



Perception des cadres sur les inégalités femme- homme et le sexisme en entreprise

Mars 2022

- Les cadres font état de pratiques inégalitaires et de sexisme en entreprise
- La rémunération et l'accès au management sont au cœur des inégalités constatées par les cadres
- Les femmes cadres expriment des attentes fortes en termes d'évolution professionnelle

Méthodologie

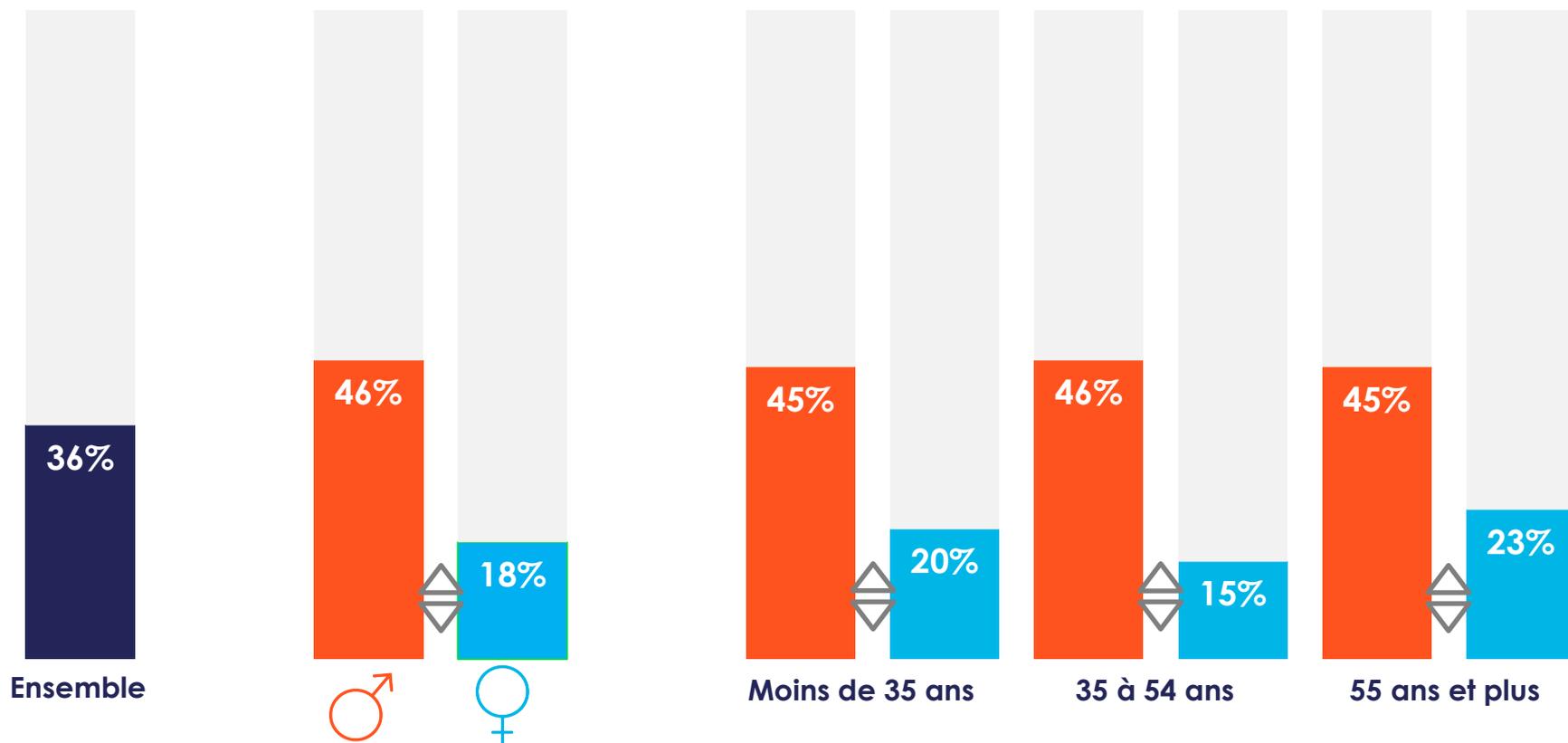
Les résultats présentés ci-après s'appuient sur **une enquête en ligne** conduite en **février 2022** auprès d'un échantillon de **1 000 cadres**.

Cet échantillon est représentatif des cadres du secteur privé en et hors emploi par la **méthode des quotas**, en matière de sexe, d'âge, de secteur d'activité, de taille d'entreprise, de région et de responsabilités hiérarchiques.

01. Les cadres font état de pratiques inégalitaires et de sexisme en entreprise

Les femmes cadres considèrent que les inégalités se réduisent peu dans l'ensemble

> Depuis 5 ans, avez-vous le sentiment que les inégalités entre les hommes et les femmes au sein des entreprises françaises se sont RÉDUITES ?

