

DOCUMENT SOUS EMBARGO
JUSQU'AU 4 MARS À 00 h 01

– LES ÉCARTS DE SALAIRE HOMMES-FEMMES ÉDITION 2015–

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N° 2015-31

MARS 2015

- Composantes de la rémunération des cadres
- Méthode employée
- Modèle et écart Hommes/Femmes global
- Écarts Hommes/Femmes par sous-catégories

Modélisation statistique de résultats de l'enquête réalisée auprès de 18 000 cadres du secteur privé

L'analyse statistique par la variance des données 2013 de salaires fixes des cadres en poste révèle un écart global hommes / femmes à profil identique de 8,5 % : les hommes cadres ont donc un salaire fixe supérieur de 8,5 % à celui des femmes cadres, et ce, à caractéristiques communes (fonction, âge, ancienneté, lieu de l'emploi occupé...). Cet écart est à rapprocher de celui des salaires fixes médians hommes / femmes, qui s'établit à 15,7 % pour la même période. L'écart des salaires médians est supérieur par le fait de profils différents et de situations inégales en entreprise entre les femmes cadres et les hommes cadres.

Si les effectifs cadres ne comptent que 36 % de femmes, celles-ci sont notamment minoritaires au sein des directions d'entreprise et dans les postes à responsabilité avec la gestion d'un budget et / ou l'animation d'une équipe. A profil identique, les écarts de salaires des cadres entre les femmes et les hommes augmentent avec l'âge et avec l'ancienneté, et ce, toujours au détriment des femmes cadres. Ainsi, l'écart est inférieur à 5 % avant l'âge de 30 ans, pour approcher les 10 % vers 40 ans, voire davantage à partir de 50 ans. A partir de 10 ans d'expérience professionnelle, les écarts se creusent entre les femmes cadres et les hommes cadres. Les écarts varient aussi selon la fonction occupée par le cadre, et 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. Ainsi, la fonction très féminisée des ressources humaines présente un écart de salaire hommes / femmes à profil identique de 11,3 %, lorsque la fonction très masculinisée de l'informatique affiche l'écart de salaire le plus faible par fonctions, de 5,5 %.



–LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES–

En 2013, la rémunération annuelle brute totale (c'est-à-dire la rémunération fixe et variable) moyenne déclarée par les cadres s'élevait à 54,8 k€. La rémunération médiane s'élevait à 48 k€ (la moitié des cadres perçoit une rémunération inférieure à ce montant, l'autre moitié perçoit une rémunération brute totale supérieure à ce montant).

Dans la présente étude, l'analyse de la rémunération porte uniquement sur la partie fixe de la rémunération des cadres.

– RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE TOTALE

La rémunération annuelle brute totale est composée :

- D'un salaire annuel brut fixe,
- Et, dans certains cas, d'une partie variable (salaires et primes variables).

En 2013, 48 % des cadres disposaient d'une rémunération composée d'une part variable (**Tableau 1**). Ce cas est plus fréquent chez les hommes (51 %) que chez les femmes (43 %), en lien avec le type de postes occupés.

– RÉMUNÉRATION MODÉLISÉE

La présente étude met en évidence les écarts de salaires des cadres hommes/femmes sur la base du salaire brut annuel fixe équivalent temps plein.

Le salaire brut annuel fixe : il s'agit de la partie de la rémunération qui est versée en un nombre constant de mensualités. Ce salaire inclut, le cas échéant, les 13^e et 14^e mois contractuels ou versés régulièrement, primes d'ancienneté, congés payés et autres indemnités fixes.

La partie variable de la rémunération (prime sur objectifs, commission sur chiffre d'affaires, ...), est dépendante des performances individuelles et de divers facteurs aléatoires d'origines multiples non communs à l'ensemble des cadres interrogés. La base de données renseignée via l'enquête déclarative réalisée auprès des cadres du secteur privé ne contient pas les données (note sur objectif, facteurs exogènes ou propres à l'individu lui-même, ...) permettant d'expliquer la partie variable. **La rémunération variable a donc été exclue du calcul des écarts entre les femmes et les hommes.** ●

– **Tableau 1** –
Nature de la partie variable de la rémunération (en % de cadres)

	2013
Rémunération comportant une partie variable*	48 %
<i>une prime sur objectif</i>	40 %
<i>une commission sur le chiffre d'affaires</i>	9 %
<i>d'autres éléments de salaire variable</i>	8 %
Rémunération ne comportant pas de partie variable	52 %

* Plusieurs réponses sont possibles sur les différents items

Base des répondants : ensemble des cadres

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

– LA MÉTHODE STATISTIQUE ANOVA UTILISÉE –

La mise en évidence des effets de structure et le calcul des écarts de salaire à caractéristiques communes sont des approches complémentaires répondant à des problématiques différentes. Le travail concomitant des entreprises sur ces deux aspects contribue durablement à la réduction des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. La dernière législation (LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) renforce la nécessité de travailler de façon plus globale pour une réelle égalité professionnelle.

