

Mobilité professionnelle des cadres : des écarts entre hommes et femmes

Source : « *Mobilité professionnelle des cadres : les écarts entre hommes et femmes* » - Présentation [ici](#).
Etude de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), mars 2012 - Document téléchargeable [en cliquant](#).

Une étude de l'APEC de mars 2012 a comparé les comportements et les opinions des femmes et des hommes en matière de mobilité professionnelle. Il en est ressorti tant des points de convergence que des disparités.

En effet, même si les taux de mobilité interne et externe des femmes et des hommes sont comparables, les conditions et conséquences de ces mobilités sont différentes selon le genre : nature du contrat de travail, niveau de responsabilité et de salaire par exemple.

Synthèse sur les mobilités au féminin et au masculin

D'abord les points communs...

- ⇒ **Proportion des cadres** ayant connu une mobilité professionnelle en 2010 :
 - 7% ont changé d'entreprise (mobilité externe) ;
 - 20% ont connu une mobilité interne (changement de poste).
- ⇒ Pour les deux sexes, l'**intérêt/élargissement des missions** arrive en tête des **critères de choix pour changer** de poste en interne ou en externe.
- ⇒ En **mobilité interne**, la **part des cadres augmentés** suite à une mobilité interne est **très proche quel que soit le genre**.
- ⇒ En **mobilité externe**, il en est de même sur le fait d'être à l'**initiative du départ** de l'entreprise.

... ensuite les différences

	chez les femmes	chez les hommes
Augmentations de rémunération en mobilité externe directe (sans période de chômage)	moins fréquentes	plus fréquentes
Type du contrat de travail après une mobilité (externe ou interne)	plus souvent en CDD et moins en CDI	Plus généralement en CDI
Degré de responsabilités hiérarchiques et/ou budgétaires après mobilité	moindre qu'avant (les femmes sont moins nombreuses à conserver leurs responsabilités)	plutôt identique ou plus élevé qu'avant
Mobilités externes consécutives à des fins de CDD	plus nombreuses chez les femmes ayant des contrats plus précaires (surtout avant 30 ans)	moins nombreux en contrat précaire (davantage en CDI)
Crainte du chômage en situation de mobilité	menace davantage ressentie	menace moins ressentie
Question de l'avenir professionnel	moins de confiance	plus de confiance
Affichage d'un souhait de mobilité interne	moins fréquent	davantage affirmé

Caractéristiques des mobilités externes des femmes et des hommes

Distinction entre mobilité directe et indirecte

- ⇒ dans le cas d'un changement d'entreprise **sans période de chômage** entre deux postes, la mobilité est qualifiée de **directe**
- ⇒ dans le cas d'un changement **avec une période de chômage** entre 2 activités professionnelles, elle est **indirecte**

Mobilités sexuées en termes quantitatif et qualitatif

7% des cadres hommes et femmes ont changé d'entreprise en 2010 dont **1/3 de femmes** :

- ⇒ **en mobilité directe,**
 - **8 cadres sur 10** déclarent avoir quitté leur entreprise selon leur **propre initiative**, dans une **proportion quasiment semblable** entre hommes et femmes ;
 - les **autres motifs de départ** sont, en 2^{ème} la **démission** pour 2/3 des cadres (62 % pour les femmes / 69 % pour les hommes) et en 3^{ème} la **fin d'un CDD pour les femmes** (14 %) ou le **licenciement** pour les hommes (10 %) ;
 - ces mobilités sont **plus fréquentes en début de carrière** (21 % avant 30 ans, 36 % durant la trentaine, tant pour les hommes que les femmes) ;
 - les **femmes** obtiennent **moins souvent un CDI** que les hommes, **soit 72 %** contre 84 % et sont moins souvent à **temps plein** que les hommes, **soit 91 %** contre 97 %, le **temps partiel** étant corrélé à la **parentalité** chez les cadres.
- ⇒ **en mobilité indirecte,**
 - **près de 50 % des départs** sont à l'**initiative de l'employeur** et dans **3 cas sur 10** ils se sont réalisés **de façon concertée** : les pourcentages d'hommes et de femmes concernés sont proches, variant de 1 à 4 % selon la nature de la rupture de contrat de travail (concertée, sur initiative ou subie) ;
 - la **première cause de départ** est le **licenciement** (31% pour les femmes / 44 % pour les hommes) ;
 - le second motif de départ est la **fin d'un CDD (28 % pour les femmes** contre 14 % pour les hommes) et la **rupture conventionnelle** pour 21 % des hommes (taux identique pour les femmes) ;
 - ces mobilités sont **plus fréquentes en 2^{ème} partie de carrière** et montrent une **forte disparité** entre hommes et femmes : **40 %** de recrutement **parmi les hommes** contre **28 % parmi les femmes**.

