

OUTIL GRATUIT

DIAG ÉGAPRO-INDEX

Enrichissez le calcul de votre Index Égalité,
négociez un accord et construisez un plan d'action



Anact X Aract
LE RÉSEAU



Sommaire

Finalités de l’outil	4
Outil & Démarche	6
Plan de l’outil	7
Modèle Égalité	8
Rappel de la Loi.....	10
Indicateurs de l’outil	12
Pronostic Égalité.....	14
Analyse des écarts	15
Diagnostic Égalité	17
Plan d’action	18
Annexe 2 : Insertion des données	25
Annexe 3 : Tableaux et graphiques	27
Annexe 4 : Indicateurs Index	27
Annexe 5 : Construire un tableau dynamique.....	33
Annexe 6 : Impression	35



En bref

L'outil Diag ÉgaPro-Index vous permet de co-produire un pronostic, un diagnostic et un plan d'action (intégrant les mesures correctives Index le cas échéant) concernant les conditions de travail des femmes et des hommes.



Celui-ci permet d'optimiser les démarches visant la performance, la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle au sein des entreprises.



Finalités de l'outil

Votre entreprise peut se servir de notre outil pour les objectifs suivants :

- Réaliser un diagnostic Égalité des situations de travail des femmes et des hommes et un plan d'action Égalité ;
- Calculer l'Index Égalité et identifier des mesures correctives ;
- Produire les indicateurs égalité professionnelle de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) ;
- Suivre ses données sociales sexuées.

Ces actions sont indispensables dans le cadre de :

- la négociation collective obligatoire « Égalité professionnelle, rémunération, qualité de vie au travail » (EPRQVT) ;
- l'obligation de produire un Index Égalité fixée aux entreprises de plus de 50 salariés ;
- la réalisation d'un plan d'action Égalité.

Concrètement, à partir de vos données, notre outil peut vous aider à :

- faciliter la production des indicateurs et la note de l'Index Égalité, pour vous permettre de faire un pré-bilan en interne, avant de considérer le recours à une prestation d'accompagnement extérieure pour la définition de mesures de résorption des écarts (cabinet, etc.);
- choisir les indicateurs a minima pour un diagnostic systémique des inégalités femmes–hommes, en fonction des 4 grandes causes d'inégalités de l'approche Anact ;
- analyser, formuler des hypothèses de causes d'écarts, pour une étude approfondie qualitative des situations de travail des femmes et des hommes ;
- choisir les domaines d'action prioritaires, produire et faire le bilan de votre plan d'action dans le cadre des négociations collectives;
- choisir les mesures correctives prioritaires dans le cadre de votre Index Égalité ;
- suivre les données RH des femmes et des hommes dans l'entreprise.



Dans son fonctionnement, l'outil Diag ÉgaPro-Index permet, à partir des données sociales de l'entreprise intégrées dans l'outil, de :

- générer de manière semi-automatisée des tableaux et graphiques présentant la situation comparée des femmes et des hommes à partir d'un certain nombre d'indicateurs (BDES et Index) ;
- formuler, pour chaque indicateur, des constats et hypothèses de causes d'écart, reportés automatiquement dans un diagnostic Égalité ;
- compléter le diagnostic Égalité par des éléments qualitatifs pour valider ou invalider les hypothèses de causes d'écart ;
- d'aller plus loin dans le diagnostic en élaborant d'autres croisements éventuels apportés à l'outil Excel ;
- de pointer in fine les domaines d'action qui pourraient être mobilisés pour réduire ces écarts ;
- d'ébaucher un plan d'action Égalité et d'en faire le bilan, grâce à des feuilles dédiées.

L'outil Diag ÉgaPro-Index permet une photographie sur une année N donnée, mais ne permet pas de manière automatisée de présenter l'historique sur plusieurs années.

Optionnel : Avant de rentrer dans l'analyse de données, il vous est proposé de contextualiser le diagnostic, en partant des projets d'organisation en cours ou à venir de l'entreprise, et pointer les enjeux de conditions de travail des femmes et des hommes avec le modèle Égalité du réseau Anact-Aract.

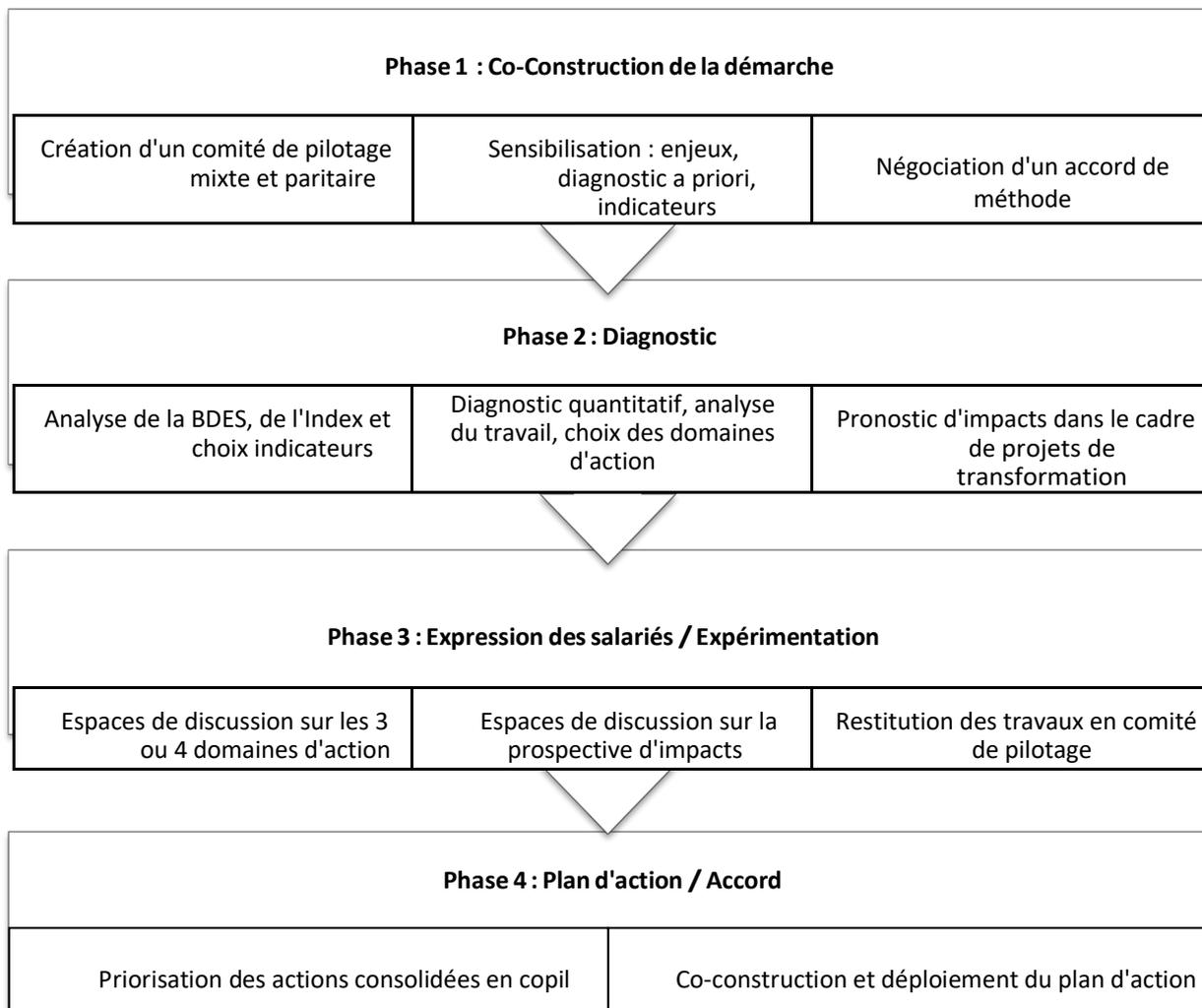
Avertissement :

- Cet outil, pour s'adapter à toutes les entreprises, ne peut être totalement automatisé et nécessite un minimum d'actions de la part de l'utilisateur - les données de l'entreprise devront être le plus souvent retravaillées (intitulés de postes corrigés ou regroupés, par exemple).
- L'outil peut être utilisé quelle que soit la taille de l'entreprise.
- L'utilisateur doit posséder un niveau moyen de maîtrise de l'outil Excel, sur notamment la fonction production de tableaux croisés dynamiques.
- Cet outil peut servir de base ou de modèle aux entreprises souhaitant réaliser un diagnostic égalité.



Outil & démarche

L'analyse de données n'a de sens que si elle est effectuée dans le cadre d'une démarche paritaire, c'est-à-dire avec les représentants des salariés, pour construire un plan d'action pertinent (ci-après un exemple de démarche).



Partir des données vers le diagnostic jusqu'au plan d'action requiert différentes étapes intermédiaires telles que le recueil de données, de manière à ce qu'elles produisent de l'information puis des connaissances objectivées et partagées collectivement pour l'action.

