



Octobre 2024

Argent, carrière, sexisme

Des inégalités persistantes
entre les femmes cadres
et les hommes cadres

Sommaire

02

Des inégalités salariales tenaces source d'injustice vivement ressentie

07

Des déroulés de carrière souvent freinés

11

Des difficultés de conciliation vie perso / vie pro, avec parfois des conséquences sur la santé mentale

18

Malgré des actions de sensibilisation, des comportements sexistes perdurent dans les entreprises

Méthodologie

- Enquêtes en ligne réalisées auprès d'un échantillon de 2 000 cadres en décembre 2023, mars 2024 et juin 2024. Échantillon représentatif des cadres du secteur privé en et hors emploi par la méthode des quotas (sexe, âge, secteur, région, etc.).
- Enquête par téléphone réalisée auprès de 1 000 recruteurs en mars 2024. Échantillon représentatif des entreprises du secteur privé employant au moins un cadre.
- Baromètre sur la rémunération des cadres réalisé chaque année auprès d'un échantillon de 14 000 cadres représentatif des cadres en emploi dans le secteur privé.

Principaux enseignements

Les inégalités entre femmes et hommes cadres se manifestent notamment au niveau de la rémunération

- Les hommes cadres gagnent 12 % de plus que leurs homologues féminins. Aussi, 49 % des femmes cadres ont le sentiment de ne pas être rémunérées équitablement, soit neuf points de plus que les hommes.
- Pourtant, certaines mesures bien identifiées (sensibilisation des managers, enveloppe salariale pour réduire les écarts, etc.) ne sont mises en place que par une minorité d'entreprises.

Les inégalités de parcours sont également marquées

- Un tiers des femmes cadres se sentent freinées dans leur carrière simplement parce qu'elles sont des femmes.
- Dans les faits, l'accès aux postes à responsabilité est effectivement difficile pour les femmes cadres. Seules 33 % sont managers contre 46 % des hommes.

Les femmes cadres rencontrent aussi plus de difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle

- 45 % des femmes déclarent rencontrer des difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, contre 40 % des hommes. Ces difficultés sont accentuées par le fait d'avoir des enfants en bas âge ou d'occuper des fonctions managériales.

Ces difficultés sont en grande partie dues aux inégalités persistantes dans la répartition des tâches domestiques

- Dans les couples de cadres avec enfants, les mères sont beaucoup plus sollicitées que les pères pour s'occuper d'un enfant malade.

Ces défis d'équilibre entre travail et vie personnelle peuvent freiner leur carrière, et même avoir des répercussions sur leur santé mentale

- Un pourcentage élevé des femmes cadres, comparé à leurs collègues masculins, rapportent ressentir au moins de temps en temps un épuisement professionnel : 54 % versus 42 %.
- Les répercussions physiologiques sont importantes : 57 % des femmes cadres déclarent par exemple avoir déjà été confrontées à des troubles du sommeil en raison de leur environnement professionnel, soit 15 points de plus que les hommes cadres

Enfin, malgré les nombreuses actions de sensibilisation engagées, les femmes cadres évoluent dans un univers professionnel où les comportements sexistes n'ont pas disparu

- 4 cadres sur 10 sont témoins de comportements sexistes dans leur entreprise au moins de temps en temps.

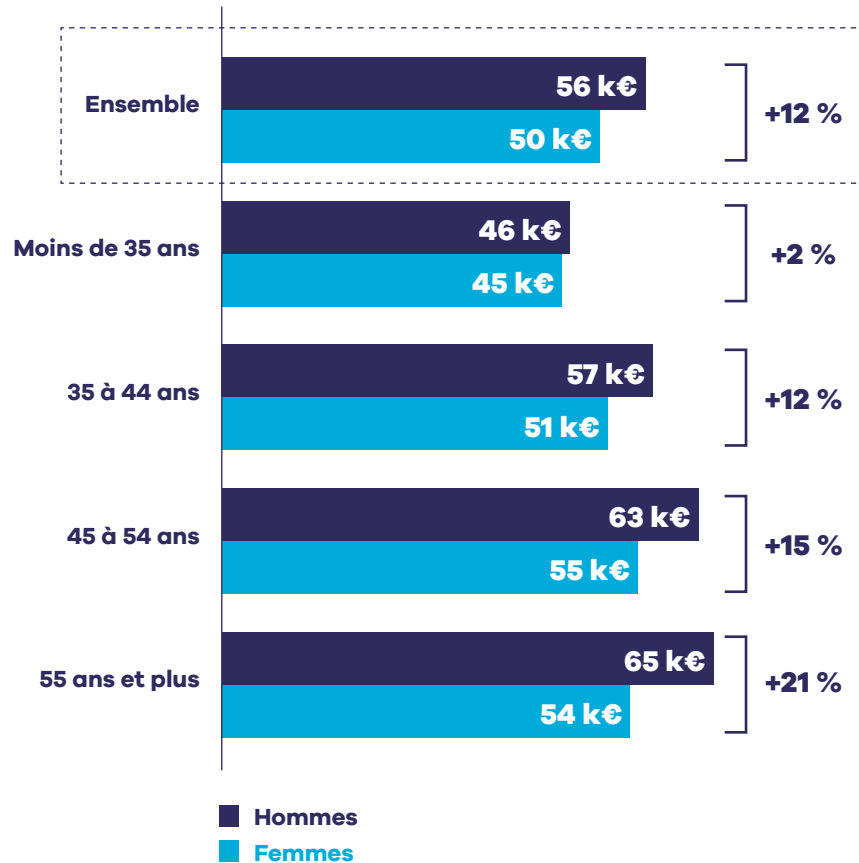
01.

**Des inégalités salariales
tenaces source d'injustice
vivement ressentie**

Les hommes cadres gagnent 12 % de plus que les femmes cadres, et encore 7 % de plus à profil identique

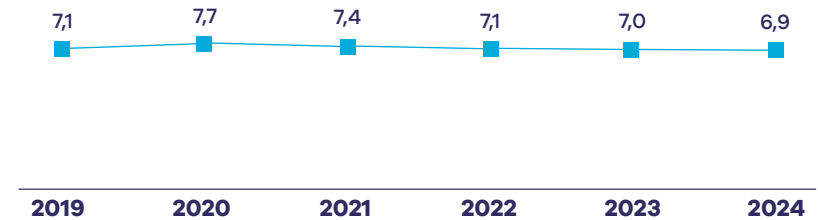
> Rémunération médiane par genre et âge en 2024

💡 Les hommes cadres gagnent 12 % de plus que les femmes cadres.

