

Diagnostic égalité Hommes-Femmes

Romain RAMAT
07/04/2025

Sommaire

- Introduction
- Respect des normes règlementaires RGPD
- Méthodologie de collecte
- Agrégation des données
- Présentation des résultats
- Pistes d'amélioration



Introduction

- Faire progresser l'égalité professionnelle au sein des entreprises est l'une des grandes priorités du Gouvernement
- Chaque femme doit trouver sa place au sein de la société et en particulier au sein du monde professionnel, à la hauteur de ses aspirations, ses ambitions et ses compétences
- objectif commun : lever les freins à l'égalité réelle et favoriser le développement d'actions concrètes au sein des entreprises,



Respect des normes RGPD

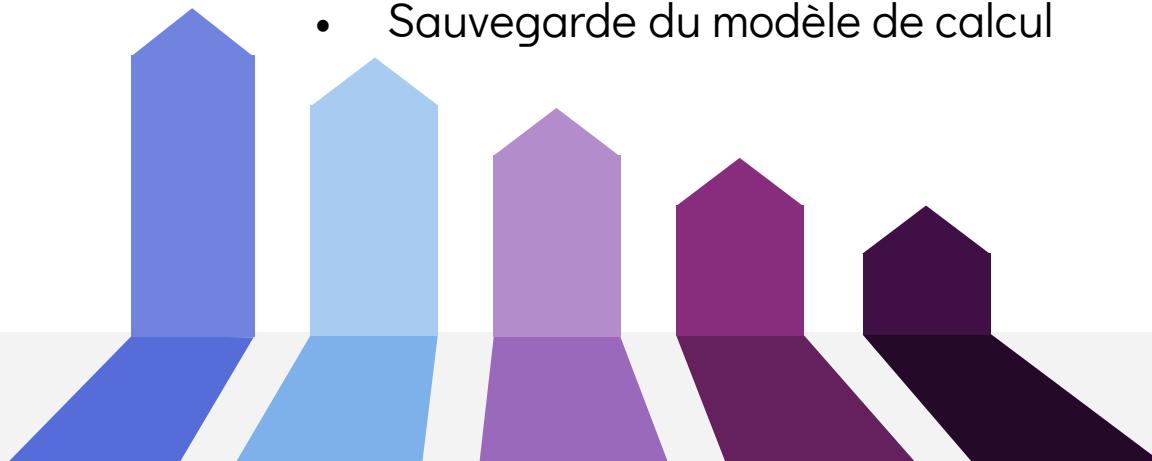
- Les 5 grands principes :

| Principe | Description | Concrètement |
|--|--|---|
| Le principe de finalité | Les données personnelles ne peuvent être collectées et utilisées que pour un objectif précis, explicite et légitime. Il est interdit de les utiliser à des fins incompatibles avec cet objectif initial. | Utilisation des données pour répondre à un besoin légitime du respect de l'égalité Femmes-Hommes |
| Le principe de proportionnalité et de pertinence | Seules les données strictement nécessaires à la finalité du traitement doivent être collectées et traitées. Il est interdit de collecter des données inutiles ou excessives. | Retrait des données qui ne sont pas nécessaire dans le cadre de l'analyse. Nom prénom, téléphone, ID, âge |
| Le principe d'une durée de conservation limitée | Les données personnelles ne doivent être conservées que pendant une durée déterminée et proportionnée à la finalité du traitement. Une fois la finalité atteinte, les données doivent être supprimées ou anonymisées. | Suppression des données post utilisation |
| Le principe de sécurité et de confidentialité | Les données personnelles doivent être protégées contre les accès non autorisés , les pertes, les fuites ou les altérations. Des mesures techniques et organisationnelles adaptées doivent être mises en place. | |
| Les droits des personnes | Toute personne concernée par un traitement de données dispose de droits : <ul style="list-style-type: none">• Droit d'accès (connaître les données détenues sur elle)• Droit de rectification (corriger ses données)• Droit d'effacement (faire supprimer ses données)• Droit d'opposition (refuser un traitement)• Droit à la portabilité (récupérer ses données dans un format lisible) | <ul style="list-style-type: none">• Echange avec les Instances représentatives du personnel sur la finalité et communication associée |

