Évaluation de l'Index de l'égalité professionnelle

Thomas Breda
Juliette Ducoulombier
Paul Dutronc-Postel
Marion Leturcq
Joyce Sultan Parraud
Maxime Tô

Rapport final
Mars 2023



Institut des
Politiques Publiques

L'Institut des politiques publiques (IPP) a été créé par PSE et est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-École d'Économie de Paris et le Groupe des écoles nationales d'économie et de statistique (GENES). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

www.ipp.eu





Les auteurs du rapport

Thomas Breda est professeur associé à l'École d'économie de Paris et chargé de recherche au CNRS. Il est également directeur du programme Travail et Emploi à l'Institut des politiques publiques. Ses recherches portent sur les inégalités au travail et la répartition de la valeur créée par les entreprises. Il s'est notamment intéressé aux discriminations à l'encontre des représentants du personnel, à la fiscalité du travail, et aux différences de carrière entre femmes et hommes. Page personnelle : http ://www.parisschoolofeconomics.com/breda-thomas/index.html

Juliette Ducoulombier est administratrice de l'INSEE, diplômée de l'École Normale Supérieure et de l'ENSAE, en stage à l'Institut des politiques publiques pendant l'élaboration des résultats. Elle s'intéresse aux politiques sociales et d'insertion professionnelle.

Paul Dutronc-Postel rejoint l'IPP en septembre 2019 après une thèse en économie du développement au sein de l'École d'économie de Paris. Il y travaille désormais sur les problématiques liées à la fiscalité des ménages, au marché du travail, aux entreprises et à l'environnement. Page personnelle : https ://pzuldp.github.io/pdp.io/

Marion Leturcq est chargée de recherche à l'Ined (Institut des Etudes Démographiques), diplômée de l'ENSAE et titulaire d'un doctorat en économie (EHESS et Ecole d'Economie de Paris). Ses travaux portent sur les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail, ainsi que sur les liens entre l'évolution des modes de vie en couple et les inégalités de patrimoine. Depuis 2018, elle a été élue représentante du personnel à diverses instances de l'Ined avec le soutien de la CFDT. Page personnelle : https ://sites.google.com/site/marionleturcq/

Joyce Sultan Parraud est économiste à l'IPP. Diplômée de l'École d'économie de Paris, elle participe aux travaux de l'IPP liés au marché du travail et à l'emploi. Elle s'intéresse notamment aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes

dans les entreprises et aux discriminations à l'embauche selon le sexe et l'origine.

Maxime Tô est économiste à l'IPP. Titulaire d'un doctorat en sciences économiques de Sciences-Po, il est spécialisé en économie du travail et des retraites. Ses travaux portent notamment sur les inégalités de revenu entre les femmes et les hommes.

Remerciements

Cette étude a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et a été réalisée dans le cadre de l'Agence d'objectifs. Elle a été réalisée dans le cadre 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.

Elle s'appuie sur les travaux antérieurs réalisés par l'IPP sur l'Index de l'égalité professionnelle (voir la note IPP n° 52) et les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes (voir la note IPP n° 68 et le site dédié : https://inegalites-femmes-hommes.ipp.eu/). Ces travaux avaient été réalisés 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.

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.





Synthèse des résultats

En 2016, dans les entreprises privées de 50 salariés et plus, le salaire horaire moyen des femmes était inférieur de 19 % à celui-ci des hommes. Une fois pris en compte l'effet de l'âge et des catégories socio-professionnelles, l'écart salarial subsistant est de 12 %. Le gouvernement français a pris, en septembre 2018, un ensemble de mesures visant à réduire ces inégalités. Parmi elles, l'Index d'égalité professionnelle doit ainsi être calculé chaque année à partir de 2019 par toutes les entreprises privées de plus de 50 salariés. Il s'agit pour les entreprises d'obtenir une valeur minimale à cet Index, à défaut de quoi elles s'exposent à des sanctions. Ce rapport évalue l'impact, sur les inégalités entre femmes et hommes dans l'entreprise, de la mise en place de l'Index qui introduit pour la première fois dans les politiques de lutte contre les inégalités liées au sexe une obligation de résultat pour les entreprises et non seulement une obligation de moyens.

Méthodologie

L'Index regroupe de manière synthétique plusieurs indicateurs portant chacun sur un aspect important des inégalités professionnelles femmes-hommes, et calculés à partir de la situation professionnelle des femmes et des hommes salariés dans les entreprises. À partir de données administratives très détaillées incluant les rémunérations perçues et les heures travaillées chaque année par l'ensemble des salariés du secteur privé, nous sommes en mesure de calculer les inégalités entre femmes et hommes dans chaque entreprise française selon divers indicateurs, dont la plupart de ceux composant l'Index. Ces données permettent donc d'examiner comment évoluent les inégalités selon le sexe au cours du temps pour les entreprises concernées

et non concernées par l'Index.

Nous exploitons également les données administratives issues de la base "Indexegapro", qui contient les valeurs déclarées (note globale et composantes) par les entreprises depuis 2018, dans le cadre de l'obligation de déclaration et de publication l'Index de l'égalité professionnelle. Combinée à la première, cette seconde source permet d'abord d'examiner de façon détaillée les proportions d'entreprises et de salariés effectivement concernés par la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle. Elle permet ensuite de comparer l'ampleur des inégalités femmes-hommes dans les entreprises qui déclarent un Index et celles qui n'en déclarent pas ou déclarent que celui-ci ne peut être calculé. Elle permet enfin de comparer les notes déclarées par les entreprises à l'Index avec les inégalités telles que nous les mesurons à partir des données de sécurité sociale exhaustives, fiables et traditionnellement utilisées par la statistique publique pour appréhender les écarts de salaire selon le sexe.

Précisions sur le calcul de l'Index

Pour comprendre certains résultats de nos analyses, il est nécessaire de brièvement revenir sur le calcul de l'Index.

Celui-ci inclut quatre ou cinq indicateurs selon la taille des entreprises :

1. les écarts salariaux entre femmes et hommes, à catégorie d'âge et d'emploi donnée (40 points) ;
2. un indicateur de mobilité salariale :
    - les différences femmes-hommes de taux d'augmentation hors promotion (20 points), et de taux de promotion (15 points) pour les entreprises de plus de 250 salariés,
    - les différences d'augmentation entre femmes et hommes (35 points), pour les entreprises de 50 à 249 salariés ;
3. les augmentations de salaires des femmes à l'issue d'un congé maternité (15 points) ;

4. le nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

Le résultat global pour une entreprise (la somme des scores obtenus aux différents indicateurs) prend des valeurs entre 0 et 100 points. Les entreprises s'exposent à des sanctions potentielles dès lors qu'elles n'obtiennent pas au minimum 75 points sur 100 (après un délai de 3 ans pour se mettre en conformité, et avec des possibilités d'assouplissement).

A partir de 2019, toutes les entreprises doivent envoyer leur calcul de l'Index à l'administration et celui-ci est ensuite rendu public (voir https://egapro.travail.gouv.fr/consulter-index/). Néanmoins, elles peuvent déclarer leur index **non calculable** si elles sont dans l'incapacité de calculer des indicateurs représentant un total de plus de 25 points. Ce sera en particulier le cas si elles ne peuvent pas calculer l'écart salarial sur 40 points. Or, celui-ci est soumis à des critères d'exclusion complexes. Il est d'abord nécessaire de constituer 16 groupes de salariés en croisant 4 groupes d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans ou plus) et 4 groupes de métiers (par défaut ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres). Seuls les salariés présents au moins 6 mois sur la période de référence sont retenus dans le calcul et seuls les groupes comprenant au moins 3 femmes et au moins 3 hommes sont pris en compte. Si le total des effectifs pouvant être pris en compte une fois ces exclusions effectuées est inférieur à 40 % des effectifs totaux, l'indicateur, et donc l'index, ne sont pas calculables.

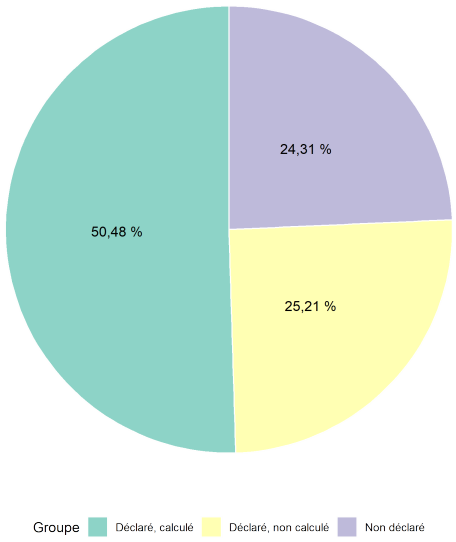
Principaux résultats

Quatre résultats principaux se dégagent de l'étude.

1. **La couverture de l'Index est très imparfaite :**
    - Près d'un quart des entreprises normalement assujetties omettent de déclarer leur Index portant sur l'année 2020 tandis qu'un quart le déclarent « incalculable » du fait de critères d'exclusion qui les empêchent de pouvoir effectivement calculer une note globale sur 100 points. C'est donc

seulement la moitié des entreprises (44% pour les PME-PMI) normalement assujetties qui déclarent une note sur 100 points.

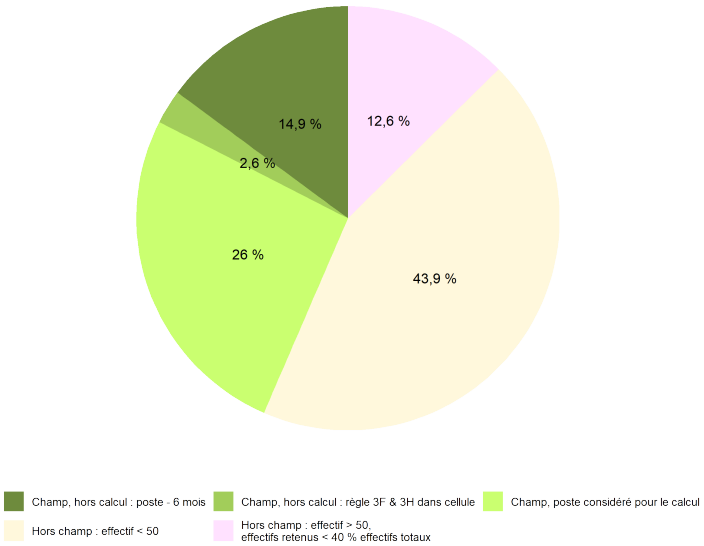
GRAPHIQUE 2 – Décomposition du champ des entreprises de 50 salariés et plus, selon le statut de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle (portant sur l'année 2020)



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.

- La couverture de l'Index est en revanche élevée parmi les grandes entreprises : 93 % des entreprises de plus de 1 000 salariés le déclarent calculable.
- Cela ne suffit pas pour autant à garantir une large couverture au niveau des salariés. Le calcul de l'indicateur d'écart salarial de l'Index ne porte que sur un quart des salariés du secteur privé. 44 % des salariés sont d'emblée exclus parce qu'ils travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés. 12 % sont dans des entreprises de plus de 50 salariés mais qui, d'après nos estimations, ne peuvent pas calculer leur Index. 18 % sont dans des entreprises qui doivent et peuvent déclarer leur Index, mais ils sont absents du calcul du fait des critères d'exclusion (ancienneté inférieure à 6 mois ou appartenance à un groupe avec moins de 3 femmes ou 3 hommes).

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

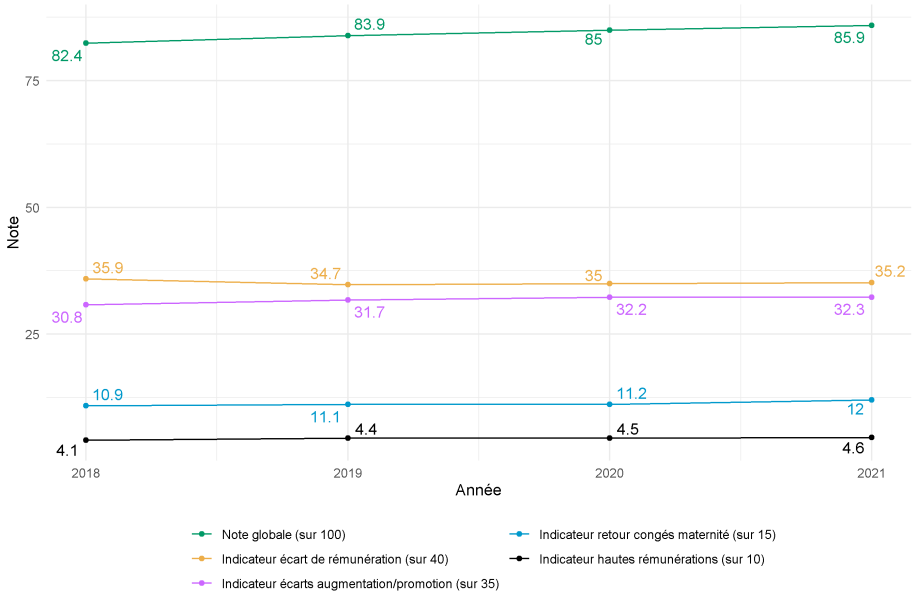


Champ : ensemble de l'emploi salarié privé en 2020.
Lecture : parmi l'ensemble de l'emploi salarié privé en 2020, 43,9 % des postes sont exclus du champ de l'Index de l'égalité professionnelle car ils dépendent d'entreprises de moins de 50 salariés et 12,6 % sont exclus car ils dépendent d'entreprises 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 25,5 % de l'emploi privé.
Source : Base Tous Salariés; calculs IPP.

2. **L'Index tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes :**

   - La note moyenne des entreprises déclarant l'Index est élevée par rapport au seuil de 75/100 (qui correspond au seuil des sanctions financières), et augmente au cours du temps. Elle passe de 82,4/100 en 2018 à 85,9/100 en 2021. A titre de comparaison, 85/100 est le seuil en-dessous duquel les entreprises doivent depuis 2022 communiquer les mesures d'amélioration qu'elles envisagent de mettre en place.
   - Ces notes élevées sont notamment tirées par le respect d'obligations légales (augmentation des femmes au retour de congés maternité) et des résultats élevés concernant les écarts de rémunération (35,2/40 en 2021).
   - Nous montrons que ces résultats élevés pour les écarts de rémunération ne sont pas liés aux critères d'exclusion appliqués pour le calcul.

GRAPHIQUE 4 – Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes.



Champ : Entreprises ou UES du secteur privé de plus de 50 salariés déclarant leur Index.
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 (ligne verte).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

- En revanche, nous mettons en lumière deux autres choix méthodologiques discutables faits pour le calcul de l'indicateur d'écart de salaire de l'Index : l'application d'un seuil de tolérance (tous les écarts inférieurs à 5 % sont ramenés à 0) et l'utilisation des hommes comme catégorie de référence pour normaliser les écarts (les écarts dans chaque groupe sont divisés par le salaire moyen des hommes, ce qui les réduit quand les femmes sont moins bien payées que les hommes mais les augmentent dans le cas inverse). Ces deux choix ont tendance à produire une représentation plus resserrée des écarts femmes-hommes.

- Pour examiner l'ampleur des inégalités salariales entre femmes et hommes, nous nous appuyons sur nos travaux antérieurs et privilégions un indicateur alternatif des inégalités de salaire dans l'entreprise qui n'impose ni des critères d'exclusion aussi stricts, ni les choix méthodologiques décrits ci-dessus. Cet indicateur tient également compte des différences d'âge et de catégorie socio-professionnelles. Il peut être calculé pour la grande

majorité des entreprises de plus de 50 salariés (91 % contre 56 % seulement pour l'indicateur de l'Index). Cet indicateur rend compte des inégalités de salaire femmes-hommes (l'écart moyen est de 6,5 % contre 4,2 % pour l'indicateur de l'Index) d'une façon plus directement et facilement interprétable, et donc plus transparente. Il constitue une piste alternative envisageable.

3. **Les entreprises qui déclarent leur Index ne sont pas plus vertueuses -au sens de leur performance en matière d'égalité professionnelle- que celles qui ne déclarent pas. Elles reportent en revanche des notes à l'indicateur d'écart salarial largement supérieures à celles que nous recalculons à partir des données administratives :**

   - Les entreprises qui ne déclarent pas leur Index à l'administration sont-elles particulièrement peu vertueuses en matière d'égalité professionnelle ? Les données administratives permettent de calculer les indicateurs d'écarts de salaire au sens de l'Index et au sens de l'IPP à la fois pour les entreprises qui déclarent et ne déclarent pas l'Index. La comparaison des résultats au sein de ces deux groupes montre que les entreprises qui ne déclarent pas leur Index ne sont pas plus inégalitaires que les autres.
   - De la même manière, les entreprises qui déclarent leur Index non calculable alors même que, selon les données administratives, le calcul aurait pu être fait, ne sont pas particulièrement plus inégalitaires que celles qui déclarent bien une note calculable.
   - La note à l'indicateur de part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations reconstruite à partir des données administratives est en moyenne très proche de celle déclarée par les entreprises.
   - En revanche, la note moyenne déclarée pour l'indicateur d'écart salarial est très supérieure à celle reconstruite à partir des données administratives (31,9/40 versus 35,1/40 en moyenne en 2020). Cela peut s'expliquer par l'utilisation par les entreprises de catégories professionnelles différentes de celles proposées par défaut pour le calcul, par des diffé-

rences dans l'année de référence utilisée, par l'incapacité des données administratives à bien mesurer les écarts de salaire au sens de l'Index, ou encore par des erreurs systématiques en leur faveur ou non respect volontaire des règles de calcul de la part des employeurs.

- On observe donc que pour l'indicateur simple et transparent que constitue la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, les déclarations des entreprises concordent avec leurs résultats reconstruits alors que cela n'est plus vrai pour l'indicateur complexe et ajustable d'écart salarial. Cela confirme l'idée que l'utilisation d'indicateurs complexes et peu transparents peut permettre aux entreprises d'invisibiliser leurs inégalités réelles. L'indicateur d'écart salarial proposé par le décret tendant déjà à atténuer les inégalités réelles, le phénomène d'invisibilisation est ici potentiellement double : d'abord par certains choix méthodologiques retenus pour le calcul de l'indicateur, et ensuite par l'opportunité laissée aux employeurs d'adapter un calcul complexe et largement invérifiable.
- Il existe finalement un léger pic à 75/100 dans la distribution des notes obtenues par les entreprises. Cela suggère également que certaines entreprises pourraient parvenir à manipuler, au moins à la marge, leur score total pour éviter les sanctions. Nos analyses ne permettent pas néanmoins de conclure totalement sur ce point et plus généralement sur l'existence de manipulation ou de comportements stratégiques de la part des entreprises.

4. **La mise en place de l'Index n'a pas d'effet détectable sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place :**

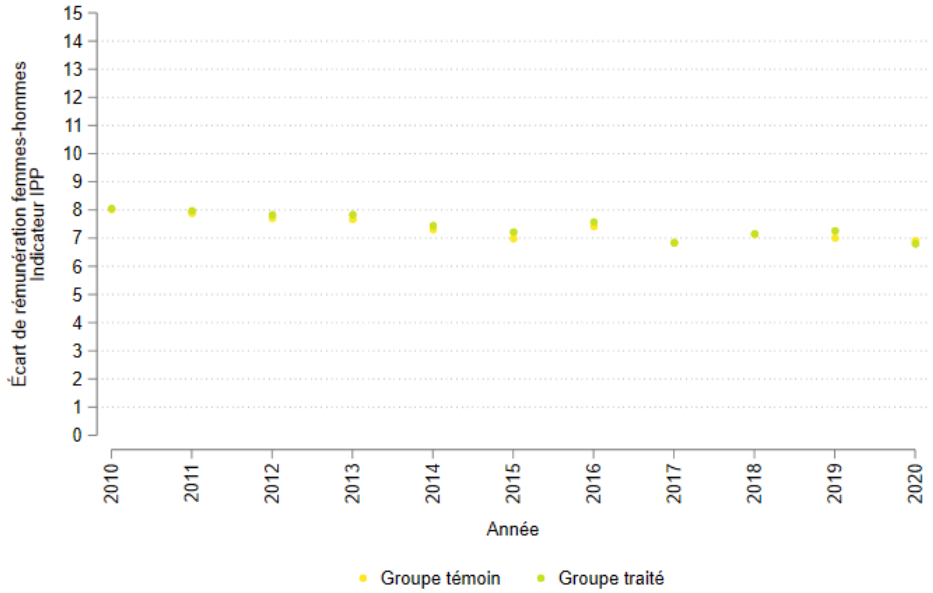
   - L'augmentation au cours du temps des notes obtenues par les entreprises assujetties à l'Index ne saurait constituer une preuve d'un effet réel sur les inégalités femmes-hommes. D'abord, les inégalités de salaire tendent à se réduire sur le long terme, de sorte que même en l'absence de l'Index,

les entreprises concernées auraient pu voir leurs niveaux d'inégalité baisser. Ensuite, l'Index offre une mesure assez bruitée des inégalités réelles et les modalités de calcul de l'indicateur d'écart salarial sont complexes et peuvent varier au cours du temps, de sorte qu'il n'est pas certain que des meilleures notes soient effectivement synonymes de réduction réelle des inégalités salariales.

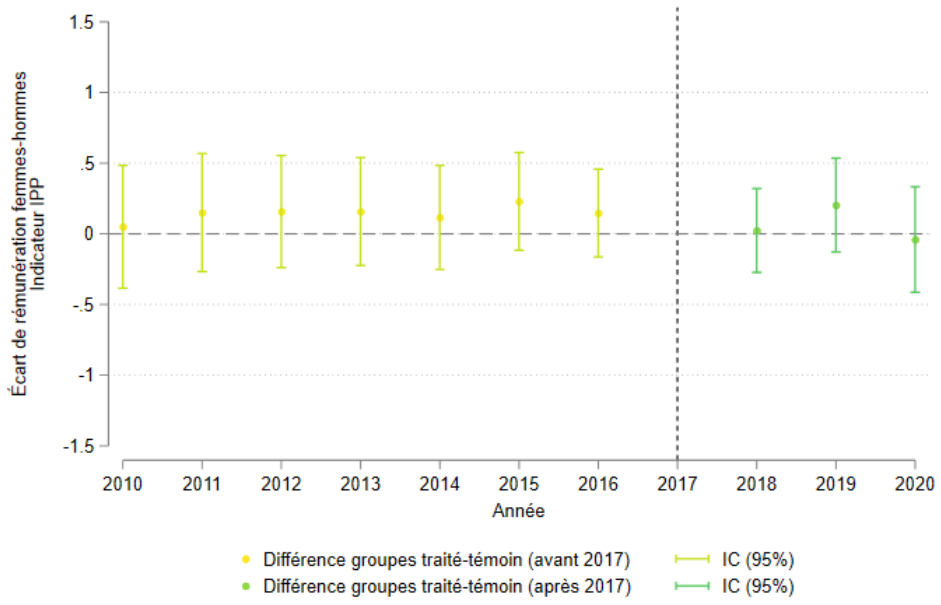
- Nous mettons donc en œuvre des méthodes d'évaluation d'impact visant à comparer l'évolution au cours du temps de groupes d'entreprises concernés et non concernés par la mise en place de l'Index. Nous examinons si les inégalités liées au sexe - mesurées à partir des données administratives via notre indicateur d'écart de salaire (« Indicateur IPP »), celui proposé par le décret que nous recalculons, l'écart de salaire horaire moyen dans l'entreprise, la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ou encore les différences de taux d'augmentation - évoluent de façon similaire au sein de groupes concernés et non concernés par la mise en place de l'Index.
- Les entreprises de moins de 50 salariés (non assujetties à l'Index) et celles ayant juste au-dessus de 50 salariés (assujetties à l'Index) ont des trajectoires totalement parallèles en termes d'inégalités femmes-hommes entre 2010 et 2020. En particulier, nous n'observons pas de changement de tendance pour les entreprises assujetties à partir de la mise en place de l'Index (2018 ou 2019 selon la taille des entreprises). Ce constat est vrai pour les six mesures d'inégalités que nous avons reconstruites. Il est robuste à un vaste ensemble de tests de robustesse et de définitions alternatives des groupes concernés et non concernés par la mise en place de l'Index.
- Ces résultats et le caractère exhaustif de nos données permettent d'exclure que la mise en place de l'Index ait eu des effets même petits. On peut exclure une réduction des écarts de salaire supérieure à 0,5 points de pourcentage ou encore une augmentation de la part des femmes parmi les plus hautes rémunérations de 0,05 (soit une femme en plus

GRAPHIQUE 5 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient de 8 % dans les entreprises des groupes traité et témoin (les points jaune et vert, qui représentant respectivement les écarts de rémunération dans le groupe témoin et le groupe traité, se superposant en 2010).
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP dans les groupes traité et témoin est proche de 0.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

dans une entreprise sur 20 concernée).

- Une méthode d'analyse d'impact alternative, basée sur la comparaison des trajectoires d'entreprises assujetties à l'Index mais qui ne sont pas toutes en mesure de calculer leur note globale du fait des critères d'exclusion retenus pour le calcul des écarts salariaux, confirme l'absence d'effets détectables de l'Index sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise durant les premières années après sa mise en place (2018 à 2020).
- Nous ne pouvons exclure des effets à plus long terme qui pourront être examinés avec les mêmes méthodes une fois que les données nécessaires seront rendues disponibles.

Enseignements et conclusions

L'introduction d'une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle est vue comme un progrès réel par les défenseurs des droits des femmes mais elle fait également peser de fortes contraintes sur les entreprises : le calcul de l'Index est lourd et certainement difficile à réaliser, notamment pour les PME qui manquent de services RH dédiés. En témoignent par exemple les ambiguïtés concernant certaines modalités de calcul entre les pages internet dédiées à l'Index de différentes administrations (voir les graphiques 4.14 et 4.15).

Cette évaluation, en montrant que la mise en place de l'Index n'a pas eu à ce stade d'effet sur les inégalités de salaire réelles, permet de s'interroger sur la solution retenue. De nombreux éléments d'analyse suggèrent en effet que la complexité du calcul de la note globale, au-delà de représenter un coût humain conséquent, induit un manque de transparence et de lisibilité sur les inégalités réelles dans l'entreprise qui peut nuire à l'efficacité de l'Index. D'abord 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 existantes pour certains de ces pays (Canada, Danemark et Royaume-Uni)

suggèrent que cette obligation peut permettre de réduire légèrement les inégalités de salaire, même en l'absence de sanctions effectives. Ainsi, même si les résultats obtenus à l'Index sont rendus publics, dans l'esprit des politiques de « name and shame » qui ont pu faire leur preuve dans le milieu des entreprises, les notes obtenues par les entreprises, élevées au regard des seuils de 75 et 85, reflètent mal les inégalités réelles et n'invitent pas à progresser. Ajoutons que la complexité du calcul de la note permet potentiellement aux entreprises de recourir à des formes d'optimisation de leur résultat plus ou moins licites et dans tous les cas difficiles à contrôler.

Un deuxième facteur, relativement simple à corriger, contribue probablement aussi au manque d'efficacité de l'Index. Il s'agit de son champ limité (du fait du caractère incalculable de la note pour nombre d'entreprises) et du non respect des obligations de déclaration pour une part conséquente d'entreprises. S'assurer que les obligations légales soient respectées, et faire en sorte qu'un plus grand nombre d'entreprises de plus de 50 salariés puissent être concernées par l'Index, contribuerait sans doute à le rendre plus efficace pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes.

Notons aussi que l'Index devra certainement être revu dans les prochaines années : une nouvelle directive de l'Union Européenne est en préparation et prévoit la publication obligatoire par les entreprises de statistiques simples sur leurs écarts de salaire entre femmes et hommes. Cette approche sera peut-être plus à même de réduire les écarts de salaire liés au sexe au sein de chaque entreprise.

Concluons par quelques pistes de réflexion plus générales. Premièrement, si la mise en place de l'Index n'a pas permis de réduire les inégalités de salaire à ce stade, il semble qu'elle ait incité nombre d'entreprises à respecter leurs obligations légales concernant les augmentations au retour du congé pour maternité. Deuxièmement, pour alléger le coût du calcul pour les entreprises, les pouvoirs publics pourraient directement fournir aux entreprises un bilan de leurs inégalités salariales entre femmes et hommes en utilisant les mêmes données que celles exploitées dans cette étude. Cela permettrait également d'éviter les risques de manipulation et de garantir la transmission d'informations claires et pédagogiques aux partenaires so-

ciaux. À charge ensuite aux employeurs ou représentants du personnel d'effectuer les vérifications ou corrections adéquates s'ils contestent les chiffres qui leurs sont transmis. Troisièmement, dans la perspective d'accentuer la politique de transparence et de « name and shame », les pouvoirs publics pourraient également publier le classement de chaque entreprise en termes d'écarts de salaire femmes-hommes au sein de son secteur d'appartenance. Les entreprises les moins vertueuses au sein d'un secteur seraient alors immédiatement identifiées. Il faut finalement rappeler que les écarts de salaire au sein d'une entreprise donnée sont de l'ordre de 5 % en moyenne, et ne représentent ainsi qu'une petite partie de l'écart total de rémunération entre femmes et hommes. Une part importante de cet écart est liée au fait que femmes et hommes travaillent dans des entreprises différentes, y compris au sein d'un même secteur et parfois d'un même métier (voir Breda et al. 2021). Le renforcement de la négociation de branche, notamment à partir de davantage d'éléments chiffrés transparents sur les inégalités salariales en son sein et les différences de classifications entre métiers féminins et masculins, pourrait sans doute contribuer à limiter plus globalement les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail.

SOMMAIRE

Remerciements **1**

Synthèse des résultats **3**

Introduction **21**

1 La mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle **29**
1.1 Contexte 29
1.1.1 État des lieux législatif en France 29
1.1.2 Les politiques d'égalité professionnelle à l'international 30
1.1.3 Évaluations des dispositifs existants dans d'autres pays 34
1.2 Description de l'Index de l'égalité professionnelle 36
1.2.1 Les composantes de Index de l'égalité professionnelle 37
1.2.2 Utilisations de l'index 40
1.2.3 Modifications ultérieures 41
1.2.4 Premières analyses des effets de l'Index de l'égalité professionnelle 41

2 Le champ de l'Index de l'égalité professionnelle **45**
2.1 Les déclarations de l'Index de l'égalité professionnelle 45
2.2 Le champ des entreprises assujetties à l'obligation de publication de l'Index de l'égalité professionnelle 50
2.3 Quels salariés l'Index de l'égalité professionnelle couvre-t-il ? 52

3 État des lieux des inégalités de rémunération au sein des entreprises **55**
3.1 Les inégalités salariales mesurées par l'Index de l'égalité professionnelle déclaré 55
3.2 Le rôle des choix méthodologiques dans l'appréciation des inégalités de rémunération 57
3.3 Panorama des inégalités salariales dans les entreprises de plus de 50 salariés en France 61

4 Y a-t-il des comportements stratégiques de la part des entreprises ? 67
4.1 Les déclarants 67
4.1.1 Les entreprises déclarantes sous estiment-elles l'ampleur des inégalités de rémunération femmes-hommes ? 67
4.1.2 Le rôle du seuil de 75/100 71
4.2 Non déclaration et non calculabilité 75
4.2.1 Non calcul et inégalités mesurées par l'indicateur IPP 80
4.2.2 Non-déclaration selon les autres indicateurs 84

5 L'Index a-t-il permis de réduire les inégalités entre les sexes au sein des entreprises ? 89
5.1 Évolution des notes obtenues à l'Index 90
5.2 Impact de la mise en place de l'Index sur les inégalités selon le sexe . 93
5.2.1 Comparaisons selon la taille des entreprises 94
5.2.2 Comparaisons selon la déclarabilité de l'Index 115
5.2.3 Conclusion du chapitre 118

Annexes 122

A Les données utilisées 123
A.1 La Base Tous Salariés 123
A.1.1 Description 123
A.1.2 Reconstruction des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle 125
A.2 La base Index Egapro 127

B Tableaux complémentaires 129
B.1 Chapitre 1 129

C Graphiques complémentaires 131
C.1 Chapitre 4 131
C.2 Chapitre 5 134
C.2.1 Inégalités en 2017 et en 2020 au sein de petits groupes d'entreprises définis selon leur taille 134
C.2.2 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, avec 2017 pour année de référence, en incluant des contrôles 138
C.2.3 Évolution des différents indicateurs depuis 2002, avec 2017 pour année de référence 142

C.2.4 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, en comparant les entreprises de 10 à 49 salariés à toutes les entreprises de plus de 50 salariés 147
C.2.5 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, avec 2018 pour année de référence 152
C.2.6 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, basée sur des définitions alternatives des entreprises incluses dans le champ 158

Références **165**

Liste des tableaux **167**

Liste des graphiques **169**

INTRODUCTION

Contexte de l'étude

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 diverses politiques antérieures soumettaient essentiellement les entreprises à une obligation de moyen, la loi du 5 septembre 2018 introduit pour la première fois 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 »).

Le décret du 8 janvier 2019 (ci-après « le décret ») définit les modalités pratiques de calcul de cet Index. Celui-ci est composé de 4 ou 5 indicateurs selon la taille des entreprises et a pour objectif une meilleure application du principe inscrit dans la loi « à travail de valeur égale, salaire égal ». L'obligation de publier l'Index a été échelonnée. Elle concerne les entreprises de plus de 1 000 salariés depuis le 1er mars 2019, celles de plus de 250 salariés le 1er septembre 2019, puis toutes les entreprises d'au moins 50 salariés depuis le 1er mars 2020. Les entreprises dont l'Index est en-dessous du score de 75 points ont trois ans pour mettre en place des mesures correctives (avec des possibilités d'assouplissement).

L'étude présentée dans ce rapport propose une évaluation de l'effet de la mise en

place de l'Index sur les écarts salariaux et plus généralement les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises concernées. Pour cela, elle mobilise des sources de données administratives couvrant l'ensemble des salariés de l'ensemble des entreprises françaises. Après avoir rappelé les règles de calcul de l'Index, l'étude discute en détail l'évolution des notes obtenues par les entreprises depuis sa mise en place et les met en regard avec l'évolution des inégalités de salaire femmes-hommes mesurées via des indicateurs alternatifs. Elle examine également le niveau de couverture de l'Index (proportion d'entreprises et de salariés concernés) et l'existence éventuelle de comportements d'évitement de la part des entreprises. Elle utilise finalement des méthodes économétriques permettant d'évaluer l'effet causal de la mise en place de l'Index, par exemple en comparant les écarts salariaux avant et après la mise en place de l'Index pour différents groupes d'entreprises concernés à différents moments par l'Index ou non concernés par celui-ci.

La mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle n'a pas concerné toutes les entreprises (celles de moins de 50 salariés ne sont pas concernées) et a été échelonnée. Par ailleurs, des critères méthodologiques plus techniques excluent également certaines entreprises de plus de 50 salariés de calculer leur score à l'Index (elles doivent alors déclarer à l'administration que leur Index est « incalculable »). L'existence de ces divers groupes d'entreprises non concernées par la mise en place de l'Index nous a permis d'en analyser l'impact de façon transparente et probante, ce qui n'est pas toujours possible avec les politiques nationales qui sont souvent complexes à évaluer.

Données et méthodologie

Les résultats présentés dans ce rapport reposent sur l'exploitation des données administratives issues de la base « Indexegapro », qui contient les valeurs déclarées (note globale et composantes) par les entreprises (ou Unités économiques et so-

ciales) depuis 2018, dans le cadre de l'obligation de déclaration et de publication l'Index de l'égalité professionnelle. Nous exploitons une extraction de ce fichier en date du 7 juin 2022, qui comporte toutes les déclarations des entreprises effectuées pour les années de référence 2018 à 2021 (les entreprises ont déclaré jusqu'au 1er mars 2022 leurs indicateurs pour l'année 2021).

Nous utilisons, par ailleurs, les déclarations administratives de données sociales (Base Tous Salariés). Ces données recensent l'intégralité des « postes » de travail dans les entreprises françaises. Un poste est défini comme l'ensemble des périodes de travail effectuées par un individu au sein d'un établissement (nous agrégeons les postes au niveau entreprise. Ces données administratives permettent de reconstruire, à méthodologie constante, plusieurs des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle sur le champ des entreprises qui y sont assujetties, d'étudier l'impact des choix méthodologiques sur l'appréciation des inégalités salariales dans les entreprises, et d'identifier d'éventuels comportements stratégiques.

Les choix méthodologiques effectués pour reconstruire les indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle sont documentés en annexe A. La majorité des analyses se concentrent sur l'année 2020, même si les données administratives issues des déclarations de l'Index de l'égalité professionnelle permettent d'obtenir des informations plus récentes. L'année 2020 est l'année la plus récente pour laquelle les Bases Tous Salariés sont disponibles, ce qui permet la comparaison avec les déclarations.

Prise en compte des Unités économiques et sociales. Dans nos analyses, une entreprise est une unité légale. Dans le cas d'unités légales regroupées en Unités économiques et sociales (UES), l'obligation de calcul (et les modalités de calcul associées au seuil de 250 salariés) porte sur l'effectif des UES et non les unités légales

(voir section 1.2). La base « Indexegapro » nous permet d'identifier les déclarations effectuées au niveau d'une UES ainsi que le périmètre des UES concernées. Nous utilisons cette information pour attribuer à chaque entreprise appartenant à une UES qui déclare son Index les résultats déclarés par l'UES dans son ensemble. En revanche, nous ne disposons pas d'informations sur la structuration éventuelle en UES des entreprises qui ne déclarent pas leur Index. Il est possible en particulier que certaines entreprises plus petites que 50 ETP soient concernées par l'index car membres d'UES concernées sans que nous puissions l'identifier.

Dans cette étude, l'unité d'observation est en général l'entreprise. Pour contourner les difficultés posées par les déclarations au niveau de l'UES, nous effectuons un ensemble d'ajustements permettant de limiter les biais d'observation. D'abord, l'analyse du taux de couverture réel de l'Index (proportion des entreprises concernées qui déclarent, etc.) est limitée aux entreprises de 50 salariés ou plus. Cela garantit que l'ensemble des entreprises pour lesquelles nous n'observons pas de déclaration sont effectivement concernées par l'Index. Ensuite, les statistiques présentées sur les notes déclarées (moyenne, proportion d'entreprises en dessous de 75/100) sont réalisées au niveau de l'unité déclarante. Cela signifie que, dans ce cas seulement, les notes déclarées par les UES ne sont pas réattribuées à l'ensemble des entreprises qui la composent et sont donc comptabilisés une seule fois. Enfin, lorsque nous comparons les notes que nous recalculons au niveau des entreprises avec les déclarations qu'elles effectuent, nous excluons les UES afin de garantir que les différences observées ne sont pas tirées par le fait que les résultats déclarés et reconstruits ne concernent pas le même ensemble de salariés. Ces ajustements, qui n'ont qu'une incidence faible sur les résultats présentés, garantissent qu'ils peuvent être interprétés de façon non ambigue.

Plan du rapport

Chapitre 1 : La mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle

Le premier chapitre présente le contexte de la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle et de son déploiement. Il rappelle ses règles de calcul et décrit également brièvement les dispositifs existants dans les autres pays et les évaluations qui en ont été faites.

Chapitre 2 : Le champ de l'Index de l'égalité professionnelle

Le second chapitre propose un panorama des entreprises et des salariés concernés par l'Index de l'égalité professionnelle. Quelles sont les entreprises qui déclarent effectivement l'Index ? Combien omettent de le faire ? Combien de salariés sont exclus du calcul du fait de la non éligibilité de leur employeur ou des critères d'exclusion propres au calcul lui-même ? Pour répondre à ces questions, le chapitre décrit le champ « officiel » des entreprises et des salariés couverts par l'Index de l'égalité professionnelle puis le champ « effectif » des entreprises qui déclarent effectivement une note sur 100 points à l'administration. Nous montrons que deux phénomènes tendent à réduire le champ de l'Index de l'égalité professionnelle : les non-déclarations et les déclarations d'Index « non calculables ».

Chapitre 3 : État des lieux des inégalités de rémunération au sein des entreprises

Ce chapitre présente les résultats des entreprises de plus de 50 salariés en matière d'égalité professionnelle d'après les déclarations qu'elles ont réalisées. On montre qu'en raison des restrictions de champ décrites dans le chapitre 2 et de

la méthodologie de construction de ses composantes, les déclarations de l'Index de l'égalité professionnelle ne reflètent qu'imparfaitement le panorama des inégalités de rémunérations dans les entreprises. En utilisant un indicateur alternatif – « l'indicateur IPP » – on dresse un état des lieux plus complet des écarts de rémunération dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Chapitre 4 : Y a-t-il des comportements stratégiques de la part des entreprises ?

Le quatrième chapitre examine si les entreprises assujetties à l'Index mais qui ne le déclarent pas ou le déclarent incalculable sont les moins vertueuses en termes d'égalité professionnelle. Il compare également les notes déclarées par les entreprises à certains indicateurs de l'Index avec celles que nous sommes en mesure de recalculer. Ces analyses permettent d'explorer l'existence d'éventuelles « stratégies » de la part des entreprises, qui permettraient par exemple de manipuler les indicateurs déclarés pour échapper aux sanctions prévues en cas de note trop faible (inférieure à 75 sur 100), ou de déclarer des indicateurs non calculables à dessein. Dans l'ensemble, nous concluons que ces stratégies, si elles existent, sont de faible ampleur, mais que la complexité de certains indicateurs et la possibilité laissée aux entreprises d'adopter des modes de calcul alternatifs peuvent générer une atténuation de la visibilité des inégalités réelles.

Chapitre 5 : L'Index a-t-il permis de réduire les inégalités entre les sexes au sein des entreprises ?

Dans le dernier chapitre, nous étudions l'impact de la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise. Afin d'identifier l'effet propre de l'Index de l'égalité professionnelle, nous propo-

sons deux méthodes de comparaison d'entreprises concernées et non concernées par l'Index avant et après son introduction. Nous concluons que la mise en place de l'Index n'a pas d'effet détectable sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place alors que les notes déclarées par les entreprises progressent en 2019 et en 2020.

CHAPITRE 1

LA MISE EN PLACE DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce chapitre présente le contexte de la mise en place de l'index d'égalité professionnelle et son fonctionnement.

1.1 Contexte

1.1.1 État des lieux législatif en France

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 D1142-2 du Code du travail « 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 ».

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 la loi n°83-635 du 13 juillet 1983 dite loi « Roudy ». Celle-ci impose la rédaction d'un rapport de situation comparée dont certaines des dimensions principales font écho aux sous-indices de l'index d'égalité professionnelle (embauche, formation, promotion, qualification, conditions de travail et rémunération). Cette loi sera pourtant suivie de peu d'effets, faute d'une implémentation réelle (et en l'absence de sanctions à l'encontre des entreprises contrevenantes, entre autres facteurs explicatifs potentiels).

En 2014, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, introduit des négociations annuelles obligatoires portant sur les objectifs d'égalité professionnelle [1].

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).

1.1.2 Les politiques d'égalité professionnelle à l'international

L'introduction de l'index d'égalité professionnelle en France s'inscrit dans un contexte international plus général où des réglementations similaires ont émergé dans une dizaine de pays au cours de la décennie 2010. Le tableau 1.1 résume les caractéristiques des pratiques internationales de *reporting* à la date d'aujourd'hui [2].

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. La source des informations dans ce tableau est le rapport OCDE, Pay transparency tools to reduce the gender gap, 2022. On ne reporte ici que les pays ayant des réglementations à l'échelle

Malgré la multiplication des réglementations dans de nombreux pays à revenus élevés, peu de pays ont mis en œuvre un indice qui combine à la fois la publicité des données, une couverture importante du tissu productif, et des données sur les écarts salariaux. Le mode d'élaboration des données est déclaratif dans une très grande majorité des pays ; de rares exceptions, telle l'Islande, font intervenir une certification externe des résultats, c'est-à-dire par une tierce partie. De tous les pays ayant mis en place une réglementation en la matière, un seul, la Lituanie, a confié à l'administration (qui dispose, comme en France, de données sociales administratives pour chaque poste salarié) la mission d'élaborer une méthode de calcul de statistiques à l'échelle des entreprises, en parallèle d'une première réglementation reposant sur les déclarations d'entreprises, similaire à celle des autres pays.

Le Tableau 1.1 montre également que la majorité des pays ayant mis en place des mesures contraignantes pour limiter les inégalités de rémunération entre femmes et hommes appartiennent à l'Union Européenne. Celle-ci a en partie poussé au développement des différentes politiques nationales observées. L'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne consacrent ainsi le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue « l'une des valeurs et missions essentielles de l'Union ». Les articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) prévoient ensuite que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes 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 masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. On peut encore ajouter les dispositions de l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et du socle européen des droits sociaux, ainsi que la directive 2006/54/CE qui précise les modalités de mise en oeuvre du principe de

nationale déjà mises en oeuvre, et avec une information complète.

l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et 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) et dont certaines ont été l'objet d'évaluation d'impact rigoureuses (voir section suivante). Le manque de transparence des rémunérations est de fait identifié par l'Union Européenne comme un frein central à l'égalité professionnelle [3] et une nouvelle directive du Parlement européen et du Conseil visant les entreprises des pays membres à publier systématiquement un certains nombre de statistiques désagrégées sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes est en cours de préparation.

