

Paris, le 3 mars 2026

Inégalités salariales et transparence : 4 femmes cadres sur 10 ne se sentent pas à l'aise pour exercer leur futur droit à l'information

L'Apec publie aujourd'hui son étude annuelle sur les inégalités entre femmes et hommes cadres. À quelques mois de la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale, cette étude révèle un frein possible à son efficacité : la difficulté pour les femmes cadres à s'emparer du droit à l'information, alors que les écarts de rémunération persistent, même à poste et profil équivalents. Dans ce contexte et à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, l'Apec réaffirme sa mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle.

« Les chiffres de l'Apec montrent que les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent. La directive sur la transparence peut constituer un levier essentiel pour réduire les inégalités salariales, mais ce nouveau droit ne sera efficace que si toutes et tous se sentent en confiance pour l'exercer. Or, notre étude montre que 40 % des femmes cadres ne se sentent pas à l'aise à l'idée de demander à leur employeur le niveau de rémunération moyen des postes équivalents au leur. Il faut continuer les efforts pour changer les regards et accompagner cette évolution réglementaire par des pratiques managériales et salariales réellement plus équitables. » **Laetitia Niaudeau, directrice générale de l'Apec.**

Des inégalités salariales durables, y compris à profil équivalent

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes restent significatifs et surtout, durables. En 2025, les hommes cadres ont perçu, en moyenne, 16% de plus que les femmes (58 000 € brut annuel contre 50 000 €).

À poste et profil équivalents, la situation est la même. L'écart atteint 6,8 % (contre 7% en 2024). Il apparaît dès le début de carrière et se creuse progressivement pour atteindre 12% après 55 ans. Et là encore, les évolutions restent limitées ces dernières années.

Comment expliquer ces différences de rémunération ? Dans son étude, l'Apec note la sous-représentation des femmes dans les fonctions les plus rémunératrices (production industrielle, finance, commerce) mais aussi leur moindre accès aux

Contact presse

Elsa Becherra - Responsable des relations médias - 06 12 59 04 23 - elsa.becherra@apec.fr

Vénicia Beaury - Attachée de presse - 06 64 78 56 60 - venicia.beaury@apec.fr

Solène Vert - Attachée de presse - 06 50 35 79 06 - solene.vert@apec.fr

postes à fortes responsabilités. En 2025, seulement 17% des dirigeants d'entreprises de taille intermédiaire ou de grandes entreprises étaient des dirigeantes.

Un sentiment d'injustice largement partagé chez les femmes cadres

Ces inégalités sont fortement perçues par les femmes cadres. 40% d'entre elles estiment avoir moins de chances de réussite que leurs homologues masculins, contre 16 % des hommes.

La moitié d'entre elles jugent leur rémunération insuffisante au regard de leur contribution. 44 % considèrent devoir fournir davantage d'efforts pour obtenir une augmentation. Et les données confirment ce ressenti : lorsqu'elles sollicitent une revalorisation salariale, les femmes cadres obtiennent moins souvent satisfaction que les hommes.

Les hommes apparaissent moins sensibles à ces disparités. 38 % estiment que les inégalités femmes-hommes se sont réduites au cours des cinq dernières années dans les entreprises françaises, contre 12 % des femmes cadres.

Transparence salariale : un levier dont les effets restent à confirmer

La situation évoluera-t-elle avec la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale, initialement prévue pour juin 2026 et qui vise à réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes ?

L'Apec note que ce texte répond à une attente réelle : 43 % des hommes et 52 % des femmes jugent leur entreprise opaque sur les questions de rémunération. Et la moitié des cadres déclare mal connaître les niveaux de salaires pratiqués dans leur entreprise.

Toutefois, l'étude de l'Apec note un frein potentiel à l'impact attendu de ce texte, alors que les femmes cadres se déclarent moins enclines que les hommes à mobiliser le droit à l'information prévu par la directive (40 % contre 32 %). Elles craignent notamment que cette démarche soit mal perçue par leur employeur ou leur manager.

