**SAE 4.1 : DIVERSITÉ ET INCLUSION EN ENTREPRISE**

Contexte :

Nous avons donc choisi de prendre le challenge inclusion et diversité au sein de l’entreprise EDF, nous avons donc construit un score d’inclusion et de diversité en se basant sur des indicateurs afin de voir si l’entreprise EDF a un bon score en termes d’inclusion et de diversité en entreprise.

**Problématique :**

* **Quelles sont les caractéristiques importantes et évolutions clés du bilan social d’EDF SA sur l’inclusion et la diversité au sein de l’entreprise ?**
* **Comment EDF SA se situe sur ces sujets par rapport à des entreprises comparables ?**

**Méthodologie :**

Trie de toutes les bases de données

Suppression des colonnes inutiles ( colonnes double traduire en Anglais )

Quelles sont les caractéristiques importantes et évolutions clés du bilan social d’EDF SA sur l’inclusion et la diversité au sein de l’entreprise ?

Nous avons à notre usage plusieurs dossiers de données qui sont :

* Bilan EDF Absentéisme
* Bilan EDF Autres Conditions
* Bilan EDF Droit du Travail
* Bilan EDF Formations
* Bilan EDF Rémunérations
* Bilan EDF Repartitions Age et Sexe
* Bilan EDF Situation handicap
* Bilan EDF Travailleur Extérieur

A partir de ces fichiers, nous avons donc décider de choisir 6 indicateurs que nous avons jugés pertinents afin de construire notre score, ces 6 indicateurs sont les suivants :

Les 6 variables afin de construire ce score sont :

- l'effectif

- les promotions

- les formations

- le temps partiel

- les cadres

- la rémunération

Explication des variables :

### 1. Effectifs :

* Définition : Cet indicateur mesure la proportion de femmes parmi les effectifs totaux de l'entreprise.  
  + Par exemple : Si une entreprise a 60% de femmes dans ses effectifs, cet indicateur montre à quel point l'entreprise atteint une parité entre hommes et femmes dans la main-d'œuvre globale.
* Ce que cela veut dire :  
  + Un pourcentage élevé de femmes dans les effectifs (proche de 50%) indique que l'entreprise recrute de manière égale entre hommes et femmes.
  + Un écart marqué, où les femmes représentent moins de 40% des effectifs, peut suggérer une inégalité dès le recrutement, où des barrières peuvent exister pour l'entrée des femmes dans l'entreprise.

### 2. Promotions :

* Définition : Cet indicateur évalue la proportion de femmes parmi les promotions, c'est-à-dire les avancements professionnels dans l'entreprise, comme les promotions de poste ou les augmentations significatives.  
  + Par exemple : Si les femmes représentent 45% des promotions, cela montre l’égalité des chances en termes de progression de carrière.
* Ce que cela veut dire :  
  + Si la proportion de femmes dans les promotions est proche de 50%, cela reflète une égalité des chances pour les femmes pour accéder à des postes à responsabilité.
  + Si l'écart est important, par exemple si les hommes reçoivent une part disproportionnée des promotions, cela peut suggérer qu'il existe des discriminations dans les critères de promotion ou une absence de soutien spécifique pour les femmes pour gravir les échelons.

### 3. Formations :

* Définition : Cet indicateur mesure la répartition des formations entre hommes et femmes, en particulier l’accès à des formations professionnelles, des formations au leadership, ou des développements de compétences.  
  + Par exemple : Si les femmes suivent moins de formations que les hommes, cela peut nuire à leur évolution professionnelle.
* Ce que cela veut dire :  
  + Un accès équitable aux formations montre que les femmes ont les mêmes opportunités de développement professionnel que les hommes.
  + Si les femmes ont moins accès aux formations, cela peut indiquer un désavantage dans le développement de leurs compétences, ce qui pourrait avoir des répercussions sur leur carrière à long terme.

### 4. Temps partiel :

* Définition : Cet indicateur mesure la proportion de femmes travaillant à temps partiel par rapport aux hommes. Il est souvent utilisé pour évaluer si les femmes occupent des postes moins rémunérés ou moins bien reconnus.  
  + Par exemple : Si une proportion plus élevée de femmes travaille à temps partiel par rapport aux hommes, cela peut refléter une inégalité dans la répartition des tâches professionnelles ou un manque d'opportunités à temps plein pour les femmes.
* Ce que cela veut dire :  
  + Un taux faible de femmes en temps partiel indique qu'il y a une égalité dans les conditions de travail à plein temps.
  + Un taux élevé de femmes en temps partiel peut signifier que les femmes sont moins valorisées dans des postes à temps plein, ou qu’elles sont moins soutenues dans leur progression de carrière, ce qui peut affecter leur rémunération et leur évolution professionnelle.

