

Index de l'égalité professionnelle : quelles progressions depuis son entrée en vigueur ?

Chaque année en mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent déclarer leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout en mettant en évidence les axes de progression nécessitant des actions correctives.

En 2023, plus de 29 000 structures effectuent leur déclaration au titre de l'année 2022. Seules deux sur trois peuvent produire une note, moins encore parmi les structures de 50 à 250 salariés. Cette proportion est relativement stable depuis l'entrée en vigueur de l'Index. En revanche, les notes progressent d'année en année. Depuis 2019, la note moyenne à l'Index augmente de 3,6 points et la part des notes inférieures à 75 se réduit de moitié. Tous les indicateurs composant l'Index participent à cette hausse.

C'est l'indicateur mesurant la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui contribue le plus fréquemment à faire varier l'Index, particulièrement dans les structures de 50 à 250 salariés. Vient ensuite l'indicateur sur les plus hautes rémunérations, qui augmente plus souvent qu'il ne baisse, et qui améliore davantage la situation des structures de moins de 1000 salariés.

Créé par la [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#), l'Index soumet les entreprises à une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle. Il se présente comme une note sur 100 synthétisant les écarts entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et de représentativité parmi les promotions, les augmentations et les dix plus hautes rémunérations, et mesure que les mères de retour de congé maternité sont augmentées si leurs collègues le sont en leur absence (encadré 1).

En cas de note inférieure à 75, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction sous peine de sanctions financières. L'Index est calculé au niveau de chaque entreprise constituant une entité légale ou au niveau d'une unité économique et sociale (UES), en agrégeant les données des entreprises qui lui sont rattachées, en cas de comité social et économique (CSE) à cette échelle.

L'obligation de déclaration et de publication de l'Index est entrée en vigueur de façon échelonnée : le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de 1000 salariés ou plus, le 1^{er} octobre 2019 pour celles de 251 à 999 salariés, le 1^{er} mars 2020 pour celles de 50 à 250 salariés. L'Index relatif à l'année 2019, déclaré en 2020, est ainsi le premier à concerner toutes les tranches d'effectif.

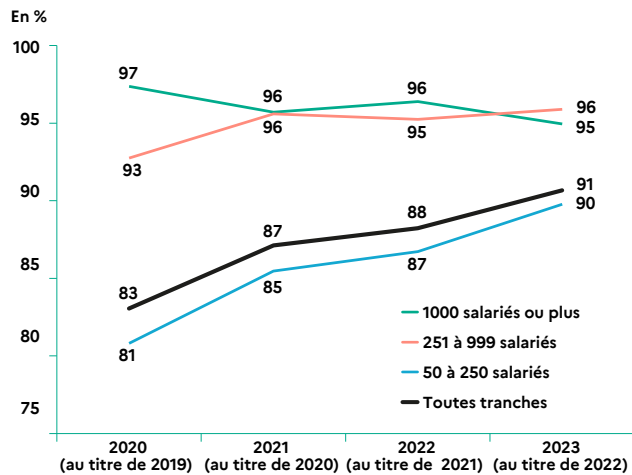
En novembre 2021, un premier bilan est dressé de l'évolution des notes à l'Index depuis son entrée en vigueur [1]. Presque trois années plus tard, comment évolue le nombre de déclarations ? Les tendances à la progression des notes se confirment-elles ? Quels sont les indicateurs qui participent le plus à une évolution de l'Index dans les entreprises ? Quels sont les facteurs de l'incalculabilité de l'Index ?

Un taux de déclaration en hausse, notamment pour les structures de 50 à 250 salariés

Mi-2023, 29 390 structures - entreprises ou UES - déclarent leur Index au titre de l'année 2022¹ (graphique et [tableau 1 en ligne](#)). Parmi elles, 77 % comptent 50 à 250 salariés, 18 % 251 à 999 salariés et 5 % 1000 salariés ou plus. Si le nombre de ces dernières est stable depuis l'entrée en vigueur du dispositif, les déclarations des structures de taille inférieure progressent légèrement, principalement entre 2020 et 2021.

¹ La déclaration effectuée au 1^{er} mars doit porter sur une période de référence de 12 mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre de l'année précédente. 97 % des déclarations réalisées en 2023 portent sur l'année civile 2022, et 80 % des autres portent sur une période couvrant au moins le 1^{er} semestre 2022. Pour simplifier, les déclarations de l'année N sont ici supposées toutes porter sur l'année N-1.

GRAPHIQUE 1 | Taux de déclaration à l'Index des entreprises (hors UES) de 2020 à 2023, selon leur tranche d'effectif



Lecture : en 2023, 90% des entreprises de 50 à 250 salariés assujetties à la déclaration de l'Index effectuent bien cette dernière.

Champ : entreprises (hors UES) assujetties et/ou déclarantes à l'Index. France. Source : DGT, fichier de déclarations et données DSN figés au 3 août 2023 ; calculs Dares.

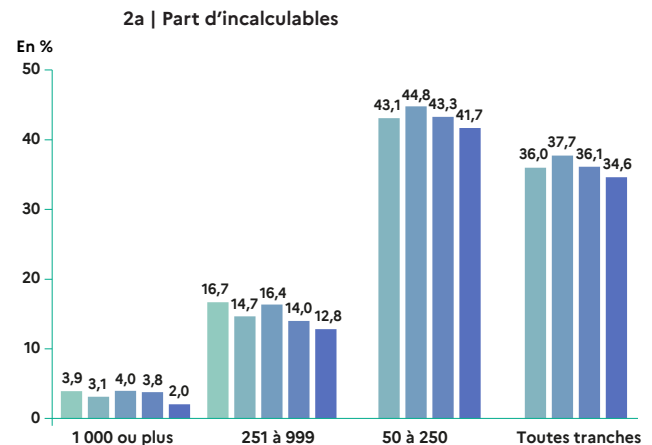
La plupart des déclarations émanent d'entreprises (95% des déclarations ; [tableau 1 en ligne](#)) mais, parmi les structures de 1000 salariés ou plus, une déclaration sur cinq concerne une UES et, parmi celles de 251 à 999 salariés, c'est le cas d'une sur dix. Le nombre d'entreprises sur lequel porte la déclaration – et donc la note – est ainsi très variable. Si 80% des UES regroupent au plus cinq entreprises, 5% en compte au moins 15 et quelques-unes plus de 100.

