

PROJET 7

ANALYSER DES INDICATEURS DE L'EGALITE FEMME-HOMME AVEC KNIME

ARNAUD CAILLE

Etudiant Data Analyst
OpenClassRooms

SOMMAIRE DE GESTION

Objectifs :

1

Présentation du RGPD

2

Préparer un fichier CSV utilisable via "tableau software" en prenant garde à respecter les RGPD

3

Présenter les indicateurs d'égalité Femme-Homme à l'aide d'un workflow depuis le logiciel KNIME

Questions:

1

Quels indicateurs choisir afin d'avoir une analyse pertinente de l'état d'égalité Femme-Homme dans l'entreprise ?

2

Quelles règles du RGPD faut-il appliquer avant de publier l'analyse et la data visualization ?

LE R.G.P.D ET SES GRANDS PRINCIPES

Il existe 5 grands principes concernant les règles de protection des données personnelles :

- Le principe de finalité : le responsable d'un fichier ne peut enregistrer et utiliser des informations sur des personnes physiques que dans un but bien précis, légal et légitime ;
- Le principe de proportionnalité et de pertinence : les informations enregistrées doivent être pertinentes et strictement nécessaires au regard de la finalité du fichier ;
- Le principe d'une durée de conservation limitée : il n'est pas possible de conserver des informations sur des personnes physiques dans un fichier pour une durée indéfinie. Une durée de conservation précise doit être fixée, en fonction du type d'information enregistrée et de la finalité du fichier ;
- Le principe de sécurité et de confidentialité : le responsable du fichier doit garantir la sécurité et la confidentialité des informations qu'il détient. Il doit en particulier veiller à ce que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations ;
- Les droits des personnes

La donnée personnelle

Selon la C.N.I.L , il s'agit de "toute information relative à une personne physique susceptible d'être identifiée, directement ou indirectement"

Bonnes pratiques autour des données personnelles

- 1 - Collecte des données vraiment nécessaires à l'atteinte de l'objectif, uniquement**
- 2 - Transparence**
- 3 - Organisation et facilitation des l'exercice des droits des personnes**
- 4 - Etablissement des durées de conservation**
- 5 - Sécurisation des données et identification des risques**
- 6 - Inscription de la mise en conformité dans une démarche continue**

Collecte et traitement des données

Les données proviennent du service R.H , qui les a collectées avec le consentement des salariés, préalablement informés sur leur traitement.

Le traitement de ces dernières est strictement limité à la relation entre le salarié et l'employeur, dans le cadre de l'exécution du contrat.

Une clause de protection des données personnelles précise, dans le contrat de travail, la durée de conservation des celles-ci (généralement égale à la durée de l'exécution du contrat)

Le salarié est informé sur les droits qu'il dispose sur ses données personnelles, tels que le droit d'accès, à la rectification , à la portabilité et à l'opposition, mais aussi à l'effacement et à la limitation du traitement.

Chaque salarié se voit également indiqué le nom et les coordonnées du responsable du traitement des données de l'entreprise



Il est précisé, dans la clause de protection des données personnelles, que les données sont enregistrées sur un serveur local sécurisé et que l'entreprise s'engage à assurer la sécurité, l'intégrité et la confidentialité de celles-ci.

La clause de protection des données personnelles rédigée dans le contrat de travail précise les mentions suivantes:

- **La finalité du traitement des données.**
- **Les droits des salarié(e)s sur leurs données.**
- **Le consentement du (de la) salarié(e).**
- **La durée de conservation des données.**
- **La sécurisation et l'accès aux données.**

Anonymisation des données

1

Suppression des données n'étant pas indispensables à l'analyse demandée et/ou pouvant nuire à l'anonymat des personnes concernées :

**N° de
téléphone**

**Nombre
d'enfants**

**N°
d'identification
du salarié**

**Date de
naissance**

**Nom
et
Prénom**

**Etat
civil**

2

Passage de données en tranches de valeurs

**Tranche
d'âge**

**Tranche
d'ancienneté**

**Tranche
de
salaire**

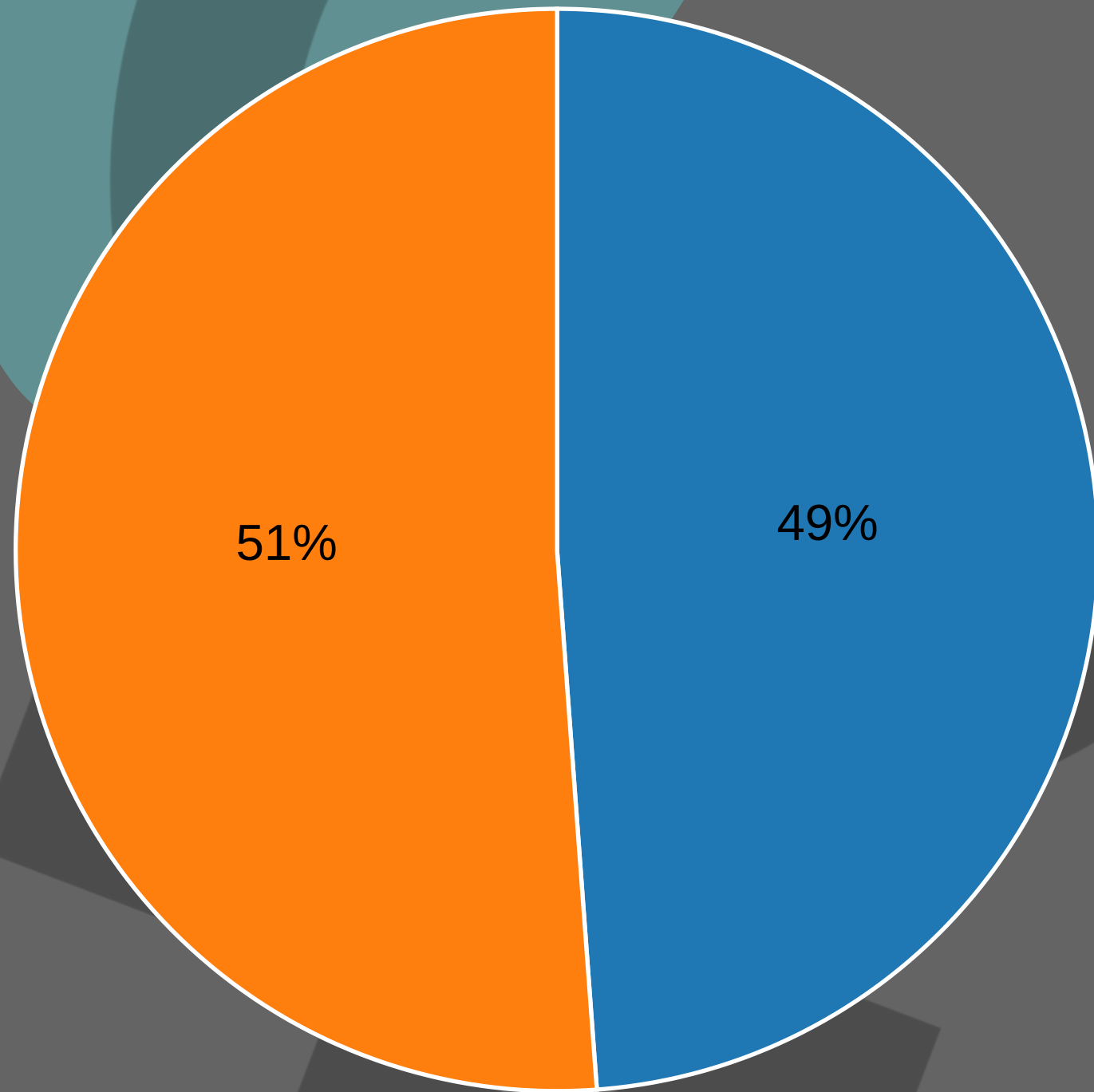
Choix des indicateurs :

- 1 **Embauche.**
- 2 **Promotion professionnelle.**
- 3 **Qualification.**
- 4 **Conditions de travail.**
- 5 **Rémunération effective.**

Ces indicateurs ont été choisis, du fait de leur représentativité particulière quant aux discriminations actuelles en rapport à la différence de genre.

