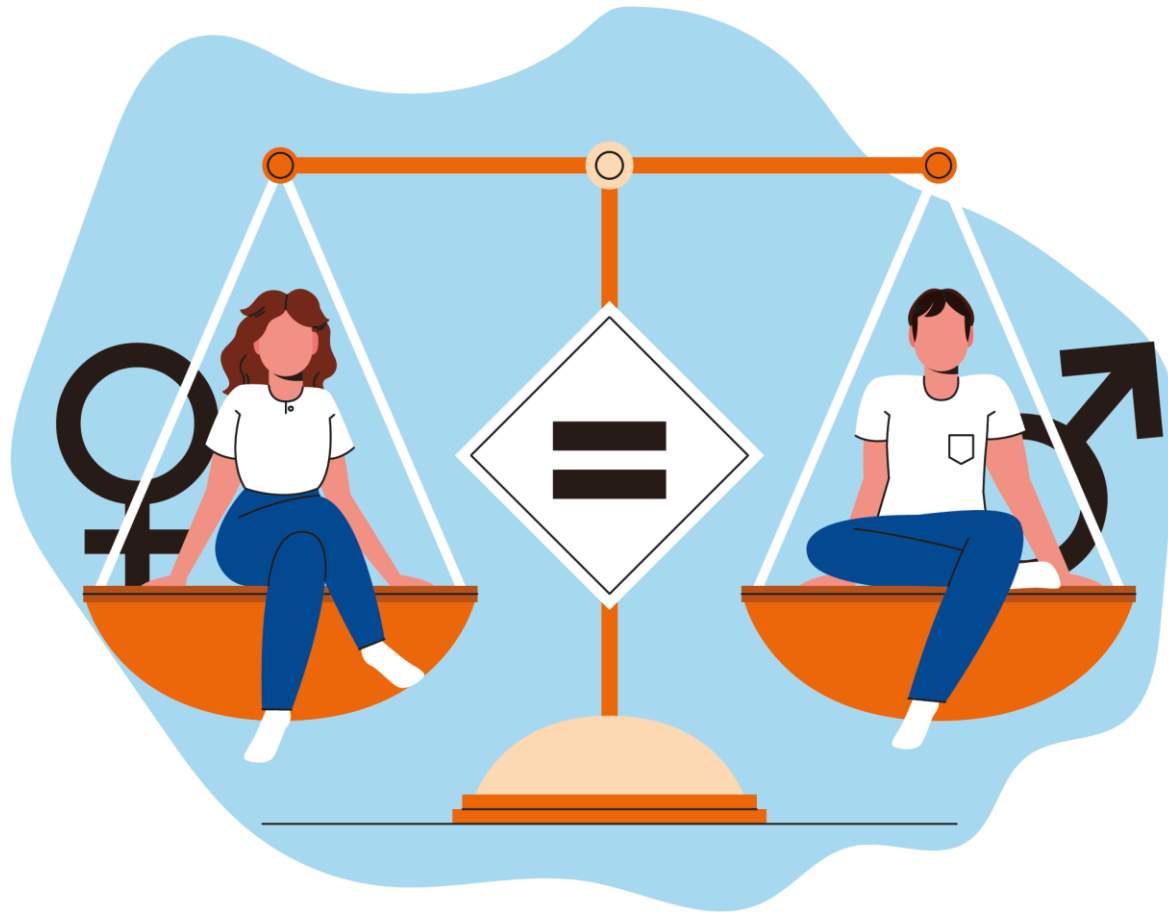


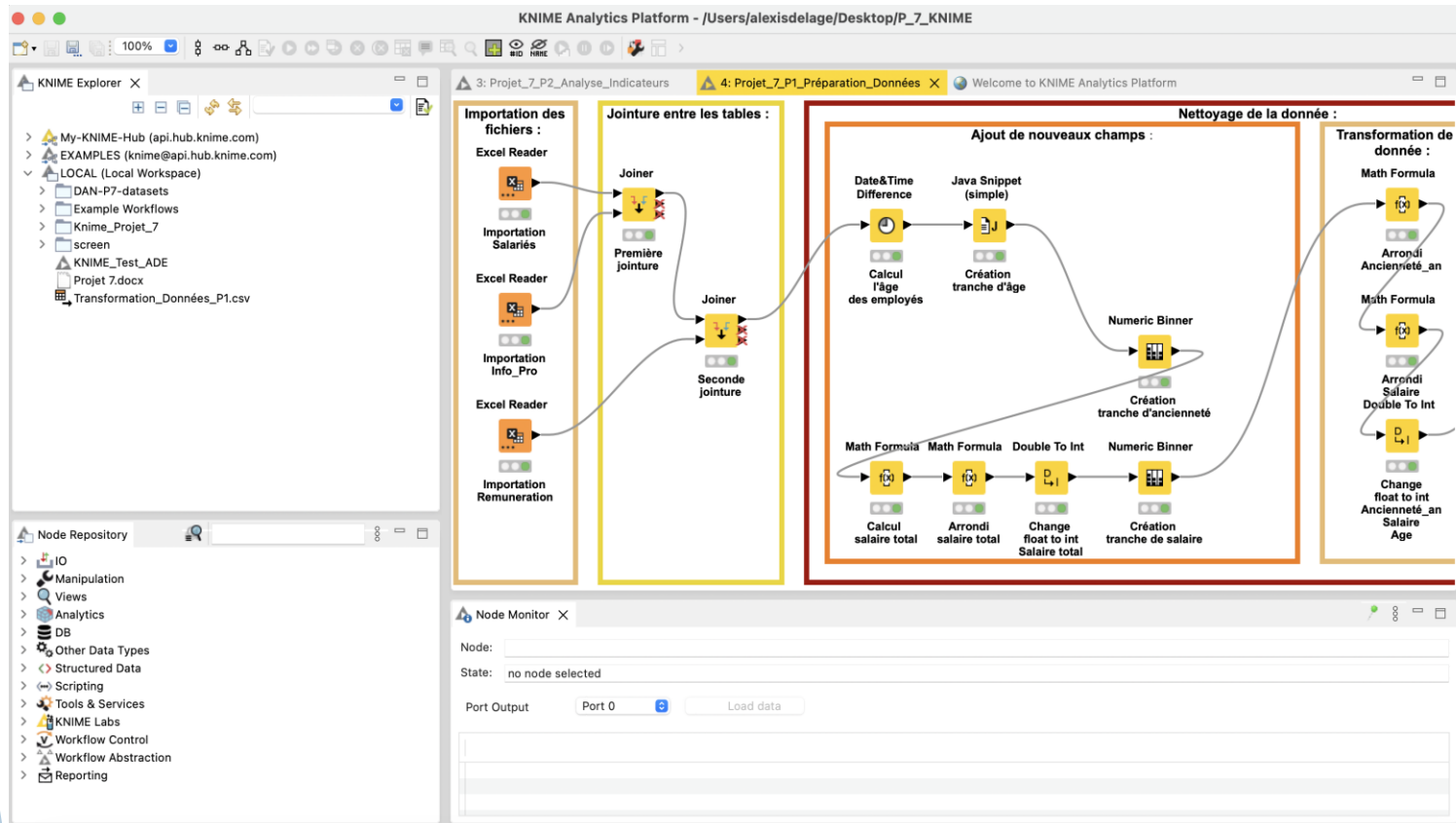
# Diagnostic sur l'égalité femmes-hommes



## Contexte:

- Présentation du cadre.
- Objectif du diagnostic.

