Les inégalités salariales entre hommes et femmes (3%) sont moins criantes chez les cadres dirigeants que chez les non managers (13%), selon une étude du groupe Banque populaire-Caisse d'Epargne (BPCE).

Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont moins criantes chez les cadres dirigeants que chez les non managers. Selon une étude du groupe Banque populaire -Caisse d'Epargne (BPCE) publiée ce jeudi, les hommes managers (c'est-à-dire qui exercent une fonction hiérarchique sur au moins un collaborateur) touchent environ 3% de plus que leurs homologues féminines en moyenne en équivalent temps plein, tandis que l'écart se creuse à 13% chez les non dirigeants.

Une injustice à laquelle s'attaque indirectement l'actuel projet de loi sur l'égalité hommes-femmes, qui préconise un ensemble de mesures pour favoriser l'insertion des femmes en milieu professionnel, notamment en mettant en place un partage du congé parental .

«Il reste donc des différences, mais les inégalités se sont fortement réduites ou sont très faibles lorsque l'on compare les managers hommes et femmes», note cette enquête commanditée par le réseau de femmes managers de BPCE, Essenti'Elles, conduite sur 1 652 actifs de 25 à 65 ans en mars et avril derniers.

Seules 32% des femmes actives sont managers

Reste que les femmes sont encore assez peu représentées à ces postes de haute responsabilité. Seuls 32% des femmes actives sont managers, contre 54% des hommes actifs. Par tranche d'âge, le décalage est plus marqué : au sein des 25-35 ans, seulement 35% de femmes actives sont managers contre 61% des hommes actifs.

Dans 7 cas sur 10, le manager actuel de la personne interrogée est un homme. Pourtant, le management féminin est installé dans les entreprises françaises, les trois quarts des employés interrogés ayant eu au moins une fois une femme comme manager. Parmi les employés, environ deux tiers (62%) affirment ne pas avoir de préférence quant au sexe de leur manager mais s'il fallait vraiment trancher, la préférence irait plutôt aux hommes, particulièrement pour les femmes interrogées. De même, si une large majorité de cadres dirigeants n'exprime pas de préférence quant au sexe du collaborateur sous ses ordres, quand ils choisissent, la préférence va aux hommes.

La femme managers ont fait plus d'études que leurs homologues masculins

Parmi les managers, le niveau d' éducation des femmes est plus élevé (53% des femmes ont au moins un bac +3 contre 37% des hommes) mais un tiers des femmes ont interrompu au moins une fois leur activité professionnelle pendant deux ans pour élever leurs enfants. La femme manager vit plus souvent seule (31% contre 18% chez les hommes) ou seule avec des enfants (12% contre 3%).

Enfin, parmi les non managers hommes et femmes confondus, évoluer vers un poste de direction attire peu (16% des personnes interrogées). Seules 11% des femmes ont l'intention de devenir manager, contre 20% des hommes. «Les entreprises doivent intégrer une logique de progression professionnelle et d'évolution vers le management adaptée aux parcours de vie parfois plus "aléatoires" des femmes», conclut l'étude.