

L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Thomas BREDA, Juliette DUCOULOMBIER, Paul DUTRONC-POSTEL, Marion LETURCQ, Joyce SULTAN PARRAUD et Maxime TÔ

Le gouvernement français a mis en place en septembre 2018 un ensemble de mesures pour réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes. Parmi ces mesures, toutes les entreprises privées de plus de 50 salariés sont tenues de calculer l'index d'égalité professionnelle. Elles doivent atteindre un seuil minimal à cet index, sous peine de sanctions. Nous étudions l'efficacité de cet index pour rendre compte des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. Après avoir expliqué ses règles de calcul, nous analysons les résultats des entreprises en 2020 et les comparons avec les inégalités de rémunération femmes-hommes mesurées à l'aide d'autres indicateurs. Nous constatons que l'indicateur d'écart salarial tel que mesuré par l'index a tendance à minimiser les inégalités réelles, ce qui résulte de l'exclusion de certains salariés, de la possibilité pour les entreprises de déclarer l'index comme non calculable, et des choix méthodologiques adoptés.

In September 2018, the French government implemented a suite of measures to reduce wage gaps between women and men. Among these measures, a requirement on all private companies with more than 50 employees to calculate their professional equality index. They must attain a minimum threshold on this index, or face sanctions. We analyse the efficacy of this index in highlighting pay inequality between women and men. After first explaining the rules for calculating the index, we analyse the results for companies in 2020 and compare them with male-female pay inequalities measured using other indicators. We observe that the pay gap indicator as measured by the index tends to minimise the true level of inequality, resulting from the exclusion of certain employees, from the option for companies to declare the index to be in calculable, and the methodologies chosen.

Thomas Breda est directeur de recherche au CNRS et chercheur à l'Institut des politiques publiques (IPP); Juliette Ducoulombier est administratrice de l'Insee; Paul Dutronc-Postel et Joyce Sultan Parraud sont chercheur-es à l'IPP; Marion Leturcq est chercheure à l'Ined; Maxime Tô est chercheur à l'IPP et à l'IFS.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a fait évoluer le cadre normatif en soumettant les entreprises à une obligation de transparence et de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle témoigne d'un changement de paradigme : alors que les politiques antérieures soumettaient les entreprises à une obligation de moyens, la loi du 5 septembre 2018 introduit une obligation de résultat. Celle-ci est basée sur la création d'un instrument de mesure commun des inégalités professionnelles : l'index de l'égalité professionnelle (ci-après « l'index »), dont les modalités de calcul sont définies par le décret du 8 janvier 2019 (ci-après « le décret »). L'index se veut un outil de diagnostic ainsi qu'un levier d'action afin que les entreprises mettent en place des mesures pour atteindre l'égalité professionnelle en leur sein. Son objectif est une meilleure application du principe inscrit dans la loi « à travail de valeur égale, salaire égal ».

L'index de l'égalité professionnelle est à appréhender dans le contexte général des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. En 2017 et en 2018, les femmes ont en moyenne des rémunérations inférieures de l'ordre de 25 % à celles des hommes, mais cet écart est réduit à environ 15 % une fois le temps de travail pris en compte (Georges-Kot, 2020 ; Breda *et al.*, 2021). Une grande partie des différences de rémunération entre les femmes et les hommes découle de la ségrégation professionnelle : en prenant en compte le fait que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers en moyenne, il est possible de réduire l'écart salarial à 11 %. En outre, les hommes travaillent en moyenne dans des entreprises offrant de meilleures rémunérations. En tenant compte de la ségrégation entre entreprises, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est réduit à 5 % (Godet, 2023 ; Breda *et al.*, 2021). Par ailleurs, ces mesures passent sous silence les inégalités de rendement des diplômés : les inégalités de rémunération sont plus marquées encore lorsqu'on raisonne à niveau de diplôme donné (Gadrey, Gadrey, 2017).

Ce constat permet de situer l'effet potentiel de l'index de l'égalité professionnelle sur les inégalités salariales : il s'attache à une part limitée des inégalités entre les femmes et les hommes, à savoir l'écart de salaire horaire à entreprise, métier et âge donnés, qui est de l'ordre de 5 %. L'index ne porte pas sur l'écart de rémunération provenant d'inégalités systémiques, à savoir les écarts de temps de travail ou la ségrégation professionnelle.

L'index est composé de 4 ou 5 indicateurs selon la taille des entreprises et se présente sous la forme d'une note allant de 0 à 100 (note maximale indiquant une forte égalité professionnelle). La méthodologie de calcul étant commune à toutes les entreprises, l'index a aussi été utilisé, dès les premières années de sa mise en place, comme un outil de mesure et de suivi, au niveau national, des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des entreprises¹. Le bilan dressé par la Dares (Briard *et al.*, 2021) sur la base des déclarations pour l'année 2020 montre que les entreprises

1. En témoigne la communication officielle annuelle du gouvernement le 8 mars (en 2023 ou en 2024) : <https://bit.ly/49WZREy>.

obtiennent des notes élevées. Les entreprises de 1 000 salariés ou plus obtiennent en moyenne une meilleure note (88,0 sur 100) que les entreprises de 251 à 999 salariés (85,2 sur 100) ou que celles de 50 à 250 salariés (84,5 sur 100). Le bilan montre que la note globale moyenne des entreprises a augmenté entre l'entrée en vigueur de la loi et 2020. Pourtant, la capacité de l'index à rendre compte des inégalités de rémunération a été largement inexplorée, si bien qu'il est difficile de se faire une idée de l'état des inégalités femmes-hommes à la vue des notes déclarées par les entreprises.

Des travaux en sciences de gestion ont montré que la complexité de certains indicateurs d'égalité salariale pouvait restreindre la capacité des entreprises à se les approprier et à identifier des leviers d'action (Coron, 2019). À partir d'une étude de cas menée dans une grande entreprise française, Coron (2018) montre plus généralement que plus les outils d'égalité salariale nécessitent un travail d'appropriation important, moins ils ont d'effets quantifiés sur l'égalité dans les salaires ou l'accès aux responsabilités. L'obligation de publication des écarts de salaire entre femmes et hommes dans les entreprises a pris une forme beaucoup plus simple (e.g. écart moyen, écart médian, part des femmes dans chaque quartile) dans la plupart des pays en ayant fait l'expérience. Les évaluations pour certains de ces pays² suggèrent que cette obligation peut permettre de réduire légèrement les inégalités de salaire, même en l'absence de sanctions effectives.

Or, l'index de l'égalité professionnelle est un outil qui peut être qualifié de complexe. Breda *et alii* (2020) et Cart *et alii* (2022) pointent des ambiguïtés similaires dans les choix méthodologiques retenus pour la construction de ses indicateurs : les éléments mesurés sont difficiles à définir (par exemple, les promotions) et la pertinence de ce qui est mesuré est questionnable (par exemple, les augmentations salariales sont mesurées par la part des salariés augmentés et non l'importance des montants de l'augmentation). Cart *et alii* (2022) et Farvaque *et alii* (2021) montrent que les entreprises ont plus ou moins de capacité à agir sur les différentes composantes de l'index ; l'augmentation des notes reflète alors une meilleure application de la loi (notamment pour l'application d'un rattrapage salarial pour les femmes au retour de leur congé maternité prévue par la loi) ainsi qu'un phénomène d'apprentissage des entreprises dans le calcul des différentes composantes. L'accueil de l'index par les entreprises semble avoir été mitigé : Cart *et alii* (2022) indiquent que l'outil est perçu comme une obligation administrative et est encore peu mobilisé dans le dialogue social de l'entreprise.

2. Voir Bennedsen *et al.* (2022) pour le Danemark et Duchini *et al.* (2020) ou Blundell (2021) pour le Royaume-Uni.

Cet article³ s'inscrit plus largement dans la littérature sur les politiques de quantification. Bardet et Jany-Catrice (2010) rappellent l'importance des conventions dans la mise en place des outils de mesure, en centrant leur propos sur deux aspects. D'abord, la mise en place d'outils de quantification nécessite au préalable un travail conventionnel afin de définir l'objet qui doit être quantifié et d'en marquer ses frontières. Ensuite, en lien avec la sociologie « internaliste », la construction du chiffre, sa mesure elle-même, s'appuie sur des conventions rarement questionnées. Notre article s'intéresse à ce deuxième aspect de la politique de quantification. Il montre que la mesure des inégalités définies par l'index conduit à un double phénomène d'invisibilisation : d'abord par l'exclusion de certains salariés et la possibilité de déclarer l'index non calculable qui en découle, ensuite par les choix méthodologiques retenus pour le calcul de l'indicateur. Ces choix méthodologiques sont notamment révélateurs d'impensés sexistes au centre de l'outil : par exemple, le choix des hommes comme groupe de référence, qui conduit mécaniquement à attribuer plus de poids aux inégalités lorsqu'elles sont en faveur des femmes, ou encore l'application d'un seuil de pertinence, qui suggère qu'en dessous d'un certain seuil, les inégalités sont considérées comme non pertinentes.

Cet article aborde la question de la représentativité de l'index de l'égalité professionnelle, en étudiant en détail le premier de ses indicateurs, qui rend compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En mobilisant des données administratives exhaustives couvrant les entreprises privées en France, que nous rapprochons des données issues des déclarations de valeurs de l'index d'égalité professionnelle effectuées par les entreprises, nous montrons qu'en 2020, seules 50 % des entreprises ont déclaré un index qu'elles ont été en capacité de publier. En considérant l'ensemble de l'emploi salarié, l'index est au final calculé sur 26 % de la population des salariés du privé : il offre donc un portrait biaisé des inégalités femmes-hommes en France. Même lorsque le calcul est possible, nous montrons que les choix méthodologiques de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont pour conséquence d'atténuer ces écarts. Pour finir, nous illustrons les biais introduits par les choix méthodologiques en analysant comment la mesure des écarts de rémunération est affectée par de légères

3. Cet article s'appuie sur un rapport réalisé par les auteurs (Breda *et al.*, 2023). Il a reçu le soutien financier de l'Ires et a été réalisé dans le cadre de son Agence d'objectifs pour la CFDT, par le biais d'une convention avec la CFDT, l'Ined et l'IPP sous la responsabilité scientifique de Thomas Breda pour l'IPP et Marion Leturcq pour l'Ined. Il s'appuie sur les travaux antérieurs réalisés par l'IPP sur l'index de l'égalité professionnelle (Breda *et al.*, 2020) et les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes (voir Breda *et al.* (2021) et le site dédié : <https://inegalites-femmes-hommes.ipp.eu/>). Ces travaux avaient été mis en œuvre dans le cadre du projet GenPenGap qui a bénéficié d'un financement du programme « Droits, Égalité et Citoyenneté » de la Commission européenne (2014-2020). Ils ont permis de mener un travail préparatoire conséquent sur les données mobilisées pour cette évaluation. Nous remercions la CFDT et l'Ires pour le financement de l'étude. En particulier Béatrice Lestic, Dominique Marchal et Laurine Omnes pour leur suivi et retours bienveillants tout au long du projet. Nous remercions également les équipes de la Dares et de la Direction générale du Travail pour leur aide dans l'accès à une version exploitable des données déclarées par les entreprises. Nous remercions l'ensemble du comité éditorial de *La Revue de l'IRES*, en particulier François-Xavier Devetter, pour la lecture attentive et les remarques qui ont grandement contribué à améliorer le texte. Les conclusions et opinions émises dans ce rapport sont propres à leurs auteurs et n'engagent ni la CFDT, ni l'Ined, ni l'Insee.

modifications méthodologiques. Nous montrons que l'indicateur d'écart salarial proposé par le décret tend à atténuer les inégalités réelles.

I. L'index de l'égalité professionnelle : des notes élevées pour un indice composite

Mis en place en 2019 et s'inscrivant dans la continuité de plusieurs décennies de politiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'index de l'égalité professionnelle est un indice composite, qui veut tenir compte de différents aspects des inégalités entre les femmes et les hommes. Nous présentons ici son fonctionnement et les notes – élevées – obtenues par les entreprises au cours des quatre premières années de son existence.