# Knime

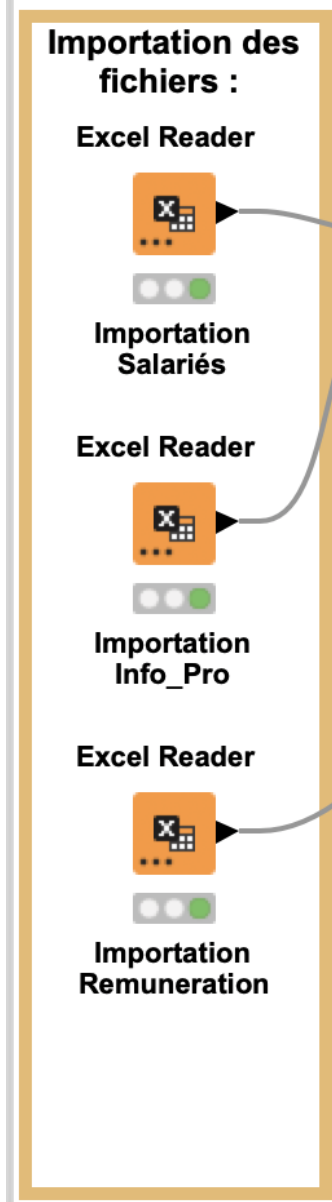


Knime, logiciel  
d'analyse de données:

- Outil
- Interface
- Nœuds
- Workflow

# I.

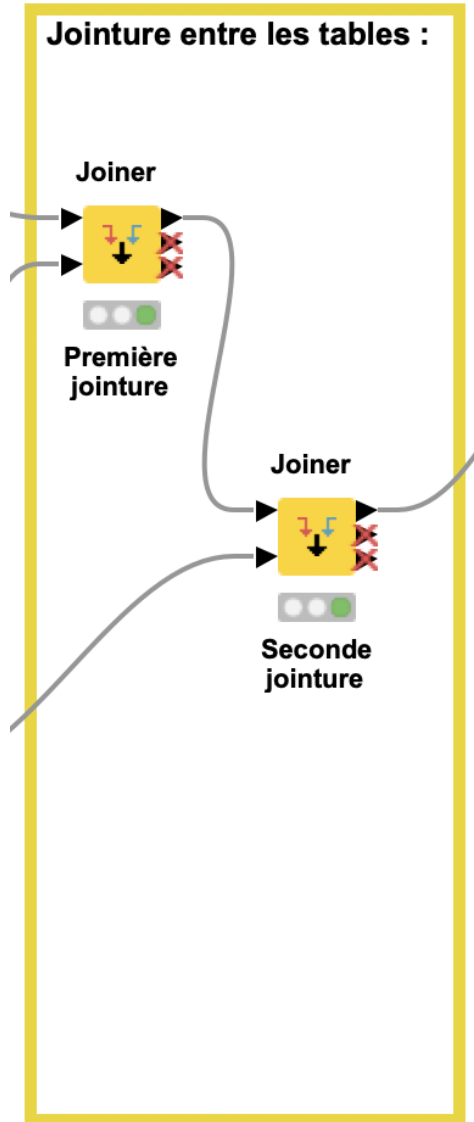
## Première partie: La préparation des données



### 1 ) Import des fichiers:

- Fichier « salariés ».
- Fichier « Info\_Pro ».
- Fichier « Rémunération ».

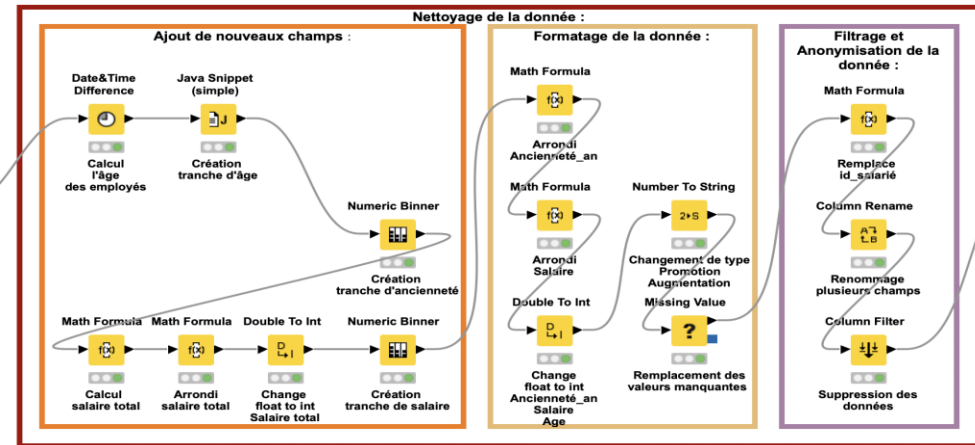
# I. Première partie: La préparation des données



## 2 ) Jointures de nos tables:

- Première jointure.
- Seconde jointure.

# I. Première partie: La préparation des données



A	B	C	D	E	F	G
id_salarie	Contrat	Durée hebdo	Salaire base mensuel	%variable_moyen	Augmentation	Promotion
16960906-7989	CDD	35	2 848,30 €	15	1	0
16891203-4397	CDD	32	2 496,00 €	21		
16810820-7468	CDD	35	3 168,32 €	10		
16810711-6330	CDD	35	1 989,87 €	5		
16790704-0179	CDD	35	3 185,00 €	3		
16770802-4604	CDD	35	3 033,33 €	8		
16740208-0084	CDD	35	2 881,67 €	27		
16730918-6273	CDD	35	2 426,67 €	21		
16690714-7836	CDD	35	3 640,00 €	6		
16670913-0147	CDD	35	3 201,68 €	38		
16540728-0337	CDD	35	2 123,33 €	39		
16451016-1336	CDD	35	3 693,08 €	24		
16441109-5385	CDD	32	2 357,33 €	12		
16301213-1524	CDD	35	2 558,62 €	22		
16091122-3147	CDD	35	2 226,47 €	2		
16081104-1011	CDD	35	1 920,10 €	17		



3 ) Nettoyage de la donnée :

→ A) Ajout de nouveaux champs.

→ B) Formatage de la donnée.

→ C) Filtrage et anonymisation de la donnée.

# I. Première partie: La préparation des données



## 4) Export du fichier:

→ Sauvegarde en fichier CSV.

