

CABINET DE CONSULTANT

*spécialisé dans
la transformation digitale
des entreprises*

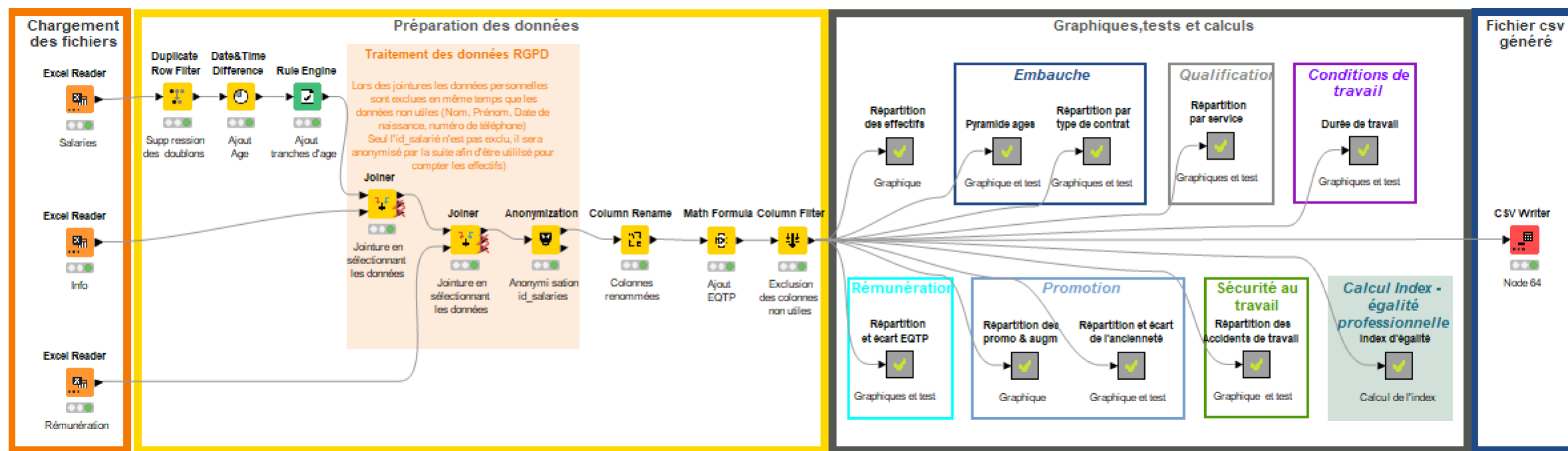
DIAGNOSTIC ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Introduction

Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site Internet leur index d'égalité femmes-hommes. C'est dans ce cadre que la Direction des ressources humaines a souhaité qu'un workflow soit mis en place afin d'automatiser la création d'un rapport diagnostique sur cette égalité afin de construire sa stratégie d'action.

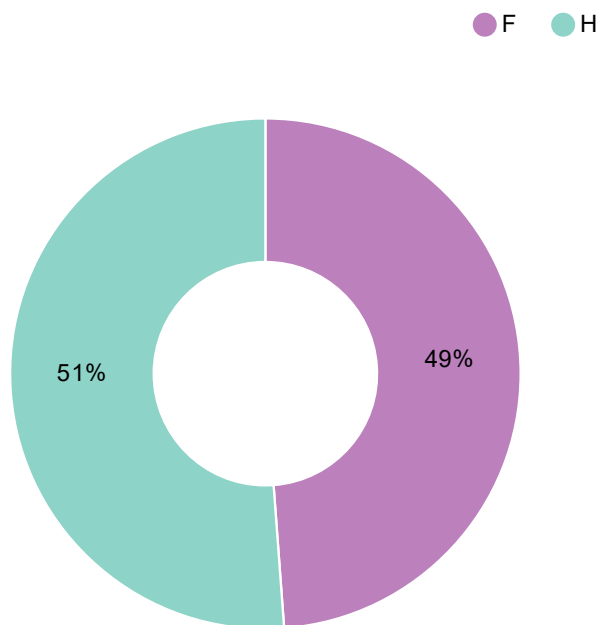
1. Présentation du workflow et du fichier csv généré
2. Graphiques du rapport diagnostique sur l'égalité professionnelle femmes hommes
3. Index de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préparation des données



