

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES CADRES : LES ÉCARTS ENTRE HOMMES ET FEMMES

Attention
document
sous embargo,
publiable le
8 mars 2012 à
0h01

Mars 2012

Les taux de mobilité, interne et externe, des femmes sont comparables à ceux des hommes. Pour autant, les cadres ne sont pas tous logés à la même enseigne selon leur genre. Ainsi, les mobilités externes consécutives à des fins de CDD sont proportionnellement plus nombreuses chez les femmes. Par ailleurs, les femmes cadres obtiennent moins fréquemment un CDI lorsqu'elles changent d'entreprise. Autre source d'inégalité, elles conservent moins souvent leurs responsabilités après une mobilité professionnelle. En outre, lorsqu'elles quittent leur entreprise directement pour une autre, elles sont moins souvent augmentées que les hommes cadres. Enfin, moins confiantes en l'avenir, les femmes cadres « mobiles » ressentent davantage la menace du chômage.

SYNTHÈSE

En matière de mobilités professionnelles, les hommes et les femmes cadres présentent des différences à plusieurs niveaux.

Pour ce qui concerne les changements d'entreprise, ces différences s'expliquent en partie par le fait que les femmes cadres occupent des situations en emploi plus précaires, surtout avant trente ans, que les hommes. En conséquence, elles quittent plus fréquemment leur entreprise suite à une fin de contrat à durée déterminée.

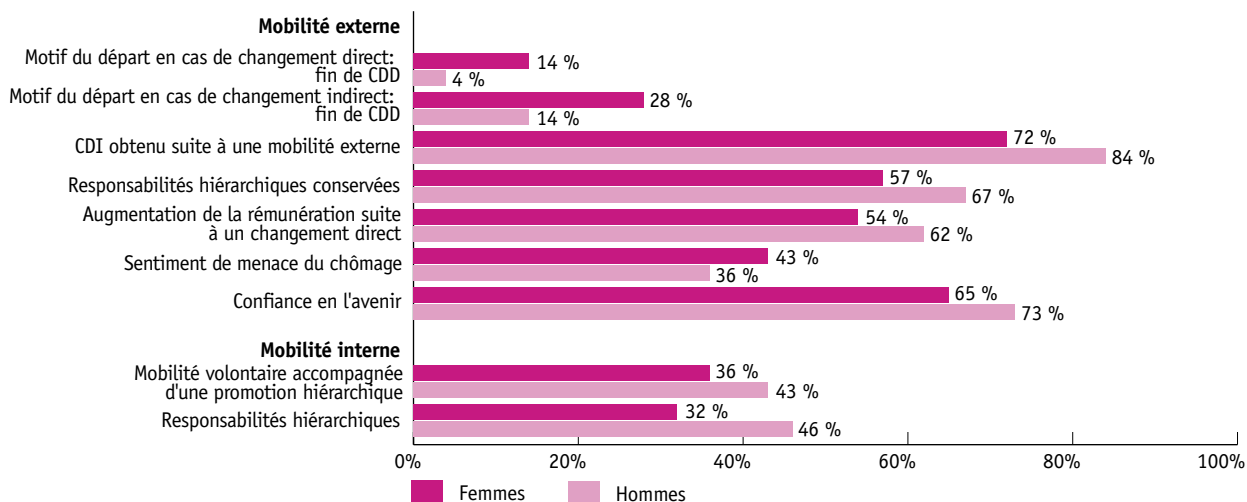
Qu'il s'agisse des changements internes ou externes, le niveau de responsabilité acquis ou retrouvé par les hommes et les femmes suite à ces mobilités n'est pas le même non plus. De toute évidence, les femmes cadres sont moins nombreuses à conserver leur niveau de responsabilité après une mobilité externe. Elles occupent aussi moins souvent un poste à responsabilités suite à une mobilité interne.

En lien avec l'évolution des responsabilités, les augmentations de rémunération sont également moins fréquentes chez les femmes « mobiles » en externe que chez les hommes lorsque la transition entre deux postes se fait directement, c'est-à-dire sans période de chômage.

Parallèlement, la menace du chômage est davantage ressentie par les femmes cadres, principalement lorsqu'on prend en considération les cadres qui ont connu une mobilité externe. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les femmes occupent plus fréquemment des postes en CDD.

Enfin, sur la question de l'avenir, hommes et femmes présentent des différences. D'abord, les femmes affichent une confiance moindre, qu'elles aient connu une mobilité interne ou externe. Ensuite, elles sont aussi nettement moins nombreuses que les hommes à afficher un souhait de mobilité interne.

PRINCIPAUX POINTS DE DIVERGENCE ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LA QUESTION DES MOBILITÉS



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011
Base : Cadres en poste en 2010, ayant connu une mobilité externe ou interne.

En dépit de toutes ces différences, les hommes et les femmes cadres qui connaissent un changement professionnel (changement d'entreprise ou mobilité interne) se rejoignent sur certains points. D'abord, les taux de mobilité, externe comme interne, sont strictement identiques.

Ensuite, les uns et les autres sont très attachés aux missions exercées dans leur poste. Cela est manifeste lorsqu'on examine les motifs qui les ont amenés à changer soit d'entreprise soit de poste en interne.

Des éléments de proximité apparaissent aussi entre hommes et femmes cadres selon les types de mobilités. La part des cadres augmentés suite à une mobilité interne est très proche quel que soit le genre, tout comme le fait d'avoir été à l'initiative du départ de l'entreprise dans le cas d'une mobilité externe.

Enfin, la manière dont hommes et femmes jugent leur changement professionnel est également très semblable, en dépit de possibles écarts d'interprétation.

