

## Des thèmes pour le mémoire du DEC

Cette rubrique vise à présenter des propositions de thématiques pour le mémoire du diplôme d'expertise comptable.

Il est dit dans le e-learning de deuxième année de stage consacré au choix du sujet que, si un candidat n'a pas la possibilité, faute de disposer d'une expérience terrain qui s'y prête, d'exposer la solution qu'il a apportée à un problème fiscal, comptable, social... rencontré par un de ses clients, il a toujours la possibilité de choisir un thème d'ordre général dont la matière est à la disposition de tous les candidats sur Internet. Parmi les mille thèmes possibles, nous présentons ici celui de « l'index de l'égalité professionnelle » ; mais bien entendu, à partir d'un thème général, encore faut-il trouver un sujet qui réponde aux exigences du DEC.

### L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'index de l'égalité professionnelle, également appelé index Pénicaud, du nom de la ministre du Travail du gouvernement Édouard Philippe, Muriel Pénicaud, a été créé en 2018 par la loi dite Avenir Professionnel (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés, doivent calculer et publier chaque année leur « index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Le ministère du Travail a diffusé l'édition 2020 de l'index de l'égalité professionnelle le 8 mars 2021, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. On peut télécharger gratuitement le fichier recensant toutes les notes de l'index pour les entreprises de plus de 250 salariés au 12 mars 2021 (<https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index>).

Voici quelques idées de sujets<sup>1</sup> sur le thème de l'index de l'égalité professionnelle :

### La composition de l'index

L'index comprend cinq indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ; il s'agit d'une obligation légale depuis 46 ans : « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 points, l'entreprise

doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables ;

- l'écart dans les augmentations annuelles (20 points) ; le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à deux personnes près ;
- l'écart dans les promotions (15 points) ; pour contrer le phénomène du « plafond de verre » les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. Le maximum de points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à deux personnes près ;
- les augmentations au retour d'un congé maternité (15 points) ; toutes les salariées doivent être augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence ;
- la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise (10 points) ; au moins quatre femmes ou hommes dans les dix plus hautes rémunérations.

Quels seraient les résultats de l'index si l'on en ajoutait quelques-uns ? Ou bien si l'on modifiait les poids relatifs de chacun des cinq éléments ?

**Méthodologie :** calculs à mener sur trois ou quatre clients d'un même secteur d'activité et de taille comparable.

### Les raisons de la non-publication de l'index

D'après les chiffres du ministère du Travail, les entreprises ont été plus nombreuses à publier leur note en 2020 que l'année précédente : deux tiers des 40 000 entreprises de plus de 50 salariés contre 59 % en 2019. Pourquoi ne pas calculer l'index ?

**Méthodologie :** enquête à mener sur une demi-douzaine d'entreprises de taille et de secteur différents.

### Les stars de l'index

D'après les chiffres du ministère du Travail, 2 % des entreprises ont obtenu la note maximale de 100.

Quelles sont les spécificités de ces entreprises ?



Par Alain Mikol  
Professeur émérite à ESCP  
Business School

**Méthodologie :** si un candidat a la chance d'avoir une de ces entreprises comme cliente, qu'il n'hésite pas à rechercher les causes de ses performances. Afin d'enrichir ses conclusions, le candidat devra également mener une enquête similaire auprès d'une entreprise qui n'a pas publié l'index.

### Les critères les moins respectés

Le ministère du Travail donne les chiffres suivants :

- l'obligation d'augmenter le salaire des femmes au retour d'un congé maternité n'est pas appliquée dans 13 % des cas (soit 3 000 entreprises) ;
- 43 % des entreprises de plus de 1 000 salariées (contre 37 % en 2019) ont moins de deux femmes dans les dix plus importants salaires.

Pourquoi ?

**Méthodologie :** enquête à mener auprès du plus grand nombre de clients possible.

### Sujet connexe : la féminisation dans les cabinets

Françoise Savés, présidente de l'Association *femmes experts-comptables*, rappelle que « les femmes représentent environ 28 % des experts-comptables et 21 % des commissaires aux comptes inscrits. Toutefois, on ne peut pas dire que la filière de l'expertise comptable soit boudée par les femmes, bien au contraire, car elles représentent environ 80 % du personnel des cabinets »<sup>2</sup>. Ces chiffres laissent pantois et donnent l'occasion d'en rechercher les causes. Ce sujet peut donner lieu à plusieurs mémoires, car on peut s'attendre à des conclusions très différentes liées aux critères explicatifs (âge, diplôme principal, taille du cabinet, taille des clients du cabinet, lieu d'activité, nombre d'enfants, présence d'un conjoint...) et aux populations testées. ■

1. Il s'agit bien d'idées de sujets et non de titres de mémoires.

2. Interview publié par [www.compta-online.com](http://www.compta-online.com) le 31 mai 2021.

Reproduced with permission of copyright owner. Further reproduction prohibited without permission.