Données

Enjeu : recueillir les données, les traiter, les intégrer dans un outil de traitement de données, produire des croisements et des indicateurs.

Informations

Enjeu : mettre en forme les indicateurs de manière claire permettant de faire des rapprochements et des hypothèses de causes.

Connaissances

Enjeu : tirer un enseignement argumenté et partagé collectivement quant aux inégalités pour aller vers l'identification des actions.

L'outil permet de soutenir ces différentes phases.

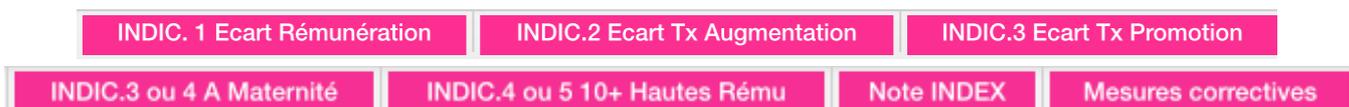
Plan de l'outil

L'outil comprend les 19 onglets suivants :

- 4 onglets d'insertion des données de l'entreprise :



- 7 onglets pour le calcul automatique des indicateurs de l'Index et les mesures correctives de l'Index Egalite :



- 4 onglets pour regrouper les indicateurs de la BDES selon les 4 axes du modèle Égalité Anact-Aract :



- 4 onglets pour mailler pronostic, diagnostic et produire un plan d'action, pouvant intégrer les mesures correctives de l'Index.



Modèle Égalité

L'outil a été créé sur la base du modèle organisationnel des situations de travail femmes/hommes du réseau Anact-Aract, expérimenté et testé depuis 2009 dans les entreprises.

Les écarts de rémunération, de santé au travail ou de carrière entre les femmes et les hommes s'expliquent à partir de 4 grandes causes d'inégalités structurelles des organisations de travail :

- la mixité
- les parcours
- les conditions de travail
- l'articulation des temps de travail

En agissant sur ces 4 axes, l'entreprise réduit les inégalités F/H et s'inscrit dans une démarche visant une égalité d'accès à la Qualité de vie au travail des femmes et des hommes.

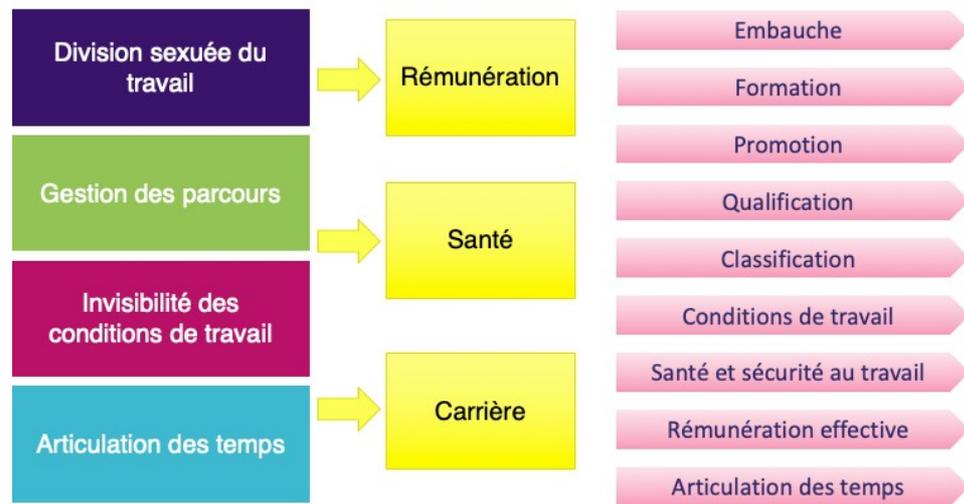


Écarts femmes-hommes : des causes aux domaines d'action

Rappelons qu'en matière d'égalité professionnelle, il s'agit, selon la loi, de construire un plan d'action à partir des 3 ou 4 domaines d'actions prioritaires avec des objectifs de progression, des indicateurs chiffrés et des actions permettant de les atteindre).

Aussi, l'outil propose de guider le processus des causes, aux actions.

Les 4 axes permettent de rassembler des données et des indicateurs pour observer d'éventuels écarts et étayer les causes avec des données qualitatives complémentaires.



Écarts femmes-hommes : des causes aux mesures correctives de l'Index

En cas d'index inférieur à 75 points, le modèle organisationnel des situations de travail femmes/hommes permet d'identifier des mesures correctives, annuelles ou pluriannuelles, pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

Pour rappel : ces éléments se situent dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

Trois entrées pour mobiliser l'égalité professionnelle femmes-hommes

Les données du travail sexuées sont au cœur de 3 leviers d'action :

1. **Les négociations collectives sur l'EPRQVT**, ou d'autres thématiques intégrant l'enjeu transversal d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre de la phase de diagnostic,
2. **Les démarches de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail, dont les agissements sexistes, harcèlement sexuel et agressions sexuelles,
3. **Les projets de transformation organisationnelle** : « les projets de transformations d'aujourd'hui font les conditions de travail des femmes et des hommes de demain ». En effet, un projet de transformation n'est pas neutre. Il peut renforcer, créer de nouvelles inégalités, mais aussi les réduire et être vecteur d'égalité professionnelle.



Rappel de la Loi

Le tableau suivant rappelle les cadres légaux relatifs aux éléments complémentaires de diagnostic (Index et BDES), d'une part, et de production d'un plan d'action (négociation collective), d'autre part.

DIAGNOSTIC	PLAN D'ACTION
<p>- Index : Indicateurs relatifs à l'égalité à travail égal</p> <p>Les entreprises de 250 et + : Publication de la note globale relative aux indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Écart de rémunération F/H - Écart de taux d'augmentation individuelle - Écart de taux de promotion - % de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant la même période - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations <p>Les entreprises de 50 à 250 salariés n'ont pas à considérer l'indicateur d'écart de taux de promotion.</p> <p><i>Retrouvez ici l'ensemble des textes de loi :</i> Décret 2019-15 L.1142-9 : mesures de correction L.1142-8 D.1142-2-1 : indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 D.1142-2 : indicateurs à calculer pour les entreprises + de 250</p> <p>- Base de Données Économiques et Sociales (BDES) : Indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p><i>Retrouvez ici l'ensemble des textes de loi :</i> L.2312-18 : définition de la BDES L.2312-21 : contenu de la négociation de la BDES L.2312-36 : cadre supplétif de la BDES R.2312-8 : cadre supplétif de la BDES pour les moins de 300 R.2312-9 : cadre supplétif de la BDES pour les 300 et +</p>	<p>- Négociation : accord ou à défaut plan d'action</p> <p>Obligations quant au contenu des accords ou plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les entreprises de moins de 300 salariés : choix de 3 domaines d'action - pour les entreprises de 300 salariés et plus, choix de 4 domaines d'action - le domaine rémunération effective est obligatoire dans les deux cas de figure. - Objectifs de progression et indicateurs chiffrés pour chaque domaine - Actions permettant de les atteindre et indicateurs chiffrés <p><i>Retrouvez ici l'ensemble des textes de loi :</i> Art. L2242-8 : Pénalité relative aux obligations de moyen Art. L.2242,2° : Négociation de l'égalité professionnelle R.2242-2 : Contenu de l'accord ou du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle</p>

Pour aller plus loin, l'ensemble des éléments relatifs à l'Index :

Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions-réponses



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

- [Qu'est-ce que l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ?](#)
- [Accéder au simulateur-calculateur en ligne pour calculer votre Index de l'égalité professionnelle](#)
- [Accéder au formulaire de transmission de l'Index à l'inspection du travail pour l'année 2019](#)
- [Questions-réponses sur le calcul de l'Index](#)

L'Index Égalité considère le calcul « à travail égal salaire égal ». Il prend en compte les écarts moyens femmes-hommes par catégories professionnelles et tranches d'âge, à condition de mixité et d'effectif minimum de 3 salariés concernant l'indicateur rémunération ; et de 5 salariés concernant l'indicateur augmentation ; pondéré par les effectifs de la catégorie sur la tranche.

D'autres modalités de comparaison sont possibles en matière de rémunération, « *toutes choses inégales par ailleurs* », en matière d'égalité professionnelle.

Indicateurs de l'outil

Retrouvez ci-dessous un tableau récapitulatif des indicateurs sexués de l'outil (cf. feuille sommaire de l'outil). Le classement selon les 4 axes du modèle Anact-Aract ainsi que les 9 domaines d'indicateurs de la loi facilitent le choix de 2 à 3 indicateurs par axe, si l'entreprise souhaite effectuer une analyse de données non exhaustive mais systémique, a minima.