1.1. La mise en place de l'index

En 2018, Emmanuel Macron avait qualifié l'égalité entre les femmes et les hommes de « grande cause du quinquennat ». L'un des actes majeurs du gouvernement a été la création de l'index de l'égalité professionnelle. Il s'agit d'un outil de quantification des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes à la maille de l'entreprise, que toute entreprise de plus de 50 salariés est dans l'obligation de produire annuellement. Celui-ci s'inscrit dans la continuité des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le principe est d'assurer une rémunération égale pour un travail égal (encadré 1), mais s'en distingue, comme le notent Farvaque *et alii* (2021) : « l'introduction de cet outil inaugure une nouvelle dynamique articulant impératif de quantification, obligation de résultat et menace de sanctions financières ». En effet, son objectif est d'élaborer un diagnostic mais aussi d'inciter les entreprises à agir en faveur de l'égalité, en raison des sanctions financières encourues.

En tant qu'outil de quantification des inégalités, l'index se rapproche du rapport de situation comparée (RSC) créé par la loi Roudy du 13 juillet 1983. Produit annuellement, le RSC avait connu plusieurs réformes visant à le standardiser et à renforcer sa place dans le dialogue social. Sa suppression par la loi Rebsamen en août 2015⁴, assez inattendue, avait été fortement critiquée par les collectifs féministes, montrant l'attachement des acteurs à ce dispositif de quantification des inégalités (Chappe, 2017). L'index s'inscrit également dans la continuité des obligations de négociation sur l'égalité professionnelle, mises en place par la loi Génisson de 2001 et renforcées par la loi du 23 mars 2006. L'injonction à la négociation avait conduit à produire des accords peu engageants qui ont été suivi de peu d'effet sur l'égalité professionnelle (Pochic *et al.*, 2019a, 2019b ;

4. Les entreprises continuent néanmoins de construire annuellement des indicateurs d'écarts entre les femmes et les hommes, déversés dans la base de données sociales, économiques et environnementales (BDESE). Les mesures associées à l'égalité professionnelle femmes-hommes sont fondées dans le bloc « qualité de vie au travail ».

Encadré 1 - Les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France

Le texte fondateur en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes en France est la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972, qui établit le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Ce texte est à distinguer des textes ultérieurs, qui visent la mise en place de politiques actives de réduction des écarts salariaux (ou inégalités professionnelles plus générales).

Au premier rang de ceux-ci figure le texte de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 dite loi « Roudy ». Celle-ci impose la rédaction d'un rapport de situation comparée (RSC), qui doit présenter un certain nombre d'indicateurs sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes, sans pour autant standardiser les indicateurs qui doivent y figurer (Chappe, 2021).

Entre 2001 et 2012, la France met en œuvre un arsenal législatif important visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dite « Génisson », introduit l'obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises et enrichit le RSC d'une vingtaine d'indicateurs, conduisant à le standardiser (Chappe, 2021). Cette loi sera ensuite complétée par plusieurs lois, détaillant les obligations des entreprises vis-à-vis des accords et les plans d'action à mettre en œuvre. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes introduit des négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur les objectifs d'égalité professionnelle¹ (pour une présentation détaillée des lois et dispositifs introduits, voir Pochic *et al.* (2019a)).

L'index de l'égalité professionnelle a été créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les obligations relatives à la déclaration et à la publication de l'index de l'égalité professionnelle ont été définies et mises en place par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, intégré à l'article D. 1142-2 du Code du travail². Nous revenons en détail sur l'index de l'égalité professionnelle dans la première partie.

Enfin, en 2021, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite « loi Rixain », introduit des mesures supplémentaires en matière de représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et dans les instances dirigeantes des grandes entreprises (de plus de 1 000 salariés), parmi lesquelles la publication d'indices spécifiques portant sur ces aspects (à partir de 2022), et des quotas de représentation (à partir de 2026).

1. Cette loi au périmètre plus vaste apporte avant tout des modifications aux congés parentaux, aux règles encadrant les pensions alimentaires (etc.) qui sortent du champ de la présente étude.

2. « Chapitre II bis : Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et à assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes ».

Coly, 2022). Désormais, une entreprise dont la note obtenue à l'index de l'égalité professionnelle est inférieure au seuil de 75 sur 100 se voit dans l'obligation d'afficher des mesures correctives. L'objectif est alors d'inciter l'entreprise à négocier sur des mesures concrètes et de manière engageante. En effet, celles-ci doivent avoir pour effet une amélioration de la note dans les trois ans, faute de quoi l'entreprise s'expose à des sanctions. Si l'index fait écho aux dispositifs antérieurs, notamment le RSC, il s'en distingue par sa finalité et se veut un levier d'action.

L'index a été élaboré en plusieurs phases : une phase de concertation des partenaires sociaux, l'instruction d'un groupe d'experts (notamment des associations spécialistes des données sociales) puis la mission confiée en mai 2018 à Sylvie Leyre, alors DRH de Schneider Electric (Pierre-Brossolette *et al.*, 2024). Celle-ci s'appuie en particulier sur un rapport de l'Igas (Marie, Mochel, 2016) qui détaille les trois sources principales d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes : le temps de travail, le secteur d'activité et les inégalités « résiduelles ». Ce sont ces inégalités « résiduelles » que la mise en place de l'index a pour objectif explicite d'enrayer.

L'index s'inscrit également dans un contexte européen en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (encadré 2). La France a été en avance dans la quantification des écarts de rémunération. La directive européenne de 2006 incite les pays à adopter des politiques de transparence salariale, en particulier par la diffusion des écarts de rémunération moyens au sein des entreprises, qui font écho, en France, aux indicateurs disponibles dans le rapport de situation comparée. Un projet de directive européenne a été voté en 2023, pour contraindre les entreprises des États membres à publier un certain nombre de statistiques désagrégées au niveau des entreprises. Dans ce cadre, la France est amenée à faire évoluer le périmètre de l'index et a entamé une réflexion à ce sujet (voir notamment les pistes d'amélioration proposées par le rapport produit par le Haut Conseil à l'égalité (HCE) ; Pierre-Brossolette *et al.* (2024)).

La mise en place de l'index de l'égalité professionnelle a été progressive par catégorie d'employeurs⁵. Le décret étant entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, la première publication de l'index devait avoir lieu avant le 1^{er} mars 2019, au titre de l'année 2018. Ce calendrier n'a concerné que les entreprises de plus de 1 000 salariés ; les entreprises de 250 à 999 salariés ont bénéficié d'un délai jusqu'au 1^{er} septembre 2019, et les entreprises de 50 à 249 jusqu'au 1^{er} mars 2020, au titre de l'année 2019. Dans la suite de cet article, nous nous intéressons précisément aux comportements de déclarations pour l'année 2020, c'est-à-dire une année où toutes les entreprises de 50 salariés et plus sont concernées.

5. Il inclut également l'ensemble des unités économiques et sociales (UES) de 50 salariés ou plus, les entreprises qui en font partie effectuent une déclaration unique, au niveau de l'UES, auprès de l'administration. Le calcul de l'Index est alors effectué au niveau de l'UES dans son ensemble.

Encadré 2 - Droit européen en matière de politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dès sa création par le traité de Rome en 1957, l'Union européenne (alors nommée CEE) s'est penchée sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'article 119 du traité prévoyant l'obligation pour les États membres d'assurer une égalité de rémunération pour un travail égal. Des années 1970 aux années 2000, elle s'est saisie des discriminations, en particulier liées au sexe. La directive européenne n° 75/117/CEE du 10 février 1975 introduit le principe de l'égalité pour un « travail de valeur équivalente » ; elle est renforcée par la directive du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matières de promotion, formation et conditions de travail.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apparaît plusieurs fois dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) de 1997. Les articles 8 et 10 prévoient que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à combattre toute discrimination fondée sur le sexe. L'article 157, paragraphe 1, du TFUE fait finalement obligation à chaque État membre d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs et travailleuses pour un même travail ou un travail de même valeur.

Depuis les années 2000, deux directives européennes visent à renforcer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La directive 2006/54/CE qui précise les modalités de mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail a été largement retranscrite dans les différents droits nationaux. La plupart des pays ont opté pour des politiques de transparence salariale sans obligation de résultat, les entreprises ne sont pas obligées de réduire les écarts rendus transparents (voir par exemple Meilland (2015) pour le cas du Danemark). Le manque de transparence des rémunérations est identifié par l'Union européenne comme un frein central à l'égalité professionnelle et le Conseil de l'Union européenne a adopté le 14 avril 2023 le projet d'une nouvelle directive visant à faire publier systématiquement par les entreprises des pays membres un certain nombre de statistiques désagrégées sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

1.2. Le fonctionnement de l'index

L'index de l'égalité professionnelle prend la forme d'une note sur 100 points, obtenue par l'addition du nombre de points obtenus pour chacun des cinq indicateurs qui le composent. Les méthodologies de calcul pour les employeurs de 50 à 249 salariés et les employeurs de 250 salariés et plus diffèrent légèrement.

Indicateur 1 : écart de rémunération (40 points)

Cet indicateur est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour 16 groupes correspondant à quatre tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans ou plus) et, par défaut, quatre catégories socioprofessionnelles (CSP) : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres⁶. Seuls les salariés présents au moins six mois sur la période de référence sont retenus dans le calcul, et seuls les groupes comprenant au moins trois femmes et au moins trois hommes sont pris en compte. Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40 % des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables. Les écarts sont calculés au sein de chaque groupe (âge et catégorie socio-professionnelle) en rapportant le salaire (hors primes) par équivalent temps-plein (ETP) des femmes à celui des hommes, et puis corrigés vers 0 par l'application d'un « seuil de pertinence » de 5 points⁷. Les écarts ainsi corrigés sont agrégés au sein de l'entreprise, en prenant la moyenne des groupes pondérée par leur effectif. Une entreprise obtient une note déterminée par la valeur absolue de l'écart salarial ainsi calculé, selon un barème de points allant de 40 points (écart de 0 %) à 0 point (valeur absolue de l'écart supérieure à 20 %), barème que nous rappelons en annexe. Un exemple de calcul est détaillé dans la section II.3.

Indicateur 2 (entreprises de plus de 250 salariés) : écarts d'augmentation (20 points)

Cet indicateur se calcule en comparant le pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle parmi les hommes et parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant au moins 10 salariés de l'un et de l'autre sexe (entreprises de plus de 250 salariés). L'indicateur n'est pas calculable si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence, ou si l'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes.

Indicateur 3 (entreprises de plus de 250 salariés) : écarts de promotion (15 points)

Cet indicateur se calcule en comparant le pourcentage de femmes promues (ayant accédé à un niveau ou un coefficient hiérarchique ou un 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. Si aucune promotion n'est intervenue au cours de la période de référence ou si le total des effectifs retenus est inférieur à 40 % des effectifs, l'indicateur n'est pas calculable.

6. La catégorisation par défaut en CSP peut être remplacée, après avis du comité social et économique (CSE) de l'entreprise, par une catégorisation spécifique à l'entreprise, soit une cotation par niveau ou coefficient hiérarchique de branche, soit une autre méthode de cotation des postes. Dans ce cas, la correction apportée au sein de chaque groupe n'est pas de 5 mais de 2 points.

7. À titre d'exemple, un écart de 7 % est corrigé à 2 %, un écart à 3 % est corrigé à 0 %, un écart de -2 % est corrigé à 0 %, et un écart de -8 % est corrigé à -3 %.

Indicateur 2-3 bis (entreprises de 50 à 250 salariés) : écarts d'augmentation (35 points)

L'indicateur d'écarts d'augmentation est calculé en comparant le pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle parmi les hommes et parmi les femmes. Le calcul se fait en revanche directement au niveau de l'entreprise et non des groupes de CSP. Il est fusionné avec l'indicateur 3 (écarts de promotion). Cet indicateur n'est pas calculable si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence ou si l'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes.

Afin de rendre les indicateurs d'écarts d'augmentation et de promotion comparables entre les entreprises de 50 à 250 salariés et celles de plus de 250 salariés par la suite, nous sommons les deux indicateurs des entreprises de plus de 250 salariés.