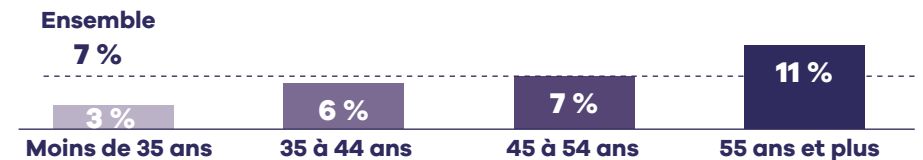


Base : cadres en emploi, écart calculé à partir des rémunérations médianes
Source : Apec, 2024

> Evolution de l'écart de rémunération « à profil identique »



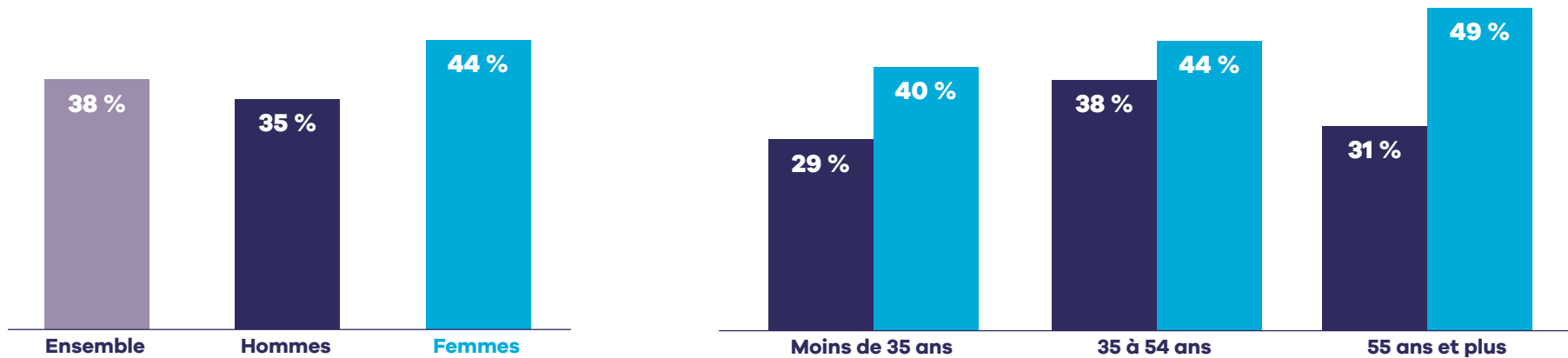
> Ecart de rémunération « à profil identique » par âge



Base : cadres en emploi. Par profil identique, il est entendu que les individus sont comparables en termes d'âge, grande fonction cadre, ancienneté dans l'entreprise, région, secteur et taille de l'entreprise, temps de travail, nombre de salariés encadrés, niveau de diplôme.
Source : Apec, 2024

Et les femmes cadres ont plus souvent que les hommes l'impression de travailler "trop dur en durée et en intensité"

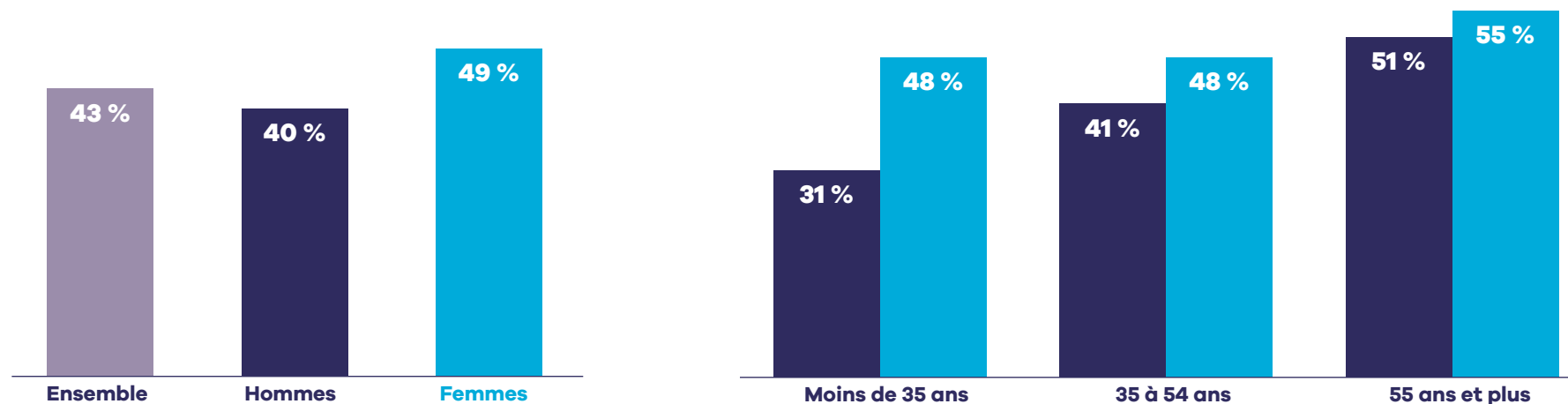
> Par rapport à votre niveau de poste et votre rémunération, avez-vous le sentiment de travailler trop dur en durée et en intensité ?



Base : cadres en emploi
Source : Apec, décembre 2023

Les femmes cadres ressentent plus que les hommes un sentiment d'injustice quant à leur rémunération

