



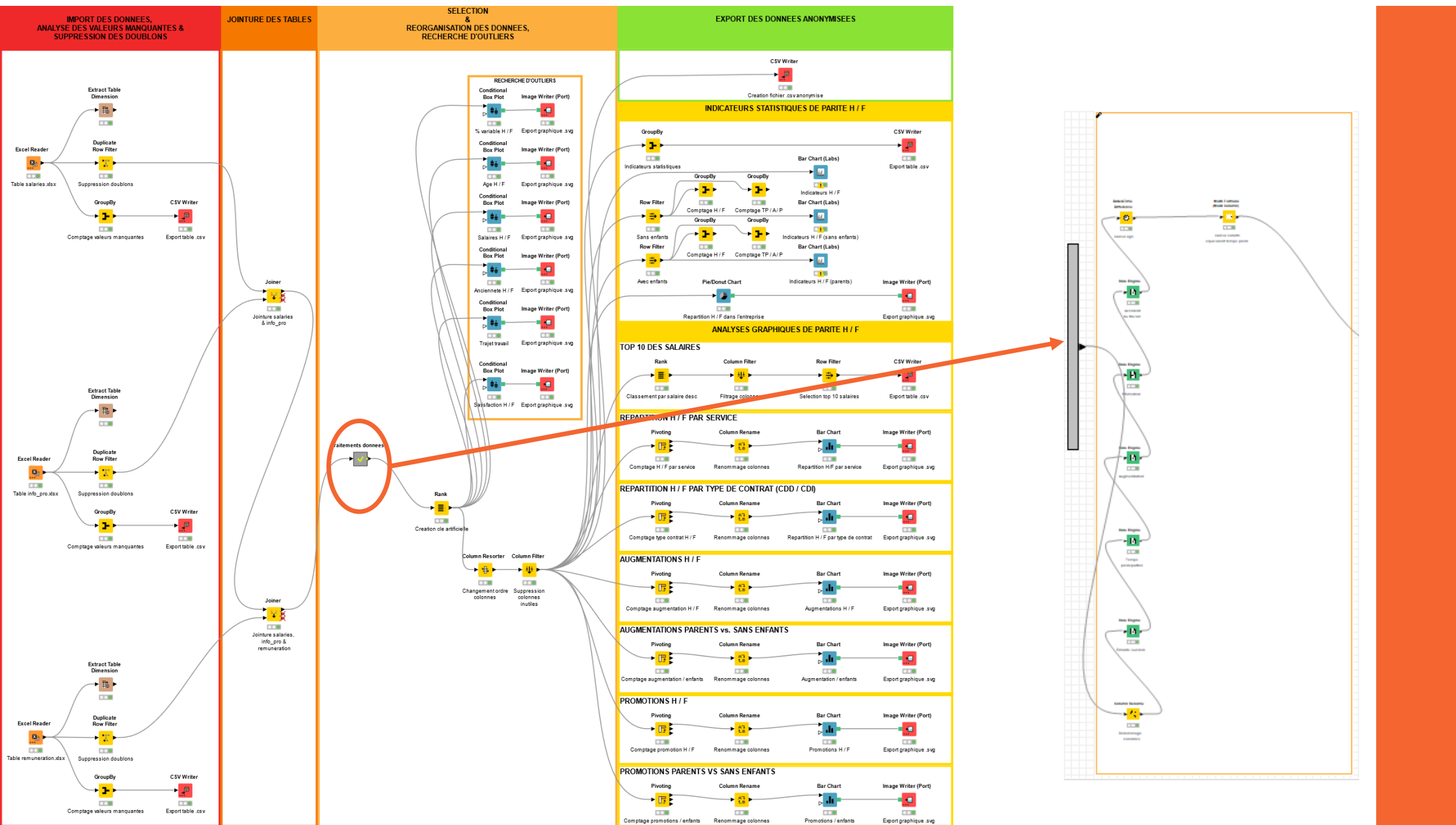
**Laflèche & Associés**  
Transformation Digitale

