Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

Index égalité professionnelle : Ce que les RH doivent anticiper en 2026 avant la refonte 2027



Obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes doit être calculé et publié chaque année avant le 1er mars. Si le dispositif est désormais bien identifié par les directions des ressources humaines, l'année 2026 marque un tournant : elle correspond à la dernière déclaration dans le cadre actuel, avant une refonte annoncée à partir de 2027, dans le sillage de la directive européenne sur la transparence salariale. Pour les DRH, l'enjeu est double : respecter une obligation réglementaire immédiate, tout en préparant l'évolution du dispositif, qui devrait s'appuyer sur des indicateurs renforcés, plus automatisés et davantage exposés au contrôle. Décryptage par Margaux Berbey, juriste aux Éditions Tissot, spécialiste du droit du travail.

Quelles sont les entreprises concernées et quelles sont leurs obligations cette année ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles organisées en UES, sont concernées.
En 2026, les DRH doivent calculer l'index sur 100 points et publier le résultat avant le 1er mars sur le site internet de l'entreprise, tout en le transmettant au CSE (via la BDESE) et à l'administration.

Lorsque le score est inférieur à 75 points, l'entreprise doit impérativement mettre en place des mesures correctrices. Lorsqu'il est inférieur à 85 points, des objectifs de progression doivent être définis. Ces obligations s'inscrivent désormais dans une logique de suivi renforcé, avec un risque réel de sanctions financières en cas de manquement.

Sur quels critères sont-elles évaluées et où se situent les principaux points de vigilance ?
Le calcul de l'index repose sur 4 ou 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise :

• l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,

• l'écart de taux d'augmentations individuelles,

• l'écart de taux de promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés),

• le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité,

• la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour les DRH, les principaux points de vigilance concernent la fiabilité des données de paie, la bonne catégorisation des salariés, ainsi que l'anticipation des situations à risque, notamment sur les rémunérations variables, les promotions et la représentation des femmes aux niveaux de rémunération les plus élevés.

Que change la réforme annoncée et comment s'y préparer dès maintenant ?
La réforme attendue à partir de 2027 vise à renforcer la transparence salariale et l'effectivité du contrôle. Elle prévoit notamment une augmentation du nombre d'indicateurs, une automatisation accrue des calculs via la DSN et un suivi plus fin des écarts de rémunération. Elle prévoit aussi des amendes administratives plus dissuasives en cas de non-respect des obligations.

Pour les DRH, cela implique de structurer dès aujourd'hui les données sociales, de fiabiliser les outils de pilotage RH et de passer d'une logique de conformité annuelle à une démarche continue de pilotage de l'égalité professionnelle, sans attendre la stabilisation définitive des textes.

Pour accompagner les DRH dans le calcul et le pilotage de l'index

– Calcul de l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes :
https://www.editions-tissot.fr/produit/calcul-de-lindex-de-legalite-salariale-femmes-hommes

– Calcul de l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes pour une UES :
https://www.editions-tissot.fr/produit/calcul-de-lindex-de-legalite-salariale-femmes-hommes-pour-une-ues

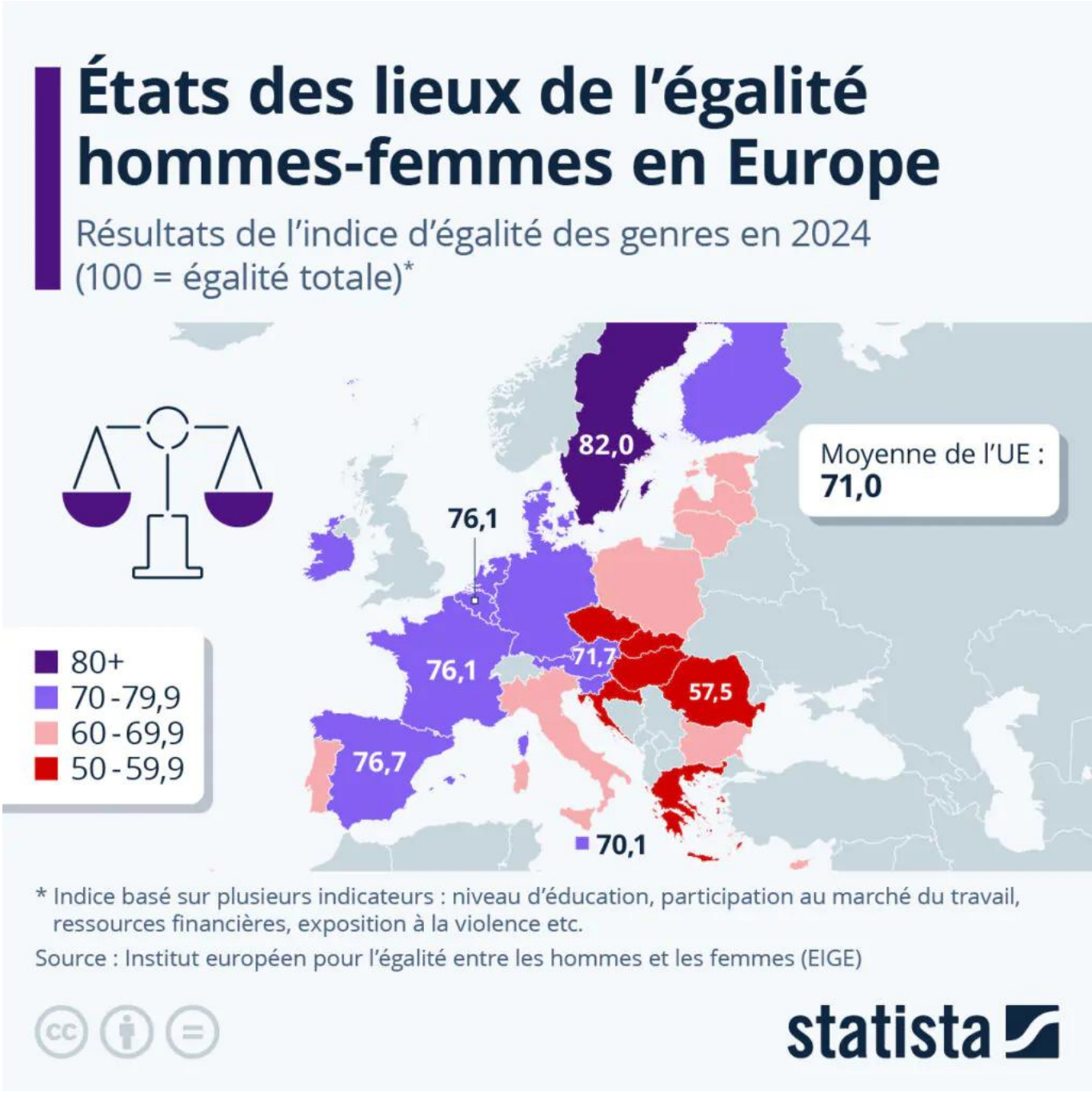
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

