

Dossier de presse

Etudes salaires – septembre 2021

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 22 SEPTEMBRE 2021 – A 0h01

2 publications

> Baromètre de la rémunération des cadres : les augmentations se sont faites plus rares en 2020

> Femmes cadres et crise sanitaire : le décalage de rémunération avec les hommes persiste



Contact presse : Mendrika Lozat
06 74 94 76 24
mendrika.lozat@apec.fr

En 2020, la crise a stoppé les hausses de salaires et a encore aggravé les inégalités salariales F-H

« En 2020, seuls 38 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation, soit 10 points de moins qu'en 2019. Mais, parce que les rémunérations variables n'ont pas baissé autant qu'attendu, et grâce aux mobilités externes qui s'accompagnent de progressions salariales, la rémunération médiane des cadres est restée stable l'an dernier.

Autre fait saillant, le risque sur lequel nous avons alerté l'an passé s'est produit. **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres a cessé de se réduire en 2020.** Pire, davantage d'hommes ont bénéficié d'augmentations salariales, mettant à mal les efforts initiés ces dernières années.

En 2021, à la faveur de la reprise avec des recrutements de cadres qui reviennent au niveau d'avant-crise, les entreprises devront faire évoluer leur politique salariale pour plus d'équité. L'Apec sera là pour les y aider et les conseiller. »

Gilles Gateau, directeur général de l'Apec



3 points-clés à retenir

1. Au global, la rémunération des cadres en 2020 est restée stable

2. La crise a accentué les inégalités salariales entre les femmes et les hommes cadres

3. Au-delà de la rémunération, la crise a renforcé des inégalités existantes et en a créé d'autres



1. Au global, la rémunération des cadres en 2020 est restée stable

Au global, la rémunération des cadres en 2020 est restée stable

Même si la part des cadres ayant bénéficié d'une augmentation a été moins fréquente que les années précédentes du fait de la crise, **le salaire médian brut annuel se situe à 50 K€ (fixe + variable)**.

> Facteurs tirant la rémunération vers le haut

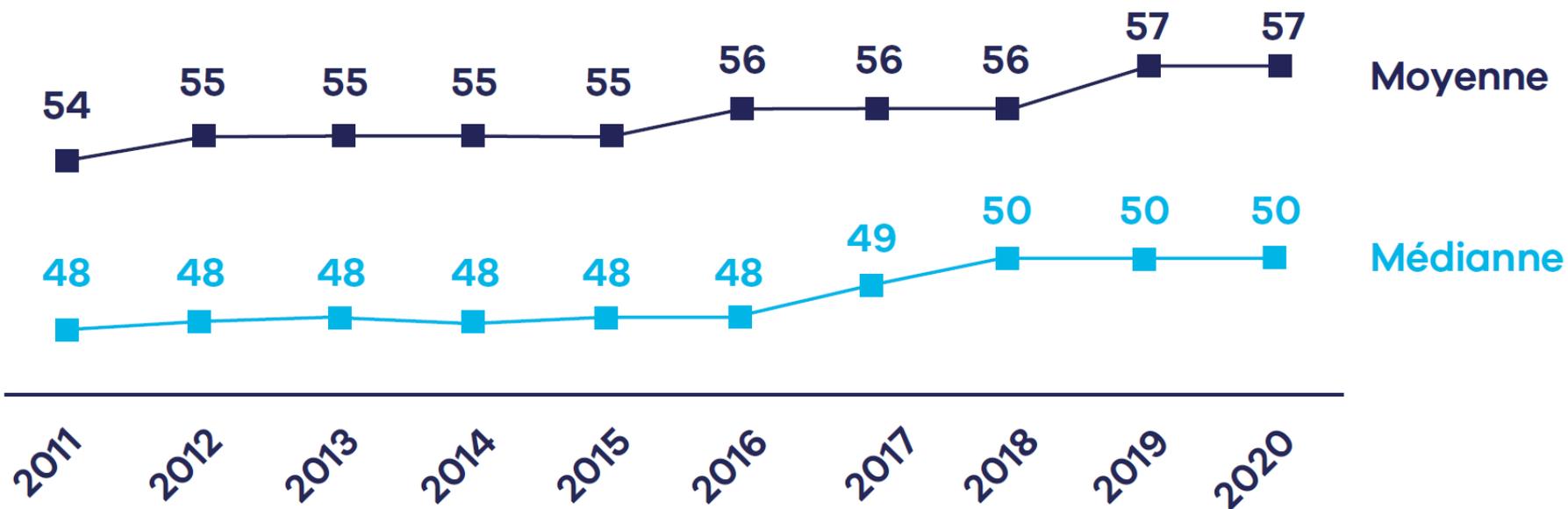
- 66 % des cadres qui ont changé d'entreprise, sans période de chômage, ont bénéficié d'une augmentation (vs 37 % pour ceux restés dans leur entreprise).
- La part variable, calculée sur les résultats 2019, n'a pas été impactée autant que l'on pouvait le craindre, mais pourrait l'être en 2021, puisque calculée sur les résultats 2020.