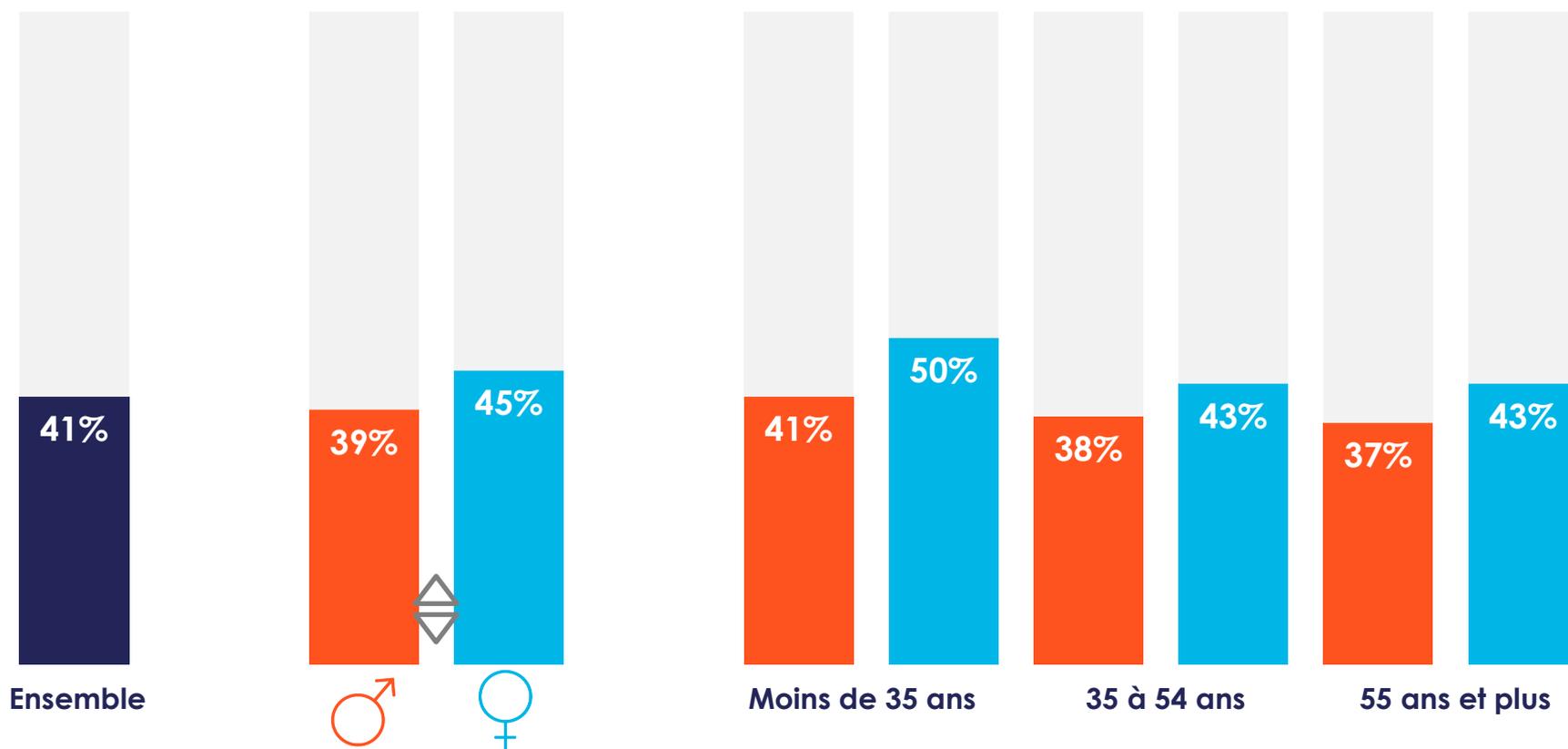


Différences significatives hommes-femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

Le sexisme reste fréquent en entreprise

> Part des cadres qui sont témoins de propos ou de comportements sexistes
DANS LEUR ENTREPRISE au moins de temps en temps

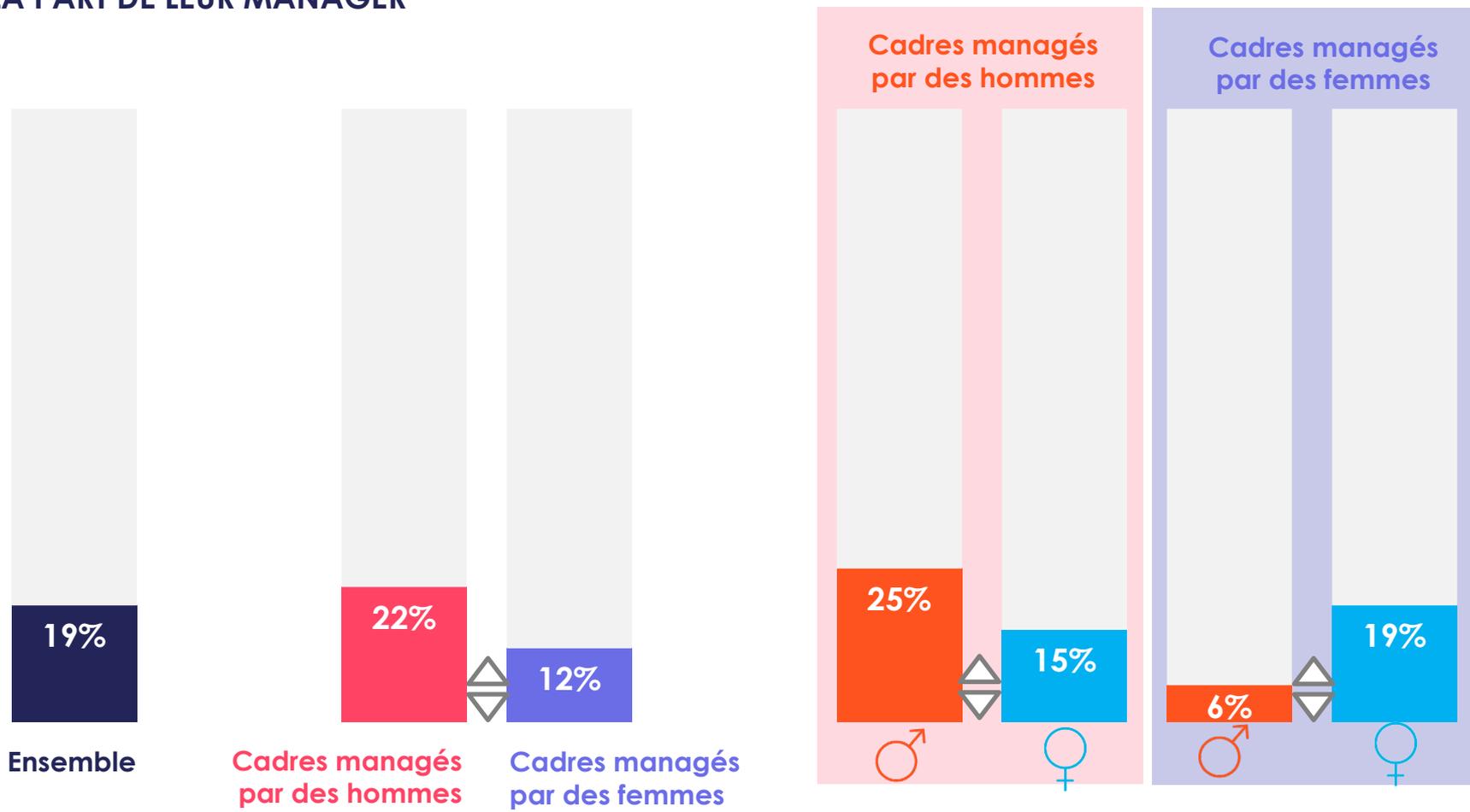


Différences significatives hommes-femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

Le sexisme est notamment véhiculé par certains managers, en particulier entre hommes

> Part des cadres qui sont témoins de propos ou de comportements sexistes DE LA PART DE LEUR MANAGER