– RAPPEL DES ÉCARTS DE SALAIRES MOYENS ET MÉDIANS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES –

Selon l'enquête de l'Apec sur les rémunérations des cadres, les hommes cadres ont un salaire brut annuel fixe moyen supérieur de 18,6 % aux femmes cadres. Si l'on considère les salaires médians, l'écart entre les hommes cadres et les femmes cadres passe à 15,7 % (Tableau 2).

Ces écarts calculés sur des moyennes et des médianes s'expliquent en partie par le fait que les hommes et les femmes cadres ne possèdent pas les mêmes caractéristiques individuelles (âge, formation initiale...), n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises. À titre indicatif, les femmes cadres sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins et occupent moins souvent des postes

à responsabilité ou des postes mieux valorisés financièrement, ce qui tire leur salaire moyen vers le bas*.

Ces écarts de salaires moyens et médians sont donc dépendants des effets de structure.

– ÉCART SALARIAL HOMMES/FEMMES CADRES « TOUTES CHOSES DISPONIBLES ÉGALES PAR AILLEURS » –

Afin de déterminer plus précisément l'écart de salaire fixe entre les hommes et les femmes, il est nécessaire de raisonner entre individus présentant des caractéristiques communes, à partir des facteurs disponibles en base de données.

La modélisation ANOVA (*ANALYSIS OF VARIANCE*) utilisée par l'Apec a consisté à décomposer le salaire en éléments de profil significatifs et a permis de calculer un écart de salaire entre un homme et une femme ayant des caractéristiques communes. Les éléments de profil sont les variables disponibles dans la base de données. Seules les variables significatives, c'est-à-dire ayant un pouvoir explicatif du salaire, ont été retenues pour cette décomposition.

En raisonnant « toutes choses disponibles égales par ailleurs », c'est-à-dire à éléments de profil disponibles égaux, le calcul des écarts de salaires entre les hommes et les femmes neutralise les effets structurels.

*Etude Apec de mars 2013 « Les salaires des femmes cadres ».

– Tableau 2 –
Écarts hommes/femmes calculés par les moyennes et les médianes

	SALAIRE BRUT ANNUEL FIXE			
	Moyenne (en euros)	Médiane (en euros)	Écart hommes/femmes (par les moyennes)	Écart hommes/femmes (par les médianes)
Hommes	53 970	48 000		
Femmes	45 520	41 500	18,6 %	15,7 %
Total	50 930	45 000		

Exemple de lecture :

La médiane de salaire brut annuel fixe des femmes est de 41 500 euros et celle des hommes est de 48 000 euros. Les hommes gagnent donc 15,7 % de plus que les femmes par le calcul des médianes.

Les objectifs de la modélisation ANOVA sont multiples :

- Identifier les variables significatives expliquant le salaire brut annuel fixe à l'aide de tests statistiques de significativité,
- Décomposer le salaire brut annuel fixe à partir des variables significatives,

- Calculer les écarts entre les hommes et les femmes de caractéristiques communes à l'aide de cette décomposition.

L'annexe du rapport présente une explication détaillée de la modélisation ANOVA. ●

-MODÈLE ET ÉCART DE SALAIRES DES CADRES HOMMES/FEMMES GLOBAL À CARATÉRISTIQUES COMMUNES-

Le modèle statistique, bâti par l'Apec en s'appuyant sur la base de données issue de l'enquête réalisée auprès des cadres, explique 60 % du salaire fixe brut annuel, comme le traduit l'indicateur statistique appelé R². Ce modèle met aussi en exergue les trois variables explicatives du salaire qui interagissent avec le genre : l'âge, l'ancienneté et la fonction occupée.

Selon le modèle de l'Apec, les hommes cadres avaient en 2013 un salaire brut annuel fixe supérieur de 8,5 % aux femmes cadres, à profil identique, c'est-à-dire, à tranche d'âge, tranche d'ancienneté, fonction, nombre de cadres encadrés, région de lieu de travail et niveau de diplôme identiques (Tableau 3).