Indicateur 4 : congés maternité (15 points)

L'indicateur compare le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité au nombre total de salariées de retour de congé maternité. Les 15 points sont accordés si toutes les salariées de retour de congé maternité ont bénéficié, à leur retour, des mêmes augmentations que les autres salariées pendant leur congé ; aucun point n'est accordé dans le cas contraire. Cet indicateur mesure donc la conformité de l'entreprise avec le Code du travail (article L. 1225-26). S'il n'y a eu aucun retour de congé maternité (ou adoption) ou aucune augmentation (individuelle ou collective) au cours des congés maternité, l'indicateur n'est pas calculable.

Indicateur 5 : hautes rémunérations (10 points)

Cet indicateur 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 le total des points des indicateurs calculables est égal à 75 ou plus, alors l'index est considéré calculable⁸. Dans le cas contraire, l'index dans son ensemble est considéré incalculable et la note globale n'est pas publiée. Notons ici dès à présent un élément clé pour la suite de cet article : dès lors que l'indicateur 1 portant sur les inégalités de salaire n'est pas calculable, l'index est considéré comme incalculable.

Les entreprises soumises au calcul de l'index doivent communiquer publiquement à leurs salariés le score global obtenu et les mesures engagées pour favoriser l'égalité professionnelle ; l'ensemble des données fournies par les entreprises est publié sur le site de

8. Au besoin, il est calculé au prorata de la somme des points des indicateurs calculables. Par exemple, si l'indicateur 4, concernant les congés maternité, n'est pas calculable, alors la somme des points des indicateurs calculables est 85. L'index est alors calculé en multipliant la somme des points obtenus par l'entreprise par 100/85.

la Dares. Deux décrets modifient les règles de publication de l'index, en laissant le calcul inchangé⁹. La publication des sous-indices composant l'index est imposée (de façon rétroactive) depuis 2022. Une valeur de l'index comprise entre 75 et 84 points implique désormais la publication de mesures de progression envisagées pour l'amélioration de la performance de l'entreprise. De plus, depuis la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite « loi Rixain »), la publication de l'index d'égalité professionnelle est complétée par celle des écarts de représentation entre femmes et hommes au sein des cadres dirigeants et des instances dirigeantes de l'entreprise.

Les entreprises communiquent la valeur de leur index, ainsi que les mesures correctives (quand l'index est inférieur à 75) ou les mesures de progression (depuis 2022, quand l'index est inférieur à 85) à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets ; anciennement Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Direccte). Si la valeur de l'index reste inférieure à 75 pendant trois exercices consécutifs, l'entreprise s'expose à des sanctions monétaires, pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale. De telles sanctions n'ont, fin 2023, jamais été prononcées.

1.3. Panorama des inégalités salariales mesurées par l'index de l'égalité professionnelle déclaré

Quel portrait des inégalités professionnelles l'index de l'égalité professionnelle dresse-t-il ? En 2020, la note moyenne obtenue par les entreprises déclarant un index de l'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer est de 85 sur 100. Cette note moyenne correspond exactement au seuil en-deçà duquel les entreprises sont obligées de définir des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue (obligation introduite par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022).

Concernant l'indicateur d'écarts de rémunération, la note moyenne obtenue est de 35 sur 40 en 2020. Cette note correspond à une fourchette d'écarts de rémunération compris entre 4 et 5 points de pourcentage en faveur des hommes. Environ 10,6 % des entreprises déclarent la note maximale (40/40), qui correspond à la situation où l'écart en faveur des hommes est nul (après application du seuil de pertinence de 5 %, voir *infra*, II.2).

En moyenne, les entreprises obtiennent en 2020 la note de 32,2/35 pour l'indicateur composite de promotion/augmentation. Près de 80 % des entreprises obtiennent la note maximale pour cette composante. La note moyenne obtenue pour l'indicateur de

9. Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, Légifrance ; décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, Légifrance.

retour de congés maternité est de 11,2/15 en 2020. Notons que 21,7 % des entreprises n'obtiennent pas la note maximale à cet indicateur, et se trouvent donc dans une situation de non-respect de la loi. Enfin, la note moyenne obtenue, en 2020, pour l'indicateur d'égalité de genre parmi les dix plus hautes rémunérations est de 4,5/10. Cela signifie qu'en moyenne le sexe sous-représenté parmi ces dix rémunérations représente moins de 2 ou 3 salariés (5/10).

Tableau 1 - Distribution des notes obtenues à l'index de l'égalité professionnelle et à chacune de ses composantes en 2020

Indicateur	Note moyenne	Part obtenant la note maximale (en %)
Index global (sur 100)	85,0	2,5
Rémunération (sur 40)	35,0	10,6
Promotions/augmentations (sur 35)	32,2	79,2
Congés maternité (sur 15)	11,2	78,3
Hautes rémunérations (sur 10)	4,5	31,4

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer pour l'année de référence 2020.

Note : la moyenne sur 100 points n'est pas égale à la somme des moyennes aux différents indicateurs du fait des règles de proratisation lorsqu'un indicateur ne peut être calculé.

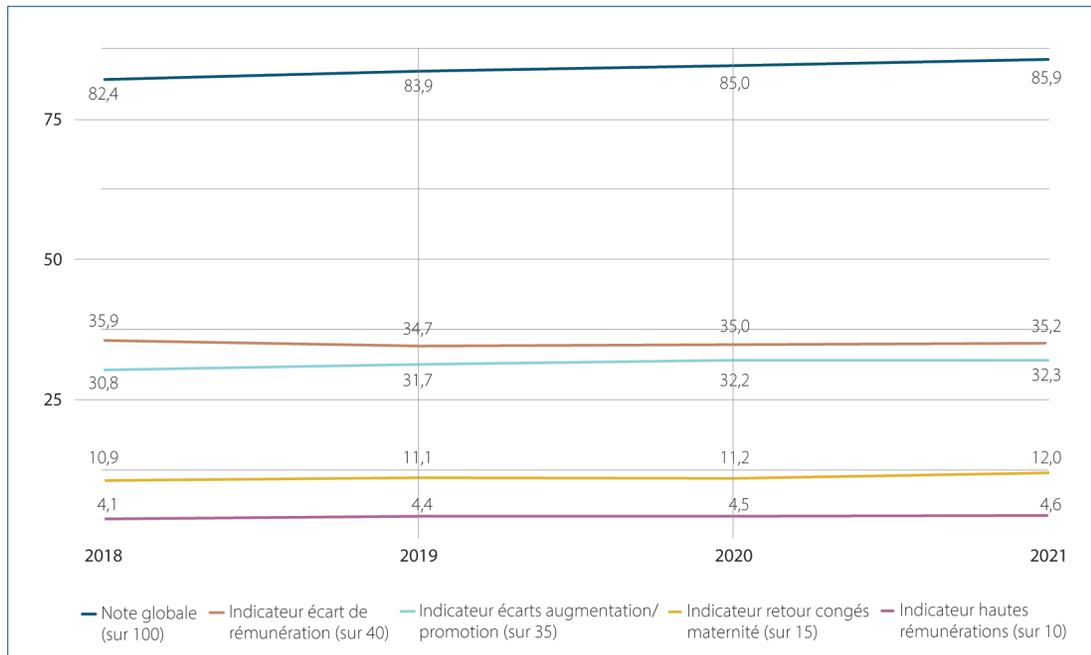
Lecture : les entreprises qui ont calculé et déclaré un index de l'égalité professionnelle pour l'année de référence 2020 ont obtenu, en moyenne, la note de 85/100. La note moyenne obtenue pour l'indicateur d'écart de rémunération cette même année est de 35/40.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; base Tous salariés ; calculs IPP.

Le graphique 1 présente la progression des notes. En 2018, la note moyenne déclarée (par les entreprises qui déclarent un index qu'elles parviennent à calculer) s'élève à 82,4/100. Pour l'année 2021, les entreprises déclarent une note supérieure, égale à 85,9/100. Cette augmentation de 3,5 points s'explique par une amélioration des notes moyennes obtenues pour les indicateurs d'écart d'augmentation et de promotion (+1,5 point en moyenne), de retour de congés maternité (+1,1 point en moyenne) et de parité parmi les dix plus hautes rémunérations (+0,5 point). La note moyenne pour l'indicateur des écarts de rémunération est restée, quant à elle, stable au cours de la période.

L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Graphique 1 - Évolution de la moyenne de l'index de l'égalité professionnelle lorsque celui-ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes (2018-2021)



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).

Note : la moyenne sur 100 points n'est pas égale à la somme des moyennes aux différents indicateurs du fait des règles de proratisation lorsqu'un indicateur ne peut être calculé.

Lecture : en 2018, la note moyenne déclarée (par les entreprises qui déclarent un index qu'elles parviennent à calculer) s'élève à 82,4/100.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; bases Tous salariés ; calculs IPP.

II. Les imperfections de l'index de l'égalité professionnelle : illustrations à partir de variantes de calcul

Afin d'illustrer les imperfections de l'index de l'égalité professionnelle, en particulier de son premier indicateur portant sur les écarts de rémunération, nous repartons de données administratives (encadré 3) et suivons les modes de calcul du décret pour reconstruire cet index (encadré 4). En rapprochant nos calculs des résultats déclarés par les entreprises, nous mettons en avant deux imperfections majeures de l'index. D'abord, nous évaluons le champ de l'index et nous montrons que son calcul repose sur une faible proportion de l'emploi salarié privé. Ensuite, nous soulignons l'importance des choix méthodologiques dans le calcul des écarts de rémunération et montrons en quoi ils contribuent à invisibiliser les écarts de rémunération réels en proposant des variantes à la construction de l'index.

Encadré 3 - Données utilisées

La base « Indexegapro » - Nous exploitons les données administratives issues des déclarations de valeurs de l'index d'égalité professionnelle effectuées par les entreprises et les UES, la base « Indexegapro ». Ce fichier recense toutes les déclarations de valeurs de l'index et de ses 5 (ou 4) composantes, pour chaque entreprise ou UES déclarante et chaque année de référence entre 2018 et 2021. Cela correspond aux déclarations réalisées entre 2019 et 2022. La version dont nous disposons couvre l'ensemble des déclarations réalisées jusqu'au 7 juin 2022. Ce fichier a été mis à disposition par la Direction générale du Travail.

Les bases Tous salariés - Les bases Tous salariés sont des bases de données administratives issues des déclarations administratives de données sociales (DADS) et de la déclaration sociale nominative (DSN). Nous utilisons le fichier « Postes » qui correspond aux données exhaustives sur tous les postes salariés d'une année donnée. Nous utilisons les données pour l'année 2020. Ces fichiers comportent des informations sur les caractéristiques du poste (salaires brut et net, heures rémunérées, type de contrat, etc.), sur les caractéristiques individuelles du salarié (âge, sexe, profession et catégorie socio-professionnelle, etc.) et sur les caractéristiques de l'employeur (identifiant Siren, ainsi que secteur, taille, etc.). Cette base de données est produite par l'Insee, à partir de données sources brutes issues de la gestion des administrations de sécurité sociale (DADS et DSN).

Encadré 4 - Reconstruction de l'indicateur portant sur les écarts de rémunération

Les données administratives issues du fichier « Postes » des bases Tous salariés (encadré 3) permettent de reconstruire l'indicateur portant sur les écarts de rémunération, qui constitue le premier des cinq indicateurs qui composent l'index de l'égalité professionnelle¹.

Afin de reconstruire cet indicateur, nous cherchons à nous rapprocher de la définition de l'indicateur telle qu'elle est donnée par le décret.

Définition du champ

Nous considérons tous les postes occupés chaque année par des emplois ordinaires dans le secteur privé en France (les stagiaires et les emplois aidés sont exclus). De la même façon que l'index, nous excluons les salariés sur la base de la durée de travail dans l'année. Nous ramenons les rémunérations au nombre d'heures travaillées, de telle sorte à prendre en compte des salaires horaires.



CSP et âge des individus

Nous utilisons comme catégorisation des professions et catégories socio-professionnelles celle proposée par l'Insee et utilisée par défaut pour le décret. L'âge et le genre sont également renseignés dans les données.