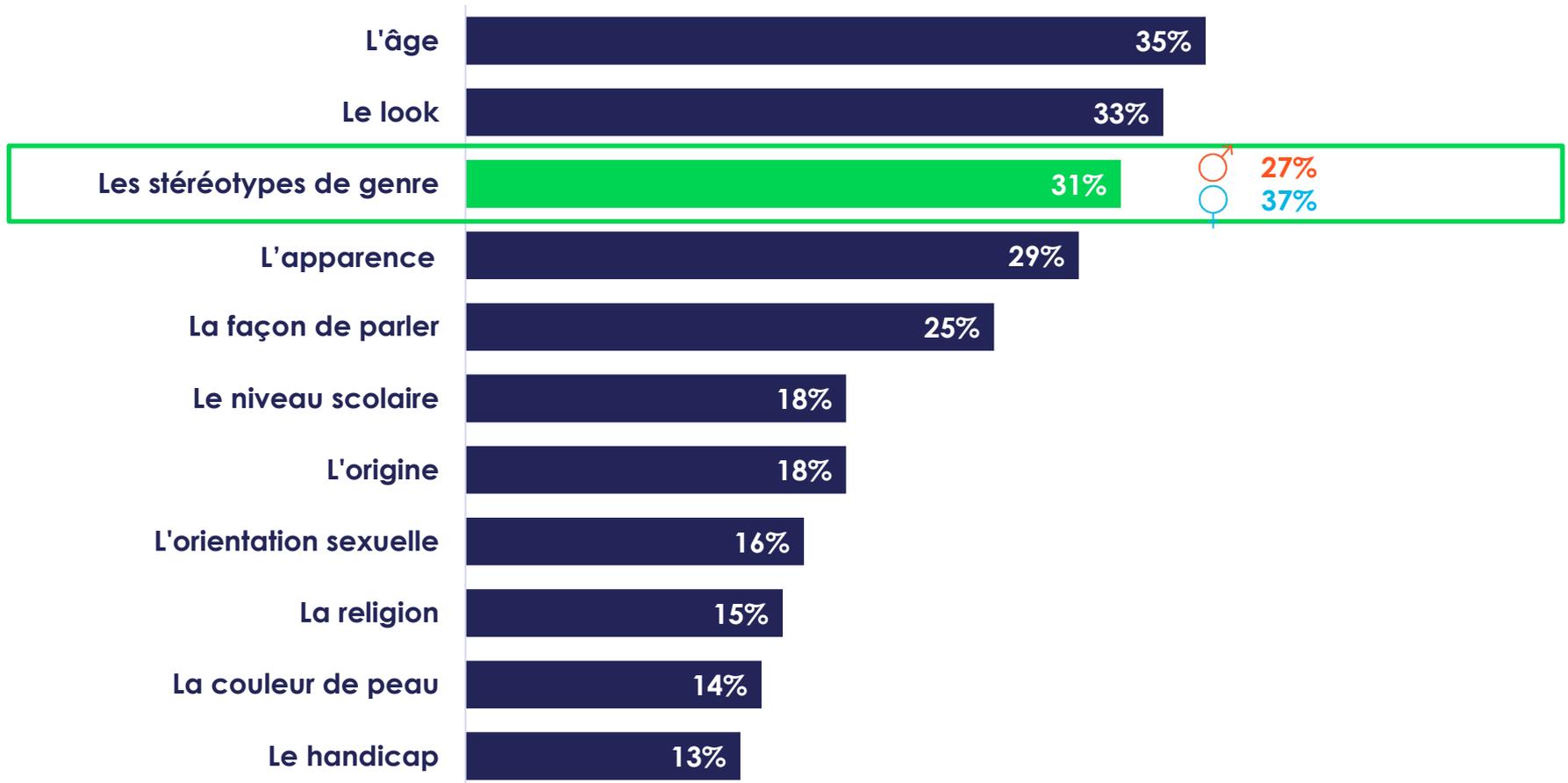


Différences significatives hommes-femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

Un sexisme qui s'exprime notamment sous couvert d'humour

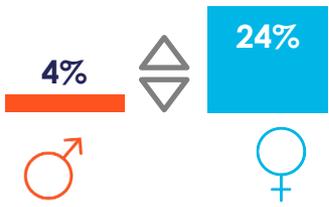
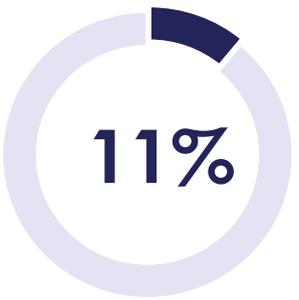
> Part de cadres ayant entendu, dans leur environnement professionnel, des plaisanteries ou moqueries portant sur...



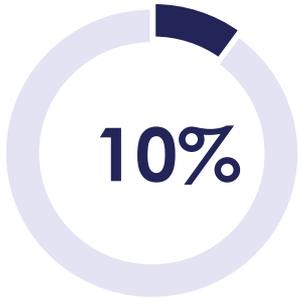
Un sexisme qui commence dès le processus d'embauche

> Part des cadres ayant eu le sentiment d'être pénalisés lors d'un processus de recrutement par...

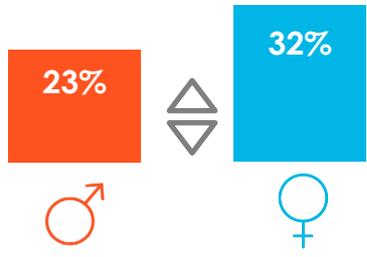
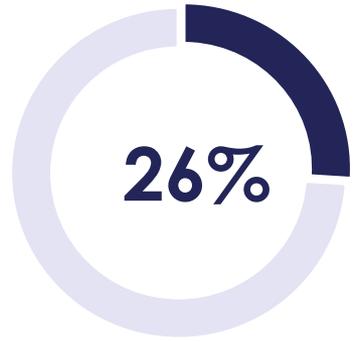
Leur sexe



Leur situation familiale



> Part des cadres à qui des questions sur des éventuels enfants ou désir d'enfants ont été posées au moins une fois lors d'un processus de recrutement



Différences significatives hommes-femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

Pour les cadres, la réduction des inégalités professionnelles repose avant tout sur les employeurs

> Selon vous, qui est le plus à même, aujourd'hui, de favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au travail ?



02. La rémunération et l'accès au management sont au cœur des inégalités constatées par les cadres

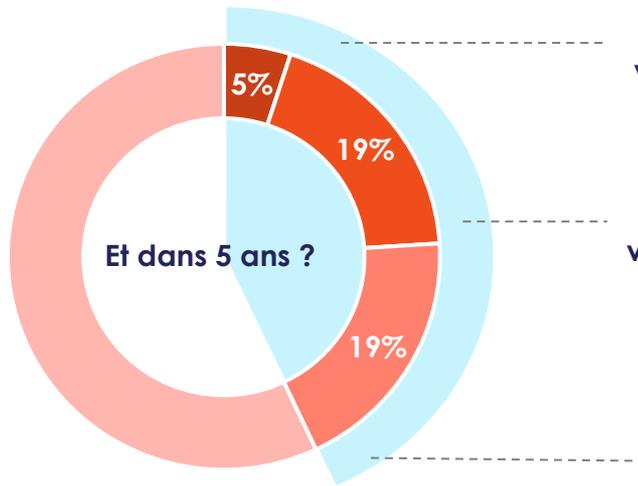
Selon un cadre sur deux, les écarts de salaire à postes et profils équivalents perdurent dans leur entreprise

> Aujourd'hui, dans votre entreprise, considérez-vous qu'il existe des inégalités salariales entre hommes et femmes cadres À COMPÉTENCES ÉQUIVALENTES ET MÊME NIVEAU DE POSTE ?



des hommes cadres estiment qu'il existe des inégalités de salaire entre hommes et femmes dans leur entreprise

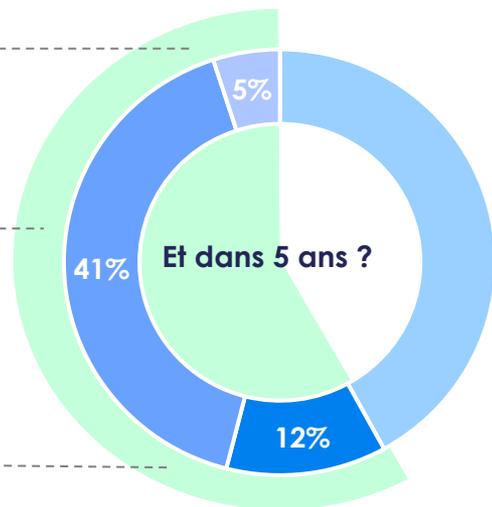
des femmes cadres estiment qu'il existe des inégalités de salaire entre hommes et femmes dans leur entreprise