L'intervalle de confiance calculé par le modèle s'élève à plus ou moins 0,8 point. En 2013, les hommes cadres gagnaient donc 8,5 % (+/- 0,8 pt) de plus que les femmes cadres à caractéristiques communes significatives identiques (Tableau 4).

Il est important de noter que la comparaison du présent écart de salaires mesuré, « toutes choses égales par ailleurs », par rapport à celui mesuré en 2007 dans un premier travail réalisé par l'Apec n'est pas possible, en raison de différences entre les deux mesures en matière d'informations qualifiant les cadres et de différences de modèles statistiques. ●

- Tableau 3 -

Modèle explicatif du salaire fixe brut annuel équivalent temps plein

Variables explicatives	R ² = 60,0 %		
	Part de variance expliquée	R ² partiel (Part marginale de variance expliquée)	Significativité (1)
Sexe × Tranche d'âge × Tranche d'ancienneté	47,7 %	31,0 %	*****
Sexe × Fonction	23,5 %	15,6 %	*****
Nombre de cadres encadrés	15,3 %	15,0 %	*****
Région	6,4 %	8,7 %	*****
Niveau de diplôme	7,1 %	9,6 %	*****
Somme des parts expliquées :		100,0 %	

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

Base des répondants : ensemble des cadres

(1) Cinq étoiles signifient que la variable ou l'interaction de variables est fortement significative

Exemple de lecture :

Dans le modèle, l'interaction Sexe x Tranche d'âge x Tranche d'ancienneté explique 47,7 % de l'information. Le R² partiel désigne la part expliquée si la variable ou l'interaction de variables explique seule le salaire.

– Tableau 4 –

Effectif cadre analysé et écart de salaire cadre fixe hommes/femmes en 2013

Hommes		Femmes		Écart de salaire fixe Hommes/Femmes à caractéristiques communes
effectif redressé	%	effectif redressé	%	
8 950	64 %	5 040	36 %	8,5 % +/- 0,8 point

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

Exemple de lecture :

La structure de la population cadre compte 36 % de femmes et 64 % d'hommes

Les hommes gagnent 8,5 % (+/- 0,8 pt) de plus que les femmes à caractéristiques communes

– ÉCARTS DE SALAIRES CADRES HOMMES/FEMMES À CARATÉRISTIQUES COMMUNES PAR SOUS-CATÉGORIES –

ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES/FEMMES SELON L'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ DES CADRES DANS L'ENTREPRISE

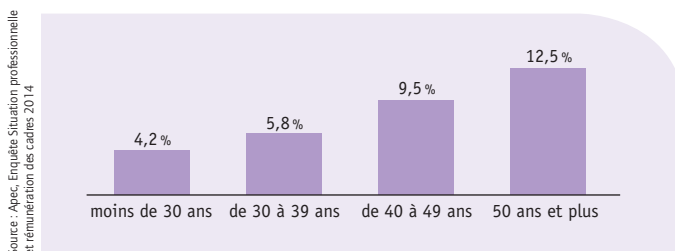
À caractéristiques communes, l'écart de salaires des cadres entre hommes et femmes croît de façon quasi linéaire avec l'âge : peu élevé pour les cadres au début de leur vie professionnelle (4,2 % chez les moins de 30 ans), il augmente progressivement avec l'âge des cadres pour atteindre 12,5 % chez les cadres de plus de 50 ans (Figure 1).

Ces écarts de salaires « toutes choses égales par ailleurs » sont moins élevés que ceux mesurés en considérant les médianes de salaires des cadres, mais la tendance observée est similaire, avec des écarts qui s'accroissent avec l'âge. Les écarts mesurés par la médiane sont supérieurs en raison des effets de structure (Tableau 5).

L'augmentation des écarts de salaires des cadres entre hommes et femmes à caractéristiques

communes identiques s'observe également selon l'ancienneté, mais dans une plus faible mesure. Il varie ainsi entre 7,9 % et 10,1 % selon la catégorie d'ancienneté dans l'entreprise. Les écarts les plus marqués concernent les populations de plus de 45 ans, quelle que soit l'ancienneté (Figure 2).