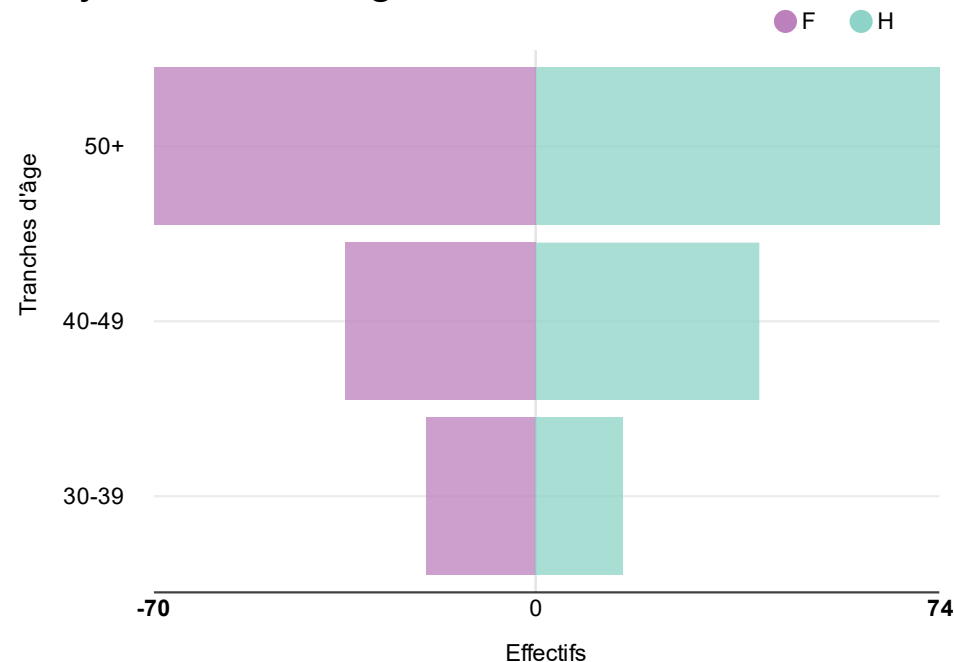
Répartition et âge des salariés

Répartition des effectifs



- *Egalité à 2% près entre le nombre d'hommes et de femmes dans l'entreprise.*

Pyramide des âges



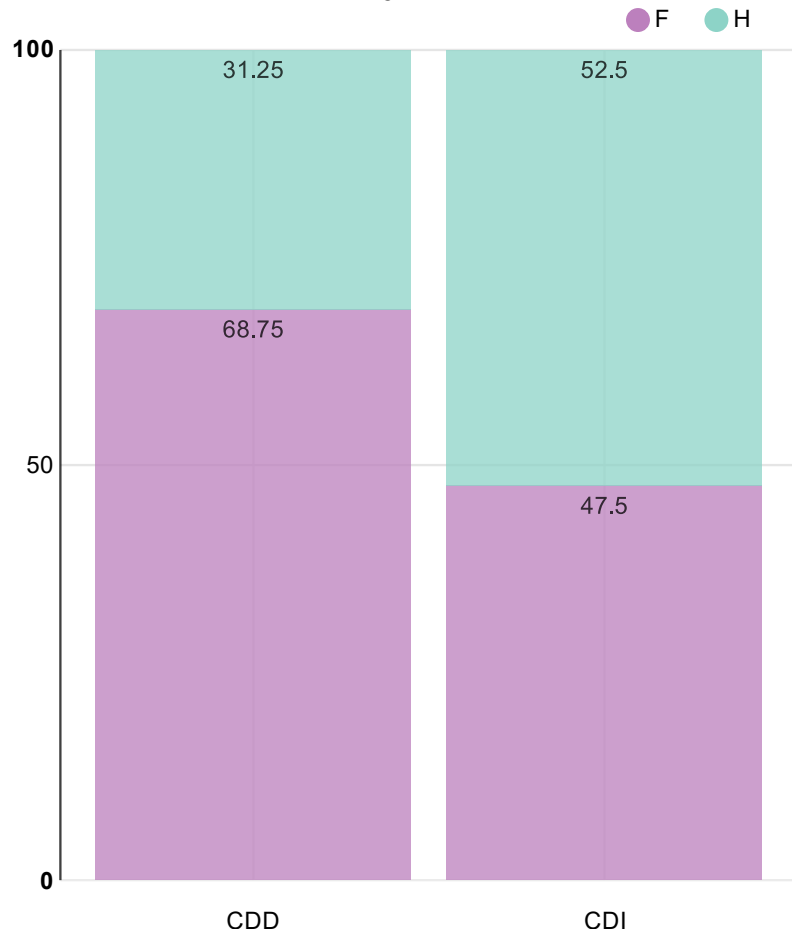
- *Il n'y a pas de réel déséquilibre des genres sur la pyramide des âges.*

- Test d'indépendance du χ^2
Le χ^2 est de 0.89
La p-value est de 0.64
Le degré de liberté est de 2