MIXITE	EMBAUCHE	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'AGE MOYEN RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT
	QUALIFICATION Répartition des effectifs par sexe et qualification (R2312-8 -300 salariés)	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI
PARCOURS	FORMATION Effectifs par âge, sexe et niveau initial de formation (R2312-8 -300 salariés)	RÉPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN
	CLASSIFICATION	RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION
	PROMOTION Description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;	RÉPARTITION DES PROMOTIONS RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE
	REMUNERATION Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; Frais de personnel y compris cotisations sociales par catégorie et par sexe Évolutions salariales par catégorie et par sexe (R2312-8 -300 salariés) Salaires de base minimum par sexe et par catégorie professionnelle (R2312-8 -300 salariés) Salaire moyen ou médian par sexe et catégorie professionnelle (R2312-8 -300 salariés)	REMUNERATIONS EVOLUTION
CONDITIONS DE TRAVAIL	CONDITIONS DE TRAVAIL	RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL
	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES ACCIDENTS DU TRAVAIL RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES MALADIES PROFESSIONNELLES
ARTICULATION TEMPS	ARTICULATION DES TEMPS Nombre de salariés travaillant à temps partiel / Sexe / Qualification (R2312-8 -300 salariés)	ARTICULATION DES TEMPS

Les liens vers les feuilles de données où les indicateurs sont produits automatiquement, à partir des données renseignées de l'entreprise, sont actifs. Seuls quelques indicateurs complémentaires sont à renseigner à la main.

Les indicateurs de l'outil :

39 INDICATEURS DE LA BDES/EGALITE + INDEX

*Répartition des effectifs par catégories professionnelles / Sexe
Age moyen par catégorie professionnel / Sexe
Age moyen par niveau ou coefficient hiérarchique / Sexe
Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) / Sexe
Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat / Sexe

**Ecart de taux d'augmentation / CSP / Sexe

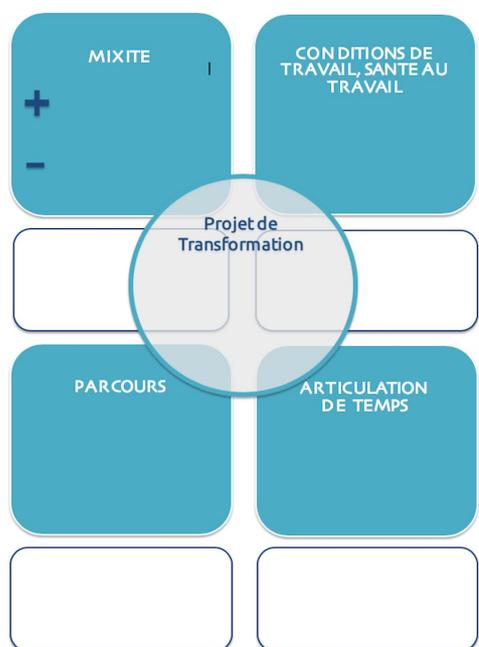
Ancienneté moyenne dans le niveau ou le collectif hiérarchique / Sexe
Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle / Sexe
Répartition par type de formation : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences / CSP / Sexe
Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge / Sexe
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations / Sexe
Nombre et taux de promotion par catégorie professionnelle / Sexe
Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique / Sexe
Durée moyenne entre 2 promotions / Sexe
Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an / CSP / Sexe
Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle / Sexe
Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement / Sexe
Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique / Sexe
Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique / Sexe
Ecart de Rémunération / CSP / Tranche d'âge / Sexe
Ecart de taux de promotion / CSP / Sexe
Nuage de points Age/Rémunération/Sexe

Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30h et autres formes de temps partiel) / sexe
Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont durant le week-end / sexe
Nombre de journées d'absence maladie
Nombre de journées d'absence pour maladie, accidents de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle / sexe
Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année / sexe
Nombre d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail / sexe
Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3^e l'article R4624-22 / Sexe
Nombre d'arrêts de travail / Sexe
Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R.2323-17 / Sexe
Accident de travail, accident de trajet et maladies professionnelles / Sexe
Nombre d'arrêts de travail maladie / Sexe
L'exposition à des risques professionnels / Sexe / poste
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail / Sexe
Les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4616-1, dont le caractère répétitif des tâches / Sexe / Poste de travail

Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôts famille,
Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein / sexe / CSP
Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne temps, congés parental, congés sabbatiques / CSP
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congés paternité, le congé maternité, le congé d'adoption
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi / Sexe / CSP
Nombre de jours de congés paternité par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques / CSP
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Pronostic Égalité

« Les projets d'aujourd'hui font les conditions de travail de demain des femmes et des hommes ». Quels sont les projets actuels de l'entreprise ? Quels sont les freins et les opportunités des projets pour l'égalité ?



Cet exercice de pronostic des impacts permet de contextualiser le diagnostic Egalité Index (Cf. feuille *Pronostic* de l'outil).

VOS PROJETS D'AUJOURD'HUI

Quels sont les freins et les opportunités des projets pour l'égalité ?

Cet exercice de prospective des impacts permet de contextualiser le diagnostic EGALITE - INDEX

Exemple - TRANSFORMATION NUMERIQUE & EGALITE PROFESSIONNELLE : Cette entreprise de commerce de produits pour maisons connectées en B to B de 5 000 salariés dont 3000 commerciaux, composée de 80% d'hommes, connaît une transformation digitale importante avec la création de plateformes de prise de commandes numériques. Elle effectue une prospective d'impact de ces transformations organisationnelles en terme d'égalité professionnelle F/H en mobilisant les 4 hypothèses du modèle organisationnel de l'égalité professionnelle. Cette démarche ancrée sur les projets en cours, a du sens et permet d'identifier les conditions pour que ce projet soit un levier d'égalité professionnelle. Ces conditions peuvent venir soutenir les actions choisies dans le cadre de l'accord ou le plan d'action, ou l'enrichir.

MIXITE
Opportunité : De nouveaux métiers apparaissent au sein de l'entreprise. Une opportunité pour développer la mixité ;
Frein : La mixité et la diversité sociale ne sont pas toujours au rendez-vous dans cette entreprise. Les fiches de postes ne sont pas encore créées pour ces nouveaux métiers. Il existe un risque d'automatisation sur certains de ces

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE AU TRAVAIL
Opportunité : Les outils numériques ouvrent des possibilités en termes d'amélioration des conditions de travail.
Frein : Les temps de prise de commande sont fortement optimisés et les salariés ressentent défiance et intrusion par l'intermédiaire de certain outils de reporting

PARCOURS
Opportunité : De nouveaux métiers apparaissent au sein de l'entreprise. Une opportunité pour développer les parcours en interne. A noter que les femmes sont cantonnées aux métiers administratifs et de la logistique ;
Frein : Les nouveaux métiers demandent des compétences numériques que certaines populations seniors ont à développer. Les réponses en termes d'accompagnement ne sont pas toujours adaptées aux populations. Un mix de formations en présentiel et distanciel semble important.

ARTICULATION DES TEMPS
Opportunité : Les outils du numériques peuvent faciliter l'articulation des temps grâce au télétravail et au travail à distance, par exemple et permet d'allier Performance et Qualité de Vie au Travail pour toutes et tous ;
Frein : Une forte concurrence laisse à prévoir le développement du travail de nuit pour les commandes et livraisons rapides. Les amplitudes horaires sont importantes et de vrais problématiques de déconnexion se développent. Le télétravail n'est donc pas bien reçu par l'entreprise malgré les possibilités conférées par les TIC.

PISTES D' ACTIONS
1. Développer les partenariats avec les Écoles pour communiquer sur les nouveaux métiers
2. Anticiper les parcours, et former les salariés avec des modalités pédagogiques adaptées ;
3. Anticiper les risques professionnels potentiels liés aux nouveaux métiers notamment
4. Définir une charte d'usage des TIC et droit à la déconnexion ;
5. Travailler sur les classifications et les fiches de poste dans le cadre d'espaces de discussion
6. Mener une véritable réflexion sur le télétravail et les activités télétravaillables ;

Avec l'onglet *Pronostic*, vous pouvez renseigner pour chaque axe les opportunités et les freins pour les conditions de travail des femmes et des hommes. Cela permet de pré-identifier des actions envisageables pour faire du projet un levier d'égalité professionnelle.

Analyse des écarts

L'outil vous aide à choisir plusieurs indicateurs au regard des 4 axes qui constituent les grandes causes d'écart de situations de travail entre les femmes et les hommes.

Sur chaque onglet, vous pouvez effectuer :

- ⇒ l'observation des écarts F/H,
- ⇒ les hypothèses de causes des écarts.

Ces éléments sont automatiquement reportés dans la feuille *Diagnostic* pour aller plus loin dans l'analyse.

Anact Aract
SOMMAIRE
DIAGNOSTIC

Filtrage des données, attention, les filtres se cumulent

TYPE DE CO...

salarié

CATEGORIE

1-OUVRIER

2-EMPLOYE

3-TAM

4-CADRE

NOLV...

catégorie 1

catégorie 2

catégorie 3

COEF BR...

coef 1

coef 2

coef 3

coef 4

coef 5

Tranches d...