> Part des cadres ayant le sentiment de ne pas être rémunérés justement

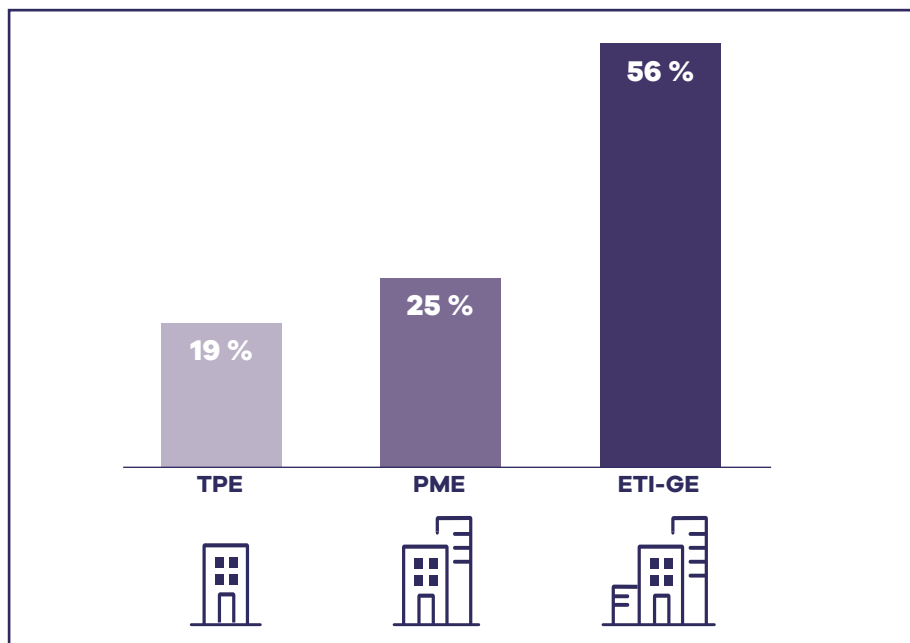


Base : cadres en emploi
Source : Apec, décembre 2023

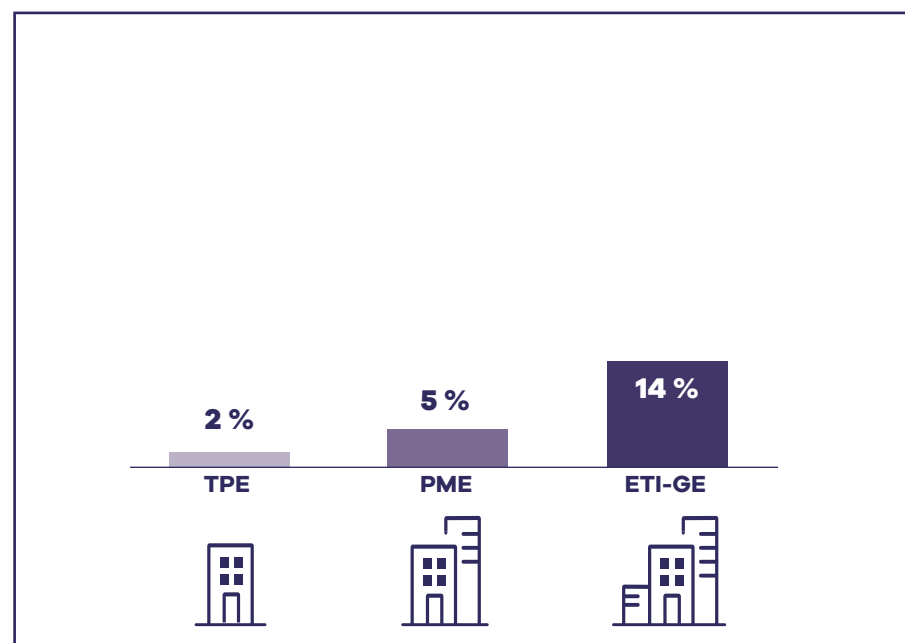
Pourtant, peu d'entreprises déclarent avoir mis en place des actions de sensibilisation ou des budgets spécifiques pour changer la donne

> **Votre entreprise a-t-elle...? % Oui**

... mis en place des actions de sensibilisation auprès des managers pour garantir une équité salariale entre femmes et hommes



... alloué un budget spécifique pour réduire les inégalités de rémunération entre hommes et femmes



TPE : très petites entreprises - moins de 10 salarié.es

PME : petites et moyennes entreprises - 10 à 249 salarié.es

ETI-GE : entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises - 250 salarié.es et plus

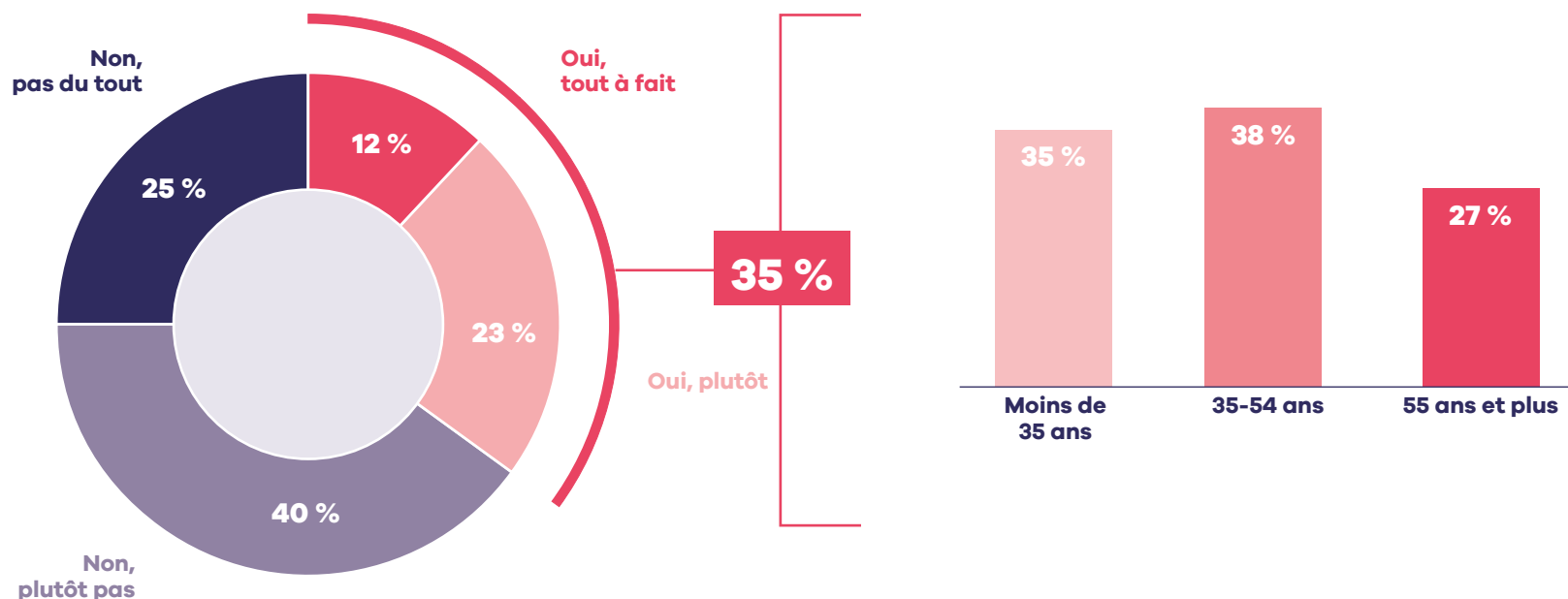
Champ : entreprises ayant des effectifs mixtes. Les répondants ont la responsabilité des RH dans l'entreprise.
Source : Apec, mars 2024

02.

**Des déroulés de carrière
souvent freinés**

Un tiers des femmes cadres déclarent avoir été freinées récemment dans leur carrière

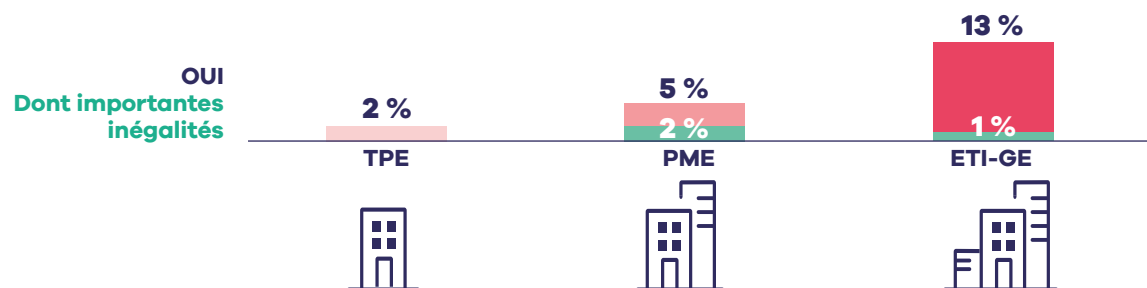
> Au cours des 5 dernières années avez-vous eu le sentiment d'avoir été freinée dans votre vie professionnelle du fait d'être une femme ?



Champ : ensemble des femmes cadres
Source : Apec, mars 2024

Le « plafond de verre » est encore un objet de déni dans beaucoup d'entreprises

> Dans votre entreprise, avez-vous connaissance d'inégalités d'accès entre femmes et hommes pour des postes de management et de direction ?