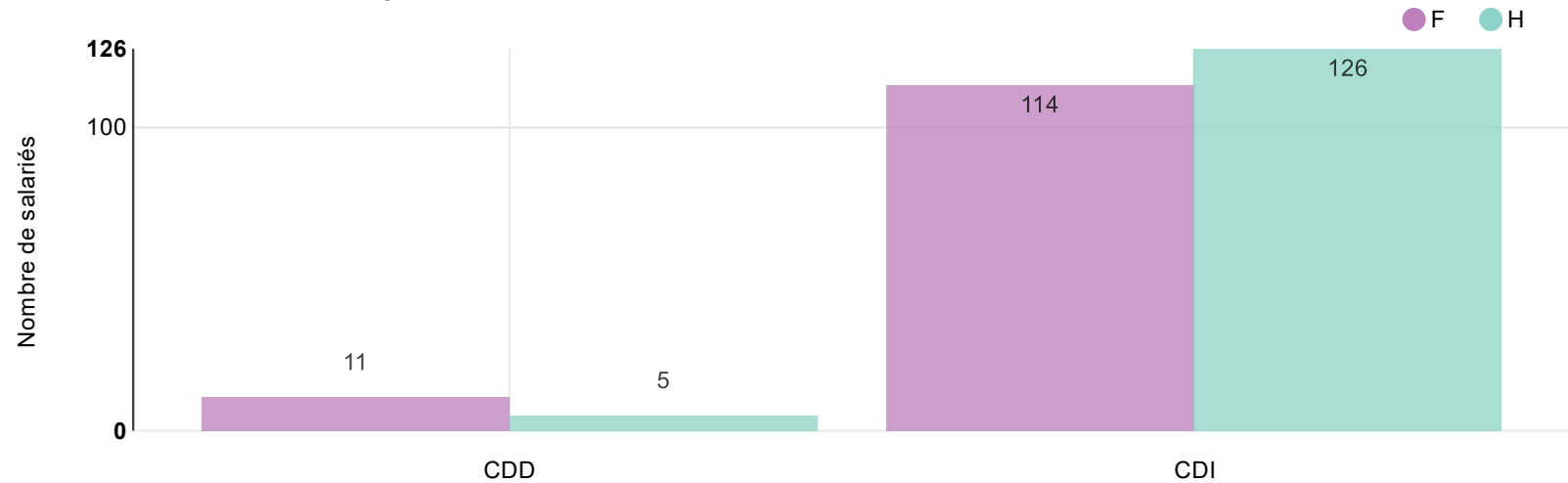
- *Confirmation d'indépendance entre le genre et la tranche d'âge.*

Types de contrat

Répartition par type de contrat



Répartition par type de contrat

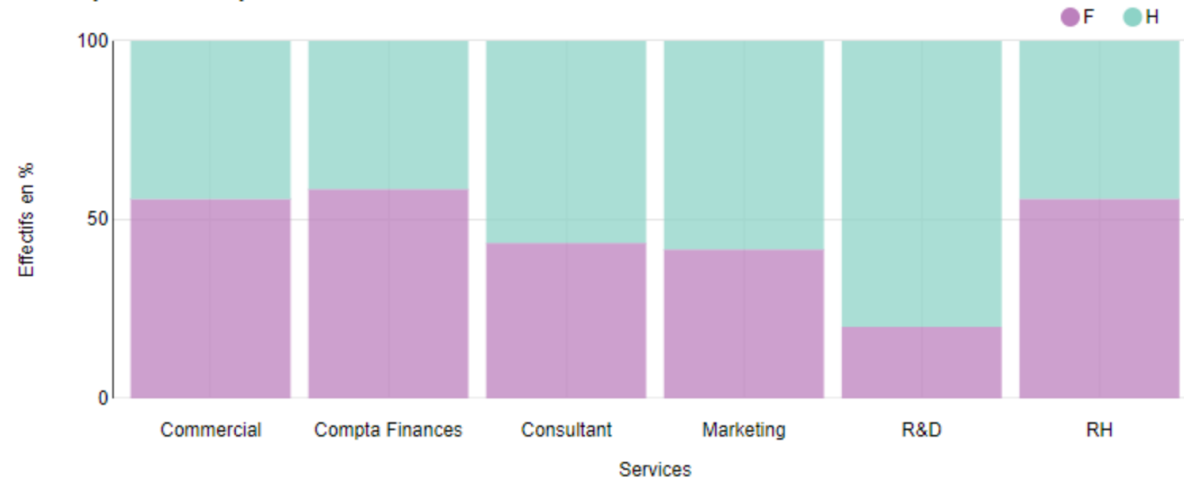


- Test d'indépendance du χ^2
Le χ^2 est de 2.71
La p-value est de 0.1
Le degré de liberté est de 1

➤ Confirmation d'indépendance entre le genre et le type de contrat.