Moins de 30 ans

30 à 39 ans

40 à 49 ans

50 ans et plus

DUREE DU ...

TC

TP

Tranche ancien...

1 : 1-4

2 : 5-9

3 : 10-14

4 : 15-19

5 : 20-24

6 : 25-29

7 : 30-34

8 : 35-39

9 : 40 at +

EMPLOI

achat

assistante

commercial

directeur

logistique

secrétaire

technicien

METIER

Administratif

Conditionnement

Direction

Direction adjoint

Fabrication

QUELLE EST LA REPARTITION PAR SERVICE DES FEMMES ET DES HOMMES ?

MIXITE

Domaine d'indicateur: Qualification

Pour mettre à jour tous les tableaux de la feuille, en choisir un, et Alt-F5

REPARTITION EN NOMBRE

NB sur NOM	SEXE		Ensemble
	H	F	
PROD	154	88	242
SA	41	26	67
DIR	5	6	11
Ensemble	200	120	320

REPARTITION EN POURCENTAGE

NB sur NOM	SEXE	
	H	F
PROD	64%	36%
DIR	45%	55%
SA	61%	39%
Ensemble	63%	38%

REPARTITION PAR SEXE DANS LES SERVICES

NB sur NOM	SEXE	SERVICE		
		PROD	SA	DIR
F		73%	22%	5%
H		77%	21%	3%
Ensemble		76%	21%	3%

Repartition par service des F et des H

Repartition en pourcentage par service des F et des H

Repartition par sexe dans les services

Observations des écarts	commentaire
Hypothèses de causes des Écarts	hypothèse

Des fiches thématiques sur chaque axe ont été élaborées et vous aideront à analyser les indicateurs pour chaque axe.

- **Mixité des métiers** : y a-t-il une répartition sexuée du travail des femmes et des hommes (catégorie, service, métier, emploi...) ? Comment expliquer les écarts de situation professionnelle F/H à partir d'une répartition sexuée des métiers ?
- **Gestion des parcours** : y a-t-il une différence entre les femmes et les hommes en termes d'opportunités de parcours professionnels (embauche, type de contrats, départ, formation, promotion, coefficient de classification...) ? Comment expliquer les écarts de situation professionnelle F/H à partir des critères et pratiques de la gestion des parcours ?
- **Conditions de travail** : mes femmes et les hommes sont-ils exposés à des conditions de travail différentes (risques, pénibilités, temps de travail) ? Comment expliquer les écarts de situation professionnelle F/H à partir d'une exposition différenciée aux contraintes du travail ?
- **Articulation des temps** : les femmes et les hommes sont-ils soumis à des contraintes d'articulation des temps différentes ? Comment expliquer les écarts de situation professionnelle F/H à partir des contraintes de temps de travail et de l'articulation

n ?

sommaire

15

Les graphiques complémentaires sur les parcours

S'agissant de l'analyse des écarts de rémunération, limiter la comparaison à la fonction ou au poste ne permet pas de mettre en évidence que beaucoup de femmes restent plus longtemps que les hommes sur des fonctions ou des postes, bloquant leur évolution professionnelle et salariale. Sur ces postes ou fonctions, elles sont mieux payées que les hommes du fait de leur ancienneté. Au contraire, les hommes continuent d'évoluer professionnellement et voient leur rémunération augmenter en conséquence.

Aussi, concernant l'égalité de parcours, il est important d'effectuer une analyse dynamique.

Cette méthode est utile dans le cadre des 3 négociations obligatoires relatives à :

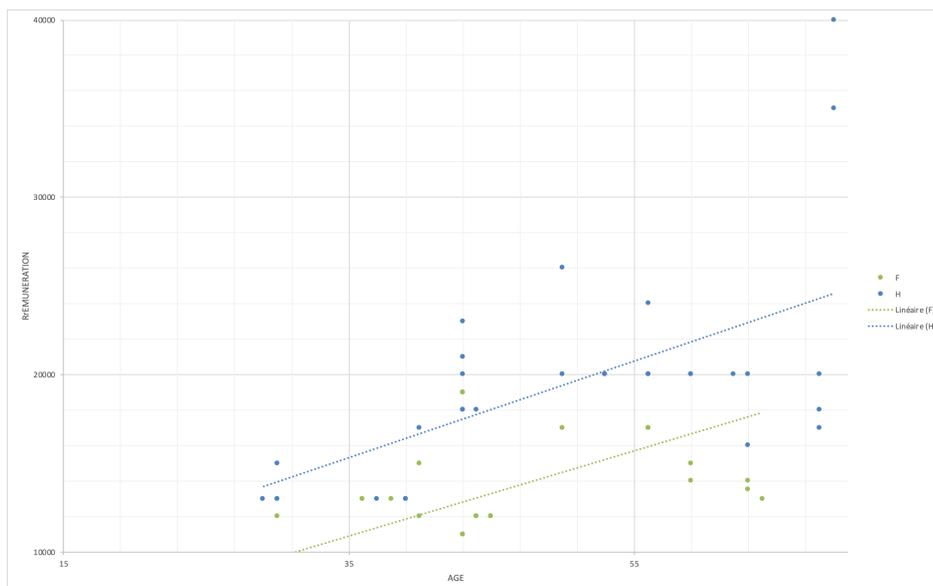
1. l'égalité professionnelle, la rémunération, la qualité de vie au travail
2. la rémunération
3. la gestion des emplois et des compétences

Pour une analyse approfondie, il s'agit de regarder pour chaque niveau de diplôme, l'évolution femmes-hommes* :

- ⇒ de la rémunération en fonction de l'âge ;
- ⇒ de la classification en fonction de l'âge.

Cela correspond à 14 graphiques différents.

L'évolution des femmes et des hommes par âge et rémunération fiscale brute, tous niveaux de diplôme confondus, est produite dans l'outil.



*nomenclature des diplômes : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid72872/nomenclature-relative-au-niveau-de-diplome.html>

Diagnostic Égalité

Les premiers éléments d'analyse des écarts sont reportés automatiquement dans l'onglet diagnostic Égalité-Index. Cela permet d'avoir une vision d'ensemble, d'apporter des informations complémentaires qualitatives pour étayer les hypothèses de causes d'écarts. Cela permet également de faire des liens éventuels entre les différents axes.

	Constats	Hypothèses des Causes	Information Complémentaires
MDXTE	(report automatique à partir des onglets)	(report automatique à partir des onglets)	
Service	commentaire	hypothèse	
Métier	commentaire	hypothèse	
Emploi	commentaire	hypothèse	
Catégorie pro'	commentaire	hypothèse	
Age	commentaire	hypothèse	
Contrat	commentaire	hypothèse	
Embauche	commentaire	hypothèse	
PARCOURS			
Formation	commentaire	hypothèse	
Promotion	commentaire	hypothèse	
Ancienneté	commentaire	hypothèse	
Classification	commentaire	hypothèse	
Rémunération	commentaire	hypothèse	
Evolution	commentaire	hypothèse	

Le diagnostic Égalité-Index permet in fine d'identifier les 3 ou 4 domaines d'actions prioritaires sur lesquels vous souhaitez agir.

Domaines d'actions :

- ⇒ EMBAUCHE
- ⇒ FORMATION
- ⇒ PROMOTION
- ⇒ QUALIFICATION
- ⇒ CLASSIFICATION
- ⇒ CONDITIONS DE TRAVAIL
- ⇒ SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL
- ⇒ REMUNERATION
- ⇒ ARTICULATION DES TEMPS

Vous pourrez ensuite, pour chaque domaine choisi, établir un plan d'action, tel que stipulé dans la loi, dans les onglets dédiés suivants.

Plan d'action

L'onglet **Mesures correctives**, vous propose des exemples d'actions par indicateur de l'Index, dans le cas où la note est inférieure à 75 points. Vous pouvez qualifier chacune des mesures par domaines d'actions. Cela vous facilitera le versement des mesures dans le plan d'action.

Les 2 derniers onglets de l'outil permettent d'initier les premières pistes du plan d'action :

- L'onglet "**Bilan actions année N-1**" permet de dresser le bilan des actions mises en place l'année courante ; tel que demandé dans le code du travail :
 - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle : objectif de progrès,
 - le bilan des actions de l'année écoulée : indicateurs de suivi,
 - l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus : indicateurs de résultats,
 - les explications sur les actions prévues non réalisées.