# Diagnostic d'égalité professionnelle F / H

## Workflow & analyses graphiques

# Sommaire

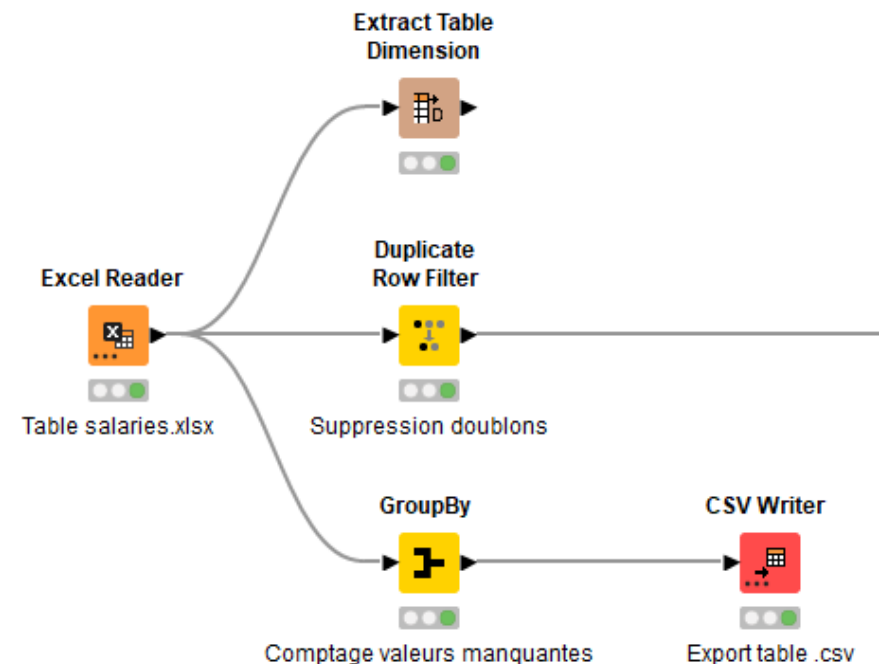
- 1 – Téléchargement & préparation des données
  - 1.1 – Import & vérification des fichiers
  - 1.2 – Jointures des tables
  - 1.3 – Renommage des colonnes, type casting & création de variables
- 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes
  - 2.1 – Principes généraux
  - 2.2 – Statistiques descriptives
  - 2.2 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité
- 3 – Export & stockage des données
  - 3.1 – Champ d'application & principes généraux du RGPD
  - 3.2 – Mise en conformité & export du fichier .csv



# 1 – Téléchargement & préparation des données

## 1.1 – Import & vérification des fichiers

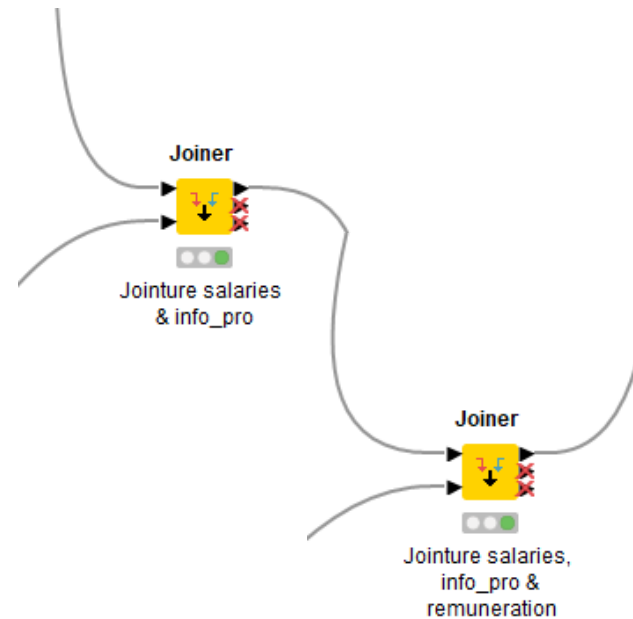
- ❖ Traitements identiques pour les 3 fichiers Excel de départ
- ❖ Import des fichiers
- ❖ Vérification des dimensions & inspection des tables
  - clé primaire id\_salarié
- ❖ Suppression des doublons
- ❖ Identification des valeurs manquantes
  - Pas de retraitement



