la région ont bénéficié d'une augmentation au cours de l'année contre 60 % pour l'ensemble.

Première région rurale de France, la Bourgogne-Franche-Comté est aussi marquée par une importante activité industrielle, notamment dans l'automobile. Dans ces secteurs, les métiers cadres à très forte expertise technique sont en tension.

Les PME situées en zone rurale connaissent des difficultés spécifiques pour attirer et retenir les candidats et les candidates, face à la concurrence des grandes aires urbaines de la région (notamment les zones d'emploi de Dijon et de Belfort qui rassemblent 40 % de l'emploi cadre) et des grandes entreprises situées en Île-de-France et en Rhône-Alpes, aux conditions de rémunération plus favorables. Par conséquent, des niveaux de salaire plus particulièrement attractifs sont observés dans des fonctions comme la production industrielle (62 k€), et des secteurs comme les industries automobiles (61 k€), chimiques (60 k€) et mécaniques (58 k€).

### Rémunération médiane\*



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

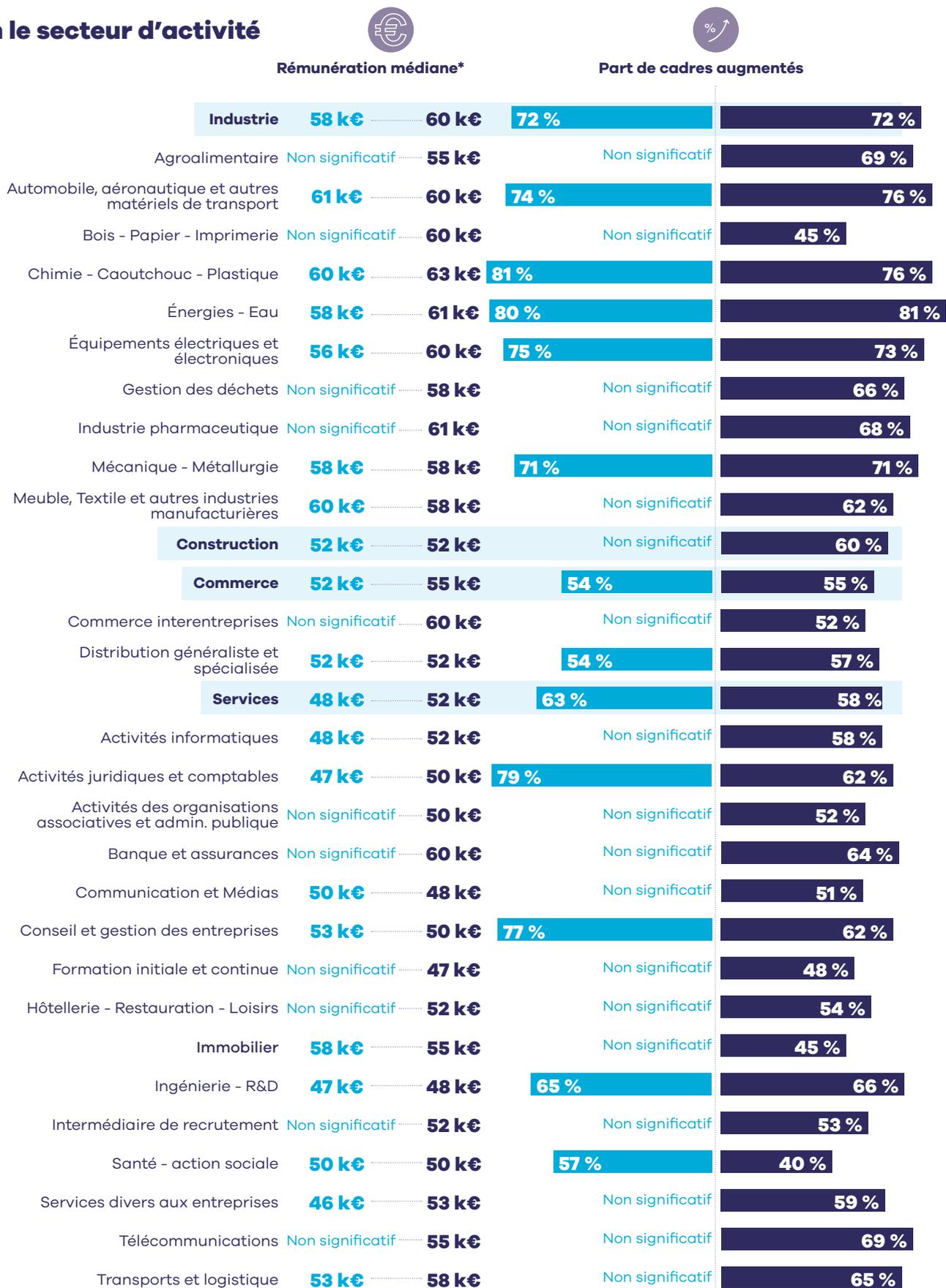
### Part des cadres augmentés



### Selon la fonction

Fonction	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Bourgogne-Franche-Comté	Ensemble des régions	Bourgogne-Franche-Comté	Ensemble des régions
Marketing, stratégie clients et produits	64 k€	58 k€	Non significatif	62 %
Production industrielle et maintenance	62 k€	60 k€	65 %	68 %
Direction générale, adjoint de direction	Non significatif	74 k€	Non significatif	53 %
Achats	60 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Process, méthodes et planification	54 k€	52 k€	71 %	63 %
Qualité et sécurité	52 k€	52 k€	73 %	66 %
Travaux et chantier	52 k€	50 k€	Non significatif	60 %
Finance, comptabilité et gestion	52 k€	56 k€	69 %	62 %
Santé, social et médico-social	51 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Commercial, commerce, ventes	51 k€	55 k€	48 %	56 %
Ressources humaines et formation	51 k€	50 k€	74 %	59 %
Ingénierie, études, recherche et développement	50 k€	50 k€	70 %	70 %
Informatique et systèmes d'information	50 k€	55 k€	70 %	60 %
Logistique et transports	50 k€	55 k€	Non significatif	61 %
Communication, création et culture	Non significatif	45 k€	Non significatif	51 %
Administratif, organisation et juridique	45 k€	50 k€	Non significatif	58 %

## Selon le secteur d'activité



■ Bourgogne-Franche-Comté ■ Ensemble des régions

En 2024, la rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de cette région est de 50 k€.

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 38 k€ et 80 k€.
- La part de cadres augmentés est, quant à elle, quasi identique à celle de l'ensemble des régions (59 % contre 60 %).

Rennes possède un bassin d'emploi très dynamique. La ville concentre 40 % des 131 200 cadres régionaux du secteur privé et 50 % des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr pour la région Bretagne. De forte tradition agricole, la Bretagne se positionne

comme la première région française pour la pêche, l'aquaculture et l'agroalimentaire. Mais elle investit également dans le numérique en tant que 2<sup>e</sup> région française pour la R&D dans les technologies du numérique, les biotechnologies et la santé. En Bretagne, le pôle Cyber d'excellence en cybersécurité se consacre au développement de cette filière en France et à sa promotion à l'international. Ce centre rassemble des acteurs nationaux de la recherche (CNRS, Inria), de la formation (Ensibs, Istic, etc.) et de l'industrie (Airbus Cyber Security, Orange, etc.).

