

Le 14 septembre 2016,

ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 15 SEPTEMBRE 2016 A 0h01

Evolution des rémunérations des cadres : la mobilité, un facteur clé

La mobilité professionnelle est un facteur déterminant de l'évolution de la rémunération des cadres. En 2015, plus de la moitié de ceux qui ont bougé ont connu une hausse de rémunération alors que 40 % de ceux qui n'ont connu aucun changement ont été augmentés. Sur l'ensemble des rémunérations, les hommes cadres ont un salaire annuel brut supérieur de 5 500 euros¹ bruts à celui de leurs homologues féminins.

En 2015, la **rémunération annuelle brute moyenne** des cadres en poste dans des entreprises du secteur privé s'élève à **55 000 euros** (salaire fixe + part variable). La moitié des cadres perçoit une rémunération inférieure au salaire médian de **48 000 euros**. Les salaires des cadres sont dispersés et témoignent de l'hétérogénéité des situations en matière salariale : 80 % des rémunérations sont comprises dans une fourchette allant de 34 000 à 83 000 euros. Cette distribution a peu évolué sur un an. Dans 49 % des cas, la rémunération des cadres est composée d'une part variable. Ainsi, 41 % des cadres sont concernés par une prime sur objectif individuel ou collectif ; 8 % mentionnent une commission sur le chiffre d'affaires ; et 9 % indiquent d'autres éléments tels que les primes d'astreinte ou encore, des bonus exceptionnels.

En 2015, les cadres masculins qui n'ont aucune mobilité ont davantage bénéficié d'une revalorisation salariale que les femmes. L'écart entre hommes et femmes est particulièrement prononcé entre 30 et 39 ans (5 points) alors qu'en début de carrière, cadres masculins et féminins sont « presque » logés à la même enseigne en matière d'évolution de rémunération. A partir de 40 ans, l'écart se stabilise (2 points) mais toujours en faveur des hommes cadres. Comme les années précédentes, les hommes ont été plus nombreux à demander une augmentation, en particulier avant 40 ans.

Évolution de la rémunération annuelle brute (fixe + variable) des cadres non mobiles en 2015 selon le sexe et l'âge (en %)

HOMMES (proportion dont la rémunération annuelle brute ...)	< 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et +	Ensemble
A augmenté	57	50	40	32	41
Est restée stable	41	44	50	56	50
A diminué	2	6	10	12	9
Total	100	100	100	100	100

FEMMES (proportion dont la rémunération annuelle brute ...)	< 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et +	Ensemble
A augmenté	55	45	38	30	39
Est restée stable	42	49	54	56	52
A diminué	3	6	8	14	9
Total	100	100	100	100	100

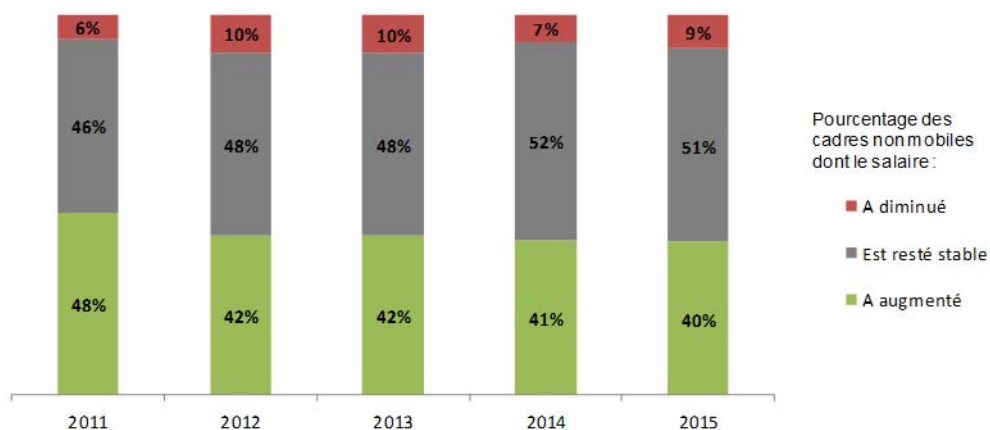
Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2016

Base des répondants : cadres non mobiles en 2015

Parmi **les cadres qui n'ont connu aucun changement** en 2015, 40 % ont été augmentés, une proportion quasi stable par rapport à 2014. Les fourchettes des augmentations individuelles et collectives sont restées identiques à celles de l'année précédente. Toutefois l'augmentation individuelle médiane s'est légèrement contractée en 2015 s'établissant à **2,3 %**, contre 2,5 % un an auparavant. Quant à l'augmentation collective médiane, elle est restée stable (+1,5 %).

