

# Qu'est-ce que la proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération ?

## Réponse courte

La **répartition par quartile de rémunération** est le cinquième indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970. Il consiste à classer l'ensemble des salariés par niveau de rémunération croissant, à les diviser en **quatre groupes égaux** (quartiles), puis à calculer la proportion de femmes et d'hommes dans chacun. Le premier quartile regroupe les 25 % les moins rémunérés, le deuxième les 25-50 %, le troisième les 50-75 % et le quatrième les 25 % les mieux rémunérés.

Cet indicateur met en évidence le **plafond de verre** : une concentration des femmes dans les quartiles inférieurs et des hommes dans le quartile supérieur révèle des obstacles structurels à la progression salariale féminine. Si la répartition est déséquilibrée, l'employeur devra en analyser les causes et mettre en place des mesures correctives.

## Définition

La répartition par quartile consiste à diviser l'effectif total de l'entreprise en **quatre groupes de taille égale** selon le niveau de rémunération brute annuelle. Chaque quartile représente 25 % des salariés.

L'indicateur mesure ensuite le pourcentage de femmes et d'hommes au sein de chaque quartile, permettant de visualiser la **distribution verticale** des genres dans la hiérarchie salariale de l'entreprise. Une répartition équilibrée correspondrait à une proportion femmes-hommes similaire dans les quatre quartiles.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

## Questions fréquentes

### Comment identifier une sous-représentation féminine dans un quartile ?

Comparer la proportion de femmes dans chaque quartile à la proportion globale de femmes dans l'entreprise. Un écart significatif signale une sous-représentation ou surreprésentation et justifie une analyse des mécanismes de promotion et d'évolution salariale.

### Comment interpréter les quatre quartiles de rémunération ?

Le quartile 1 regroupe les 25 % les moins rémunérés, le quartile 2 les 25-50 %, le quartile 3 les 50-75 % et le quartile 4 les 25 % les mieux rémunérés. Chaque quartile représente exactement 25 % de l'effectif.

### Pourquoi cet indicateur est-il considéré comme le plus parlant ?

La répartition par quartile rend immédiatement perceptible le plafond de verre sans nécessiter d'expertise statistique. C'est l'indicateur le plus visuel pour communiquer auprès des non-spécialistes et alerter sur la ségrégation verticale dans l'entreprise.

### Qu'est-ce que la proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération ?

Cet indicateur, cinquième de la directive 2023/970, divise l'effectif en quatre groupes égaux selon la rémunération brute annuelle, puis calcule le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque quartile pour visualiser la distribution verticale des genres.

### Que révèle la répartition par quartile sur le plafond de verre ?

Une concentration des femmes dans les quartiles inférieurs et des hommes dans le quartile supérieur révèle des obstacles structurels à la progression salariale féminine. Cette ségrégation verticale matérialise le phénomène du plafond de verre dans l'entreprise.

### Quelles actions correctives mettre en place selon les quartiles ?

Mettre en place des programmes de développement de carrière ciblés pour favoriser l'accès des femmes aux quartiles supérieurs. Suivre l'évolution annuelle pour mesurer l'efficacité des politiques de promotion et de lutte contre le plafond de verre.

## Conditions d'exercice

La répartition par quartile doit être calculée sur l'ensemble de l'effectif selon des critères précis.

Critère	Détail
Périmètre	Totalité des salariés de l'entreprise
Base de calcul	Rémunération brute annuelle complète (fixe + variable)
Quartile 1	25 % des salariés les moins rémunérés
Quartile 2	25-50 % de la distribution salariale
Quartile 3	50-75 % de la distribution salariale
Quartile 4	25 % des salariés les mieux rémunérés
Fréquence	Annuelle (250+ salariés) ou triennale (100 à 249 salariés)

## Modalités pratiques

Le calcul de la répartition par quartile se déroule en étapes successives.

Étape	Détail
Classement	Ordonner tous les salariés par rémunération brute annuelle croissante
Division	Répartir l'effectif en quatre groupes de taille égale
Comptage	Dénombrer les femmes et les hommes dans chaque quartile
Calcul des proportions	Exprimer en pourcentage la part de chaque sexe par quartile
Visualisation	Présenter les résultats sous forme de tableau ou graphique
Analyse	Comparer la répartition observée à la proportion globale femmes-hommes

## Pratiques et recommandations

**Comparer** la proportion de femmes dans chaque quartile à la proportion globale de femmes dans l'entreprise pour identifier les quartiles où elles sont sous-représentées ou surreprésentées.

**Analyser** les mécanismes de promotion et d'évolution salariale qui expliquent la concentration des femmes dans les quartiles inférieurs, notamment les interruptions de carrière liées à la maternité et le temps partiel.

**Mettre en place** des programmes de développement de carrière ciblés pour favoriser l'accès des femmes aux postes et niveaux de rémunération des quartiles supérieurs.

**Suivre** l'évolution de la répartition par quartile d'une année sur l'autre à l'aide des indicateurs obligatoires pour mesurer l'efficacité des politiques de promotion de l'égalité et de lutte contre le plafond de verre.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 9</b>	Liste des indicateurs obligatoires de transparence salariale
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes
<b>Art. <u>L.225-2</u></b>	Définition du travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale
<b>Art. <u>L.225-5</u></b>	Modalités d'application des dispositions sur l'égalité salariale

La répartition par quartile est l'indicateur le plus visuel et le plus parlant pour les non-spécialistes. Il rend immédiatement perceptible le phénomène du plafond de verre sans nécessiter d'expertise statistique. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.