Service

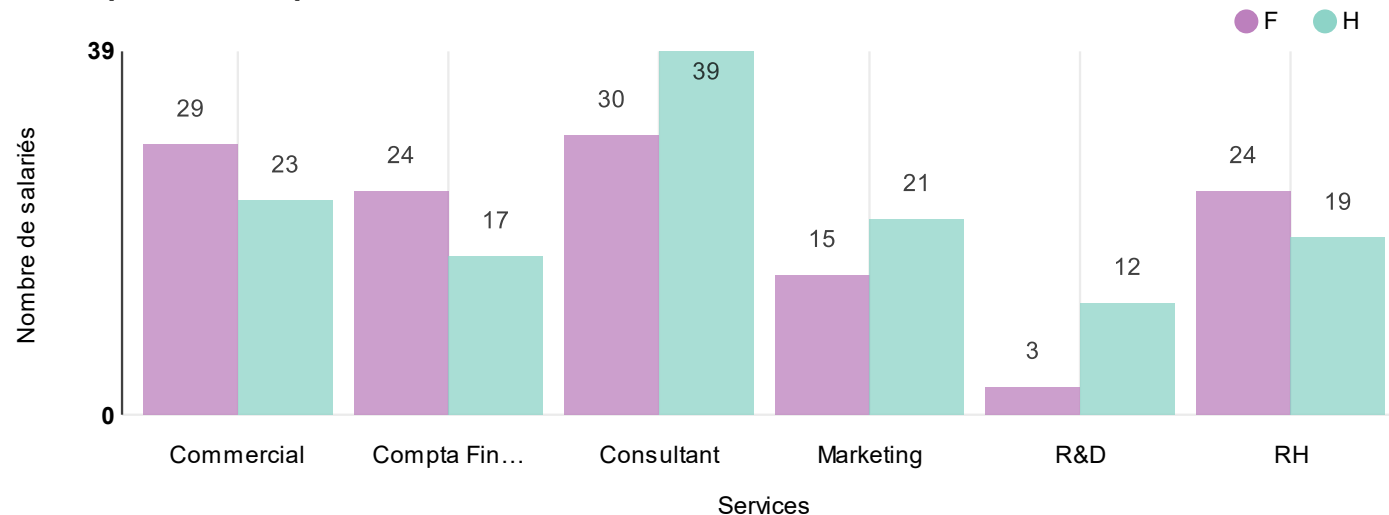
Répartition par service



- Test d'indépendance du χ^2
 Le χ^2 est de 9.91
 La p-value est de 0.08
 Le degré de liberté est de 5