> Facteurs tirant la rémunération vers le bas

- La part des cadres augmentés a baissé par rapport aux années précédentes : 38 % vs 48 % en 2019.
- La rémunération médiane annuelle (fixe + variable) des moins de 30 ans (jeunes cadres et jeunes diplômé.e.s) a diminué de 1 000 € par rapport à 2019.
- 28 % des cadres ont connu une baisse de revenus liée à une période de chômage partiel.

En 2020, malgré la crise, les salaires des cadres sont restés stables, notamment grâce à la part des cadres augmentés suite à un changement d'entreprise

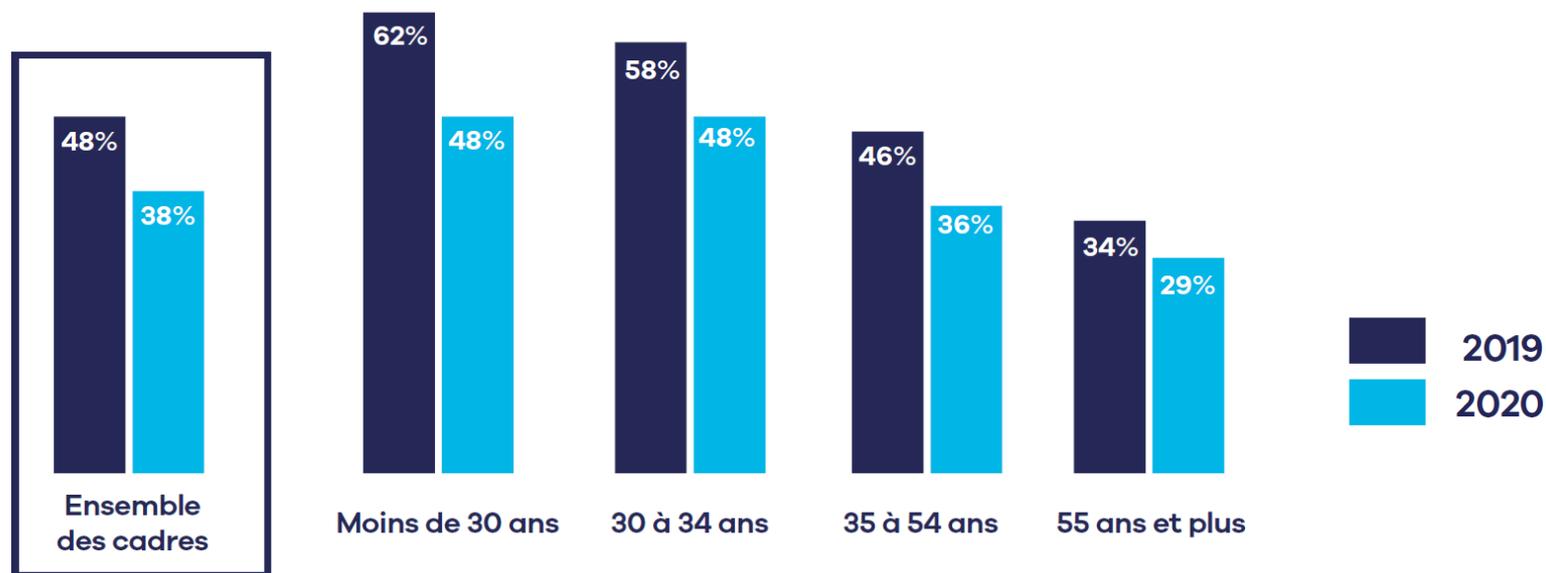
En 2020, la rémunération des cadres est restée stable à 50 k€



