

ANALYSER LES DONNÉES STATISTIQUES
DU DIAGNOSTIC ÉGALITÉ

Produire des statistiques ne suffit pas, il s'agit ensuite de procéder à l'analyse de toutes les données recueillies et d'intégrer des commentaires au sein de chacune des parties du diagnostic.

Pour réaliser une analyse, il faut se poser la question suivante : Comment expliquer les écarts des indicateurs entre les femmes et les hommes dans mon entreprise ?

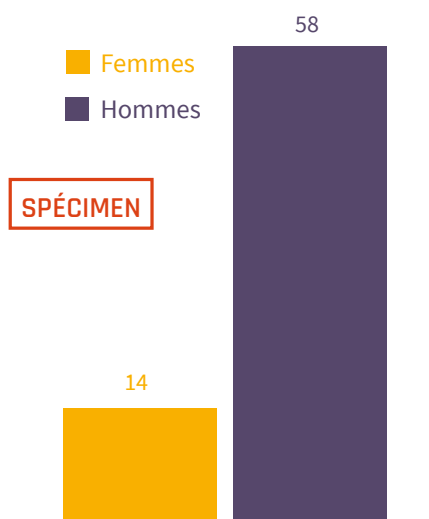
Ce travail d'analyse vise à :

- Éclairer les statistiques
- Pointer les points forts et les points faibles de l'entreprise
- Fournir des explications sur les difficultés éventuelles rencontrées par l'entreprise pour parvenir à l'égalité (ou pour lutter contre les inégalités).

Ces données sont à rapprocher éventuellement des données statistiques du secteur, notamment de celles issues du tableau de bord annuel de l'OPTL (www.optl.fr). Voici en illustration quelques graphiques analysés que vous pouvez faire figurer au sein de votre diagnostic égalité.

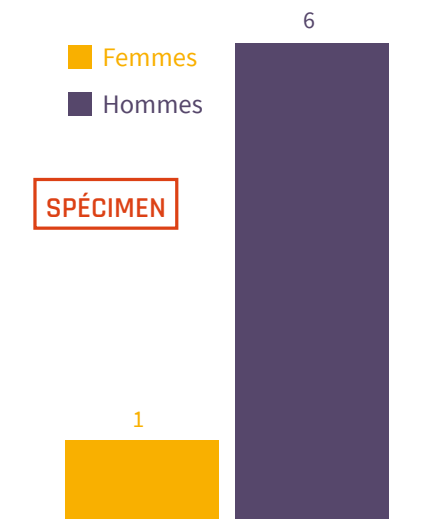
Exemples de commentaires pour analyser vos graphiques

Répartition sexuée de l'effectif (en valeur absolue)



Avec 14 femmes (19,5%) pour 72 salarié.e.s au total, l'entreprise se situe au-dessus de la statistique nationale du secteur du transport routier de marchandises mesurée par l'OPTL (10%).

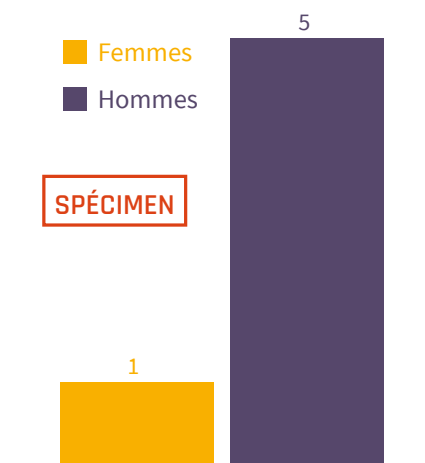
Répartition sexuée des embauches (en valeur absolue)



Les femmes représentent 19,5% de l'effectif salarié de l'entreprise, mais seulement 14% des recrutements de l'exercice. Aussi les récents recrutements n'ont pas permis d'améliorer la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Cette donnée sera approfondie avec la répartition sexuée des embauches par catégories et familles professionnelles...

