

## Blueprint – Diversité et Inclusion en entreprise

Questions	Besoins utilisateurs	Interactions des utilisateurs avec les données	Mesures spécifiques à utiliser	Visualisations	Tableaux de bord
Quelles sont les différences en termes d'évolution entre un et une salariée chez EDF ?	Avoir à disposition une visualisation claire et concise de l'évolution des principaux indicateurs du bilan social d'EDF SA en termes de diversité et d'inclusion sous le prisme du genre.		Pourcentages et devises	KPI/métriques	Métriques d'évolution 2017-2024
Comment évoluent les salaires et les effectifs des différents genres entre 2017 et 2024 pour chaque CSP et pour chaque genre ?	Visualiser l'évolution annuelle des salaires et des effectifs pour chaque genre, comparer (à l'aide de la superposition des graphiques) l'évolution du salaire et des effectifs pour les femmes et les hommes. Pouvoir avoir une idée de l'écart entre les métriques pour chaque année sans forcément regarder les chiffres.	Menu déroulant permettant de sélectionner une CSP afin d'afficher les données spécifiques à cette dernière. Infobulle affichant la valeur des indicateurs lorsque le curseur est positionné sur une année spécifique.	Effectifs et salaire mensuel moyen brut (€)	Barplot groupés et graphique à courbes superposées	Disparités des effectifs et rémunérations femmes-hommes

Comment évolue la part de salariés formés pour chaque genre, et quelle est la part de salariés formés ayant évolué pour chaque année ?	Visualiser les données de formations d'évolutions annuelles pour chaque genre, comparer, en regardant les deux graphiques, les proportions de formations comparé aux proportions d'évolutions, tout en visualisant de manière simultanée (à l'aide de la superposition des graphiques) les différences de formations et d'évolutions pour chaque genre.	Menu déroulant permettant de sélectionner un type d'évolution afin d'afficher les données spécifiques à cette dernière. Infobulle affichant la valeur des indicateurs lorsque le curseur est positionné sur une année spécifique.	Proportions d'employés ayant suivi au moins une heure de formation, Proportion d'employés ayant évolué vers une CSP supérieure.	Graphiques à courbes superposées	Formation et évolutions au sein de l'entreprise
Quelle est l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage et comment évolue l'écart par genre ?	Permet de visualiser distinctement le nombre annuel de contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour chaque genre.	Infobulle affichant la valeur des indicateurs lorsque le curseur est positionné sur une année spécifique.	Nombre de contrats d'apprentissage / de professionnalisation ayant été conclus dans l'année	Graphiques à courbes superposées	Contrats d'apprentissage et d'apprentissage
Informations sur les données	Permettre d'avoir des informations fiables sur les données, et savoir comment utiliser les tableaux de bord	Menu déroulant permettant de sélectionner une CSP afin d'afficher les données spécifiques à cette dernière.	Proportion totale d'employés / Proportion d'employés en temps-partiel	Treemap	Proportion en temps-partiel par genre

Quels-sont les scores d'EDF à l'index EGAPRO face aux entreprises de taille similaire ?	Comprendre le calcul et la définition des différents indicateurs EGAPRO. Pouvoir visualiser et comparer les indicateurs d'EDF avec les moyennes des scores des entreprises similaires issues des différentes régions françaises.	Menu déroulant permettant de visualiser les cartes régionales selon le prisme d'un indicateur spécifique. Infobulle permettant de visualiser précisément le score de l'indicateur pour une région précise ou pour EDF Lien hypertextes permettant d'en savoir plus sur ces indicateurs	Valeur des indicateurs Egapro issu de l'index égalité professionnelle femmes/hommes pour EDF SA  Pour chaque région, moyenne des indicateurs de toutes les entreprises dont le siège social se trouve dans la même région.	Carte choroplèthe	Bilan d'EDF et moyenne régionales
---	--	--	--	-------------------	-----------------------------------

Nous avons choisi de retirer l'onglet sur les congés maternités/paternités car on n'avait à notre disposition que le nombre d'heures de congés au lieu du nombre de salariés prenant ce type de congés. Ainsi, pour avoir une grandeur pertinente, il aurait fallu diviser par le nombre de salariés ce qui revient implicitement à supposer que le nombre annuel de salariés en attente ou venant d'avoir un enfant était constant entre 2017/2024.

Nous avons choisi d'utiliser la même échelle pour les graphiques de formation-évolution et de contrats d'alternance afin de pouvoir comparer de manière rapide les deux graphiques entre-eux sans être trompé par les effets d'échelle

Nous avons choisi de ne pas choisir d'échelle d'affichage pour le treemap car cette configuration permet de montrer la non-significativité du nombre de temps-partiel chez certaines CSP (lorsque la proportion est inférieure à 1%, elle ne s'affiche pas).

Dans nos métriques, nous avons choisi de représenter les augmentations d'écarts femmes-hommes en rouge car une augmentation de l'écart affichée en vert ne montre pas la nature "mauvaise" de l'augmentation de cet écart.