Périmètre et taille des entreprises

Nous considérons comme périmètre d'une entreprise le numéro Siren, sauf pour celles qui appartiennent à une unité économique et sociale (UES), auquel cas c'est le périmètre de l'UES qui est considéré. La taille d'une entreprise est obtenue à partir des effectifs déclarés au 31 décembre de chaque année. Nous incluons tous les salariés déclarés comme tels par leur employeur, y compris lorsqu'ils sont détachés auprès d'une autre entreprise (les intérimaires sont donc affectés à leur entreprise d'intérim, ce qui diffère du décret, mais permet de ne pas les exclure du calcul).

Revenus et heures travaillées

Le concept de revenu utilisé dans le décret est « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, mais également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ». Sont cependant exclus : les heures supplémentaires et complémentaires, les primes de sujétion particulière ou d'ancienneté, les indemnités de licenciement, l'intéressement et la participation.

Au contraire, les bases Tous salariés utilisent comme concept de salaire « l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, y compris intéressement et participation ». Il comprend les salaires, *y compris heures supplémentaires et complémentaires*, les primes, l'épargne salariale, les indemnités (maladie, chômage partiel, licenciement), les avantages en nature imposables (logement, voiture, etc.) et divers autres versements. Le concept que nous utilisons est donc plus large que celui mentionné dans le décret. Il permet de prendre en compte certains aspects potentiellement cruciaux des inégalités femmes-hommes (par exemple, la propension à effectuer des heures supplémentaires), mais invite à la prudence quant à l'interprétation des résultats vis-à-vis des publications faites par les entreprises. Des données plus précises et exhaustives sur le détail des composantes des salaires permettraient de mieux identifier les sources d'inégalités salariales.

1. L'indicateur 5, portant sur la part des femmes dans les plus hautes rémunérations peut facilement être reconstruit dans les données. En revanche, les indicateurs 2, 3 et 4 sont plus difficiles à reconstruire à partir des bases Tous salariés. Concernant l'indicateur 2, il est difficile de capturer des promotions telles que définies dans le décret à partir des bases Tous salariés ; en effet, le concept de promotion repose sur la hiérarchie des emplois propre à chaque entreprise, une information qui ne figure pas dans les bases. De la même façon, les bases Tous salariés ne permettent pas de faire la différence entre augmentations individuelles et collectives, nécessaire pour reconstruire l'indicateur d'écarts d'augmentation. De surcroît, les congés maternité ne sont pas observés dans les bases Tous salariés : l'indicateur de retour de congés maternité ne peut donc pas être reconstruit.

II.1. Le champ de l'index de l'égalité professionnelle : une couverture très imparfaite

Déclarer, calculer : que font les entreprises ?

Les notes obtenues à l'index déclarées par les entreprises sont publiées sur le site du ministère du Travail : il s'agit de la même information que la base Indexegapro que nous utilisons. Depuis la mise en place de cette obligation en 2019, 33 327 entreprises ont déclaré cet index pour au moins une année entre 2018 et 2020 (c'est-à-dire au cours de la période étudiée dans le cadre de cet article).

Déclarer l'index - Malgré une amélioration du taux de déclaration¹⁰ depuis 2018, l'ensemble des entreprises n'est pas encore en conformité avec l'obligation de publication. D'après les déclarations publiées jusqu'au 7 juin 2022, seules 67,9 % des entreprises de plus de 50 salariés ont déclaré leur index de l'égalité professionnelle portant sur l'année 2019 (année dite de référence), alors que la date limite pour se conformer à cette obligation était le 1^{er} mars 2020 (tableau 2). Ce taux de déclaration n'augmente que de quelques points en 2020, année pour laquelle 75,7 % des entreprises ont déclaré un index. Il ne s'agit donc pas que d'un « effet démarrage » lié à des délais nécessaires pour se mettre en règle. La non-déclaration de l'index est principalement le fait des PME de 50 à 250 salariés : 72 % d'entre elles ont déclaré au moins une fois un index, alors que c'est le cas pour 92,1 % des entreprises de 250 à 999 salariés et 96,3 % des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Calculer l'index - Parmi les index déclarés, une grande partie ne sont pas calculés : la valeur de l'index est alors manquante et déclarée comme telle. Plus d'un tiers des déclarations faites par les entreprises correspondent à des valeurs manquantes, c'est-à-dire des cas où l'index n'est pas calculé (respectivement 33,0 et 33,3 % des index déclarés et portant sur les années 2019 et 2020 sont non calculés). Là encore, il s'agit principalement d'index déclarés par les PME de 50 à 250 salariés (39,4 % des index déclarés par ces entreprises pour l'année 2020 sont non calculés).

En pratique, les cas où l'index est non calculé correspondent souvent à des situations où l'indicateur d'écart de rémunération, principale composante de l'index (40/100 points), ne peut être calculé. Environ 9 entreprises (ou UES) sur 10 qui déclarent un index non calculable n'ont pas réussi à calculer l'indicateur 1. Dans les déclarations des entreprises portant sur les années 2019, 2020 et 2021, cette part s'élève respectivement à 88, 89 et 91 %. Le non-calcul de l'indicateur 1 se combine généralement au non-calcul d'au moins un autre indicateur. Par exemple, environ 70 % des entreprises

10. Le taux de déclaration en t correspond à la part d'entreprises de plus de 50 salariés, assujetties à l'obligation de déclaration et de publication de l'index, qui ont déclaré cet index pour l'année de référence t.

L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

pour lesquelles l'index est non calculé déclarent l'indicateur 4, portant sur le retour des maternités, non calculable.

Tableau 2 - Déclarations de l'index de l'égalité professionnelle depuis 2018

	Nombre de déclarations	Taux de déclaration (en %)	Part non calculés (en %)
Année de référence			
2018	7 998	20,2	14,8
2019	27 559	67,9	33,0
2020	28 122	75,7	33,3
Secteur (année de référence : 2020)			
Agriculture	170	57,2	28,2
Industrie	6 580	85,9	40,3
Construction	1 664	79,0	77,1
	Nombre de déclarations	Taux de déclaration (en %)	Part non calculés (en %)
Secteur (année de référence : 2020)			
Commerce et transport	7 330	76,8	35,0
Immobilier	504	84,4	10,9
Information et communication	1 433	78,9	8,2
Finance et assurance	837	89,8	7,4
Services	4 674	63,9	20,3
Enseignement, santé	4 276	72,7	34,5
Autres activités	654	65,1	25,1
Effectifs (année de référence : 2020)			
50 à 250	21 976	72,0	39,4
251 à 999	4 962	92,1	13,3
1 000 et plus	1 184	96,3	3,6

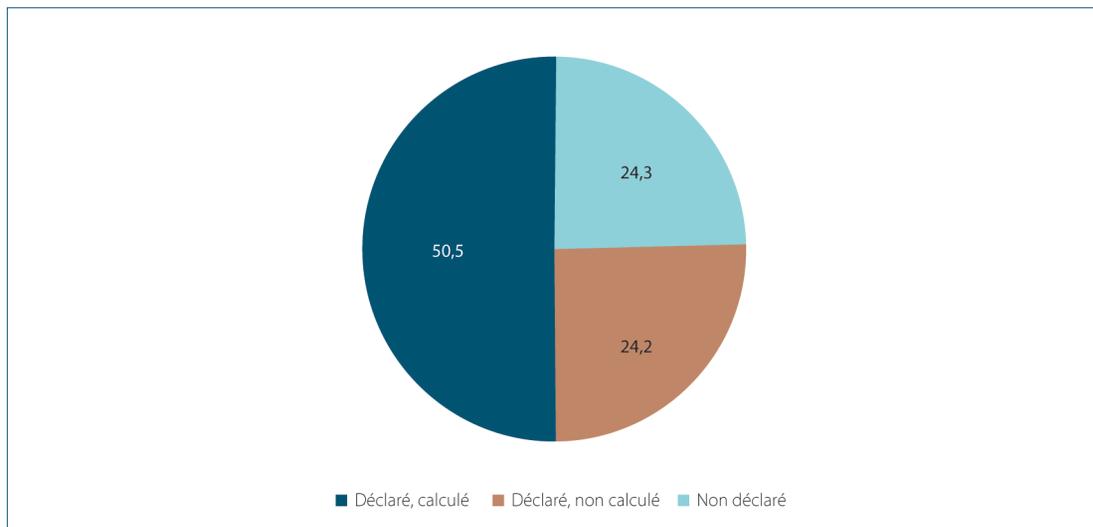
Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle, y compris les entreprises ayant déclaré un index non calculé.

Lecture : 4 962 entreprises de 251 à 999 salariés ont déclaré leur index d'égalité professionnelle portant sur l'année 2020 (période de référence). Parmi ces déclarations, la valeur globale de l'index était non calculée pour 13,3 % d'entre elles.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; bases Tous salariés ; calculs IPP.

Graphique 2 - Décomposition du champ des entreprises de 50 salariés et plus, selon le statut de déclaration de l'index de l'égalité professionnelle (portant sur l'année 2020)

En %



Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : parmi l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés assujetties à l'obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle, 50,5 % ont déclaré un index dont la valeur est calculable pour l'année 2020, 25,2 % ont déclaré un index dont la valeur n'est pas calculable, et 24,3 % n'ont rien déclaré.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; base Tous salariés ; calculs IPP.

Caractéristiques des salariés selon le statut de déclaration de leur entreprise

Les salariés des entreprises qui déclarent, ne déclarent pas, ou déclarent non calculable leur index présentent des caractéristiques différentes (tableau 3). Les valeurs de l'index déclarées et calculées pour l'année 2020 portent sur des entreprises où les ingénieurs et les cadres sont surreprésentés par rapport aux entreprises dont la note globale n'est pas calculée ou qui n'ont pas déclaré l'index de l'égalité professionnelle. À l'inverse, les ouvriers sont surreprésentés au sein des entreprises où l'index est non calculé ou non déclaré (leurs effectifs comprennent, en moyenne, 44 % d'ouvriers pour les entreprises qui déclarent un index non calculable et 32,6 % d'ouvriers pour celles qui ne le déclarent pas, contre 24,9 % dans le cas des entreprises qui déclarent un index de l'égalité professionnelle dont elles calculent la valeur). Les entreprises pour lesquelles l'index est calculé sont plus féminisées. Plus précisément, la parité est davantage respectée au sein de leurs effectifs : le sexe sous-représenté parmi les salariés de ces entreprises représente en moyenne 30,3 % des effectifs, contre 16,7 % dans le cas des entreprises qui déclarent un index qu'elles ne parviennent pas à calculer (tableau 3). Cet élément est en effet directement lié à la capacité qu'ont les entreprises de calculer l'indicateur

L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

de rémunération, et donc l'index de l'égalité professionnelle global : plus les effectifs d'une entreprise sont paritaires, plus les groupes de salariés (d'âge et de catégorie socio-professionnelle) ont de chances de comporter au moins 3 hommes et 3 femmes, et plus il est probable que les salariés retenus *in fine* représentent au moins 40 % des effectifs totaux.

Tableau 3 - Distribution des caractéristiques moyennes des salariés des entreprises selon le statut de déclaration de l'index de l'égalité professionnelle portant sur l'année 2020

En %

		Déclaré, calculé	Déclaré, non calculé	Non déclaré
Âge	15-29 ans	17,2	16,1	16,7
	30-39 ans	25,8	25,4	24,5
	40-49 ans	27,0	26,7	25,9
	50-70 ans	29,9	31,8	32,9
Sexe	Femmes	45,7	33,7	44,8
	Hommes	54,3	66,3	55,2
	Sexe minoritaire	30,3	16,7	27,4
CSP	Ouvriers	24,9	44,0	32,6
	Employés	23,7	21,9	26,4
	Techniciens et agents de maîtrise	23,9	21,2	21,5
	Ingénieurs et cadres	27,5	12,9	19,5

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : les entreprises qui ont déclaré un index de l'égalité professionnelle dont la valeur est calculée en 2020 sont composées, en moyenne, de 45,7 % de salariés femmes et de 27,5 % d'ingénieurs et cadres, contre 44,8 et 19,5 % dans les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont pas déclaré leur index de l'égalité professionnelle en 2020.

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; base Tous salariés ; calculs IPP.

Quels salariés l'index de l'égalité professionnelle couvre-t-il ?