– Figure 1 –
Écarts de salaires cadres hommes/femmes par tranche d'âge, à caractéristiques communes



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

Base des répondants : ensemble des cadres

Intervalle de confiance : +/- 1 point

Exemple de lecture :

Pour la classe d'âge de 40 à 49 ans, les hommes gagnent 9,5 % de plus que les femmes à caractéristiques communes, c'est-à-dire à même tranche d'ancienneté, même fonction, même nombre de cadres encadrés, même région de lieu de travail et même niveau de diplôme.

– Tableau 5 –

Écarts de salaires cadres hommes/femmes par tranche d'âge, calculés à partir des médianes

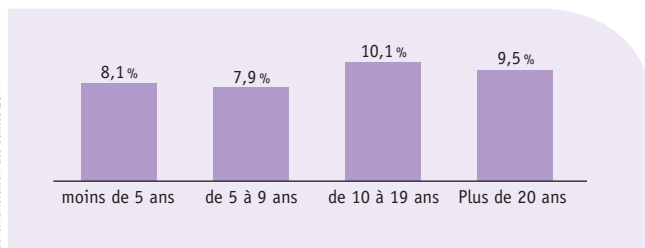
	moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 ans et plus
Salaire fixe médian Hommes (en euros)	36 000	44 250	52 135	55 610
Salaire fixe médian Femmes (en euros)	34 300	40 901	45 000	45 000
Écart HF de salaires fixes médians	5,0 %	8,2 %	15,9 %	23,6 %

Base des répondants : ensemble des cadres

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

– Figure 2 –
Écart de salaires cadres hommes/femmes par tranche d'ancienneté dans l'entreprise, à caractéristiques communes

Source : Apec. Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014



Base des répondants : ensemble des cadres

Intervalle de confiance : +/- 1 point

Exemple de lecture :

Pour la classe d'ancienneté de 5 à 9 ans, les hommes gagnent 7,9 % de plus que les femmes à caractéristiques communes, c'est-à-dire à même tranche d'âge, même fonction, même nombre de cadres encadrés, même région de lieu de travail et même niveau de diplôme.

– Tableau 6 –
Écart de salaires cadres hommes/femmes par tranche d'ancienneté, calculés à partir des médianes

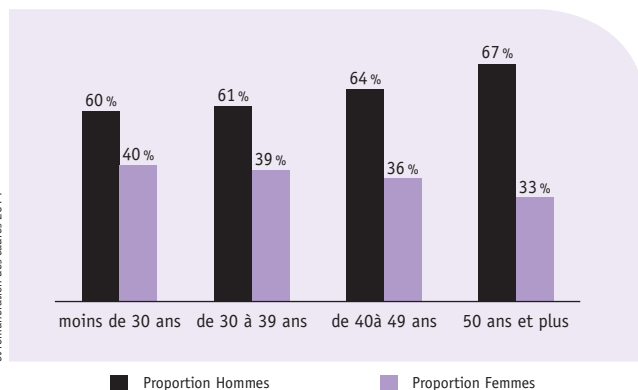
Source : Apec. Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

	Moins de 5 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 19 ans	Plus de 20 ans
Salaires fixes médians Hommes (en euros)	46 000	48 000	52 000	56 000
Salaires fixes médians Femmes (en euros)	39 933	43 000	44 500	46 000
Écart HF de salaires fixes médians	15,2 %	11,6 %	16,9 %	21,7 %

Base des répondants : ensemble des cadres

– Figure 3 –
Structure hommes/femmes des effectifs cadres par tranche d'âge

Source : Apec. Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014



Base des répondants : ensemble des cadres

Là encore, les écarts de salaires « toutes choses égales par ailleurs » sont moins élevés que ceux mesurés en considérant les médianes de salaires des cadres, avec de façon similaire des écarts ayant tendance à augmenter avec l'ancienneté. Les écarts mesurés par la médiane sont là aussi supérieurs en raison des effets de structure (Tableau 6).

Si les différences de salaire augmentent avec l'âge des cadres, la proportion de femmes au sein de la population cadre suit une courbe inverse. En effet, lorsqu'au global 36 % des cadres sont des femmes, ces dernières ne représentent plus que 33 % des cadres ayant plus de 50 ans (Figure 3).

L'effet structurel observé selon l'âge des cadres est moins marqué par l'ancienneté : les proportions de femmes et d'hommes sont quasi identiques entre les classes (Figure 4).

ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES/FEMMES SELON LA FONCTION CADRE

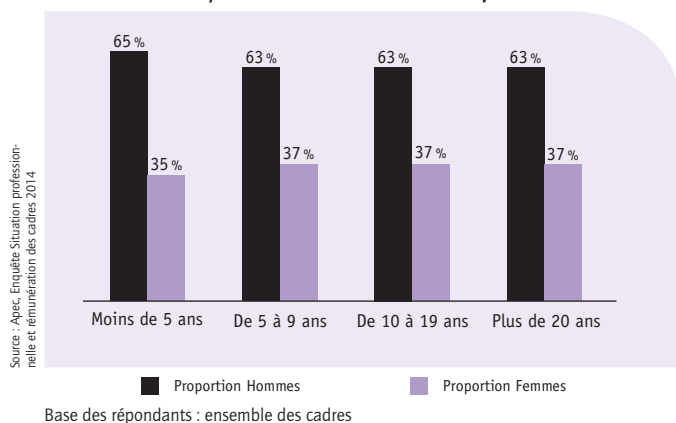
L'écart de salaires mesuré « toutes choses égales par ailleurs » varie fortement selon la fonction occupée par le cadre. La fonction la plus discriminante pour les femmes est la direction d'entreprise pour laquelle un écart de salaire de 14,1 % entre hommes et femmes cadres est mesuré à caractéristiques communes identiques. A l'opposé, hommes et femmes cadres de la fonction informatique bénéficient d'un niveau de salaire plus proche, à caractéristiques identiques, avec un écart de 5,5 % (Tableau 7).

Si l'on considère les médianes de salaires des cadres, le classement par ordre décroissant des écarts de salaires est quasiment similaire à celui de ceux calculés à profil identique, mais les écarts sont bien plus élevés en raison des effets de structure (Tableau 8).

Contrairement à ce qu'on pourrait supposer, l'importance variable de ces écarts ne s'explique pas par le taux de féminisation plus ou moins important au sein de chaque fonction (cf. tableau 9). Une proportion élevée de femmes dans une fonction n'induit pas un écart faible de salaire entre hommes et femmes. Ainsi, au sein de la fonction ressources humaines qui comprend deux tiers de femmes, l'écart de salaire s'élève à 11,3 %. Parallèlement, la fonction informatique,

– Figure 4 –

Structure hommes/femmes des effectifs cadres par tranche d'ancienneté dans l'entreprise



– Tableau 7 –

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

Grandes fonctions	Écart hommes/femmes à caractéristiques communes
Direction d'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 %
Etudes, R&D	6,3 %
Communication, création	6,2 %
Informatique	5,5 %
Écart hommes/femmes global	8,5 %

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

Base des répondants : ensemble des cadres

– Tableau 8 –

Écarts de salaires cadres hommes/femmes par grande fonction, calculés à partir des médianes

	Salaire médian Hommes (en euros)	Salaire médian Femmes (en euros)	Écart HF de salaires fixes médians
Direction d'entreprise	78 000	57 973	34,5 %
Production industrielle	52 000	40 000	30,0 %
Commercial, marketing	48 000	40 000	20,0 %
Services techniques	49 000	42 000	16,7 %
Gestion, finance, administration	51 000	43 800	16,4 %
Etudes, R&D	46 000	40 000	15,0 %
Ressources humaines	45 000	40 000	12,5 %
Santé, social, culture	39 950	36 000	11,0 %
Communication, création	42 000	39 130	7,3 %
Informatique	45 000	43 500	3,4 %

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

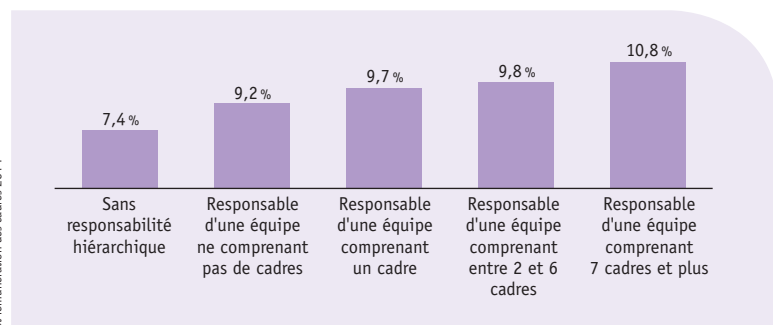
Base des répondants : ensemble des cadres

– Tableau 9 –
Structure hommes/femmes des effectifs cadres de chaque grande fonction