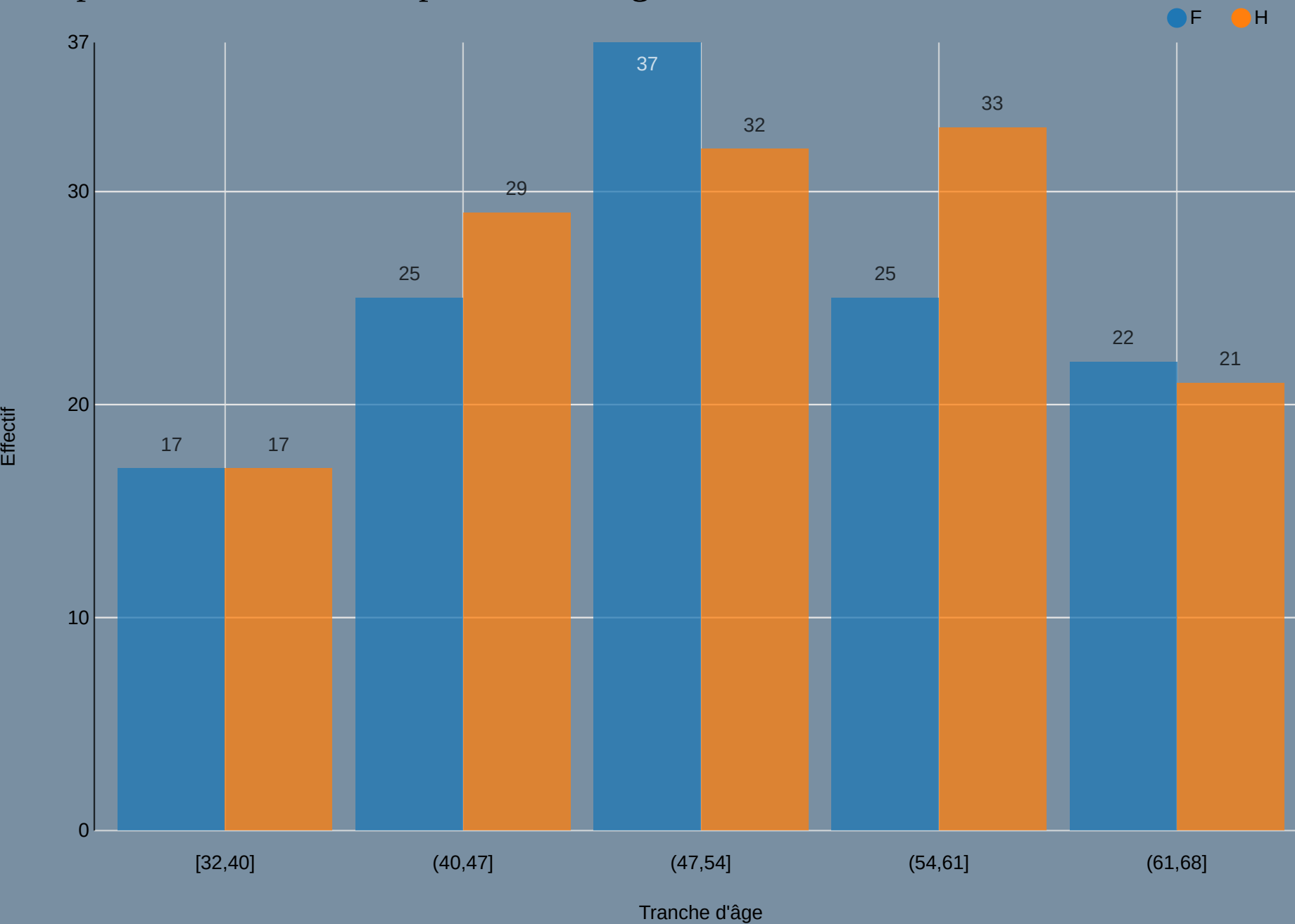
Répartition des effectifs par genre

● F ● H



Les effectifs au sein de la structure sont homogènes, avec une représentation de seulement 2% de plus, en ce qui concerne le personnel masculin.

Répartition des effectifs pr tranche d'âge

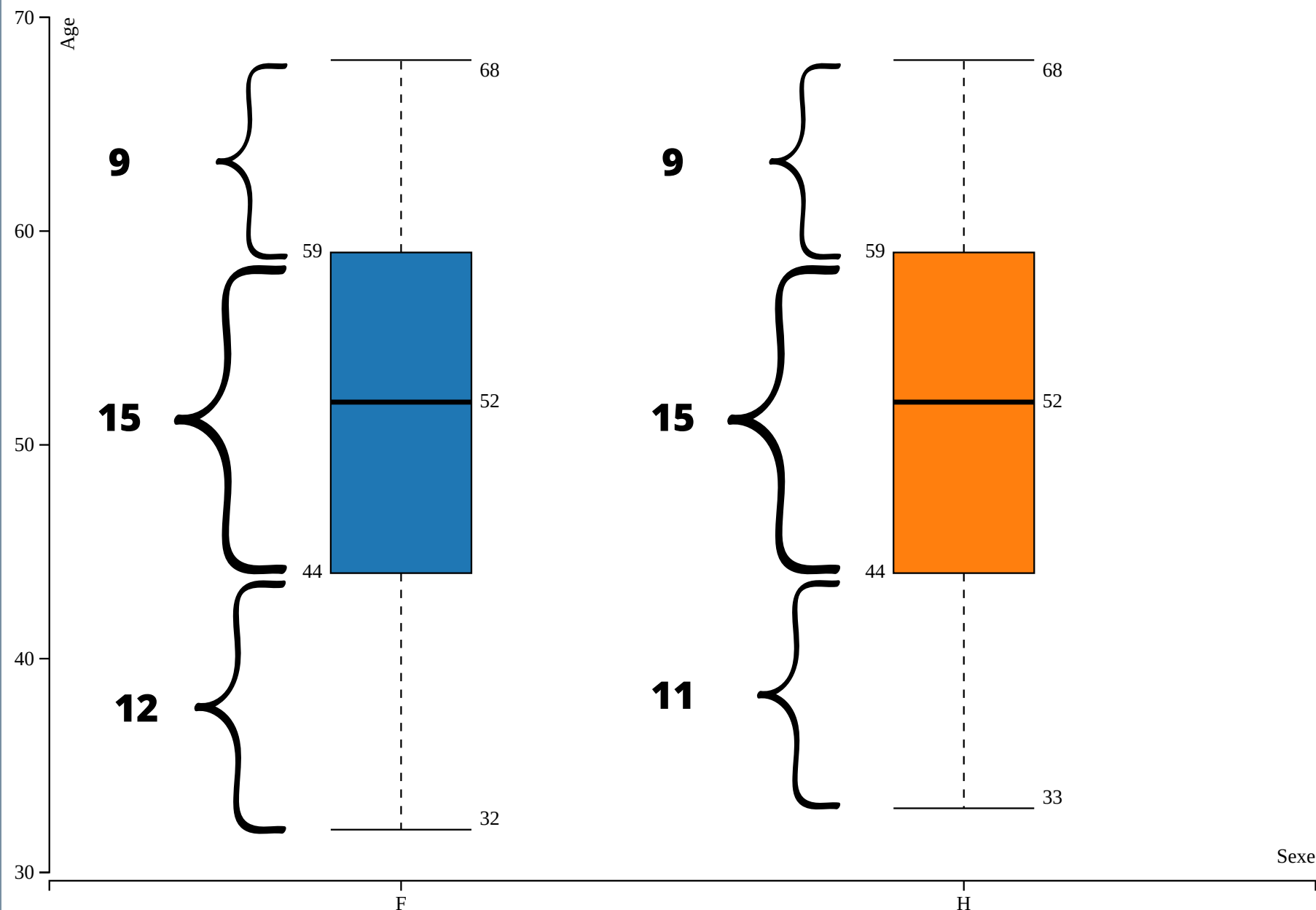


On observe une plus forte concentration des effectifs dans la tranche d'âge des 47-54 ans.

Les Femmes sont le plus représentées dans cette même tranche, alors que ce sont les hommes sont majoritaires dans les 2 tranches entourant celle-ci.

Il y a une égalité ou "quasi-égalité" dans les 2 tranches les plus extrêmes.

Répartition des âges par genre



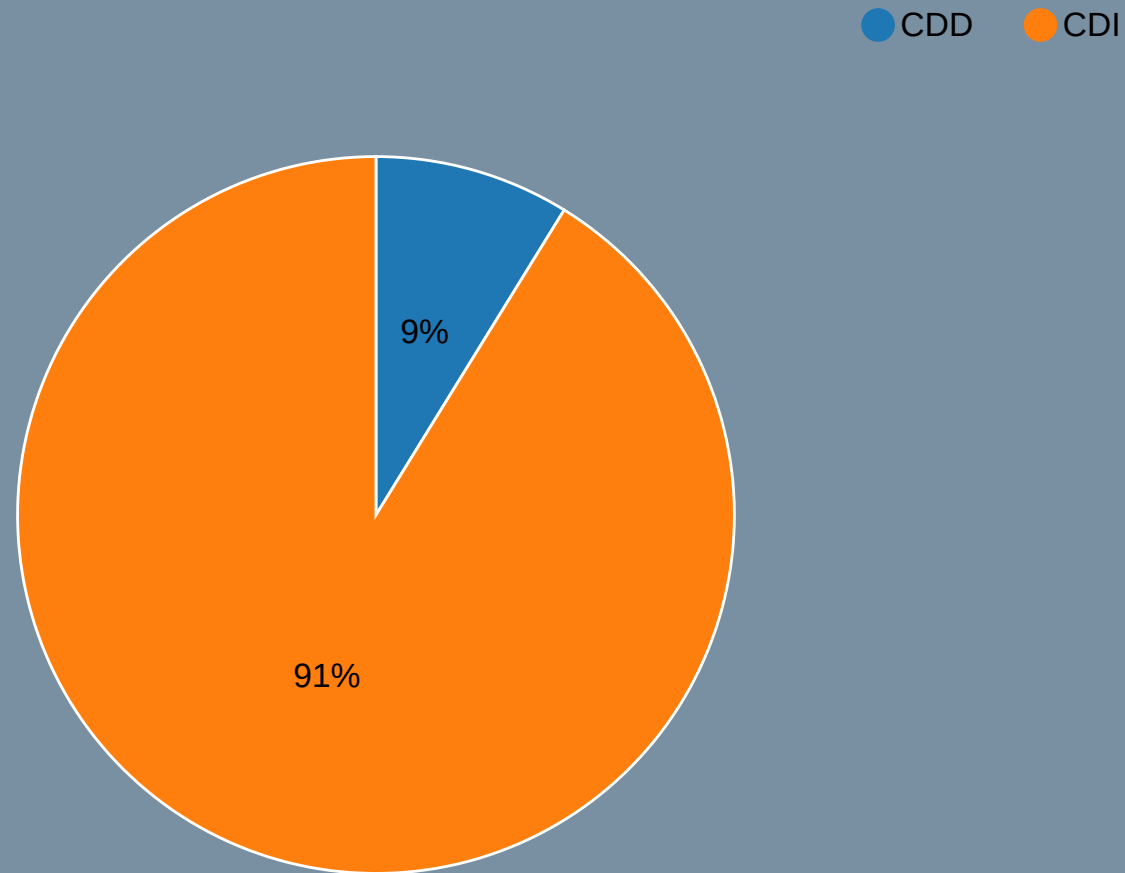
On retrouve de grandes similitudes pour les 2 genres. On peut même parler de quasi égalité à ce niveau, si l'on enlève le fait que l'âge minimum est de 32 chez les femmes, contre 33 chez les hommes. Partout ailleurs, les valeurs sont identiques :