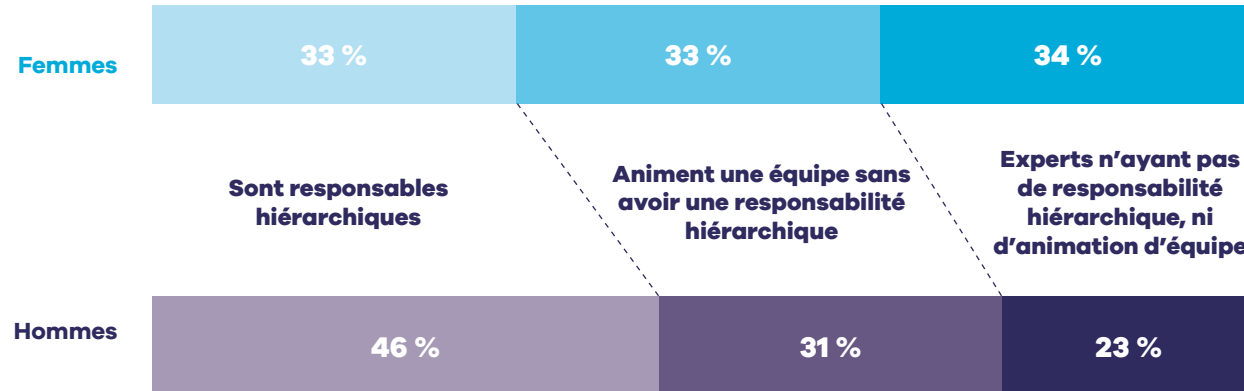
TPE : très petites entreprises - moins de 10 salarié.es

PME : petites et moyennes entreprises - 10 à 249 salarié.es

ETI-GE : entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises - 250 salarié.es et plus

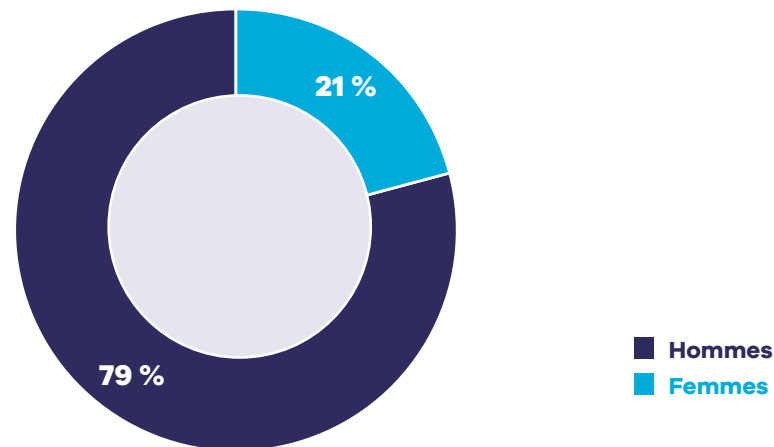
Base : entreprises ayant des effectifs mixtes. Les répondants ont la responsabilité des RH dans l'entreprise.
Source : Apec, mars 2024

Les carrières des femmes et des hommes cadres sont pourtant encore différentes...



Base : cadres en emploi
Source : Apec, 2020

> Répartition femmes-hommes parmi les cadres de direction générale



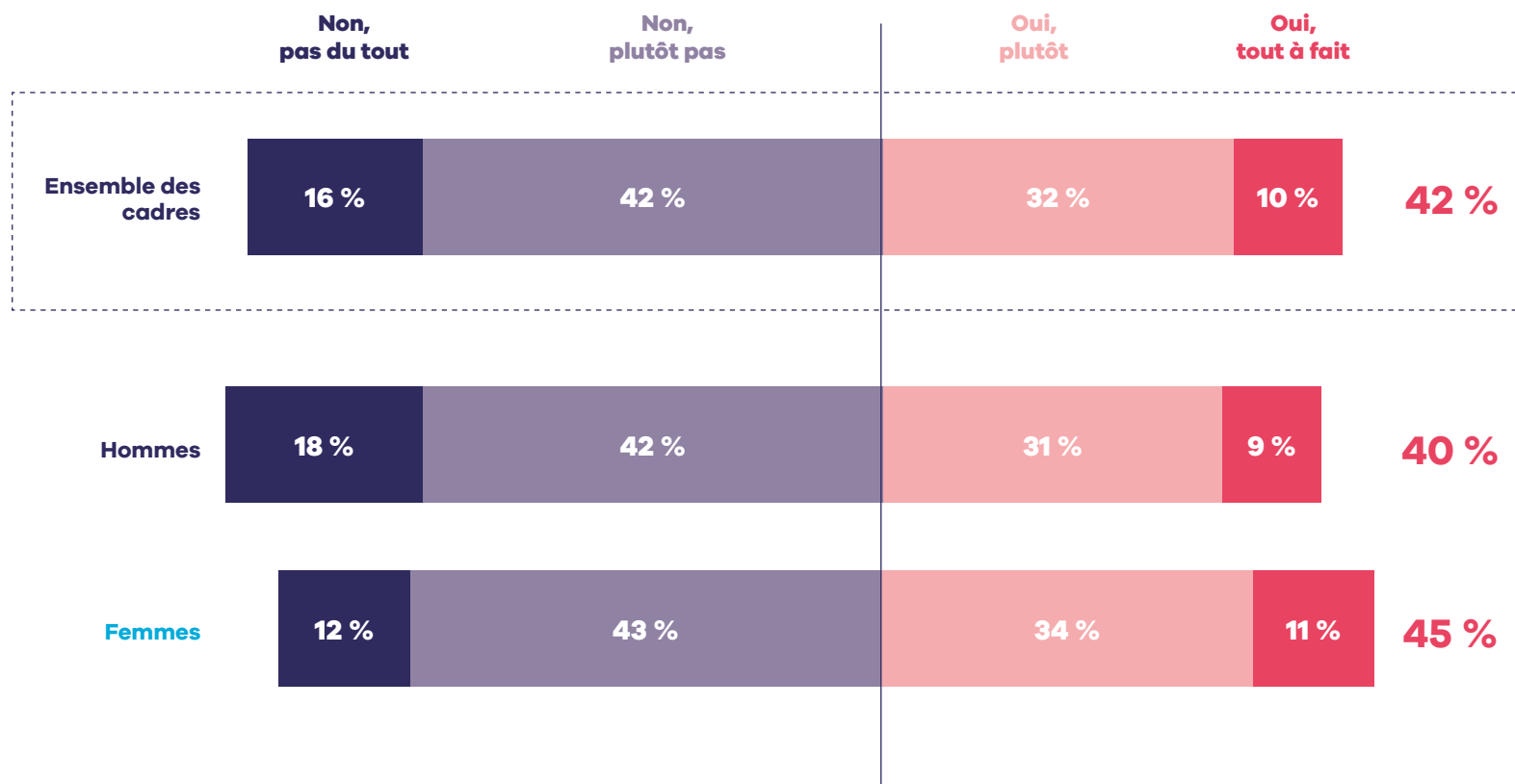
Source : Insee, enquête emploi 2022. PCS des chefs d'entreprise de plus de 10 personnes

03.

