



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,  
DES SOLIDARITÉS  
ET DES FAMILLES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **BILAN DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES-HOMMES**

# Sommaire

- 1. Présentation de l'Index égalité professionnelle femmes-hommes**
- 2. Bilan : grands chiffres depuis 2020**
- 3. Suivi et contrôle des entreprises**
- 4. Chiffres sur les obligations issues de la loi Rixain**

# L'Index égalité professionnelle femmes-hommes



# L'Index égalité professionnelle femme-homme

## Obligations de déclaration et mesures d'accompagnement



L'Index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il doit être déclaré chaque année au 1<sup>er</sup> mars :

- depuis **2019**, pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés ;
- depuis **2020**, pour toutes les entreprises entre 50 et 250 salariés ;
- depuis **2023**, pour les 3 versants de la fonction publique.

### Des mesures d'accompagnement :

- Mise en place d'un **site unique de déclaration** pour le secteur privé avec un simulateur ;
- Les entreprises ont été accompagnées par une offre de formation (+ 500 formations réalisées, création d'un MOOC dédié, etc.) ;
- Des **référents égalité professionnelle** ont été nommés au sein de chaque DREETS et DDETS.

## 2. Bilan : grands chiffres

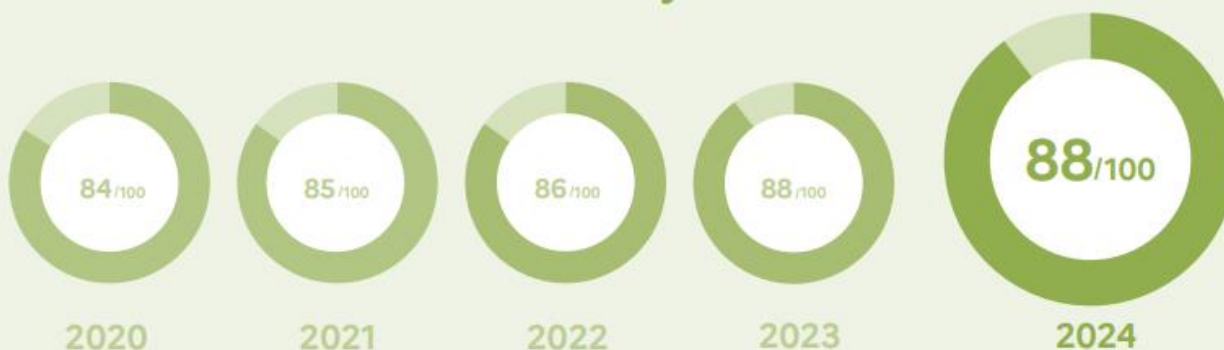


# Bilan : grands chiffres

## Évolution des notes moyennes à l'Index Égalité professionnelle

Note moyenne à l'Index pour l'ensemble des déclarants depuis 2020

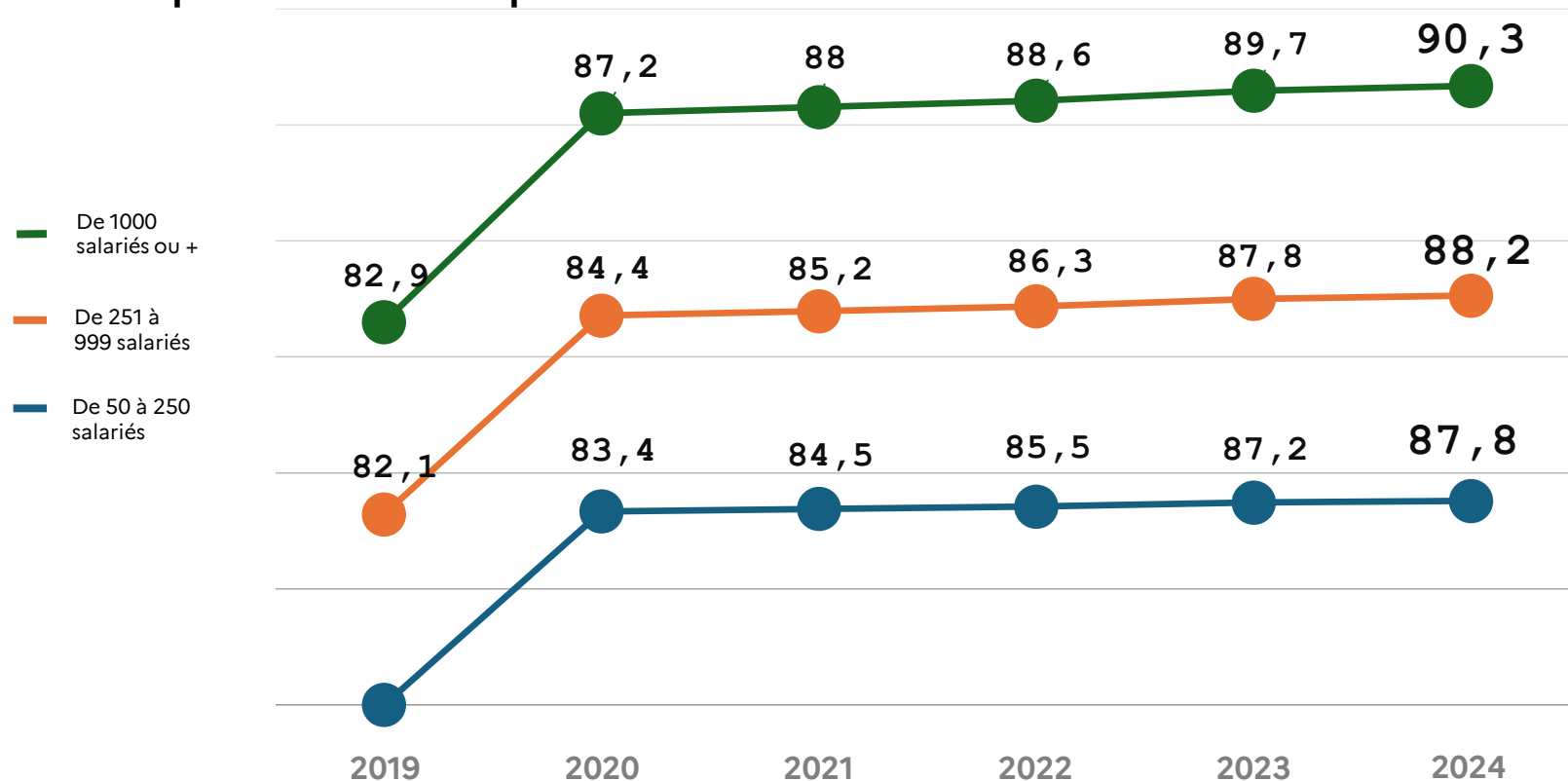
Note moyenne



Pourcentage des entreprises  
(dont la note est calculable)  
qui ont une note égale ou  
supérieure à 75/100

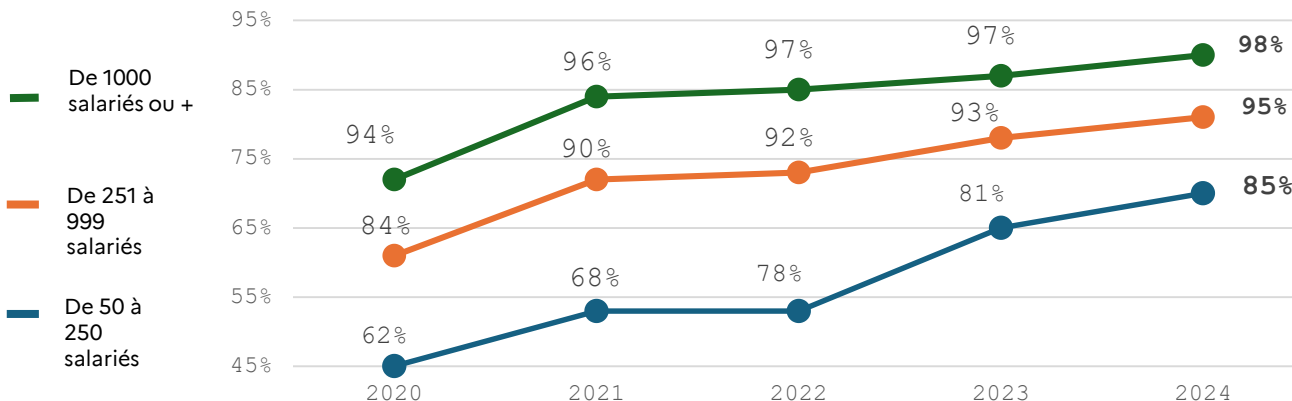
## Bilan : grands chiffres

# Évolution des notes moyennes à l'Index Egalité professionnelle par taille d'entreprise



# Bilan : grands chiffres

## Évolution du taux de déclarants à l'Index Égalité professionnelle



Le nombre de déclarants **augmente de manière constante depuis 2020.**

Taille d'entreprise	Nombre d'entreprises déclarantes en 2024	Nombre d'entreprises assujetties en 2024	Taux de déclarants en 2024
Non disponible	325	325	100%
Moins de 50 salariés	7 081	7 081	100%
De 50 à 250 inclus	24 744	29 164	85%
De 251 à 999 inclus	5 635	5 956	95%
De 1000 ou plus	1 347	1 380	98%
<b>Total de déclarants</b>	<b>39 132</b>	<b>43 906</b>	<b>89%</b>



