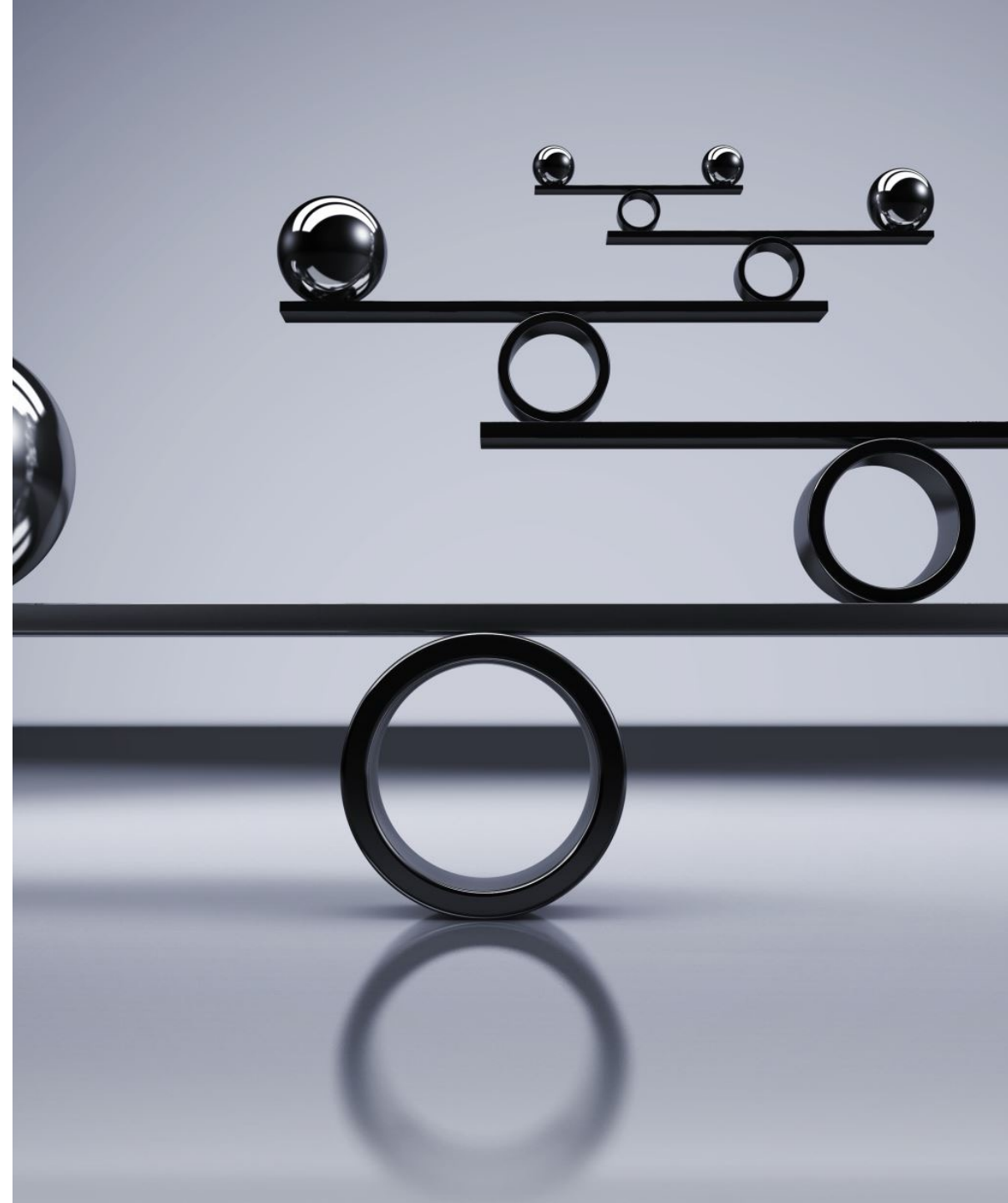


---

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Analyse des indicateurs de l'égalité femme-homme  
en respect du RGPD

---



---

# SOMMAIRE

01

Contexte

02

Respect du  
RGPD

03

Indicateurs de  
l'égalité  
femme-  
homme

04

Workflow  
KNIME

05

Conclusion



---

# CONTEXTE

- Cabinet de consultants: 256 salariés
- Effectifs en pleine croissance
- Recrutement actif de consultants expérimentés
- Souhait de développer l'égalité femmes-hommes pour améliorer la marque employeur et attirer plus facilement des talents

---

# 5 GRANDS PRINCIPES DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES



## FINALITÉ

Informations enregistrées et utilisées dans un but bien précis, légal et légitime



## PROPORTIONNALITÉ ET PERTINENCE

Informations enregistrées pertinentes et strictement nécessaires



## DURÉE DE CONSERVATION LIMITÉE

Durée de conservation précise fixée en fonction du type d'informations et de la finalité du fichier



## SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ

Restrictions d'accès aux informations enregistrées aux seules personnes autorisées



## DROITS DES PERSONNES

Droit à l'information, recueil du consentement, droit d'opposition, droits d'accès et rectification, droit à la portabilité