**Des difficultés de conciliation
vie perso / vie pro, avec
parfois des conséquences
sur la santé mentale**

Les difficultés de conciliation vie pro / vie perso sont davantage ressenties par les femmes

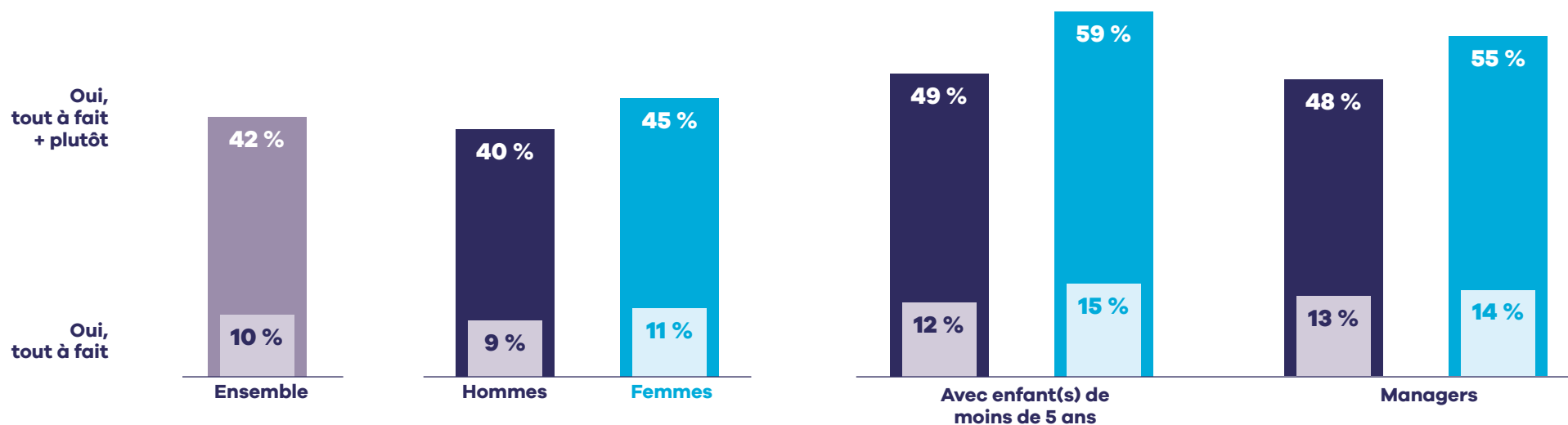
> Vous arrive-t-il de rencontrer des difficultés pour concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?



Base : cadres en emploi
Source : Apec, juin 2024

Des difficultés accentuées par le fait d'avoir des enfants en bas âge ou d'occuper des fonctions managériales

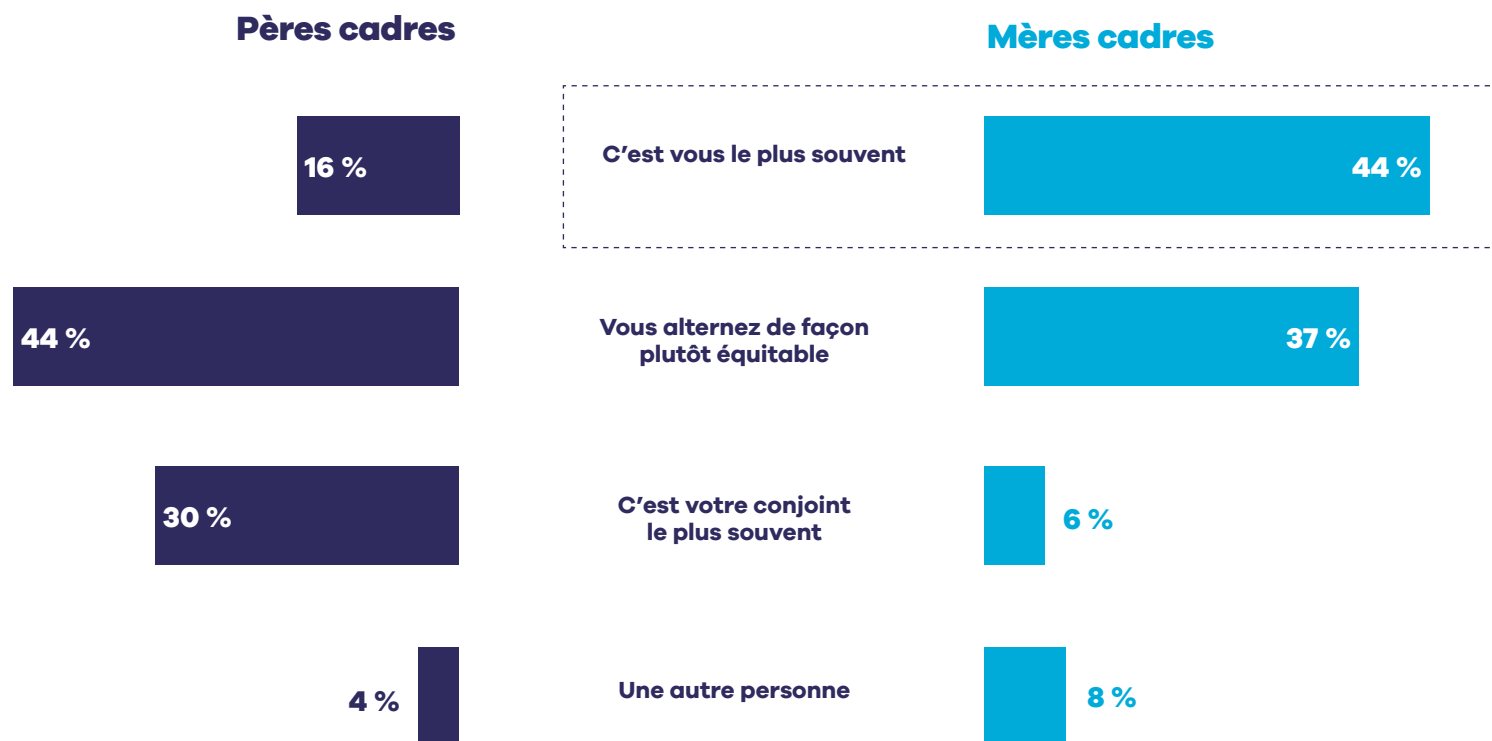
> Vous arrive-t-il de rencontrer des difficultés pour concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?



Base : cadres en emploi
Source : Apec, juin 2024

Des difficultés liées en particulier aux inégalités qui persistent dans la sphère domestique

