



Analyse interne des indicateurs d'égalité femmes/hommes dans le respect du RGPD

Arnaud Golliot
Data Consultant
27 décembre 2024

Sommaire

- 1 Description des données brutes
- 2 Processus de nettoyage et transformation des données
- 3 Graphiques d'analyse des égalités femmes / hommes
- 4 Scoring (ministère du travail)
- 5 Conclusions et orientations
- 6 Limites de l'étude
- 7 Annexes

Données collectées (3 fichiers CSV)

salariés.csv

id_salarie	Sexe	Prénom/Nom	Telephone	Date_naissance	Etat Civil	Congé maternité A-1	Enfants
16960619-9017	H	Christopher Auger	33605986791	26/06/1984	Célibataire	0	0
16470418-3807	H	Josué Maitre	33696117333	25/07/1978	Célibataire	0	0
16560122-3612	H	Grégory Rochefort	33634210858	15/05/1984	Marié	0	0
16550903-3725	H	Silvain Descombes	33636007657	27/03/1993	0	0	3
16990924-2829	F	Laëtitia Rapace	33624526743	18/02/1984	Marié	0	3
16600919-9578	H	Benjamin Poulin	33652996035	16/07/1989	Célibataire	0	1
16030220-7121	F	Ivanna Calvet	33616554578	22/01/1981	Célibataire	0	0

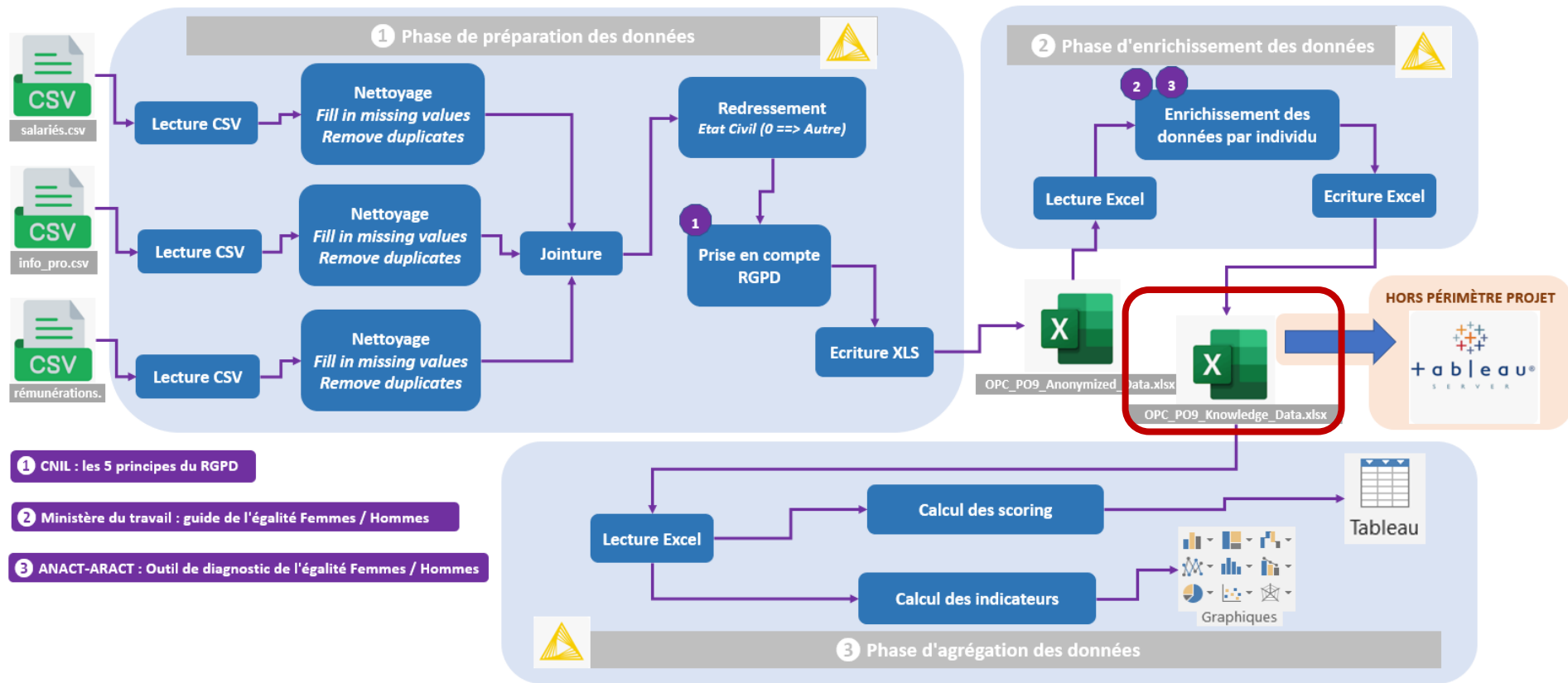
rémunérations.csv

id_salarie	Contrat	Durée heb	Salaire base mensuel	%variable_moyen	Augmentation	Promotion
16960619-9017	CDI	35	9999.3833	27	0	0
16470418-3807	CDI	35	9978.15	34	0	0
16560122-3612	CDI	35	9940.2333	24	0	0
16550903-3725	CDI	35	9928.1	27	1	1
16990924-2829	CDI	35	9873.5	13	0	0
16600919-9578	CDI	35	9785.5333	28	0	0

infos_perso.csv

id_salarie	Ancienneté_an	Distance domicile/Travail	Service	Work_accident	Niveau de satisfaction
16960619-9017	17.8		56 Marketing	Non	34
16470418-3807	13		26 Compta Finances	Non	78
16560122-3612	22.7		4 Marketing	Non	45
16550903-3725	10		16 RH	Non	58
16990924-2829	22.5		69 Consultant	Non	60