[Suivre >](#)

[retour sommaire](#)

BILAN ACCORD ou PLAN D'ACTIONS DE L'ANNEE ECOULEE				
au moins des actions dans 3 des 9 domaines pour les moins de 300 salariés et dans 4 des 9 domaines pour les 300 salariés et plus. Domaine de la rémunération obligatoire.				
	Mesures prises au cours de l'année écoulée	Bilan des actions de l'année écoulée	Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus	Explications sur les actions prévues non réalisées
DOMAINE N°1 : EMBAUICHE				
Objectif de progrès :	Indicateur de suivi :		Indicateur de résultat :	
DOMAINE N°2 : FORMATION				
DOMAINE N°3 : PROMOTION				
DOMAINE N°4 : QUALIFICATION				
DOMAINE N°5 : CLASSIFICATION				
DOMAINE N°6 : CONDITIONS DE TRAVAIL				
DOMAINE N°7 : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL				
DOMAINE N°8 : REMUNERATION EFFECTIVE				
DOMAINE N°9 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE				

- L'onglet "**Trame d'accord ou plan d'actions**" propose un modèle à remplir sur les domaines d'actions retenus par l'entreprise suite à l'analyse de ses indicateurs :
 - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés : (objectifs de progrès et indicateurs de résultats),
 - définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre (action et indicateur de suivi),
 - évaluation du coût,
 - échéancier des mesures prévues.

Suite ->

retour sommaire				
ACCORD ou PLAN D'ACTIONS FUTUR : au moins des actions dans 3 des 9 domaines pour les moins de 300 salariés et dans 4 des 9 domaines pour 300 salariés et plus. Domaine de la rémunération obligatoire.				
Les objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés	La définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre	L'évaluation de leur coût	L'échéancier des mesures prévues	Autres remarques
DOMAINE N°1 : EMBAUCHE				
Objectif de progrès :	Action :	Indicateur de suivi :		
Indicateur de résultat :				
DOMAINE N°2 : FORMATION				
DOMAINE N°3 : PROMOTION				
DOMAINE N°4 : QUALIFICATION				
DOMAINE N°5 : CLASSIFICATION				
DOMAINE N°6 : CONDITIONS DE TRAVAIL				
DOMAINE N°7 : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL				
DOMAINE N°8 : REMUNERATION EFFECTIVE				
DOMAINE N°9 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE				

Annexe 1 : Données de l'entreprise

La première étape consiste donc à renseigner la feuille de données. La qualité de celles-ci conditionne la production des indicateurs. Les données en rose permettent de calculer les indicateurs de l'Index Égalité. Les cellules grisées sont calculées automatiquement par des formules à partir des données renseignées. Vous pouvez utiliser en priorité les données DADS et les compléter par des données internes à l'entreprise.

DONNEE ENTREPRISE	CONSEILS POUR REMPLIR LES COLONNES
NOM	Ou matricule
SEXE	F / H
DATE NAISSANCE	Respecter le format date de la cellule
DATE EMBAUCHE	Respecter le format date de la cellule
DIPLÔME	Nomenclature relative au niveau de diplôme Niveau 3 à 8
CATEGORIE	Ouvrier, Employé, Techniciens/Agents de Maîtrise, Cadres
COEF BRANCHE	<i>Alternative possible Index</i>
NOUVELLE COTATION PROPRE	<i>Alternative possible Index</i>
SERVICE	Services ou secteurs ou sites de l'entreprise
METIER	Nettoyage et regroupements souvent nécessaires
EMPLOI	Nettoyage et regroupements souvent nécessaires
TYPE DE CONTRAT	*
CONTRAT	CDI, CDD, Contrat aidé, contrat de génération...
DUREE DU TRAVAIL	Temps Complet, Temps Partiel
TAUX ACTIVITE	<i>Permet le calcul ETP pour l'Index</i>
HORAIRES	De nuit, en journée
COEF	Niveau d'emploi dans les grilles de classification
PROMOTION	<i>0 (pour non) ou 1 (pour oui)</i>
HEURES FORMATION	Nombre d'heures de formation
REMUNERATION	Rémunération annuelle brute fiscale non ramenée ETP, pour un calcul des écarts de rémunération au réel
REMUNERATION DE BASE ANNUELLE	<i>Pour calculs spécifiques Index</i>
PRIMES, INDEMNITES ET AVANTAGES EN NATURE / ETP ANNUEL	<i>Pour calculs spécifiques Index</i>
AUGMENTATION	<i>0 (pour non) ou 1 (pour oui) pour calculs spécifiques Index</i>
NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES	en nombre d'arrêts ou en nombre de jours d'arrêt. Peut-être remplacé par les absences pour maladie ordinaire
NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL	en nombre d'arrêts ou en nombre de jours d'arrêt Peut-être remplacé par les absences pour maladie ordinaire
RETOUR DE CONGE MATERNITE/ADOPTION	0 ou 1
TELETRAVAIL	Formules en nb de jours – ou Oui/Non
Age	<i>Calcul automatique</i>
Ancienneté	<i>Calcul automatique</i>
Tranches d'âge Index	<i>Calcul automatique</i>
Tranche ancienneté	<i>Calcul automatique</i>
Tranches rémunération	<i>Calcul automatique</i>
Rémunération annuelle brute en ETP	<i>Calcul automatique</i>
Croisement	Cette colonne permet les changements automatiques de catégorisation par menu déroulant dans les feuilles des indicateurs 1 et 2

*Type de contrat (Index) :

Sont obligatoirement exclus de ce périmètre de calcul des indicateurs Index : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité - **cf. rubrique G**). Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents, sont par ailleurs exclus.

Par défaut, tous les lignes sont considérées comme « salariés » par l'outil.

EFFECTIF A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS :

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur. Sont obligatoirement exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité - **cf. rubrique G**). Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents, sont par ailleurs exclus.

[Pour en savoir plus](#)

CATEGORIE	COEF BRANCHE	NOUVELLE COTATION PROPRE	SERVICE	METIER	EMPLOI	TYPE DE CONTRAT
RIER	coef 2	catégorie 1	PROD	Fabrication	opérateur	salarié
	coef 3	catégorie 1	PROD	Direction adjoint	comptable	salarié

Calculs automatiques de la feuille de données :

L'outil génère sur une feuille de données, de manière automatique, les données des cellules grisées :

1. l'âge (à partir de la date de référence),
2. l'ancienneté (à partir de la date de référence),
3. les tranches d'âge Index,
4. les tranches d'ancienneté,
5. les tranches de rémunération,
6. la "rémunération annuelle brute en ETP",
7. Le croisement : colonne permettant le calcul des indicateurs Index avec catégorisation multiple – ne pas modifier.

Age	Ancienneté	Tranches d'âge Index	Tranche ancienneté	Tranches rémunération	Rémunération annuelle brute en ETP	Croisement
61	25	50 ans et plus	6 : 25-29	4: 20 000-23 000	27 763	catégorie 1
60	44	50 ans et plus	9 : 40 et +	4: 20 000-23 000	18 612	catégorie 1
61	42	50 ans et plus	9 : 40 et +	2:14 000-17 000	14 880	catégorie 1

La feuille *paramètres* :

Les tranches d'ancienneté, et de rémunération peuvent être adaptées à l'entreprise moyennant une intervention dans la feuille « Paramètres ». Pour cela vous devez remplir les deux colonnes correspondantes à votre indicateur. Cela générera les menus déroulants dans vos données, qu'il conviendra de retravailler. Les formules s'adapteront aux contenus de vos données. Dans la feuille paramètres, vous pourrez comparer les menus déroulants et le contenu réel de vos colonnes.

Age	tranche d'age
0	Moins de 30 ans
30	30 à 39 ans
39	40 à 49 ans
49	50 ans et plus

an	tranche ancienneté
0	0 : - d'1 an
0	1 : 1-4
4	2 : 5-9
9	3 : 10-14
14	4 : 15-19
19	5 : 20-24
24	6 : 25-29
29	7 : 30-34
34	8 : 35-39
39	9 : 40 et +
100	

rémunéra	tranche rémunération
0	0: -de 7 000
7000	1:7 000-14 000
14000	2:14 000-17 000
17000	3:17 000-20 000
20000	4: 20 000-23 000
23000	5 : + de 23 000

La "rémunération annuelle brute en ETP" :

La formule "**rémunération annuelle brute en ETP**" considère le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, ("rémunération annuelle de base") ramené en ETP ainsi que tous les autres avantages et accessoires en espèces ou en nature, payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (primes, indemnités et avantages en nature / ETP annuel).

Pour le calcul de la "rémunération annuelle de base" ne sont pas considérées :

- les indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle ,
- les indemnités de fin de CDD notamment de précarité,
- les indemnités de départ à la retraite,
- les indemnités compensatrices de congés payés, versées en fin de contrat,
- les primes à une sujétion particulière ne concernant pas le salarié (prime de salissure, prime de froid, prime d'ouverture, de fermeture d'un magasin, prime d'astreinte),
- les primes d'ancienneté,
- les heures supplémentaires, les heures complémentaires,
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation,
- les actions et stock-options ou compensations différées en actions,
- les sommes issues de la monétisation du CET.