---

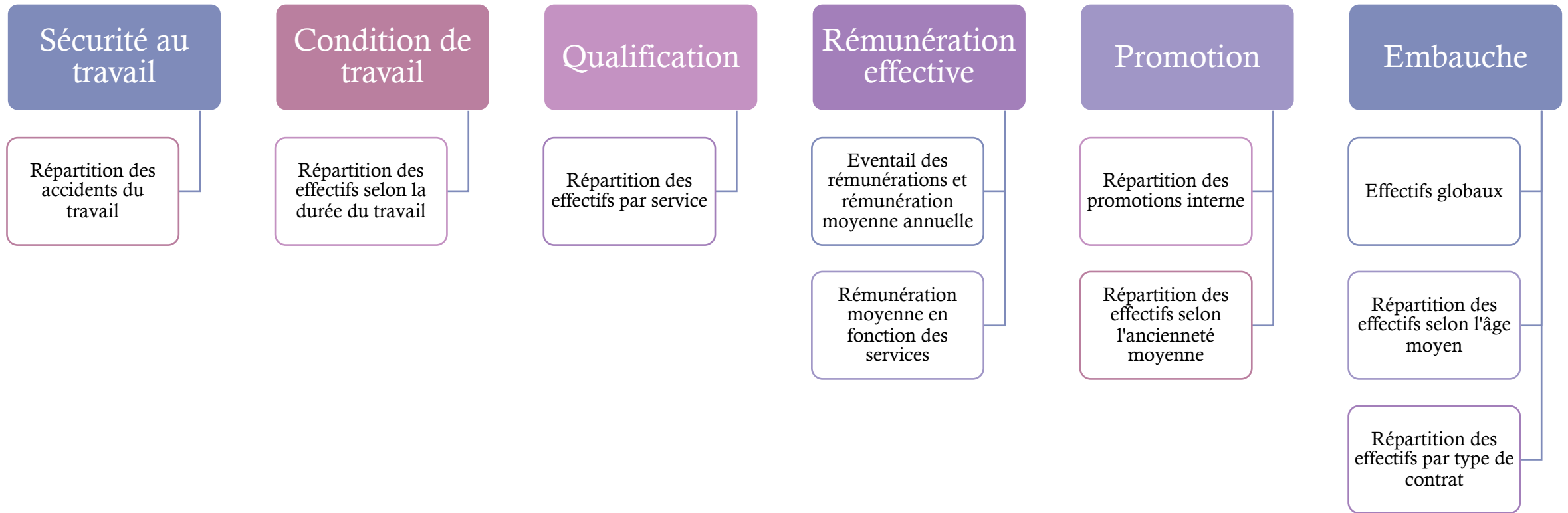
# TRANSFORMATION DATA ET ANONYMISATION

- **Pseudonymisation** : Remplacer les identifiants directs (comme les noms, adresses, etc.) par des pseudonymes ou des identifiants fictifs. Cette méthode ne garantit pas une anonymisation complète, car il est parfois possible de ré-identifier les individus avec des données supplémentaires.
- **Agrégation** : Regrouper les données individuelles en ensembles plus larges, de manière à ce que les informations ne puissent pas être attribuées à une personne spécifique. Par exemple, au lieu de montrer les revenus individuels, on montre des revenus moyens par groupe d'âge.
- **Généralisation** : Remplacer les valeurs précises par des valeurs moins précises ou plus générales. Par exemple, transformer une date de naissance spécifique en une tranche d'âge (comme "30-35 ans").
- **Suppression** : Supprimer complètement certaines variables ou observations qui peuvent mener à l'identification des individus. Par exemple, enlever des colonnes entières de données personnelles.



---

# INDICATEURS

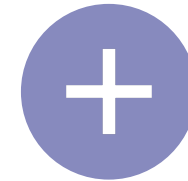


---

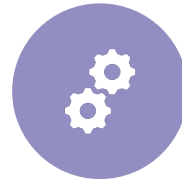
# WORKFLOW KNIME



Importation et  
nettoyage des  
données



Jointures et  
anonymisation



Transformation et  
Analyse  
exploratoire



Génération des  
graphiques et  
exportation CSV

# WORKFLOW KNIME

Transformation, analyse et génération de graphiques

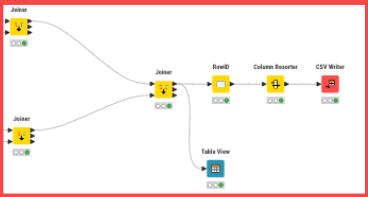
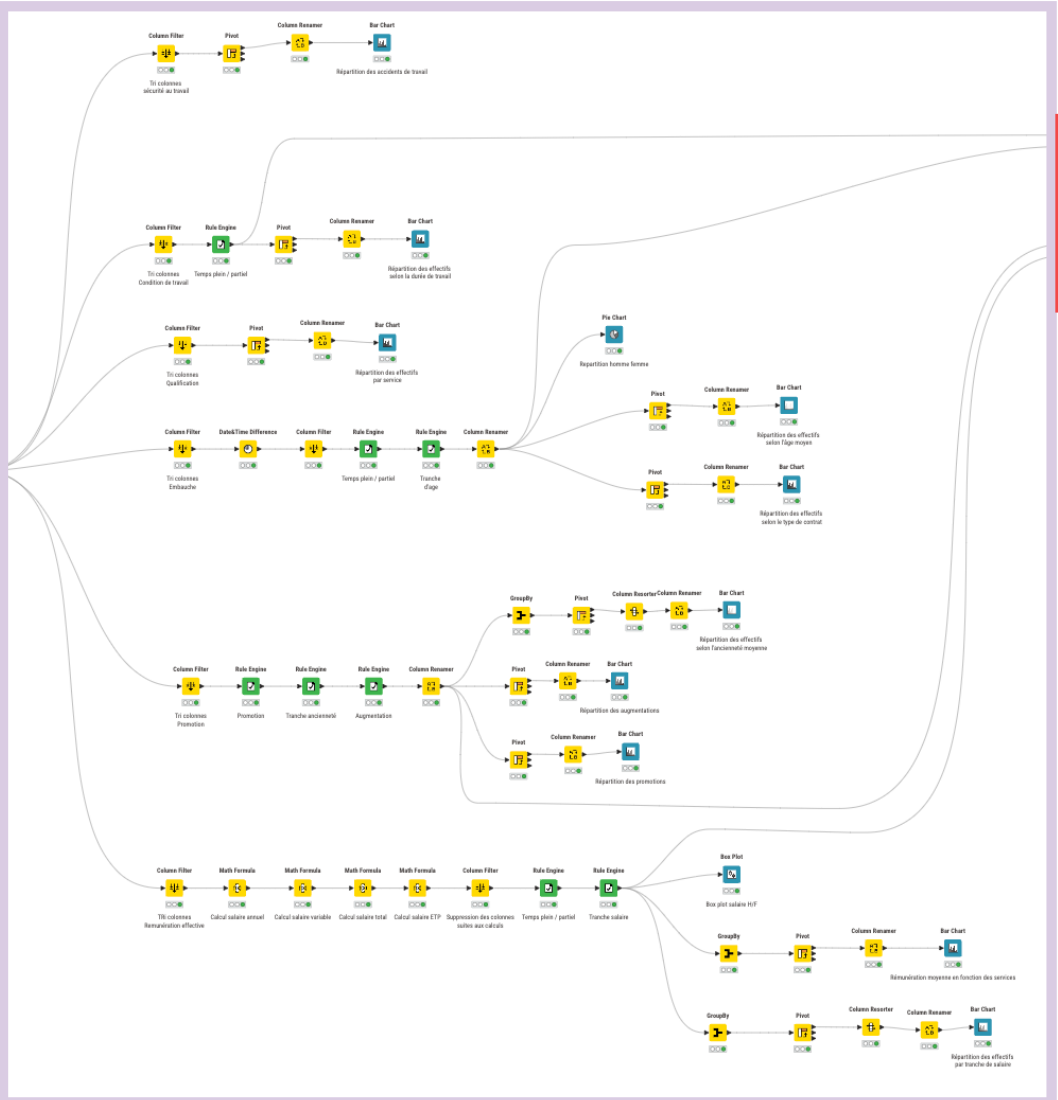
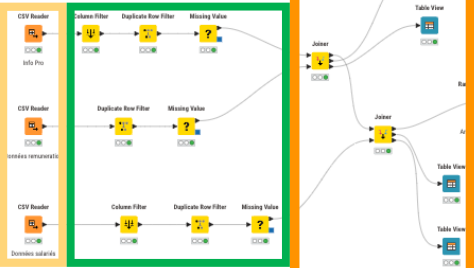
Importation