Processus de transformation des données



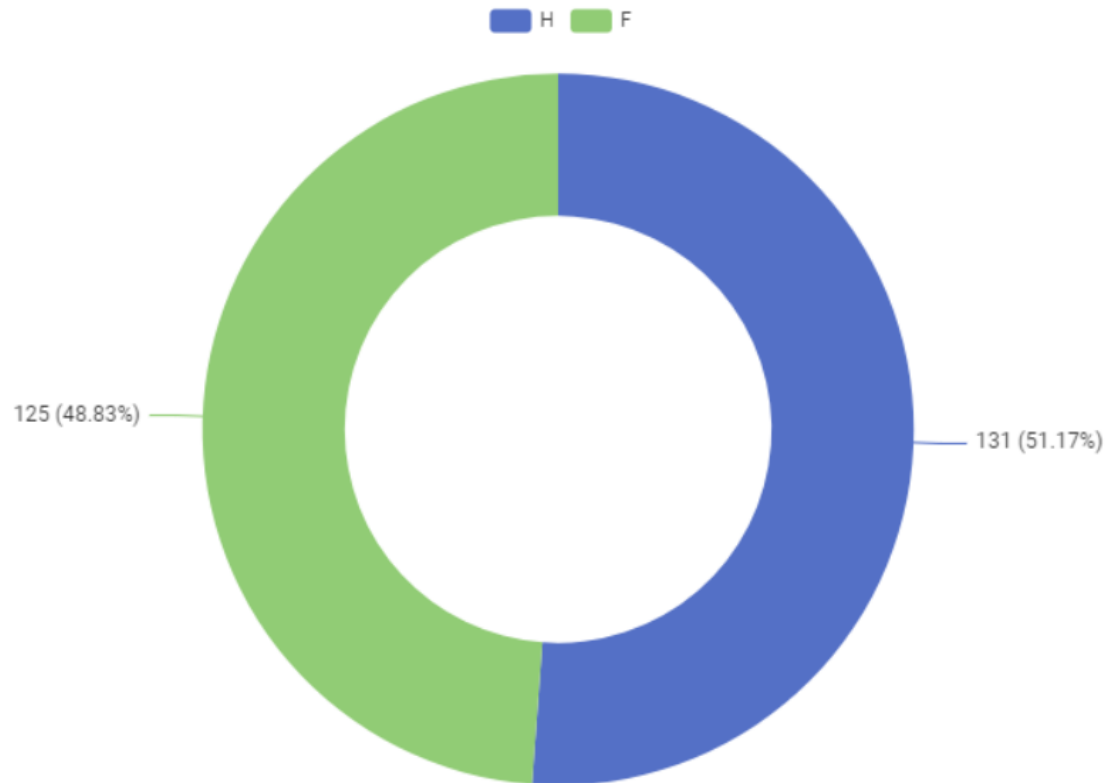
Fichier de données résultant

id_salar	Sexe	Contrat	Service	Accident du travail	Ancienneté	Âge	Note de satisfaction	Distance	Salaire horai	Etat Civil	Augmenté	Promu	En congé maternité A-1	Salaire dans top 10
Salarié 1	H	CDI	Marketing	Non	[11-20 ans]	[31-40 ans]	[26-50 pts]	[>50 km]	90,71	Célibataire	Non	Non	Non	Oui
Salarié 2	H	CDI	Compta Finances	Non	[11-20 ans]	[41-50 ans]	[76-100 pts]	[21-30 km]	95,71	Célibataire	Non	Non	Non	Oui
Salarié 3	H	CDI	Marketing	Non	[21-30 ans]	[31-40 ans]	[26-50 pts]	[3-5 km]	87,86	Marié	Non	Non	Non	Oui
Salarié 4	H	CDI	RH	Non	[3-10 ans]	[31-40 ans]	[51-75 pts]	[11-20 km]	90	Autre	Oui	Oui	Non	Oui
Salarié 5	F	CDI	Consultant	Non	[21-30 ans]	[31-40 ans]	[51-75 pts]	[>50 km]	80	Marié	Non	Non	Non	Non
Salarié 6	H	CDI	Commercial	Oui	[11-20 ans]	[31-40 ans]	[26-50 pts]	[41-50 km]	89,29	Célibataire	Non	Non	Non	Oui
Salarié 7	F	CDI	Consultant	Non	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[51-75 pts]	[21-30 km]	96,43	Célibataire	Non	Non	Non	Oui
Salarié 8	F	CDI	Commercial	Oui	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[0-25 pts]	[>50 km]	72,86	Marié	Oui	Non	Non	Non
Salarié 9	H	CDI	Consultant	Non	[3-10 ans]	[51-60 ans]	[51-75 pts]	[>50 km]	77,86	Marié	Oui	Oui	Non	Non
Salarié 10	H	CDI	RH	Non	[11-20 ans]	[51-60 ans]	[0-25 pts]	[11-20 km]	80,71	Célibataire	Non	Non	Non	Non
Salarié 11	H	CDI	RH	Oui	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[26-50 pts]	[>50 km]	82,14	Célibataire	Oui	Non	Non	Non
Salarié 12	H	CDI	Informatique	Non	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[76-100 pts]	[21-30 km]	72,14	Marié	Oui	Non	Non	Non
Salarié 13	H	CDI	Commercial	Oui	[11-20 ans]	[41-50 ans]	[26-50 pts]	[21-30 km]	72,86	Autre	Non	Non	Non	Non
Salarié 14	F	CDI	Commercial	Non	[11-20 ans]	[31-40 ans]	[0-25 pts]	[41-50 km]	82,14	Autre	Oui	Non	Non	Non
Salarié 15	F	CDI	Commercial	Non	[11-20 ans]	[41-50 ans]	[76-100 pts]	[>50 km]	79,29	Autre	Oui	Non	Non	Non
Salarié 16	H	CDI	Commercial	Non	[11-20 ans]	[51-60 ans]	[51-75 pts]	[6-10 km]	93,57	Autre	Oui	Oui	Non	Oui
Salarié 17	H	CDI	Consultant	Non	[21-30 ans]	[41-50 ans]	[0-25 pts]	[>50 km]	67,14	Célibataire	Oui	Non	Non	Non
Salarié 18	F	CDI	Consultant	Non	[21-30 ans]	[51-60 ans]	[0-25 pts]	[31-40 km]	83,57	Marié	Oui	Non	Non	Non
Salarié 19	H	CDI	Consultant	Non	[11-20 ans]	[51-60 ans]	[0-25 pts]	[11-20 km]	69,29	Marié	Oui	Non	Non	Non
Salarié 20	F	CDI	Informatique	Non	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[51-75 pts]	[41-50 km]	72,14	Autre	Oui	Oui	Non	Non
Salarié 247	H	CDI	Compta Finances	Non	[11-20 ans]	[51-60 ans]	[26-50 pts]	[21-30 km]	15	Autre	Oui	Oui	Non	Non
Salarié 248	H	CDI	Consultant	Non	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[76-100 pts]	[11-20 km]	19,79	Marié	Oui	Oui	Non	Non
Salarié 249	F	CDI	Consultant	Non	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[76-100 pts]	[21-30 km]	17,14	Marié	Oui	Non	Non	Non
Salarié 250	H	CDI	Consultant	Non	[21-30 ans]	[51-60 ans]	[76-100 pts]	[>50 km]	14,29	Autre	Oui	Non	Non	Non
Salarié 251	H	CDI	Marketing	Non	[11-20 ans]	[26-30 ans]	[26-50 pts]	[41-50 km]	14,29	Marié	Oui	Non	Non	Non
Salarié 252	H	CDI	Consultant	Non	[11-20 ans]	[31-40 ans]	[51-75 pts]	[41-50 km]	13,57	Célibataire	Non	Non	Non	Non
Salarié 253	F	CDI	Marketing	Non	[11-20 ans]	[31-40 ans]	[26-50 pts]	[41-50 km]	13,57	Autre	Non	Oui	Non	Non
Salarié 254	H	CDI	Commercial	Non	[11-20 ans]	[41-50 ans]	[51-75 pts]	[31-40 km]	15	Marié	Oui	Oui	Non	Non
Salarié 255	H	CDI	Consultant	Non	[3-10 ans]	[41-50 ans]	[26-50 pts]	[11-20 km]	13,54	Célibataire	Oui	Non	Non	Non
Salarié 256	F	CDI	Compta Finances	Non	[11-20 ans]	[31-40 ans]	[51-75 pts]	[11-20 km]	11,46	Autre	Non	Oui	Non	Non