Evolution de la rémunération brute globale (fixe + variable) en millier d'euros

Source : Apec, Baromètre de la rémunération des cadres, septembre 2021

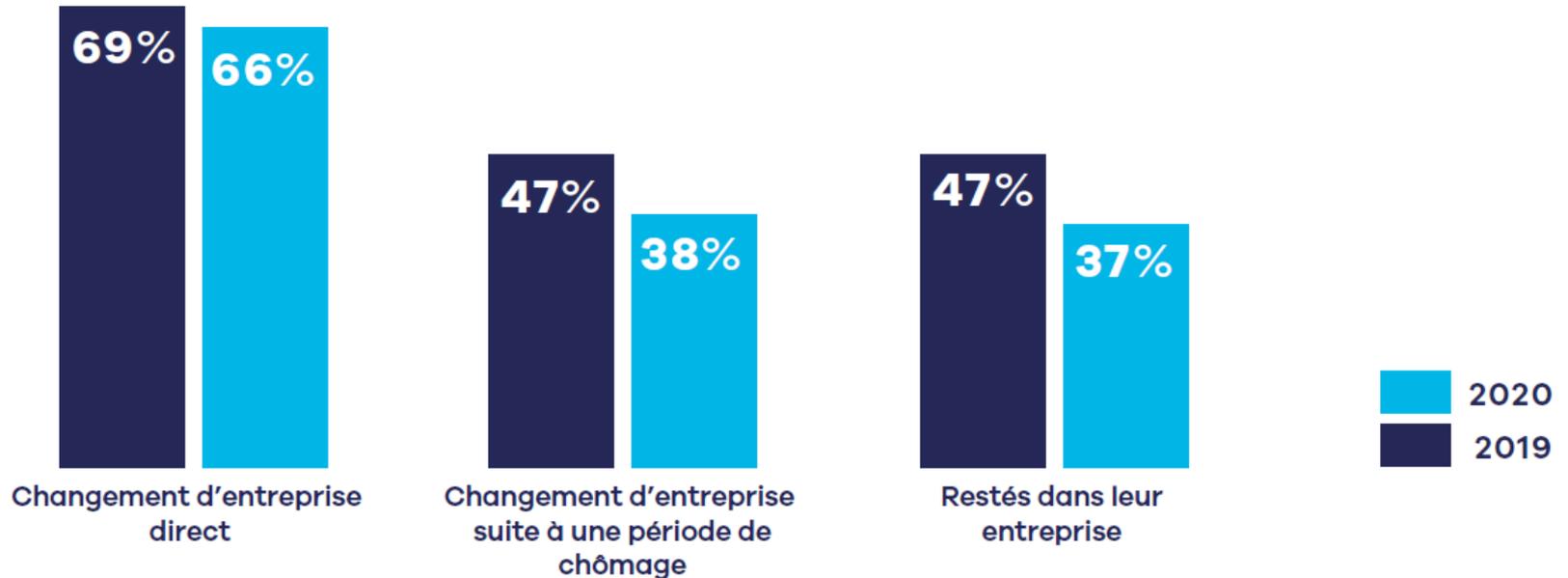
En 2020, les augmentations de salaire se sont faites plus rares, quel que soit l'âge des cadres