En Europe, l’égalité entre les hommes et les femmes a encore du chemin à faire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



Il reste encore un long chemin à parcourir en Europe pour atteindre la pleine égalité des droits entre les femmes et les hommes. C'est en tout cas ce qui ressort de l'Indice d'égalité des sexes 2024 de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui se base principalement sur des données de 2022.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

L'indice se base sur six catégories principales : travail (qui inclut la participation au taux d'emploi), argent, éducation, temps (qui mesure les inégalités entre les sexes dans la répartition du temps consacré aux travaux domestiques et aux activités sociales), pouvoir (soit l'accès aux postes de décision dans les sphères politiques, économiques et sociales), et santé. S'y ajoutent deux autres facteurs : la violence envers les femmes, et les « inégalités croisées », désavantages durables qui résultent d'un mélange de privations économiques et de discriminations fondées sur l'identité. Avec un score de 76,1 sur 100, la France se classe sixième et plusieurs points au dessus de la moyenne des pays de l'UE, située à 71.

Comme chaque année depuis de développement de cet indice, la Suède est en tête du classement des pays de l'Union européenne, devant les Pays-Bas et le Danemark. Si des progrès sont à noter depuis la première publication de l'Indice d'égalité des sexes en 2013, l'évolution reste lente : la moyenne de l'Union européenne était alors de 63,1, et n'a ainsi augmenté que de 7,9 points en onze ans.

De Valentine Fourreau pour Statista

Inégalités Homme/Femme : Bricolage, qui fait quoi à la maison?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



À l'occasion de la journée mondiale du bricolage célébrée ce mercredi 24 mai, l'agence Flashs et le spécialiste du dépannage Depanneo.com ont choisi de s'intéresser à la répartition au sein des couples des tâches telles que le petit bricolage, les réparations ou les dépannages, généralement considérées comme relevant davantage de la responsabilité des hommes.

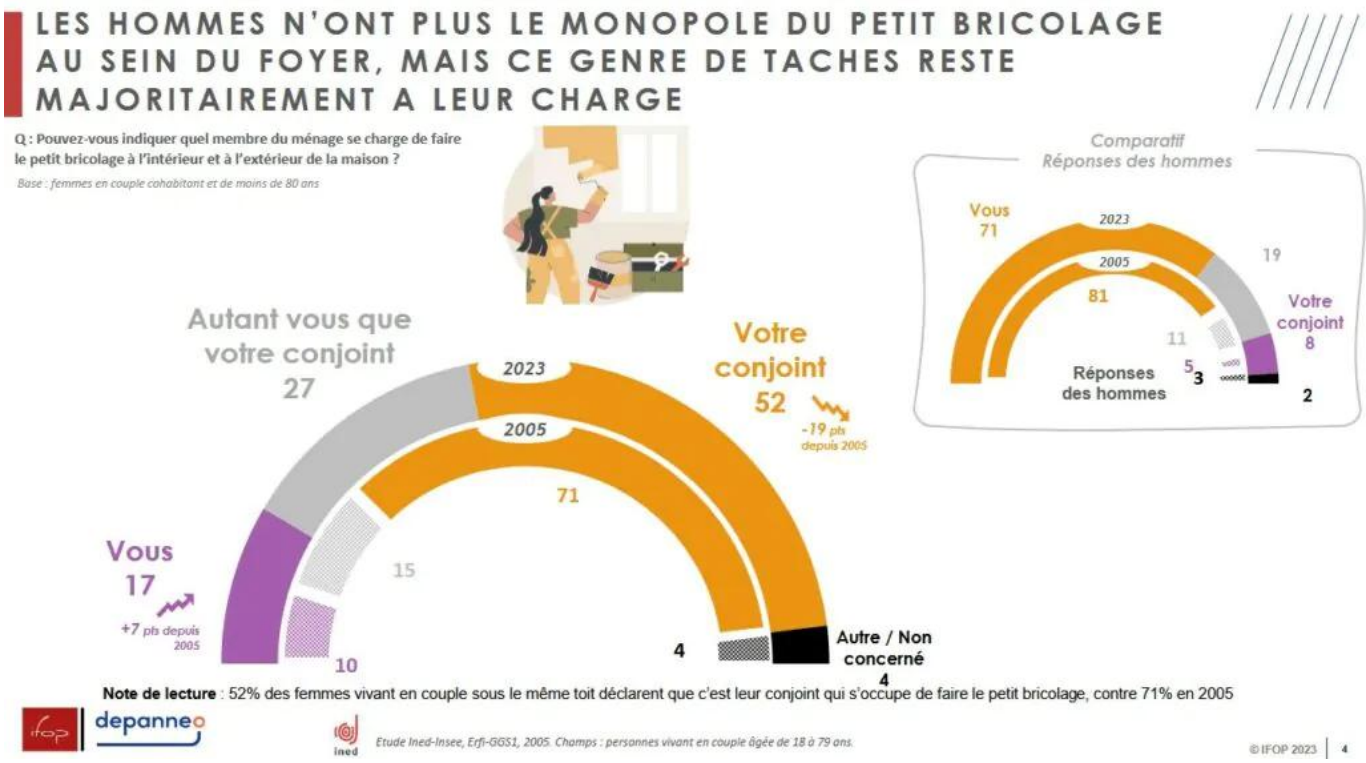
Si l'inégal partage, au détriment des femmes, des tâches dites domestiques comme le ménage, les courses ou encore la confection des repas est régulièrement mis en lumière, l'étude confiée à l'Ifop auprès de plus de 1 000 Françaises montre que les hommes gardent la main sur la plupart des travaux d'entretien intérieur et extérieur de la maison.