Les inégalités vont augmenter

Les inégalités vont rester stable

Les inégalités vont diminuer

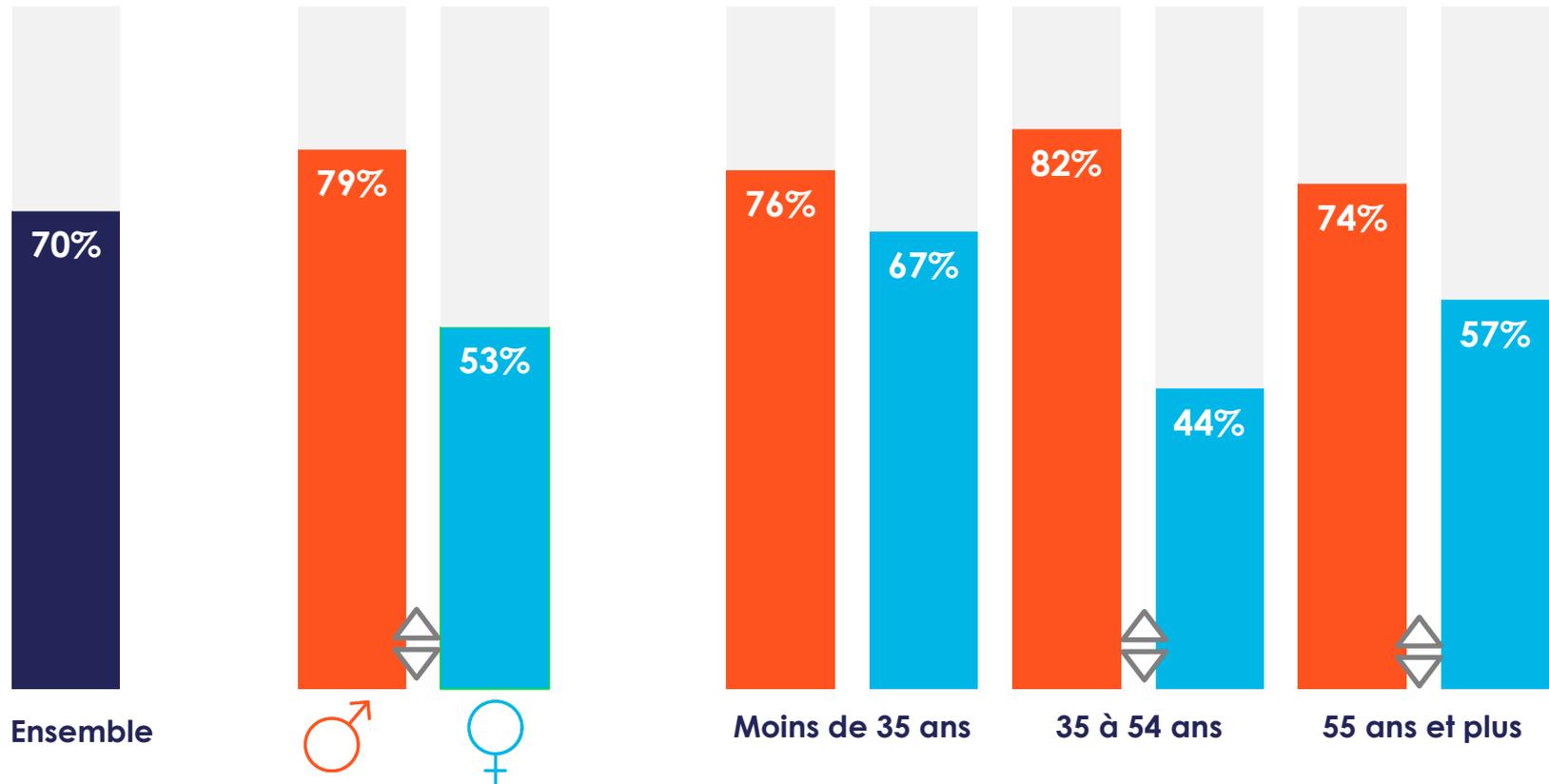


Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022



L'accès des femmes aux postes de direction a progressé d'après la plupart des cadres...

> Part des cadres estimant qu'il est plus facile aujourd'hui pour une femme d'accéder à un poste de direction AU SEIN DES ENTREPRISES FRANÇAISES qu'il y a 5 ans



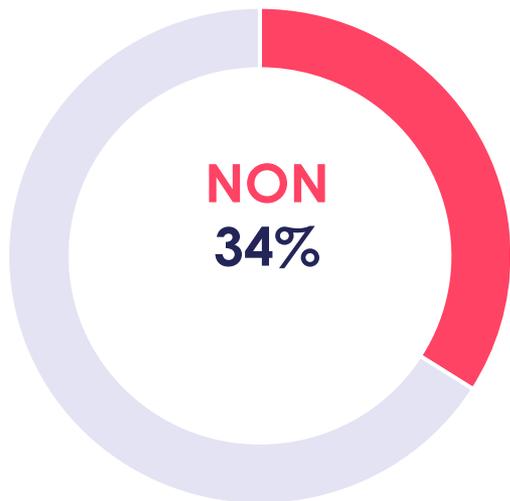
Différences significatives hommes-femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

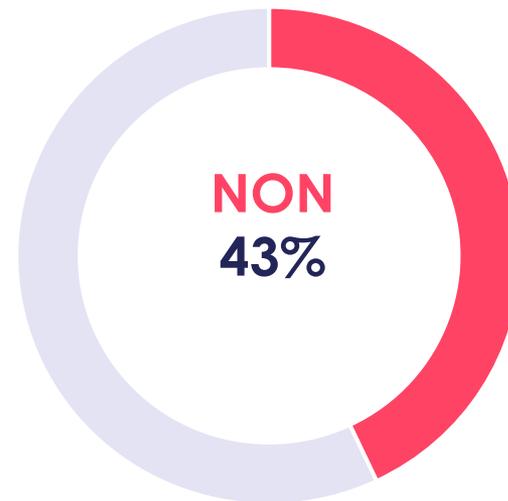
... mais les cadres restent nombreux à considérer que les femmes ne sont PAS assez représentées dans les fonctions de management et de direction

> AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, avez-vous le sentiment que les femmes cadres sont suffisamment représentées ?