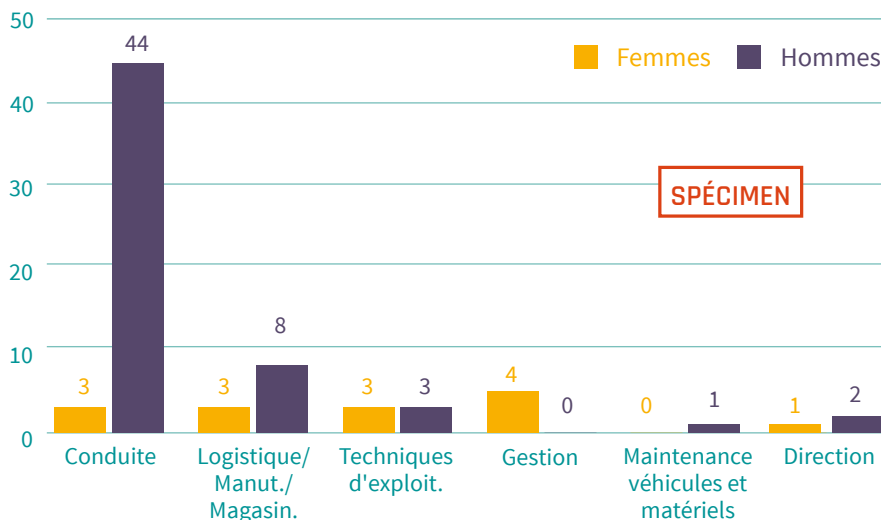
Répartition sexuée de l'effectif ouvrier ayant suivi une formation (En valeur absolue)



Les femmes ayant suivi une formation représentent 17% de l'effectif ouvrier ayant suivi une formation, ce qui est inégalitaire puisque les femmes représentent 19,5% de l'effectif total de l'entreprise.

Cette donnée sera approfondie avec la répartition sexuée du budget des formations...

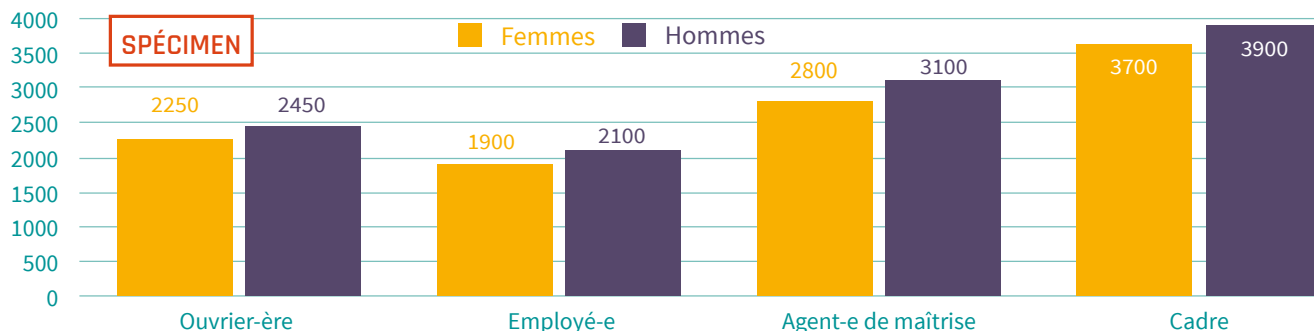
Répartition sexuée de l'effectif par familles professionnelles (En valeur absolue)



L'entreprise se distingue par une mixité très supérieure à la moyenne du secteur des transports de marchandises dans la famille professionnelle des métiers de conduite. La proportion de conductrices est près de 3 fois plus élevée que la statistique nationale moyenne : 6,4% dans l'entreprise contre 2,4% en moyenne pour le secteur des transports de marchandises. Sur les autres familles professionnelles, la répartition des femmes et des hommes est plutôt conforme aux tendances de répartition sexuée des métiers.

Il est également à noter que la direction n'est pas exclusivement masculine ce qui est rare dans les entreprises de moins de 100 salarié.e.s.

Rémunération moyenne par catégories professionnelles (en €)



La rémunération des femmes par familles professionnelles et par catégories professionnelles est inférieure à celle des hommes.

Pour les ouvrier.ère.s, la différence s'explique par le faible nombre d'heures supplémentaires des conductrices.

La différence pour les catégories employé.e et agent.e de maîtrise s'explique par un niveau d'ancienneté et d'expérience des femmes de l'entreprise moins élevé que celui des hommes.

En conséquence, à temps de travail égal et à valeur de travail égale, il n'y a pas de différence de salaire entre les femmes et les hommes. Ce qui n'est pas le cas de la statistique nationale tous secteurs confondus qui indique que les femmes gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes.

Cependant, il est à noter que les femmes cadres n'ont pas accès aux rémunérations les plus élevées de l'entreprise.

Une analyse approfondie reprenant toutes les données de rémunération sera menée.