Choix et calcul des indicateurs

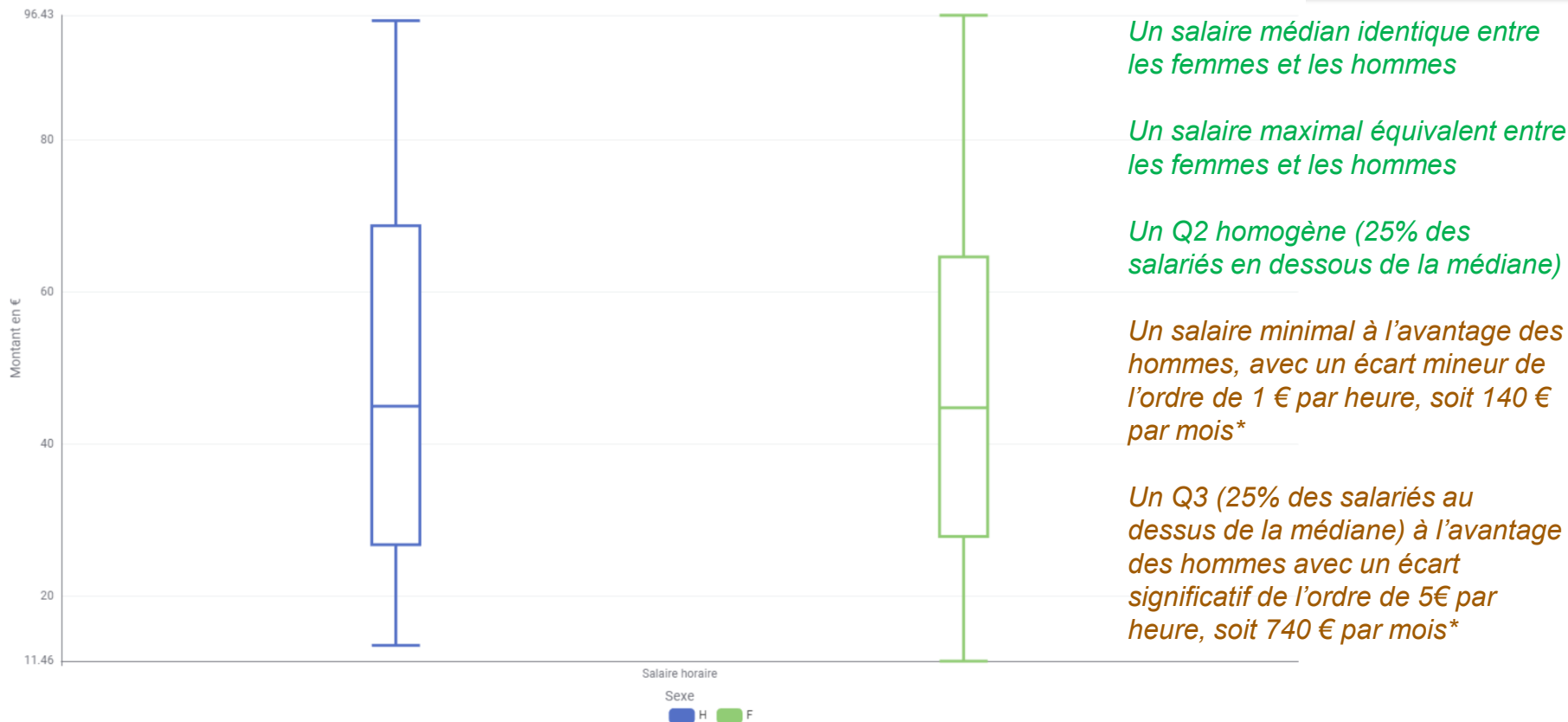
Classe d'indicateur (construit)	Indicateur	Graphique avec règle d'agrégation	Visualisation
REMUNERATION	I1 Répartition Femmes / Hommes par niveau de rémunération (médiane)	Diagramme en boîte [Salaire_horaire] par [Sexe]	
QUALIFICATION	I2 Répartition Femmes / Hommes par service	Histogramme groupé [Nombre(id_salarie)] par [Service, Sexe]	
EMBAUCHE	I3 Répartition Femmes / Hommes par tranche d'âge	Histogramme groupé [Nombre(id_salarie)] par [Tranche d'âge, Sexe]	
	I4 Répartition Femmes / Hommes par type de contrat	Histogramme groupé [Nombre(id_salarie)] par [Type de contrat, Sexe]	
PROMOTION	I5 Répartition Femmes / Hommes des promotions internes	Histogramme groupé [Nombre(id_salarie)] par [Salarie_promu_ou_non, Sexe]	
	I6 Répartition Femmes / Hommes des salariés promus par tranche d'âge	Histogramme groupé [Nombre(id_salarie)] par [Tranche d'âge, Sexe] avec Salarie_promu_ou_non = "Oui"	
SECURITE	I7 Répartition Femmes / Hommes des accidents du travail	Histogramme groupé [Nombre(id_salarie)] par [Salarie_accidenté_ou_non, Sexe]	

[EFFECTIFS] Répartition Femmes / Hommes dans l'entreprise



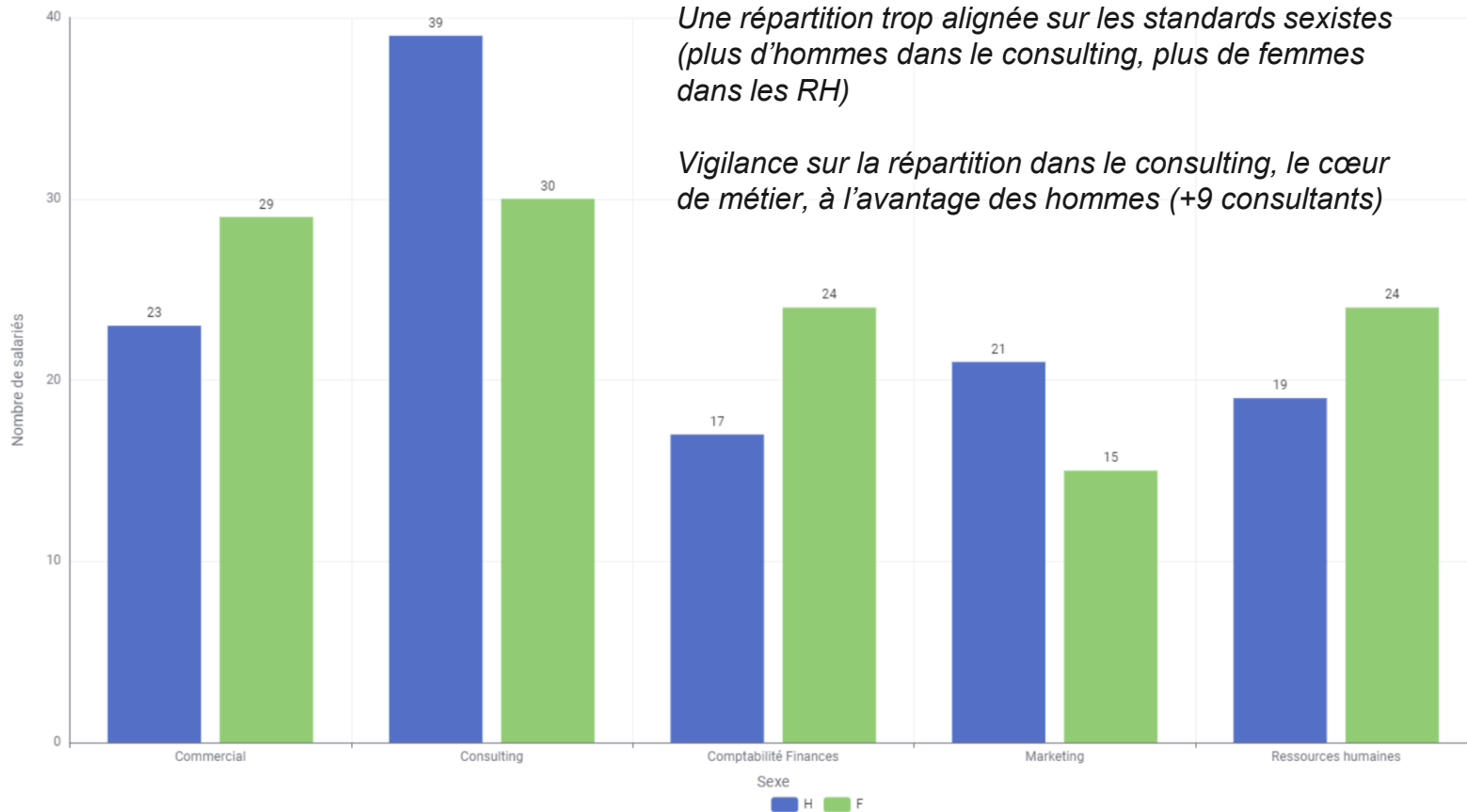
Une répartition homogène des effectifs entre les femmes et les hommes dans notre entreprise, attention toutefois au risque de dégradation