Nettoyage

Jointures

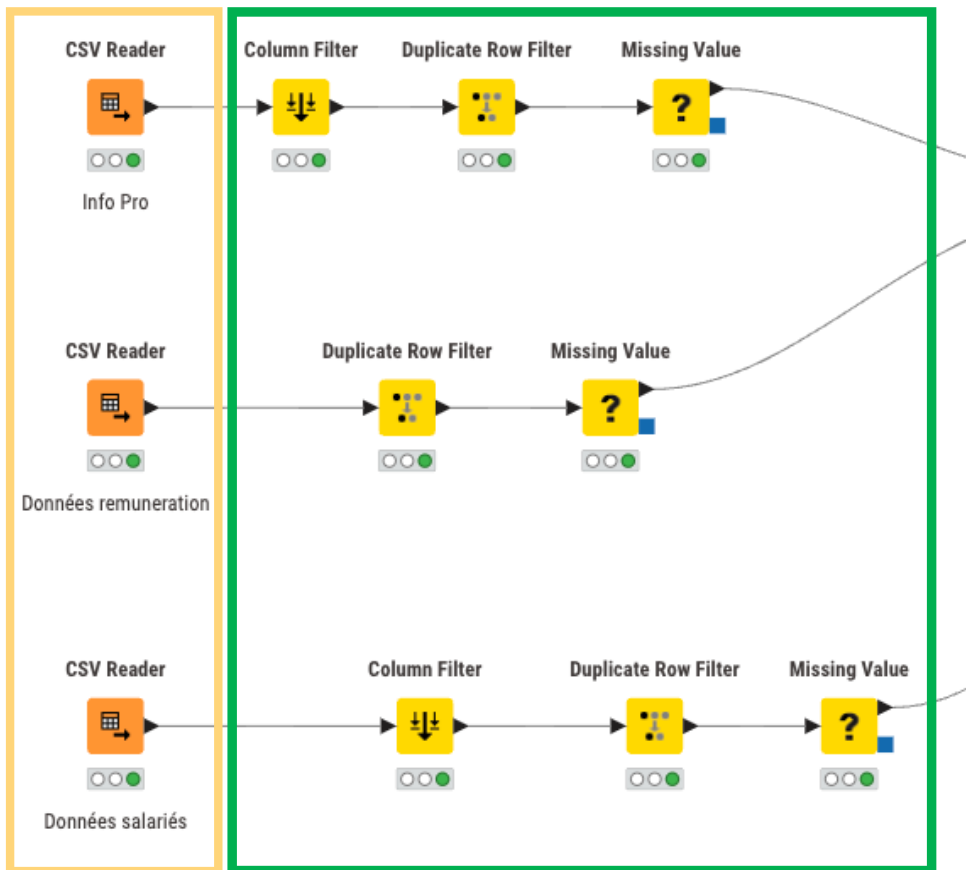
Anonymisation

Exportation CSV





# IMPORTATION ET NETTOYAGE DES DONNÉES



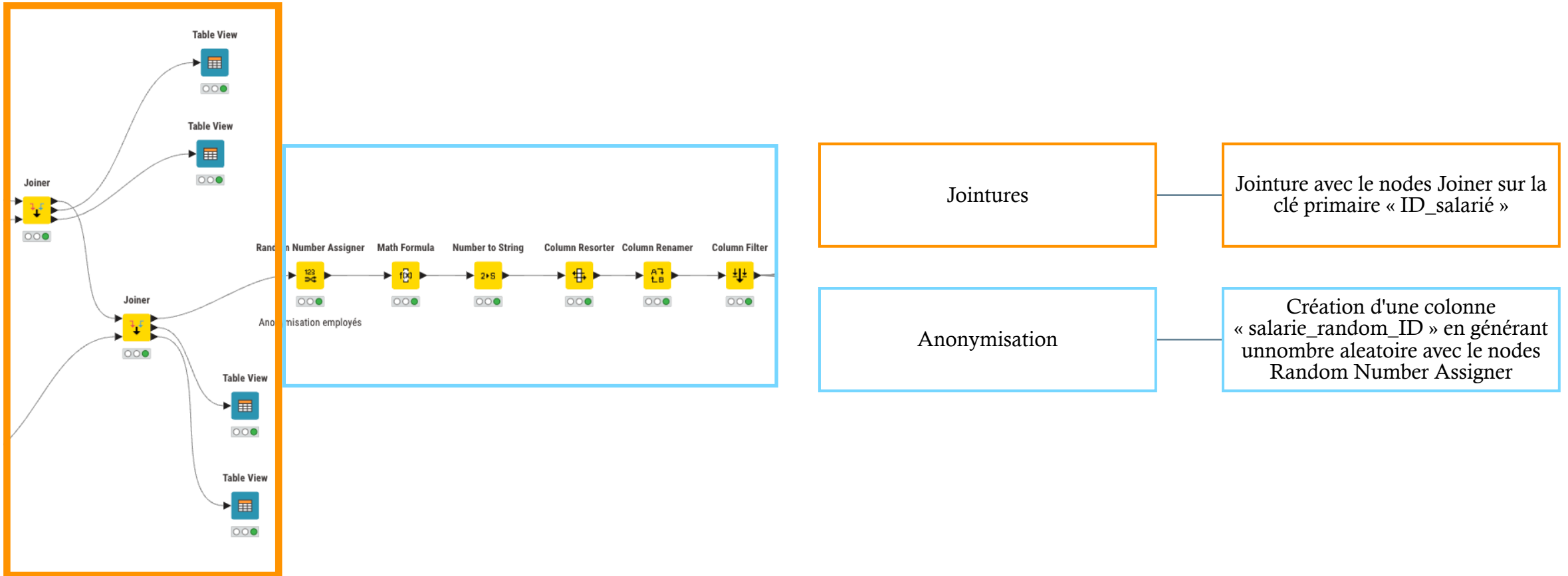
Importation des données

Nettoyage

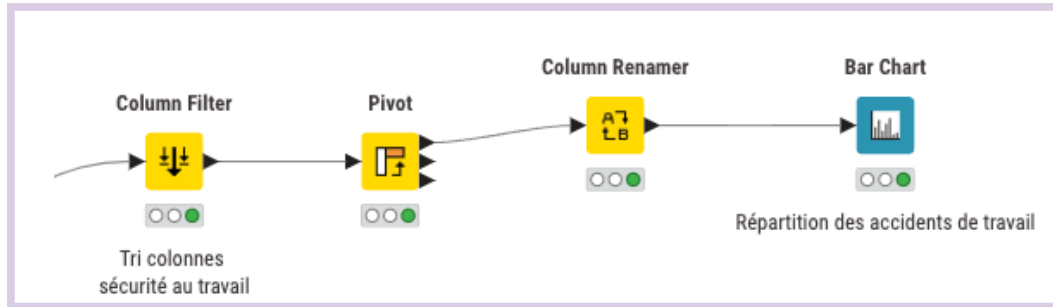
Suppressions des données inutiles  
(Nom/prénom, téléphone, état civil,  
enfants, niveau de satisfaction,  
distance domicile /travail)

Vérification de l'unicité de la clé  
primaire pour les jointures,  
suppression des doublons