Neuf entreprises (hors UES²) sur dix ayant au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2023, et donc assujetties à la déclaration, l'effectuent (graphique 1). Le taux de déclaration des entreprises de plus de 250 salariés est proche de 95% depuis la mise en œuvre de l'Index. Celui des entreprises de 50 à 250 salariés est en progression continue depuis 2020 et atteint 91% en 2023 (au titre de 2022).

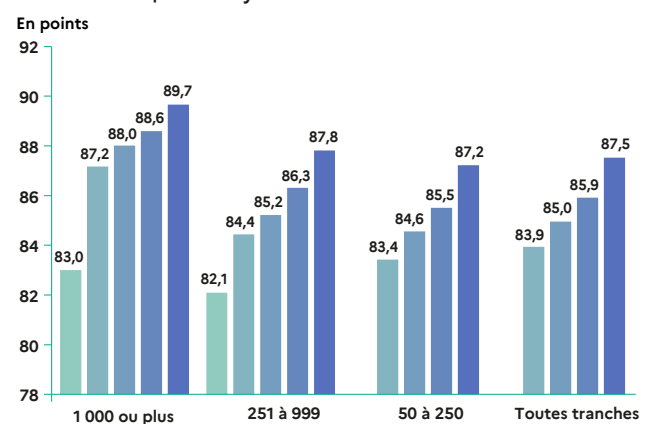
Des notes en hausse, mais des cas d'incalculabilité encore fréquents parmi les structures de 50 à 250 salariés

La déclaration de l'Index ne s'accompagne pas toujours d'une note (encadré 2 et éclairage), car faute de satisfaire les critères d'effectifs, certaines entreprises ne sont pas en mesure de la calculer. Seules deux structures sur trois qui déclarent leur Index en 2023, au titre de l'année 2022, peuvent calculer leur note. 42% des structures de 50 à 250 salariés ont un Index incalculable contre 13% des structures de 251 à 999 salariés et 2% de celles de 1000 salariés ou plus (graphique 2). Lorsqu'une note est produite, celle-ci est, en moyenne, plus basse pour les structures de 50 à 250 salariés. Elle s'établit alors à 87,2 sur 100, contre 89,7 pour les structures de 1000 salariés ou plus. De même, 9,1% des notes des plus petites structures sont inférieures à 75 contre seulement 1,8% pour les plus grandes.

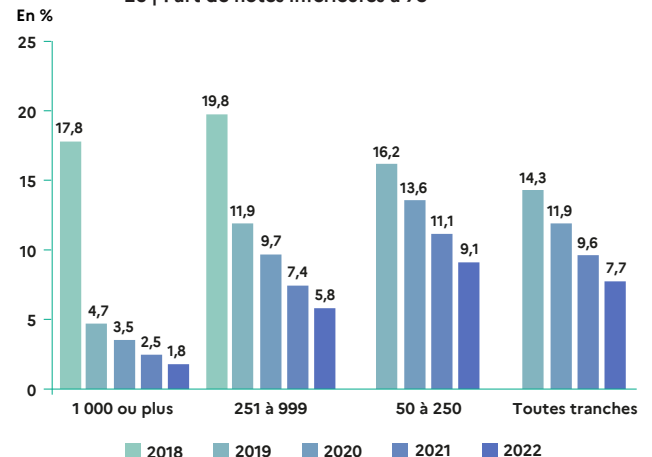
GRAPHIQUE 2 | Résultats globaux à l'Index au titre des années 2018 à 2022, par tranche d'effectif



2b | Note moyenne



2c | Part de notes inférieures à 75



Note : les structures de 50 à 250 salariés ne déclarent leur Index qu'à compter de mars 2020 (au titre de 2019).

Lecture : au titre de 2022, 34,6% des structures déclarant leur Index ne peuvent pas calculer de note. Pour les autres, la note moyenne s'élève à 87,5. 7,7% de ces structures ont une note inférieure à 75.

Champ : entreprises et UES déclarant leur Index. France.

Source : DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023 ; calculs Dares.

² La prise en compte des UES nécessite d'opter entre deux méthodes de calcul du taux de déclaration : soit en l'estimant au niveau des entreprises (rattachées ou non à une UES), soit en le calculant au niveau des structures (entreprises ou UES), ce qui change mécaniquement les résultats. Compte tenu de la faible part des déclarations émanant des UES, il est retenu ici d'exclure ces dernières du calcul et d'estimer le taux au niveau des entreprises non rattachées à une UES.

ENCADRÉ 1 • L'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une disposition de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ». Elle renforce le cadre légal existant en introduisant une obligation de résultat pour les entreprises. L'Index se veut un outil de la transparence et du dialogue social en entreprise autour des questions d'écart de rémunération et, au-delà, d'égalité professionnelle.

Les entreprises, associations et syndicats de droit privé, ainsi que les personnes de droit public qui emploient au moins 50 salariés dans des conditions de droit privé, y sont assujettis. Si l'entreprise appartient à une unité économique et sociale (UES), l'effectif global de l'UES est retenu (quel que soit l'effectif des entreprises la composant).

Les structures concernées, entreprises ou UES, doivent chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, calculer et publier (de manière visible) leur Index de l'année N-1. Celui-ci doit être mis à disposition du comité social et économique (CSE) dans la base des données économiques, sociales et environnementales (BDESE)¹ et transmis à l'administration. Les notes sont [consultables sur le](#)

[site du ministère du Travail](#). Si la structure obtient une note inférieure à 75 sur 100, elle doit engager dans un délai de trois ans des mesures correctives et le cas échéant de rattrapage salarial. La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite loi « Rixain », instaure une obligation de publication de ces mesures de correction. De plus, les structures obtenant une note globale inférieure à 85 points sont désormais tenues de fixer et de publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs.