Une nette évolution de cette vision

Cette enquête témoigne d'une évolution en la matière puisque la proportion d'hommes s'en chargeant exclusivement a nettement baissé au cours des deux dernières décennies au profit d'une plus large collaboration entre conjoints, voire de femmes prenant désormais seules les choses en main. Enfin, et parce qu'ils restent marqués du stéréotype « masculin », bricolage et petits travaux amènent souvent les hommes à refuser que leurs conjointes s'y adonnent, à surestimer leurs capacités auprès de leur entourage, et même à ressentir de la honte lorsqu'ils échouent dans leur entreprise.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



DR

La répartition des tâches dites ‘masculines’ dans le couple

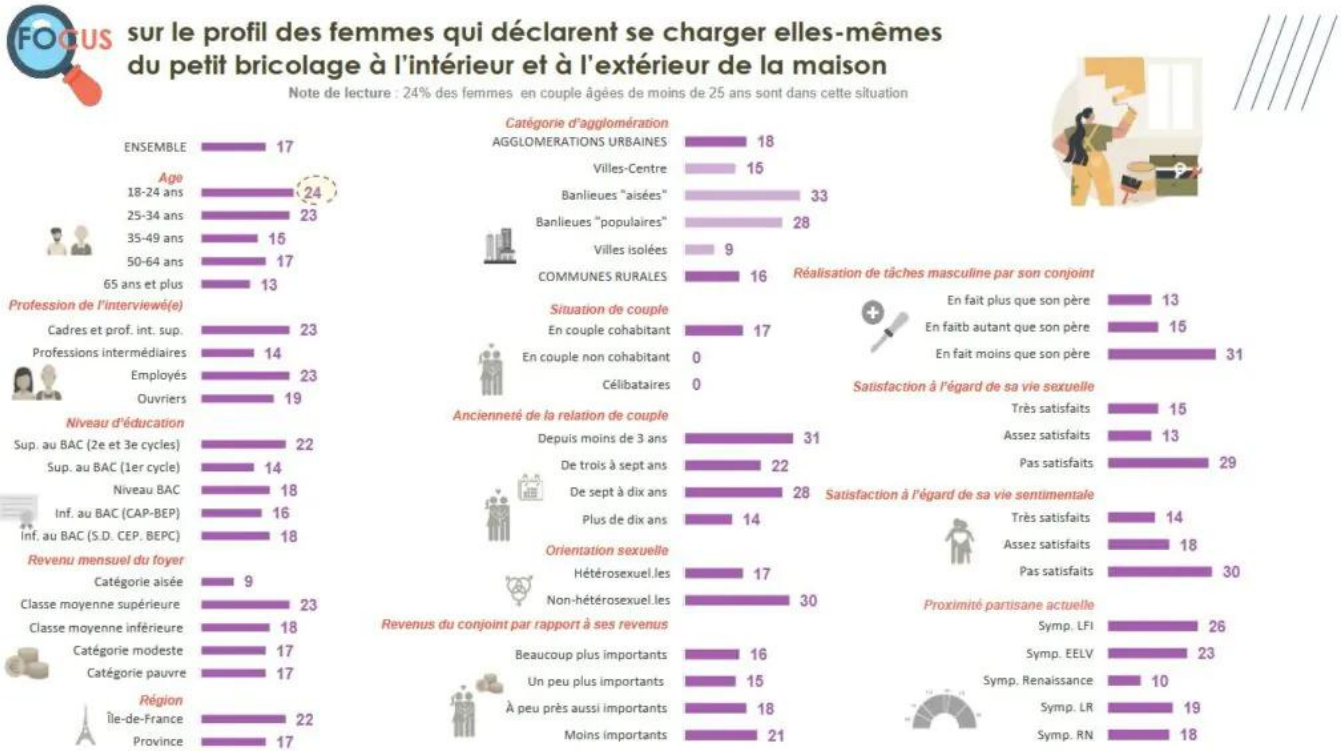
Cette hégémonie est d’abord remise en cause du point de vue féminin. Selon leurs conjointes, 52% des hommes se chargent du petit bricolage à la maison, (71% en 2005). Interrogés à leur tour, les hommes ont une vision quelque peu différente dans la mesure où 71% d’entre eux indiquent encore assurer prioritairement ces tâches.

Vu par les Françaises, le partage entre conjoints a presque doublé sur la même période, passant de 15% à 27%, mais ne concerne que 19% des hommes répondants. De même, la part des femmes qui disent assumer seules le petit bricolage au sein du foyer est aujourd’hui de 17% (soit 7 points de plus qu’en 2005), quand les hommes ne sont que 8% à faire ce constat.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