Part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation de salaire

Source : Apec, Baromètre de la rémunération des cadres, septembre 2021

Crise sanitaire ou pas, changer d'entreprise sans période de chômage est gagnant

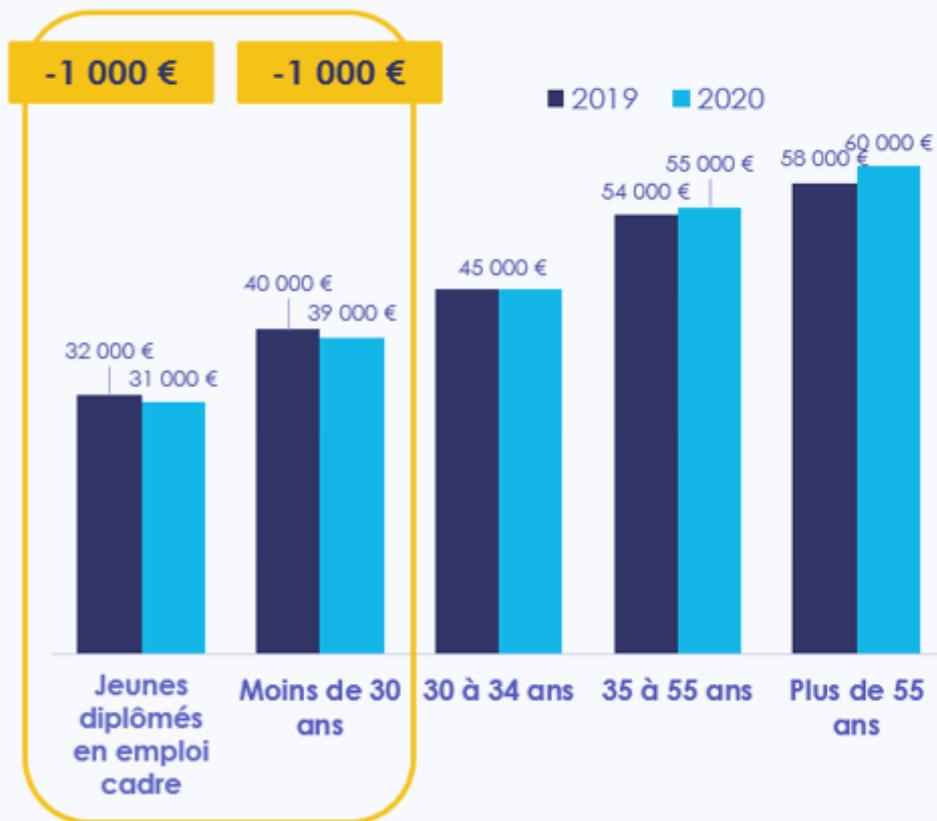


Part des cadres augmentés selon leur mobilité professionnelle

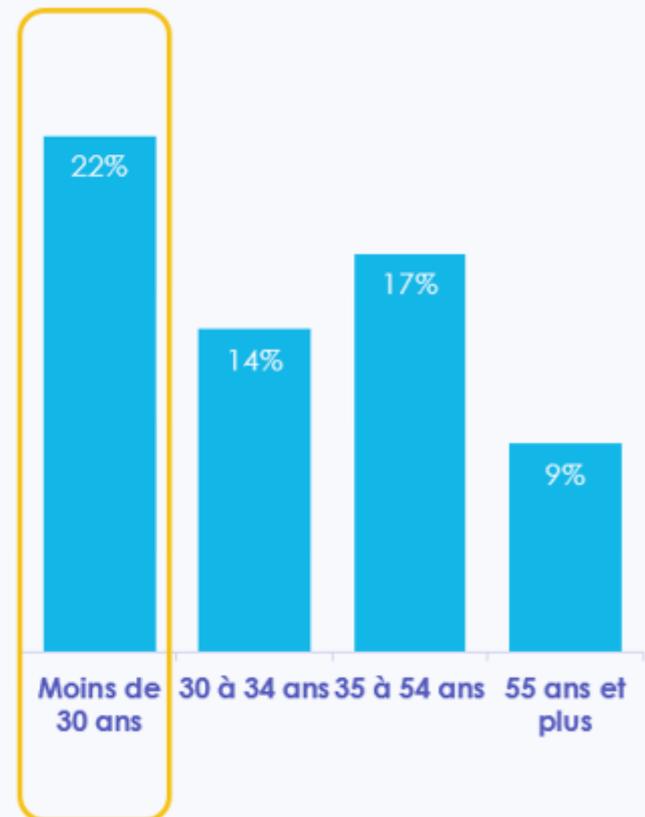
Source : Apec, Baromètre de la rémunération des cadres, septembre 2021

La rémunération globale des jeunes cadres a baissé en 2020

Rémunération médiane annuelle des cadres (rémunération contractuelle fixe + variable)



Part des cadres ayant connu une baisse de revenus suite à une période de chômage partiel



2. La crise a accentué les inégalités salariales entre les femmes et les hommes cadres

La crise a accentué les inégalités salariales F-H

> **La rémunération médiane des hommes cadres est 15 % supérieure** à celle des femmes cadres (en brut annuel fixe + variable) :

- Soit 53 K€ pour les hommes cadres vs 46 K€ pour les femmes cadres.
- Cet écart varie peu depuis plus de 10 ans.

A profil et poste équivalents, l'écart s'élève à 8 %. Il ne s'est pas réduit depuis la 1^{re} mesure réalisée en 2014 par l'Apec.

> L'écart entre la part des hommes cadres et des femmes cadres qui ont été augmentés se creuse d'année en année : **en 2018, l'écart était de 2 points (51% des hommes cadres avaient été augmentés vs 49% des femmes), en 2019, il est de 3 points (49% des hommes et 46% des femmes en 2019).**

En 2020, 5 points, les hommes cadres ont été encore plus fréquemment augmentés que les femmes cadres : 40 % vs 35 %.

