

Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ?

L'Index de l'égalité professionnelle est introduit en 2018 afin de contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il impose pour la première fois une obligation de résultat aux entreprises.

En mars 2021, 8 entreprises assujetties sur 10 ont déclaré leur Index. La note moyenne obtenue au titre de l'année 2020 est de 85 sur 100. Elle est plus élevée pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés. C'est également le cas pour 4 des 5 indicateurs qui composent l'Index.

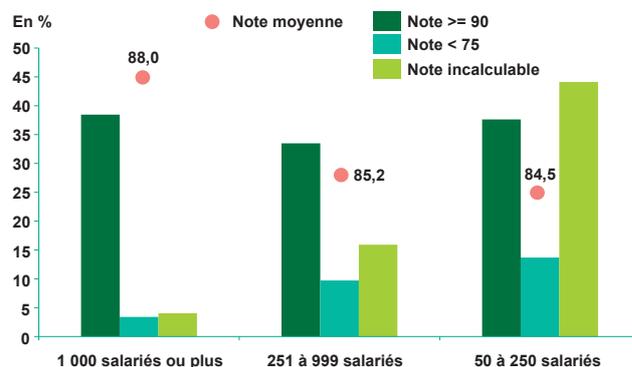
Depuis 2018, la note moyenne de l'Index progresse, la hausse étant plus importante pour les grandes entreprises. Les 5 indicateurs sont en augmentation, en particulier celui sur le retour de congé maternité.

Les entreprises des secteurs d'activité féminisés obtiennent plus souvent des notes supérieures à 90. Sans que la proportion de femmes dans l'entreprise soit déterminante, la note tend à être d'autant plus élevée que cette part est importante.

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans le Code du travail depuis 1972 ; pourtant des inégalités persistent sur le marché du travail. Elles se traduisent en particulier par des écarts de rémunérations avec, en 2018, en équivalent temps plein, des salaires des femmes encore inférieurs de 17 % à ceux des hommes [1]. Dans ce contexte, un important arsenal législatif a été déployé depuis le début des années 1980, avec pour ambition de renforcer les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Différents textes sont ainsi successivement votés, instaurant progressivement des outils de diagnostic (comme le rapport de situation comparée), une obligation de négociation [2]. Autant de dispositions visant une obligation de moyens.

En 2018, la France, suivant la recommandation de la Commission européenne de 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence, se dote d'un outil de calcul des inégalités professionnelles : l'Index. Elle l'impose légalement aux entreprises en tant qu'obligation de résultat (encadré A). Ainsi, les entreprises de 50 salariés ou plus doivent désormais chaque année produire et publier leur Index. Quelles sont les notes obtenues par les entreprises depuis l'entrée en vigueur de l'Index ? Comment ces notes évoluent-elles depuis trois ans ? Comment se décomposent-elles par indicateur ? Quel lien peut être établi entre les notes obtenues et la mixité au sein des entreprises et de leur secteur d'activité ?

GRAPHIQUE 1 | Notes obtenues sur l'année 2020 selon la taille des entreprises



Lecture : en 2020, la note moyenne obtenue par les entreprises d'au moins 1 000 salariés dont l'Index est calculable est de 88 points sur 100. 3 % d'entre elles ont une note inférieure à 75 et 38 % une note supérieure ou égale à 90. Elles sont 4 % à avoir un Index incalculable.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index pour l'année 2020 (soit 27 436 entreprises ou UES le cas échéant).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; calculs Dares.

Une note moyenne de 85 sur 100 en 2020, plus élevée dans les grandes entreprises

Au titre de l'année 2020, 27 436 entreprises¹ déclarent leur Index, soit 8 entreprises sur 10 soumises à l'obligation légale. Elles obtiennent en moyenne une note de 85 sur 100. Ce sont les petites qui ont la note la plus basse (84,5 pour les 50 à 250 salariés vs 88 pour les 1 000 ou plus) (graphique 1). Seulement 2,5 % de l'ensemble des entreprises obtiennent 100 points, tandis que 37 % obtiennent une note supérieure à 90. 12 % ont une note inférieure à 75 et, là encore, cette proportion est plus élevée pour les entreprises qui comptent entre 50 et 250 salariés (14 % vs 3 % pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus).