Méthodologie

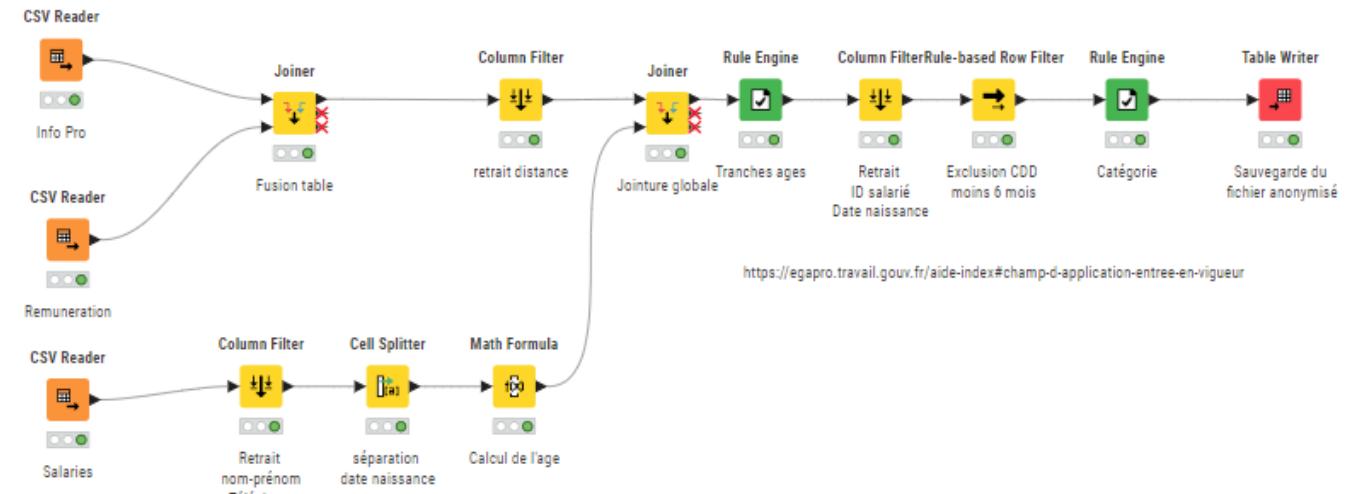
3 Etapes clés :

- Etape 1:
 - Anonymisation des données :
 - Retrait des informations personnelles
 - Retrait des informations non-nécessaires
 - ajout des informations de catégorisation
 - Sauvegarde d'une table
- Etape 2:
 - Exploitation et mise en place des processus de traitement
- Etape 3:
 - Elaboration des indicateurs clés
 - Sauvegarde du modèle de calcul