LES MOBILITÉS EXTERNES

En 2010, la mobilité externe des cadres a atteint 7%. Parmi les cadres qui ont changé d'entreprise en 2010, un tiers sont des femmes. Si la part des femmes cadres qui ont changé d'entreprise est presque identique à celle des hommes, elles sont davantage concernées par les mobilités « indirectes », c'est-à-dire les changements d'entreprise avec une période de chômage entre les deux postes¹.

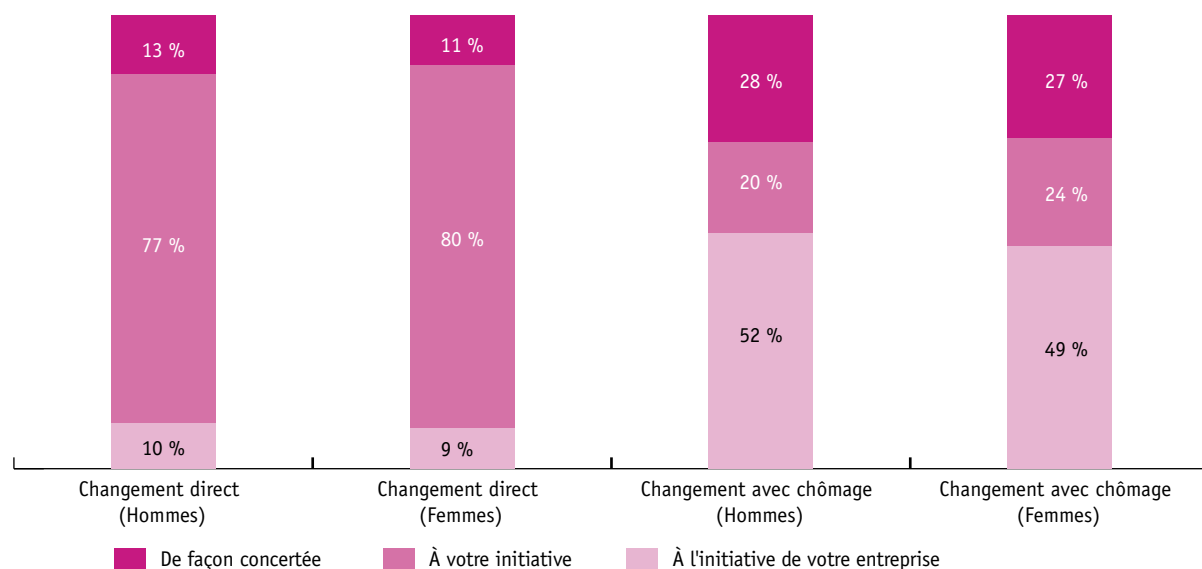
Des circonstances de départ très proches

Les cadres qui ont connu en 2010 une mobilité externe « directe », c'est-à-dire une mobilité sans période de chômage entre les deux postes, ont très majoritairement fait le choix de ce changement. Ainsi,

dans le cadre de ces mobilités, près de huit cadres sur dix déclarent avoir quitté leur entreprise de leur propre initiative, une proportion quasi-semblable chez les hommes et les femmes.

Pour ce qui relève des mobilités « indirectes », c'est-à-dire via une période de chômage, l'entreprise a été à l'initiative du départ de près de la moitié des situations. Par ailleurs, des départs se sont également faits de manière concertée dans près de trois cas sur dix. Ici aussi, les différences sont ténues même si les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à indiquer être à l'initiative de leur changement d'entreprise (24% contre 20%).

DANS QUELLES CIRCONSTANCES AVEZ-VOUS QUITTÉ L'ENTREPRISE PRÉCÉDENTE ?



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

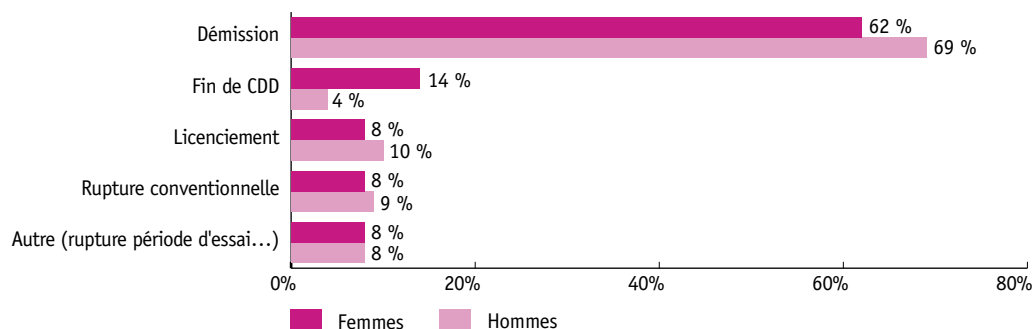
Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

Mais davantage de « fins de contrat à durée déterminée » chez les femmes cadres

Dans le cas de changements d'entreprise directs, deux tiers des cadres évoquent la démission comme motif de leur départ (69% pour les hommes, 62% pour les femmes). La fin de contrat à durée déterminée représente

seulement, quant à elle, le deuxième argument énoncé par les femmes (14% contre 4% les hommes), là où leurs homologues masculins placent le licenciement sous toutes ses formes (10%, soit un pourcentage très proche de celui observé chez les femmes).

ET PRATIQUEMENT, DE QUELLE FAÇON S'EST FAIT VOTRE DÉPART (CHANGEMENT DIRECT) ?