Les règles de calcul de l'Index peuvent conduire à ce que certaines entreprises ne puissent pas produire leur note ; leur Index est alors incalculable (encadré B). La proportion d'incalculables est très liée à la taille des entreprises : sur l'année 2020, 44 % des entreprises de 50 à 250 salariés sont concernées, contre 4 % des plus grandes.

Sur chaque indicateur, des notes moyennes supérieures pour les grandes entreprises, excepté sur les dix plus hautes rémunérations

En moyenne, sur l'année 2020, les entreprises d'au moins 1 000 salariés obtiennent de meilleures notes que les autres à tous les indicateurs, à l'exception de celui portant sur les dix plus hautes rémunérations. Cet indicateur est le seul où les petites entreprises font mieux que les grandes. Elles obtiennent en moyenne 5,6 points sur 10, alors que les entreprises de 251 à 999 salariés ont en moyenne 4,7 points et celles d'au moins 1 000 salariés 3,8 points (graphique 2). Ainsi, dans ces dernières, en moyenne, moins de deux femmes ou deux hommes font partie des dix salariés les plus rémunérés.

Pour l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, noté sur 40, les entreprises obtiennent en moyenne 35,2 points en 2020. Cette note est néanmoins tirée à la baisse par les entreprises de 50 à 250 salariés, dont la note moyenne est inférieure de 3 points à celle des plus grandes (34,4 points contre 37,4 points). Les entreprises de 251 à 999 salariés se situent dans une position intermédiaire avec une note moyenne de 36,5 à cet indicateur.

L'indicateur relatif à l'écart entre les parts de femmes et d'hommes ayant eu une augmentation, noté sur 20 pour les entreprises de plus de 250 salariés, est lui aussi plus élevé pour les entreprises de grande taille, qui obtiennent en moyenne 19 points, alors que celles de taille inférieure ont en moyenne un peu moins de 18 points. L'indicateur relatif à l'écart entre les parts de femmes et d'hommes promus, noté sur 15, présente des différences du même ordre, avec respectivement des notes moyennes de 14,3 et 13,6 points. Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, ces deux indicateurs sont remplacés par un indicateur unique, noté sur 35, qui compare la part des femmes et des hommes ayant connu une augmentation, que celle-ci soit liée ou non à une promotion. En moyenne, ces entreprises obtiennent près de 33

GRAPHIQUE 2 | Décomposition de la note globale moyenne par indicateur de 2018 à 2020 selon la taille des entreprises



* Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'indicateur relatif aux augmentations inclut celles ayant lieu dans le cadre de promotions.

Note : les entreprises de 50 à 250 salariés n'ont que deux années de déclaration, n'ayant été soumises à l'obligation de calcul de l'Index qu'à compter de mars 2020 portant sur l'Index 2019.

Lecture : en 2020, les entreprises de 1 000 salariés ou plus ayant publié leur Index en 2018 et 2019 obtiennent, en moyenne, 37,4 points (sur 40) à l'indicateur sur les écarts de rémunérations entre femmes et hommes.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index chaque année, y compris les entreprises qui ne l'auraient pas publié une année pour cause d'incalculabilité (23 000 entreprises ou UES le cas échéant).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; calculs Dares.

TABLEAU 1 | Augmentations et baisses selon la taille des entreprises

	Entreprises		
	de 1 000 salariés ou plus	de 251 à 999 salariés	de 50 à 250 salariés
Entreprises dont la note augmente			
Part (en %).....	59,1	55,8	49,0
Note moyenne la 1 ^{re} année*	79,0	77,6	78,6
Augmentation moyenne.....	10,7	10,6	9,9
Augmentation médiane.....	10	9	7
Entreprises dont la note diminue			
Part (en %).....	23,4	35,1	39,9
Note moyenne la 1 ^{re} année*	89,2	88,8	88,7
Baisse moyenne	-5,5	-7,8	-8,7
Baisse médiane	-5	-6	-6

* 2018 pour les entreprises de plus de 250 salariés, 2019 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Lecture : 59 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ont une augmentation de leur Index sur trois ans ; pour ces entreprises, la hausse moyenne est de 10,7 points sur la période.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index chaque année, qui ont un Index calculable en 2018 (2019 pour la tranche 50 à 250 salariés) et en 2020 (soit 13 579 entreprises ou UES le cas échéant).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; calculs Dares.

points, soit de l'ordre d'un point de plus que la somme des deux indicateurs pour les entreprises de 251 à 999 salariés.