INDEX : pour le calcul de la "rémunération annuelle brute en ETP", base de calcul de l'INDEX, ne sont pas considérées :

- les indemnités de licenciement, et de rupture conventionnelle ;
- les indemnités de fin de CDD notamment de précarité ;
- les indemnités de départ à la retraite ;
- les indemnités compensatrices de congés payés, versées en fin de contrat ;
- les primes à une sujétion particulière ne concernant pas le salarié (prime de salisure, prime de froid, prime d'ouverture, de fermeture d'un magasin, prime d'astreinte) ;
- les primes d'ancienneté ;
- les heures supplémentaires, les heures complémentaires ;
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ;
- les actions et stock-options ou compensations différées en actions ;
- les sommes issues de la monétisation du CET.

INDEX : la formule "rémunération annuelle brute en ETP", considère le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum (en ETP annuel) ainsi que tous les autres avantages et accessoires en espèces ou en nature, payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier, exemple : (en ETP annualisé) suivants :

- les indemnités de congés payés ;
- les primes attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail (prime de transport ou prime de vacances) ;
- les bonus, les commissions sur produit, les primes d'objectifs liées aux performances individuelles ;
- l'indemnité ou crédit de déplacement (équivalent en espèce de l'avantage tiré d'une voiture de fonction pouvant être utilisé à des fins personnelles).



Age	Ancienneté	Tranches d'âge Index	Tranche ancienneté	Tranches rémunération	Rémunération annuelle brute en ETP	Croisement
61	25	50 ans et plus	6 : 25-29	4: 20 000-23 000	27 763	catégorie 1
60	44	50 ans et plus	9 : 40 et +	4: 20 000-23 000	18 612	catégorie 1
61	42	50 ans et plus	9 : 40 et +	2:14 000-17 000	14 880	catégorie 1
60	41	50 ans et plus	9 : 40 et +	5 : + de 23 000	22 146	catégorie 1

***La date de référence :**

Une fois les données de l'entreprise renseignées, il faut changer la date de référence des données. Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle que l'employeur a choisie. Cette période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication : elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre 2018 pour un Index publié en 2019. Ainsi, si l'entreprise de plus de 1000 salariés a choisi l'année civile comme année de référence, les données seront celles du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018, pour une publication au 1^{er} mars 2019. La période de référence peut également aller du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018, mais pas du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 pour une publication en 2019. La même faculté est laissée aux entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1000 salariés, assujetties à l'obligation de publication au 1^{er} septembre 2019. Aussi il convient d'enlever les personnes embauchées au-delà de la période de référence choisie.

Une alerte dans l'outil permet d'informer s'il existe des salariés embauchés au-delà de la période de référence.

Date de référence :

01/09/2020



PERIODE DE REFERENCE INDEX :

Les indicateurs sont calculés à partir des données de la période de référence annuelle que l'employeur a choisie. Cette période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication : elle doit donc nécessairement s'achever au plus tard le 31 décembre 2018 pour un Index publié en 2019. Ainsi, si l'entreprise de plus de 1000 salariés a choisi l'année civile comme année de référence, les données seront celles du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018, pour une publication au 1^{er} mars 2019. La période de référence peut également aller du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018, mais pas du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 pour une publication en 2019 . La même faculté est laissée aux entreprises de plus de 250 salariés et de moins de 1000 salariés, assujetties à l'obligation de publication au 1^{er} septembre 2019.

[Pour aller plus loin](#)

Pour la saisie, utiliser au maximum les listes déroulantes

NOM	SEXE	DATE NAISSANCE	DATE EMBAUCHE	DIPLÔME	CAT
Matthieu	H	13/01/1959	15/02/1995	Niv.2	1-OUVI
Amélie	F	18/03/1988	10/03/2015	Niv.7	13-TAII

Vous trouverez sur l'onglet « données » un rappel des points de vigilance :

1. renseigner la date de référence,
2. vérifier que toutes les dates sont en format date,
3. ne pas modifier les cellules grises - formules automatiques,
4. ne pas insérer de lignes avant le tableau de données (ligne 13),
5. ne pas changer les intitulés de colonnes,
6. une colonne doit être remplie pour l'ensemble de vos données - pas de cellules vides,
7. vérifier l'homogénéité des appellations et regrouper (ex : pour CSP, regrouper "Ouvriers", "ouvrier"...),
8. s'il manque des valeurs dans les listes déroulantes, vous pouvez les ajouter dans l'onglet "Paramètres".

Annexe 2 : Insertion des données

Pour renseigner la feuille de données dans l'outil, nous vous conseillons de suivre les étapes suivantes :

1. Supprimer les données de l'exemple :

- Sélectionner les données de la colonne, clic droit, « supprimer/effacer contenu »,
- **Attention de ne pas effacer le contenu des colonnes de calcul grisées qui contiennent des formules de calcul !**
- Vérifier en haut de la feuille « la date de référence » pour le calcul de l'âge et de l'ancienneté.

2. Intégrer vos données dans l'outil:

- Dans le fichier entreprise, sélectionner les données, puis dans la feuille « données » de l'outil, cliquer sur la première cellule de la colonne choisie, puis clic droit « collage Spécial » et « coller en valeurs ». Cela permet d'éviter d'importer des formules ou autres fonctions parasites dans la feuille de données de l'outil.
- S'il s'agit de copier des dates, vérifier après copie que le format est bien un format « date ». Pour cela sélectionner les données de la colonne, puis clic droit « format de cellule », -date-, choisir le format date avec les slashes « / / ».
- Si vous n'avez que l'année de naissance, vous devrez réécrire la formule de calcul de l'âge, en cliquant sur la première cellule de la colonne âge, écrire dans la barre d'outils, dans l'espace prévu pour écrire la formule, après le = la formule suivante : = Année actuelle-année de naissance, par exemple : C1 – 2020. La recopie est automatique sur les autres cellules automatiques dans un tableau.

3. Travailler les données :

- Si la variable Sexe est codée avec les chiffres 1 et 2, remplacer 1 et 2 par F et H, autrement dans le tableau croisé dynamique les chiffres peuvent être comptabilisés. Pour cela, sélectionner la colonne Sexe (faire fonction édition), remplacer : 1 par F, puis 2 par H.
- Vérifier que la liste des catégories d'emploi n'est pas trop longue (10 maximum) car cela peut rendre la lecture des Tableaux croisés dynamiques (TCD) et graphiques illisibles. Pour visualiser le nombre d'intitulés de poste, utiliser la fonction filtre automatique, en cliquant sur la flèche-menu déroulant de la cellule, l'intitulé de la colonne. Si la fonctionnalité n'apparaît pas, sélectionner la ligne avec les titres des colonnes, et sélectionner données - filtre automatique. Vous pouvez également vérifier dans la feuille paramètres.
- Certains postes relativement proches peuvent être regroupés, mais il convient d'effectuer ce travail avec une personne connaissant bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Par ailleurs, le même poste doit être bien regroupé en une seule modalité s'il est écrit différemment (au féminin et au masculin, avec des abréviations différentes, avec des fautes d'orthographe).

Pour effectuer des regroupements ou renommer une variable, vous pouvez utiliser la correction manuelle avec le « filtre automatique » : cliquer sur la flèche du filtre automatique – décocher les catégories à l'exception de celles que vous souhaitez regrouper - Seules les données choisies sont alors visibles - Corriger le premier intitulé, ex : « secrétaire confirmée » que vous renommez « secrétaire ». Puis étendre la correction à toute la colonne. Sur la première cellule, faire apparaître la croix noire en passant la souris en bas à droite de la cellule, puis double cliquez sur la croix. Tous les intitulés sont modifiés en conséquence. Pour faire réapparaître l'ensemble du tableau, cliquez de nouveau sur le filtre de la colonne, puis sélectionner « tous ».

Vous pouvez également utiliser la « fonction remplace » pour remplacer un mot par un autre. Pour cela faire édition-remplacer, et noter remplacer « ouvrière » par « ouvrier-e ». Regrouper des intitulés : par exemple, remplacer tous les secrétaires X, Y et Z, par « secrétaire. Faire édition remplacer, et noter remplacer « secrétaire*» par « secrétaire » (cela remplace tous les intitulés qui commencent par « secrétaire xxx » par l'intitulé « secrétaire » simple).

Attention : si vous utilisez la fonction « filtrer », ne jamais utiliser la fonction « trier » (accessible à proximité) avec les données d'une seule colonne, au risque de perdre la correspondance avec les autres colonnes.

Annexe 3 : Tableaux et graphiques

C'est à partir de la feuille de données remplie avec les données de l'entreprise que l'outil va générer les indicateurs sexués, dans les différents onglets.

Ces indicateurs renseignent la situation des salariés au regard des 4 axes du modèle Égalité de l'Anact ou 9 domaines d'indicateurs (cf. Fiche – les indicateurs). Les onglets reprennent le code couleur des 4 axes.

