



Baromètre 2025 de la rémunération des cadres

Une rémunération qui progresse, mais un frein sur les augmentations

■ Après deux années de forte inflation, moins de cadres ont déclaré avoir bénéficié d'une augmentation entre juin 2024 et juin 2025, mais les rémunérations continuent de progresser

→ La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres s'établit en juin 2025 à 55 k€, en progression de + 1,8 % en comparaison à juin 2024.

→ 53 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation en 2025, mais cette proportion a baissé de 7 points comparé à 2024.

→ Après plusieurs années de stabilité, la rémunération médiane des cadres de 50 ans et plus se situe à 62 k€ en juin 2025, soit + 3,3 % comparé à juin 2024.

■ En 2025, la rémunération médiane des hommes cadres est de 16 % supérieure à celle des femmes, contre 12 % en 2024

→ À poste et profil équivalents, l'écart salarial reste stable (+ 6,8 %).

→ Les femmes ont été moins augmentées que les hommes en 2025 (respectivement 51 % et 53 %).

→ Les femmes cadres touchent moins fréquemment une rémunération variable.

■ Les cadres ayant effectué une mobilité, interne ou externe, voient leur rémunération plus fréquemment augmenter

→ En 2025, 64 % des cadres ayant changé d'entreprise (sans passer par le chômage) et 70 % ayant changé de poste au sein de leur entreprise ont été augmentés, contre 49 % n'ayant pas évolué en interne.

■ Un cadre sur deux bénéficie d'une rémunération variable

→ La part variable représente en moyenne 11,2 % de la rémunération totale des cadres. Elle est plus fréquente et plus élevée dans les métiers commerciaux.

→ Dans les fonctions techniques et support, elle est moins fréquente et moins importante.

■ Sous l'effet de la nouvelle réglementation européenne, la transparence salariale progresse, mais est encore loin d'être systématique !

→ 65 % des offres d'emploi cadre diffusées sur Apec.fr affichent un salaire en 2025, contre 47 % en 2019 ; des taux qui varient selon le secteur et le type de contrat.

Sommaire

03

Après deux années de forte inflation, moins de cadres ont bénéficié d'une augmentation, mais les rémunérations continuent de progresser

04

Les cadres ont été moins augmentés en 2025

08

Les cadres ayant effectué une mobilité interne voient leur rémunération plus fréquemment augmenter

10

La part variable, levier de motivation des cadres

13

La transparence salariale dans les offres d'emploi cadre Apec

16

Fiches régionales :

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

Méthodologie

L'étude s'appuie sur une enquête annuelle menée en juin 2025 auprès de 26 000 cadres en poste du secteur privé, clients de l'Apec. 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* suivants : âge, sexe, taille d'entreprise, secteur, région et mobilité des cadres. Les résultats sont ainsi représentatifs de la population des cadres du secteur privé selon ces critères. La part de cadres ayant mentionné une augmentation est calculée à partir de leur déclaration quant à l'évolution de leur rémunération globale (fixe + variable) au cours des 12 derniers mois.

Les statistiques présentées dans les fiches par région sont issues de la fusion des 5 dernières enquêtes 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025. Un facteur correctif tenant compte de l'évolution des rémunérations par rapport à la dernière enquête 2025 a été appliqué aux rémunérations antérieures à 2025. Dès que l'effectif de la population interrogée est strictement inférieur à 30 répondants, l'indication « Non significatif » est affichée.

Concernant la transparence des rémunérations dans les offres d'emploi cadre Apec, le salaire est considéré comme affiché lorsqu'une indication chiffrée figure dans l'offre (fourchette ou seuil minimum). À l'inverse, les mentions du type « À négocier » sont comptabilisées comme « salaire non affiché ».

* Détail du redressement (nombre de modalités) : sexe (2) croisé avec l'âge (4), secteur (4) croisé avec la taille d'entreprise (4), région (13), mobilité (3).

Après deux années de forte inflation, moins de cadres ont bénéficié d'une augmentation, mais les rémunérations continuent de progresser

La rémunération annuelle brute médiane des cadres (fixe + variable*), progresse en juin 2025 et atteint 55 k€, soit +1,8 % comparé à juin 2024. 80 % des cadres perçoivent une rémunération comprise entre 38 k€ et 95 k€. La partie fixe de la rémunération progresse et atteint en médiane 52 k€ en 2025.

La part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation régresse en comparaison à 2024. Les femmes

cadres ont été moins nombreuses que les hommes cadres à percevoir une augmentation et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres, dont la tendance était à la baisse, s'accroît de nouveau cette année.

La moitié des cadres bénéficient d'une part variable dans leur salaire. 37 % perçoivent un intéressement et 32 % une participation (25 % perçoivent les deux).

* La part variable inclut les primes sur objectifs, les bonus, et autres gratifications liées à la performance, hors intéressement et participation.

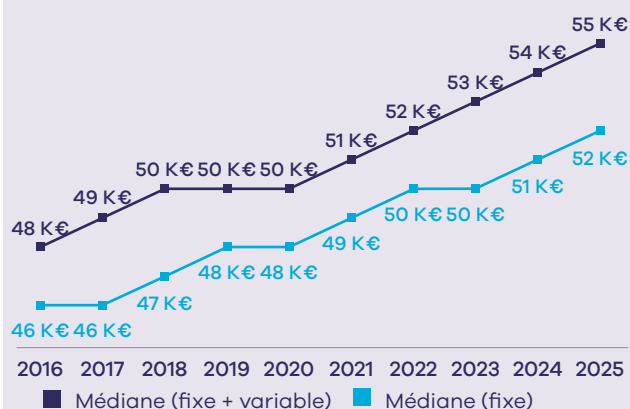
Rémunération médiane (annuelle brute, fixe + variable) de l'ensemble des cadres en 2025



💡 La rémunération médiane des cadres en 2025 est de 55 k€, 50 % ont déclaré avoir perçu moins, 50 % plus que 55 k€.

Source : Apec 2025

Evolution de la rémunération médiane



Source : Apec 2025

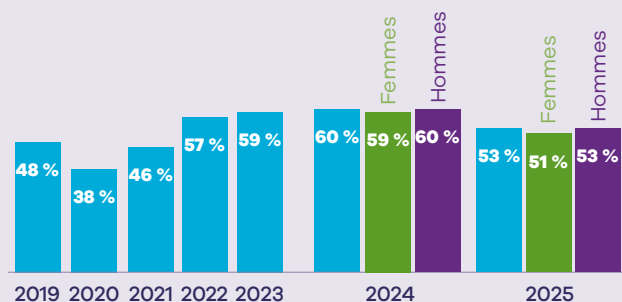
La rémunération médiane (fixe + variable) des cadres progresse de façon régulière au cours du temps.

Dans un contexte économique plus incertain, les entreprises ont adapté leurs politiques salariales : la rémunération médiane progresse de nouveau en 2025, mais les cadres ont été moins nombreux à avoir été augmentés. Ils n'ont par ailleurs pas rattrapé leur perte de pouvoir d'achat provoquée par les périodes de forte inflation 2022 et 2023.

Moins de cadres ont bénéficié d'une augmentation en 2025, en particulier les femmes

En 2025, les entreprises ont accordé moins d'augmentations salariales aux cadres : seuls 53 % des cadres ont vu leur salaire augmenter au cours de l'année, soit une baisse de 7 points par rapport à 2024. Par ailleurs, les femmes cadres sont moins nombreuses que leurs homologues masculins à avoir bénéficié d'une augmentation (51 % contre 53 %).

Part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation

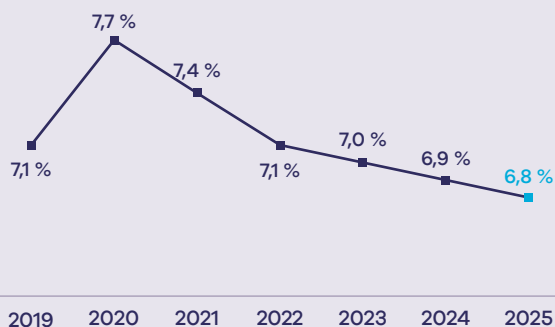


Source : Apec 2025

En 2025, à poste et profil équivalents, l'écart salarial reste désespérément stable

L'écart de rémunération médiane (fixe + variable) entre les femmes et les hommes cadres est de +16 % en 2025 (*versus* +12 % en 2024) et reste désespérément stable à profil identique (+6,8 %), c'est-à-dire à même fonction, même âge, même ancienneté, même niveau de diplôme, etc.

Evolution de l'écart de rémunération hommes-femmes à profil identique



Source : Apec 2025

Les cadres ont été moins augmentés en 2025

Rémunération et cadres ayant bénéficié d'une augmentation selon l'âge

Après une année record 2024, la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation baisse significativement en 2025 toutes classes d'âge confondues.

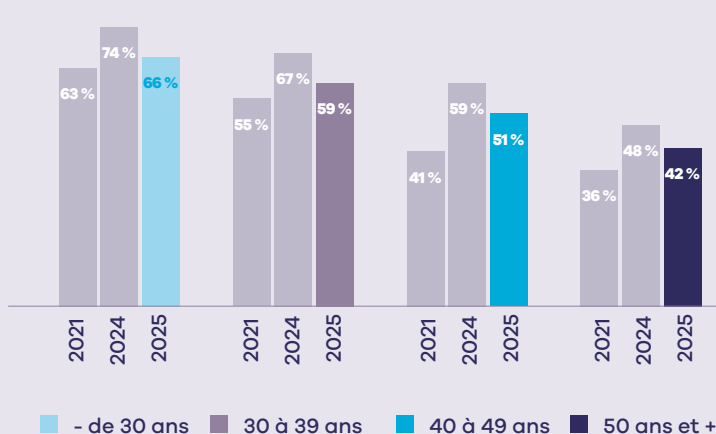
Le début de carrière reste pour les cadres une opportunité d'augmenter sa rémunération : 66 % des moins de 30 ans ont bénéficié d'une augmentation en 2025 (niveau quasi identique à celui d'avant 2024). Dans cette classe d'âge, la rémunération reste cependant stable comparé à 2024 (43 k€).

Après 2 années de forte inflation et plusieurs années de stabilité, la rémunération des cadres de 50 ans et plus augmente en 2025 et se situe à 62 k€, soit +2 k€ en comparaison aux niveaux observés de 2021 à 2024. La part des cadres de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une augmentation en 2025 reste inférieure à celle des autres classes d'âge (42 %). Comme pour les cadres quadragénaires et trentenaires, elle baisse en comparaison aux trois années précédentes mais reste plus forte qu'avant 2021.

Rémunération médiane par classe d'âge entre 2021 et 2025



Part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation en 2021, 2024 et 2025



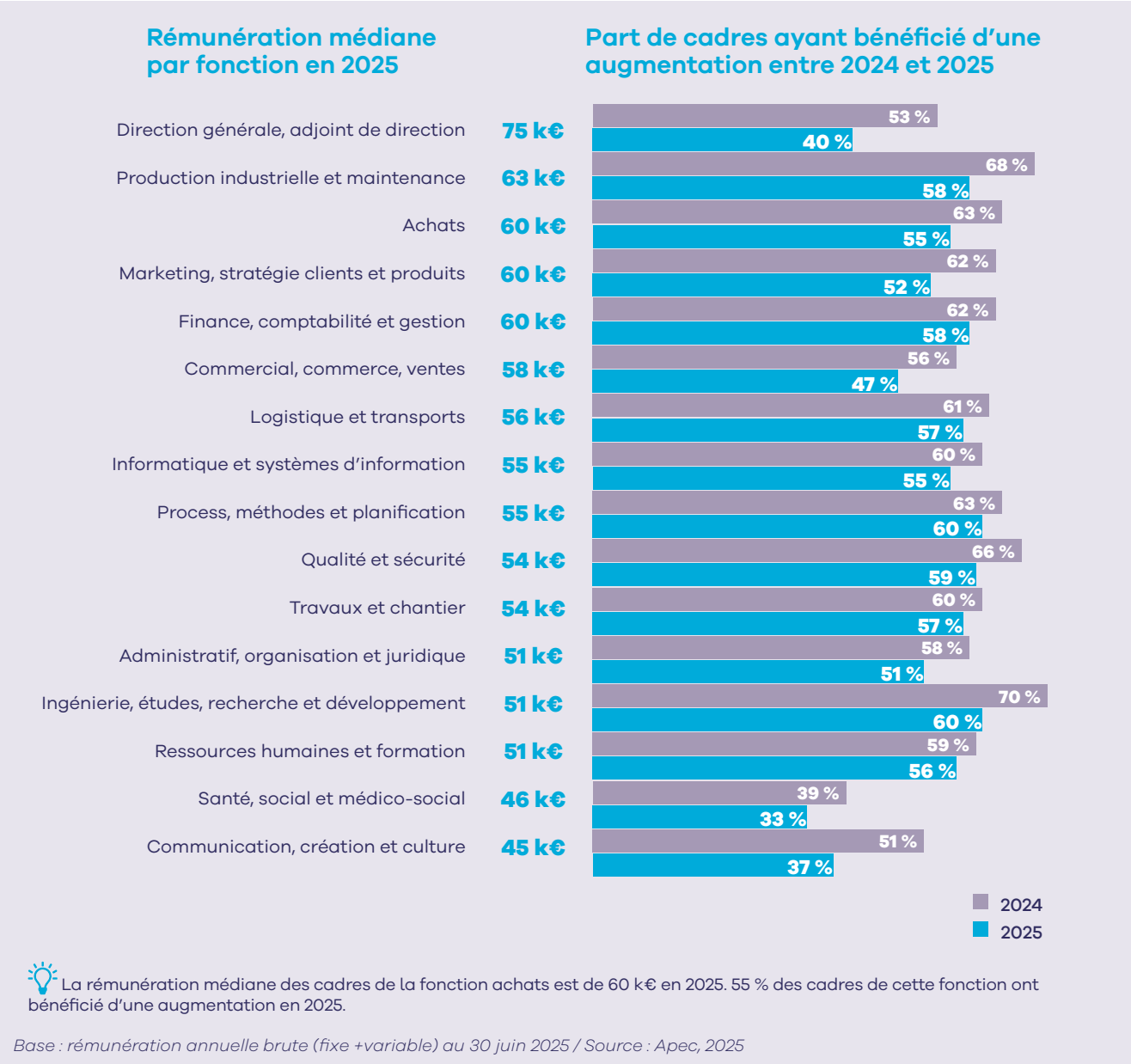
La rémunération médiane des cadres de 50 ans et plus est de 62 k€ en 2025 tandis que celle des moins de 30 ans est de 43 k€.

Base : rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 30 juin 2025 / Source : Apec, 2025

Rémunération et part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation selon la fonction

De façon générale, la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation baisse sur l'année pour l'ensemble des fonctions. Les fonctions études, ingénierie R&D et process, méthodes et planification présentent la plus

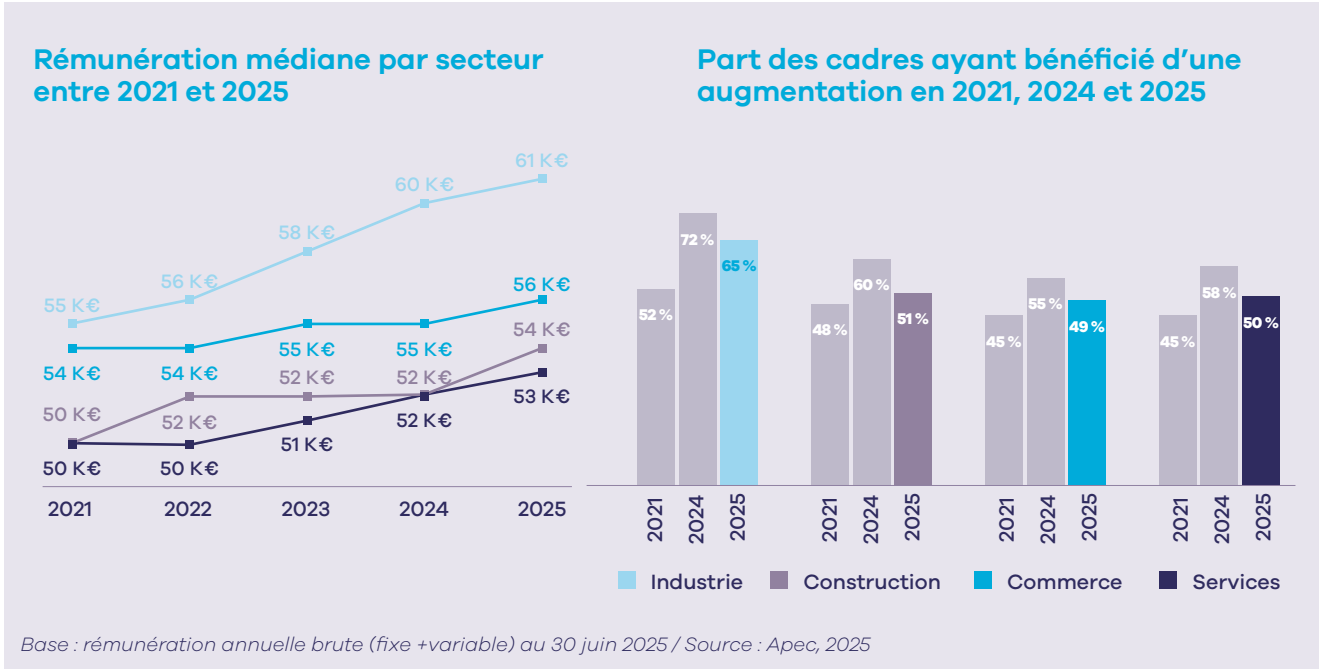
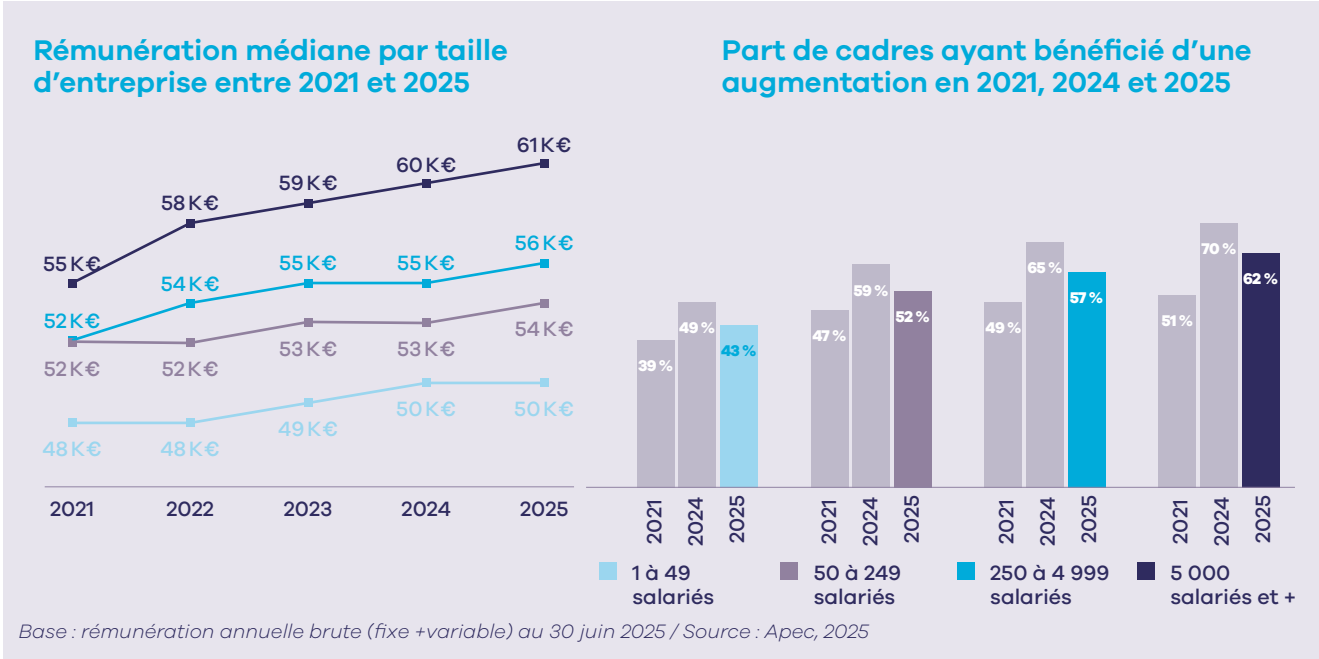
forte part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation en 2025 (60 %), malgré une baisse de 10 points en comparaison à 2024 pour la fonction études, ingénierie R&D qui retrouve ainsi son niveau de 2023.



