

# Analyse des données anonymes :

cadres scientifiques F/H de la relance stratégique

Groupe de travail :

Commission égalité professionnelle

Claire Billot, Alba Zaremski, Gérard Gawrysiak

DRH, Michel Arnaud

# Objectifs

- DRH : trouver une méthode permettant de comparer l'évolution de carrière des agents
- DRH : méthode des pivots proposée et discutée
- Données anonymes partagées pour confrontation à d'autres méthodes
- **Retour sur le travail réalisé par le groupe de travail**

# Données analysées

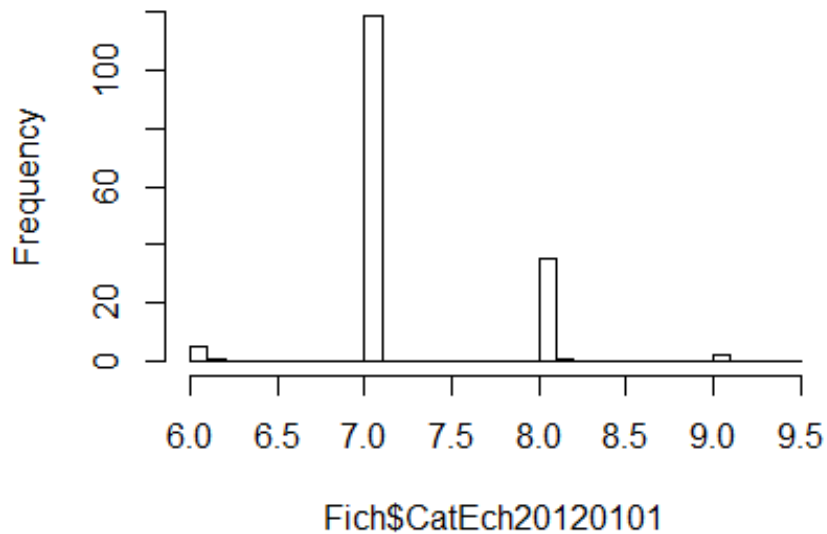
- ID : identifiant du salarié ;
- Sexe : sexe du salarié (M ou F) ;
- ExpCirad : variable OUI/NON en fonction d'une expérience au Cirad avant embauche en CDI ;
- AgeDeb : l'âge au recrutement ;
- CEdebN : la catégorie/échelon standardisée (obtention d'une variable continue) de recrutement ;
- CEFinN : la catégorie/échelon standardisée (obtention d'une variable continue) au 01/01/2012 ;
- Vitesse :  $(CEfinN - CEdebN) / \text{durée de présence}$  ;
- NbChangt : nombre de changement de catégorie ;
- TpsChangt1 : temps (année) nécessaire au premier changement de catégorie (temps de présence si NbChangt = 0).

# Standardisation de Cat/Ech

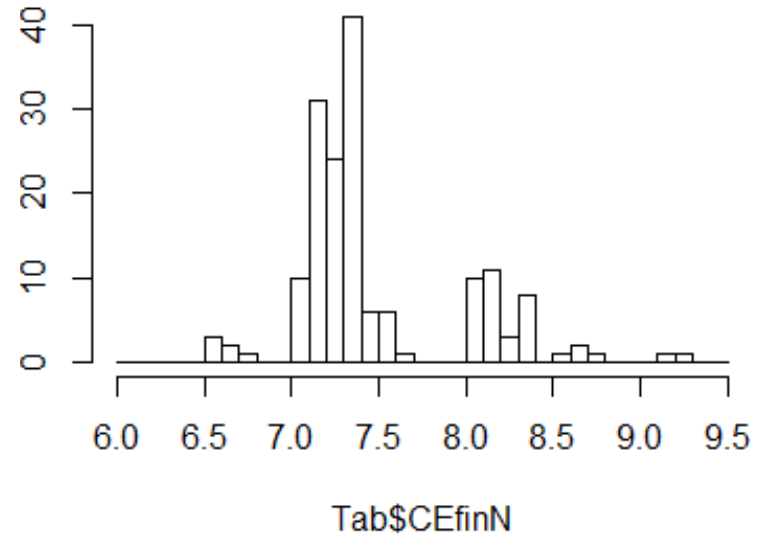
- ID : identifiant du salarié ;
- Sexe : sexe du salarié (M ou F) ;
- ExpCirad : variable OUI/NON en fonction d'une expérience au Cirad avant embauche en CDI ;
- AgeDeb : l'âge au recrutement ;
- CEdebN : la catégorie/échelon standardisée (obtention d'une variable continue) de recrutement ;
- CEFinN : la catégorie/échelon standardisée (obtention d'une variable continue) au 01/01/2012 ;
- Vitesse :  $(CEfinN - CEdebN) / \text{durée de présence}$  ;
- NbChangt : nombre de changement de catégorie ;
- TpsChangt1 : temps (année) nécessaire au premier changement de catégorie (temps de présence si NbChangt = 0).