# 1 – Téléchargement & préparation des données

## 1.2 – Jointure des tables

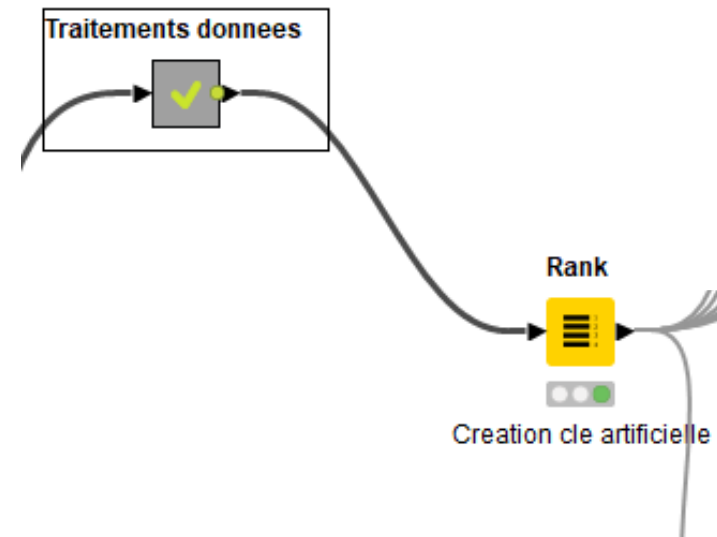
- ❖ Clé primaire id\_salarié
- ❖ Jointure interne sur les 3 tables
  - Pas de lignes non jointes à droite ni à gauche



# 1 – Téléchargement & préparation des données

## 1.3 – Renommage des colonnes, type casting & création de variables

- ❖ Création de la variable âge
- ❖ Création & formatage de variables booléennes
- ❖ Renommage des colonnes
- ❖ Création d'une clé artificielle



## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

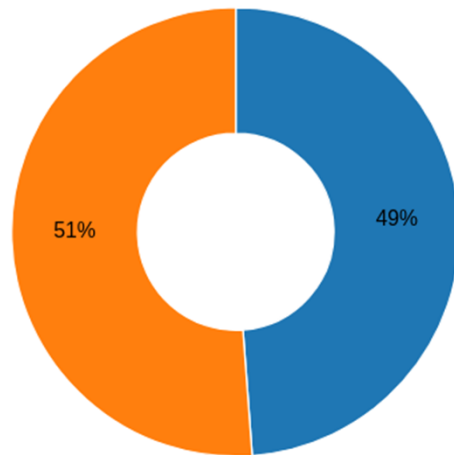
### 2.1 – Principes généraux

- ❖ Non-discrimination
- ❖ Égalité de rémunération
- ❖ Formulations d'objectifs en fonction de la taille de l'entreprise
- ❖ Obligation de sécurité de l'employeur
- ❖ Publication d'un index d'égalité professionnelle