	Proportion Hommes	Proportion Femmes
Commercial, marketing	65 %	35 %
Communication, création	20 %	80 %
Direction d'entreprise	86 %	14 %
Etudes, R&D	75 %	25 %
Gestion, finance, administration	44 %	56 %
Informatique	80 %	20 %
Production industrielle	90 %	10 %
Ressources humaines	33 %	67 %
Santé, social, culture	29 %	71 %
Services techniques	70 %	30 %

Base des répondants : ensemble des cadres

– Figure 5 –
Écart de salaires cadres hommes/femmes selon le nombre de cadres encadrés, à caractéristiques communes



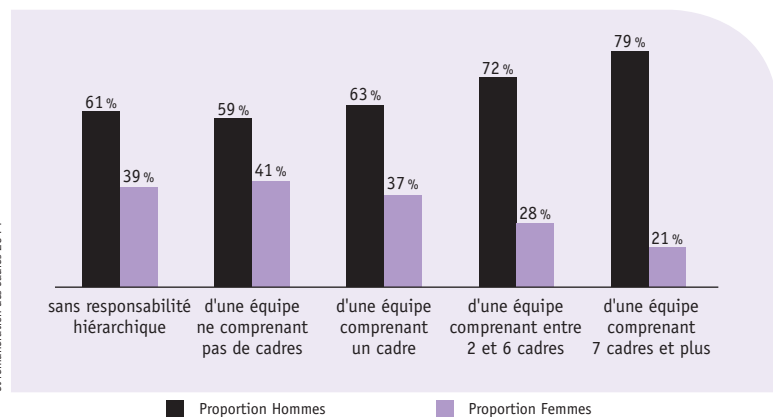
Base des répondants : ensemble des cadres

Intervalle de confiance : +/- 1 point

Exemple de lecture :

Parmi les responsables d'une équipe comprenant un cadre, les hommes gagnent 9,7 % de plus que les femmes à caractéristiques communes, c'est-à-dire à même tranche d'ancienneté, même tranche d'âge, même fonction, même région de lieu de travail et même niveau de diplôme.

– Figure 6 –
Structure hommes/femmes des effectifs cadres selon le nombre de cadres encadrés par le cadre



Base des répondants : ensemble des cadres

composée seulement à 20 % de femmes, affiche l'écart de salaire le plus faible. C'est le cas aussi, dans une moindre mesure, pour la fonction Études, R&D composée pour un tiers seulement de femmes.

Les postes occupés par les cadres ne présentent pas les mêmes proportions d'hommes et de femmes.

Ainsi, le taux de féminisation cadre est nettement plus important dans les activités fonctionnelles telles que la communication, création (80 %), les ressources humaines (67 %) ainsi qu'en gestion, finance, administration (56 %). Les femmes sont, en outre, majoritaires au sein de la fonction santé, social, culture (71 %).

À l'inverse, les femmes cadres sont sous-représentées au sein des fonctions « techniques » comme la production industrielle (10 %), l'informatique (20 %) et les études, R&D (25 %). La direction d'entreprise est une autre fonction où les femmes cadres sont particulièrement peu représentées (14 %) (Tableau 9).

ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES/FEMMES SELON LE NOMBRE DE CADRES ENCADRÉS PAR LE CADRE

Le degré d'écart de salaires entre hommes et femmes est lié aussi à l'effectif supervisé : plus le nombre de cadres encadrés augmente, plus l'écart de salaires fixes entre femmes et hommes se creuse, au désavantage des femmes. Sans responsabilité hiérarchique, les hommes gagnent 7,4 % de plus que les femmes, à caractéristiques équivalentes (Figure 5). 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 de même taille et aux caractéristiques proches (même fonction, même tranche d'âge, même tranche d'ancienneté, même région, même niveau de diplôme). L'encadrement d'une grande équipe ne bénéficie donc pas autant, d'un point de vue salarial, aux femmes qu'aux hommes. Les niveaux de responsabilité les plus élevés où apparaissent les plus fortes inégalités de salaire sont aussi ceux où la part de femmes est la plus faible. En effet, en structure, la proportion de femmes diminue avec le nombre de cadres encadrés tandis que, symétriquement, celle des hommes augmente (Figure 6). Les femmes sont sous-représentées parmi les cadres encadrant une équipe de 2 cadres et plus.