# Standardisation de Cat/Ech

Histogram of Fich\$CatEch20120101



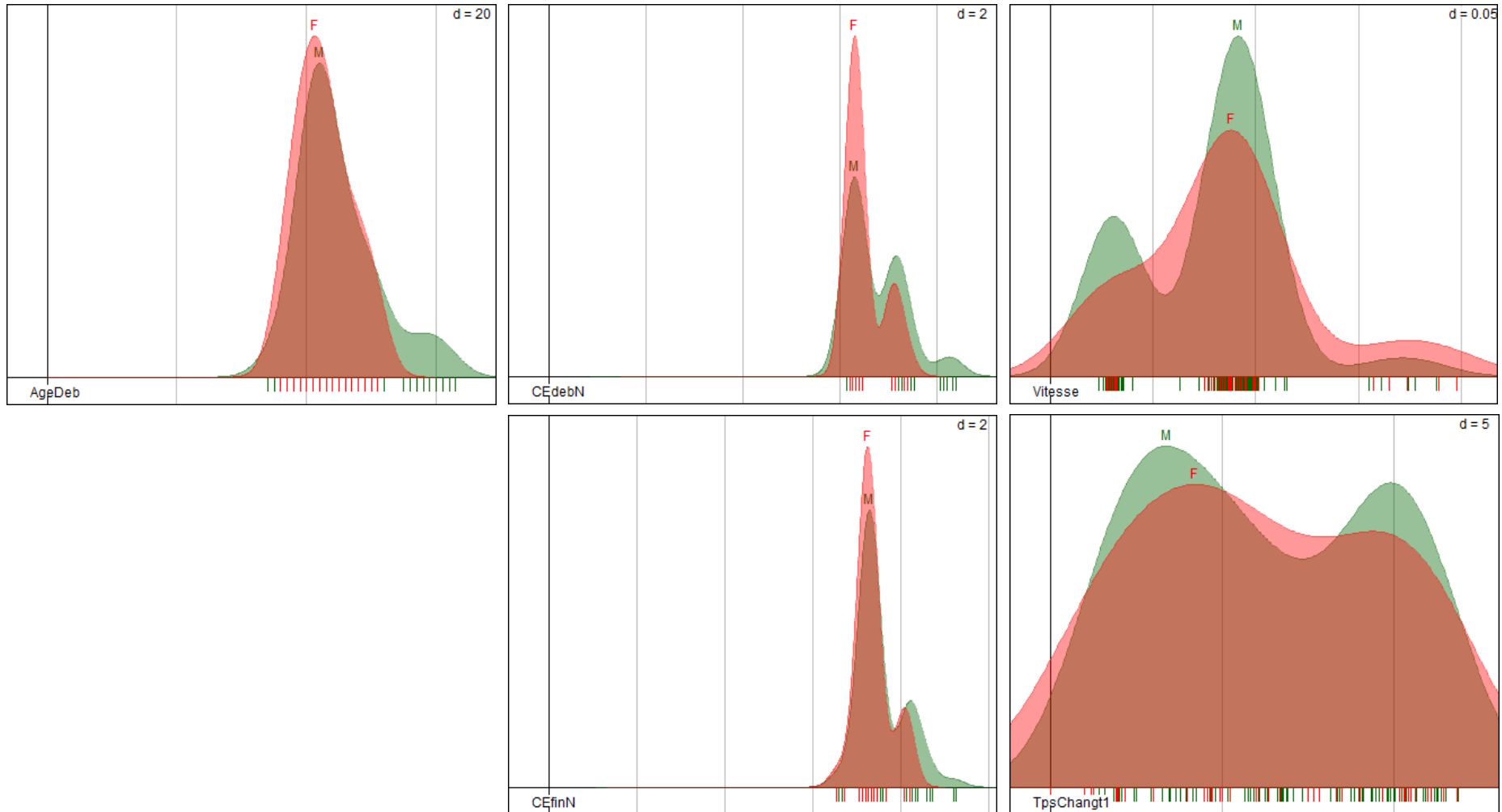
Histogram of Tab\$CEfinN



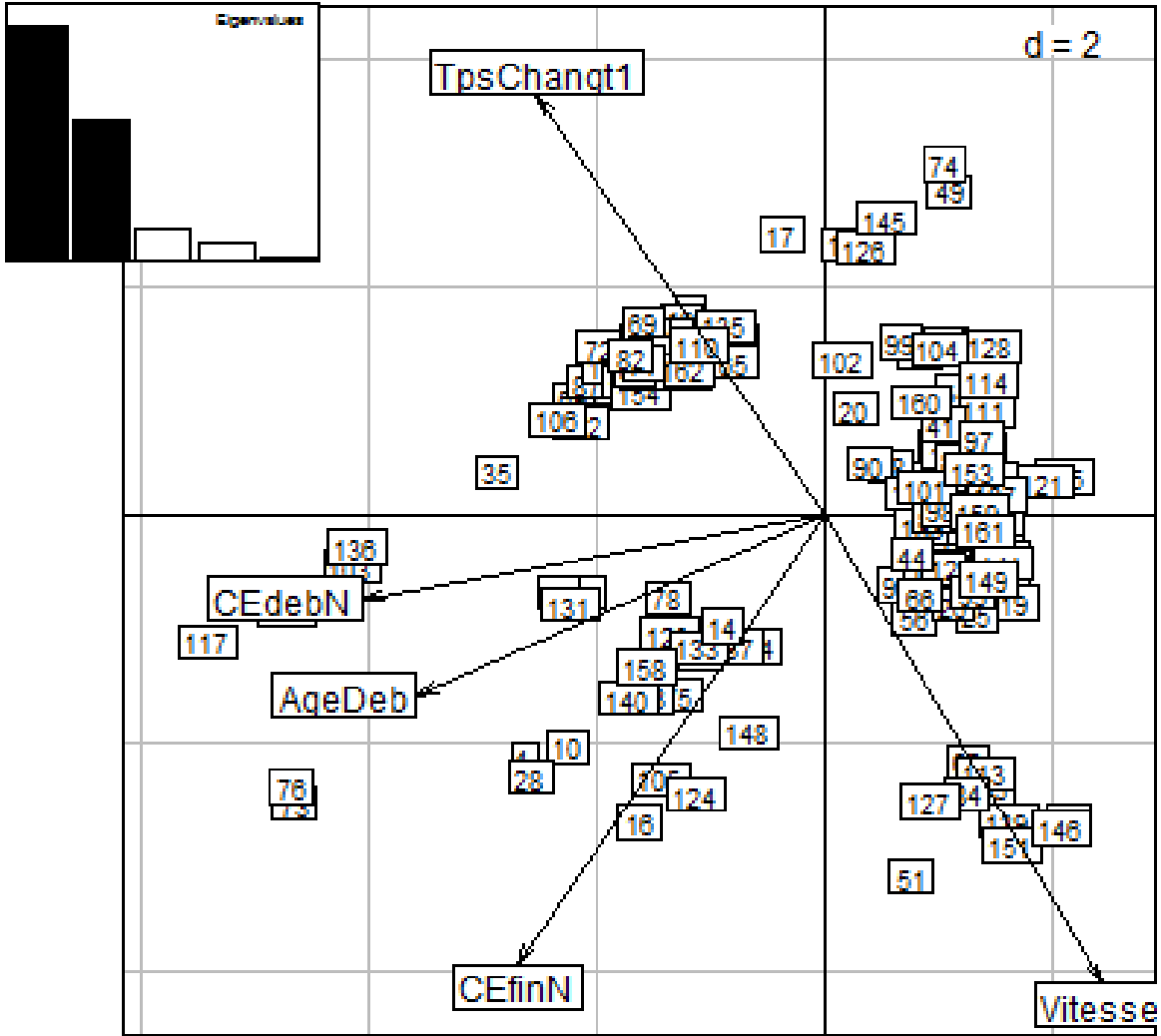
# Distribution femme/homme

- ID : identifiant du salarié ;
- Sexe : sexe du salarié (M ou F) ;
- ExpCirad : variable OUI/NON en fonction d'une expérience au Cirad avant embauche en CDI ;
- AgeDeb : l'âge au recrutement ;
- CEdebN : la catégorie/échelon standardisée (obtention d'une variable continue) de recrutement ;
- CEFinN : la catégorie/échelon standardisée (obtention d'une variable continue) au 01/01/2012 ;
- Vitesse :  $(CEfinN - CEdebN) / \text{durée de présence}$  ;
- NbChangt : nombre de changement de catégorie ;
- TpsChangt1 : temps (année) nécessaire au premier changement de catégorie (temps de présence si NbChangt = 0).

# Distribution femme/homme

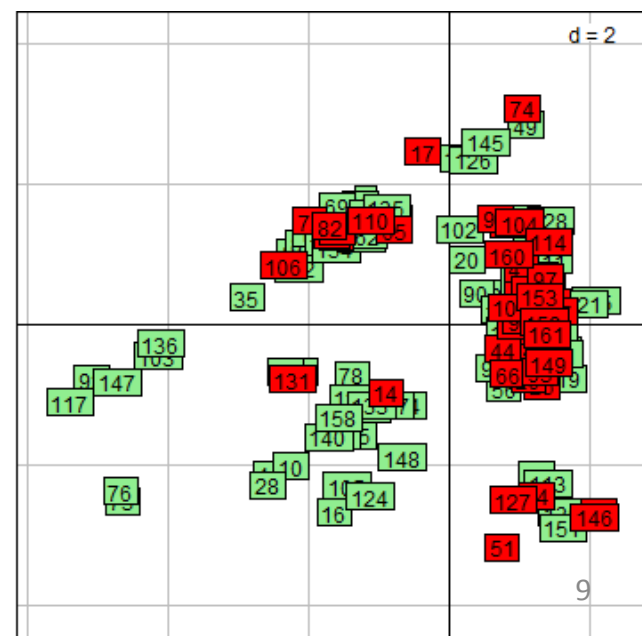
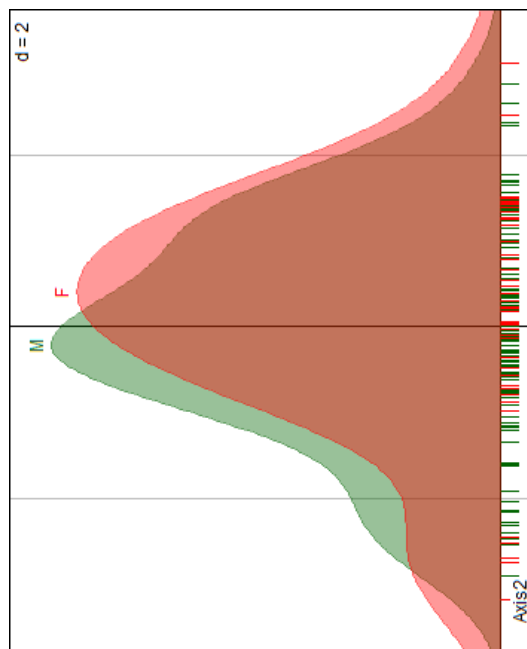
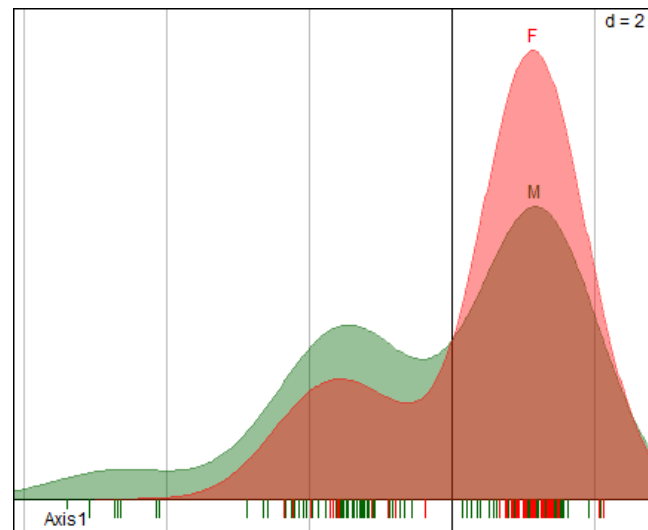
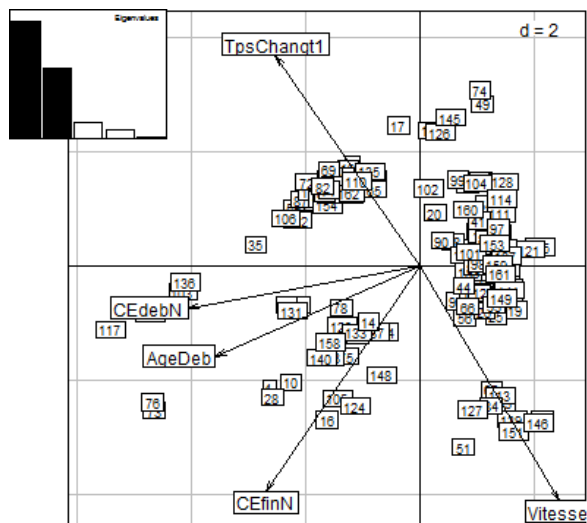