Préparation des données

- Récupération des données
- Anonymisation
- Traitement
- Sauvegarde du modèle



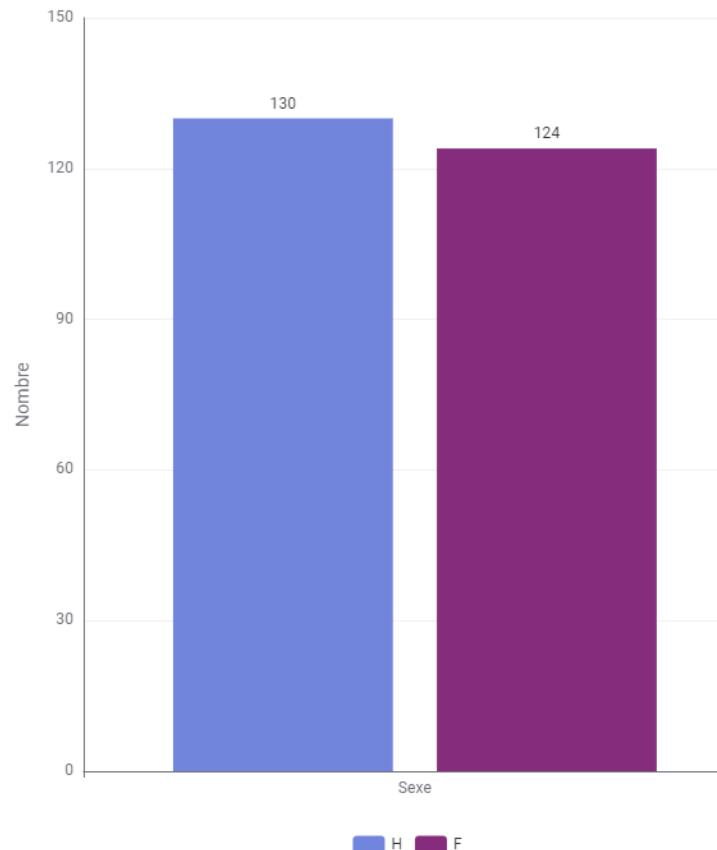
Les indicateurs clés par domaine

- Ecarts de rémunération par secteur d'activité
- Répartition des accidents du travail
- Ecart de répartition des augmentations individuelles
- Ecart de répartition des promotions
- Pourcentage de salarié augmenté à leur retour de congé maternité
- Proportion de femme et homme parmi les 10 plus hautes rémunérations



Répartition Hommes / Femmes : Effectif et Services

Répartition Hommes / Femmes

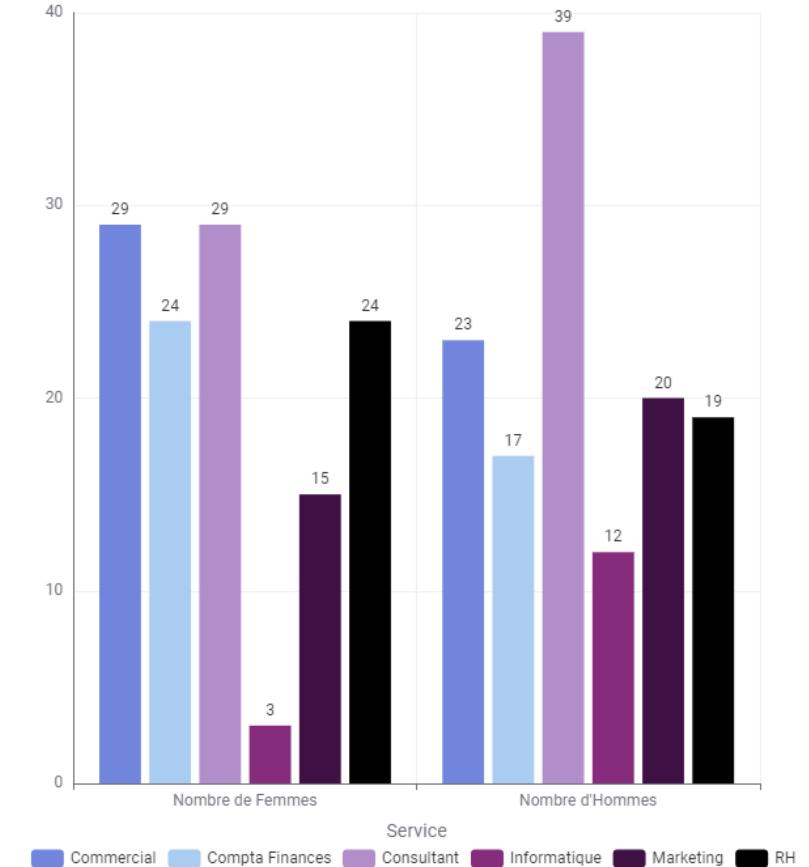


Une répartition presque équitable dans l'entreprise, mais encore quelques disparités selon les secteurs d'activités