### Rémunération médiane\*



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

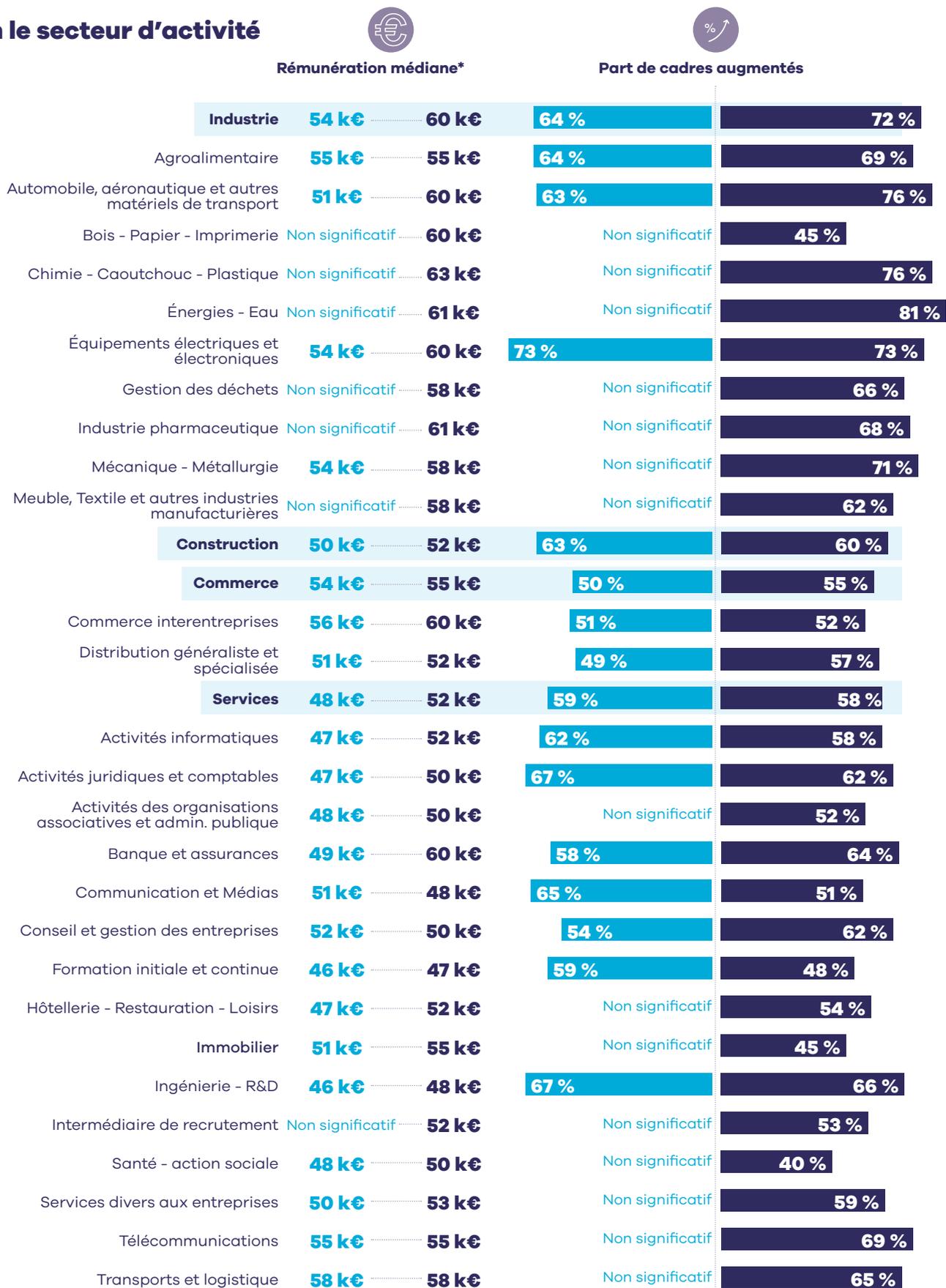
### Part des cadres augmentés



### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Bretagne	Ensemble des régions	Bretagne	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	67 k€	74 k€	Non significatif	53 %
Travaux et chantier	56 k€	50 k€	69 %	60 %
Commercial, commerce, ventes	55 k€	55 k€	59 %	56 %
Achats	54 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Finance, comptabilité et gestion	51 k€	56 k€	61 %	62 %
Production industrielle et maintenance	51 k€	60 k€	57 %	68 %
Process, méthodes et planification	51 k€	52 k€	68 %	63 %
Marketing, stratégie clients et produits	50 k€	58 k€	57 %	62 %
Logistique et transports	50 k€	55 k€	Non significatif	61 %
Qualité et sécurité	49 k€	52 k€	61 %	66 %
Informatique et systèmes d'information	49 k€	55 k€	63 %	60 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€	50 k€	64 %	70 %
Ressources humaines et formation	47 k€	50 k€	65 %	59 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€	50 k€	49 %	58 %
Santé, social et médico-social	45 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Communication, création et culture	44 k€	45 k€	Non significatif	51 %

## Selon le secteur d'activité



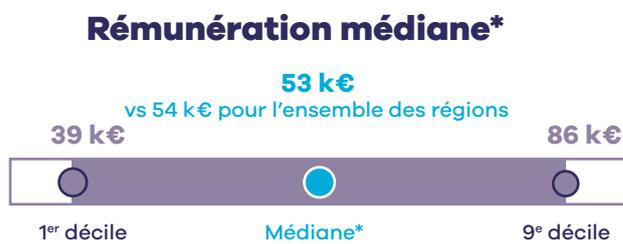
■ Bretagne ■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres dans le Centre-Val de Loire atteint 53 k€ en 2024, ce qui représente 1 k€ de moins par rapport l'ensemble des régions.

- 80 % d'entre eux ont une rémunération comprise entre 39 k€ et 86 k€.
- La part de cadres augmentés est inférieure (57 % versus 60 % pour l'ensemble des régions).

Contribuant à hauteur de 3 % de la richesse nationale produite (12<sup>e</sup> région française) la présence des cadres dans la région du Centre-Val de Loire est fortement concentrée. Orléans et Tours accueillent respective-

ment 32 % et 28 % des 106 610 cadres en activité dans la région. La part de cadres dans l'industrie est de 32 % contre 17 % au niveau national. Cette situation découle directement des caractéristiques sectorielles marquées observées dans diverses zones d'emploi de la région, ainsi que de l'importance du secteur productif. La région compte des territoires labellisés "Territoires d'Industrie" ainsi que des pôles de compétitivité dans l'industrie du médicament et la recherche et développement (Cosmetic Valley, Dream, Vegepolys Valley et S2ES).



