

EN CHIFFRES

Index égalité femmes-hommes : une nouvelle progression à pas comptés

Le ministère du Travail a publié ce lundi les données sur l'index égalité professionnelle. Il devrait s'agir de la dernière édition si, comme l'envisage le gouvernement, la transposition de la directive salariale a bien lieu d'ici à la fin de l'année.

Les Echos - 10 mars 2026



L'index censé mesurer la réalité des inégalités salariales, des promotions et du plafond de verre a été généralisé à toutes les entreprises d'au moins 50 personnes en 2020. (Photo Shutterstock)

Par **Leïla de Comarmond**

Publié le 9 mars 2026 à 18:51 | Mis à jour le 9 mars 2026 à 19:14

C'est une forme de photographie avant réforme. Alors que tous les regards sont désormais tournés vers la transposition de la directive sur la transparence salariale, qui va créer un nouvel indicateur des écarts de traitement entre femmes et hommes dans les entreprises, le ministère du Travail a publié, lundi, les résultats de l'index égalité professionnelle auquel il va se substituer.

Lancé en 2019, au départ pour les employeurs de 1.000 salariés et plus du privé, cet index censé mesurer la réalité des inégalités salariales, des promotions et du plafond de verre a été généralisé à toutes les entreprises d'au moins 50 personnes en 2020, faisant de la France une pionnière. On dispose donc d'un recul de six années, sachant que si le calendrier d'adoption de la loi souhaité par le gouvernement est respecté, 2026 sera sa dernière année.

L'identification du sujet a progressé

Les nouvelles données montrent que l'identification du sujet des inégalités professionnelles a progressé cette année encore, même si c'est de façon plus ralentie. En 2021, moins des deux tiers des entreprises concernées avaient déclaré leur index. Cette année, elles ont été 83,5/100.

La note moyenne s'est, elle, stabilisée à un « haut niveau », affirme le ministère du Travail dans un communiqué. **Comme en 2025**, elle a atteint 88,5/100. C'est 0,5 point de plus qu'en 2023 et 2024 et 4,5 points de plus qu'en 2020.

LIRE AUSSI :

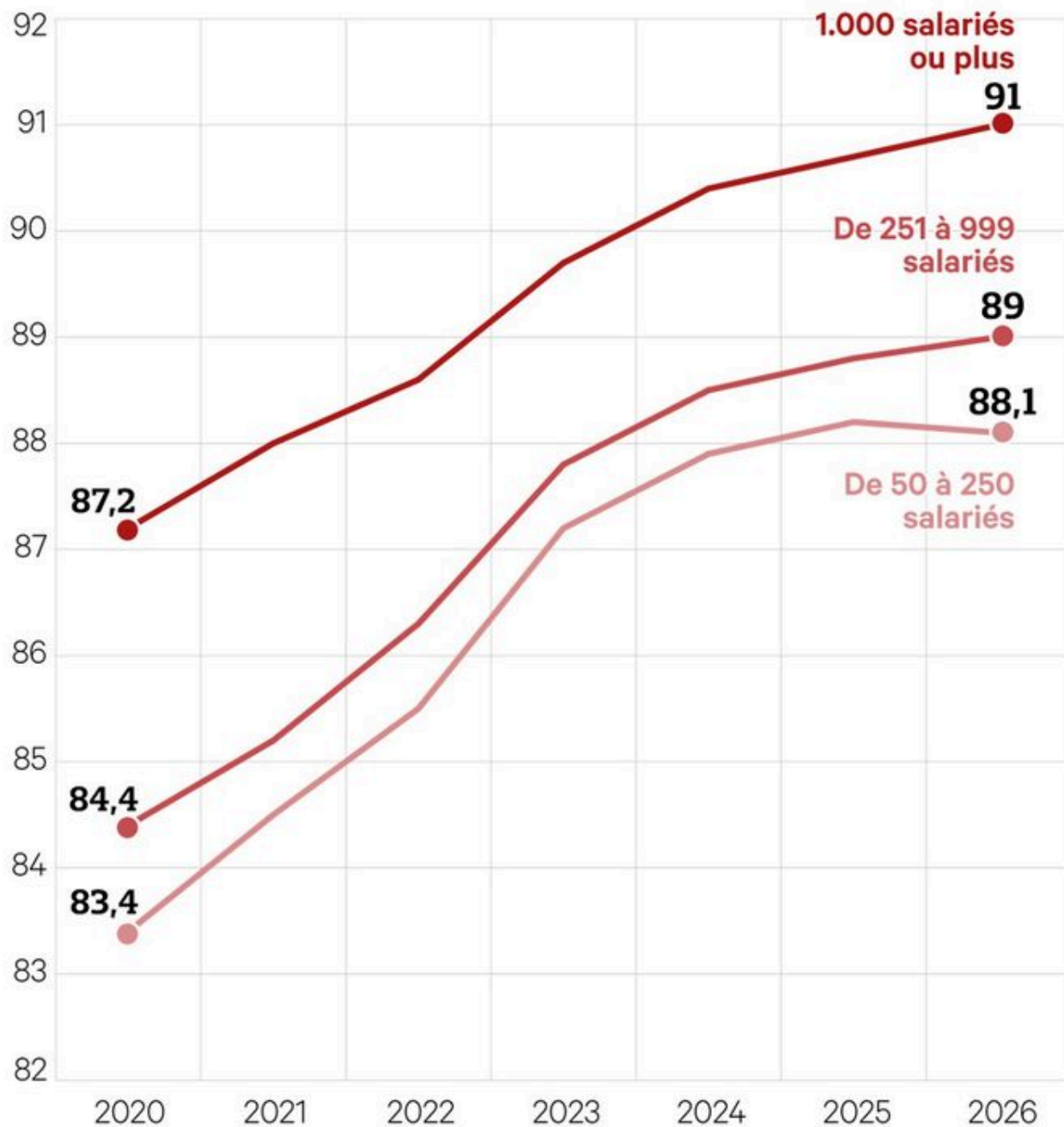
- **DECRYPTAGE - Transparence salariale : la transposition de la directive concernera les entreprises de 50 salariés et plus**
- **ANALYSE - Transparence salariale : avec la fin du secret, il est impératif et urgent de former les managers !**

