

13/10/2022

Communiqué de presse

Avis de Parution, Céreq Bref 428

Index de l'égalité professionnelle : secrets de fabrication

Depuis 2019, chaque 1^{er} mars, tout employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés doit publier sur son site internet ou transmettre à ses salariés, son index de l'égalité professionnelle avec les notes qui le composent. Ces informations sont également transmises au comité social et économique et à l'inspection du travail. Ce nouveau Céreq Bref revient sur chacune des cinq composantes de l'index, à la lumière des entretiens menés auprès d'une quarantaine d'établissements. Si celui-ci est vu comme une avancée dans le combat pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les auteurs pointent une construction parfois difficile et un usage inégal par les entreprises.

Un outil de mesure de l'écart salarial « résiduel »

- L'index est pensé comme un outil synthétique mesurant les inégalités salariales résiduelles (après neutralisation du temps de travail et des positionnements professionnels différents) et prenant en compte aussi les augmentations, les promotions et la répartition genrée des plus hauts salaires.
- En 2022, 61 % des entreprises ont publié leur index : 92 % d'entre elles ont un index supérieur à 75, seuil en dessous duquel elles sont dans l'obligation de mettre en place des mesures correctrices dans les trois ans.

Cinq indicateurs pour un index

- Les écarts de rémunération entre hommes et femmes (**40 % dans le calcul de l'index**) : mesurés sur la base d'une classification en 16 groupes (4 catégories socioprofessionnelles et 4 tranches d'âge), ils peuvent regrouper des métiers très différents et donc non comparables.
- Les écarts d'augmentations individuelles (**20 % de l'index**) et de promotions (**15 % de l'index**) sont deux indicateurs qui ont le mérite de corriger en partie la conception statique du premier indicateur. Toutefois le montant des augmentations n'est pas retenu, seul le nombre de personnes promues rentre en ligne de compte.
- Le nombre de salariées augmentées au retour d'un congé maternité constitue le quatrième indicateur (**15 % de l'index**). Celui-ci exerce un contrôle du respect de la législation qui oblige au rattrapage salarial mais laisse de côté les retards de carrière induits.
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations est le dernier indicateur retenu (**10 % de l'index**). Il est souvent très corrélé à la proportion de hauts cadres féminins et sa correction ne peut s'envisager qu'à long terme.

Quatre positionnements observés face à l'index

- Pour un premier groupe d'entreprises, souvent de grande taille et déjà investies dans l'égalité professionnelle, la valeur ajoutée de l'index est limitée mais reconnue. Ce sont les entreprises avec le meilleur index.
- Un deuxième groupe de grandes entreprises reprochent à l'index son incomplétude et imprécision par rapport aux outils maison préexistants.
- Pour un troisième groupe, qui s'intéressait peu à cette question, l'index constitue un outil de gestion préfigurant une politique de réduction des inégalités.
- Le dernier groupe, rassemblant les plus petites entreprises, n'y voit qu'une tâche supplémentaire administrative à effectuer.

Les auteurs notent, d'une part, que la technicité souvent complexe de cet index limite son appropriation par les représentants du personnel et pourrait conduire à le réduire à un simple outil de pilotage managérial, l'obtention d'une note conforme de 75 imposant une vision restrictive de la politique d'égalité. D'autre part, en se concentrant sur les écarts résiduels au sein des entreprises, l'index contribue à masquer les premiers facteurs d'inégalité que sont les surreprésentations des femmes dans les emplois à temps partiel et parmi les bas salaires.

[L'index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait](#)

Benoit Cart, Martine Pernod-Lemattre, Marie-Hélène Toutin

Céreq Bref n°428, 2022, 4p.

Les dernières publications du Céreq

Céreq Bref 427 - [Entre renoncer et se lancer : les projets de reconversion à l'épreuve de la crise](#)

Céreq Bref 426 - [Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Sortants du supérieur : le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion](#)

Céreq Bref 425 - [Comment garantir le développement des compétences en télétravail ?](#)

Céreq Bref 424 - [La crise sanitaire suffit-elle à expliquer les souhaits de réorientation des jeunes ?](#)

Les derniers podcasts du Céreq

Les analyses des experts du Céreq, sont désormais disponibles en #podcast, où chaque étude vous est racontée en 5 minutes. [Retrouver tous les épisodes >](#)

Les podcasts du Céreq sont aussi disponibles sur :



En cas de reprise du communiqué, merci de citer le nom des auteurs et le de la publication.



Céreq

Depuis 1971 |

Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

+ d'infos & tous les travaux

www.cereq.fr



Contact presse : PIERRE HALLIER

pierre.hallier@cereq.fr

+33 (0)4 91 13 28 48