Rémunération et part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation selon la taille d'entreprise et le secteur

La taille de l'entreprise apparaît comme un facteur déterminant dans l'accès des cadres aux augmentations salariales : 62 % des cadres des grandes entreprises ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération globale (fixe + variable) en 2025, *versus* 52 % de ceux des PME et 43 % de ceux des

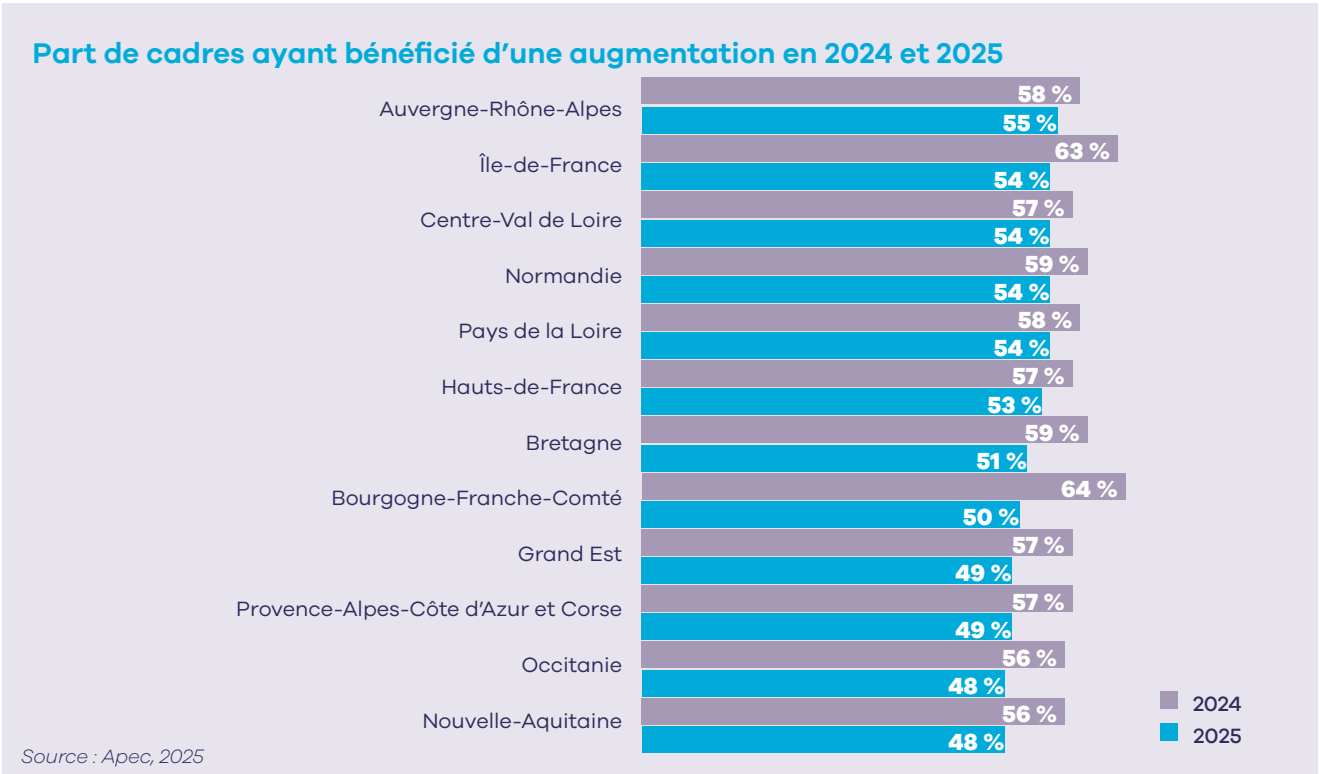
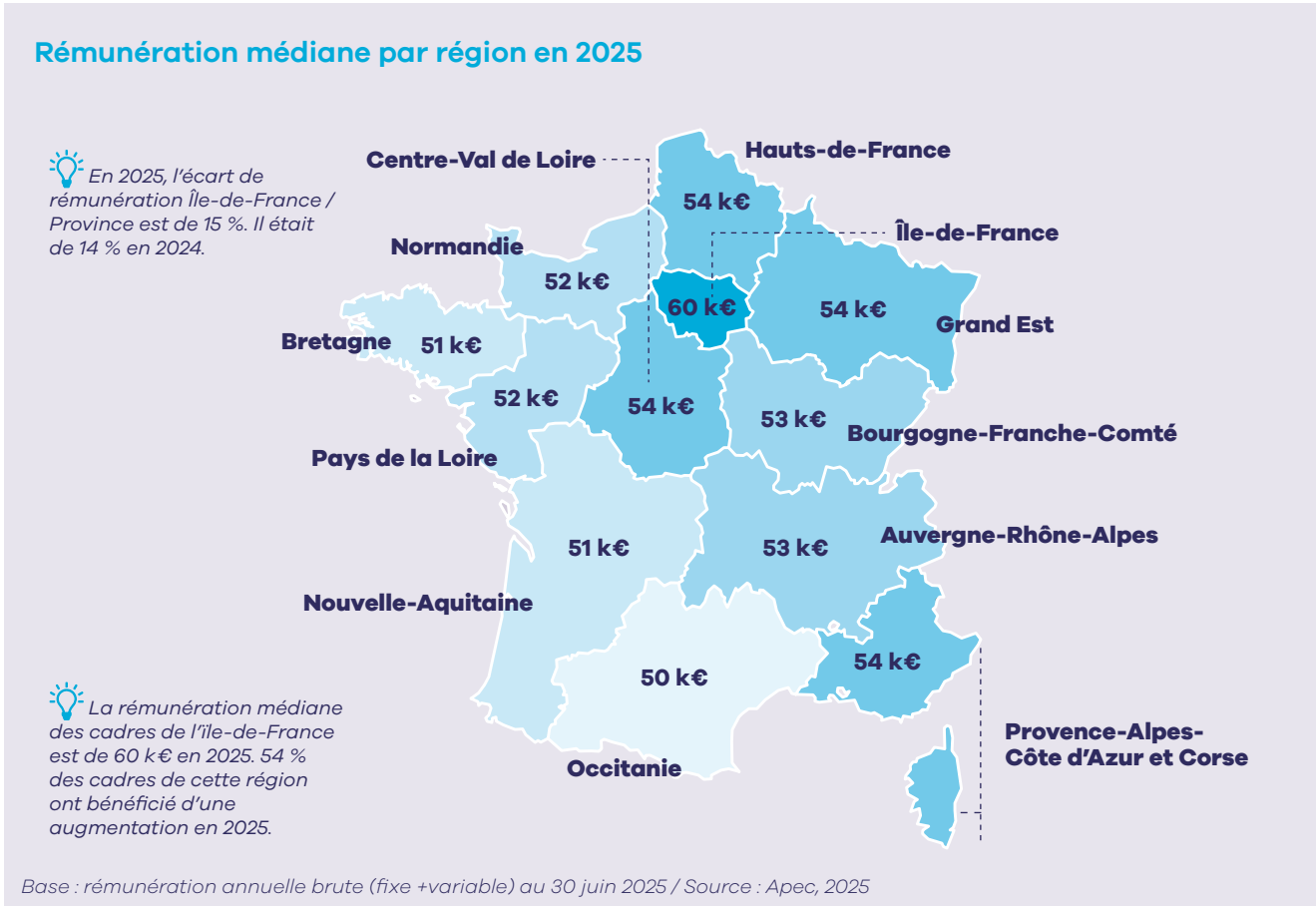
TPE. La proportion de cadres ayant bénéficié d'une augmentation et les niveaux de rémunération varient aussi selon le secteur d'activité : l'industrie est le secteur où la proportion de cadres ayant bénéficié d'une augmentation est la plus forte (65 %) et où les rémunérations restent les plus élevées (61 K€ en médiane).



Rémunération et part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation selon la région

La région Auvergne-Rhône-Alpes est la région pour laquelle la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation est la plus élevée en 2025 (55 %). L'Île-de-France, région concentrant de nombreux

sièges sociaux, accuse, en comparaison à 2024, une baisse de 9 points de la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation, mais reconverge vers les niveaux déjà observés avant 2021.



Les cadres ayant effectué une mobilité, interne ou externe, voient leur rémunération plus fréquemment augmenter

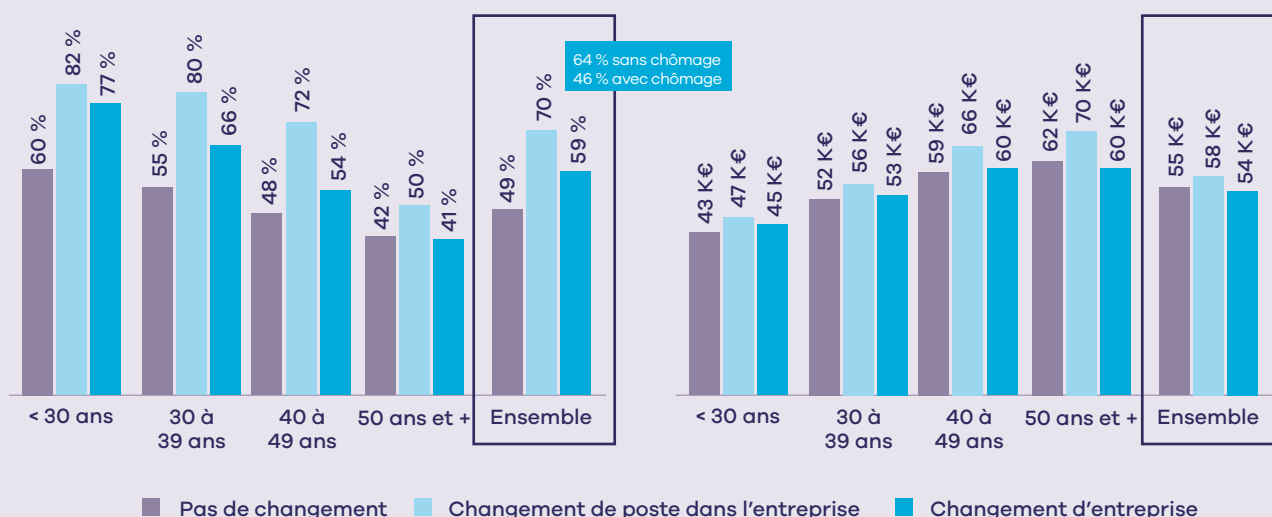
La mobilité professionnelle, particulièrement interne, est déterminante pour l'évolution de la rémunération et des augmentations salariales. Les cadres en début de carrière (< 30 ans) sont les plus nombreux à être augmentés, quelle que soit leur situation de mobilité.

Cependant, une mobilité interne semble offrir une meilleure garantie d'évolution. Pour les cadres plus âgés (50 ans et plus), les opportunités d'augmentation diminuent globalement, et ce de manière significative surtout en cas de changement d'entreprise.

Part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation et rémunération annuelle médiane selon leur mobilité en 2025

Part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation

Rémunération médiane



La médiane est l'indicateur centré des rémunérations : 50 % des cadres gagnent moins que la médiane, 50 % gagnent plus.

Source : Apec 2025

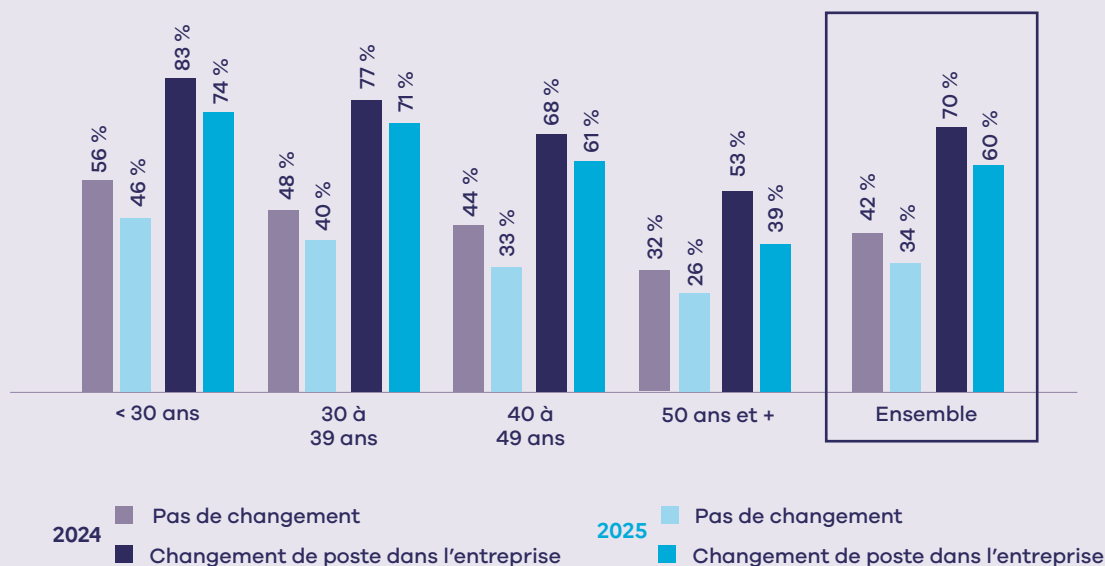
Changer de poste au sein de l'entreprise semble le moyen le plus efficace pour voir sa rémunération augmenter et bénéficie notamment aux cadres de moins de 30 ans : 82 % d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation en 2025 en changeant de poste. Passé 50 ans, 50 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation. Ce type de mobilité interne leur permet d'augmenter significativement leur rémunération.

À l'opposé, rester au même poste offre de moins bonnes perspectives : l'augmentation est moins marquée et les rémunérations restent les plus basses dans toutes les tranches d'âge (43 k€ pour les moins de 30 ans, 62 k€ pour les 50 ans et plus).

La mobilité externe (changement d'entreprise) constitue une alternative intéressante pour l'évolution salariale, surtout en début de carrière. Après 50 ans, cette évolution est moins fréquente et moins élevée. 77 % des moins de 30 ans ont été augmentés en 2025 dès lors qu'ils ont changé d'entreprise. Cette proportion baisse fortement après 50 ans (41 %).

Le changement d'entreprise après une période de chômage s'avère également pénalisant : 46 % des cadres ayant vécu une période de chômage suite à un changement d'entreprise ont bénéficié d'une augmentation en 2025. Ils sont 64 % à en avoir bénéficié sans période de chômage.

Cadres restés dans la même entreprise ayant déclaré une augmentation individuelle, selon la mobilité et l'âge



Source : Apec 2025

Le changement de poste représente une opportunité pour maximiser ses chances d'augmentation salariale, quel que soit l'âge mais plus particulièrement pour les jeunes cadres de moins de 40 ans. Ces derniers bénéficient le plus fortement d'augmentations individuelles (74 % pour les moins de 30 ans et 71 % pour les 30 à 39 ans), même sans changement de poste (46 % et 40 %). Avec l'âge, les différences entre les deux situations (changement *versus* pas de changement) deviennent moins prononcées. Quels que soient l'âge et la situation de mobilité, les opportunités sont plus restreintes en 2025 en comparaison à 2024 : la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation de leur rémunération fixe baisse globalement de 10 points.