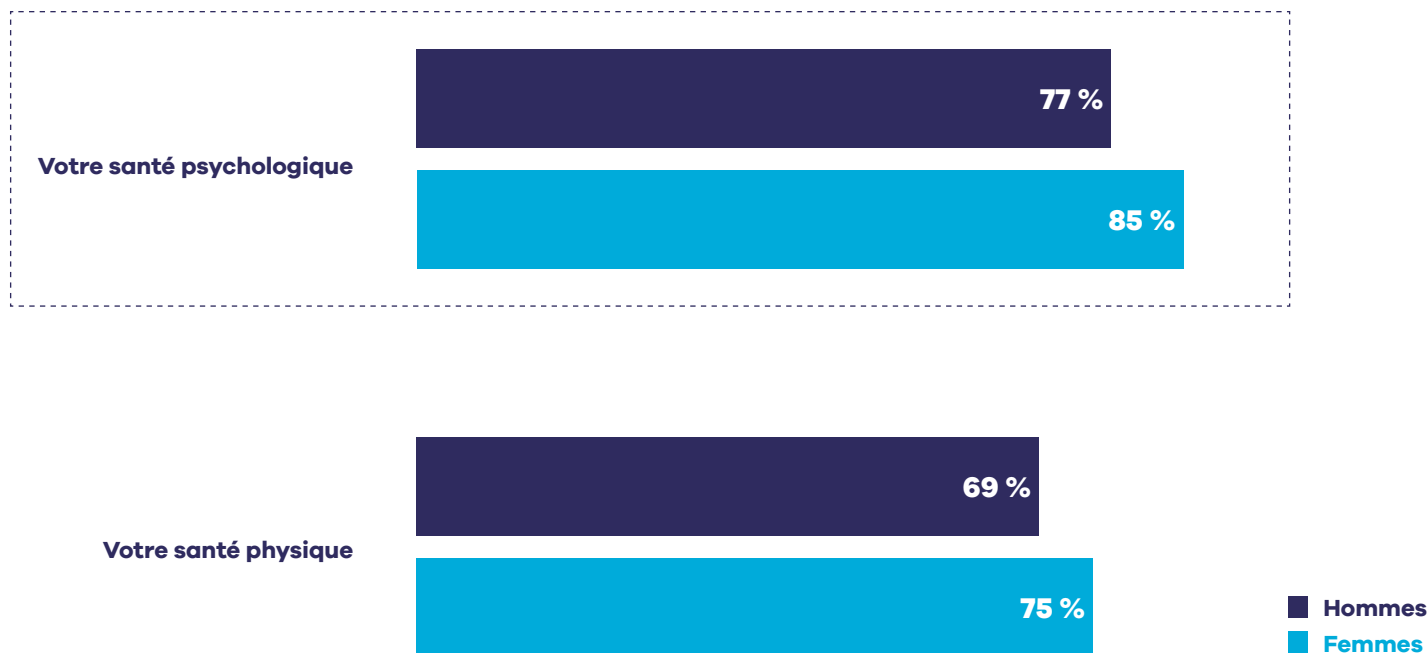
> Lorsque votre enfant est malade et doit être gardé à domicile pendant le temps de travail, est-ce plutôt vous ou votre conjoint(e) qui s'en occupe ?



Base : cadres parents d'enfant de moins de 11 ans, vivant en couple
Source : Apec, décembre 2023

Ces difficultés pourraient avoir des conséquences négatives sur la santé psychologique et physique des femmes cadres

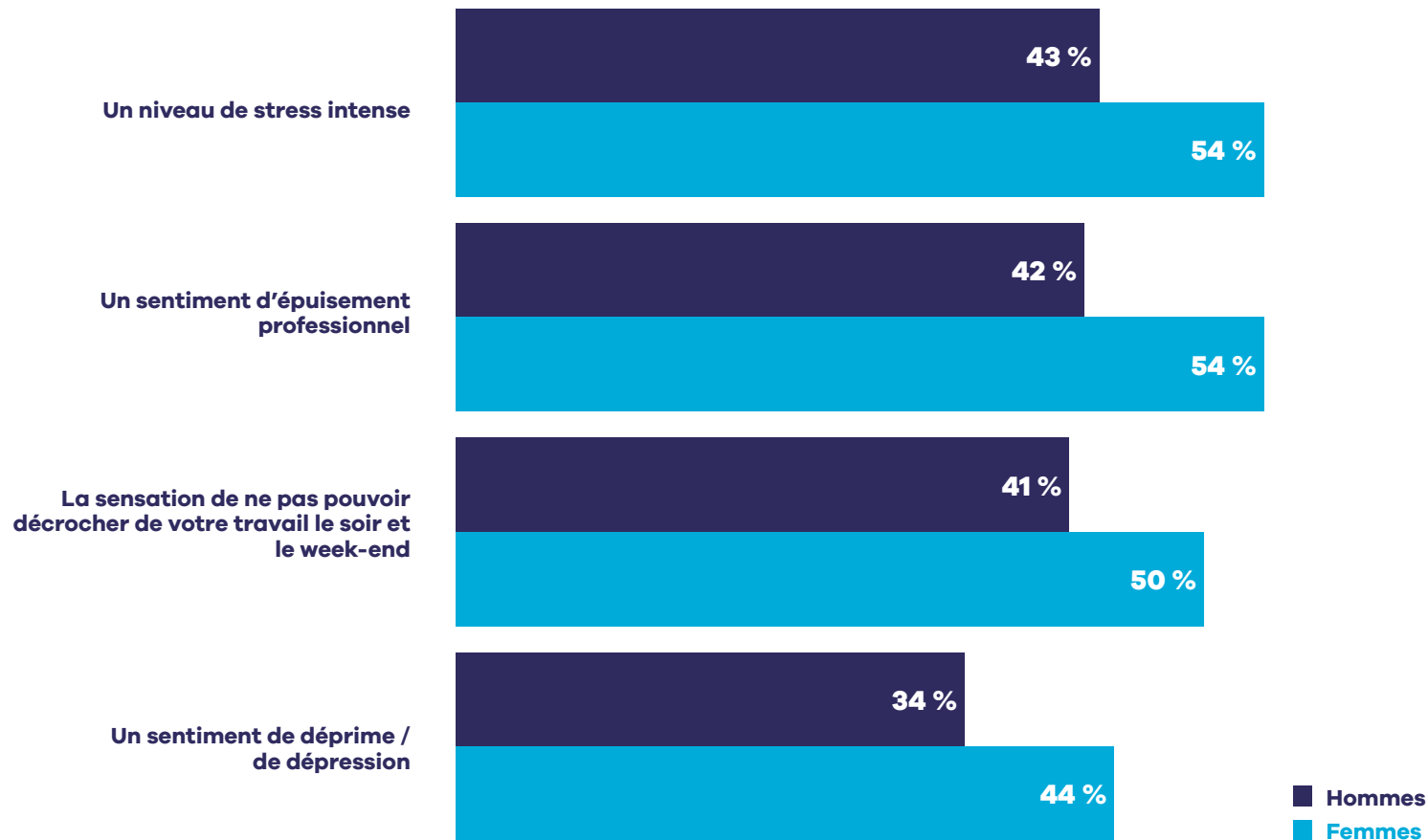
> Les difficultés de conciliation vie personnelle / vie professionnelle que vous pouvez rencontrer impactent-elles négativement... ? Réponse « Oui »



Base : cadres ayant des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle
Source : Apec, juin 2024

Les femmes cadres ressentent plus souvent que les hommes cadres du stress ou de l'épuisement professionnel