Dans les fonctions de management



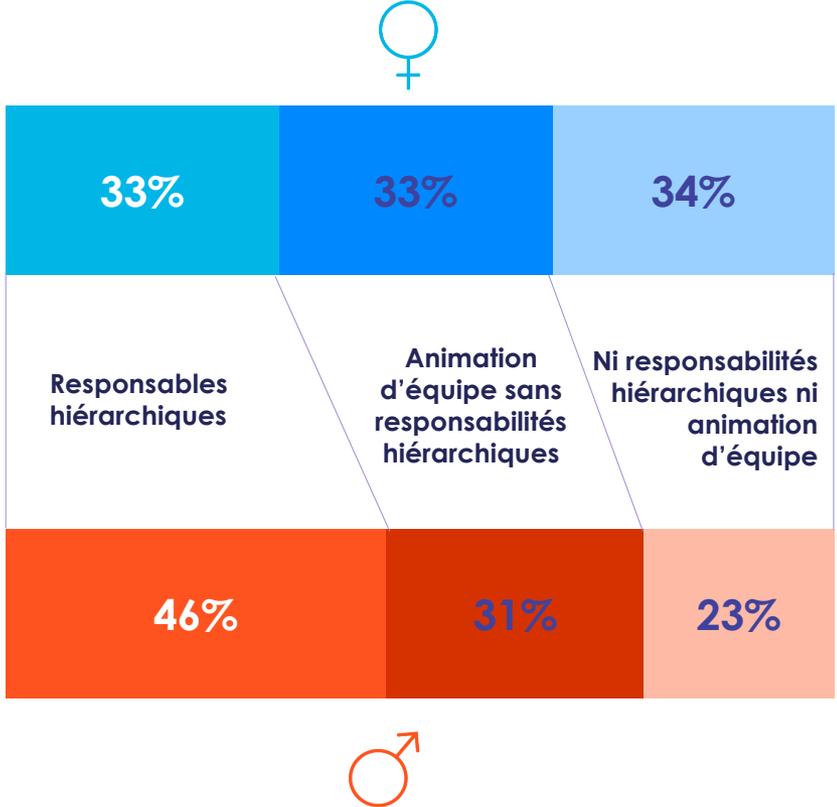
Dans les fonctions de direction



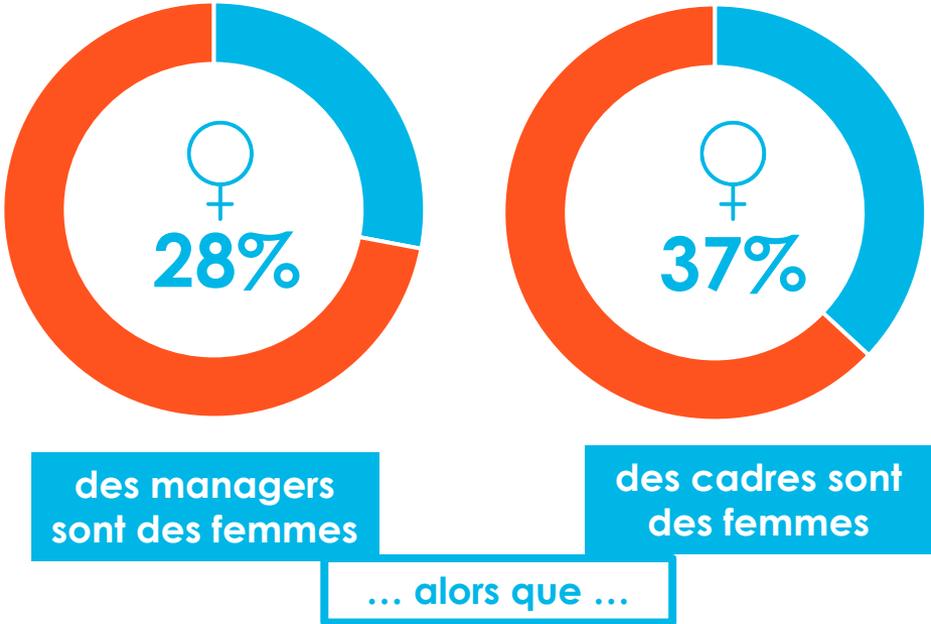
Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

Dans les faits, les femmes cadres sont moins souvent managers que les hommes

> Répartition des cadres selon leurs responsabilités managériales



> Part des femmes parmi les cadres managers et parmi l'ensemble des cadres

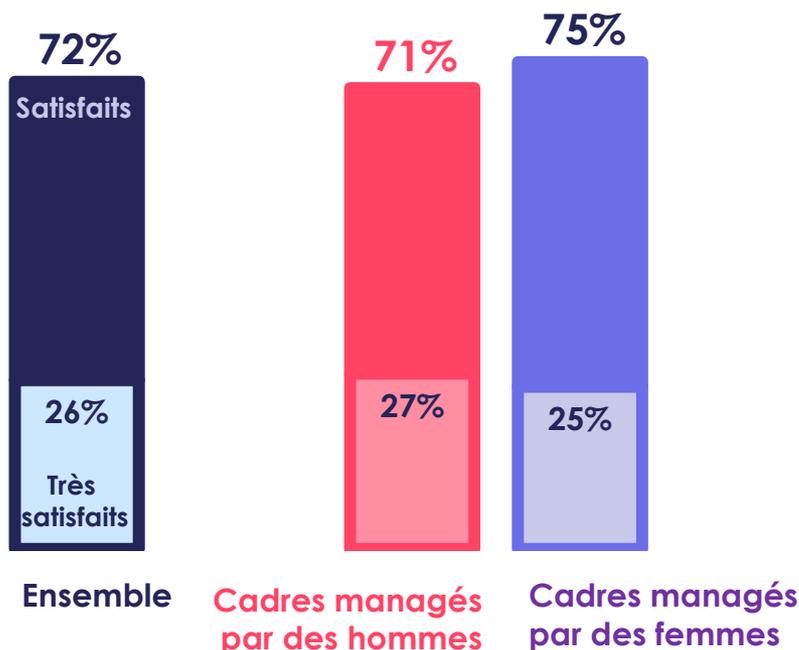


Base : cadres en poste
Source : Apec, 2021



Lorsqu'elles sont managers, leur équipe leur trouve autant de qualités que les managers hommes

> Part des cadres satisfaits de leur manager



> Diriez-vous de votre manager qu'il ou elle...



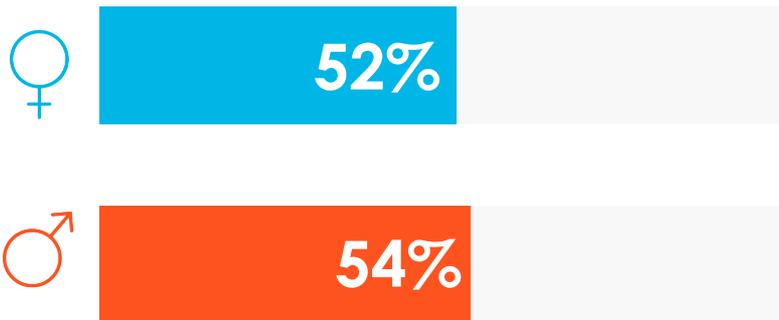
Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022



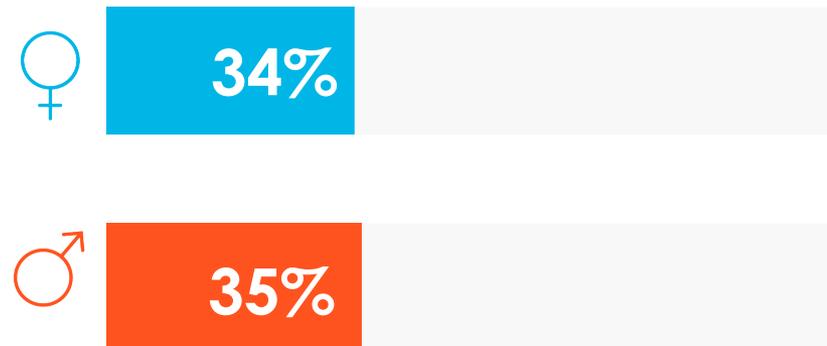
03. Les femmes cadres expriment des attentes fortes en termes d'évolution professionnelle

Les femmes cadres ont autant envie d'évolution professionnelle que les hommes

> Aujourd'hui, ressentez-vous le besoin de donner un nouvel élan à votre carrière ?