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

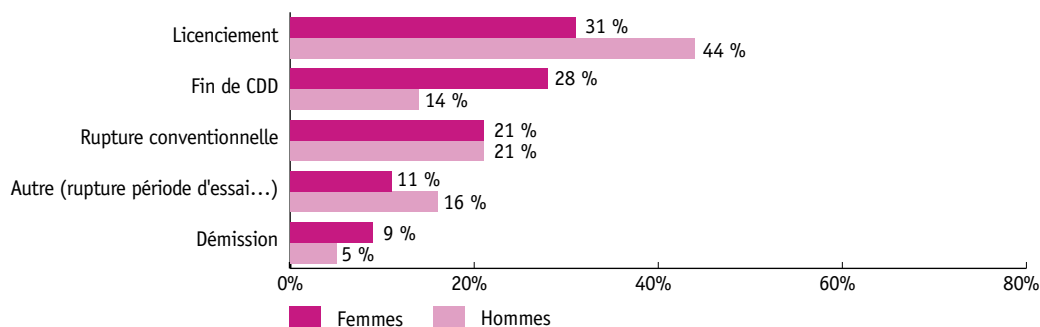
Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

1. Notons d'ailleurs que les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes : elles représentent 40 % des demandeurs d'emploi cadre inscrits à Pôle emploi (contre 35 % dans l'ensemble de la population cadre). Source : Pôle emploi 2011.

Les cadres ayant connu une mobilité externe avec une période de chômage entre les deux postes indiquent des motifs de départs radicalement différents. Chez les femmes comme chez les hommes, le licenciement (économique ou autre) devient la première cause de départ (respectivement 31% et 44%). Quant à la deuxième modalité de départ, elle diffère selon le genre. Pour les femmes, il s'agit de la fin de CDD, et

pour les hommes, de la rupture conventionnelle. Et si la part d'hommes et de femmes à avoir quitté leur entreprise suite à une rupture conventionnelle est identique (21%), l'importance des fins de CDD varie quant à elle selon le genre. Ainsi, 28% des femmes ayant connu une mobilité externe via une période de chômage évoquent ce motif de départ, contre seulement 14% chez les hommes.

ET PRATIQUEMENT, DE QUELLE FAÇON S'EST FAIT VOTRE DÉPART (CHANGEMENT AVEC CHÔMAGE) ?



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

Quel que soit le type de mobilité externe, avec ou sans chômage, si les femmes quittent davantage leur entreprise suite à une fin de CDD, c'est qu'elles sont en général davantage positionnées que les hommes sur ce type de contrat. En 2010, 7% d'entre elles occupaient un poste en CDD contre seulement 4% chez les hommes. En d'autres termes, leurs conditions de mobilités sont révélatrices d'une précarité en emploi plus importante.

Mobilité : une exposition en début de carrière plus fréquente chez les femmes cadres

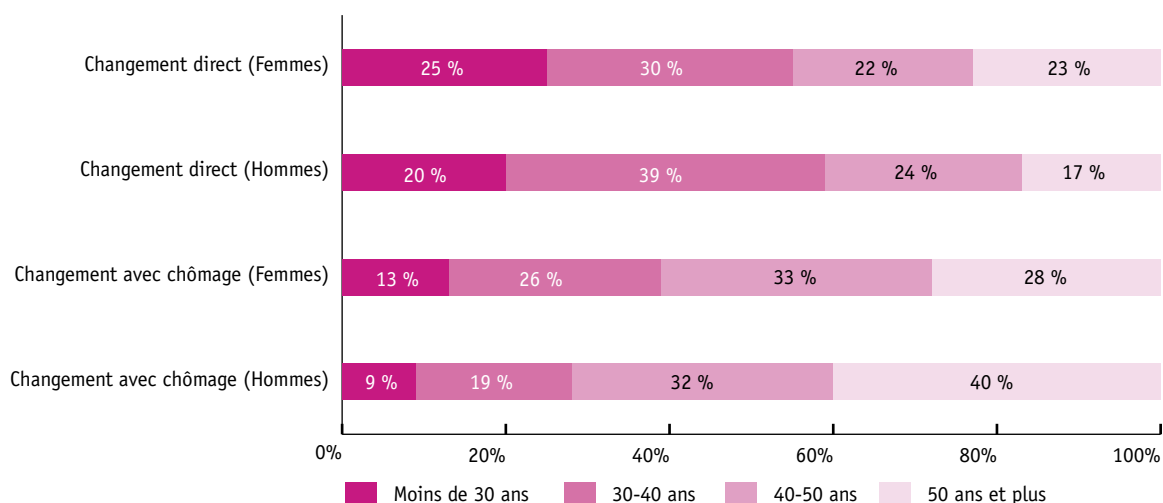
D'une manière globale, les mobilités externes directes sont plus fréquentes en début de carrière. Tous sexes confondus, 21% de ces changements se réalisent avant 30 ans et 36% dans la trentaine. Du côté des mobilités indirectes, la situation est tout à fait différente : les changements via une période de chômage concernent majoritairement les cadres en deuxième partie de carrière.

Quel que soit le type de mobilité, les jeunes femmes de moins de trente ans sont davantage concernées par des mobilités externes que leurs homologues masculins, ce qui s'explique notamment par la nature des emplois qu'elles occupent. Elles sont, rappelons-le, plus souvent que les hommes positionnées sur des postes à durée déterminée, et cela est d'autant plus vrai quand elles sont jeunes. Ainsi, la proportion des femmes de moins de trente ans à occuper un poste en CDD est plus élevée que chez les hommes : 13% contre 5%.