L'indicateur sur le retour de maternité, noté sur 15 points, est également plus élevé pour les grandes entreprises. En moyenne, celles-ci obtiennent 13,7 points, là où les entreprises de 251 à 999 salariés en ont 13,0 et les entreprises de 50 à 250 salariés 11,1.

¹ Ou unités économiques et sociales (UES) qui comptent pour 1 461 unités. Le terme d'entreprise utilisé ici assimile les deux formes juridiques (encadré A).

Une hausse de la note moyenne depuis 2018, surtout pour les plus grandes entreprises

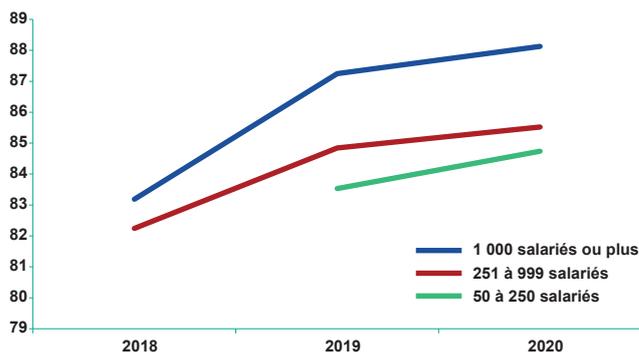
Depuis l'entrée en vigueur de l'obligation de déclaration de l'Index, 23 000 entreprises ont publié leur note chaque année². La note moyenne progresse pour toutes les catégories de taille d'entreprises, mais davantage pour les plus grandes (+5 points dans celles qui comptent 1 000 salariés ou plus) (graphique 3). La part de ces dernières qui avaient une note inférieure à 75 est divisée par plus de 5, témoignant peut-être de leur appropriation de ce nouvel outil [3]. Cette proportion diminue de manière moins marquée dans les entreprises de plus petite taille (division par 2 pour celles de 251 à 999 salariés et par 1,2 pour celles de 50 à 250 salariés).

Quelle que soit leur tranche d'effectif, les entreprises qui voient progresser leur Index augmentent leur note d'une dizaine de points en moyenne depuis leur première déclaration (tableau 1). Mais cette augmentation moyenne masque des disparités. Ainsi, parmi les grandes entreprises dont l'Index progresse, la moitié enregistre une hausse d'au moins 10 points ; pour les plus petites, l'augmentation médiane est plus limitée (7 points). Par ailleurs, si 23 % des entreprises d'au moins 1 000 salariés ont leur Index en baisse sur trois ans, ce sont 40 % des petites entreprises dont la note diminue. En outre, lorsque la note recule, le nombre de points perdus par les entreprises d'au moins 1 000 salariés est inférieur (-5,5 contre respectivement -7,8 et -8,7 points pour celles de taille intermédiaire et les plus petites). Finalement, en moyenne, lorsque la note diminue, l'amplitude est moindre que lorsque la note augmente.

Des augmentations pour tous les indicateurs, notamment sur les retours de maternité

La hausse de la note moyenne des entreprises à l'Index depuis son entrée en vigueur traduit une augmentation – *a minima* une stabilisation – de la note moyenne à tous les indicateurs (graphique 2). Dans les entreprises de plus de 250 salariés qui déclarent leur Index chaque année, la principale hausse a lieu la première année de déclaration *via* un alignement sur la législation relative au retour de congé maternité : 21 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus et 11 % de celles de 251 à 999 salariés gagnent 15 points sur ce seul indicateur entre leurs deux premières déclarations. Pour tous les indicateurs, la tendance à la hausse s'infléchit entre 2019 et 2020. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, celui sur les promotions fait exception, puisqu'il s'accroît en moyenne de 0,3 point après avoir été stable les deux premières années.