[REMUNERATION] Répartition Femmes / Hommes par niveau de rémunération

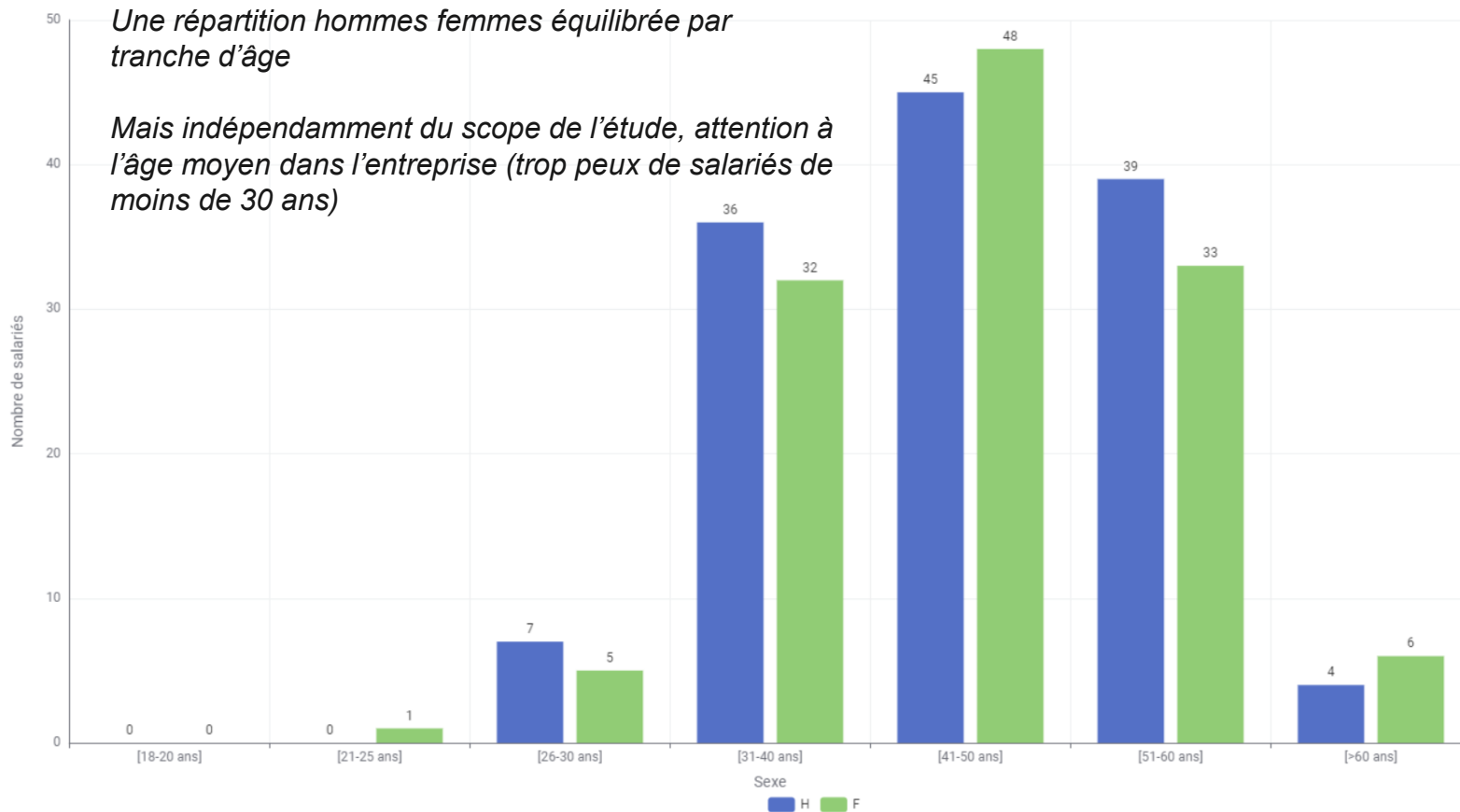


$$\text{Salaire mensuel} = (((\text{Salaire horaire } \text{€} \times 35 \text{ heures par semaine}) / 5 \text{ jours travaillés par semaine}) \times 20 \text{ jours travaillés par mois})$$

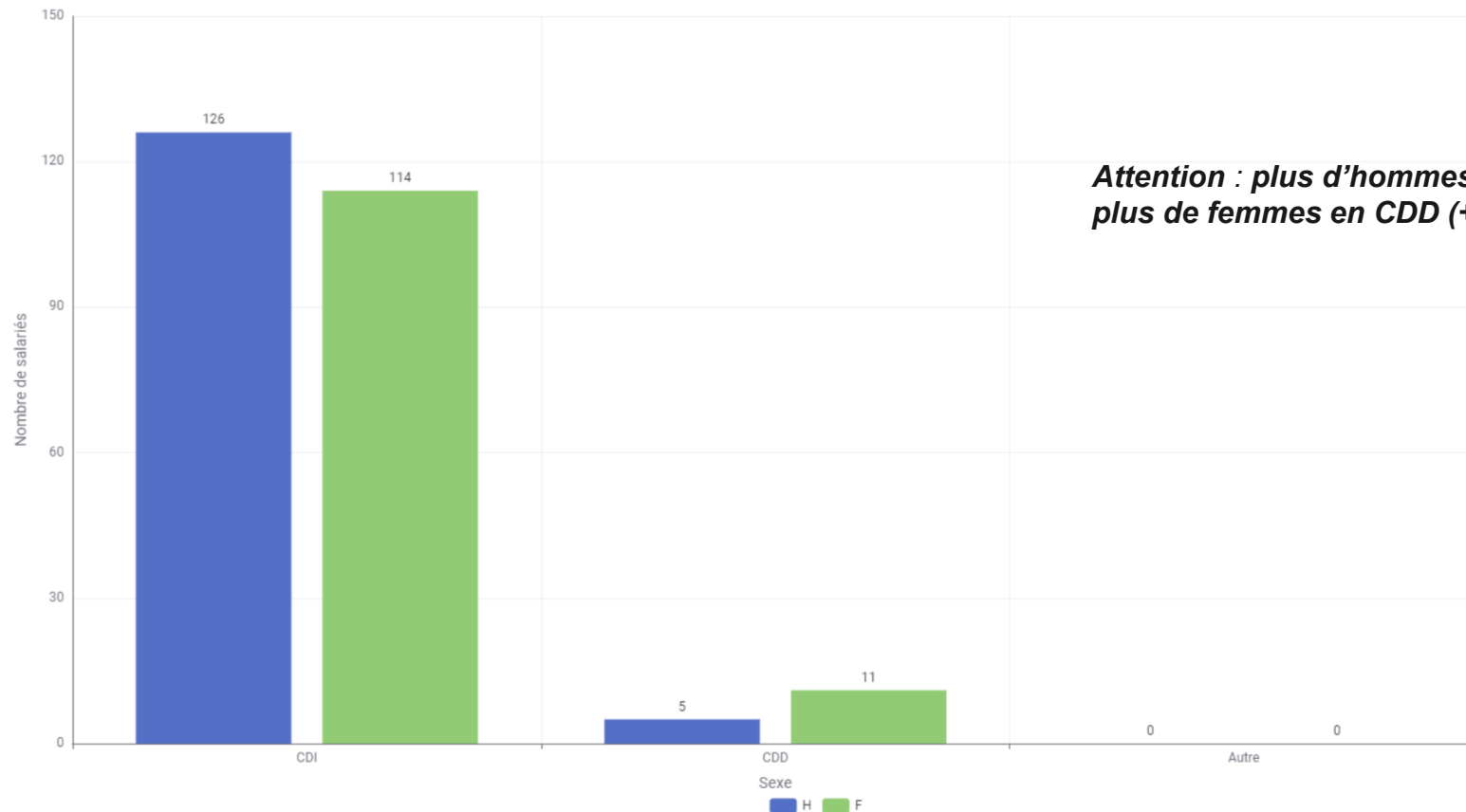
[QUALIFICATION] Répartition Femmes / Hommes par service