3. Voir par exemple le rapport de la commission sur l'application de la directive 2006/54/CE.

Pays	Date d'introduction	Publicité des données	Taille des entreprises	Détails
Italie	2006	Non	≥ 100 s.	Statistiques détaillées et mises à disposition des syndicats et de l'administration
Danemark	2007	Non	≥ 35 s.	Statistiques agrégées et par groupe mises à disposition des instances représentatives
Autriche	2011	Non	≥ 150 s.	Rapport mis à disposition des salariés mais non public sauf exception
Belgique	2012	Non	≥ 50 s.	Rapport mis à disposition des instances représentatives
Australie	2013	En partie	≥ 100 s.	Écarts de rémunération au niveau entreprise non publics mais communiqués aux salariés
Finlande	2014	Non	≥ 30 s.	Statistiques agrégées et par groupe mises à disposition des instances représentatives
Suède	2014	Non	≥ 10 s.	Statistiques comprenant notamment des écarts salariaux à travail égal, et communiquées aux salariés et instances représentatives
Japon	2015	En partie	≥ 300 s.[1]	Rapport sur la structure de l'emploi (n'inclut pas nécessairement d'informations sur les salaires)
Allemagne	2017	Oui	≥ 500 s.	Rapport sur la structure de l'emploi (n'inclut pas nécessairement d'informations sur les salaires)
Lituanie	2017	Oui	≥ 20 s.	Rapport diffusé aux instances représentatives. Statistiques calculées par l'administration (et non déclarées).
Royaume-Uni	2017	Oui	≥ 250 s.	Statistiques publiées sur le site internet de l'entreprise et sur un site gouvernemental dédié
Portugal	2018	Non	.	Statistiques agrégées et par groupe ou métier, mises à disposition des salariés et des instances représentatives
Islande	2018	Non	≥ 25 s.	Statistiques produites par un cabinet d'audit certifié, et communiquées aux salariés et à l'administration
Espagne	2019	Non	≥ 50 s.	Statistiques agrégées et par groupe ou métier, mises à disposition des salariés et des instances représentatives
Corée du Sud	2019	Non	≥ 500 s.	Rapport sur la structure de l'emploi (n'inclut pas nécessairement d'informations sur les salaires)
Norvège	2020	Oui	≥ 50 s.[2]	Statistiques de rémunérations moyennes par genre et grandes catégories d'occupations
Suisse	2020	Oui	≥ 100 s.	Statistiques d'écarts salariaux certifiées par un expert extérieur et communiquées aux salariés. L'absence d'écart salarial exonère de tout *reporting* ultérieur.
Canada	2022	Oui	≥ 100 s.	Statistiques par groupe et type de rémunération
Israël	2022	Oui	≥ 518 s.	Rapport et statistiques détaillées publiés sur le site internet de l'entreprise

Nous avons exclu de ce tableau les quelques pays ayant des réglementations infranationales. Sont également exclus les quelques pays où les inégalités salariales font partie des missions d'évaluation de l'inspection du travail lors de ses contrôles (Grèce, Turquie, Costa Rica). De même ce tableau ne recense que les réglementations touchant le secteur privé, alors que quelques pays ont mis en place des dispositions de *reporting* dans le secteur public (États-Unis d'Amérique, Lettonie, Nouvelle-Zélande).
1. Au Japon, la limite de taille des entreprises concernées par les obligations déclaratives passe de 300 à 100 salariés en 2022.
2. En Norvège, les employeurs de 20 à 49 salariés peuvent être soumis aux mêmes obligations sur demande des instances représentatives des salariés.

TABLEAU 1.1 – Résumé des pratiques internationales de reporting d'inégalités professionnelles femmes-hommes par les entreprises du secteur privé

Notons également qu'en marge des obligations légales nationales, des indices similaires ont émergé sous forme de certifications privées. Parmi celles-ci, la certification EDGE [4] revendique 230 organisations certifiées dont de nombreuses multinationales. La méthodologie appliquée par cette certification est d'inspiration similaire, combinant plusieurs indices statistiques élaborés à partir de données d'entreprises, et couvrant plusieurs aspects des inégalités femmes-hommes dans l'entreprise ; la différence principale étant l'inclusion dans l'indice global d'éléments élaborés à partir d'enquêtes auprès des salariés et mesurant l'appréciation subjective des salariés des mesures d'équité professionnelle. Étant données la faible couverture de ces certifications et la variabilité des contextes législatifs internationaux, les dynamiques à l'origine de l'adoption de ces certifications sont bien sûr très spécifiques. Cependant, leur existence témoigne d'une importance croissante des enjeux d'égalité salariale et professionnelle dans certains secteurs.

1.1.3 Évaluations des dispositifs existants dans d'autres pays

L'impact de la transparence salariale sur les travailleurs et les entreprises *en général* a été l'objet de plusieurs travaux empiriques de premier plan ces dernières années (e.g. Card et al. 2012, Breza et al. 2018, Cullen & Perez-Truglia 2022). Ces travaux montrent que les inégalités salariales, lorsqu'elles sont rendues publiques, peuvent augmenter l'insatisfaction au travail, limiter la coopération entre salariés, et affecter négativement la productivité et la propension à s'investir dans l'entreprise. Lorsqu'en revanche, les inégalités de salaire découlent d'un système transparent de rémunération et apparaissent directement liées à des différences de productivité ou de performance, ces effets tendent à disparaître. Les inégalités salariales entre les managers et leurs salariés peuvent finalement, lorsqu'elles sont rendues publiques, améliorer les perceptions des salariés sur leurs perspectives de carrière

4. voir : https://www.edge-cert.org/

et en conséquence avoir un effet positif sur leur motivation et l'investissement qu'ils mettent dans leur travail.

Partiellement liées à ces travaux , plusieurs études ont tenté d'évaluer les effets des dispositifs de transparence concernant spécifiquement les inégalités de salaire entre femmes et hommes. Baker et al. (2019) analysent l'effet d'une loi obligeant les universités canadiennes à publier les salaires de leurs employés dépassant un certain seuil de rémunération (typiquement les professeurs des universités). Bennedsen et al. (2022) examinent l'effet sur l'écart de rémunération entre les sexes de la réforme danoise de 2006 obligeant les entreprises privées à fournir à leurs salariés, via leurs représentants du personnel, des données sur la rémunération moyenne par sexe et par profession. Seitz et al. (2022) s'intéressent à une loi Autrichienne de 2011 introduisant des obligations très proches de celles figurant dans la réforme danoise. Duchini et al. (2020), Blundell (2020) examinent finalement une réforme au Royaume-Uni obligeant les entreprises à publier chaque années des informations sur les inégalités salariales selon le genre (écart de rémunération moyenne et médiane en pourcent, proportion de femmes dans chaque quartile de la distribution).

L'enseignement principal de ces travaux est que les politiques de transparence en matière d'inégalités de salaire selon le genre permettent effectivement de réduire légèrement ces inégalités. De façon remarquable, tous les travaux sus-mentionnés - à l'exception de Seitz et al. (2022) qui ne trouvent aucun effet de la loi autrichienne - concluent que les inégalités de salaire ont été réduites via une moindre croissance du salaire des hommes. C'est donc en limitant les rémunérations des hommes, et non en accroissant celles des femmes, que les réformes introduisant une forme de transparence, sont parvenues à un effet sur les inégalités de salaire entre femmes et hommes. Dans tous les cas, les effets obtenus sont modestes : aucune des réformes étudiées n'est parvenue à réduire l'écart de salaire entre femmes et hommes de plus

de 20% [5].

Portant plus particulièrement sur la France, on peut citer l'analyse quantitative faite par Caroline Coly (Coly n.d.) de l'obligation faite en 2010 aux entreprises de plus de 50 salariés de négocier avec les partenaires sociaux des accords concernant l'égalité professionnelle ou, en l'absence de tels accords, d'élaborer des « plans d'action ». Elle ne trouve aucun effet sur les inégalités réelles de l'introduction d'une obligation de négocier sur ce sujet [6].

1.2 Description de l'Index de l'égalité professionnelle

Champ Le champ d'application des mesures concerne, en théorie, tous les employeurs de droit privé de 50 salariés ou plus, ainsi que les employés des personnes publiques employés dans des conditions de droit privé. Il inclut également l'ensemble des Unités économiques et sociales (UES) de 50 salariés ou plus. Ainsi les entreprises de moins de 50 salariés faisant partie d'une UES de plus de 50 salariés font partie du champ d'application. Les entreprises faisant partie d'une UES de 50 salariés ou plus effectuent en outre une déclaration unique auprès de l'administration. Le calcul de l'Index est alors effectué au niveau de l'UES dans son ensemble. Les méthodologies de calcul pour les employeurs de 50 à 249 salariés et les employeurs de 250 salariés et plus diffèrent légèrement.

Entrée en application La mise en place de l'index d'égalité professionnelle a été progressive par catégorie d'employeurs. Le décret étant entré en vigueur le 1er janvier 2019, la première publication de l'index devait avoir lieu avant le 1er mars

5. Baker et al. (2019) trouvent des effets plus élevés, de l'ordre de 20 % à 40 % mais leur étude porte sur un secteur bien particulier, avec des rémunérations élevées et des écarts initiaux de rémunération importants.

6. Pour une analyse qualitative très instructive du contenu des accords négociés, voir par exemple Charpenel et al. (2017).

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 1er septembre 2019, et les entreprises de 50 à 249 salariés ont bénéficié d'un délai d'un an, et n'ont dû déclarer pour la première fois un index qu'au 1er mars 2020.

1.2.1 Les composantes de Index de l'égalité professionnelle

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.

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 correspondants à 4 tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans ou plus) et, par défaut, 4 catégories socioprofessionnelles (CSP) : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Seuls les salariés présents au moins 6 mois sur la période de référence sont retenus dans le calcul, et seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et au moins 3 femmes 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 ETP des femmes à celui des hommes, et puis corrigés vers 0 par l'application d'un « seuil de pertinence » de 5 points (sans pouvoir changer de signe) [7]. 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

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 %.

l'écart salarial ainsi calculé, selon un barème de points allant de 40 points (écart de 0 %) à 0 points (valeur absolue de l'écart supérieure à 20 %), barème que nous rappelons dans le Tableau B1 dans l'Annexe B.

La catégorisation par défaut en CSP peut être remplacée, après avis du Comité Social et Economique 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 points mais de 2 points.

Indicateur 2 : Écarts d'augmentation, entreprises de plus de 250 salariés (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 2 : Écarts d'augmentation, entreprises de plus de 50 à 250 salariés (35 points). Pour les PME de moins de 250 salariés, l'indicateur d'écarts d'augmentation est également 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.

Indicateur 3 : Écarts de promotion, entreprises de plus de 250 salariés (15 points). On compare le pourcentage de femmes promues (ayant accédé à un niveau ou un coefficient hiérarchique ou groupe de postes supérieur) à celui des hommes promus pour chacun des 4 groupes de CSP comptant au moins 10 salariés de l'un et de l'autre sexe. 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.

Indicateur 4 : Congés maternité (15 points). On compare le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité avant la fin de l'année de référence, au nombre total de salariées de retour de congé maternité. Les 15 points sont accordés si toutes les salariés 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. 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 calculable. 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 ob-

tenus par l'entreprise par $\frac{100}{85}$. Lorsque le total des points des indicateurs calculables est inférieur à 75, alors l'index dans son ensemble est considéré incalculable et la note globale n'est pas publiée.

1.2.2 Utilisations de l'index

L'élaboration annuelle de l'index a deux conséquences pour les entreprises qui sont soumises à son calcul.

Premièrement, elles doivent communiquer publiquement à leurs salariés (si possible via le site Internet de l'entreprise) des informations concernant l'index, en particulier le score global obtenu et les mesures engagées pour favoriser l'égalité professionnelle (ainsi que, depuis 2022, les scores à chaque indicateur). L'objectif d'une telle utilisation est de soumettre les entreprises à une démarche de transparence. En témoigne également la publication, sur le site de la DARES, des données complètes publiées par toutes les entreprises.

Deuxièmement, les entreprises communiquent également 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 DREETS (anciennement 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 à ce jour jamais été prononcées, mais l'index entrant dans sa quatrième année d'existence, des entreprises passibles de sanction ont été identifiées [8].

8. voir par exemple : « Index égalité : une vingtaine d'entreprises passibles de sanctions », Les Echos Entrepreneurs, 7 mars 2022

1.2.3 Modifications ultérieures

Deux décrets, en 2021 puis en 2022, modifient certains aspects de la réglementation relative à l'index [9]. Le calcul de celui-ci reste inchangé, mais les modalités de publication et les utilisations de l'index sont modifiées.

Ainsi, la publication des sous-indices composant l'index est imposée (elle est de fait rétroactive par la publication sur le site de la DARES des données historiques portant sur chaque entreprise). La transparence des données de l'entreprise est approfondie par la mention que la valeur courante de l'index doit être facilement accessible jusqu'à publication d'une nouvelle valeur.

Une valeur de l'index compris 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.

1.2.4 Premières analyses des effets de l'Index de l'égalité professionnelle

L'Index de l'égalité professionnelle est à appréhender dans le contexte général des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Breda et al. (2021) montrent qu'en 2018, les femmes ont en moyenne des salaires inférieurs de 25% à celui des hommes, mais que cet écart est réduit à 15% une fois le temps de travail

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 ; et 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

pris en compte. Une part substantielle des différences de rémunération entre les femmes et les hommes provient de la ségrégation professionnelle : les femmes et les hommes n'exercent pas en moyenne les mêmes métiers et pas dans les mêmes entreprises. Tenir compte des différences de métiers permet de réduire l'écart à 11%. Les hommes exercent 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%. 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 donné.

Les effets de l'Index de l'égalité professionnelle sur l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises sont encore relativement peu connus. En 2021, la DARES dresse un bilan de l'index depuis son entrée en vigueur (Briard et al. 2021), sur la base des déclarations de l'index pour l'année 2020. Le bilan montre que les entreprises obtiennent des notes élevées, seules 12% se plaçant sous la barre des 75/100. Les entreprises de 1000 salariés ou plus obtiennent en moyenne une meilleure note (88 sur 100) que les entreprises de 251 à 999 salariés (85,2 sur 100) ou que celle de 50 à 249 salariés (84,5 sur 100). Elles obtiennent également de meilleures notes sur chacune des composantes, hormis pour la part des femmes parmi les 10 meilleures rémunérations de l'entreprise, pour laquelle les petites entreprises obtiennent des notes sensiblement plus élevées. La note globale de l'index tend à être plus importante pour les entreprises les plus féminisées.

Concernant l'évolution de l'index, le bilan établi par la DARES montre que la note globale moyenne des entreprises a augmenté entre l'entrée en vigueur de la loi et 2020, l'augmentation étant plus marquée pour les entreprises de 1000 salariés ou plus. L'augmentation de la note moyenne s'explique par des augmentations pour chaque composante de l'Index de l'égalité professionnelle, particulièrement la composante sur les retours de maternité.

Plusieurs études ont interrogé ce que mesure l'Index de l'égalité professionnelle, sa mise en application concrète au sein des entreprises et sa capacité à réduire effectivement les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Cart et al. (2022) s'appuie sur une enquête par entretiens auprès de salariés (proches de la mise en oeuvre de l'index : représentants de la direction/DRH, RSE, représentants du personnel) de 39 entreprises ; Breda et al. (2020) s'appuie sur les données des Base Tous Salariés (également utilisées dans le présent rapport) pour comparer les écarts femmes-hommes mesurés au sens du décret à des mesures alternatives. Les deux études pointent des ambiguïtés similaires dans les choix méthodologiques dans la construction des indicateurs de l'index : l'effet égalisateur de l'application d'un seuil de pertinence de 5%, la difficulté de définir une promotion au sens du décret, la mesure de la part des salariés augmentés et non l'importance de l'augmentation.

Cart et al. (2022) et Farvaque et al. (2021) montrent que les entreprises ont plus ou moins de capacité à agir sur les différentes composantes de l'index. L'indicateur sur le nombre de salariées augmentées au retour d'un congé maternité a permis de mettre en évidence des cas de non-application ou d'incompréhension de la loi, facilement corrigeables. A contrario, l'indicateur mesurant le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise est perçu avec fatalisme et dont la correction prendra du temps.

L'augmentation des notes moyennes obtenues décrite par Briard et al. (2021) par les entreprises est-elle un signe d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Les études mentionnées montrent que cette augmentation reflète une meilleure application de la loi sur les retours de congés maternité, ainsi qu'un phénomène d'apprentissage des entreprises dans le calcul des différentes composantes.

Une des faiblesses de l'Index de l'égalité professionnelle est sa complexité : Cart et al. (2022) indiquent que l'outil est perçu comme une obligation administrative

et encore peu mobilisé dans le dialogue social de l'entreprise. Cette conclusion rejoint un résultat déjà pointé au sujet d'autres indicateurs. 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'actions (Coron 2019). A 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.

CHAPITRE 2

LE CHAMP DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2.1 Les déclarations de l'Index de l'égalité professionnelle

Les notes obtenues à l'Index de l'égalité professionnelle déclarées par les entreprises sont disponibles publiquement sur le site du Ministère du travail. Depuis la mise en place de cette obligation, 33 327 entreprises ont déclaré cet index pour au moins une année.

Malgré une amélioration du taux de déclaration [1] depuis 2018, l'ensemble des entreprises ne sont pas encore en conformité avec leur obligation de publication. Seules 67,9 % des entreprises de plus de 50 salariés ont, à ce jour, 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 1er mars 2020 (tableau 2.1). 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

1. 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 de l'égalité professionnelle, qui ont déclaré cet index pour l'année de référence t.

TABLEAU 2.1 – Déclarations de l'index d'égalité professionnelle depuis 2018

	Nombre de déclarations	Taux de déclaration (%)	Part non calculés (%)
Année de référence			
2018	7 998	20,2	14,8
2019	27 559	67,9	33
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	77,1
Commerce et transport	7 330	76,8	35
Information et communication	1 433	78,9	8,2
Finance et assurance	837	89,8	7,4
Immobilier	504	84,4	10,9
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	39,4
251 à 999	4 962	92,1	13,3
1000 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 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

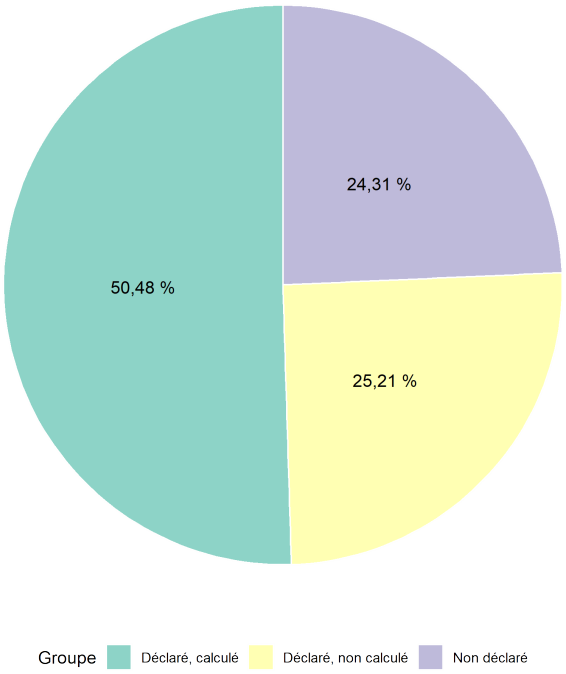
pas que d'un « effet démarrage » lié à des délais nécessaires pour se mettre en règle. La non déclaration de l'Index d'égalité professionnelle est principalement le fait des PME de 50 à 250 salariés.

Parmi les index déclarés, une grande partie ne sont pas calculés : la valeur de l'index est alors manquante (bien que déclarée comme telle). En effet, des règles définissent des cas où chacun des indicateurs n'est pas calculable (partie 1.2). Lorsque, malgré le caractère non calculable de certaines composantes, il est possible de calculer une note sur 75 points, la valeur de l'index sur 100 points est obtenue en proratisant celle-ci à 100 [2]. S'il n'est pas possible de calculer une note sur au moins 75 points, l'index global n'est pas calculé. Cela se produit notamment lorsque l'indicateur d'écarts de rémunérations (indicateur 1, sur 40 points) n'est pas calculable, ou qu'au moins deux des autres indicateurs, notés sur 15 ou 20, ne sont pas calcu-

2. Ainsi, une note calculée sur 85 points car un indicateur sur 15 points est incalculable, est rapportée à 100 en la multipliant par $\frac{100}{85}$.

lables (l'indicateur sur les dix plus hautes rémunérations est lui toujours calculable). Ainsi, plus d'un tiers des déclarations faites par les entreprises correspondent à des valeurs manquantes, 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). 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).

GRAPHIQUE 2.1 – 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)



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.

En pratique, les cas où l'Index de l'égalité professionnelle est non calculé correspondent souvent à des situations où l'indicateur d'écart de rémunération, principale composante de l'index agrégé (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 %. Dans ces entreprises, la constitution de groupes d'âge et de catégorie socio-professionnelle (par défaut) où il est possible de comparer les rémunérations d'au moins trois hommes et trois femmes (présents depuis au moins 6 mois dans l'entreprise) conduit à retenir moins de 40 % de l'effectif total de l'entreprise. 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 pour lesquelles l'Index de l'égalité professionnelle est non-calculé déclarent l'indicateur 4, portant sur le retour des maternités, non-calculable.

Dans l'ensemble, les valeurs de l'Index de l'égalité professionnelle communiquées par les entreprises et calculées portent donc sur un champ restreint qui n'est pas représentatif de l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés. Parmi l'ensemble des entreprises assujetties à l'obligation de publication d'un index portant sur l'année 2020, seules 50,5 % ont déclaré un index qu'elles sont en mesure de calculer. 24,3 % n'ont rien déclaré, et 25,2 % ont déclaré un index non calculé, qui n'est donc pas informatif sur les écarts de rémunérations qui peuvent y exister (graphique 2.1). L'analyse des valeurs de Index de l'égalité professionnelle déclarées par les entreprises permet donc difficilement de rendre compte de l'ampleur des écarts de salaires qui peuvent exister dans les entreprises françaises.

Les salariés des entreprises qui déclarent, ne déclarent pas, ou déclarent non calculable leur Index ont notamment des caractéristiques différentes (tableau 2.2). Les valeurs de l'index déclarées et calculées pour l'année 2020 portent sur des entreprises où les ingénieurs et les cadres sont sur-représentés par rapport aux entreprises dont la note globale n'est pas calculée ou qui n'ont pas déclaré l'Index de l'égalité professionnelle. A l'inverse, les ouvriers sont sur-représentés 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 cal-

TABLEAU 2.2 – Distribution des caractéristiques moyennes des salariés des entreprises, en pourcentage de leur effectif total, selon le statut de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle portant sur l'année 2020

	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	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	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 % des 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.

culable 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 représentent en moyenne 30,3 % des effectifs, contre 16,7 % dans le cas des entreprises qui déclarent un index qu'elles ne parviennent à calculer (tableau 2.2). Cet élément est en effet directement lié à la capacité qu'ont les entreprises de calculer l'indicateur 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 l'être et de comporter au moins trois hommes et trois femmes, et plus il est probable que les salariés retenus *in fine* représentent au moins 40 % des effectifs totaux.

2.2 Le champ des entreprises assujetties à l'obligation de publication de l'Index de l'égalité professionnelle

Dans la section précédente, nous nous sommes intéressés au comportement effectif de déclarations de l'index, tel qu'on peut l'apprécier dans les données récoltées et mises à disposition par la DARES. Dans la section présente, nous nous intéressons à la calculabilité de l'index et des indicateurs qui le composent, sans référence au comportement effectif de déclaration.

Les données administratives issues du fichier « Postes » de la Base Tous Salariés (BTS, voir annexe A) permettent de reconstruire le champ de l'index ainsi que les valeurs prises par deux des indicateurs qui le composent : écarts de rémunération (Indicateur 1) et hautes rémunérations (Indicateur 5). Pour cela, nous utilisons comme catégorisation des professions et catégories socio-professionnelles celle élaborée par l'INSEE et utilisée par défaut pour le décret. L'âge et le genre sont également renseignés dans les données. Les augmentations individuelles et les congés maternité ne sont, en revanche, pas observables dans ces données, ce qui ne permet pas de reconstruire les indicateurs 2, 3 et 4.

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 de l'égalité professionnelle. La reconstruction de l'indicateur d'écart de rémunération, dans les données administratives, révèle que l'Index de l'égalité professionnelle n'est calculable que pour la moitié de ces entreprises environ [3]. En effet, l'indicateur 1 (écart de rémunération) tel que définit dans le Décret du 8 janvier 2019 n'est calculable, en 2020, que pour 56,3 % des entreprises de plus de 50 salariés. Puisque nous ne sommes en mesure de reconstruire, à partir des données

3. On considère ici la calculabilité au niveau de chaque entreprise, y compris pour celles qui appartiennent à une UES.

administratives, que les cas d'incalculabilité imputables à l'indicateur d'écart de rémunérations, ce taux de 56,3 % surestime le cas où l'index est calculable : il s'agit donc d'une borne supérieure.

Ces restrictions de champ, au niveau des entreprises, ne sont pas sans effet sur l'appréciation des écarts de rémunérations qui peut être faite. Comme le montre le tableau 2.3, les entreprises de plus de 50 salariés où l'indicateur d'écart de rémunération est calculable ont une composition et des caractéristiques différentes, qui peuvent avoir une influence sur l'importance des différences de traitement entre hommes et femmes.

TABLEAU 2.3 – Taux de calculabilité de l'indicateur d'écart de rémunération en 2020, par secteur d'activité

	Effectif	Part calculable	
		Indicateur "IPP"	Indicateur décret
Secteur			
Agriculture	297	94,9	54,9
Industrie	7 657	88,9	55,6
Construction	2 107	48,6	15
Commerce et transport	9 546	89	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
Tranche d'effectifs			
50 à 250	30 535	88,6	48,1
251 à 999	5 388	98,8	89,3
1000 et plus	1 230	100	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. L'indicateur « IPP » (défini au chapitre 3) est calculable pour 88,9 % d'entres elles.
Source : Base Tous Salariés; calculs IPP.

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

Après s'être demandé de quelles entreprises l'Index de l'égalité professionnelle était représentatif, on peut se demander de quels salariés les écarts femmes-hommes ainsi mesurés sont représentatifs.

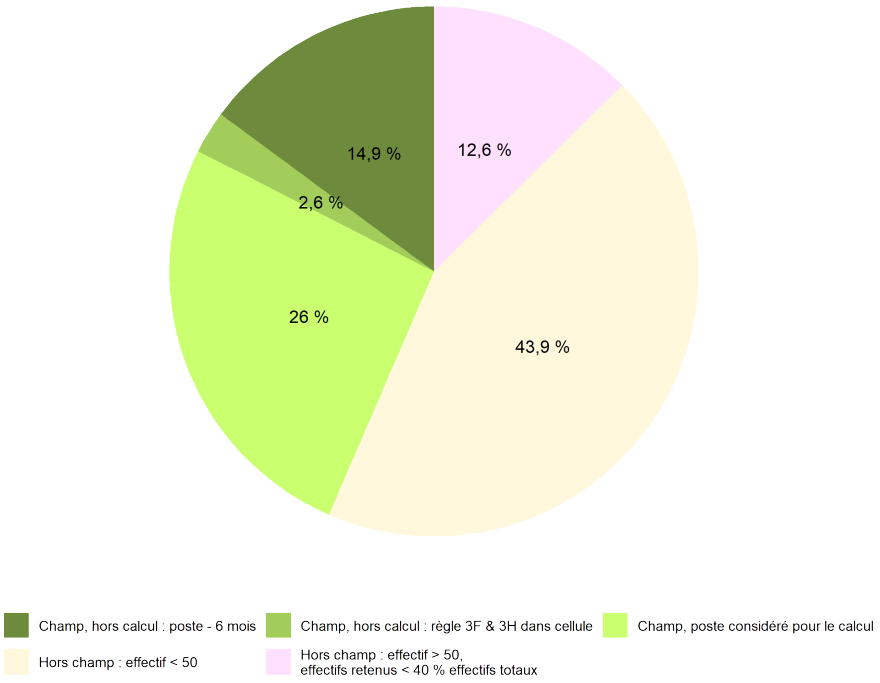
Tout d'abord, l'obligation de déclaration et de publication de l'Index de l'égalité professionnelle ne porte que sur les entreprises de plus de 50 salariés. Cette restriction conduit à écarter 43,9 % des 17 138 752 de postes salariés du secteur privé en 2020 (voir graphique 2.2) [4]. De plus, les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés où les écarts de rémunérations (au sens du Décret du 8 janvier 2019) ne sont pas calculables ne sont, par définition, pas intégrées à son calcul. Ces emplois représentent 12,6 % du total de l'emploi privé en 2020. Finalement, les entreprises assujetties à l'Index de l'égalité professionnelle et où ce dernier est calculable ne représentent que 43,5 % de l'emploi privé en France.

Néanmoins, même dans les entreprises où les écarts de rémunérations sont calculables (au sens du Décret du 8 janvier 2019), le calcul ne porte pas sur l'ensemble des salariés mais uniquement une partie d'entre eux. 34,2 % des postes au sein de ces entreprises correspondent à des contrats de moins de 6 mois qui ne sont pas pris en compte pour le calcul des écarts de rémunération (soit 14,9 % de l'emploi privé). Dans un dernier temps, certains salariés présents plus de 6 mois et qui pourraient être pris en compte dans le calcul sont exclus car ils appartiennent à un groupe d'âge et de catégorie socio-professionnelle où les effectifs sont trop faibles pour comparer les salaires (il n'y a pas au moins trois hommes et trois femmes dans

4. Un « poste » salarié correspond l'ensemble des informations correspondant à un individu salarié dans un établissement. Si un même individu travaille dans deux entreprises différentes ou dans deux établissements différents de la même entreprise dans l'année, on observera deux postes dans les données, un pour chaque entreprise ou établissement. Inversement, si un même individu effectue plusieurs périodes de travail dans le même établissement, un seul poste résumera les informations (salaire total, profession principale, etc).

le groupe). Ces salariés représentent, d'après nos simulations, 9,4 % de l'emploi des entreprises qui peuvent calculer leur Index, soit 2,6 % de l'emploi privé.

GRAPHIQUE 2.2 – 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



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.

Ainsi, même si l'ensemble des entreprises assujetties déclaraient leur Index de l'égalité professionnelle, celui-ci ne refléterait la situation que d'un quart de l'emploi privé (26 %). Notons que dans cet exercice, la construction des écarts salariaux et les décisions de « calculabilité » ou « non-calculabilité » de l'index reposent sur la catégorisation en CSP par défaut prévue par le décret, qui permet aux entreprises d'adopter une autre catégorisation, après avis de leur CSE. Le sens dans lequel cette hypothèse joue sur la proportion d'entreprises pouvant calculer leur index n'est pas tranché *a priori* : il est possible qu'adopter une autre catégorisation permette à

certaines entreprises de calculer leur index qui ne l'auraient pas pu avec la catégorisation en CSP, mais en empêche également d'autres de le faire. Dans tous les cas, cet effet ne serait susceptible d'affecter que 12,6% des postes.

CHAPITRE 3

ÉTAT DES LIEUX DES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION AU SEIN DES ENTREPRISES

Dans un premier temps, nous présentons les déclarations des entreprises. Cette analyse révèle qu'en raison des restrictions de champ décrites en partie 1 et des caractéristiques des indicateurs retenus, les déclarations de l'index ne reflètent qu'imparfaitement la panorama des inégalités de rémunérations dans les entreprises de plus de 50 salariés. Nous proposons alors un indicateur alternatif, "l'indicateur IPP", moins restrictif, qui permet de dresser un nouvel état des lieux des écarts de rémunération dans les entreprises de plus de 50 salariés.

3.1 Les inégalités salariales mesurées par l'Index de l'égalité professionnelle déclaré

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

2022-243 du 25 février 2022).

TABLEAU 3.1 – Distribution des notes obtenues à l'Index de l'égalité professionnelle et à chacun de ses composantes en 2020

Indicateur	Note moyenne	Part obtenant la note maximale
Index global	85	2,5
Rémunération	35	10,6
Promotions/augmentations	32,2	79,2
Congés maternité	11,2	78,3
Hautes rémunérations	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..
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'écarts de rémunérations cette même année est de 35/40.
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.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

La note moyenne obtenue à l'indicateur d'écarts de rémunération est de 35 sur 40 en 2020. Cette note correspond à une fourchette d'écarts de rémunérations compris entre 4 et 5 points de pourcentage en faveur des hommes, d'après les règles de calcul établies. 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 %, cf. chapitre 1) (Tableau 3.1).

Afin de rendre les indicateurs d'écarts d'augmentation et de promotion comparables entre les entreprises de 50 à 250 salariés (qui ne calculent que les écarts d'augmentation, sur 35) et celles de plus de 250 salariés (qui calculent ces deux indicateurs, sur 20 et 15 points respectivement), nous sommons les deux indicateurs des entreprises de plus de 250 salariés. En moyenne, les entreprises obtiennent en 2020 la note de 32,2/35 pour cet indicateur composite. Près de 80 % des entreprises obtiennent la note maximale pour cette composante.

La note moyenne obtenue pour l'indicateur de retour de congés maternité, qui mesure le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au

cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, 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. En effet, d'après le Code du travail (article L1225-26), il est illégal pour une entreprise de ne pas accorder aux femmes, lorsqu'elles reviennent de congé maternité, les mêmes augmentations de salaires que celles accordées aux autres salariés durant leur absence.

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).

3.2 Le rôle des choix méthodologiques dans l'appréciation des inégalités de rémunération

Les déclarations de l'Index de l'égalité professionnelle effectuées par les entreprises et rendues publiques ne reflètent qu'imparfaitement le panorama des inégalités de rémunérations dans les entreprises. Il y a plusieurs raisons à cela.

Des raisons liées au champ couvert. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, seules 50 % des entreprises ont déclaré, en 2020, un index qu'elles sont en mesure de calculer. Cette restriction de champ s'explique par les règles de calcul pour la construction des indicateurs. Dans le cas des écarts de rémunération, il s'agit de ne retenir que les salariés présents plus de six mois dans l'entreprise, appartenant à des groupes d'âge et de catégorie socio-professionnelle où l'on trouve au moins trois hommes et trois femmes, puis de ne calculer l'indicateur que si ces salariés représentent *in fine* au moins 40% des effectifs de l'entreprise. Ces restrictions de champ ne sont pas sans effet sur l'appréciation des inégalités de rémunération dans

les entreprises.

Des raisons statistiques. La construction de l'indicateur d'écart de rémunérations définie dans le décret du 8 juillet 2019 risque de mal rendre compte des écarts de rémunération entre hommes et femmes pour au moins deux raisons.

- **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.

  La raison de la mise en place d'un tel seuil de pertinence est de corriger les écarts salariaux qui seraient liés à des caractéristiques inobservables, les catégories d'âge et socio-professionnelle utilisées par défaut pour calculer les écarts étant très larges. Parmi l'ensemble des groupes AGE x CSP 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.

- **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 écart de rémunération, dont le point de référence est le salaire du groupe que l'on suppose favorisé : les hommes. Avec cette formule, les écarts salariaux en faveur des hommes sont positifs et compris entre zéro et un : la valeur de l'indicateur tend vers un 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 lorsque s'ils gagnent trois fois plus, etc. A 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 moins l'infini. 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 zéro, et que des écarts en faveur des femmes peuvent avoir des valeurs "très négatives" qui tirent vers le bas la mesure des écarts agrégés.

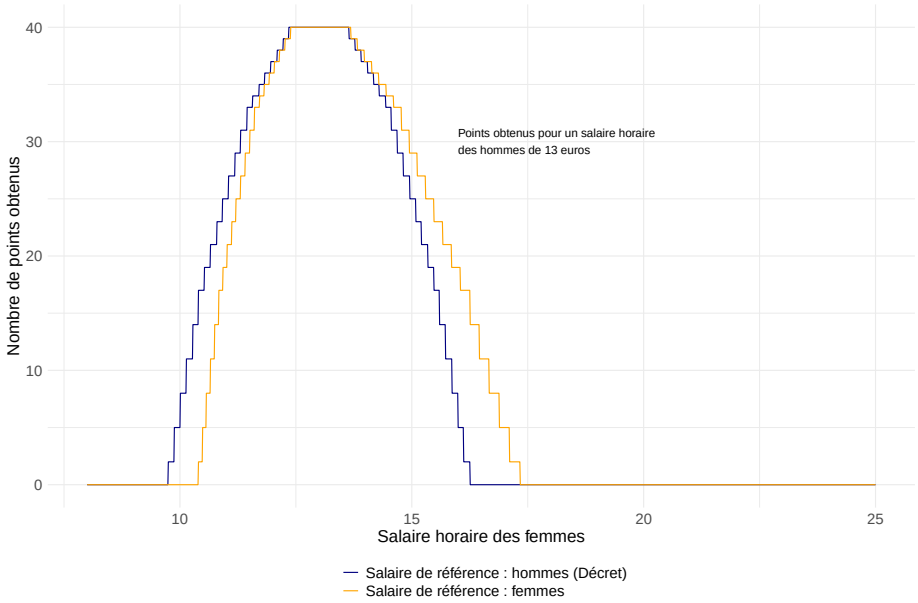
  A titre d'exemple, prenons une entreprise qui comprend uniquement deux groupes de taille égale, avec exactement autant d'hommes et de femmes dans chaque groupe (par exemple, deux groupes de 5 femmes et 5 hommes chacun). Dans le premier groupe, les femmes gagnent 12 euros de l'heure et les hommes 16 euros 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 %. 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 femmes, 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 rémunérations absolus sont identiques.

La Figure 3.1 ci-dessous 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 choisie [1]. 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 orange 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 hommes [2].

1. Cet exemple simplifié fait l'hypothèse d'un unique groupe de salariés dans l'entreprise.
2. 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 3.1 – Points obtenus en fonction du salaire horaire des femmes, pour un salaire horaire des hommes de 13 euros, selon deux références différentes



3.3 Panorama des inégalités salariales dans les entreprises de plus de 50 salariés en France

Afin de dresser un panorama complet des inégalités de rémunération dans les entreprises de plus de 50 salariés en France, on introduit une mesure alternative des écarts salariaux qui ressemble à celle proposée par le décret mais qui couvre un ensemble de salariés plus large et n'applique pas les deux choix méthodologiques discutés dans la section précédente. L'indicateur de salaire « IPP » est ainsi construit à partir des mêmes groupes d'âge et de CSP que ceux utilisés par défaut pour l'indicateur de l'index. En revanche, les écarts de salaire horaire au sein d'un groupe de salariés défini selon l'âge et la CSP sont calculés dès que cela est possible, c'est à dire dès qu'il y a au moins une femme et au moins un homme dans le groupe concerné. Ces écarts sont construits en donnant à chaque salarié un poids proportionnel à ses heures travaillées au cours de l'année, de sorte que les salariés à temps partiel

ou observés seulement une partie de l'année ont moins d'effet sur l'écart salarial final au sein du groupe. Surtout, 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. Finalement, les salariés présents depuis moins de six mois dans l'entreprise sont inclus (il leur est simplement donné un poids moins important) et l'écart final obtenu en agrégeant les groupes est systématiquement calculé, même s'il concerne moins de 40% des effectifs.

L'indicateur que nous proposons n'est évidemment pas la seule solution alternative possible. L'objectif de cette proposition est de se baser sur les mêmes corrections pour les effets de structure de la main d'oeuvre (les différences d'écarts liées aux différences d'âge ou de CSP) tout en rejetant d'autres choix méthodologiques liés à la construction de l'indicateur décret qui nous semblent plus discutable [3]. Cela nous permet d'examiner finement l'effet de ces choix. Pour autant, les regroupements par groupes d'âge et de CSP pourraient aussi être débattus. Par exemple, le fait de prendre en compte les différences de CSP rend par construction invisibles les écarts de salaire qui découlent de différences de promotion et de l'existence du « plafond de verre ». Inversement, le choix de pondération par les heures travaillées que nous effectuons peut aussi 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. 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'écart de rémunérations 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.

Au-delà de ces remarques générales, que nous apprend la comparaison de l'in-

3. Les résultats présentés ici s'appuient et étendent les analyses proposées dans Breda et al. (2020). Pour une analyse plus poussée des choix méthodologiques retenus par l'Index de l'égalité professionnelle et de leurs conséquence, le lecteur peut se référer à ces travaux.

dicateur proposé par l'IPP et de l'indicateur décret ? L'indicateur IPP porte d'abord effectivement sur un champ plus large que celui du décret. En 2020, il est possible d'en calculer la valeur pour 90,5 % des entreprises de plus de 50 salariés (tableau 2.3). En étant calculable pour 88,6 % des entreprises de 50 à 250 salariés en 2020, cet indicateur permet de doubler le champ des entreprises de 50 à 250 salariés couverts par rapport à l'indicateur du décret (dont le taux de calculabilité s'élève à 48,1% en 2020). Étudier cet indicateur plutôt que l'indicateur de rémunération du décret permet de couvrir plus exhaustivement certains secteurs comme 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%) dont le taux de couverture, avec l'indicateur du décret était compris entre 50 % et 60 %. Cela montre qu'obtenir un taux de couverture important, même dans des PME, est a priori possible.

L'élaboration de cet indicateur alternatif permet ensuite d'examiner plus concrètement les conséquences des règles de calcul du décret par rapport à la visibilité des inégalités salariales réelles.

Ainsi, l'encadré 1 propose un exemple d'une entreprise 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).

Encadré 1 - Calcul des écarts salariaux

La première étape du calcul consiste à sélectionner la population de salariés à considérer pour le calcul de l'indicateur. Ceci débute par la définition d'une période de référence de 12 mois consécutifs, dont le choix est laissé à l'entreprise. Les salariés à considérer pour le calcul de l'indicateur sont ceux effectivement salariés par l'entreprise, et présents pendant au moins 6 mois de la période de référence.
Les effectifs de l'entreprise sont ensuite répartis dans 16 groupes, définis par 4 catégories d'âge et 4 catégories socio-professionnelles (ouvriers, salariés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). Les groupes ainsi constitués ne sont alors pris en compte dans le calcul de l'indicateur que s'ils comportent au minimum 3 hommes et 3 femmes. 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 (La rémunération moyenne s'entend ici comme le total des rémunérations des femmes ou des hommes rapporté au total des heures effectuées par les femmes ou les 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.
Nous illustrons ci-dessous la méthode de calcul des écarts salariaux dans une entreprise fictive de 84 salariés. Le tableau ci-dessous 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.

Groupe	F	H	Tot	Tot "décret"	Poids	Poids "décret"	Salaires F (moy)	Salaire H (moy)	Écart $\frac{H-F}{H}$	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	0,4	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 %**

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.

Les écarts salariaux "IPP" sont obtenus par la somme pondérée des écarts "symétrique" sans prendre en compte les restrictions d'échantillon et le seuil de pertinence :

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

L'écart salarial, version "décret" prend en compte ces restrictions, ce qui dans notre exemple donne :

$$(0\,\% \times 0,26) + (3\,\% \times 0,4) + (1\,\% \times 0,22) + (1\,\% \times 0,26) + (6\,\% \times 0,19) + (-138\,\% \times 0,12) = -15,14\,\%$$

TABLEAU 3.2 – 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	Indicateur "IPP"
Restriction de champ						
Salariés présents 6 mois	✓	✓	✓	✓	×	×
3 hommes et 3 femmes par groupe	✓	✓	✓	✓	×	×
Corrections méthodologique						
"Seuil de pertinence" de 5 ppts	✓	×	✓	×	×	×
Symétrie des écarts hommes/femmes	×	×	✓	✓	×	✓
Valeurs de l'écart						
Moyenne	4,2	6,3	4,7	6,8	5.7	6.5
Médiane	3	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 dés lors qu'ils comportent au moins un homme et une femme (indépendemment 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 points (6,7).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

De manière plus systématique, nous recalculons les écarts salariaux au sens du décret et avec notre indicateur alternatif, pour prendre la mesure des conséquences quantitatives des différentes règles de calcul.

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 française en moyenne (tableau 3.2). Si l'on n'applique pas la "correction" de 5 points de pourcentage, cet écart augmente et atteint 6.3 points en 2020. Ainsi, la "correction de pertinence" tend à diminuer d'un tiers (33%) 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, les écarts mesurés augmentent d'un demi-point de pourcentage et atteignent 6.8 points en moyenne, en 2020. L'asymétrie de poids entre les écarts en faveur des hommes et des femmes diminue donc de 7% les écarts salariaux mesurés.

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. A méthodologie constante, en comparant dans le tableau 3.2 "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 rémunérations mesurés.

Enfin, outre les problèmes méthodologiques, il est possible que les entreprises soient en mesure de déclarer des indicateurs qui sous-estiment l'ampleur des inégalités salariales en leur sein, de sorte à échapper, par exemple, aux sanctions prévues. Cette possibilité sera étudiée dans le chapitre 4.

Chapitre 4

Y a-t-il des comportements stratégiques de la part des entreprises ?

Nous avons vu précédemment que l'indicateur reflétant les écarts de rémunération ne reflétait que partiellement les écarts tels que mesurés dans les données administratives. Au delà de ces écarts de mesure, nous analysons dans cette partie si le fait de déclarer ou non un indicateur de rémunération et si la valeur déclarée relève de comportements stratégiques de la part des entreprises.

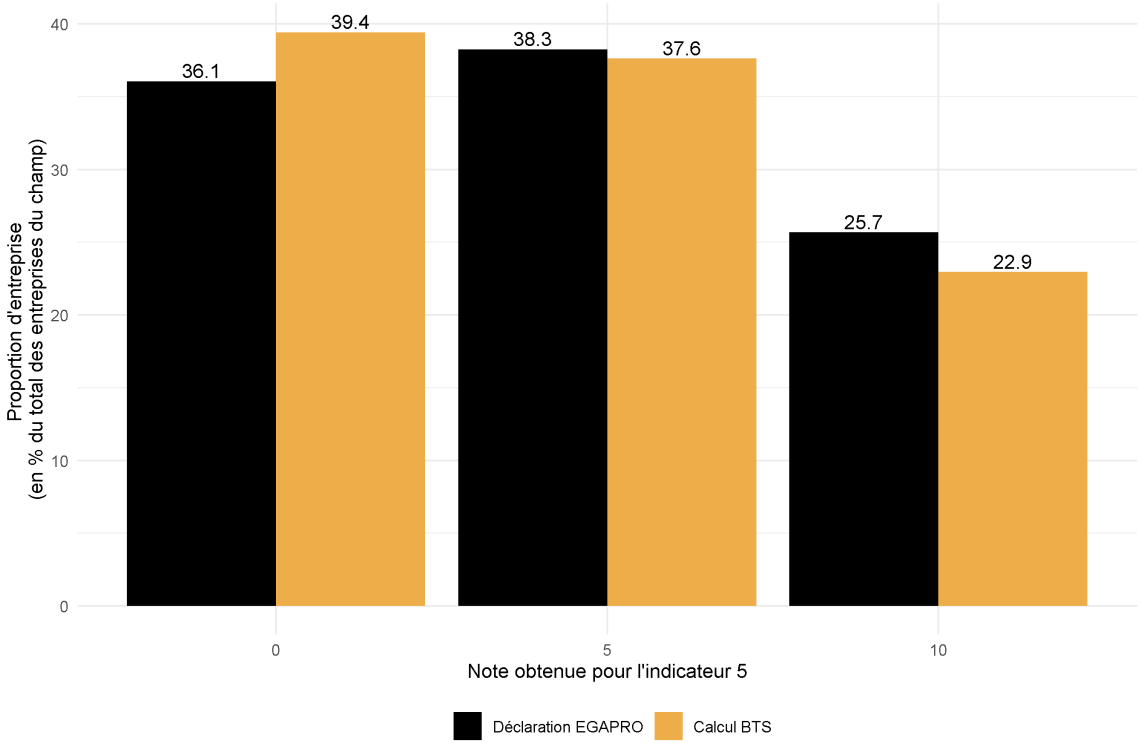
4.1 Les déclarants

4.1.1 Les entreprises déclarantes sous estiment-elles l'ampleur des inégalités de rémunération femmes-hommes ?

Nous analysons dans un premier temps les valeurs déclarées par les entreprises déclarant un Index de l'égalité professionnelle. Pour ces entreprises, nous étudions d'éventuels phénomènes de sous-déclaration en reproduisant à méthodo-

logie constante la construction des indicateurs d'écarts de rémunération (Graphique 4.2) et d'égalité de genre parmi les dix plus hautes rémunérations (Graphique 4.1) à partir des données de la Base Tous Salariés. Les résultats présentés sont obtenus à partir des données 2020, millésime le plus récent disponible des données administratives.