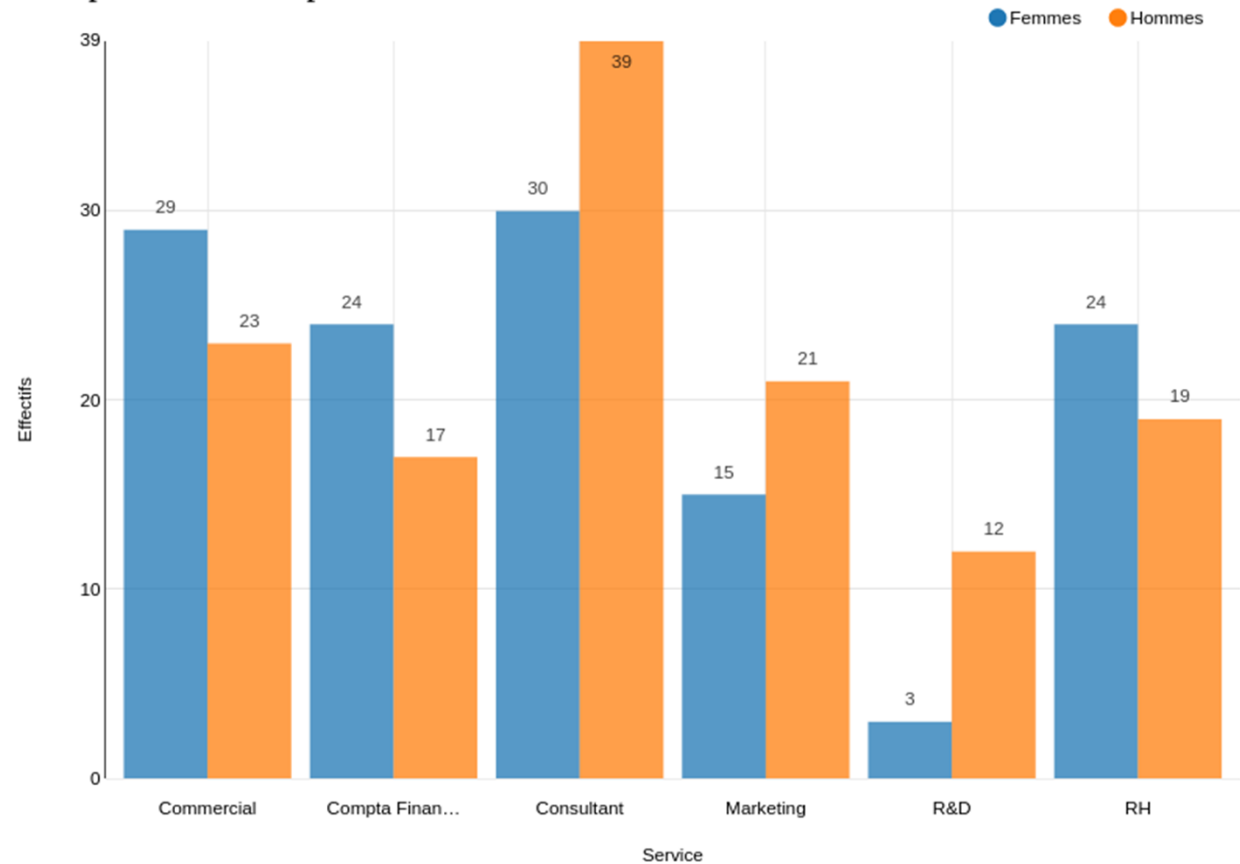
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.2 – Statistiques descriptives

