

Paris, le 3 mars 2021

Les inégalités professionnelles à l'encontre des femmes cadres restent prégnantes

**À quelques jours de la journée internationale des droits des femmes,
l'Apec publie une étude :
« Inégalités femmes-hommes chez les cadres,
rémunération et accès aux responsabilités : du chemin à parcourir »**

« Les résultats de cette étude montre le chemin qu'il reste à parcourir pour lutter contre les inégalités professionnelles à l'encontre des femmes cadres. L'égalité progresse trop lentement, en particulier pour l'accès des femmes aux postes de management les plus importants. Il faut briser ce « plafond de verre ». L'Apec apporte chaque jour sa contribution à ce combat, pour un marché du travail des cadres plus inclusif conformément à sa raison d'être. Je me félicite que nos actions dans ce sens soient renforcées tout au long du mois de mars. » **souligne Christine Lê, présidente du conseil d'administration de l'Apec.**

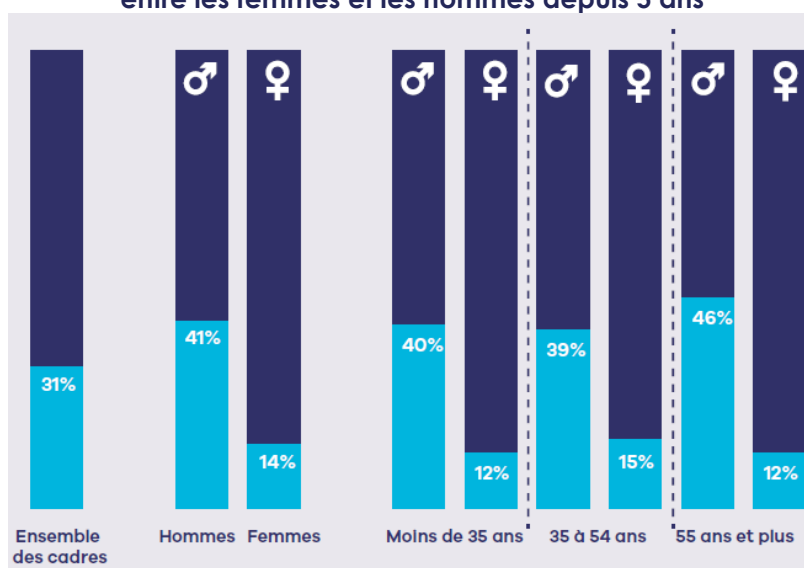
« Les inégalités perdurent en matière de rémunération comme d'accès aux responsabilités pour les femmes cadres malgré les politiques volontaristes conduites dans les entreprises depuis de nombreuses années. L'Apec veut apporter sa contribution à cette marche essentielle vers l'égalité, par les données qu'elle publie comme par son action auprès des cadres, des jeunes diplômés et des entreprises pour les accompagner et les conseiller, pour un monde du travail plus égalitaire. » **Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.**

Les points de l'étude à retenir

Les inégalités perdurent chez les cadres et sont particulièrement visibles sur deux champs : la rémunération et l'accès aux responsabilités stratégiques

Seule une minorité des cadres (31%) considèrent que les inégalités à l'encontre des femmes se sont globalement réduites ces dernières années. Et l'avis des femmes est particulièrement marqué avec 14 % qui n'ont pas perçu d'amélioration contre 41 % pour les hommes.

Part des cadres ayant perçu une réduction des inégalités entre les femmes et les hommes depuis 5 ans



Source : Apec, 2021

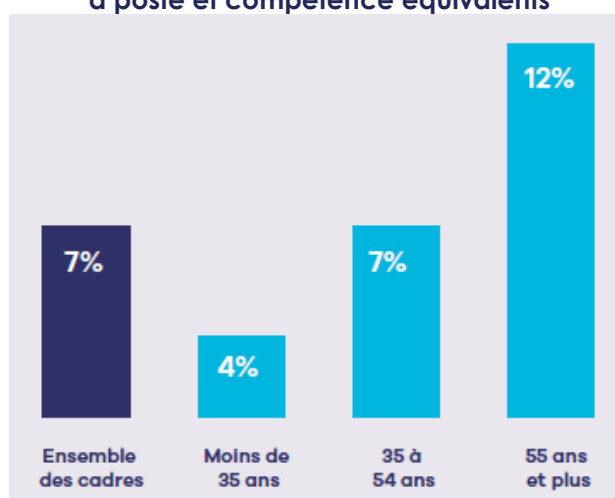
>Rémunération : les écarts ne se réduisent pas