# Bilan : grands chiffres

## Note moyenne à l'Index Égalité professionnelle par secteur d'activité

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2024	AUGMENTATION DE LA NOTE DEPUIS 2020
Activités immobilières	91	+6
Hébergement et restauration	90	+3
Santé humaine et action sociale	90	+4
Transports et entreposage	90	+3
Enseignement privé	89	+4
Arts, spectacles et activités récréatives	89	+5
Activités de services administratifs et de soutien	89	+4
Agriculture, sylviculture et pêche	88	+4
Autres activités de services	88	+3
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	88	+5
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	88	+2
<b>Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné</b>	87	<b>+7</b>
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	87	+5
Activités financières et d'assurance	87	+4
Industrie manufacturière	87	+4
Information et communication	85	+4
<b>Industries extractives</b>	84	<b>+6</b>
<b>Construction</b>	82	<b>+6</b>

### 3. L'action du système d'inspection du travail (SIT)



# L'action du SIT depuis 2019

Au-delà de l'**accompagnement** mis en place depuis 2019 visant à l'**appropriation par les entreprises des nouvelles obligations liées à l'Index**, l'**inspection du travail** s'est fortement mobilisée sur le sujet de l'**égalité professionnelle**.

Elle procède à des contrôles et formule des observations aux entreprises afin de les faire progresser dans le respect de leurs obligations.

Année	Nombre de suites à interventions
2019	2 462
2020	2 340
2021	4 245
2022	2 639
2023	2 543
2024	4 725
2025	553 (provisoire)
<b>Total</b>	<b>19 507</b>

Le sujet de l'égalité professionnelle est **abordé de manière globale** par les inspecteurs du travail au cours de leurs visites, afin de combattre tous les facteurs et sources d'inégalité :

Les interventions portent :

- Sur le respect des **obligations liées à l'index** (déclaration, publication, mesures correctives)
- Sur le respect des **obligations de négociation d'accords d'entreprise** ou à défaut de mise en œuvre de **plans d'action**, permettant de faire progresser l'égalité dans l'entreprise
- Sur les sujets de **conditions de travail des femmes**, de **discrimination** ou **harcèlement** qui sont également à l'origine d'inégalités F/H dans l'entreprise

La réduction des inégalités F/H dans l'entreprise est l'un des 5 sujets incontournables fixé dans le *Plan national d'action du système d'inspection du travail (SIT) | Travail-emploi.gouv.fr*

# Des résultats significatifs depuis 2019

## Une réglementation très largement appliquée :

- Un taux de déclarant élevé (89%)
- Une note globale qui progresse (88/100)
- Un nombre d'entreprise dont l'index demeure durablement inférieur à 75 points très faible (0,3%)

## Un dispositif coercitif déployé avec pédagogie, dans un objectif de mise en conformité des entreprises :

### L'entreprise s'expose à une pénalité financière :

- En l'absence de publication des indicateurs
- En l'absence de mesures adéquates et pertinentes de correction
- En l'absence de couverture par un accord ou un plan d'action conforme
- Si la note de l'Index demeure inférieure à 75 à l'issue du délai de trois ans

### Index

- Plus de 1000 mises en demeures
- Près de 94% des entreprises ont régularisé la situation suite à l'intervention
- 63 pénalités (*hors index inférieur à 75*)

### Accords / plan d'action

- Plus de 1100 mises en demeures
- Près de 90% des entreprises ont régularisé la situation suite à l'intervention
- 105 pénalités

37 entreprises ont été pénalisées au titre de leur obligation de résultat dans la mesure où leur index est resté inférieur à 75 points à l'issue d'un délai de 3 ans