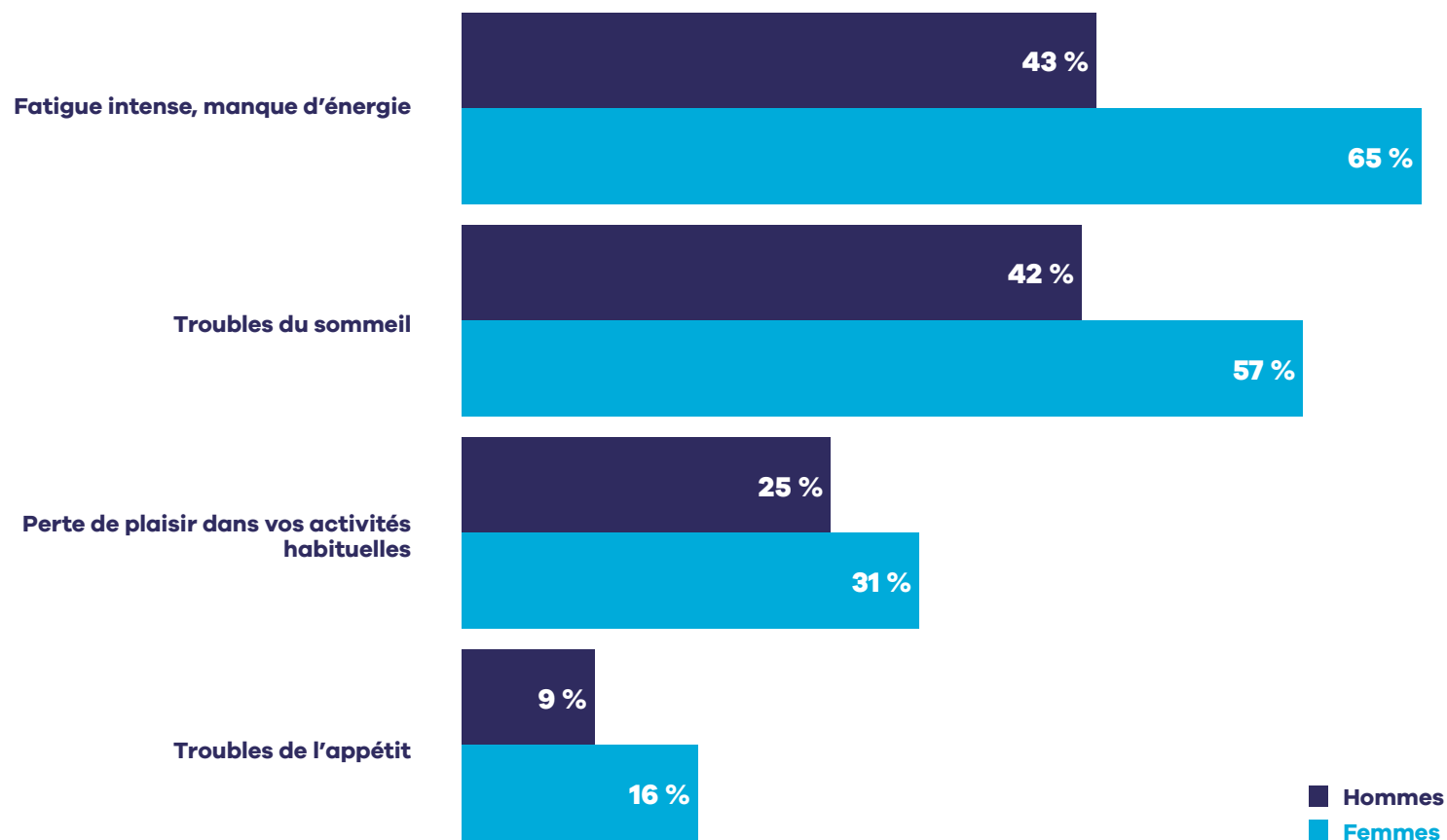
> Dans le cadre professionnel, vous arrive-t-il de ressentir souvent ou occasionnellement... ?



Base : cadres en emploi
Source : Apec, juin 2024

Elles ont été plus souvent confrontées à une fatigue intense ou des troubles du sommeil en raison de leur environnement professionnel

> Avez-vous déjà été confronté à l'une des situations suivantes en raison de votre environnement professionnel ?



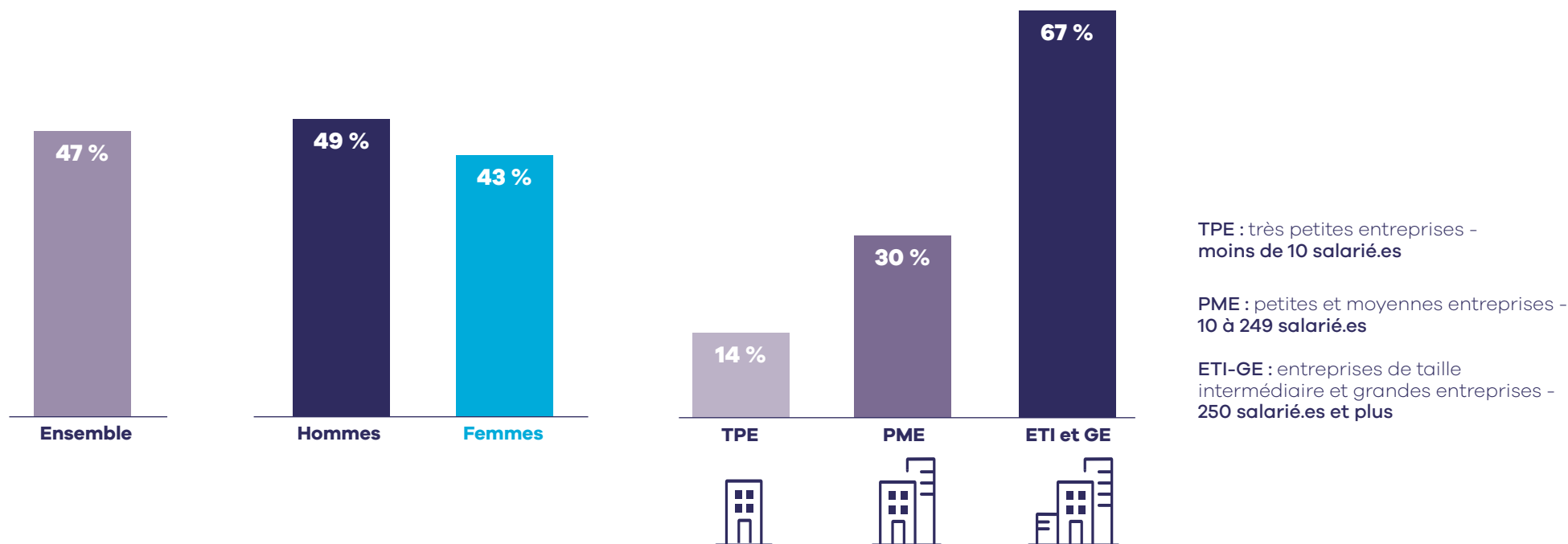
Base : cadres en emploi
Source : Apec, juin 2024

04.

