

Inégalités salariales, plafond de verre, sexisme... Les carrières des femmes cadres toujours pénalisées

La journée internationale des droits des femmes est, aujourd'hui plus que jamais, l'occasion de mettre en lumière les inégalités professionnelles qui persistent entre les hommes et les femmes. Les cadres ne font malheureusement pas exception, comme le montrent les enseignements du dernier baromètre de l'Apec. Un constat alarmant qui incite l'Association à s'engager toujours plus pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Baromètre « [Carrière des femmes cadres – Apec – février 2025](#) »

La rémunération, un levier d'inégalités persistant

En 2024, les hommes cadres gagnent encore **12 %** de plus que leurs homologues femmes, soit **56k€ médians** bruts annuels contre **50k€** pour les cadres femmes. Même à postes et profils identiques, l'écart reste de **7 %** – un chiffre quasiment constant depuis 2015, année où il a été mesuré pour la première fois. Pour rappel, cet écart se creuse avec l'âge¹ : il atteint 11 % chez les plus de 55 ans, mais il est déjà de 3 % chez les moins de 35 ans. La part variable, dont bénéficient davantage les hommes cadres (57 % vs 50 % des femmes), représente une autre illustration de ces inégalités. Pour les fonctions commerciales, par exemple, 72 % des hommes cadres commerciaux touchent une part variable contre 66 % des femmes. Face à ces écarts, seules **51 %** des femmes cadres (vs 59 % des hommes) ont le sentiment d'être rémunérées à leur juste valeur.

Un plafond de verre loin d'être brisé

Aujourd'hui, **38 %** des femmes cadres sont managers, contre 42 % des hommes. Dès le début de leur carrière, celles-ci mettent plus de temps à accéder à des fonctions managériales, et lorsqu'elles y parviennent, elles encadrent souvent des équipes plus petites ; seules **12 %** d'entre elles ont la responsabilité d'équipes de plus de 10 personnes contre 21 % pour leurs collègues masculins. Les femmes, y compris lorsqu'elles sont managers (**54%**), sont également moins nombreuses que les hommes (61 %) à considérer être rémunérées justement. Pire, elles se sentent davantage « perdantes » face à l'investissement consacré à leur travail et ce qu'elles obtiennent en retour, en termes de salaires ou d'évolution professionnelle.

Les femmes cadres ont autant d'ambition professionnelle que les hommes

Contrairement aux idées reçues, les femmes cadres (**53 %**) expriment les mêmes souhaits d'évolution que leurs homologues masculins (56%). Plus d'un tiers d'entre elles ont, au cours des trois dernières années, pris l'initiative de demander plus de responsabilités à leur manager (une proportion quasi égale à celle des hommes).

« A rebours de ce qu'on entend régulièrement sur le sujet, les femmes cadres ne sont pas freinées par leur supposé manque d'ambition. En revanche, leur vie professionnelle, et ce, dès le début de carrière, se voit pénalisée par des inégalités qui perdurent d'année en année. Elles font encore trop souvent face au sexisme persistant, dans leur entreprise ou lors des processus de recrutement. Le monde du

¹ [Argent, carrière, sexisme – Apec – octobre 2024](#)

travail, à l'instar de la société, ne doit plus cultiver le terreau de ces inégalités. Il est urgent d'agir en poursuivant les actions concrètes de sensibilisation, formation à la négociation, mentoring, lutte contre le sexisme..., telles que nous les menons, nous aussi, à l'Apec » **Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.**

La transparence des salaires, rempart aux inégalités ?

Face à ce constat, **66 %** des cadres, hommes et femmes confondus, plébiscitent la transparence salariale comme levier d'égalité salariale. Dans le détail, les femmes sont plus nombreuses (75% contre 60 % des hommes cadres) à souhaiter que leur entreprise communique sur les grilles de rémunération par métier. A date, une partie seulement des entreprises déclarent fournir ces informations sur les salaires : 53 % des TPE, 64 % des PME, 68 % des ETI-GE. Une pratique qui devrait se répandre plus largement à l'aune de la directive européenne sur la transparence salariale qui doit être transposée d'ici juin 2026.

« La transparence salariale est une opportunité, à la fois pour l'égalité salariale mais aussi pour l'attractivité des entreprises encore confrontées aux difficultés pour recruter et fidéliser des compétences. Pourtant, même s'il existe un consensus sur les effets positifs attendus de la directive européenne, il faudra accompagner les entreprises, notamment les TPE-PME, dans l'appropriation de ces exigences réglementaires.»

Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.

Sur le même sujet, l'Apec publie également l'étude documentaire [« Femmes cadres dans le numérique »](#) qui zoome sur les inégalités d'accès aux métiers du numérique. Découvrez toutes les études de l'Observatoire sur corporate.apec.fr

En plus des publications de son Observatoire, l'Apec poursuit une politique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes pour les cadres :

- Des actions concrètes dédiées à l'employabilité de ses clientes cadres et jeunes diplômées sont organisées toute l'année. Par exemple, l'Apec déploie, dans ses centres, en partenariat avec Audencia, des **ateliers de #Négotraining**, pour aider les femmes à mieux négocier leurs salaires et leurs augmentations individuelles. Ateliers à venir : [7 mars](#) au centre Apec République, le [18 mars](#) au centre Apec de Tours. Plus d'informations sur Apec.fr, rubrique [« Nos événements »](#).
- En mars, l'Apec organise différents événements, ateliers ou webinaires dédiés à l'égalité professionnelle, en présentiel ou à distance, sur tout le territoire :
[Les Semaines de l'égalité professionnelle](#),
[Mars au féminin : Osons l'égalité professionnelle](#)
[L'emploi cadre au féminin](#)
[Les Women Apec weeks](#)
[Talent'Elles](#)
...
- Dès le 9 mars, l'Apec dévoile son spot publicitaire **« Les ailes »**. Cette campagne raconte le parcours de Marie, une cadre qui parvient à « déployer ses ailes » pour enfin s'affirmer professionnellement. Un film en métaphore des missions de l'Apec, qui accompagne l'évolution professionnelle des cadres, en particulier celles et ceux qui en ont le plus besoin.



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 2024, parmi les 200 000 cadres et jeunes diplômé.es accompagné.es par l'Apec, 108 000 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 2,5 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2024 et plus de 600 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1 200 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec plus de 70 centres, en France hexagonale et en Outremer.

En savoir plus sur [corporate.apec.fr](#)

Contacts presse

Service presse – presseapec@havas.com – 0674000236

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

Bénédicte Ndeke- Mukunay - benedicte.ndeke-mukunay@apec.fr - 01 40 52 22 09