

Paris, le 07 mars 2025

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DECLARATIONS LOI RIXAIN POUR 2025

Le taux de déclarants et les résultats de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que les indicateurs de la Loi Rixain ont été publiés ce matin pour l'année 2025.

Infographie des résultats en fin de document et résultats détaillés sur <https://egapro.travail.gouv.fr/>

Index de l'égalité professionnelle

Chaque année au 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises. Il permet de mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs points de progression. Il impose des mesures de correction si nécessaire.

Les résultats de l'index, en progression depuis sa mise en place en 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés, et 2020 pour les entreprises à partir de 50 salariés, ce qui témoigne de l'efficacité du dispositif et de sa bonne appropriation par les entreprises.

Au 1er mars 2025, 80% des entreprises concernées ont publié leur note, confirmant l'augmentation continue depuis plusieurs années (77% en 2024, 72% en 2023, 61% en 2022 et 2021, 54% en 2020, à la même date). En fin d'année 2024, 89% des entreprises avaient publié leur note.

La note moyenne déclarée par les entreprises progresse encore légèrement à un haut niveau avec 88,5/100 en 2025, contre 88/100 en 2024. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100). En 2025, l'augmentation est comparable pour toutes tailles d'entreprises. 94% des entreprises ont une note égale ou supérieure à 75/100, en progression de 1 point.

Des progrès restent cependant à faire, car, comme l'an passé, seules 2% des entreprises ont une note de 100/100 (soit 560 entreprises).

Le contrôle du respect des obligations des entreprises en matière d'index, portant à la fois sur l'obligation de publication et sur l'obligation d'obtention de notes suffisantes, est une priorité de l'inspection du travail.

Déclarations Loi Rixain

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi du 24 décembre 2021, dite *Loi Rixain*, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a instauré

un quota de parité femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de 1 000 salariés et plus. Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont l'obligation, depuis 2022, de publier annuellement sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes.

Ces entreprises doivent atteindre un objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes de manière graduée, avec un pallier intermédiaire de 30% de personnes de chaque sexe à atteindre au 1er mars 2026 et un objectif final de 40% à atteindre au 1er mars 2029, sous peine de pénalité financière.

Au 1er mars 2025, 54% des entreprises ont déclaré leurs résultats. À date, 73% des entreprises comptent moins de 40% de femmes parmi leurs cadres dirigeants (contre 76% en 2022) et 64% ont moins de 40% de femmes dans les instances dirigeantes (contre 72% en 2022).

De réelles avancées ont été obtenues grâce à cet effort de transparence des entreprises permettant d'améliorer les conditions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plusieurs actions restent néanmoins à mener, en particulier pour atteindre l'égalité salariale réelle.

La transposition à venir de la directive européenne du 10 mai 2023, visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations permettra de renforcer l'ambition du Gouvernement sur le sujet.

Pour Astrid PANOSYAN-BOUVET, ministre chargée du Travail et de l'Emploi « *le taux de participation et les résultats 2025 de l'index de l'égalité professionnelle et les déclarations Loi Rixain sont une nouvelle fois encourageants.*

Ils restent à eux seuls malheureusement insuffisants. Le salaire moyen des femmes est toujours largement inférieur à celui des hommes, y compris à travail égal, et certaines études montrent que l'écart peine à se résorber ; les femmes sont bien moins nombreuses chez les cadres dirigeants et elles insuffisamment représentées dans les instances exécutives. Il reste un très important travail à réaliser pour enfin aboutir à une réelle égalité.

Sur le volet salarial, la transposition de la directive européenne permettra d'afficher clairement sur toutes les offres d'emploi une indication de la rémunération proposée et il ne sera plus possible pour un employeur de demander la rémunération antérieure. Par rapport aux indicateurs existants de l'index, les critères de déclaration de la directive permettront d'appréhender plus finement les écarts de rémunération, imposant les mesures correctives dès lors que plus de 5% d'écart non justifié par catégorie de travailleur seront observés. Une concertation des partenaires sociaux sur cette transposition vient d'être lancée, en vue d'avoir un projet de loi en septembre 2025. »

Pour Catherine VAUTRIN, ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « *les avancées en matière d'égalité professionnelle sont encourageantes et témoignent d'une prise de conscience croissante et d'un engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, il est crucial de reconnaître que des progrès substantiels restent nécessaires pour atteindre une véritable parité, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes de*

direction et l'égalité salariale. Nous devons continuer à travailler ensemble pour garantir que chaque femme ait les mêmes opportunités de réussite que les hommes. »

Contact presse

Cabinet de la Ministre chargée du Travail et de l'Emploi
Elie REVAH - elie.revah@travail.gouv.fr

Cabinet de la Ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles
Charlotte SERVAIS – charlotte.servais@social.gouv.fr



Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2025

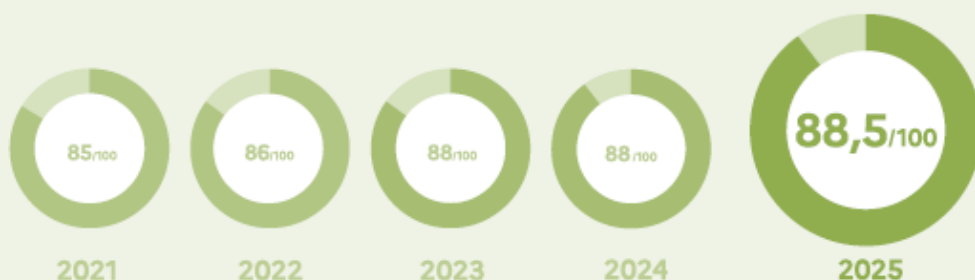
Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au 1^{er} mars.

Taux de répondants :

Hausse constante de la participation des entreprises



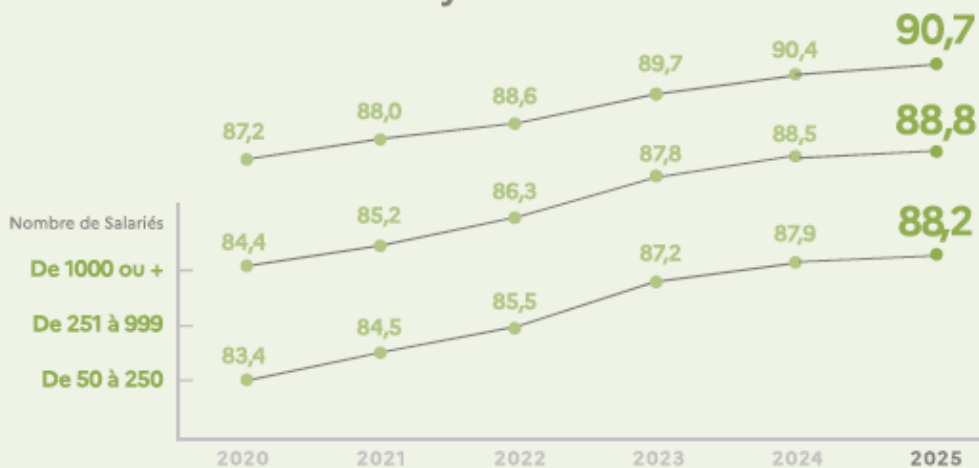
Note moyenne



94 %

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

Evolution des notes moyennes à l'INDEX



Seules
des entreprises
ont la note
maximale (100)

2%



98%

doivent encore produire
des efforts pour faire
progresser l'égalité
entre les femmes
et les hommes



69 entreprises ont une note inférieure à 75 depuis 4 ans,
dont 61 entreprises de 50 à 250 salariés

Focus sur 2 indicateurs

Retour de congé maternité

13/15



1 717 entreprises,
soit 6 % du total,
ont obtenu 0 sur
cet indicateur et sont donc
en infraction vis-à-vis
de la loi de 2006



57 entreprises ont 0
et n'ont enregistré
aucun progrès depuis 2021
contre 93 entreprises
sur la période précédente

Parité dans les 10 meilleures rémunérations

5/10



29 %
des entreprises
respectent une parité
ou une quasi-parité
(donc une note de 10/10)



31 %
des entreprises
ont moins de deux femmes
dans les 10 meilleures
rémunération
(donc une note de 0)



3 711 entreprises
n'ont enregistré
aucun progrès depuis 2021
contre 4294 entreprises
sur la période précédente



Actions du ministère et de l'inspection du travail depuis 2019

1 001

mises en demeure
concernant l'Index

1 149

mises en demeure
concernant les accords
d'entreprise égalité
professionnelle

101

pénalités
concernant l'Index

108

pénalités concernant
les accords d'entreprise
égalité professionnelle

La loi Rixain

Accélérer la participation des femmes
à la vie économique et professionnelle

54%

de répondants au 1^{er} mars 2025

Part de femmes parmi les cadres dirigeants

73% des entreprises de plus de 1000
salariés comptent moins de 40%
de femmes parmi leurs cadres
dirigeants

13% des entreprises ont plus de 50%
de femmes parmi les cadres dirigeants

Part des femmes dans les instances dirigeantes

64% ont moins de 40% de femmes

16% ont plus de 50% de femmes

Source : Index de l'Égalité professionnelle 2025
8 mars 2025

Pour consulter les résultats des entreprises
de 50 salariés et plus :
<https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index/>