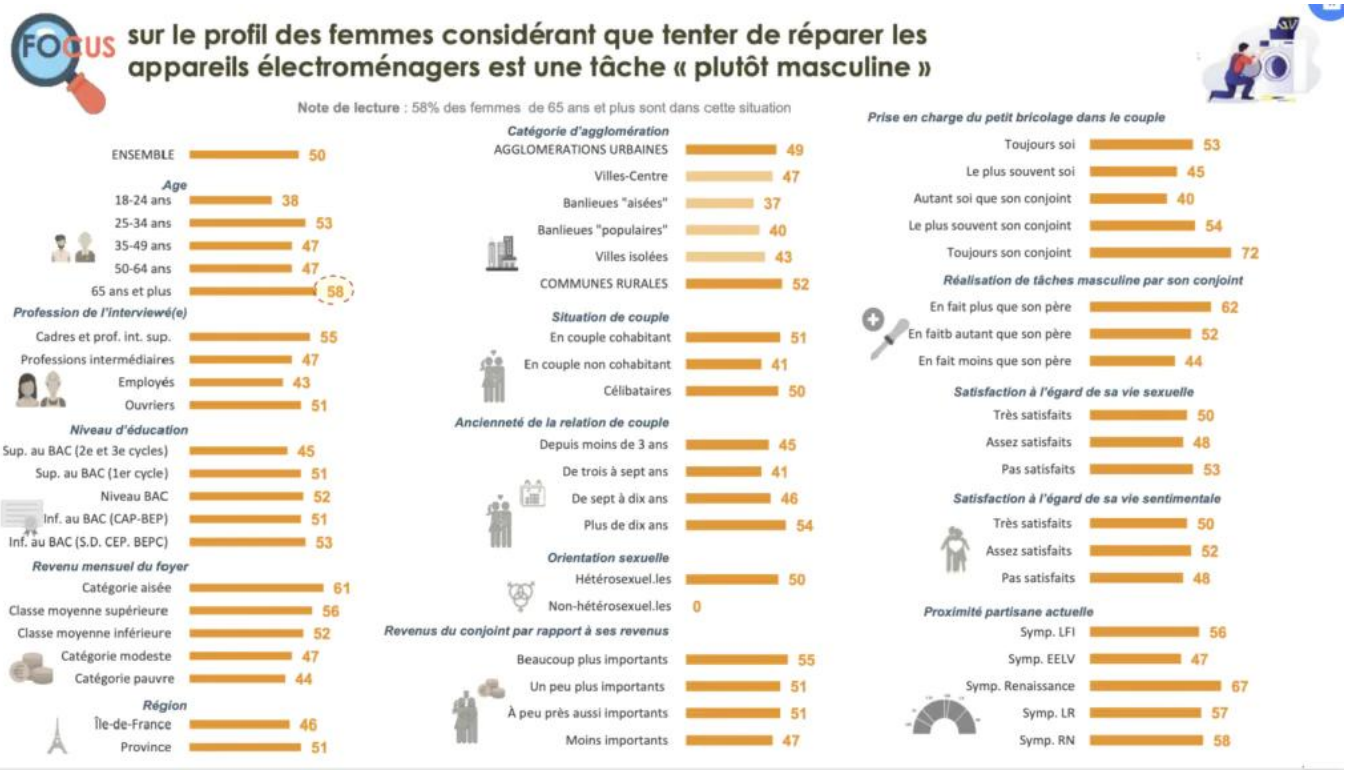
DR

Cependant des tâches restent « masculines » dans les faits. Les tâches que les hommes font le plus souvent seuls consistent à : faire redémarrer la batterie d'une voiture (66% s'en chargent), changer une roue crevée (62%), changer une pièce sous un lavabo (62%), boucher ou percer des trous dans un mur (60%).
Celles qui sont les plus partagées au sein des couples sont : l'ouverture des pots difficiles (54% le font autant l'une que l'autre), faire le plein de la voiture (48%), nettoyer cette dernière (44%) ou encore découper les morceaux de volaille et de viande (41%).
Les tâches qu'il arrive le plus souvent aux femmes de réaliser seules sont : peindre ou repeindre un mur ou un plafond (20% des répondantes l'indiquent), découper des morceaux de volaille et de viande (20%), faire le plein d'essence et nettoyer la voiture familiale (20%), déboucher une canalisation (16%) …

Des tâches majoritairement vues comme non genrées par les femmes
Tenter de réparer des appareils électro- ménagers est la seule tâche que les femmes interrogées considèrent comme plus masculine que relevant des deux sexes (50% contre 48%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



DR

Les Françaises sont assez partagées sur l'allumage et l'entretien du barbecue (49% estimant que ce n'est ni masculin ni féminin contre 48% qui le voient comme masculin) et sur le fait de boucher ou percer des trous dans un mur (51% ni masculin ni féminin / 46% plutôt masculin). Monter un meuble ou une étagère sur un mur est considéré comme non genré par plus de 6 femmes sur 10 (61% contre 34% qui l'attribuent aux hommes), de même qu'ouvrir un pot difficile (60% non genré / 31% plutôt masculin) et nettoyer la voiture (68% non genré / 22% plutôt masculin). Les répondantes sont 10% à considérer que nettoyer la voiture est une action plutôt féminine, 9% à le penser du débouchage d'une canalisation, 5% du fait de monter un meuble ou une étagère et 4% de tenter de réparer des appareils électroniques.