- **Age maximum = 68 ans**
- **Age médian = 52 ans**

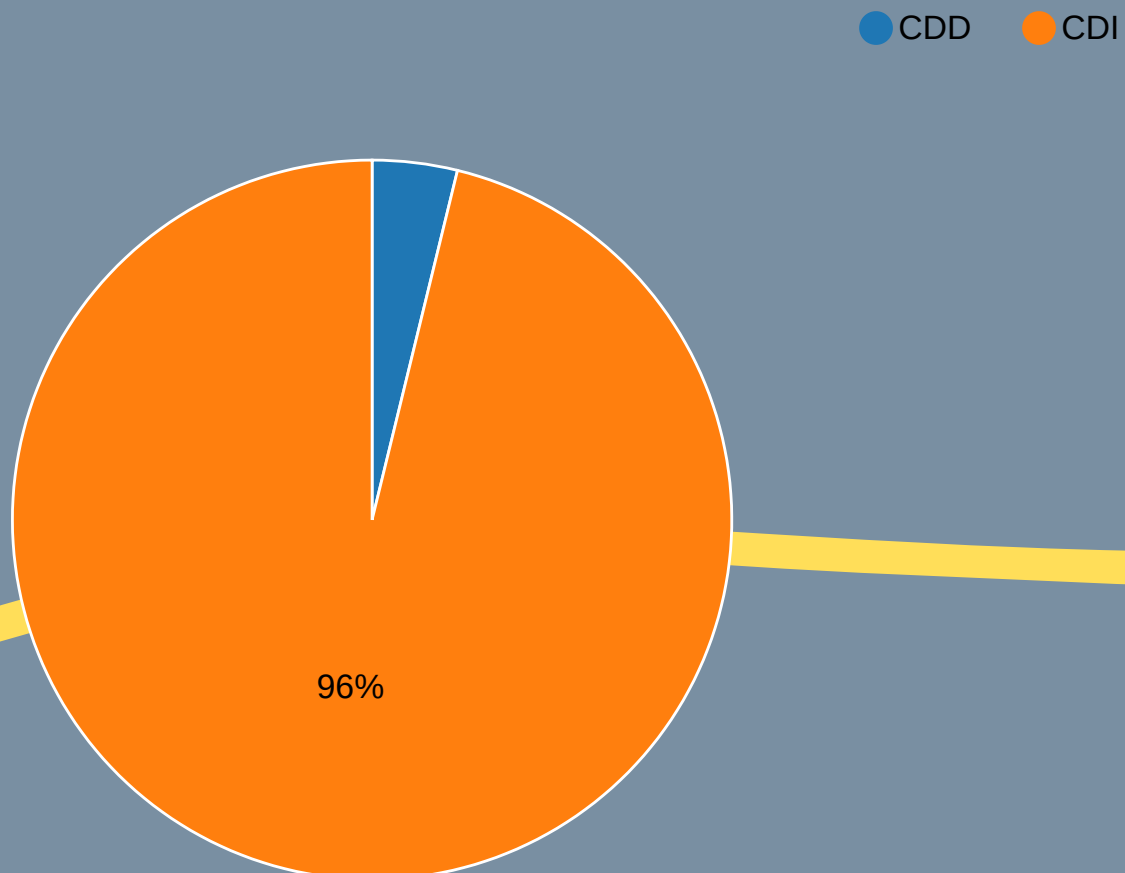
Les écarts interquartiles sont également réguliers.

EMBAUCHE

Ratio Types de contrat chez les femmes



Ratio types de contrat chez les hommes

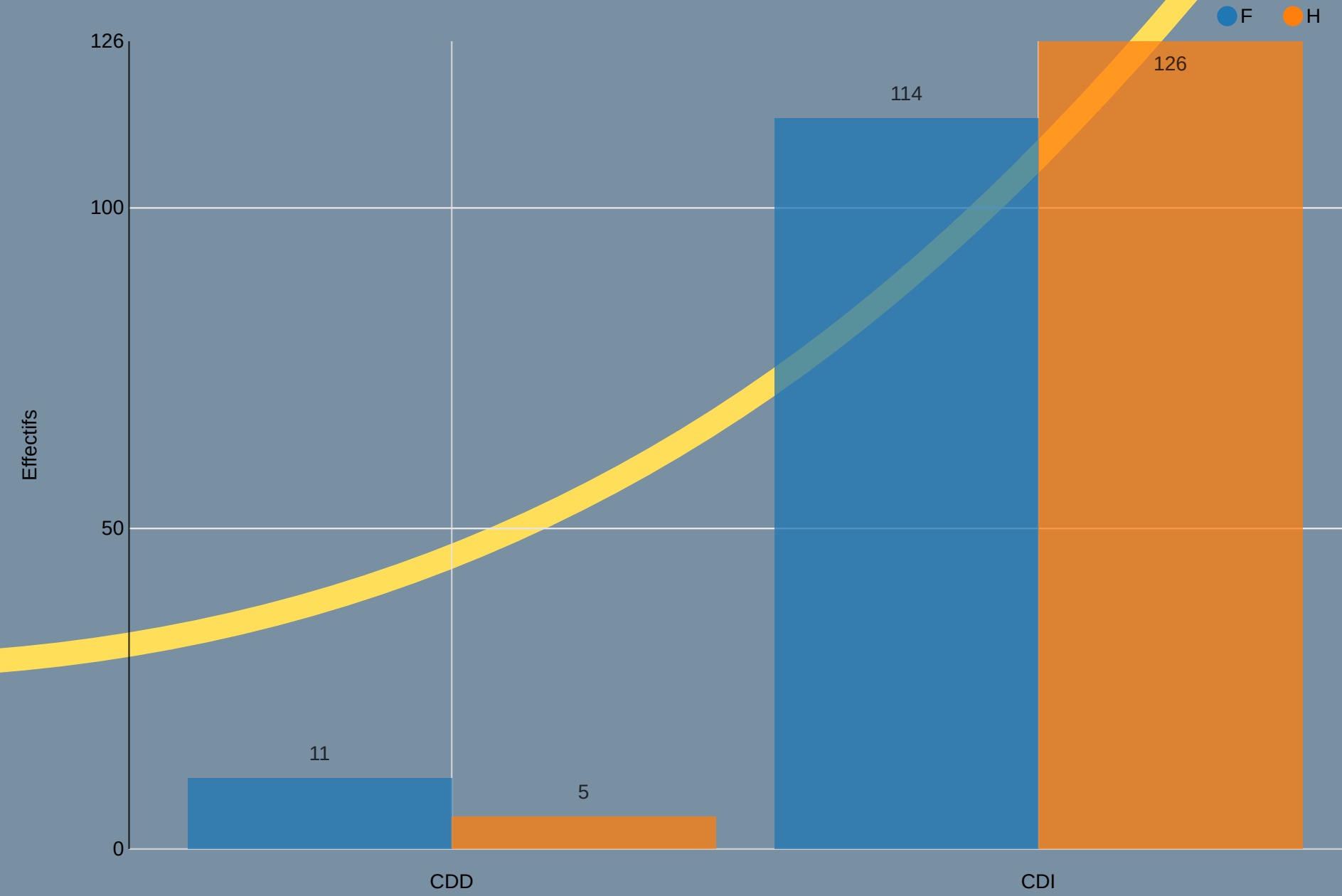


Répartition des effectifs par type de contrat

A la lecture du graphique, on s'aperçoit que les hommes sont plus représentés que les femmes, pour ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, avec une tendance inversée, en ce qui concerne la représentativité dans les contrats à durée déterminée.

La lecture des graphiques circulaires montrant les ratios en terme de type de contrat, selon les genres respectifs peut confirmer les différences dans cette répartition.