# JOINTURES ET ANONYMISATION



# SÉCURITÉ AU TRAVAIL

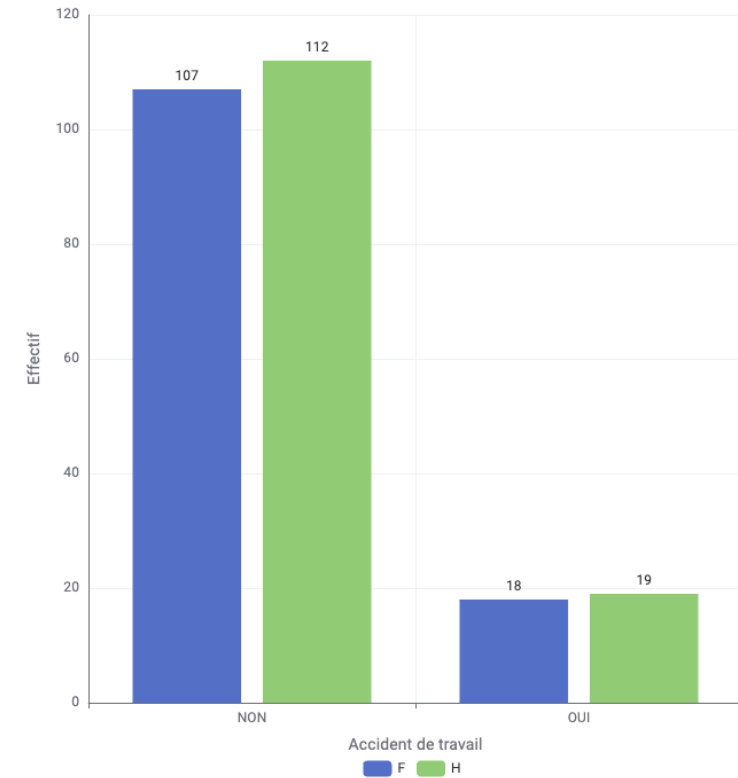


Méthode

Agrégation par pivot

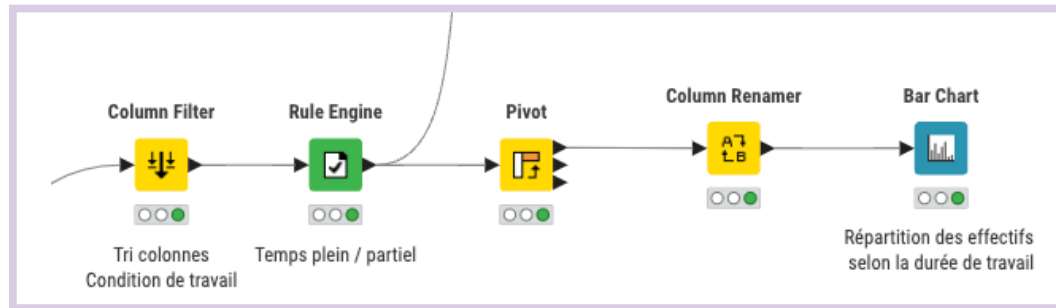
Génération d'un bar chart

Répartition des accidents de travail

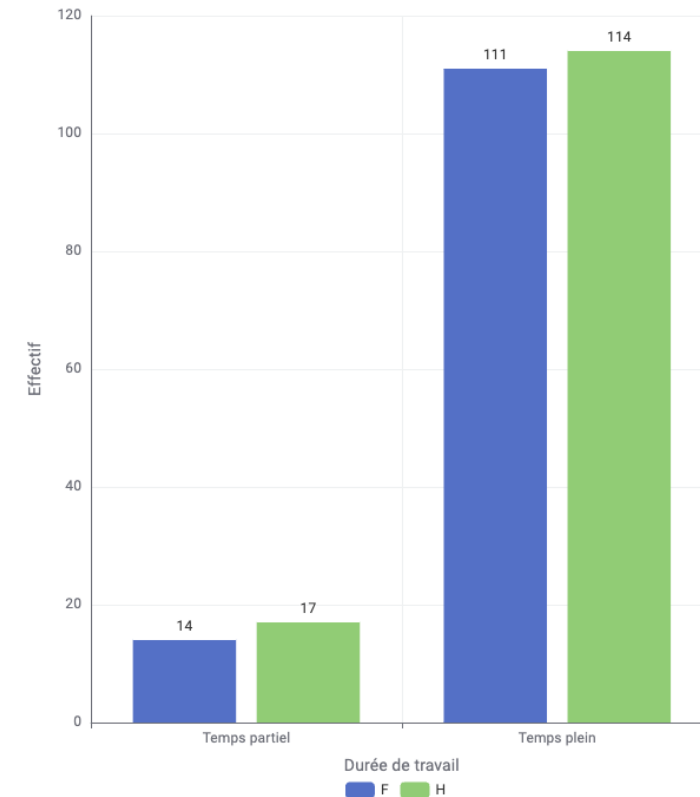


- La majorité des employés n'ont pas eu d'accidents de travail (107 femmes et 112 hommes).
- Un nombre similaire de femmes (18) et d'hommes (19) ont déclaré avoir eu des accidents de travail.

# CONDITION DE TRAVAIL



Répartition des effectifs selon la durée de travail



- **Temps partiel** : 14 femmes travaillent à temps partiel contre 17 hommes.
- **Temps plein** : La majorité des employés travaillent à temps plein, avec 111 femmes et 114 hommes.