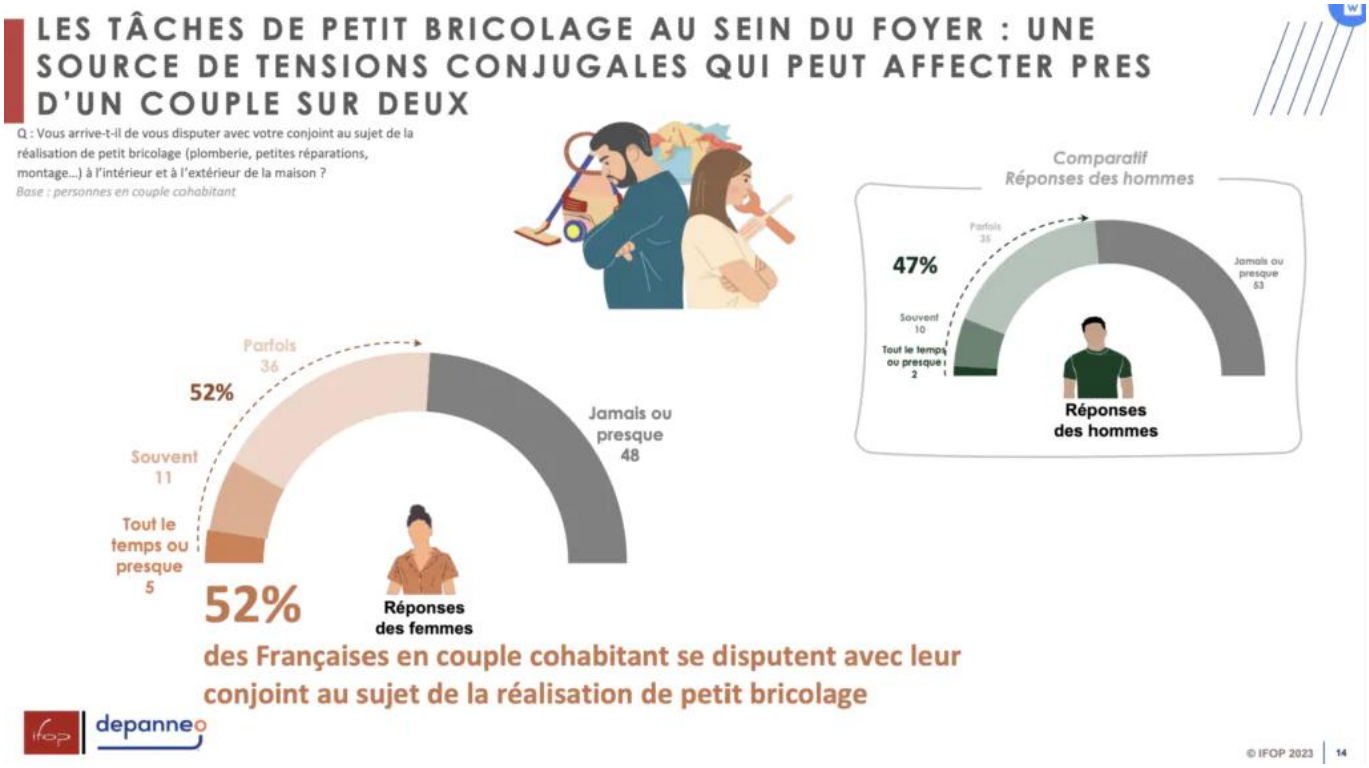
Les freins au changement : tensions et enjeux autour des tâches masculines

Ces tâches 'masculines' peuvent parfois être source de tensions fréquentes. Si 37% des femmes hétérosexuelles indiquent que leur conjoint en fait à peu près autant que leur père en matière de bricolage et petites réparations, elles sont 33% à dire qu'il en fait aujourd'hui plus et à peine plus d'une sur cinq (21%) qu'il en fait moins. 52% des femmes interrogées dans cette étude font état de tensions avec leur conjoint lorsqu'il s'agit de bricoler. 16% font même état de disputes qui ont lieu souvent ou presque tout le temps.
Les hommes évoquent également des tensions, ils sont 47% à l'indiquer, dont 12% souvent ou presque tout le temps.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



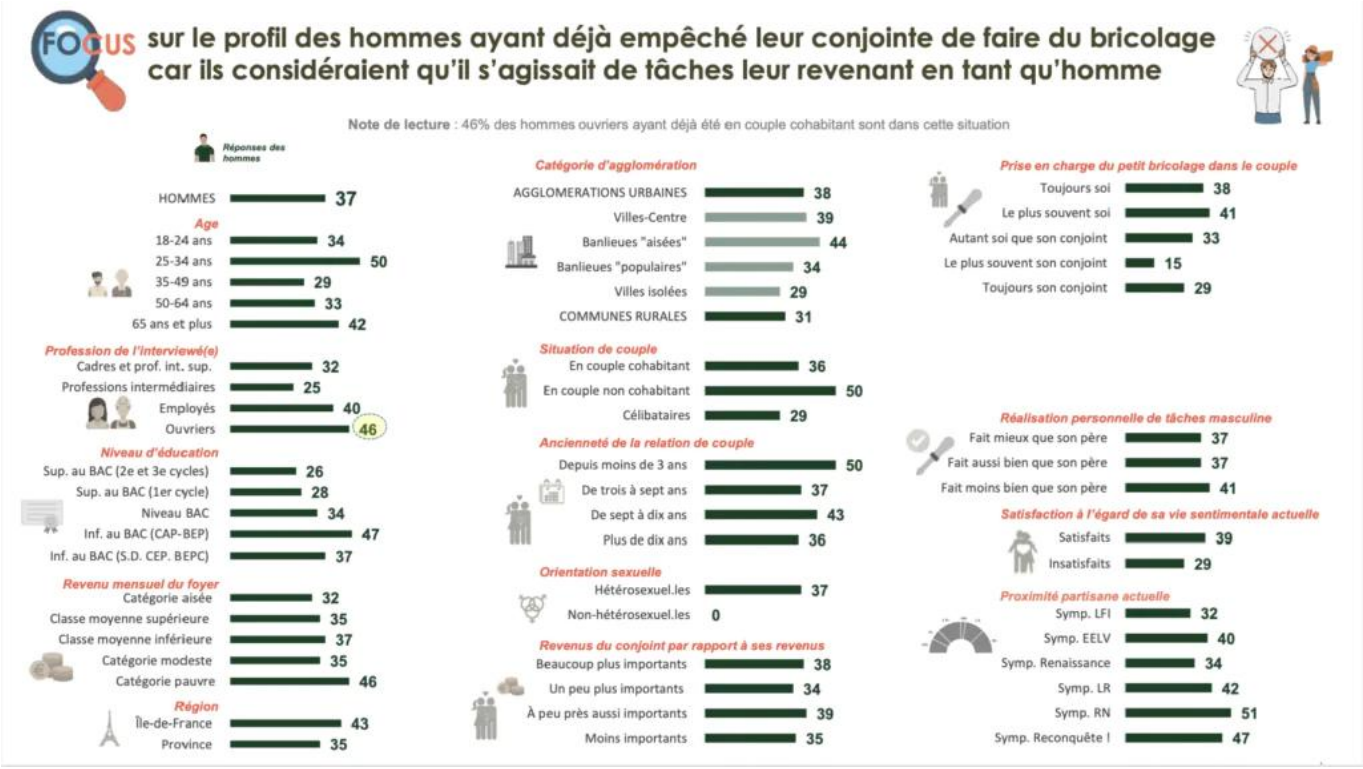
DR

Peut-on alors parler de virilité mal placée ? 37% des Français ont déjà refusé que leur conjointe exécute des petits travaux de ce type à la maison. Une proportion qui grimpe à