➤ *Confirmation d'indépendance entre le genre et le service.*

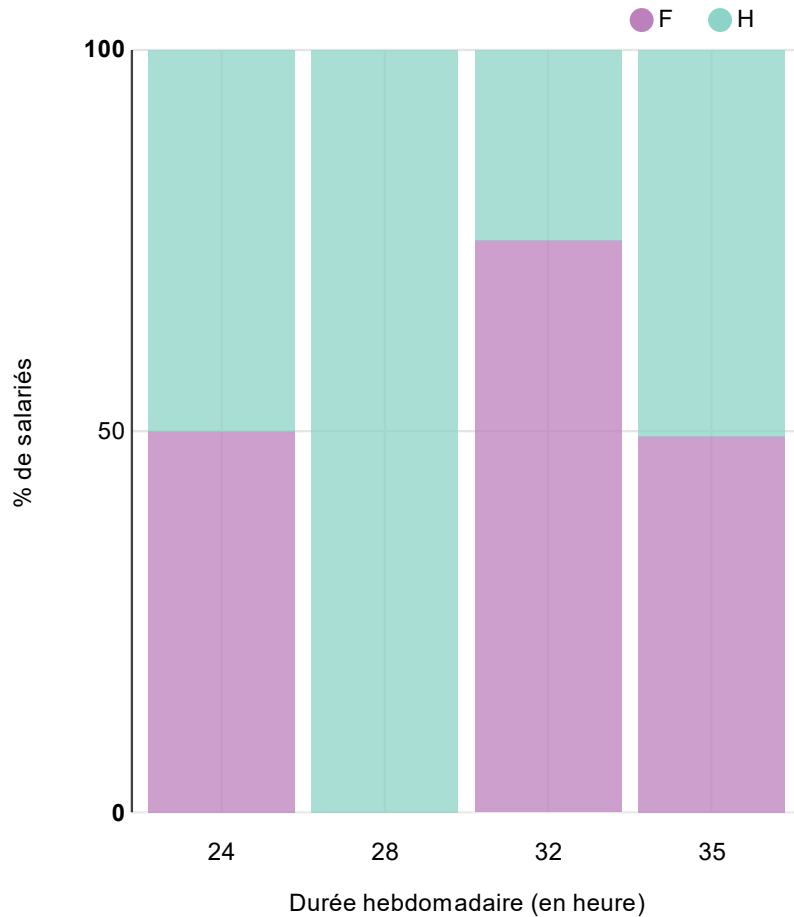
Répartition par service



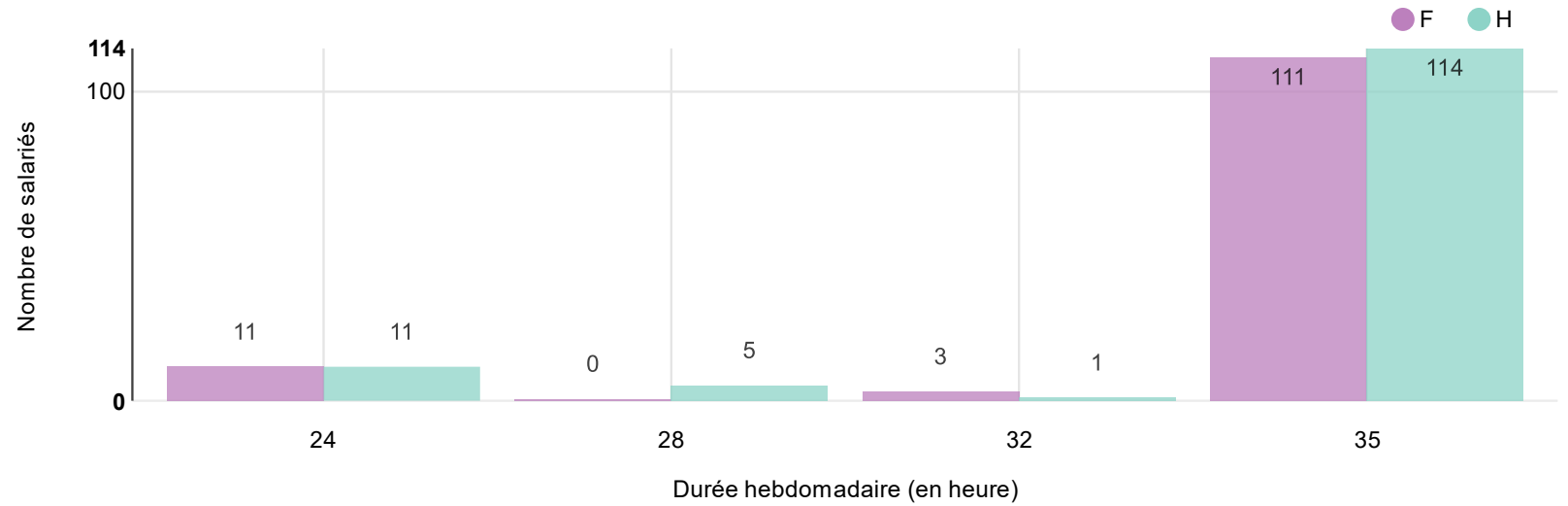
➤ *Mise en place d'un objectif de progression dans le service Recherche et Développement pour améliorer l'égalité femmes hommes*

Durée de travail

Répartition par durée de travail



Répartition par durée de travail



- Test d'indépendance du χ^2
 Le χ^2 est de 3.46
 La p-value est de 0.33
 Le degré de liberté est de 3

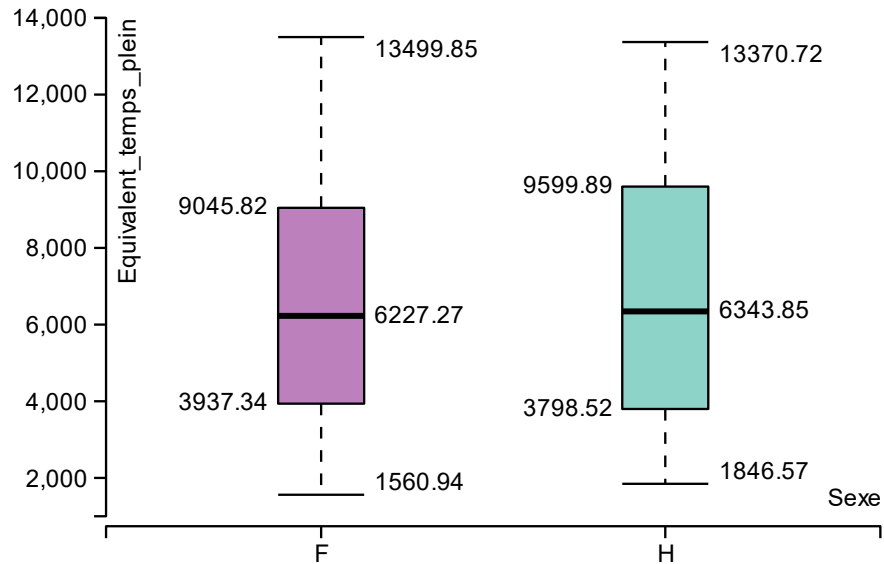
➤ *Confirmation d'indépendance entre le genre et la durée de travail.*

Equivalent temps plein

La rémunération est calculée à partir du salaire auquel on ajoute le % variable, le tout rapporté à l'équivalent temps plein.