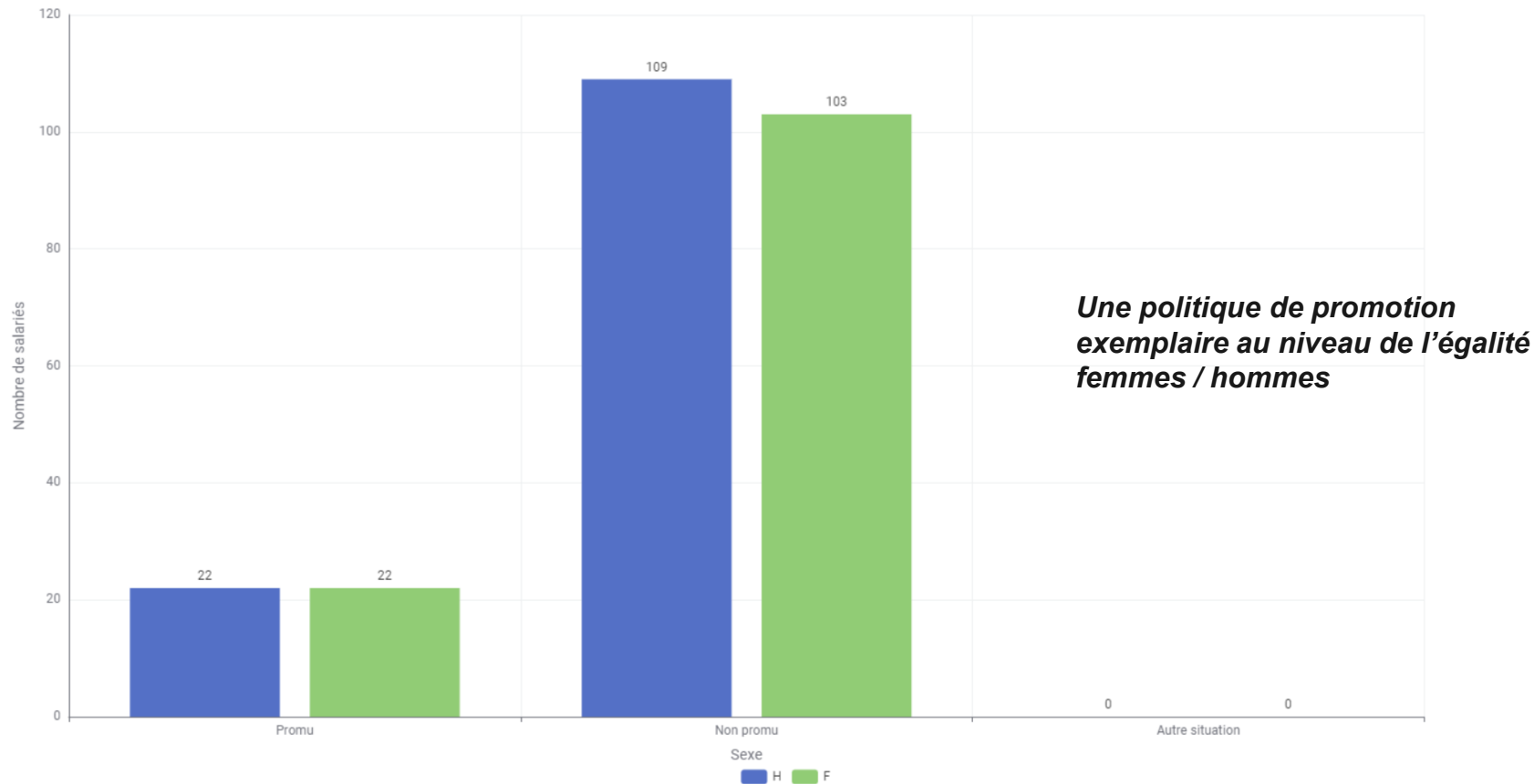
[EMBAUCHE] Répartition Femmes / Hommes par tranche d'âge



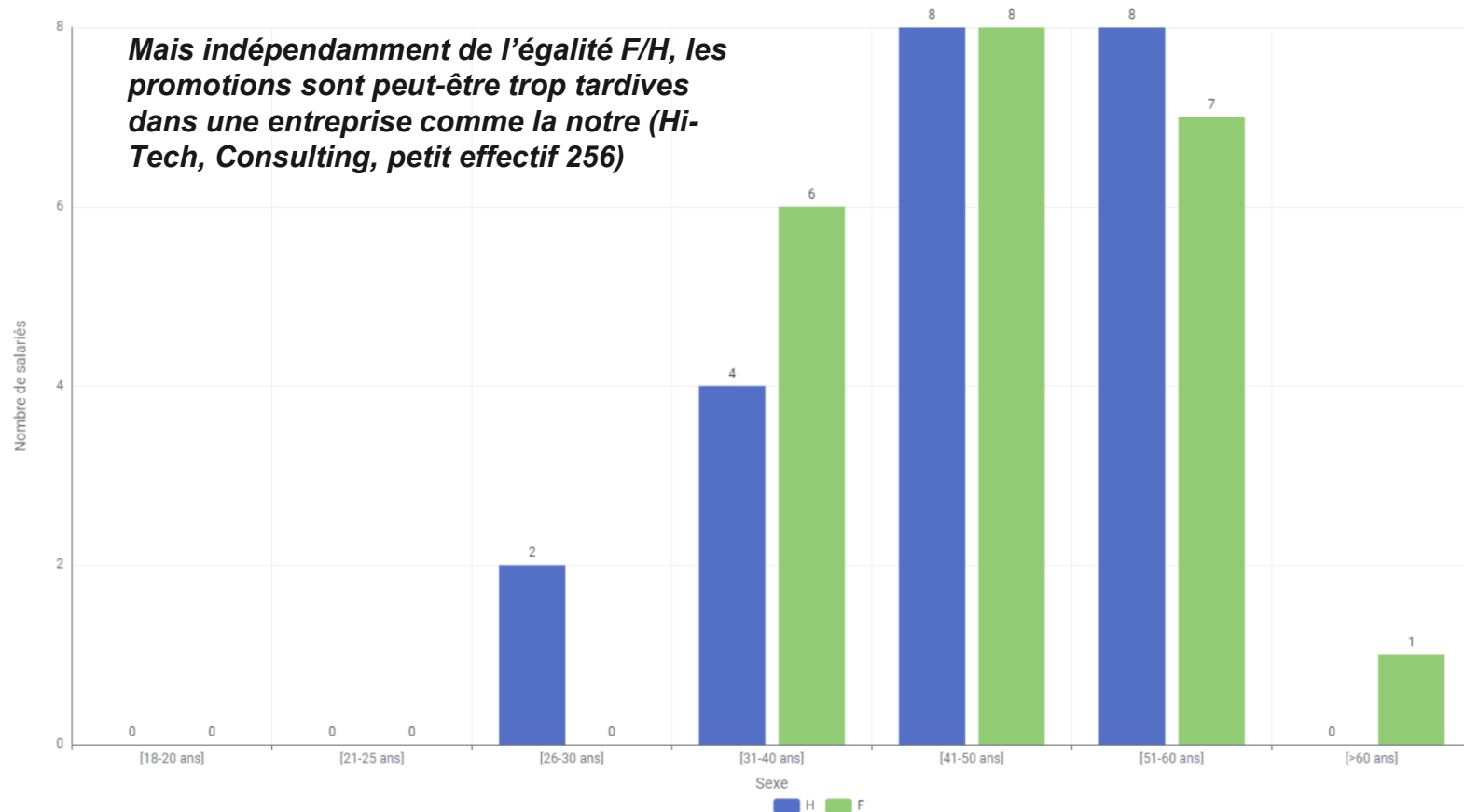
[EMBAUCHE] Répartition Femmes / Hommes par type de contrat