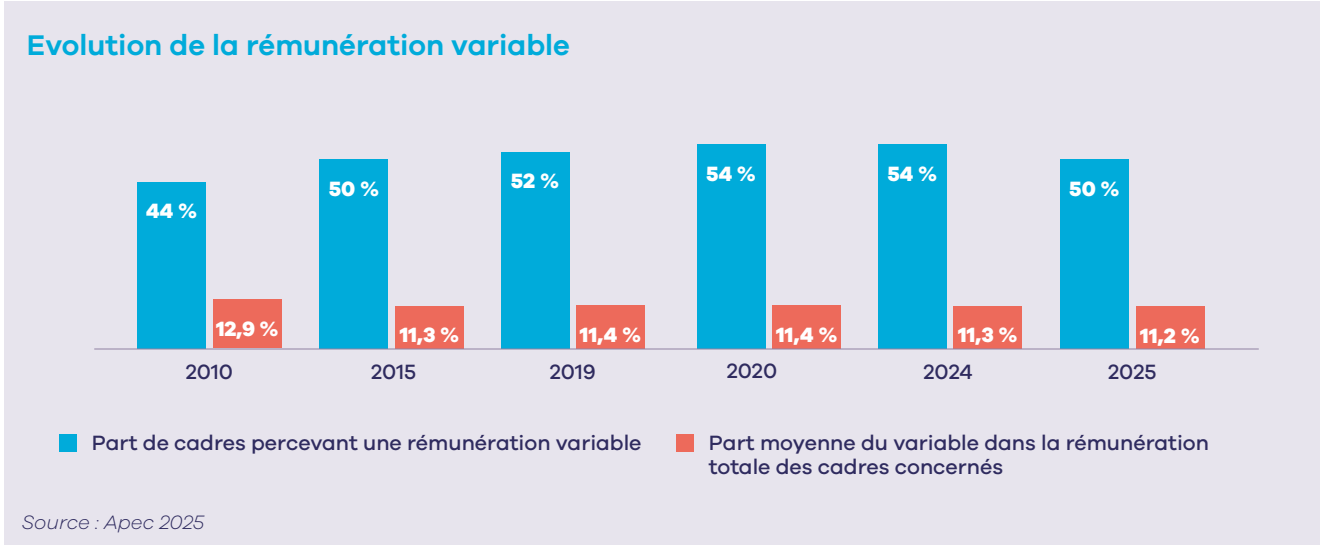
L'augmentation individuelle médiane perçue par les cadres ayant changé de poste dans leur entreprise est de 6 %* en comparaison à leur situation antérieure. Sans aucun changement professionnel, cette augmentation individuelle n'est que de 3 %. A contrario, c'est chez les cadres ayant bénéficié d'une augmentation à la suite d'un changement d'entreprise que la rémunération augmente le plus fortement : 15 %.

* 50 % des cadres dans ce profil ont perçu une augmentation individuelle inférieure à 6 % et 50 % une augmentation individuelle supérieure à 6 %.

La part variable, levier de motivation des cadres

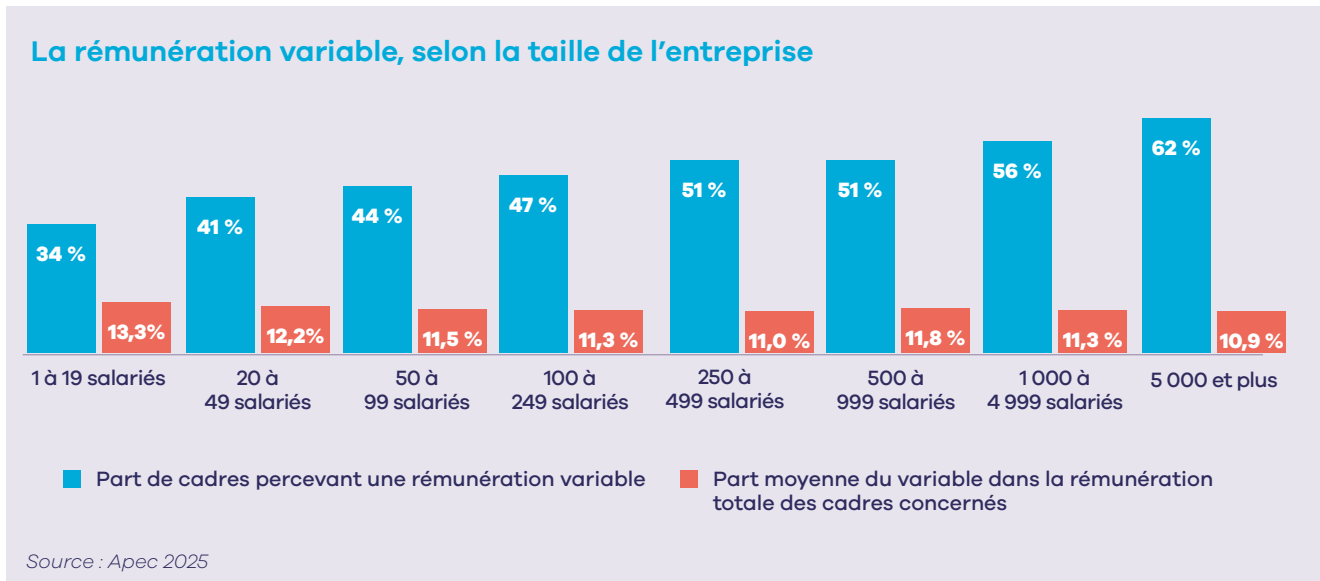
La rémunération variable, distribuée sous forme de primes, de commissions ou autres, constitue un levier fortement mobilisé par les entreprises : un cadre sur deux déclare en 2025 qu’une partie de sa rémunération est variable, proportion globalement stable dans le temps, bien qu’en baisse de 4 points en 2025 en comparaison à 2024. Il retrouve ainsi le niveau de 2017.

Le montant de la part variable perçue annuellement est de 9 000 € en moyenne et représente, toujours en moyenne, 11,2 % de la rémunération globale (fixe + variable) des cadres qui en bénéficient. Cette proportion varie assez peu, en dehors de quelques cas spécifiques comme celui des métiers du commerce où elle atteint 15 % en moyenne.



La partie variable de la rémunération fluctue, parfois de façon importante, selon les caractéristiques du poste et de l’entreprise. Sa présence varie du simple au double quand on passe des plus petites aux plus grandes entreprises, ces dernières disposant de

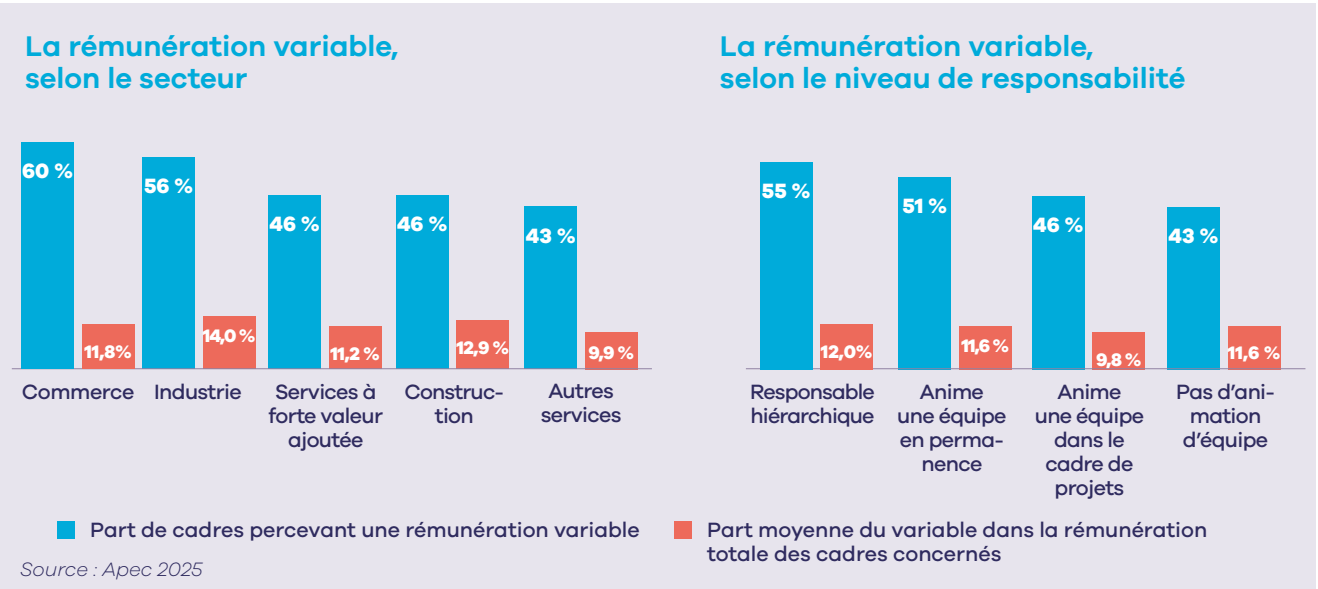
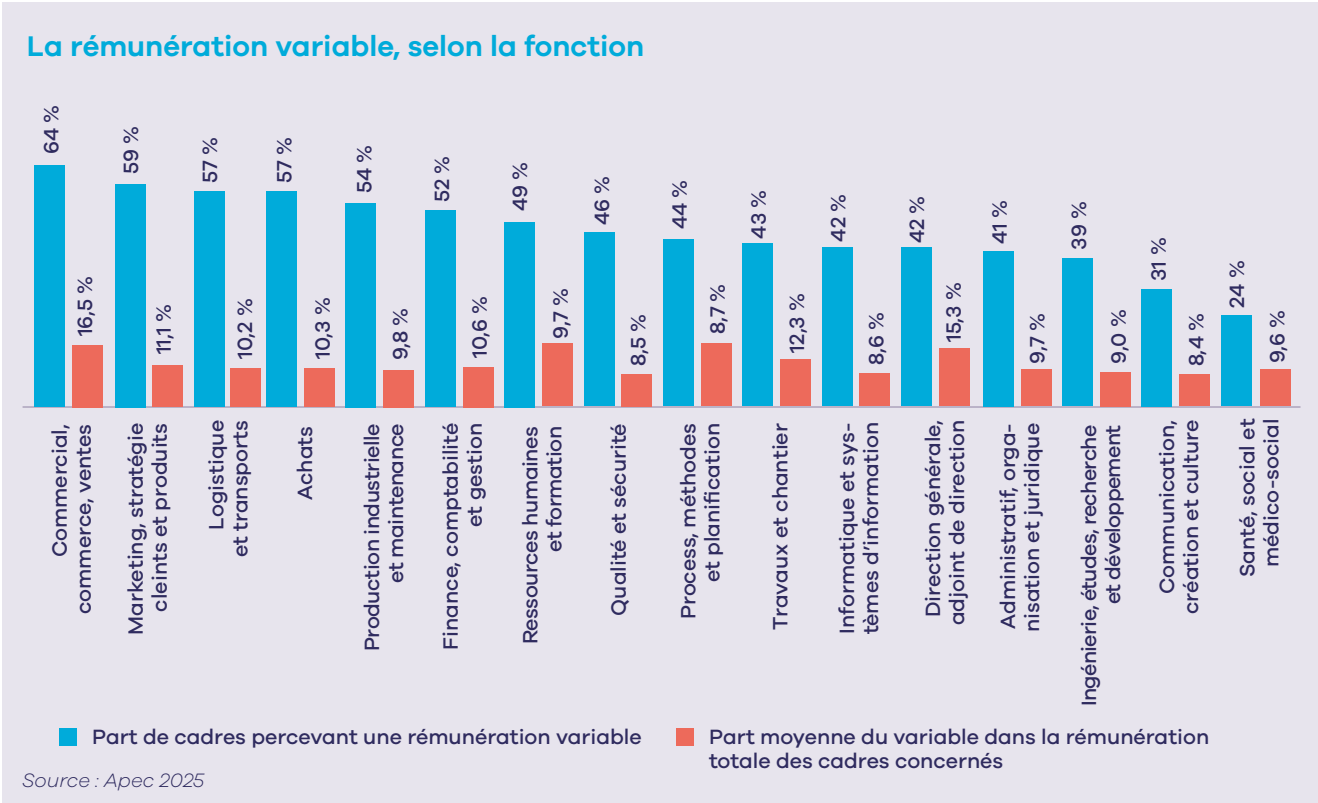
moyens plus importants à consacrer aux bonus liés à la performance individuelle ou collective. Cependant, c’est dans les TPE que la part moyenne du variable dans la rémunération totale est la plus forte.



Part variable selon le secteur d'activité de l'entreprise, la fonction du cadre et son niveau de responsabilité

La part variable de la rémunération est souvent liée aux activités commerciales, ce qui explique sa présence plus marquée dans le secteur du commerce – en particulier le commerce inter-entreprises – ainsi que dans les métiers de la fonction commerciale.

Dans celle-ci, 2 cadres sur 3 indiquent percevoir une rémunération variable. Enfin, plus le niveau de responsabilité hiérarchique augmente, plus elle est fréquente.



Dans les fonctions techniques ou support (informatique, RH, finance, R&D), moins directement corrélées aux résultats financiers ou commerciaux, la rémunération est surtout fixe.

Dans certains domaines très concurrentiels (tech, finance, industrie), des primes variables élevées

peuvent être proposées pour attirer ou fidéliser les profils les plus recherchés.

Pour 85 % des cadres qui en bénéficient, la part variable consiste en une prime sur objectif, tandis que 11 % perçoivent une commission sur un chiffre d'affaires (ce sont majoritairement des cadres commerciaux).

Focus sur quelques grandes fonctions

Commercial et marketing

Parmi ces fonctions, 6 cadres sur 10 perçoivent une part variable de rémunération. En moyenne, cette part représente 11 % à 16,5 % de leur rémunération totale (fixe + variable), selon le métier. Pour 80 % des cadres concernés, cette part variable se situe entre 7 % et 19 % de leur rémunération globale.

Les métiers commerciaux sont ceux où la part variable est la plus fréquente et la plus importante, souvent liée aux performances individuelles ou aux objectifs de chiffre d'affaires. Les commerciaux terrain et les responsables grands comptes peuvent voir leur part variable atteindre des niveaux plus importants encore, en cas de dépassement d'objectifs.

Production, travaux et chantiers, services techniques (achat, qualité, sécurité, méthodes, logistique), gestion, finance, ressources humaines

Dans ces fonctions, 1 cadre sur 2 perçoit une part variable. Celle-ci représente en moyenne 8 à 12 % de la rémunération totale (fixe + variable) ; pour 80 % des cadres concernés, cette part est comprise entre 5 % et 12 %.

Dans la production et les services techniques, la part variable peut être liée à l'atteinte d'un niveau de qualité, à l'optimisation des budgets, au respect des délais, le tout mesuré par des indicateurs objectifs chiffrés. Dans les fonctions administratives, elle est

conditionnée à des objectifs tels que la gestion des compétences, l'efficacité des recrutements ou l'amélioration des indicateurs RH (turnover, engagement des équipes). Ce sont néanmoins des fonctions où le fixe domine.

Informatique, études-R & D

Dans ces fonctions, 4 cadres sur 10 perçoivent une part variable. Celle-ci représente en moyenne 9 % de la rémunération totale (fixe + variable) ; pour 80 % des cadres concernés, cette part est comprise entre 5 % et 10 %.

Ces fonctions techniques et scientifiques s'appuient majoritairement sur une rémunération fixe. La part variable est souvent liée à l'innovation, à la performance des projets ou à la reconnaissance de brevets. Les profils les plus rares (experts ou managers dans des technologies stratégiques) peuvent recevoir des primes exceptionnelles. Dans les métiers de l'informatique, la part variable est souvent liée à l'atteinte des jalons de projets ou à d'autres critères collectifs.

Communication

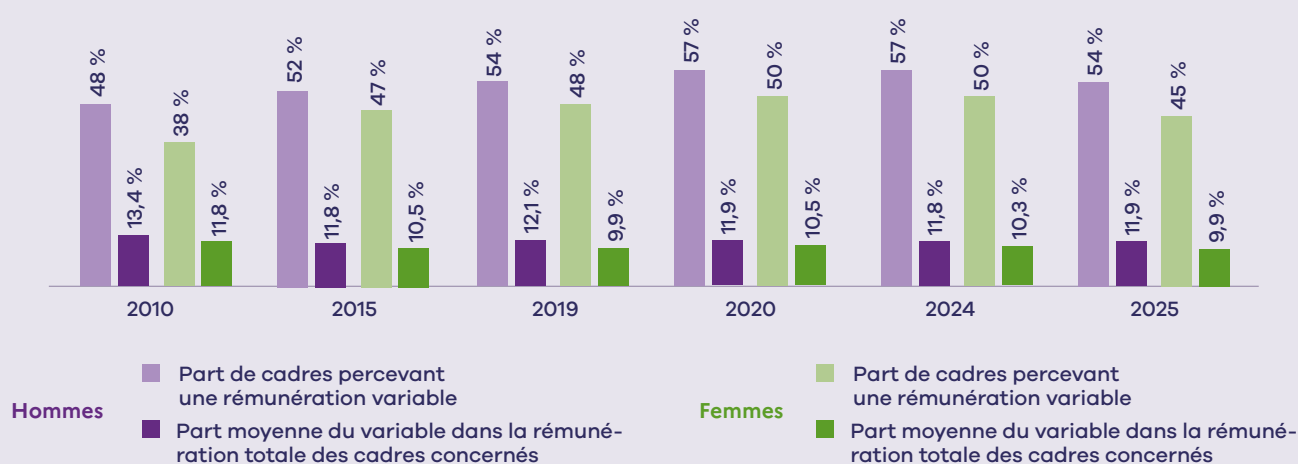
Principalement axée sur une rémunération fixe, cette fonction est celle où la part variable est la moins fréquente, concernant 2 à 3 cadres sur 10. Celle-ci représente en moyenne 8 % de la rémunération totale (fixe + variable) ; pour 80 % des cadres concernés, cette part est comprise entre 4 % et 10 %.