L'Index est une note sur 100 qui se compose de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de la structure : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de répartition des augmentations, l'écart de répartition des promotions, la part de salariées de retour de congé maternité augmentées et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (tableau A).

La calculabilité des indicateurs et de l'Index est conditionnée à des seuils d'effectifs minimaux (encadré 2 et éclairage).

TABLEAU A | Composition de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

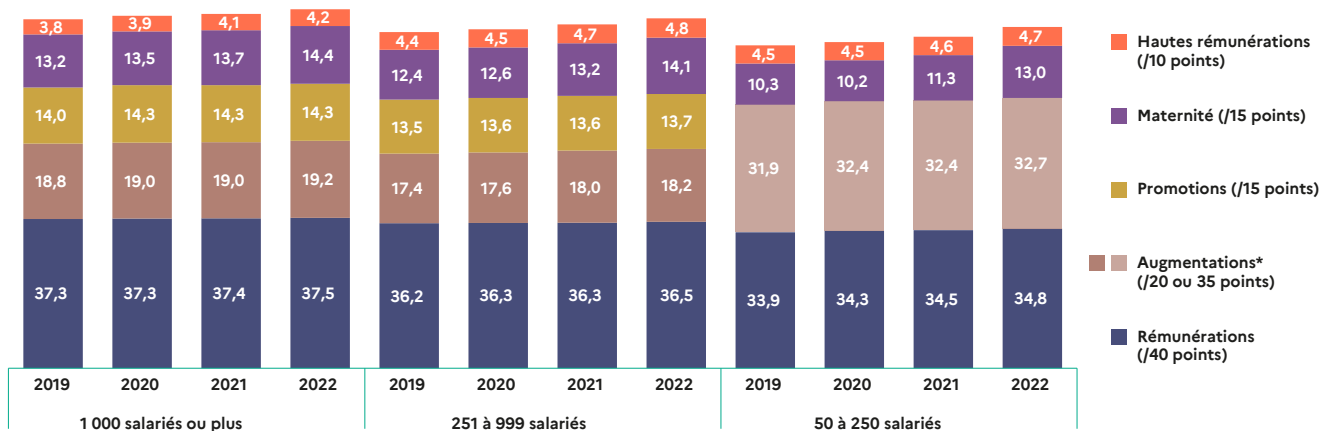
Indicateurs	Modalités de calcul	Score
1 - Écart de rémunérations	<p>Note de 40, diminuée d'un nombre de points croissant avec l'écart de rémunération constaté : 1 point par pourcentage d'écart jusqu'à 7% d'écart, 2 points par pourcentage d'écart de 7% à 15%, 3 points au-delà de 15%. Au-delà de 20% d'écart, la note est donc nulle.</p> <p>Ainsi, par exemple, si l'écart de rémunération obtenu est de 10%, la note est de 27, soit $40 - 13$, où $13 = 1 \times 7$ [1 point perdu pour chacun des 7 premiers points de pourcentage] + 2×3 [2 points perdus à 8, 9 et 10%, soit trois pénalités de 2 points].</p> <p>L'écart correspond à la somme, pondérée par les effectifs, des écarts de rémunérations moyennes (hors primes collectives) calculés par groupe de postes équivalents, après déduction d'un seuil de pertinence (5%).</p> <p>Ainsi, par exemple, si l'écart sur un des groupes est de 12%, le pourcentage retenu pour celui-ci est de 7% (= 12% - 5%).</p> <p>16 groupes sont définis comme le croisement entre : - 4 tranches d'âge : moins de 30 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, 50 ans et plus, - 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) par défaut : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.</p>	De 0 à 40 points
2 - Écart de taux de salariés augmentés	<p>Note de 20, réduite de 10 points pour un écart de taux d'augmentation supérieur à 2% et d'au plus 5%, de 15 points pour un écart supérieur à 5% et d'au plus 10% ; note nulle au-delà d'un écart de 10%.</p> <p>Ainsi, par exemple, un écart de taux d'augmentation de 4% conduit à une note de 10 et un écart de 9% à une note de 5.</p> <p>L'écart correspond à la somme, pondérée par les effectifs, des écarts de proportions de femmes et d'hommes ayant une augmentation individuelle* du salaire de base, calculés par CSP.</p> <p>Exception dans le cadre de mesures de correction : pas de perte de points si l'indicateur sur les écarts de rémunérations est inférieur à 40 et si les écarts sont en défaveur du groupe bénéficiant le plus d'augmentations.</p>	De 0 à 20 points
3 - Écart de taux de salariés promus*	<p>Note de 15, réduite de 5 points pour un écart de taux de promotion supérieur à 2% et d'au plus 5%, de 10 points pour un écart supérieur à 5% et d'au plus 10% ; note nulle au-delà d'un écart de 10%.</p> <p>Ainsi par exemple, un écart de taux de promotion de 4% conduit à une note de 10 et un écart de 9% à une note de 5.</p> <p>L'écart correspond à la somme, pondérée par les effectifs, des écarts de proportions de femmes et d'hommes ayant une promotion (accès à un niveau ou un coefficient hiérarchique ou à un groupe de postes supérieur), calculés par CSP.</p> <p>Exception dans le cadre de mesures de correction : pas de perte de points si l'indicateur sur les écarts de rémunérations est inférieur à 40 et si les écarts sont en défaveur du groupe bénéficiant le plus de promotions.</p>	De 0 à 15 points
4 - Retour de congé maternité	<p>Proportion de salariées de retour de congé maternité avant la fin de l'année de référence bénéficiant d'une augmentation si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise pendant leur congé</p> <p>100% → 15 points moins de 100% → 0 point</p>	0 ou 15 points
5 - Parité des dix plus hautes rémunérations	<p>Nombre de salariés du sexe le moins représenté parmi les dix plus hautes rémunérations</p> <p>4 ou 5 → 10 points 2 ou 3 → 5 points 0 ou 1 → 0 point</p>	De 0 à 10 points
Index		De 0 à 100 points

Les modalités et règles de calcul de chaque indicateur (effectifs à prendre en compte, période de référence, etc.), ainsi que la méthodologie à adopter pour le mettre en œuvre sont précisées dans le décret du 8 janvier 2019 et rappelées sur le site du ministère du Travail [2].