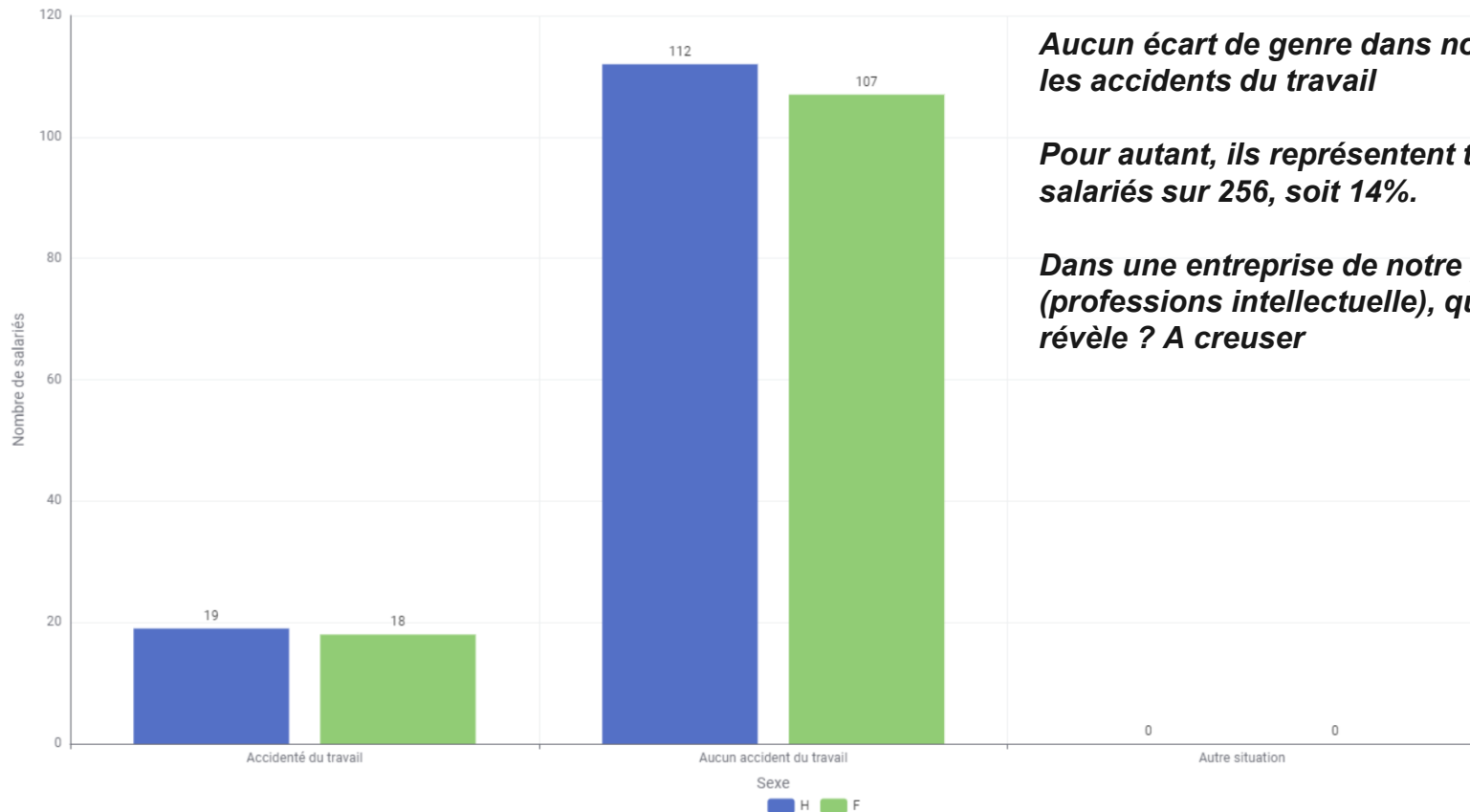
[PROMOTION] Répartition Femmes / Hommes des promotions internes



[PROMOTION] Répartition Femmes / Hommes des salariés promus par tranche d'âge



[SECURITE] Répartition Femmes / Hommes des accidents du travail



Aucun écart de genre dans notre entreprise pour les accidents du travail

Pour autant, ils représentent tout de même 37 salariés sur 256, soit 14%.

Dans une entreprise de notre pedigree (professions intellectuelle), qu'est ce que ça révèle ? A creuser

Scoring de mesure des égalités Hommes Femmes (1/2)

Source : Ministère du travail

Guide de diagnostic des égalités hommes femmes dans les entreprises de plus de 250 personnes (nous sommes 256)

Indicateur	Indicateur
Scoring 01	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (note sur 40 points)
Scoring 02	Ecart du nombre d'augmentations entre les femmes et les hommes (note sur 20 points)
Scoring 03	Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes (note sur 15 points)
Scoring 04	Ecart du nombre de femmes de retour de congées maternité non augmentées versus augmentées (note sur 15 points)
Scoring 05	Ecart du nombre d'hommes et de femmes dans le top 10 des salaires (note sur 10 points)
Scoring consolidé	Somme des 5 scorings

Règles de calcul : voir Annexes 2 et 3

Résultat du scoring

Indicateur	Indicateur	Mesure de base (comparé)	Mesure de référence (comparant)	Scoring
Scoring 01	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (note sur 40 points)	Salaire horaire médian F = 44.79€	Salaire horaire médian H = 45.0€	40/40
Scoring 02	Ecart du nombre d'augmentations entre les femmes et les hommes (note sur 20 points)	Nb F = 67	Nb H = 61	20/20
Scoring 03	Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes (note sur 15 points)	Nb F = 22	Nb H = 22	15/15
Scoring 04	Ecart du nombre de femmes de retour de congées maternité non augmentées versus augmentées (note sur 15 points)	Nb F augmentées = 8	Nb F non augmentées = 0	15/15
Scoring 05	Ecart du nombre d'hommes et de femmes dans le top 10 des salaires (note sur 10 points)	Nb F = 1	Nb H = 9	1/10
Scoring consolidé	Somme des 5 scorings			91/100