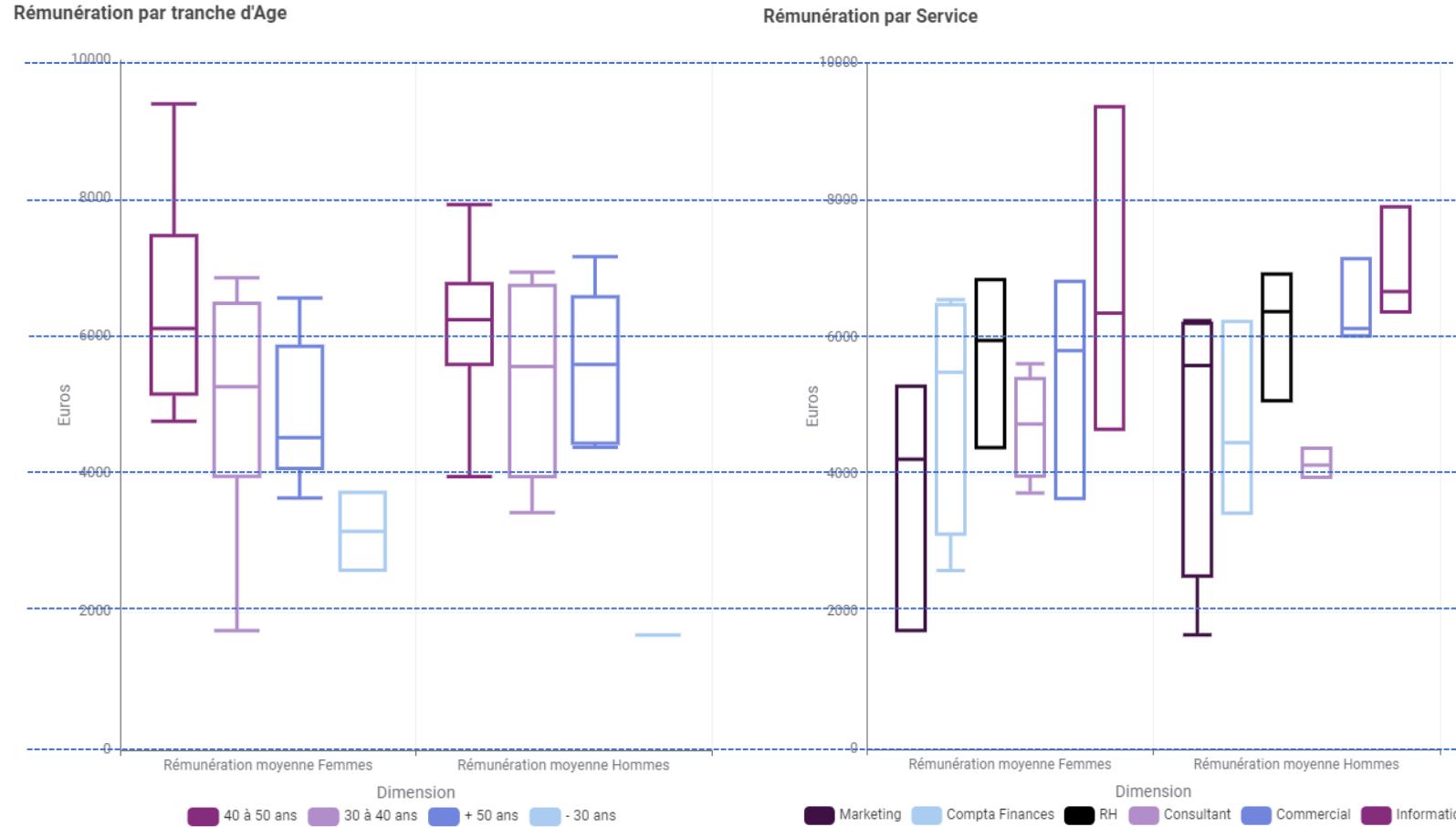
Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

- Les CDD inférieur à 6 mois *
[Egapro - Aide simulation](#)
- Plus de 250 Salariés