# Analyse en composante principale

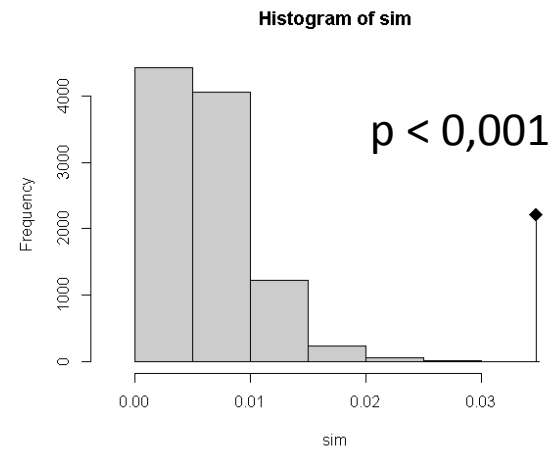
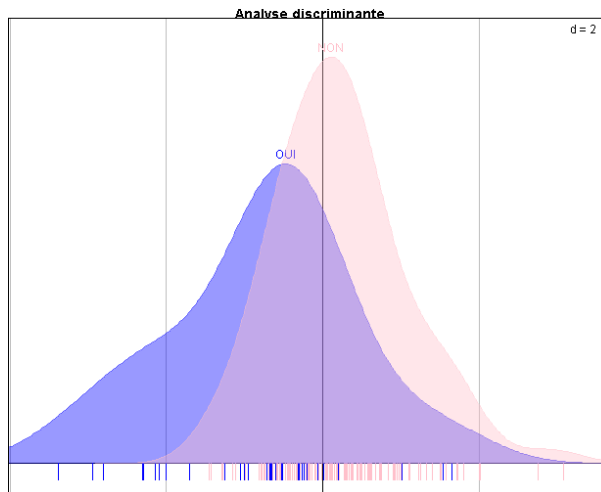
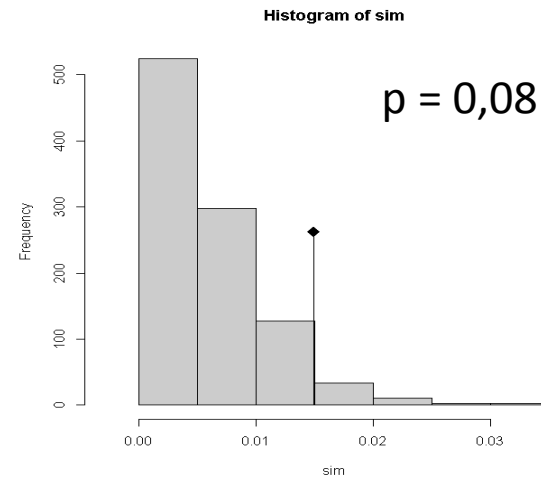
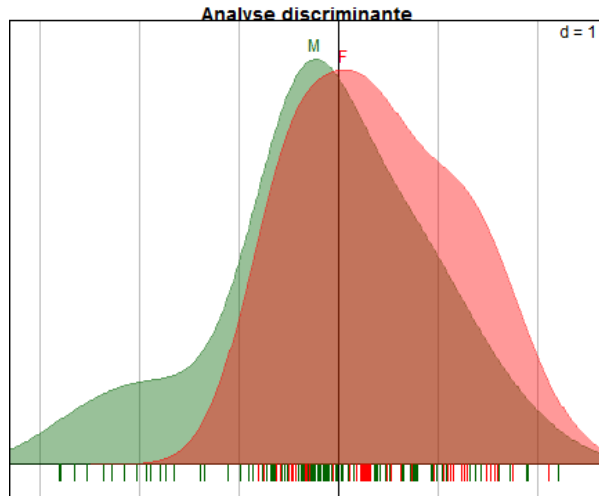




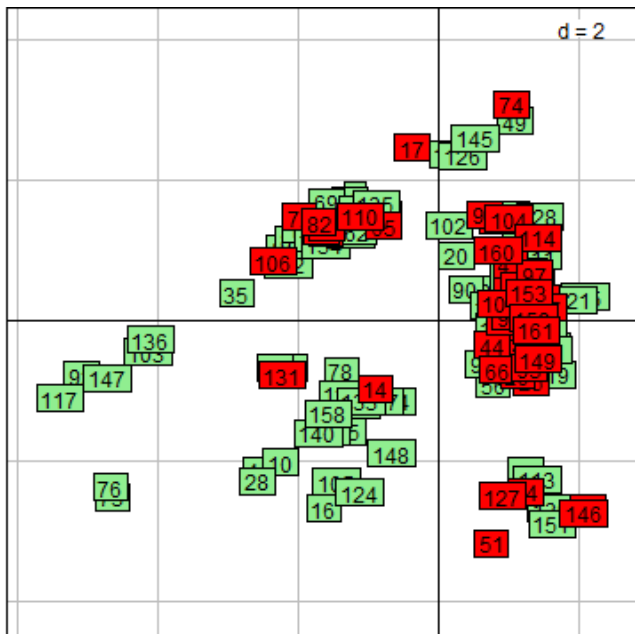
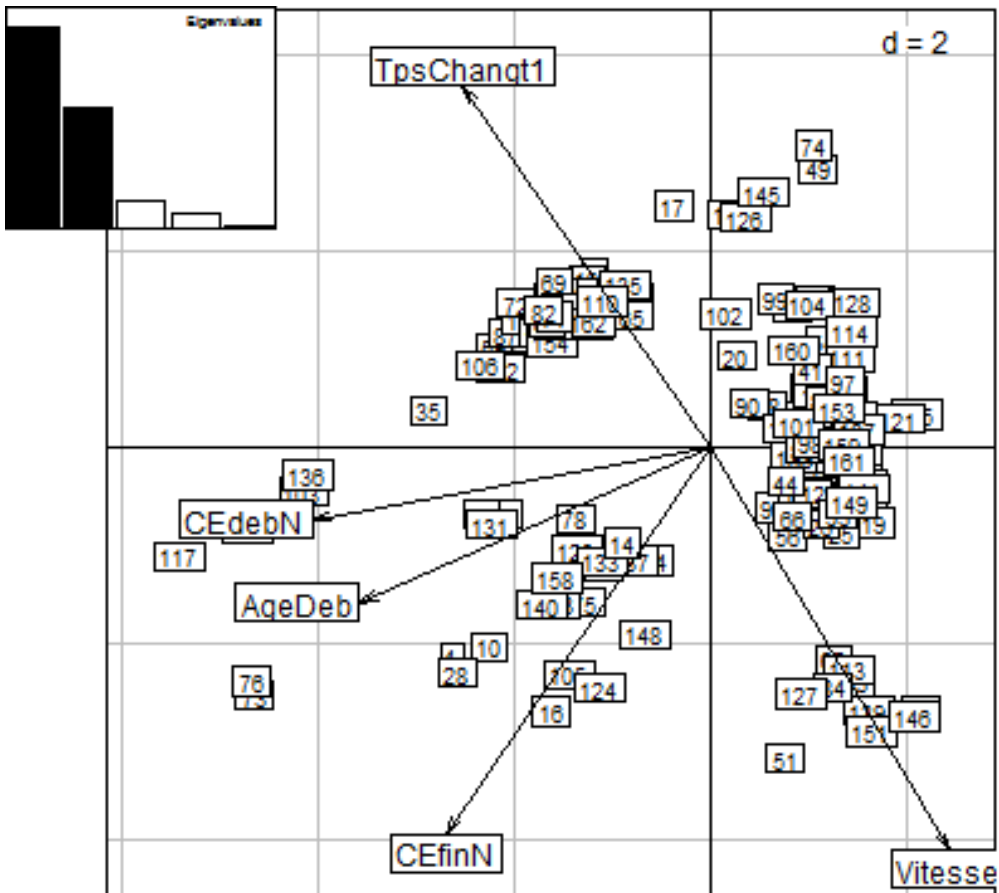
# Les femmes et les hommes en ACP



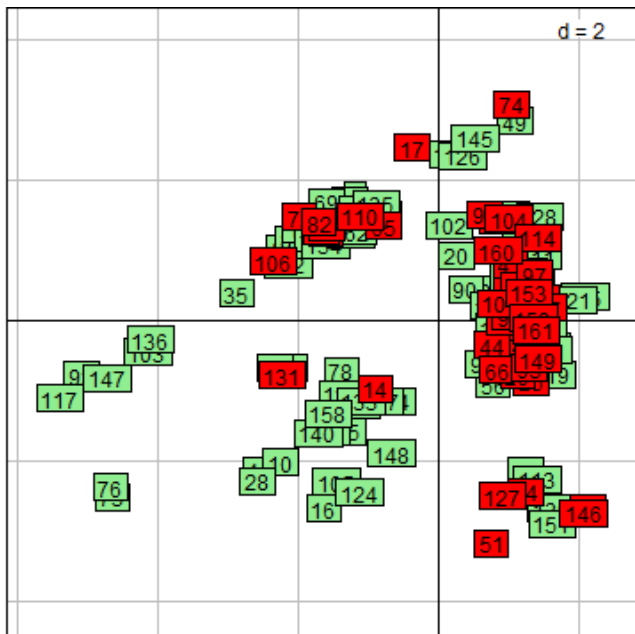
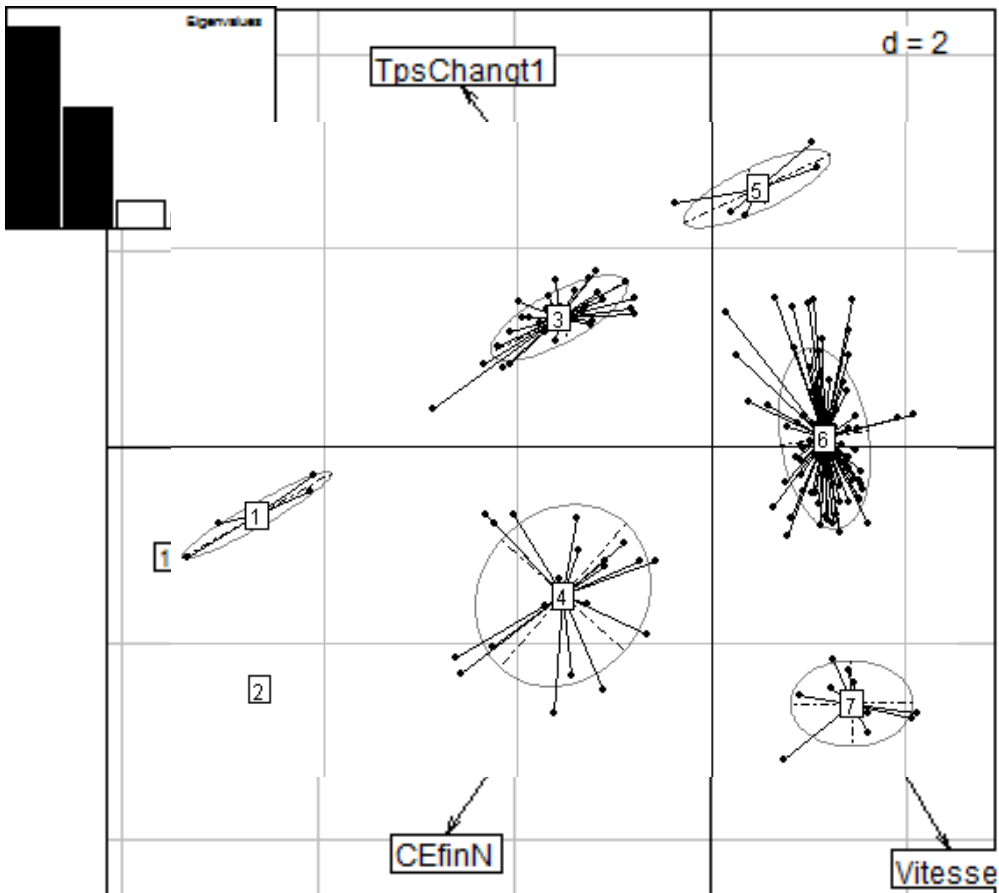
# Les femmes et les hommes en ACP