**Malgré des actions
de sensibilisation,
des comportements
sexistes perdurent
dans les entreprises**

De nombreux cadres ont été sensibilisés à la question du sexisme au travail

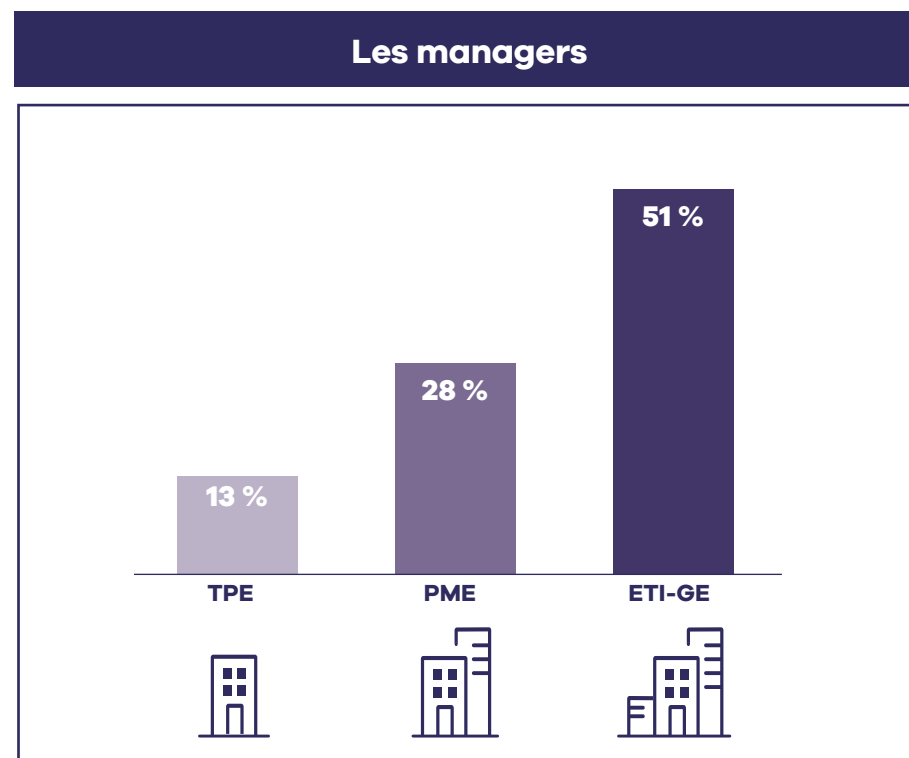
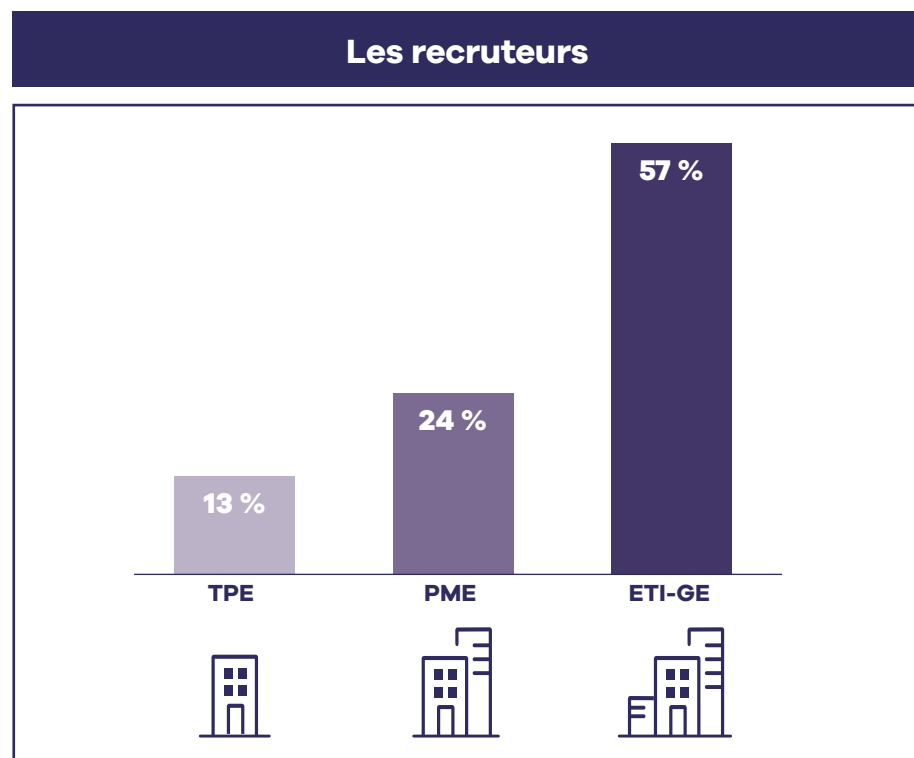
> Part des cadres dont l'entreprise a déjà mené des actions de sensibilisation sur la question du sexisme au travail



Base : cadres en emploi
Source : Apec, mars 2024

Et les grandes entreprises mènent des actions spécifiques auprès des recruteurs et des managers

> Part des entreprises ayant mis en place des actions pour sensibiliser leurs recruteurs et/ou managers à la lutte contre le sexisme et les pratiques discriminatoires



TPE : très petites entreprises - moins de 10 salarié.es

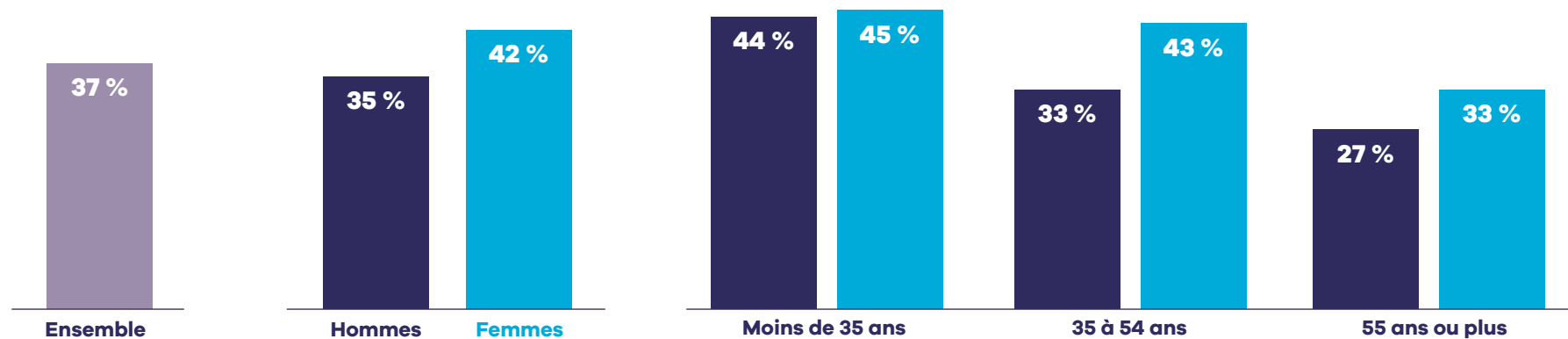
PME : petites et moyennes entreprises - 10 à 249 salarié.es

ETI-GE : entreprises de taille intermédiaire et grandes entreprises - 250 salarié.es et plus

Base : ensemble des entreprises
Source : Apec, mars 2024

Pour autant, des comportements sexistes perdurent dans les entreprises

> Part des cadres qui sont témoins de propos ou de comportements sexistes **DANS LEUR ENTREPRISE** au moins de temps en temps



Base : cadres en emploi
Source : Apec, mars 2024

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"

- > *Cadres demandeurs d'emploi de longue durée et formation*, juin 2024
- > *Reconversion des sportifs de haut niveau vers des métiers cadres*, avril 2024
- > *Projections professionnelles des cadres séniors*, avril 2024
- > *Premiers pas en entreprise*, février 2024
- > *Le retour de congé maternité des femmes cadres*, février 2024



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



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec @Apec_Etudes

ISSN 2681-2819
(COLLECTION TRAJECTOIRES)

Octobre 2024

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

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin.

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron.

Maquette : Caracter.

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, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

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

Imprimé par Le Réveil de la Marne sur du papier Offset blanc recyclé Nautilus SuperWhite