GRAPHIQUE 3 | Notes moyennes depuis 2018 selon la taille des entreprises



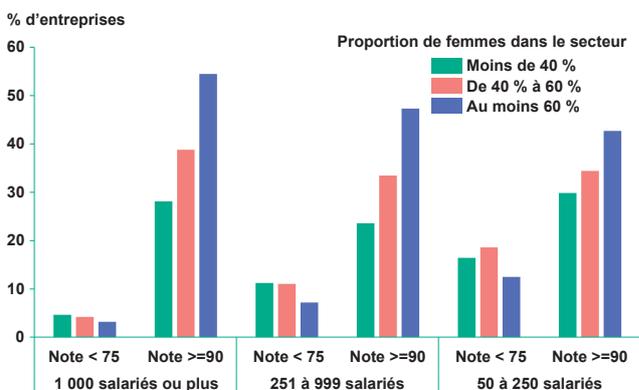
Note : les entreprises de 50 à 250 salariés n'ont que deux années de déclaration, n'ayant été soumises à l'obligation de calcul de l'Index qu'à compter de mars 2020 portant sur l'Index 2019.

Lecture : en 2020, les entreprises de 1 000 salariés ou plus obtiennent en moyenne 88,1 points à l'Index, contre 83,2 en 2018.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index chaque année, y compris les entreprises qui ne l'auraient pas publié une année pour cause d'incalculabilité (23 000 entreprises ou UES le cas échéant).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; calculs Dares.

GRAPHIQUE 4 | Part des entreprises ayant une note inférieure à 75 ou au moins égale à 90 en 2020 selon leur taille et la proportion de femmes dans leur secteur d'activité



Note : la proportion de femmes dans les secteurs d'activité est obtenue en considérant l'ensemble des salariés au 31 décembre 2019 des entreprises ayant déclaré leur Index en 2021, quels que soient leur statut, leur temps de travail et leur durée de présence dans l'entreprise. Les secteurs sont détaillés selon la nomenclature des activités à 38 postes.

Lecture : 28 % des entreprises d'au moins 1 000 salariés atteignent une note de 90 ou plus dans les secteurs d'activité comptant moins de 40 % de femmes.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index de l'année 2020 et dont les effectifs de femmes et d'hommes sont connus (soit 17 150 entreprises ou UES le cas échéant).

Sources : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; Insee, DSN / DADS ; calculs Dares.

² Une année donnée, certaines entreprises, soit n'ont pas rempli leur obligation légale, soit ont disparu ou ont été créées, ce qui conduit à avoir un nombre de déclarations variable selon les trois années de publication.

Des notes généralement plus élevées dans les entreprises et secteurs féminisés

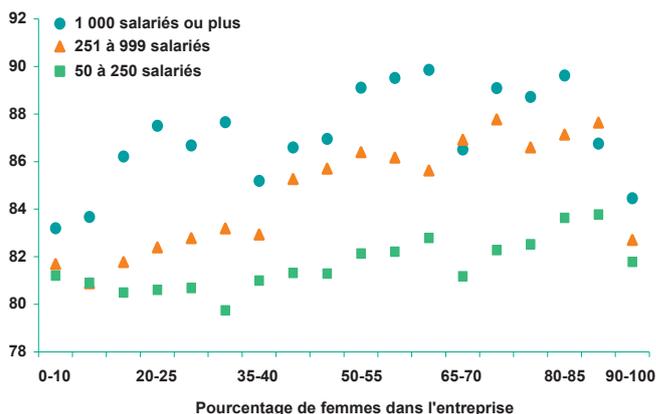
L'administration publique et l'action sociale³, qui comptent plus de 70 % de femmes, ou encore l'industrie pharmaceutique et l'hébergement-restauration, qui en comptent 50 %, font partie des cinq secteurs obtenant les meilleures notes en moyenne (respectivement 89,5, 87,3, 87,9 et 87,6 en 2020). À l'opposé, la fabrication de machines et équipements, la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, ou encore la construction, où les hommes représentent plus des deux tiers des effectifs, figurent parmi les cinq secteurs ayant les notes les plus basses (respectivement 81,5, 81,4 et 78,8).