Repartition des employes



Repartition H / F par service

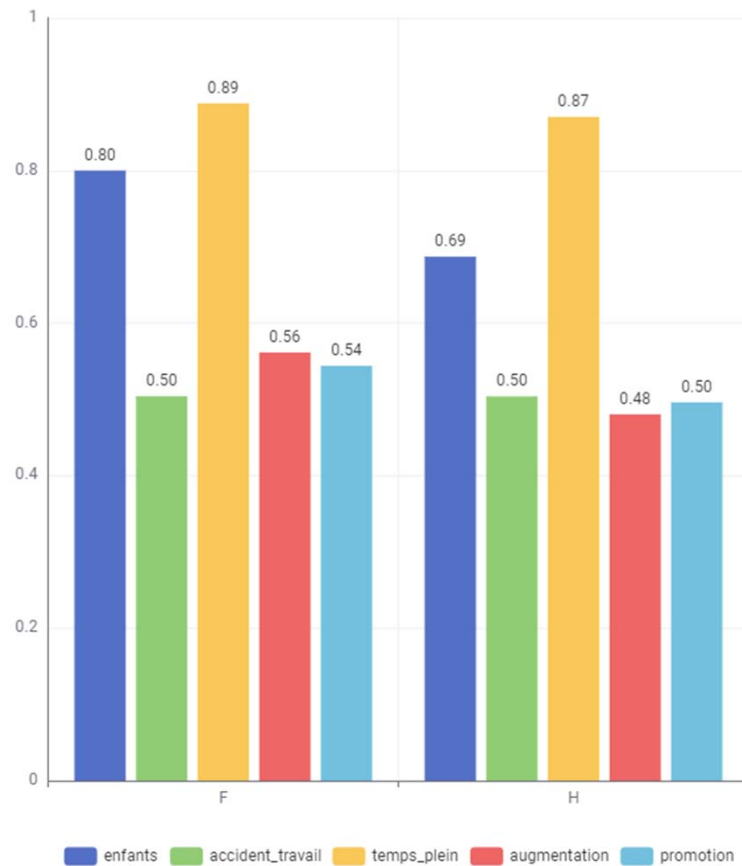




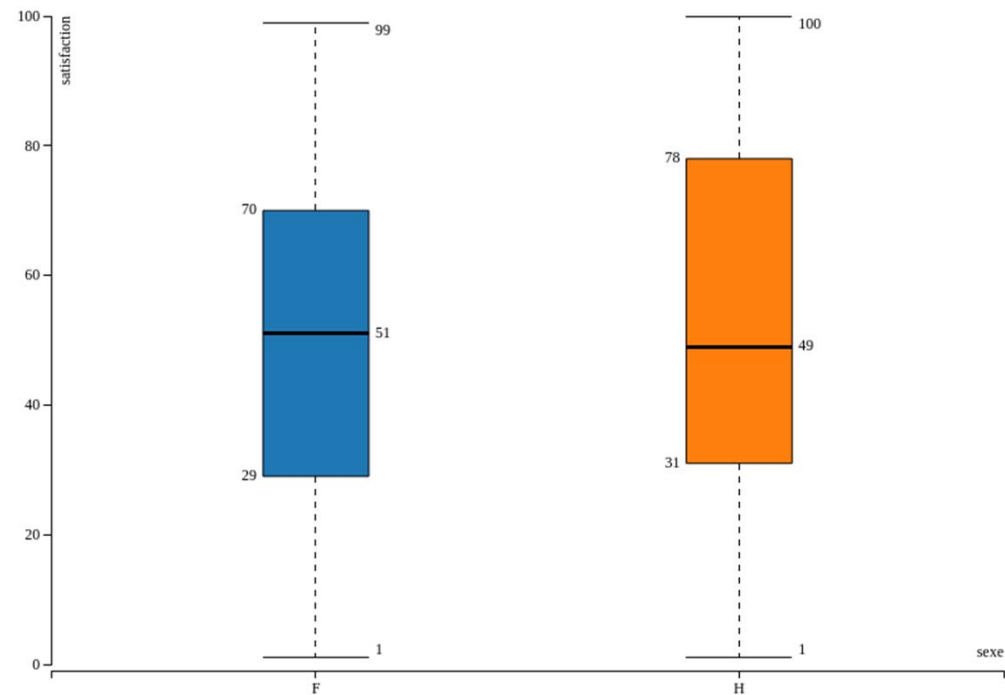
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.2 – Statistiques descriptives