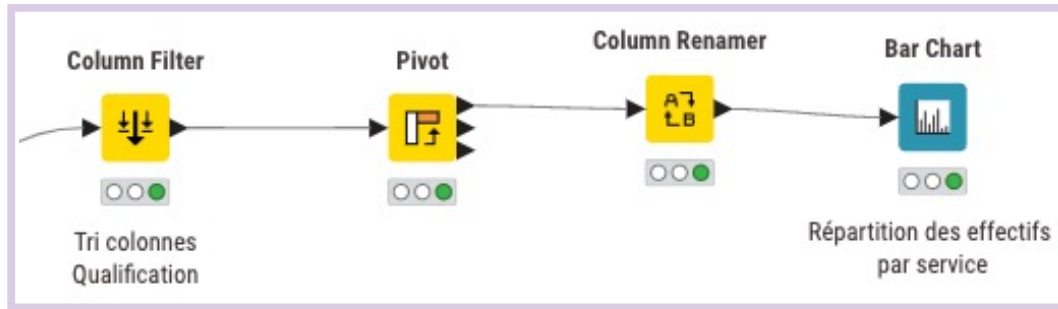
Méthode

Modification colonne  
durée hebdo avec le nodes  
Rule Engine

Agrégation par pivot

Génération d'un bar chart

# QUALIFICATION

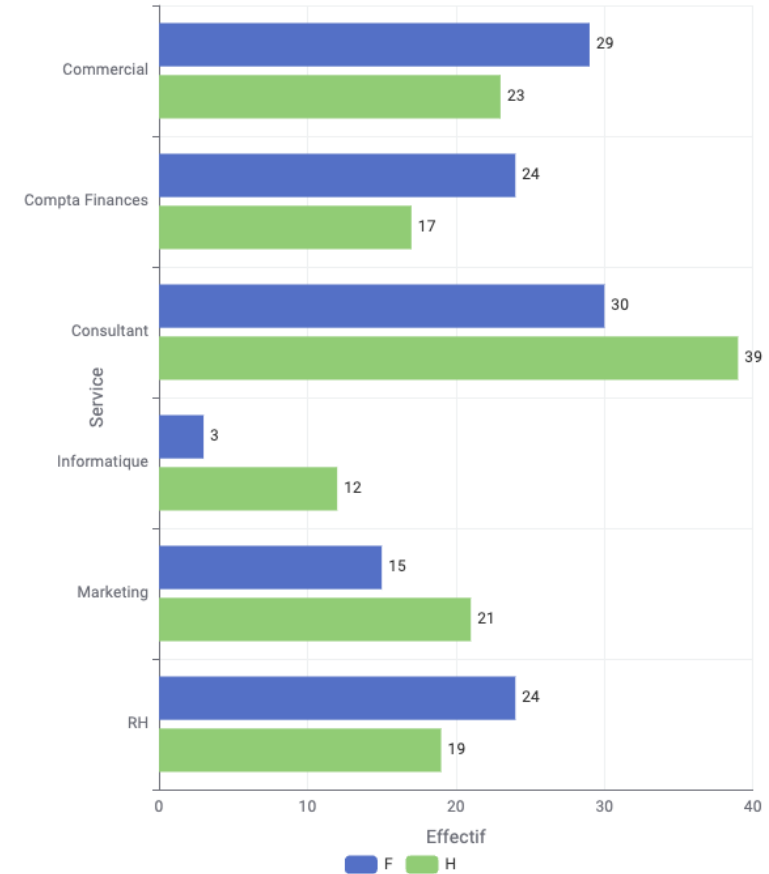


Méthode

Agrégation par pivot

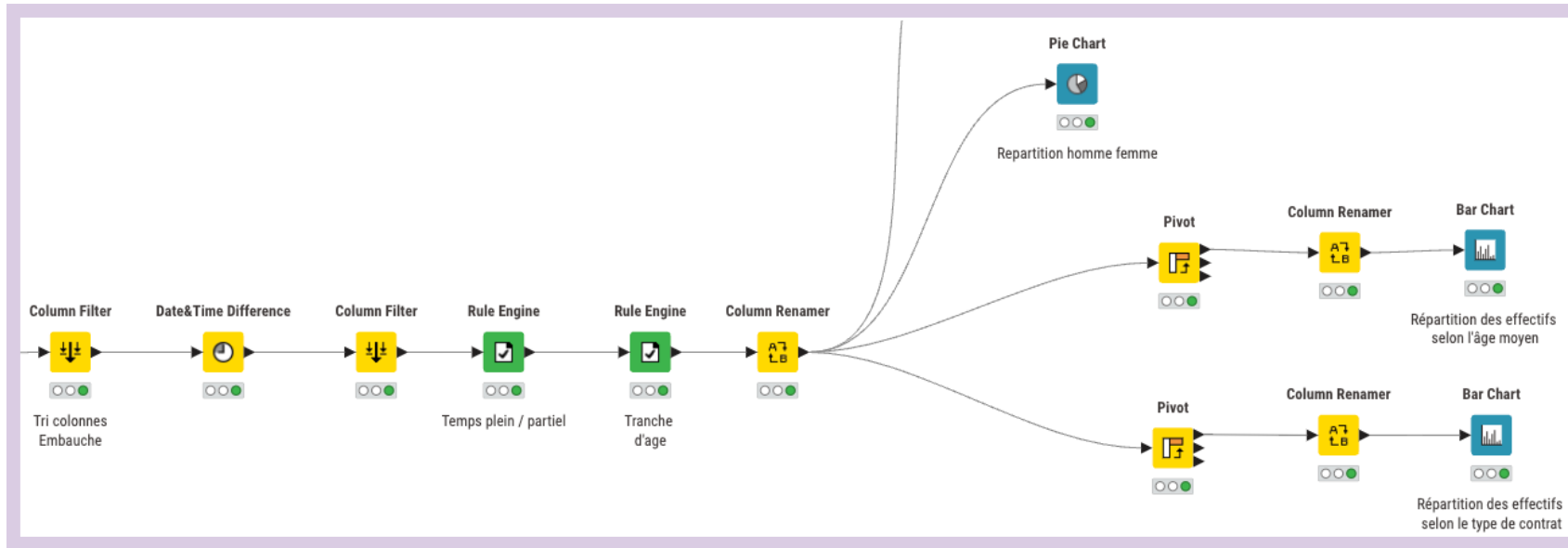
Génération d'un bar chart

Répartition des effectifs par service



- Présence notable des hommes dans les services de consultation et informatique
- Les femmes sont plus représentées dans les services commercial, comptabilité, finances et ressources humaines.

# EMBAUCHE



Méthode

Calcul de l'âge  
des employés à  
partir de la date  
de naissance

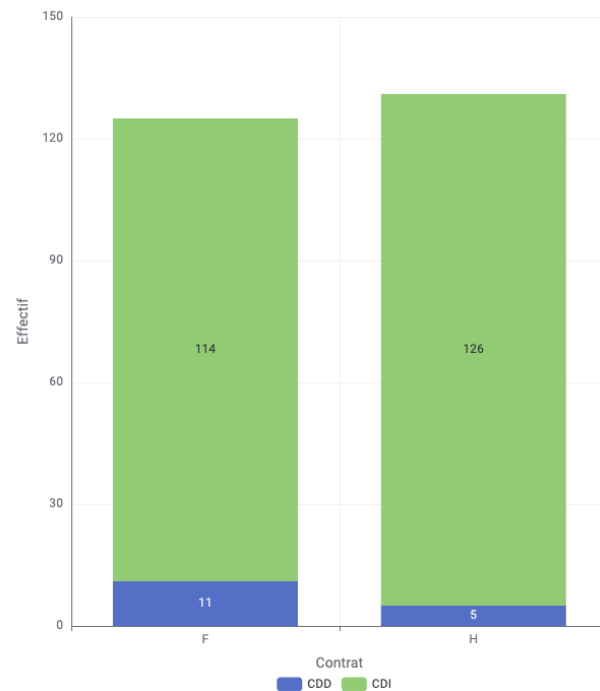
Création des  
tranches d'âge

Agrégation par  
pivot

Génération de  
bar chart et pie  
chart

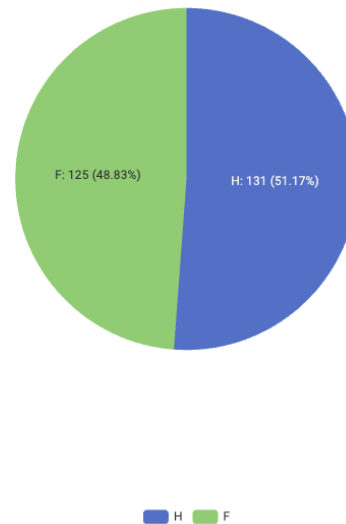
# EMBAUCHE

Répartition des effectifs selon le type de contrat



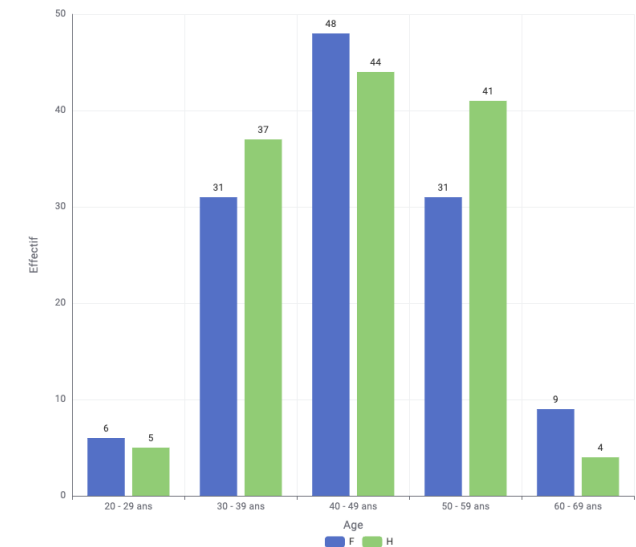
- La majorité des employés, tant chez les femmes que chez les hommes, sont en CDI.
- Légère surreprésentation des femmes en CDD par rapport aux hommes.

