

Bientôt tous cadres : une bonne nouvelle ?

mardi 13 avril 2021, par Fabien Soyez

Pour la première fois en France, le nombre de cadres a dépassé le nombre d'ouvriers, d'après l'Insee. Une bonne nouvelle ? Pas tant que de fortes disparités subsisteront, notamment entre les hommes et les femmes cadres. En matière de salaires, mais aussi d'accès au management.

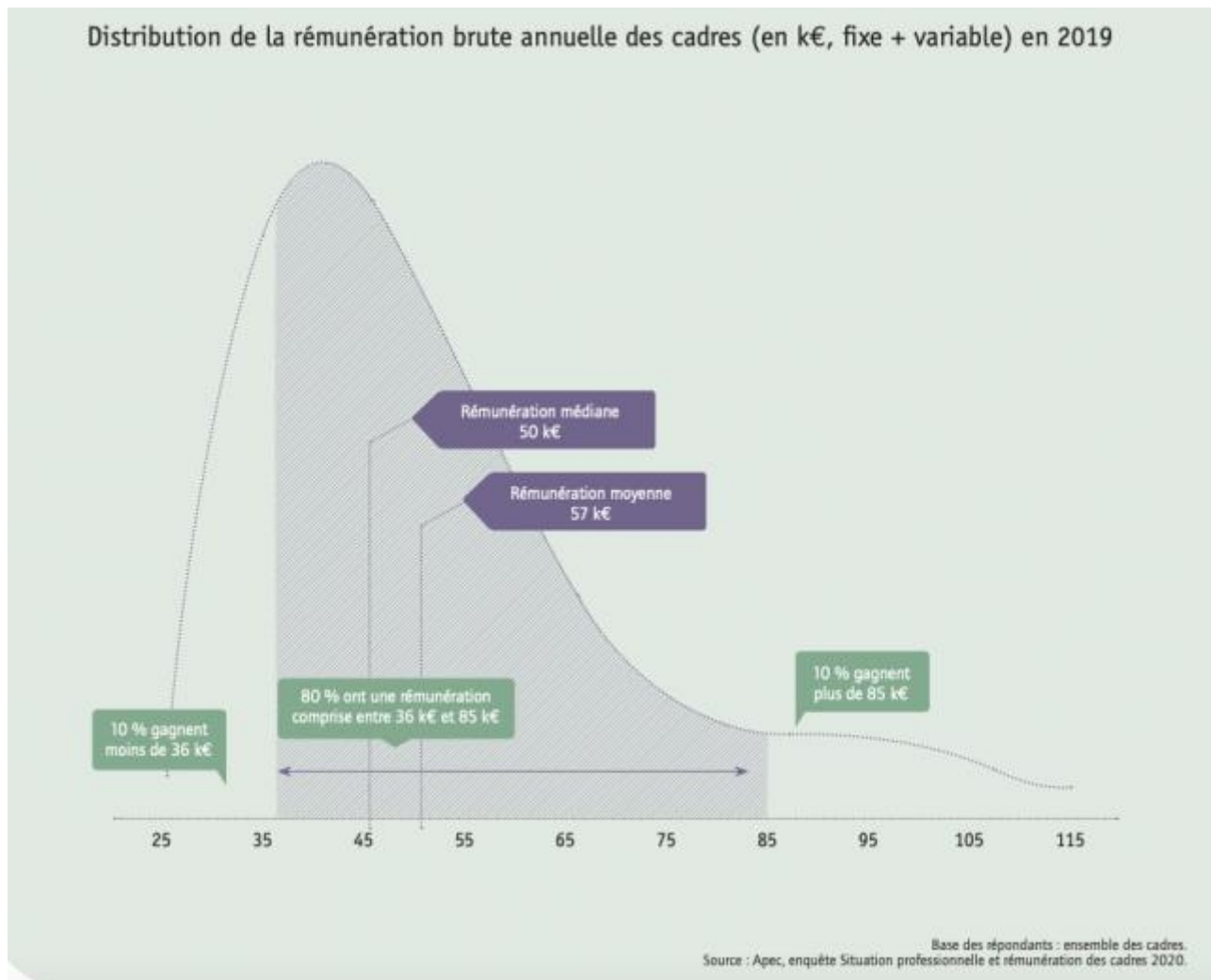
En 2020, la part de cadres a dépassé pour la première fois celle des ouvriers en France : 20,5 % contre 19,3 %, selon la dernière "photographie du marché du travail" de l'Insee. Une évolution historique et symbolique, mais peu surprenante, tant cette évolution semble irrésistible depuis la désindustrialisation et la tertiarisation du pays. Il y a 40 ans, le nombre de cadres était 4 fois moins nombreux que les ouvriers, qui occupaient un tiers des emplois. Leur part est passée de 7,8 % en 1980 à 12,4 % en 1995, jusqu'à 18 % en 2012, et 20,5 % en 2020.