Le degré de mixité du secteur d'activité n'est toutefois pas déterminant, puisque dans un secteur masculinisé comme le transport-entrepôt (70 % d'hommes), la note moyenne est de 87,8. En revanche, moins le secteur est mixte et moins il rassemble des entreprises de grande taille, plus le risque d'incalculabilité de l'Index s'accroît. Ainsi, dans le secteur du transport-entrepôt, plus des deux tiers des entreprises de 50 à 250 salariés n'ont pas pu fournir leur Index en 2020, comme un tiers des entreprises de 251 à 999 salariés. C'est également le cas dans les secteurs féminisés de l'action sociale ou, plus encore, celui de la santé humaine (80 % de femmes dans les deux cas), pour lesquels la note moyenne en 2020 de 87,3 porte sur à peine la moitié des entreprises.

Les secteurs féminisés sont ceux où les entreprises, quelle que soit leur tranche d'effectif, ont le moins souvent des notes inférieures à 75, voire non calculables (encadré B). Ils ont aussi plus fréquemment des notes dépassant 90 (graphique 4).

Globalement, les notes à l'Index tendent à être plus élevées lorsque la proportion de femmes dans l'entreprise est elle-même importante, tant que cette dernière ne dépasse pas environ 80-85 % (graphique 5). Cette relation entre note et taux de féminisation est plus forte dans les entreprises de plus de 250 salariés : l'écart est de plus de 5 points en moyenne entre les notes de celles comptant 10 % à 15 % de femmes et de celles en comptant 75 % à 80 %, alors qu'il est de 1,6 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

GRAPHIQUE 5 | Note moyenne en 2020 des entreprises selon la taille et la part de femmes dans leurs effectifs



Note : la proportion de femmes dans l'effectif de l'entreprise est ici calculée en considérant l'ensemble des salariés au 31 décembre 2019, quels que soient leur statut, leur temps de travail et leur durée de présence dans l'entreprise.

Lecture : les entreprises de 50 à 250 salariés comptant entre 55 % et 60 % de femmes dans leur effectif déclarent une note de 82,2 en moyenne en 2020.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index de l'année 2020 et dont les effectifs de femmes et d'hommes sont connus (soit 17 150 entreprises ou UES le cas échéant).

Sources : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; Insee, DSN / DADS ; calculs Dares.

De même, en 2020, les entreprises qui atteignent au moins 75 sur 100, seuil qui permet de ne pas être soumis à des mesures correctives, sont en moyenne plus féminisées que les autres. Celles de 1 000 salariés ou plus qui obtiennent au moins 75 comptent en moyenne 46 % de femmes, contre 40 % pour les entreprises de cette même tranche d'effectif qui ont une note inférieure. Les différences sont du même ordre dans les entreprises de 251 à 999 salariés (49 % vs 41 %) et un peu moindres dans les plus petites (49 % vs 46 %).

³ Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement. À noter que les employeurs publics sont soumis à l'Index uniquement s'ils emploient au moins 50 salariés sous contrat de droit privé.

⁴ Sur 37 secteurs, en excluant les activités extraterritoriales.

Encadré A • L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La création de 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 vient renforcer le cadre légal déjà 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 assujetties. Si l'entreprise appartient à une unité économique et sociale (UES), c'est l'effectif global de l'UES qui est retenu (quel que soit l'effectif propre des entreprises qui la composent).

Les entreprises concernées doivent donc chaque année, au plus tard le 31 mars, calculer et publier (de manière visible) leur Index de l'année n-1. Celui-ci doit par ailleurs être mis à disposition du comité social et économique (CSE) dans la base des données économiques, sociales et environnementales (BDESE)¹. Les notes de chaque entreprise d'au moins 250 salariés sont en outre consultables sur le site du ministère du Travail [4]. Si l'entreprise obtient une note inférieure à 75 sur 100, elle doit engager dans un délai de trois ans des mesures correctives.