Répartition des effectifs



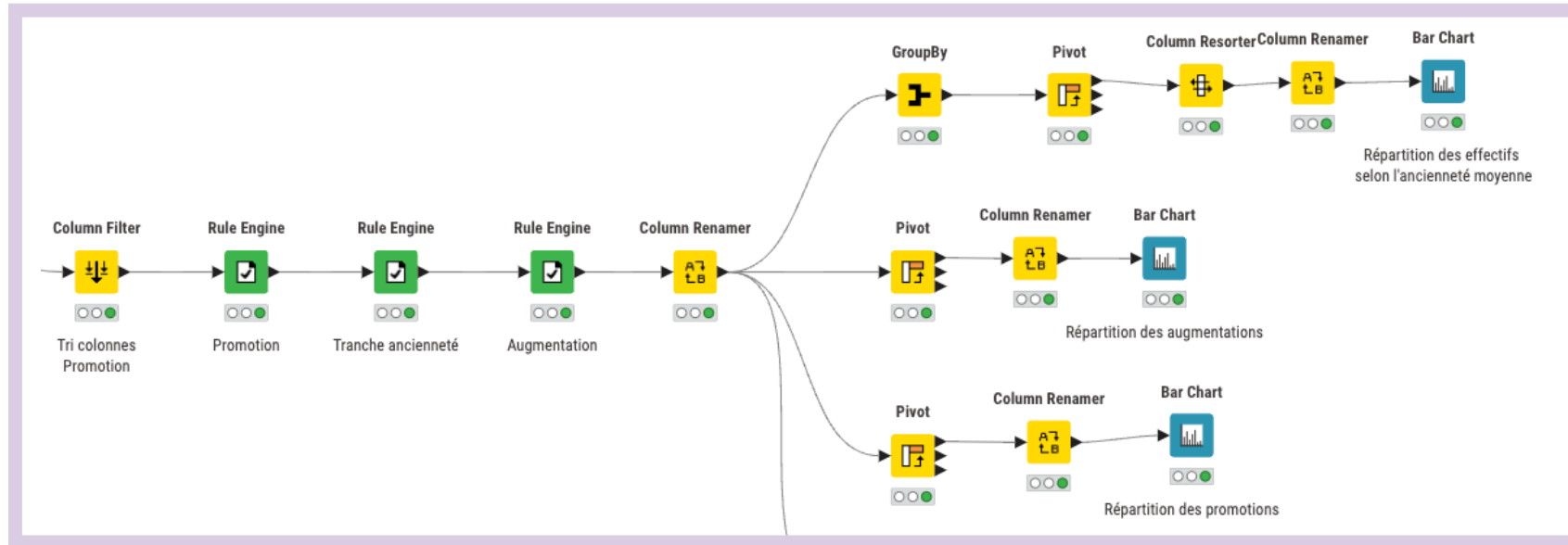
- Légère majorité d'hommes dans l'effectif total de l'entreprise, avec une proportion relativement équilibrée entre les genres.

Répartition des effectifs selon l'âge moyen



- Les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 40-49 ans et des 50-59 ans.
- Majorité de femmes dans la tranche des 40-49 ans
- Majorité d'hommes dans la tranche des 50-59 ans.
- Les jeunes (20-29 ans) et les seniors (60-69 ans) sont les moins représentés dans l'effectif.