*Pour les structures de 50 à 250 salariés, non soumises à l'indicateur sur les promotions, l'indicateur sur les augmentations inclut les augmentations liées à des promotions et compte pour 35% de la note. Une période de référence pluriannuelle (2 ou 3 ans) peut être choisie, cette option étant révisable tous les 3 ans.

¹Cette base de données rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle doit être mise à disposition du comité social et économique (CSE) ou des représentants du personnel par tout employeur d'au moins 50 salariés.

GRAPHIQUE 3 | Résultats globaux à l'Index au titre des années 2019 à 2022, par tranche d'effectif



Note: la somme des notes moyennes aux indicateurs peut différer de quelques dixièmes de la note moyenne indiquée dans le graphique 2 du fait que certaines structures ont des indicateurs non calculables tout en étant en mesure de calculer leur Index (un prorata sur le nombre total de points possible est alors réalisé).

* Pour les structures de 50 à 250 salariés, les augmentations incluent celles liées à une promotion (encadré 1).

Lecture: pour 2022, les structures de 1000 salariés ou plus déclarant leur Index (qu'il soit calculable ou non) obtiennent, en moyenne, 37,5 points (sur 40) à l'indicateur sur les écarts de rémunérations entre femmes et hommes.

Champ: entreprises et UES déclarant leur Index. France.

Source: DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023; calculs Dares.

La proportion de structures ayant une note incalculable est relativement stable depuis le début de la mise en œuvre de l'Index (graphique 2). En revanche, les résultats au titre de l'année 2022 s'inscrivent dans une progression continue des notes. Toutes tranches confondues, la note moyenne progresse de 3,6 points depuis 2019 et, pour les plus petites structures, de 3,8 points. La part des notes inférieures à 75 points se réduit de près de moitié, passant de 14,3% à 7,7% sur la période.

Des notes plus élevées pour les grandes structures à presque tous les indicateurs

Les notes à l'Index relativement plus élevées des structures de taille importante reflètent leurs meilleurs résultats en moyenne à chaque indicateur, à l'exception de celui sur les plus hautes rémunérations. Par exemple, au titre de 2022, les structures d'au moins 1000 salariés obtiennent 2,7 points de plus que celles de 50 à 250 salariés à l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, noté sur 40, et 1,4 point de plus à l'indicateur sur les retours de congés maternité, noté sur 15 (graphique 3). En revanche, la note à l'indicateur sur les dix plus hautes rémunérations des structures de 1000 salariés ou plus reste plus basse que pour les structures de taille inférieure (4,2, contre 4,8 pour les 251 à 999 salariés et 4,7 pour les 50 à 250 salariés).

Les petites structures connaissent une progression plus forte de certains indicateurs comme celui sur les écarts de rémunération (+0,9 point entre 2019 et 2022, contre +0,2 pour les structures de plus de 1000 salariés) et celui sur les retours de maternité (+2,7 contre +1,2). Toutefois, la moyenne des notes ne porte *de facto* que sur les

structures qui sont en mesure de calculer les indicateurs en question et celles-ci peuvent ne pas être les mêmes d'une année sur l'autre.

Une variation de l'Index plus importante pour les structures de 50 à 250 salariés

Huit structures sur dix déclarant leur Index en 2023 font une déclaration en 2022 et en 2021³. Parmi elles, six sur dix, soit 14257 structures, publient une note au moins lors des déclarations réalisées en 2021 et en 2023 au titre des années 2020 et 2022. Si, en moyenne, la note de ces structures augmente de 2,9 points entre ces deux années, elle n'est en hausse que pour un peu plus d'une structure sur deux, et baisse pour une sur trois (tableau 1).

Presque autant de grandes structures que de plus petites ont un Index qui augmente (49% pour les 1000 salariés ou plus, contre 56% pour les 50 à 250 et les 251 à 999 salariés; tableau 1). Cette hausse est cependant plus forte pour les structures de 50 à 250 salariés, qui gagnent en moyenne 10,2 points (de 80,5 à 90,7), contre 6,4 pour celles de 1000 salariés ou plus (de 85,0 à 91,4). Un constat similaire peut être fait pour les structures dont la note baisse: 35% des plus petites structures, contre 28% des structures d'au moins 1000 salariés, perdent respectivement 7,6 et 5,1 points en moyenne. Ces situations de dégradation concernent toutefois des structures dont la note est supérieure à 90 sur 100 en moyenne au titre de 2020.

Toujours parmi les structures qui publient une note à l'Index lors des déclarations réalisées en 2021 et en 2023, la différence de notes moyennes entre tranches d'effectif tend à se réduire

³ Une partie des structures en activité sur cette période ne déclarent pas leur Index parce que leur effectif est inférieur au seuil d'assujettissement de 50 salariés. Les raisons du manquement à l'obligation de déclarer l'Index des autres structures sont difficiles à identifier à partir de données générales sur les entreprises.