Part variable et genre : des écarts qui demeurent stables

Si la moitié des cadres perçoivent une rémunération variable en 2025, 45 % seulement des femmes cadres perçoivent une part variable contre 54 % des hommes cadres. Cet écart de 9 points ne se réduit pas dans le temps (il était de 7 points en 2024 et 2020). Autre

élément notable, la part moyenne de la rémunération variable est plus faible pour les femmes cadres : elle représente un peu moins de 10 % de leur rémunération totale contre près de 12 % pour les hommes. Ici encore cet écart est relativement stable dans le temps.

Evolution de la part de cadres bénéficiant d'une part variable, selon le sexe



Source : Apec 2025

La transparence salariale dans les offres d'emploi cadre Apec

Un nouveau cadre réglementaire

Depuis plusieurs années, la transparence salariale s'impose comme un enjeu majeur du dialogue social et de la gestion des ressources humaines. Elle répond à une attente croissante des candidats en matière de lisibilité et d'équité dans les politiques de rémunération*. Ce principe s'inscrit désormais dans un cadre réglementaire européen renforcé : la directive 2023/970 impose aux États membres, d'ici juin 2026, de rendre obligatoire l'affichage des salaires dans les offres d'emploi (s'applique à toutes les entreprises,

quelle que soit leur taille), de justifier les écarts de rémunération à poste équivalent pour les entreprises de plus de 100 salariés, et de communiquer les salaires, pour un travail de même valeur, à la demande des salariés. Cette obligation juridique devrait, selon la majorité des entreprises, contribuer à faire diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes cadres*. Pour les cadres, la transparence des grilles de salaire au sein de leur entreprise est également un levier plébiscité pour lutter contre les inégalités salariales*.

* Apec, *Carrière des femmes cadres*, février 2025.

Une progression nette depuis 2022 de la transparence, selon l'analyse des offres d'emploi cadres Apec

Entre 2019 et le premier semestre 2025, la part des offres d'emploi cadre Apec* mentionnant un salaire ou une fourchette de salaire est passée de 47 % à 65 %, soit une progression de 18 points en six ans.

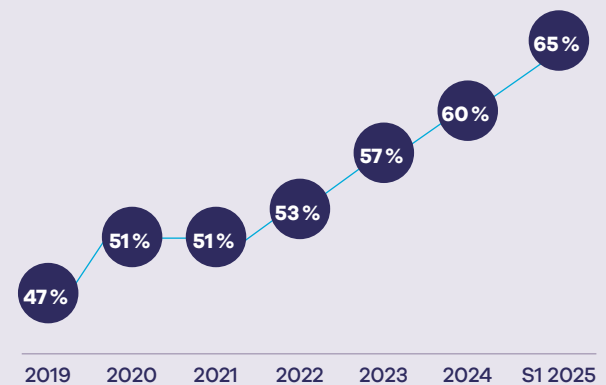
Cette hausse s'est particulièrement accélérée à partir de 2022, portée par la volonté d'attirer plus de candidats (le nombre de candidatures sur offre est doublé lorsque le salaire est affiché), et l'anticipation de la directive européenne sur la transparence des rémunérations**.

Malgré cette dynamique, 35 % des offres d'emploi cadre ne donnent toujours aucune indication sur la rémunération, signe qu'une transparence salariale systématique n'est pas encore la norme.

* L'Apec incite les employeurs déposant des offres sur le site apec.fr à mentionner un salaire ou une fourchette de salaires, afin de mieux cibler les profils cadres recherchés.

** Apec, *Transparence salariale, un défi de taille pour les entreprises françaises*, novembre 2025

Part des offres d'emploi cadre Apec où le salaire est affiché



Source : Apec 2025

Des disparités fortes selon le secteur en ce qui concerne la transparence des rémunérations

Certains secteurs d'activité présentent des écarts marqués en matière de transparence salariale, avec des pratiques d'affichage très variables d'un domaine à l'autre. Les secteurs associatifs et publics – tels que les activités des organisations associatives et l'administration publique (76 %), la formation (75 %) ou la santé-action sociale (73 %) – affichent les salaires dans une très large majorité de leurs offres. Cette transparence peut s'expliquer par la présence de grilles salariales formalisées, mais aussi par des enjeux d'attractivité dans des secteurs en tension. Par exemple, la santé humaine et l'action sociale affichent un taux de difficulté de recrutement élevé (69 %, contre 55 % en moyenne nationale, source :

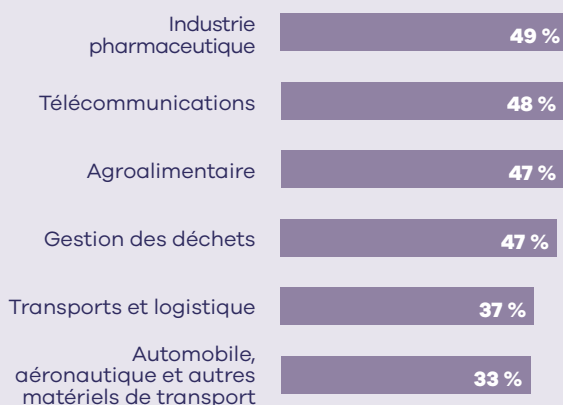
BMO 2025), tout comme l'hébergement-restauration (69 %), qui figure également parmi les secteurs les plus transparents (75 %).

À l'inverse, certains secteurs industriels et technologiques – comme l'automobile et l'aéronautique (33 %), les télécommunications (48 %) ou l'agroalimentaire (47 %) – restent nettement en retrait en matière de transparence. Cette moindre diffusion peut s'expliquer par une plus grande variabilité des rémunérations selon les profils ou les sites, mais aussi par des pratiques de rémunération plus confidentielles, dans des secteurs où la négociation individuelle et la concurrence jouent un rôle plus marqué.

Secteurs où les salaires sont le plus affichés



Secteurs où les salaires sont le moins affichés



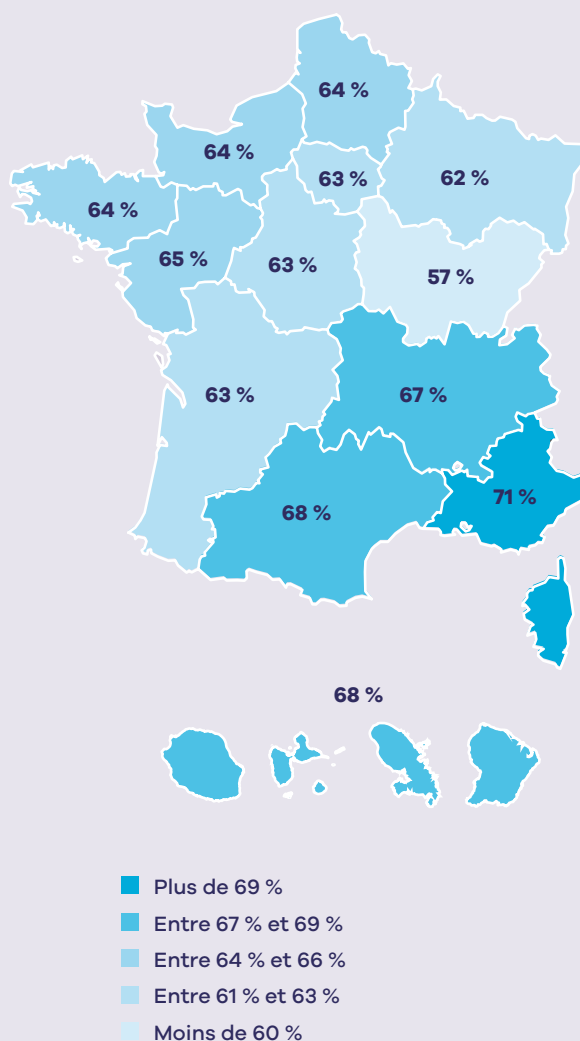
Source : Apec 2025

Transparence salariale : PACA, Corse en tête des régions

Alors que la moyenne nationale de l’affichage du salaire ou d’une fourchette de salaire dans les offres s’établit à 65 % au premier semestre 2025, certaines régions se distinguent par une transparence salariale nettement plus marquée. La région Provence-Alpes-Côte d’Azur, Corse atteint un taux record de 71 %, suivie de l’Occitanie et des DROM-COM, toutes deux à 68 %. À l’autre extrémité du spectre, des territoires comme la Bourgogne Franche-Comté affichent une transparence significativement plus faible (57 %).

Ce niveau élevé en Provence-Alpes-Côte d’Azur, Corse s’explique notamment par la forte présence de secteurs où la transparence salariale est fréquente, comme la santé-action sociale (86 %), les activités juridiques et comptables (91 %), ou encore l’hôtellerie-restauration (78 %). Ensemble, ces secteurs représentent 20 % des offres d’emploi cadre de la région. Plusieurs de ces secteurs sont également en forte tension, dans une région où plus d’un recrutement de cadre sur deux (54 %) est jugé difficile à pourvoir (source : BMO 2025, traitements Apec). Les difficultés sont particulièrement marquées dans la santé-action sociale (69 %) et l’hébergement-restauration (66 %).

Taux d’affichage des salaires



Source : Apec 2025

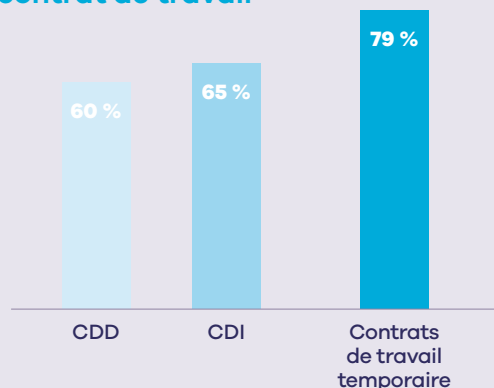
Les offres proposant des contrats de travail temporaire sont les plus transparentes

Le type de contrat de travail joue un rôle important dans le niveau de transparence salariale.

Les offres d'emploi pour des contrats de travail temporaire sont les plus transparentes, avec 79 % des offres cadre mentionnant une rémunération. Viennent ensuite les CDI (65 %), puis les CDD (60 %).

Le taux d'affichage du salaire est plus faible pour les offres en CDD, car les entreprises recourent souvent à ce type de contrat pour des remplacements ou des postes déjà attribués, laissant une marge à la négociation. À l'inverse, l'intérim s'appuie sur des grilles tarifaires standardisées, qui imposent un affichage transparent et immédiat des rémunérations.

Taux d'affichage des salaires par type de contrat de travail



Source : Apec 2025

Actions de conseil de l'Apec auprès des cadres et des entreprises en matière de rémunération

■ Webinaires pour les entreprises

→ « Transparences de rémunérations : anticipez, sécurisez, valorisez ! » vise à permettre aux entreprises d'anticiper les impacts de la directive européenne sur la transparence salariale et à transformer leurs obligations en leviers d'attractivité RH.

■ Webinaires pour les cadres ou les jeunes diplômés

→ « Aborder la rémunération pour un premier emploi » permet aux jeunes diplômés d'évaluer leur salaire avec justesse et de le négocier avec confiance dès leurs premiers entretiens d'embauche.

→ « Parler rémunération en entretiens » donne aux cadres en mobilité les clés pour bien situer leur niveau de rémunération, être prêts à argumenter et à négocier.

■ Atelier dédié aux femmes cadres ou jeunes diplômées, en poste ou en recherche d'emploi

→ Dans le cadre d'un partenariat entre Audencia et l'Apec, des ateliers « Négotraining » en présentiel sont régulièrement organisés dans toutes les régions pour que les femmes s'entraînent à la négociation salariale.

■ Simulateur salaire Apec

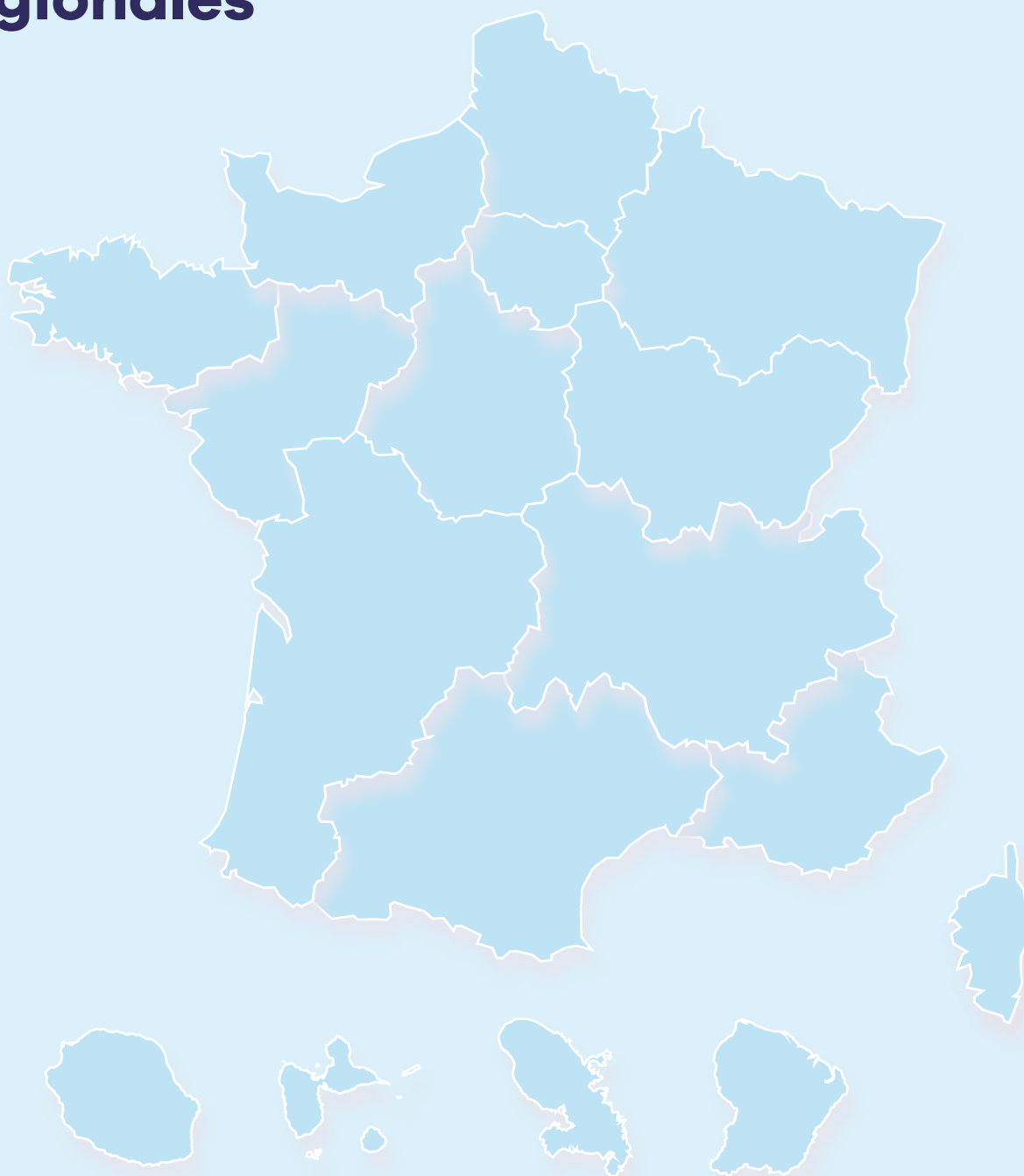
→ Alimenté par les données de ce baromètre il permet aux cadres comme aux employeurs d'évaluer le salaire brut annuel en tenant compte de plusieurs critères : le secteur, la famille de métiers, la région, le budget géré, la responsabilité hiérarchique, la dimension internationale du poste, le fait de bénéficier d'une part de rémunération variable, la taille d'entreprise, la durée de l'expérience professionnelle et le niveau du diplôme.



Outil gratuit en ligne sur le site [apec.fr](https://www.apec.fr) :

<https://www.apec.fr/tous-nos-outils/simulateur-de-salaire.html>

Fiches régionales



La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres en Auvergne-Rhône-Alpes s'élève à 53 k€ en 2025, un niveau inférieur à la médiane nationale.

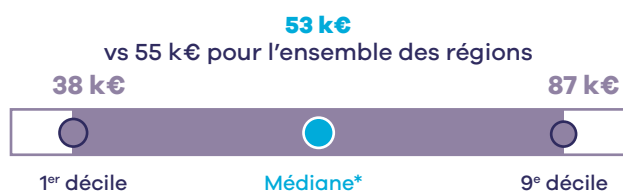
- 80 % des cadres de la région perçoivent un salaire compris entre 38 k€ et 87 k€.
- 55 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation au cours de l'année, une proportion légèrement supérieure à celle observée au niveau global (53 %).

Deuxième région française en termes de création de richesse, l'Auvergne-Rhône-Alpes se distingue par une économie variée mêlant une base industrielle solide (plasturgie, métallurgie, nucléaire) et des services à forte valeur ajoutée (informatique, ingénierie et

R&D, conseil, banque-assurance), concentrés principalement dans les grandes métropoles de Lyon et Grenoble. Ces pôles dynamiques, tout comme la proximité de la Suisse, accentuent la concurrence pour les emplois au détriment des entreprises implantées dans les zones moins accessibles de la région. À l'inverse, certaines zones de montagne bénéficient d'une économie portée par un secteur touristique très florissant.