### Part des cadres augmentés

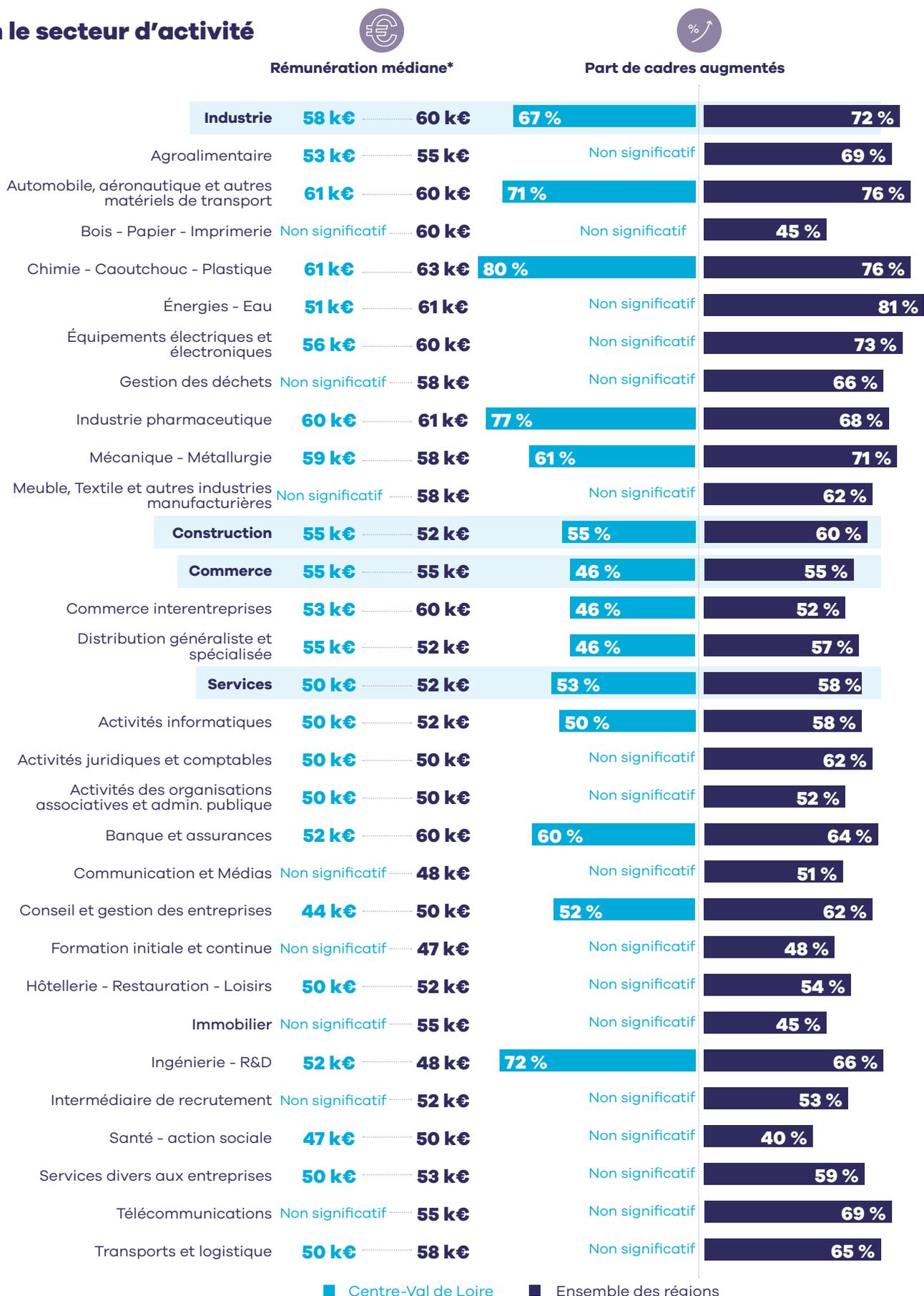


\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Centre-Val de Loire	Ensemble des régions	Centre-Val de Loire	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	Non significatif	74 k€	Non significatif	53 %
Marketing, stratégie clients et produits	60 k€	58 k€	47 %	62 %
Production industrielle et maintenance	60 k€	60 k€	61 %	68 %
Logistique et transports	57 k€	55 k€	64 %	61 %
Finance, comptabilité et gestion	56 k€	56 k€	54 %	62 %
Process, méthodes et planification	56 k€	52 k€	72 %	63 %
Achats	55 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Commercial, commerce, ventes	55 k€	55 k€	47 %	56 %
Informatique et systèmes d'information	53 k€	55 k€	61 %	60 %
Qualité et sécurité	52 k€	52 k€	63 %	66 %
Travaux et chantier	52 k€	50 k€	Non significatif	60 %
Ingénierie, études, recherche et développement	50 k€	50 k€	71 %	70 %
Administratif, organisation et juridique	Non significatif	50 k€	Non significatif	58 %
Ressources humaines et formation	47 k€	50 k€	53 %	59 %
Santé, social et médico-social	43 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Communication, création et culture	40 k€	45 k€	Non significatif	51 %

## Selon le secteur d'activité



La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres des Départements et Régions d'outre-mer (DROM) de la France s'établit en 2024 à 60 k€, soit 6 k€ de plus comparé à l'ensemble des régions (54 k€).

La distribution des rémunérations est également plus étendue :

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 24 k€ et 130 k€.
- La part de cadres augmentés est inférieure à celles de l'ensemble des régions (55 % versus 60 %).

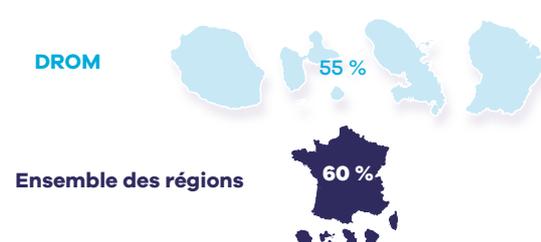
L'économie des DROM est portée par les activités tertiaires non marchandes et les services marchands. Structurellement, moins de 1 % des cadres travaillent respectivement à La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique et en Guyane. Dans un contexte où l'offre de formation est moins large que dans l'Hexagone et où la taille du marché cadre est relativement restreinte, les entreprises font état d'un manque de candidats et de candidates, notamment dans les secteurs peu représentés ou pour des métiers en tension.

### Rémunération médiane\*



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Part des cadres augmentés



La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Grand Est est de **52 k€ en 2024, un peu en-dessous du niveau national.**

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 38 k€ et 85 k€.
- 57 % de ces cadres ont bénéficié d'une augmentation au cours de l'année.

Après une année 2023 particulièrement dynamique dans la région en termes d'emploi cadre, plus de 14 000 recrutements de cadres y sont prévus pour 2024, soit 4 % du total national. 5 % des cadres, soit près de 250 000, travaillent dans le Grand Est, représentant 13 % des salariés de la

région. Le secteur de l'industrie, et particulièrement de la métallurgie et de la construction mécanique où s'illustrent plusieurs grandes entreprises, emploie un quart d'entre eux, soit nettement plus qu'au niveau national (17 %). Les cadres des secteurs industriels perçoivent une rémunération supérieure en comparaison aux autres secteurs, notamment dans la chimie (62 k€), la pharmacie (61 k€) et l'agroalimentaire (60 k€), de même que ceux de la fonction production industrielle (60 k€). En revanche, les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie-R&D, conseil, banque-assurance), sont moins représentés dans l'emploi cadre qu'au niveau France entière.

### Rémunération médiane\*



### Part des cadres augmentés



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Grand Est	Ensemble des régions	Grand Est	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	Non significatif	74 k€	Non significatif	53 %
Production industrielle et maintenance	60 k€	60 k€	65 %	68 %
Logistique et transports	56 k€	55 k€	62 %	61 %
Achats	56 k€	60 k€	64 %	63 %
Commercial, commerce, ventes	55 k€	55 k€	47 %	56 %
Travaux et chantier	54 k€	50 k€	57 %	60 %
Qualité et sécurité	53 k€	52 k€	67 %	66 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€	56 k€	66 %	62 %
Marketing, stratégie clients et produits	53 k€	58 k€	48 %	62 %
Informatique et systèmes d'information	51 k€	55 k€	62 %	60 %
Communication, création et culture	50 k€	45 k€	43 %	51 %
Ingénierie, études, recherche et développement	50 k€	50 k€	61 %	70 %
Santé, social et médico-social	50 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Process, méthodes et planification	49 k€	52 k€	68 %	63 %
Ressources humaines et formation	46 k€	50 k€	57 %	59 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€	50 k€	71 %	58 %

■ Grand Est ■ Ensemble des régions

## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés

Secteur	Grand Est (k€)	Ensemble des régions (k€)	Grand Est (%)	Ensemble des régions (%)
<b>Industrie</b>	<b>58 k€</b>	<b>60 k€</b>	<b>68 %</b>	<b>72 %</b>
Agroalimentaire	60 k€	55 k€	60 %	69 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	56 k€	60 k€	69 %	76 %
Bois - Papier - Imprimerie	63 k€	60 k€	Non significatif	45 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	62 k€	63 k€	73 %	76 %
Énergies - Eau	54 k€	61 k€	71 %	81 %
Équipements électriques et électroniques	54 k€	60 k€	67 %	73 %
Gestion des déchets	Non significatif	58 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	61 k€	61 k€	Non significatif	68 %
Mécanique - Métallurgie	58 k€	58 k€	70 %	71 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	55 k€	58 k€	64 %	62 %
<b>Construction</b>	<b>55 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>54 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Commerce</b>	<b>55 k€</b>	<b>55 k€</b>	<b>53 %</b>	<b>55 %</b>
Commerce interentreprises	57 k€	60 k€	56 %	52 %
Distribution généraliste et spécialisée	53 k€	52 k€	51 %	57 %
<b>Services</b>	<b>50 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>53 %</b>	<b>58 %</b>
Activités informatiques	52 k€	52 k€	58 %	58 %
Activités juridiques et comptables	50 k€	50 k€	62 %	62 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	49 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et assurances	51 k€	60 k€	60 %	64 %
Communication et Médias	50 k€	48 k€	33 %	51 %
Conseil et gestion des entreprises	46 k€	50 k€	67 %	62 %
Formation initiale et continue	46 k€	47 k€	52 %	48 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	45 k€	52 k€	Non significatif	54 %
Immobilier	52 k€	55 k€	Non significatif	45 %
Ingénierie - R&D	45 k€	48 k€	61 %	66 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	52 k€	Non significatif	53 %
Santé - action sociale	51 k€	50 k€	46 %	40 %
Services divers aux entreprises	54 k€	53 k€	Non significatif	59 %
Télécommunications	Non significatif	55 k€	Non significatif	69 %
Transports et logistique	54 k€	58 k€	53 %	65 %