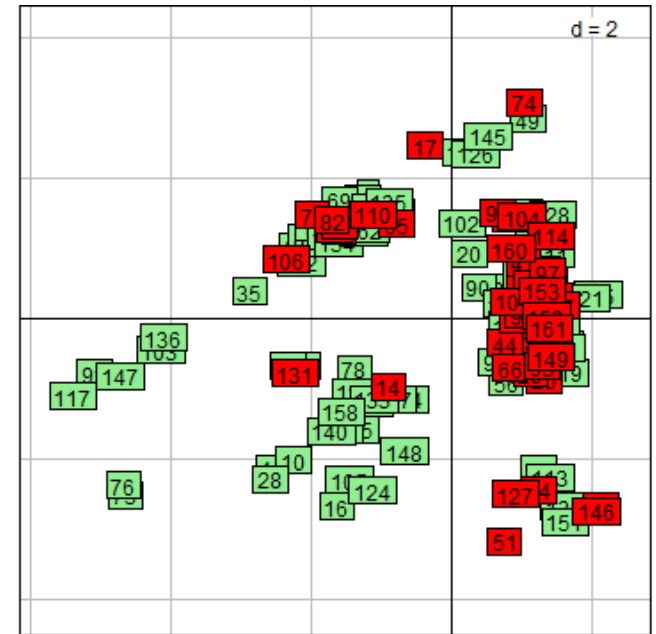
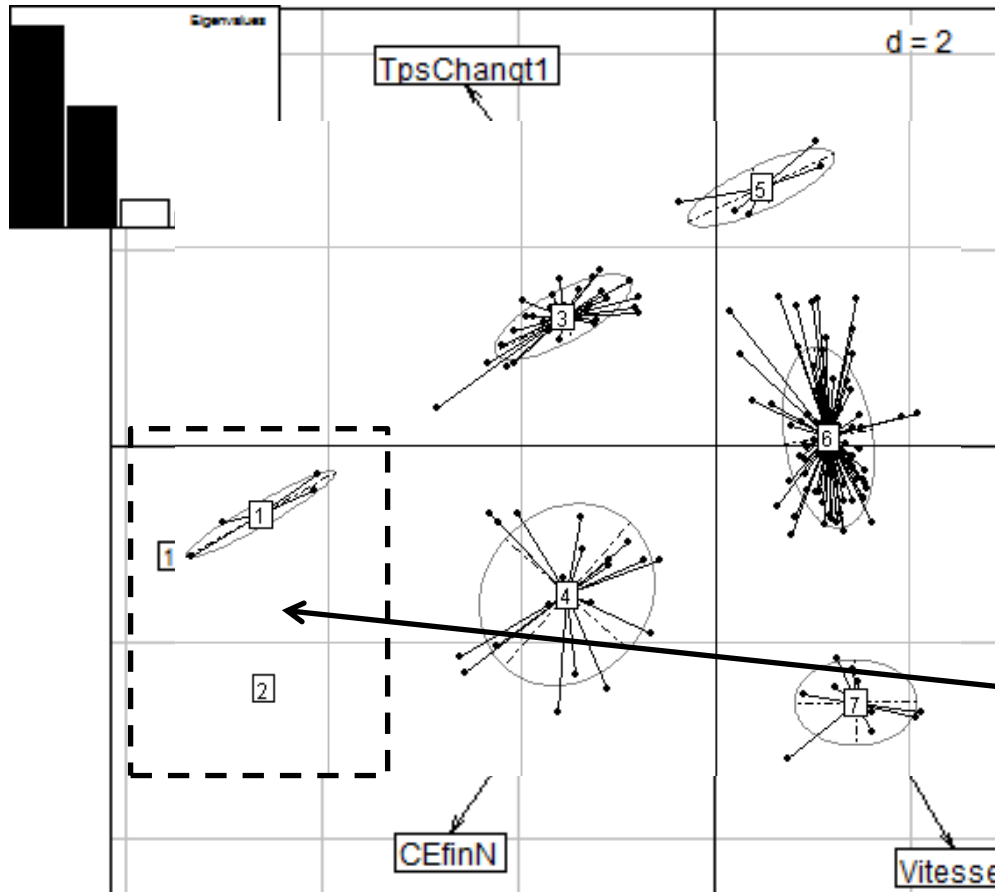
# Analyse en composante principale



# Analyse en composante principale

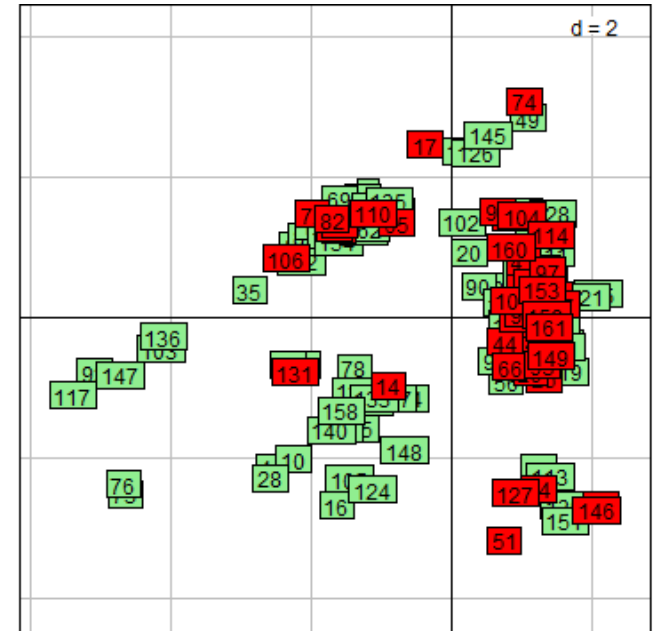
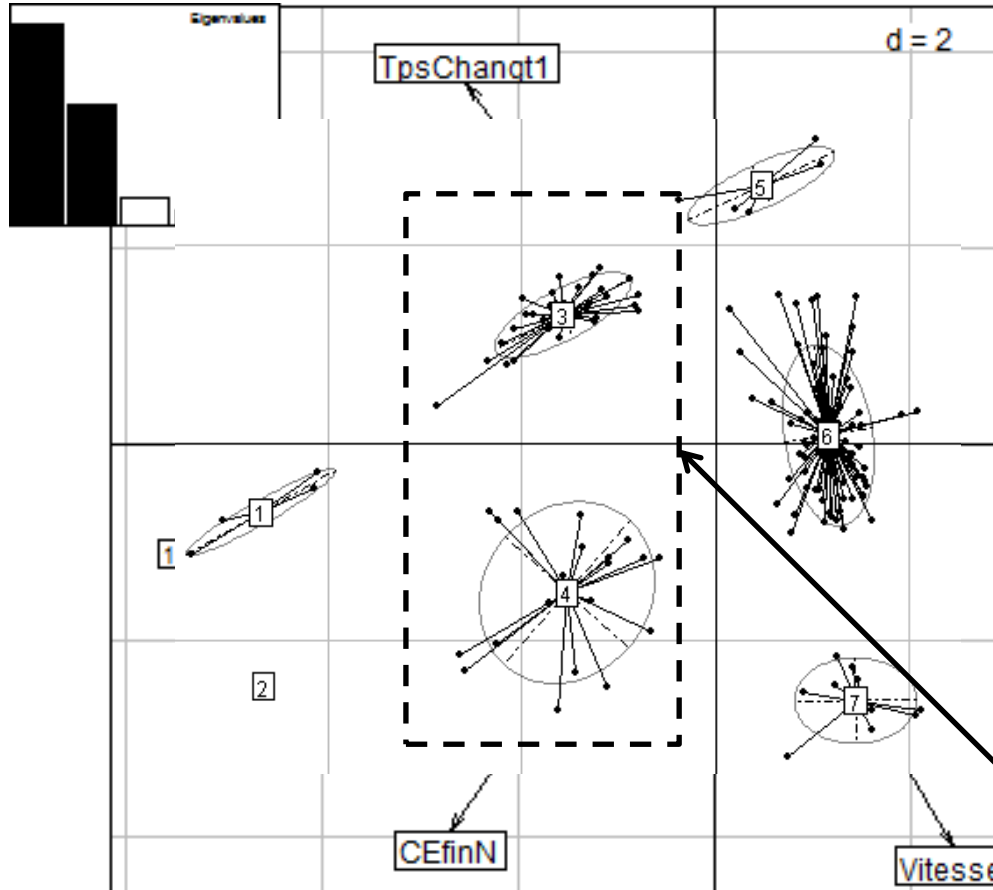