Dans ce contexte, les rémunérations des cadres sont plus élevées dans certains secteurs comme l'industrie chimique (65 k€) ou électronique (62 k€) et dans des fonctions spécifiques telles que la production industrielle (60 k€), le marketing et les achats (57 k€).

Rémunération médiane*



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

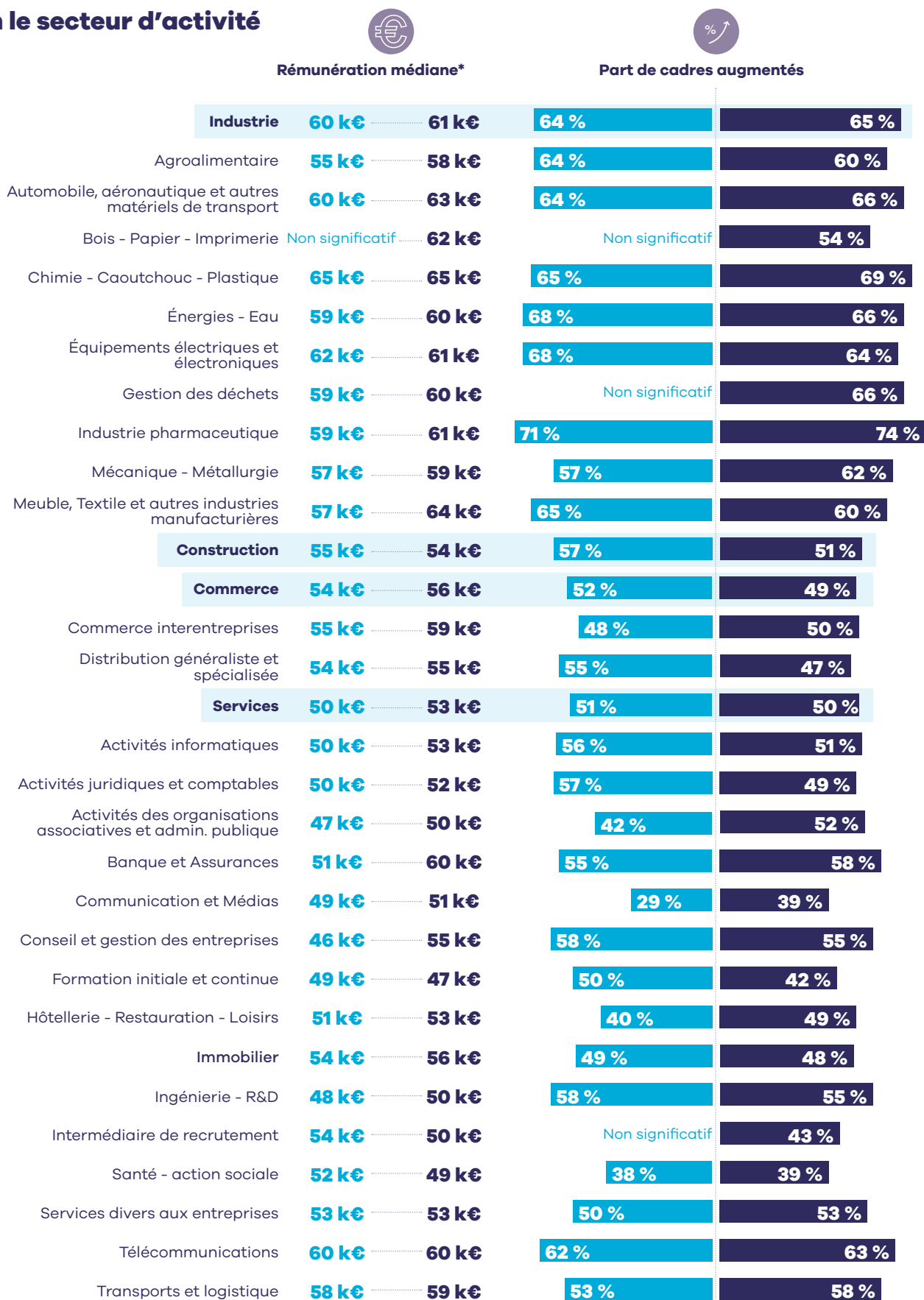
Part des cadres augmentés



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	69 k€	75 k€	49 %	40 %
Production industrielle et maintenance	60 k€	63 k€	60 %	58 %
Marketing, stratégie clients et produits	57 k€	60 k€	52 %	52 %
Achats	57 k€	60 k€	60 %	55 %
Commercial, commerce, ventes	56 k€	58 k€	47 %	47 %
Finance, comptabilité et gestion	56 k€	60 k€	61 %	58 %
Logistique et transports	56 k€	56 k€	53 %	57 %
Travaux et chantier	54 k€	54 k€	60 %	57 %
Informatique et systèmes d'information	52 k€	55 k€	58 %	55 %
Process, méthodes et planification	52 k€	55 k€	61 %	60 %
Ingénierie, études, recherche et développement	50 k€	51 k€	62 %	60 %
Qualité et sécurité	50 k€	54 k€	60 %	59 %
Administratif, organisation et juridique	49 k€	51 k€	58 %	51 %
Ressources humaines et formation	49 k€	51 k€	52 %	56 %
Santé, social et médico-social	49 k€	46 k€	34 %	33 %
Communication, création et culture	45 k€	45 k€	36 %	37 %

Selon le secteur d'activité



■ Auvergne-Rhône-Alpes ■ Ensemble des régions

En 2025, la rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit à 53 k€, un montant inférieur à la médiane nationale.

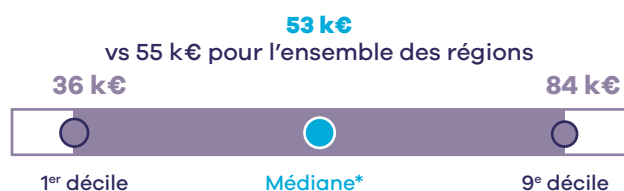
- 80 % des cadres de la région perçoivent une rémunération comprise entre 36 k€ et 84 k€.
- 50 % des cadres locaux seulement ont bénéficié d'une augmentation au cours de l'année, contre 53 % au niveau national.

Première région rurale de France, la Bourgogne-Franche-Comté se distingue par une forte activité industrielle, en particulier dans le secteur automobile. Les métiers cadres nécessitant une expertise tech-

nique poussée y sont particulièrement recherchés. Cependant, les PME situées en milieu rural rencontrent des difficultés spécifiques pour attirer et fidéliser les talents, en raison de la concurrence exercée par les pôles urbains régionaux (notamment Dijon et Belfort, qui concentrent 40 % de l'emploi cadre), mais aussi par les grandes entreprises implantées en Île-de-France ou en Rhône-Alpes, qui proposent des niveaux de rémunération souvent plus avantageux.

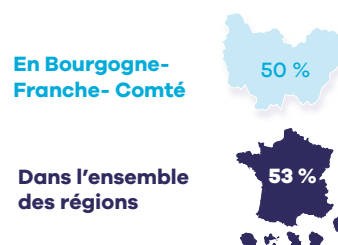
Face à cette concurrence, des salaires attractifs sont constatés dans certains secteurs et fonctions clés. Par exemple, les cadres de la production industrielle perçoivent une rémunération médiane de 64 k€, un niveau équivalent à celui proposé dans le secteur automobile.

Rémunération médiane*



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

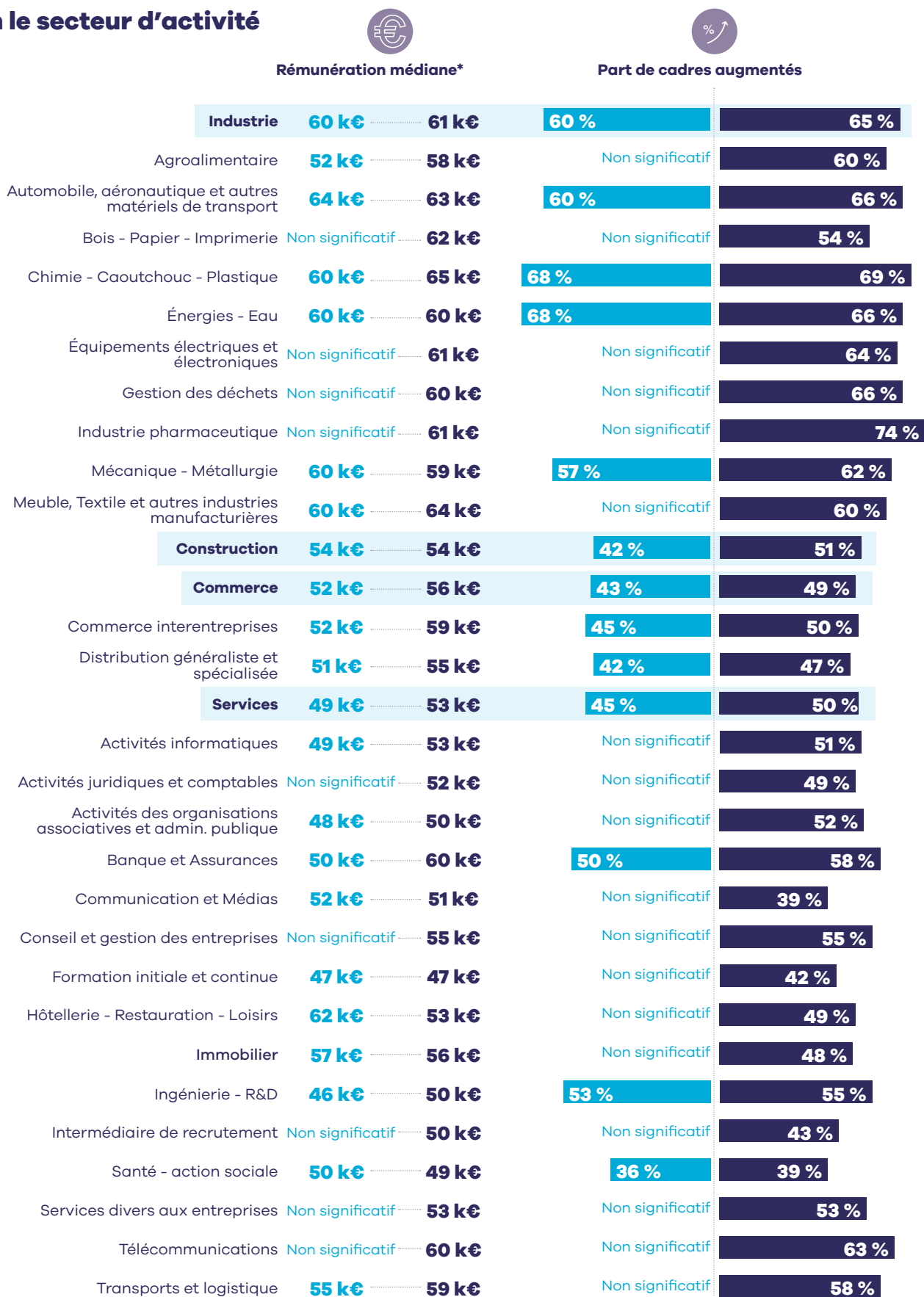
Part des cadres augmentés



Selon la fonction

	Rémunération médiane*	Part de cadres augmentés
Marketing, stratégie clients et produits	65 k€ 60 k€	56 % 52 %
Production industrielle et maintenance	64 k€ 63 k€	54 % 58 %
Achats	61 k€ 60 k€	Non significatif 55 %
Direction générale, adjoint de direction	60 k€ 75 k€	47 % 40 %
Logistique et transports	Non significatif 56 k€	Non significatif 57 %
Process, méthodes et planification	54 k€ 55 k€	58 % 60 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€ 60 k€	59 % 58 %
Informatique et systèmes d'information	53 k€ 55 k€	56 % 55 %
Commercial, commerce, ventes	52 k€ 58 k€	36 % 47 %
Ingénierie, études, recherche et développement	52 k€ 51 k€	55 % 60 %
Travaux et chantier	52 k€ 54 k€	Non significatif 57 %
Qualité et sécurité	52 k€ 54 k€	54 % 59 %
Communication, création et culture	Non significatif 45 k€	Non significatif 37 %
Ressources humaines et formation	51 k€ 51 k€	57 % 56 %
Santé, social et médico-social	Non significatif 46 k€	Non significatif 33 %
Administratif, organisation et juridique	45 k€ 51 k€	55 % 51 %

Selon le secteur d'activité



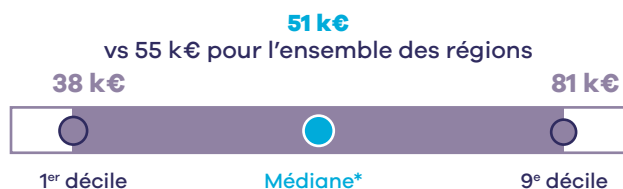
En 2025, la rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres en Bretagne est de 51 k€.

- 80 % d'entre eux perçoivent entre 38 k€ et 81 k€.
- La part de cadres augmentés est inférieure à la médiane nationale (51 % contre 53 %).

La région compte 135 000 cadres du secteur privé, soit autant qu'en Normandie, mais loin derrière l'Île-de-France (1,5 million) ou l'Auvergne-Rhône-Alpes (500 000). La Bretagne se distingue par un tissu économique diversifié, mêlant zones rurales, pôles urbains dynamiques et façade littorale attractive. Elle s'appuie sur un ancrage industriel historique

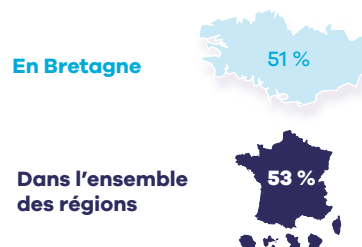
(agroalimentaire, industrie navale) et un écosystème numérique dense. Rennes concentre 40 % des cadres régionaux et 50 % des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr. pour cette région. La métropole bénéficie d'une forte attractivité, notamment auprès des cadres franciliens, renforcée par la LGV. La région est aussi un pôle d'innovation, au deuxième rang en France pour la R&D dans le numérique, les biotechnologies et la santé. Le pôle Cyber de Rennes regroupe recherche (CNRS, Inria), formation (Ensibs, Istic) et industrie (Airbus, Orange).

Rémunération médiane*



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

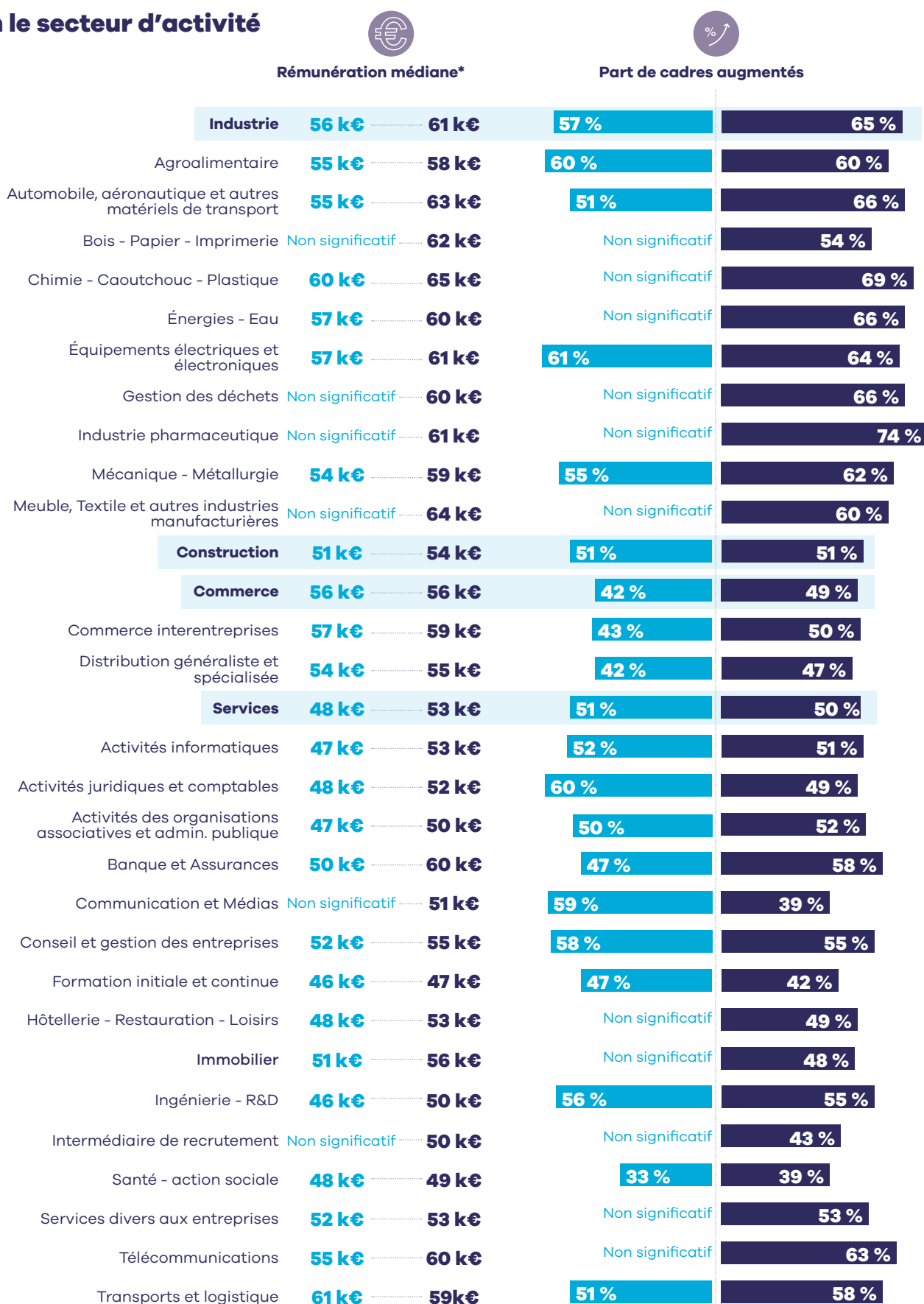
Part des cadres augmentés



Selon la fonction

	Rémunération médiane*	Part de cadres augmentés
Direction générale, adjoint de direction	70 k€ 75 k€	31 % 40 %
Commercial, commerce, ventes	56 k€ 58 k€	50 % 47 %
Marketing, stratégie clients et produits	55 k€ 60 k€	46 % 52 %
Production industrielle et maintenance	55 k€ 63 k€	50 % 58 %
Finance, comptabilité et gestion	54 k€ 60 k€	53 % 58 %
Travaux et chantier	56 k€ 54 k€	Non significatif 57 %
Achats	53 k€ 60 k€	Non significatif 55 %
Logistique et transports	51 k€ 56 k€	Non significatif 57 %
Process, méthodes et planification	51 k€ 55 k€	58 % 60 %
Informatique et systèmes d'information	50 k€ 55 k€	56 % 55 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€ 51 k€	57 % 60 %
Ressources humaines et formation	48 k€ 51 k€	60 % 56 %
Qualité et sécurité	48 k€ 54 k€	52 % 59 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€ 51 k€	44 % 51 %
Santé, social et médico-social	44 k€ 46 k€	Non significatif 33 %
Communication, création et culture	44 k€ 45 k€	Non significatif 37 %

Selon le secteur d'activité



■ Bretagne

■ Ensemble des régions

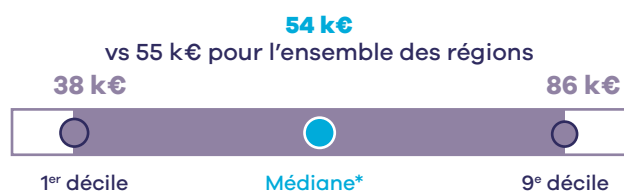
La rémunération annuelle brute médiane des cadres dans le Centre-Val-de-Loire atteint 54 k€, soit 1 k€ de moins que la médiane nationale.