■ Grand Est ■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres des Hauts-de-France s'établit en 2024 à 53 k€, ce qui représente 1 k€ de moins par rapport l'ensemble des régions.

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 38 k€ et 85 k€.
- La part de cadres augmentés est quant à elle inférieure à celle de l'ensemble des régions (57 % versus 60 %).

Au 5<sup>e</sup> rang des régions les plus créatrices de richesse, les Hauts-de-France bénéficient d'un tissu économique diversifié. De nombreuses entreprises des services

numériques sont implantées dans la métropole lilloise qui concentre 45 % des 247 000 cadres régionaux (soit 6 % de l'ensemble des cadres). Les métiers de l'industrie et du commerce sont également très représentés. La proximité avec l'Île-de-France peut compliquer l'attraction et la fidélisation des candidats et des candidates, les entreprises éprouvant des difficultés à rivaliser avec les salaires plus attractifs offerts par les nombreux sièges sociaux situés dans cette région. A titre d'exemple les métiers de la gestion de projets informatiques ont une médiane de rémunération de 52 K€ dans les Hauts de France versus 61 K€ en Île-de-France.

### Rémunération médiane\*



### Part des cadres augmentés



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Hauts-de-France	Ensemble des régions	Hauts-de-France	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	80 k€	74 k€	54 %	53 %
Production industrielle et maintenance	58 k€	60 k€	60 %	68 %
Commercial, commerce, ventes	55 k€	55 k€	55 %	56 %
Achats	55 k€	60 k€	64 %	63 %
Marketing, stratégie clients et produits	54 k€	58 k€	59 %	62 %
Finance, comptabilité et gestion	54 k€	56 k€	58 %	62 %
Logistique et transports	53 k€	55 k€	70 %	61 %
Informatique et systèmes d'information	52 k€	55 k€	58 %	60 %
Administratif, organisation et juridique	50 k€	50 k€	51 %	58 %
Process, méthodes et planification	50 k€	52 k€	68 %	63 %
Ingénierie, études, recherche et développement	49 k€	50 k€	57 %	70 %
Qualité et sécurité	49 k€	52 k€	59 %	66 %
Travaux et chantier	49 k€	50 k€	53 %	60 %
Communication, création et culture	48 k€	45 k€	54 %	51 %
Ressources humaines et formation	48 k€	50 k€	55 %	59 %
Santé, social et médico-social	47 k€	46 k€	39 %	39 %

■ Hauts-de-France    ■ Ensemble des régions

## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés

Secteur	Hauts-de-France (k€)	Ensemble des régions (k€)	Hauts-de-France (%)	Ensemble des régions (%)
<b>Industrie</b>	<b>58 k€</b>	<b>60 k€</b>	<b>64 %</b>	<b>72 %</b>
Agroalimentaire	58 k€	55 k€	62 %	69 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	57 k€	60 k€	65 %	76 %
Bois - Papier - Imprimerie	60 k€	60 k€	Non significatif	45 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	58 k€	63 k€	71 %	76 %
Énergies - Eau	59 k€	61 k€	73 %	81 %
Équipements électriques et électroniques	55 k€	60 k€	Non significatif	73 %
Gestion des déchets	Non significatif	58 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	62 k€	61 k€	Non significatif	68 %
Mécanique - Métallurgie	57 k€	58 k€	67 %	71 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	59 k€	58 k€	53 %	62 %
<b>Construction</b>	<b>55 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>49 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Commerce</b>	<b>54 k€</b>	<b>55 k€</b>	<b>61 %</b>	<b>55 %</b>
Commerce interentreprises	52 k€	60 k€	63 %	52 %
Distribution généraliste et spécialisée	54 k€	52 k€	60 %	57 %
<b>Services</b>	<b>50 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>53 %</b>	<b>58 %</b>
Activités informatiques	48 k€	52 k€	51 %	58 %
Activités juridiques et comptables	53 k€	50 k€	53 %	62 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	50 k€	50 k€	45 %	52 %
Banque et assurances	53 k€	60 k€	59 %	64 %
Communication et Médias	42 k€	48 k€	61 %	51 %
Conseil et gestion des entreprises	50 k€	50 k€	54 %	62 %
Formation initiale et continue	49 k€	47 k€	44 %	48 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	44 k€	52 k€	Non significatif	54 %
Immobilier	50 k€	55 k€	53 %	45 %
Ingénierie - R&D	48 k€	48 k€	59 %	66 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	52 k€	Non significatif	53 %
Santé - action sociale	45 k€	50 k€	45 %	40 %
Services divers aux entreprises	53 k€	53 k€	54 %	59 %
Télécommunications	Non significatif	55 k€	Non significatif	69 %
Transports et logistique	54 k€	58 k€	56 %	65 %

■ Hauts-de-France ■ Ensemble des régions

**La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de l'Île-de-France est 58 k€ en 2024.**

- Les cadres de la région gagnent près de 14 % de plus que les cadres de province.
- 80% des cadres ont une rémunération comprise entre 40 k€ et 100 k€.
- La part de cadres augmentés est de 63 %.

L'Île-de-France est une des régions les plus dynamiques et diversifiées sur le plan économique du fait de la concentration de sièges sociaux, de multinationales, d'institutions financières, de startups et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Les cadres y sont particulièrement représentés :

45 % d'entre eux travaillent en Île-de-France. Les entreprises rencontrent cependant des difficultés à recruter du fait de métiers en forte tension. Les secteurs d'activité comme la finance, l'ingénierie R&D et l'informatique où les compétences en expertise technique sont très recherchées, sont confrontées à ces difficultés. Le niveau des rémunérations, certes plus élevé en comparaison au reste du pays est à rapprocher d'un coût de la vie plus élevé : la population cadre fait face à une pression immobilière qui influe sur le coût du logement ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

**Rémunération médiane\***



**Part des cadres augmentés**



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

**Selon la fonction**

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Île-de-France	Ensemble des régions	Île-de-France	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	80 k€	74 k€	63 %	53 %
Production industrielle et maintenance	65 k€	60 k€	65 %	68 %
Finance, comptabilité et gestion	63 k€	56 k€	65 %	62 %
Logistique et transports	61 k€	55 k€	61 %	61 %
Informatique et systèmes d'information	61 k€	55 k€	64 %	60 %
Commercial, commerce, ventes	60 k€	55 k€	58 %	56 %
Marketing, stratégie clients et produits	60 k€	58 k€	64 %	62 %
Achats	60 k€	60 k€	66 %	63 %
Process, méthodes et planification	57 k€	52 k€	63 %	63 %
Ressources humaines et formation	55 k€	50 k€	65 %	59 %
Administratif, organisation et juridique	55 k€	50 k€	65 %	58 %
Travaux et chantier	55 k€	50 k€	64 %	60 %
Qualité et sécurité	54 k€	52 k€	66 %	66 %
Ingénierie, études, recherche et développement	52 k€	50 k€	68 %	70 %
Santé, social et médico-social	49 k€	46 k€	44 %	39 %
Communication, création et culture	48 k€	45 k€	54 %	51 %