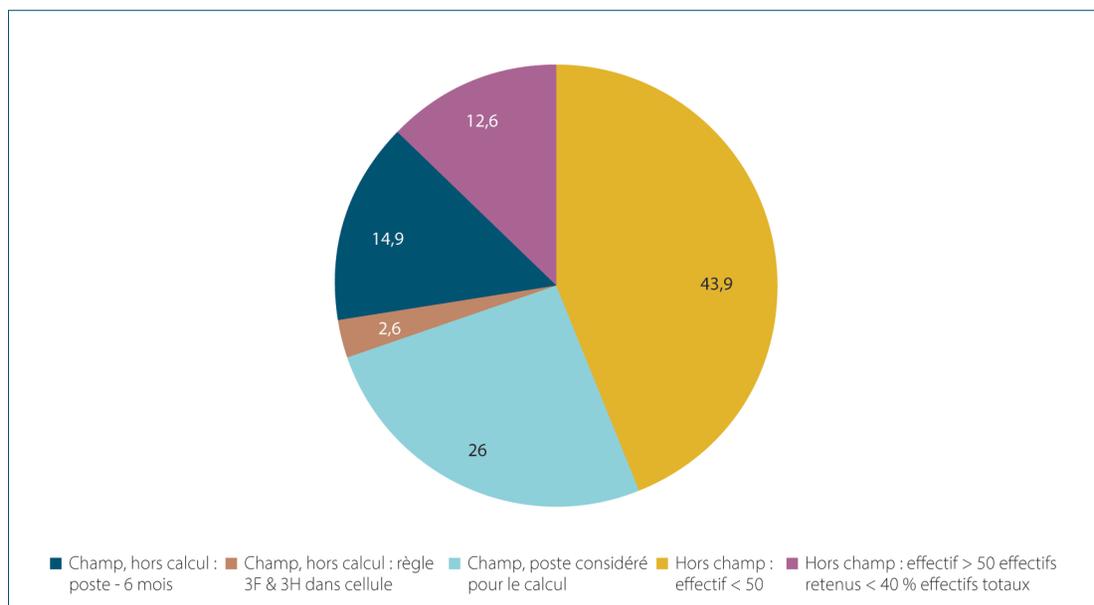
Après avoir évalué la représentativité de l'index pour les entreprises, se pose la question de la représentativité des écarts salariaux femmes-hommes pour les salariés concernés. Pour y répondre, nous examinons l'ensemble de l'emploi salarié en France,

en nous basant sur nos critères de calculabilité de l'index pour chaque entreprise. Nous catégorisons ensuite les salariés selon plusieurs critères : leur entreprise est-elle soumise à l'index ? Est-elle en mesure de calculer l'index ? Et si oui, font-ils partie des salariés inclus dans le calcul ?

L'obligation de déclaration et de publication de l'index concerne uniquement les entreprises de plus de 50 salariés, excluant ainsi 43,9 % des 17 138 752 postes salariés du secteur privé en 2020 (graphique 3). De plus, parmi les entreprises de plus de 50 salariés, certaines ne sont pas en capacité de calculer l'index, car le calcul reposerait sur moins de 40 % des salariés : 12,6 % de l'emploi privé total se trouve exclu du calcul de l'index pour cette raison en 2020. Finalement, les entreprises assujetties à la publication de l'index et où ce dernier est calculable ne représentent que 43,5 % de l'emploi privé en France.

Graphique 3 - Décomposition de l'emploi salarié privé (2020) selon qu'il est pris en compte pour calculer les écarts de rémunération au sens de l'index de l'égalité professionnelle

En %



Champ : ensemble de l'emploi salarié privé en 2020.

Lecture : parmi l'ensemble de l'emploi salarié privé en 2020, 43,9 % des postes sont exclus du champ de l'index de l'égalité professionnelle car ils dépendent d'entreprises de moins de 50 salariés et 12,6 % sont exclus car ils dépendent d'entreprises où l'index de l'égalité professionnelle n'est pas calculable. Les postes au sein des entreprises où le calcul de l'index de l'égalité professionnelle est obligatoire et possible (base Tous salariés) et qui sont effectivement pris en compte dans le calcul (postes de plus de six mois, qui dépend d'un groupe AGE × CSP avec suffisamment d'effectifs) représentent 26 % de l'emploi privé.

Source : base Tous salariés ; calculs IPP.

Néanmoins, même dans les entreprises où les écarts de rémunération sont calculables, le calcul ne concerne pas tous les salariés, mais seulement une partie. 34,2 % des postes dans ces entreprises correspondent à des contrats de moins de 6 mois, exclus du calcul des écarts de rémunération (représentant 14,9 % de l'emploi privé). De plus, certains salariés présents depuis plus de 6 mois sont exclus car ils appartiennent à des groupes où les effectifs sont insuffisants pour comparer les salaires (il n'y a pas au moins trois hommes et trois femmes dans le groupe), représentant 9,4 % de l'emploi dans les entreprises pouvant calculer leur index, soit 2,6 % de l'emploi privé total.

Ainsi, même si toutes les entreprises assujetties déclaraient leur index, celui-ci ne représenterait que le quart de l'emploi privé (26 %). Il est à noter que dans ce scénario, les décisions sur la construction des écarts salariaux et la détermination de la calculabilité de l'index reposent sur la catégorisation par défaut en CSP prévue par le décret, bien que les entreprises puissent adopter une autre catégorisation après consultation de leur CSE. L'impact de cette hypothèse sur la proportion d'entreprises capables de calculer leur index n'est pas clairement établi *a priori* : il est possible qu'une autre catégorisation permette à certaines entreprises de calculer leur index alors qu'elles ne l'auraient pas pu avec la catégorisation en CSP, mais elle pourrait également en empêcher d'autres. Dans tous les cas, cet effet ne concernerait que 12,6 % des postes.

La capacité des entreprises à calculer l'index

La faible part des entreprises qui déclarent un index calculé interroge sur la capacité effective des entreprises à le calculer. Notre reconstruction de l'indicateur portant sur les écarts de rémunération (encadré 4) nous permet de vérifier dans quelle mesure les entreprises qui ont déclaré un index non calculable auraient pu le calculer. Il ne s'agit donc pas de s'intéresser ici aux déclarations faites par les entreprises et à la calculabilité reflétées par les déclarations des entreprises, mais bien directement à la calculabilité de l'index.

En 2020, on compte en France plus de 36 000 entreprises de plus de 50 salariés théoriquement assujetties à l'obligation de déclaration et de publication de l'index. La reconstruction de l'indicateur d'écart de rémunération, dans les données administratives, révèle que l'index n'est calculable que pour 55,8 % des entreprises de plus de 50 salariés. Puisque nous ne sommes en mesure de reconstruire, à partir des données administratives, que les cas d'incalculabilité imputables à l'indicateur d'écart de rémunération, ce taux surestime le cas où l'index est calculable : nos résultats indiquent donc qu'on peut s'attendre, au maximum, à observer un index pour 55,8 % des entreprises seulement. Ce taux est à rapprocher des 50,5 % d'entreprises qui ont déclaré un index qu'elles sont en mesure de calculer (graphique 2). Une marge de progression existe donc, mais elle est réduite.

Encadré 5 - Implication de choisir les hommes comme groupe de référence pour la mesure des écarts de salaire

À titre d'exemple, prenons une entreprise qui comprend uniquement deux groupes de taille égale (par exemple, un groupe d'ouvriers et un groupe d'employés), avec exactement autant d'hommes et de femmes dans chaque groupe (par exemple, deux groupes de 5 femmes et 5 hommes chacun). Dans le premier groupe, les femmes gagnent 12 euros de l'heure et les hommes 16 euros de l'heure. Ceci signifie que l'écart salarial est de -4 euros de l'heure, soit -25 % de 16. On « corrige » cet écart à -20 %, en enlevant 5 points de pourcentage correspondant au seuil de pertinence. Dans le deuxième groupe, les femmes gagnent 16 euros de l'heure et les hommes 12 euros de l'heure. Ceci signifie que l'écart salarial est de 4 euros de l'heure, soit 33 % de 12. On « corrige » cet écart à 28 %. Au final, l'écart salarial global (« corrigé ») dans cette entreprise est de 4 % en faveur des femmes¹, quand bien même les moyennes des salaires (femmes et hommes confondus) sont égales dans les groupes, les moyennes des salaires des femmes et des hommes dans l'entreprise sont égales, les représentations des femmes et des hommes dans l'entreprise sont équilibrées, et les écarts de rémunération absolus sont identiques.

Le graphique 4 illustre cette asymétrie ; elle représente, pour un salaire des hommes donné (on choisit ici 13 euros de l'heure), le nombre de points obtenus en fonction du salaire des femmes, sous deux hypothèses quant à la référence choisie². La courbe bleue rapporte la différence de salaires horaires à celui des hommes, c'est-à-dire qu'elle reprend la méthodologie appliquée dans le calcul de l'index ; la courbe marron clair la rapporte quant à elle à celui des femmes, tout en appliquant les mêmes étapes de calcul par ailleurs. La différence entre ces deux courbes illustre les conséquences de choisir une référence qui n'est pas symétrique, c'est-à-dire qui ne traite pas de manière égale les différences en défaveur des femmes et en défaveur des hommes : pour des écarts en faveur des femmes, utiliser pour référence le salaire des hommes obtient moins de points qu'utiliser pour référence le salaire des femmes ; pour des écarts en faveur des hommes, utiliser pour référence le salaire des hommes obtient moins de points qu'utiliser pour référence le salaire des femmes. Notons qu'au contraire, les autres indicateurs de l'index valorisent de façon symétrique les différences entre femmes et hommes³.

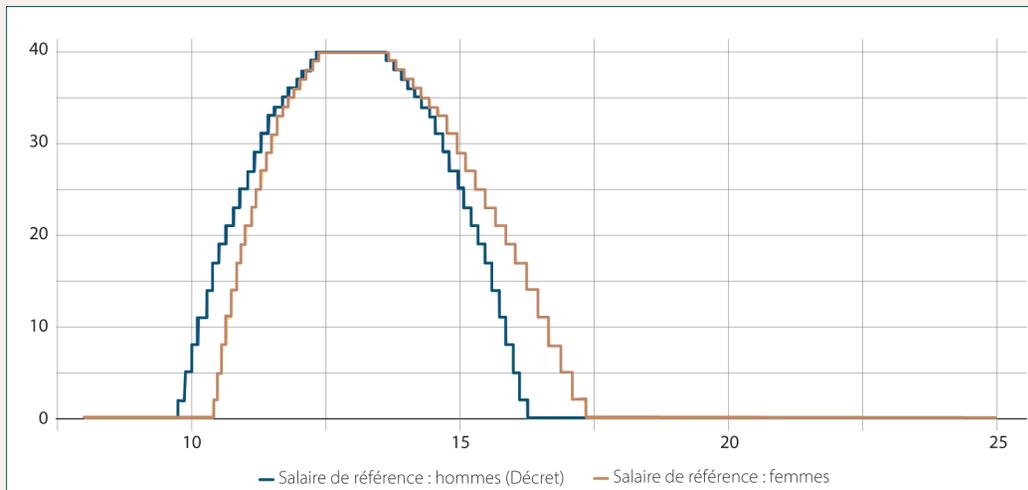
1. L'écart salarial global (« corrigé ») est calculé comme la moyenne pondérée des écarts par groupe, c'est-à-dire ici $(-20\% + 28\%) / 2 = 4\%$, étant donné que les deux groupes ont le même poids.

2. Cet exemple simplifié fait l'hypothèse d'un unique groupe de salariés dans l'entreprise.

3. Par exemple, la présence de 9 ou 10 femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise obtient autant de points que la présence de 0 ou 1 femme.



Graphique 4 - Points obtenus en fonction du salaire horaire des femmes, pour un salaire horaire des hommes de 13 euros, selon deux références différentes



II.2. Le rôle des choix méthodologiques dans la mesure des inégalités salariales selon l'index de l'égalité professionnelle

Le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tel que proposé par l'index ne reflète que de manière imparfaite le paysage des inégalités salariales au sein des entreprises, même lorsque celui-ci est calculé, pour au moins deux raisons : l'application d'un seuil de pertinence de 5 points de pourcentage, et le choix des hommes comme groupe de référence pour mesurer les écarts salariaux.