La différence est significative selon la taille de l'entreprise, de 88,1/100 pour les 50 à 250 salariés à 91/100 à partir de 1.000. Mais il y a deux proportions qui ne bougent pas. D'une part, seules 2 % des entreprises font un strike à 100/100, ce qui veut dire a contrario que 98 % doivent encore faire des progrès. D'autre part, 7 % des entreprises ont obtenu une note inférieure au minimum de 75/100 en 2026.

Parmi elles, 55 - quasiment toutes des PME - sont dans ce cas pour la quatrième année de suite et prennent donc le risque de devoir payer jusqu'à 1 % du chiffre d'affaires. A noter que cette sanction disparaîtra lors de la transposition de la directive transparence salariale. Seule la non-transmission au ministère du Travail des indicateurs de transparence qui seront inscrits dans la loi restera mise à l'amende comme aujourd'hui.

L'indice d'égalité professionnelle plafonne dans les entreprises de moins de 250 salariés

En points (sur 100)



« LES ECHOS » / SOURCE : MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Au global, en 2026, 147 mises en demeure ont été adressées à des mauvais élèves, portant le total depuis 2019 à 1.148 et 44 pénalités ont été appliquées, portant le total à 145, précise le ministère du Travail dans son bilan.

Retour de congé maternité : un indicateur trompeur

Parmi les indicateurs qui composent actuellement l'index - et qui vont eux aussi disparaître - figure le fait d'avoir bien augmenté les femmes de retour de leur congé maternité comme l'impose la loi. Le score affiché sur ce critère en 2026 reste inchangé à 13/15.

Cette année encore, son niveau est trompeur puisque soit on respecte l'obligation (sans contrôle de son montant d'ailleurs) et on obtient le maximum de points qui est de 15 ; soit on ne la respecte pas et c'est un zéro pointé.

Comme pour les bons et les mauvais élèves de l'index, la proportion n'a pas bougé sur ce critère avec 7 % d'entreprises qui ne respectent pas la loi de 2006. Mais le détail montre plutôt une dégradation puisque le ministère a décompté plus d'entreprises à 0 qu'en 2025 (1.882 contre 1.717) et plus d'entreprises qui n'ont pas progressé depuis 2022 (67 contre 57).

Progression à pas comptés

A contrario, la parité sur les 10 plus hautes rémunérations s'est, elle, améliorée, même si c'est à pas comptés, derrière une note moyenne de 5/10, elle aussi inchangée. La proportion d'entreprises respectant « la parité ou une quasi-parité » est légèrement supérieure, à 30 % contre 29 % l'an dernier. Celle des employeurs ayant moins de 2 femmes dans les 10 meilleures rémunérations est également en baisse de 1 point à 30 %.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES - Salaires des cadres : les inégalités persistent**
- **EXCLUSIF - Egalité femmes hommes dans les grandes entreprises : la France doublée par l'Espagne**

Par ailleurs, le ministère a également rendu public ce lundi les premières données concernant l'application de la loi Rixain, qui impose 30 % de femmes dans les organes de direction à compter du 1^{er} mars 2026 et 40 % à compter de 2029, un indicateur qui va, lui, perdurer.

Il constate qu'à cette date, seules 53 % des entreprises concernées avaient rempli leurs obligations déclaratives. Parmi elles, 72 % comptaient moins de 40 % de femmes parmi

leurs cadres dirigeants et 15 % des entreprises plus de 50 %. Côté instances dirigeantes, 63 % ont moins de 40 % de femmes et 17 % plus de 50 %.

Leïla de Comarmond