- 80 % des cadres perçoivent entre 38 k€ et 86 k€.
- La part de cadres augmentés est supérieure à la moyenne (54 % contre 53 %).

La région compte 109 000 cadres du secteur privé, dont 60 % dans les bassins d'Orléans et de Tours. À Orléans, la R&D et les activités informatiques dominant, tandis que Tours se distingue par l'ingénierie et la fabrication industrielle. L'industrie représente

32 % de l'emploi cadre, le taux le plus élevé de France (contre 17 % au niveau national). Les secteurs de la pharmacie, de la cosmétique, de l'agroalimentaire et de l'automobile y sont bien implantés. La région bénéficie d'une position géographique centrale et de bonnes connexions logistiques. Elle se démarque par sa démographie: les cadres y sont plus âgés qu'ailleurs (âge médian de 44 ans contre 42 ans) et plus souvent managers (53 % contre 41 % au niveau national).

Rémunération médiane*



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

Part des cadres augmentés



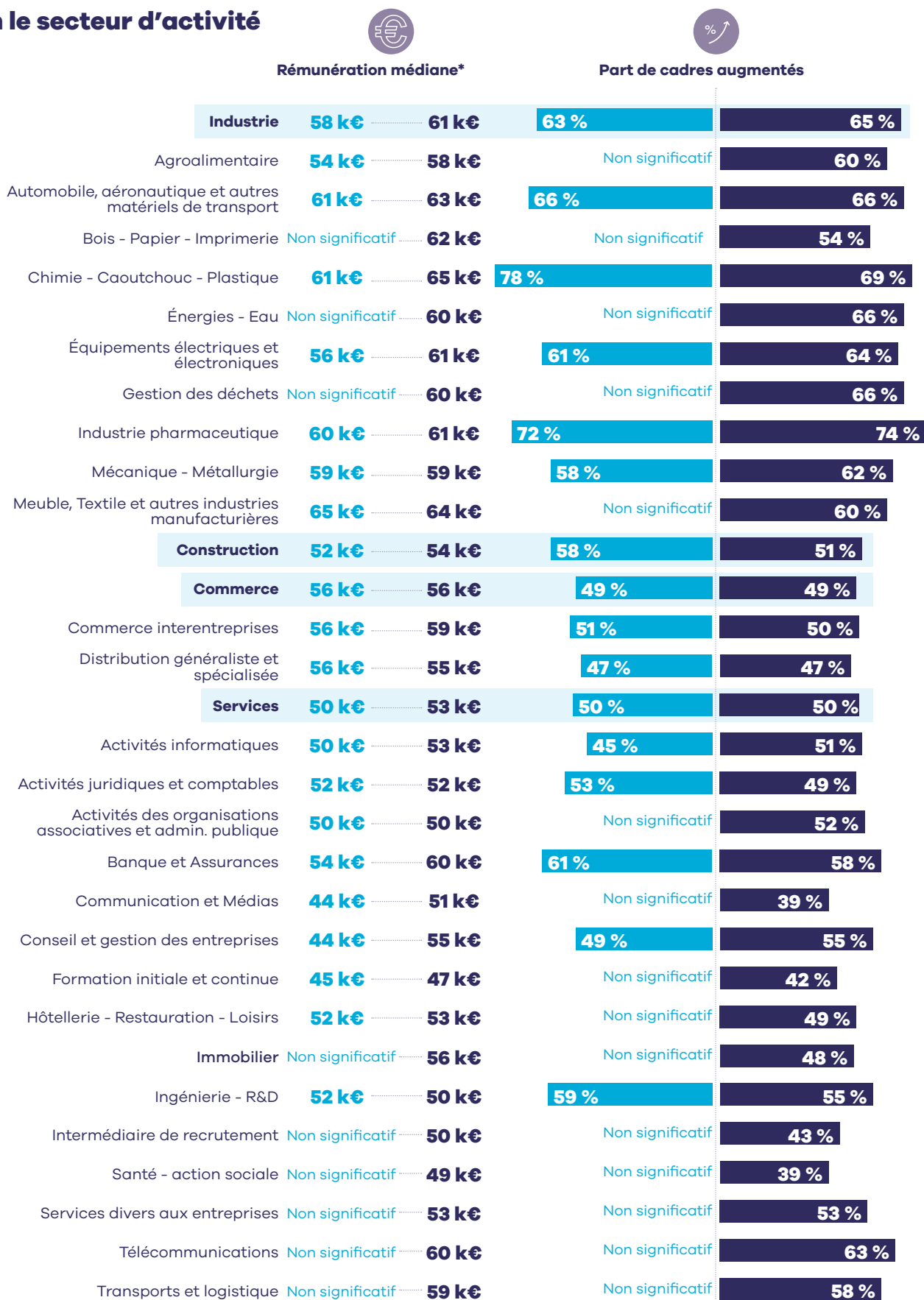
Selon la fonction

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
Direction générale, adjoint de direction	86 k€	75 k€	59 %	40 %
Production industrielle et maintenance	60 k€	63 k€	62 %	58 %
Marketing, stratégie clients et produits	59 k€	60 k€	46 %	52 %
Finance, comptabilité et gestion	57 k€	60 k€	53 %	58 %
Logistique et transports	57 k€	56 k€	59 %	57 %
Process, méthodes et planification	57 k€	55 k€	63 %	60 %
Commercial, commerce, ventes	55 k€	58 k€	49 %	47 %
Informatique et systèmes d'information	55 k€	55 k€	56 %	55 %
Achats	Non significatif	60 k€	Non significatif	55 %
Qualité et sécurité	55 k€	54 k€	63 %	59 %
Ingénierie, études, recherche et développement	51 k€	51 k€	67 %	60 %
Ressources humaines et formation	46 k€	51 k€	45 %	56 %
Administratif, organisation et juridique	45 k€	51 k€	Non significatif	51 %
Travaux et chantier	Non significatif	54 k€	Non significatif	57 %
Communication, création et culture	Non significatif	45 k€	Non significatif	37 %
Santé, social et médico-social	42 k€	46 k€	Non significatif	33 %

■ Centre-Val-de-Loire

■ Ensemble des régions

Selon le secteur d'activité



■ Centre-Val-de-Loire

■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres s'établit en 2025 à 60 k€, soit 5 k€ de plus comparé à l'ensemble des régions (55 k€).

La distribution des rémunérations est également plus étendue :

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 40 k€ et 115 k€.
- La part de cadres augmentés est inférieure à celles de l'ensemble des régions (51 % *versus* 53 %).

La rémunération des cadres dans les Départements et Régions d'Outre-Mer (DROM) ainsi que dans les Collectivités d'Outre-Mer (COM) présente des particularités liées aux spécificités économiques, sociales et géogra-

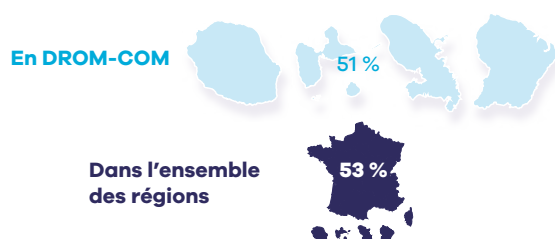
phiques de ces territoires, ainsi qu'au coût de la vie qui est souvent plus élevé qu'en métropole. Les niveaux de salaire varient en fonction des secteurs économiques prédominants dans chaque territoire, avec une demande accrue pour certains profils qualifiés (tourisme, agroalimentaire, énergie, administration, etc.). 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, 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 dans la région Grand Est s'élève à 54 k€ en 2024, un montant légèrement inférieur à la médiane nationale.

- 80 % des cadres de la région perçoivent une rémunération comprise entre 38 k€ et 88 k€.
- Seuls 49 % de ces cadres ont bénéficié d'une augmentation au cours de l'année.

La région Grand Est compte 253 000 cadres travaillant dans le secteur privé, soit 13 % des salariés de la région. Ces cadres sont principalement concentrés dans les grandes agglomérations comme Strasbourg, Metz, Nancy, Mulhouse et Reims. L'industrie, en particulier

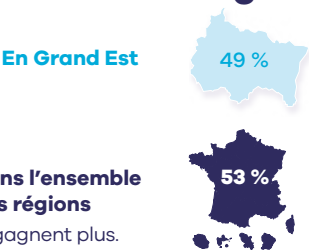
la métallurgie et la construction mécanique, emploie un quart d'entre eux, un taux nettement supérieur à la moyenne nationale (17 %). Les cadres évoluant dans les secteurs industriels perçoivent généralement des salaires plus élevés que dans d'autres domaines, avec des rémunérations médianes atteignant 64 k€ dans l'industrie chimique et pharmaceutique, 63 k€ dans le commerce inter-entreprises et 64 k€ dans la fonction production industrielle.

En 2025, plus de 12 500 recrutements de cadres sont attendus dans la région, soit une baisse de 7 % par rapport à 2024. Cela représente 4 % des embauches prévues au niveau national.

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	64 k€	75 k€	42 %	40 %
Production industrielle et maintenance	64 k€	63 k€	58 %	58 %
Commercial, commerce, ventes	57 k€	58 k€	42 %	47 %
Logistique et transports	57 k€	56 k€	49 %	57 %
Achats	56 k€	60 k€	47 %	55 %
Qualité et sécurité	55 k€	54 k€	60 %	59 %
Travaux et chantier	54 k€	54 k€	47 %	57 %
Marketing, stratégie clients et produits	52 k€	60 k€	45 %	52 %
Finance, comptabilité et gestion	52 k€	60 k€	58 %	58 %
Informatique et systèmes d'information	52 k€	55 k€	53 %	55 %
Process, méthodes et planification	52 k€	55 k€	59 %	60 %
Ingénierie, études, recherche et développement	51 k€	51 k€	56 %	60 %
Communication, création et culture	50 k€	45 k€	32 %	37 %
Santé, social et médico-social	49 k€	46 k€	29 %	33 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€	51 k€	50 %	51 %
Ressources humaines et formation	46 k€	51 k€	50 %	56 %

Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

	Grand Est	Ensemble des régions	Grand Est	Ensemble des régions
Industrie	60 k€	61 k€	61 %	65 %
Agroalimentaire	60 k€	58 k€	56 %	60 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	60 k€	63 k€	59 %	66 %
Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif	62 k€	Non significatif	54 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	64 k€	65 k€	69 %	69 %
Énergies - Eau	Non significatif	60 k€	Non significatif	66 %
Équipements électriques et électroniques	55 k€	61 k€	59 %	64 %
Gestion des déchets	Non significatif	60 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	Non significatif	61 k€	Non significatif	74 %
Mécanique - Métallurgie	60 k€	59 k€	63 %	62 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	57 k€	64 k€	58 %	60 %
Construction	56 k€	54 k€	50 %	51 %
Commerce	56 k€	56 k€	46 %	49 %
Commerce interentreprises	59 k€	59 k€	52 %	50 %
Distribution généraliste et spécialisée	53 k€	55 k€	42 %	47 %
Services	50 k€	53 k€	44 %	50 %
Activités informatiques	51 k€	53 k€	53 %	51 %
Activités juridiques et comptables	50 k€	52 k€	47 %	49 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	49 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et Assurances	52 k€	60 k€	56 %	58 %
Communication et Médias	50 k€	51 k€	22 %	39 %
Conseil et gestion des entreprises	47 k€	55 k€	47 %	55 %
Formation initiale et continue	Non significatif	47 k€	Non significatif	42 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	48 k€	53 k€	Non significatif	49 %
Immobilier	54 k€	56 k€	Non significatif	48 %
Ingénierie - R&D	48 k€	50 k€	53 %	55 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	50 k€	Non significatif	43 %
Santé - action sociale	50 k€	49 k€	35 %	39 %
Services divers aux entreprises	Non significatif	53 k€	Non significatif	53 %
Télécommunications	45 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Transports et logistique	59 k€	59 k€	48 %	58 %

■ Grand Est

■ Ensemble des régions

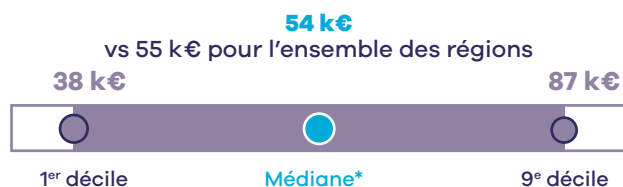
La rémunération annuelle brute médiane en 2025 dans la région des Hauts-de-France est de 54 k€, soit 1 k€ de moins que la médiane nationale.

- 80 % des cadres perçoivent un salaire compris entre 38 k€ et 87 k€.
- 53 % ont bénéficié d'une augmentation (identique au niveau national).

La région Hauts-de-France se distingue par la diversité de son tissu économique, incluant agroalimentaire, logistique, automobile, e-commerce et finance, et par sa position stratégique en Europe. Avec 252 000 cadres dans le secteur privé, majoritairement concentrés dans le département du Nord (notamment Lille-Roubaix-

Tourcoing), la région affiche un équilibre économique supérieur à la moyenne nationale. Les cadres y travaillent principalement dans les grandes entreprises et occupent des fonctions commerciales ou administratives. La région peine à recruter et fidéliser ses cadres en raison de la proximité avec l'Île-de-France, d'une concurrence accrue liée au télétravail et d'un certain défaut d'attractivité. Les entreprises des zones excéntrées sont particulièrement touchées. Pour remédier à ces difficultés, elles misent sur la professionnalisation du recrutement, le renforcement de leur marque employeur et la valorisation du territoire.