TABLEAU 1 | Proportion et notes moyennes des structures dont la note à l'Index évolue entre 2020 et 2022, selon leur tranche d'effectif en 2023

	Part des structures concernées (en %)	Note moyenne		Part des structures pour lesquelles l'indicateur évolue dans le même sens (en %)				
		en 2020 (déclaration 2021)	en 2022 (déclaration 2023)	Rémunérations	Augmentations	Promotions	Maternité	Hautes rémunérations
Structures dont la note augmente								
1000 ou plus	49	85,0	91,4	51	15	15	12	36
251 à 999	56	81,6	90,5	54	22	21	14	27
50 à 250	56	80,5	90,7	61	23	/	14	28
Toutes tranches	56	81,1	90,7	58	22	20	14	28
Structures dont la note baisse								
1000 ou plus	28	91,4	86,3	51	14	21	2	34
251 à 999	32	90,1	83,4	52	21	24	3	26
50 à 250	35	90,6	83,0	63	25	/	3	28
Toutes tranches	33	90,5	83,4	59	23	24	3	28

Lecture : 49 % des structures de 1000 salariés ou plus ont une note à l'Index qui progresse entre les déclarations au titre de 2020 et 2022, passant de 85 à 91,4 points en moyenne. Parmi elles, 51 % augmentent leur note à l'indicateur sur les écarts de rémunérations.

Champ : entreprises et UES déclarant au titre des années 2020, 2021 et 2022, et ayant une note pour 2020 et 2022. France.

Source : DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023 ; calculs Dares.

sur la période. Alors qu'au titre de 2020, la note moyenne des structures de 50 à 250 salariés s'élève à 84,9 et celle des structures d'au moins 1000 salariés à 88,2 (soit un écart de 3,3 points), ces notes sont respectivement de 88,1 et 89,9 en 2022 (soit un écart de 1,8 point) ([tableau 2 en ligne](#)). Cette hausse plus soutenue pour les petites structures contraste avec les premières années de mise en œuvre de l'Index, où les plus grandes structures avaient les notes les plus élevées, mais aussi les progressions les plus fortes⁴ [1].

Dans 60% des structures, un indicateur sur les rémunérations évoluant dans le même sens que l'Index

L'indicateur sur les rémunérations, noté sur 40, varie dans le même sens que l'Index pour près de six structures sur dix : 58 % de celles dont l'index croît ont un indicateur sur les rémunérations qui augmente et 59 % de celles qui ont un Index qui diminue connaissent une baisse de cet indicateur (tableau 1). Ces cas sont plus fréquents encore dans les structures de 50 à 250 salariés, (respectivement 61 % et 63 %) où les niveaux des indicateurs de rémunération, au titre de 2020, sont relativement bas (tableau 2). Pour ces structures, les variations de l'indicateur de rémunération entre 2020 et 2022 sont, en moyenne, de plus grande ampleur que pour les plus grandes structures (+5,7 points en cas de hausse et -4,9 points en cas de baisse, contre respectivement +2,0 et -1,6 pour celles de plus de 1000 salariés). L'indicateur relatif aux rémunérations contribue donc très fréquemment aux variations de l'Index, et de façon plus marquée pour les structures de 50 à 250 salariés. Ces dernières ont à la fois des notes à l'indicateur de rémunération plus dispersées que les plus grandes structures et connaissent de plus fortes variations de notes à cet indicateur au cours du temps, plus fréquemment à la hausse qu'à la baisse.

TABLEAU 2 | Note moyenne au titre de 2020 et variation entre 2020 et 2022 de l'indicateur sur les rémunérations en fonction du sens d'évolution de l'Index

	Part au sein des structures dont l'Index augmente (a) / baisse (b) (en %)	Part au sein de l'ensemble des structures (en %)	Indicateur sur les rémunérations	
			Note au titre de 2020	Variation entre 2020 et 2022
a) Structures dont les notes à l'indicateur sur les rémunérations et à l'Index augmentent				
1000 ou plus	51	25	35,6	2,0
251 à 999	54	30	34,0	3,2
50 à 250	61	34	30,7	5,7
Toutes tranches	58	32,5	31,9	4,8
b) Structures dont les notes à l'indicateur sur les rémunérations et à l'Index baissent				
1000 ou plus	51	14	37,9	-1,6
251 à 999	52	17	37,3	-2,7
50 à 250	63	22	36,7	-4,9
Toutes tranches	59	19,5	36,9	-4,1

Lecture : 51 % des structures de 1000 salariés ou plus qui ont une note à l'Index qui progresse entre 2020 et 2022 voient leur note à l'indicateur sur les écarts de rémunérations augmenter ; elle représentent 25 % des structures de 1000 salariés ou plus. Leur note moyenne à l'indicateur sur les rémunérations est de 35,6 en 2020 ; elle progresse de 2 points entre 2020 et 2022.

Champ : entreprises et UES déclarant leur Index au titre des années 2020, 2021 et 2022, et ayant une note pour 2020 et 2022. France.