7 % de rémunération en moins pour les femmes cadres à postes et compétences équivalents

Les écarts de rémunération sont globalement de 13 % et s'expliquent en partie par les différences de profils et de postes occupés (les femmes cadres sont plus jeunes, occupent des fonctions différentes, avec des niveaux de responsabilité différents.), une différence qui évolue peu d'année en année.

Mais à profil et poste comparables, **les rémunérations des hommes cadres demeurent 7 % supérieures à celles des femmes cadres**. Là encore peu d'évolution dans le temps : ils étaient de 7% en 2016, 8% en 2018 et 7% en 2019, malgré les mesures législatives mises en place ces dernières années : en particulier l'index égalité et l'obligation d'enveloppes de rattrapage salariale.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres à poste et compétence équivalents

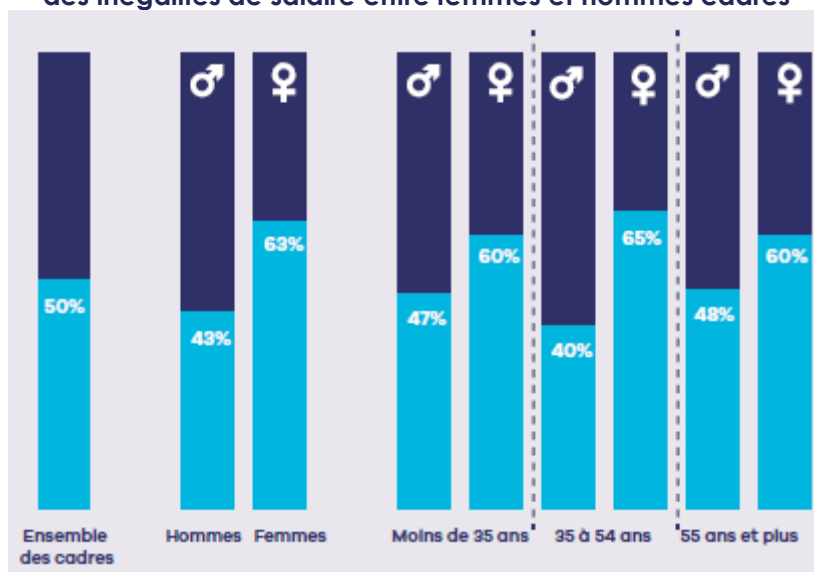


Source : Apec, 2021

Pour autant, cette inégalité à poste et compétences équivalents n'est pas perçue par l'ensemble des cadres dans leur entreprise : seuls 43 % des hommes et 63 % pour les femmes, le constatent. Il est

vrai que la question des salaires reste un sujet assez « tabou » en France, donc peu partagé entre collègues.

Part des cadres considérant qu'il existe dans leur entreprise à poste et compétence équivalents des inégalités de salaire entre femmes et hommes cadres



Source : Apec, 2021

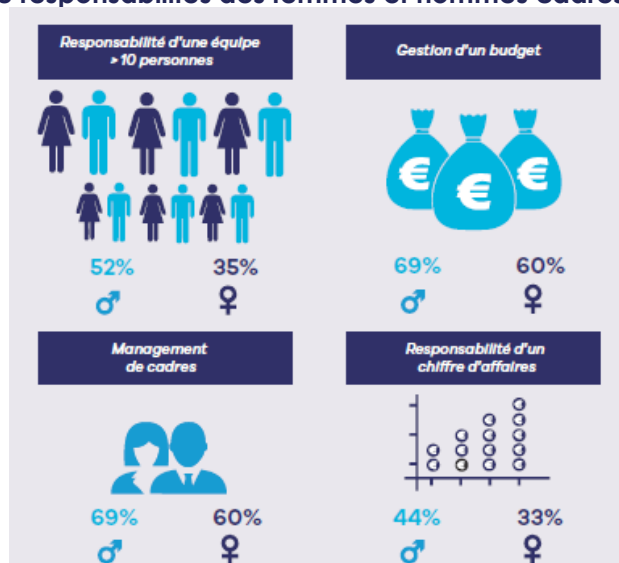
> Un moindre accès au management et encore moins à des postes de direction

Les femmes cadres n'ont pas accès aux mêmes responsabilités que les hommes. Ce plafond de verre apparaît à deux moments clés de leur évolution professionnelle : l'accès au management et l'accès aux postes de direction.