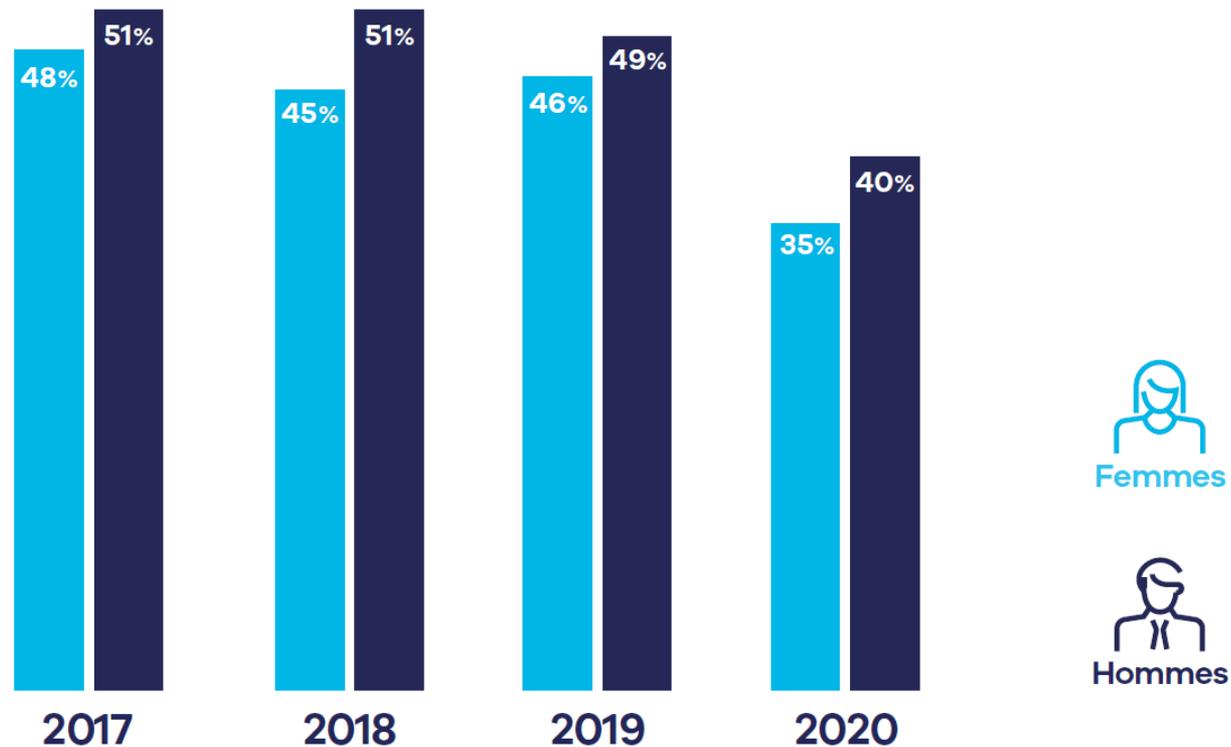


La crise a accentué les inégalités salariales F-H

- > **Des disparités de rémunération** (fixe + variable) sont toujours observées entre femmes cadres et hommes cadres,
- Parmi les salaires les plus élevés : en 2020, seules 10 % des femmes cadres gagnent plus de 72K€ vs 22 % des hommes.
 - Selon les fonctions. Les postes de commerciaux et de la communication (fortement féminisés) sont les fonctions pour lesquelles il existe les plus grands écarts de rémunération entre hommes et femmes cadres, respectivement 24 % et 20 %, vs 15 % toutes fonctions confondues.

Comme l'Apec le craignait, la crise a accentué les inégalités salariales, freinant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes

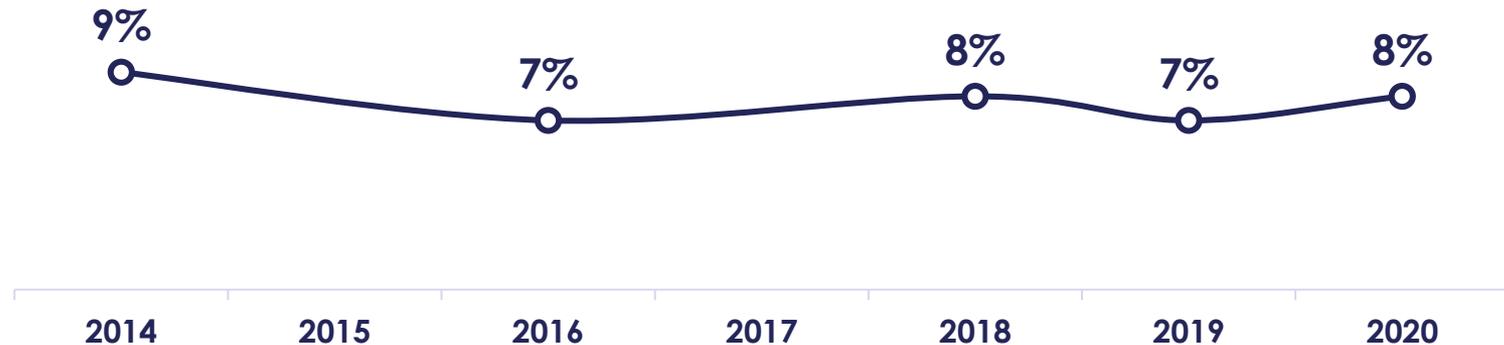
En 2020, les femmes cadres ont été **moins souvent** augmentées que les hommes