Dans le même temps, les professions intermédiaires (26,1 %) ont dépassé les employés (25,9 %), ce qui traduit aussi une augmentation générale des qualifications. Chaque année, 50 000 personnes basculent dans la catégorie cadres, selon l'Apec. À ce rythme, ces derniers devraient devenir le principal groupe social en 2050.

Des disparités selon l'expérience

Pour autant, difficile d'imaginer demain une société composée principalement de salariés qualifiés et bien payés. En effet, de fortes disparités existent sur le plan des rémunérations entre les cadres eux-mêmes. Ainsi, selon l'Insee, si le niveau de salaire médian de ces derniers, 4 160 euros par mois (contre 1 789 euros pour l'ensemble de la population), demeure inaccessible aux employés comme aux professions intermédiaires, il le reste aussi pour les cadres débutants. Ainsi, 10 % de cadres gagnent moins de 3 000 euros par mois ; quand une expérience de moins de 5 ans équivaut à une rémunération de 3 416 euros, et une expérience de 5 à 9 ans, à un salaire de 3 660 euros.

En mars 2021, à l'occasion d'un webinaire organisé par le cabinet LHH, Gilles Gateau, directeur général de l'Apec, constatait en outre qu'en raison de la crise de la Covid-19, les jeunes cadres commencent à voir leurs emplois menacés. De son côté, l'Insee estime que *"les changements de trajectoires auront aussi un effet en 2020 sur les rémunérations", et que ce sont les cadres en début de carrière qui "devraient être moins bien lotis que leurs aînés en matière d'évolution salariale."*



Une féminisation, mais des inégalités persistantes

“La féminisation des professions est également une explication à cette évolution. Notamment chez les cadres, les professions se féminisent par le haut”, explique par ailleurs Charles Gadea, professeur de sociologie à l’Université de Paris-Nanterre, dans Ouest France.

Or, selon un sondage de l’Apec publié en mars dernier, 86 % des femmes cadres estiment que les inégalités par rapport aux hommes ne se sont pas améliorées ces 5 dernières années. Concernant les rémunérations, 50 % des cadres (toutes catégories confondues) considèrent même qu’il *“existe dans leur entreprise des inégalités de salaire entre femmes et hommes cadres, à compétences équivalentes et même niveau de poste”*.

Dans les faits, les femmes cadres ont été payées 13 % de moins que les hommes, tous postes confondus, en 2019. D’après l’Apec, elles ont touché un salaire médian de 46 000 euros brut (3 833 euros par mois), contre 52 000 euros (4 333 euros par mois) pour les hommes.

Un accès au management inégal

Selon cette enquête, qui se penche aussi sur l’accès au management selon le sexe, 35 % des femmes cadres sont managers, contre 43 % des hommes. Et quand elles accèdent à des fonctions de management, *“leur poste s’apparente plus souvent à du management de*

proximité”, indique Gilles Gateau. Elles sont ainsi très peu nombreuses à gérer des équipes de plus de 10 personnes (35 % contre 52 % des hommes). Pour le directeur général de l’Apec, *“on focalise beaucoup l’attention sur la part des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, mais ce qui se passe juste en dessous, dans les postes de management, est tout aussi frappant”*.

Selon lui, il en sera *“d’abord de la responsabilité des dirigeants et des DRH de faire avancer les choses”* en 2021, sans se reposer uniquement sur les exigences de l’index de l’égalité femmes-hommes.

Un statut pas si idyllique ?

Joseph Thouvenel, vice-président de la CFTC en charge des questions économiques, rappelle sur KTO que le quotidien des cadres n’est pas toujours idyllique. Car les cadres sont souvent plus stressés que les autres salariés, et en raison du forfait jour, davantage exposés au risque de burn-out : *“s’ils ont une liberté d’organisation, on ne comptabilise pas, en contrepartie, leur travail journalier. Certains travaillent ainsi jusqu’à tard le soir, car c’est à leurs yeux un moyen de prouver leur engagement ; et tout le monde trouve cela normal”*.

Même si le statut cadre reste encore flou (malgré la signature récente d’un ANI, celui-ci n’est ni prescriptif, ni normatif), ce qui autrefois était un objectif et vécu comme une promotion, risquerait-il en outre d’être vidé de son sens, en étant de plus en plus répandu ?

Selon le syndicaliste, les cadres se définissent surtout par *“la capacité à mettre en œuvre, soi-même, des orientations stratégiques de l’entreprise. En pilotant un projet ou en animant des équipes, par exemple. Par opposition à ceux à qui l’on demande de n’être que des exécutants. Même si cela est en train de voler en éclats avec une organisation du travail plus horizontale, il s’agit bien de la capacité à assumer des responsabilités bien spécifiques”*. Ce qui ne serait donc pas à la portée de tous ?