– Tableau 10 –

Écart de salaires cadres hommes/femmes par nombre de cadres encadrés par le cadre, calculés à partir des médianes

	Sans responsabilité hiérarchique	Responsable d'une équipe ne comprenant pas de cadres	Responsable d'une équipe comprenant un cadre	Responsable d'une équipe comprenant entre 2 et 6 cadres	Responsable d'une équipe comprenant 7 cadres et plus
Salaire fixe médian Hommes (en euros)	45 000	44 000	51 200	60 000	75 000
Salaire fixe médian Femmes (en euros)	40 000	40 000	48 000	53 400	60 800
Écart HF de salaires fixes médians	12,5 %	10,0 %	6,7 %	12,4 %	23,4 %

Base des répondants : ensemble des cadres

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

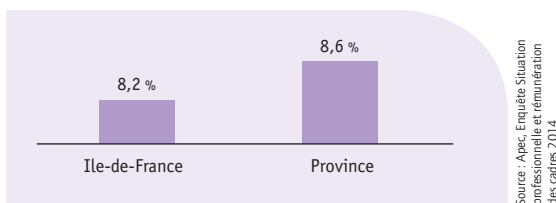
ÉCARTS DE SALAIRES CADRES HOMMES/FEMMES SELON LA RÉGION DU LIEU DE TRAVAIL

A caractéristiques communes, les écarts de salaires entre femmes et hommes sont peu marqués entre l'Ile-de-France et la province même si l'écart tend à être légèrement plus élevé en province (Figure 7), ce qui est moins le cas si l'on considère les médianes de salaires des cadres (Tableau 11).

Structurellement, les femmes cadres sont sous-représentées en province (32 %) et surreprésentées en Ile-de-France (44 %) (Figure 8), là où l'emploi cadre est le plus concentré.

– Figure 7 –

Écarts de salaires cadres hommes/femmes selon la région du lieu de travail à caractéristiques communes



Base des répondants : ensemble des cadres

Exemple de lecture :

En Ile-de-France, les hommes cadres gagnent 8,2 % de plus que les femmes cadres, à caractéristiques communes.

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

– Tableau 11 –

Écarts de salaires cadres hommes/femmes selon la région du lieu de travail, calculés à partir des médianes

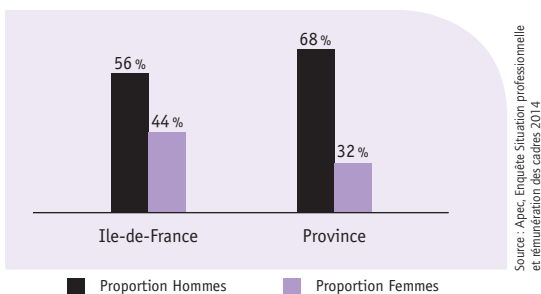
	Ile-de-France	Province
Salaire fixe médian Hommes (en euros)	52 500	45 500
Salaire fixe médian Femmes (en euros)	44 500	39 835
Écart hommes/femmes de salaires fixes médians	18,0 %	14,2 %

Base des répondants : ensemble des cadres

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

– Figure 8 –

Structure hommes/femmes des effectifs cadres selon la région du lieu de travail



Base des répondants : ensemble des cadres

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

ÉCARTS DE SALAIRES HOMMES/FEMMES SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME DU CADRE

Plus les cadres ont un niveau de diplôme élevé, plus l'écart de salaires entre hommes et femmes à caractéristiques identiques tend à diminuer (Figure 9).

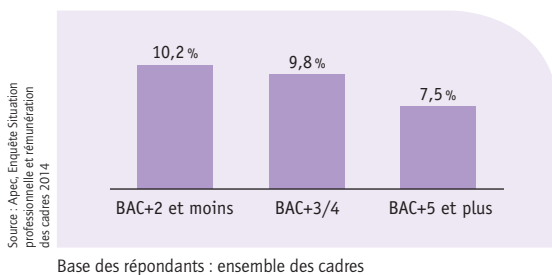
Si on analyse les écarts de salaires selon la médiane, ces derniers progressent avec le niveau de diplôme.

Ainsi, au niveau Bac +2 ou inférieur, les hommes gagnent 12,5 % de plus que les femmes. Au niveau Bac +3/4, l'écart de salaire atteint 14,3 %. Enfin au niveau Bac +5 et plus, l'écart est de 19,2 %.