# Analyse en composante principale



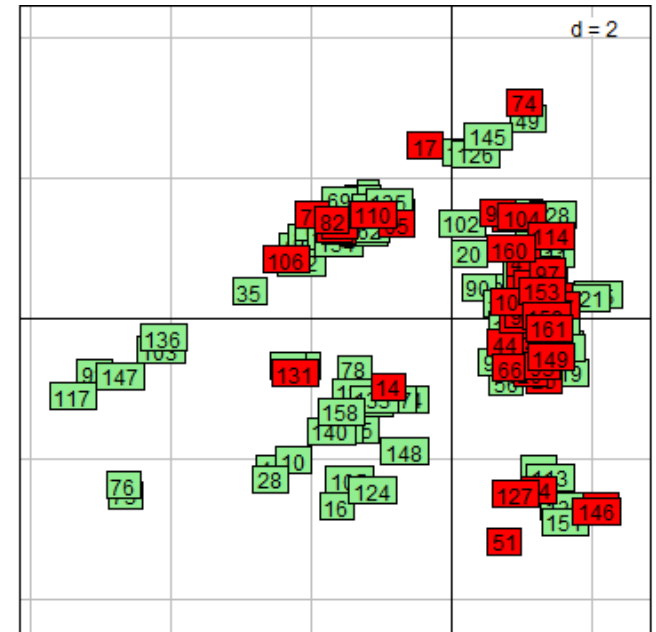
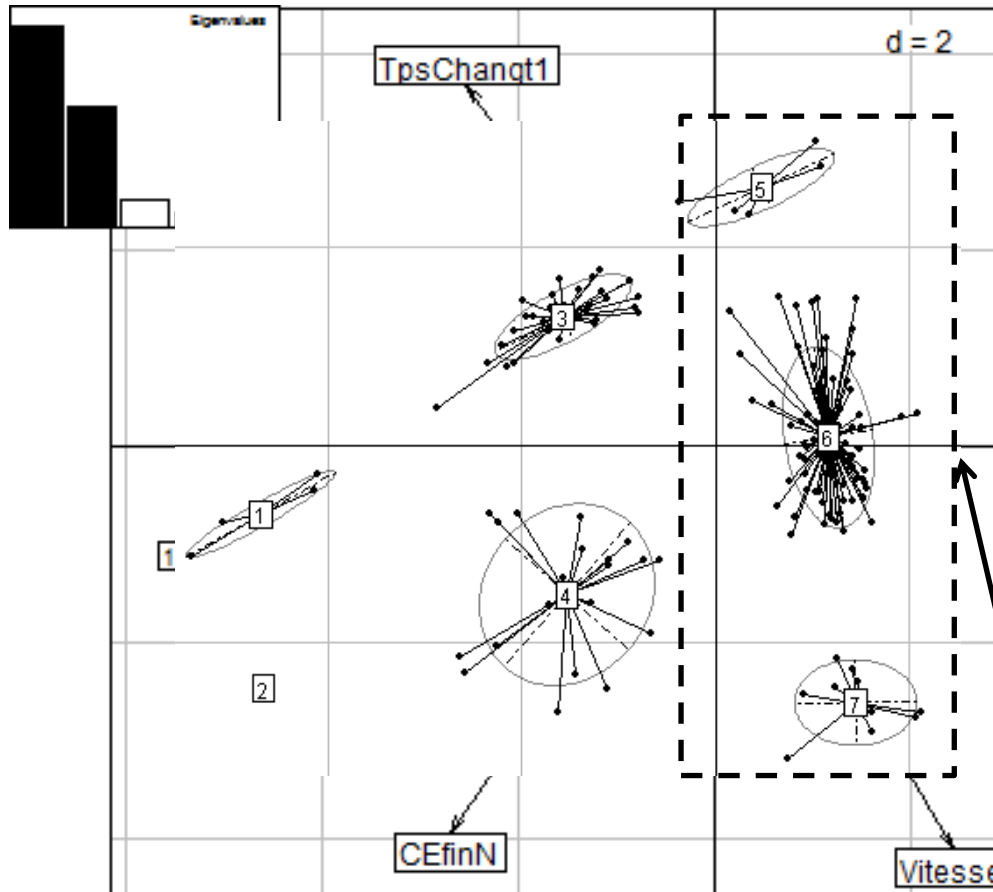
Groupes 1 et 2 composés d'hommes recrutés en 8 (~ 47 ans), qui ont 1 ou 0 changement de catégorie sur la période

# Analyse en composante principale



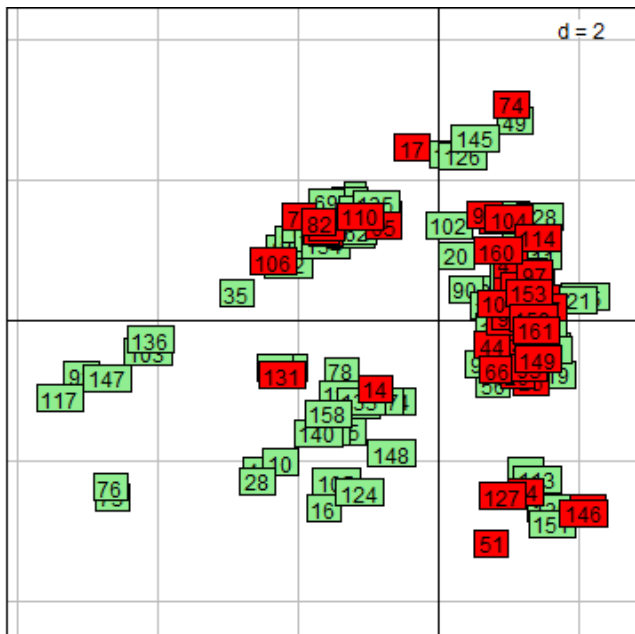
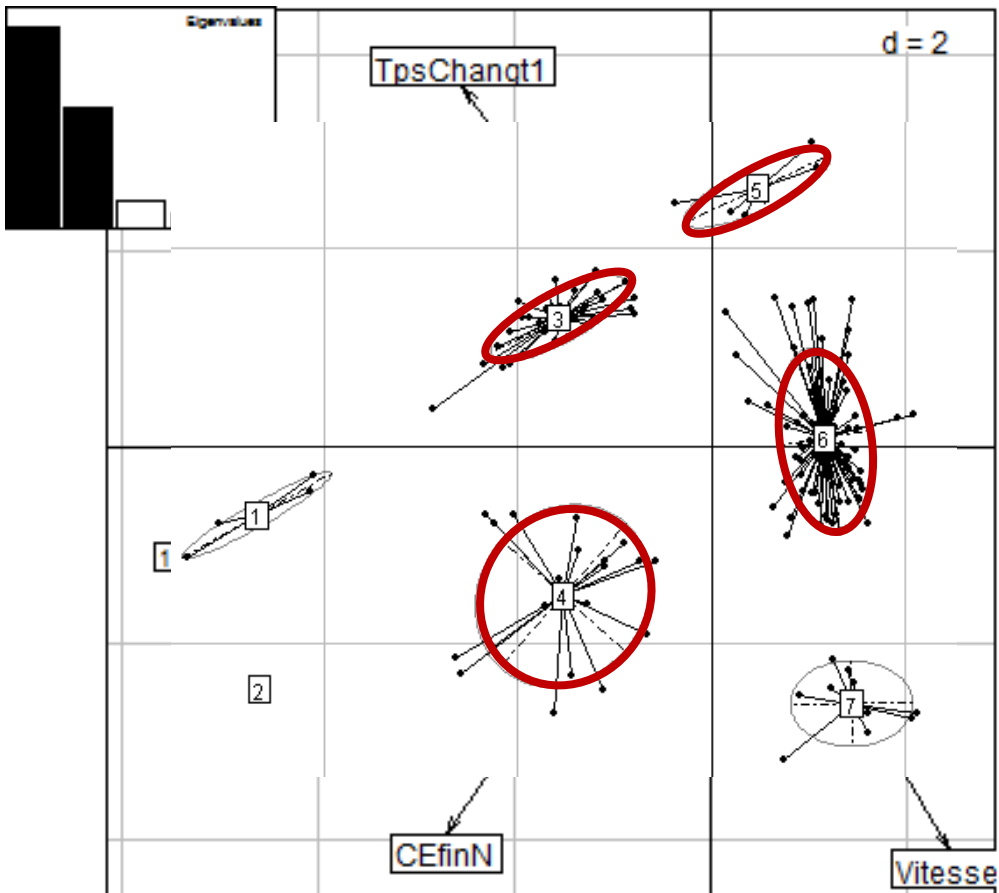
Groupe 3 : hommes et femmes en 7 (âge ~ 30 ans), pas de promotion  
Groupe 4 : hommes et femmes en 7 (âge ~ 31 ans), une promotion.  
Les femmes largement sous-représentées restent, en moyenne, plus longtemps en catégorie 7.