Répartition par services



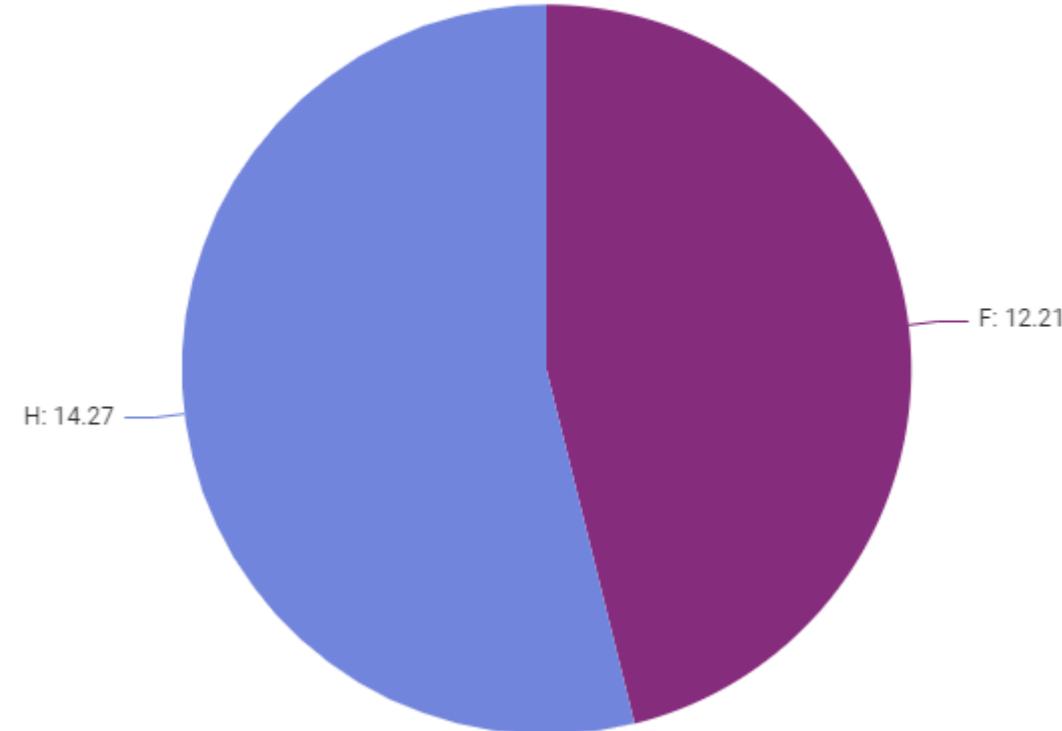
Eventail des rémunérations : Tranche d'âge / Service



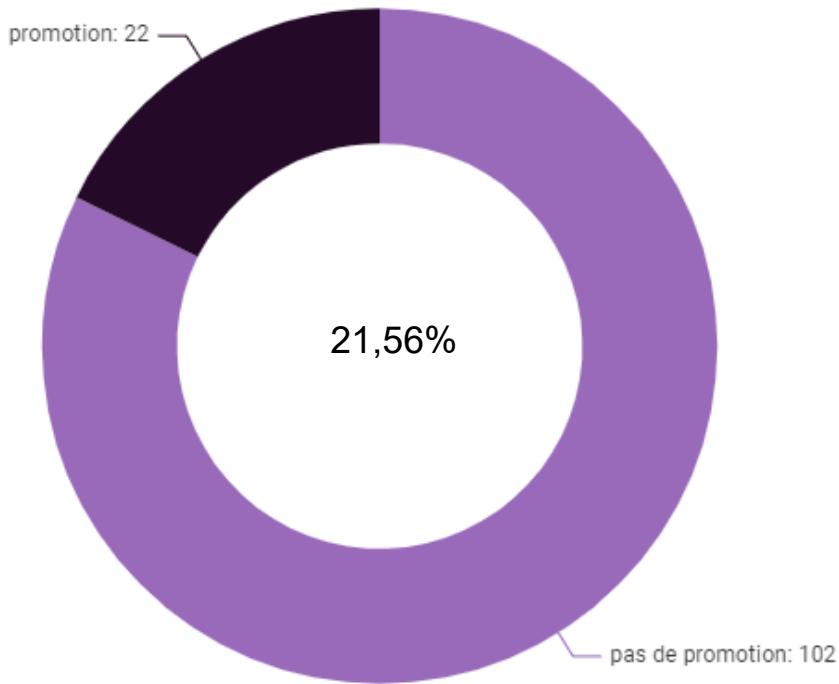
Une médiane à l'avantage des hommes en tranche d'âge ou secteur d'activité, mais des progrès dans l'égalité des rémunérations, à noter quelques salaires élevés chez les femmes.

