

ORGANISER ET STRUCTURER SON DIAGNOSTIC ÉGALITÉ

Voici une liste des informations à visualiser sous forme de graphiques afin de réaliser un diagnostic égalité dans une entreprise de moins de 300 salariés.

Les données de l'entreprise sont à produire en valeur absolue et pourcentage afin d'établir une analyse pertinente.

À ces données purement statistiques sont ajoutées des informations qualitatives diverses.

Le contenu de ces données est relativement libre dès lors qu'il contient à minima les indicateurs prévus par l'article R.2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés ou ceux prévus par l'article R.2312-9 pour les entreprises de plus de 300 salariés.

En introduction, présentation du panorama général de l'entreprise

- Répartition sexuée de l'effectif
- Répartition sexuée de l'effectif par catégorie professionnelle
- Répartition sexuée de l'effectif par familles professionnelles

Sur la base des 4 grands axes d'analyse, qui reprennent les 9 champs d'égalité à évaluer, vous pouvez organiser votre diagnostic de la sorte :

Grille d'analyse		
4 Axes d'analyse	9 champs d'égalité à évaluer	Indicateurs
Mixité des métiers	Embauche	Répartition sexuée des embauches Répartition sexuée des départs
	Qualification	Répartition sexuée de l'effectif par niveaux de qualification
Gestion des parcours	Formation	Répartition sexuée de l'effectif ayant suivi une formation
		Moyenne sexuée d'heures de formation
		Répartition sexuée de budget formation
	Promotion	Répartition sexuée des promotions
		Répartition sexuée des promotions par métiers
		Répartition sexuée des promotions par niveaux de qualification
		Répartition sexuée des promotions par tranche d'âge
	Classification	Répartition sexuée des promotions par tranche d'ancienneté
		Répartition sexuée par niveaux de classification
	Rémunération effective	Rémunération moyenne brute sexuée
Rémunération moyenne brute sexuée par niveau de qualification		
Rémunération moyenne brute sexuée par familles professionnelles		
Rémunération moyenne brute sexuée par métiers		
Rémunération moyenne brute sexuée par tranche d'âge		
Rémunération moyenne brute sexuée par tranches d'ancienneté		
Qualité de vie au travail	Condition de travail	Répartition sexuée de l'effectif selon la durée du temps de travail
		Répartition sexuée de l'effectif selon le type d'horaires
	Santé et sécurité au travail	Répartition sexuée des accidents du travail
		Répartition sexuée des maladies professionnelles
Articulation des temps de vie personnelle et d'activité professionnelle	Articulation des temps de vie personnelle et d'activité professionnelle	Répartition sexuée de l'effectif ayant accès à un temps partiel choisi
		Répartition sexuée de l'effectif ayant accès à un temps partiel imposé
		Congés paternité, maternité, adoption pris par rapport aux congés théorique
		Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour congés paternité, maternité, d'adoption
		Participation de l'entreprise ou du comité d'entreprises aux modes d'accueil de la petite enfance.