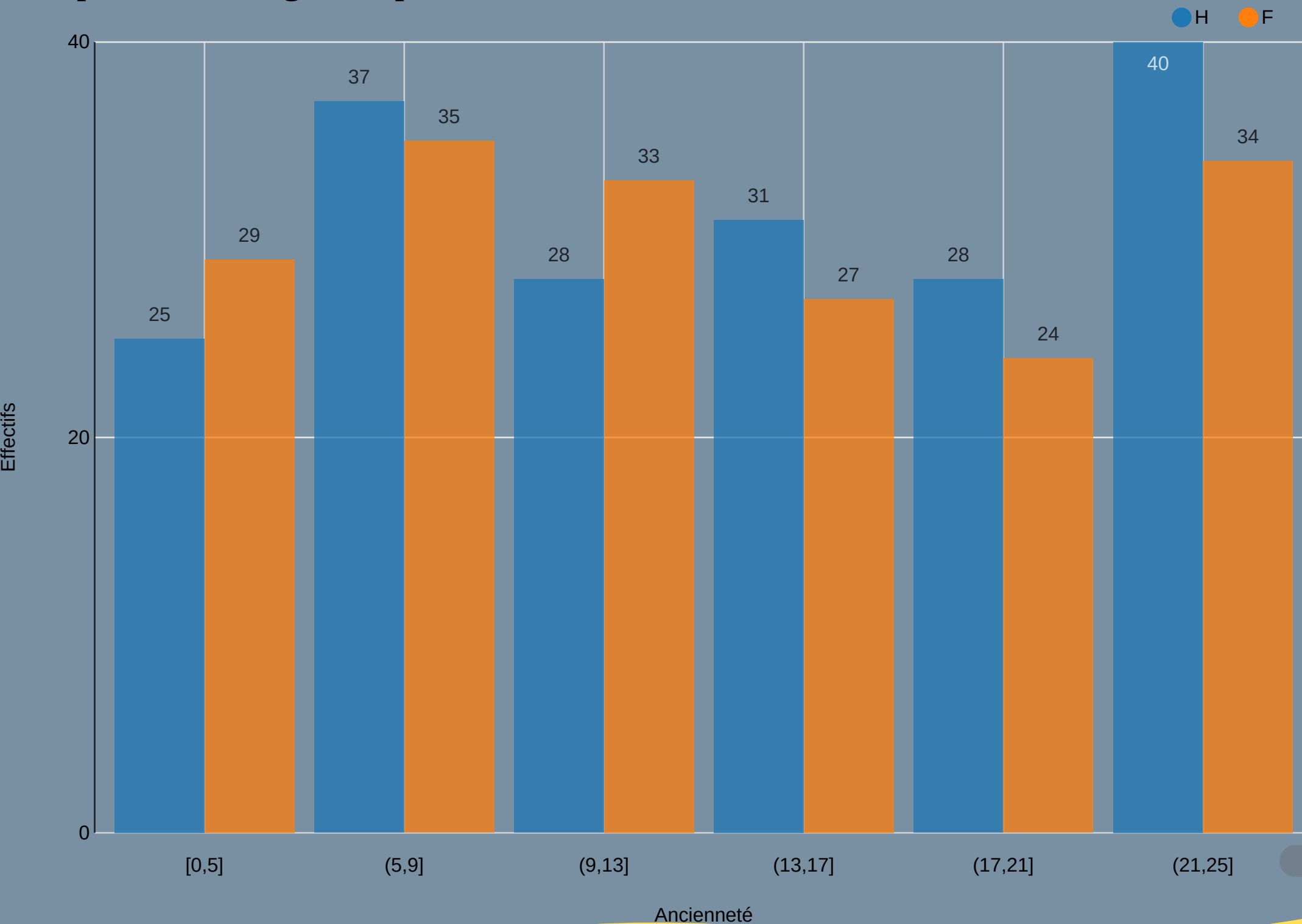
Répartition des contrats par genre



PROMOTION PROFESSIONNELLE

Répartition des effectifs par ancienneté

Répartition des genres par tranche d'ancienneté

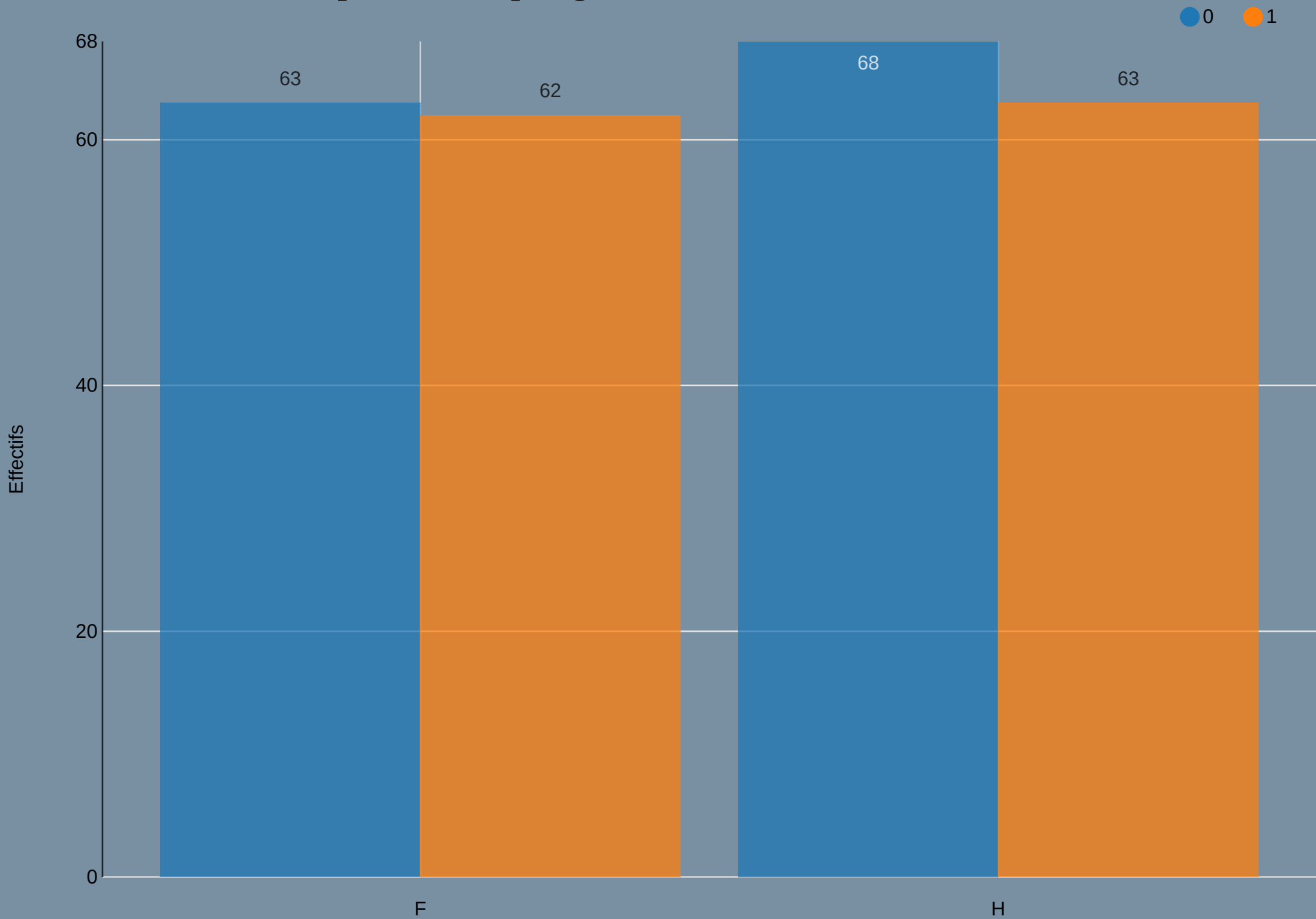


On peut, après lecture du graphique ci-contre, s'apercevoir que les tranches faisant état des anciennetés les plus hautes sont occupées majoritairement par des hommes (surtout pour les anciennetés comprises entre 21 et 25 ans). La tendance s'amenuise petit à petit, pour commencer à s'inverser pour les salariés étant dans l'entreprise depuis peu .

On peut suggérer qu'un effort a été fait dans l'embauche de personnels féminins ces dernières années.