C'est dans le cadre des mobilités indirectes que les écarts selon le genre sont les plus importants. La part des cinquantenaires recrutés en externe est nettement plus importante chez les hommes que chez les femmes (40% contre 28%).

Par ailleurs, concernant la durée de chômage entre deux postes, elle est inférieure ou égale à six mois pour la moitié des cadres concernés, avec un léger avantage pour les hommes : 51% contre 47% des femmes. Le délai de retour à l'emploi est fortement corrélé à l'âge du répondant, que le cadre « mobile » soit un homme ou une femme. Plus le cadre est jeune, plus ce délai est court².

RÉPARTITION DES CADRES RECRUTÉS EN EXTERNE SELON L'ÂGE ET LE SEXE



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

2. Au niveau de la répartition par âge et ancienneté d'inscription des demandeurs d'emploi en fin de mois, on sait d'ailleurs que chez les cadres âgés de 25 à 29 ans, à peine quatre sur dix ont une ancienneté supérieure à six mois, alors que cela concerne sept cadres sur dix chez les cadres âgés de 55 à 59 ans (Pôle Emploi, septembre 2011).

L'intérêt des missions : premier critère de choix

L'intérêt de la mission proposée a constitué le premier critère de choix pour les cadres qui ont changé d'entreprise. Cela est vrai tant pour les hommes que pour les femmes, même si les femmes ont bien plus que les hommes choisi leur nouveau poste du fait des missions qui y étaient associées (47% contre 39%). Au global, la rémunération proposée par le nouvel employeur a représenté le deuxième élément d'attraction (31%), même si les femmes lui ont préféré le secteur d'activité (33%).

Lorsque le changement a été subi, l'importance accordée à la rémunération est nettement moindre que lorsque la mobilité a été choisie (26% contre 37%). Dans de telles circonstances, le critère sectoriel prime alors sur l'aspect salarial en termes de choix d'entreprise pour l'ensemble des cadres, hommes et femmes.

POUR QUELLES RAISONS AVEZ-VOUS CHOISI VOTRE NOUVELLE ENTREPRISE ?

	Hommes	Femmes	Total
Premier motif	Intérêt des missions (39%)	Intérêt des missions (47%)	Intérêt des missions (42%)
Deuxième motif	Rémunération proposée (33%)	Secteur d'activité (33%)	Rémunération proposée (31%)
Troisième motif	Responsabilités proposées (31%)	Rémunération proposée (28%)	Secteur d'activité (30%)

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

Plus de précarité et moins de responsabilités chez les femmes cadres

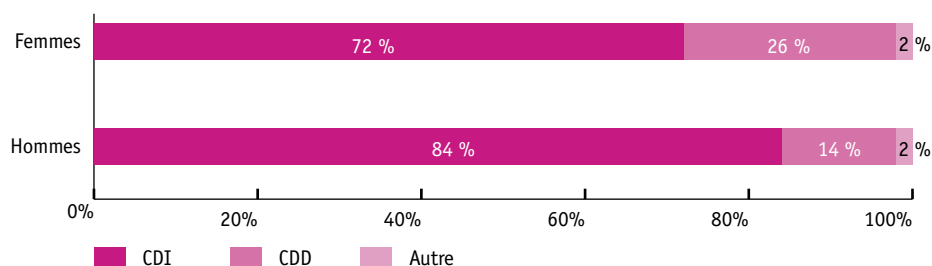
Les femmes cadres obtiennent moins souvent un CDI

72% des femmes et 84% des hommes qui ont connu une mobilité externe en 2010 occupent un poste à durée indéterminée.

De plus, la part des femmes ayant retrouvé un emploi à temps plein suite à une mobilité externe est plus faible que celle des hommes :

91% contre 97%. Cet écart n'est pas surprenant dans la mesure où la pratique du temps partiel est essentiellement féminine. Chez l'ensemble des femmes cadres, elle continue à croître après l'âge de trente ans. Par ailleurs, la parentalité influe très fortement sur le type de contrat occupé suite à un changement d'entreprise. L'exercice du temps partiel est en effet plus fréquent chez les cadres avec enfants, et ce surtout chez les femmes.

PART DES CADRES RECRUTÉS EN EXTERNE SELON LE TYPE DE CONTRAT



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

Les femmes cadres sont moins nombreuses que les hommes à retrouver le même niveau de responsabilités qu'avant

La part des femmes qui continuent d'exercer des responsabilités hiérarchiques après avoir changé d'entreprise est de très loin inférieure à celle des hommes qui présentent les mêmes caractéristiques. 67% des hommes qui exerçaient des responsabilités hiérarchiques dans leur précédent poste ont conservé ces missions dans leur nouveau poste, contre 57% chez les femmes.

De la même façon, 65% des hommes qui avaient des responsabilités budgétaires dans leur précédent poste ont retrouvé cette responsabilité consécutivement à un changement d'entreprise. Pour les femmes, la proportion est moindre puisqu'elle est de 57% seulement.

Soulignons que la part des femmes à exercer des responsabilités hiérarchiques ou budgétaires est, sur l'ensemble de la population cadre, inférieure à celle des hommes, et ce indépendamment du fait qu'il y ait eu mobilité ou pas. En 2010, on comptait ainsi 45% de responsables hiérarchiques parmi les hommes cadres et 37% chez les femmes cadres. La part des hommes et des femmes cadres qui exercent des responsabilités budgétaires est quasi-semblable, atteignant respectivement 44% et 37%.