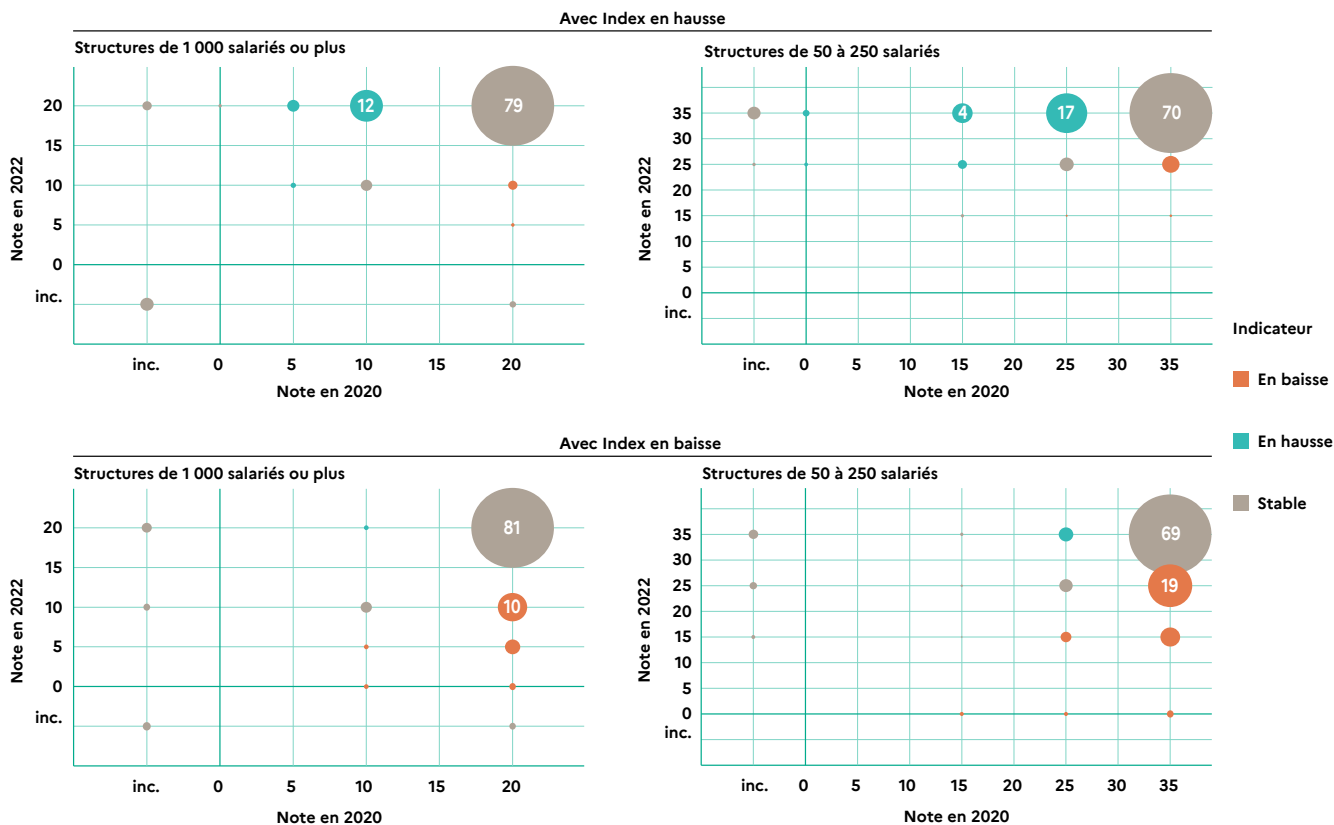
Source : DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023 ; calculs Dares.

⁴Sur une période toutefois réduite à deux années pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Une variation de note sur les augmentations ou sur les promotions participe à l'évolution de l'Index pour moins d'une structure sur quatre (tableau 1). La plupart des autres structures obtiennent le nombre maximum de points pour les deux années à ces deux indicateurs (graphique 4, points gris). Autrement dit, soit ces structures assurent une

parité (ou quasi-parité) entre les proportions de femmes et d'hommes augmentés et promus et maintiennent cette situation en 2022, soit elles obtiennent le maximum de points pour avoir engagé des mesures de réduction des écarts de rémunérations en réponse à un Index inférieur à 75 avant 2020.

GRAPHIQUE 4 | Répartition des plus petites et grandes structures selon leurs notes au titre de 2020 et 2022 à l'indicateur sur les augmentations*



Seules sont indiquées les proportions supérieures à 3. « inc. » : indicateur incalculable.

* Indicateur noté sur 35 et intégrant les augmentations liées à des promotions pour les structures de 50 à 250 salariés, noté sur 20 pour les structures de 1000 salariés ou plus. Pour ces dernières, la distribution de l'indicateur sur les promotions est proche : 77% des structures dont l'Index est en hausse obtiennent la note maximale à cet indicateur (15 points) au titre de 2020 et 2022, 75% parmi celles dont l'Index est en baisse.

Lecture : 12% des structures de 1000 salariés ou plus dont la note à l'Index progresse entre 2020 et 2022 ont une note à l'indicateur sur les augmentations individuelles qui passe de 10 à 20 points.

Champ : entreprises et UES déclarant au titre des années 2020, 2021 et 2022, et ayant une note à l'Index au titre de 2020 et 2022. France.

Source : DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023 ; calculs Dares.

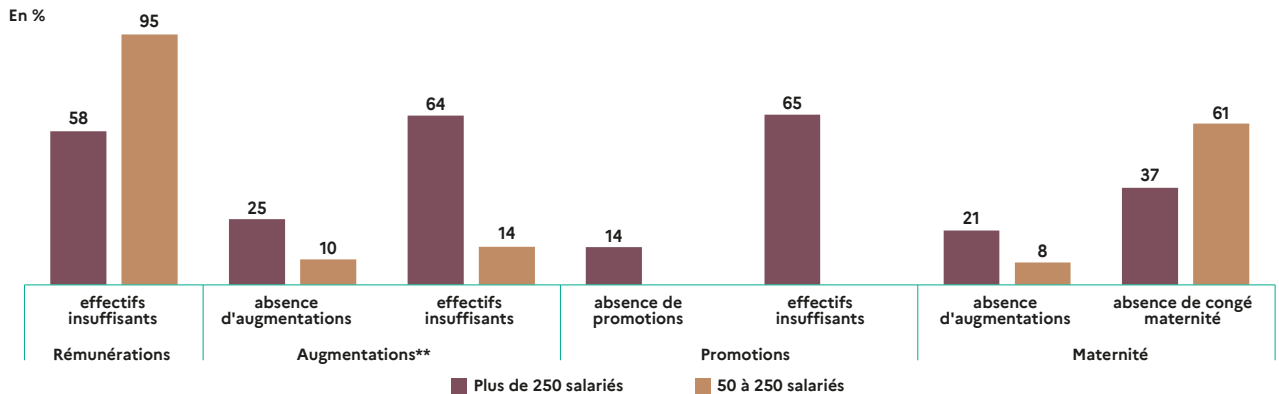
ENCADRÉ 2 • Incalculabilité de l'Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les modalités de calcul des indicateurs composant l'Index (encadré 1) ne permettent pas toujours de calculer la note globale sur un total d'au moins 75 points. L'Index est alors considéré comme incalculable. Cela se produit lorsque l'indicateur sur les écarts de rémunération, noté sur 40, ou, pour les structures de 50 à 250 salariés, l'indicateur sur les augmentations, noté sur 35, n'est pas calculable, ou bien qu'au moins deux des autres indicateurs, notés sur 15 ou 20, ne sont pas calculables. L'indicateur sur les dix plus hautes rémunérations est lui toujours calculable. Lorsque le total des points susceptibles d'être obtenus par les indicateurs restant calculables atteint au moins 75, un prorata est réalisé pour déterminer une note à l'Index sur 100.