Répartition ancénneté moyenne

Répartition de l'ancénneté
moyenne, en faveur des
hommes

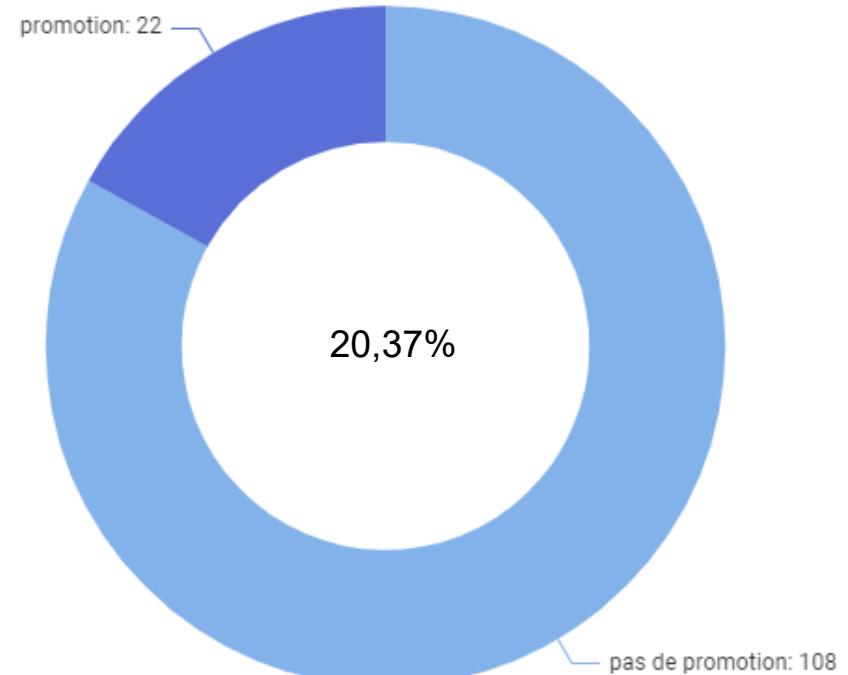


Répartition par Promotions



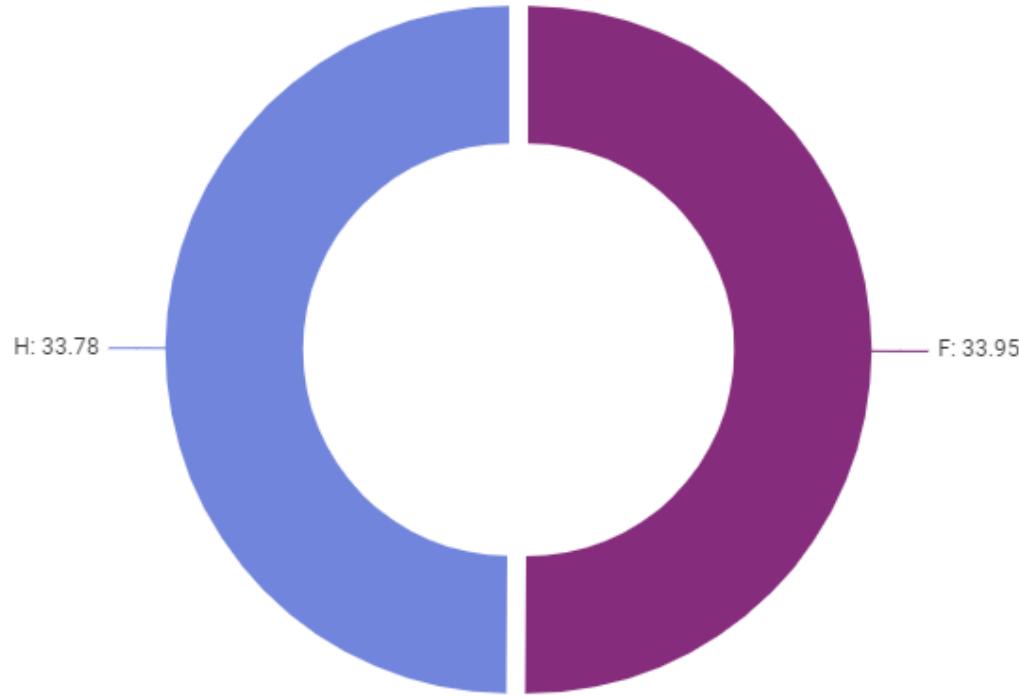
Femmes

Répartition des
promotions pas sexe.