Source : Apec, Femmes cadres et crise sanitaire, septembre 2021

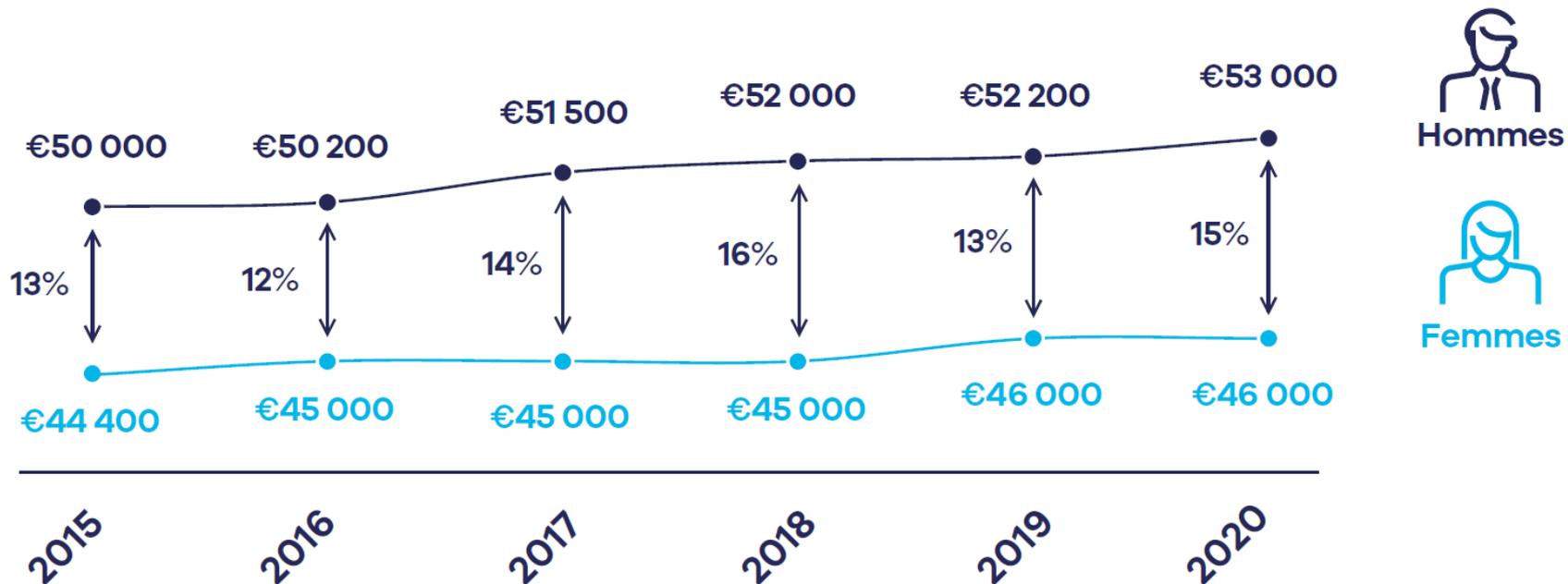
À profil et poste équivalents, les hommes cadres gagnent **8 % de plus** que les femmes cadres

Ecart de rémunération entre les femmes cadres et les hommes cadres à profil identique



Source : Apec, Femmes cadres et crise sanitaire, septembre 2021

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes **ne se réduisent pas**



Evolution de la rémunération médiane des cadres (brute annuelle, fixe + variable)

Source : Apec, Baromètre de la rémunération des cadres, septembre 2021

3. Au-delà de la rémunération, la crise a renforcé les inégalités existantes et en a créé d'autres

La crise a renforcé les inégalités existantes et en a créé d'autres

> Les femmes cadres sont davantage confrontées à **des situations professionnelles compliquées** : conflit avec les équipes, surmenage professionnel, sexisme, harcèlement.

Une part importante de femmes cadres a vécu la crise sous le signe du **stress** (65 %), de **l'extension du temps de travail** (53 %), d'une **pression accrue des managers** (48 %).

> Equilibre vie privée / vie pro : les nouvelles organisations du travail ont exacerbé les inégalités. **La plus grande part des responsabilités domestiques** incombent encore aux femmes cadres.

> Voire en ont créé de nouvelles : à la maison, **l'organisation matérielle du télétravail se fait en défaveur des femmes cadres**, elles sont le plus souvent installées au salon, dans la cuisine, en bénéficiant moins d'un bureau lorsqu'il existe.