Les indicateurs sur les écarts de rémunération, sur les augmentations individuelles et sur les promotions ne peuvent être calculés que s'ils portent sur au moins 40% de l'effectif après retrait des groupes de comparaison de postes aux effectifs insuffisants (moins de 3 femmes ou 3 hommes dans chaque classe d'âge des catégories de postes équivalents pour l'indicateur sur les rémunérations ; moins de 10 femmes ou 10 hommes par catégorie socioprofessionnelle pour les indicateurs sur les augmentations et sur les promotions). Le calcul de l'indicateur sur le retour de maternité ne peut quant à lui être réalisé que si au moins une femme revient de congé maternité et que la structure procède à des augmentations de salaire durant cette absence. Les structures de petite taille et/ou peu mixtes sont donc les premières concernées par les cas d'incalculabilité.

Incalculabilité de l'Index d'égalité professionnelle: indicateurs concernés et facteurs

GRAPHIQUE A | Part des structures avec indicateurs incalculables et motifs d'incalculabilité* parmi celles ayant un Index incalculable au titre de 2022, par grande tranche d'effectif



* Lorsque deux facteurs sont en cause dans l'incalculabilité d'un indicateur, seul l'un d'eux est mentionné. Les proportions ici indiquées doivent donc être vues comme des minorants.

** Pour les structures de 50 à 250 salariés, les augmentations incluent celles liées à une promotion.

Lecture: parmi les structures de 50 à 250 salariés ayant un Index incalculable au titre de 2022, 95% ne peuvent pas calculer l'indicateur sur les écarts de rémunération, les effectifs pris en compte dans le calcul étant alors insuffisants (inférieurs à 40% de l'effectif total).

Champ: entreprises et UES déclarant un Index incalculable en 2023 au titre de 2022. France.

Source: DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023; calculs Dares.

Des indicateurs incalculables différents selon la taille des structures

Pour 2022 (déclaration 2023), comme en 2020 [1], l'incalculabilité de l'indicateur relatif aux écarts de rémunérations est le principal facteur d'incalculabilité de l'Index des structures de 50 à 250 salariés: parmi les structures de cette taille dont l'Index n'est pas calculable, 95% ne peuvent pas calculer cet indicateur (graphique A). L'incalculabilité de l'indicateur de maternité concerne 69% de ces structures (au moins 8% en raison de l'absence d'augmentations et 61% du fait de l'absence de congés de maternité).

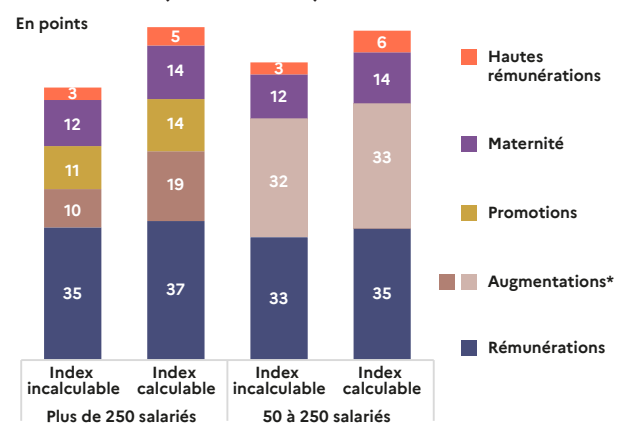
Dans les structures plus grandes, comptant plus de 250 salariés, l'incalculabilité de l'Index est en premier lieu due à l'impossibilité de calculer l'indicateur sur la répartition des augmentations (89% des structures: au moins 25% en raison de l'absence d'augmentations et 64% du seul fait d'effectifs insuffisants; graphique A). En cas d'Index incalculable, l'incalculabilité de cet indicateur est toujours associée à l'incalculabilité d'au moins un autre indicateur. Au titre de l'année 2022, pour 41% des structures, elle l'est à deux autres indicateurs, et pour 29% aux trois autres indicateurs¹.

Parmi les structures dont l'Index n'est pas calculable en 2023, 16% de celles comptant de 50 à 250 salariés et 26% de celles de plus de 250 salariés n'ont aucun indicateur calculable excepté celui sur les hautes rémunérations.

Des notes aux indicateurs globalement inférieures pour les structures dont l'Index est incalculable

Les notes aux divers indicateurs des structures dont l'Index n'est pas calculable au titre de 2022 sont plus basses que celles des structures dont l'Index est calculable (graphique B). En moyenne, les différences sur les indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations, aux retours de maternité et aux plus hautes rémunérations sont de l'ordre de 2 points. Elles restent limitées concernant l'indicateur sur les augmentations pour les structures

GRAPHIQUE B | Notes moyennes aux indicateurs selon que les structures ont un Index calculable ou non en 2023 (au titre de 2022)



* Pour les structures de 50 à 250 salariés, les augmentations incluent celles liées à une promotion.

Lecture: en moyenne, les structures de plus de 250 salariés ayant un Index incalculable en 2023 (au titre de 2022) obtiennent 35 points à l'indicateur sur les écarts de rémunérations.