## II.

# Deuxième partie: Diagnostique de l'égalité femmes-hommes.

**L'Index sert à évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur :**

- Ecart de rémunération
- Ecart de taux d'augmentation
- Augmentation suite au congé maternité
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Ecart de taux de promotions

**En fonction du taux d'index il existe plusieurs possibilités :**

- **> 85** : En bonne voie
- **>75 <85** : Fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- **<75** : Adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage pour améliorer l'index l'année suivante

# II.

# Deuxième partie: Diagnostique de l'égalité femmes-hommes.



**TABLEAU INDICATEURS de situation comparée des F/H dans l'outil Diagnostic Egalité sur Excel – version Avril 2015**

CHAMP DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300	DOMAINES D'ACTION EGALITE DES ACCORDS OU PLANS
EMBAUCHE	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE		EMBAUCHE
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'AGE MOYEN		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT	Répartition des congés de plus de 6 mois	
	REPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT	Répartition selon les motifs de départ	
FORMATION	REPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN	Répartition du nombre moyen d'heures de formation selon le type de formation	FORMATION
PROMOTION	REPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES	Durée moyenne entre 2 promotions	PROMOTION
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP	
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE		
QUALIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER		QUALIFICATION
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI		
CLASSIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION		CLASSIFICATION
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon l'exposition aux risques professionnels	CONDITIONS DE TRAVAIL
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches	
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL		SANTE SECURITE AU TRAVAIL
	REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES		
REMUNERATION EFFECTIVE	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations	REMUNERATION
ARTICULATION DES TEMPS	Pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, l'entreprise doit produire au moins un indicateur d'articulation des temps parmi ceux proposés pour les entreprises de 300 salariés et plus	Existence de compléments de salaire (congé paternité, maternité, adoption)	ARTICULATION DES TEMPS
		Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques	
		Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation	
		Nombre d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps plein	
		Participation aux modes d'accueil petite enfance	
		Dépenses éligibles crédit impôt famille	

Un onglet complémentaire vous est par ailleurs proposé afin d'analyser les effectifs selon la rémunération et l'âge à partir de graphiques nuages de points (ou par rapport à l'ancienneté ; croisement qui peut être fait aussi pour le niveau de classification).

## CF Tableau d'indicateurs de situation

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Les indicateurs sont regroupées par

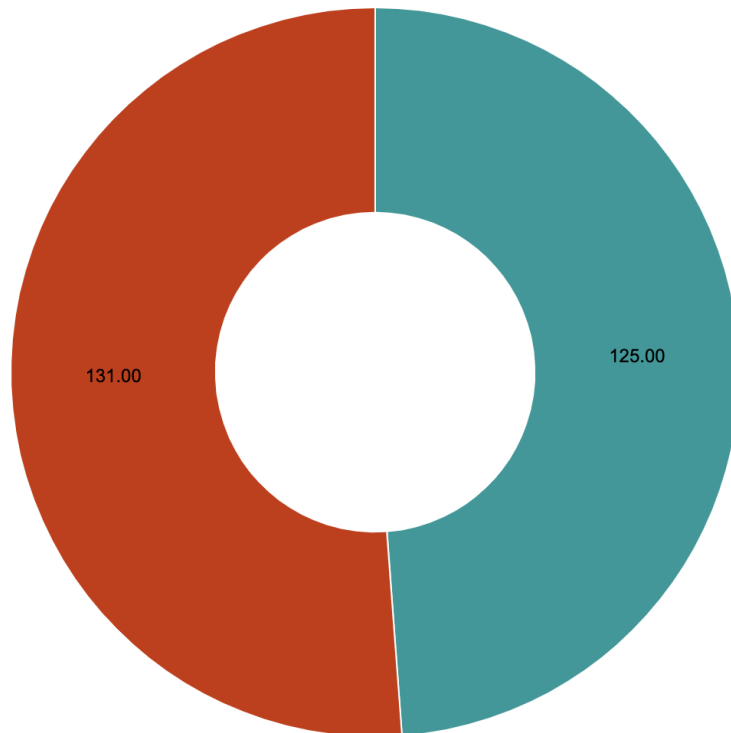
axe d'analyse :

- Embauche
- Formation
- Promotion
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération effective
- Articulation des temps