# PROMOTION



Méthode

Création de  
règles pour les  
promotions et  
augmentations

Création des  
tranches  
d'ancienneté

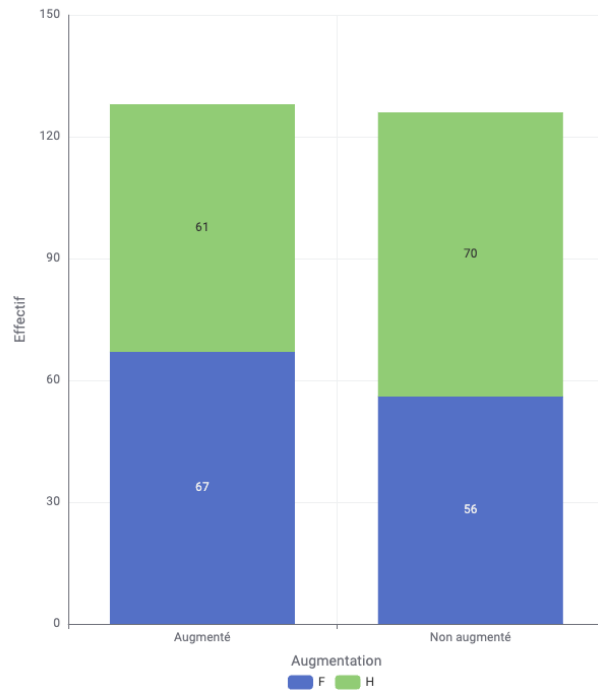
Agrégation par  
pivot et Group by

Génération de  
bar chart



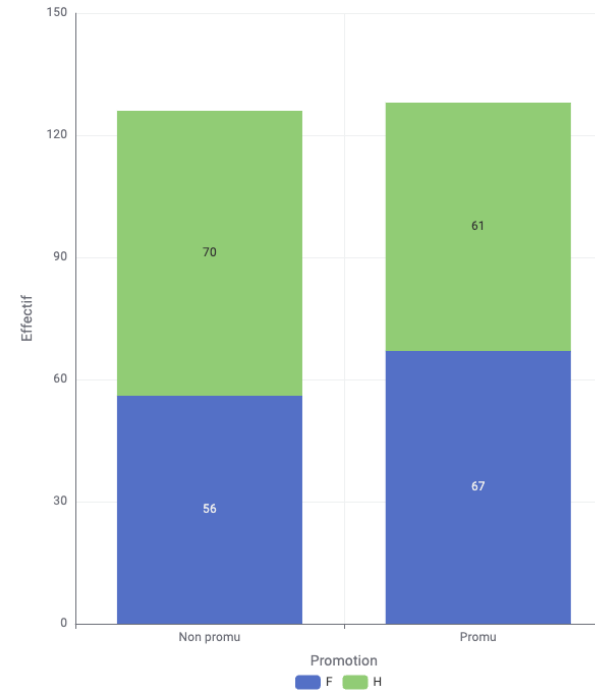
# PROMOTION

Répartition des augmentations



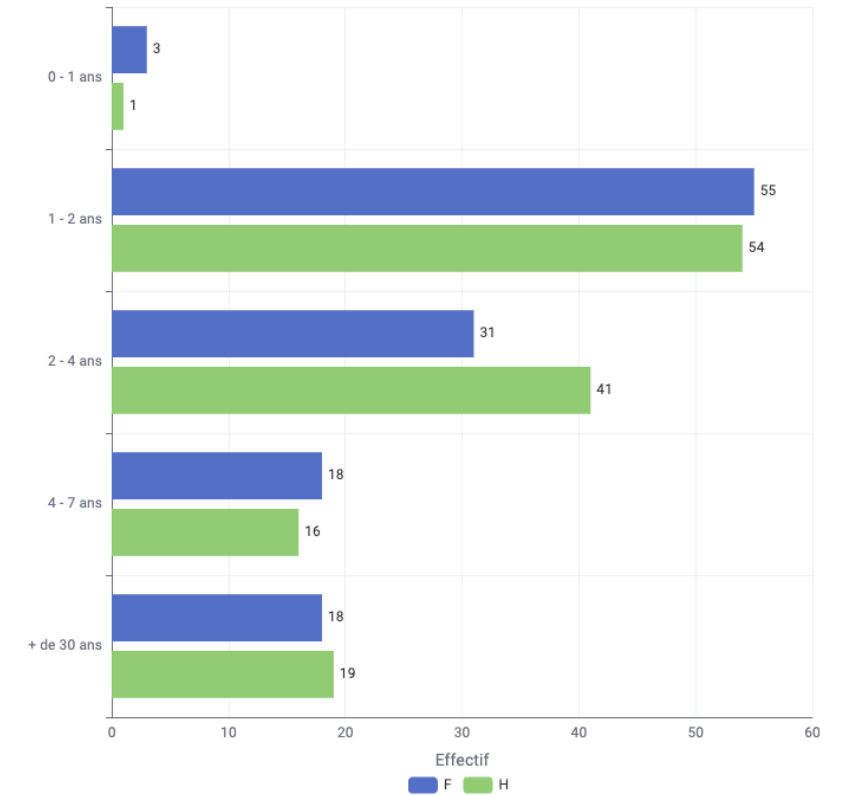
- Répartition relativement équilibrée des augmentations entre les femmes et les hommes, avec une légère majorité de femmes ayant reçu une augmentation
- Un plus grand nombre d'hommes n'ont pas reçu d'augmentation comparé aux femmes.

Répartition des promotions



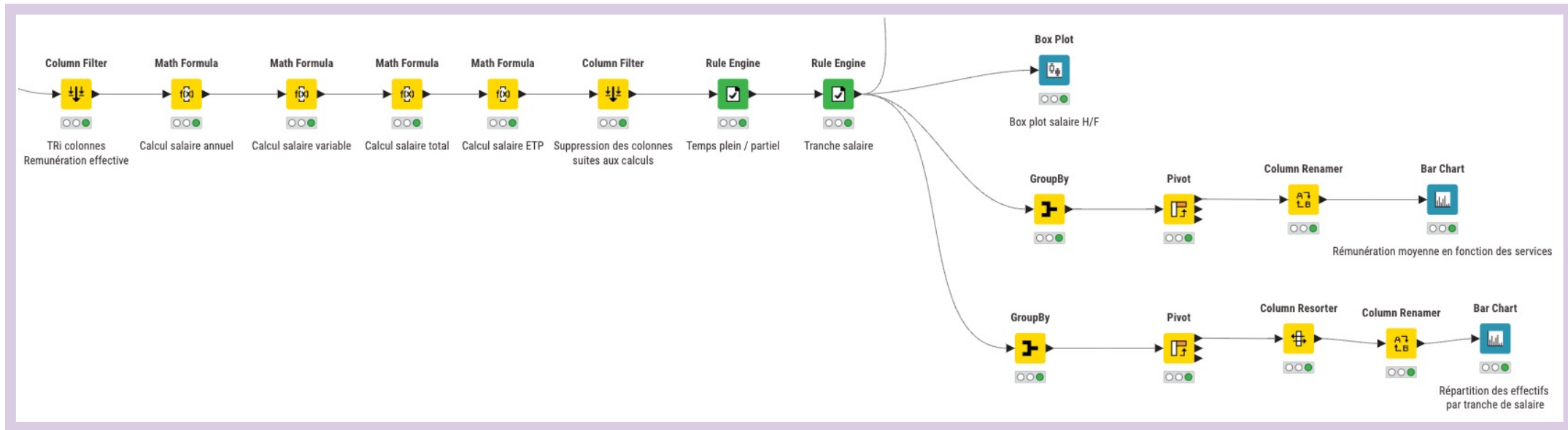
- Les salariées ont bénéficié d'un nombre légèrement supérieur de promotions par rapport aux hommes
- Répartition relativement équilibrée

Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne



- La tranche d'ancienneté la plus représentée est celle de 1 à 2 ans, avec un nombre presque égal de femmes et d'hommes.
- Les tranches d'ancienneté plus élevées (au-delà de 4 ans) sont moins représentées
- Légère majorité de femmes avec une ancienneté supérieure à 30 ans.

# RÉMUNÉRATION EFFECTIVE



Méthode

Calcul du salaire  
annuel ETP

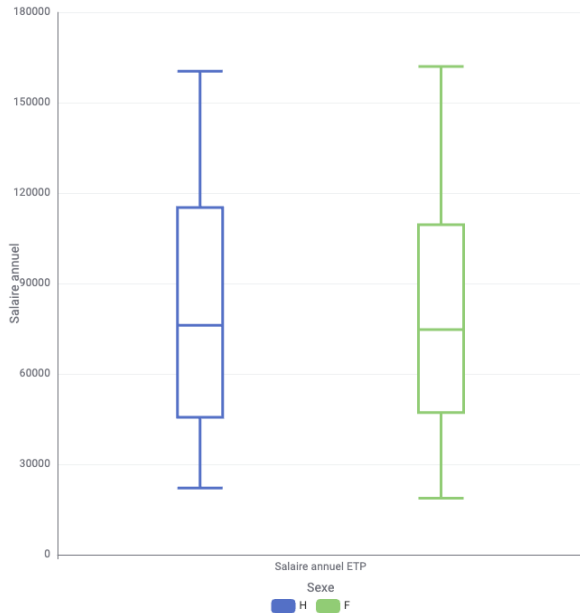
Création des  
tranches de  
salaire

Agrégation par  
pivot et Group by

Génération de  
bar chart et box  
plot

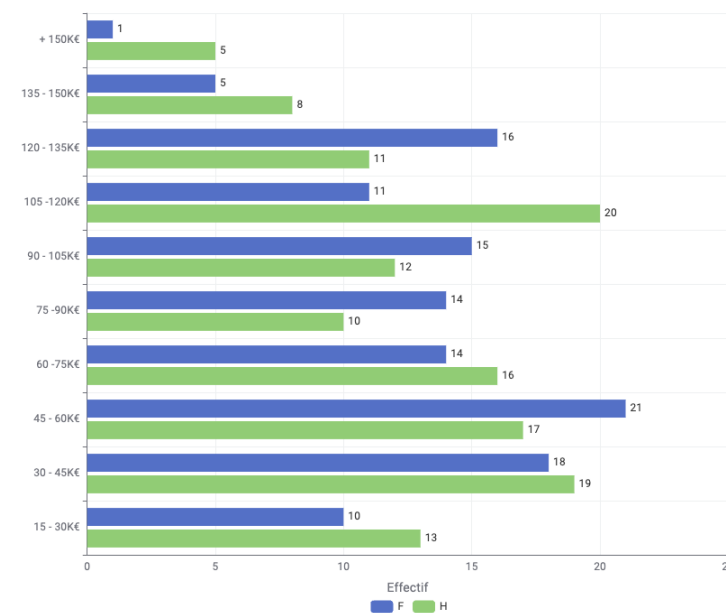
# RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Boîte à moustaches salaires



