

Genre et politiques de l'emploi et du travail

# Index de l'égalité professionnelle femmes – hommes : un outil imparfait mais nécessaire ?



N. Farvaque (Coordination)  
L. Fabre



M. Dilmi



M. Pernod-Lemattre (Coordination)  
A. Bustreel



B. Cart  
M.H. Toutin

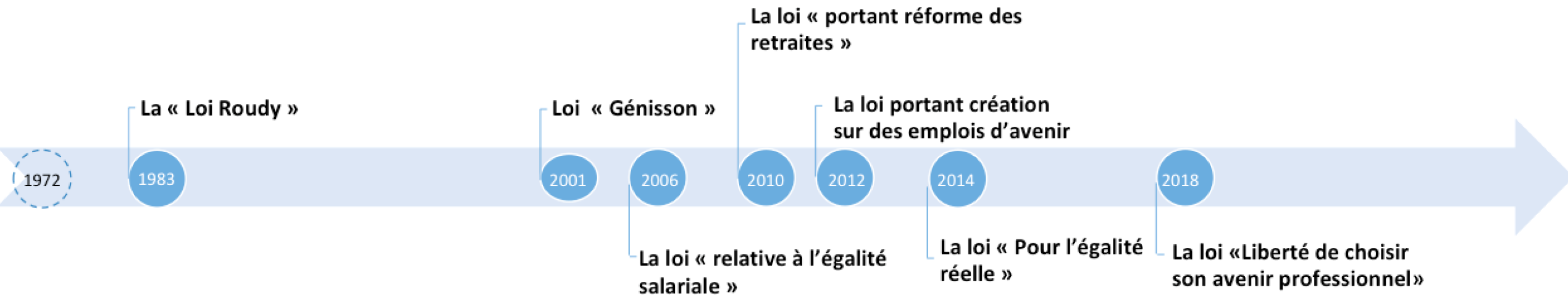
# Objet de l'étude

Etude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes : de sa réception, sa production, à sa publication

- 39 monographies d'entreprises de toute taille et de tout secteur

# L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

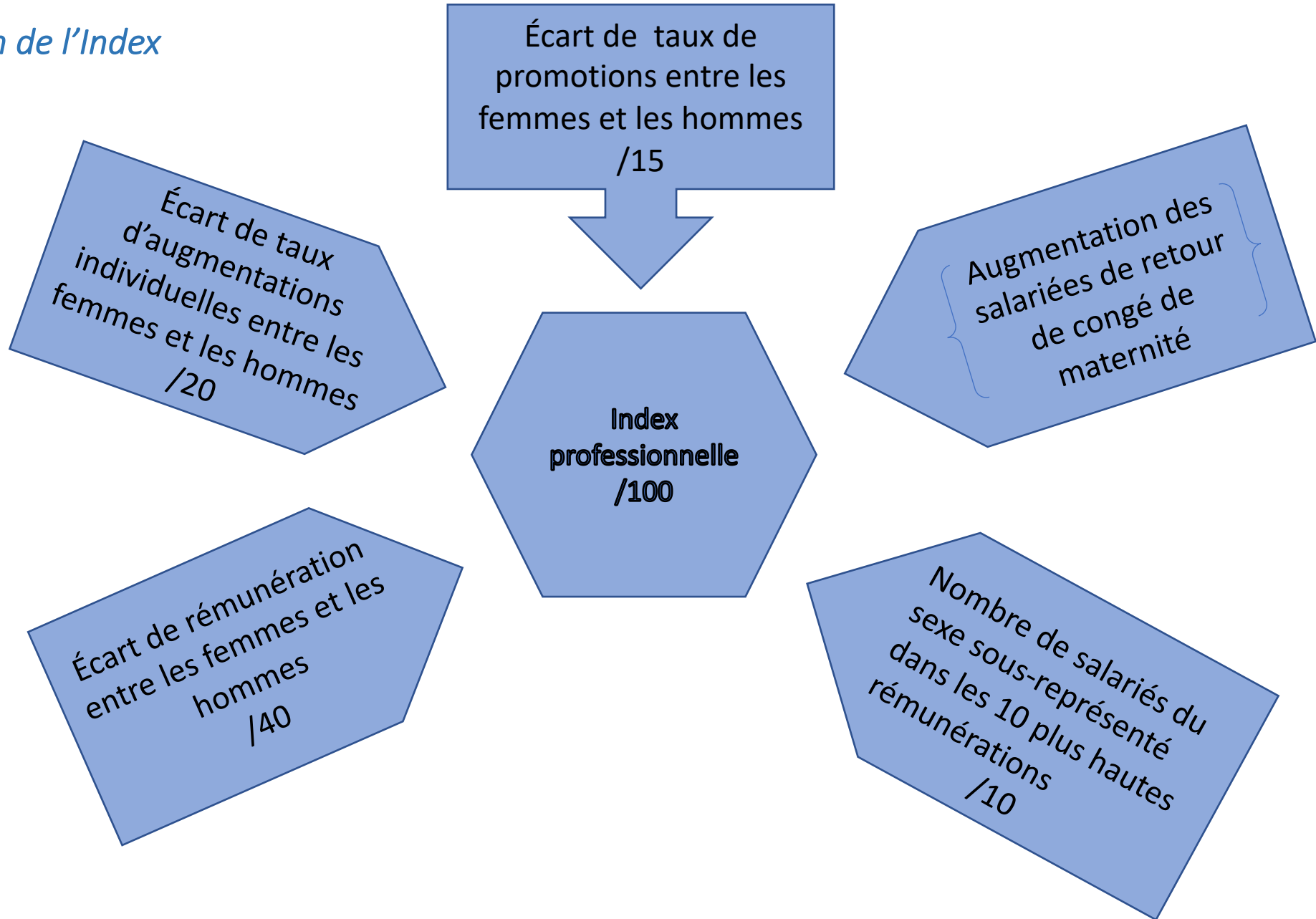
- Loi du 5 septembre 2018 / décret du 9 janvier 2019