## II. Vue d'ensemble du cabinet

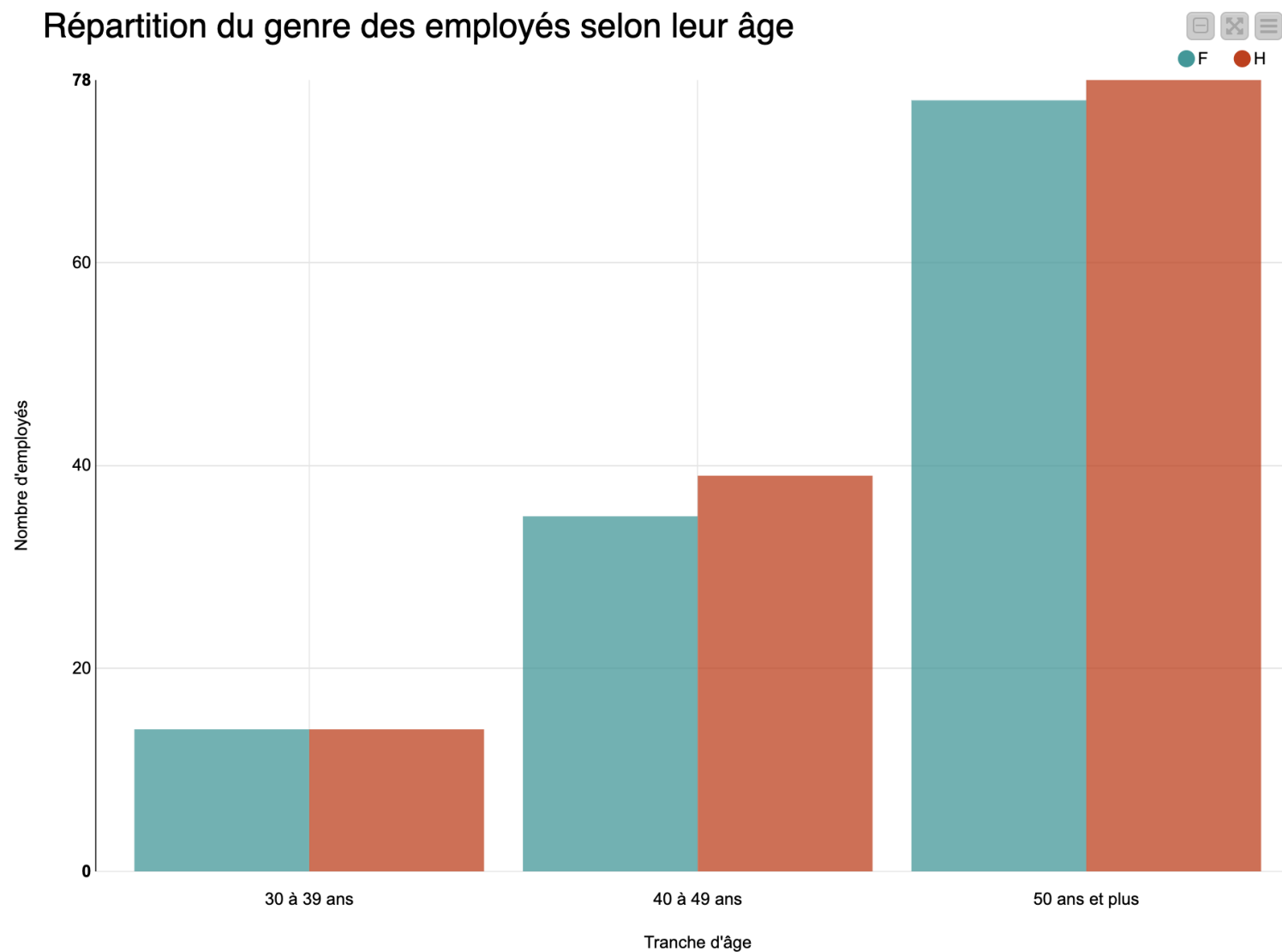
Repartition des employés par genre



Nombre  
d'employé total :  
256

## II.

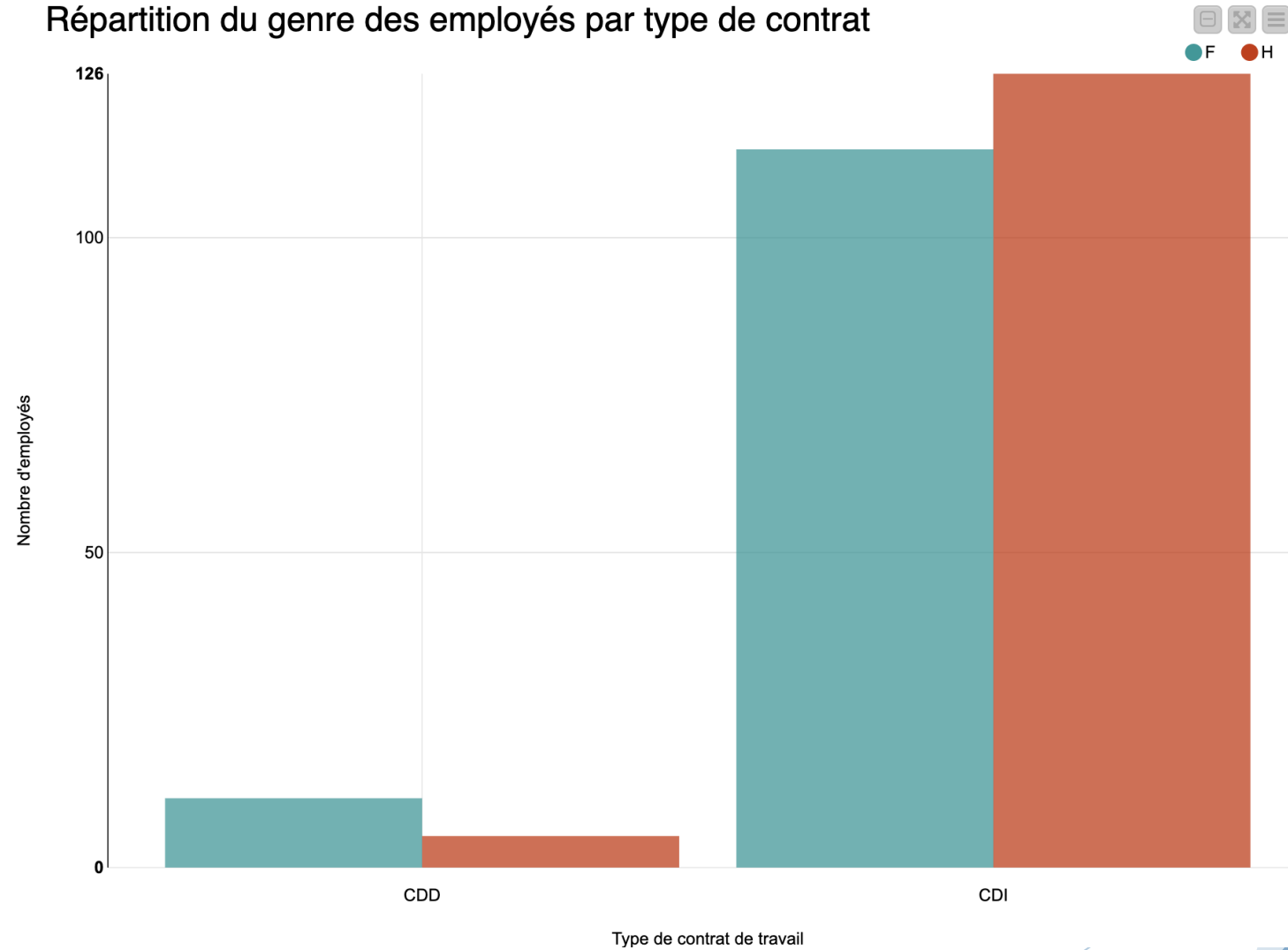
# Axe 1: Embauche



## II.