Rémunérations

Répartition par genre



- L'EQTP ne suit pas une loi normale
 - Test de Wilcoxon-Mann-Whitney
- La p-value est de 0.71

➤ Pas de différence significative entre les 2 groupes.

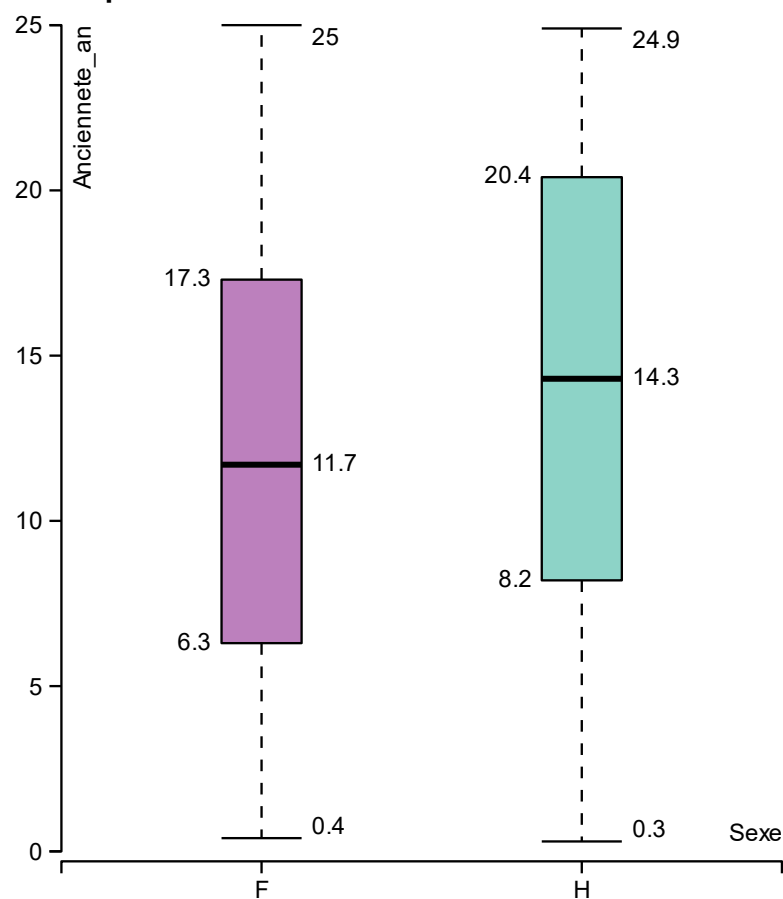
Ecart des rémunérations par service



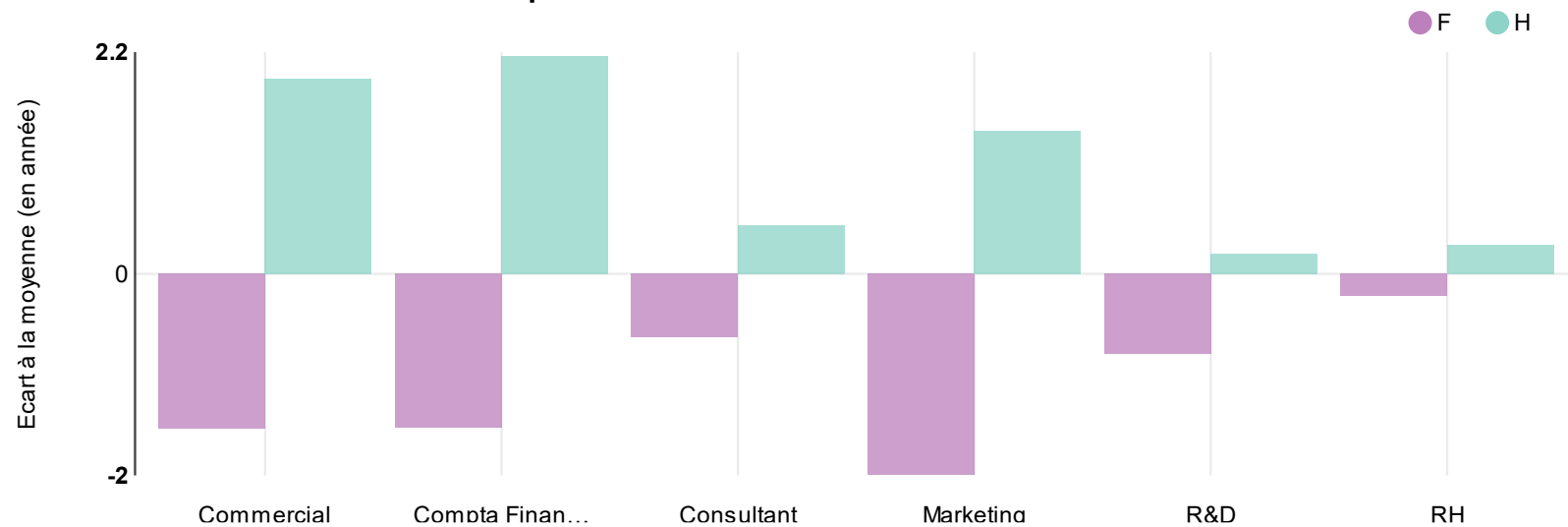
➤ Mise en place d'un objectif de réduction d'écart des rémunérations dans le service Marketing