Scoring obtenu dans Knime : voir Annexe 3

Conclusions de l'étude

Globalement, au regard des répartitions observées dans les graphiques, et du résultat de scoring (91/100), le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes est satisfaisant dans l'entreprise

Pour autant, les points de vigilance et recommandations sont les suivants :

- ✓ Dans le scope de l'égalité hommes / femmes
 - Le salaire minimal présente un écart F/H de l'ordre de 140€ par mois
 - L'écart de salaire F/H parmi les 25% de salariés au dessus de la médiane est de l'ordre de 720 € (!!!)
 - Une seule femme dans le top 10 des salaires (c'est l'empreinte saillante de l'inégalité de genre dans notre entreprise)
 - Plus d'hommes en CSI (+12), plus de femmes en CDD (+6)
- ✓ Hors scope :
 - Un déficit de jeunes dans notre entreprise, prioriser l'embauche sur les moins de 30 ans
 - Des promotions tardives pour une entreprise comme la notre (petit effectif, consulting high-tech)
 - 14% de l'effectif touché par des accidents du travail, quelle en est la raison dans une entreprise comme la notre (professions intellectuelles) ?

Limites de l'étude et difficultés rencontrées

Limites fonctionnelles :

- ✓ Nous disposons dans notre échantillon d'une photographie instantanée. Pour une étude plus pertinente et approfondie, il faudrait un historique d'évolution des effectifs dans l'entreprise pour voir comment les indicateurs de diagnostic des égalités Femmes / Hommes évoluent avec le temps
- ✓ Avec plus de temps pour finaliser l'étude, d'autres indicateurs auraient pu être calculés sur les intervalles non exploités (ancienneté, note de satisfaction, distance)

Difficultés rencontrées :

- ✓ Knime est un outil limité pour les représentations graphiques (peu de paramétrage), recourir à un outil plus visuel comme Power BI ou Tableau Server serait plus approprié
- ✓ Par ailleurs les éléments d'appropriation de cet ETL sont limités tant sur le Web (Google) qu'avec Companion ou les cours disponibles sur OpenClassRooms
- ✓ Le calcul du scoring n'est pas trivial, et nécessite un peu de temps pour l'établir (conception indispensable)

Annexe 1 : règles de prise en compte du RGPD (1/2)

Donnée	Origine	Sensible (oui/non)	Commentaire	Décision	Règle de calcul et/ou de transformation
id_salaré	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver, à anonymiser L'anonymisation est nécessaire parce que cet identifiant, potentiellement exploité dans plusieurs domaines du SI, pourrait permettre de remonter à l'individu de manière détournée	id_salaré = "Salaré_" & Numéro_de_ligne Par exemple : Salaré_1, Salaré_144, etc.
Sexe	Brute	Non	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver en l'état	-
Prénom/Nom	Brute	Oui	Donnée inutile pour l'étude	A supprimer	-
Telephone	Brute	Oui	Donnée inutile pour l'étude	A supprimer	-
Date_naissance	Brute	Oui	Donnée inutile pour l'étude	A supprimer après rajout de la donnée calculée : Âge	-
Âge	Calculée	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver, à flouter	<u>Calcul</u> : âge = (Date_jour - Date_naissance) / 365 <u>Flouttage</u> : arrondir l'âge sans décimales, puis définir des intervalles à utiliser comme dimension pour mesurer le niveau d'égalité entre femmes et hommes, à savoir [18-20, 21-25, 26-30, 30-40, 40-50, 50-60, 60-70]
Etat Civil	Brute	Non	Donnée pertinente pour l'étude	A conserver en l'état	-
Congé maternité A-1	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver en l'état	-
Enfants	Brute	Oui	Donnée pertinente pour l'étude	A supprimer	-
Contrat	Brute	Non	Donnée pertinente pour l'étude	A conserver en l'état	-





Annexe 3 : Scoring obtenu dans Knime

Référence	Indicateur	Mesure comparée	Mesure comparante	Scoring
S01	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	Salaire horaire médian Femmes = 44.79€	Salaire horaire médian Hommes = 45.0€	40/40
S02	Ecart du nombre d'augmentations entre les femmes et	Nb femmes augmentées = 67	Nb hommes augmentés = 61	20/20
S03	Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les	Nb femmes promues = 22	Nb hommes promus = 22	15/15
S04	Ecart du nombre de femmes de retour de congées	Nb femmes post CM non augmentées = 0	Nb femmes post CM augmentées = 8	15/15
S05	Ecart nombre d'hommes et de femmes dans le top 10	Nb femmes dans top 10 = 1	Nb hommes dans top 10 = 9	1/10



Annexe 1 : règles de prise en compte du RGPD (2/2)

Donnée	Origine	Sensible (oui/non)	Commentaire	Décision	Règle de calcul et/ou de transformation
Durée hebdo	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A supprimer après rajout de la donnée calculée : Salaire_horaire_global	-
Salaire base mensuel	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A supprimer après rajout de la donnée calculée : Salaire_mensuel_global	-
%variable_moyen	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A supprimer après rajout de la donnée calculée : Salaire_global	-
Salaire_mensuel_global	Calculée	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A supprimer après flouttage puis rajout de la donnée calculée : Salaire_global_horaire	Calcul : Salaire_mensuel_global = Salaire base mensuelle x (100% + %variable_moyenne) Flouttage : Salaire_mensuel_global = ARRONDI(Salaire_mensuel_global / 1000, 0) x 1000
Salaire_horaire_global	Calculée	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver en l'état	Calcul : Salaire_horaire_moyen = ARRONDI(((Salaire_mensuel_global / 20) x 5) / Durée hebdo, 2)) Avec 20 jours travaillés par mois et 5 jours travaillés par semaine
Augmentation	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver en l'état	-
Promotion	Brute	Oui	Donnée nécessaire à l'étude	A conserver en l'état	-
Ancienneté_an	Brute	Oui	Donnée pertinente pour l'étude	A conserver, à floutter	Flouttage : arrondir l'ancienneté sans décimales, puis définir des intervalles d'ancienneté à utiliser comme dimension pour mesurer le niveau d'égalité entre femmes et hommes, à savoir [0-1, 2-5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30]
Distance domicile/Travail	Brute	Oui	Donnée pertinente pour l'étude	A conserver, à floutter	Flouttage : arrondir la distance sans décimales, puis définir des intervalles de distance à utiliser comme dimension pour mesurer le niveau d'égalité entre femmes et hommes, à savoir [0-2, 3-5, 6-10, 11-20, 21-30, 31-40, 41-50, 51-60, 61-70, 71-80]
Service	Brute	Oui	Donnée pertinente pour l'étude mais trop sensible	A conserver en dépit de sa sensibilité, c'est un indicateur attendu par le ministère du travail	-
Work_accident	Brute	Oui	Donnée pertinente pour l'étude	A conserver en l'état	-
Niveau de satisfaction	Brute	Oui	Donnée pertinente pour l'étude	A conserver, à floutter	Flouttage : arrondir le niveau de satisfaction sans décimales, puis définir des intervalles de notation à utiliser comme dimension pour mesurer le niveau d'égalité entre femmes et hommes, à savoir [0-25, 26-50, 51-75, 76-100]