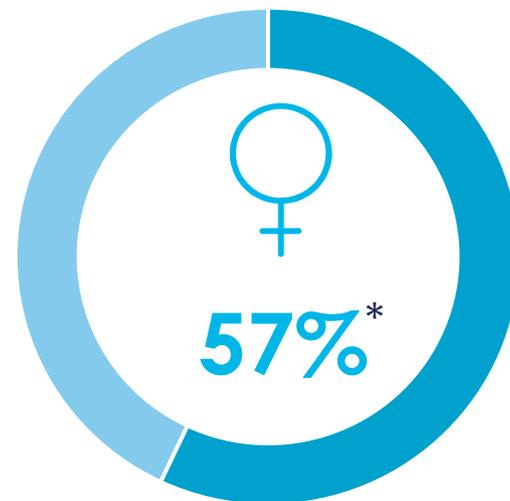
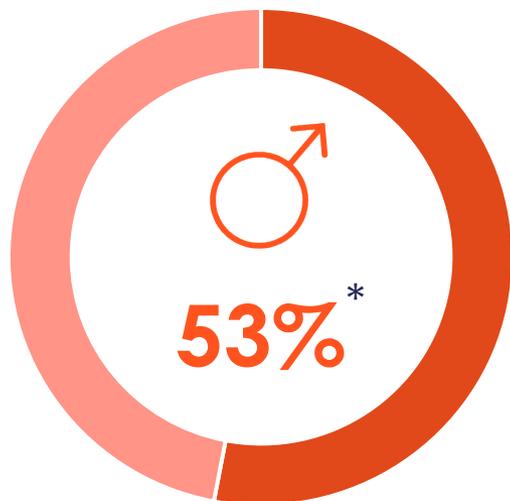


> Part des cadres qui souhaitent changer d'entreprise dans les 12 prochains mois



Elles sont aussi nombreuses que les hommes à chercher à faire évoluer leur rémunération

> Part des cadres ayant demandé une augmentation salariale ces 3 dernières années

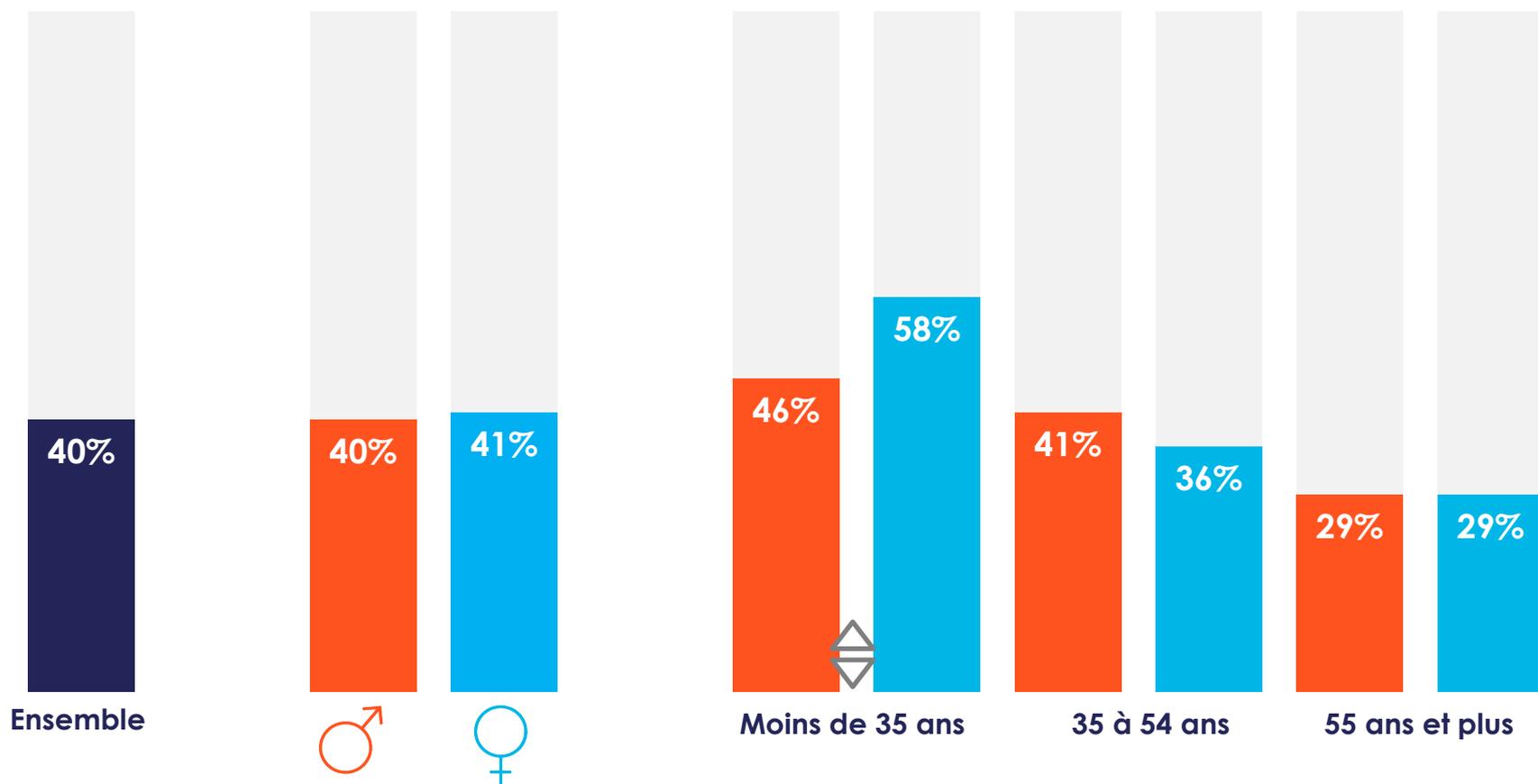


* Différence non significative entre hommes et femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

Cette évolution passe par **des demandes de responsabilités**, en particulier chez les **jeunes femmes**

> Part des cadres ayant demandé plus de responsabilités à leur supérieur au cours des 3 dernières années

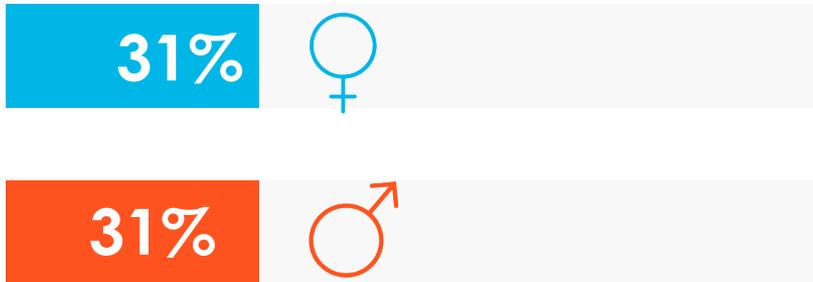


Différences significatives hommes-femmes

Base : cadres en poste
Source : Apec, 2022

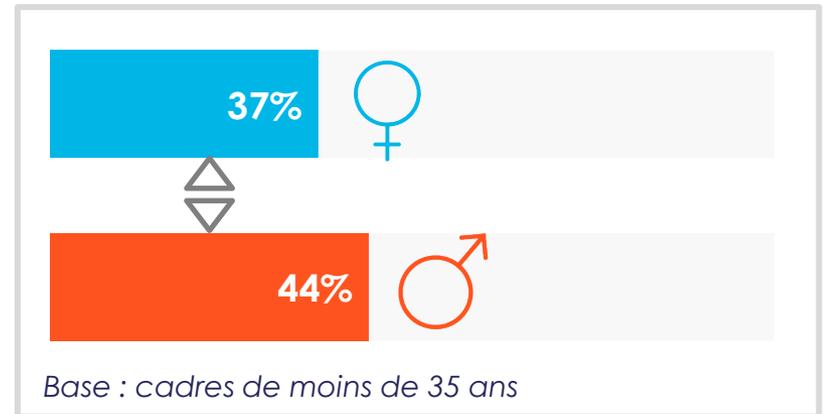
Une **évolution** qui ne passe pas forcément par l'accès aux postes de management