Le fait que les hommes et les femmes n'aient pas des diplômes de même nature contribue en partie à expliquer ces écarts. En effet, les femmes cadres sont davantage diplômées de filières administratives et

économiques et les hommes de filières techniques et scientifiques, en conséquence de quoi elles n'occupent pas les mêmes fonctions que leurs homologues masculins³. Par ailleurs, elles sont moins fréquemment que les hommes diplômées d'écoles de commerce ou d'ingénieurs (42% contre 55%). Or la moitié des cadres responsables hiérarchiques sont issus de ces voies de formation.

D'autres explications peuvent être avancées, comme le fait que les femmes sont davantage positionnées que les hommes sur des emplois précaires ou à temps partiel. Ainsi, 38% des femmes qui sont à temps plein sont responsables hiérarchiques, contre 21% chez celles qui occupent un emploi à temps partiel. Au final, 95% des femmes cadres responsables hiérarchiques sont à temps plein, alors que presque tous les hommes responsables hiérarchiques exercent à plein temps.

Enfin, la proportion de cadres à exercer un poste à dimension internationale suite à une mobilité externe est également moins élevée chez les femmes que chez les hommes (respectivement 46% contre 52%). Cela se vérifie aussi sur la question des déplacements à l'étranger, élément sur lequel il existe un écart entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de la population cadre en poste. Celui-ci augmente d'ailleurs au-delà de trente ans pour se stabiliser ensuite. La maternité peut expliquer ces différences : seules 17% des femmes avec enfants se déplacent à l'étranger dans le cadre de leur travail, contre 31% des hommes.

3. Apec, Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent, 2011.

Le salaire des femmes cadres est moins souvent augmenté suite à une mobilité externe

Les changements d'entreprise ont été, au global, plus favorables aux hommes. Cela est vrai non seulement pour ce qui concerne l'évolution des responsabilités mais aussi pour l'évolution des rémunérations. Les augmentations de salaire concernent proportionnellement moins souvent les femmes que les hommes, ce qui peut être lié aussi au fait qu'elles sont moins nombreuses que les hommes à négocier leur salaire à la hausse au moment des embauches⁴.

Cet écart à la faveur des hommes que l'on constate sur l'ensemble des mobilités externes est encore plus fort lorsqu'on examine les changements d'entreprise directs uniquement. Ainsi, 62% des hommes ayant connu une mobilité externe sans période de chômage ont vu leur salaire augmenter contre 54% des femmes seulement. À l'inverse, celles-ci sont plus nombreuses à avoir vu leur salaire diminuer : 20% contre 16%. Les variations de salaire, à la hausse et à la baisse, présentent moins de différences significatives entre les sexes lorsqu'on examine les changements d'entreprise qui ont été assortis d'une période de chômage. Dans ce cas, seuls 30 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation de salaire en changeant d'entreprise.

DANS LE CADRE DE VOTRE CHANGEMENT D'ENTREPRISE, VOTRE RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE TOTALE...

Changement direct	Hommes	Femmes	Total
A augmenté	62%	54%	60%
Est restée stable	22%	26%	23%
A diminué	16%	20%	17%
Total	100%	100%	100%
Avec chômage	Hommes	Femmes	Total
A augmenté	29%	31%	30%
Est restée stable	29%	29%	29%
A diminué	42%	40%	41%
Total	100%	100%	100%

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

L'opinion des femmes sur leur changement d'entreprise

Les femmes cadres sont globalement aussi satisfaites que les hommes

Trois quart des cadres qui ont connu une mobilité externe se sont déclarés satisfaits de leur changement d'entreprise. Hommes et femmes ne présentent pas de différence significative, alors même que les changements d'entreprise sont globalement moins favorables pour les femmes que pour les hommes.

L'opinion des cadres sur leur changement d'entreprise, en cas de mobilité directe, est peu influencée par le genre. Mais lorsque l'on considère les changements d'entreprise via une période de chômage, les femmes montrent un satisfecit légèrement plus prononcé que les hommes : 78% contre 73%.

Il est probable que le fait de retrouver un poste « suffise » chez les femmes à se déclarer satisfaites d'un changement d'entreprise, même si elles sont recrutées dans des conditions moins favorables que les hommes (sur des postes plus précaires et avec moins de responsabilités).

Les femmes cadres se sentent davantage menacées par le chômage...

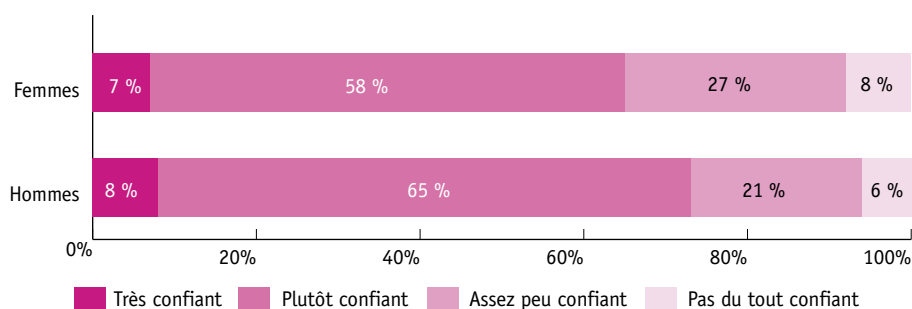
Chez les cadres qui ont connu une mobilité externe, le sentiment de menace du chômage est plus important que pour l'ensemble des cadres en poste. Aussi, il est plus prégnant chez les femmes que chez les hommes (43% contre 36%). L'écart entre ces deux populations est encore plus fort lorsqu'on ne considère que les cadres qui ont connu une période de chômage récemment (57% des femmes et 47% des hommes se disent menacés).