■ Île-de-France ■ Ensemble des régions

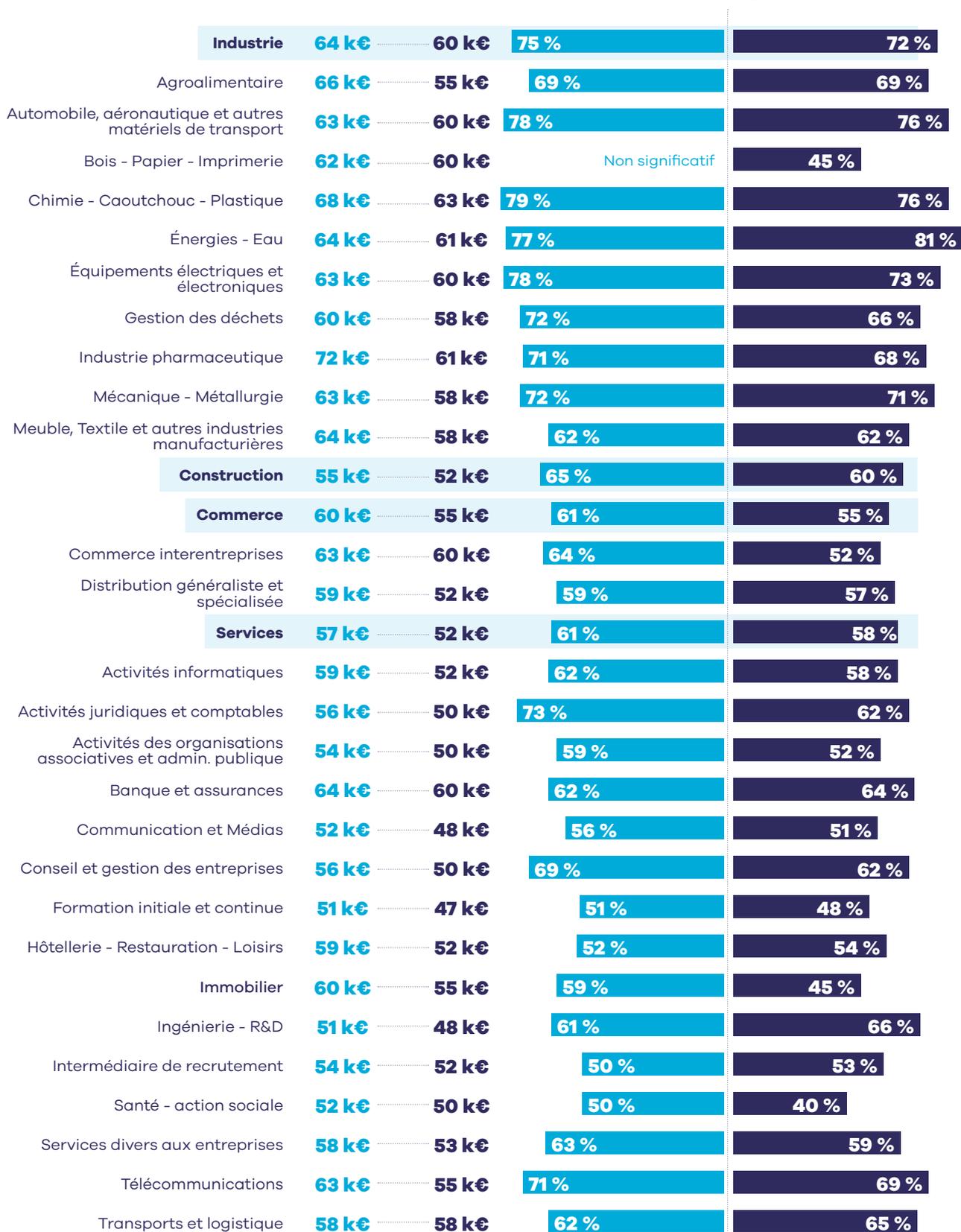
## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés



■ Île-de-France

■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres en Normandie est en 2024 plus faible qu'en France métropolitaine (51 k€ contre 54 k€).

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 37 k€ et 78 k€.
- La part de cadres augmentés est, quant à elle, quasi identique à celle de l'ensemble des régions (59 % contre 60 %).

La Normandie se caractérise par un potentiel économique diversifié et spécifique, notamment lié à son littoral. Son activité industrielle est dynamique,

avec une hausse des créations d'entreprise qui a atteint en 2022 son plus haut niveau depuis 10 ans. La proximité avec l'Île-de-France peut compliquer l'attraction et la rétention des candidats et des candidates, les entreprises éprouvant des difficultés à rivaliser avec les salaires plus attractifs offerts par les nombreux sièges sociaux situés dans cette région. À titre d'exemple, les métiers de la qualité ont une médiane de rémunération de 46 k€ en Normandie versus 52 k€ en Île-de-France.

### Rémunération médiane\*



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Part des cadres augmentés



### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Normandie	Ensemble des régions	Normandie	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	65 k€	74 k€	52 %	53 %
Production industrielle et maintenance	59 k€	60 k€	66 %	68 %
Marketing, stratégie clients et produits	55 k€	58 k€	60 %	62 %
Commercial, commerce, ventes	53 k€	55 k€	53 %	56 %
Achats	53 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Finance, comptabilité et gestion	51 k€	56 k€	63 %	62 %
Logistique et transports	51 k€	55 k€	Non significatif	61 %
Qualité et sécurité	50 k€	52 k€	65 %	66 %
Ressources humaines et formation	50 k€	50 k€	62 %	59 %
Travaux et chantier	49 k€	50 k€	Non significatif	60 %
Informatique et systèmes d'information	48 k€	55 k€	54 %	60 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€	50 k€	68 %	70 %
Process, méthodes et planification	47 k€	52 k€	70 %	63 %
Administratif, organisation et juridique	47 k€	50 k€	Non significatif	58 %
Santé, social et médico-social	45 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Communication, création et culture	39 k€	45 k€	Non significatif	51 %

■ Normandie ■ Ensemble des régions

## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés

Secteur	Normandie (k€)	Ensemble des régions (k€)	Normandie (%)	Ensemble des régions (%)
<b>Industrie</b>	<b>56 k€</b>	<b>60 k€</b>	<b>70 %</b>	<b>72 %</b>
Agroalimentaire	50 k€	55 k€	Non significatif	69 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	55 k€	60 k€	74 %	76 %
Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif	60 k€	Non significatif	45 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	61 k€	63 k€	75 %	76 %
Énergies - Eau	56 k€	61 k€	69 %	81 %
Équipements électriques et électroniques	57 k€	60 k€	Non significatif	73 %
Gestion des déchets	Non significatif	58 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	59 k€	61 k€	Non significatif	68 %
Mécanique - Métallurgie	54 k€	58 k€	61 %	71 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	Non significatif	58 k€	Non significatif	62 %
<b>Construction</b>	<b>54 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>54 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Commerce</b>	<b>52 k€</b>	<b>55 k€</b>	<b>48 %</b>	<b>55 %</b>
Commerce interentreprises	52 k€	60 k€	59 %	52 %
Distribution généraliste et spécialisée	54 k€	52 k€	43 %	57 %
<b>Services</b>	<b>48 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>56 %</b>	<b>58 %</b>
Activités informatiques	48 k€	52 k€	Non significatif	58 %
Activités juridiques et comptables	51 k€	50 k€	80 %	62 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	46 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et assurances	51 k€	60 k€	58 %	64 %
Communication et Médias	45 k€	48 k€	Non significatif	51 %
Conseil et gestion des entreprises	48 k€	50 k€	46 %	62 %
Formation initiale et continue	44 k€	47 k€	Non significatif	48 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	49 k€	52 k€	Non significatif	54 %
Immobilier	51 k€	55 k€	Non significatif	45 %
Ingénierie - R&D	43 k€	48 k€	60 %	66 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	52 k€	Non significatif	53 %
Santé - action sociale	47 k€	50 k€	44 %	40 %
Services divers aux entreprises	46 k€	53 k€	Non significatif	59 %
Télécommunications	Non significatif	55 k€	Non significatif	69 %
Transports et logistique	60 k€	58 k€	60 %	65 %

■ Normandie

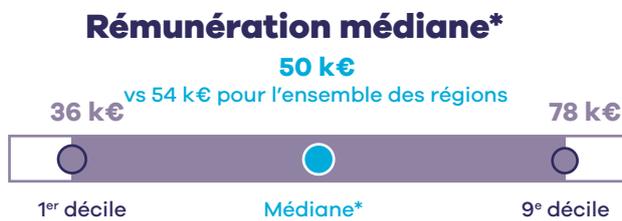
■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Nouvelle-Aquitaine s'établit à 50 k€ en 2024, niveau très inférieur à celui de l'ensemble des régions (54 k€).