→ Quel que soit le type de **mobilité externe**, les **femmes quittent davantage leur entreprise suite à une fin de CDD**. Elles sont en effet davantage positionnées sur un CDD que les hommes : en 2010, elles étaient 7% contre 4% des hommes. **Leurs conditions de mobilité** sont donc **révélatrices d'une précarité en emploi plus importante**.

Autres comparaisons entre hommes et femmes

- ⇒ **Critères de choix pour changer d'entreprise :**
 - l'**intérêt des missions** est plébiscité en premier, tant par les femmes (47 %) que les hommes (39 %) ;
 - le 2nd critère est la **rémunération** pour 31 % des hommes (28 % pour les femmes) et le **secteur d'activité** pour 33 % des femmes.
- ⇒ **Niveau de responsabilité hiérarchique et budgétaire** à la suite d'un changement de poste ou d'entreprise :
 - quelle que soit la nature des responsabilités, dans les deux cas les **femmes** sont **moins nombreuses à retrouver leur niveau de responsabilité** : **57 % pour les femmes** contre 67 % pour les hommes sur l'axe hiérarchique et **57 % pour les femmes** contre 65 % pour les hommes sur l'axe budgétaire ;
 - plus globalement, la **part des femmes à exercer des responsabilités** sur l'ensemble de la population cadre est **inférieure à celle des hommes** (37 % contre 45 % en termes hiérarchiques, 37 % contre 44 % côté budget), indépendamment de la dynamique de mobilité. Cela s'explique en partie par la **nature des diplômes** obtenus par les femmes, plutôt dans les filières administratives et économiques, par les hommes, plutôt dans les filières techniques et scientifiques, déterminant les fonctions occupées.
 - **Niveau de salaire** après un changement de poste ou d'entreprise : les **augmentations de salaire concernent moins souvent les femmes** que les hommes, l'écart étant encore plus visible lors de mobilités externes : 54 % des femmes ont alors un salaire augmenté contre 62 % des hommes.

Mobilités internes, différences et similitudes entre les deux genres

- ⇒ 20 % ont connu une mobilité interne **dont 1/3 de femmes** : 8 % concernent des changements de poste et 12 % d'autres changements (établissement, service par exemple)
- ⇒ Ces mobilités **profitent davantage aux jeunes cadres, plus de la moitié des mobilités ayant lieu avant 40 ans**, 61 % pour les femmes et 56 % chez les hommes.
- ⇒ Les **motifs d'évolution de poste** sont l'**élargissement des missions**, puis l'**opportunité d'un changement** et ensuite les **restructurations lorsque le changement est choisi** ; lorsque le changement est **subi**, ces motifs deviennent d'abord les **restructurations** puis l'**élargissement des missions** et ensuite l'**opportunité d'un changement** ;
- ⇒ Les **femmes** bénéficient de **moins de promotions et de responsabilités** que les hommes : une **mobilité volontaire** s'accompagne d'une promotion hiérarchique dans 4 cas sur 10 chez les femmes (36 % des femmes contre 43 % des hommes). Dans le cas d'une mobilité **involontaire**, seuls 27% des cadres en moyenne sont promus et les différences entre sexe jouent peu dans ce contexte.
- ⇒ Les **évolutions de rémunérations** sont **proches entre femmes et hommes** : 7 cadres sur 10 ayant vécu une mobilité **volontaire** en 2010 ont vu leur rémunération annuelle brute augmenter, avec un **léger écart** entre les hommes (71 %) et les femmes (68%). Dans le cas de mobilité interne **involontaire**, il n'y a **pas de différence** entre les sexes, 50 % des cadres ayant déclaré une augmentation.