Hommes

Répartition par durée moyenne de travail



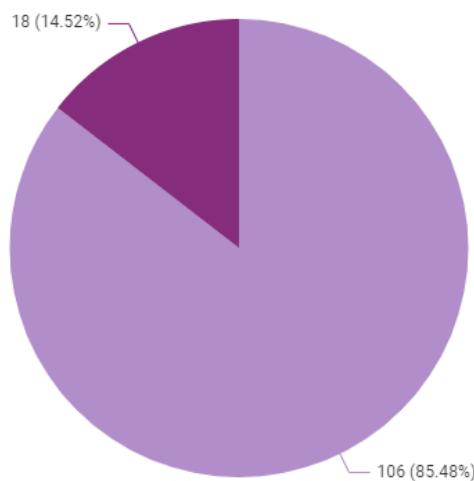
Répartition à peu près égale entre hommes et femmes sur la durée hebdomadaire de travail avec une durée légèrement supérieure pour les femmes

Accident du travail

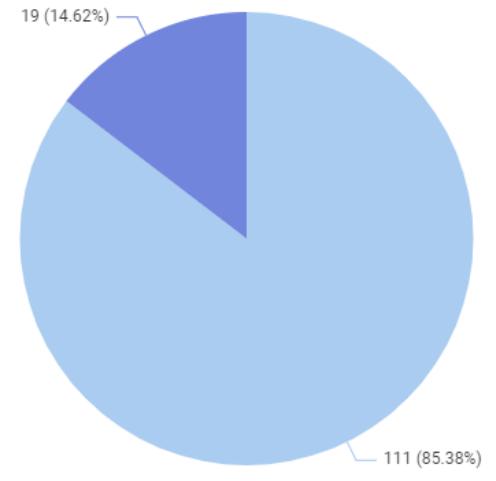
Proportion d'accident du travail équivalent chez les femmes et les hommes, mais est globalement élevé.



Proportion d'accident de travail chez les Femmes

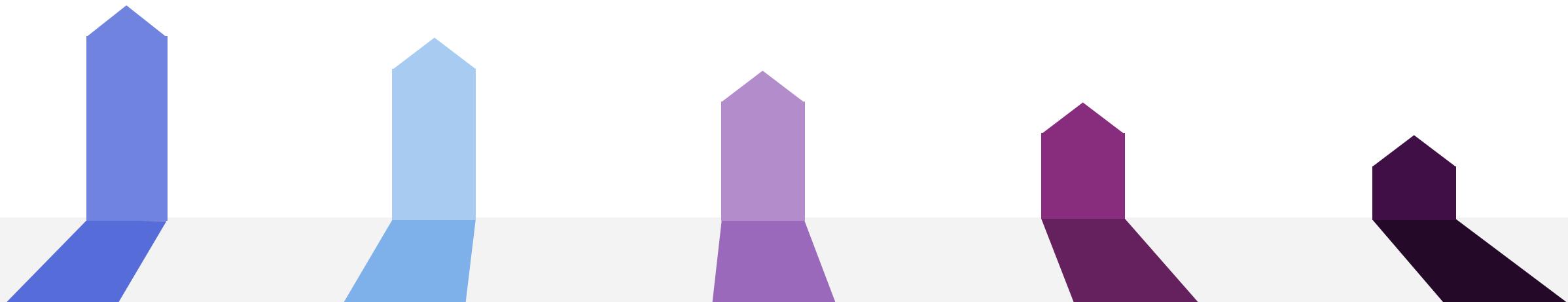


Proportion d'accident de travail chez les Hommes



Score Egalité Hommes / Femmes

| Barème | Nb point max | Ecart | SCORE |
|--|--------------|-------|-------|
| Écart de rémunération entre les femmes et les hommes | 40 | -6 | 34 |
| Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes | 20 | -15 | 5 |
| Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes | 15 | 0 | 15 |
| Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité | 15 | 0 | 15 |
| Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations | 10 | -5 | 5 |
| Total | 100 | -26 | 74 |



Pistes d'amélioration

- Ecart de rémunération hommes / Femmes
- Ecart important des taux d'augmentation individuel chez les femmes
- Disparité hommes/Femmes dans certains secteurs d'activités (Informatique / marketing / Consulting)
- Peu de femmes dans le TOP 10 des salaires les plus élevés
- Ajouter des données sur la formation
- Ajouter les catégories socio-professionnelles
- Constat de début d'amélioration les nouveaux contrats : (13 femmes / 7 hommes) pour les 20 plus récents