46% chez les ouvriers et 47% chez les titulaires d'un CAP-BEP. Le stéréotype de virilité renvoyé par le bricoleur accompli amène un certain nombre d'hommes à surestimer leurs compétences face au cercle familial. Ils sont ainsi quelque 30% à s'être vanté de qualités dépassant la réalité, une attitude plutôt marquée chez les plus jeunes puisque 45% des 18-34 ans sont dans ce cas.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

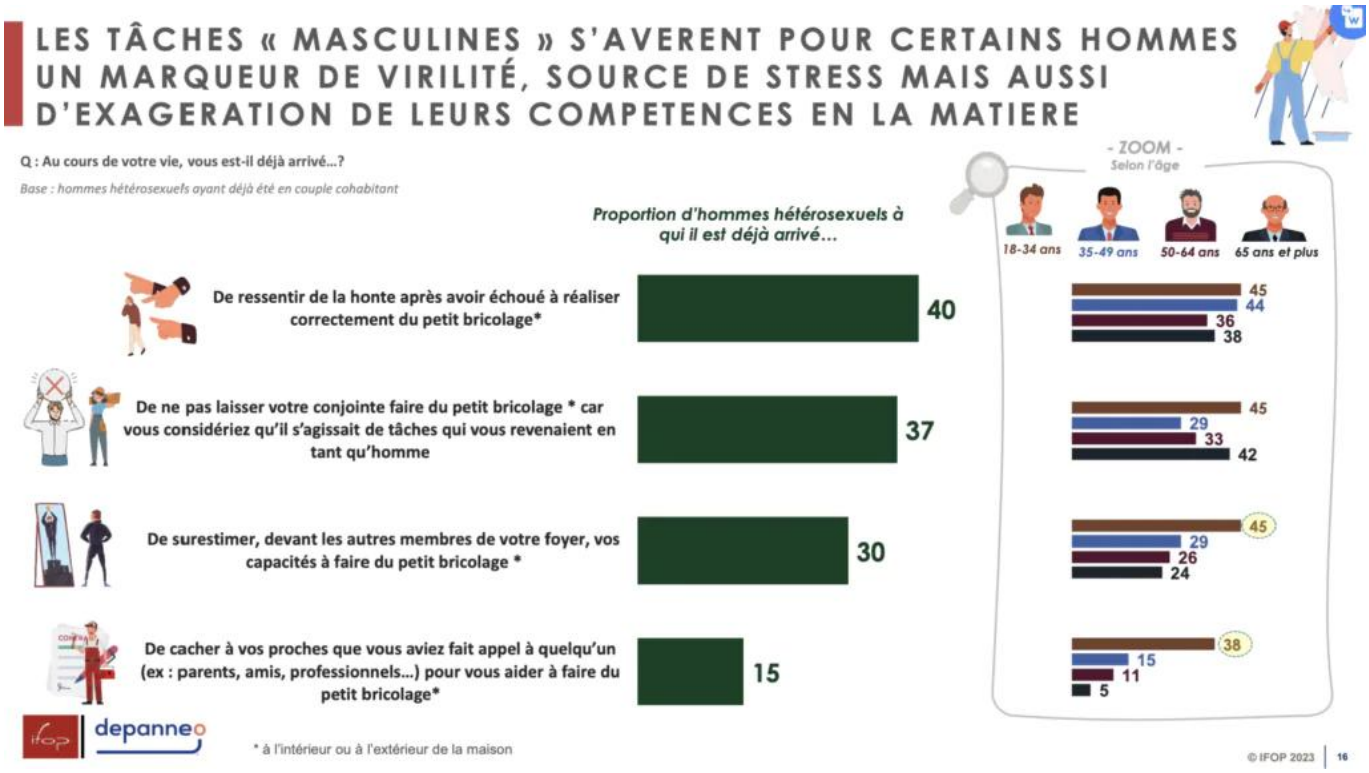


DR

Entreprendre un bricolage ou une réparation n'est pas toujours couronné de succès, il arrive même que l'échec engendre un sentiment de honte chez celui qui s'y est risqué, comme en témoignent 4 hommes sur 10 dans cette étude. Afin de limiter les dégâts tout en sauvant la face, une petite proportion d'hommes (15%) fait appel à une aide extérieure, mais sans le dire à leurs proches ! Là encore, les plus jeunes sont les plus cachottiers, 38% des 18- 34 ans gardant pour eux seuls le mérite d'un bricolage réussi grâce à un tiers.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



DR

Le point de vue de l'expert

« Une forme d'inertie existe toujours dans le processus de répartition des tâches, les unes étant considérées comme féminines, les autres comme masculines, explique François Kraus, directeur du pôle genre, sexualités et santé sexuelle de l'Ifop. Malgré #MeeToo et une remise en cause croissante des rôles des genres, il y a toujours des tâches associées aux hommes, et qu'ils prennent en charge. Cette étude montre ainsi que le bricolage, l'entretien de la maison, la voiture ou encore le barbecue sont des activités qui restent à dominante masculine. Elle témoigne également du fait que les femmes s'autonomisent et expriment la volonté de dégenrer les tâches dévolues aux hommes, qu'elles considèrent majoritairement comme mixtes. Toutefois, et dans les faits, on assiste sans doute à une résistance des hommes à laisser les femmes s'investir dans ce domaine, car ils estiment qu'il relève de leur rôle de genre, voire qu'ils ne seraient pas de 'vrais hommes' s'ils les laissaient faire. Après, même si la répartition des tâches ménagères est encore très inégale, les hommes ne font pas rien à la maison. Mais ils s'investissent avant tout dans des activités de l'ordre de l'exceptionnel, qui se voient et sont socialement valorisées car contribuant à l'amélioration du logement. Tâches qui, par ailleurs, ne sont pas aussi chronophages que celles assumées quotidiennement par les femmes. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

Index d’égalité professionnelle : Les évolutions 2023



Il ne reste que quelques semaines aux entreprises d’au moins 50 salariés pour publier leur index d’égalité professionnelle, le 1er mars 2023. Et ce, même si elles ont publié des mesures de correction ou des objectifs de progression au 1er septembre 2022. Comment calculer et publier correctement l’index ? Les réponses d’Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot spécialisées en droit social.