GRAPHIQUE 4.1 – Comparaison des notes déclarées pour l'indicateur d'égalité de genre parmi les dix plus hautes rémunérations et des notes reconstruites à partir des Base Tous Salariés, en 2020

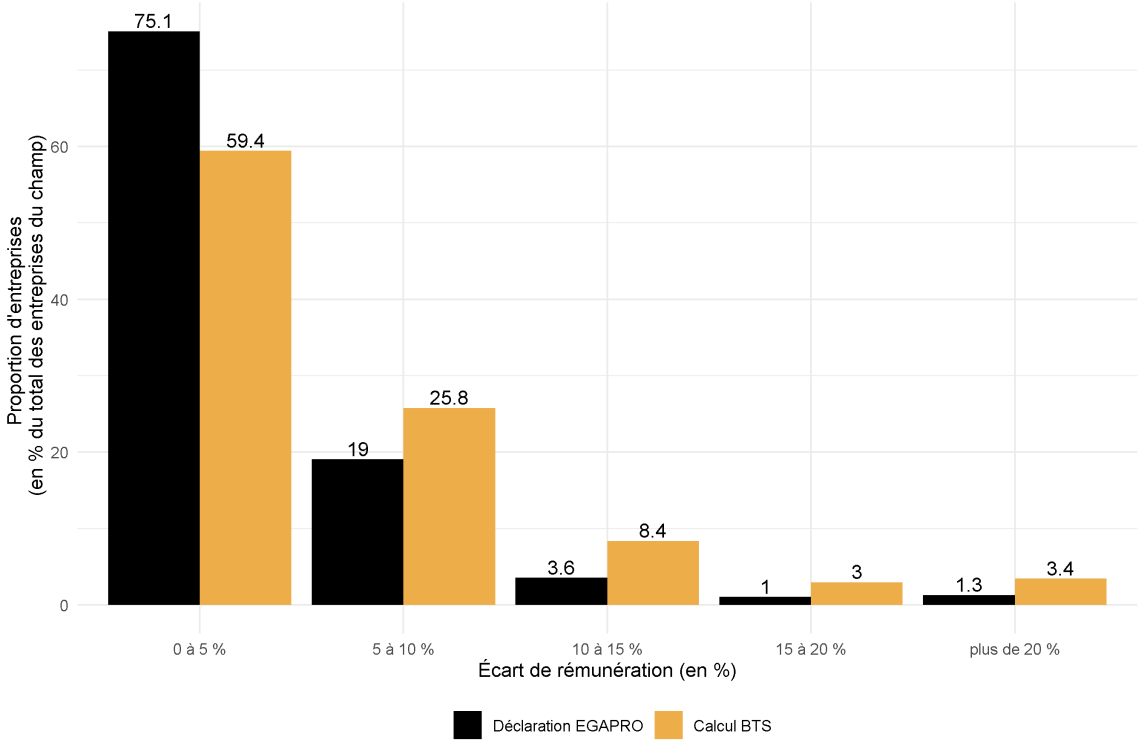


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale.
Lecture : 36.1% des entreprises qui ont calculé et déclaré l'indicateur d'égalité de genre parmi les 10 plus hautes rémunérations (Indicateur 5) en 2020 ont déclaré la note 0/10. En reconstruisant cet indicateur à partir des Base Tous Salariés, à méthodologie constante, on estime que 39.4% de ces entreprises obtiendraient la note minimale de 0/10.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

La distribution de l'indicateur d'égalité de genre parmi les dix plus hautes rémunérations calculé sur le champ des entreprises qui le déclarent en 2020 est proche de celles que nous reconstruisons dans les données administratives, sur le même champ (Graphique 4.1). Les déclarations des entreprises correspondent à des notes légèrement plus élevées que les notes recalculées à partir des données administra-

tives : alors que 36.1 % des entreprises déclarent une note de 0, nous calculons à partir des Base Tous Salariés que 39.4 % auraient cette note. Le pourcentage de paires concordantes, où la valeur reconstruite dans les Bases Tous Salariés est égale à la note déclarée en 2020, varie de 64 à 78% selon la note obtenue (Graphique C1).

GRAPHIQUE 4.2 – Comparaison des écarts de rémunération déclarés pour l'indicateur d'écart de rémunération et des notes reconstruites à partir des Base Tous Salariés, en 2020



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale.
Lecture : 75.1% des entreprises qui ont calculé et déclaré l'indicateur "écarts de rémunérations" (Indicateur 1) en 2020 obtiennent une note supérieure à 35/40, qui correspond à des écarts salariaux compris entre 0 et 5 points de pourcentage en faveur des hommes. En reconstruisant cet indicateur à partir des Base Tous Salariés, à méthodologie constante, on estime que 59.4% des entreprises obtiendraient cette note.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

Les écarts observés concernant les écarts de rémunérations reconstitués à partir de l'indicateur 1 déclaré et des écarts observés dans les données de la Base Tous Salariés, sont nettement plus importants : le graphique 4.2 montre que 75.1 % des entreprises déclarent un écart de salaire inférieur à 5 %, alors qu'à partir des Bases Tous Salariés, nous calculons que seules 59.4 % des entreprises auraient un écart aussi faible. La correspondance entre note déclarée et note obtenue s'en trouve

dégradée : le graphique C2 montre ainsi que 68% des entreprises qui déclarent un écart de salaire inférieur à 5 pts ont également un écart prédit à partir des Bases Tous Salariés dans cette tranche. La concordance diminue avec le score obtenu, sauf pour la plus haute tranche avec 36% des entreprises ayant un score de plus de 20 % qui ont un écart prédit dans la même tranche. On peut également remarquer que le spectre des valeur prédites à partir des Bases Tous Salariés est très large. Ainsi, parmi les entreprises qui déclarent un écart de salaire moyen entre 0 et 5%, 23% ont un écart mesuré à partir des Bases Tous Salariés compris entre 5 et 10% et 6% un écart entre 10 et 15%.

Une explication à ce décalage entre les écarts de rémunération reconstruits à partir de la Base Tous Salariés et les écarts déclarés peut être la construction de catégories de salariés. Nous utilisons, dans notre reconstruction à partir des Bases Tous Salariés, la classification "par défaut" des catégories socio-professionnelles suggérée par le décret. Néanmoins, lorsque les employeurs procèdent au calcul des écarts salariaux par catégories de salariés, ils ont la possibilité d'adopter une division de leurs salariés selon des catégories différentes des catégories socio-professionnelles après consultation du Comité Social et Economique [1]. De la même façon, nous définissons par défaut dans la Base Tous Salariés la période de référence de l'index comme l'année civile. En pratique, il est possible pour l'employeur de choisir un autre période de référence, de 12 mois consécutifs, du moment que celle-ci s'achève pendant l'année de référence. Par exemple, une entreprise peut choisir, pour sa déclaration en 2020 qui porte sur l'année 2019, une période de référence commençant le 1er octobre 2018 et s'achevant le 30 septembre 2019.

La possibilité, pour l'entreprise, de définir des catégories de salariés peut être justifiée si l'on estime que les quatre groupes « par défaut » ne rendent pas bien compte de la structure de l'entreprise. Mais introduire cette possibilité réduit la ca-

1. Il faut également noter que dans ce cas les corrections apportées aux écarts au sein de chaque groupe sont de 2 points maximum, et non 5 dans le cas général.

pacité de l'indicateur à établir des comparaisons entre entreprises, de même que le choix de la période de référence. De plus, cette liberté ouvre la voie à de potentielles manipulations en vue d'une catégorisation favorable à l'entreprise. Il apparaît en effet que les écarts salariaux déclarés par les entreprises sont, en moyenne, plus faibles que ceux reconstruits pour ces mêmes entreprises dans la Base Tous Salariés, sans qu'il soit possible de trancher sur la base de cette seule observation, s'il s'agit d'une meilleure représentation de la réalité ou de l'effet de manipulations.

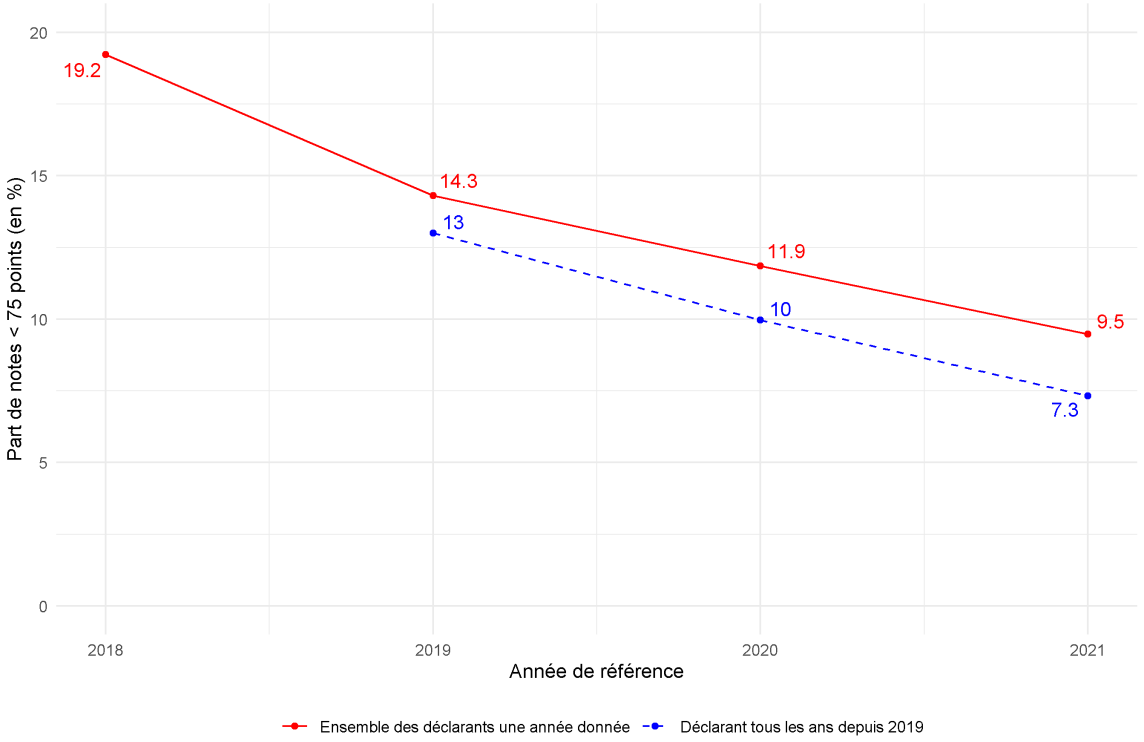
4.1.2 Le rôle du seuil de 75/100

L'article 104 de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que, lorsque la note obtenue est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. L'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle en imposant l'obligation, pour ces entreprises, de publier par une communication externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction envisagées. En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Comme le montre le graphique 4.3, la part d'entreprises obtenant une note inférieure à 75/100, qui les exposerait à une sanction, a considérablement diminué depuis la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle. Alors que 19.2 % des entreprises déclarantes (et pour lesquelles la note globale de l'Index est calculée) obtiennent, pour l'année 2018, une note inférieure à 75/100, c'est le cas de 9.5 % des index déclarés pour l'année 2021. Il ne s'agit pas seulement d'un effet de composition : le constat est similaire lorsque l'on se restreint aux entreprises qui ont

déclaré leur Index de l'égalité professionnelle chaque année depuis la généralisation de l'obligation (qui correspond à l'année de référence 2019).

GRAPHIQUE 4.3 – Évolution de la part d'entreprises déclarantes obtenant une note inférieure à 75/100



Champ : ensemble des entreprises déclarant un Index de l'égalité professionnelle calculé chaque année (courbe rouge pleine) ou tous les ans depuis 2019 (courbe bleu en pointillés).
Lecture : parmi les entreprises qui ont déclaré un Index de l'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer en 2020, 11.9 % obtiennent une note globale inférieure à 75 points. Lorsqu'on se restreint aux entreprises qui ont déclaré leur index pour toutes les années à partir de 2019, cette part s'élève à 10 % en 2020. Elle diminue en 2021, où 7.3 % d'entre elles obtiennent une note inférieure à 75/100.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

Cette évolution peut relever de la diminution des inégalités réelles dans les entreprises, et en particulier de l'égalité salariale. Nous étudierons en détail l'impact causal de l'Index de l'égalité professionnelle dans le chapitre 5. Il est cependant possible que les entreprises adoptent des comportements stratégiques, qui leur permettraient d'éviter d'obtenir une note inférieure à 75 sur 100, sans que les inégalités réelles n'évoluent.

S'il est difficile d'établir l'importance exacte de tels comportements, la distribution des Index de l'égalité professionnelle déclarés permet de détecter d'éventuelles

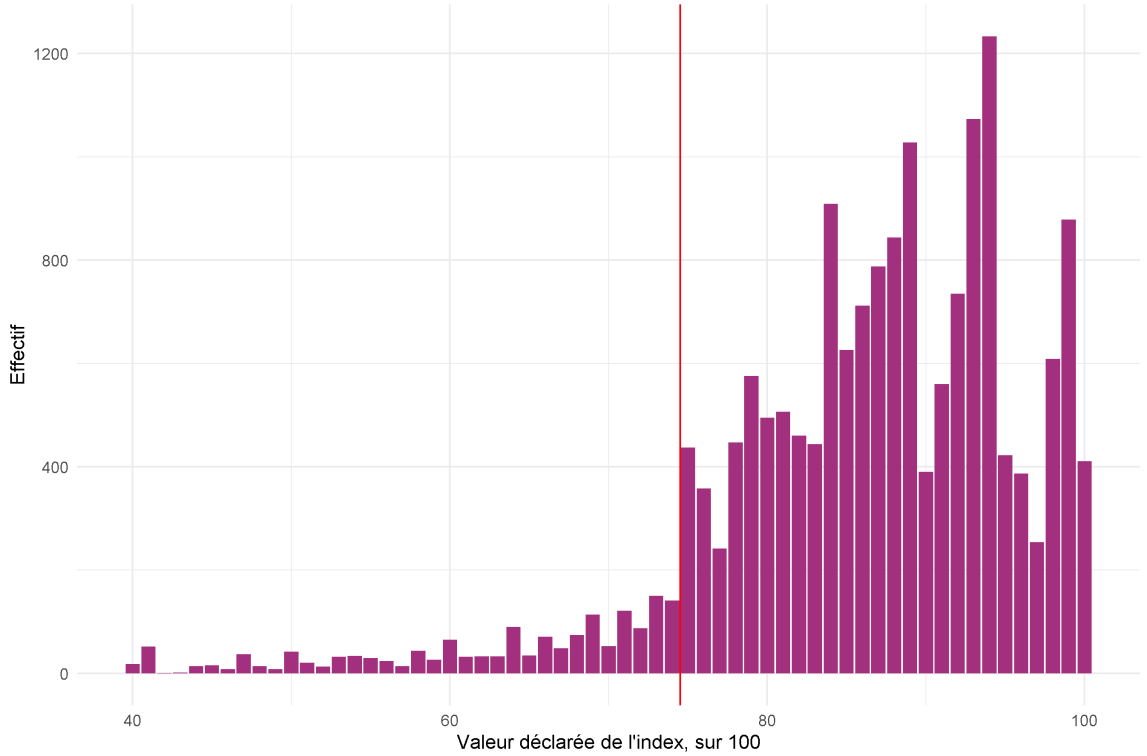
discontinuités au seuil de 75, qui pourraient résulter de l'existence de comportements stratégiques. En effet, en l'absence de manipulation de la part des entreprises, l'Index de l'égalité professionnelle peut théoriquement prendre l'ensemble des valeurs comprises entre 0 et 100, et surtout, il n'y a pas de raison que l'on observe de discontinuité au seuil de 75 étant donné que l'Index repose sur les inégalités salariales au sein des entreprises qui, quant à elles, sont distribuées de manière continue.

Le Graphique 4.4 représente la distribution des notes obtenues à l'Index pour l'année 2021, c'est-à-dire pour chaque valeur de l'Index possible, la part des entreprises obtenant cette note. Cette distribution exhibe une discontinuité relativement importante au seuil de 75 avec 141 entreprises qui déclarent une note de 74, alors que plus de 437 entreprises déclarent une note de 75. Ce résultat suggère que les entreprises obtenant un score légèrement inférieur à 75 pourraient être en mesure de « redresser » leur note de façon à ne pas être sujettes à sanction. Ce constat est vrai pour chaque année de référence, à l'exception de 2018 où la discontinuité est moins marquée (Graphique C3).

Néanmoins, les entreprises qui déclarent un score strictement égal à 75 (Graphique 4.5) ne semblent pas "manipuler" plus particulièrement la construction des indicateurs de rémunération. Pour examiner cet aspect, nous comparons l'écart de rémunération déclaré (l'indicateur 1) et l'écart de rémunération tel que nous sommes en mesure de le reconstruire sur la base de données administratives. Une différence systématique entre ces deux écarts pourrait être le signe d'une manipulation de la part des entreprises dans le calcul de leurs écarts salariaux, et refléterait les marges de manœuvre laissées aux entreprises par la méthodologie du décret.

Cependant, nous n'observons pas de discontinuité (d'augmentation) dans l'écart entre les notes que nous reconstruisons dans la Base Tous Salariés et les notes déclarées autour du seuil de 75 sur 100. En moyenne, l'écart entre note déclarée pour

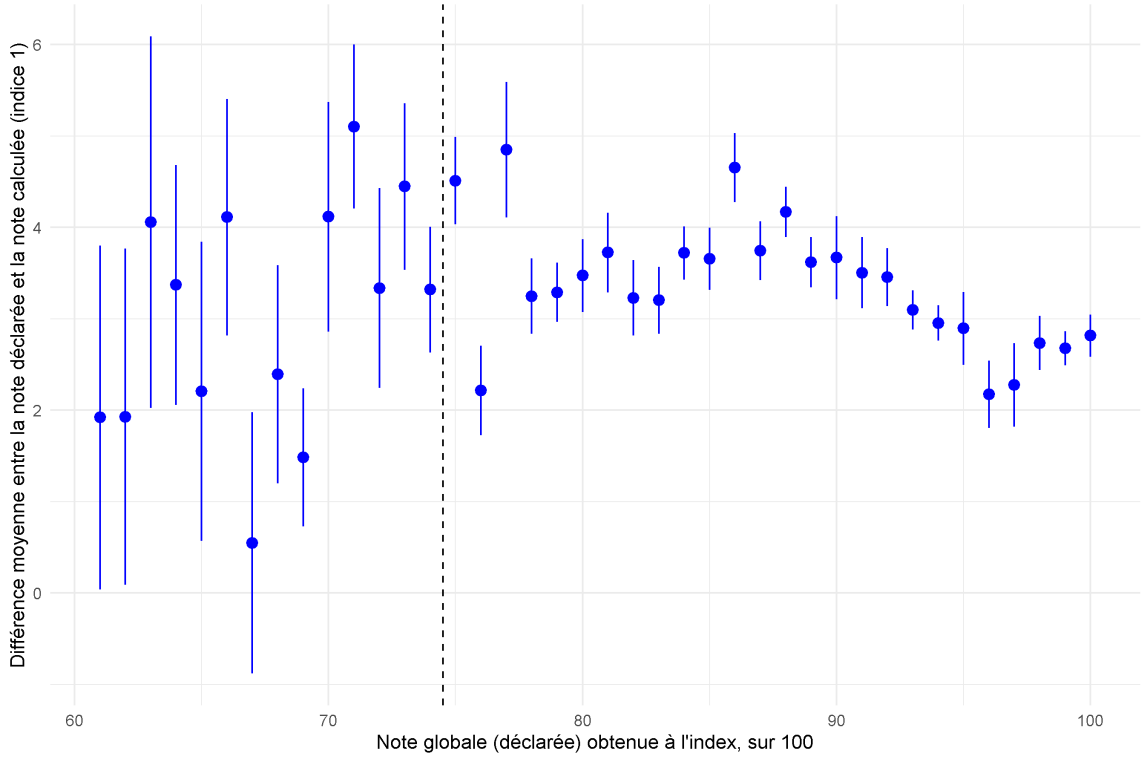
GRAPHIQUE 4.4 – Distribution des entreprises selon la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle déclarée en 2021



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle. Dans l'éventualité où la note est calculée au niveau de l'unité économique et sociale (UES), une seule observation est retenu et attribuée à l'entreprise principale composant l'UES.
Lecture :Parmi l'ensemble des entreprises qui ont déclaré et calculé leur Index de l'égalité professionnelle pour l'année 2021, 437 ont obtenu exactement 75/100, et 141 entreprises ont obtenu la note de 74/100, qui les expose à une sanction.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

l'indicateur d'écart de rémunération (sur 40) et la note reconstruite dans la Base Tous Salariés (sur 40) avec la même méthodologie est de 4,3 points environ pour les entreprises ayant déclaré une note globale de 75 sur 100. On observe néanmoins un décrochage dans la différence entre la note déclarée et la note recalculée au delà du score global de 77 points. Le détail des notes déclarées et reconstruites (Graphique 4.6) ne permet cependant pas de déterminer de manière précise si la fluctuation des différences observées provient d'une baisse de l'indice calculé à partir des Bases Tous Salariés, ou d'une hausse des déclarations.

GRAPHIQUE 4.5 – Différence moyenne entre note déclarée (sur 40) et note reconstruite à partir des Base Tous Salariés (sur 40) pour l'indicateur 1 au sens du décret selon la note globale (sur 100) déclarée

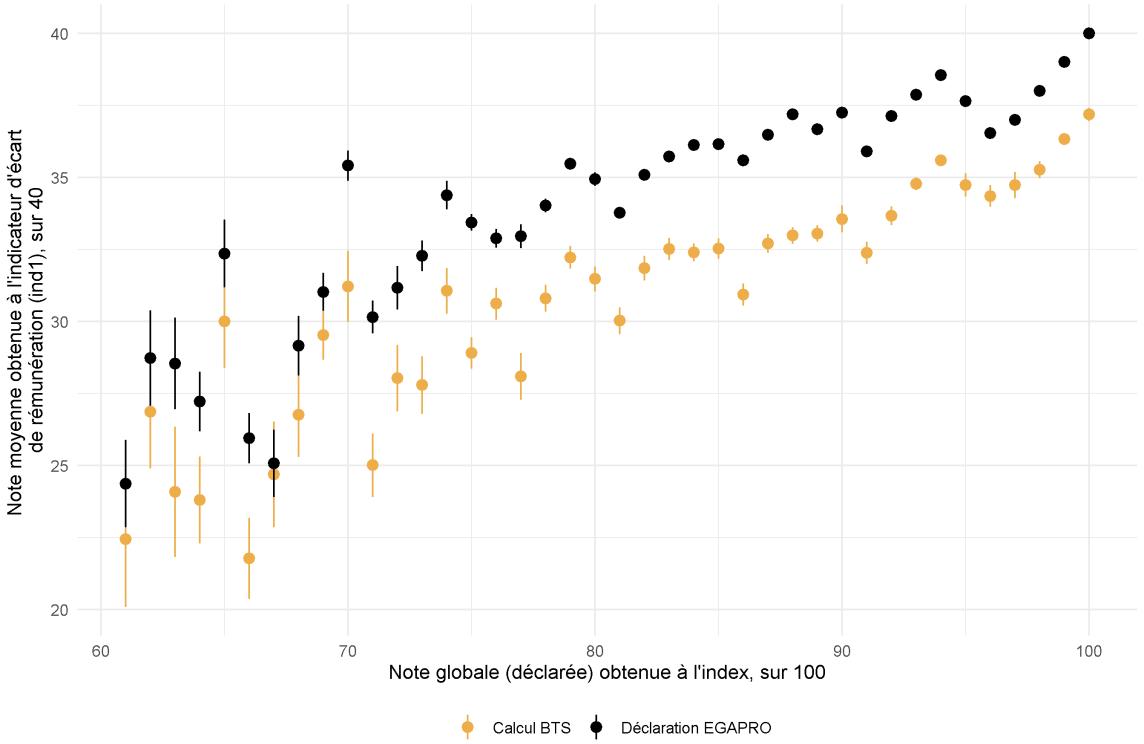


Champ : Ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.
Lecture : En moyenne, l'écart entre note déclarée pour l'indicateur d'écart de rémunération (sur 40) et la note reconstruite dans les Bases Tous Salariés (sur 40) avec la même méthodologie est de 4,3 points environ pour les entreprises ayant déclaré une note globale de 75 sur 100.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

4.2 Non déclaration et non calculabilité

Le comportement stratégique des entreprises peut également se manifester par une non déclaration de l'Index plus importante pour les entreprises ayant potentiellement des scores faibles, ou une déclaration indiquant l'impossibilité de calculer l'Index de l'égalité professionnelle. Nous avons en effet vu dans le chapitre 2 que près d'un quart des entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas déclaré l'Index de l'égalité professionnelle en 2020. Nous analysons ici dans quelle mesure cette non-déclaration est le fait d'entreprises affichant des inégalités salariales réelles plus importantes.

GRAPHIQUE 4.6 – Note moyenne déclarée (sur 40) et note reconstruite à partir des Base Tous Salariés (sur 40) pour l'indicateur 1 au sens du décret selon la note globale (sur 100) déclarée



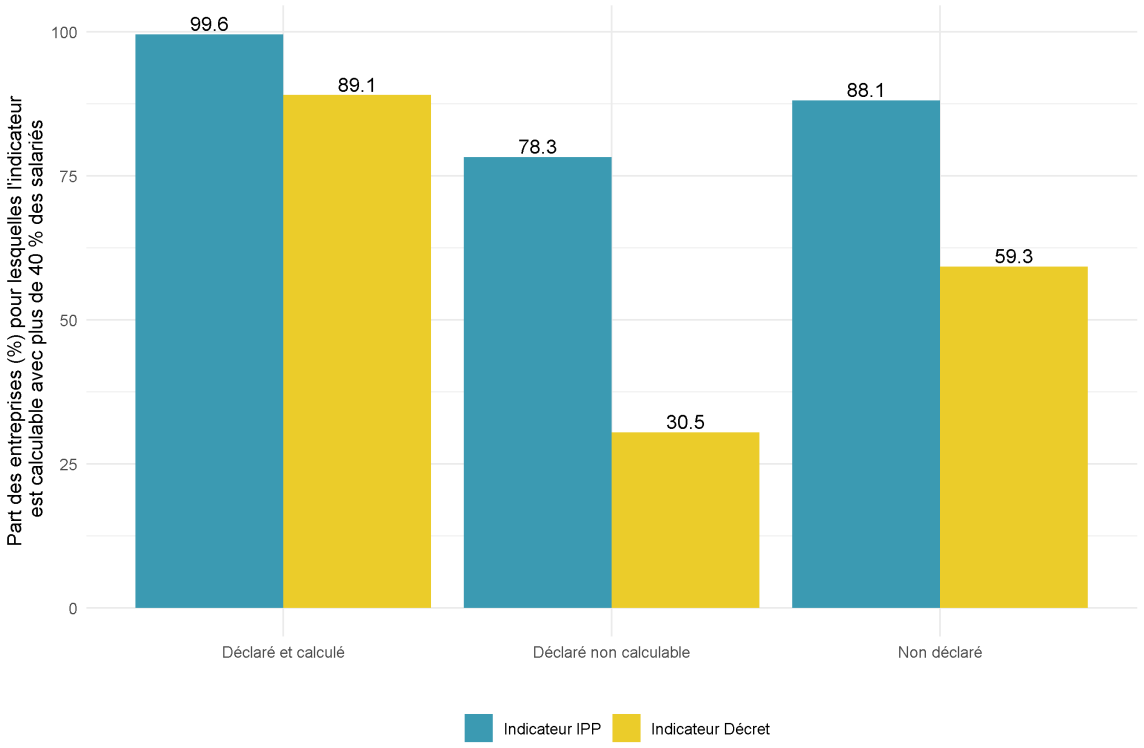
Champ : Ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.
Lecture : En moyenne, la note déclarée pour l'indicateur d'écart de rémunération (sur 40) pour les entreprises ayant une note globale de 80 sur 100 est de 35, tandis que la note reconstruite est de 32.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

Pour répondre à cette question, nous calculons dans les Bases Tous Salariés lorsque cela est possible, la valeur des écarts de rémunérations dans ces entreprises au sens de l'indicateur du décret et de l'indicateur "IPP". Autrement dit, nous pouvons calculer, pour les entreprises qui ne déclarent pas d'Index ou le déclare incalculable, s'il *aurait été* possible de déclarer une valeur (notamment au sens du décret), selon nos critères [2] ; et le cas échéant, ce qu'*aurait été* la valeur de l'indicateur d'écart salarial si elles l'avaient calculé et déclaré.

Le Graphique 4.7 présente tout d'abord, la part d'entreprises pour lesquelles les

2. Rappelons que notre capacité à reproduire le calcul appliqué par les entreprises n'est pas parfaite.

GRAPHIQUE 4.7

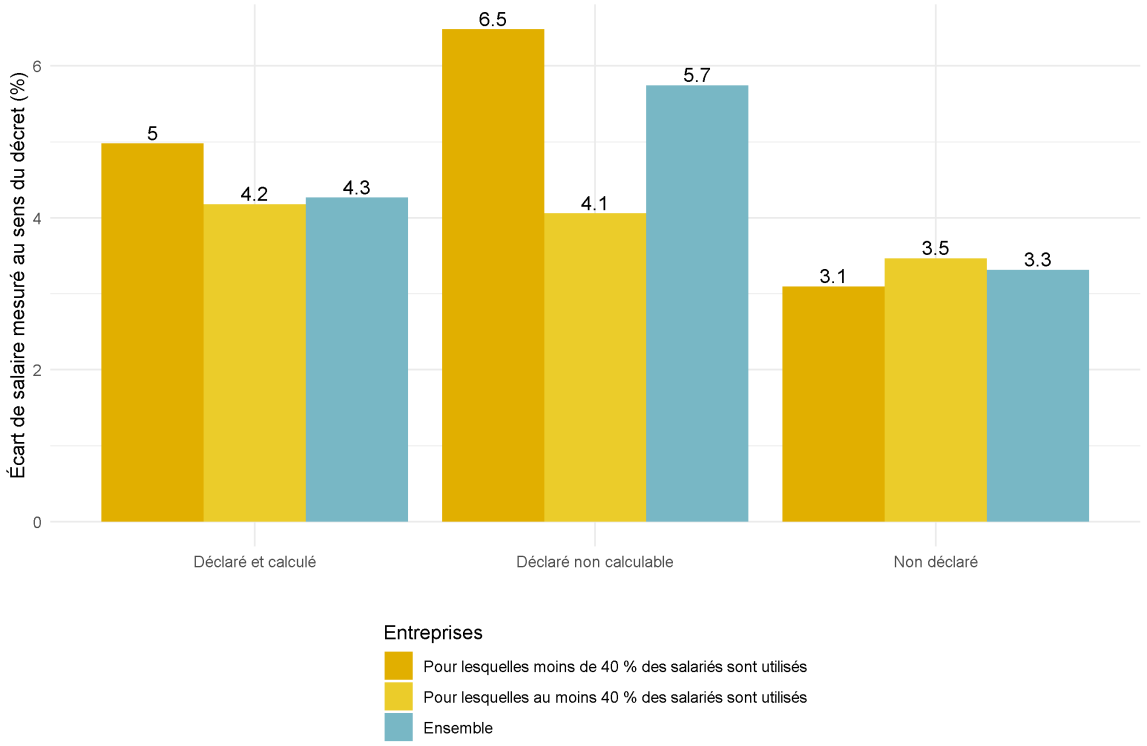


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale.
Lecture : En moyenne, l'écart entre note déclarée pour l'indicateur d'écart de rémunération (sur 40) et la note reconstruite dans les Bases Tous Salariés (sur 40) avec la même méthodologie est de 4,3 points environ pour les entreprises ayant déclaré une note globale de 75 sur 100.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

deux indicateurs sont calculables selon le comportement de déclaration des entreprises. Sans surprise, l'indicateur IPP est plus souvent calculable étant donné qu'il est moins contraignant en termes d'effectifs. Nous mesurons également que parmi les entreprises qui déclarent ne pas pouvoir calculer l'indicateur décret, seules 30.5 % seraient en mesure de le faire selon nos critères. Cette part atteint cependant 59.3 % pour les entreprises qui ne déclarent pas d'Index de l'égalité professionnelle : une majorité d'entreprises qui ne déclarent pas d'Index de l'égalité professionnelle serait donc en mesure de le calculer.

Le graphique 4.8 présente les écarts de salaire mesurés en utilisant la méthodologie préconisée par le décret : les barres jaunes claires restreignent l'échantillon

GRAPHIQUE 4.8 – Valeur moyenne de l'indicateur décret en 2020 des écarts de salaire selon le comportement de décalaration et le champ



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale.
Lecture : En moyenne en 2020, pour les entreprises déclarant ne pas pouvoir déclarer l'Index, la moyenne des écarts de salaires au sens du décret pour les entreprises pour lesquelles au moins 40% des salariés sont utilisés dans le calcul est de 4.1%. Elle est de 6.5% pour les entreprises pour lesquelles moins de 40% des salariés sont utilisés et elle est de 5.7% en moyenne sur l'ensemble des entreprises.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

aux entreprises pour lesquelles au moins 40 % des salariés sont utilisés pour le calcul de l'indicateur. Pour celles-ci les écarts au sens du décret sont de 4.2 % pour les entreprises qui calculent un indicateur, ils sont de 4.1 % pour les entreprises qui déclarent ne pas pouvoir calculer d'indicateur et de 3.5 % pour celles qui ne déclarent pas d'Index de l'égalité professionnelle. Cette analyse montre ainsi qu'en moyenne les entreprises qui ne déclarent pas d'Index ou déclarent ne pas pouvoir le calculer ont des écarts de salaire (mesurés au sens du décret) moindres que celles qui déclarent un indicateur.

Pour les entreprises pour lesquelles moins de 40% des salariés sont utilisés pour la construction de l'indicateur (barres jaunes foncées), le constat est différent étant

donné que l'écart salarial moyen est de 5% pour les entreprises qui calculent un indicateur, tandis qu'il est de 6.5% pour les entreprises qui déclarent, de manière légitime [3], ne pas pouvoir calculer d'indicateur d'écart de rémunération. La non déclaration ou le non calcul ne semble donc pas en moyenne lié à des écarts de salaires plus élevés du point de vue du décret, mais l'on constate que les restrictions de champs imposées par le décret invisibilisent certaines inégalités existantes.

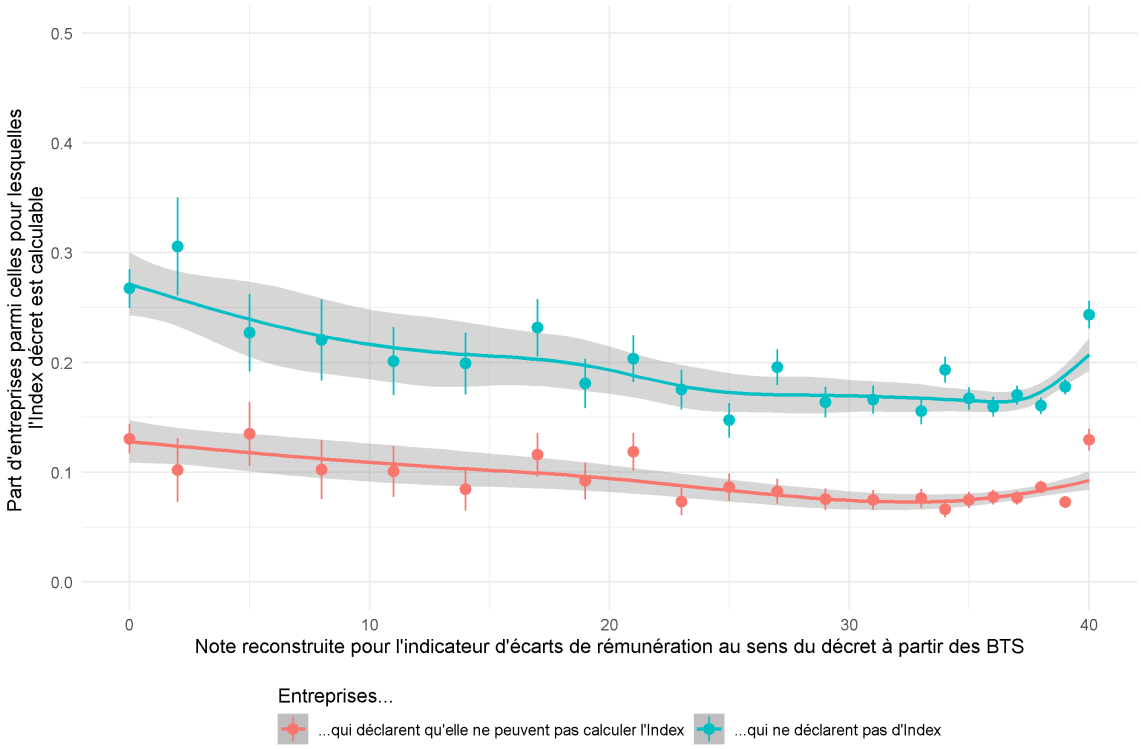
De manière plus détaillée, nous présentons sur le graphique 4.9, la probabilité de ne pas déclarer d'Index ou de déclarer un Index non calculable selon la valeur du score à l'indicateur d'écarts de rémunérations calculée à partir des données de la Base Tous Salariés. On observe ainsi les entreprises pour lesquelles l'indicateur est le plus faible présentent une probabilité de ne pas déclarer un Index de l'égalité professionnelle d'environ 30 % (courbe bleue). La probabilité de ne pas déclarer l'Index de l'égalité professionnelle décroît par ailleurs avec le score prédit pour atteindre 20% environ pour les entreprises qui ont les scores prédits les plus élevés. La probabilité de déclarer un Index non-calculable (courbe rouge) est beaucoup plus faible ; elle est de 10% environ pour les entreprises au score prédit le plus faible, cette probabilité décroît également avec le score prédit. Il est intéressant de constater que ce graphique va à l'encontre de la relation négative observée entre comportement de déclaration et note moyenne observée à partir du graphique 4.8. Cette différence provient principalement de la non-linéarité existant dans la relation et la relation négative est tirée par les entreprises qui ont des scores prédits plus élevés et qui sont plus nombreuses.

L'analyse détaillée par le graphique 4.9 montre également que les entreprises pour lesquelles nous prédisons un indicateur d'écarts salariaux maximal (40/40) ont également une probabilité plus élevée de ne pas déclarer d'Index ou de le déclarer non calculable. Ces éléments montrent que si une partie de la corrélation

3. C'est-à-dire, ici, à cause d'une recommandation du décret que nous reproduisons, à savoir la règle des 40% de salariés couverts.

entre score à l'indicateur d'écarts de salaires et probabilité de ne pas répondre peut être imputée à un comportement stratégique, il n'est pas non plus exclu qu'en pratique, la calculabilité de l'Index se heurte à des contraintes supplémentaires.

GRAPHIQUE 4.9 – Probabilité de déclarer et calculer un indicateur en fonction de la note prédite par l'indicateur décret



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale.
Lecture : Parmi les entreprises pour lesquelles l'indicateur d'écarts de rémunération au sens du décret est calculable qui ont une note prédite de 35 sur 40, environ 7% déclare ne pas pouvoir calculer l'indicateur, et 20% ne déclarent pas d'index.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

4.2.1 Non calcul et inégalités mesurées par l'indicateur IPP

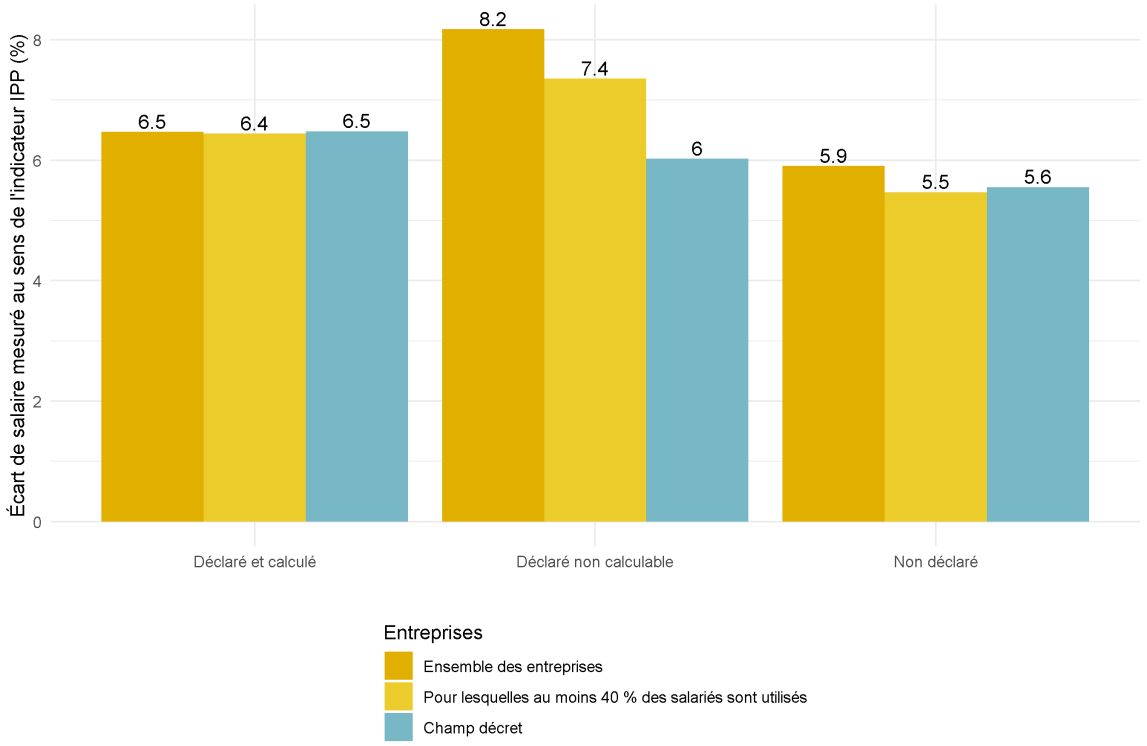
Les résultats précédents reliaient le non calcul de l'Index de l'égalité professionnelle aux notes telles que calculées par la méthodologie du décret. On a précisé plus haut (cf. Chapitre 2) les difficultés méthodologiques liées aux hypothèses de calcul retenues dans celui-ci. Ainsi, il est intéressant de se demander si le non calcul est également associé à des inégalités salariales réelles, telles que mesurées par l'indicateur IPP.

L'analyse de cette association est d'autant plus intéressante que l'indicateur IPP couvre un champ d'entreprises beaucoup plus important que l'indicateur décret. En effet, comme le montre le graphique 4.7, l'indicateur décret n'est calculable que pour 30.5 % des entreprises qui déclarent l'Index non calculable, alors que nous pouvons calculer l'indicateur IPP pour 78.3% de ces mêmes entreprises. Pour les entreprises qui ne déclarent pas d'Index de l'égalité professionnelle, le champ couvert passe de 59.3 à 88.1 %, soit la quasi totalité de ces entreprises.

Le graphique 4.10 montre les écarts salariaux mesurés à partir de l'indicateur IPP. En se restreignant tout d'abord aux seules entreprises inclues dans le champ de l'indicateur décret (barres bleues), on observe tout d'abord que les inégalités moyennes sont comprises entre 5.6 et 6.5% selon le comportement de déclaration. Ces valeurs sont plus élevées de 2 points environ par rapport à celles obtenues à partir de l'indicateur décret (Graphique 4.8). De même que précédemment, les écarts sont relativement comparables en fonction du comportement de déclaration. Si l'on étend le champ aux entreprises pour lesquelles moins de 40% des observations sont utilisées pour le calcul de l'indicateur IPP ou à l'ensemble des entreprises, on observe un accroissement des inégalités dans le groupe des entreprises qui déclarent un Index non calculable. A nouveau, c'est donc la restriction de champ imposée par le décret qui invisibilise certaines inégalités.

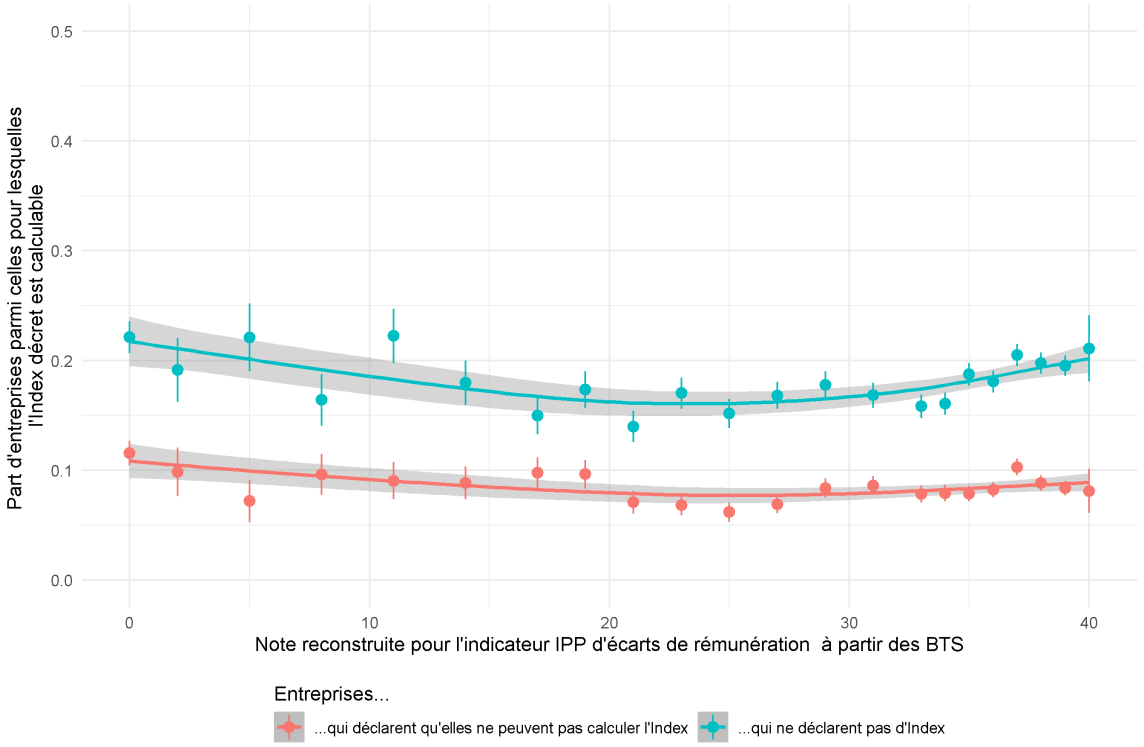
Le graphique 4.11 décrit enfin la probabilité de ne pas déclarer un Index ou de le déclarer non calculable en fonction des écarts de rémunérations calculés au sens de l'IPP. Ce graphique peut être comparé au graphique 4.9, à la différence que l'axe des abscisses représente ici la note à l'indicateur IPP plutôt que la note à l'indicateur décret. La relation observée décroît pour les entreprises qui ont entre 0 et 25 points à l'indicateur IPP avec des probabilités de ne pas déclarer un Index qui vont de 25 % à 15 %. Au contraire, la relation est croissante pour les entreprises ayant une note supérieure à 25. Dans l'ensemble, on retrouve la relation non-linéaire observée précédemment.

GRAPHIQUE 4.10 – Valeur moyenne de l'indicateur IPP en 2020 des écarts de salaire selon le comportement de déclaration et le champ



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale. *Lecture* : En 2020, parmi les entreprises qui ont déclaré une impossibilité de calculer l'Index de l'égalité professionnelle, la valeur moyenne de l'indicateur IPP mesuré à partir des Bases Tous Salariés était de 6% pour les entreprises entrant dans le champ décret, de 7.4% pour les entreprises dont au moins 40% des salariés sont utilisés pour le calcul de l'indicateur IPP et de 8.2% pour l'ensemble des entreprises pour lesquelles l'indicateur IPP était calculable. *Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 4.11 – Probabilité de déclarer et calculer un indicateur en fonction de la note prédite par l'indicateur IPP



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) de plus de 50 salariés; Sont exclues de ce champs les entreprises ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle à travers une unité économique et sociale.
Lecture : Parmi les entreprises pour lesquelles l'indicateur d'écarts de rémunération au sens du décret est calculable et qui ont une note prédite de 35 sur 40, environ 8% déclare ne pas pouvoir calculer l'indicateur, et 19% ne déclarent pas d'Index.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

4.2.2 Non-déclaration selon les autres indicateurs

Le comportement stratégique qui consiste à ne pas déclarer d'indicateur d'écart de rémunération peut également être mis en relation avec les notes obtenues pour les autres indicateurs, lorsque ceux-ci sont calculés. Le Graphique 4.12 représente ainsi les notes obtenues aux différents indicateurs selon le fait que l'entreprise déclare un indicateur d'écarts de rémunération calculable ou non. Pour l'ensemble de ces indicateurs, les notes des entreprises qui déclarent un indicateur de rémunération non calculable sont légèrement plus dégradées.

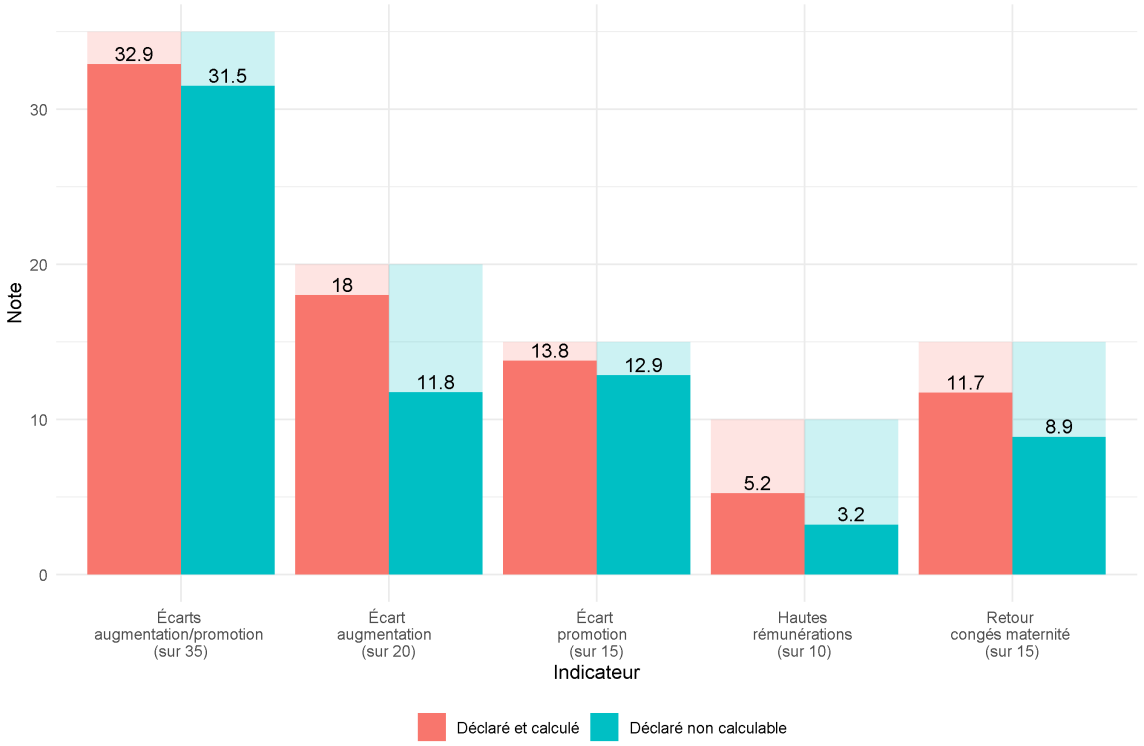
De manière plus détaillée, le graphique 4.13 montre la probabilité de déclarer un Index non calculable en fonction des notes exactes à chaque sous indicateur. L'ensemble des courbes montrent une relation décroissante : plus les entreprises ont une note faible dans les autres indicateurs, plus elles sont susceptibles de déclarer un indicateur non calculable. Pour l'indicateur des écarts d'augmentations et de promotion (courbe rouge), 29% des entreprises ayant 0 à cet indicateur déclarent ne pas pouvoir calculer l'Index, tandis qu'elles ne sont que 5% à déclarer l'Index non calculable pour les entreprises ayant la note maximale de 35.

Si l'on ne peut exclure que cette corrélation résulte d'un réel problème de calculabilité, l'ensemble de ces corrélations montre que les entreprises les moins vertueuses déclarent plus souvent une impossibilité de calculer l'Index de l'égalité professionnelle.

Au terme de ce chapitre, nous ne sommes pas en mesure de conclure de façon définitive à une manipulation massive de leurs notes par les entreprises assujetties à l'Index. Cependant,

- Il semble exister une surproportion d'entreprises déclarant une note d'exactement 75 points ; sans avoir pu être complètement expliquée dans le cadre de ce rapport, cette régularité statistique, notamment si elle se confirme, mérite davantage d'investigations.

GRAPHIQUE 4.12 – Note moyenne obtenue aux différents indicateurs selon le fait de déclarer ou non l'indicateur d'écarts de salaire en 2020



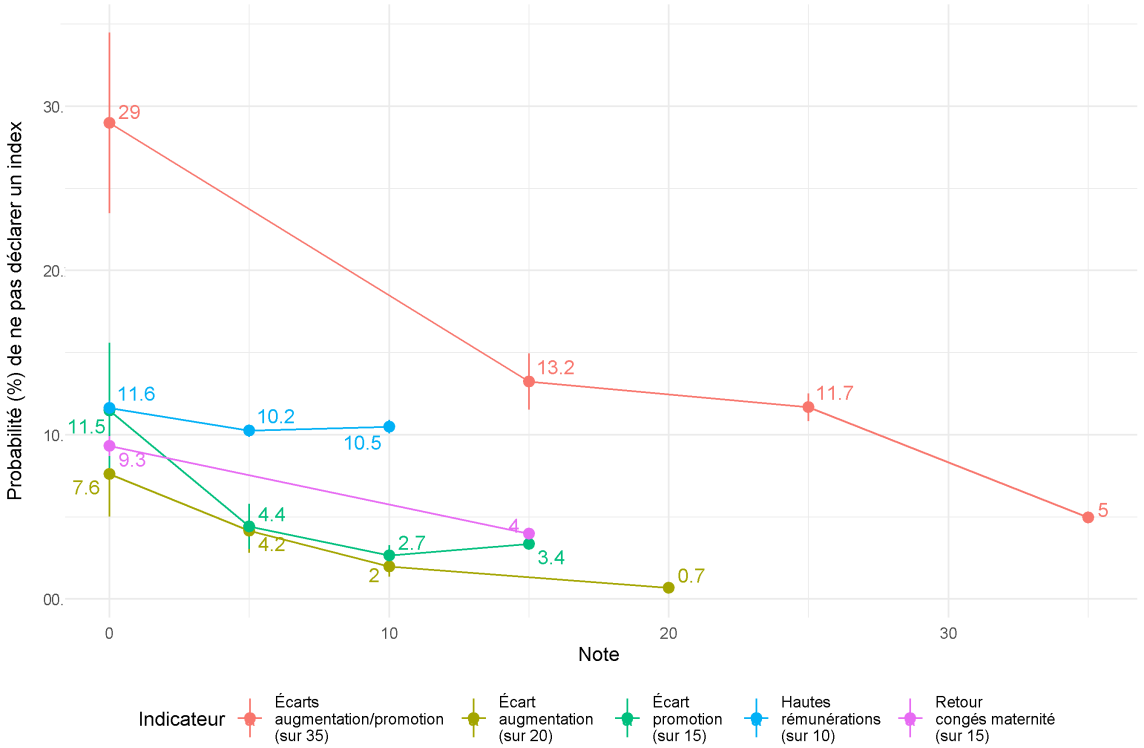
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle. Dans l'éventualité où la note est calculée au niveau de l'unité économique et sociale (UES), une seule observation est retenu et attribuée à l'entreprise principale composant l'UES.
Lecture : En 2020, parmi les entreprises qui déclarent et calculent un Index, la note moyenne l'indicateur d'écart augmentation au retour de congés maternité était de 11.7 sur 15. Elle était de 8.9 sur 15 pour les entreprises qui déclaraient ne pas pouvoir calculer l'Index. *Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

- Le comportement de non-déclaration des entreprises est corrélé avec leur performance en termes d'inégalités salariales, mais de façon non triviale et non-linéaire ; toutefois, les entreprises aux écarts salariaux les plus importants ont une probabilité plus élevée de ne pas déclarer cet indicateur (et donc, d'Index).

- Il existe une corrélation entre le comportement de non-déclaration aux indicateurs d'une entreprise et sa performance aux autres indicateurs, notamment d'écart salarial : une entreprise déclare d'autant moins d'indicateurs que ses écarts salariaux sont élevés.

.

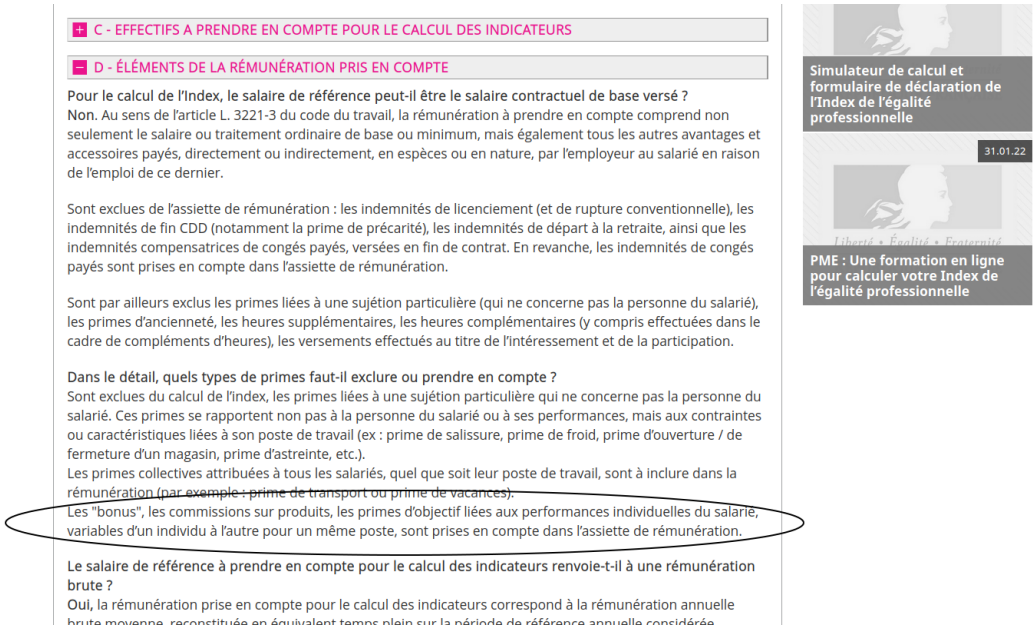
GRAPHIQUE 4.13 – Probabilité de déclarer un indicateur d'écart de rémunération non calculable en fonction de la note obtenue aux différents indicateurs en 2020



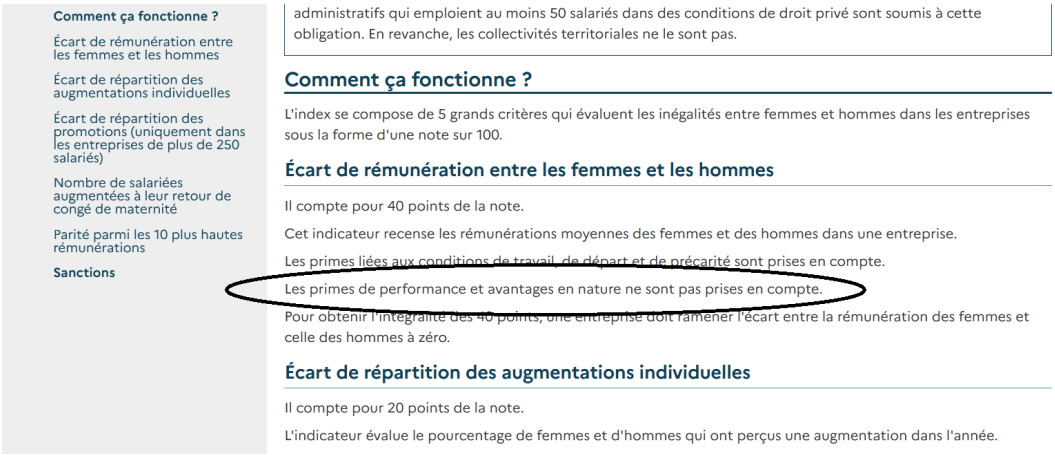
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé ayant déclaré une note à l'Index de l'égalité professionnelle. Dans l'éventualité où la note est calculée au niveau de l'unité économique et sociale (UES), une seule observation est retenu et attribuée à l'entreprise principale composant l'UES.
Lecture : En 2020, la probabilité de déclarer un indicateur d'écart de revenus non calculable était de 29% pour les entreprises ayant eu 0/35 à l'indicateur d'augmentation et de promotion, de 13.2% pour celles ayant eu une note de 15/35, 11.7% pour celles ayant eu une note de 25/35 et de 5% pour celles ayant eu une note de 35/35. *Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

Enfin, la capacité des entreprises à adopter des comportements stratégiques n'est qu'une des sources possibles de différence entre le calcul mené par les entreprises et nos données. Une autre en sont les difficultés rencontrées par les entreprises liées à la lisibilité des instructions sur le calcul de l'index. Ainsi, malgré une documentation fournie, notamment sur le site du ministère du Travail (Figure 4.14) [4], une certaine ambiguïté subsiste dans certains documents de source pourtant officielle, telle que le Ministère de l'Intérieur (Figure 4.15) [5].

4. https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro
5. https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/qu-est-ce-index-egalite-professionnelle



GRAPHIQUE 4.14 – Capture d'écran du site du Ministère du Travail, accédé le 02 février 2023



GRAPHIQUE 4.15 – Capture d'écran du site du Ministère de l'Intérieur, accédé le 02 février 2023

Chapitre 5

L'Index a-t-il permis de réduire les inégalités entre les sexes au sein des entreprises ?

Ce chapitre examine si la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle a permis de réduire les inégalités entre les sexes observées dans les entreprises.

Nous commençons par examiner l'évolution dans le temps des notes obtenues par les entreprises pour chaque composante de l'index depuis sa mise en place (voir également sur ce point les analyses proposées par le Ministère du Travail, e.g. Briard et al. (2021)).

Cette évolution, qu'elle soit positive ou négative, ne saurait cependant constituer une preuve immédiate d'un impact réel de l'Index de l'égalité professionnelle sur les inégalités liées au sexe. D'abord, les inégalités de salaire tendent à se réduire sur le long terme (e.g. Breda et al. 2021), de sorte que même en l'absence de l'Index, les entreprises concernées auraient pu voir leurs niveaux d'inégalité baisser. Ensuite, comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, l'Index offre une mesure assez bruitée des inégalités réelles et les modalités de calcul de l'indicateur d'écart salarial sont complexes et peuvent varier au cours du temps, de sorte qu'il n'est

pas certain que des meilleures notes soient effectivement synonymes de réduction réelle des inégalités salariales.

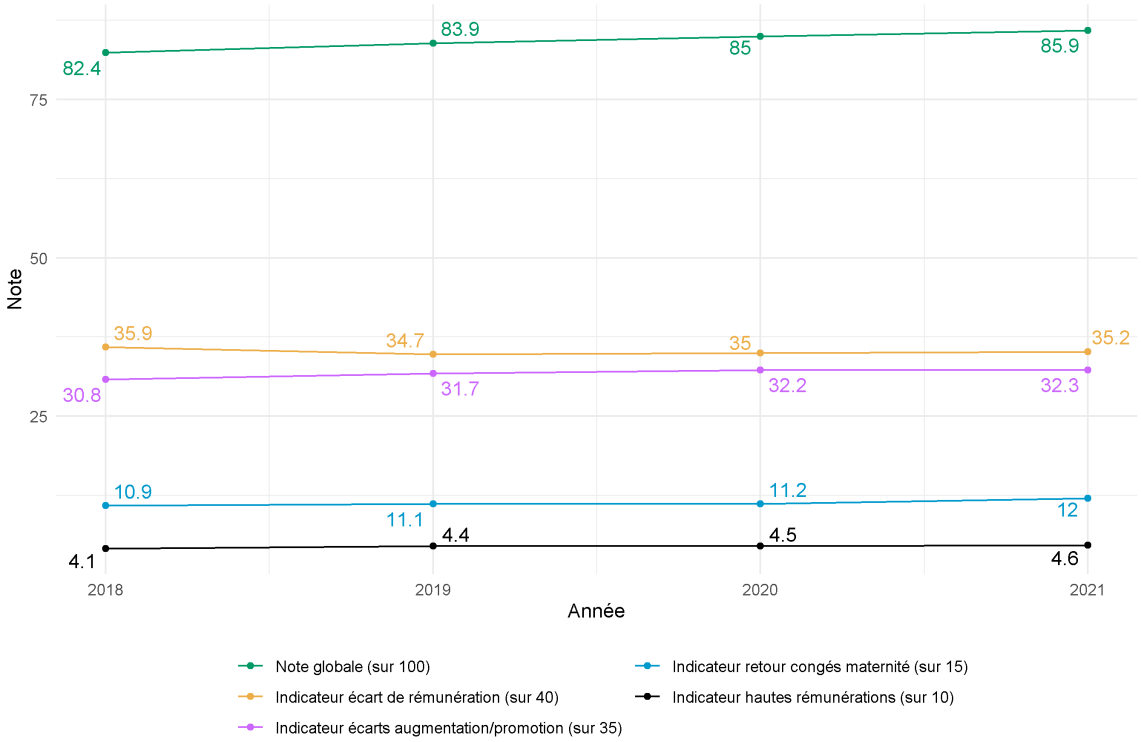
Pour faire face à ces limites, nous mettons en œuvre des méthodes d'évaluation d'impact visant à comparer l'évolution au cours du temps de groupes d'entreprises concernés et non concernés par la mise en place de l'Index. Nous examinons si les inégalités liées au sexe - mesurées via notre indicateur d'écart de salaire (« Indicateur IPP »), celui proposé par le décret que nous recalculons, la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ou encore les augmentations - évoluent de façon similaire au sein des groupes concernés et non concernés par la mise en place de l'Index.

5.1 Évolution des notes obtenues à l'Index

La valeur moyenne déclarée pour l'indicateur d'écart de rémunération chute entre 2018 et 2019, puis augmente progressivement sur la période 2019-2021 (+1 point par an, graphique 5.1). 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'écarts d'augmentation et de promotion (+1,5 points en moyenne), de retour de congés maternité (+1,1 points en moyenne) et de parité parmi les dix plus hautes rémunérations (+0,5 points).

Les meilleures notes obtenues au cours du temps par les entreprises pourraient s'expliquer en partie par un effet de composition : pour le vérifier, le graphique 5.2 expose les mêmes résultats sur le champ des entreprises qui ont déclaré tous les ans depuis 2019. Ces entreprises obtiennent, chaque année, une note globale légèrement plus favorable que la moyenne des entreprises déclarantes (qui comprend

GRAPHIQUE 5.1 – Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui-ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes.

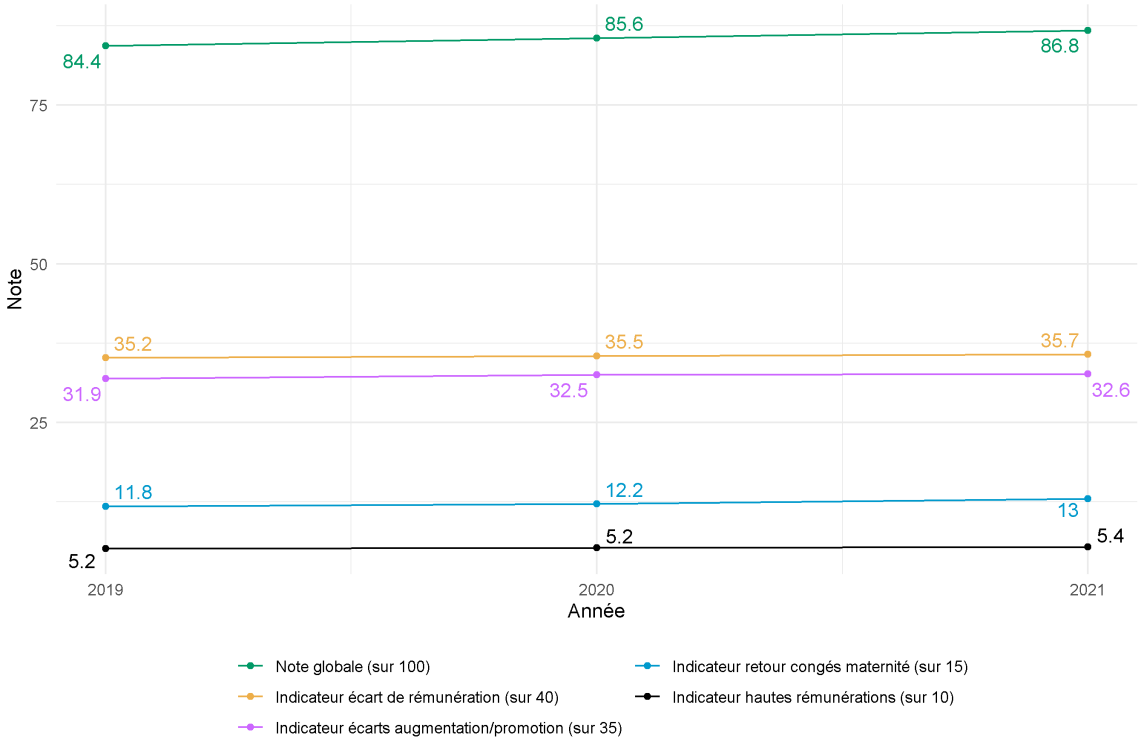


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : en 2018, la note moyenne déclarée (par les entreprises qui déclarent un index qu'elles parviennent à calculer) s'élève à 82,4/100 (ligne verte).
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.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

des déclarants « irréguliers »). Entre 2019 et 2021, la note moyenne obtenue par ces entreprises (sur 100) augmente de 2,4 points. Cette augmentation est principalement due à une amélioration de l'indicateur de retour de congés maternité (+1,2 points en moyenne). Sur cette période, la valeur moyenne de l'indicateur d'écart de rémunération augmente de 0,5 points.

Retrouve-t-on ces légères évolutions positives dans les données BTS ? Tout d'abord, sur le champ complet des entreprises pour lesquelles il est possible de calculer l'indicateur d'écart de rémunération, on observe une diminution des écarts de rémunération sur longue période, mais on ne trouve en revanche pas de variation substantielle sur la période récente. Entre 2018 et 2020, on mesure que l'écart de

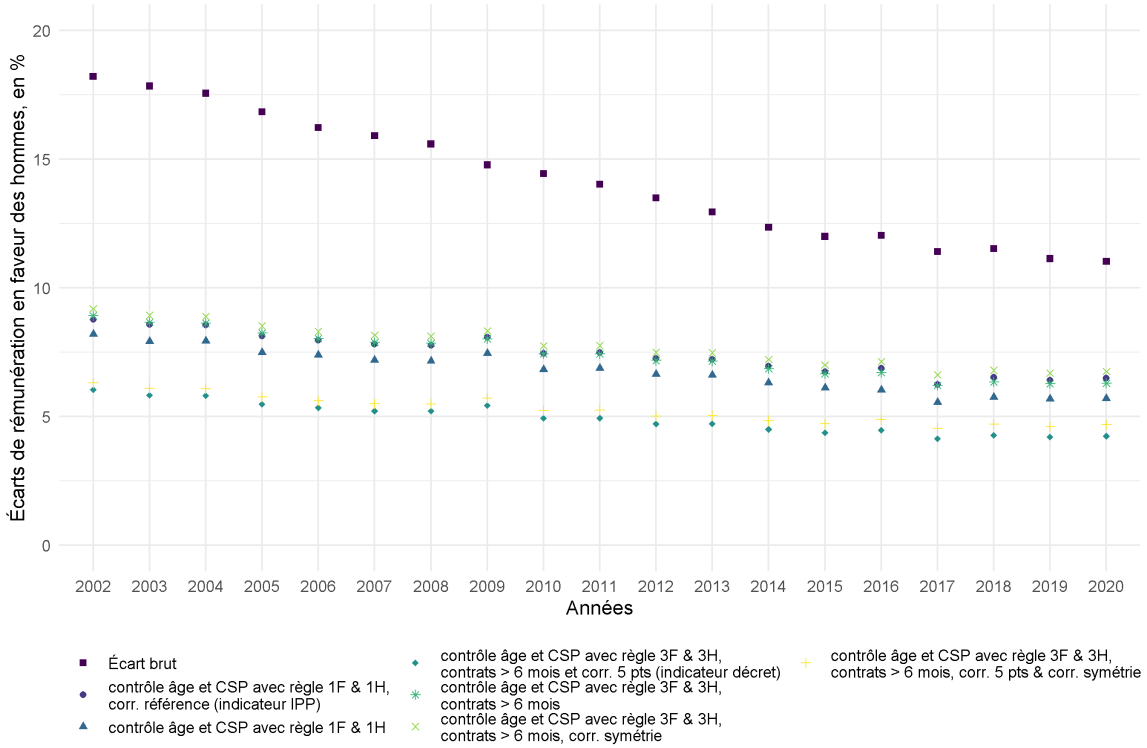
GRAPHIQUE 5.2 – Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui-ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes
Entreprises déclarant une note globale chaque année entre 2019 et 2021



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés où l'indicateur d'écart de rémunération au sens du décret est calculable (chaque année donnée) dans les Bases Tous Salariés.
Lecture : en 2019, la note moyenne déclarée par les entreprises qui déclarent un index qu'elles parviennent à calculer chaque année depuis 2019 s'élève à 84,4/100.
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. *Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

rémunération au sens du décret diminue de 4,3 à 4,2. L'écart de rémunération au sens de l'indicateur IPP stagne lui à 6,5. Si l'on reproduit ces comparaisons à champ constant, c'est à dire en se restreignant aux entreprises qui déclarent leur Index en 2019 et 2020 et sont également observées dans la Base Tous Salariés ces deux années, on trouve en revanche des évolutions relativement proches pour la note déclarée et recalculée pour l'indicateur d'écart salarial de l'Index. La note moyenne déclarée évolue cependant plus favorablement que celle recalculée, de sorte que l'écart entre note déclarée et recalculée augmente d'environ 0.5 points de pourcentage entre 2019 et 2020.

GRAPHIQUE 5.3 – Évolution des écarts moyens de rémunération en faveur des hommes selon l'indicateur utilisé, au sein des entreprises pour lesquelles les écarts de rémunération au sens du décret sont calculables



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés où l'indicateur d'écart de rémunération au sens du décret est calculable (chaque année donnée) dans les Bases Tous Salariés.
Lecture : en 2002, les femmes gagnent en moyenne 18 % de moins que les hommes au sein des entreprises de plus de 50 salariés où il est possible de calculer l'indicateur décret (points pleins bleus). Au sens de cet indicateur, le salaire des femmes serait inférieur de 6 % à celui des hommes, à âge et catégorie socioprofessionnelle constant. En 2020, l'écart brut en faveur des hommes a été réduit à 11 % environ (carrés violets), et l'écart au sens du décret s'élève à 4,2. *Source :* Base Tous Salariés; calculs IPP.

5.2 Impact de la mise en place de l'Index sur les inégalités selon le sexe

Nous proposons maintenant des comparaisons entre entreprises concernées et non concernées par la mise en place de l'Index. Le premier type de comparaison distingue les entreprises selon leur taille, tandis que le second repose sur la nature calculable ou non calculable de l'Index. Nos analyses rétrospectives (tendances parallèles) montrent que la première source de comparaison est la plus à même de fournir des groupes évoluant de façon similaire en l'absence de réforme, et nous la

présentons donc en premier.

5.2.1 Comparaisons selon la taille des entreprises

Définition des groupes traités et témoins. Nous exploitons en premier lieu le fait que les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas été concernées par la réforme et peuvent donc servir de groupe témoin pour en évaluer les effets.

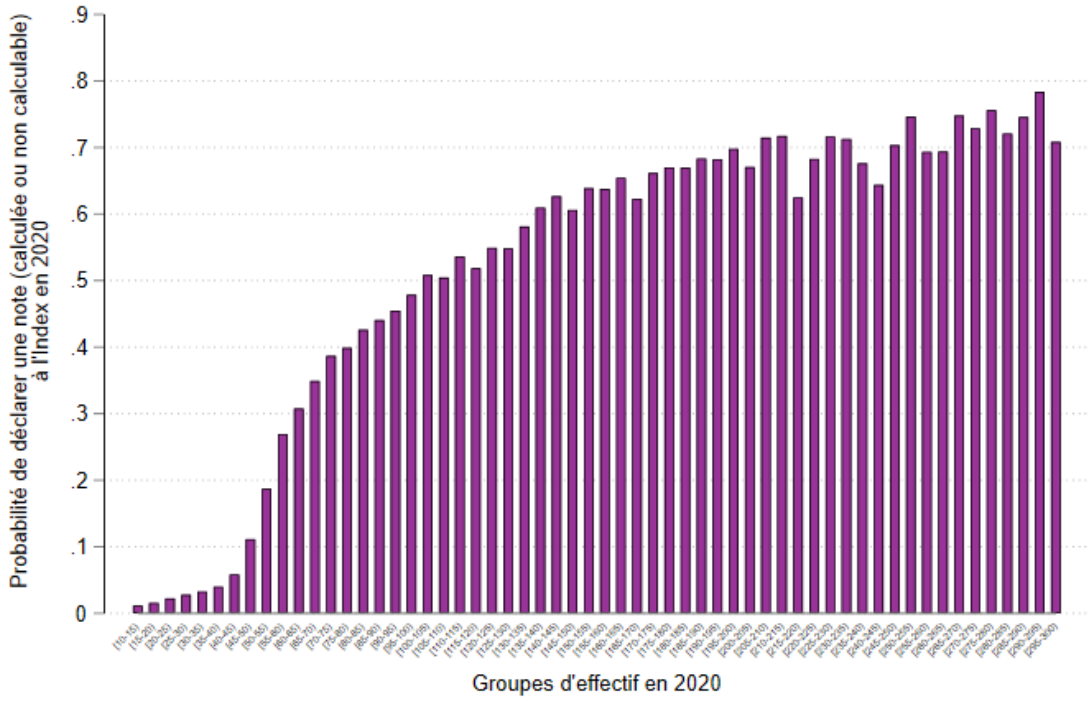
Le graphique 5.4 montre la proportion d'entreprises qui déclarent l'Index en fonction de leur nombre de salariés en équivalent temps plein tel que nous l'observons à partir des données de la Base Tous Salariés pour l'année 2020. On voit clairement que cette proportion augmente fortement autour du seuil de 50 salariés, conformément à ce à quoi on peut s'attendre. Il n'y a néanmoins pas de saut, ce qui est conforme à ce que l'on observe pour d'autres régulations s'appliquant au seuil de 50 salariés (Askenazy et al. 2022) [1]. Cela peut s'expliquer par les difficultés d'une part pour les entreprises à connaître leur effectif légal de référence et d'autre part pour les pouvoirs publics à contrôler l'effectif et faire appliquer la loi. Dans le cas de l'Index de l'égalité professionnelle, le fait que la déclaration se fasse au niveau des UES quant elles existent contribue également à expliquer l'absence de discontinuité au seuil : un certain nombres d'entreprises de moins de 50 salariés appartiennent à une UES qui déclare l'Index et sont considérées comme déclarantes à ce titre. Cela ne constitue pas un problème en soi pour notre approche : dès lors que la taille des entreprises génère des différences importantes de probabilité d'être assujettie à l'obligation de déclarer l'Index, elle peut être exploitée comme source de variation exogène pour en examiner les effets [2].

Les entreprises pouvant éventuellement ajuster leur nombre de salariés en ré-

1. Plus précisément, ce résultat est vrai lorsque l'effectif en équivalent temps plein est recalculé à partir de données de sécurité sociale individuelles non manipulables. C'est ce que nous faisons ici.

2. Du fait qu'on n'observe pas les UES qui ne déclarent pas l'Index, on ne peut savoir combien d'entreprises de moins de 50 salariés sont assujetties à l'obligation légale de déclarer via une UES, ni exclure l'ensemble de ces entreprises de l'analyse. L'identification repose donc ici sur le fait que la part d'entreprises traitées est de 100 % au-dessus du seuil de 50 salariés et beaucoup plus faible en-dessous, sans que l'on puisse pour autant l'estimer.

GRAPHIQUE 5.4 – Proportion d'entreprises déclarant un Index en 2020



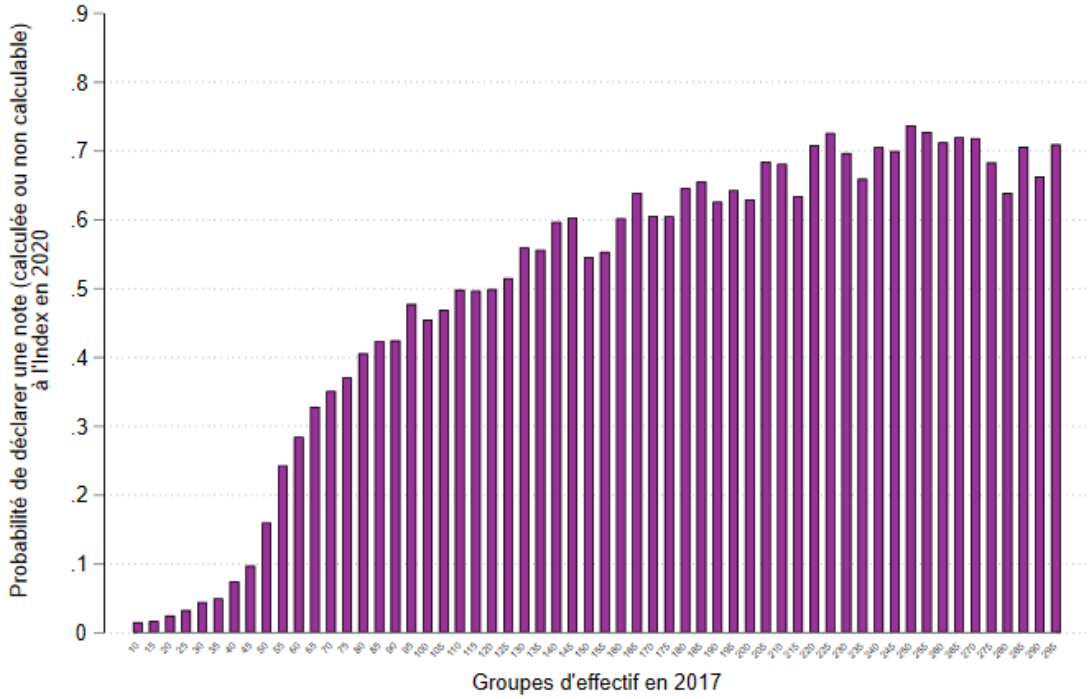
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : 30 % des entreprises ayant un effectif compris entre 65 et 70 salariés en 2020 déclarent une note (calculée ou non calculable) à l'Index d'égalité professionnelle en 2020.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

ponse à la mise en place de l'Index, nous préférons constituer les groupes « traités » et « témoins » en fonction de l'effectif des entreprises *avant* la parution de loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Nous le faisons donc sur la base de l'effectif en 2017[3]. Le graphique 5.5 montre que la proportion de déclarer l'Index en 2020 est toujours fortement croissante en fonction de la taille des entreprises trois années auparavant.

L'absence de discontinuité au seuil de 50 salariés nous invite en première approche à exclure les entreprises juste au voisinage du seuil de l'analyse. Par ailleurs, nous souhaitons également comparer des entreprises qui ne sont pas a priori trop

3. Le Décret n°2019-15 introduisant l'Index ne paraît que le 8 janvier 2019 mais pour être sûrs de ne pas prendre en compte des effets d'anticipation, nous préférons choisir l'année 2017

GRAPHIQUE 5.5 – Probabilité de déclarer un Index en 2020, d'après l'effectif d'entreprise en 2017



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : 28 % des entreprises ayant un effectif compris entre 65 et 70 salariés en 2017 déclarent une note (calculée ou non calculable) à l'Index d'égalité professionnelle en 2020.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

différentes, et donc dont la taille ne diffère pas trop substantiellement. Nous utilisons donc **comme groupe traité les entreprises ayant entre 55 et 70 salariés en 2017** et **comme groupe témoin les entreprises ayant entre 35 et 45 salariés cette même année**. Dans le premier groupe, 28,2 % des entreprises déclarent leur Index en 2020, tandis que dans le second groupe, 6,3 % le font.

Mesures d'inégalité retenues. Notre analyse d'impact reposant sur la comparaison de groupes d'entreprises plus ou moins concernés par la mise en place de l'Index, nous ne pouvons utiliser directement l'Index déclaré par les entreprises pour appréhender les inégalités de salaire (puisque dans le groupe témoin, la plupart des entreprises ne déclarent pas d'Index). Notre analyse d'impact se focalise donc inté-

gralement sur des mesures d'inégalités entre femmes et hommes dans l'entreprise établies à partir des données administratives (Base Tous Salariés), c'est à dire la source couramment utilisée par la statistique publique pour mesurer ces inégalités (e.g. Georges-Kot 2020). Nous retenons cinq mesures d'inégalités principales :

1. **L'Écart de rémunération entre femmes et hommes au sens de l'IPP** : c'est notre indicateur privilégié pour mesurer l'écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes à âge et CSP donnés. Il est conçu pour être le plus inclusif possible (i.e. il couvre le maximum de salariés possible de chaque entreprise) et transparent en terme de méthodologie.
2. **L'Écart de rémunération entre femmes et hommes au sens du l'Index** : c'est l'indicateur que les entreprises ont le plus d'incitation à améliorer puisqu'il leur permettra d'obtenir une meilleure note globale. Il exclut cependant de nombreux salariés du calcul et ne produit pas selon nous la meilleure représentation possible des inégalités.
3. **L'Écart de rémunération moyen entre femmes et hommes** : il s'agit simplement de l'écart moyen de salaire horaire entre femmes et hommes sans aucun ajustement pour les différences d'âge ou de catégorie socioprofessionnelle. Cet indicateur d'écart salarial ne corrige pas d'effets de structure mais à l'avantage d'être le plus simple à comprendre et donc le plus transparent.
4. **La proportion de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations** : il s'agit de l'un des indicateurs de l'Index que nous pouvons facilement reconstruire à partir des Bases Tous Salariés. Nous examinons donc si la mise en place de l'Index a pu jouer sur cette mesure relativement transparente d'un éventuel plafond de verre dans l'entreprise.
5. **L'Écart de taux d'augmentation entre femmes et hommes au sens de l'Index** : nous pouvons également reconstruire (imparfaitement) et examiner cet indicateur qui, rappelons-le, compte pour 35 points dans les entreprises de

moins de 250 salariés. Le taux d'augmentation, tel qu'il est défini dans le décret, correspond à la part des salariés bénéficiant, au cours d'une année, d'une augmentation individuelle. Deux difficultés principales émergent pour le calcul de ce taux à partir de la Base Tous Salariés. La première a trait à la distinction entre augmentations collectives et augmentations individuelles, qui n'est pas effectuée dans la Base Tous Salariés. Nous nous reposons sur une comparaison de tous types d'augmentations entre femmes et hommes. Ceci ne pose pas problème si les femmes et les hommes bénéficient en moyenne de la même manière des augmentations collectives : les différences de taux d'augmentation seront dues aux différences d'augmentations individuelles [4]. À cela s'ajoute surtout le fait que les rémunérations individuelles font systématiquement l'objet dans les données administratives d'une procédure d'anonymisation qui consiste à leur adjoindre un « bruit » statistique, par définition inconnu ; ce qui d'une année sur l'autre fait apparaître des augmentations – et diminutions – artificielles de salaire. Pour compenser ce fait, nous ne considérons comme augmentation qu'une augmentation d'au moins 1 % du salaire horaire d'une année sur l'autre. Du fait de ces difficultés, il faut considérer notre indicateur avec précaution, et comme une variante très bruitée de ce que stipule le décret pour le calcul des écarts de taux d'augmentation.

Il est difficile de capter des promotions telles que définies dans le décret à partir de la Base 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 la Base Tous Salariés. Nous ne traitons donc pas la question des promotions dans le cadre de notre analyse.

Enfin, pour reconstituer cet indicateur, nous nous sommes restreints aux salariés que nous observons à temps plein et toute l'année pour les deux années

4. Cependant, si les femmes et les hommes bénéficient inégalement d'augmentations collectives (par exemple si les femmes occupent des emplois où celles-ci sont plus, ou moins, communes que dans les emplois occupés par les hommes), ceci peut introduire un biais dans notre mesure.

consécutives. Pour toutes ces raisons, cet indicateur est à considérer avec prudence [5].

Évolution des groupes traités et témoins avant et après la mise en place de l'Index. Pour chacun des indicateurs ci-dessus, nous évaluons comment il a évolué avant et après la mise en place du Décret dans les groupes témoins et traités. Notre échantillon inclut toutes les entreprises observées en 2017 et ayant un effectif permettant de les inclure dans ces groupes témoins et traités. Le groupe traité est ainsi constitué de 7 014 entreprises tandis que le groupe témoin en compte 15 319. Ces entreprises sont suivies au cours du temps et contribuent au résultat moyen observé au sein du groupe une année donnée lorsqu'elles sont présentes cette année là.

Le graphique 5.6 (panel A) montre les résultats pour l'indicateur d'écart de rémunération au sens de l'IPP. On observe tout d'abord qu'avant la mise en place de l'Index les deux groupes évoluent de manière remarquablement parallèle. Or, notre stratégie d'identification des effets repose sur l'hypothèse de tendances parallèles : celle-ci suppose qu'en l'absence du décret, les évolutions des groupes témoin et contrôle auraient été les mêmes après la date correspondant à son introduction. Le fait que les tendances soient parallèles *avant* l'introduction du décret renforce ainsi la crédibilité de l'hypothèse de tendance parallèles *après* cette introduction (sans toutefois la prouver).

On ne détecte aucun changement de tendance non plus après la première année pour laquelle les entreprises de 50 à 250 salariés ont dû commencer à déclarer l'Index (2019). Cela suggère que l'introduction de l'Index n'a pas significativement modifié les inégalités de salaire au sein des entreprises concernées par l'introduction de l'Index.

5. Toutes ces précautions expliquent d'ailleurs pourquoi nous n'abordons pas cet indicateur dans les chapitres précédents : s'il peut rendre compte de façon utile de certaines dynamiques dans l'entreprise, il est trop imparfaitement comparable à la méthodologie du décret et tout effort de comparaison risquerait de créer davantage de confusion qu'apporter des éléments constructifs.

Pour conforter ces intuitions, nous procédons à des analyses statistiques plus poussées permettant de contrôler pour les changements de composition des groupes témoins et traités d'une année à l'autre [6] et de mesurer l'évolution et la précision statistique des différences entre les groupes traité et témoin. La différence entre groupes traité et témoin chaque année est ainsi représentée sur le panel B du graphique 5.6, ainsi que l'intervalle de confiance à 95 % associé. Cette différence est normalisée à 0 l'année de référence (2017). Pour chacune des années où l'intervalle de confiance coupe l'axe des abscisses, nous pouvons conclure que la différence d'inégalités de salaire mesurées au moyen de l'indicateur IPP entre groupes traité et groupe témoin n'est pas statistiquement différente de sa valeur en 2017 au seuil de 5%. Sur le graphique 5.6, c'est le cas pour toutes les années, confirmant qu'il n'y a effectivement pas de variation de tendance significative d'un point de vue statistique au cours du temps, ni avant, ni après la mise en place de l'Index. Après deux années d'application, nous ne détectons donc pas d'effet de l'Index sur les inégalités de salaire mesurées avec notre indicateur [7]. Notre fenêtre d'observation est limitée par les dernières données disponibles dans la Base Tous Salariés qui s'arrêtent à 2020 et il est impossible d'exclure que l'Index puisse avoir un effet détectable sur les inégalités de salaire à plus long terme.

En statistique, l'absence d'effet détectable ne signifie pas absence d'effet. Il est possible que nos données ne permettent pas de mettre en évidence un effet qui exis-

6. On inclut pour cela des effets fixes « entreprises », qui permettent de garantir que les résultats ne reflètent pas le fait que ce ne sont pas les mêmes entreprises qui sont observées chaque année au sein de chaque groupe.

7. D'un point de vue économétrique, nous mesurons sur le graphique 5.6 et dans le reste de ce chapitre l'effet de « l'intention de traiter » (*intention to treat* en anglais) les entreprises de plus de 50 salariées. On pourrait aussi mesurer « l'effet du traitement sur les traités » afin de prendre en compte le fait que toutes les entreprises de plus de 50 salariés en 2017 ne déclarent pas leur note. Les effets de traitement sur les traités obtenus seraient de l'ordre de quatre fois supérieurs à ceux obtenus pour « l'intention de traiter » (car la différence de probabilité de déclarer une note en 2020 entre les groupes traités et témoins est d'environ 22 points de pourcentage). En revanche, leur significativité statistique serait identique. Comme la plupart des effets montrés sont non significatifs et que par ailleurs l'introduction de l'Index devrait en principe concerner toutes les entreprises de plus de 25 salariés si elle était respectée, nous ne présentons pas ici ces résultats supplémentaires concernant l'effet du traitement sur les traités.

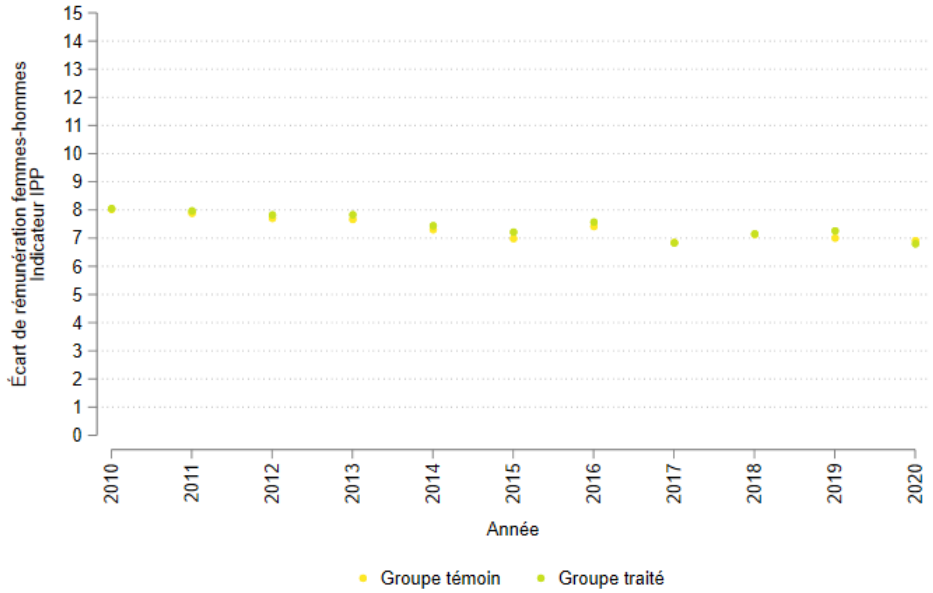
terait néanmoins. Cela se produit lorsque l'effet que l'on tente d'observer est trop petit pour être mis en évidence étant donné le nombre d'observations disponibles dans les données statistiques utilisées. Dans notre cas, le fait de se focaliser sur des petits groupes d'entreprises au voisinage du seuil de 50 salariés peut limiter notre capacité à détecter des effets. La taille de l'effet minimal que l'on peut détecter dépend des intervalles de confiance. Sur le Panel B du graphique 5.6, on observe que ceux-ci correspondent à un intervalle compris entre 0,5 et 1 point de pourcentage. Cela implique que l'on pourrait détecter des effets deux fois plus petits, de l'ordre de 0,25 à 0,5 points de pourcentage. Ainsi nos analyses permettent d'exclure que la mise en place de l'Index ait permis de réduire les inégalités de plus de 0,5 points de pourcentage.

Le graphique 5.7 reproduit exactement la même analyse, mais en considérant cette fois-ci comme indicateur d'inégalités l'écart de rémunération entre femmes et hommes au sens de l'Index. Les conclusions sont globalement les mêmes. On observe d'abord (panel A) que les inégalités de salaire mesurées par l'indicateur Décret diminuent régulièrement au cours du temps et évoluent de façon parallèle au sein des groupes traité et témoin. L'analyse statistique plus fine (panel B) confirme qu'il n'y a pas véritablement de changement détectable de tendance pour les entreprises concernées par l'Index après son introduction. Les inégalités de salaire semblent s'être tout de même réduites en 2020 dans le groupe traité par rapport au groupe témoin, mais l'effet demeure faible (inférieur à un demi point de pourcentage) et il n'est pas statistiquement significatif au seuil de 5%. L'examen du Panel A montre que cet effet négatif tient autant à une hausse des inégalités au sein du groupe témoin qu'à une baisse au sein du groupe traité (entre 2019 et 2020), ce qui invite à la plus grande prudence quant à son interprétation comme effet causal de la réforme.

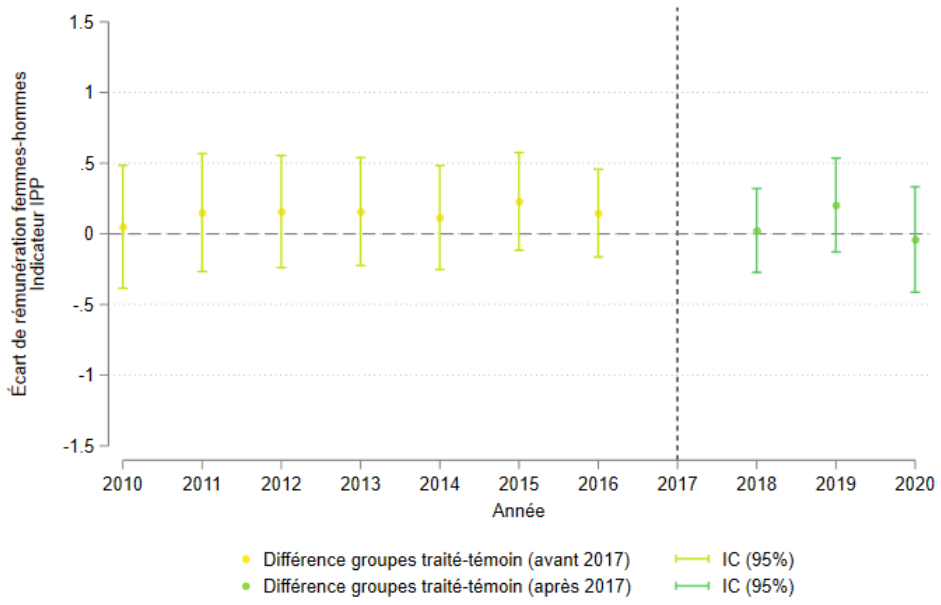
Le graphique 5.8 présente les résultats pour les écarts moyens de salaire horaire sans ajustement pour les différences d'âge ou de catégorie socioprofessionnelle. Le

GRAPHIQUE 5.6 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



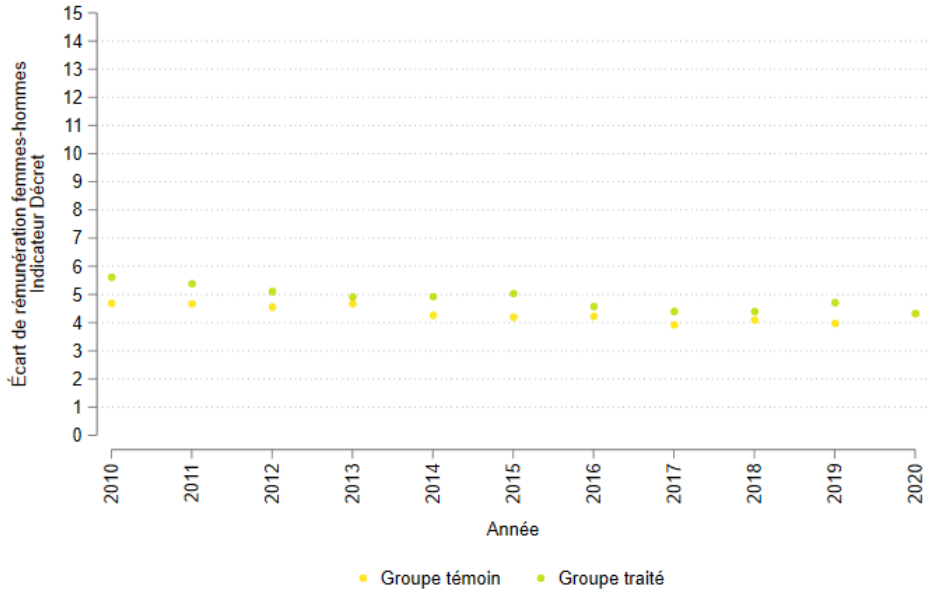
(b) Panel B - *Event Study*



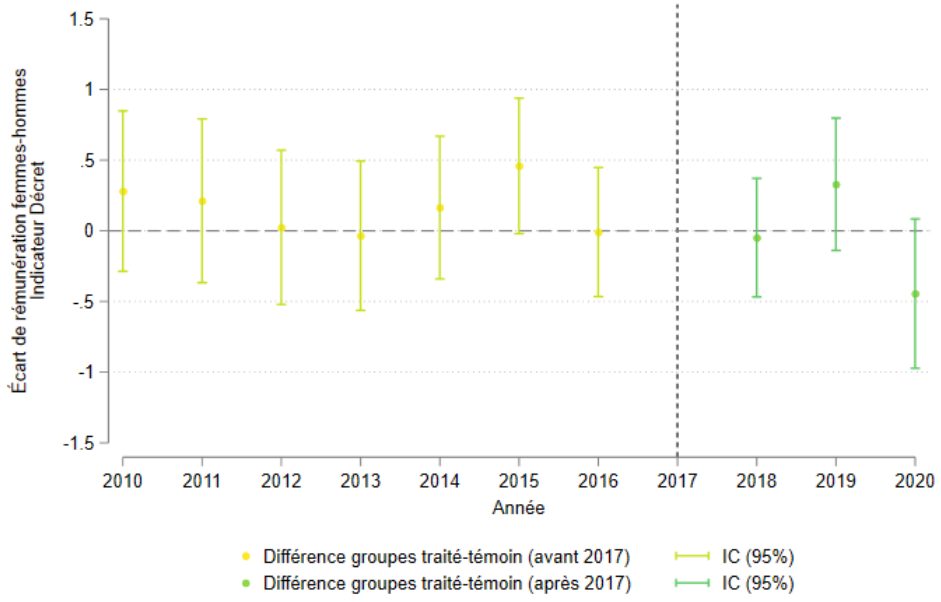
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient de 8 % dans les entreprises des groupes traité et témoin (les points jaune et vert, qui représentant respectivement les écarts de rémunération dans le groupe témoin et le groupe traité, se superposant en 2010).
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP dans les groupes traité et témoin est proche de 0.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 5.7 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*



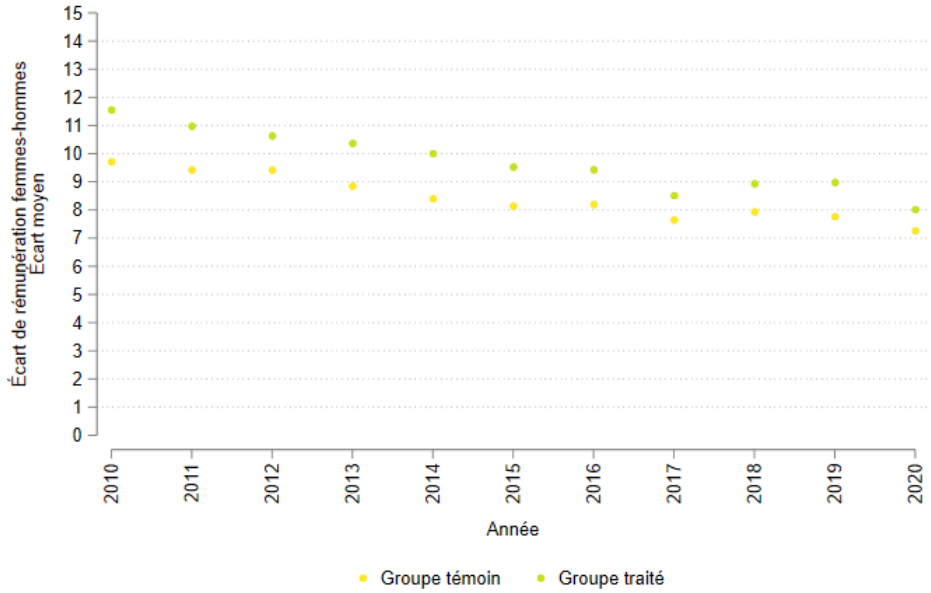
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur Décret étaient de 5,8 % dans les entreprises du groupe traité et de 4,8 % dans celles du groupe témoin.
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, les écarts de rémunération au sens de l'indicateur Décret sont inférieures de 0,5 ppt à ceux observés dans le groupe témoin, mais cette différence n'est pas statistiquement différente de 0.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

panel A montre que les écarts de salaire moyen sont plus élevés dans le groupe traité constitué d'entreprises un peu plus grandes mais que l'évolution de ces écarts au cours du temps est relativement similaire entre groupes traité et témoin. L'analyse plus fine (panel B) révèle cependant que l'écart entre groupes traité et témoin tend à se réduire au cours du temps, sans que ne s'observe pour autant un changement de tendance clair après la mise en place de l'Index. En effet, la réduction de la différence entre les deux groupes s'observe surtout sur la période 2014-2017, et celle-ci demeure ensuite globalement stable entre 2017 et 2020. Il n'y a donc pas d'effet détectable de la mise en place de l'Index sur les écarts de salaire moyens entre femmes et hommes, et l'on peut comme précédemment rejeter l'existence d'effets supérieurs à 0,5 points de pourcentage (soit une réduction de 6 % de l'écart de salaire moyen qui est de l'ordre de 8 points de pourcentage).

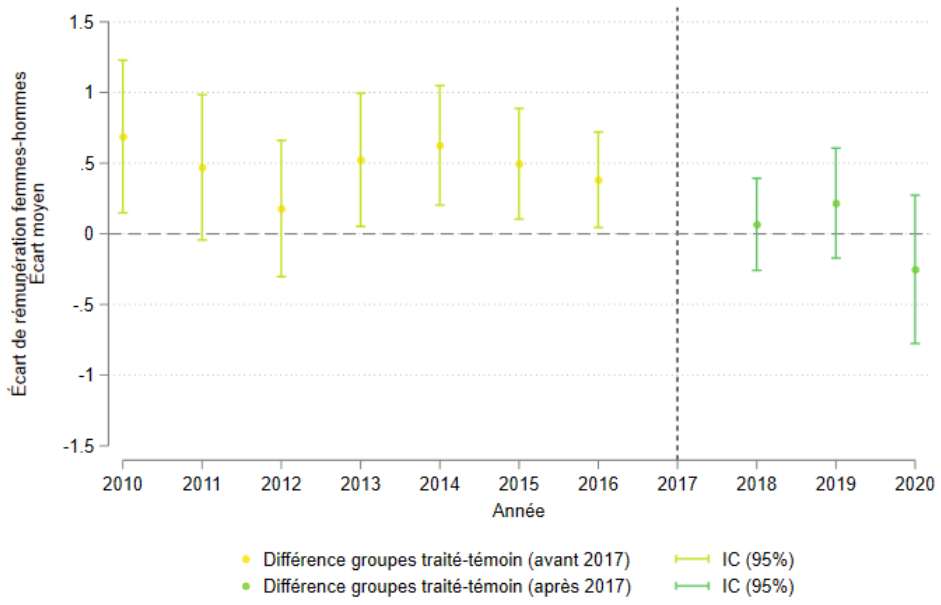
Le graphique 5.9 présente les résultats pour le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Cette part se situe entre 3 et 4 dans les deux groupes et augmente très légèrement au cours du temps (panel A). Le panel B montre une légère tendance au cours du temps : la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations augmente un plus vite au cours du temps dans le groupe traité que dans le groupe témoin. Ce rattrapage du groupe traité par rapport au groupe témoin est néanmoins quantitativement très limité : il correspond à une augmentation de 0,1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations dans le groupe traité par rapport au groupe témoin. Là encore, le rattrapage commence avant l'introduction de l'Index (dès 2015) et il n'y a pas de changement majeur observable après 2017. Pour cet indicateur, les intervalles de confiance sont plus resserrés, et l'on peut exclure que la réforme ait permis d'augmenter le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de plus de 0,05, soit une femme de plus parmi les 10 plus hautes rémunérations dans une entreprise sur 20 concernée par la réforme. Cette absence d'effet sur l'indicateur le plus transparent et facilement « objectivable »peut paraître surprenant. Nous y reviendrons en conclusion du chapitre.

GRAPHIQUE 5.8 – Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



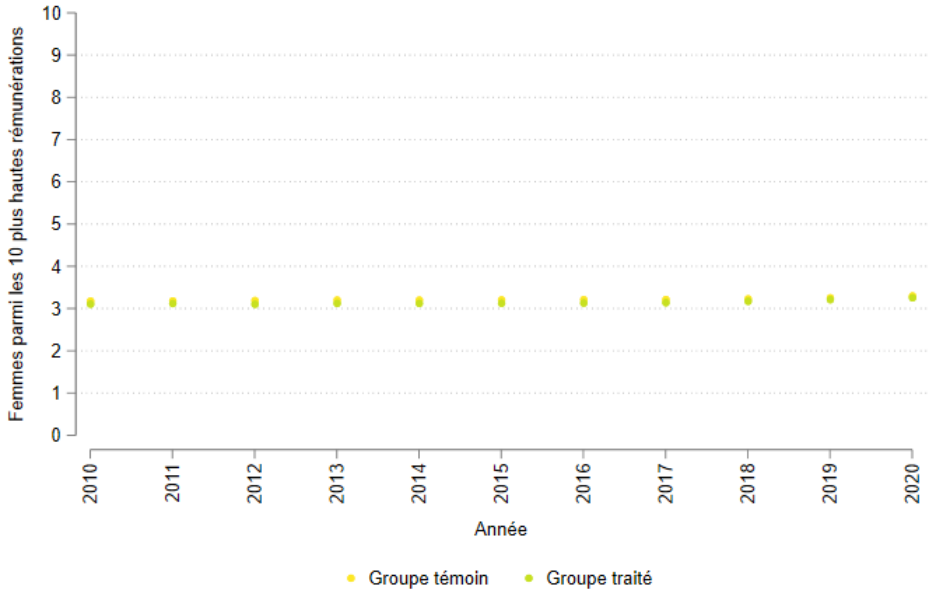
(b) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts moyens de rémunération (en défaveur des femmes) entre les femmes et les hommes étaient de 11,7 % dans les entreprises du groupe traité et de 9,8 % dans celles du groupe témoin.
Panel B : les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) dans les entreprises du groupe traité sont supérieurs de 0,8 ppts en 2016 à ceux des entreprises du groupe témoin (barre jaune en 2016). Cette différence est significative au seuil de 5 %. Après la mise en place de l'Index (barres vertes), les différences d'écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin ne sont pas statistiquement significatives (au seuil de 5 %) En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, les écarts moyens de rémunération sont inférieurs d'environ 0,2 ppt à ceux observés dans le groupe témoin, mais cette différence n'est pas statistiquement différente de 0.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 5.9 – Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les entreprises des groupes traité et témoin comptent un peu plus de trois femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans l'entreprise (les points vert et jaune se superposant en 2010).
Panel B : le nombre de femmes dans les entreprises du groupe traité est inférieur d'environ 0,05 femmes en 2010 en comparaison du nombre de femmes dans les entreprises du groupe témoin (barre jaune en 2010). Cette différence est significative au seuil de 5 %. Après la mise en place de l'Index (barres vertes), les différences entre les groupes traité et témoin concernant le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations sont positives (le nombre de femmes augmente ainsi légèrement dans les entreprises du groupe traité en comparaison du groupe témoin). En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieur d'environ 0,5 femme(s) dans le groupe traité ; cette différence étant significative au seuil de 5 %.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

Le graphique 5.10 conclut notre analyse d'impact en examinant les écarts de taux d'augmentation entre femmes et hommes. Le panel A montre des variations relativement importantes d'une année à l'autre et confirme le caractère bruité de cet indicateur. Si comme nous l'avons dit, les résultats doivent être interprétés avec précautions, ils sont néanmoins cohérents avec ce que nous avons observés pour les autres indicateurs, à savoir une absence d'effet détectable de l'Index sur les écarts de taux d'augmentation entre femmes et hommes (qui est déjà légèrement en faveur des femmes avant l'introduction de l'Index).

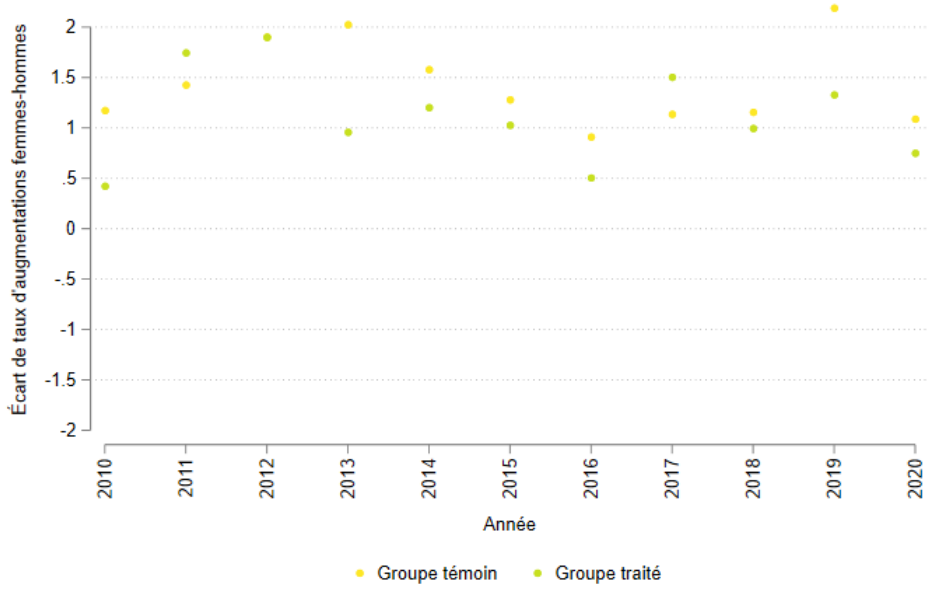
Tests de robustesse. Nous avons effectué un certain nombre de tests pour nous assurer de la robustesse de ces résultats. Nous incluons ici les résultats lorsque les inégalités sont mesurées via l'indicateur IPP, tandis que les résultats pour les autres indicateurs sont présentés dans l'annexe C.2 et seulement brièvement commentés ici.

Tout d'abord, nos résultats pourraient être tirés par la définition de nos groupes traité et témoin. Pour montrer que ce n'est pas le cas, nous examinons comment les inégalités mesurées au moyen de nos différents indicateurs ont varié entre 2017 et 2020 au sein de petits groupes d'entreprises définis selon leur taille (entre 10 et 14 salariés, 15 et 19, 20 et 24 et ainsi de suite jusqu'à 89). Le graphique 5.11 montrent que pour tous ces groupes de taille, les inégalités mesurées au moyen de l'indicateur IPP sont globalement stables sur la période, sans réduction observable pour les entreprises concernées par la mise en place de l'Index (au delà de 50 salariés). Les résultats sont similaires pour les cinq autres indicateurs d'inégalités que nous avons examinés (voir annexe C.2.1).

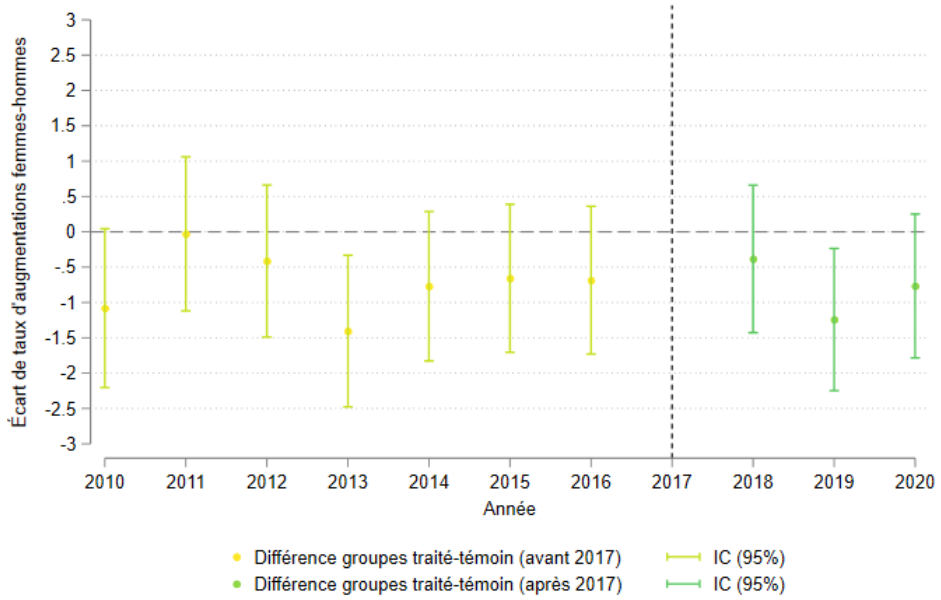
Nous reproduisons également nos résultats principaux sur une période plus longue (de 2002 à 2020, cf. graphique 5.12 et annexe C.2.3) et observons que même sur cette période de pratiquement 20 ans, les deux groupes traité et témoin

GRAPHIQUE 5.10 – Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution

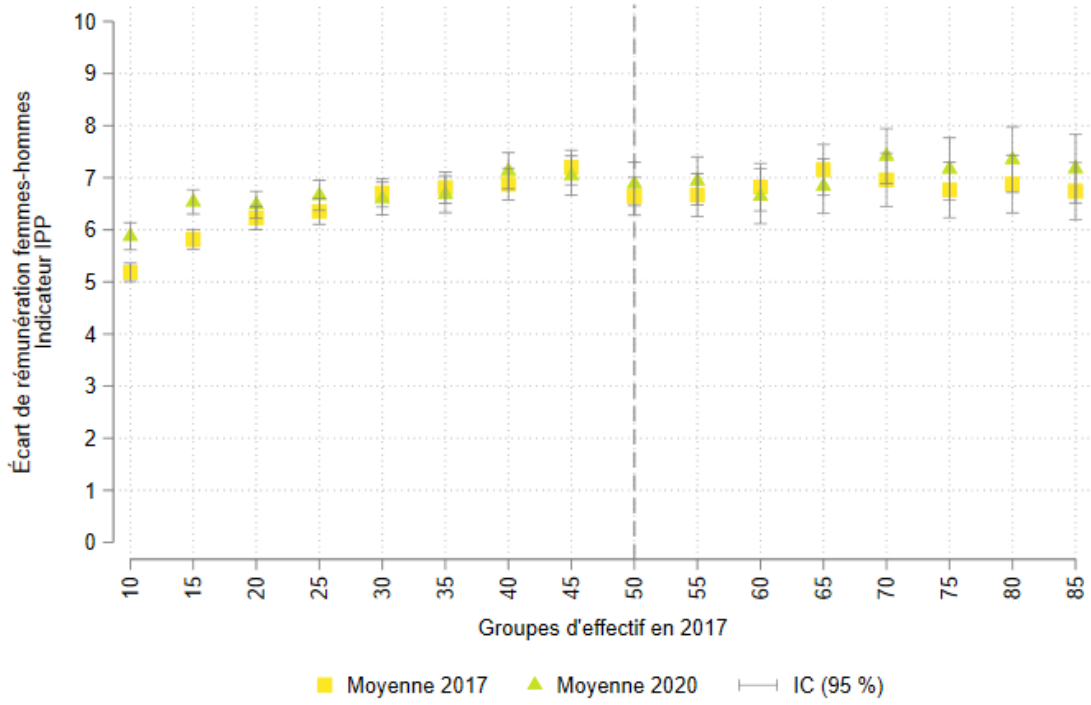


(b) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).*Lecture* :
Panel A : en 2010, les écarts de taux d'augmentations individuelles (en faveur des femmes) s'élevaient respectivement à 1,2 ppt dans le groupe témoin (point jaune) et 0,4 ppt dans le groupe traité (point vert).
Panel B : la différence entre les écarts de taux d'augmentations dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) à l'exception de l'année 2013, où cette différence s'élève à 1,5 ppt. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de taux d'augmentation entre les groupes traité et témoin est de -0,88 ppt mais n'est pas statistiquement significative.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 5.11 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : en 2017, dans les entreprises de 50 à 55 salariés, les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP s'élèvent à 6,8 % (carrés jaunes). En 2020, ces écarts s'élèvent à 6,9 % (triangles verts) dans des entreprises de 50 à salariés (effectif de 2017).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

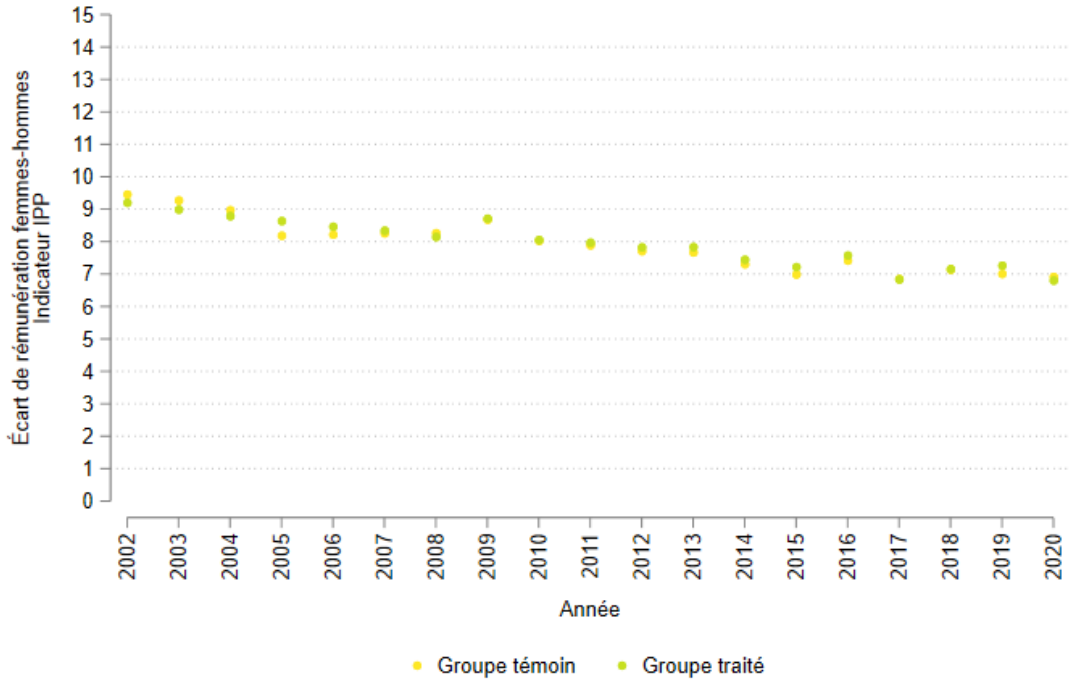
évoluent de façon similaire sans rupture de tendance après l'introduction de l'Index.

Une hypothèse serait ensuite que l'Index n'affecte que les plus grandes entreprises. Pour la tester, nous reproduisons à nouveau notre résultat principal en incluant cette fois-ci dans le groupe témoin toutes les entreprises ayant moins de 50 salariés en 2017 et dans le groupe traité, toutes celles ayant plus de 50 salariés. Ces analyses, qui incluent donc toutes les entreprises concernées par l'introduction de l'Index, ne suggèrent toujours pas d'impact significatif de celui-ci (Graphique 5.13 et annexe C.2.4) [8].

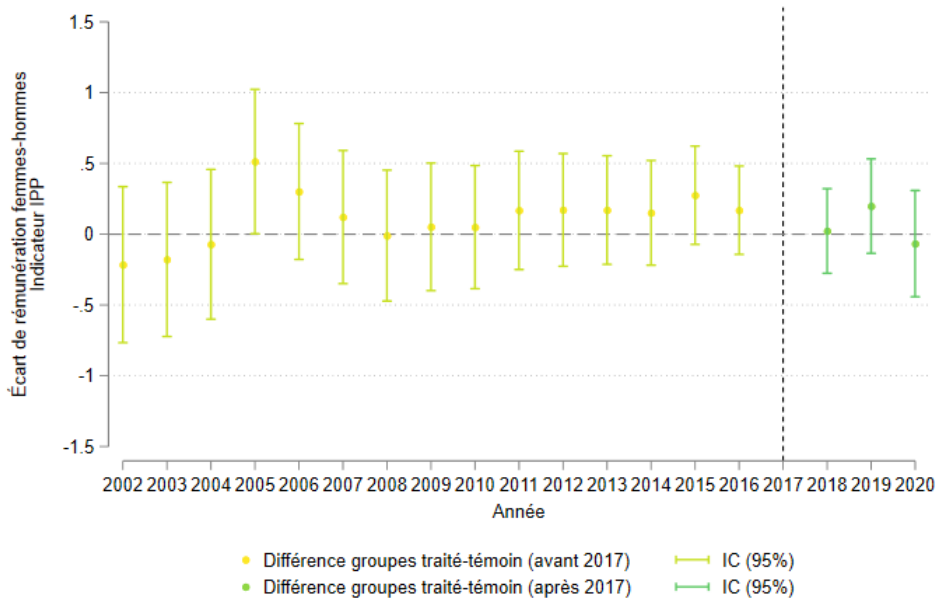
8. Concernant les inégalités de salaire au sens de l'indicateur IPP, l'effet semble même contraire à celui attendu : les inégalités de salaire semblent croître relativement plus dans les grandes entreprises concernées par l'Index que dans les plus petites.

GRAPHIQUE 5.12 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin depuis 2002

(a) Panel A - Évolution



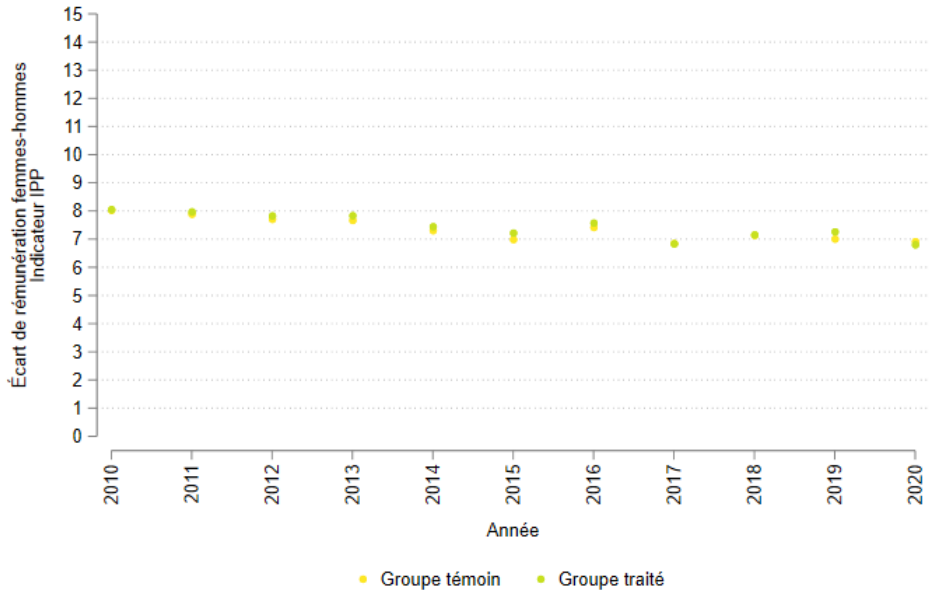
(b) Panel B - *Event Study*



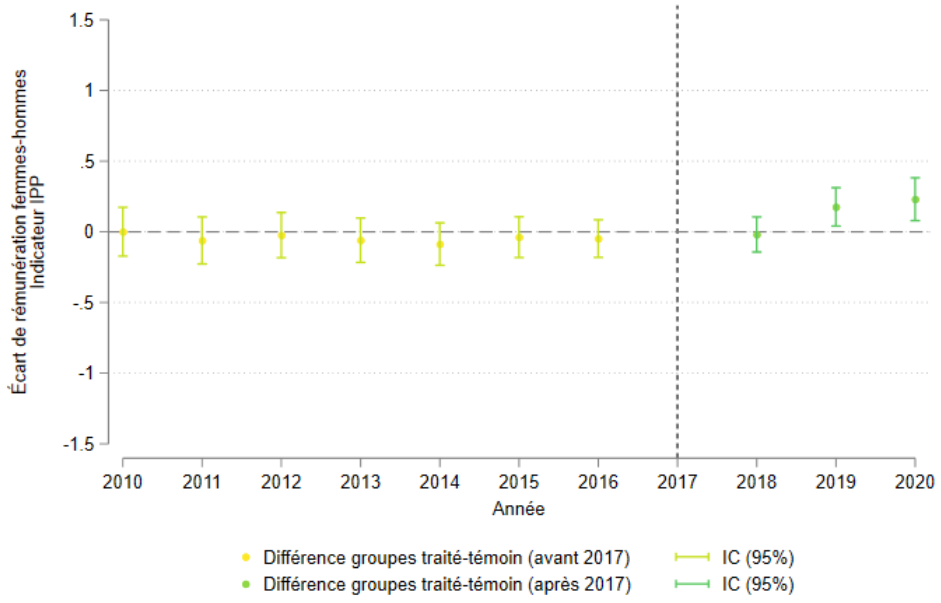
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Panel A : en 2002, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient respectivement de 9,2 % et 9,4 % dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP dans les groupes traité et témoin est proche de 0.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE 5.13 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP parmi des groupes traités et témoins plus large (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017)

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient de 8 % dans les entreprises des groupes traité et témoin (les points jaune et vert, qui représentant respectivement les écarts de rémunération dans le groupe témoin et le groupe traité, se superposant en 2010).
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence. En 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP dans les groupes traité et témoin est de 0,3 ppt, suggèrent une augmentation (de très faible ampleur) des écarts de rémunération dans les entreprises de plus de 50 salariés.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

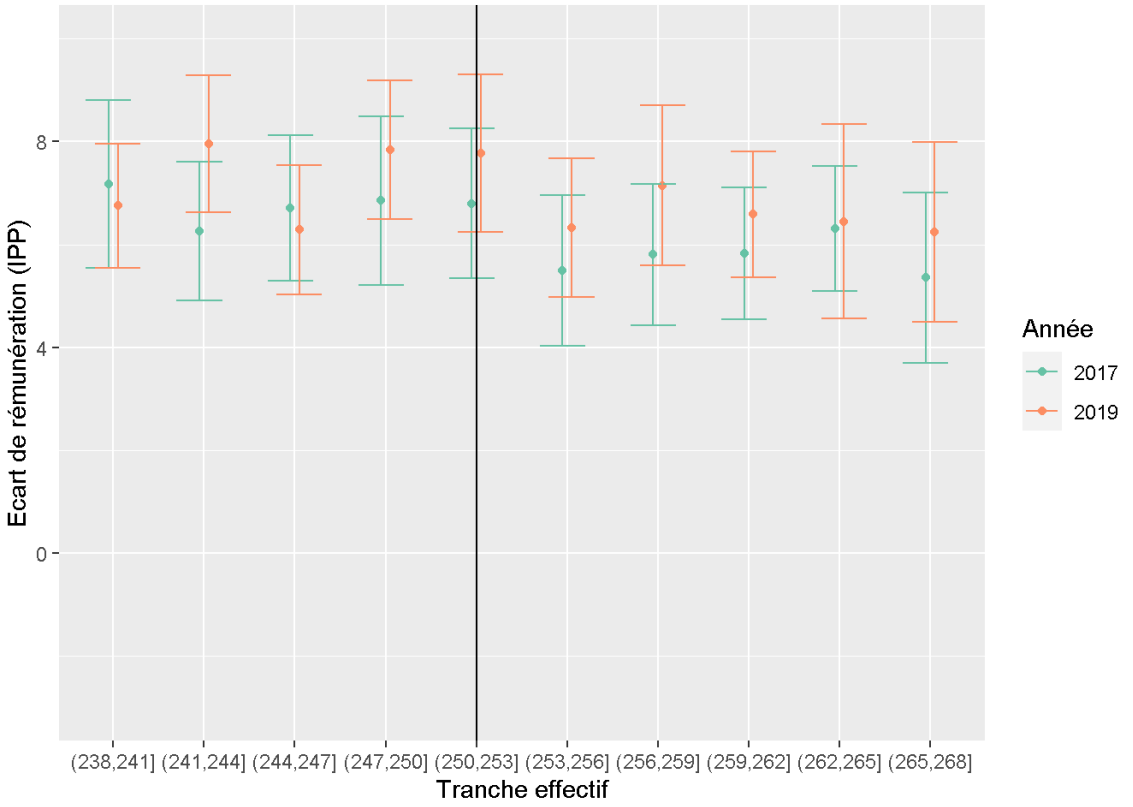
Nous avons finalement effectué d'autres tests que nous nous contentons de décrire brièvement. D'abord, nous avons inclus dans nos analyses de régression de type « *event study* » des variables de contrôle pour certaines caractéristiques des entreprises qui ne sont pas fixes au cours du temps : leur effectif et la proportion de salariés sur lequel il est possible, selon nos données, de calculer l'indicateur Décret d'écart salarial une année donnée (cf. annexe C.2.2). Ensuite, nous avons utilisé 2018 et non 2017 comme année de référence pour voir si les résultats étaient maintenus (voir annexe C.2.5). Nous nous sommes aussi intéressés à des entreprises *a priori* plus stables. D'une part, celles observées dans nos données à la fois en 2016 et en 2017 et qui ont soit un effectif entre 35 et 45 salariés ces deux années (groupe témoin), soit un effectif entre 55 et 70 salariés ces deux années (groupe traité). D'autre part, les entreprises observées toutes les années sur la période 2015-2020, les groupes témoins et traités étant définis en 2017 comme pour nos analyses principales (voir annexe C.2.6 pour les résultats basés sur ces définitions d'échantillon alternatives). Enfin, nous avons reproduit l'ensemble de nos analyses en excluant des groupes témoins et traités l'ensemble des entreprises appartenant à une UES qui déclare l'Index. Aucune de ces analyses alternatives n'a permis de suggérer que la mise en place de l'Index aurait eu un impact à l'horizon 2020.

Confirmation autour du seuil de 250 salariés. Il est aussi possible d'exploiter la mise en place de l'Index décalée d'une année entre les entreprises de plus de 250 salariés, dont la première déclaration porte sur l'année 2018, et celles de 50 à 249 salariés dont la première déclaration porte sur l'année 2019 et est réalisée en 2020. Le nombre d'entreprises plus réduit et le décalage d'une année seulement rend cette comparaison un peu plus délicate mais elle demeure néanmoins possible.

Le graphique 5.14 montre que les valeurs moyennes des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP ne connaissent pas de variation significative (au seuil de 95 %) entre 2017 et 2019. Ce constat est vrai à la fois pour les entreprises de moins de 250 salariés (qui ont publié leur Index pour la première fois en 2020 sur l'année 2019) et pour les entreprises de plus de 250 salariés (qui ont publié pour la première fois en 2019 sur l'année 2018). La mise en place de l'Index ne semble donc pas avoir affecté davantage en 2019 les entreprises qui avaient déjà dû le déclarer une fois auparavant et avaient donc pu anticiper davantage les obligations de publication et de transparence en matière d'égalité femmes-hommes.

Analyse d'hétérogénéité des effets. Une explication possible pour l'absence d'effets agrégés de l'index sur les inégalités serait que seules les entreprises « mauvaises élèves », c'est-à-dire aux écarts les plus importants, réagissent à l'introduction de l'Index, et que cet effet soit tellement dilué qu'on ne puisse l'observer en se focalisant sur un ensemble plus large. Pour examiner la portée de cette explication, nous analysons l'effet de la mise en place de l'Index sur nos cinq mesures d'inégalité en nous concentrant sur les entreprises qui en 2017 sont parmi les plus mauvais élèves (par exemple le dernier quart) pour l'indicateur concerné. Le graphique 5.15 présente les résultats pour l'indicateur d'écart de salaire IPP (panel A) et pour la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (panel B). Dans le premier cas, on se concentre sur les entreprises ayant soit entre 35 et 45 salariés (groupe témoin), soit entre 55 et 70 salariés (groupe traité) en 2017 et ayant des écarts

GRAPHIQUE 5.14 – Évolution de l'écart moyen de rémunération (au sens de l'indicateur "IPP") autour du seuil de 250 salariés, par tranche d'effectifs salarié entre 2017 et 2010



Lecture : ensemble des entreprises pour lesquelles l'indicateur d'écart de rémunération au sens de l'IPP est calculable en 2018 et en 2020.
Lecture : en 2017, l'écart moyen de rémunération en faveur des hommes (au sens de l'indicateur IPP) dans les entreprises de 251 à 253 salariés était compris entre 5,3 et 8,3 ; contre 6,3 et 9,3 en 2020 (avec un niveau de confiance de 95 %). Ces deux intervalles se chevauchent, la variations des écarts de rémunérations n'est donc pas significative.
Source : Base Tous Salariés; calculs IPP.

de salaire entre femmes et hommes dans le quartile inférieur de la distribution de l'indicateur IPP cette année-là. Il s'agit donc des entreprises ayant les écarts les plus en défaveur des femmes. Dans le second cas, on se concentre sur les mêmes groupes de taille en 2017 et on ne garde que les entreprises ayant zéro ou une seule femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. Dans les deux cas, les entreprises concernées ont une forte incitation à améliorer leur note. Les résultats sont un peu plus bruités du fait de la taille plus faible des échantillons et on observe également un phénomène de « retour à la moyenne » : les écarts entre entreprises traitées et témoins sont plus élevés l'ensemble des années par rapport à 2017 (année où les

groupes sont construits). Pour autant, il ne semble pas y avoir de changement de tendance massif parmi les entreprises peu vertueuses après l'introduction de l'Index. Celles-ci, lorsqu'elles sont concernées par l'Index, ne semblent pas plus que les autres susceptibles de réduire les inégalités femmes-hommes.

Nous examinons ensuite si seules les entreprises qui devraient *in fine* être en mesure de déclarer l'Index réagissent à sa mise en place. Pour cela, nous nous concentrons sur celles pour lesquelles le calcul de l'écart de salaire au sens de l'Index couvre plus de 40 % de l'effectif de l'entreprise en 2017 (pour rappel, lorsque moins de 40 % de l'effectif est concerné par ce calcul, l'entreprise peut déclarer son Index incalculable). Les résultats (non présentés) n'indiquent pas que cela soit le cas.

Finalement, nous regardons l'hétérogénéité des effets entre secteurs. Certains secteurs, tels que les services aux consommateurs pour lesquels les effets réputationnels peuvent être importants, pourraient en effet réagir davantage. Nous avons découpé l'économie en 10 secteurs et pour aucun d'entre eux, il n'apparaît un effet significatif de la réforme en 2020 (dernière année de données disponibles). Il faut cependant garder en tête que les échantillons retenus pour ces analyses sont plus petits, impliquant que nous ne pourrions détecter des effets que si ceux étaient relativement importants (de l'ordre de quelques points de pourcentage).

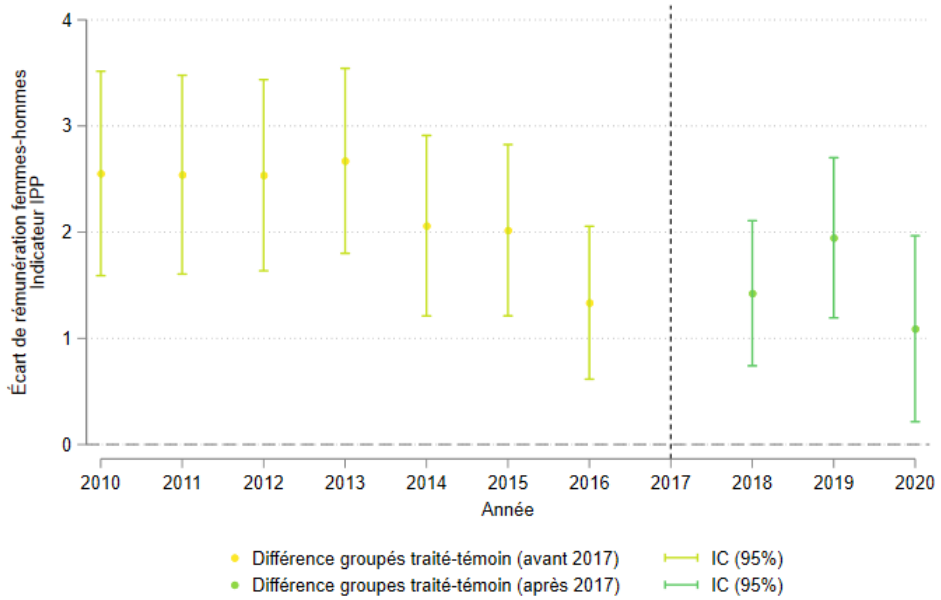
5.2.2 Comparaisons selon la déclarabilité de l'Index

Nous présentons maintenant plus brièvement une deuxième modalité de comparaison selon la déclarabilité de l'Index. Celle-ci exploite le fait que les entreprises pour lesquelles le calcul de l'indicateur d'écart salarial couvre *in fine* moins de 40 % des effectifs doivent déclarer cet indicateur incalculable et n'ont alors pas à publier de note globale à l'Index.

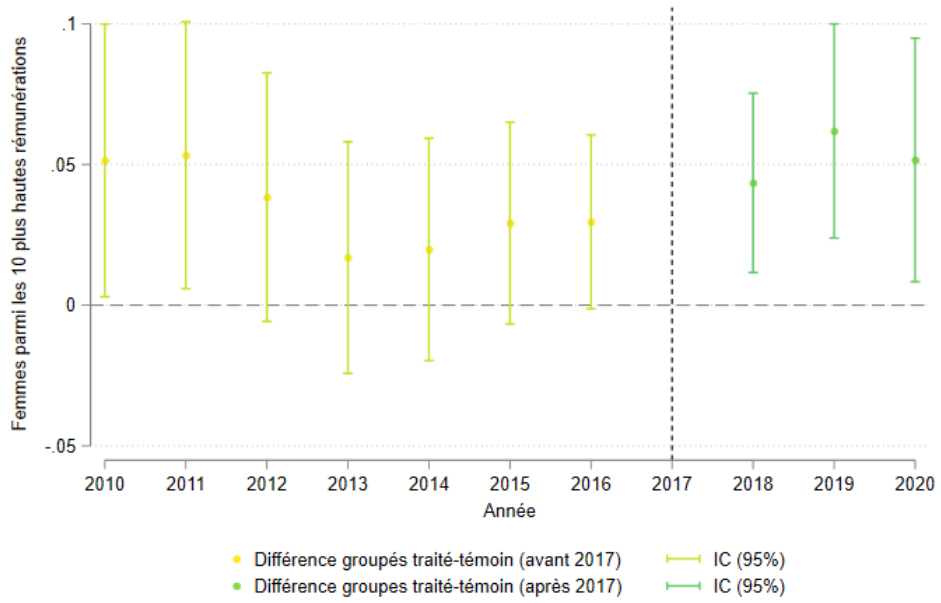
Nous comparons donc les entreprises selon le nombre de salariés concernés par

GRAPHIQUE 5.15 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Écart salarial (indicateur IPP)



(b) Panel B - Part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2020, trois années après la mise en place de l'Index, les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP sont supérieurs d'environ 1,1 ppt dans les entreprises du groupe traité par rapport aux entreprises du groupe témoin, parmi les entreprises ayant les écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP les plus élevés en 2017 (dans le dernier quartile).
Panel B : en 2020, trois années après la mise en place de l'Index, la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure de 0,05 femme dans les entreprises du groupe traité par rapport aux entreprises du groupe témoin, parmi les entreprises ayant le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations le moins élevé en 2017 (0 ou une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations en 2017.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

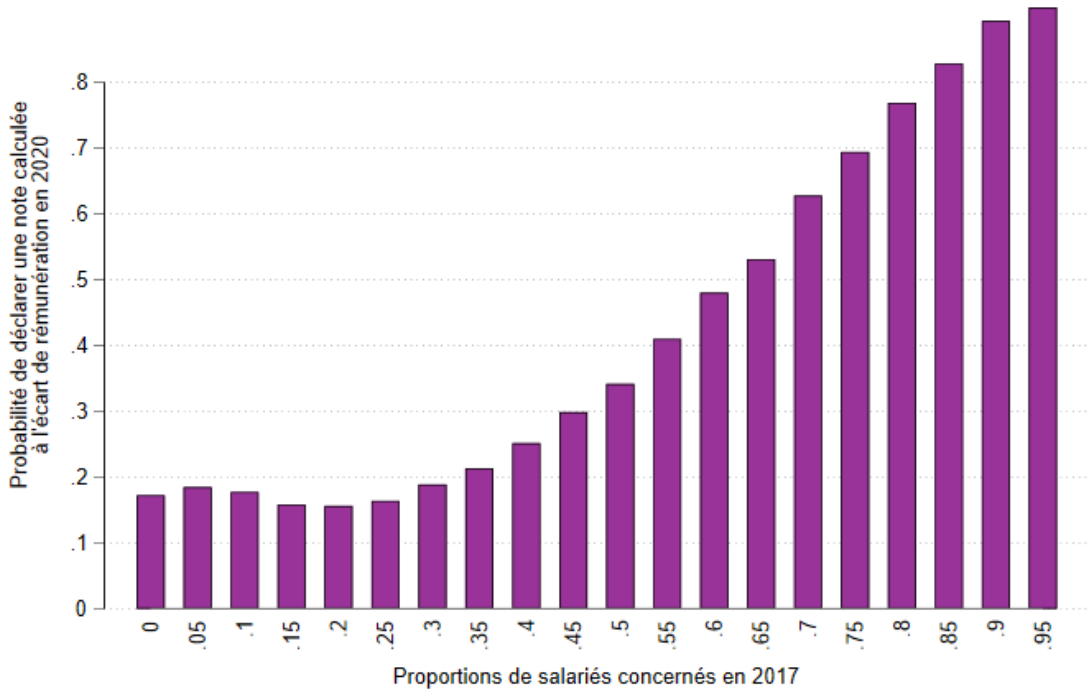
le calcul de l'indicateur décret d'écart salarial juste avant la réforme, soit en 2017. Le Graphique 5.16 montre la proportion d'entreprises de plus de 50 salariés qui déclarent un écart de salaire calculable en 2020 selon la proportion salariés qui sont concernés par le calcul équivalent en 2017. Il n'y a pas de saut au seuil de 40 % de salariés, ce qui s'explique sans doute par les difficultés à bien calculer la part des effectifs concernés par le calcul dans la Base Tous Salariés, le décalage entre l'année utilisée pour mesurer cette part et l'année où l'on observe les déclarations, et le respect probablement imparfait de règles complexes de la part des entreprises. Cependant, nous observons bien que la probabilité de déclarer un écart de salaire calculable croît fortement avec la part de salariés concernés par le calcul en 2017, notamment lorsque cette part atteint le seuil de 40 %.

Le Graphique 5.17 montre ensuite les écarts de salaire moyen selon l'indicateur décret en 2017 et 2020 en fonction de la proportion de salariés concernés par le calcul de cet indicateur décret en 2017. Si l'introduction de l'Index avait un effet sur les inégalités de salaire mesurées via l'indicateur décret, on s'attendrait à ce que les entreprises ayant de nombreux salariés concernés par le calcul et par conséquent obligées de déclarer un écart salarial réduisent davantage les inégalités de salaire que les autres. Cela ne semble pas être le cas : les écarts de salaire mesurés sont globalement stables entre 2017 et 2020, et cela quelque soit la proportion de salariés concernés par le calcul de l'indicateur décret.

Le Graphique 5.18 montre que les résultats sont similaires si l'on mesure les inégalités via l'indicateur IPP plutôt que l'indicateur décret. C'est également le cas pour nos autres indicateurs d'inégalités (voir graphiques associés dans l'annexe C.2.3).

Cette deuxième méthode de comparaison basée sur la proportion de salariés

GRAPHIQUE 5.16 – Probabilité de déclarer une note calculée à l'Index de l'égalité professionnel en 2020, d'après les proportions de salariés concernées par la mise en place de l'Index en 2017



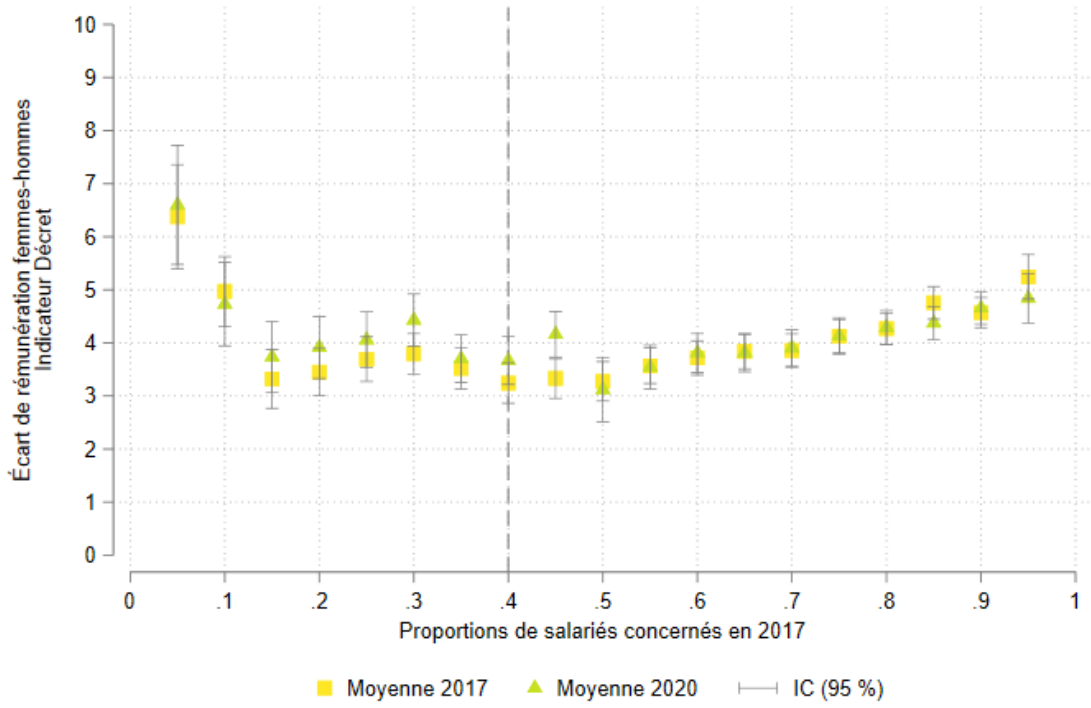
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : en 2020, la probabilité de déclarer une note à l'indicateur d'écart de rémunération s'élève à 20 % parmi les entreprises ayant 40 % de salariés couverts par le calcul de l'Index d'après leur effectif en 2017. *Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

concernés par le calcul des écarts de salaire selon l'indicateur décret confirme donc les résultats de la première : aucun élément empirique ne permet de conclure que la mise en place de l'Index en 2018 aurait eu un effet entre 2018 et 2020 sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise mesurées au moyen de divers indicateurs.

5.2.3 Conclusion du chapitre

Si les notes obtenues par les entreprises assujetties au calcul de l'Index de l'égalité professionnelle progressent légèrement au cours du temps, rien ne permet de conclure que cette tendance reflète une réduction réelle des inégalités entre femmes

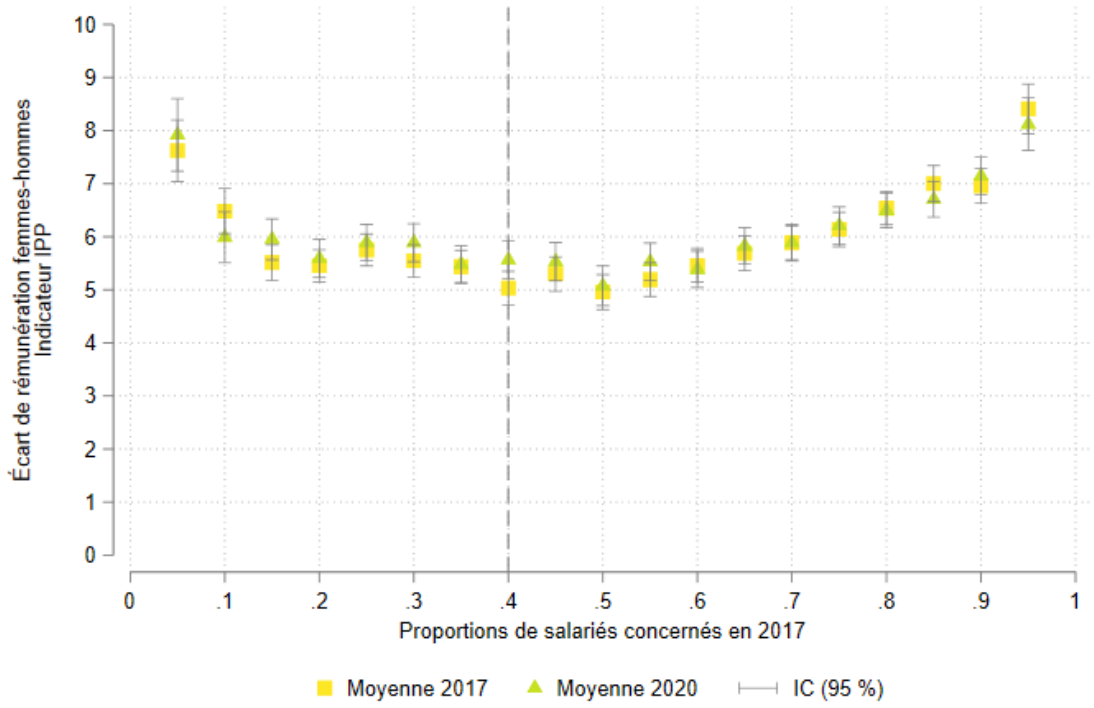
GRAPHIQUE 5.17 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre 2017 et 2020 par groupe de salariés concernés par la mise en place de l'Index



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : en 2017, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) au sens de l'indicateur décret s'élève respectivement à 3,2 % et à 3,4 % en 2017 (carrés jaunes) et en 2020 (triangles verts) dans les entreprises ayant 40 % de leur effectif salarié couvert par le calcul de l'Index en 2017.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

et hommes. Pour le montrer, nous mettons en place deux modalités de comparaison entre entreprises concernées et non concernées par la mise en place de l'Index. La première repose sur une comparaison des entreprises selon leur taille. Elle révèle que les inégalités femmes-hommes (mesurées au moyen de divers indicateurs) dans les entreprises de moins et de plus de 50 salariés évoluent de manière très similaire entre 2010 et 2020 alors même que les secondes ont dû déclarer l'Index pour les années 2019 et 2020. Ce constat est robuste a un large ensemble de tests de robustesse et de définitions alternatives des échantillons d'entreprises traitées et témoins. Nos analyses permettent d'écarter l'idée que la mise en place de l'Index aurait eu des effets immédiats, mêmes très faibles, sur les entreprises directement

GRAPHIQUE 5.18 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre 2017 et 2020 par groupe de salariés concernés par la mise en place de l'Index



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : en 2017, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) au sens de l'indicateur IPP s'élève respectivement à 5,0 % et à 5,7 % en 2017 (carrés jaunes) et en 2020 (triangles verts) dans les entreprises ayant 40 % de leur effectif salarié couvert par le calcul de l'Index en 2017.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

concernées.

On pourrait néanmoins tenter d'arguer que les comparaisons basées sur la taille des entreprises ne sont pas probantes, les plus grandes entreprises étant intrinsèquement différentes des plus petites. Nous tentons de parer cette critique de trois façons. D'abord nous prenons des groupes de taille assez proche. Ensuite, nous montrons que ces groupes évoluent de la même façon avant l'introduction de l'Index. Enfin, nous développons une seconde méthode basée cette fois sur le nombre de salariés sur lequel l'indicateur d'écart de salaire de l'Index est calculé et non sur la taille des entreprises. Cette seconde méthode exploite la règle selon laquelle les entreprises pour lesquelles moins de 40 % des effectifs sont concernés par le calcul

d'écart salarial ne sont pas tenues de calculer une note globale lorsqu'elle déclarent leur Index. Elle permet donc d'évaluer l'impact de l'Index parmi des entreprises de même taille et confirme l'absence d'effet détectable sur les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise durant les deux premières années ayant suivi sa mise en place. Une hypothèse pour expliquer ce résultat est qu'il faut plus de temps pour que les entreprises réagissent.

Comment comprendre finalement que les notes des entreprises progressent malgré l'absence d'effet réel en 2019 et 2020 ? La réponse tient à deux éléments d'analyse.

D'abord, les entreprises concernées par l'Index sont sur une tendance de long terme d'atténuation des inégalités femmes-hommes et elles auraient vraisemblablement progressé en l'absence de sa mise en place. C'est effectivement ce que nous observons pour les entreprises de moins de 50 salariés qui progressent légèrement même si elles ne sont pas assujetties à l'Index.

Ensuite, les meilleures notes obtenues à l'Index par les entreprises au cours du temps découlent essentiellement de progrès réalisés sur les sous-indicateurs que nous ne sommes pas en mesure d'appréhender : les augmentations au retour des congés maternité et les différences de taux d'augmentation entre femmes et hommes. L'un de ces indicateurs -les augmentations au retour des congés maternité- étant déjà couvert par la loi, l'amélioration des notes le concernant témoigne au mieux d'une amélioration du respect de la loi préexistante en la matière. Les entreprises semblent ainsi parvenir à améliorer leur note globale sans toutefois que l'écart salarial femmes-hommes s'améliore.

Enfin, à propos des améliorations de l'indicateur d'écart salarial à proprement parler, un effet d'apprentissage n'est pas à exclure dans les premières années de la mise en place de l'index, les entreprises apprenant à manœuvrer le calcul d'un indicateur complexe, en élaborant et appliquant notamment leurs propres classifi-

cations des métiers. A ce titre, des données plus précises sur les classifications de métiers retenues et les changements de classifications opérés par les entreprises permettraient d'explorer plus en détails les stratégies d'adaptation possible des entreprises face à leurs obligations déclaratives.

ANNEXE A

LES DONNÉES UTILISÉES

A.1 La Base Tous Salariés

A.1.1 Description

La Base Tous Salariés est une base de données administratives issues des Déclarations Administratives de Données Sociales et de la Déclaration Sociale Nominative. Nous utilisons le fichier « Postes » qui correspond aux données exhaustives sur tous les postes salariés d'une année donnée. Nous utilisons les données sur la période 1995-2020. Ces fichiers comportent les informations suivantes :

- Caractéristiques du poste : salaire (brut, net), heures rémunérées, type de contrat, etc.
- Caractéristiques individuelles : âge, sexe, profession et catégorie socio-professionnelle, etc.
- Caractéristiques de l'employeur : en particulier, son identifiant (SIREN), ainsi que secteur, taille, etc.

La méthodologie de la Base Tous Salariés, documentée par l'Insee a subi plusieurs modifications au cours du temps. Celles-ci ont pu occasionner des trous, ruptures de

séries, ou modifications au cours du temps. Ainsi certaines années sont manquantes (1981, 1983, 1990) à cause de la réalisation concomitante du recensement de la population. D'autres (1993, 1994) ont intentionnellement été laissées de côté car elles correspondent à la mise en place d'une nouvelle méthodologie (passage aux données exhaustives). Les ruptures de séries principales sont dues à des changements de nomenclatures (notamment les PCS en 1984, et 2009, la NAF en 2008). D'autres ont trait aux différences de champ (inclusion de la Corse en 1976).

En 2016, la chaîne de production des fichiers « Postes » a été modifiée pour anticiper le passage aux Déclarations Sociales Nominatives (DSN), qui ont progressivement remplacé les Déclarations Administratives des Données Sociales Unifiées (DADS-U). Ainsi, en 2017, la plupart des déclarations provenaient des DSN. C'est le cas de la quasi totalité en 2018. Malgré l'anticipation des changements méthodologiques en 2016, on observe des ruptures sur de nombreuses variables (surtout celles relatives au temps de travail) en 2017 et, dans une moindre mesure, 2018. Nos indicateurs d'écarts salariaux étant construits à partir d'une mesure du salaire horaire (qui permet de comparer des salaires en "équivalent temps plein"), la rupture de série dans la mesure du nombre d'heures travaillées se retrouve dans nos différentes séries d'écarts salariaux.

En 2020, la base de données, auparavant intitulée DADS, est renommée en Base Tous Salariés, pour mettre en évidence la distinction entre la base de données produite par l'Insee (Base Tous Salariés) et faisant l'objet de traitements et retraitements, et les données sources brutes, issues de la gestion des administrations de sécurité sociale (DADS et DSN).

A.1.2 Reconstruction des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle

Les données administratives issues du fichier « Postes » des Bases Tous Salariés (BTS, voir annexe A) permettent de reconstruire deux des indicateurs qui composent l'Index de l'égalité professionnelle : écarts de rémunération (Indicateur 1) et hautes rémunérations (Indicateur 5). Il est difficile de capter 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 Tous Salariés. Nous ne traitons donc pas la question des promotions dans le cadre de notre analyse. 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 pas donc y être reconstruit.

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). A l'inverse du décret, nous n'excluons pas de postes sur la base de leur durée de travail sur 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 des entreprises. Nous considérons comme périmètre d'une entreprise le numéro SIREN, ce qui diffère des recommandations du décret

en matière d'Unités Économiques et Sociales. 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 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.

A.2 La base Index Egapro

Nous exploitons les données administratives issues des déclarations de valeurs de l'indice d'égalité professionnelle effectuées par les entreprises et les Unités économiques et sociales (UES). Ce fichier recense toutes les déclarations de valeurs de l'indice et de ces 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.

ANNEXE B

TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES

B.1 Chapitre 1

TABLEAU B1 – Barème de points obtenus en fonction de l'écart salarial calculé

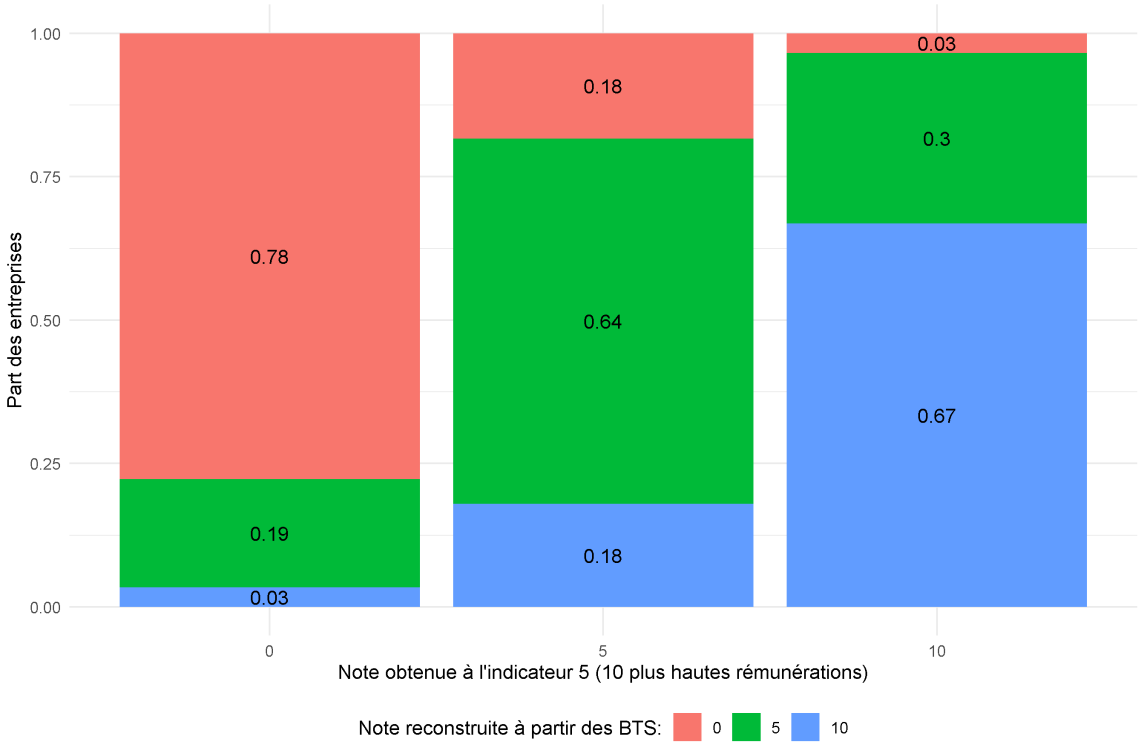
Écart salarial calculé	Nombre de points obtenus
Égal à 0 %	40 points
Supérieur à 0 % et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1 % et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2 % et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3 % et inférieur ou égal à 4 %	36 points
Supérieur à 4 % et inférieur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

ANNEXE C

GRAPHIQUES COMPLÉMENTAIRES

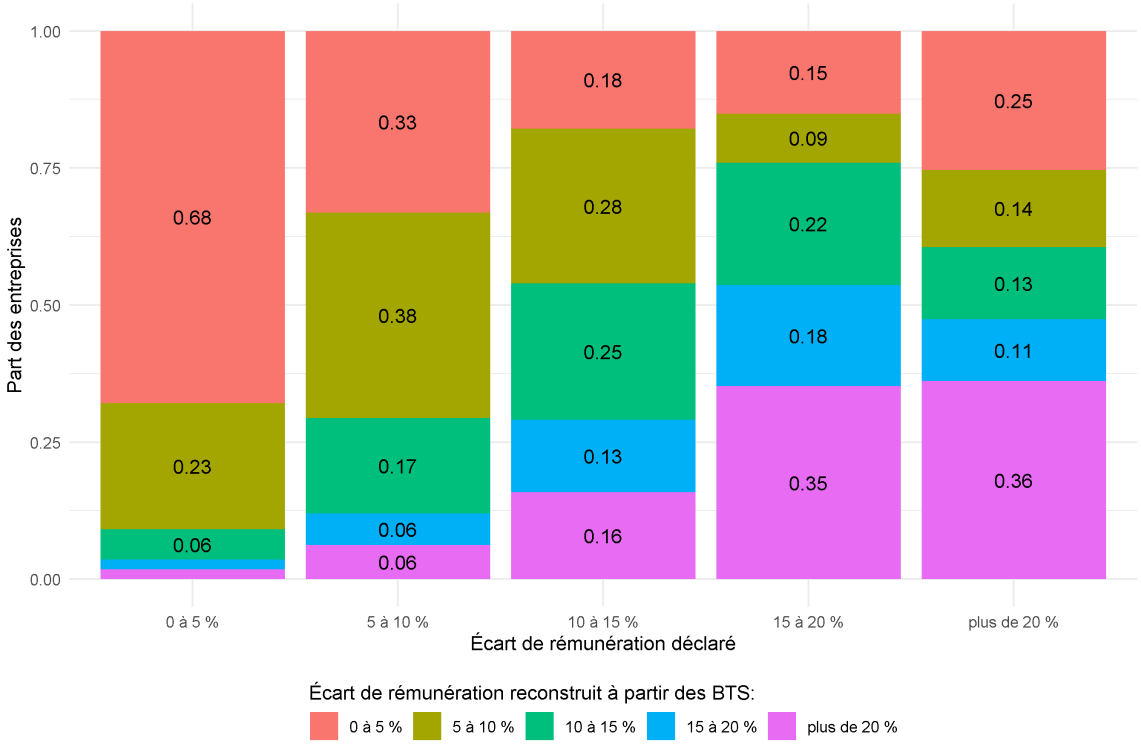
C.1 Chapitre 4

GRAPHIQUE C1 – Correspondance entre les notes obtenues et note relcaculées à partir des Bases Tous Salariés à l'indicateur 5 en 2020



Champ : Ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.
Lecture : En 2020, parmi les entreprises ayant obtenu une note de 5 à l'indicateur des plus hautes rémunérations, 18 % ont une note de 0 à partir de notre indicateur recalculé à partir des Bases Tous Salariés, 64% une note de 5 et 18% une note de 10.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C2 – Correspondance entre les notes obtenues et note recaculées à partir des Bases Tous Salariés à l'indicateur d'écarts de rémunérations en 2020

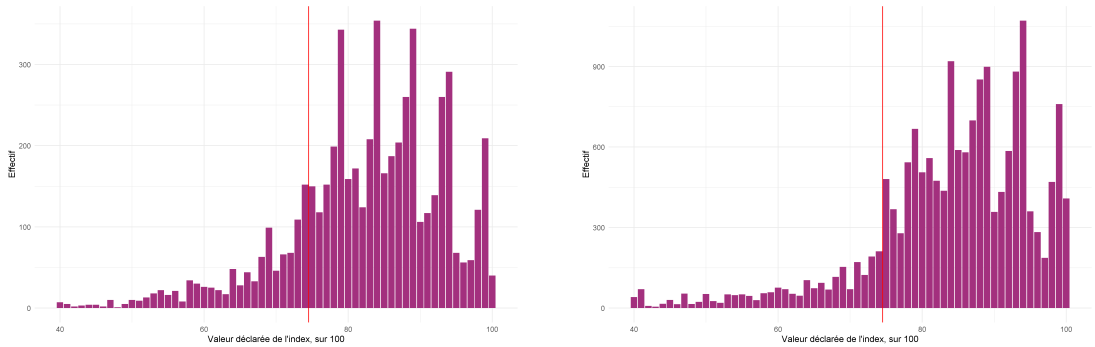


Champ : Ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.
Lecture : En 2020, parmi les entreprises ayant obtenu une note supérieure à 20pts à l'indicateur d'écarts de rémunérations, 36 % ont la même note de 0 à partir de notre indicateur recalculé à partir des Bases Tous Salariés, 11% une note comprise entre 15 et 20, 13% une note comprise entre 10 et 15, 14% une note entre 5 et 10 et 26% une note entre 0 et 5.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C3 – Distribution des entreprises selon la note globale obtenue pour l'Index de l'égalité professionnelle

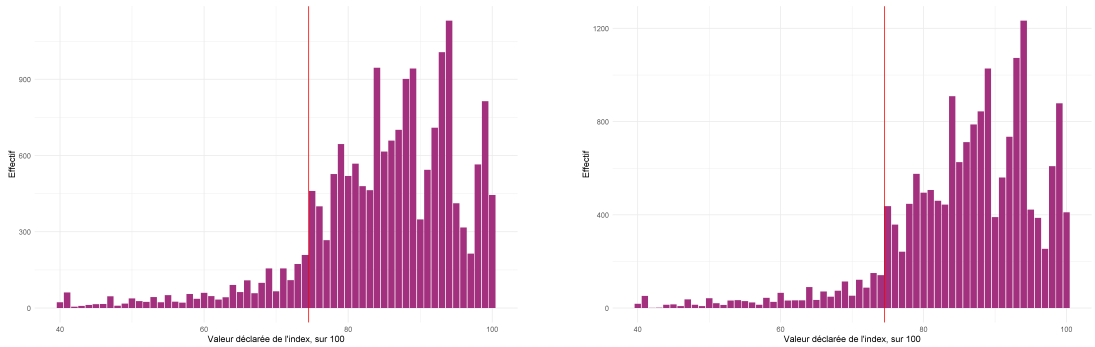
(a) Année de référence : 2018

(b) Année de référence : 2019



(c) Année de référence : 2020

(d) Année de référence : 2021

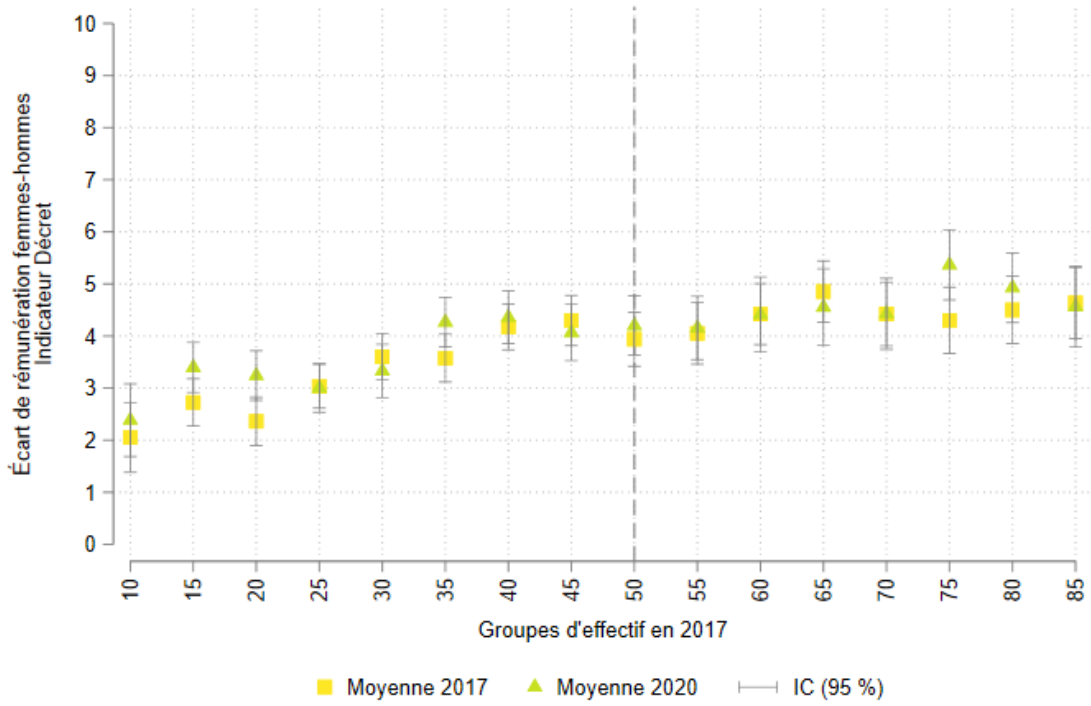


Champ : Ensemble des entreprises de plus de 50 salariés ayant déclaré un index d'égalité professionnelle qu'elles parviennent à calculer.
*Lecture :*Parmi l'ensemble des entreprises qui ont déclaré et calculé leur Index de l'égalité professionnelle pour l'année 2020, environ 450 ont obtenu exactement 75/100, et environ 160 entreprises ont obtenu la note de 74/100, qui les expose à une sanction.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

C.2 Chapitre 5

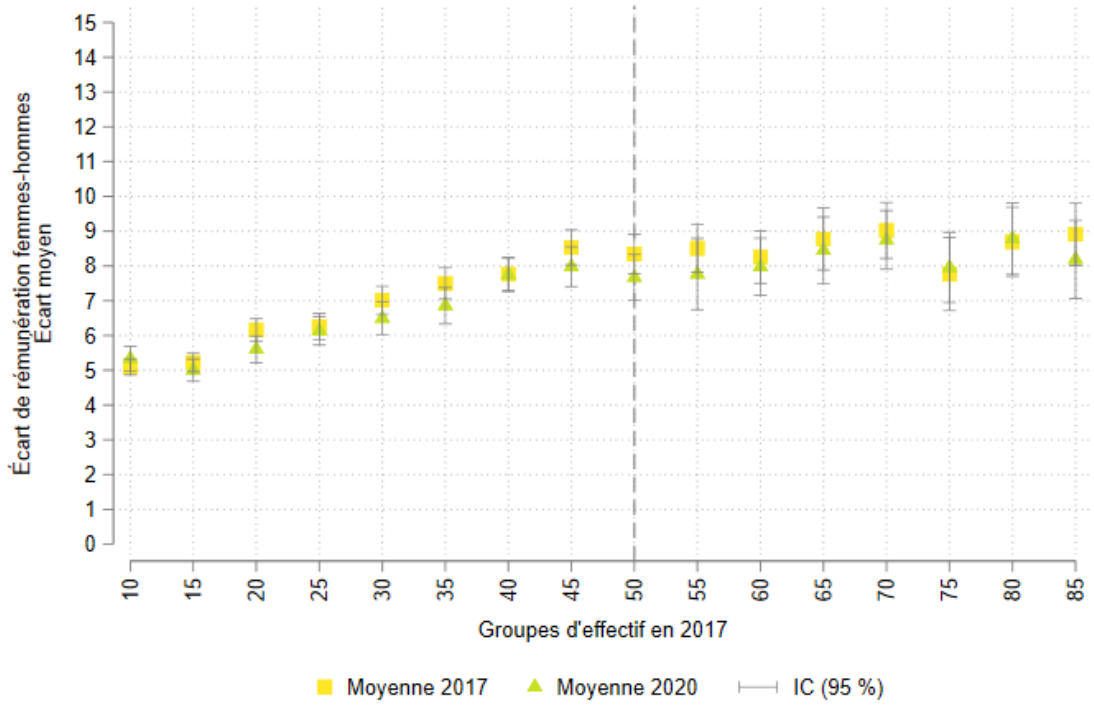
C.2.1 Inégalités en 2017 et en 2020 au sein de petits groupes d'entreprises définis selon leur taille

GRAPHIQUE C4 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés



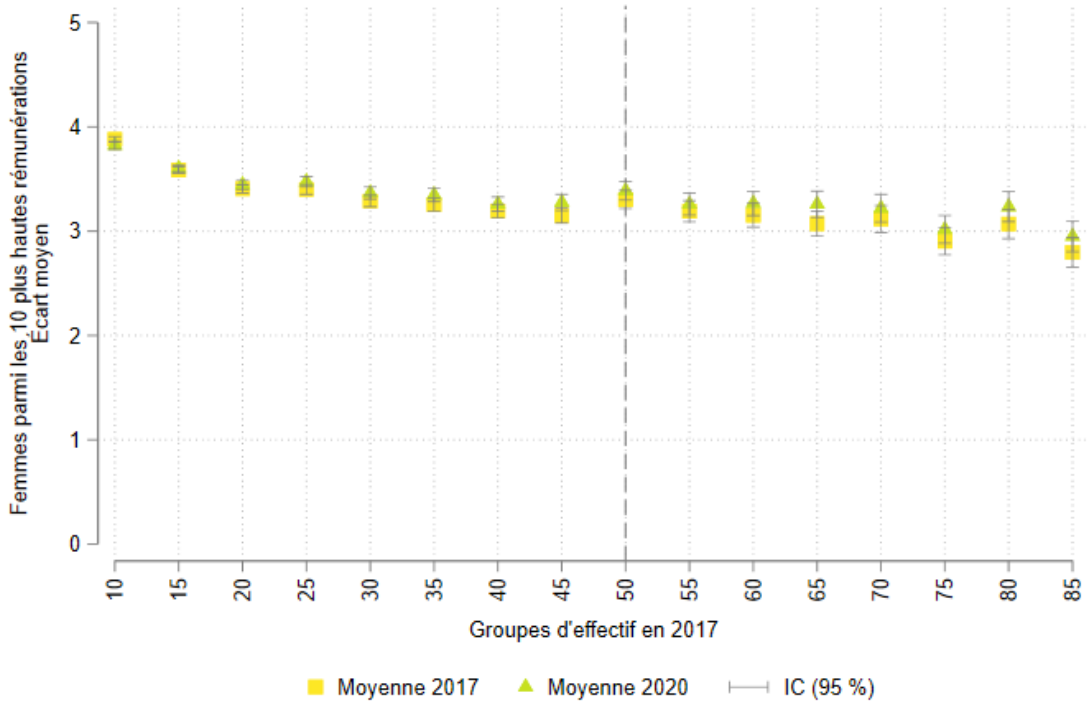
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : les écarts de rémunération (en défaveur des femmes) au sens de l'indicateur décret s'élèvent respectivement à 3,9 % et à 4,1 % en 2017 (carrés jaunes) et en 2020 (triangles verts) dans les entreprises ayant entre 50 et 55 salariés en 2017.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C5 – Évolution des écarts de salaire moyen entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés



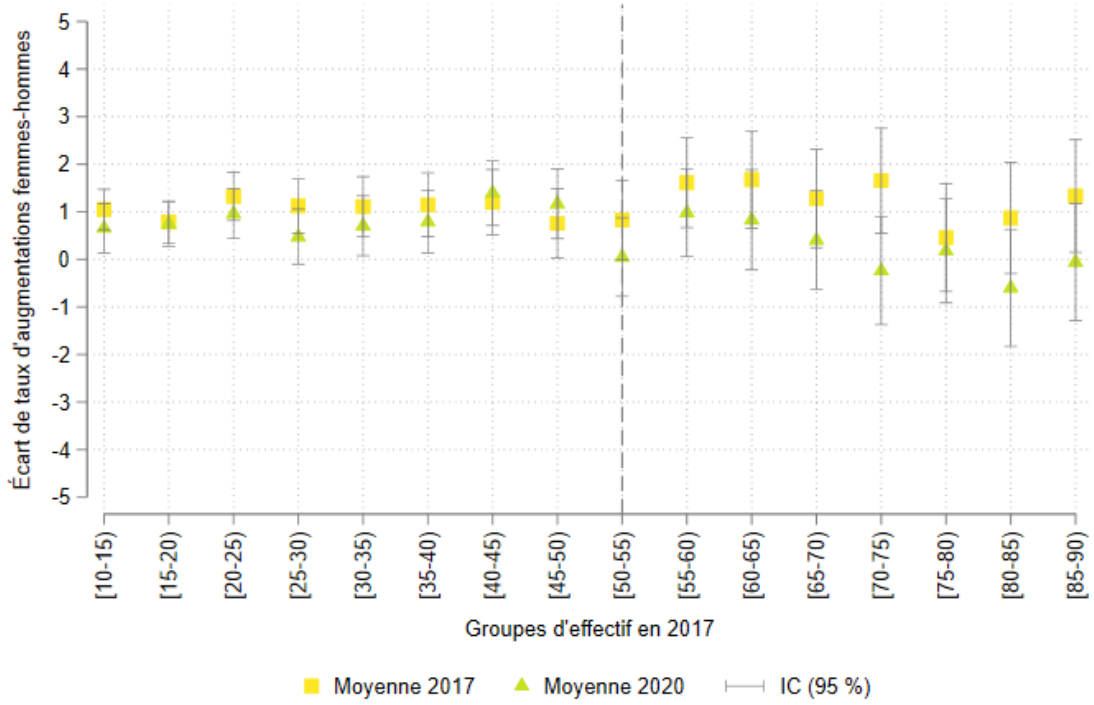
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : les écarts moyens de rémunération (en défaveur des femmes) s'élèvent respectivement à 8,4, % et à 7,8 % en 2017 (carrés jaunes) et en 2020 (triangles verts) dans les entreprises ayant entre 50 et 55 salariés en 2017. *Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C6 – Évolution de la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : il y a entre 3 et 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations en 2017 (carrés jaunes) et en 2020 (triangles verts) dans les entreprises ayant entre 50 et 55 salariés en 2017.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

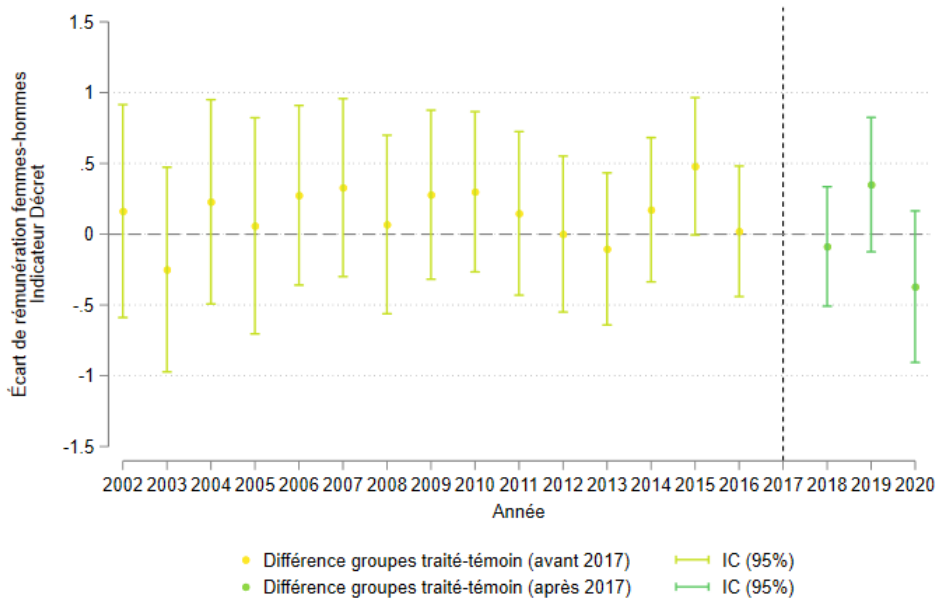
GRAPHIQUE C7 – Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : en 2017, dans les entreprises de 50 à 55 salariés, la proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle est supérieure de près d'un ppt à la proportion des hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (carrés jaunes). En 2020, dans les entreprises de 50 à 55 salariés d'après les effectifs en 2017, l'écart de taux d'augmentations individuels entre les femmes et les hommes est proche de 0.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C8 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin depuis 2010, avec contrôles

(a) Panel B - *Event Study*



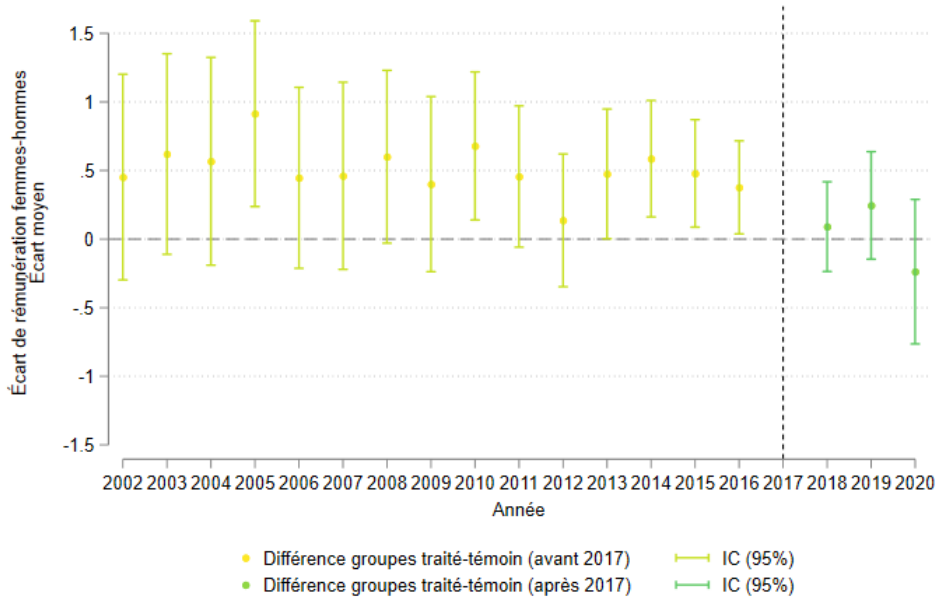
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.*Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

C.2.2 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, avec 2017 pour année de référence, en incluant des contrôles

Cette section présente nos résultats principaux de 2010 à 2020, les groupes traité et témoins étant définis en 2017. Les régressions incluent des contrôles (effectif et part de salariés concernés par le calcul de l'Index).

GRAPHIQUE C9 – Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin depuis 2002

(a) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).*Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C10 – Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin, avec contrôles

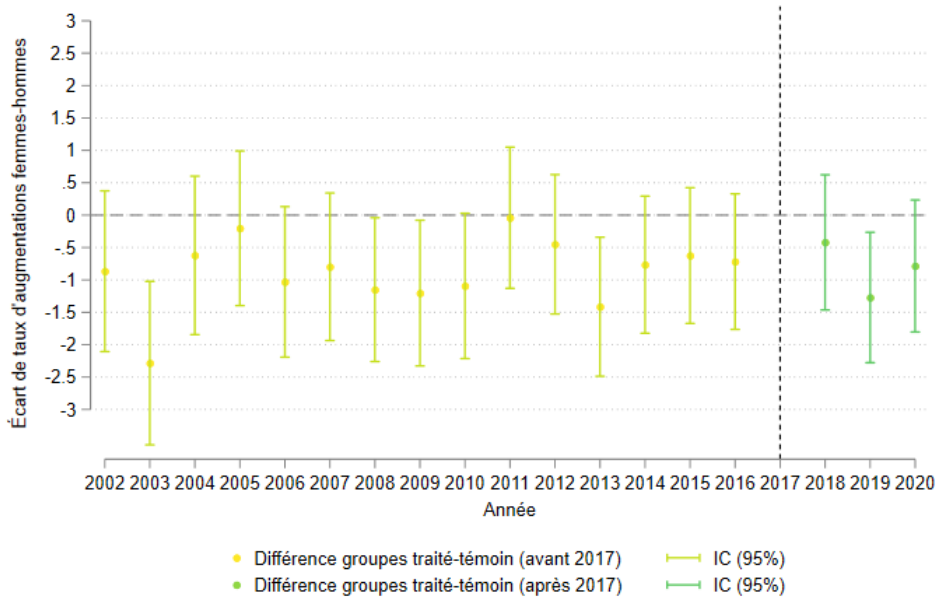
(a) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C11 – Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin, avec contrôles

(a) Panel B - *Event Study*



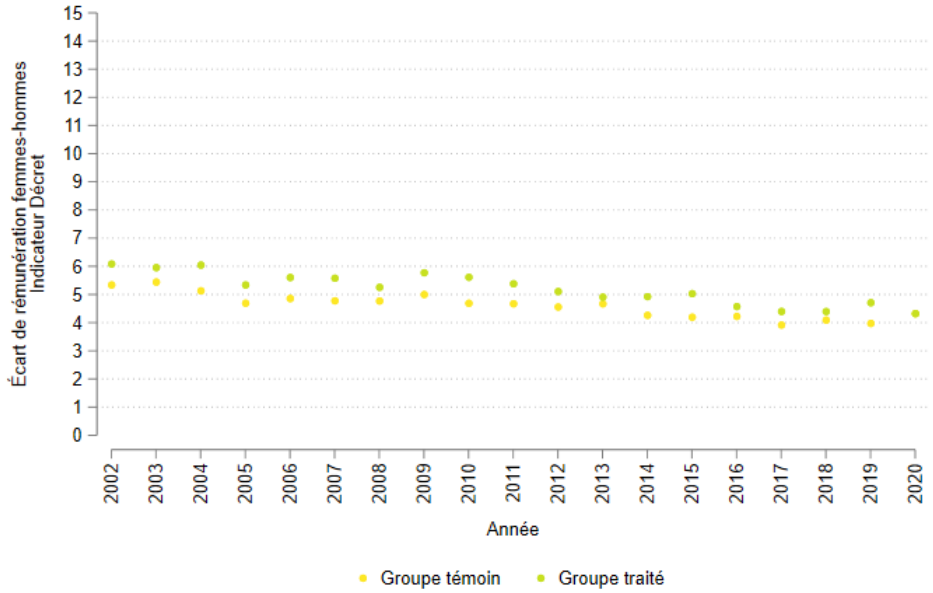
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

C.2.3 Évolution des différents indicateurs depuis 2002, avec 2017 pour année de référence

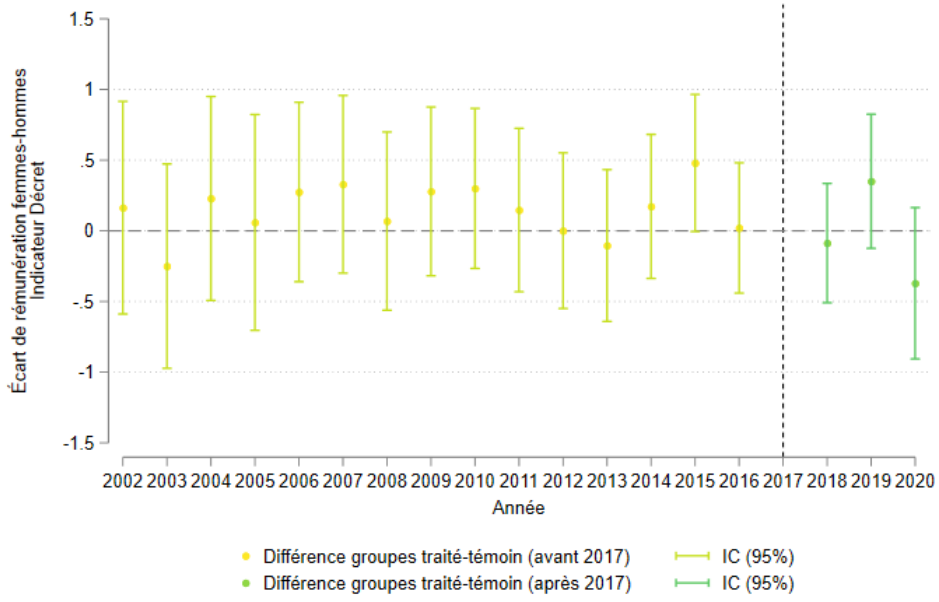
Cette section présente nos résultats principaux sur une plus longue période (de 2002 à 2020), les groupes traité et témoins étant définis en 2017.

GRAPHIQUE C12 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin depuis 2002

(a) Panel A - Évolution



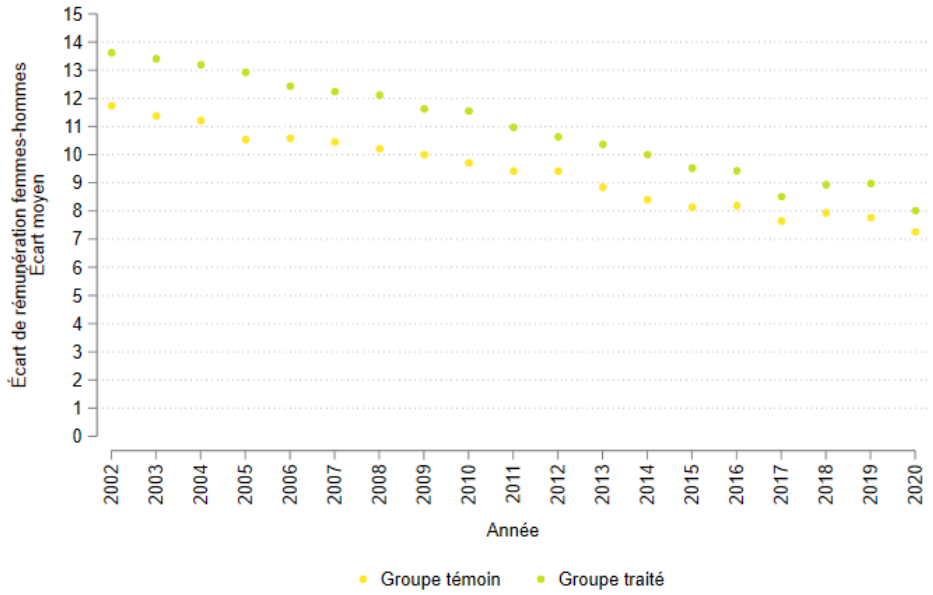
(b) Panel B - *Event Study*



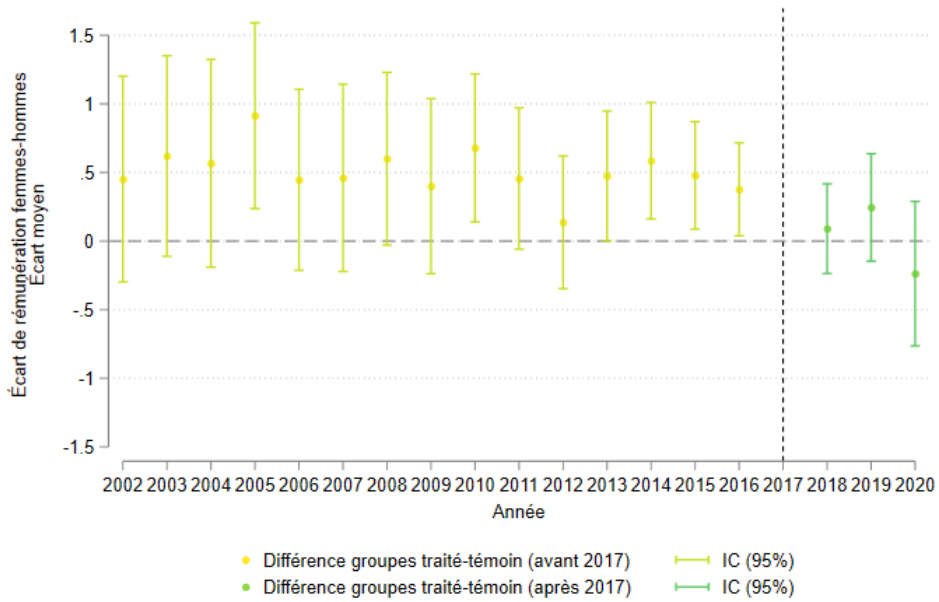
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Panel A : en 2002, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient respectivement de 6,1 % et 5,3 % dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.*Source :* DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C13 – Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin depuis 2002

(a) Panel A - Évolution



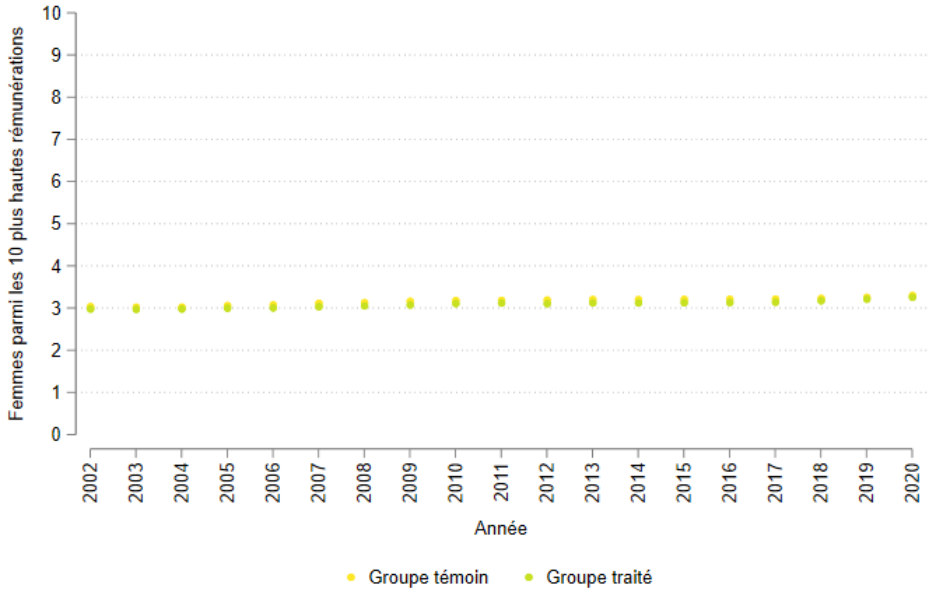
(b) Panel B - *Event Study*



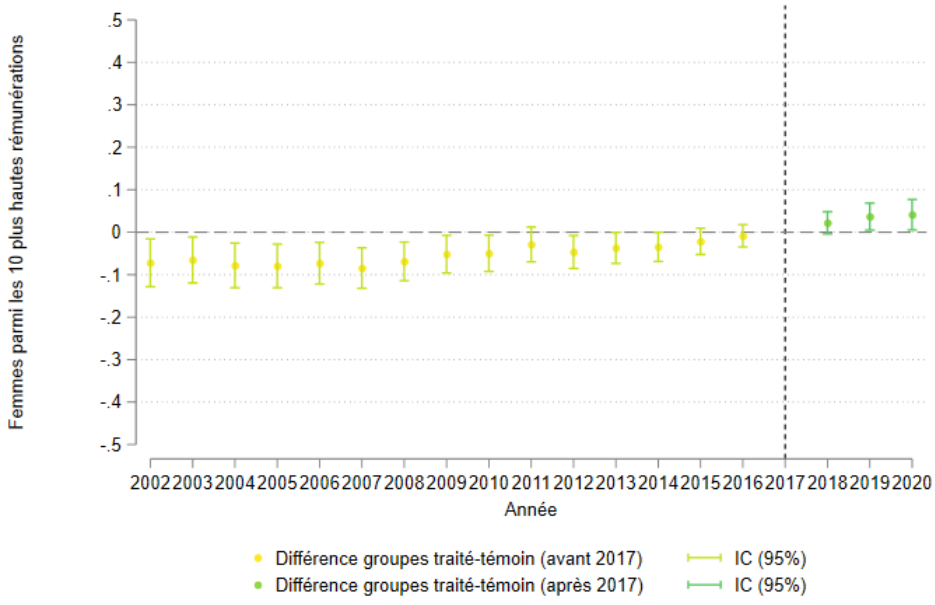
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).*Lecture* : *Panel A* : en 2002, les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes au sens de l'indicateur IPP étaient respectivement de 13,8 % et 11,8 % dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : la différence entre les écarts moyens de rémunération dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C14 – Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



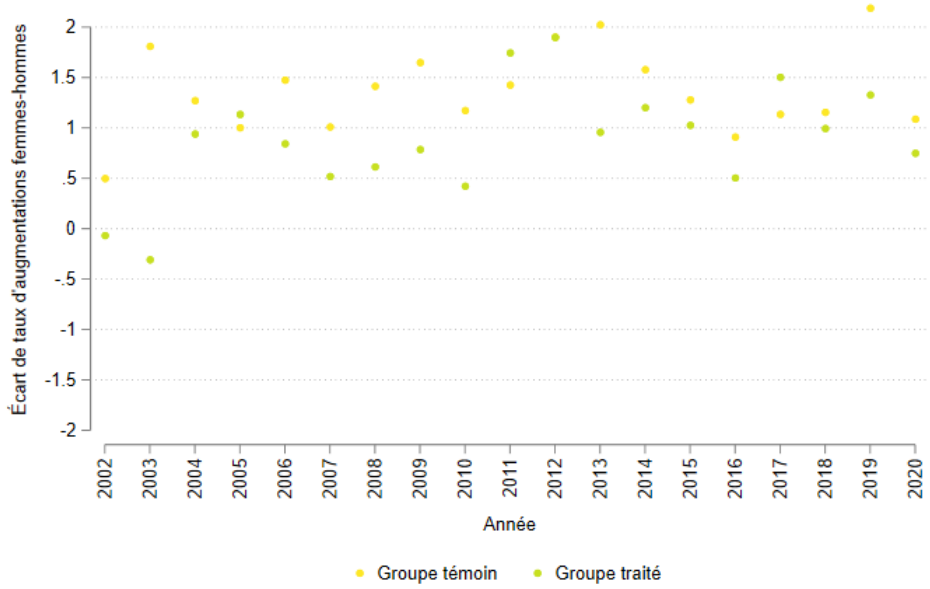
(b) Panel B - *Event Study*



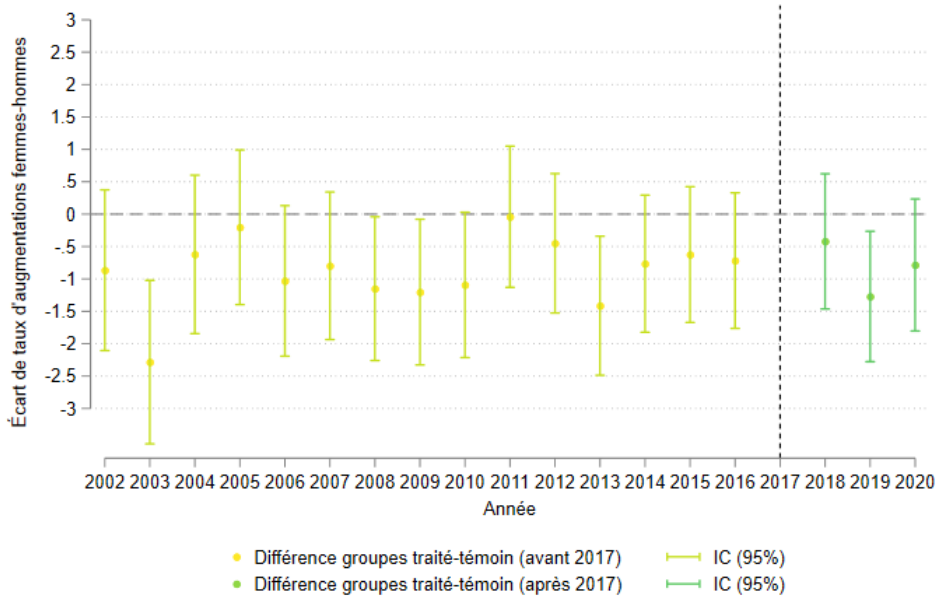
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture : *Panel A* : en 2002, il y avait environ 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : le nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est moins important (environ -0,1 femme en 2002) dans les entreprises du groupe traité par rapport aux entreprises du groupe témoin. Les points représentent en effet la différence entre le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans les entreprises du groupe traité et du groupe témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C15 – Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*

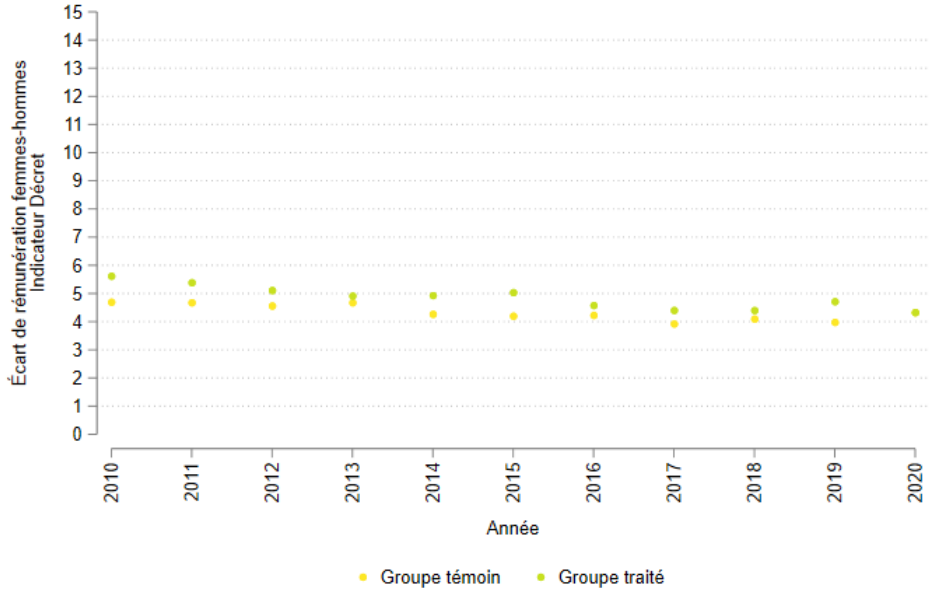


Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Panel A : en 2002, les écarts de taux d'augmentations individuelles sont proches de 0 dans les entreprises du groupe traité et s'élèvent à 0,5 ppt dans les entreprises du groupe témoin.
Panel B : la différence entre les écarts de taux d'augmentation dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

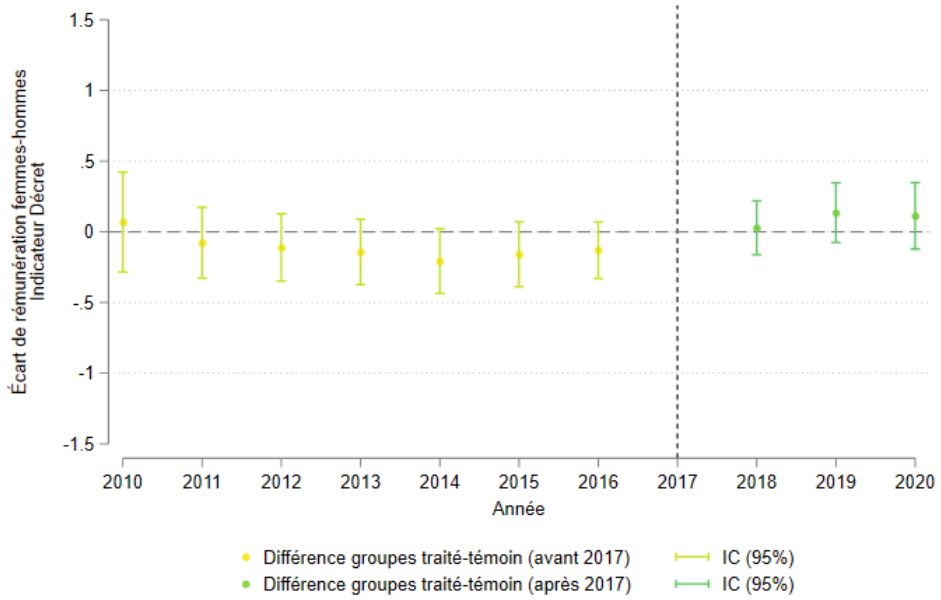
C.2.4 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, en comparant les entreprises de 10 à 49 salariés à toutes les entreprises de plus de 50 salariés

GRAPHIQUE C16 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017)

(a) Panel A - Évolution



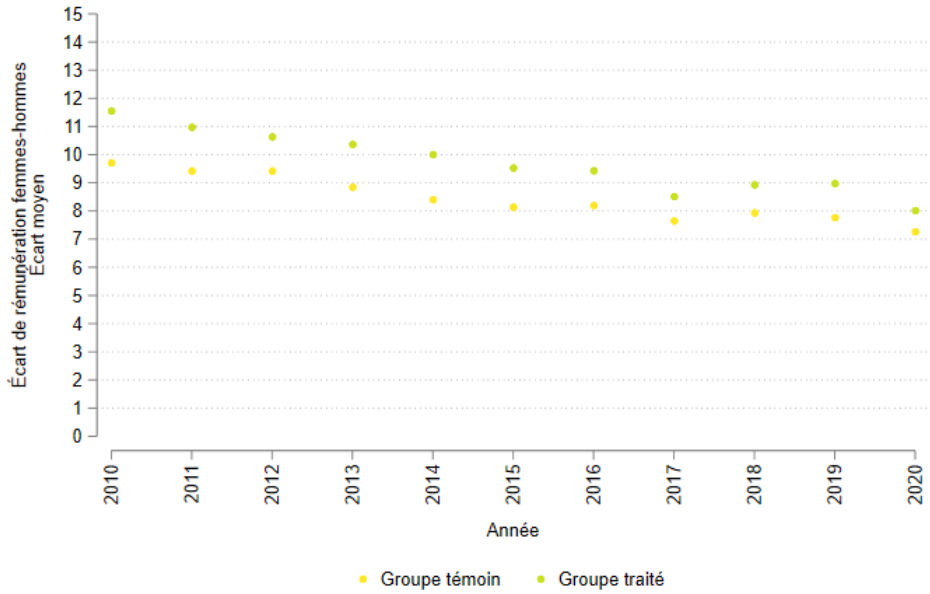
(b) Panel B - *Event Study*



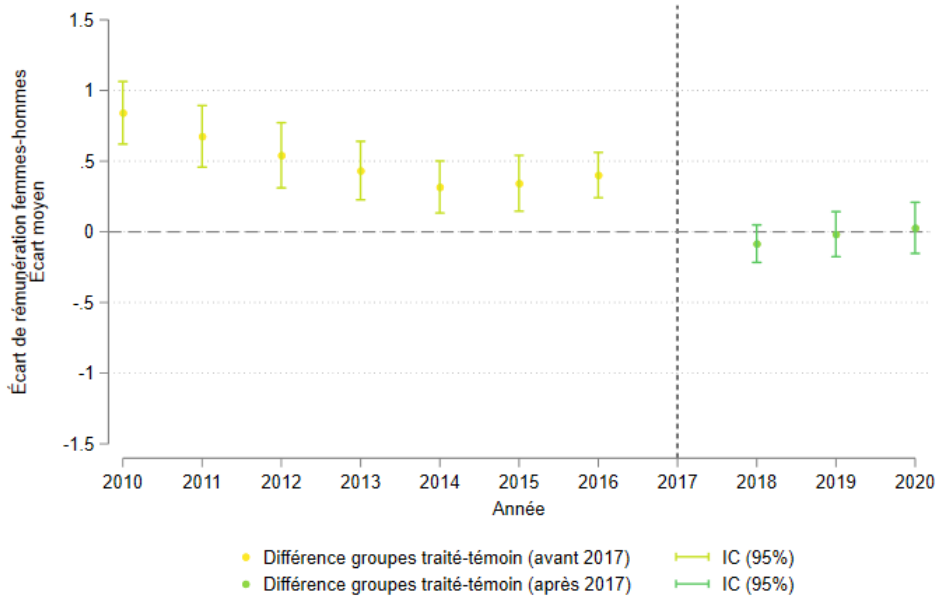
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts de rémunération (en défaveur des femmes par rapport aux hommes) au sens de l'indicateur décret étaient respectivement de 5,8 % et 4,8 % dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : la différence entre les écarts de rémunération au sens du décret dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) n'est pas statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) ni après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C17 – Évolution des écarts moyens de rémunération parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017)

(a) Panel A - Évolution



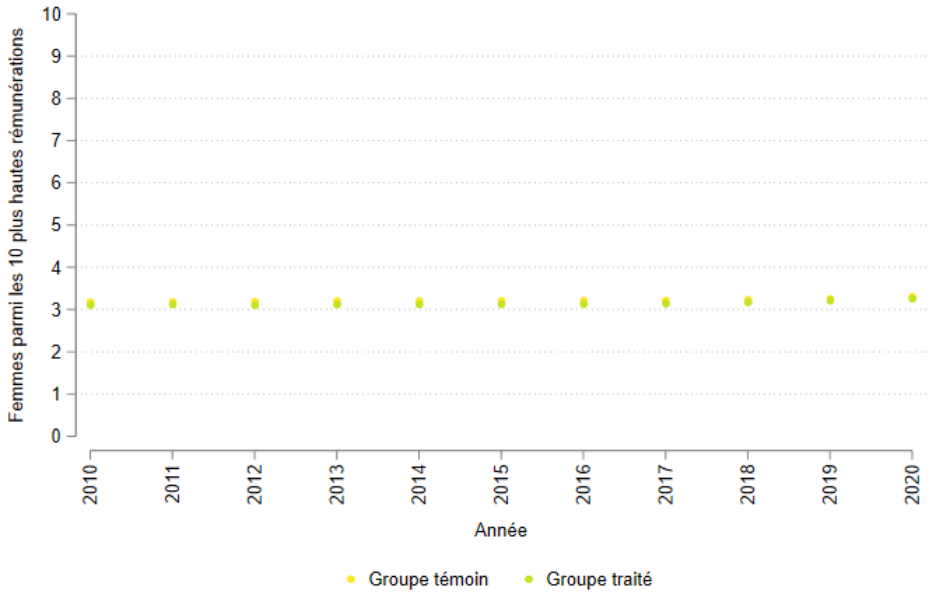
(b) Panel B - *Event Study*



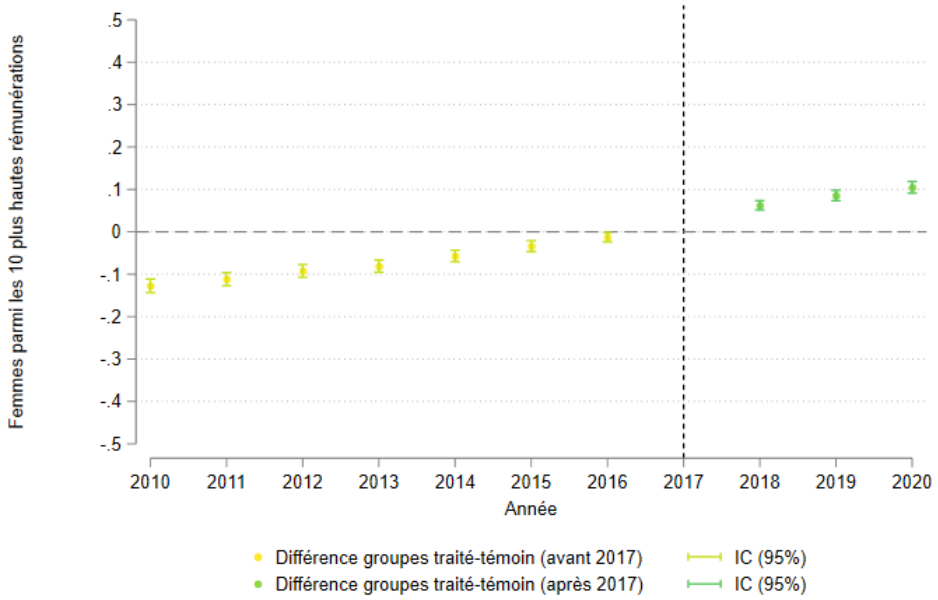
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, les écarts moyens de rémunération (en défaveur des femmes par rapport aux hommes) étaient respectivement de 11,8 % et 9,8 % dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : la différence entre les écarts moyens de rémunération dans les entreprises des groupes traité et témoin, normalisée à 0 en 2017 (année de référence) est statistiquement différente (au seuil de 5 %) de sa valeur en 2017 avant la mise en place de l'Index (points et barres jaunes) mais ne l'est pas après sa mise en place (points et barres vertes). Les points représentent en effet la différence des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C18 – Évolution de la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations horaires parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017)

(a) Panel A - Évolution



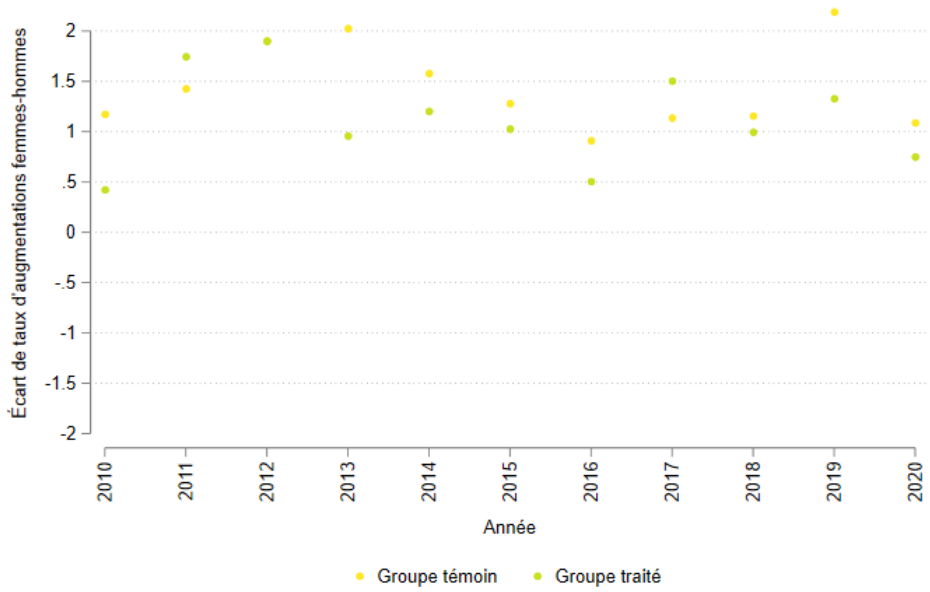
(b) Panel B - *Event Study*



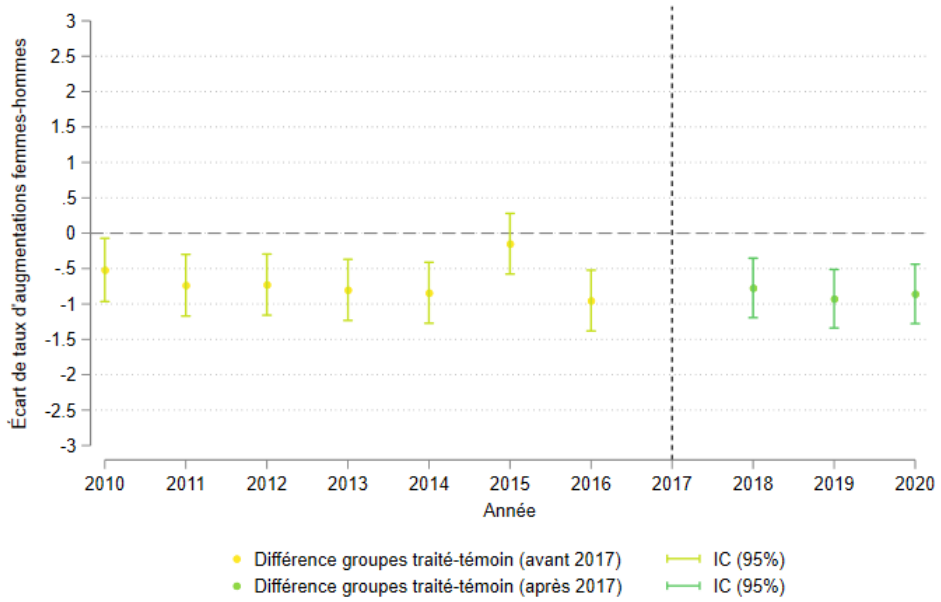
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Lecture :
Panel A : en 2010, il y avait environ 3 femmes dans les entreprises des groupes traité (points verts) et témoin (points jaunes).
Panel B : le nombre de femmes est inférieur d'environ 0,1 femme dans les entreprises du groupe traité en 2002 par rapport aux entreprises du groupe témoin. Les points représentent en effet la différence du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations entre les entreprises du groupe traité et du groupe témoin tandis que la barre représente l'intervalle de confiance à 95 % associé à cette différence.
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C19 – Évolution des écarts de taux d'augmentations parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017)

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*



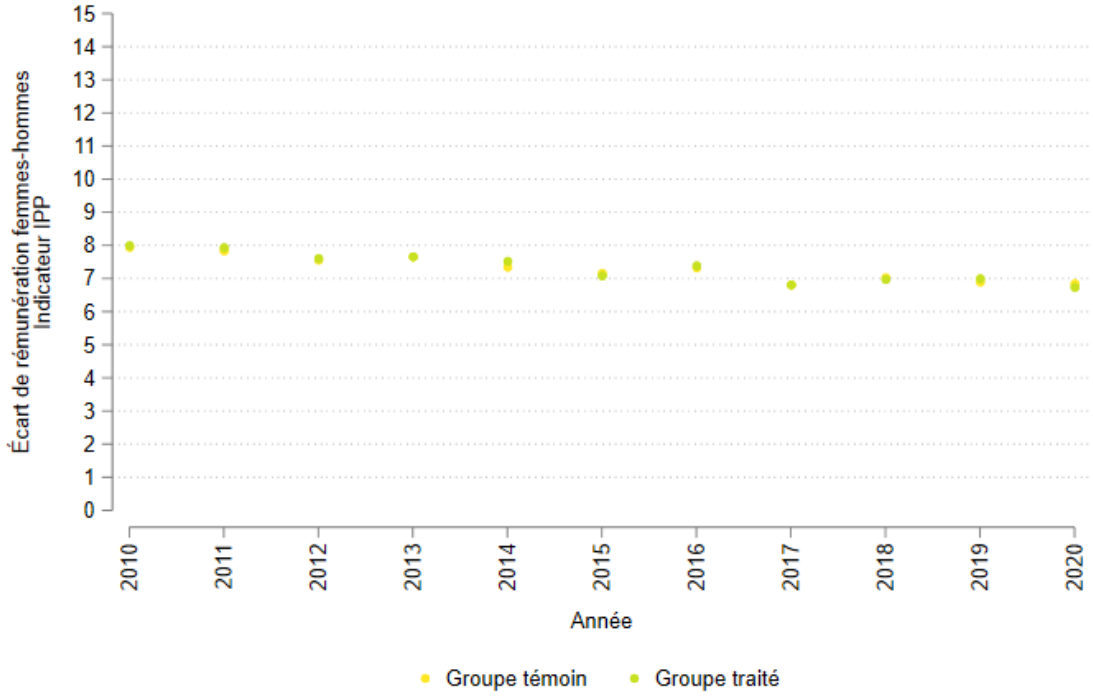
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

C.2.5 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, avec 2018 pour année de référence

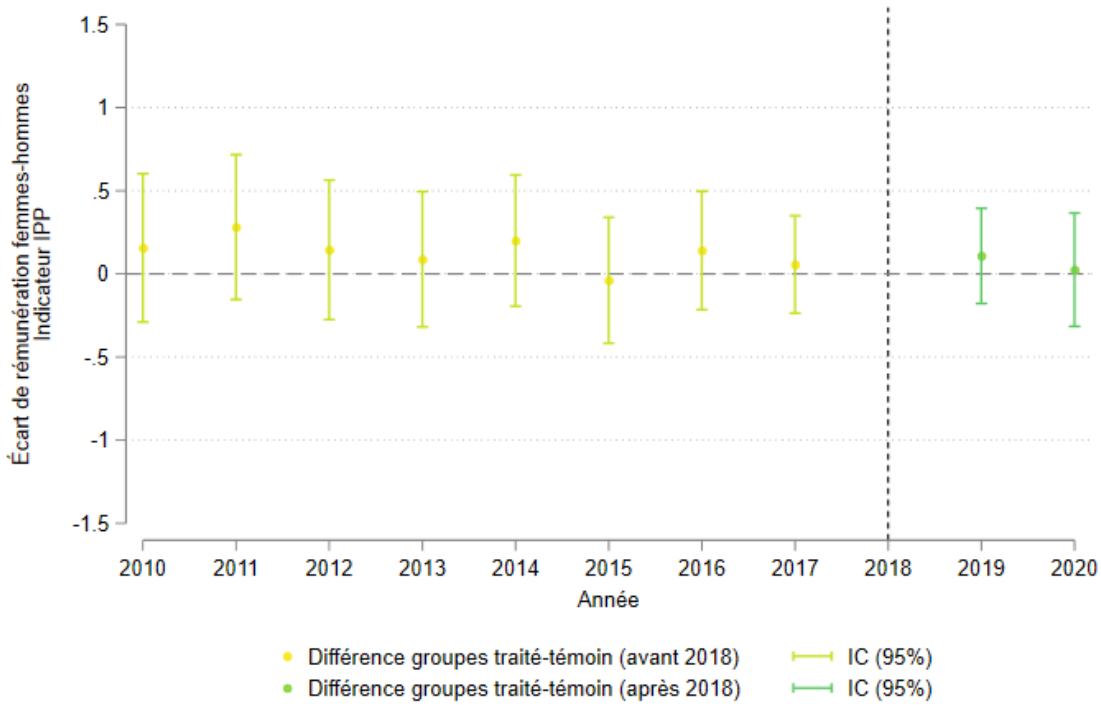
Cette section présente nos résultats principaux sur la période 2010-2020, les groupes traité et témoins étant cette fois-ci définis en 2018.