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 36 k€ et 78 k€.
- La part de cadres augmentés est de 56 % versus 60 % pour l'ensemble des régions.

Figurant au 3<sup>e</sup> rang des régions les plus créatrices de richesse, la Nouvelle-Aquitaine bénéficie d'une forte attractivité. Son tissu économique diversifié s'articule autour d'une sphère industrielle dense, d'activités liées au tourisme et de services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie-R&D, conseil,

banque-assurance). En région, si plus d'un tiers des cadres sont en poste dans les services à forte valeur ajoutée (37 %), cette proportion est très en deçà de celle observée pour l'ensemble de la France (46 %). Cet écart souligne les spécificités sectorielles régionales notamment dans l'industrie (21 % des cadres néo-aquitains contre 17 % au niveau national), ou encore dans le commerce (15 % contre 13 %), en lien avec la vocation touristique de la Nouvelle-Aquitaine. Des différences de rémunérations sont également notables selon les secteurs. Les cadres de la fonction Ingénierie R&D, par exemple, perçoivent une rémunération médiane nettement inférieure à celle de l'ensemble des régions, s'élevant à 46 k€ contre 50 k€.



### Part des cadres augmentés



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Nouvelle-Aquitaine	Ensemble des régions	Nouvelle-Aquitaine	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	56 k€	74 k€	56 %	53 %
Production industrielle et maintenance	54 k€	60 k€	51 %	68 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€	56 k€	60 %	62 %
Logistique et transports	52 k€	55 k€	60 %	61 %
Achats	51 k€	60 k€	70 %	63 %
Marketing, stratégie clients et produits	50 k€	58 k€	50 %	62 %
Ressources humaines et formation	50 k€	50 k€	66 %	59 %
Commercial, commerce, ventes	50 k€	55 k€	49 %	56 %
Informatique et systèmes d'information	50 k€	55 k€	59 %	60 %
Qualité et sécurité	50 k€	52 k€	58 %	66 %
Travaux et chantier	48 k€	50 k€	51 %	60 %
Communication, création et culture	48 k€	45 k€	Non significatif	51 %
Process, méthodes et planification	48 k€	52 k€	61 %	63 %
Santé, social et médico-social	48 k€	46 k€	41 %	39 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€	50 k€	49 %	58 %
Ingénierie, études, recherche et développement	46 k€	50 k€	67 %	70 %

■ Nouvelle-Aquitaine ■ Ensemble des régions

## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés

Secteur	Nouvelle-Aquitaine (k€)	Ensemble des régions (k€)	Nouvelle-Aquitaine (%)	Ensemble des régions (%)
<b>Industrie</b>	<b>55 k€</b>	<b>60 k€</b>	<b>63 %</b>	<b>72 %</b>
Agroalimentaire	55 k€	55 k€	60 %	69 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	56 k€	60 k€	65 %	76 %
Bois - Papier - Imprimerie	55 k€	60 k€	Non significatif	45 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	59 k€	63 k€	71 %	76 %
Énergies - Eau	52 k€	61 k€	65 %	81 %
Équipements électriques et électroniques	53 k€	60 k€	68 %	73 %
Gestion des déchets	Non significatif	58 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	55 k€	61 k€	Non significatif	68 %
Mécanique - Métallurgie	54 k€	58 k€	64 %	71 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	57 k€	58 k€	Non significatif	62 %
<b>Construction</b>	<b>51 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>56 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Commerce</b>	<b>50 k€</b>	<b>55 k€</b>	<b>55 %</b>	<b>55 %</b>
Commerce interentreprises	52 k€	60 k€	57 %	52 %
Distribution généraliste et spécialisée	48 k€	52 k€	54 %	57 %
<b>Services</b>	<b>48 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>53 %</b>	<b>58 %</b>
Activités informatiques	46 k€	52 k€	59 %	58 %
Activités juridiques et comptables	49 k€	50 k€	59 %	62 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	45 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et assurances	51 k€	60 k€	52 %	64 %
Communication et Médias	40 k€	48 k€	52 %	51 %
Conseil et gestion des entreprises	48 k€	50 k€	61 %	62 %
Formation initiale et continue	43 k€	47 k€	Non significatif	48 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	46 k€	52 k€	49 %	54 %
Immobilier	50 k€	55 k€	Non significatif	45 %
Ingénierie - R&D	44 k€	48 k€	55 %	66 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	52 k€	Non significatif	53 %
Santé - action sociale	48 k€	50 k€	44 %	40 %
Services divers aux entreprises	46 k€	53 k€	46 %	59 %
Télécommunications	53 k€	55 k€	Non significatif	69 %
Transports et logistique	54 k€	58 k€	71 %	65 %

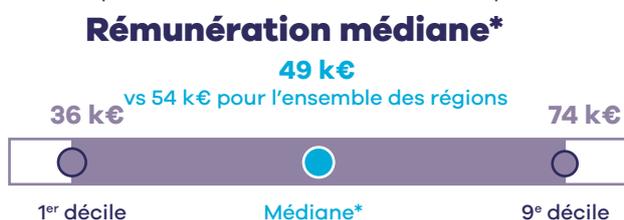
■ Nouvelle-Aquitaine ■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de l'Occitanie s'établit à 49 k€ en 2024, niveau inférieur à celui de l'ensemble des régions (54 k€).

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 36 k€ et 74 k€.
- 56 % des cadres de la région ont été augmentés contre 60 % pour l'ensemble des régions.

Figurant au 4<sup>e</sup> rang des régions les plus créatrices de richesse, l'Occitanie bénéficie d'un tissu économique diversifié s'articulant autour de spécificités sectorielles dans des activités à forte valeur ajoutée (aéronautique, spatial, santé, ingénierie R&D, etc.). Ces activités sont polarisées sur Toulouse et Montpellier

dont les métropoles concentrent 71 % des effectifs cadres de la région. En région, si 43 % des cadres sont en poste dans les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie-R&D, conseil, banque-assurance), cette proportion est en deçà de celle observée pour l'ensemble de la France (46 %). Cet écart souligne les spécificités sectorielles régionales notamment dans l'industrie (21 % des cadres occitans contre 17 % au niveau national). Par ailleurs, les entreprises, et plus particulièrement les PME de la région, situées dans des espaces excentrés ou mal desservis, peinent à attirer les candidats et les candidates. Les rémunérations pratiquées y sont souvent inférieures à celle de l'ensemble des régions.