- 4 principes fondamentaux

- Porteur de sens
- Simple
- Transparent
- Fiable

## Composition de l'Index



# Réception de l'Index par les entreprises

- Considéré comme une nouvelle **obligation administrative**
- De par sa **complexité**, il demande un investissement important en temps et en technicité pour son calcul.
- Les entreprises, pour lesquels l'égalité salariale est une préoccupation ancienne, estime que l'Index est **moins précis** que les indicateurs habituellement utilisés
- Il suscite peu de débats au sein de l'entreprise et est surtout considéré comme **une affaire de direction** et un outil trop technique

## Indicateur 1 : *mesure des écarts de salaire (40/100)*

- Parfois un **non sujet** dans l'entreprise : des mécanismes de fixation des salaires protègent des inégalités
- La classification par métier peut regrouper des métiers très différents et donc **non comparables**
- La **marge d'erreur** pour chaque classe (5 %) ou **des effectifs trop faibles** (*effet de seuil*), masquent souvent les vraies inégalités (*métiers genrés*)
- Le choix des **classes d'âge** (*et non pas d'ancienneté*) est un résumé très imparfait des différences de carrières très inégales entre hommes et femmes
- De manière générale, cet indicateur est vu comme une « **boîte noire** » : résumé synthétique de trop de facteurs d'inégalité, tout en oubliant certains pour des raisons de construction méthodologique

Indicateur 2 : *augmentations* (20/100)

Indicateur 3 : *promotions* (15/100)

- Ces indicateurs peuvent valoriser certaines pratiques RH visant à corriger les inégalités de carrières des femmes (*mise en place de budgets de rattrapage*)
- Mais d'autres inégalités sont passées sous silence pour les mêmes raisons méthodologiques (regroupement de métiers différents, effets de seuil...)
- Sont dénoncées des **risques d'instrumentalisation** : adopter des règles RH pour être conforme aux indicateurs, en oubliant les véritables inégalités
- Sont signalées **des imprécisions dans les notions d'augmentation et de promotion** (inadaptées aux pratiques de l'entreprise)

## Indicateur 4 : *retours de maternité* (15/100)

### *Chiffrer le respect de la loi*

- Mise en évidence de nombreux cas **de mauvaise application de la loi** (*imprécision de la période de référence*)
- L'Index suscite alors très souvent des corrections des méthodes RH mis en œuvre pour adapter le cadre légal à la spécificité de l'entreprise
- Il est parfois regretté que la loi se limite à ce simple rattrapage salarial et oublie **les retards de carrière induits**
- Sont aussi exprimées des incompréhensions sur la pertinence de cette loi : pourquoi bénéficier d'augmentation alors que la personne est absente et ne contribue pas à l'effort productif ? (*discrimination envers les hommes*)



## Indicateur 5 : *nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (10/100)*

- Beaucoup d'entreprises se disent **impuissantes**, parce que la fixation des salaires n'est pas de leur ressort (au niveau du groupe, logique du marché des cadres)
- Et/ou son éventuelle correction **prendra du temps** (remise en cause et lutte contre le « plafond de verre »)

## Effets de l'Index dans les entreprises

- Pour les *entreprises bien équipées en matière d'égalité*, la valeur ajoutée de l'Index est réduite, mais on repère certains effets (*ex : correction comme pour les retours de maternité*). L'Index s'intègre aux outils de gestion déjà existants
- Pour d'autres *entreprises peu investies*, l'injonction à produire l'Index peut avoir des effets réels : il devient un outil de gestion, pour analyser les inégalités professionnelles définies par l'Index, et il conduit à des actions dans certains de ses domaines
- D'autres entreprises, souvent *les plus petites*, restent hermétiques à la logique du chiffre et se placent davantage dans une critique de la pertinence. L'Index n'est produit que par respect de la loi

## Quantifier pour agir : quelle effectivité ?

- Lire, comprendre et objectiver la note, et ses composantes :  
une compétence technique, peu détenue par les acteurs syndicaux
- Dépasser le simple affichage de la note dans une logique de performance, et faire de l'Index un vrai outil du dialogue social, en ne le réduisant pas à un outil managérial
- Mais risque de fermeture du dialogue social, en cantonnant le débat sur l'Égalité aux seuls indicateurs de l'Index