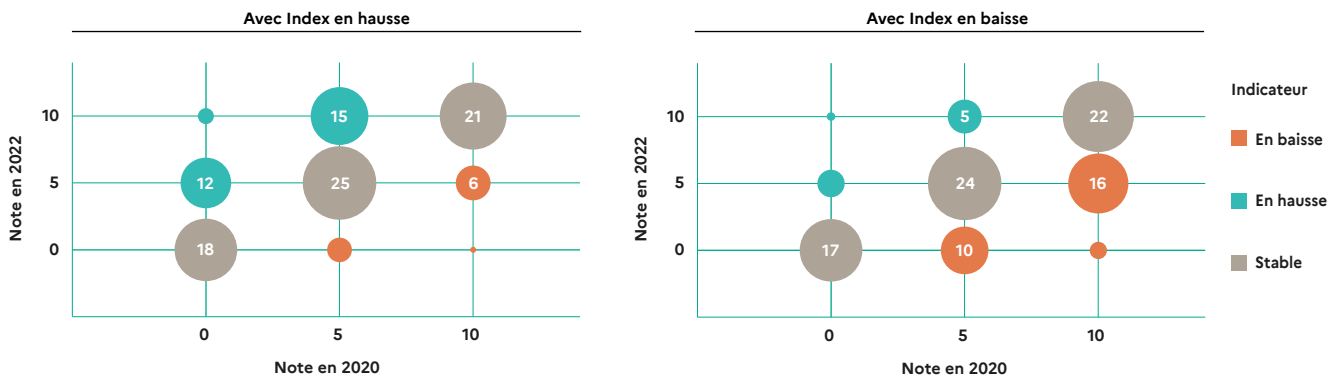
Champ: entreprises et UES déclarant au titre de l'année 2022. France.

Source: DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023; calculs Dares.

de 50 à 250 salariés. Inversement, elles sont particulièrement élevées pour les structures de plus de 250 salariés, dont les notes moyennes aux indicateurs d'augmentations et de promotions sont inférieures respectivement de 9 et 3 points à celles des structures de même taille dont l'Index est calculable. L'incalculabilité à l'Index résulte le plus souvent d'effectifs réduits dans certaines catégories de personnel, en lien avec un déséquilibre entre les effectifs de femmes et d'hommes, ce qui peut justifier de conduire des actions ciblées pour limiter ces situations.

¹ L'indicateur sur les plus hautes rémunérations étant toujours calculable, l'incalculabilité de l'indicateur sur la répartition des augmentations individuelles ne peut être associée, au maximum, qu'à l'incalculabilité des trois autres indicateurs de l'Index (rémunérations, promotions, retours de congés de maternité).

GRAPHIQUE 5 | Répartition des structures selon leurs notes au titre de 2020 et 2022 à l'indicateur sur les hautes rémunérations



Seules sont indiquées les proportions supérieures à 3.

Lecture : 15% des structures dont la note à l'Index progresse entre 2020 et 2022 ont une note à l'indicateur sur les hautes rémunérations qui passe de 5 à 10. Champ : entreprises et UES déclarant au titre des années 2020, 2021 et 2022, et ayant une note à l'Index au titre de 2020 et 2022. France.

Source : DGT, fichier de déclarations figé au 3 août 2023; calculs Dares.

L'indicateur sur les hautes rémunérations participe à l'évolution de l'Index pour environ une structure sur trois (tableau 1), la variation étant alors le plus souvent de 5 points (graphique 5). Parmi les structures dont la note à cet indicateur et à l'Index sont en hausse (28% des structures ayant un index en augmentation, tableau 1), un peu plus de la moitié (15% sur 28%, graphique 5) passent de 5 à 10 points, atteignant la parité ou une quasi-parité au sein des dix plus hautes rémunérations (4 ou 5 femmes ou hommes) et un peu plus de 40% (12% sur 28%) passent de 0 à 5 points, ce qui signifie qu'elles passent d'au plus 1 femme (ou homme) à au plus 3 femmes (ou hommes) (encadré 1). Parmi les structures dont la note et l'Index baissent (28% des structures ayant un index en repli, tableau 1), six sur 10 passent de 10 à 5 points, s'éloignant d'un équilibre femmes-hommes en haut de l'échelle de salaires. Si plus de structures améliorent leur note à l'indicateur qu'elles ne la dégradent, près d'une structure sur cinq conserve une note nulle au titre de 2020 comme en 2022, plus encore parmi les structures de 1000 salariés ou plus (un peu plus d'un quart). Aussi, bien qu'une tendance vers plus d'égalité se dessine, la situation est moins positive pour les structures de taille plus importante.

Un gain sur l'indicateur de retour de maternité pour moins d'une structure sur six

L'indicateur sur les retours de congé maternité se démarque des autres par l'ampleur de ses variations et le fait que celles-ci jouent nettement plus souvent à la hausse qu'à la baisse : cela témoigne de la mise en place progressive de suivis des retours de congés maternité et d'augmentations automatiques pour être en conformité avec la loi⁵. En effet, une entreprise défaillante au regard de la loi en 2020 qui, en 2022, accorde bien des augmentations aux femmes de retour de congé maternité gagne 15 points à cet indicateur, points qu'elle conserve si elle reconduit cette pratique. Au titre de 2022, 14% des structures sont dans ce cas, alors que 3% des structures perdent des points à l'indicateur (tableau 1). Si les situations où cet indicateur n'est pas calculable sont nombreuses, particulièrement parmi les plus petites structures (éclairage), près de 5% des structures ont une note calculable mais nulle au titre de 2020 et 2022 : ces dernières pourraient améliorer leur note en respectant la loi sur la garantie de rattrapage salarial suite à un congé maternité. ●

⁵ L'indicateur vérifie que les femmes de retour de congé maternité bénéficient d'un rattrapage salarial sans pour autant vérifier que le montant accordé est bien conforme à ce que prévoit la loi du 23 mars 2006. Selon celle-ci, la rémunération de ces femmes doit être majorée des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Karine Briard (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Briard K., Meluzzi F., Ruault M. (2021), « [Index de l'égalité professionnelle: quel bilan depuis son entrée en vigueur?](#) », *Dares Analyses*, n° 68, novembre.

[2] Ministère du Travail, [Egapro -- Index de l'égalité professionnelle: calcul et questions/réponses](#).

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaire de rédaction
Thomas Cayet

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE