



LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Cette loi représente un changement significatif en matière d'accès à la connaissance et aux compétences.

5 septembre 2018

n°2018-771

La loi en bref

Cette loi a pour objectif de réformer en profondeur :

- le système de l'apprentissage
- la formation professionnelle continue
- l'assurance chômage

La loi du 5 septembre 2018 prend notamment en compte l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'offrir à chacun le choix de sa carrière, un accès simplifié à la formation et la reconversion professionnelle ou encore l'égalité des salaires.

Consulter le guide du
ministère du Travail " **La loi en
10 points clés** "



L'index de l'égalité professionnelle

Cet index a été créé en 2019, à la suite de la loi du 5 septembre 2018, afin de permettre aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 1er mars de chaque année. Les résultats permettent aux structures de percevoir les points-clés sur lesquels agir afin d'améliorer le score obtenu.

Depuis 2019, seules les entreprises de plus de 250 salariés devaient calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis 2020, c'est toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui sont concernées.

"En 2022, 61% des entreprises ont publié leur Index (...) La note moyenne progresse d'un point par rapport à 2021 pour s'établir à 86/100, ce qui est un point positif."*

Quels sont les indicateurs de l'index ?

- L'écart de rémunération femmes-hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- L'écart de répartition des promotions (dans les entreprises de plus de 250 salariés)
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Si l'Index se trouve être inférieur à 75 points alors l'entreprise sera dans l'obligation de mettre en place des actions en faveur de la hausse de ce score, et ce sous 3 ans.

Si l'entreprise ne publie pas son Index ou ne met en place des mesures afin de corriger le "faible" score, elle risque une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

*Source : "[Les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2022](#)" publié par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

[Accéder à l'Index Egapro](#)