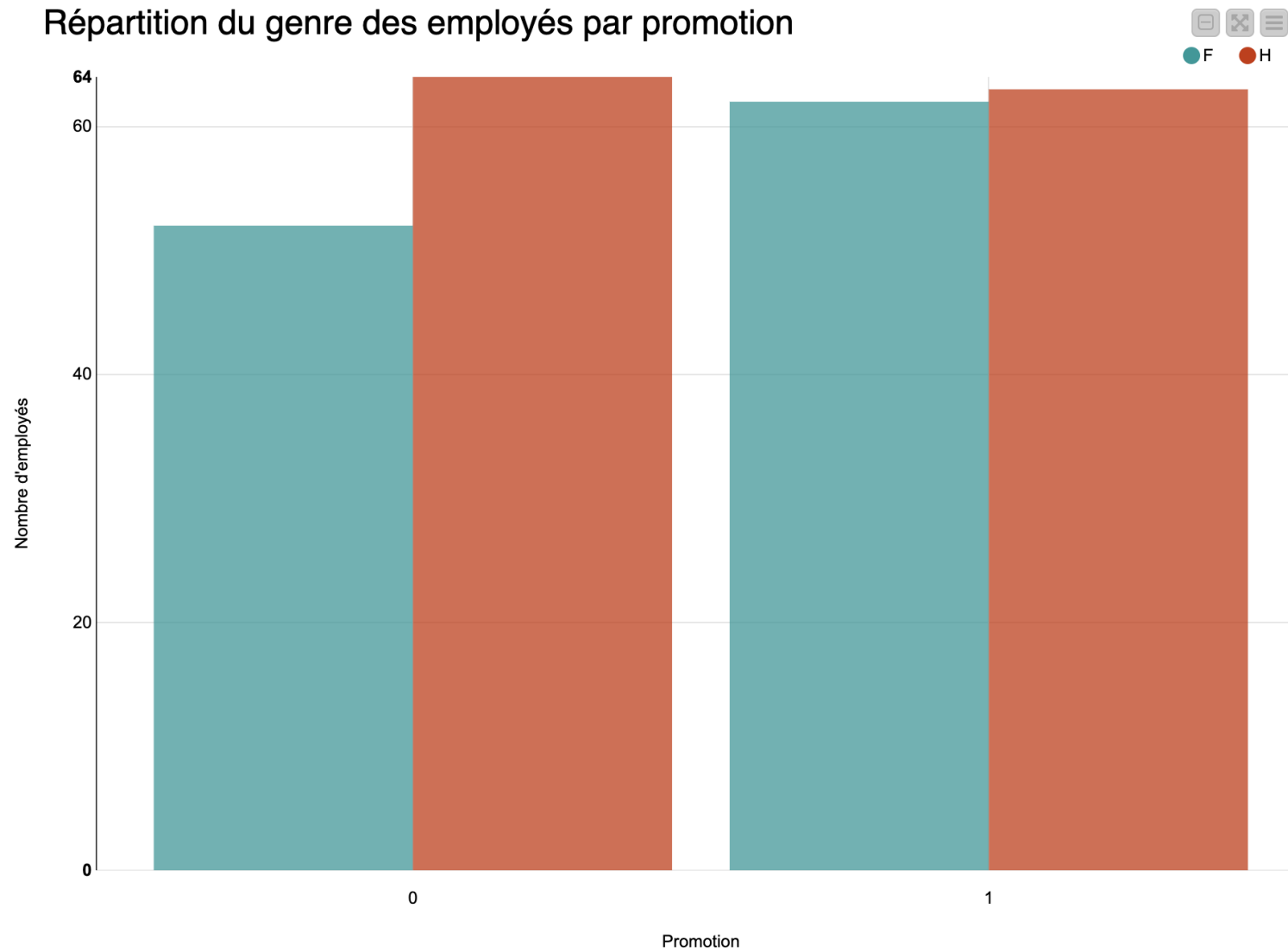
# Axe 1: Embauche

Répartition du genre des employés par type de contrat



## II.

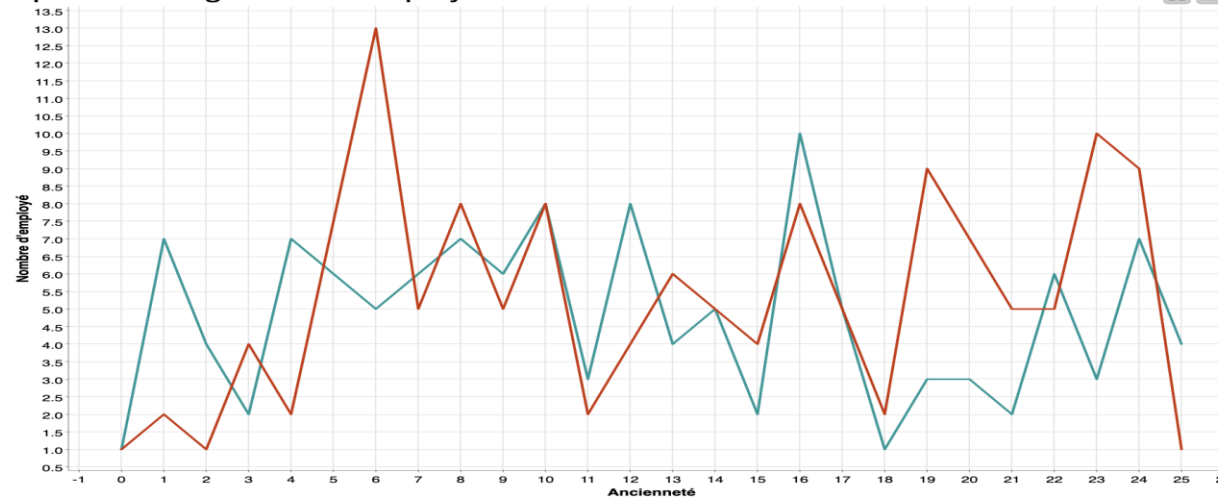
# Axe 2: Promotion



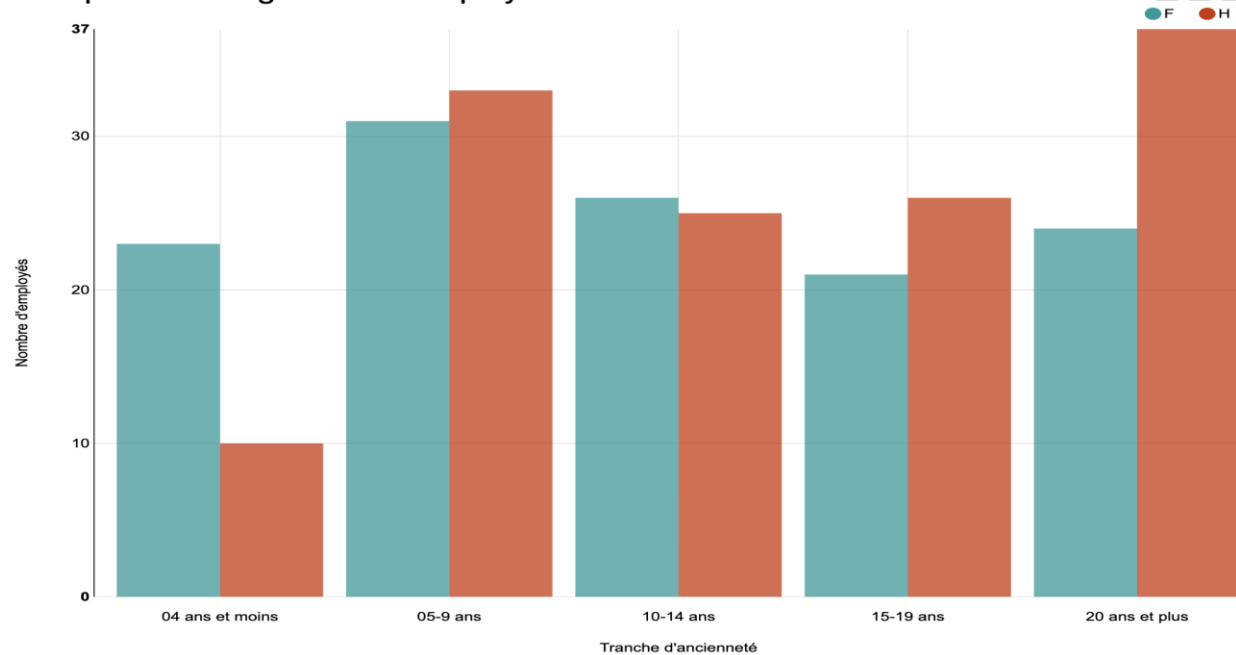
## II.