### Part des cadres augmentés



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Occitanie	Ensemble des régions	Occitanie	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	58 k€	74 k€	51 %	53 %
Achats	55 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Production industrielle et maintenance	54 k€	60 k€	52 %	68 %
Finance, comptabilité et gestion	52 k€	56 k€	61 %	62 %
Marketing, stratégie clients et produits	52 k€	58 k€	54 %	62 %
Commercial, commerce, ventes	51 k€	55 k€	51 %	56 %
Logistique et transports	51 k€	55 k€	53 %	61 %
Qualité et sécurité	49 k€	52 k€	65 %	66 %
Informatique et systèmes d'information	48 k€	55 k€	62 %	60 %
Process, méthodes et planification	48 k€	52 k€	64 %	63 %
Administratif, organisation et juridique	48 k€	50 k€	42 %	58 %
Travaux et chantier	46 k€	50 k€	57 %	60 %
Ingénierie, études, recherche et développement	45 k€	50 k€	65 %	70 %
Ressources humaines et formation	44 k€	50 k€	58 %	59 %
Santé, social et médico-social	43 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Communication, création et culture	38 k€	45 k€	48 %	51 %

■ Occitanie ■ Ensemble des régions

## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés

Secteur	Occitanie (k€)	Ensemble des régions (k€)	Occitanie (%)	Ensemble des régions (%)
<b>Industrie</b>	<b>54 k€</b>	<b>60 k€</b>	<b>65 %</b>	<b>72 %</b>
Agroalimentaire	54 k€	55 k€	64 %	69 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	53 k€	60 k€	63 %	76 %
Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif	60 k€	Non significatif	45 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	60 k€	63 k€	Non significatif	76 %
Énergies - Eau	53 k€	61 k€	70 %	81 %
Équipements électriques et électroniques	56 k€	60 k€	66 %	73 %
Gestion des déchets	Non significatif	58 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	52 k€	61 k€	Non significatif	68 %
Mécanique - Métallurgie	54 k€	58 k€	61 %	71 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	51 k€	58 k€	Non significatif	62 %
<b>Construction</b>	<b>52 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>56 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Commerce</b>	<b>50 k€</b>	<b>55 k€</b>	<b>52 %</b>	<b>55 %</b>
Commerce interentreprises	51 k€	60 k€	49 %	52 %
Distribution généraliste et spécialisée	50 k€	52 k€	54 %	57 %
<b>Services</b>	<b>47 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>55 %</b>	<b>58 %</b>
Activités informatiques	47 k€	52 k€	64 %	58 %
Activités juridiques et comptables	48 k€	50 k€	60 %	62 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	42 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et assurances	49 k€	60 k€	53 %	64 %
Communication et Médias	45 k€	48 k€	39 %	51 %
Conseil et gestion des entreprises	48 k€	50 k€	57 %	62 %
Formation initiale et continue	42 k€	47 k€	41 %	48 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	46 k€	52 k€	42 %	54 %
Immobilier	51 k€	55 k€	44 %	45 %
Ingénierie - R&D	45 k€	48 k€	67 %	66 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	52 k€	Non significatif	53 %
Santé - action sociale	47 k€	50 k€	37 %	40 %
Services divers aux entreprises	46 k€	53 k€	62 %	59 %
Télécommunications	51 k€	55 k€	Non significatif	69 %
Transports et logistique	55 k€	58 k€	58 %	65 %

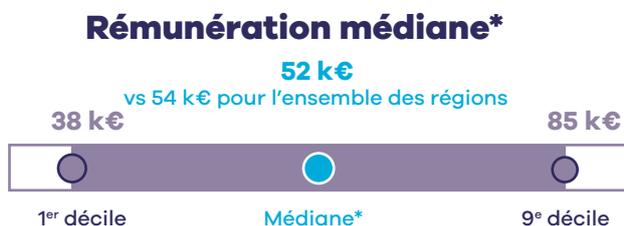
■ Occitanie ■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région des Pays de la Loire s'élève à 52 k€ en 2024, niveau légèrement inférieur à l'ensemble des régions (54 k€).

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 38 k€ et 85 k€.
- La part de cadres augmentés est de 58 % versus 60 % pour l'ensemble des régions.

La région des Pays de la Loire se distingue par un tissu économique très diversifié. Cependant, cette diversification ne doit pas masquer les spécificités sectorielles observées dans certaines zones d'emploi, où la sphère productive joue un rôle prépondérant.

En région, 42 % des cadres travaillent dans les services à forte valeur ajoutée (activités informatiques, ingénierie-R&D, conseil, banque-assurance), une proportion inférieure à la moyenne nationale (46 %). En revanche, le poids des cadres dans le secteur de l'industrie est plus élevé en Pays de la Loire, représentant environ 21 % des cadres ligériens contre 17 % au niveau national. Des différences de rémunération sont également notables selon les secteurs. À titre d'exemple : le secteur de la chimie-caoutchouc-plastique affiche une médiane de rémunération de 57 k€ contre 63 k€ pour l'ensemble des régions.



### Part des cadres augmentés



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Pays de la Loire	Ensemble des régions	Pays de la Loire	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	72 k€	74 k€	58 %	53 %
Production industrielle et maintenance	61 k€	60 k€	66 %	68 %
Commercial, commerce, ventes	57 k€	55 k€	56 %	56 %
Achats	53 k€	60 k€	67 %	63 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€	56 k€	62 %	62 %
Ressources humaines et formation	52 k€	50 k€	58 %	59 %
Informatique et systèmes d'information	51 k€	55 k€	57 %	60 %
Marketing, stratégie clients et produits	51 k€	58 k€	52 %	62 %
Logistique et transports	50 k€	55 k€	57 %	61 %
Qualité et sécurité	50 k€	52 k€	64 %	66 %
Travaux et chantier	49 k€	50 k€	Non significatif	60 %
Administratif, organisation et juridique	49 k€	50 k€	66 %	58 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€	50 k€	59 %	70 %
Santé, social et médico-social	47 k€	46 k€	Non significatif	39 %
Process, méthodes et planification	46 k€	52 k€	61 %	63 %
Communication, création et culture	45 k€	45 k€	Non significatif	51 %

■ Pays de la Loire ■ Ensemble des régions

## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés

Secteur	Pays de la Loire (k€)	Ensemble des régions (k€)	Pays de la Loire (%)	Ensemble des régions (%)
<b>Industrie</b>	<b>57 k€</b>	<b>60 k€</b>	<b>70 %</b>	<b>72 %</b>
Agroalimentaire	58 k€	55 k€	67 %	69 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	54 k€	60 k€	74 %	76 %
Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif	60 k€	Non significatif	45 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	57 k€	63 k€	Non significatif	76 %
Énergies - Eau	60 k€	61 k€	72 %	81 %
Équipements électriques et électroniques	57 k€	60 k€	74 %	73 %
Gestion des déchets	Non significatif	58 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	Non significatif	61 k€	Non significatif	68 %
Mécanique - Métallurgie	57 k€	58 k€	72 %	71 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	57 k€	58 k€	Non significatif	62 %
<b>Construction</b>	<b>54 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>52 %</b>	<b>60 %</b>
<b>Commerce</b>	<b>54 k€</b>	<b>55 k€</b>	<b>55 %</b>	<b>55 %</b>
Commerce interentreprises	56 k€	60 k€	59 %	52 %
Distribution généraliste et spécialisée	53 k€	52 k€	52 %	57 %
<b>Services</b>	<b>50 k€</b>	<b>52 k€</b>	<b>55 %</b>	<b>58 %</b>
Activités informatiques	49 k€	52 k€	62 %	58 %
Activités juridiques et comptables	52 k€	50 k€	73 %	62 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	44 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et assurances	54 k€	60 k€	57 %	64 %
Communication et Médias	51 k€	48 k€	Non significatif	51 %
Conseil et gestion des entreprises	50 k€	50 k€	52 %	62 %
Formation initiale et continue	50 k€	47 k€	45 %	48 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	47 k€	52 k€	Non significatif	54 %
Immobilier	50 k€	55 k€	Non significatif	45 %
Ingénierie - R&D	46 k€	48 k€	59 %	66 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	52 k€	Non significatif	53 %
Santé - action sociale	51 k€	50 k€	50 %	40 %
Services divers aux entreprises	49 k€	53 k€	58 %	59 %
Télécommunications	Non significatif	55 k€	Non significatif	69 %
Transports et logistique	54 k€	58 k€	59 %	65 %

■ Pays de la Loire ■ Ensemble des régions

**La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse est de 51 k€ en 2024.**

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 37 k€ et 82 k€.
- La part de cadres augmentés est de 57 % versus 60 % pour l'ensemble des régions.