## 4. Chiffres sur les obligations issues de la loi Rixain



# Représentation équilibrée

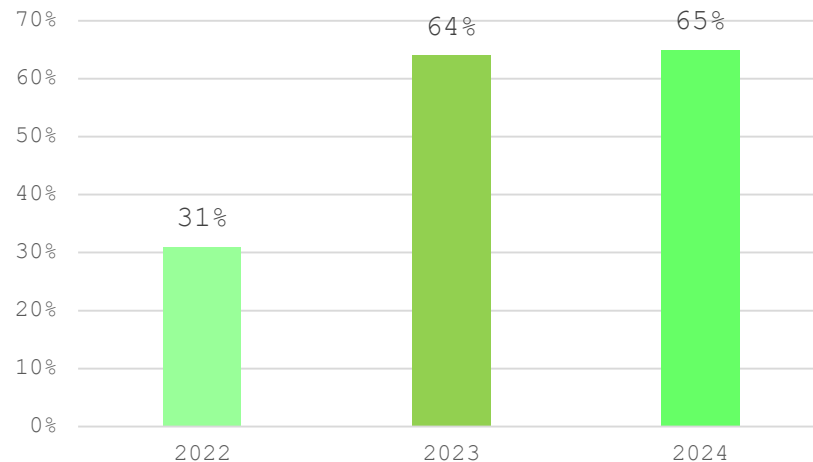
## Evolution de la répartition femmes-hommes

L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée **une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière.**

**Ces obligations concernent les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pour le troisième exercice consécutif.**

	2022	2023	2024
Nombre d'entreprises déclarantes	372	764	789
Nombre d'entreprises assujetties	1 194	1 194	1 222
Taux de participation	31%	64%	65%

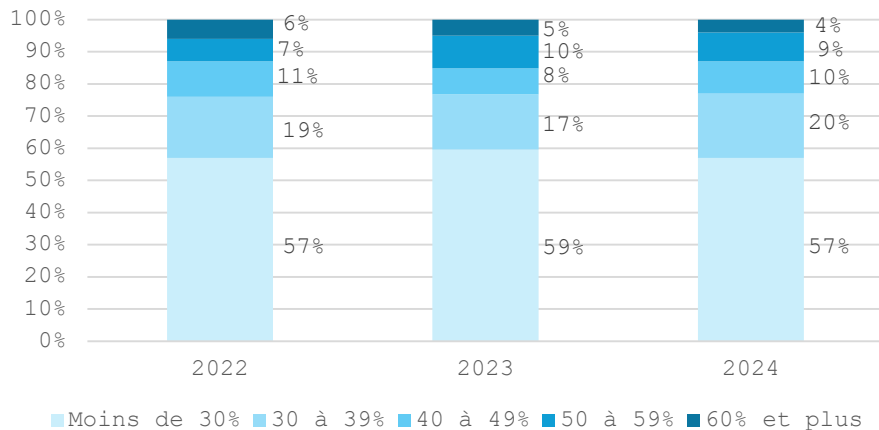
Taux de déclarants pour la représentation équilibrée



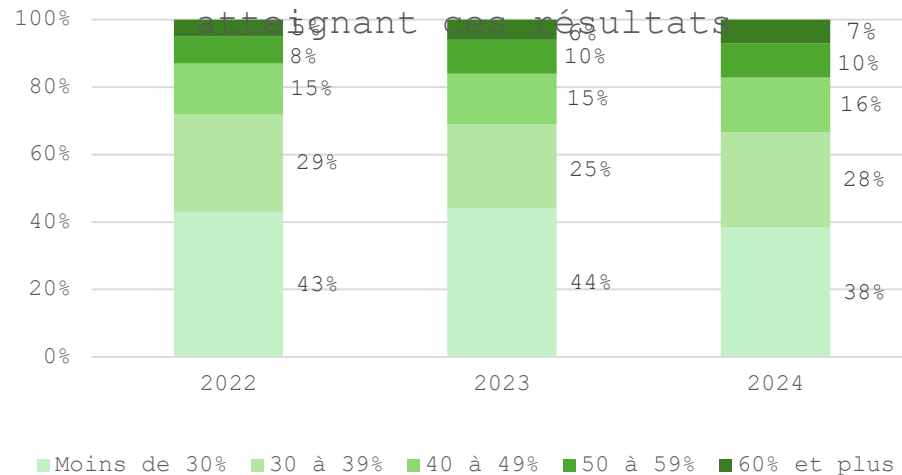
# Représentation équilibrée

## Evolution de la répartition femmes-hommes

Pourcentage de femmes cadres dirigeantes / pourcentage d'entreprises atteignant ces résultats



Pourcentage de femmes membres des instances dirigeantes / pourcentage d'entreprises atteignant ces résultats



Les entreprises devront atteindre un objectif de **30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes** à partir du **1<sup>er</sup> mars 2026**. Cet objectif sera de **40 %** à partir du **1<sup>er</sup> mars 2029** : les entreprises disposeront alors d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.