



Communiqué de presse

Au travail, les inégalités envers les femmes persistent !

Etude complète à consulter sur corporate.apec.fr

L'Apec montre dans sa dernière étude combien les inégalités persistent entre les femmes et les hommes cadres, particulièrement en matière de rémunération et de parcours professionnel. Ce traitement inégalitaire impacte le quotidien comme la carrière à long terme des femmes cadres, même si initiatives de sensibilisation et actions pour l'égalité se développent dans les entreprises.

L'écart de rémunération, premier marqueur des inégalités femmes-hommes

Les inégalités entre femmes et hommes cadres se manifestent en premier lieu au niveau de la rémunération, avec des écarts significatifs : à « **postes et profils identiques** » (en neutralisant par conséquent l'effet des différences de métiers, de secteurs et d'âge), les **hommes cadres gagnent en moyenne 6,9 % de plus**, que leurs homologues féminins. Terrible constat, **cet écart ne se résorbe quasiment pas depuis 2015, date de la 1ère enquête** : il est juste passé de 8,5 % en 2015 à 7,1 % en 2019 et 6,9 % en 2024.

Cet écart se creuse avec l'âge. Il atteint **11 %** chez les cadres de plus de 55 ans contre **3 %** chez les moins de 35 ans. D'autant que, chaque année, **les femmes cadres bénéficient de moins d'augmentations individuelles** que les hommes cadres (**54 %** des femmes vs **59 %** des hommes en 2024).

Une femme cadre sur deux estime ne pas être rémunérée équitablement, soit 9 points de plus que les hommes : ces inégalités génèrent un sentiment d'injustice chez les femmes, bien que plus en plus d'entreprises mettent en place des actions pour essayer de changer la donne.

Le plafond de verre n'est toujours pas brisé : seuls 20 % des cadres de direction générale sont des femmes

Malgré l'augmentation progressive au fil du temps de la part des femmes parmi les cadres (38 % aujourd'hui contre 30 % il y a 20 ans), elles continuent de rencontrer des obstacles dans leur progression professionnelle. **Un tiers** déclarent avoir déjà eu le sentiment d'être **freinées dans leur vie professionnelle du simple fait d'être une femme**. Dans les faits, **seules 33 % des femmes cadres sont managers contre 46% des hommes cadres**. Les directions générales sont un exemple édifiant : aujourd'hui **79 %** des cadres des directions générales sont des hommes.

Equilibre vie-pro/vie perso : des inégalités loin d'être résorbées

Les femmes cadres rencontrent **plus de difficultés que les hommes à concilier vie personnelle et professionnelle (59 % des femmes le disent vs 49 % des hommes)** surtout lorsqu'elles ont de jeunes enfants ou occupent des postes de management. Cela s'explique en grande partie par la **prégnance d'inégalités dans la répartition des tâches domestiques** : par exemple, dans les couples de cadres avec enfants, les mères sont presque systématiquement sollicitées pour s'occuper d'un enfant malade. Cette difficile conciliation vie pro-vie perso a davantage d'impact sur **la santé psychologique** des femmes cadres : 85 % de femmes vs 77 % d'hommes disent que ce difficile équilibre vie pro/vie perso impacte leur santé psychologique.

Le monde du travail, encore théâtre de comportements sexistes

Bien que de nombreux cadres, recruteurs et managers ont déjà été **sensibilisés à la question du sexisme au travail par leur employeur**, particulièrement au sein des grandes entreprises, et en dépit de la vague #Meetoo, ce fléau -qui alimente les discriminations envers les femmes- persiste encore. **4 femmes cadres sur 10** affirment être **témoins de comportements sexistes, en gestes ou en paroles**, dans leur entreprise, au moins de temps en temps.

*« Les résultats de notre étude appuient une nouvelle fois là où ça fait mal : les inégalités de rémunération et les obstacles à la progression de carrière des femmes cadres sont encore là, et régressent beaucoup trop lentement ! En prendre conscience, mais surtout agir par des mesures concrètes est une urgence, qui impliquent nécessairement toutes les parties prenantes et au premier chef les managers, RH, recruteurs pour parvenir enfin à une véritable égalité ! L'Apec continuera de jouer son rôle en agissant toujours plus, à son niveau, pour ces transformations indispensables »
déclare Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.*

En plus de la sortie de l'étude « Argent, carrière, sexisme », l'Apec apporte sa contribution au débat avec :

>Une **campagne de sensibilisation** impactante qui rappelle que malgré des avancées réelles, « Aujourd'hui, être une femme dans le monde du travail est encore un combat ».



>Un événement « **Elan pour l'égalité professionnelle** », qui réunit, à Paris, le 8 octobre, expert.tes, responsables des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Après avoir organisé plusieurs matinées d'échanges, à Strasbourg, Rennes et Lyon, l'Apec partage

lors de ce temps fort, les enseignements, les réflexions issues de ces rencontres en région et les pistes d'actions qui ont émergé.

>L'Apec poursuit une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes auprès des cadres et jeunes diplômé.es, en collaboration avec différents partenaires, ou en organisant sur le territoire différents événements dédiés à l'employabilité des femmes cadres et jeunes diplômées. Par exemple, l'Apec a déployé dans tout son réseau en partenariat avec Audencia, des **ateliers de négociation**, pour aider les femmes à mieux négocier leurs salaires et leurs augmentations individuelles.

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, est une organisation paritaire qui se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômé.es à partir de Bac+3, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. En tant qu'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les cadres, l'Apec permet à ses clients, quelle que soit leur situation, de s'informer, réfléchir, se projeter et agir pour leur projet professionnel. En 2023, parmi les 163 000 cadres et jeunes diplômé.es accompagné.es par l'Apec, 96 000 ont bénéficié du CEP. Dans un contexte de difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre.

L'Association combine une présence territoriale de proximité avec son jobboard : apec.fr (plus de 2 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2023 et 500 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1 200 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec plus d'une soixantaine de centres, en France hexagonale et en Outremer : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contacts presse

Service presse – presseapec@havas.com – 0786186593

Mendrika Lozat - Responsable relations médias - mendrika.lozat@apec.fr - 0674947624