### 5. Cadres :

* Définition : Cet indicateur mesure la proportion de femmes parmi les cadres (employés occupant des postes de gestion ou de direction). Cela reflète la répartition des femmes dans les postes de responsabilité.  
  + Par exemple : Si les femmes représentent 30% des cadres, cela donne une idée de la présence des femmes dans les postes de direction.
* Ce que cela veut dire :  
  + Un pourcentage élevé de femmes cadres est le signe d'une égalité dans l'accès aux postes à responsabilité, ce qui est un indicateur clé de l'égalité dans l'entreprise.
  + Un pourcentage faible de femmes dans les cadres peut indiquer des barrières invisibles (par exemple, des stéréotypes de genre ou un manque de soutien pour les femmes dans des rôles de leadership).

### 6. Rémunération :

* Définition : Cet indicateur mesure l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il évalue si les femmes sont rémunérées de manière égale pour un travail équivalent.  
  + Par exemple : Si les hommes gagnent en moyenne 20% de plus que les femmes dans une entreprise, cet écart indique une discrimination salariale.
* Ce que cela veut dire :  
  + Un écart salarial faible ou nul est un signe de bonne égalité salariale dans l'entreprise.
  + Un écart salarial élevé montre qu'il y a probablement des inégalités de rémunération entre hommes et femmes pour des rôles et des responsabilités équivalents, ce qui est un problème majeur pour l'égalité des sexes.

Ces indicateurs vont nous être utiles afin de construire notre Score et également pour notre analyse

**Construction des calculs des indicateurs ( différence H / F )**

# **Index Inclusion & Diversité – EDF SA**

Ce document explique comment est construit l'index 'Inclusion & Diversité'. Il repose sur 5 composantes notées sur 100 points, avec un score final égal à la moyenne simple de ces 5 sous-scores. Les formules sont accompagnées d'une justification et, si possible, de sources ou références.

## **1. Score féminisation**

Mesure : Pourcentage de femmes dans l’effectif total de l’entreprise.

Formule : Score = (% Femmes - 30) / 20 \* 100

Justification : Le seuil de 30 % correspond au 'plafond de verre' reconnu par de nombreuses études (ex. : INSEE, 'Femmes et hommes – L’égalité en question', édition 2022), indiquant qu’en dessous de ce seuil, les femmes sont structurellement sous-représentées. L’objectif cible de 50 % correspond à la parité.

## **2. Score équité promotion**

Mesure : Écart entre les taux de promotion des femmes et des hommes.

Formule : Score = (1 - |Taux promo F - Taux promo H| / 10) \* 100

Justification : La tolérance maximale de 10 points de pourcentage est alignée sur la grille de l'index Egapro du Ministère du Travail (https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro). Un écart inférieur à 5 % est considéré comme maîtrisé. Un écart supérieur à 10 % reflète une inégalité forte.

## **3. Score femmes cadres**

Mesure : Pourcentage de femmes parmi les cadres.

Formule : Score = (% Cadres Femmes - 25) / 25 \* 100

Justification : Selon le rapport 'Panorama de l’emploi des femmes' (Dares, 2021), les femmes représentent environ 25 % des postes de direction dans de grandes entreprises. Le seuil cible de 50 % traduit l’objectif de mixité égalitaire.

## **4. Score temps partiel femmes**

Mesure : Pourcentage de femmes en temps partiel.

Formule : Score = (30 - % TP Femmes) / 30 \* 100

Justification : Selon l’INSEE, plus de 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes, souvent de manière contrainte. Un seuil de 30 % est considéré comme élevé, mais encore représentatif des réalités actuelles. En dessous, la situation est meilleure.

## **5. Score équité salariale**

Mesure : Écart de salaire entre hommes et femmes.

Formule : Score = (1 - Écart salarial / 15) \* 100

Justification : L’écart de 15 % est celui observé dans les moyennes nationales brutes selon l’INSEE. Il est aussi utilisé comme borne dans l’index Egapro. Un écart nul (égalité) donne un score de 100. Un écart supérieur à 15 % donne un score nul.

## **Score final – Index Inclusion & Diversité**

Formule : Moyenne des 5 sous-scores précédents. L’index est noté sur 100 points et peut être utilisé pour comparer l’évolution d’une entreprise dans le temps ou par rapport à d'autres.