Le fait que les femmes connaissent des emplois plus précaires et qu'elles mettent légèrement plus de temps que les hommes à se repositionner lorsqu'elles quittent une entreprise, explique en partie leurs craintes.

... et moins confiantes en l'avenir

Sept cadres sur dix ayant connu une mobilité externe en 2010 se déclarent confiants pour leur avenir professionnel, et les femmes moins que les hommes (65% contre 73%). De fortes distorsions apparaissent selon le fait d'avoir connu ou non une période de chômage avant la prise du dernier poste. Trois quart des femmes ayant connu un changement d'entreprise direct se disent confiantes face à l'avenir contre 82% de leurs homologues masculins. Pour celles qui ont connu une période de chômage entre leurs deux derniers postes, la confiance décroît. Celle-ci s'élève à 57% contre 64% chez les hommes.

QUAND VOUS PENSEZ À VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL QUE CE SOIT DANS VOTRE ENTREPRISE OU DANS UNE AUTRE, ÊTES-VOUS :



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité externe en 2010.

4. Apec, Les Salaires à l'embauche, 2011.

LES MOBILITÉS INTERNES

En 2010, 20% des cadres ont connu une mobilité interne dont un tiers de femmes. 8% de ces mobilités concernent des changements de postes, 12% d'autres changements (changement d'établissements, de services...). Parmi les cadres concernés par une mobilité interne, six sur dix environ disent ne pas avoir subi ce changement, une proportion identique chez les hommes et chez les femmes.

Des mobilités volontaires plus propices aux jeunes femmes cadres

La mobilité volontaire est surtout propice aux jeunes cadres. En témoigne la proportion de cadres de moins de 40 ans concernés. Plus de la moitié des mobilités volontaires se fait avant cet âge, que ce soit chez les hommes ou chez les femmes cadres, et c'est particulièrement vrai chez ces dernières (61% contre 56% chez les hommes). En revanche, du côté des mobilités involontaires, la répartition par âge est conforme à celle observée chez les cadres non mobiles.

RÉPARTITION DES CADRES MOBILES EN INTERNE PAR ÂGE ET PAR SEXE

	Mobilité involontaire		Mobilité volontaire		Mobilités internes	Cadres non mobiles		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Total
Moins de 30 ans	10%	14%	19%	23%	17%	10%	13%	11%
30-40 ans	25%	33%	37%	38%	33%	29%	32%	30%
40-50 ans	37%	31%	29%	25%	31%	31%	30%	31%
50 ans et +	28%	22%	15%	14%	19%	30%	25%	28%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Bases : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité interne en 2010 et ensemble des cadres en poste.

Quel que soit le sexe, le souhait d'élargir les missions constitue le premier motif de mobilité interne

Qu'il s'agisse des hommes ou des femmes cadres, l'élargissement des missions / responsabilités vient au premier rang des motifs de changement de poste pour ce qui concerne les mobilités internes en général (47%). Le fait d'avoir eu l'opportunité d'un changement arrive en deuxième position (41%) et les restructurations en troisième (35%). L'ordre des raisons du changement ne varie donc pas selon le sexe lorsqu'on considère les mobilités internes dans leur globalité. Cepen-

dant, cet ordre diverge selon les circonstances de mobilités : volontaires ou involontaires. Ainsi, les restructurations sont citées en premier motif dans le cas des changements de nature involontaire, et ce dans des proportions quasi-similaires entre les hommes et les femmes (54% et 52%). En revanche, elles jouent moins dans le cadre de mobilités volontaires, retombant même en quatrième position des arguments cités (21%) derrière le salaire (22%), les opportunités (53%) et l'élargissement des missions (59%).

POUR QUELLES RAISONS PRINCIPALES AVEZ-VOUS CHANGÉ DE POSTE ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Mobilités involontaires	Hommes	Femmes	Total
Premier motif	En raison d'une restructuration (54%)	En raison d'une restructuration (52%)	En raison d'une restructuration (53%)
Deuxième motif	Pour élargir vos missions (31%)	Pour élargir vos missions (35%)	Pour élargir vos missions (32%)
Troisième motif	Parce que vous en avez eu l'opportunité (26%)	Parce que vous en avez eu l'opportunité (23%)	Parce que vous en avez eu l'opportunité (25%)
Mobilités volontaires	Hommes	Femmes	Total
Premier motif	Pour élargir vos missions (61%)	Pour élargir vos missions (55%)	Pour élargir vos missions (59%)
Deuxième motif	Parce que vous en avez eu l'opportunité (55%)	Parce que vous en avez eu l'opportunité (49%)	Parce que vous en avez eu l'opportunité (53%)
Troisième motif	En obtenir une augmentation de votre rémunération (25%)	Pour rompre avec l'ennui (19%)	Pour obtenir une augmentation de votre rémunération (22%)

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité interne en 2010.

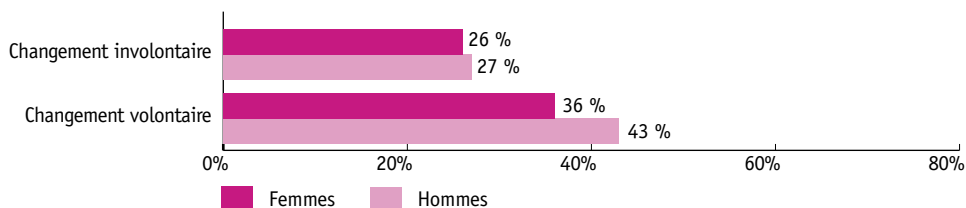
Moins de promotions et de responsabilités chez les femmes

Les femmes cadres sont moins nombreuses à indiquer que leur mobilité interne s'accompagne d'une promotion hiérarchique

La mobilité volontaire s'accompagne d'une promotion hiérarchique dans quatre cas sur dix. Cependant, les femmes cadres sont proportionnelle-

ment moins concernées que les hommes cadres (36% contre 43%). Dans le cadre des mobilités involontaires, seuls 27% des cadres en moyenne sont promus suite à leur changement de poste en interne et les différences entre sexe jouent peu.