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	
Direction générale, adjoint de direction	80 k€	75 k€	47 %	40 %
Production industrielle et maintenance	62 k€	63 k€	57 %	58 %
Commercial, commerce, ventes	58 k€	60 k€	54 %	55 %
Logistique et transports	55 k€	58 k€	49 %	47 %
Achats	55 k€	60 k€	57 %	58 %
Qualité et sécurité	54 k€	60 k€	57 %	52 %
Travaux et chantier	54 k€	55 k€	53 %	55 %
Marketing, stratégie clients et produits	54 k€	56 k€	66 %	57 %
Finance, comptabilité et gestion	51 k€	51 k€	56 %	60 %
Informatique et systèmes d'information	51 k€	55 k€	65 %	60 %
Process, méthodes et planification	50 k€	54 k€	52 %	57 %
Ingénierie, études, recherche et développement	50 k€	54 k€	58 %	59 %
Communication, création et culture	49 k€	51 k€	47 %	51 %
Santé, social et médico-social	49 k€	51 k€	52 %	56 %
Administratif, organisation et juridique	47 k€	46 k€	38 %	33 %
Ressources humaines et formation	47 k€	45 k€	46 %	37 %

■ Hauts-de-France ■ Ensemble des régions

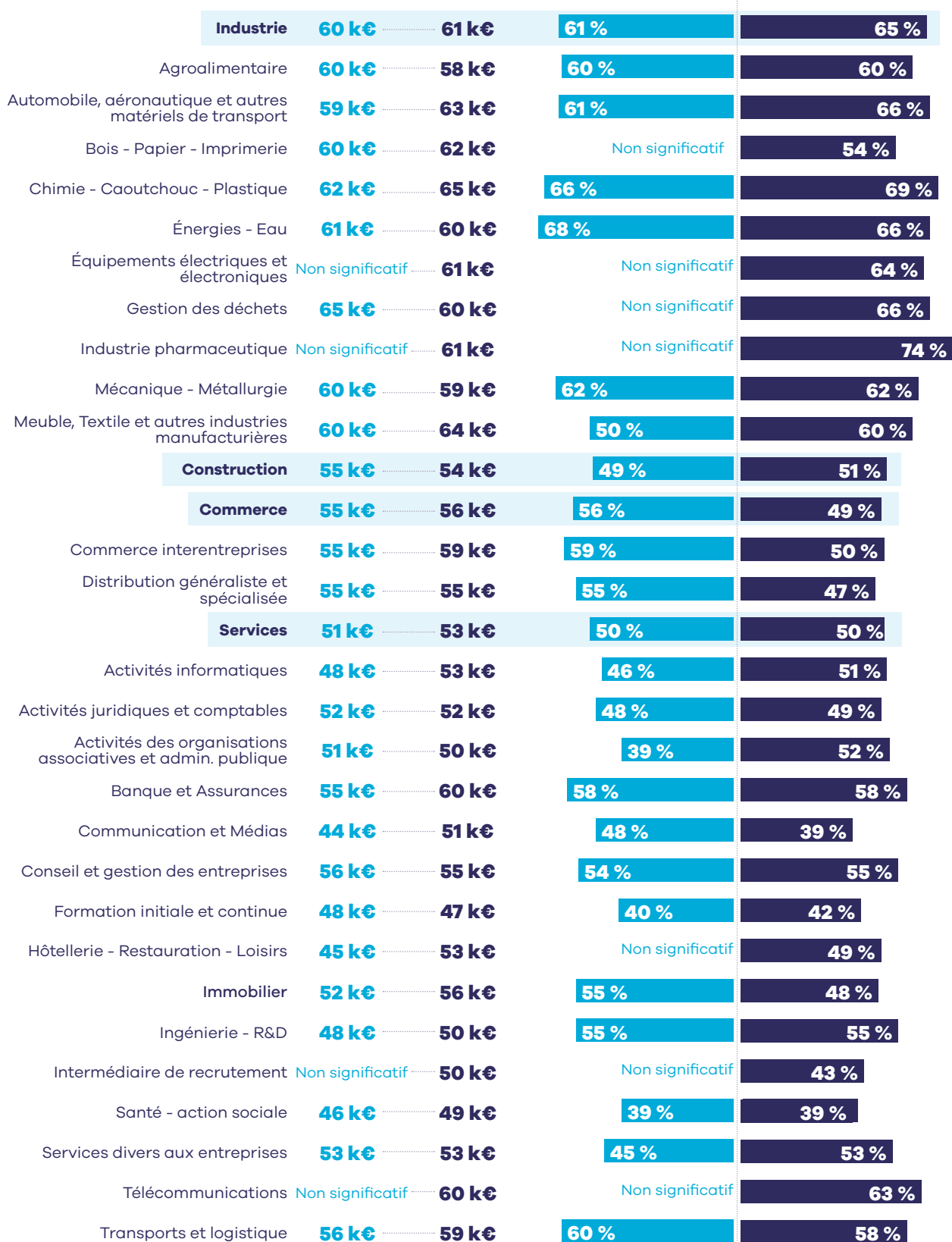
Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés



■ Hauts-de-France ■ Ensemble des régions

La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de l'Île-de-France est de 60 k€ en 2025.

- 80 % des cadres ont une rémunération comprise entre 41 k€ et 104 k€.
- La part de cadres augmentés est de 54 %.
- Les cadres de la région gagnent près de 15 % de plus que les cadres de province.

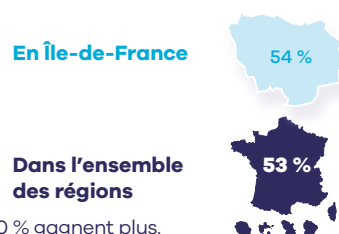
L'Île-de-France est une des régions les plus dynamiques sur le plan économique du fait de la concentration de sièges sociaux, de multinationales, d'institutions financières, de startups et d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Première région économique française, l'Île-de-France concentre près de 1,5 million de cadres soit presque la moitié des

cadres du pays. Paris et les Hauts-de-Seine regroupent 70% des cadres régionaux. La capitale est dominée par les entreprises des services à forte valeur ajoutée, tandis que les Hauts-de-Seine accueillent de nombreux sièges sociaux. Les entreprises rencontrent cependant des difficultés à recruter du fait de métiers en forte tension. Les secteurs d'activité où les compétences en expertise technique sont très recherchées, sont confrontées à ces difficultés. Les problématiques de logement et les temps de transport constituent aussi des freins au recrutement. Face à ces défis, les entreprises cherchent à renforcer leur marque employeur. Toutefois, elles doivent encore réfléchir aux arguments les plus convaincants pour attirer ces talents.

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	
Direction générale, adjoint de direction	83 k€	75 k€	51 %	40 %
Production industrielle et maintenance	68 k€	63 k€	57 %	58 %
Finance, comptabilité et gestion	65 k€	60 k€	58 %	58 %
Achats	63 k€	60 k€	59 %	55 %
Commercial, commerce, ventes	62 k€	58 k€	49 %	47 %
Marketing, stratégie clients et produits	62 k€	60 k€	56 %	52 %
Informatique et systèmes d'information	62 k€	55 k€	55 %	55 %
Logistique et transports	61 k€	56 k€	56 %	57 %
Process, méthodes et planification	60 k€	55 k€	55 %	60 %
Qualité et sécurité	57 k€	54 k€	55 %	59 %
Administratif, organisation et juridique	56 k€	51 k€	56 %	51 %
Travaux et chantier	56 k€	54 k€	55 %	57 %
Ressources humaines et formation	56 k€	51 k€	58 %	56 %
Ingénierie, études, recherche et développement	55 k€	51 k€	59 %	60 %
Communication, création et culture	48 k€	45 k€	44 %	37 %
Santé, social et médico-social	48 k€	46 k€	35 %	33 %

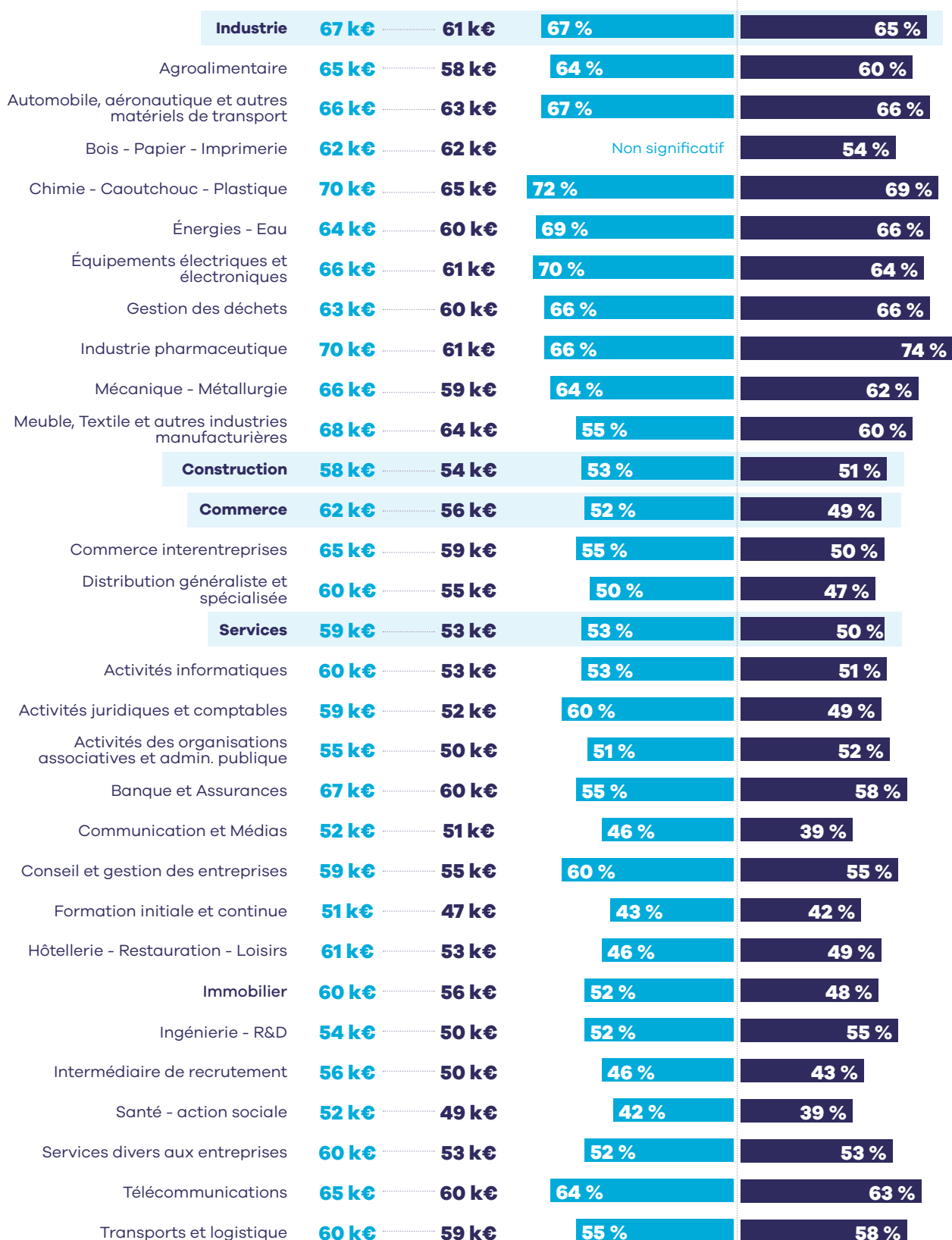
Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés



■ Île-de-France

■ Ensemble des régions

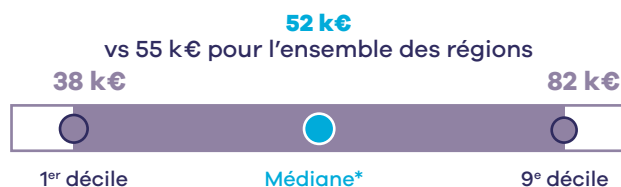
La rémunération annuelle brute médiane des cadres en Normandie est plus faible qu'en France métropolitaine (52 k€ contre 55 k€).

- 80 % des cadres perçoivent entre 38 k€ et 82 k€.
- La part de cadres augmentés est supérieure à la moyenne nationale (54 % contre 53 %).

La région compte 134 000 cadres du secteur privé, soit autant qu'en Bretagne, mais loin derrière l'Île-de-France (1,5 million) ou l'Auvergne-Rhône-Alpes (500 000). Seulement 11 % des salariés normands sont cadres, un des taux les plus faibles de France. L'industrie y est dominante : elle représente 28 % de

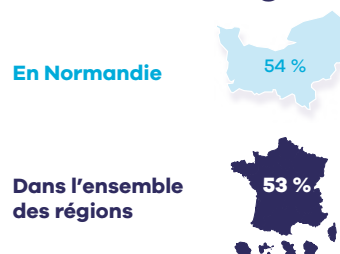
l'emploi cadre contre 17 % au niveau national. À l'inverse, les services à forte valeur ajoutée sont moins présents (30 % contre 46 %). Rouen concentre 30 % des cadres, suivie de Caen (17 %) et du Havre (12 %). La proximité avec l'Île-de-France complique l'attractivité, les entreprises peinant à rivaliser avec les salaires franciliens (ex. : 55 k€ en marketing, stratégie clients et produits en Normandie contre 60 k€ en IDF). La région reste marquée par une forte ruralité : 32 % des cadres y résident. L'âge moyen des cadres est de 45 ans, soit 3 ans de plus que la moyenne nationale.

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	
Direction générale, adjoint de direction	65 k€	75 k€	43 %	40 %
Production industrielle et maintenance	60 k€	63 k€	59 %	58 %
Achats	Non significatif	60 k€	Non significatif	55 %
Marketing, stratégie clients et produits	55 k€	60 k€	50 %	52 %
Commercial, commerce, ventes	54 k€	58 k€	49 %	47 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€	60 k€	61 %	58 %
Qualité et sécurité	53 k€	54 k€	59 %	59 %
Ingénierie, études, recherche et développement	51 k€	51 k€	63 %	60 %
Travaux et chantier	51 k€	54 k€	Non significatif	57 %
Logistique et transports	51 k€	56 k€	64 %	57 %
Informatique et systèmes d'information	50 k€	55 k€	51 %	55 %
Ressources humaines et formation	50 k€	51 k€	54 %	56 %
Process, méthodes et planification	50 k€	55 k€	65 %	60 %
Administratif, organisation et juridique	49 k€	51 k€	45 %	51 %
Santé, social et médico-social	47 k€	46 k€	Non significatif	33 %
Communication, création et culture	Non significatif	45 k€	Non significatif	37 %

■ Normandie ■ Ensemble des régions

Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

	Normandie	Ensemble des régions	Normandie	Ensemble des régions
Industrie	59 k€	61 k€	65 %	65 %
Agroalimentaire	Non significatif	58 k€	Non significatif	60 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	58 k€	63 k€	69 %	66 %
Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif	62 k€	Non significatif	54 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	63 k€	65 k€	76 %	69 %
Énergies - Eau	58 k€	60 k€	62 %	66 %
Équipements électriques et électroniques	Non significatif	61 k€	Non significatif	64 %
Gestion des déchets	Non significatif	60 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	Non significatif	61 k€	Non significatif	74 %
Mécanique - Métallurgie	55 k€	59 k€	56 %	62 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	Non significatif	64 k€	Non significatif	60 %
Construction	55 k€	54 k€	56 %	51 %
Commerce	52 k€	56 k€	44 %	49 %
Commerce interentreprises	52 k€	59 k€	51 %	50 %
Distribution généraliste et spécialisée	53 k€	55 k€	39 %	47 %
Services	50 k€	53 k€	51 %	50 %
Activités informatiques	49 k€	53 k€	55 %	51 %
Activités juridiques et comptables	51 k€	52 k€	Non significatif	49 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	47 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et Assurances	51 k€	60 k€	54 %	58 %
Communication et Médias	46 k€	51 k€	Non significatif	39 %
Conseil et gestion des entreprises	50 k€	55 k€	46 %	55 %
Formation initiale et continue	44 k€	47 k€	Non significatif	42 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	49 k€	53 k€	Non significatif	49 %
Immobilier	53 k€	56 k€	Non significatif	48 %
Ingénierie - R&D	46 k€	50 k€	57 %	55 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	50 k€	Non significatif	43 %
Santé - action sociale	49 k€	49 k€	40 %	39 %
Services divers aux entreprises	46 k€	53 k€	Non significatif	53 %
Télécommunications	Non significatif	60 k€	Non significatif	63 %
Transports et logistique	60 k€	59 k€	57 %	58 %

■ Normandie

■ Ensemble des régions

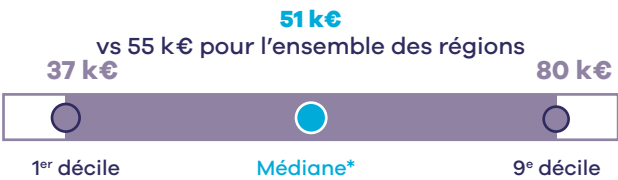
En 2025, la rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres de la région Nouvelle-Aquitaine s'élève à 51 k€, soit 4 k€ de moins que la médiane nationale (55 k€).

- 80 % des cadres perçoivent un salaire compris entre 37 k€ et 80 k€.
- 48 % des cadres ont été augmentés en 2024, contre 53 % au national, signalant une dynamique salariale plus modérée.

Plus vaste région de France métropolitaine, la Nouvelle-Aquitaine combine littoral atlantique, massifs pyrénéens et pôles urbains dynamiques. Elle compte 255 000 cadres du secteur privé, dont plus

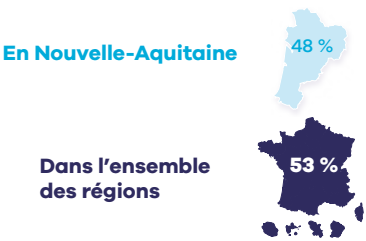
de 40 % en Gironde, moteur de l'emploi cadre avec Bordeaux. La structure économique varie selon les territoires : les grandes entreprises prédominent à Bordeaux, Niort et Pau, tandis que les TPE/PME dominant dans les zones non métropolitaines. Au total, 19 % des cadres travaillent dans l'industrie, contre 17 % en France. Toutefois, même dans des filières clés comme l'aéronautique, les rémunérations restent en deçà de la médiane nationale : 58 k€ contre 63 k€ au national. Du côté des services à forte valeur ajoutée, les écarts persistent également : activités informatiques (48 k€ vs 53 k€ au national), banque-assurance (52 k€ vs 60 k€ au national).