# Analyse en composante principale



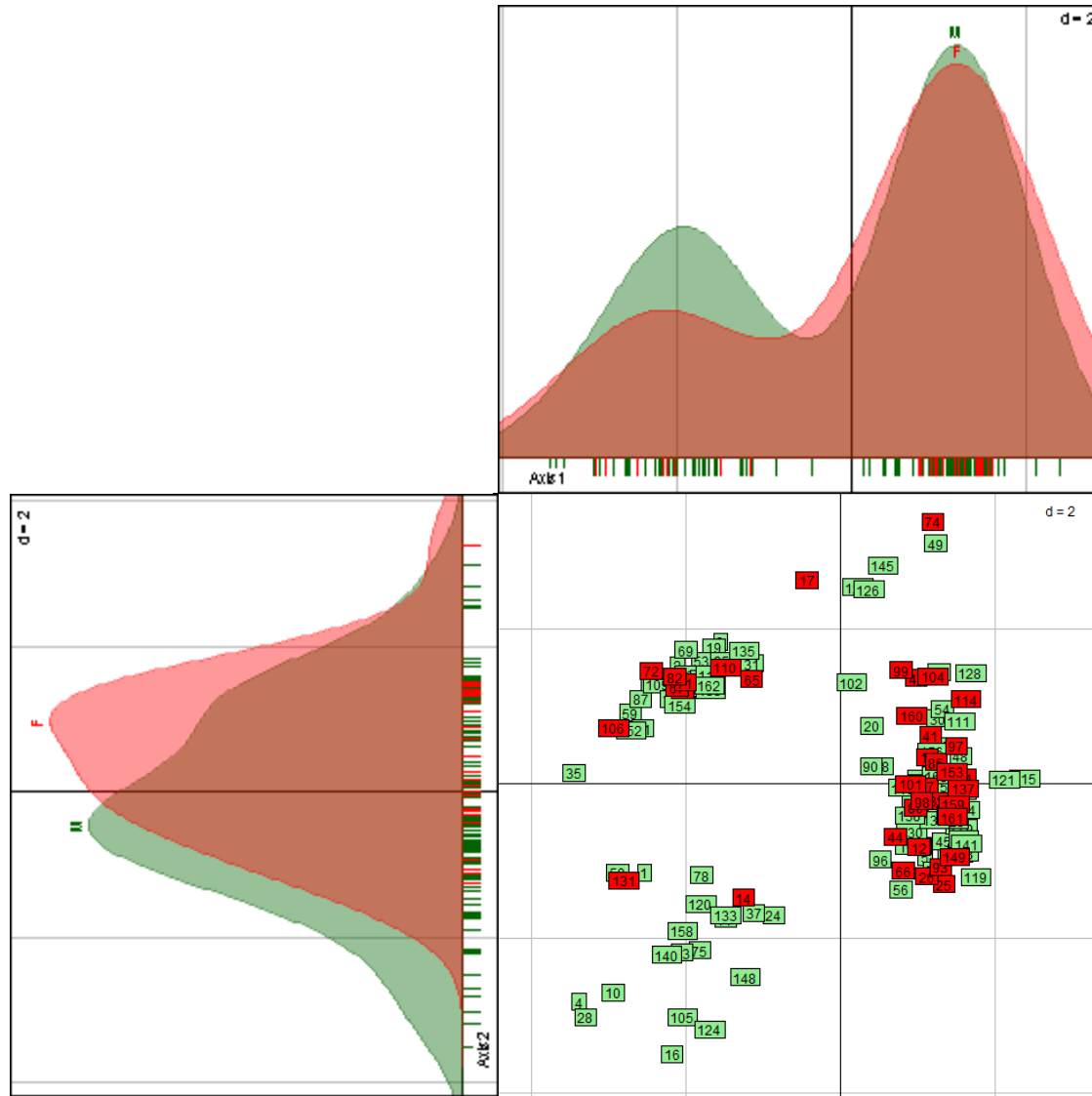
Groupe 5 : hommes/femmes en 6 (âge ~ 26 ans), 0 promotion (sauf un homme) ;  
 Groupe 6 : hommes/femmes en 6 (âge ~ 25 ans), 1 promotion ;  
 Groupe 7 : hommes/femmes en 6 (âge ~ 28 ans) 2 promotions.

# Analyse en composante principale

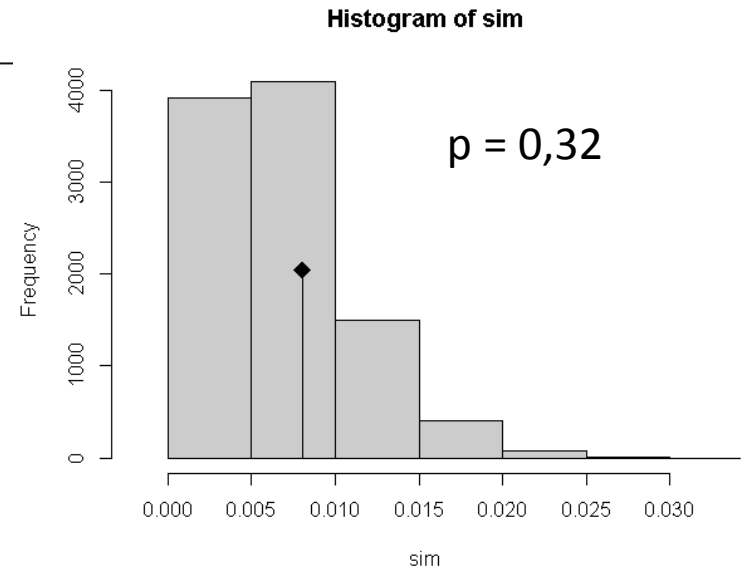
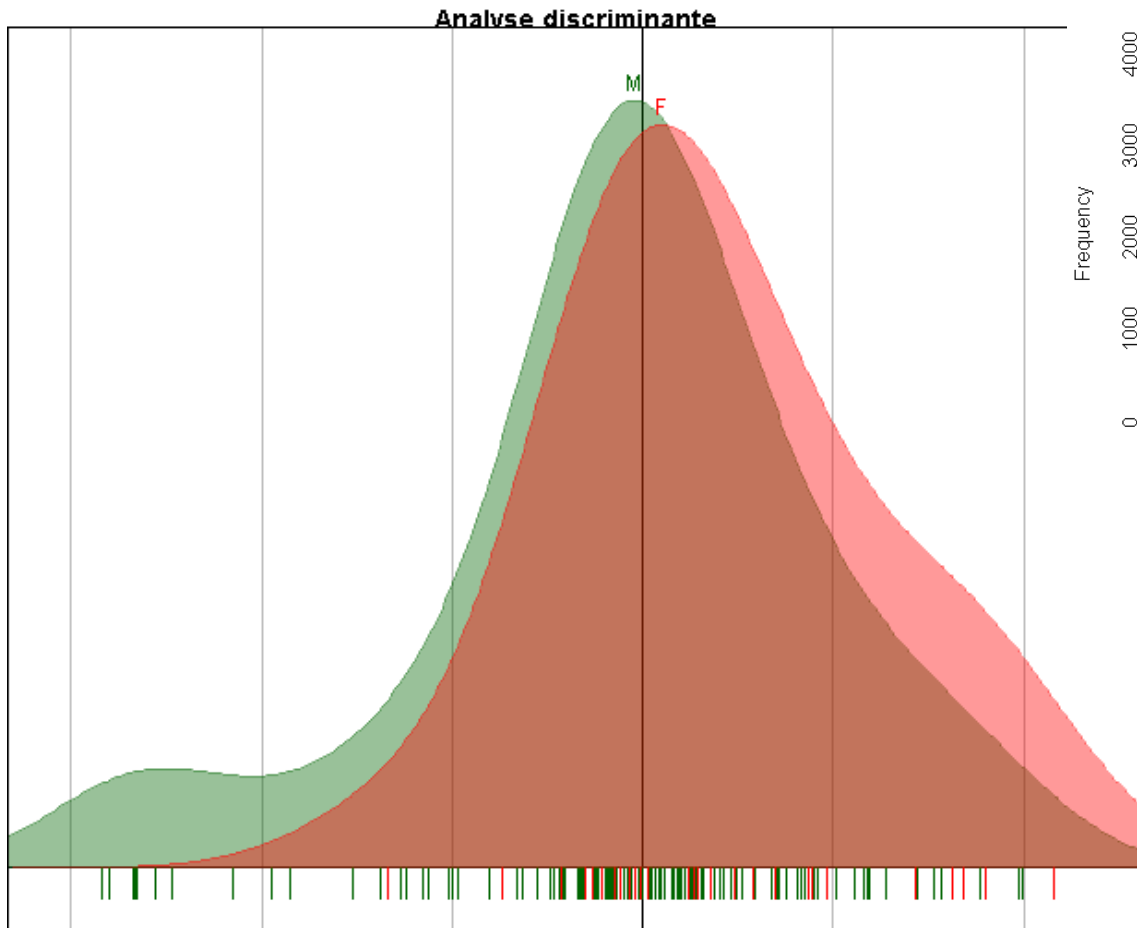