> Pour combattre les inégalités, hommes et femmes cadres sont d'accord sur deux priorités : **l'évolutions des mentalités des managers et des dirigeant.e.s (56 % de femmes vs 49 % d'hommes) et les niveaux de rémunérations (51 % de femmes vs 37 % d'hommes).**

Les femmes et les hommes attendent une évolution des mentalités et des pratiques, en particulier des managers, pour lutter contre les inégalités au travail

La crise sanitaire, synonyme de stress, de flexibilité et de difficultés, a pesé **plus lourdement sur les femmes cadres...**

Répercussions du Covid 19 sur les femmes cadres



A décalé ses horaires

39% 30%

Charge de travail a augmenté

34% 27%



1^{er} confinement

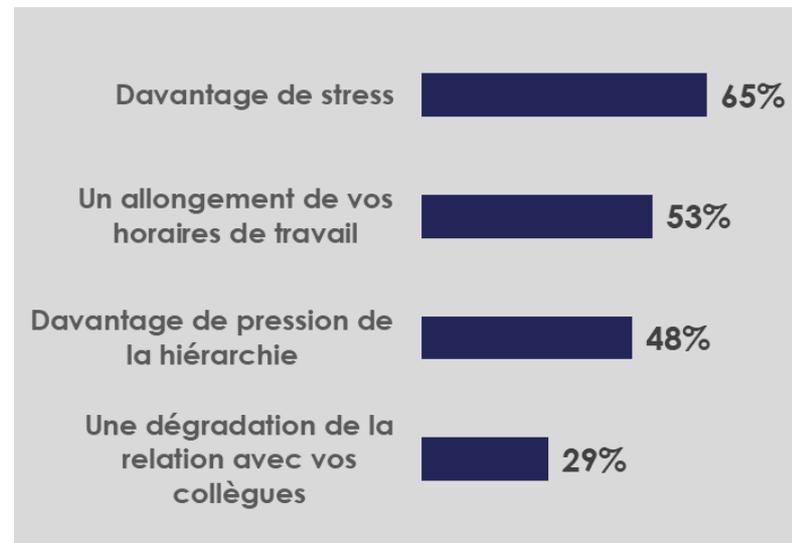
Difficulté à équilibrer vie privée/vie prof.