Pour preuve, 35 % des femmes cadres sont managers contre 43 % des hommes.

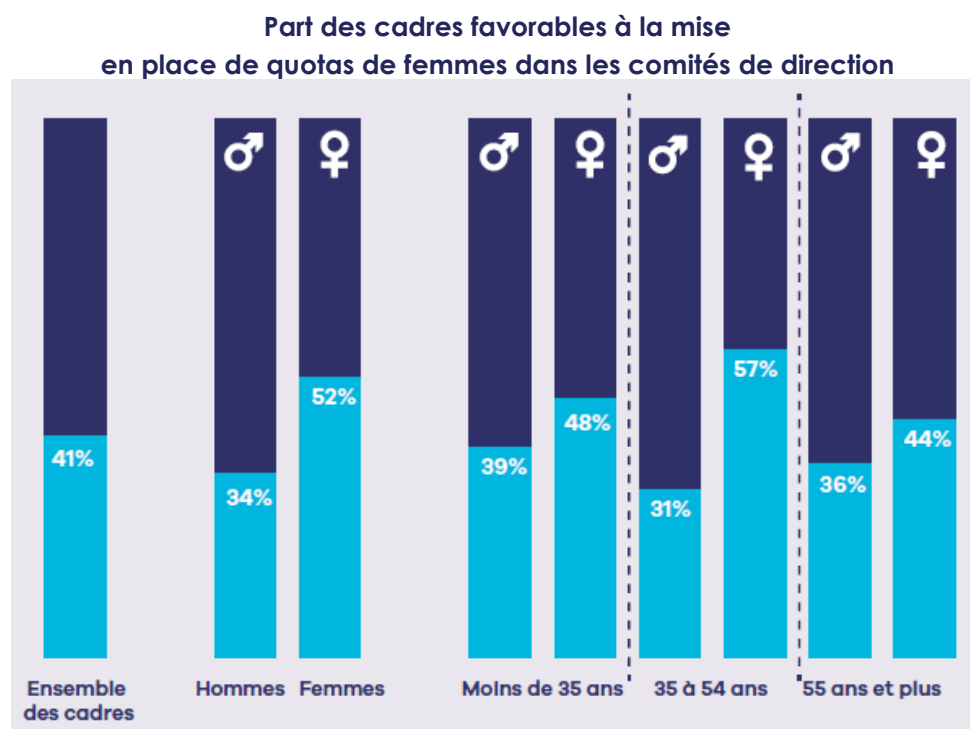
Et quand elles accèdent à des fonctions de management, leur poste s'apparente plus souvent à du management de proximité.

Niveau de responsabilités des femmes et hommes cadres managers



Source : Apec, 2021

Aux yeux des cadres, les femmes sont encore moins présentes au sein des comités de direction et des comex (un constat partagé par 46 % des femmes cadres et 36 % des hommes cadres). Ce moindre accès aux fonctions de direction constitue le second palier du plafond de verre. Cependant, la question des quotas au sein de ces comités ne fait pas l'unanimité. Les hommes cadres y sont favorables à 34 % et les femmes cadres à 52 %. Entre 35 et 54 ans, âge où elles seraient les plus nombreuses à pouvoir y accéder, le taux monte à 57 % contre 31 % pour les hommes.



Source : Apec, 2021

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé.e.s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 960 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, La Réunion).

Grâce aux différentes actions mises en place ces dernières années en faveur de l'égalité salariale, l'Apec obtient un score de **94/100** à l'index Égalité femmes-hommes 2021, avec un score maximal pour 4 des 5 indicateurs.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contacts presse

Mendrika Lozat – 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@apec.fr
 Adji Thiam – 01 40 52 22 89 – adji.thiam@apec.fr