# Axe 2: Promotion

répartition du genre des employés selon l'ancienneté



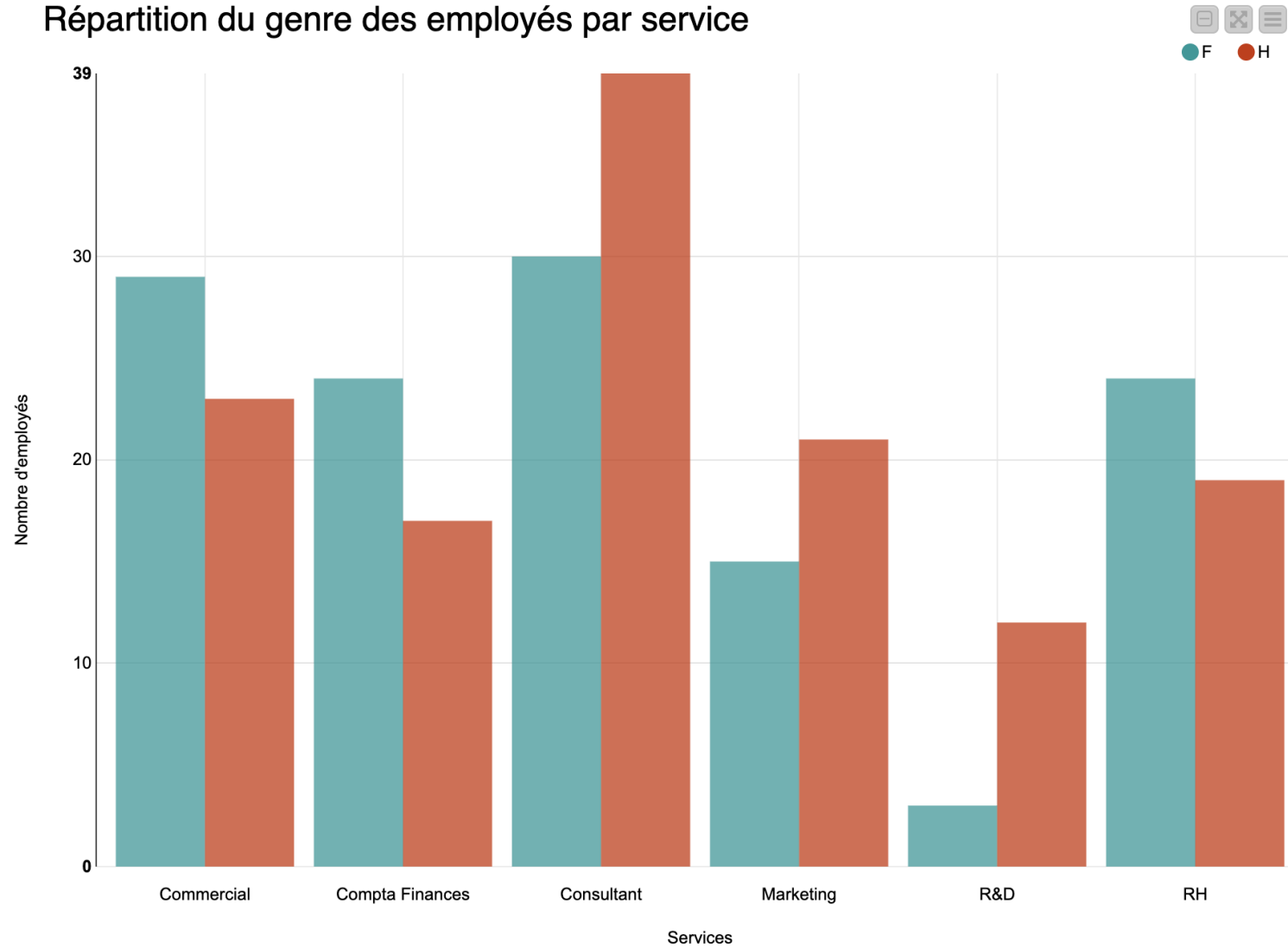
Répartition du genre des employés selon l'ancienneté