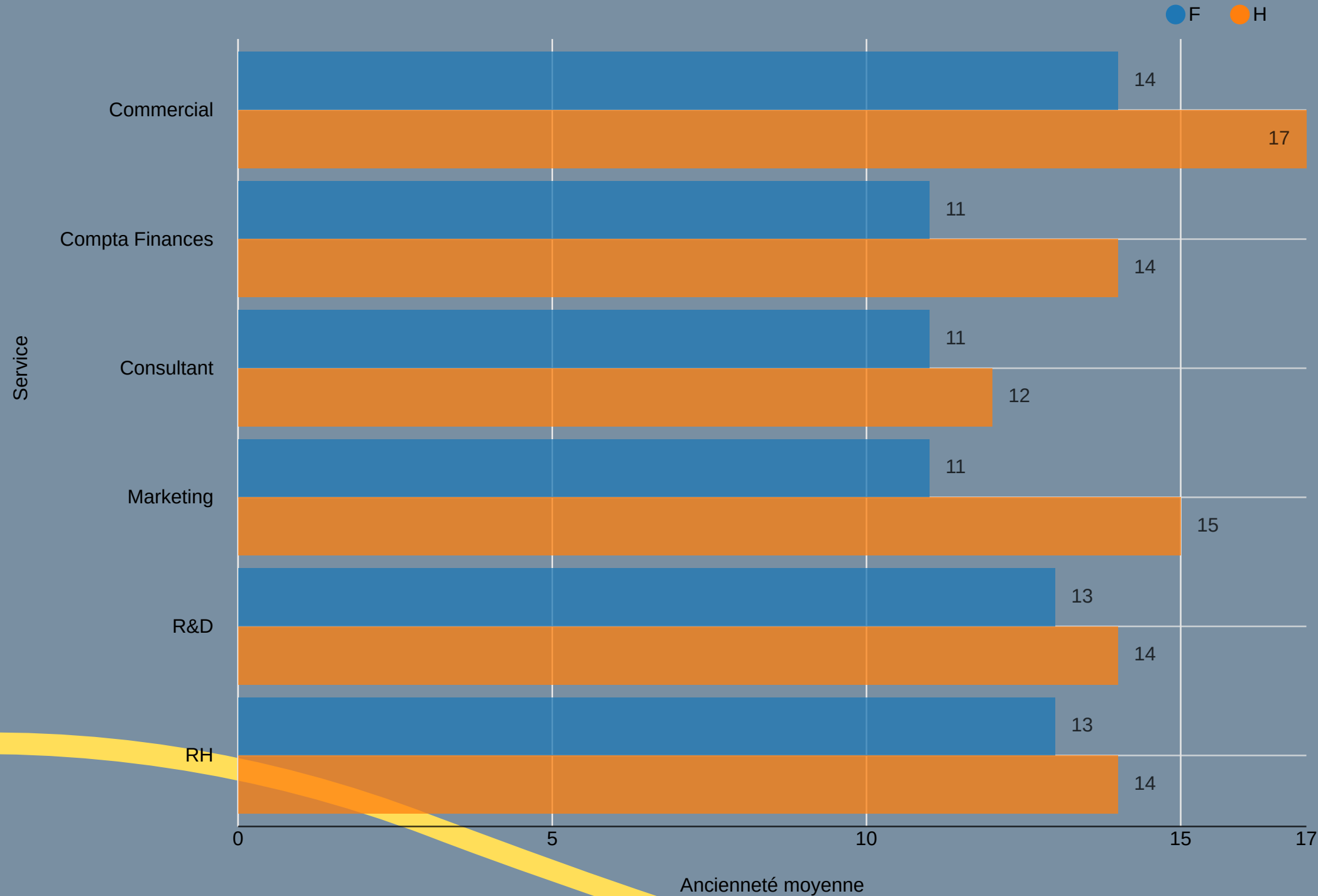
Répartition des promotions par genre

Promotion ou non-promotion par genre



Le nombre de salariés ayant obtenu une promotion est quasiment égal, concernant les Femmes ou les hommes .
On peut en conclure qu'il y a une égalité à ce sujet.
On peut aussi noter que le nombre d'hommes n'ayant pas obtenu de promotion est plus élevé que chez les femmes.

Répartition par genre et moyenne d'ancienneté dans les services



La moyenne d'ancienneté est la plus forte chez les hommes, quel que soit le service .

On peut en déduire que la tendance a été, à un certain moment, dans l'histoire de l'entreprise, de privilégier davantage l'embauche d'hommes.

Ceci peut également suggérer que les hommes ont tendance à rester plus longtemps que les femmes, ce qui peut être dû à divers facteurs, tels que des différences dans les opportunités de promotion, la culture de l'entreprise, les politiques de ressources humaines, etc.

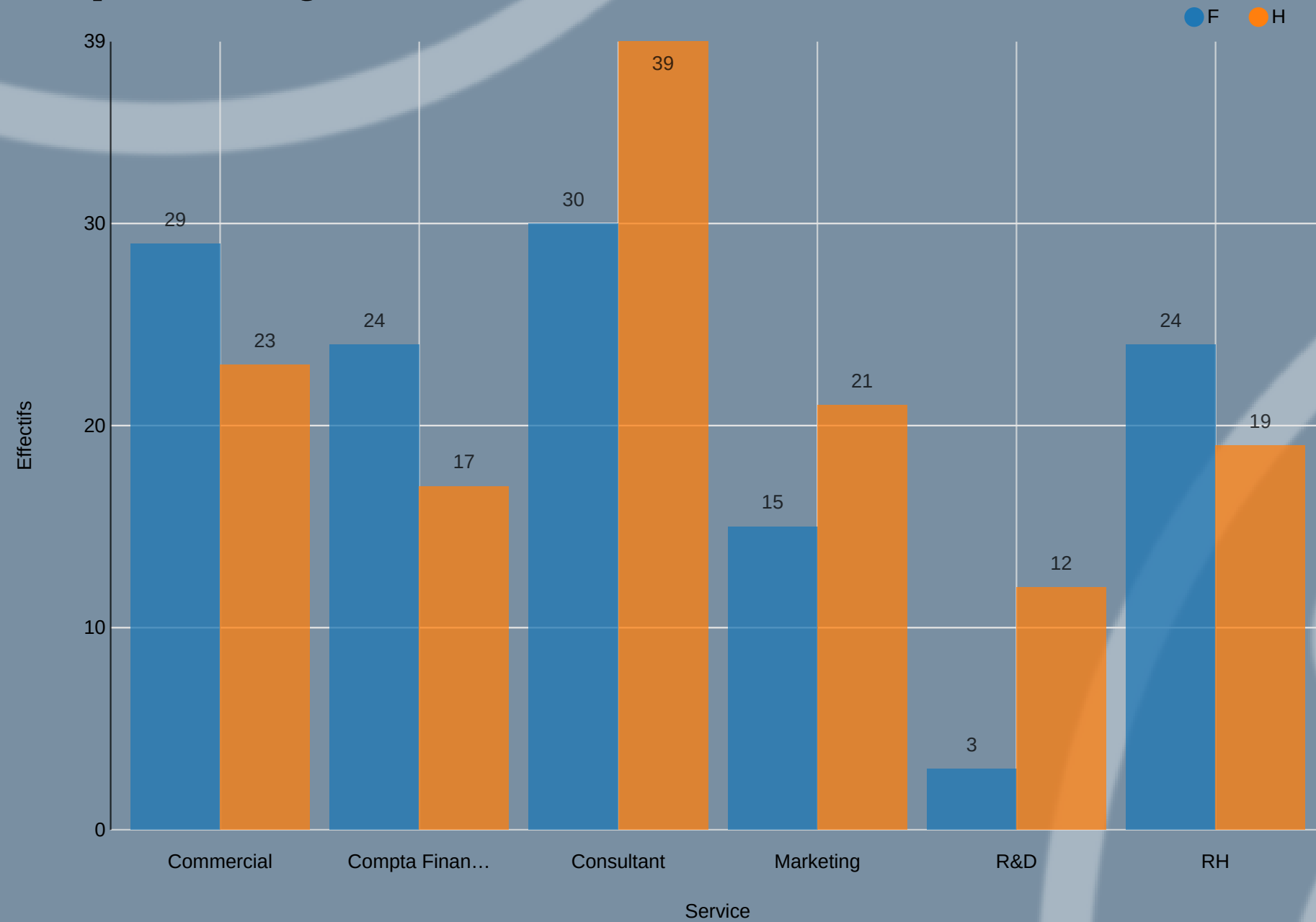
Cependant, il est important de noter que cette disparité ne doit pas être automatiquement interprétée comme une preuve de discrimination ou de traitement inégal.

Pour juger ou non d'une quelconque inégalité liée au genre, il faudra recouper ces informations avec d'éventuelles disparités dans la rémunération, l'avancement de carrière, l'accès à la formation et au développement professionnel, ou bien encore à des conditions de travail discriminatoires.

QUALIFICATION.

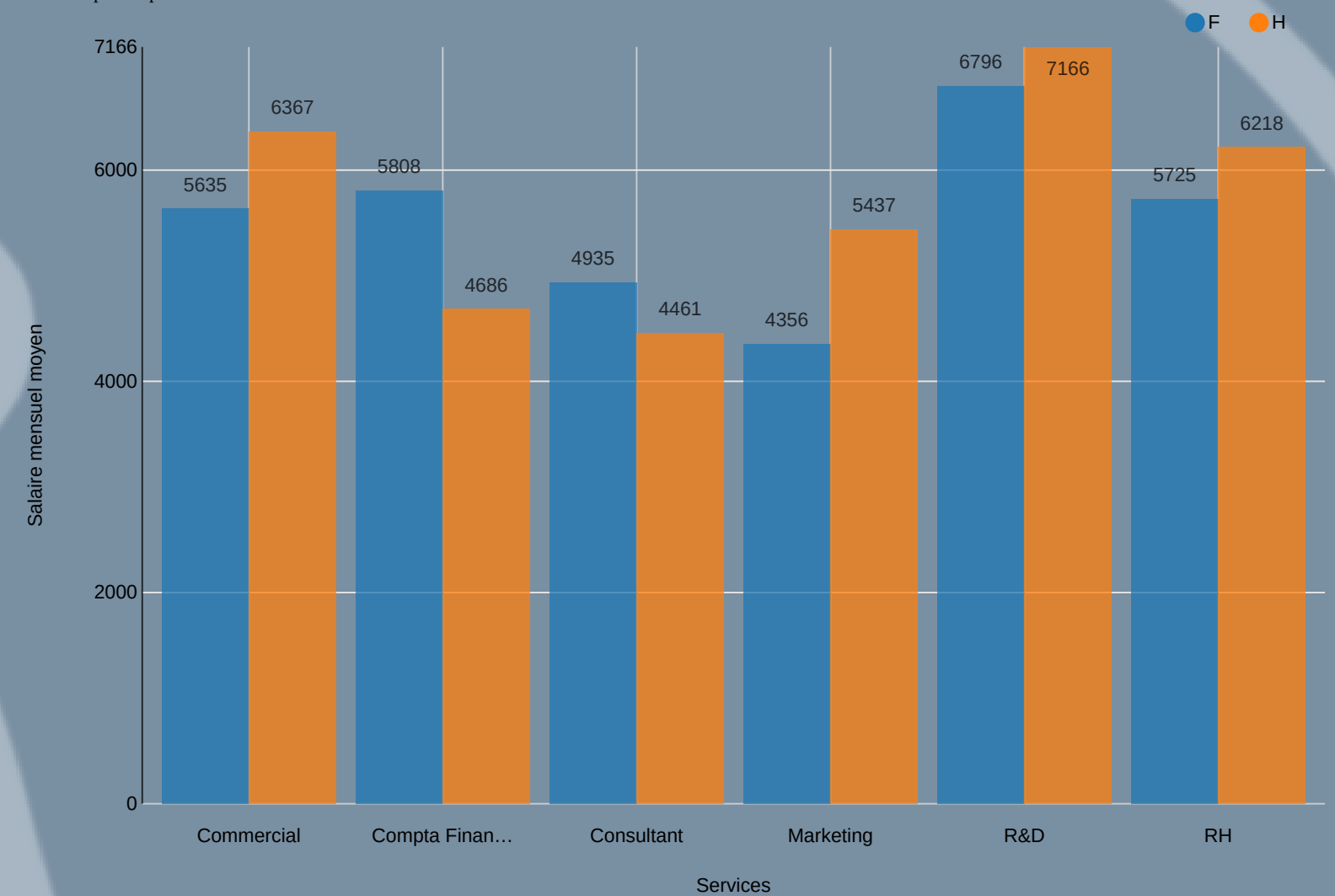
Répartition des effectifs par ancienneté