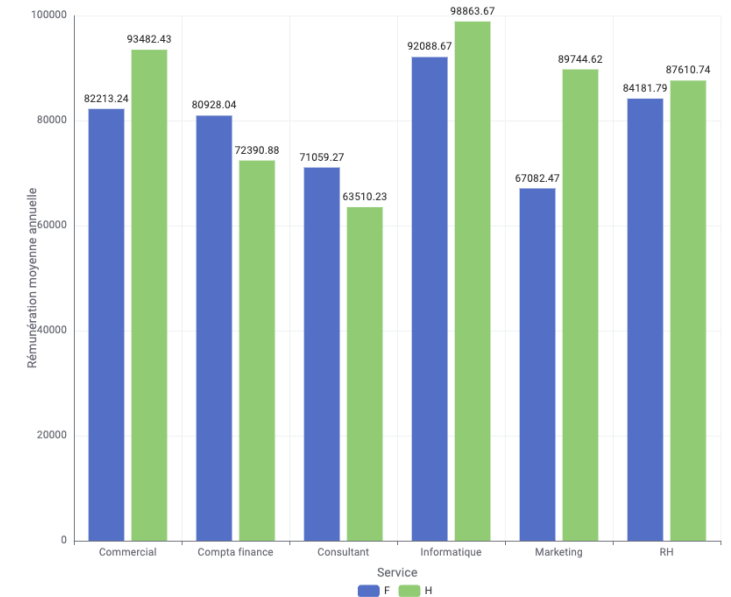
- Distributions des salaires pour les hommes et les femmes similaires en termes de médiane et de plage interquartile
- Les femmes ont une plus grande variation dans les salaires supérieurs
- Cela pourrait indiquer une plus grande dispersion des salaires élevés chez les femmes comparativement aux hommes.

Répartition des effectifs par tranche de salaire



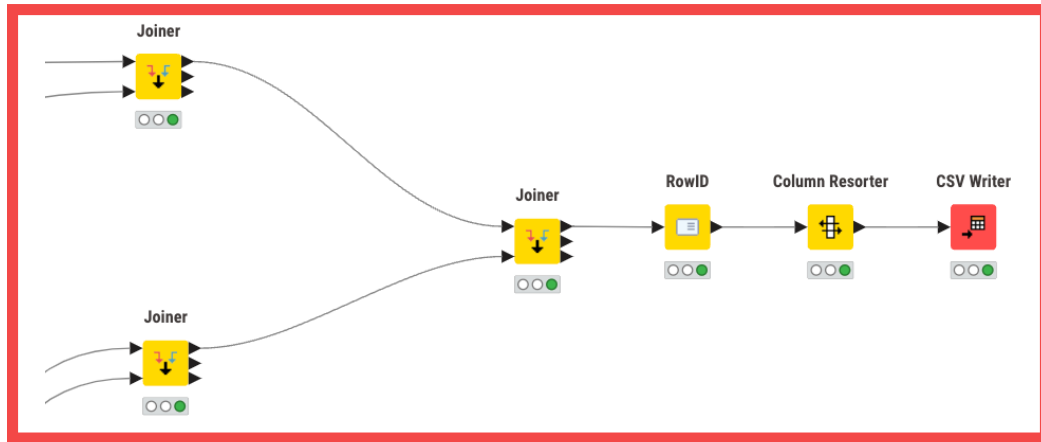
- **Tranches <60K€** : répartition est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec une légère majorité de femmes dans la tranche des 45-60K€.
- **Tranches 60-120K€** : Les hommes dominent légèrement dans la tranche des 105-120K€, tandis que les femmes sont plus présentes dans la tranche des 90-105K€.
- **Tranches >120K€** : Les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes.

Rémunération moyenne en fonction des services



- Les hommes tendent à avoir des salaires moyens plus élevés dans les secteurs du Commercial, de l'Informatique, et du Marketing
- Les femmes ont une rémunération moyenne supérieure dans le secteur de la Comptabilité Finance

# EXPORTATION



salarié_random_ID	Sexe	Service	Contrat	Durée hebdo	Augmentation	Promotion	Work_accident	Tranche d'Age	Tranche Ancienneté	Salaire annuel ETP	Tranche Remuneration
4598776	H	Marketing	CDI	Temps plein	Non augmenté	Non promu	Non	30-39	1 - 2 ans	152391	150K+
2379017	H	Compta Finances	CDI	Temps plein	Non augmenté	Non promu	Non	40-49	1 - 2 ans	160449	150K+
9603102	H	Marketing	CDI	Temps plein	Non augmenté	Non promu	Non	40-49	2 - 4 ans	147911	135K - 150K
622795	H	RH	CDI	Temps plein	Augmenté	Promu	Non	30-39	1 - 2 ans	151304	150K+
9953423	F	Consultant	CDI	Temps plein	Non augmenté	Non promu	Non	40-49	2 - 4 ans	133885	120K - 135K
5239832	H	Commercial	CDI	Temps plein	Non augmenté	Non promu	Oui	30-39	1 - 2 ans	150305	150K+
3956694	F	Consultant	CDI	Temps plein	Non augmenté	Non promu	Non	40-49	4 - 7 ans	161998	150K+

---

# INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	0,6	39	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	8,0	5	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	8,0	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	NC	NC	NC	15	NC
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			59		85
INDEX (sur 100 points)			69		100

## Depuis 2022 :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

---

# CONCLUSION

- Les analyses graphiques révèlent que l'entreprise affiche un équilibre relatif entre les sexes dans plusieurs domaines, notamment la répartition générale des effectifs, les promotions et les augmentations.
- Une parité presque parfaite en termes de nombre d'employés masculins et féminins.
- Les promotions et augmentations sont relativement équitablement réparties entre les sexes, ce qui montre que les politiques de promotion et de rémunération sont appliquées de manière équilibrée.
- Des écarts significatifs entre les sexes, particulièrement dans les tranches de salaire les plus élevées. Les hommes sont surreprésentés dans les tranches de salaire supérieures à 105K€, tandis que les femmes sont légèrement surreprésentées dans les tranches de salaire inférieures.  
*Ces disparités pourraient indiquer que les hommes occupent davantage de postes à haute rémunération ou bénéficient de salaires plus élevés pour des postes similaires.*
- Les données sur l'ancienneté montrent que la tranche d'ancienneté de 1-2 ans est la plus représentée, avec un nombre presque égal de femmes et d'hommes, ce qui pourrait indiquer une bonne intégration des nouveaux employés et une parité dans les embauches récentes.  
*Cependant, un nombre légèrement plus élevé d'hommes dans la tranche d'ancienneté supérieure à 30 ans pourrait indiquer une rétention légèrement supérieure des hommes sur le long terme.*