> Part des cadres ayant demandé un changement de poste ces 3 dernières années



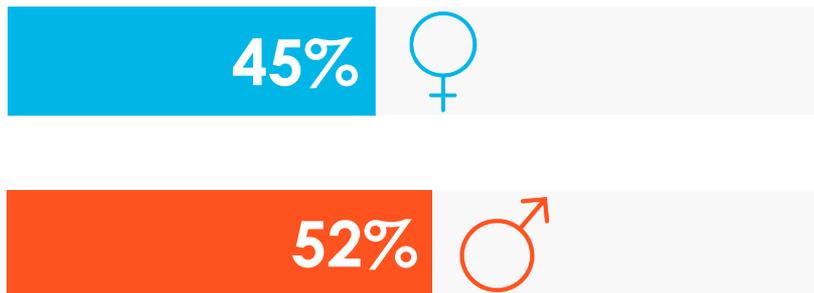
Base : cadres en poste

> Zoom sur les cadres de moins de 35 ans

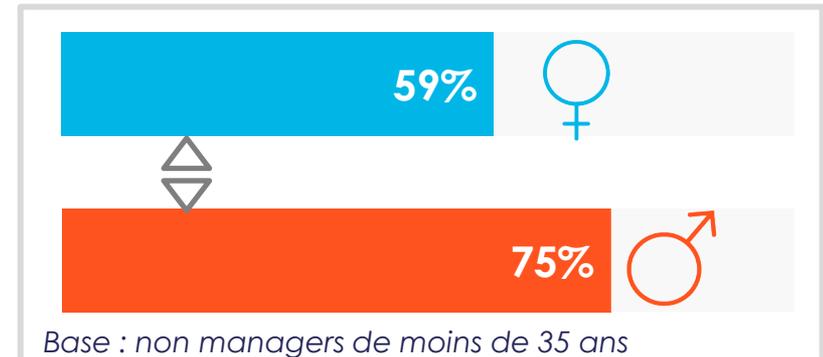


Base : cadres de moins de 35 ans

> Part des cadres non-managers qui souhaiteraient manager une équipe s'ils en avaient l'opportunité