Répartition des genres dans les services



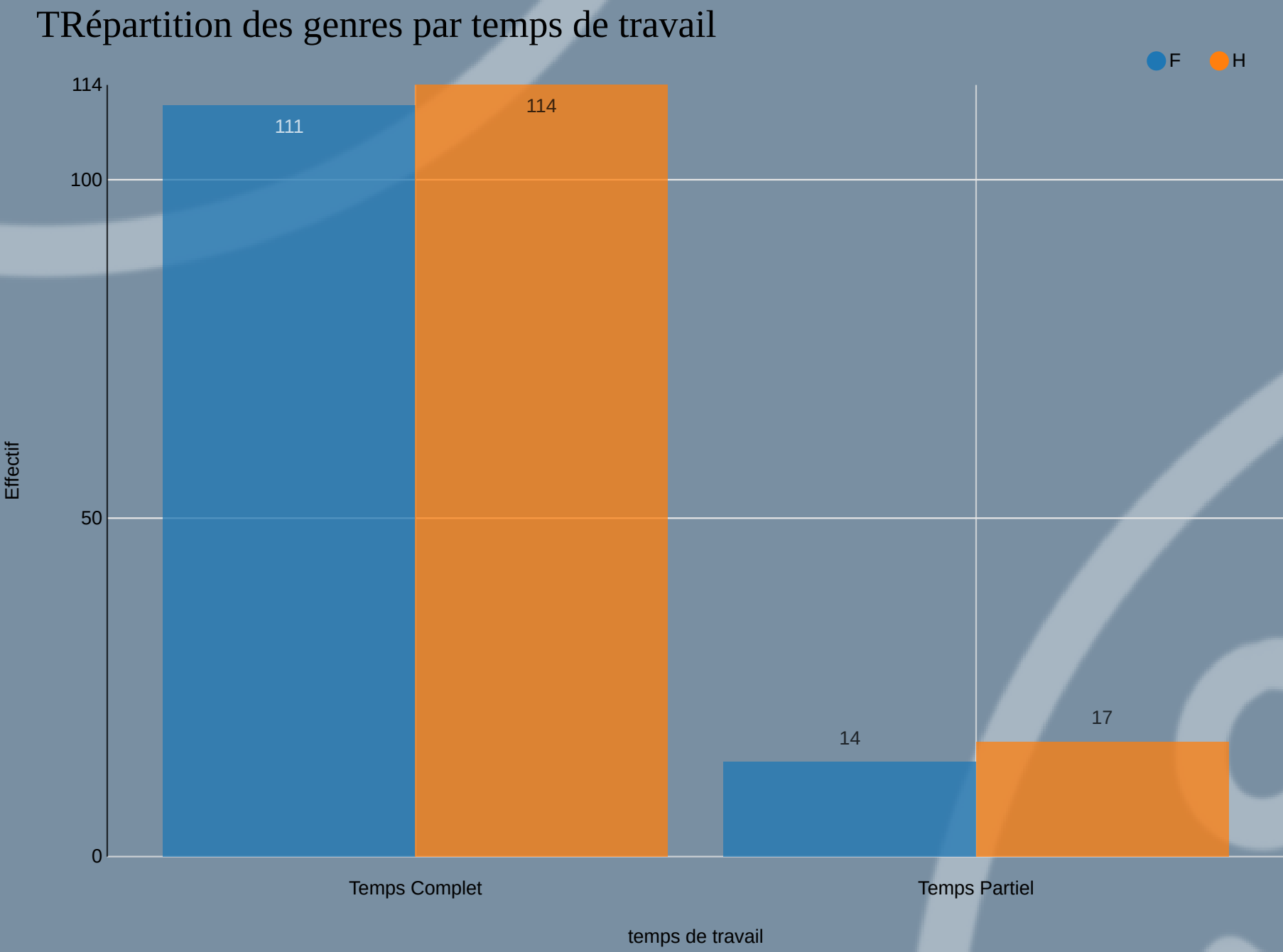
On retrouve une disparité dans la répartition des genres dans les services, que celle-ci penche en faveur des femmes ou des hommes. Certains ont même une grosse surreprésentation (comme le service R&D, pour les hommes). Ce service est, dans le même temps, celui où les moyennes de rémunération sont les plus élevées.

Salaire moyen en temps complet par genre et par service

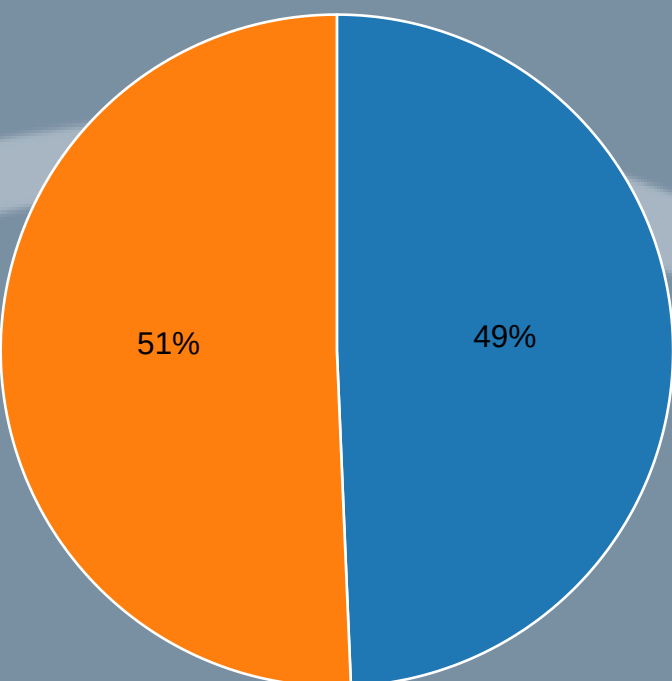


CONDITIONS DE TRAVAIL

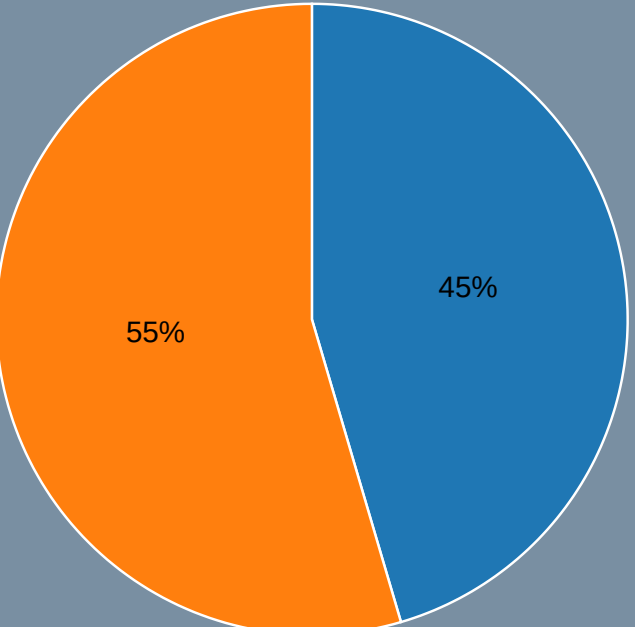
Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail