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 par le décret du 8 janvier 2019 [4]. Pour appuyer les entreprises dans leur démarche de calcul de l'Index, parfois relativement complexe [5] et [6], le ministère du Travail a développé plusieurs actions et outils : entre autres, mise en place d'un simulateur-calculateur, d'une [FAQ](#), de référents égalité professionnelle dans les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

L'Index est une note sur 100 qui se compose de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise : 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).

TABLEAU A | Composition de l'Index de l'égalité professionnelle

Indicateurs	Points	Score
1 - Écart de rémunération femmes et hommes hors primes collectives à poste et âge comparables	40	De 0 à 40 points avec un pas de 1**
2 - Écart de répartition des augmentations individuelles du salaire de base*	20	De 0 à 20 points avec un pas de 5
3 - Écart de répartition des promotions**	15	De 0 à 15 points avec un pas de 5
4 - Part des salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15	0 ou 15 points
5 - Parité des 10 plus hautes rémunérations	10	De 0 à 10 points avec un pas de 5
Index	100	De 0 à 100 points

* Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'indicateur sur l'écart de répartition des augmentations individuelles du salaire de base compte pour 35 % de la note ; celles-ci ne sont pas soumises à l'indicateur relatif à l'écart de répartition des promotions.

** Ainsi pour cet indicateur, une entreprise qui a des écarts de rémunération supérieurs à 20 % obtient 0, tandis que celle qui calcule un écart compris entre 0 et moins de 1 % obtient une note de 39.

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

Encadré A • L'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (suite et fin)

Le calcul de l'Index correspond à l'addition du nombre de points obtenus pour chacun des cinq indicateurs qui le composent.

- Le premier indicateur est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour 16 groupes correspondants à 4 tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans ou plus) et, par défaut², 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes sont pris en compte.
- L'indicateur 2 se calcule en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes et parmi les femmes pour chacun des 4 groupes de CSP comptant au moins 10 salariés de l'un et de l'autre sexe.
- L'indicateur 3 compare le pourcentage de femmes promues (ayant accédé à un niveau ou un coefficient hiérarchique ou groupe de postes supérieur) à celui des hommes promus pour chacun des 4 groupes de CSP comptant au moins 10 salariés de l'un et de l'autre sexe.
- L'indicateur 4 est calculé en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité avant la fin de l'année de référence, au nombre total de salariées de retour de congé maternité. Si des augmentations sont intervenues dans l'entreprise pendant leur congé maternité, et qu'à leur retour, toutes les salariées concernées ont été augmentées, 15 points sont accordés.
- Enfin, l'indicateur 5 est fonction du nombre de salariés du sexe le moins représenté parmi ceux ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations : 10 points sont accordés en cas de parité ou si 4 femmes ou hommes figurent parmi les 10 plus hauts salaires, 5 points s'ils sont 2 ou 3, aucun point sinon.

Lorsque les effectifs pris en compte pour les indicateurs 1, 2 et 3 représentent moins de 40 % des effectifs de l'entreprise, ceux-ci ne sont pas calculables (encadré B).

² L'entreprise peut retenir sa propre classification/cotation de postes. Dans ce cas, elle doit consulter le CSE.

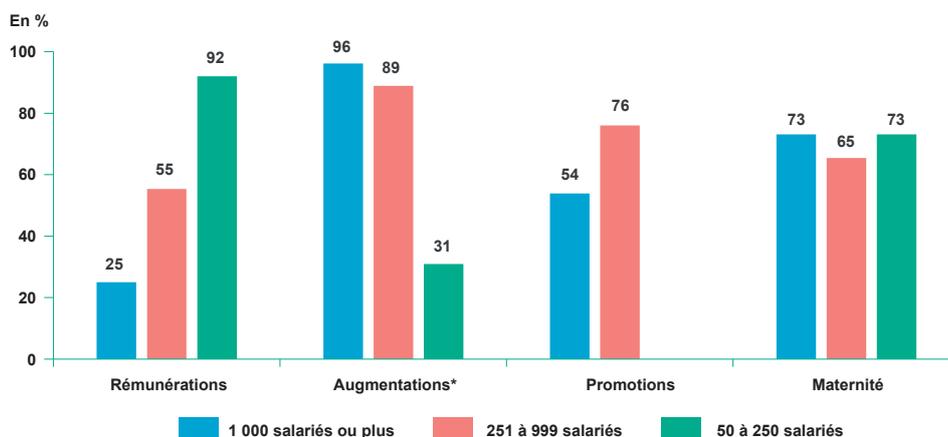
Encadré B • Index de l'égalité professionnelle incalculable

Les modalités de calcul des indicateurs composant l'Index 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, n'est pas calculable ou 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).