PART DES CADRES INDIQUANT QUE LEUR MOBILITÉ INTERNE S'ACCOMPAGNE D'UNE PROMOTION HIÉRARCHIQUE



Source : Apec, Situation professionnelle et rémunération des cadres, 2011.

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité interne en 2010.

Elles obtiennent moins de responsabilités que les hommes

Tout comme pour la mobilité externe, les femmes sont moins nombreuses, en proportion, à maintenir ou accroître leur niveau de responsabilité. Ainsi, pour celles qui étaient responsables hiérarchiques dans leur poste précédent, seules 70 % conservent leurs responsabilités, contre 75 % des hommes. Et 21 % des femmes qui n'avaient pas cette responsabilité l'ont désormais dans leur nouveau poste, contre 28 % des hommes. *In fine*, chez les cadres ayant connu une mobilité interne en 2010, un tiers des femmes exercent des responsabilités hiérarchiques et moins de quatre sur dix des responsabilités budgétaires. Quel que soit le type de responsabilités considérées, ces parts sont inférieures à celle rencontrées chez les hommes.

Enfin, le périmètre des responsabilités évolue moins d'un poste à l'autre lorsque les changements sont de type involontaire, et ceci est vrai tant pour les hommes que pour les femmes cadres.

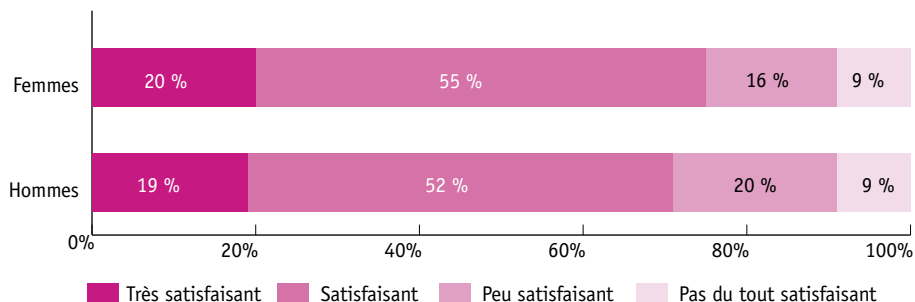
Les évolutions de rémunérations liées aux mobilités internes sont proches entre femmes et hommes

Sept cadres sur dix qui ont connu une mobilité volontaire en 2010 ont vu leur rémunération annuelle brute augmenter consécutivement à leur changement de poste. Cette proportion présente un très léger écart entre les hommes et les femmes (71% pour les premiers, 68% pour les secondes). En revanche, il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes cadres déclarant une augmentation consécutive à une mobilité interne involontaire, celui-ci se situant à 50%.

L'opinion des cadres sur leur changement de poste Une satisfaction différente selon le type de changement

Quelles que soient les circonstances du changement de poste, les femmes cadres ont un taux de satisfaction légèrement supérieur à celui des hommes (75% contre 71%). Sans surprise, les mobilités de type involontaire appellent nettement moins de satisfaction que les mobilités choisies. Dans ce cas, les femmes cadres se montrent légèrement moins insatisfaites de leur changement de poste dans le cas où leur mobilité a été subie (42% contre 47%). En revanche, leur taux de satisfaction est proche de celui des hommes lorsqu'on considère les mobilités volontaires.

COMMENT JUGEZ-VOUS GLOBALEMENT CE CHANGEMENT DE POSTE ?



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

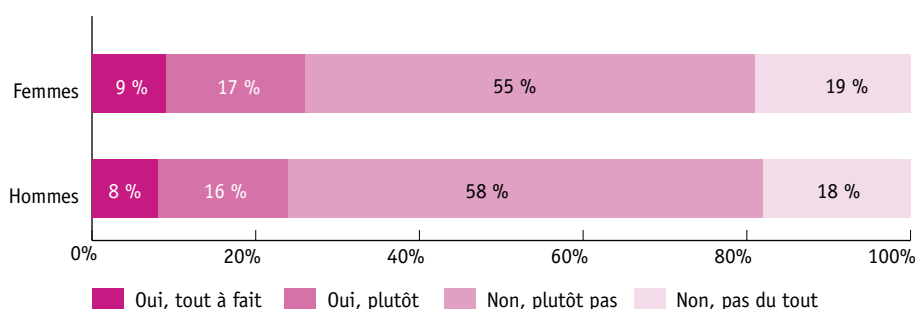
Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité interne en 2010.

La menace du chômage est plus ressentie par les femmes dans le cas de mobilités involontaires

Environ un quart des cadres, hommes ou femmes, se disent menacés par le chômage dans un avenir proche. Les femmes qui ont connu des mobilités volontaires dans leur entreprise sont quasiment aussi nom-

breuses que les hommes à se dire exposées au chômage. En revanche, les perceptions diffèrent en cas de mobilités involontaires. 42% des femmes cadres se déclarent menacées par le chômage, contre 35% de leurs homologues masculins.

DANS UN AVENIR PROCHE, VOUS SENTEZ-VOUS MENACÉ PAR LE RISQUE DE CHÔMAGE ?