Une obligation d’information renforcée

Les entreprises d’au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir de 4 ou 5 indicateurs (selon l’effectif).

Elles ont ensuite l’obligation de publier la note globale de l’index et la note obtenue à chacun des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

indicateurs sur le site internet de l'entreprise :

• au plus tard le 1er mars de chaque année, les notes doivent rester visibles jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
• de manière visible et lisible, par exemple, sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.
• par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.) si l'entreprise ne dispose pas d'un site internet. Attention une publication sur un intranet n'est pas suffisante !

Mais aussi de les communiquer à l'administration – via le site Index Egapro du ministère du Travail et au CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

En 2023, l'administration devra également être informée au plus tard le 1er mars :

• des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (score inférieur à 75 points) ;
• des objectifs de progression de chacun des indicateurs (score inférieur à 85 points) ;
• ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.

Les cas particuliers des indicateurs incalculables…
Lorsqu'il est impossible de calculer la note globale (le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de toute façon inférieur à 75), elle n'a pas à être publiée sur le site Internet. Il en va de même si un indicateur n'est pas calculable. Il faut dans ce cas préciser au CSE pourquoi il n'a pas pu être calculé.

Quelles sont les sanctions encourues ?
L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations s'expose à un panel de sanctions, civiles ou pénales. Le défaut de publication au 1er mars 2023, des informations relatives aux écarts de rémunération ou de définition de mesures de correction, entraîne dans un premier temps une mise en demeure de l'inspection du travail d'y remédier dans un délai minimum d'un mois. L'entreprise doit alors prouver qu'elle respecte ses obligations ou justifier de sa défaillance, au risque d'essuyer une pénalité qui peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations sur l'égalité professionnelle.
Le défaut de visibilité et de lisibilité des résultats entraîne, lui aussi, une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. Une pénalité spécifique s'applique également en cas de résultat insuffisant pendant 3 années consécutives.
Enfin, si les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer n'ont pas été mis à disposition des élus (via la BDESE), un délit d'entrave peut être reconnu (7 500€ d'amende).
Face à ce casse-tête, des offres en ligne existent pour agir vite, éviter les erreurs et fiabiliser le calcul.

Par Anne-Lise Castell, juriste aux Éditions Tissot pour RésohebdoEco – www.reso-hebdo-eco.com

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

Une profession, deux salaires

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



Alors que la journée internationale des droits des femmes s'achève, Statista rappelle que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. Si une part d'entre elles peut s'expliquer par le temps de travail (les femmes étant plus nombreuses à travailler à temps partiel) ou par la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité, des inégalités s'observent également à poste égal. Et ces dernières ont tendance à être plus marquées à mesure que l'on monte dans l'échelle

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

des salaires.

Selon les données d'Eurostat (2018), un directeur ou cadre gagnait en moyenne 35,6 € de l'heure en France, tandis qu'une femme avec les mêmes responsabilités n'était rémunérée que 26,3 €. L'écart était également supérieur à la moyenne pour les professions intellectuelles et scientifiques : le salaire horaire moyen des hommes était d'environ 26,9 €, contre 20,7 € pour les femmes. Les différences les plus faibles sont en revanche observées dans les postes à bas salaires.

De Tristan Gaudiaut pour Statista

Inégalités homme/femme : même pour l'argent de poche !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026

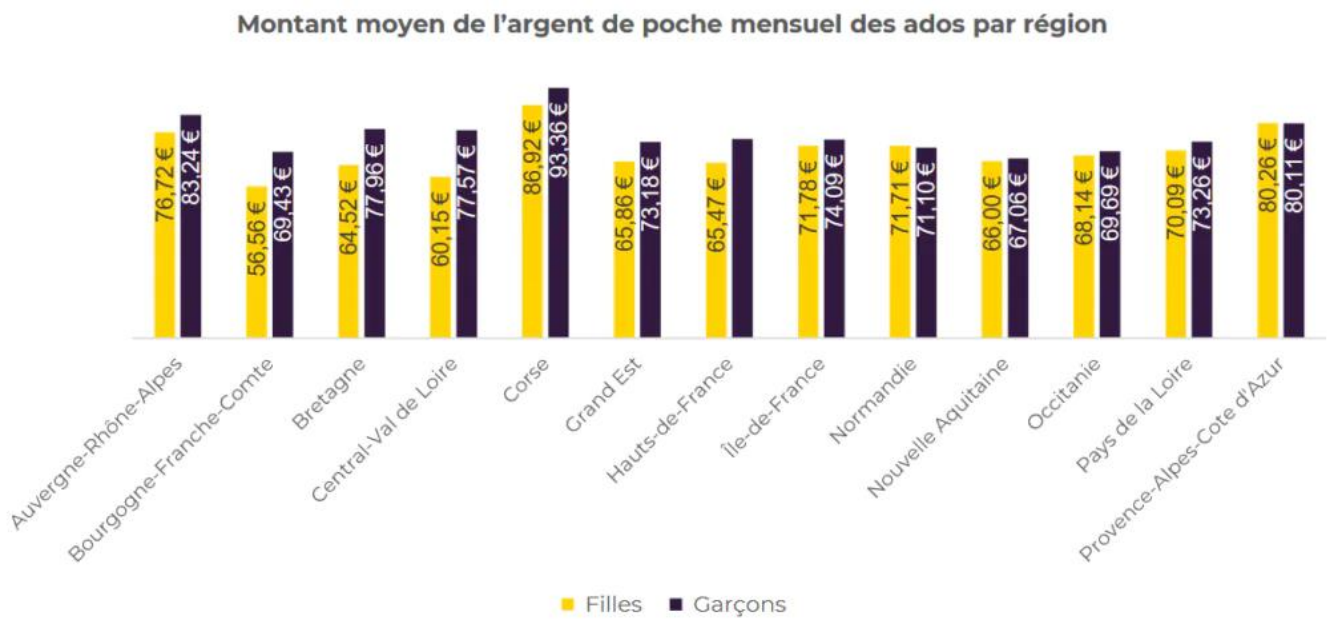


Les disparités homme-femme se retrouvent même dans le montant alloué mensuellement aux ados pour leur argent de poche. Provence-Alpes-Côte d'Azur étant une des trop rares régions françaises à afficher une véritable équité entre ados et adolescentes.