Ratio temps complet par genre

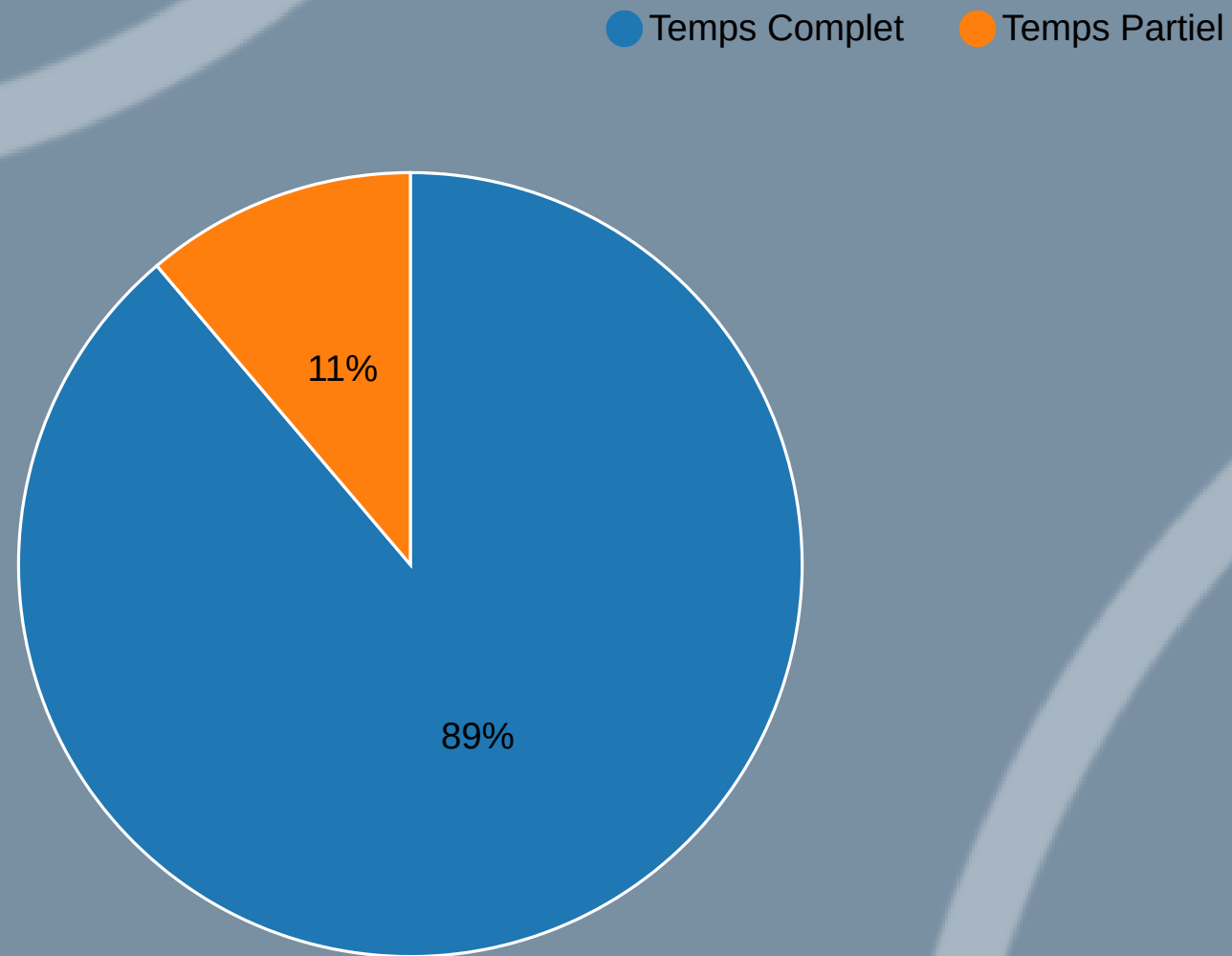


Ratio temps partiel par genre

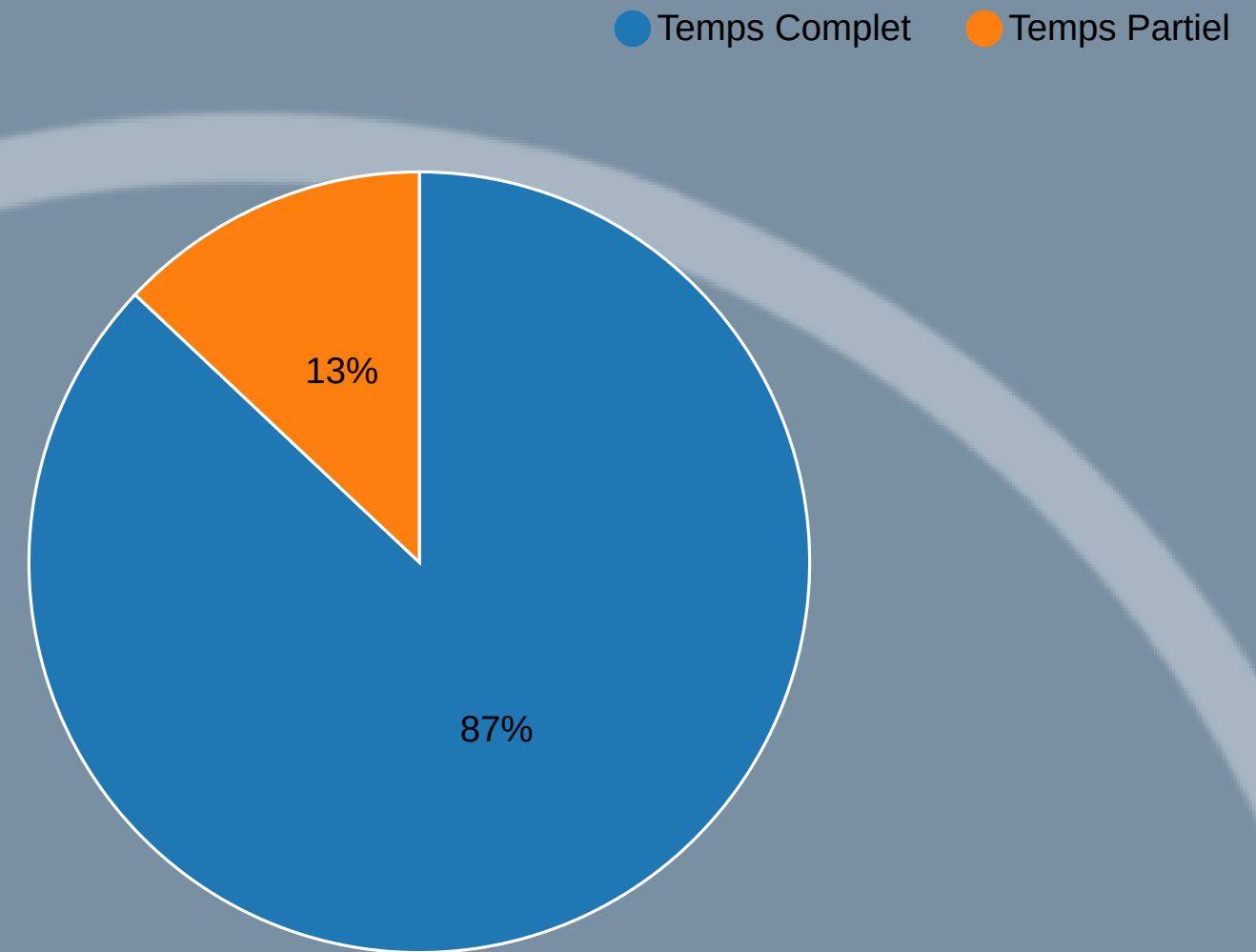


La répartition des genres par durée du temps de travail est équilibrée (notamment pour le travail à temps complet), si l'on tient compte du ratio des effectifs présents dans l'entreprise

Ratio temps de travail chez les femmes



Ratio temps de travail chez les hommes



On peut voir, ici, que la proportion d'effectif , concernant la répartition entre travail à temps partiel et temps complet, est sensiblement identique chez les femmes et les hommes.

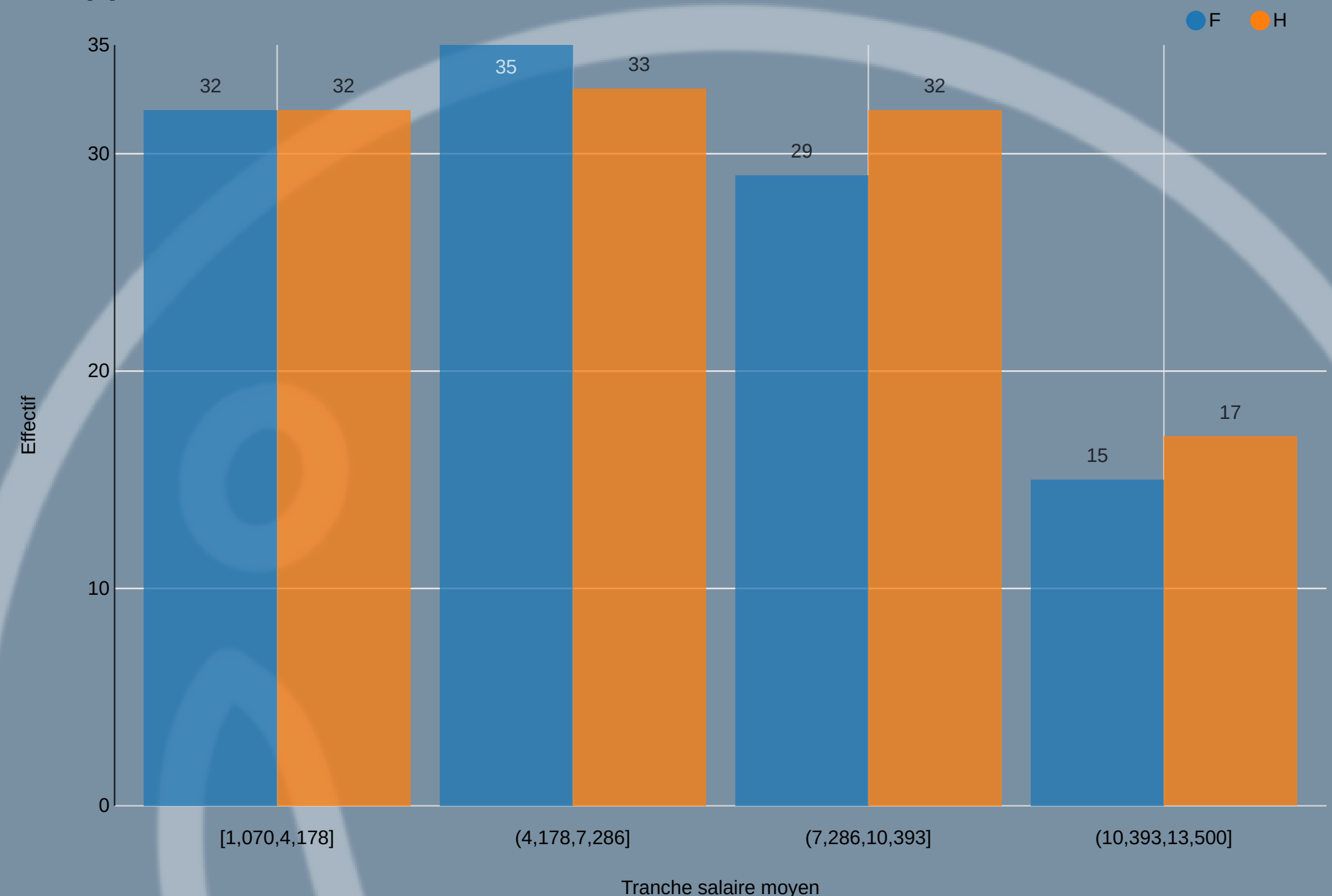
REMUNERATION EFFECTIVE

Rémunération et rémunération moyenne mensuelle pour les temps complets

Le salaire mensuel moyen est supérieur de 4 % chez les hommes (6.691 €) , par rapport à celui que l'on peut retrouver chez les femmes (6.427€)