# Les femmes et les hommes en ACP

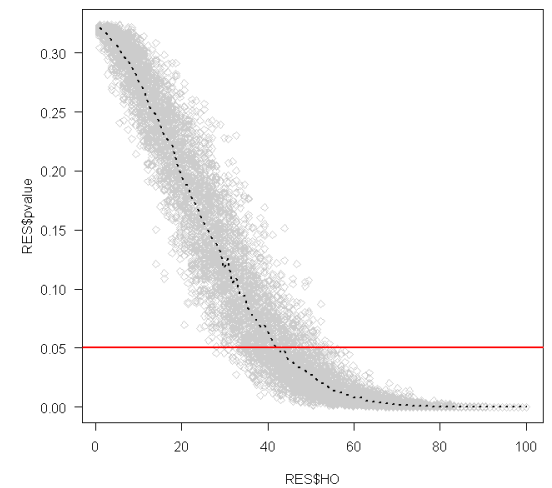
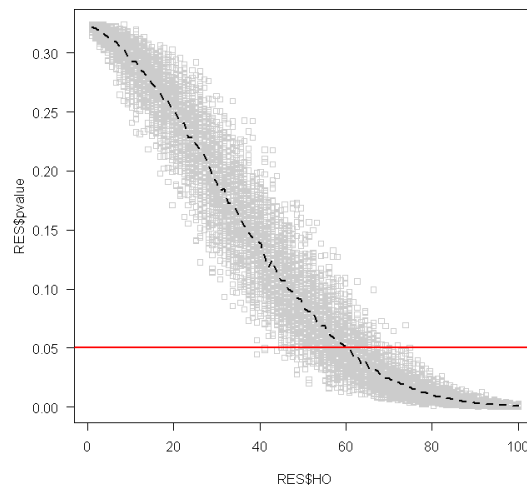
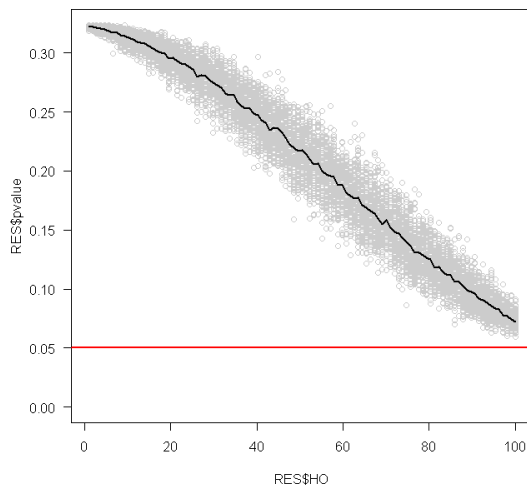


# Les femmes et les hommes en ACP



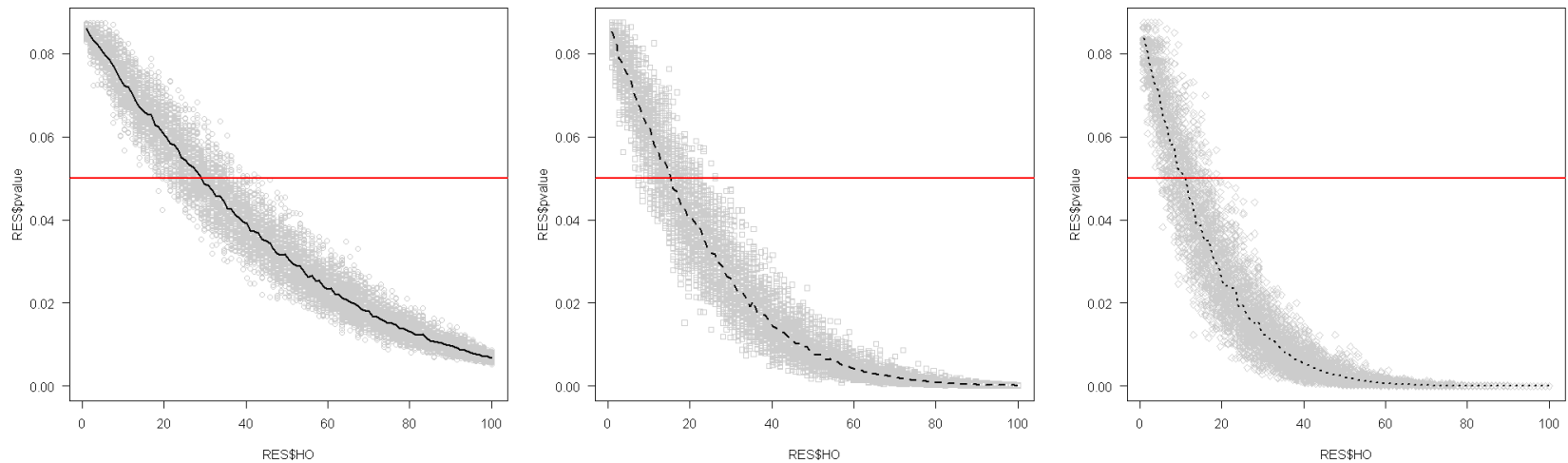
# La sensibilité

En rajoutant un (gauche), deux (milieu), ou trois (droite) échelon(s) à un pourcentage d'hommes (100 réplicas par pourcentage). La sensibilité est faible, puisqu'on s'intéresse ici à différents facteurs (échelon début, fin, vitesse, temps de changement de catégorie, âge).