**Construction SCORE**

### **1. Choix des indicateurs et pondération**

L’objectif était de calculer un score final sur **100** en fonction de 6 indicateurs liés à l'égalité entre hommes et femmes dans l'entreprise. Chaque indicateur est pondéré en fonction de son **importance relative** dans l'évaluation de l'égalité. Voici comment j'ai défini les pondérations pour chaque indicateur :

#### **Indicateurs :**

1. **Effectifs** :  
   * Mesure la **part des femmes dans les effectifs** de l'entreprise. Plus la part est élevée, plus cela indique une bonne égalité dans la présence des femmes dans l'entreprise.
   * **Pondération : 20 points**
   * **Raison** : Cet indicateur est crucial car il représente la base même de l’égalité hommes-femmes dans l'entreprise. Si les femmes sont peu présentes, tout le reste de l'égalité sera biaisé. nous avons donc attribuer une pondération de 20 points.
2. **Promotions** :  
   * Évalue la **part des femmes dans les promotions**. Cela montre si les femmes ont les mêmes chances d'atteindre des postes plus élevés.
   * **Pondération : 20 points**
   * **Raison** : Les promotions sont directement liées à la reconnaissance et à l'égalité professionnelle. C'est un facteur important donc nous avons decider donc de mettre cela.
3. **Rémunération** :  
   * Mesure l'**écart salarial entre les femmes et les hommes**.
   * **Pondération : 20 points**
   * **Raison** : L’écart salarial est un des indicateurs les plus significatifs de l'inégalité entre hommes et femmes, nous avons donc choisi de la pondérer et de lui attribuer la plus haute pondération (20)
4. **Formations** :  
   * Mesure la **répartition des formations entre hommes et femmes**. Cela montre si les femmes ont un accès égal à la formation et à la montée en compétences.
   * **Pondération : 15 points**
   * **Raison** : nous avons jugé cette indicateur important mais moins important que les 3 autres indicateurs donc nous avons decider de le mettre sur 15 afin d’avoir le total sur 100 à la fin.
5. **Temps partiel** :  
   * Évalue le **taux de femmes en temps partiel**. Un taux élevé peut signifier que les femmes sont désavantagées en termes d'opportunités de carrière.
   * **Pondération : 10 points**
   * **Raison** : Nous avons jugé que cette indicateur etait le moins important des 6 donc nous l’avons pondéré sur 10 points afin d’obtenir un total sur 100.
6. **Cadre femme** :  
   * Mesure la **part des femmes parmi les cadres**. Avoir des femmes dans des positions de responsabilités est un signe d'égalité.
   * **Pondération : 15 points**
   * **Raison** : Nous avons jugé cette indicateurs moins importants que la rémunération, les effectifs ou les promotions

Score final sur 100 ( Ex année 2017)

Le score final est la somme des scores pondérés, normalisée sur 100.

* Effectifs : Score brut = 6, pondération = 20 → Score pondéré = 6 × (20/20) = 6
* Promotions : Score brut = 18, pondération = 20 → Score pondéré = 18 × (20/20) = 18
* Rémunération : Score brut = 6, pondération = 20 → Score pondéré = 6 × (20/20) = 6
* Formations : Score brut = 16, pondération = 15 → Score pondéré = 16 × (15/20) = 12
* Temps partiel : Score brut = 8, pondération = 10 → Score pondéré = 8 × (10/20) = 4
* Cadre femme : Score brut = 16, pondération = 15 → Score pondéré = 16 × (15/20) = 12

Le score pondéré total pour 2017 serait donc :

Score Pondeˊreˊ Total 2017=6+18+6+12+4+12=58\text{Score Pondéré Total 2017} = 6 + 18 + 6 + 12 + 4 + 12 = 58

Analyse Score :

Ainsi les scores sont plutôt bons dans l'ensemble, les années 2019,2021 et 2022 sont des années avec un bon score d’inclusion et de diversité ( supérieurs à 65 / 100 à chaque fois) qui sont des bons scores qui suggèrent des pratiques positives en matière d'égalité hommes-femmes.

Cependant, selon nos prévisions, l’année 2025 serait une année plus compliquée avec un score de 53/100 , c’est un score bien plus faible qui démontre que des améliorations peuvent être apportées. Il serait donc utile de continuer à travailler sur les domaines sous-performants, comme la répartition des promotions, la rémunération équitable, et l'accès à des postes à responsabilités pour les femmes.