L'outil diagnostic Égalité propose pour chaque indicateur croisé par sexe, un deuxième niveau de croisement grâce aux filtres complémentaires : par service, métier, emploi, tranche d'âge et d'ancienneté, etc. - d'autres peuvent être rajoutés par l'utilisateur.

Cela permet de pouvoir situer d'éventuelles problématiques révélées par les indicateurs, dans l'espace (quels emplois et conditions de travail) et dans le temps (âge, ancienneté).

1. ACTUALISER LES TABLEAUX ET GRAPHIQUES DES ONGLETS INDICATEURS

Une fois que vos données sont toutes renseignées dans l'onglet "données", vous avez 4 solutions pour générer les tableaux et graphiques associés aux indicateurs :

- Aller dans « Données », cliquer sur « Actualiser tout ».
- Sur la feuille « Données », puis faites clic-droit sur la case « actualiser » et cliquer sur actualiser.

Actualiser



Clic-droit sur la case et "choisir "Actualiser" pour mettre à jour les indicateurs de l'ensemble de l'outil

- Faire un clic-droit sur n'importe quel tableau croisé dynamique de n'importe quelle feuille (par exemple, indicateur 1 – Écart de Rémunération). Et cliquer sur « actualiser ».
- **Pour mettre à jour tous les tableaux de la feuille, en choisir un, et faire Alt-F5.**

Annexe 4 : Indicateurs Index

Dans l'outil ont été intégrés, dans 5 onglets, les tableaux de calcul des 5 indicateurs de l'Index, le tableau de calcul de la note Index, ainsi que les éléments de barème, téléchargeables sur le [site du Ministère du Travail](#).

INDIC. 1 Ecart Rémunération

INDIC.2 Ecart Tx Augmentation

INDIC.3 Ecart Tx Promotion

INDIC.3 ou 4 A Maternité

INDIC.4 ou 5 10+ Hautes Rému

Note INDEX

Mesures correctives

Les tableaux relatifs aux indicateurs sont calculés automatiquement à partir de la feuille de données remplie par l'entreprise.

Il est essentiel de bien renseigner dans la feuille « données » les colonnes aux couleurs de l'Index, en respectant le format de forme des données de l'exemple, afin que les formules de calcul fonctionnent correctement.

1. Indicateur écart de rémunération :

Cet indicateur est le même pour les entreprises de 50 à 250 personnes, et pour les entreprises de 250 personnes et plus.

Indicateur d'écart de rémunération

INDEX 50 à 250

Le tableau est produit automatiquement à partir de la feuille de données. Ne rien saisir dans les cellules.

INDEX 250 et +

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter. Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Seuil de pertinence associé : 5% Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

Ces tableaux ont été produits par le Ministère du Travail pour les entreprises L'Anact propose un calcul automatique à partir de la feuille de données de l'outil

Catégories de postes équivalents Nouvelle cotation propre Actualiser ← Clic-droit sur la case et choisir "Actualiser" pour mettre à jour le tableau

Effectif valide 320 indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1
 Effectif total 320 indicateur d'écart de rémunération (%) : 5,7
 TYPE DE CONTRA salarié note obtenue sur 40 : 34

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux. Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

Croisement	Tranches d'âge	Moyenne Rémunération ann		Nombre de salariés		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	validité du groupe (1=oui)	effectifs valides (groupes de 3 à 5)	écart pondéré
		F	H	F	H					
catégorie 1	Moins de 30 ans	29 388	34 876	20	33	15,7%	10,7%	1	53	1,8%
	30 à 39 ans	38 907	33 024	16	24	-17,8%	-12,8%	1	40	-1,6%
	40 à 49 ans	36 329	34 461	19	28	-5,4%	-0,4%	1	47	-0,1%
catégorie 2	50 ans et plus	37 653	34 718	20	50	-8,5%	-3,5%	1	70	-0,8%
	Moins de 30 ans	24 764	29 148	4	9	15,0%	10,0%	1	13	0,4%
	30 à 39 ans	34 956	38 678	9	8	9,6%	4,6%	1	17	0,2%
catégorie 3	40 à 49 ans	43 626	44 999	4	7	3,1%	0,0%	1	11	0,0%
	50 ans et plus	23 324	44 357	10	11	47,4%	42,4%	1	21	2,8%
	Moins de 30 ans	117 070	43 868	5	9	-166,9%	-161,9%	1	14	-7,1%
Total général	30 à 39 ans	40 006	38 218	5	6	-4,7%	0,0%	1	11	0,0%
	40 à 49 ans	39 718	31 070	4	5	-27,8%	-22,8%	1	9	-0,6%
	50 ans et plus	48 742	39 412	4	10	-23,7%	-18,7%	1	14	-0,8%
Total général		38 452	35 963	120	200	-6,9%			320	-5,7%

ALTERNATIVE POSSIBLE : calcul par "Nouvelles cotations propres" ou "Coefficient de branche"

Il vous suffit de faire votre choix dans le menu déroulant, et d'actualiser le tableau croisé dynamique, en effectuant un clic-droit « actualiser ».

2. Indicateur écart de taux d'augmentation :

Pour cet indicateur les calculs sont différents selon la taille de l'entreprise. Il convient de se référer au tableau correspondant à ses effectifs.

Ces tableaux ont été produits par le Ministère du Travail pour les entreprises L'Anact propose un calcul automatique à partir de la feuille de données de l'outil

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, cet indicateur peut être calculé sur une période de référence pluri annuelle (2 ou 3 ans). Le calcul automatique n'est pas proposé ici par l'outil.

INDEX 50 à 250

Les tableaux ci-dessous sont produits par le Ministère du Travail

Le tableau est produit **automatiquement** à partir de la feuille de données. **Ne rien saisir dans les cellules.**

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	nombre de salariés augmentés		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux	écart absolu de taux	écart en nombre
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	59	84	120	200	49,2%	42,0%	-7,2%	7,2%	8,6

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
écart absolu de taux d'augmentation (points de %) : **7,2** Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.
écart en nombre équivalent de salariés : **8,6**

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation : **35**
note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés : **35**
note obtenue sur 35 : **35**

INDEX 250 et +

Le tableau est produit **automatiquement** à partir de la feuille de données. **Ne rien saisir dans les cellules.**

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

Catégories de postes équivalents **Nouvelle cotation propre** Ce choix se fait sur la feuille précédente "Indic.1 Ecart Rémunération"

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation		écart de taux d'augmen-	nombre de salariés		validité du	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
catégorie 1	52%	43%	-9,0%	75	135	1	210	-5,93%
catégorie 2	37%	43%	5,8%	27	35	1	62	1,13%
catégorie 3	56%	37%	-18,9%	18	30	1	48	-2,83%
ensemble des salariés	49,2%	42,0%	-7,2%	320			320	-7,64%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : **7,6** Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.
note obtenue sur 20 : **5**

ALTERNATIVE POSSIBLE : calcul par "Nouvelles cotations propres" ou "Coefficient de branche"

Il vous suffit de faire votre choix dans le menu déroulant. L'actualisation se fait automatiquement.

3. Indicateur de taux de promotion

Pour cet indicateur, seules les entreprises de 250 salariés et plus sont concernées.

Ces tableaux ont été produits par le Ministère du Travail pour les entreprises L'Anact propose un calcul automatique à partir de la feuille de données de l'outil

Indicateur d'écarts de taux de promotions

INDEX 50 à 250 non concernées

INDEX 250 et +

Le tableau ci-dessous est produit par le Ministère du Travail

Le tableau est produit automatiquement à partir de la feuille de données. Ne rien saisir dans les cellules.

Catégories de postes équivalents Nouvelle cotation propre Ce choix se fait sur une feuille précédente "Indic.1 Ecart Rémunération"

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
catégorie 1	49%	41%	-7,9%	75	135	1	210	-5,15%
catégorie 2	48%	46%	-2,4%	27	35	1	62	-0,47%
catégorie 3	56%	37%	-18,9%	18	30	1	48	-2,83%
ensemble des salariés	50,0%	41,5%	-8,5%	320			320	-8,46%

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :
indicateur d'écart de promotions (points de %) :
note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
8,5 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.
5

ALTERNATIVE POSSIBLE : calcul par "Nouvelles cotation propre" ou "Coefficient de branche"

Il vous suffit de faire votre choix dans le menu déroulant. L'actualisation se fait automatiquement.

4. Indicateur « augmentation au retour de congé maternité »

Ces tableaux ont été produits par le Ministère du Travail pour les entreprises L'Anact propose un calcul automatique à partir de la feuille de données de l'outil

Indicateur de Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

INDEX 50 à 250

Les tableaux ci-dessous sont produits par le Ministère du Travail

Le tableau est produit automatiquement à partir de la feuille de données. Ne rien saisir dans les cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	25	5	20,0%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :
indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :
note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.
20,0
0 Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés.