La population cadre présente une importante diversité. La région combine en effet un fort attrait touristique avec une importante activité économique dans les secteurs de la technologie, des sciences de la vie et de l'industrie (construction navale à Toulon). 6 % des cadres travaillent en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Pôles d'attraction majeurs, Marseille, Nice et Aix-en-Provence offrent de nombreuses opportunités en finance, conseil, informatique, ingénierie R&D, mais font l'objet de tensions marquées sur ces métiers à forte expertise technique. Les plus petites entreprises de l'arrière-pays font quant à elles face à un déficit d'attractivité dû à leur enclavement. La rémunération étant un levier pour attirer les profils les plus recherchés, celle proposée dans l'industrie se situe à un niveau parfois supérieur comparé aux autres régions : les secteurs des équipements électriques et électroniques affichent par exemple une médiane de rémunération de 61 k€ contre 60 k€ pour l'ensemble des régions.

### Rémunération médiane\*



### Part des cadres augmentés



\* Rémunération médiane annuelle brute, fixe + variable : 50 % des cadres gagnent moins, 50 % gagnent plus.

### Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
	Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse	Ensemble des régions	Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse	Ensemble des régions
Direction générale, adjoint de direction	70 k€	74 k€	56 %	53 %
Production industrielle et maintenance	58 k€	60 k€	62 %	68 %
Marketing, stratégie clients et produits	56 k€	58 k€	58 %	62 %
Logistique et transports	55 k€	55 k€	58 %	61 %
Commercial, commerce, ventes	54 k€	55 k€	53 %	56 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€	56 k€	59 %	62 %
Informatique et systèmes d'information	51 k€	55 k€	65 %	60 %
Travaux et chantier	50 k€	50 k€	57 %	60 %
Ressources humaines et formation	50 k€	50 k€	54 %	59 %
Achats	Non significatif	60 k€	Non significatif	63 %
Qualité et sécurité	48 k€	52 k€	58 %	66 %
Ingénierie, études, recherche et développement	47 k€	50 k€	59 %	70 %
Process, méthodes et planification	47 k€	52 k€	77 %	63 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€	50 k€	52 %	58 %
Santé, social et médico-social	44 k€	46 k€	41 %	39 %
Communication, création et culture	42 k€	45 k€	42 %	51 %

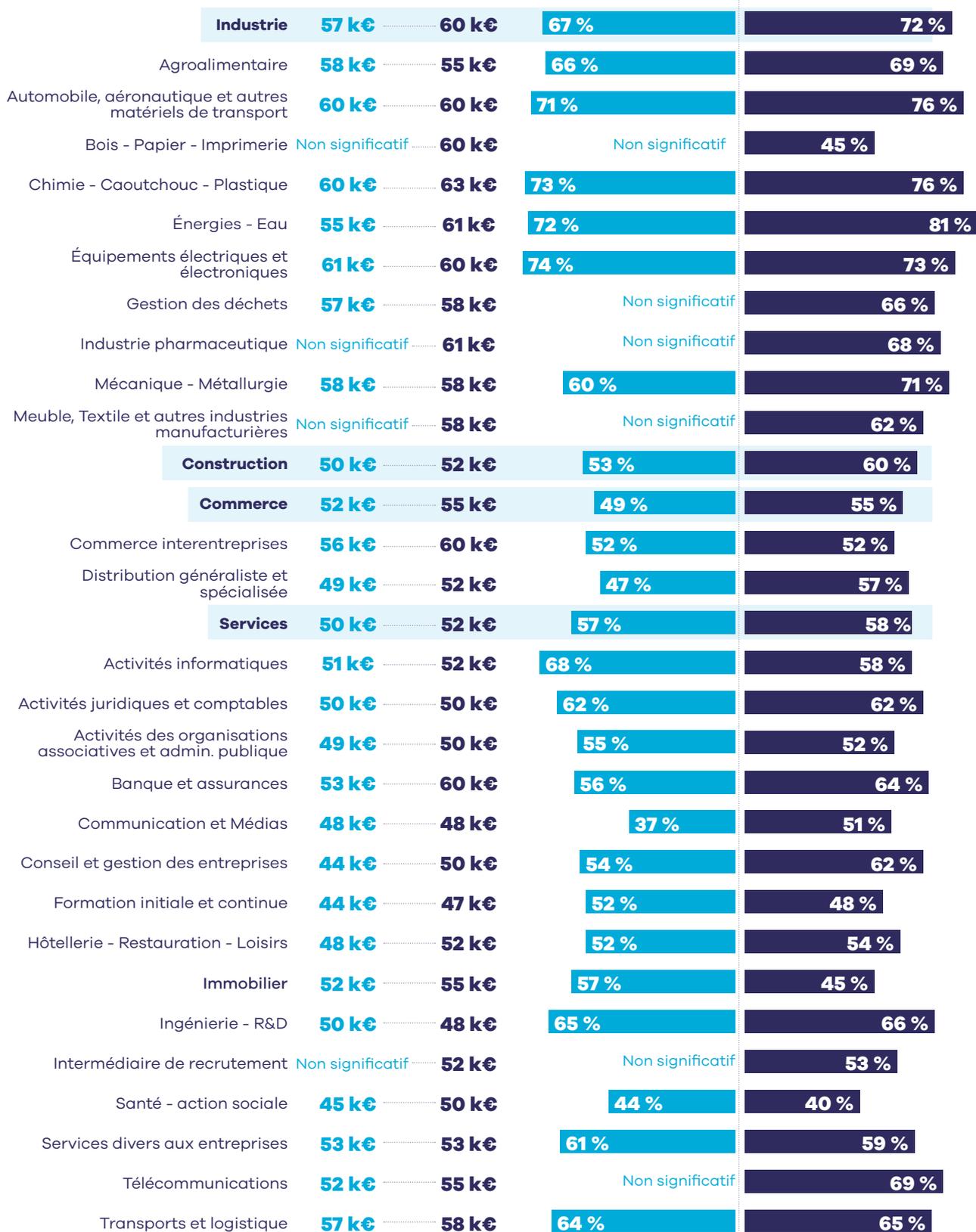
## Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane\*



Part de cadres augmentés



■ Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse ■ Ensemble des régions

# L'observatoire de l'emploi cadre



**RECRUTEMENT**  
PRÉVISIONS  
& PROCESSUS



**TRAJECTOIRES**  
PARCOURS  
& INÉGALITÉS



**COMPÉTENCES**  
MÉTIERS  
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de recrutement des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des compétences des cadres en lien avec les transformations sociétales.

## LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION

### « TRAJECTOIRES : PARCOURS ET INÉGALITÉS »

- > *Stratégie écoresponsable dans les entreprises*, novembre 2024
- > *Argent, carrière, sexisme*, octobre 2024
- > *Cadres demandeurs d'emploi de longue durée et formation*, juin 2024
- > *Reconversion des sportifs de haut niveau vers des métiers cadres*, avril 2024
- > *Projections professionnelles des cadres seniors*, avril 2024
- > *Premiers pas en entreprise*, février 2024

## ISSN 2681-2819 (collection « Trajectoires »)

Novembre 2024

Cette étude a été réalisée par la direction données et études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin.

Responsable du pôle valorisation des données : Sébastien Thernisien.

Équipe projet Apec : Olivier Busnot, Kaoula Ben Messaoud, Cristina Turlueanu, Christophe Thill

Maquette : Caracter



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site [www.corporate.apec.fr](http://www.corporate.apec.fr) > Nos études



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec @Apec\_Etudes

## ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

### CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212

Service gratuit  
+ prix appel

du lundi au vendredi de 9h à 19h aux horaires France hexagonale

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la propriété intellectuelle).

Novembre 2024