Salaire mensuel moyen par tranche et par genre

Temps plein



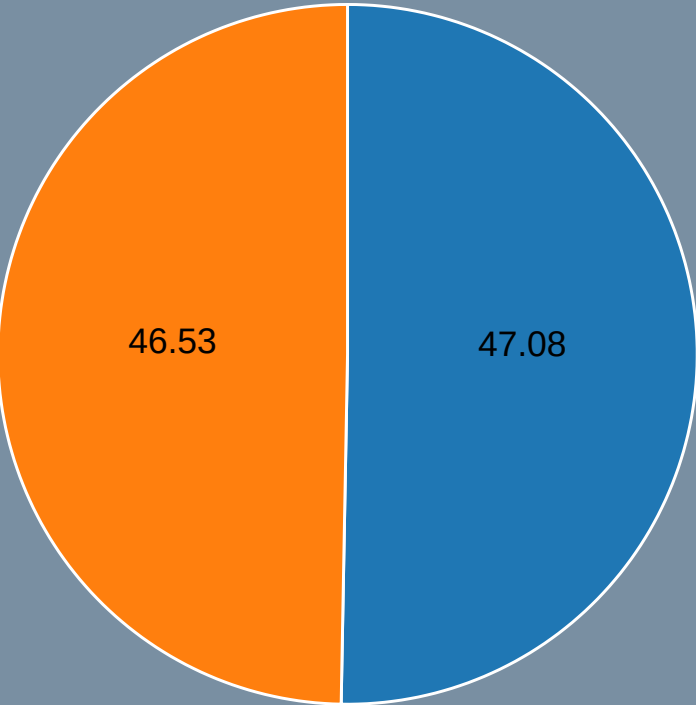
Les salariés de type féminin ne sont majoritairement représentées que dans la seconde tranche de salaire mensuel moyen.

En revanche, les hommes sont plus nombreux sur les tranches de revenus supérieures.

Taux de rémunération horaire pour les temps partiels

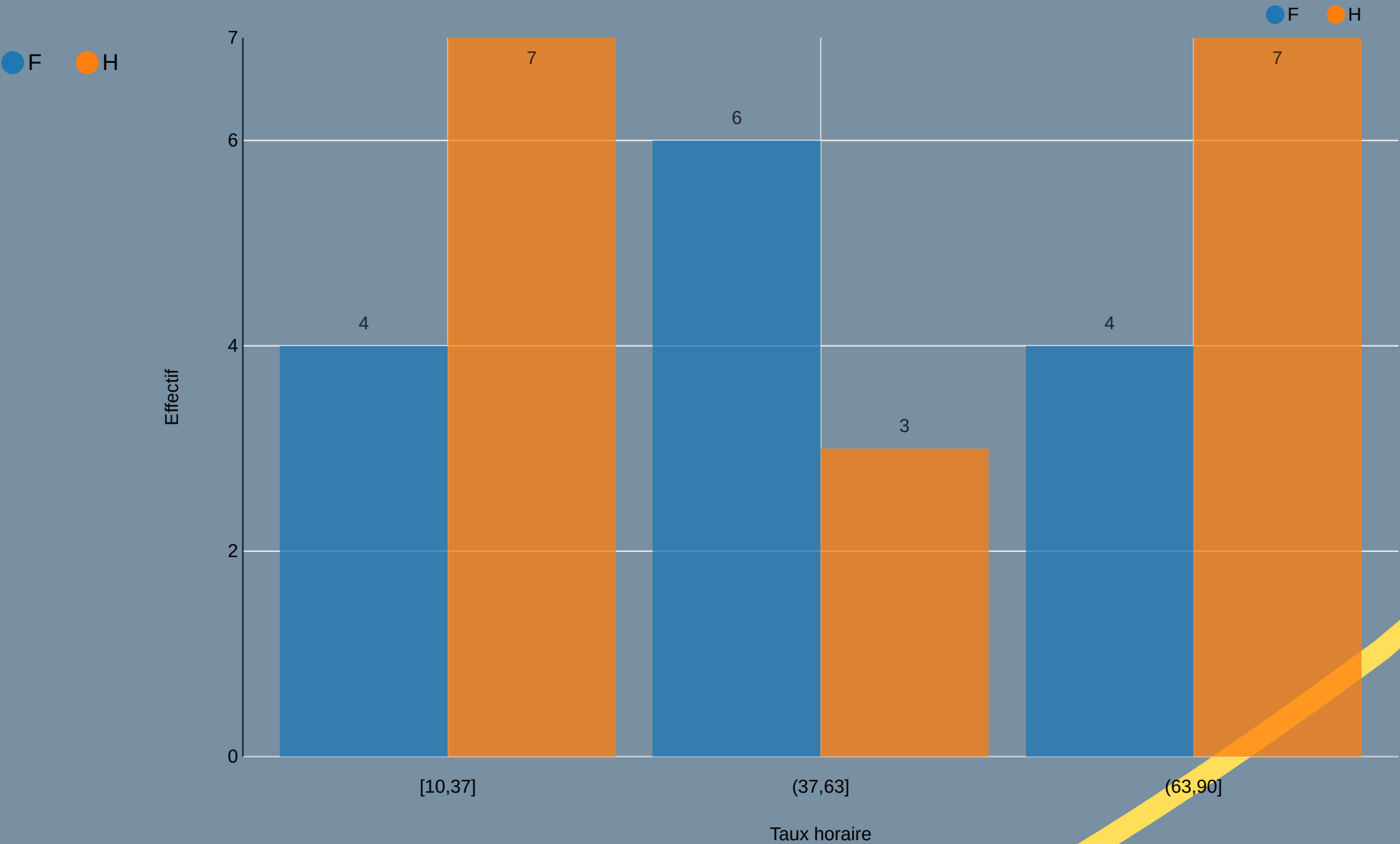
Taux horaire par genre

Temps partiel



Taux horaire par tranche et par genre

Temps partiel



Le femmes ont, de manière générale, toutes tranches confondues, un taux horaire de rémunération très légèrement supérieur à celui des hommes.

Cependant, on peut observer que les hommes sont très majoritaires, aussi bien dans la tranche basse, mais également dans les tranche haute.

CONCLUSIONS

EMBAUCHE



Type de contrat par genre

Les salariés de genre masculin sont en CDI à 96%, contre 91% chez leurs collègues de sexe féminin, ce qui ne constitue pas un écart très flagrant, même s'il peut encore être amélioré

Il subsiste des inégalité en matière de répartition des genres, dans les types de contrat de travail, même s'il faut noter une amélioration à ce niveau, depuis quelques années.

PROMOTION PROFESSIONNELLE

Répartition des effectifs par ancienneté

On remarque qu'un effort dans l'embauche du personnel de sexe féminin a été entrepris, ces dernières années, coupant ainsi avec l'ancienne politique RH de l'entreprise



Répartition des promotions par genre

On retrouve une égalité entre les genres sur cet indicateur.



Répartition par genre et moyenne d'ancienneté dans les services

La moyenne d'ancienneté est la plus forte chez les hommes, quel que soit le service .

Les chiffres pouvant montrer un déséquilibre (en phase d'amélioration) tiennent compte de la masse salariale déjà présente depuis de nombreuses années, lorsque la politique RH était différente.

L'égalité, en terme de promotions dans l'évolution de carrière, quant à elle, est bien présente.

QUALIFICATION.



Répartition des effectifs par ancienneté

On retrouve une disparité dans la répartition des genres dans les services qui semble hétérogène, sans que l'on puisse noter une tendance qui puisse, à première vue, favoriser un genre, plutôt qu'un autre

CONDITIONS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs selon la durée du temps de travail

Si l'on compare avec le ratio de l'effectif composant l'entreprise, par genre, on peut observer que les proportions relatives à la répartition des genres travaillant à temps complet est exactement identique (49% de femmes pour 51% d'hommes)



Ratio du travail à temps partiel par genre

La proportion de contrats de travail à temps partiel est quasiment identique chez les femmes et les hommes

REMUNERATION EFFECTIVE

Rémunération et rémunération moyenne mensuelle pour les temps complets

L'écart de la moyenne de rémunération est de seulement 4% en faveur des hommes.

Taux de rémunération horaire pour les temps partiels

On retrouve un quasi-égalité dans le taux horaire moyen , avec un très léger avantage pour les femmes

L'entreprise respecte, de manière générale, le principe d'égalité entre les genres vis à vis de ses salariés, que ce soit en terme de condition de travail, d'obtention de promotion ou de traitement des salaires.

Il reste cependant des efforts à fournir en matière d'égalité liée à l'embauche et au type de contrat proposé.

La politique de l'entreprise en matière de ressources humaines va en s'améliorant, depuis quelques années, avec l'accent mis sur le recrutement de personnel féminin.

Merci