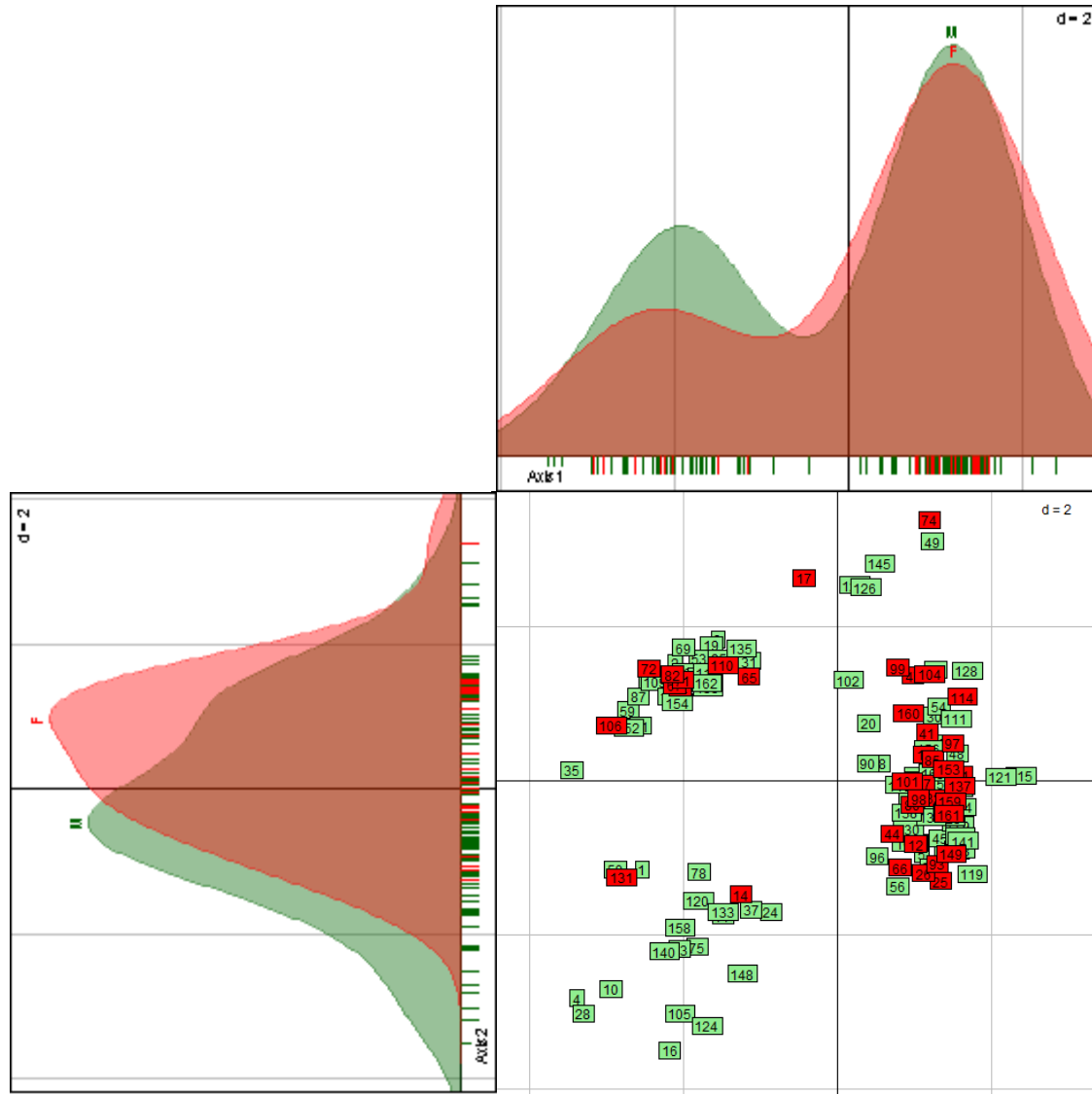


# La sensibilité

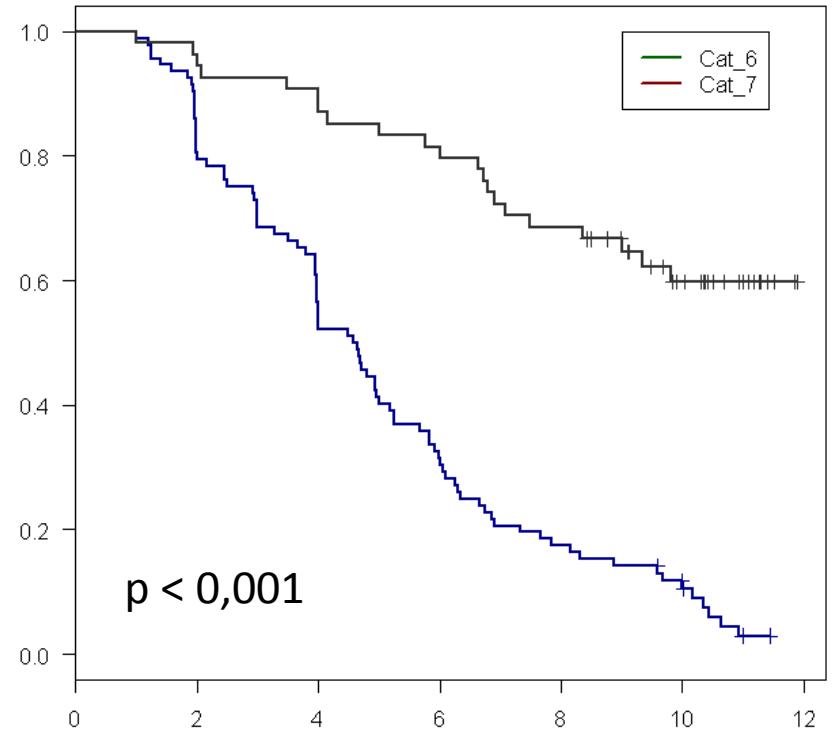
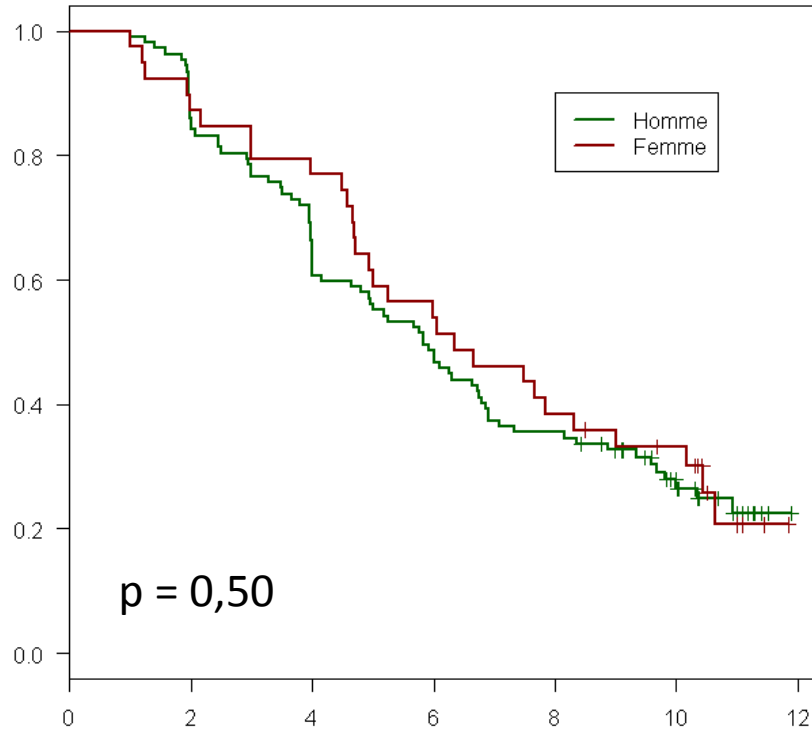
Si on réalise la même analyse uniquement sur l'échelon de fin et la vitesse, alors l'analyse est plus sensible. On détecterait 1 échelon supplémentaire pour 30 % d'hommes, 2 échelons supplémentaires pour moins de 20 % d'hommes et 3 échelons supplémentaires pour 15 % d'hommes.



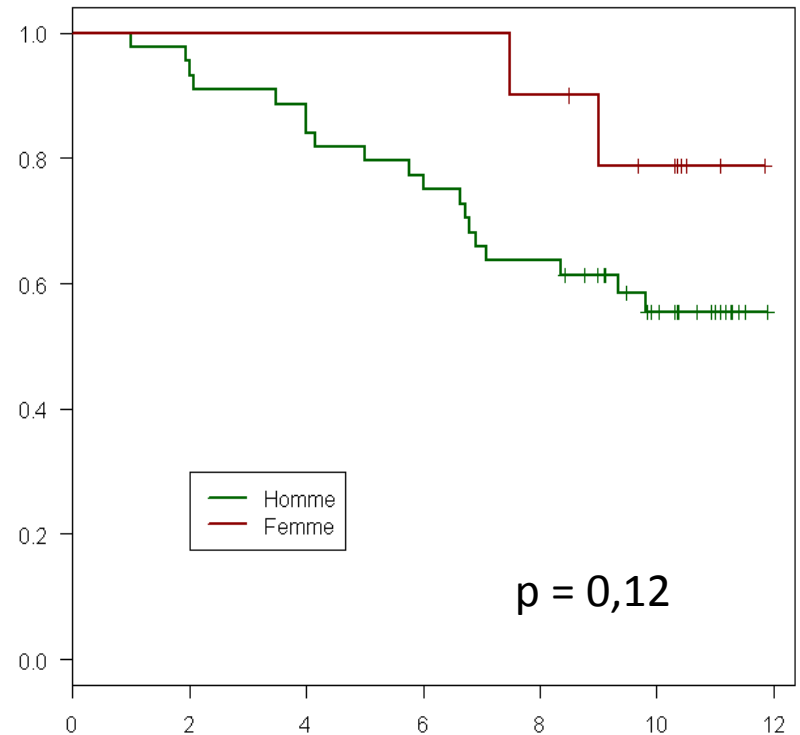
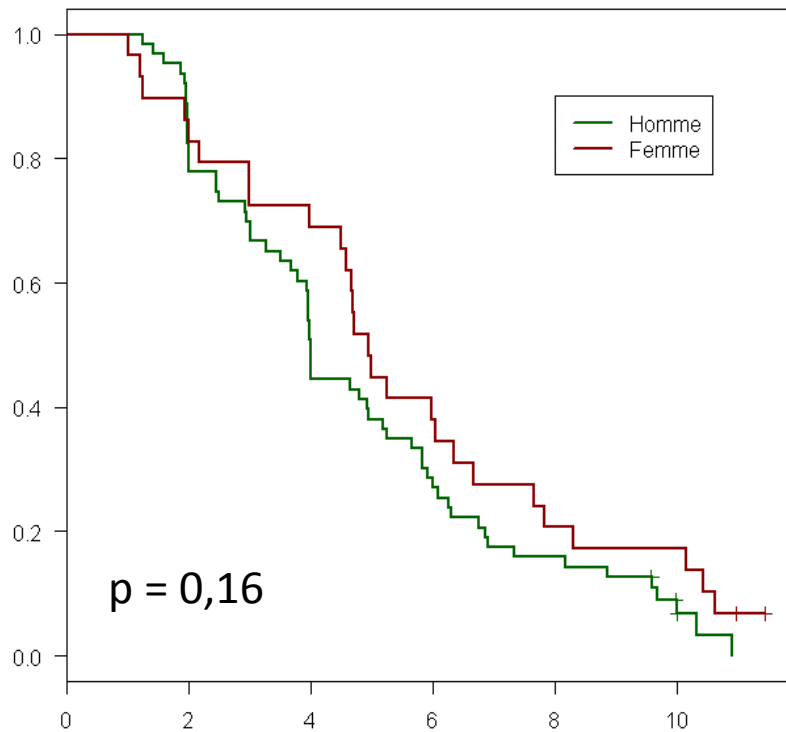
# Les femmes et les hommes en ACP



# Analyse de survie

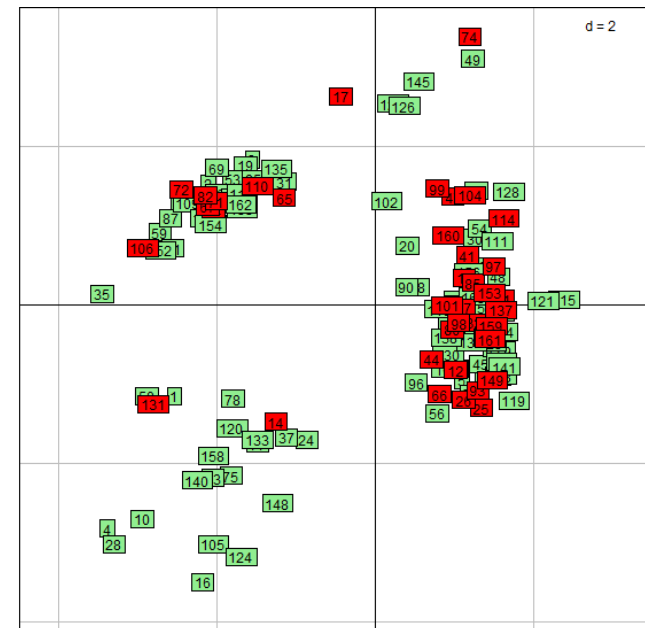


# Analyse de survie



# Conclusions

- Différences femme/homme observées :
  - Recrutement en 8 d'uniquement des hommes ;
  - Tendances à une durée avant changement de catégorie plus longue pour les femmes :
    - Légèrement en catégorie 6 ;
    - Largement en catégorie 7.





# Conclusions

- Quelque soit la méthode : certains salariés « en panne », nécessité de plans d'aide spécifiques ;
- Panel de méthodes disponibles, mais peu sensibles (rarement « statistiquement significatif » ). Se pose alors la question de quelle méthode, pour quel objectif, quel seuil d'alerte...
- Population étudiée n'est pas représentative de la population du Cirad et les observations ne peuvent pas servir de conclusion pour l'ensemble de la population ;
- Après avoir répondu au point 2, quelques pistes :
  - augmenter la durée de suivi des populations ;
  - augmenter la taille de la population ;
  - tester d'autres facteurs (temps de travail, expatriation, convention...).