Annexe 2 : règles de calcul du scoring (1/2)

Indicateur	Règle de calcul	Visualisation
Scoring 01 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (note sur 40 points)	<p>Calcul :</p> <p>Salaire_median_F = Mediane(Salaire_horaire) avec Sexe = "F" Salaire_median_H = Mediane(Salaire_horaire) avec Sexe = "H" Valeur_écart_salaire_H_moins_H = Salaire_median_H - Salaire_median_F %_écart_salaire_H_moins_F = Pourcentage(Valeur_écart_salaire_H_moins_F, Salaire_median_F) Scoring_01 = (100% - %_écart_salaire_H_moins_F) * 40</p> <p>Graphique : Ligne de tableau ("Note écart rémunérations Femmes-Hommes", Scoring_01 & "/40")</p>	 Ligne de tableau
Scoring 02 Ecart du nombre d'augmentations entre les femmes et les hommes (note sur 20 points)	<p>Calcul :</p> <p>Nb_augmentations_F = Nombre(id_salarié) avec Salarié_augmenté_ou_non = "Oui" et Sexe = "F" Nb_augmentations_H = Nombre(id_salarié) avec Salarié_augmenté_ou_non = "Oui" et Sexe = "H" Valeur_écart_nb_augmentations_H_moins_F = Nb_augmentations_H - Nb_augmentations_F %_écart_nb_augmentations_H_moins_F = Pourcentage(Valeur_écart_nb_augmentations_H_moins_F / Nb_augmentations_F) Scoring_02 = (100% - %_écart_nb_augmentations_H_moins_F) * 20</p> <p>Graphique : Ligne de tableau ("Note écart augmentations Femmes-Hommes", Scoring_02 & "/20")</p>	 Ligne de tableau
Scoring 03 Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes (note sur 15 points)	<p>Calcul :</p> <p>Nb_promotions_F = Nombre(id_salarié) avec Salarié_augmenté_ou_non = "Oui" et Sexe = "F" Nb_promotions_H = Nombre(id_salarié) avec Salarié_augmenté_ou_non = "Oui" et Sexe = "H" Valeur_écart_nb_promotions_H_moins_F = Nb_promotions_H - Nb_promotions_F %_écart_nb_promotions_H_moins_F = Pourcentage(Valeur_écart_nb_promotions_H_moins_F / Nb_promotions_F) Scoring_03 = (100% - %_écart_nb_promotions_H_moins_F) * 15</p> <p>Graphique : Ligne de tableau ("Note écart promotions Femmes-Hommes", Scoring_03 & "/15")</p>	 Ligne de tableau
Scoring 04 Pourcentage de femmes augmentées parmi les femmes en retour de congés maternité (note sur 15 points)	<p>Calcul :</p> <p>Nb_F_post_CM = Somme(Congé maternité A-1) avec Sexe = "F" Nb_F_post_CM_augmentées = Somme(Congé maternité A-1) avec Sexe = "F" et Femme_augmentée_ou_non_post_CM = "Oui" Valeur_écart_nb_augmentations_F_post_CM = Nb_F_post_CM - Nb_F_post_CM_augmentées %_écart_nb_augmentations_F_post_CM = Pourcentage(Valeur_écart_nb_augmentations_F_post_CM / Nb_F_post_CM) Scoring_04 = (100% - %_écart_nb_augmentations_F_post_CM) * 15</p> <p>Graphique : Ligne de tableau ("Note écart augmentations parmi les femmes en retour de congés maternité", Scoring_04 & "/15")</p>	 Ligne de tableau

Annexe 2 : règles de calcul du scoring (2/2)

Indicateur		Règle de calcul	Visualisation
Scoring 05	Ecart entre femmes et hommes dans le top 10 des meilleures rémunérations (note sur 10 points)	Calcul : Nb_F_dans_top_10 = Nombre(id_salarié) avec Salarié_F_H_dans_top_10_des_meilleures_rémunérations_ou_non = "O" et sexe = "F" Nb_H_dans_top_10 = Nombre(id_salarié) avec Salarié_F_H_dans_top_10_des_meilleures_rémunérations_ou_non = "O" et sexe = "H" Valeur_écart_top_10_H_moins_F = Nombre_H_dans_top_10 - Nombre_F_dans_top_10 %écart_top_10_H_moins_F = Pourcentage (Valeur_écart_top_10_H_moins_F / Nombre_F_dans_top_10) Scoring_I5=(100% - %écart_top_10_H_moins_F) * 10	 Ligne de tableau
		Graphique : Ligne de tableau ("Note écart Top 10 rémunérations Femmes-Hommes", Scoring_I5 & "/10")	
Scoring Total	Somme des notes des 5 indicateurs sur 100	Calcul : Scoring_total = somme(Scoring_I1, Scoring_I2, Scoring_I3, Scoring_I4, Scoring_I5)	 Tableau
		Graphique : Tableau (Ligne_Scoring_01, Ligne_Scoring_02, Ligne_Scoring_03, Ligne_Scoring_04, Ligne_Scoring_05, "Note Globale " & somme(Scoring_I1, Scoring_I2, Scoring_I3, Scoring_I4, Scoring_I5) & "/100")	

Annexe 3 : Illustration du calcul du scoring

Indicateur	Cas	Mesure comparée [M1] <i>Pour I1 : salaire horaire femme médian</i>	Mesure comparante [M2] <i>Pour I1 : salaire horaire homme médian</i>	Ecart [E] = [M2] - [M1]	%écart [%E] = [E] / [M2]	100%-%écart <=> Comparant / Comparé [RATIO] = [M1] / [M2]	Base de notation [BN] <i>Pour I1 : 40</i>	Note [N] = [RATIO] * [BN]	Note littérale [N] sur [BN]	Commentaire
S1 Ecart en € des rémunérations entre hommes et femmes (note sur 40)	Cas 01	0 €	0 €	0 €	Infini	Infini	40	40	40/40	Si [M1]=0 et [M2]=0, alors Note = 40
	Cas 02	100 €	150 €	50 €	33,3%	66,7%		27	27/40	Si [M1] < [M2], alors Note < 40
	Cas 03	150 €	150 €	0 €	0,0%	100,0%		40	40/40	Si [M1] < [M2], alors Note = 40
	Cas 04	150 €	100 €	-50 €	-50,0%	150,0%		60 ==> 40	40/40	Si [M1] > [M2], alors Note = 40
	Cas 05	100 €	0 €	-100 €	Infini	Infini		40	40/40	Si [M2] = 0, alors Note = 40
	Cas 06	150 €	0 €	-150 €	Infini	Infini		40	40/40	Si [M2] = 0, alors Note = 40
	Cas 07	150 €	0 €	-150 €	Infini	Infini		40	40/40	Si [M2] = 0, alors Note = 40
	Cas 08	0 €	150 €	150 €	100,0%	0,0%		0	0/40	Si [M1]=0, alors Note = 0/40
	Cas 09	0 €	150 €	150 €	100,0%	0,0%		0	0/40	Si [M1]=0, alors Note = 0/40
	Cas 10	0 €	100 €	100 €	100,0%	0,0%		0	0/40	Si [M1]=0, alors Note = 0/40

Remarque : La logique est la même pour les 4 autres scoring S2 à S5

Le scoring total sur 100 est égal à la somme des 5 scorings S1 à S5