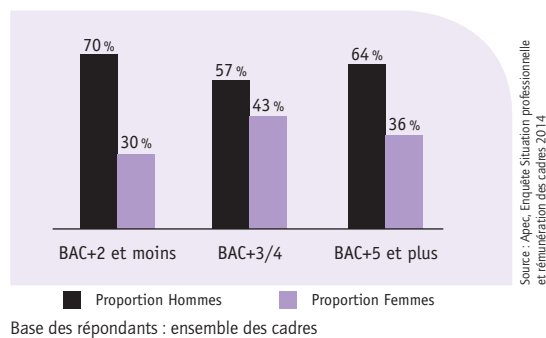
Les femmes cadres sont sous-représentées parmi les individus titulaires de diplôme de niveau Bac +2 ou inférieur mais elles sont surreprésentées chez les Bac +3/4 (Figure 10).

La répartition des femmes cadres dans la catégorie des Bac +5 et plus est similaire à la structure de la population cadre. ●

– Figure 9 –
Écarts de salaires cadres hommes/femmes selon
le niveau de diplôme à caractéristiques communes



– Figure 10 –
Structure hommes/femmes des effectifs cadres
selon le niveau de diplôme



– Tableau 12 –
Écarts de salaires cadres hommes/femmes selon le niveau de diplôme,
calculés à partir des médianes

	BAC+2 et moins	BAC+3/4	BAC+5 et plus
Salaires fixes médians			
Salaires fixes médians Hommes (en euros)	45 000	48 000	49 600
Salaires fixes médians Femmes (en euros)	40 000	42 000	41 600
Écart HF de salaires fixes médians	12,5 %	14,3 %	19,2 %

Base des répondants : ensemble des cadres

–ANNEXE–

– PRINCIPE DE LA MODÉLISATION ANOVA : –

La méthode statistique utilisée pour calculer les écarts de salaire brut annuel fixe est l'analyse de la variance (ANOVA). Elle permet de neutraliser les effets de structure et de raisonner sur la base de caractéristiques communes (« toutes variables disponibles égales par ailleurs »). L'ANOVA permet d'établir une décomposition de la rémunération, c'est-à-dire l'équation du modèle, en facteurs explicatifs significatifs.

Elle a pour objectif de :

- Valider une relation entre une variable à expliquer (le salaire brut annuel fixe) et plusieurs variables explicatives (fonction, âge, genre, ancienneté...),
- Mesurer la force de la relation entre 2 variables,
- Calculer la contribution de chaque variable explicative,
- Déterminer si le genre a un effet significatif seul et à l'intérieur de certains agrégats (par exemple pour certaines fonctions ou certaines classes d'âge...),
- Calculer les poids relatifs des facteurs,
- Reconstituer ainsi la variable à expliquer.

La modélisation permet d'associer à chaque modalité de chaque facteur explicatif introduit un poids ANOVA, c'est-à-dire une part de salaire.

Chaque variable disponible en base de données est testée. Les tests statistiques réalisés permettent de déterminer si la variable est significative, c'est-à-dire si elle explique ou pas une part du salaire. Les potentielles interactions entre variables, et notamment avec le genre, sont également testées. ●

–MÉTHODOLOGIE–

Cette analyse statistique par modélisation du salaire a été réalisée à partir de certains résultats issus de la dernière enquête de l'Apec « Situation professionnelle et rémunération des cadres » administrée auprès de cadres du secteur privé.

Un questionnaire a été envoyé par e-mailing à un échantillon de clients cadres de l'Apec.

Le terrain de l'enquête a eu lieu en mai 2014. L'enquête a permis d'obtenir près de 18 000 réponses, et près de 14 000 questionnaires complets et exploitables du point de vue de la rémunération.

Un redressement des résultats de cette enquête a été réalisé à partir de la répartition des cotisants actifs Agirc (articles 4 et 4 bis) par âge et par sexe.

Les résultats présentés correspondent à une photographie des salaires de cadres de générations différentes. Il ne s'agit pas d'une approche longitudinale qui permettrait de suivre la situation des cadres tout au long de leur carrière. ●

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC –

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes diplômés, des cadres et des entreprises.

Le département études et recherche de l'Apec et sa quarantaine de collaborateurs animent cet observatoire.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr > rubrique **Marché de l'emploi**.

© Apec, 2015

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1^{er} 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, CGPME, UPA, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, 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).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-0831-9

MARS 2015

Cette étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec.

Pilotage de l'étude : Olivier Busnot

Analyse et rédaction : Cristina Turlueanu, Clémence Balmette, Florence Kremer, Olivier Busnot

Maquette : NORD COMPO

Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier

Direction du département : Pierre Lamblin.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0810 805 805*

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H

*prix d'un appel local