55% 43%

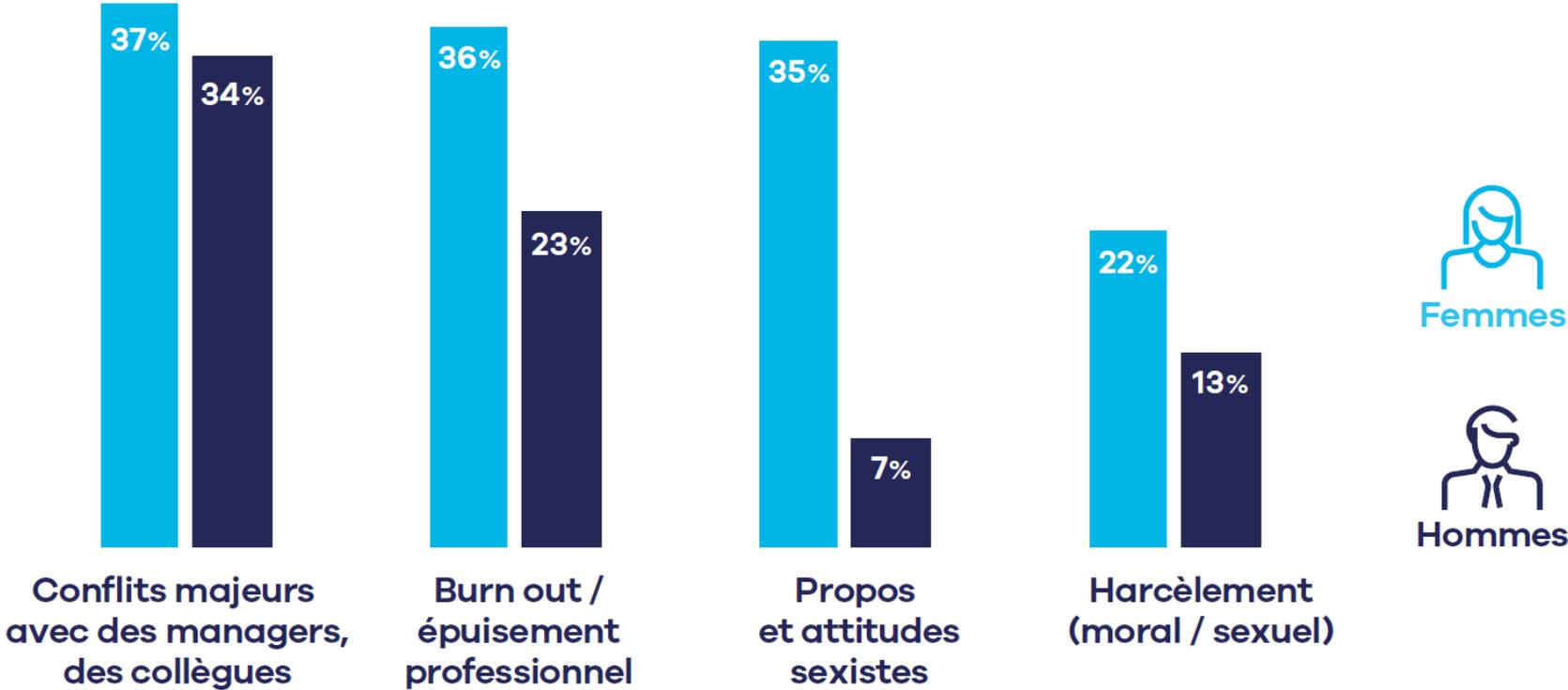
67%
- de 35 ans



3^e confinement



Les femmes cadres sont plus souvent **confrontées** à des situations difficiles que les hommes cadres

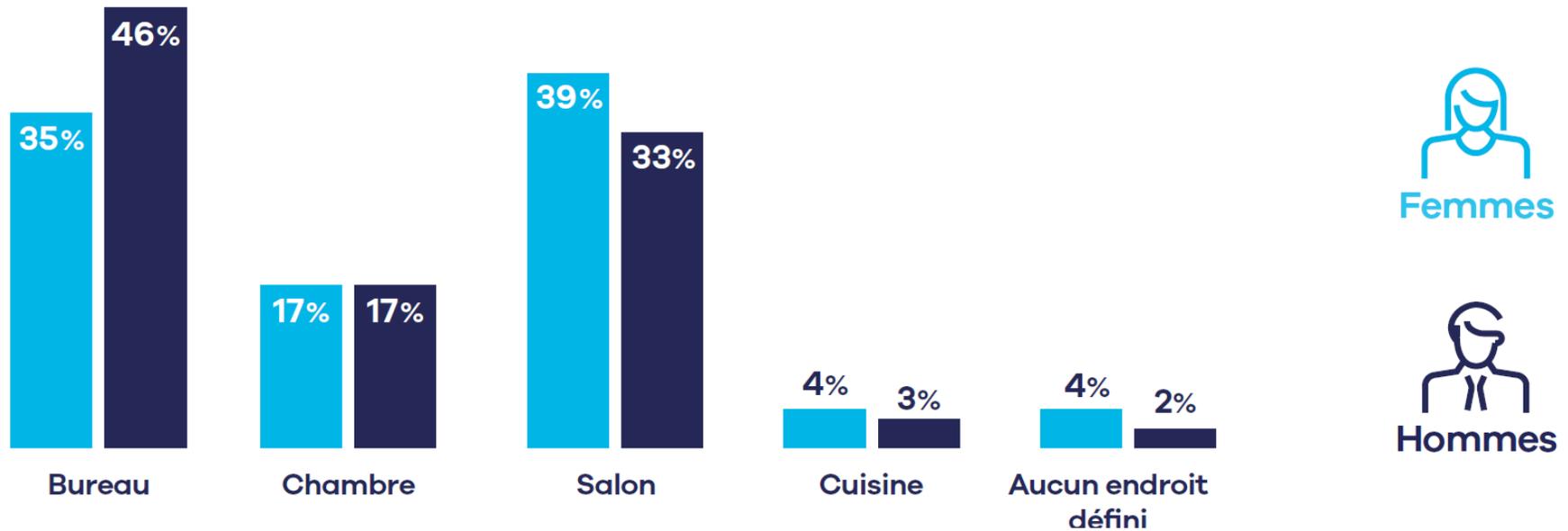


Source : Apec, Femmes cadres et crise sanitaire, septembre 202

Télétravail et crise du covid 19

Une organisation matérielle dégradée pour les femmes cadres

> Pièces occupées pendant le télétravail (lors du 1er confinement)



Source : Apec, Femmes cadres et crise sanitaire, septembre 2021

2 priorités des femmes cadres pour l'égalité professionnelle : faire évoluer les mentalités des managers et être mieux rémunérées



Merci



Contact presse : Mendrika Lozat
06 74 94 76 24
mendrika.lozat@apec.fr