GRAPHIQUE C20 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



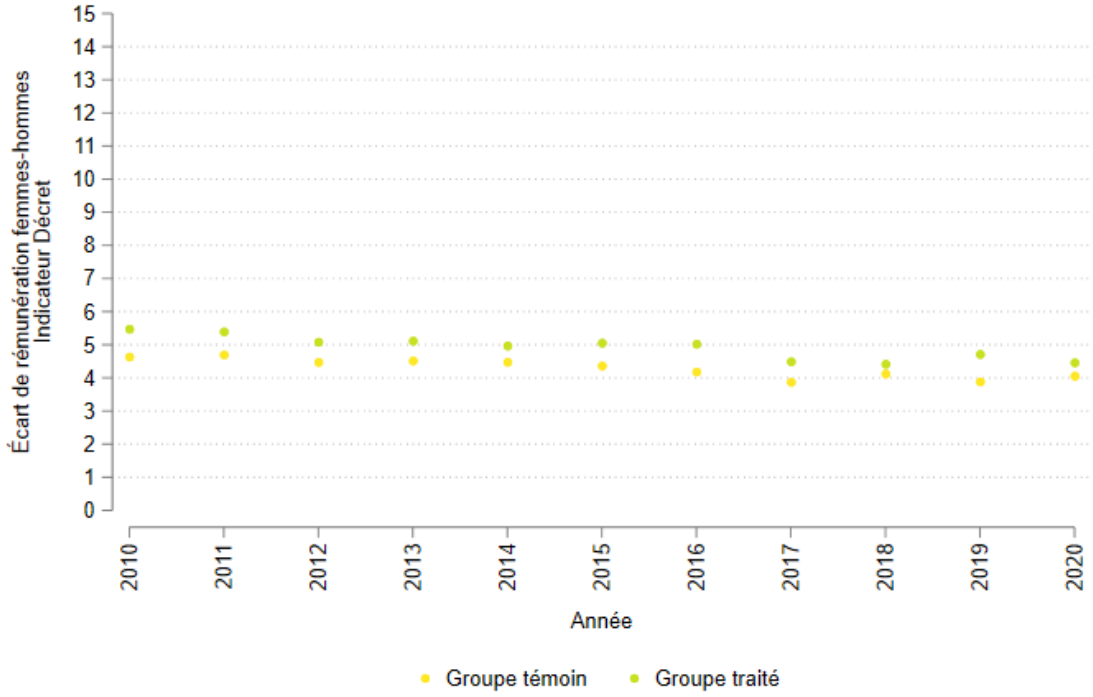
(b) Panel B - *Event Study*



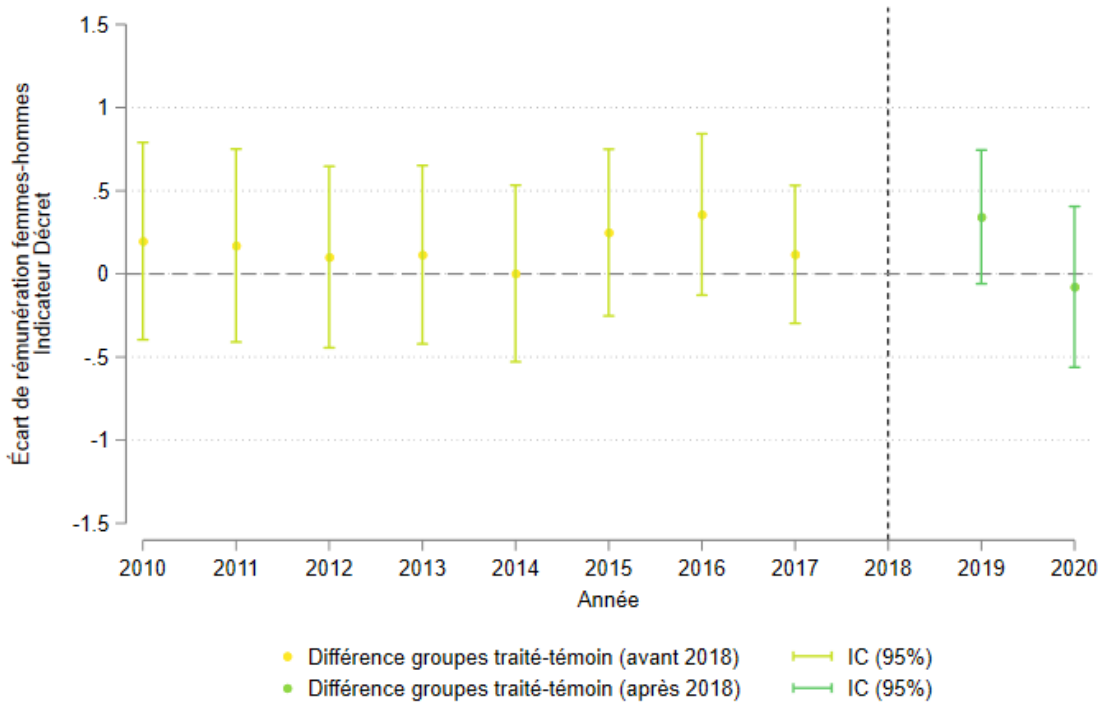
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C21 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



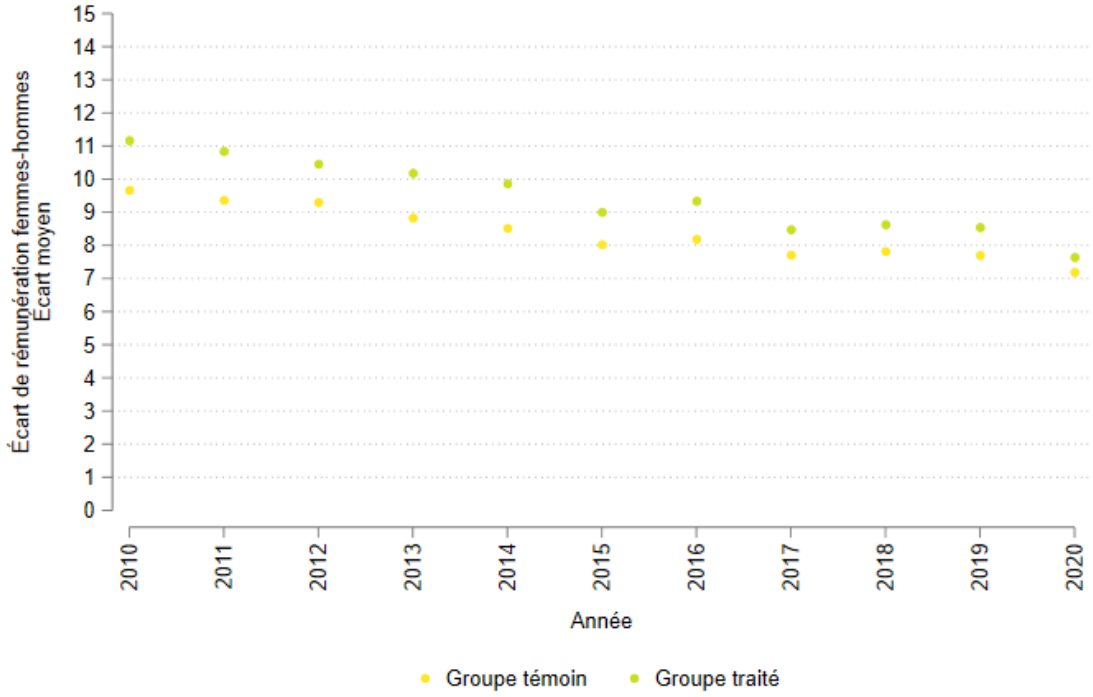
(b) Panel B - *Event Study*



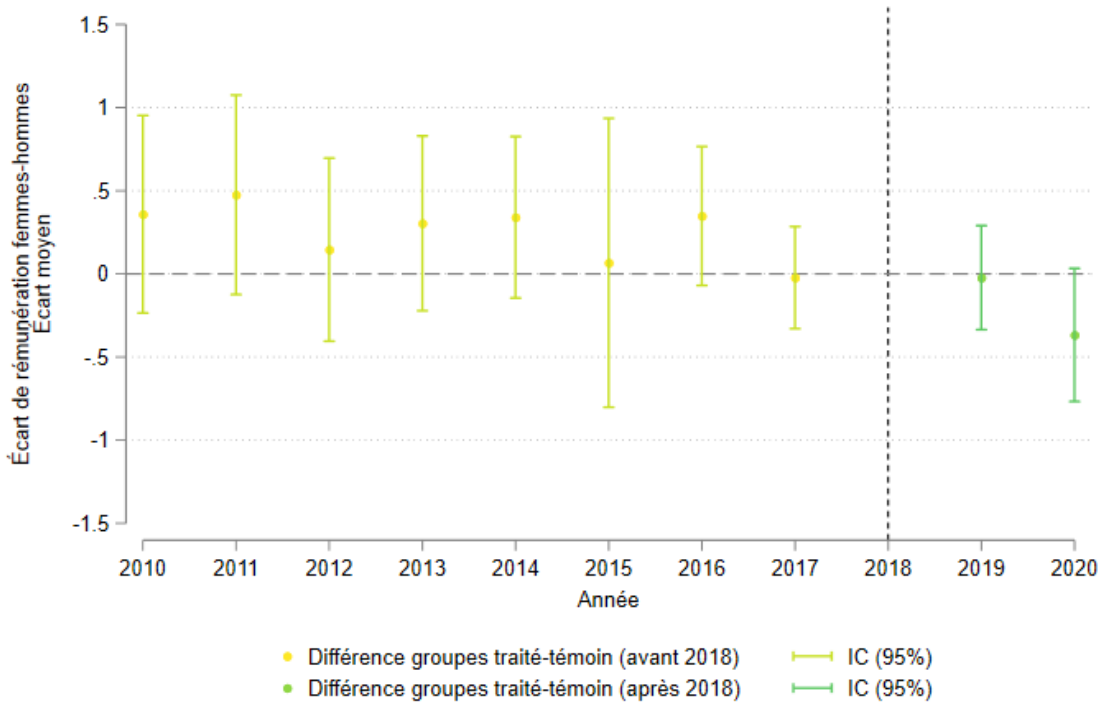
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C22 – Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



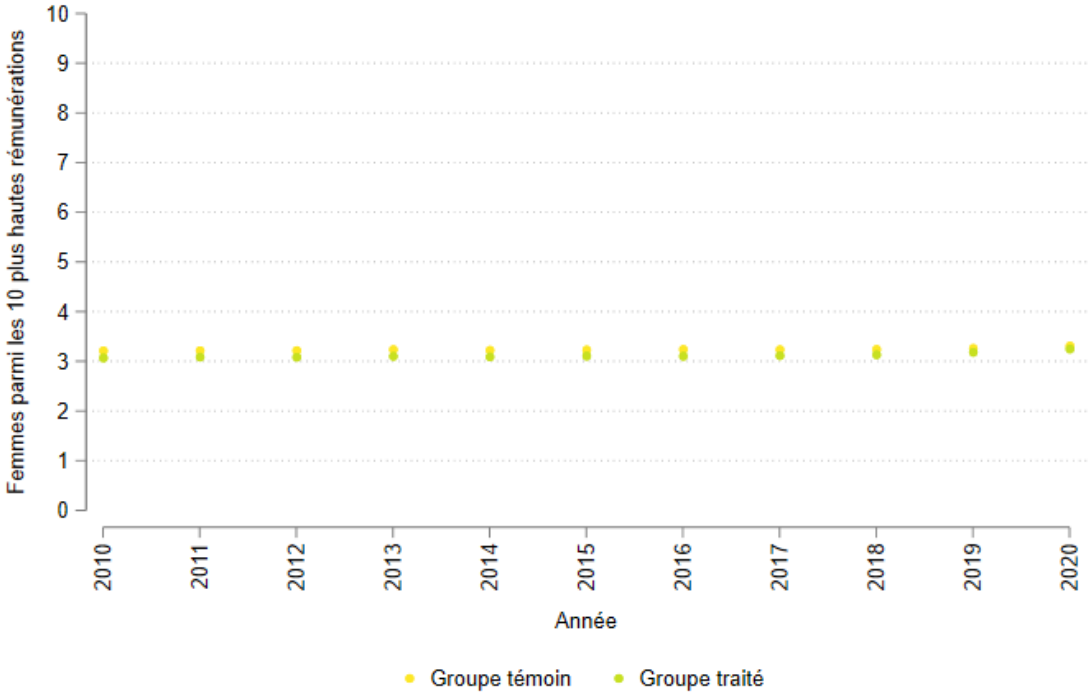
(b) Panel B - *Event Study*



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C23 – Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



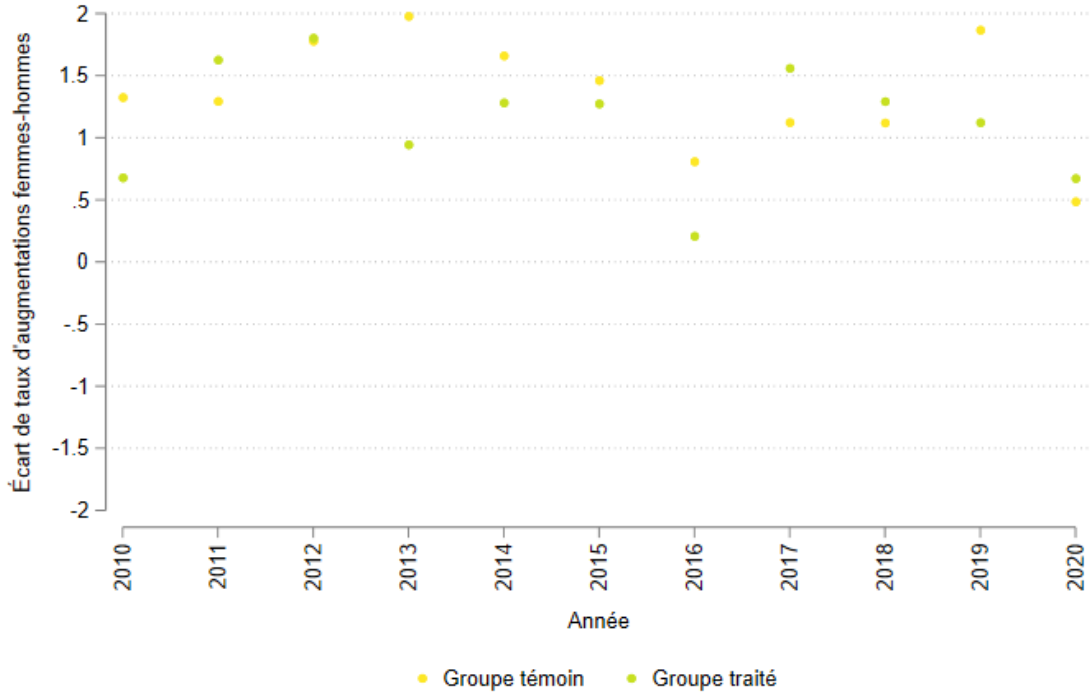
(b) Panel B - *Event Study*



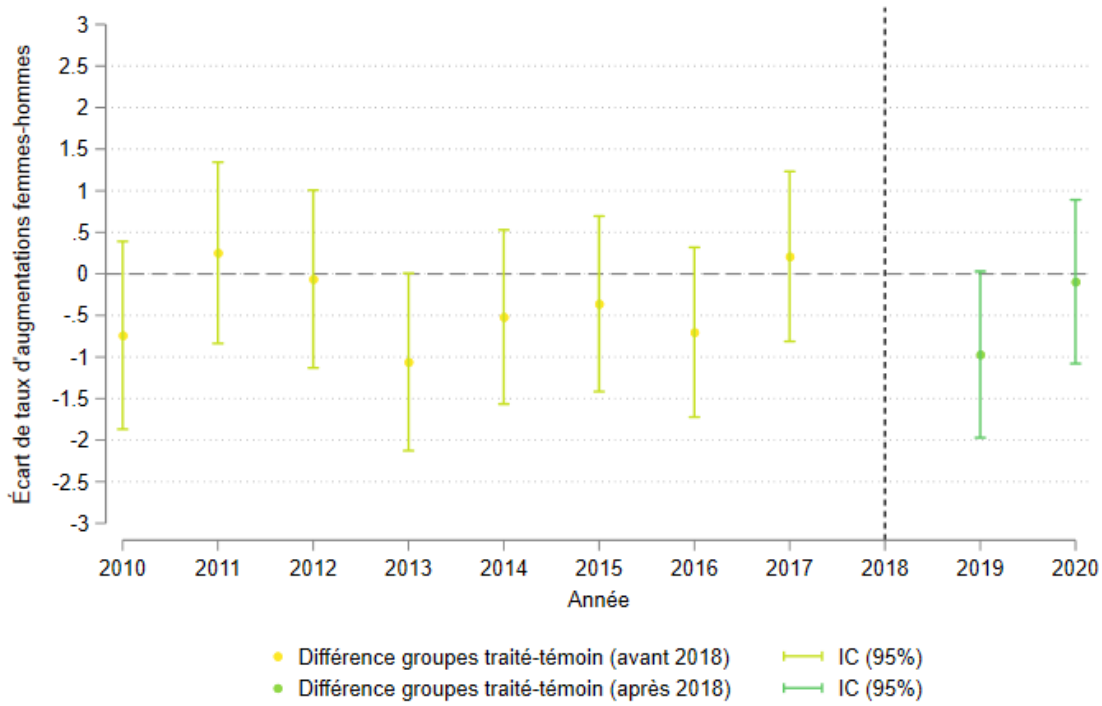
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C24 – Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin

(a) Panel A - Évolution



(b) Panel B - *Event Study*



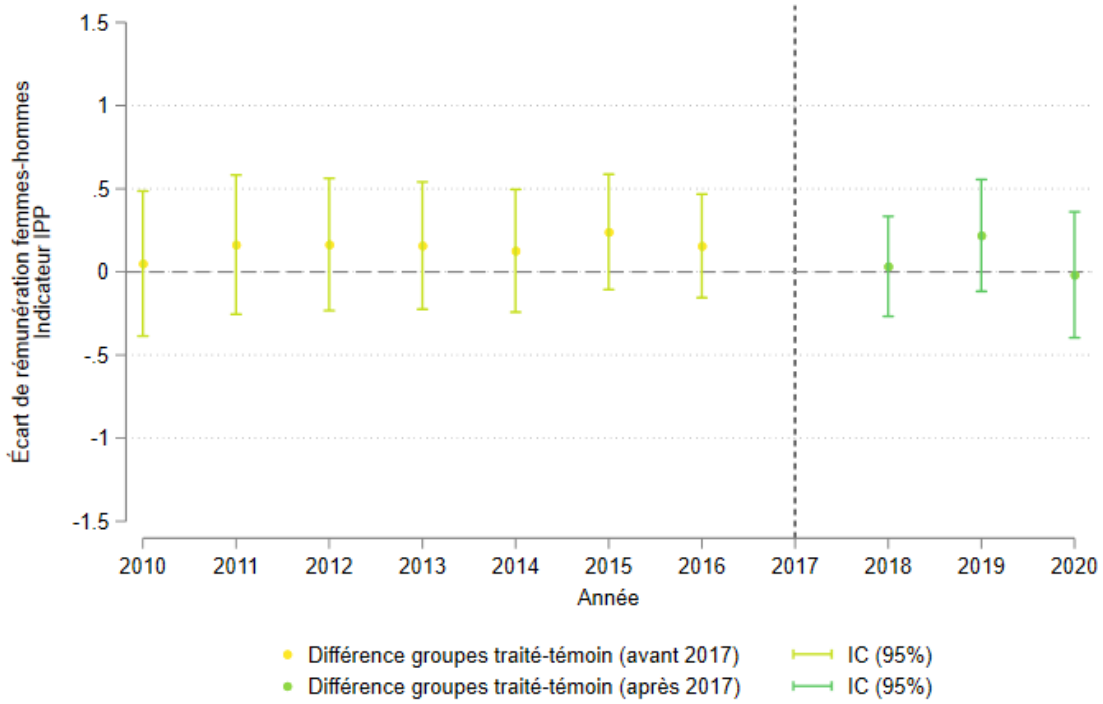
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

C.2.6 Évolution des différents indicateurs depuis 2010, basée sur des définitions alternatives des entreprises incluses dans le champ

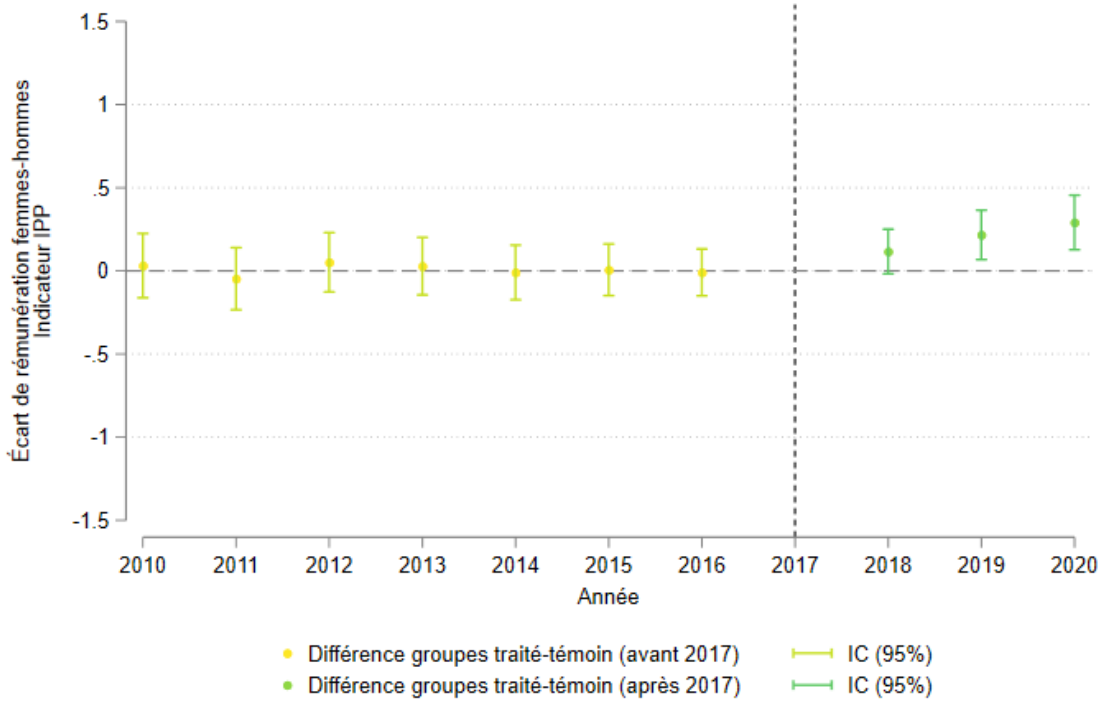
Nous présentons ici les résultats basés sur un champ d'entreprises *a priori* plus stables. D'une part, celles observées dans nos données à la fois en 2016 et en 2017 et qui ont soit un effectif entre 35 et 45 salariés ces deux années (groupe témoin), soit un effectif entre 55 et 70 salariés ces deux années (groupe traité). D'autre part, les entreprises observées toutes les années sur la période 2015-2020, les groupes témoins et traités étant définis en 2017 comme pour nos analyses principales.

GRAPHIQUE C25 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP parmi des entreprises plus stables

(a) Panel A - Entreprises présentes en 2016 et 017 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2016 et 2017)



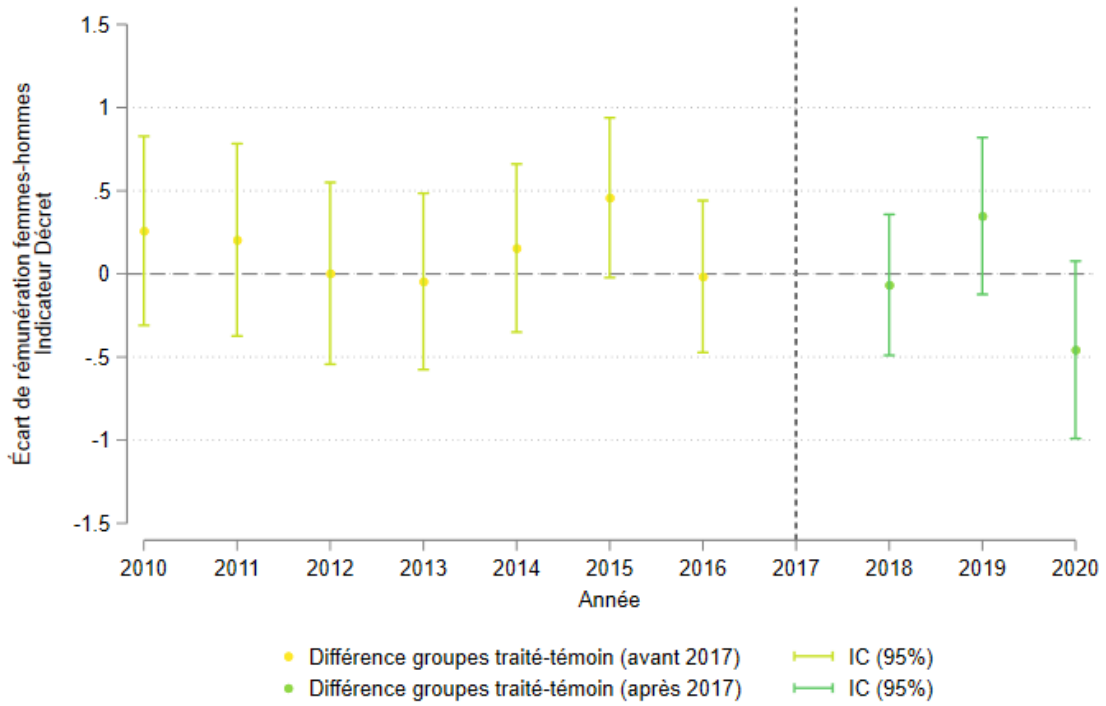
(b) Panel B - Entreprises présentes toutes les années entre 2015 et 2020 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2017)



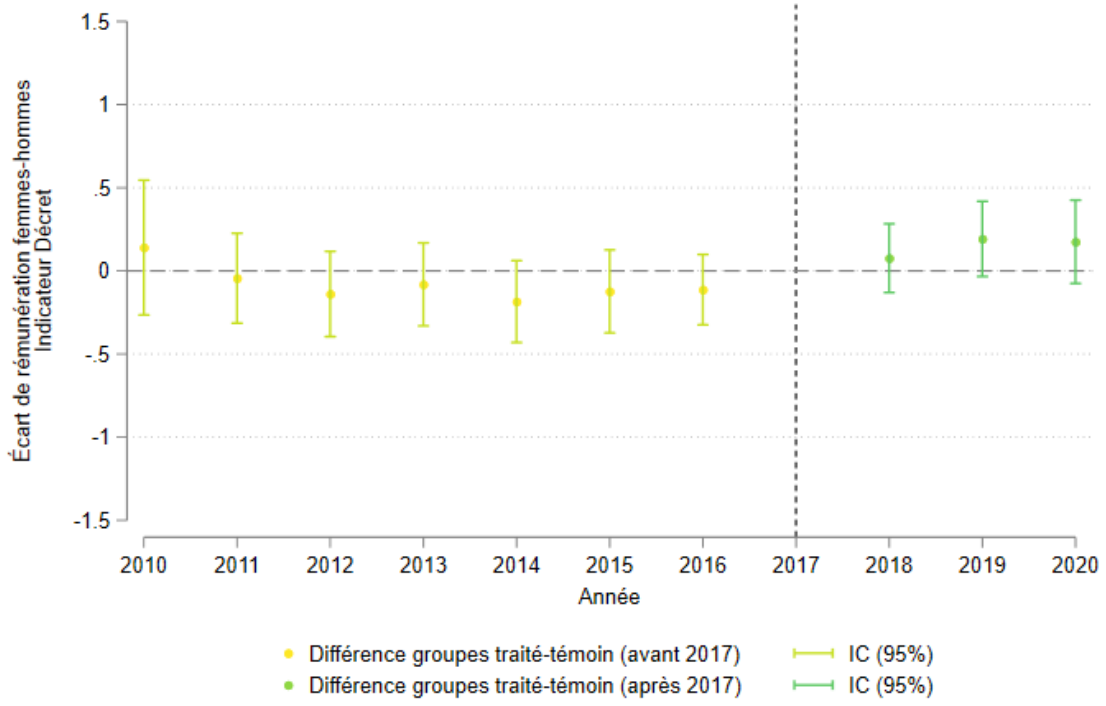
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C26 – Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret parmi des entreprises plus stables

(a) Panel A - Entreprises présentes en 2016 et 017 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2016 et 2017)



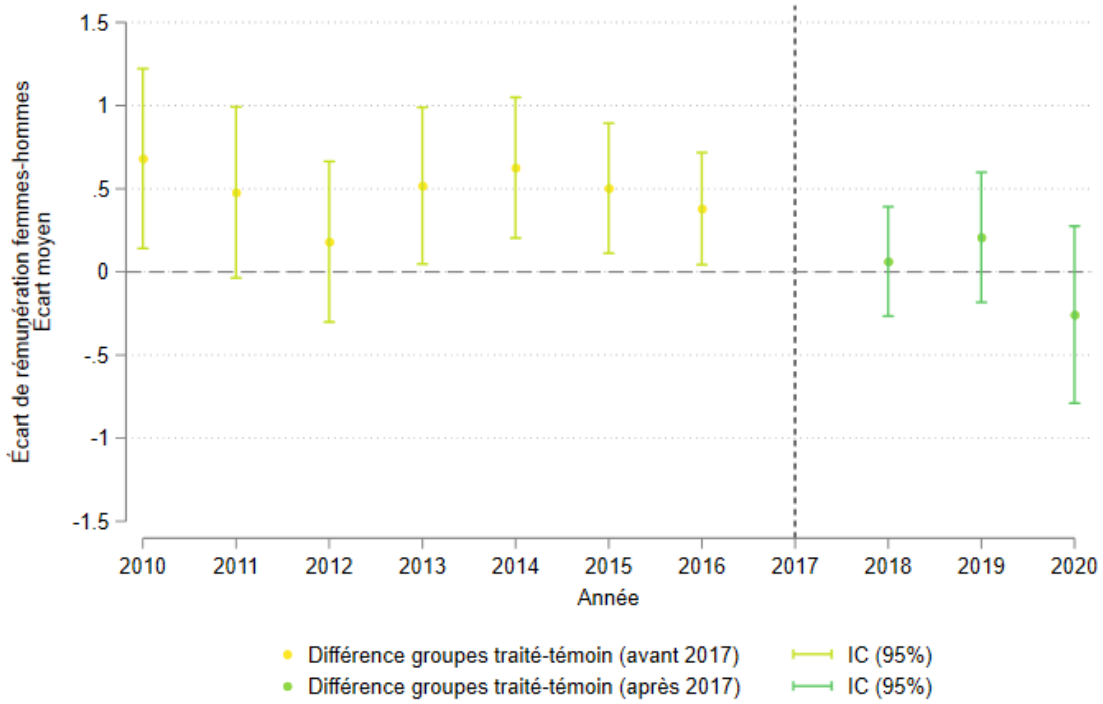
(b) Panel B - Entreprises présentes toutes les années entre 2015 et 2020 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2017)



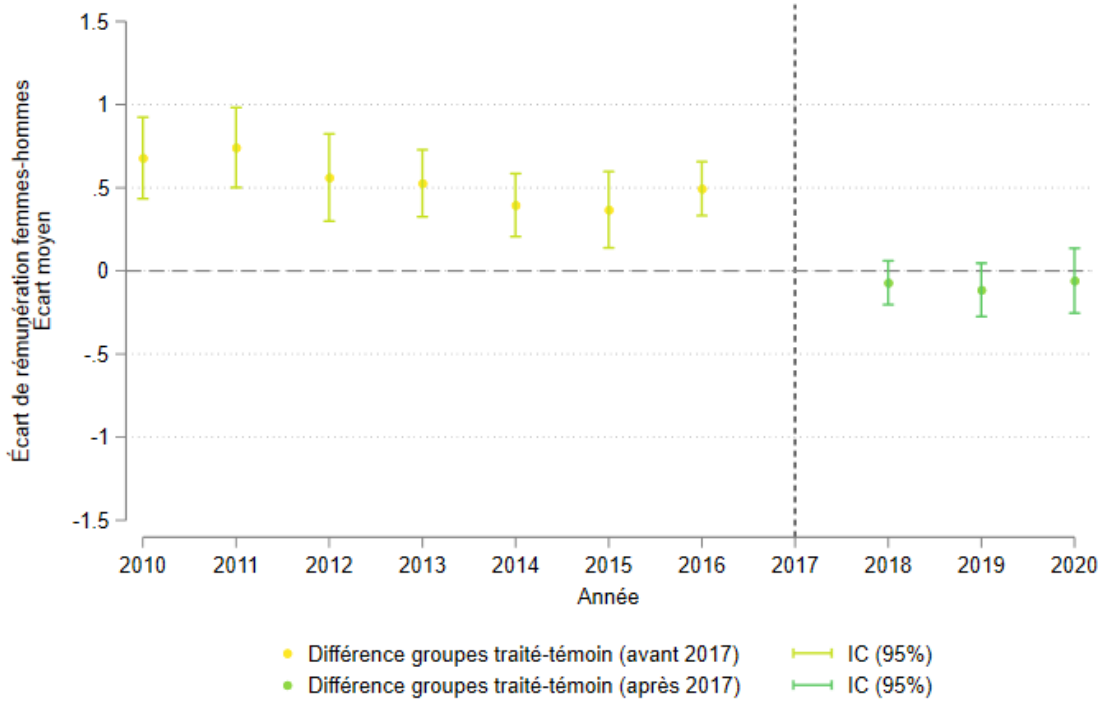
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C27 – Évolution des écarts de rémunération moyenne parmi des entreprises plus stables

(a) Panel A - Entreprises présentes en 2016 et 017 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2016 et 2017)



(b) Panel B - Entreprises présentes toutes les années entre 2015 et 2020 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2017)



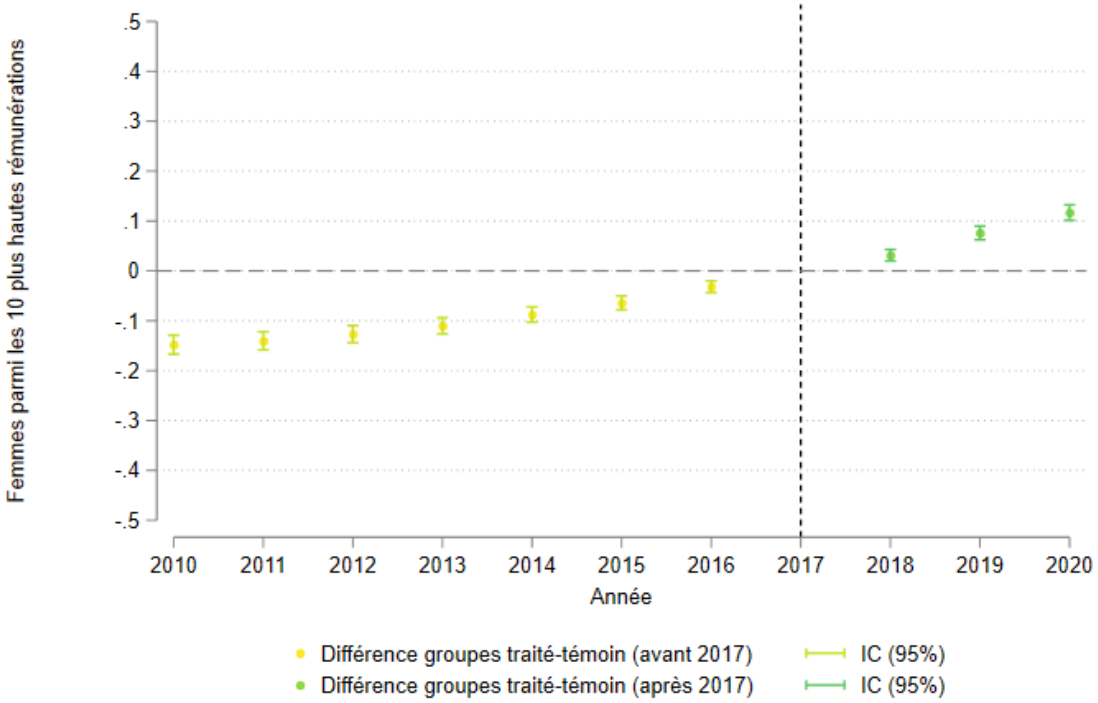
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C28 – Évolution de la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations horaires parmi des entreprises plus stables

(a) Panel A - Entreprises présentes en 2016 et 017 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2016 et 2017)



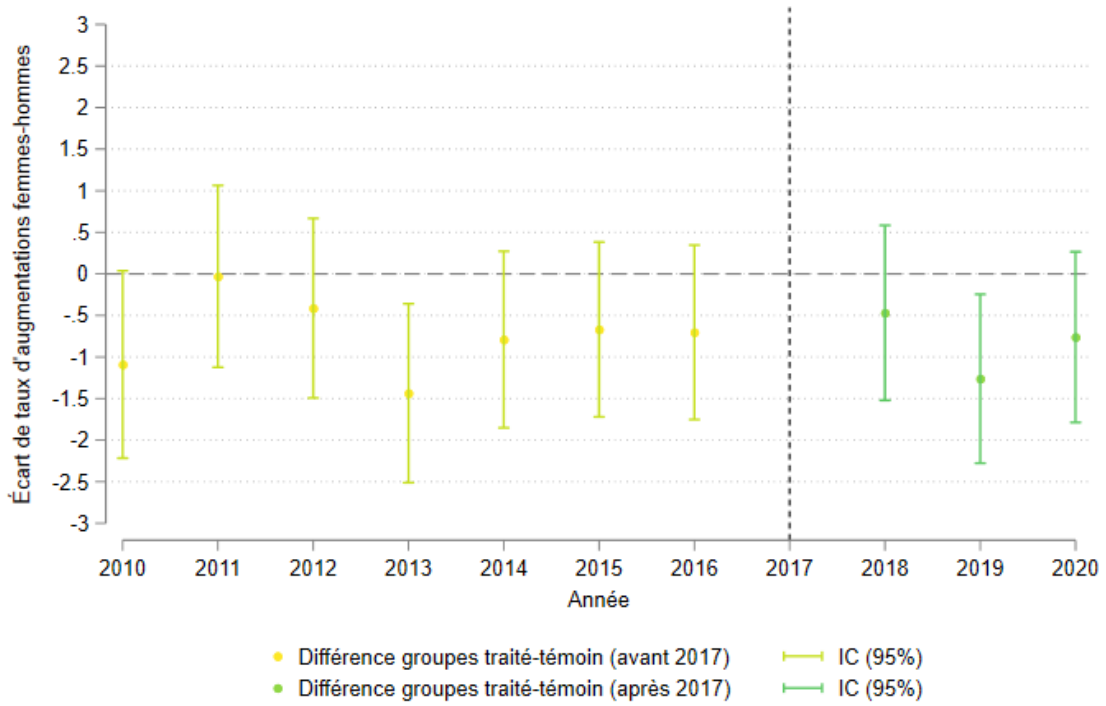
(b) Panel B - Entreprises présentes toutes les années entre 2015 et 2020 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2017)



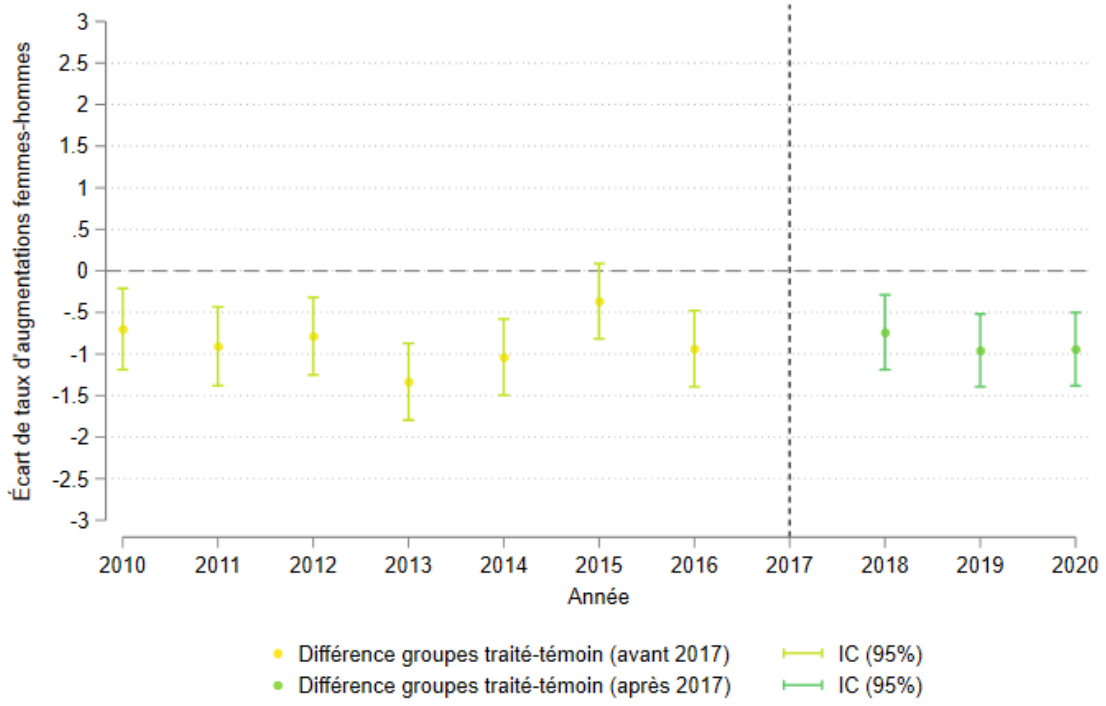
Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

GRAPHIQUE C29 – Évolution des écarts de taux d'augmentations parmi des entreprises plus stables

(a) Panel A - Entreprises présentes en 2016 et 017 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2016 et 2017)



(b) Panel B - Entreprises présentes toutes les années entre 2015 et 2020 (traités et témoins définis selon l'effectif en 2017)



Champ : ensemble des entreprises du secteur privé (hors particuliers employeurs) ; postes occupés chaque année par des emplois ordinaires (stagiaires et emplois aidés exclus).
Source : DGT, fichier de déclaration de l'Index arrêté au 7 juin 2022 ; Base Tous Salariés; calculs IPP.

RÉFÉRENCES

Askenazy, P., Breda, T., Moreau, F. & Pecheu, V. (2022), 'Les entreprises sous-déclarent-elles leur effectif à 49 salariés pour contourner la loi ?', *Note IPP* (82).

Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A. & Messacar, D. (2019), Pay transparency and the gender gap, Technical report, National Bureau of Economic Research.

Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M. & Wolfenzon, D. (2022), 'Do firms respond to gender pay gap transparency ?', *The Journal of Finance* **77**(4), 2051–2091.

Blundell, J. (2020), 'Wage responses to gender pay gap reporting requirements', *Available at SSRN 3584259* .

Breda, T., Dutronc-Postel, P., Parraud, J. S. & Tô, M. (2021), 'Les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises', *Note IPP* (68).

Breda, T., Dutronc-Postel, P., Sultan, J. & Tô, M. (2020), 'Inégalités femmes-hommes au sein des entreprises : que mesure l'index de l'égalité professionnelle ?', *Note IPP* (52).

Breza, E., Kaur, S. & Shamdasani, Y. (2018), 'The morale effects of pay inequality', *The Quarterly Journal of Economics* **133**(2), 611–663.

Briard, K., Meluzzi, F. & Ruault, M. (2021), 'Index de l'égalité professionnelle : quel bilan depuis son entrée en vigueur ?', *Dares Analyses n 68* **68**.

Card, D., Mas, A., Moretti, E. & Saez, E. (2012), 'Inequality at work : The effect of peer salaries on job satisfaction', *American Economic Review* **102**(6), 2981–3003.

Cart, B., Pernod-Lemattre, M. & Toutin, M.-H. (2022), 'L'index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait', *Cereq Bref* **428**(12), 1–4.

Charpenel, M., Demilly, H. & Pochic, S. (2017), 'Égalité négociée, égalité standardisée ?', *Travail, genre et sociétés* (1), 143–147.

Coly, C. (n.d.), Reducing the gender pay gap : can we let firms take action ?, Technical report, Document de travail non publié.

Coron, C. (2018), 'Quels effets des mesures d'égalité professionnelle, en fonction de leur difficulté d'appropriation ? une étude de cas 1', *Revue de gestion des ressources humaines* (4), 41–53.

Coron, C. (2019), 'Quantifier les inégalités salariales : La sophistication de la mesure, au risque de la justification des inégalités ?', *Terrains & Travaux* (2), 69–90.

Cullen, Z. & Perez-Truglia, R. (2022), 'How much does your boss make ? the effects of salary comparisons', *Journal of Political Economy* **130**(3), 766–822.

Duchini, E., Simion, S. & Turrell, A. (2020), 'Pay transparency and cracks in the glass ceiling', *arXiv preprint arXiv :2006.16099* .

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'.

Georges-Kot, S. (2020), 'Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé', *Insee Première* (1803).

Seitz, S., Gulyas, A. & Sinha, S. (2022), 'Does pay transparency affect the gender wage gap ? evidence from austria', *American Economic Journal : Economic Policy* .

Liste des tableaux

1.1 Résumé des pratiques internationales de reporting d'inégalités professionnelles femmes-hommes par les entreprises du secteur privé . . 33

2.1 Déclarations de l'index d'égalité professionnelle depuis 2018 46

2.2 Distribution des caractéristiques moyennes des salariés des entreprises, en pourcentage de leur effectif total, selon le statut de déclaration de l'Index de l'égalité professionnelle portant sur l'année 2020 49

2.3 Taux de calculabilité de l'indicateur d'écart de rémunération en 2020, par secteur d'activité 51

3.1 Distribution des notes obtenues à l'Index de l'égalité professionnelle et à chacun de ses composantes en 2020 56

3.2 Valeurs des écarts salariaux intra-entreprise en 2020, selon la méthodologie de construction de l'indicateur 65

B1 Barème de points obtenus en fonction de l'écart salarial calculé 129

Liste des graphiques

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) 6

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 7

4 Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes. . . 8

5 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin 12

2.1 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) 47

2.2 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 53

3.1 Points obtenus en fonction du salaire horaire des femmes, pour un salaire horaire des hommes de 13 euros, selon deux références différentes 61

4.1 Comparaison des notes déclarées pour l'indicateur d'égalité de genre parmi les dix plus hautes rémunérations et des notes reconstruites à partir des Base Tous Salariés, en 2020 68

4.2 Comparaison des écarts de rémunération déclarés pour l'indicateur d'écart de rémunération et des notes reconstruites à partir des Base Tous Salariés, en 2020 69

4.3 Évolution de la part d'entreprises déclarantes obtenant une note inférieure à 75/100 72

4.4 Distribution des entreprises selon la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle déclarée en 2021 74

4.5 Différence moyenne entre note déclarée (sur 40) et note reconstruite à partir des Base Tous Salariés (sur 40) pour l'indicateur 1 au sens du décret selon la note globale (sur 100) déclarée 75

4.6 Note moyenne déclarée (sur 40) et note reconstruite à partir des Base Tous Salariés (sur 40) pour l'indicateur 1 au sens du décret selon la note globale (sur 100) déclarée 76

4.7 77

4.8 Valeur moyenne de l'indicateur décret en 2020 des écarts de salaire selon le comportement de décalaration et le champ 78

4.9 Probabilité de déclarer et calculer un indicateur en fonction de la note prédite par l'indicateur décret 80

4.10 Valeur moyenne de l'indicateur IPP en 2020 des écarts de salaire selon le comportement de déclaration et le champ 82

4.11 Probabilité de déclarer et calculer un indicateur en fonction de la note prédite par l'indicateur IPP 83

4.12 Note moyenne obtenue aux différents indicateurs selon le fait de déclarer ou non l'indicateur d'écarts de salaire en 2020 85

4.13 Probabilité de déclarer un indicateur d'écart de rémunération non calculable en fonction de la note obtenue aux différents indicateurs en 2020 86

4.14 Capture d'écran du site du Ministère du Travail, accédé le 02 février 2023 87

4.15 Capture d'écran du site du Ministère de l'Intérieur, accédé le 02 février 2023 87

5.1 Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui-ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes. . . 91

5.2 Évolution de la moyenne de l'Index de l'égalité professionnelle lorsque celui-ci peut être calculé, et de chacune de ses sous-composantes Entreprises déclarant une note globale chaque année entre 2019 et 2021 92

5.3 Évolution des écarts moyens de rémunération en faveur des hommes selon l'indicateur utilisé, au sein des entreprises pour lesquelles les écarts de rémunération au sens du décret sont calculables 93

5.4 Proportion d'entreprises déclarant un Index en 2020 95

5.5 Probabilité de déclarer un Index en 2020, d'après l'effectif d'entreprise en 2017 96

5.6 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin 102

5.7 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin 103

5.8 Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin 105

5.9 Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin 106

5.10 Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin 108

5.11 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés 109

5.12 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin depuis 2002 110

5.13 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP parmi des groupes traités et témoins plus large (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017) 111

5.14 Évolution de l'écart moyen de rémunération (au sens de l'indicateur "IPP") autour du seuil de 250 salariés, par tranche d'effectifs salarié entre 2017 et 2010 114

5.15 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin 116

5.16 Probabilité de déclarer une note calculée à l'Index de l'égalité professionnel en 2020, d'après les proportions de salariés concernées par la mise en place de l'Index en 2017 118

5.17 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre 2017 et 2020 par groupe de salariés concernés par la mise en place de l'Index 119

5.18 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre 2017 et 2020 par groupe de salariés concernés par la mise en place de l'Index 120

C1 Correspondance entre les notes obtenues et note relcaculées à partir des Bases Tous Salariés à l'indicateur 5 en 2020 131

C2 Correspondance entre les notes obtenues et note recaculées à partir des Bases Tous Salariés à l'indicateur d'écarts de rémunérations en 2020 132

C3 Distribution des entreprises selon la note globale obtenue pour l'Index de l'égalité professionnelle 133

C4 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés 134

C5 Évolution des écarts de salaire moyen entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés 135

C6 Évolution de la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés 136

C7 Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre 2017 et 2020 par groupe de taille d'entreprises, autour de 50 salariés . . . 137

C8 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin depuis 2010, avec contrôles 138

C9 Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin depuis 2002 139

C10 Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin, avec contrôles 140

C11 Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin, avec contrôles 141

C12 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin depuis 2002 143

C13 Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin depuis 2002 144

C14 Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin 145
C15 Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin 146
C16 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017) 148
C17 Évolution des écarts moyens de rémunération parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017) 149
C18 Évolution de la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations horaires parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017) 150
C19 Évolution des écarts de taux d'augmentations parmi des groupes traités et témoins plus larges (10 à 50 salariés versus plus de 50 salariés en 2017) 151
C20 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP entre les groupes traité et témoin 153
C21 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret entre les groupes traité et témoin 154
C22 Évolution des écarts moyens de rémunération entre les groupes traité et témoin 155
C23 Évolution du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations entre les groupes traité et témoin 156
C24 Évolution des écarts de taux d'augmentations individuelles entre les groupes traité et témoin 157
C25 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur IPP parmi des entreprises plus stables 159

C26 Évolution des écarts de rémunération au sens de l'indicateur décret parmi des entreprises plus stables 160
C27 Évolution des écarts de rémunération moyenne parmi des entreprises plus stables 161
C28 Évolution de la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations horaires parmi des entreprises plus stables 162
C29 Évolution des écarts de taux d'augmentations parmi des entreprises plus stables 163