L'application d'un « seuil de pertinence » de 5 points de pourcentage

Au sein de chaque groupe, l'écart de rémunération est calculé en rapportant la différence de rémunération moyenne des hommes et des femmes à celle des hommes. Cet écart relatif, s'il est positif, est ensuite minoré de 5 points de pourcentage vers 0, tout en ne pouvant pas devenir négatif (une correction symétrique est appliquée pour majorer l'écart lorsqu'il est négatif). Les écarts ainsi « corrigés » pour chaque groupe sont ensuite agrégés au niveau de l'entreprise, en les pondérant par le poids de chaque groupe dans l'emploi total de l'entreprise.

Parmi l'ensemble des groupes d'âge et de catégorie socio-professionnelle qui sont conservés pour le calcul de l'indicateur du décret (dans les entreprises où celui-ci est calculable en 2020 d'après nos reconstructions dans les bases Tous salariés), 29,8 % présentent des écarts salariaux favorables aux femmes avant correction, contre 70,2 % en

faveur des hommes. Il n'existe aucun groupe de salariés dans lequel les rémunérations des hommes et des femmes sont parfaitement égales. L'application de la correction de 5 points conduit à « réduire » à zéro les écarts dans 47,6 % des cas où les écarts étaient favorables aux femmes (après correction, 15,6 % des groupes de salariés considérés présentent des écarts favorables aux femmes) et dans 26,5 % des cas où les écarts étaient favorables aux hommes. Ainsi, après correction, les écarts de rémunération sont exactement nuls dans 32,8 % des groupes de salariés utilisés dans le calcul.

Le choix des hommes comme groupe de référence

Par construction, les écarts de rémunération en faveur des femmes ont un poids plus élevé dans le calcul de l'indicateur que ceux en faveur des hommes. Autrement dit, un faible écart de salaire en faveur des femmes au sein d'un groupe peut « surcompenser » des écarts de salaire en faveur des hommes dans d'autres groupes. Il s'agit d'une propriété de la formule introduite pour le calcul des écarts de rémunération, dont le point de référence est le salaire du groupe que l'on suppose favorisé : les hommes (encadré 5). Avec cette formule, les écarts salariaux en faveur des hommes sont positifs et compris entre 0 et 1 : la valeur de l'indicateur s'approche de 1 lorsque les hommes gagnent « infiniment plus » que les femmes au sein d'un groupe, 0,5 lorsque les hommes gagnent deux fois plus que les femmes, 0,66 s'ils gagnent trois fois plus, etc. À l'inverse, les écarts de rémunération en faveur des femmes se traduisent par une valeur négative de l'indicateur, qui n'est pas bornée et tend rapidement vers de très grandes valeurs négatives. L'indicateur prend la valeur -1 lorsque les femmes gagnent deux fois plus, -2 lorsqu'elles gagnent trois fois plus, etc. On voit que les écarts mesurés en fonction des hommes et des femmes ne sont pas symétriques autour de 0, et que des écarts en faveur des femmes peuvent avoir des valeurs « très négatives » qui tirent vers le bas la mesure des écarts agrégés.

II.3. Des choix méthodologiques différents pour permettre à plus d'entreprises de calculer l'index et offrir un meilleur portrait des inégalités de rémunération ?

Afin d'explicitier les conséquences des choix méthodologiques de calcul, nous présentons des variations autour de l'indicateur portant sur les écarts salariaux. Pour cela, nous construisons à nouveau l'indicateur, mais en faisant varier certains éléments de façon à couvrir un champ plus large de salariés, à ne pas corriger les écarts de rémunération *via* l'application d'un « seuil de pertinence » et à symétriser les écarts de rémunération en faveur des hommes et des femmes. Les variations considérées ici permettent de comprendre l'impact des choix méthodologiques de l'index, mais pas de discuter des fondements même de l'index en tant que mesure des inégalités au sein de l'entreprise. Elles ne permettent pas de mieux documenter l'origine des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans leur ensemble.

Variations autour de l'indicateur de mesure des écarts de rémunération

Nous nous appuyons sur les mêmes groupes d'âge et de CSP que ceux utilisés par défaut pour l'indicateur de l'index. En revanche, pour pallier la couverture imparfaite de l'indicateur défini par décret, les écarts de salaire horaire au sein d'un groupe de salariés défini selon l'âge et la CSP sont calculés dès que possible, dès lors qu'il y a au moins une femme et un homme dans le groupe concerné. Ces écarts sont calculés en attribuant à chaque salarié un poids proportionnel à ses heures travaillées au cours de l'année, réduisant ainsi l'impact des salariés à temps partiel ou ceux observés seulement une partie de l'année (notamment les salariés présents depuis moins de six mois dans l'entreprise) sur l'écart salarial final au sein du groupe. L'écart final obtenu en agrégeant les groupes est systématiquement calculé, même si cela concerne moins de 40 % des effectifs. Cette variation permet, par construction, de couvrir un plus grand nombre de salariés que l'indicateur de rémunération proposé par le décret.

Par ailleurs, pour répondre aux imperfections liées aux choix méthodologiques statistiques de l'indicateur décret, le seuil de tolérance de 5 % (ou 2 % si les CSP par défaut ont été modifiées) n'est pas appliqué et les écarts sont « symétrisés », c'est-à-dire normalisés par la moyenne des salaires des femmes et des hommes au sein du groupe.

Tableau 4 - Variations autour de l'indicateur décret, calcul sur une entreprise fictive

Groupe	Femmes (F)	Hommes (H)	Total	Total « décret »	Poids	Poids « décret »	Salaires F (moy)	Salaires H (moy)	Écart H-F H	Écart « décret »	Écart « symétrique »
Ouvriers, moins de 30 ans	2	20	22	.	0,26	0	1 500	1 670	10 %	5 %	10 %
Employés, moins de 30 ans	5	8	13	13	0,15	0,26	1 800	1 785	-1 %	0 %	-1 %
Employés, 30-39 ans	8	12	20	20	0,24	0,40	2 030	2 200	8 %	3 %	8 %
Employés, 40-49 ans	5	6	11	11	0,13	0,22	2 315	2 465	6 %	1 %	6 %
Cadres, 40-49 ans	2	10	12	.	0,14	0	3 000	3 200	6 %	1 %	6 %
Cadres, 50 ans et plus	3	3	6	6	0,07	0,12	10 000	4 100	-143 %	-138 %	-59 %

Lecture : dans l'entreprise fictive considérée, on dénombre 22 ouvriers de moins de 30 ans, parmi lesquels 2 femmes et 20 hommes. Ce groupe représente 26 % du total des salariés présents dans l'entreprise, mais ce groupe n'est pas pris en compte dans le total des salariés selon le décret (moins de 3 femmes), le poids de ce groupe est donc de 0. L'écart de salaire moyen (1670-1500), rapporté au salaire des hommes, est de 10 %. Il est rapporté à 5 % après application du seuil de pertinence. L'écart symétrique aurait été de 10 %.

Pour illustrer en quoi ces variations sont susceptibles de modifier la mesure des écarts de rémunération, considérons l'exemple d'une entreprise fictive de 84 salariés où l'application des règles de sélection, de correction et de calcul, suffit à rendre un écart salarial moyen positif (en faveur des hommes) en écart salarial négatif (en faveur des femmes). Le tableau 4 donne le nombre de femmes et d'hommes salariés dans cette entreprise fictive selon les catégories proposées par le décret, ainsi que le nombre total de salariés dans une catégorie de CSP et d'âge donnée.

Deux groupes (les ouvriers de moins de 30 ans et les employés de 40 à 49 ans) sont exclus du calcul « décret », car ils comprennent chacun moins de 3 femmes. Les poids de chaque groupe sont calculés par rapport aux groupes effectivement pris en compte dans chaque calcul. Les trois dernières colonnes reportent l'écart entre les deux rapporté au salaire des hommes, l'écart corrigé du « seuil de pertinence » introduit par le décret, et l'écart « symétrique » (non corrigé du « seuil de pertinence »), c'est-à-dire rapporté au salaire le plus élevé (en moyenne) entre les hommes et les femmes selon la formule $\frac{H-F}{\max\{H,F\}}$ et non systématiquement au salaire des hommes.

L'écart salarial obtenu par la somme pondérée des écarts « symétrique » sans prendre en compte les restrictions d'échantillon et le seuil de pertinence est :

$$(10\% \times 0,26) + (-1\% \times 0,15) + (8\% \times 0,24) + (6\% \times 0,13) + (6\% \times 0,14) + (-59\% \times 0,07) = 1,86\%$$

L'écart salarial, version « décret », opère ces restrictions de champ, ce qui dans notre exemple donne :

$$(0\% \times 0,26) + (3\% \times 0,4) + (1\% \times 0,22) + (1\% \times 0,26) + (6\% \times 0,19) + (-138\% \times 0,12) = -13,74\%$$

Dans cette entreprise fictive, lorsqu'ils sont calculés tels que le décret l'impose, les écarts de rémunération sont de -13,47 %, c'est-à-dire que les hommes touchent une rémunération inférieure à celle des femmes, alors que les écarts réels sont de 1,86 % en faveur des hommes. Cet exemple illustre le rôle des choix méthodologiques : exclure du calcul les groupes ne comptant pas au moins 3 hommes et 3 femmes revient à exclure deux groupes très masculins, pour lesquels l'écart de rémunération était en faveur des hommes. De plus, rapporter les écarts à la rémunération des hommes a conduit à donner un poids important aux écarts de rémunération lorsque ceux-ci sont en faveur des femmes.

Panorama des inégalités, en faisant varier les modalités de calcul de l'indicateur d'écart de rémunération

Que nous apprennent les variations autour de la construction de l'indicateur décret ? D'abord, il est possible d'en calculer la valeur pour 90,5 % des entreprises de plus de 50 salariés, alors que l'indicateur décret est calculable pour 55,8 % d'entre elles, et donc de faire porter l'indicateur sur un champ plus large d'entreprises.

L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Comme le montre la dernière colonne du tableau 5, l'indicateur d'écart de rémunération est difficilement calculable pour les entreprises de plus petite taille (l'index est calculable pour 48,1 % des entreprises de 50 à 250 salariés, mais pour 98,5 % des entreprises de plus de 1 000 salariés). Il est possible de doubler le champ des entreprises de 50 à 250 salariés couvertes par rapport à l'indicateur du décret (88,6 % des entreprises de 50 à 250 salariés en 2020), moyennant une prise en compte de tous les groupes dès qu'au moins un homme et une femme y sont représentés.

Tableau 5 - Taux de calculabilité de l'indicateur d'écart de rémunération en 2020, par secteur d'activité

En %, sauf mention contraire

	Effectif	Part calculable	
		En faisant varier la définition du champ	Indicateur décret
Secteur			
Agriculture	297	94,9	54,9
Industrie	7 657	88,9	55,6
Construction	2 107	48,6	15,0
Commerce et transport	9 546	89,0	52,2
Information et communication	1 816	99,7	83,8
Finance et assurance	932	99,1	89,2
Immobilier	597	99,8	80,6
Services	7 314	95,8	56,6
Enseignement, santé	5 882	97,1	56,6
Autres activités	1 005	96,8	70,0
Tranche d'effectifs			
50 à 250	30 535	88,6	48,1
251 à 999	5 388	98,8	89,3
1 000 et plus	1 230	100,0	98,5
Ensemble	37 153	90,5	55,8

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : parmi les 7 657 entreprises de plus de 50 salariés du secteur de l'industrie en 2020, l'indicateur d'écart de rémunération au sens du décret est calculable pour 55,6 % des entreprises. En faisant varier la définition du champ, l'indicateur est calculable pour 88,9 % d'entre elles.

Source : base Tous salariés ; calculs IPP.