## II.

# Axe 3: Qualification

Répartition du genre des employés par service



## II.

# Axe 4: Conditions de travail

Répartition du genre des employés par durée de travail



## II.

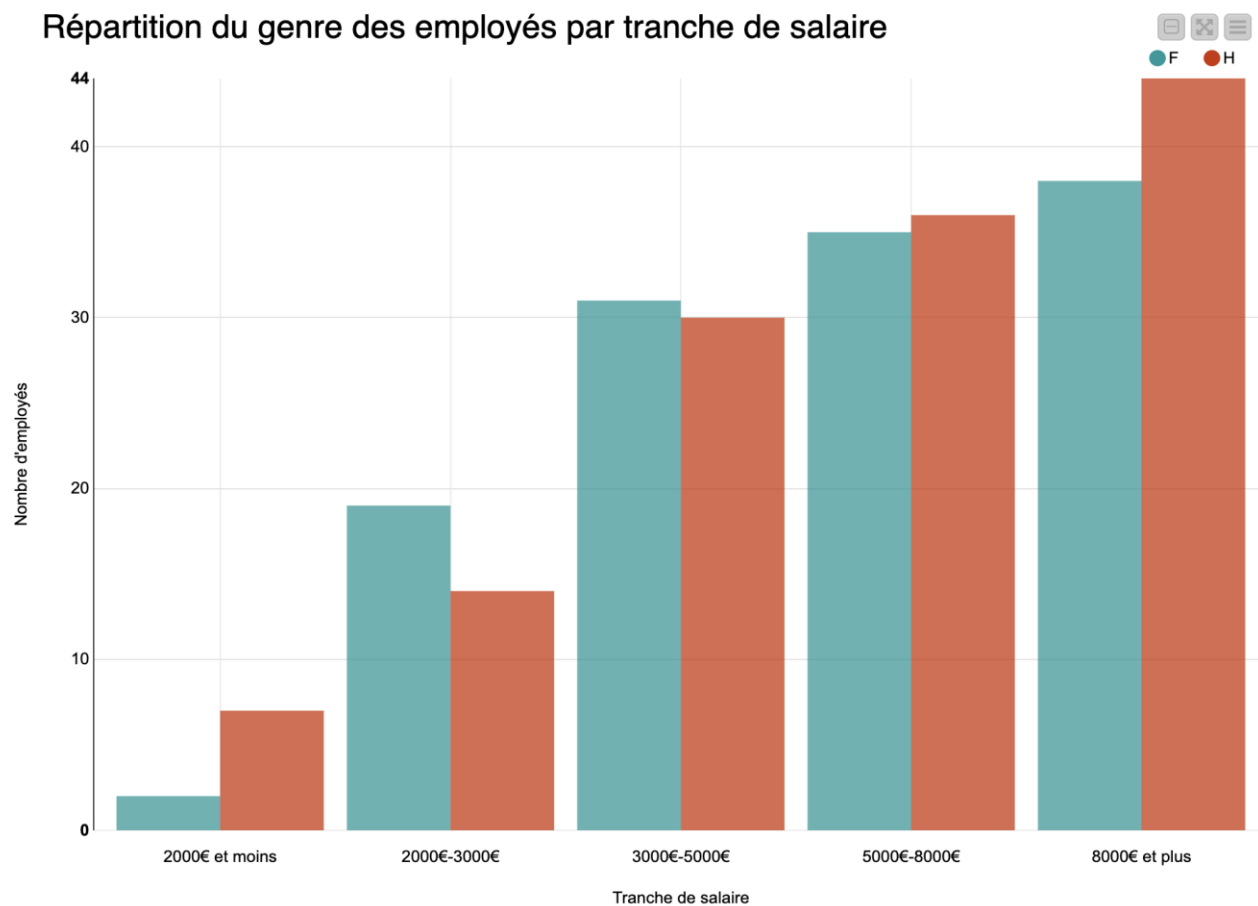
# Axe 5: Sécurité et santé au travail



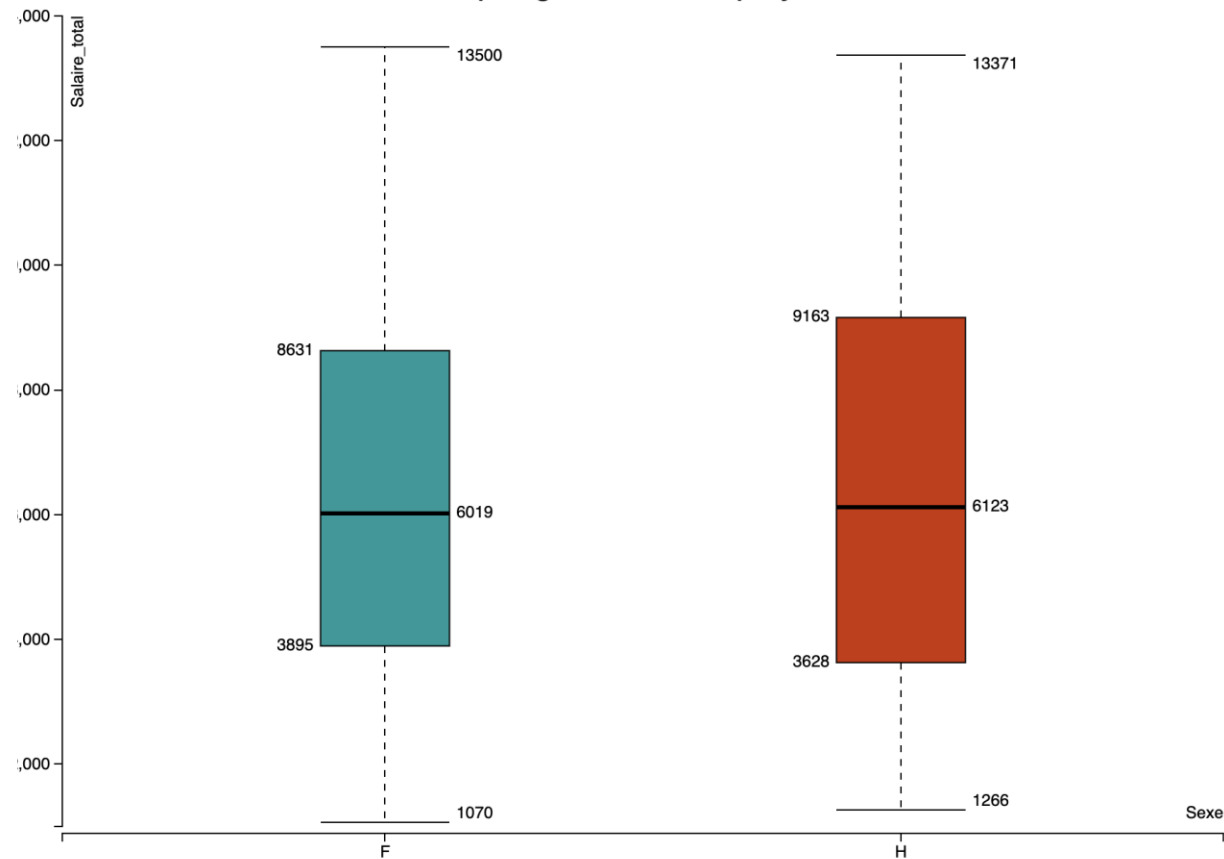


## II. Axe 6: Rémunération effective

Répartition du genre des employés par tranche de salaire

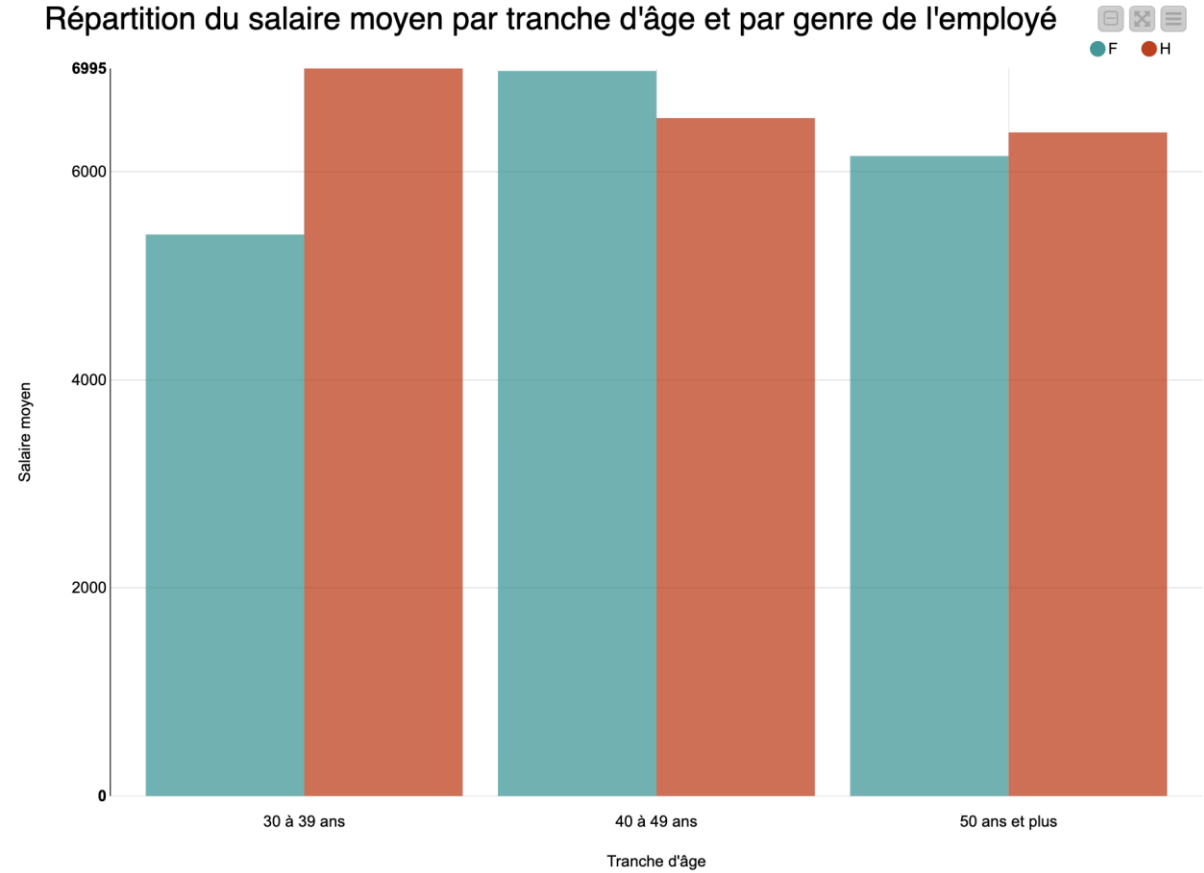


Distribution de la rémunération par genre des employés

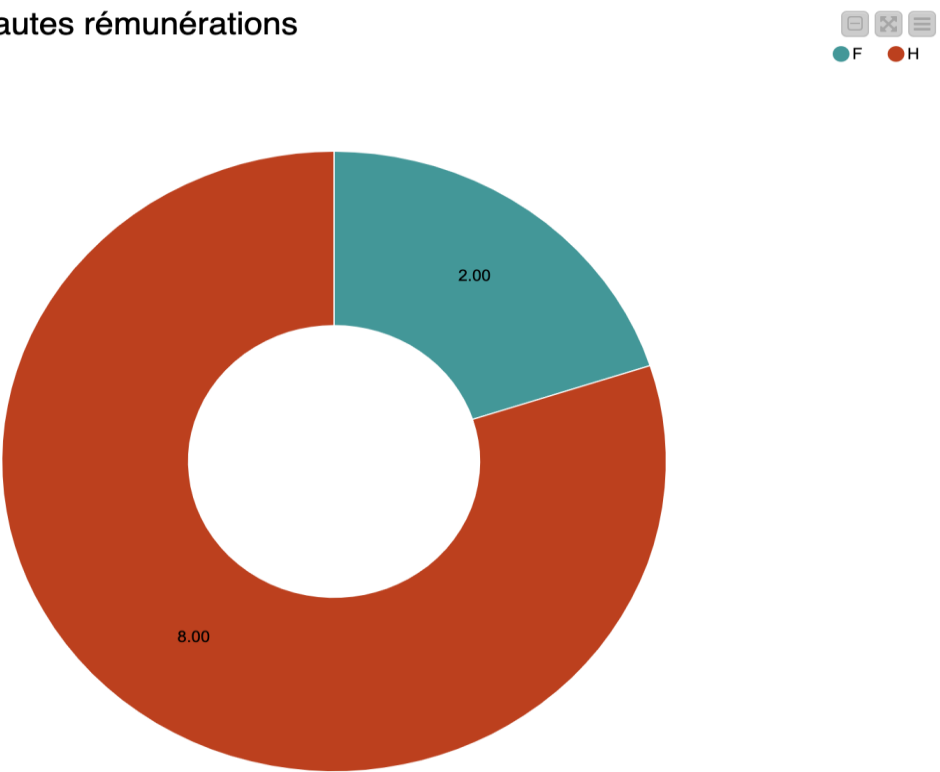


# Simulation de calcul de l'index

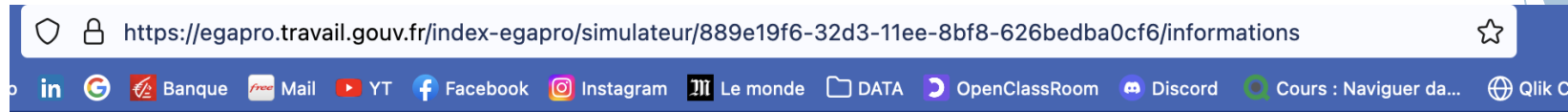
Répartition du salaire moyen par tranche d'âge et par genre de l'employé



TOP 10 des plus hautes rémunérations



# Simulation de calcul de l'index



## Informations calcul et période de référence

Renseignez la tranche d'effectifs assujettis de votre entreprise ou unité économique et sociale (UES), l'année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés ainsi que la date de fin de la période de référence.

Nom de la simulation

Cabinet de consultant

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés

2021

Tranche d'effectifs assujettis de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES)

☐ Entre 50 et 250 ☒ Entre 251 et 999 ☐ 1000 et plus

Disposez-vous d'une période de 12 mois consécutifs pour le calcul de vos indicateurs ?

☒ Oui ☐ Non

Date de fin de la période de référence choisie pour le calcul des indicateurs (jj/mm/aaaa)

31/12/2021

Sélectionner la fin  
de l'année civile

# Simulation de calcul de l'index

## Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes

	MOINS DE 30 ANS	30 À 39 ANS	40 À 49 ANS	50 ANS ET PLUS
ouvriers	NC	NC	NC	NC
employés	NC	22,83%	-6,95%	3,56%
techniciens et agents de maîtrise	NC	NC	NC	NC