Selon la dernière étude* réalisée par Pixpay, la carte de paiement destinée aux 10-18 ans, les garçons reçoivent en moyenne 4€ d'argent de poche de plus par mois que les filles. Cet écart se creuse au fur et à mesure que les adolescents grandissent : plus de 120€ d'écart à l'année pour les 16-18 ans. C'est uniquement dans la tranche d'âge 12-14 ans que les filles reçoivent plus.
Ces inégalités sont cependant plus ou moins importantes selon les régions (voir tableau ci-dessous). Ainsi, dans 11 régions sur 13, les adolescents perçoivent plus pour remplir chaque mois leur tirelire que les adolescentes. Les plus importantes inégalités se situent en Centre-Val de Loire – les garçons ont en moyenne 17,42€ d'argent de poche supplémentaire chaque mois – puis en Bretagne et en Bourgogne Franche-Comté.
A l'inverse, c'est seulement en Normandie et en Provence-Alpes-Côte d'Azur que les filles touchent davantage que les garçons avec, respectivement 61 centimes et 15 centimes de plus par mois.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



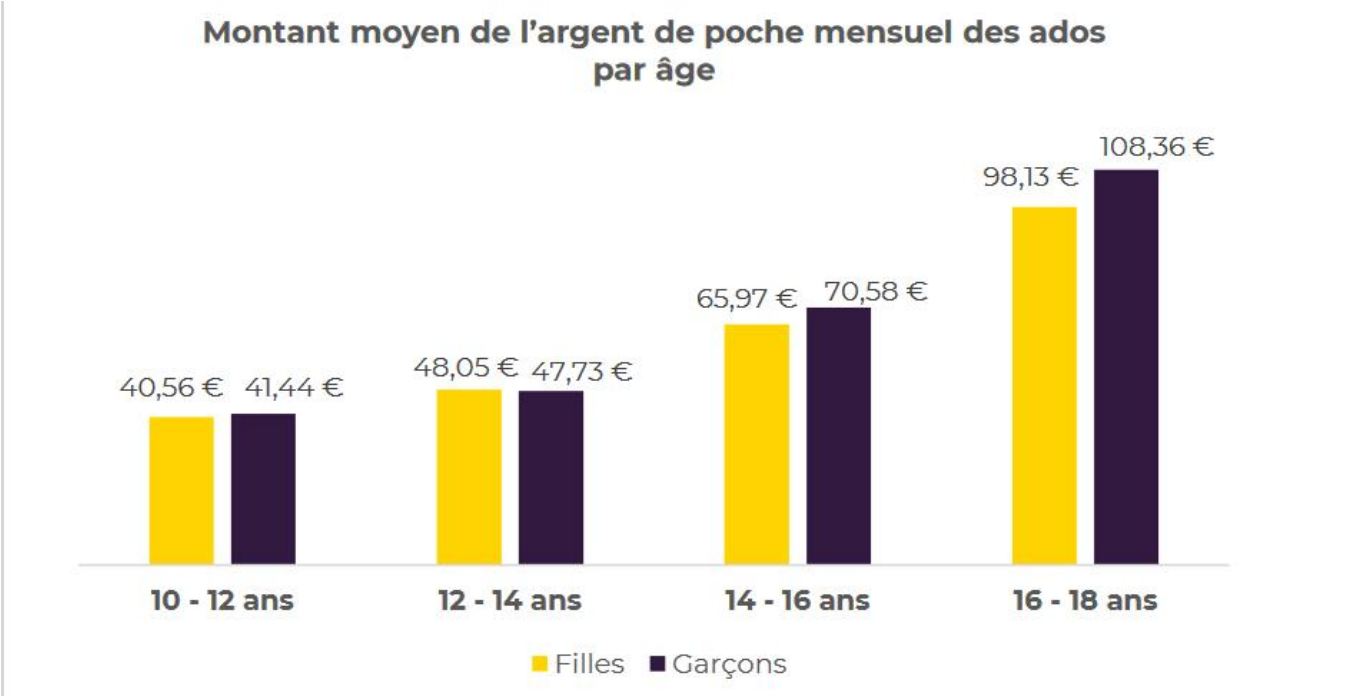
Les parents encouragent cet écart

Pixpay constate que les parents font davantage confiance à leurs fils qu'à leurs filles pour bien gérer leur argent de poche : le plafond de paiement hebdomadaire fixé aux adolescents garçons est en moyenne supérieur de 78€ à celui fixé aux adolescentes filles. Pourtant, ces dernières semblent être plus responsables quant-il s'agit de mettre de l'argent de côté : 61% des adolescents ayant activé une méthode d'épargne sur leur application Pixpay sont des filles, et 56% des cagnottes projets ont été créées par des adolescentes.

L'étude de Pixpay met aussi en lumière une plus grande confiance des garçons qui osent davantage expérimenter des moyens de paiement qui leur sont nouveaux, comme payer avec leur téléphone (13% des transactions vs 9% pour les filles) ou acheter en ligne (26% des transactions vs 19% pour les filles). Mieux rémunérés, ces derniers seraient aussi plus enclins à faire un don à une association avec leur argent de poche : 56% des dons reçus depuis l'application Pixpay sont faits par des garçons.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 4 novembre 2026



**Enquête basée sur les données Pixpay de 90 000 utilisateurs adolescents entre le 21 janvier 2022 et le 22 février 2022.*