

Chez les cadres, à profil identique, l'écart de salaire est de 8,5 % en défaveur des femmes, révèle une étude de l'Apec. Encore un chiffre à ne pas oublier après le 8 mars.

Avec le même profil – à tranche d'âge, tranche d'ancienneté, fonction, nombre de cadres encadrés, région de lieu de travail et niveau de diplôme identiques – un homme cadre pouvait compter en 2013 sur un salaire supérieur de 8,5% à celui d'une femme. C'est ce qui ressort d'[une étude de l'Apec](#) (Association pour l'emploi des cadres), publiée mercredi 4 mars.

Globalement, les salaires bruts annuels fixes des hommes cadres sont supérieurs de 18,6% à ceux des femmes (pour l'Insee, l'écart net est de 21,3%). Cet écart inclut les différences de profils. Par exemple les femmes, qui composent 36% des cadres, sont sous-représentées aux postes les mieux rémunérés : à la tête d'équipes importantes, au sein des directions et dans les postes à responsabilité avec la gestion d'un budget. Mais en éliminant ces variables, la différence reste sensible, à 8,5%. Soit en moyenne 8450 euros sur un salaire brut annuel.

Selon cette enquête menée par l'Apec auprès de 14.000 cadres, les écarts « augmentent avec l'âge et avec l'ancienneté, et ce, toujours au détriment des femmes », relève encore l'étude : inférieurs à 5 % avant l'âge de 30 ans, ils dépassent les 12 % après 50 ans.

Le degré d'écart de salaires est lié aussi à l'effectif supervisé : plus l'équipe encadrée est grande, plus l'écart de salaires entre femmes et hommes est important, au désavantage des femmes. Ainsi, sans responsabilité hiérarchique, les hommes gagnent 7,4 % de plus que les femmes, à caractéristiques équivalentes. Mais lorsqu'un homme encadre une équipe comprenant sept cadres et plus, il gagne 10,8 % de plus qu'une femme à la tête d'une équipe similaire.

Les écarts de salaires varient également selon la fonction. La plus discriminante pour les femmes est la direction d'entreprise : à caractéristiques identiques, l'écart de salaire s'élève à 14,1 %.

Mais « contrairement à certaines idées reçues, une proportion élevée de femmes cadres dans une fonction n'induit pas un écart faible de salaire entre les femmes et les hommes », souligne l'étude. Ainsi, la fonction très féminisée des ressources humaines présente, à profil identique, un écart de salaire hommes/femmes supérieur à la moyenne : 11,3 %. Alors que la fonction très masculinisée de l'informatique affiche l'écart de salaire le plus faible par fonction, de 5,5 %.

**Écarts de salaires cadres hommes/femmes par grande fonction,
à caractéristiques communes**

Grandes fonctions	Écart hommes/ femmes à caractéristiques communes
Direction de l'entreprise	14,1 %
Commercial, marketing	12,4 %
Ressources humaines	11,3 %
Production industrielle	10,5 %
Gestion, finance, administration	9,7 %
Services techniques	7,0 %
Santé, social, culture	6,4 %
Étude, R&D	6,3 %
Communication, création	6,2 %
Informatique	5,5 %
Écart hommes/femmes global	8,5%

Base des répondants : ensembles des cadres

Source : APEC, Enquête situation professionnelle et rémunération des cadres 2014