ingénieurs et cadres	NC	NC	NC	NC

écart de rémunération par csp  
(avant seuil de pertinence)

### Récapitulatif

Votre résultat final est  
écart favorable aux hommes

1,4%

Votre note obtenue est

38/40

## Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

ouvriers	NC
employés	-8%
techniciens et agents de maîtrise	NC
ingénieurs et cadres	NC

écart de taux d'augmentations par csp

### Récapitulatif

Votre résultat final est  
écart favorable aux femmes

8%

Votre note obtenue est  
\*\* mesures de correction prises en compte

20/20

## Indicateur écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

ouvriers	NC
employés	-5%
techniciens et agents de maîtrise	NC
ingénieurs et cadres	NC

écart de taux d'augmentations par csp

### Récapitulatif

Votre résultat final est  
écart favorable aux femmes

5%

Votre note obtenue est  
\*\* mesures de correction prises en compte

15/15

## Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité



Malheureusement votre indicateur n'est pas calculable car il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence.

## Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

### Récapitulatif

Votre résultat final est  
les hommes sont sur-représentés

2

Votre note obtenue est

5/10

# Simulation de calcul de l'index

## Récapitulatif des résultats de vos indicateurs

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés

2021

Période de référence

Date de début

01/01/2021

Date de fin

31/12/2021

Tranche d'effectifs de l'entreprise ou de l'UES

251 à 999

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul de l'index

256

**Index égalité femmes-hommes en 2022 (au titre des données 2021)**



Votre résultat total est **92/100**.

*78 points sur un maximum de 85 pouvant être obtenus.*

Index : 92/100