5. Indicateur « 10 plus hautes rémunération »

Le tableau est calculé automatiquement.

Dans le cas où il y aurait plusieurs rémunérations égales, l'outil ne sait pas choisir les données considérées dans la tranche des 10 plus hautes rémunérations. Il vous informera avec un message d'erreur.

Vous pourrez, à titre informatif, augmenter le seuil de 10 à 20, par exemple.

Pour le calcul de l'indicateur, vous devrez le renseigner manuellement, en vous appuyant sur la feuille de données.

Pour cela, il s'agit de :

- ⇒ Filtrer les rémunérations annuelles brutes pas ordre décroissant.
- ⇒ Compter le nombre de femmes et d'hommes, sur les 10 plus hautes rémunérations.

Cet indicateur est le même pour les entreprises de 50 à 250 personnes, et pour les entreprises de 250 personnes et plus.

A titre informatif, ont été rajoutées dans l'outil, le calcul des plus basses rémunérations.

Ces tableaux ont été produits par le Ministère du Travail pour les entreprises
L'Anact propose un calcul automatique à partir de la feuille de données de l'outil

Indicateur de Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les plus hautes rémunérations :

10

INDEX 50 à 250

Les tableaux ci-dessous sont produits par le Ministère du Travail

INDEX 250 et +

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les plus hautes et plus basses rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
Plus hautes rémunérations	2 20,0%	8 80,0%	10	2
Plus Basses rémunérations	7 46,7%	8 53,3%	15	

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :
note obtenue sur 10 :

2
5

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Dans la feuille Index, la note se calcule automatiquement à partir du Barème :

Ces tableaux ont été produits par le Ministère du Travail pour les entreprises
L'Anact propose un calcul automatique à partir de la feuille de données de l'outil

CALCUL AUTOMATISÉ DE VOTRE NOTE INDEX

Calculs automatiques, ne pas remplir les cellules, ne pas modifier les formules.

Entreprises de 50 à 250 salariés . Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	5,7	34	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	7,2	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	20	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			74		100
INDEX (sur 100 points)			74		100

Article L1142-9

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article [L. 1142-8](#) se situent en-deçà d'un niveau défini par décret, la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article [L. 2242-3](#) porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique.

La décision est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article [L. 2242-3](#).

L'autorité administrative peut présenter des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur.

Entreprises de 250 salariés et + . Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas remplir les cellules, ne pas modifier les formules.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	5,7	34	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	7,6	5	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	8,5	5	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	20	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	20
Total des indicateurs calculables			49		110
INDEX (sur 100 points)			45		100

Annexe 5 : Construire un tableau dynamique

A titre d'exemple, nous proposons de reproduire sur une nouvelle feuille le croisement ancienneté / sexe.

1. CONSTRUIRE UN TABLEAU CROISÉ-DYNAMIQUE (TCD)

- Créer une nouvelle feuille ; insertion – feuille - feuille vierge.
- Cliquer sur une des premières cellules de la nouvelle feuille pour placer le TCD : il est recommandé de ne pas choisir la première colonne par souci de lisibilité, et de choisir la quatrième ligne afin qu'il y ait suffisamment de place pour intégrer des filtres (pour des croisements complémentaires).
- Dans la barre Excel, cliquer sur « Insérer », puis « Rapport de Tableau Croisé Dynamique ».
- Mentionner le tableau/plage « **données** » et cliquer sur « ok ».
- Croisement ancienneté / sexe : On vous demande ensuite de disposer les données dans le TCD à partir du concepteur de TCD qui doit apparaître sur l'écran. Pour cela, glisser la brique « ancienneté par tranche » en ligne, la brique « sexe » en colonne, la brique « nom » ou « matricule » (pour que le logiciel puisse comptabiliser les effectifs) en données, puis les briques « catégories », « service », « métier », « emploi » dans la zone page ou filtre du rapport (selon les versions d'Excel).
- Croisements en pourcentage : si vous souhaitez montrer la répartition sexuée par tranche d'ancienneté « en pourcentage » et non en effectif, effectuez la même répartition des briques dans un autre TCD (en répétant les mêmes opérations ou en copiant/collant le précédent TCD). Effectuez la manipulation complémentaire suivante : double cliquer sur la brique « nom » - dans le concepteur ou l'assistant, sélectionner « pourcentage » « en ligne » ou « en colonne » selon le type de répartition souhaité, et cliquer sur « OK ».

2. CONSTRUIRE LES GRAPHIQUES CORRESPONDANTS

- Cliquer sur le TCD.
- Cliquer sur « graphique croisé dynamique » - Le graphique est produit automatiquement.
- Sélectionner l'histogramme avec bâtons juxtaposés pour le TCD en effectifs et avec bâtons empilés pour le TCD en pourcentage.
- Les séries correspondent dans ce cas, au sexe, la série 1 verte (à visualiser sur le graphique), nommer cette série « Homme », et reporter les données correspondantes dans valeurs en cliquant sur la flèche à droite du champ, puis sélectionner dans le TCD les données dans la colonne M ou H sans prendre le titre de la colonne.

- De même pour la série 2, nommer « Femme », et sélectionner les données de la colonne F dans le TCD.
- Penser à sélectionner les étiquettes des abscisses, en l'occurrence les différentes tranches d'ancienneté, pour que celles-ci soient reportées sur le graphique.
- Nommer le graphique dans l'espace titre prévu à cet effet, exemple : « répartition sexuée par tranches d'ancienneté » - l'axe des abscisses : « tranches d'ancienneté » - et l'axe des ordonnées : « pourcentage ».
- Il est possible de faire des modifications de forme une fois le graphique terminé.
- Par exemple, si votre axe des ordonnées marque 120%, double-cliquer sur l'axe, puis dans « échelle », écrire dans MAX : 1 (et non 1,2) faire OK.
- Toute modification des données de la feuille de données, modifie les TCD et les graphiques correspondants.
- Si vous utilisez le filtre, le graphique sera adapté automatiquement, vous pouvez revenir en arrière en cliquant « tous » dans le menu déroulant du filtre.

3. MODIFIER UN TCD OU UN GRAPHIQUE

- En cliquant sur le **TCD**, apparaît l'assistant ou le concepteur de TCD. Vous pouvez supprimer les briques du TCD, les remplacer par d'autres ou en rajouter : pour les supprimer, il suffit de les faire glisser à l'extérieur du TCD (cliquer et maintenir cliqué en tirant vers l'extérieur du tableau). Pour en intégrer de nouvelles, il suffit de glisser les briques au choix : en ligne, en colonne, en données, ou en page (filtre du rapport).
- En cliquant sur le **graphique**, les **zones de données sélectionnées**, du TCD apparaissent. Si les zones de données n'apparaissent pas directement à la sélection du graphique, il faut faire un clic-droit sur le graphique puis "Sélectionner les données".
- En cliquant sur différents éléments du graphique vous pouvez effectuer des modifications : rendre plus visibles les intitulés d'un axe, par exemple, double-cliquez puis modifiez la police – Vous pouvez également étirer le graphique en tirant le coin en bas à droite.
- Pour **modifier les couleurs**, cliquer directement sur les bâtons de l'histogramme (tous les bâtons relatifs à la même modalité se sélectionnent), et double-cliquer à nouveau pour voir apparaître le menu « Format de la série de données ». Sélectionner « remplissage » puis « couleur » et choisir la couleur voulue. En cas d'inversion des couleurs pour les hommes et les femmes, il est aussi possible, pour gagner du temps, de changer l'ordre d'apparition des modalités de la variable dans le TCD. Pour cela, sélectionner les cellules « H » et « F » du TCD, aller sur la barre d'outil des « Données », cliquer sur l'icône ou la fonction « trier les données » et choisir un ordre différent (croissant ou décroissant) pour inverser la position de ces deux modalités. Le graphique se modifiera automatiquement.

Annexe 6 : Impression

Une fois vos indicateurs générés et votre analyse rédigée, vous pouvez imprimer votre diagnostic.

Vous pouvez ainsi imprimer l'onglet "sommaire rapport" puis les onglets d'indicateurs et de diagnostic.

Il vous faudra donc redéfinir la zone d'impression en fonction de ces nouvelles données. Vous pouvez par ailleurs préférer sélectionner uniquement les tableaux et graphiques pertinents pour votre analyse.

DEFINIR LA ZONE D'IMPRESSION

- Sélectionner la zone que vous souhaitez imprimer.
- Sélectionner dans le menu "Zone d'impression" – "Définir". Vous pouvez alors notamment choisir l'impression en format paysage, sans doute plus adapté aux onglets d'indicateurs.
- Vérifier dans "Aperçu avant impression" que cela correspond à ce que vous souhaitez.
- Pour imprimer tous les onglets : "Fichier" – "Imprimer" – Cocher "Classeur entier".