Pour ce qui est du secteur d'activité, l'indicateur décret est calculable pour 15 % des entreprises de la construction, en raison de la part élevée que représente les hommes, alors que la variation de champ introduite permet de couvrir 48,6 % d'entre elles. L'indicateur décret couvre 50 à 55 % des entreprises œuvrant dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie ainsi que du commerce et transport, qui sont des secteurs relativement masculins. L'index

est calculable pour seulement 56,6 % des entreprises œuvrant dans les services ainsi que l'enseignement et la santé, secteurs pourtant plus fémininisés. En revanche, la variation de champ introduite permet de couvrir plus exhaustivement ces secteurs, notamment l'industrie (88,9 % d'entreprises de plus de 50 salariés couvertes), le commerce et les transports (89 %), les services (95,8 %) et l'agriculture (94,9 %). Cela montre qu'obtenir un taux de couverture important, même dans des PME, est *a priori* possible.

De manière plus systématique, nous recalculons les écarts salariaux au sens du décret, en introduisant des variations liées aux différentes règles de calcul afin de prendre la mesure des conséquences quantitatives des choix méthodologiques statistiques.

En répliquant la méthodologie décrite dans le décret du 8 juillet 2019 dans nos données, nous mesurons que le salaire des femmes serait inférieur de 4,2 points de pourcentage à celui des hommes en 2020 dans les entreprises françaises en moyenne (tableau 6). Si l'on n'applique pas la « correction » de 5 points de pourcentage, cet écart augmente et atteint 6,3 points en 2020 (colonne « Alternative 1 »). Ainsi, la « correction de pertinence » tend à diminuer de 2,1 points de pourcentage les inégalités de rémunération mesurées au sein des entreprises. En ajoutant à cette correction le fait de « symétriser » les écarts de rémunération en faveur des hommes et des femmes (colonne « Alternative 3 »), les écarts mesurés augmentent d'un demi-point de pourcentage et atteignent 6,8 points en moyenne en 2020¹¹.

Considérons maintenant l'impact quantitatif des choix méthodologiques associés aux restrictions de champ. En « élargissant » le champ sur lequel porte l'indicateur de rémunération, en retenant l'ensemble des salariés indépendamment du temps passé dans l'entreprise et en exigeant que chaque « groupe » au sein duquel on trouve au moins un homme et une femme titulaires d'un contrat de plus de six mois (au lieu de trois de chaque sexe, mais tout en conservant la règle selon laquelle les effectifs retenus doivent représenter au moins 40 % des effectifs totaux), la valeur de l'indicateur atteint 5,7 points (colonne « Alternative 4 »). À méthodologie constante, en comparant dans le tableau 6 l'« Alternative 1 » (champ restreint, pas de correction méthodologique) à l'« Alternative 4 » (pas de restriction de champ ni de correction méthodologique), on voit que les restrictions imposées par le décret sur la durée de présence dans l'entreprise et les effectifs au sein des groupes de salariés tendent à augmenter les écarts de rémunération mesurés.

L'Alternative 5 propose de mesurer les écarts de rémunération sans appliquer de restriction de champ, ni de seuil de pertinence, en symétrisant les écarts de rémunération. L'écart de rémunération moyen ainsi calculé est alors de 6,5 %, c'est-à-dire supérieur de 2,3 points de pourcentage à l'écart moyen de 4,2 % mesuré par l'indicateur décret.

11. De la même façon, on peut comparer le fait de « symétriser » les écarts de rémunération en faveur des femmes et des hommes, tout en appliquant le seuil de pertinence de 5 %, en comparant la colonne « Indicateur décret » et la colonne « Alternative 2 ». Lorsque les écarts sont symétrisés puis corrigés du seuil de pertinence de 5 %, l'écart moyen de rémunération est de 4,7 %, alors qu'il est de 4,2 % lorsque les écarts ne sont pas « symétrisés ».

L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

Tableau 6 - Valeurs des écarts salariaux intra-entreprise en 2020, selon la méthodologie de construction de l'indicateur

	Indicateur « décret »	Alternative 1	Alternative 2	Alternative 3	Alternative 4	Alternative 5
Restriction de champ						
- Salariés présents 6 mois	✓	✓	✓	✓	X	X
- 3 hommes et 3 femmes par groupe	✓	✓	✓	✓	X	X
Corrections méthodologiques						
- « Seuil de pertinence » de 5 points	✓	X	✓	X	X	X
- Symétrie des écarts hommes/femmes	X	X	✓	✓	X	✓
Valeur de l'écart						
- Moyenne	4,2	6,3	4,7	6,8	5,7	6,5
- Médiane	3,0	5,7	3,2	5,9	5,3	5,7

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : en 2020, la valeur moyenne des écarts de rémunération calculés en conservant tous les groupes de salariés dès lors qu'ils comportent au moins un homme et une femme (indépendamment du temps passé dans l'entreprise), sans appliquer la correction du « seuil de pertinence » ni symétriser les écarts en faveur des hommes et des femmes (Alternative 4) est de 5,7 points. Ajouter une correction de symétrie augmente les écarts moyens mesurés de 0,8 point (6,5).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; base Tous salariés ; calculs IPP.

Allons maintenant plus loin dans l'analyse en observant comment les inégalités de rémunération mesurées au sens du décret diffèrent de celles mesurées par l'Alternative 5, c'est-à-dire celle qui prend en compte toutes les variations introduites, pour différentes tailles d'entreprises ou secteurs d'activité.

Les choix méthodologiques ont des impacts similaires sur les écarts de rémunération mesurés quelle que soit la taille de l'entreprise (tableau 7), alors que l'Alternative 5 conduit à considérer un champ beaucoup plus large pour les entreprises de 50 à 250 salariés (voir *supra*, tableau 3). Ne pas appliquer de « seuil de pertinence » de 5 points de pourcentage conduit à mesurer des rémunérations environ 50 % plus élevées (Alternative 1) alors que la symétrie des écarts conduit à une appréciation légèrement plus élevée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Alternative 2). Appliquer une restriction de champ plus modérée, en considérant tous les groupes de salariés dès qu'au moins un homme et une femme y sont représentés (et non trois comme l'indique le décret) conduit à une appréciation plus forte des écarts. Au final, en tenant compte de l'ensemble des variations proposées, on réévalue les écarts de rémunération de façon similaire pour les entreprises quelle que soit leur taille, en mesurant des écarts moyens de 6,5 au lieu de 3,7 points pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, de 6,6 au lieu de 4,1 points pour les entreprises de 251 à 999 salariés et de 6,8 au lieu de 3,4 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Les variations autour du calcul conduisent à réévaluer à la hausse les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, quel que soit le secteur d'activité. La réévaluation des écarts opérée par rapport à l'indicateur décret est plus importante pour le secteur de la construction, pour lequel la levée des restrictions de champ permet d'augmenter le taux de couverture de 15 à 48 % (voir *supra*, tableau 3). Pour ce secteur, abandonner le seuil de pertinence conduit à réévaluer les écarts de 3,9 à 5,2 % en moyenne (soit une hausse de 1,3 point de pourcentage). Dès lors que les restrictions de champ ne sont plus appliquées, les écarts de rémunération passent de 5,2 % en moyenne à 10,4 % (Alternative 4) et à 12,2 % lorsque la symétrie des écarts est respectée (Alternative 5), ce qui suggère que les restrictions de champ appliquées conduisent à écarter du calcul des entreprises fortement inégalitaires. À l'inverse, pour les secteurs de l'information et communication, de la finance et de l'assurance, ainsi que de l'immobilier, pour lesquels l'indicateur décret couvre lui aussi un champ large des entreprises, c'est l'abandon du seuil de pertinence qui conduit à une réévaluation à la hausse des écarts de rémunération (comparaison des colonnes « Alternative 1 » et « Indicateur décret »). L'abandon des restrictions de champ n'a que très peu d'effet sur la mesure des écarts, voire conduit à une réévaluation à la baisse des écarts femmes-hommes pour le secteur de la finance et de l'assurance (comparaison des colonnes « Alternative 1 » à « Alternative 4 »). Pour les secteurs masculins, tels que l'industrie, le commerce et transport, l'agriculture, ainsi que pour les secteurs féminins, tels que les services ou l'enseignement et la santé, la levée des restrictions de champ permet de passer d'une couverture moyenne, aux alentours de 55 %, à une très bonne couverture, aux alentours de 90-95 %. C'est ici l'action combinée de l'abandon des corrections méthodologiques et des restrictions de champ qui conduit à une réévaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, du simple au double.

Tableau 7 - Valeurs des écarts salariaux intra-entreprise en 2020, selon la méthodologie de construction de l'indicateur, selon la taille ou le secteur de l'entreprise

	Indicateur « décret »	Alternative 1	Alternative 2	Alternative 3	Alternative 4	Alternative 5
Restriction de champ						
- Salariés présents 6 mois	✓	✓	✓	✓	X	X
- 3 hommes et 3 femmes par groupe	✓	✓	✓	✓	X	X
Corrections méthodologiques						
- « Seuil de pertinence » de 5 points	✓	X	✓	X	X	X
- Symétrie des écarts hommes/femmes	✓	X	✓	✓	X	✓
50 à 250						
- Moyenne	3,4	4,8	3,8	5,2	5,4	6,8
- Médiane	2,9	5,7	3,1	5,9	5,3	5,9



L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

	Indicateur « décret »	Alternative 1	Alternative 2	Alternative 3	Alternative 4	Alternative 5
251 à 999						
- Moyenne	4,1	6,4	4,4	6,7	6,1	6,6
- Médiane	3,1	6,0	3,3	6,2	5,5	5,9
1 000 et plus						
- Moyenne	3,7	6,5	3,9	6,7	6,4	6,5
- Médiane	3,1	6,5	3,1	6,6	6,3	6,4
Agriculture						
- Moyenne	3,4	5,3	3,6	5,4	5,3	6,0
- Médiane	3,5	6,4	3,6	6,6	5,4	5,5
Industrie						
- Moyenne	5,2	7,7	5,4	7,9	7,9	9,4
- Médiane	5,3	9,1	5,5	9,2	8,6	9,2
Construction						
- Moyenne	3,9	5,2	4,0	5,4	10,4	12,2
- Médiane	8,2	12,2	8,3	12,2	12,0	12,5
Commerce/Transport						
- Moyenne	3,2	4,6	3,6	4,9	5,2	6,6
- Médiane	2,0	4,3	2,1	4,5	4,6	5,1
Information/Communication						
- Moyenne	4,6	6,9	5,4	7,6	6,7	7,8
- Médiane	4,2	7,4	4,4	7,5	6,8	7,4
Finance/Assurance						
- Moyenne	9,2	12,1	9,6	12,6	10,8	11,5
- Médiane	7,2	10,5	7,4	10,7	9,7	10,0
Immobilier						
- Moyenne	3,0	4,3	3,7	5,0	4,4	5,4
- Médiane	2,3	4,3	2,6	4,5	3,6	4,4
Services						
- Moyenne	3,0	4,5	3,4	5,0	4,8	5,9
- Médiane	2,7	5,6	2,9	5,8	4,8	5,3
Enseignement/Santé						
- Moyenne	1,2	1,8	1,7	2,3	1,1	2,4
- Médiane	0,7	2,0	0,9	2,3	1,3	2,0
Autres activités						
- Moyenne	2,1	3,4	3,5	4,8	3,5	5,4
- Médiane	2,2	4,3	2,3	4,5	3,5	4,1

Champ : ensemble des entreprises de plus de 50 salariés en 2020.

Lecture : en 2020, dans les entreprises de 50 à 250 salariés, la valeur moyenne des écarts de rémunération calculés en conservant tous les groupes de salariés dès lors qu'ils comportent au moins un homme et une femme (indépendamment du temps passé dans l'entreprise), sans appliquer la correction du « seuil de pertinence » ni symétriser les écarts en faveur des hommes et des femmes (Alternative 4) est de 5,2 points. Ajouter une correction de symétrie augmente les écarts moyens mesurés de 1,6 point (6,8).

Source : DGT, fichier de déclaration de l'index arrêté au 7 juin 2022 ; base Tous salariés ; calculs IPP.

L'analyse des variations proposées impose trois conclusions. D'abord, les choix méthodologiques opérés au moment du calcul des notes offre une image déformée des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes qui tend à invisibiliser les écarts de rémunération en défaveur des femmes. Cette déformation est d'autant plus importante que les taux de féminisation du secteur sont faibles et qu'un large champ des entreprises n'est pas pris en compte dans le calcul des écarts. Ensuite, il est possible, moyennant des ajustements relativement modestes du calcul, de couvrir un champ beaucoup plus large d'entreprises y compris dans les secteurs peu (ou très) féminisés. Enfin, la mise en place d'un « seuil de pertinence » conduit de manière systématique à invisibiliser les écarts en défaveur des femmes, y compris dans les secteurs les plus féminisés.