> Zoom sur les cadres de moins de 35 ans



Base : non managers de moins de 35 ans

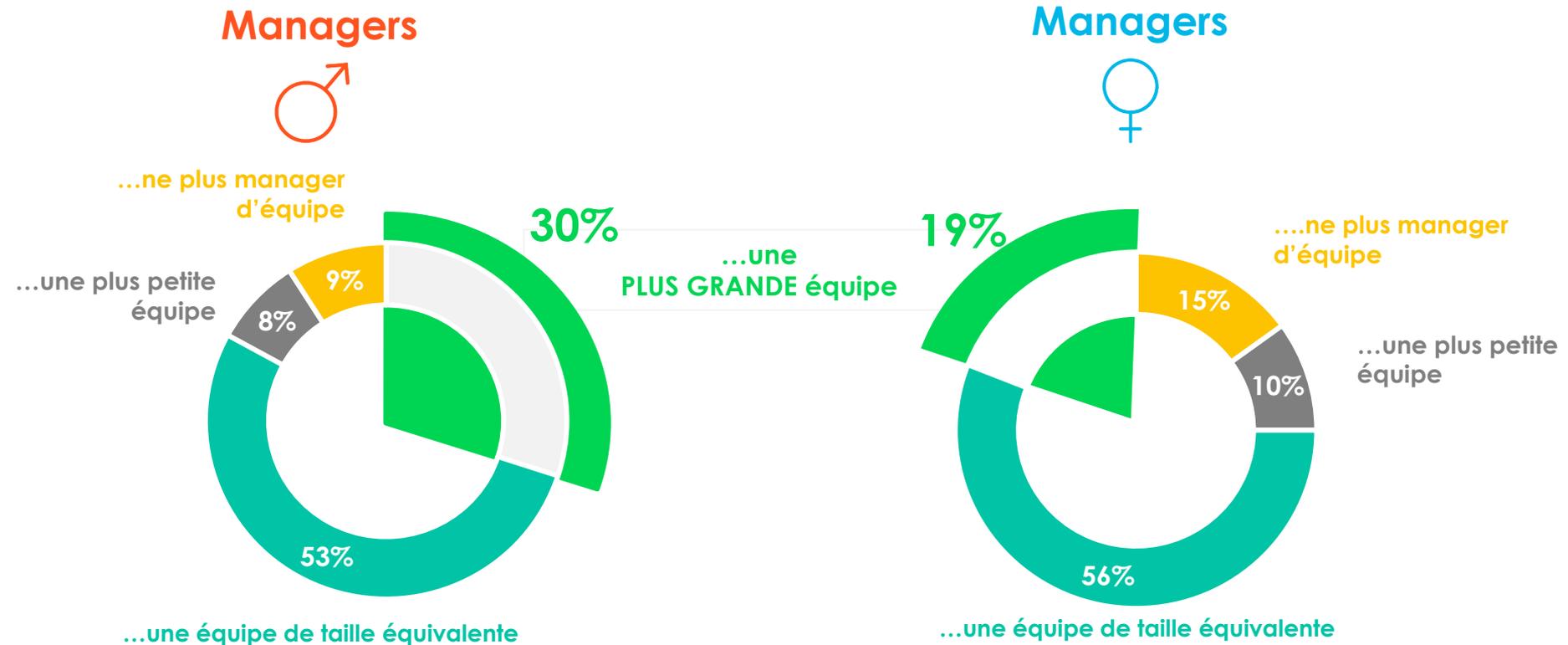


Différences significatives hommes-femmes

Base : non managers
Source : Apec, 2022

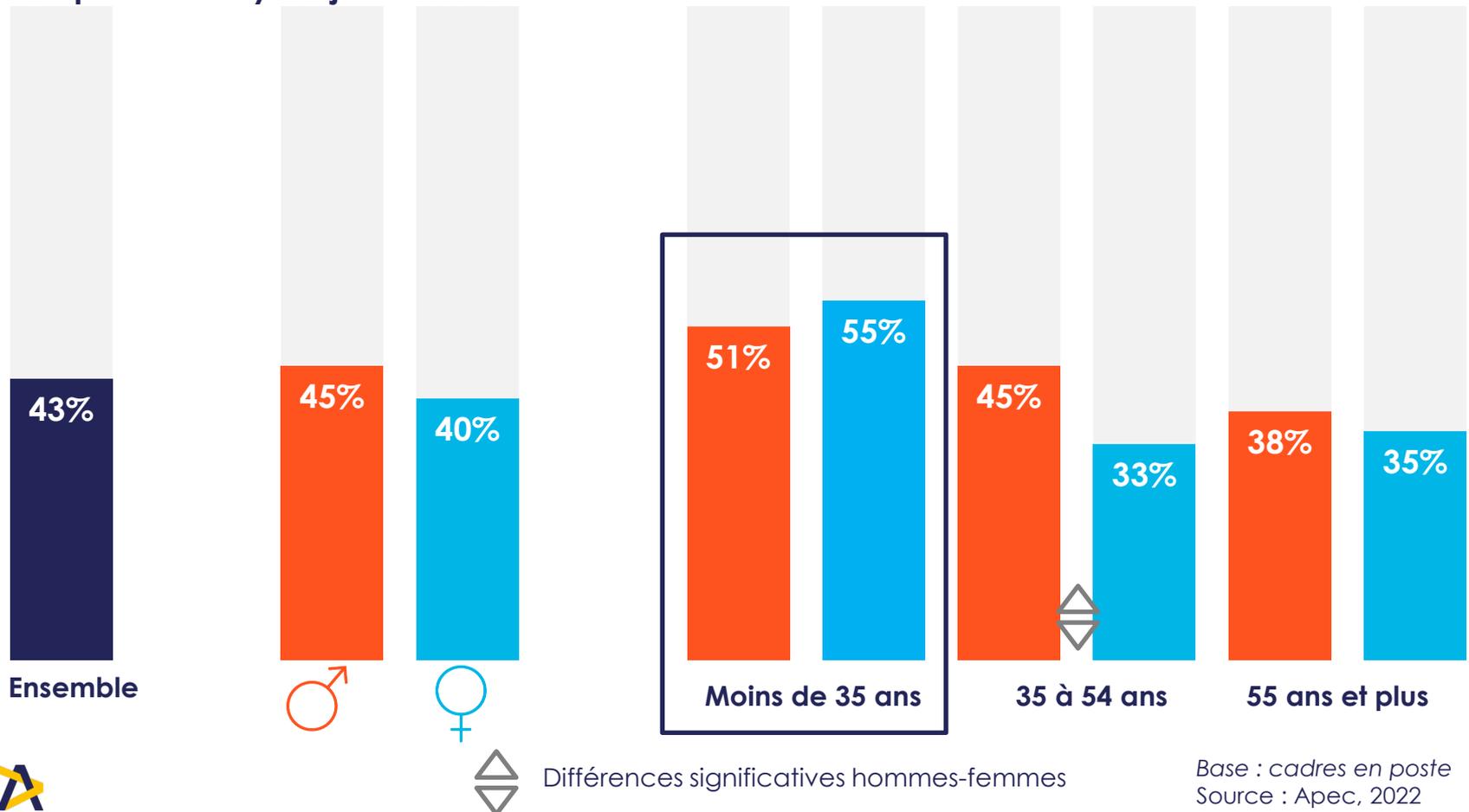
Et quand elles sont managers, les femmes cadres **cherchent moins à agrandir leur équipe** que les hommes

> À l'avenir, préféreriez-vous manager...



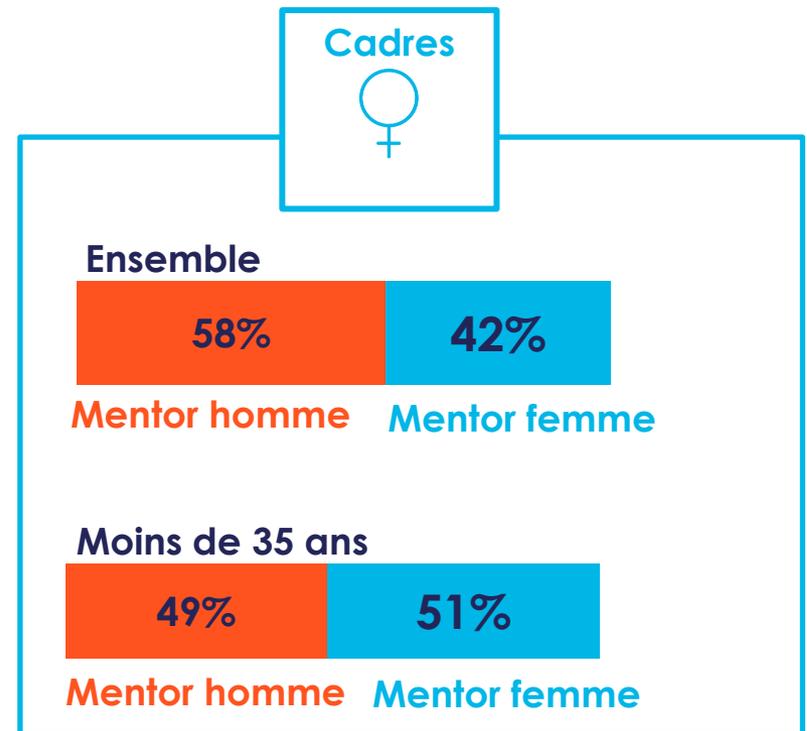
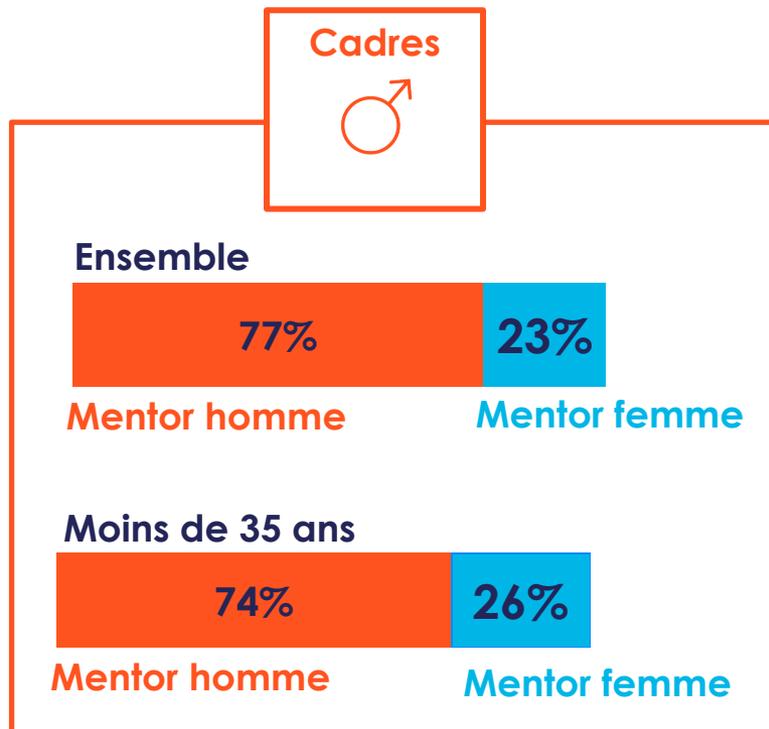
Pour les guider dans leur évolution professionnelle, les jeunes femmes cadres ont davantage recours à des mentors que leurs aînées

> Depuis le début de votre vie professionnelle, avez-vous été guidé.e dans vos choix de carrière par une personne ayant joué un rôle de mentor ?



Avec un mentorat qui s'appuie **plus sur des modèles de femmes** pour les plus jeunes générations de femmes cadres

> Sexe du mentor du cadre



ISSN 2681-2827 (collection Trajectoires)

ISBN 978-2-7336-1323-8

Mars 2022

Cette étude a été réalisée par la direction Données et Études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron

Equipe projet : Sophie Hamman, Erwan Audren

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1er juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur. L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CG C, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT). Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



apec

DONNER DE L'ÉLAN
À VOTRE AVENIR