Les indicateurs sur les écarts de rémunération, sur les augmentations 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 2 et 3) (encadré A). 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 l'entreprise a procédé à des augmentations de salaire durant cette absence. Les entreprises de petite taille et/ou peu mixtes sont donc les premières concernées et, d'une année sur l'autre, le transfert d'effectifs entre groupes de comparaison, du seul fait de l'évolution de la pyramide des âges ou de promotions, peut rendre leur Index non calculable.

L'incalculabilité de l'indicateur relatif aux écarts de rémunérations est le principal facteur de non-calculabilité de l'Index des entreprises de 50 à 250 salariés en 2020 (graphique A). Parmi les entreprises de cette taille dont l'Index n'est pas calculable, neuf sur dix ne peuvent pas calculer cet indicateur. Trois sur quatre ne peuvent pas non plus calculer l'indicateur sur les retours de maternité et trois sur dix l'indicateur sur les augmentations. En revanche, dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'incalculabilité est essentiellement due à l'impossibilité de calculer l'indicateur sur la répartition des augmentations conjointement à l'indicateur relatif à la maternité et/ou à l'indicateur sur les effectifs promus.

GRAPHIQUE A | Part des indicateurs incalculables parmi les entreprises qui ont un Index de l'égalité professionnelle incalculable



* Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, indicateur relatif aux augmentations qu'elles soient liées ou non à une promotion.

Lecture : parmi les entreprises de 50 à 250 salariés ayant un Index incalculable en 2020, 92 % ne peuvent pas calculer l'indicateur sur les écarts de rémunération.

Champ : entreprises de 50 salariés ou plus ayant déclaré leur Index pour l'année 2020, dont l'Index est incalculable.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 15 septembre 2021 ; calculs Dares.

L'incalculabilité de l'Index n'apparaît pas directement liée à la proportion de femmes ou d'hommes à l'échelle d'un secteur d'activité. En revanche, au sein d'un secteur, les entreprises dont l'Index n'est pas calculable sont en moyenne moins mixtes que leurs homologues de la même tranche d'effectif. Ainsi, dans 13 des 19 secteurs (sur 38) comptant moins de 40 % de femmes, les entreprises de 50 à 250 salariés dont la note globale n'est pas calculable ont en moyenne une proportion de femmes inférieure d'au moins 10 points de pourcentage à celle des entreprises de même tranche de taille du secteur qui ont pu la calculer. Dans le secteur de la construction par exemple, l'écart est de 22 points, avec 10 % de femmes pour les entreprises à l'Index incalculable, contre 32 % de femmes dans les autres.

Pour en savoir plus

- [1] Insee (2021), [Tableau de bord de l'économie française, égalité femmes-hommes](#), chiffres clés, juillet.
- [2] Pochic S. (coord.) (2019), [L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015](#), Document d'études n° 231 et n° 232, Dares.
- [3] Farvaque N., Pernod-Lemattre M. (coord.) (2021), [Étude de la mise en œuvre de l'Index égalité professionnelle dans les entreprises](#), Rapport d'étude n° 22, Dares, novembre.
- [4] Ministère du Travail, [L'index de l'égalité dans les entreprises - Résultats des entreprises de plus de 250 salariés](#).
- [5] Blondet C. (2021), [L'index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#), *Revue pratique de droit social*, n° 910, février, pp. 63-71.
- [6] Tahri K. (2021), [L'index de l'égalité professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur ?](#), Terra Nova.
- [7] Breda T., Dutronc-Postel P., Sultan J., Tô M. (2020), [Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'Index de l'égalité professionnelle ?](#), Institut des politiques publiques, *Les notes de l'IPP*, n° 52, mars.

Karine Briard, Federica Meluzzi et Marie Ruault (Dares).

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

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

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 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.