Ancienneté

Répartition de l'ancienneté



Ecart de l'ancienneté par service



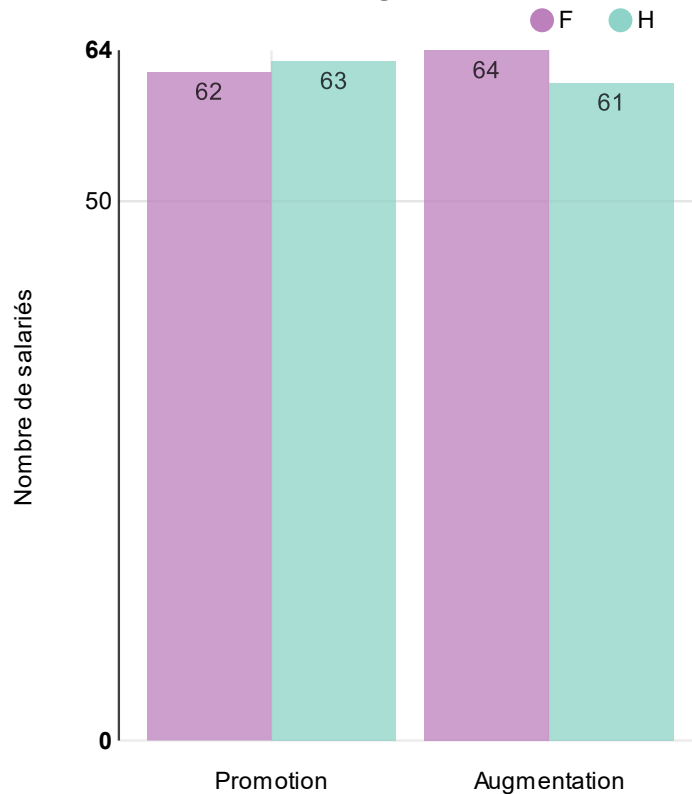
- L'ancienneté ne suit pas une loi normale
 - Test de Wilcoxon-Mann-Whitney
- La p-value est de 0.02

Il y a une différence significative entre les 2 groupes.