Discussion et conclusion

Au moment de sa création, l'index de l'égalité professionnelle a pour but d'être « porteur de sens, simple, transparent et fiable » (audition de S. Leyre par le Haut Conseil à la Famille (Pierre-Brossolette *et al.*, 2024)). Sa mise en place constitue une avancée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour trois raisons. En introduisant une obligation de résultat, l'index va plus loin que les législations précédentes, qui imposaient une obligation de moyens. Ensuite, l'index est rendu public et vise donc la transparence. Il s'inscrit dans la continuité des politiques de *name and shame* à destination des entreprises. Enfin, l'index cherche à mesurer les inégalités professionnelles de façon large, en intégrant des éléments reflétant les inégalités de rémunération et de carrières (*via* les promotions et augmentations), le plafond de verre (*via* les 10 plus hautes rémunérations) et l'effet des maternités sur les carrières des femmes.

Néanmoins, cette vision large des inégalités s'est traduite par la mise en place d'un indicateur composite et complexe, qui se présente sous la forme d'une note. Pour les entreprises, la note s'avère laborieuse à calculer ; pour le public, elle s'avère difficile à interpréter, pour au moins deux raisons. Le taux de déclaration des entreprises relativement élevé (il n'atteint cependant pas les 100 %, alors même que la déclaration de l'index est une obligation légale) passe sous silence la part importante des entreprises qui le déclarent non calculable. Le périmètre couvert par l'index n'est pas représentatif des entreprises et tend à reposer sur les entreprises plus féminisées. De plus, les notes obtenues ne rendent qu'imparfaitement compte des inégalités, en raison de choix méthodologiques. Au final, l'index de l'égalité professionnelle dresse un panorama biaisé des inégalités femmes-hommes dans les entreprises et l'évolution des notes ne permet pas de conclure à une réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

La complexité du calcul s'inscrit en faux contre la transparence de l'index. Rendre publiques les notes obtenues par les entreprises n'est pas une condition suffisante à leur transparence. Les notes obtenues par les entreprises sont élevées, notamment au regard des seuils de 75 ou 85/100, ce qui n'invite pas à progresser sur la question de l'égalité femmes-hommes ; elles n'invitent pas non plus à s'interroger sur les niveaux d'inégalité que l'on pourrait considérer comme « acceptables » (par exemple parce qu'ils sont dus à des difficultés de recrutement ou qu'ils sont considérés comme suffisamment faibles pour refléter une forme d'aléa statistique) et « non acceptables » (parce qu'ils sont élevés ou injustifiables par des éléments liés à l'organisation ou l'activité de l'entreprise). Ce manque de lisibilité peut nuire à l'efficacité de l'index et plus généralement à la qualité du débat démocratique autour de l'ampleur des inégalités femmes-hommes. Parce qu'elles ne donnent aucune idée tangible de l'ampleur des inégalités réelles, les notes de l'index ne permettent pas de structurer un tel débat.

Notre article pointe les imperfections méthodologiques de l'indicateur portant sur les inégalités de salaire et montre qu'il est possible de le modifier à la marge, afin d'offrir une meilleure représentativité des écarts observés dans les entreprises en résolvant certaines ambiguïtés méthodologiques qui tendent à invisibiliser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes¹².

Pour autant, les choix méthodologiques pourraient être débattus plus largement, car l'index s'attache à réduire les écarts de salaire observés au sein des entreprises. Or, l'essentiel des écarts de rémunération s'explique par trois éléments : les différences de secteurs d'activité, les différences de temps de travail et le fait que, à secteur d'activité donné, les hommes travaillent dans des entreprises plus rémunératrices que les femmes. Il est donc essentiel d'examiner comment les politiques publiques peuvent également appréhender les inégalités de façon plus large. Pour ce qui est du temps de travail, le choix de pondération par les heures travaillées peut être débattu puisqu'il donne moins de poids aux salariés à temps partiel, qui sont plus fréquemment des femmes dont le temps partiel est souvent subi. Un indicateur additionnel pourrait être basé non pas sur le salaire horaire mais le salaire mensuel, qui ferait ainsi apparaître les inégalités de rémunération liées aux différences de temps de travail. Il est difficile de sanctionner les entreprises sur la base d'un tel indicateur puisque les différences de temps de travail ne peuvent leur être systématiquement imputées et qu'il ne capture plus directement le concept de « à travail de valeur égale, salaire égal ». Pour autant, cette mesure permettrait de rendre compte de la façon dont les différences de temps de travail contribuent aux inégalités de rémunération et pourrait servir de point d'entrée pour une réflexion dans l'entreprise sur le rôle du temps partiel. Pour ce qui est des inégalités liées au fait que les femmes et les hommes travaillent dans des entreprises différentes, y compris au

12. Les résultats présentés ici s'appuient et étendent les analyses proposées dans Breda *et al.* (2020).

sein d'un même secteur (Breda *et al.* 2021), la négociation de branche a un rôle clé à jouer pour réduire les inégalités au-delà de l'entreprise. Un index pourrait être calculé au niveau de la branche professionnelle. Celui-ci ferait apparaître le fait que les hommes travaillent dans des entreprises plus rémunératrices, ce qui offrirait un outil sur lequel la négociation de branche pourrait s'appuyer afin d'harmoniser certaines pratiques de rémunération. Les branches pourraient également être mises en devoir de publier les écarts de salaire entre femmes et hommes en leur sein, ou à défaut, les pouvoirs publics pourraient fournir directement ces données.

Dans le même ordre d'idées, une autre piste d'évolution serait de confier le calcul de l'index ou de statistiques révisées et affinées sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise aux pouvoirs publics, qui pourraient directement leur fournir un bilan de leurs inégalités salariales femmes-hommes en utilisant les mêmes données que celles que nous avons exploitées dans notre étude. Cela permettrait également d'éviter les risques de manipulation et de garantir la transmission d'informations claires et pédagogiques aux partenaires sociaux. À charge ensuite aux employeurs ou aux représentants du personnel d'effectuer les vérifications ou corrections adéquates s'ils sont en désaccord avec les chiffres qui leur sont transmis. Les notes de chaque entreprise pourraient également être mises en perspective avec les notes obtenues par les entreprises appartenant au même secteur d'activité.

Pour conclure, rappelons qu'il est possible de faire évoluer l'index pour en faire un objet central du débat autour des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Ainsi, si la construction d'un indicateur pertinent nécessite la résolution d'un certain nombre de questions techniques, elle ne saurait faire l'impasse sur un débat démocratique sur les sources d'écarts de rémunération entre femmes et hommes que l'on souhaite effectivement rendre tangibles, et celles qu'au contraire, on considère tolérables et qui peuvent être, par le mode de calcul, invisibilisées.

Références bibliographiques :

- Bardet F., Jany-Catrice F. (2010), « Les politiques de quantification : introduction au dossier », *Revue française de Socio-Économie*, n° 1, p 9-17, <https://doi.org/10.3917/rfse.005.0009>.
- Bennedsen M., Simintzi E., Tsoutsoura M., Wolfenzon D. (2022), « Do firms respond to gender pay gap transparency? », *The Journal of Finance*, vol. 77, n° 4, p. 2051-2091, <https://doi.org/10.1111/jofi.13136>.
- Blundell J. (2021), « Wage responses to gender pay gap reporting requirements », *Discussion Paper*, n° 1750, Centre for Economic Performance, March, <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1750.pdf>.
- Breda T., Ducoulombier J., Dutronc-Postel P., Leturcq M., Sultan Parraud J., Tô M. (2023), « Évaluation de l'Index de l'égalité professionnelle », *Rapport IPP*, n° 42, mars, <https://bit.ly/3VagZkZ>.
- Breda T., Dutronc-Postel P., Sultan Parraud J., Tô M. (2020), « Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle ? », *Note IPP*, n° 52, mars, <https://bit.ly/4dZCb5P>.
- Breda T., Dutronc-Postel P., Sultan Parraud J., Tô M. (2021), « Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises », *Note IPP*, n° 68, mai, <https://bit.ly/3Vr44w8>.
- Briard K., Meluzzi F., Ruault M. (2021), « Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ? », *Dares Analyses*, n° 68, novembre, <https://bit.ly/3X2fRSU>.
- Cart B., Pernod-Lemattre M., Toutin-Trelcat M.-H. (2022), « L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait », *Céreq Bref*, n° 428, <https://doi.org/10.57706/CEREQBREF-0428>.
- Chappe V.-A. (2017), « L'agentivité d'un outil de quantification des inégalités sexuées en entreprise. Les controverses autour du rapport de situation comparée (1967-2015) », *I3 Working Paper Series*, n° 16-CSI-02, <https://bit.ly/4aOrhwC>.
- Chappe V.-A. (2021), « “Pièce maîtresse” de la loi ou simple “état statistique” ? Genèse, vie et mort du rapport de situation comparée (1967-2015) », in Blanchard S., Pochic S. (dir.), *Quantifier l'égalité au travail*, Rennes, PUR, p. 45-70.
- Coly C. (2022), « Reducing the gender pay gap: Can we let firms take action? », *Dondena Working Papers*, n° 155, November, <https://bit.ly/458gImW>.

- Coron C. (2018), « Quels effets des mesures d'égalité professionnelle, en fonction de leur difficulté d'appropriation ? Une étude de cas », *Revue de Gestion des ressources humaines*, n° 110, p. 41-53, <https://doi.org/10.3917/grhu.110.0041>.
- Coron C. (2019), « Quantifier les inégalités salariales. La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ? », *Terrains & Travaux*, n° 35, p. 69-90, <https://doi.org/10.3917/tt.035.0069>.
- Duchini E., Simion S., Turrell A. (2020), « Pay transparency and cracks in the glass ceiling », *The Warwick Economics Research Paper Series (TWERPS)*, Article 1311, <https://ideas.repec.org/p/wrk/warwec/1311.html>.
- Farvaque N., Pernod-Lemattre M., Bustreel A., Cart B., Dilmi M., Fabre L., Toutin M.-H. (2021), « Étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes », *Rapport d'études*, n° 22, Dares, novembre, <https://bit.ly/3X2XgGp>.
- Gadrey J., Gadrey N. (2017), « Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme », *La Revue de l'IRES*, n° 93, p. 3-24, <http://bit.ly/2Qe01jG>.
- Georges-Kot S. (2020), « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première*, n° 1803, juin, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>.
- Godet F. (2023), « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 », *Insee Focus*, n° 292, mars, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>.
- Marie E., Mochel F. (2016), *Évaluation des outils de mesure par les entreprises des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*, Rapport 2016-007R, Igas, juillet, <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-007R.pdf>.
- Meilland C. (2015), « Danemark : réforme de 2014 : où en est-on en matière d'égalité salariale hommes-femmes ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 150, juin, p 39-54, <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C150-4.pdf>.
- Pierre-Brossolette S., Méry J., Avidor A., Schneider M. (2024), *Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité. Des propositions pour améliorer l'outil*, Rapport 2024-03-07-EGAPRO-62, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 7 mars, <https://bit.ly/4e9NZIN>.
- Pochic S., Brochard D., Chappe V.-A., Charpenel M., Demilly H., Milner S., Rabier M. (2019a), « 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. Volume 1 », *Document d'étude*, n° 231, Dares, avril, <https://bit.ly/4c0YhTw>.

- Pochic S., Brochard D., Chappe V.-A., Charpenel M., Demilly H., Milner S., Rabier M. (2019b), « L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en oeuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015. Volume 2 », *Document d'étude*, n° 232, Dares, <https://bit.ly/3R7i7ob>.

Annexe

Barème de points obtenus en fonction de l'écart salarial calculé

Écart salarial calculé	Nombre de points obtenus
Égal à 0 %	40
Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39
Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37
Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31
Supérieur à 8 % et inférieur ou égal à 9 %	29
Supérieur à 9 % et inférieur ou égal à 10 %	27
Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2
Supérieur à 20 %	0