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

	Rémunération médiane*		Part de cadres augmentés	
Direction générale, adjoint de direction	61 k€	75 k€	46 %	40 %
Production industrielle et maintenance	55 k€	63 k€	44 %	58 %
Finance, comptabilité et gestion	53 k€	60 k€	51 %	58 %
Logistique et transports	53 k€	56 k€	46 %	57 %
Marketing, stratégie clients et produits	52 k€	60 k€	45 %	52 %
Informatique et systèmes d'information	51 k€	55 k€	54 %	55 %
Travaux et chantier	51 k€	54 k€	41 %	57 %
Achats	51 k€	60 k€	56 %	55 %
Qualité et sécurité	51 k€	54 k€	48 %	59 %
Process, méthodes et planification	51 k€	55 k€	64 %	60 %
Commercial, commerce, ventes	50 k€	58 k€	43 %	47 %
Ressources humaines et formation	50 k€	51 k€	56 %	56 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€	51 k€	57 %	60 %
Santé, social et médico-social	47 k€	46 k€	30 %	33 %
Communication, création et culture	Non significatif	45 k€	Non significatif	37 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€	51 k€	42 %	51 %

Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

	Nouvelle-Aquitaine	Ensemble des régions	Part de cadres augmentés	Ensemble des régions
Industrie	56 k€	61 k€	58 %	65 %
Agroalimentaire	57 k€	58 k€	52 %	60 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	58 k€	63 k€	61 %	66 %
Bois - Papier - Imprimerie	56 k€	62 k€	Non significatif	54 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	58 k€	65 k€	69 %	69 %
Énergies - Eau	52 k€	60 k€	58 %	66 %
Équipements électriques et électroniques	55 k€	61 k€	64 %	64 %
Gestion des déchets	Non significatif	60 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	55 k€	61 k€	Non significatif	74 %
Mécanique - Métallurgie	55 k€	59 k€	57 %	62 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	58 k€	64 k€	Non significatif	60 %
Construction	52 k€	54 k€	43 %	51 %
Commerce	50 k€	56 k€	45 %	49 %
Commerce interentreprises	54 k€	59 k€	46 %	50 %
Distribution généraliste et spécialisée	48 k€	55 k€	45 %	47 %
Services	50 k€	53 k€	46 %	50 %
Activités informatiques	48 k€	53 k€	48 %	51 %
Activités juridiques et comptables	50 k€	52 k€	55 %	49 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	44 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et Assurances	52 k€	60 k€	50 %	58 %
Communication et Médias	44 k€	51 k€	45 %	39 %
Conseil et gestion des entreprises	50 k€	55 k€	44 %	55 %
Formation initiale et continue	44 k€	47 k€	32 %	42 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	48 k€	53 k€	41 %	49 %
Immobilier	50 k€	56 k€	28 %	48 %
Ingénierie - R&D	46 k€	50 k€	50 %	55 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	50 k€	Non significatif	43 %
Santé - action sociale	49 k€	49 k€	35 %	39 %
Services divers aux entreprises	49 k€	53 k€	43 %	53 %
Télécommunications	55 k€	60 k€	Non significatif	63 %
Transports et logistique	55 k€	59 k€	58 %	58 %

■ Nouvelle-Aquitaine ■ Ensemble des régions

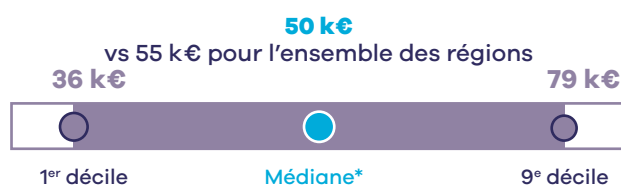
La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres en Occitanie s'établit à 50 k€ en 2025, niveau inférieur à la médiane nationale (55 k€).

- Huit cadres sur dix perçoivent un salaire compris entre 36 k€ et 79 k€.
- La part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation s'élève à 48 %, contre 53 % au national, traduisant une progression salariale plus contenue.

Avec 294 500 cadres du secteur privé, l'Occitanie bénéficie d'une forte attractivité économique, portée par Toulouse et Montpellier, qui concentrent 71 % des effectifs cadres. La région présente un tissu économique contrasté : les grandes entreprises dominent

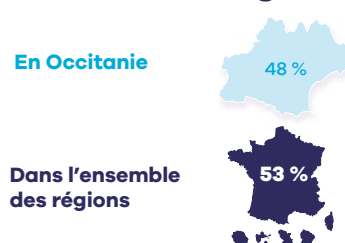
dans les métropoles, tandis que les TPE/PME et l'industrie structurent l'emploi cadre dans les départements plus ruraux comme l'Aude ou l'Aveyron. Sur le plan sectoriel, 43 % des cadres exercent dans des services à forte valeur ajoutée, une proportion inférieure à la moyenne nationale (46 %). 20 % des cadres travaillent dans l'industrie, avec des pôles reconnus comme l'aéronautique à Figeac, l'énergie à Bagnols-sur-Cèze, ou la pharmacie à Castres-Mazamet. Dans le secteur de l'automobile-aéronautique et autres matériels de transports, le salaire médian atteint 56 k€, un niveau supérieur à la médiane régionale (50 k€) mais inférieur à la médiane nationale du secteur (63 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*

Direction générale, adjoint de direction	60 k€	75 k€
Production industrielle et maintenance	58 k€	63 k€
Marketing, stratégie clients et produits	55 k€	60 k€
Achats	55 k€	60 k€
Commercial, commerce, ventes	54 k€	58 k€
Logistique et transports	53 k€	56 k€
Finance, comptabilité et gestion	52 k€	60 k€
Informatique et systèmes d'information	50 k€	55 k€
Travaux et chantier	50 k€	54 k€
Qualité et sécurité	49 k€	54 k€
Process, méthodes et planification	49 k€	55 k€
Administratif, organisation et juridique	48 k€	51 k€
Ingénierie, études, recherche et développement	46 k€	51 k€
Ressources humaines et formation	45 k€	46 k€
Santé, social et médico-social	44 k€	51 k€
Communication, création et culture	39 k€	45 k€

Part de cadres augmentés

41 %	40 %
49 %	58 %
42 %	52 %
Non significatif	55 %
43 %	47 %
50 %	57 %
55 %	58 %
55 %	55 %
56 %	57 %
57 %	59 %
56 %	60 %
36 %	51 %
55 %	60 %
28 %	33 %
49 %	56 %
35 %	37 %

■ Occitanie ■ Ensemble des régions

Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

	Industrie	56 k€	61 k€	57 %	65 %
	Agroalimentaire	57 k€	58 k€	54 %	60 %
	Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	56 k€	63 k€	56 %	66 %
	Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif	62 k€	Non significatif	54 %
	Chimie - Caoutchouc - Plastique	63 k€	65 k€	Non significatif	69 %
	Énergies - Eau	55 k€	60 k€	63 %	66 %
	Équipements électriques et électroniques	58 k€	61 k€	55 %	64 %
	Gestion des déchets	Non significatif	60 k€	Non significatif	66 %
	Industrie pharmaceutique	54 k€	61 k€	Non significatif	74 %
	Mécanique - Métallurgie	55 k€	59 k€	57 %	62 %
	Meuble, Textile et autres industries manufacturières	Non significatif	64 k€	Non significatif	60 %
	Construction	52 k€	54 k€	50 %	51 %
	Commerce	54 k€	56 k€	46 %	49 %
	Commerce interentreprises	55 k€	59 k€	47 %	50 %
	Distribution généraliste et spécialisée	53 k€	55 k€	45 %	47 %
	Services	48 k€	53 k€	46 %	50 %
	Activités informatiques	48 k€	53 k€	54 %	51 %
	Activités juridiques et comptables	48 k€	52 k€	54 %	49 %
	Activités des organisations associatives et admin. publique	44 k€	50 k€	39 %	52 %
	Banque et Assurances	51 k€	60 k€	44 %	58 %
	Communication et Médias	45 k€	51 k€	30 %	39 %
	Conseil et gestion des entreprises	47 k€	55 k€	50 %	55 %
	Formation initiale et continue	44 k€	47 k€	33 %	42 %
	Hôtellerie - Restauration - Loisirs	50 k€	53 k€	35 %	49 %
	Immobilier	53 k€	56 k€	36 %	48 %
	Ingénierie - R&D	45 k€	50 k€	56 %	55 %
	Intermédiaire de recrutement	42 k€	50 k€	Non significatif	43 %
	Santé - action sociale	48 k€	49 k€	29 %	39 %
	Services divers aux entreprises	47 k€	53 k€	57 %	53 %
	Télécommunications	53 k€	60 k€	Non significatif	63 %
	Transports et logistique	56 k€	59 k€	50 %	58 %

■ Occitanie

■ Ensemble des régions

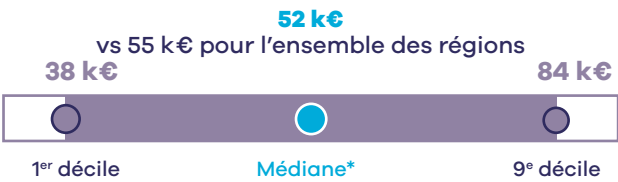
La rémunération annuelle brute médiane des cadres en Pays de la Loire s'élève à 52 k€ en 2025, soit 3 k€ de moins que la médiane nationale.

- 80 % des cadres ligériens perçoivent un salaire entre 38 k€ et 84 k€.
- 54 % ont bénéficié d'une augmentation, un taux légèrement supérieur à la médiane nationale (53 %)

Malgré un positionnement salarial en retrait, la dynamique reste plutôt favorable. Avec l'un des taux de chômage les plus bas de France, la région connaît un

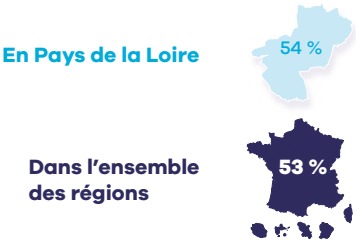
dynamisme économique et démographique, notamment en Loire-Atlantique, Vendée et dans les grandes agglomérations. Ce dynamisme renforce l'emploi cadre, sans pour autant gommer les spécificités sectorielles. 21 % des cadres travaillent dans l'industrie (vs 17 % au national), tandis que les services à forte valeur ajoutée sont moins présents (42 % vs 46 % au national). Certains secteurs moteurs affichent des rémunérations en retrait : informatique (48 k€ vs 53 k€ au national), banque-assurance (54 k€ vs 60 k€ au national), conseil (50 k€ vs 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
Direction générale, adjoint de direction	72 k€ — 75 k€	49 % 40 %
Production industrielle et maintenance	61 k€ — 63 k€	65 % 58 %
Commercial, commerce, ventes	56 k€ — 58 k€	51 % 47 %
Finance, comptabilité et gestion	55 k€ — 60 k€	58 % 58 %
Achats	55 k€ — 60 k€	63 % 55 %
Travaux et chantier	Non significatif — 54 k€	Non significatif 57 %
Marketing, stratégie clients et produits	52 k€ — 60 k€	52 % 52 %
Qualité et sécurité	52 k€ — 54 k€	59 % 59 %
Informatique et systèmes d'information	50 k€ — 55 k€	50 % 55 %
Ressources humaines et formation	50 k€ — 51 k€	58 % 56 %
Logistique et transports	50 k€ — 56 k€	52 % 57 %
Administratif, organisation et juridique	49 k€ — 51 k€	52 % 51 %
Ingénierie, études, recherche et développement	48 k€ — 51 k€	62 % 60 %
Santé, social et médico-social	48 k€ — 46 k€	Non significatif 33 %
Process, méthodes et planification	47 k€ — 55 k€	58 % 60 %
Communication, création et culture	45 k€ — 45 k€	Non significatif 37 %

■ Pays de la Loire ■ Ensemble des régions

Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

Industrie	58 k€	61 k€	66 %	65 %
Agroalimentaire	57 k€	58 k€	65 %	60 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	56 k€	63 k€	69 %	66 %
Bois - Papier - Imprimerie	60 k€	62 k€	Non significatif	54 %
Chimie - Caoutchouc - Plastique	58 k€	65 k€	60 %	69 %
Énergies - Eau	61 k€	60 k€	66 %	66 %
Équipements électriques et électroniques	59 k€	61 k€	67 %	64 %
Gestion des déchets	52 k€	60 k€	Non significatif	66 %
Industrie pharmaceutique	Non significatif	61 k€	Non significatif	74 %
Mécanique - Métallurgie	57 k€	59 k€	70 %	62 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	58 k€	64 k€	Non significatif	60 %
Construction	55 k€	54 k€	52 %	51 %
Commerce	53 k€	56 k€	49 %	49 %
Commerce interentreprises	57 k€	59 k€	53 %	50 %
Distribution généraliste et spécialisée	51 k€	55 k€	46 %	47 %
Services	50 k€	53 k€	50 %	50 %
Activités informatiques	48 k€	53 k€	53 %	51 %
Activités juridiques et comptables	52 k€	52 k€	58 %	49 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	46 k€	50 k€	Non significatif	52 %
Banque et Assurances	54 k€	60 k€	54 %	58 %
Communication et Médias	Non significatif	51 k€	Non significatif	39 %
Conseil et gestion des entreprises	50 k€	55 k€	47 %	55 %
Formation initiale et continue	48 k€	47 k€	38 %	42 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	47 k€	53 k€	Non significatif	49 %
Immobilier	50 k€	56 k€	49 %	48 %
Ingénierie - R&D	47 k€	50 k€	55 %	55 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif	50 k€	Non significatif	43 %
Santé - action sociale	50 k€	49 k€	46 %	39 %
Services divers aux entreprises	50 k€	53 k€	56 %	53 %
Télécommunications	Non significatif	60 k€	Non significatif	63 %
Transports et logistique	56 k€	59 k€	54 %	58 %

■ Pays de la Loire

■ Ensemble des régions

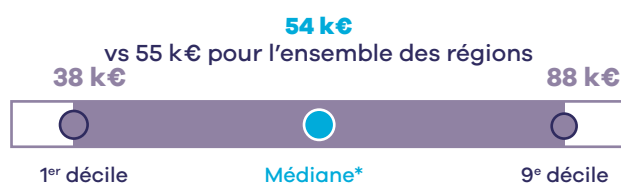
La rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse s'élève à 54 k€ en 2025.

- 80 % des salaires sont compris entre 38 k€ et 88 k€.
- 49 % des cadres de la région ont bénéficié d'une augmentation en 2025, contre 53 % à l'échelle nationale.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse bénéficie d'une localisation géographique stratégique. Le tourisme joue un rôle central dans son économie. Avec 224 000 cadres du secteur privé (16 % des salariés du privé), c'est l'une des régions les plus urbanisées de France. Les zones d'Aix-Marseille et

Cannes-Antibes-Nice concentrent la majorité des cadres, notamment dans les grandes entreprises et les secteurs des services à forte valeur ajoutée. Cependant, les départements des Hautes-Alpes et Alpes-de-Haute-Provence, plus ruraux, comptent moins de cadres, majoritairement employés dans des TPE-PME. Les cadres régionaux occupent principalement des fonctions commerciales, administratives ou informatiques. Malgré ces atouts, les entreprises de la région pâtissent de la concurrence avec Paris. Pour pallier ces difficultés, elles s'efforcent de renforcer leur marque employeur. Elles s'appuient également sur la rémunération comme levier d'attraction.

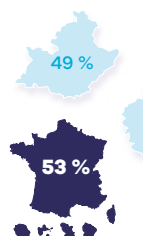
Rémunération médiane*



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

Part des cadres augmentés

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse



Dans l'ensemble des régions

Selon la fonction



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

	Rémunération médiane*	Part de cadres augmentés
Direction générale, adjoint de direction	73 k€ — 75 k€	49 % — 40 %
Production industrielle et maintenance	60 k€ — 63 k€	53 % — 58 %
Marketing, stratégie clients et produits	57 k€ — 60 k€	48 % — 52 %
Logistique et transports	57 k€ — 56 k€	47 % — 57 %
Commercial, commerce, ventes	56 k€ — 58 k€	45 % — 47 %
Finance, comptabilité et gestion	56 k€ — 60 k€	47 % — 58 %
Travaux et chantier	51 k€ — 54 k€	54 % — 57 %
Achats	56 k€ — 60 k€	47 % — 55 %
Informatique et systèmes d'information	54 k€ — 55 k€	51 % — 55 %
Process, méthodes et planification	53 k€ — 55 k€	69 % — 60 %
Ressources humaines et formation	52 k€ — 51 k€	51 % — 56 %
Qualité et sécurité	52 k€ — 54 k€	54 % — 59 %
Ingénierie, études, recherche et développement	49 k€ — 51 k€	52 % — 60 %
Administratif, organisation et juridique	46 k€ — 51 k€	45 % — 51 %
Santé, social et médico-social	46 k€ — 46 k€	33 % — 33 %
Communication, création et culture	45 k€ — 45 k€	40 % — 37 %

Selon le secteur d'activité



Rémunération médiane*



Part de cadres augmentés

	Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse	Ensemble des régions
Industrie	60 k€ 61 k€	59 %
Agroalimentaire	61 k€ 58 k€	53 %
Automobile, aéronautique et autres matériels de transport	60 k€ 63 k€	58 %
Bois - Papier - Imprimerie	Non significatif 62 k€	Non significatif
Chimie - Caoutchouc - Plastique	62 k€ 65 k€	65 %
Énergies - Eau	59 k€ 60 k€	60 %
Équipements électriques et électroniques	61 k€ 61 k€	67 %
Gestion des déchets	Non significatif 60 k€	Non significatif
Industrie pharmaceutique	60 k€ 61 k€	Non significatif
Mécanique - Métallurgie	59 k€ 59 k€	53 %
Meuble, Textile et autres industries manufacturières	Non significatif 64 k€	Non significatif
Construction	52 k€ 54 k€	49 %
Commerce	54 k€ 56 k€	40 %
Commerce interentreprises	57 k€ 59 k€	42 %
Distribution généraliste et spécialisée	50 k€ 55 k€	40 %
Services	52 k€ 53 k€	48 %
Activités informatiques	53 k€ 53 k€	55 %
Activités juridiques et comptables	51 k€ 52 k€	44 %
Activités des organisations associatives et admin. publique	50 k€ 50 k€	49 %
Banque et Assurances	57 k€ 60 k€	48 %
Communication et Médias	50 k€ 51 k€	36 %
Conseil et gestion des entreprises	46 k€ 55 k€	40 %
Formation initiale et continue	47 k€ 47 k€	52 %
Hôtellerie - Restauration - Loisirs	50 k€ 53 k€	44 %
Immobilier	52 k€ 56 k€	43 %
Ingénierie - R&D	51 k€ 50 k€	56 %
Intermédiaire de recrutement	Non significatif 50 k€	Non significatif
Santé - action sociale	48 k€ 49 k€	38 %
Services divers aux entreprises	54 k€ 53 k€	54 %
Télécommunications	53 k€ 60 k€	Non significatif
Transports et logistique	59 k€ 59 k€	59 %

■ 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 »

> *Transparence salariale, un défi de taille pour les entreprises françaises*, novembre 2025

> *La rémunération vue par les salarié.es du privé*, septembre 2025

ISSN 2681-2819 (collection « Trajectoires »)

Novembre 2025

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

Directrice de la DDE : Hélène Garner.

Responsable du pôle valorisation des données : Sébastien Thernisien.

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

Maquette : Caracter



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études

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^{er} 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, CFTD, CFE-CGC, FO, CFTC, 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 2025