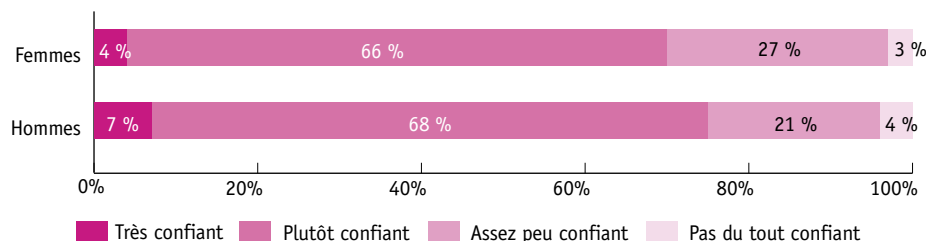
Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011

Bases : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité interne en 2010.

Au final, les femmes cadres se montrent moins confiantes en l'avenir
Sept cadres sur dix s'estiment confiants en l'avenir, mais les femmes moins que les hommes (70% contre 75%). Le fait d'avoir vécu une mobilité imposée affaiblit leur sentiment de confiance. Il passe à 62%

contre 75% lorsque la mobilité est choisie. Cette baisse est cependant moins forte que celle enregistrée chez les hommes, avec un écart de 20 points selon que la mobilité a été subie ou pas.

QUAND VOUS PENSEZ À VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL QUE CE SOIT DANS VOTRE ENTREPRISE OU DANS UNE AUTRE, ÊTES-VOUS :



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011.

Base : Ensemble des cadres en poste ayant connu une mobilité interne en 2010.

LES INTENTIONS DE MOBILITÉ

Hommes et femmes ne se projettent pas de la même façon dans l'avenir lorsqu'on parle mobilité.

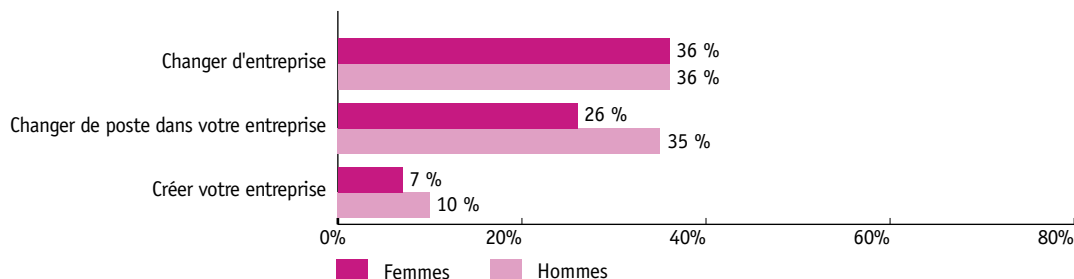
Les femmes cadres envisagent moins fréquemment des mobilités internes

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à parler de changement d'entreprise pour ce qui concerne leur avenir proche (36%). Mais, il existe un décalage entre leurs intentions de mobilités en interne et celles exprimées par les hommes. Un quart d'entre elles évoquent le souhait d'un changement de poste dans leur entreprise, contre un peu plus d'un tiers

chez les hommes. Cela peut s'expliquer par le fait qu'elles travaillent plus souvent dans des entreprises de petite taille où il y a le moins de mobilités (trois sur dix évoluent dans des structures de moins de 100 salariés, contre un quart chez les hommes).

Quel que soit le sexe, la volonté de changer de poste en interne diminue avec l'âge. De plus, pour les femmes comme pour les hommes, la mobilité interne appelle la mobilité interne. Ceux et celles qui ont connu un changement dans leur entreprise en 2010 sont les plus enclins à évoquer une nouvelle mobilité dans un futur proche.

DANS UN AVENIR PROCHE, ENVISAGEZ-VOUS DE...



Apec : Enquête Mobilité, 2011.

Base : Ensemble des cadres en poste.

Des intentions de mobilité externes plus fortes chez les femmes cadres n'ayant pas connu de mobilités en 2010

Concernant les mobilités externes, ce sont les femmes non mobiles qui expriment le plus d'intérêt en la matière. 36% d'entre elles souhaitent changer d'entreprise dans un avenir proche, contre 31% des femmes cadres qui ont déjà changé d'entreprise en 2010. Chez les hommes, ce sont ceux qui ont connu une mobilité récente, qui relatent le plus cette intention.

Les mobilités externes représentent l'élément sur lequel les femmes n'ayant pas connu de mobilité en 2010 se projettent le plus facilement à court terme. Toutefois, 29% des femmes cadres non mobiles n'envisagent pas de faire évoluer leur situation professionnelle dans un avenir proche, une proportion très semblable à celle observée chez les hommes n'ayant ni changé d'entreprise ni de poste dans l'entreprise.

DERNIÈRES PUBLICATIONS DE L'APEC SUR LES FEMMES

- Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent, 2011.
- Les écarts de salaires entre hommes et femmes cadres : une approche par âge, 2010.
- Les jeunes diplômées et les femmes cadres face à la crise, 2009.
- Les femmes cadres jugent le monde du travail, 2008.
- Les salaires des femmes cadres. Les différences de salaires avec les hommes. Les femmes cadres les mieux payées, 2008.

MÉTHODOLOGIE

Les résultats présentés dans cette note constituent une surexploitation de deux enquêtes de l'Apec : l'enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2011 (16500 répondants) et l'enquête Mobilité 2011 (3000 répondants). Les résultats de chacune de ces enquêtes ont été redressés à partir de la répartition des cotisants Agirc (articles 4 et 4 bis) par âge et par sexe.