



Paris, le 19 juin 2023

SOUS EMBARGO jusqu'au lundi 19/06 à 00h01

Baromètre Apec 2023 **Rémunération des femmes cadres : le compte n'y est toujours pas !**

L'Apec publie son baromètre annuel de la rémunération des cadres menée auprès de 13 000 cadres du secteur privé. Les augmentations des cadres sont réparties à la hausse en 2022 confirmant le mouvement initié en 2021 après 3 ans de stagnation.

Pour autant, ce constat masque une injustice, **les femmes cadres continuent à être moins augmentées que les hommes cadres (54 % vs 59 %) et moins rémunérées** : les écarts de salaires entre femmes et hommes cadres évoluent peu, y compris à postes équivalents*.

Sans surprise, l'égalité salariale n'est donc toujours pas au rendez-vous.

Pour Gilles Gateau, directeur général de l'Apec : « Les augmentations salariales pour les cadres en 2022 ont été -encore une fois ! - sans effet sur la réduction des inégalités salariales entre femmes et hommes cadres. Un constat...affligeant, qui se répète année après année depuis 10 ans. En parler, faire des lois, se donner des objectifs et des index c'est bien mais... cela ne suffit manifestement pas, il faut agir plus fort et plus vite ! Accélérer dans la lutte contre ces inégalités, changer la mentalité des dirigeants et des managers, reconnaître enfin les compétences quel que soit le genre. »

Inégalités salariales envers les femmes cadres : quand est-ce que ça change ?

En 2022 comme les années précédentes, les femmes cadres ont été un peu moins nombreuses à bénéficier d'une augmentation que leurs homologues masculins (**54 % vs 59 %**), et en particulier chez les jeunes cadres (**62 % vs 70 %**).

Ainsi, l'écart de salaire entre femmes et hommes cadres reste stable depuis 10 ans. Les hommes continuent de gagner **15 %** de plus que les femmes cadres. Cet écart

augmente avec l'âge : de **6 %** chez les moins de 35 ans, il atteint **19 %** chez les 55 ans et plus.

Un écart de salaire qui peut s'expliquer en partie par des différences de profil entre les femmes et les hommes. Les femmes cadres, relativement plus jeunes que les hommes cadres sont par exemple sous-représentées dans les postes à responsabilité hiérarchique***.

En revanche, **à profil et poste équivalents, un écart salarial de 7 % persiste** et il s'accroît avec l'âge : à **3 %** pour les cadres de moins de 35 ans et atteint **10 %** pour ceux de 55 ans et plus. **Cet écart de rémunération résulte de comportements discriminatoires, conscients ou inconscients, de la part des employeurs.**

La part des cadres augmentés atteint un niveau record

Si l'attention s'est particulièrement portée sur les salaires les plus bas dans un contexte de forte inflation des prix, force est de constater que les cadres ont également bénéficié d'une politique salariale affirmée. Il est vrai que les tensions de recrutement ont contraint les entreprises à agir sur les salaires des cadres que ce soit pour les recruter ou pour les fidéliser.

Dans ce contexte, **la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation individuelle ou collective en 2022 atteint un niveau record** (57 %, + 11 pts vs 2021, +19 pts vs 2020). Si tous les profils de cadres sont concernés, c'est particulièrement le cas dans le secteur de l'industrie (+ 19 pts) et dans les plus grandes entreprises de 5 000 salariés et plus (+ 15 pts).

Obtenir une augmentation : mode d'emploi

En 2022, fallait-il miser sur un changement de poste ou même d'entreprise ou au contraire rester au même poste ?

La mobilité interne comme externe reste la stratégie la plus payante pour les cadres. **74 %** de ceux qui ont rejoint un nouvel employeur (sans connaître de période de chômage) et **72 %** des cadres ayant changé de poste au sein de leur entreprise ont été augmentés.

En comparaison, **55%** des cadres n'ayant connu aucune mobilité ont été augmentés, cette part est elle aussi en hausse (+**13 pts** en 2022 versus 2021). Pour ces cadres, l'année a été marquée par une hausse des augmentations individuelles mais surtout collectives.

- L'Apec organise un nouveau webinar à destination des jeunes diplômé.es et cadres [Parler rémunération en entretien](#) et met son [simulateur de salaires](#) à disposition sur [Apec.fr](https://www.apec.fr)

Les résultats du baromètre Apec 2023 de la rémunération sont présentés lors des Assises de la Parité, le 19 juin à Bercy au ministère de L'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique.

* Pour calculer un écart « à profil et poste équivalent » ou « toutes choses égales par ailleurs », une modélisation statistique est nécessaire. La méthode ANOVA, utilisée ici, décompose la rémunération en facteurs explicatifs. Le modèle estime pour chaque femme (respectivement pour chaque homme) de l'échantillon, le salaire « théorique » qu'elle (il) aurait touché en étant un homme (une femme), d'après les caractéristiques de l'emploi occupé (secteur, région, taille d'entreprise, fonction, encadrement, etc.) et de l'individu (âge, diplôme, etc.). L'écart global à caractéristiques égales est ensuite déduit de ces écarts théoriques de salaire.

** Étude Apec sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle chez les cadres, février 2023.

*** Apec x datagora, Portrait statistique des femmes cadres du secteur privé, mars 2022.

Méthodologie de l'étude Apec

L'étude s'appuie sur une enquête annuelle menée en février 2023 auprès de 13 000 cadres du secteur privé clients de l'Apec.

Un redressement des résultats de cette enquête a été réalisé à partir de la Déclaration Sociale Nominative (Insee), par âge, sexe, taille d'entreprise, secteur et région et de l'enquête Panorama des mobilités (Apec) pour les taux de mobilité des cadres. Les résultats sont ainsi représentatifs de la population des cadres du secteur privé selon ces critères.

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur 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), l'Apec permet à ses clients, quelle que soit leur situation, de s'informer, réfléchir, se projeter et agir pour leur projet professionnel. En 2022, près de 100 000 cadres ont bénéficié du CEP avec l'Apec. 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 un jobboard : apec.fr (plus de 2 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2022 et 300 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1000 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec plus d'une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

A propos d'International Women's Forum France et des Assises de la Parité 2023

IWF est un réseau de femmes influentes issues de tous les domaines de la société civile, économique et politique (chefs d'entreprise, leaders politiques, artistes, sportives de haut niveau). Ce réseau, créé en 1970, compte déjà 7 000 membres dans le monde. Chaque pays a la charge d'une mission. En France, il s'agit de la parité homme-femme dans les instances de gouvernance (conseil d'administration et comité exécutif) et de son impact sur la compétitivité des entreprises. C'est dans ce cadre qu'IWF France (200 membres, présidente Lucille Desjonquères) a créé la première édition des Assises de la Parité en 2019.

Contacts presse

Apec

Mendrika Lozat – 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@apec.fr – Twitter : @ApecInfoPresse

Agence Profile : Hina de Soultrait – hdesoultrait@agence-profile.com – 01 56 26 72 24

Assises de la parité

Margot Pinsolles – Agence Epoka – mpinsolles@epoka.fr – 06 86 20 34 11