¹ Salaire annuel brut médian (ensemble des cadres)

Evolution de la rémunération annuelle brute (fixe + variable) des cadres non mobiles de 2011 à 2015



Source : Apec, Enquêtes Situation professionnelle et rémunération des cadres
Base des répondants : cadres non mobiles

Les cadres qui ont changé directement d'employeur, c'est-à-dire sans connaître de période de chômage, obtiennent, dans plus des deux tiers des cas, un salaire à l'embauche supérieur à celui qu'ils percevaient dans leur entreprise précédente. A contrario, lorsqu'ils ont subi une période de chômage, ces cadres ne sont pas en position de force pour négocier leurs nouvelles conditions de rémunération. Ils sont même contraints, dans près de 40 % des cas, d'accepter une baisse de salaire. A noter, que l'influence de la situation professionnelle se cumule avec celle de l'âge.

S'agissant des cadres mobiles en interne, 52 % d'entre eux ont été augmentés en 2015, soit un niveau stable par rapport à 2014. Les cadres ayant changé de poste ont bénéficié plus souvent d'une hausse de leur salaire que ceux ayant effectué d'autres changements internes (de services, de départements, de contenu du poste en grande partie) : **61 % contre 41 %**. Par ailleurs, les cadres qui ont volontairement évolué en interne, ont été plus souvent augmentés que ceux dont le changement a été imposé par l'entreprise.

Le niveau rémunération des cadres est fortement corrélé à leur âge et à la taille de leur entreprise. Le salaire annuel brut médian se situe à 36 500 euros pour les moins de 30 ans, contre 56 000 euros pour les cadres ayant atteint ou dépassé la cinquantaine. Autre constat, le salaire varie également en fonction de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité. Ainsi, la moitié des cadres en poste dans une petite structure (1 à 19 salariés) gagnent 42 000 euros, contre 52 000 euros pour ceux travaillant dans une grande entreprise (1 000 salariés et plus). Les cadres exerçant dans l'Industrie, la Télécommunication et la Banque et Assurance affichent une rémunération médiane supérieure à celle mesurée dans les autres secteurs.

Au moment de l'enquête, **58 % des cadres se déclaraient satisfaits ou très satisfaits de leur rémunération**, un niveau identique à celui de l'année dernière. Cependant, l'opinion des cadres sur leur rémunération diffère selon le sexe. Ainsi, les hommes cadres ont globalement le même niveau de satisfaction tout au long de leur parcours professionnel. Quant aux femmes, plus elles avancent dans leur carrière moins elles sont satisfaites de leur rémunération.

Parmi les cadres interrogés, **45 % avaient l'intention de demander une augmentation en 2016** mais seulement 33 % pensaient être en mesure de l'obtenir. Enfin à l'horizon 3 à 5 ans, seulement 29 % des cadres jugent intéressantes leurs perspectives d'évolution salariale.

L'ETUDE COMPLETE EST DISPONIBLE SUR DEMANDE AU SERVICE DE PRESSE
☎ 01 40 52 20 29 ET A PARTIR DU 15 SEPTEMBRE SUR <http://presse.apec.fr/Presse>

Note méthodologique

Evolution de la rémunération des cadres - Edition 2016

- Cette étude s'appuie sur les résultats de l'enquête **Situation professionnelle et rémunération des cadres 2016** réalisée auprès de cadres du secteur privé (enquête Internet par e-mailing) le terrain de cette enquête a été réalisé en mars 2015 et l'enquête a permis d'obtenir près de 14 000 réponses exploitables. Les résultats ont été redressés selon la répartition des cotisants Agirc articles 4 et 4bis par âge et par sexe. Ils sont représentatifs des cadres en France.

ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 15 SEPTEMBRE 2016 A 0h01
CONTACT(S) PRESSE: CARINE NAGOT, PAULINA CIUCKA 01 40 52 20 29
presse@apec.fr - [@Apecinfopresse](https://twitter.com/Apecinfopresse)