Les entreprises circonspectes quant aux effets de la directive

Côté employeurs, un quart estime qu'il n'existe pas d'inégalités salariales dans leur entreprise. Les autres se montrent très partagés sur les effets attendus de la directive, dans un contexte où son périmètre d'application reste à préciser. À ce

Contact presse

Elsa Becherra - Responsable des relations médias - 06 12 59 04 23 - elsa.becherra@apec.fr

Vénicia Beury - Attachée de presse - 06 64 78 56 60 - venicia.beury@apec.fr

Solène Vert - Attachée de presse - 06 50 35 79 06 - solene.vert@apec.fr

→ Communiqué de presse



stade, les entreprises sont circonspectes quant aux effets de la directive sur les inégalités femmes-hommes, même quand elles se sentent concernées.

L'Apec se mobilise en faveur de l'égalité professionnelle !

Au-delà de ses études, l'Apec poursuit sur le terrain une politique active en faveur de l'égalité femmes-hommes. Avec des événements dédiés sur l'ensemble du territoire, comme les [semaines de l'évolution professionnelle](#), mais aussi avec des webinaires, ateliers et outils à disposition des femmes cadres. Au programme en mars : [Mars au féminin en Hauts-de-France](#) du 4 au 27 mars, [WOMen Apec Weeks en Auvergne-Rhône-Alpes](#) du 9 au 26 mars et [L'emploi cadre au féminin en Nouvelle-Aquitaine](#) du 3 au 12 mars.

Offre de services :

L'Apec organise des Ateliers #NégoTraining, en partenariat avec Audencia, pour accompagner les femmes et jeunes diplômées à la négociation salariale.

Outils en ligne : [Simulateur de salaire cadre](#) (voir aussi notre étude [les salaires dans 111 familles de métiers](#))

Et pour les recruteurs : enrichissement du parcours de création d'offre sur [apec.fr](#) pour les guider, lors de la rédaction de l'offre, en leur proposant une fourchette de salaire correspondant au métier, secteur, localisation du poste.

Webinaires destinés aux entreprises et recruteurs : [Transparence des rémunérations : anticipez, sécurisez, valorisez !](#)

Ressources :

Dans son [podcast](#) « [Egalité professionnelle, levons les freins !](#) », l'Apec favorise une prise de parole qui vise à lever des freins récurrents aux inégalités professionnelles, et à faire bouger les lignes (6 épisodes).

Novappec, le programme de soutien à l'innovation sociale de l'Apec :

Plusieurs projets liés à la promotion de l'égalité professionnelle ont été soutenus par [Novappec](#) parmi lesquels : [Tech Boost Her de Social Builder](#) (informer et accompagner les femmes dans les métiers du numérique) ; [Switch de la Fédération Les Premières](#) (aide aux femmes cadres seniors se tournant vers le entrepreneuriat) ; [Les Victorieuses porté par l'association EGEE](#) (à destination des femmes en rupture professionnelle, en Centre Val de Loire et Normandie).

Contact presse

Elsa Becherra - Responsable des relations médias - 06 12 59 04 23 - elsa.becherra@apec.fr

Vénicia Beaury - Attachée de presse - 06 64 78 56 60 - venicia.beaury@apec.fr

Solène Vert - Attachée de presse - 06 50 35 79 06 - solene.vert@apec.fr

À propos de l'Apec

L'Association pour l'emploi des cadres, est une organisation paritaire qui accompagne les cadres et jeunes diplômé.es (dès Bac+3), en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. Opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP), elle a accompagné près de 230 000 personnes en 2025, dont plus de la moitié via le CEP. Dans un contexte de tensions de recrutement, l'Apec aide aussi les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences dont elles ont besoin. Son observatoire analyse les grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est présente sur tout le territoire avec plus de 80 centres, dans l'Hexagone et en Outre-Mer. Apec.fr est un des principaux jobboards du marché de l'emploi cadre (plus de 2 millions d'offres diffusées en 2025).

En savoir plus : corporate.apec.fr



Contact presse

Elsa Becherra - Responsable des relations médias - 06 12 59 04 23 - elsa.becherra@apec.fr

Vénicia Beury - Attachée de presse - 06 64 78 56 60 - venicia.beury@apec.fr

Solène Vert - Attachée de presse - 06 50 35 79 06 - solene.vert@apec.fr