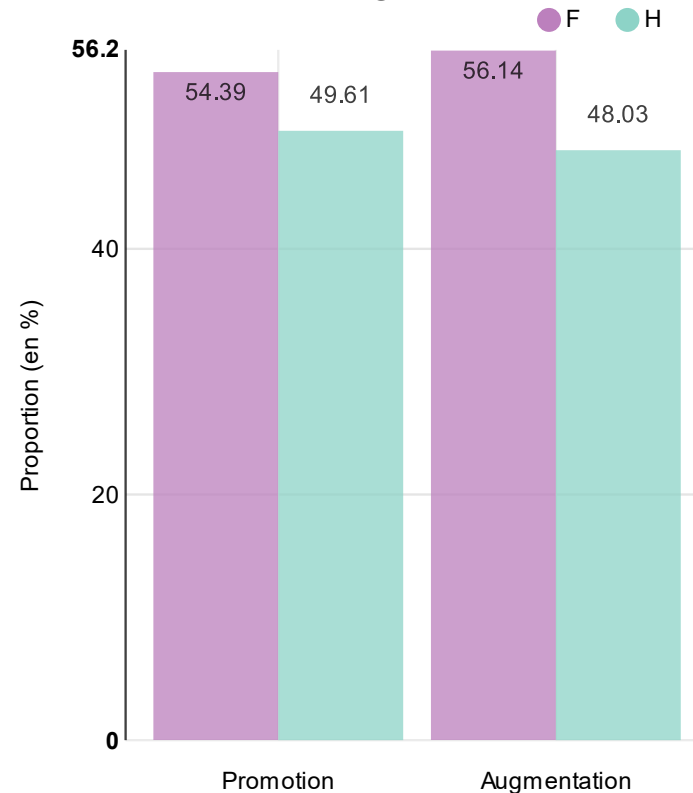
Promotions et augmentations

➤ Les CDD ne sont pas concernés par les augmentations et les promotions

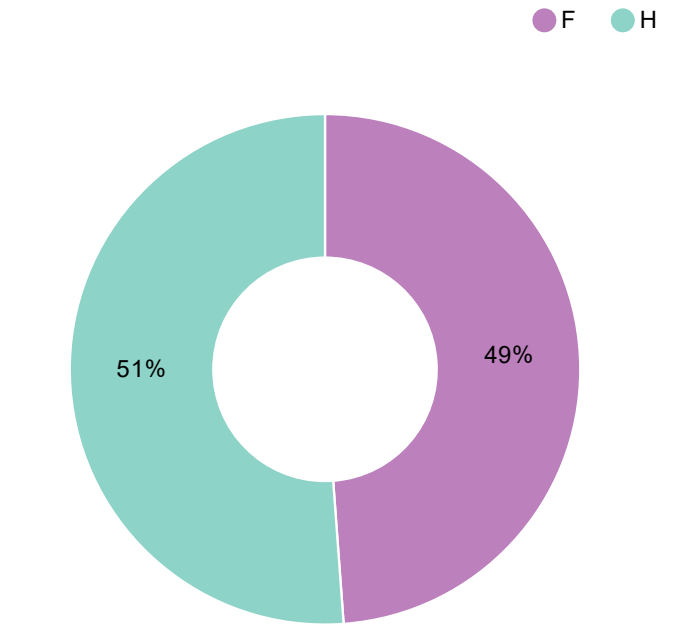
Répartition par genre



Proportion par genre



Répartition des accidents de travail



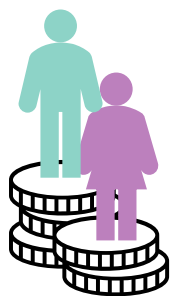
➤ Egalité à 2% près entre les hommes et les femmes ayant eu un accident de travail.

Calcul de l'index d'égalité

Sur les 5 indicateurs qui permettent de calculer l'index d'égalité (100 pts), il manque, pour 3 indicateurs, la catégorie socio-professionnelle (CSP) et pour 1 indicateur les effectifs de retour de congé maternité.

Ecart de rémunération

(37/40 points)



+ 2,13%

Ecart en faveur
des hommes

Ecart de répartition des augmentations

(20/20points)



48,03%
du personnel
masculin

+ 8,11%

Ecart en faveur
des femmes



56,14%
du personnel
féminin

Ecart de répartition des promotions

(15/15points)



49,61%
du personnel
masculin

+ 4,78%

Ecart en faveur
des femmes



54,39%
du personnel
féminin

Les 10 plus hauts salaires

(0/10 points)



Augmentation des salariés de retour de congé maternité (?/15 points)

(Donnée absente)

- Note hypothétique globale : 85/100
- Les augmentations peuvent à la fois réduire l'écart des rémunérations mais aussi contribuer à avoir une meilleure note sur l'index d'égalité
- Un objectif de progression doit être mis en place dans les plus hautes rémunérations

Conclusion

- La création du workflow a permis :
 - d'automatiser la création d'un rapport diagnostique avec les graphiques
 - de générer un fichier csv qui respecte les principes du Règlement Général sur la Protection des Données
 - de générer un fichier excel qui permettra de calculer l'index d'égalité femmes hommes
- Ajouter la catégorie socio-professionnelle et indiquer les personnes de retour de congé maternité.
- L'analyse des graphiques et l'étude de l'index a permis d'identifier :
 - que les augmentations peuvent à la fois réduire l'écart de rémunération mais aussi contribuer à avoir une meilleur note sur l'index d'égalité.
 - des recommandations pour la construction de la stratégie d'action par domaine :
 - Embauche et conditions de travail : mise en place de points d'attention sur l'égalité femmes hommes lors de l'embauche de CDD et sur la durée de travail de 28h
 - Qualification : mise en place d'un objectif de progression dans l'égalité femmes hommes dans le service Recherche et Développement, en agissant sur les augmentations ou les promotions
 - Rémunération : mise en place d'un objectif de réduction de l'écart des rémunérations dans le service Marketing et dans les plus hautes rémunérations, en agissant sur les salaires ou sur le % variable

CABINET DE
CONSULTANT

*spécialisé dans
la transformation
digitale
des entreprises*

MERCI !