Indicateurs H / F



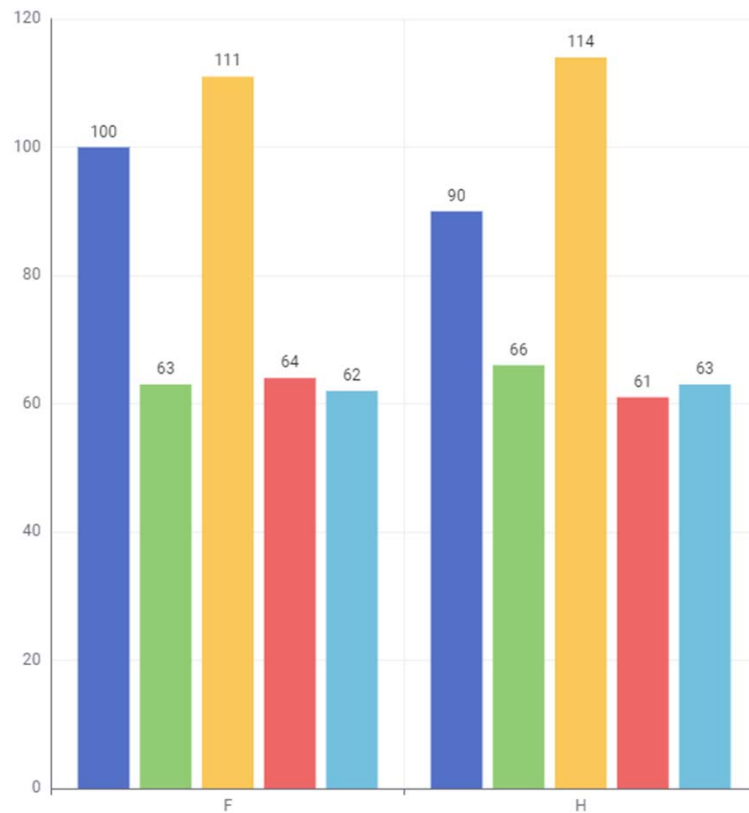
Satisfaction H / F



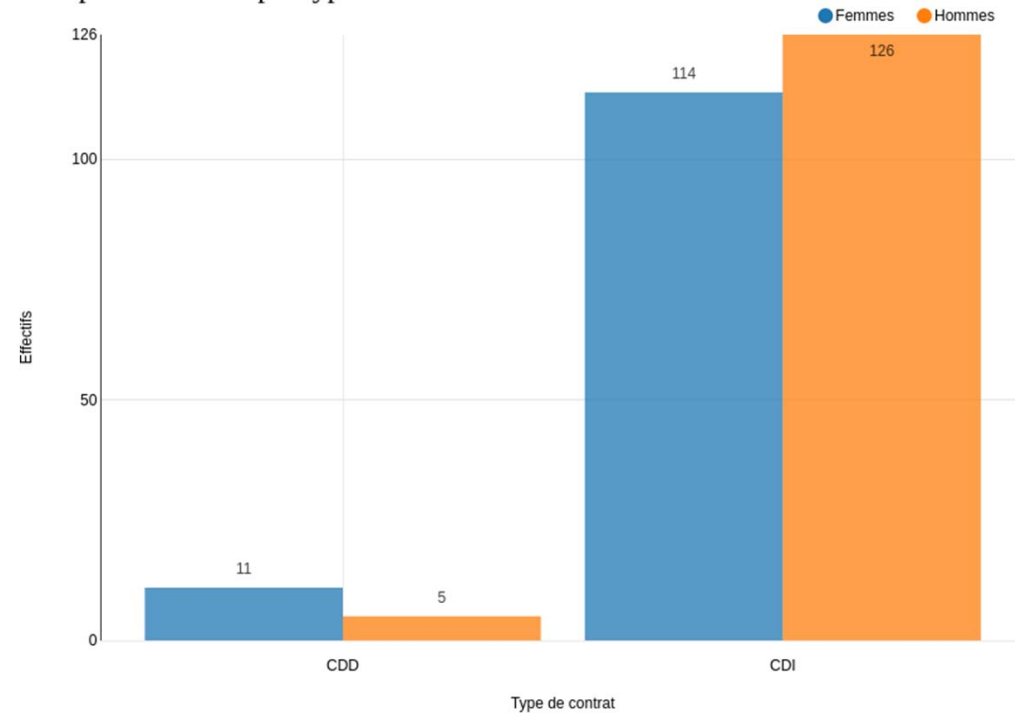
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.2 – Statistiques descriptives

Indicateurs H / F

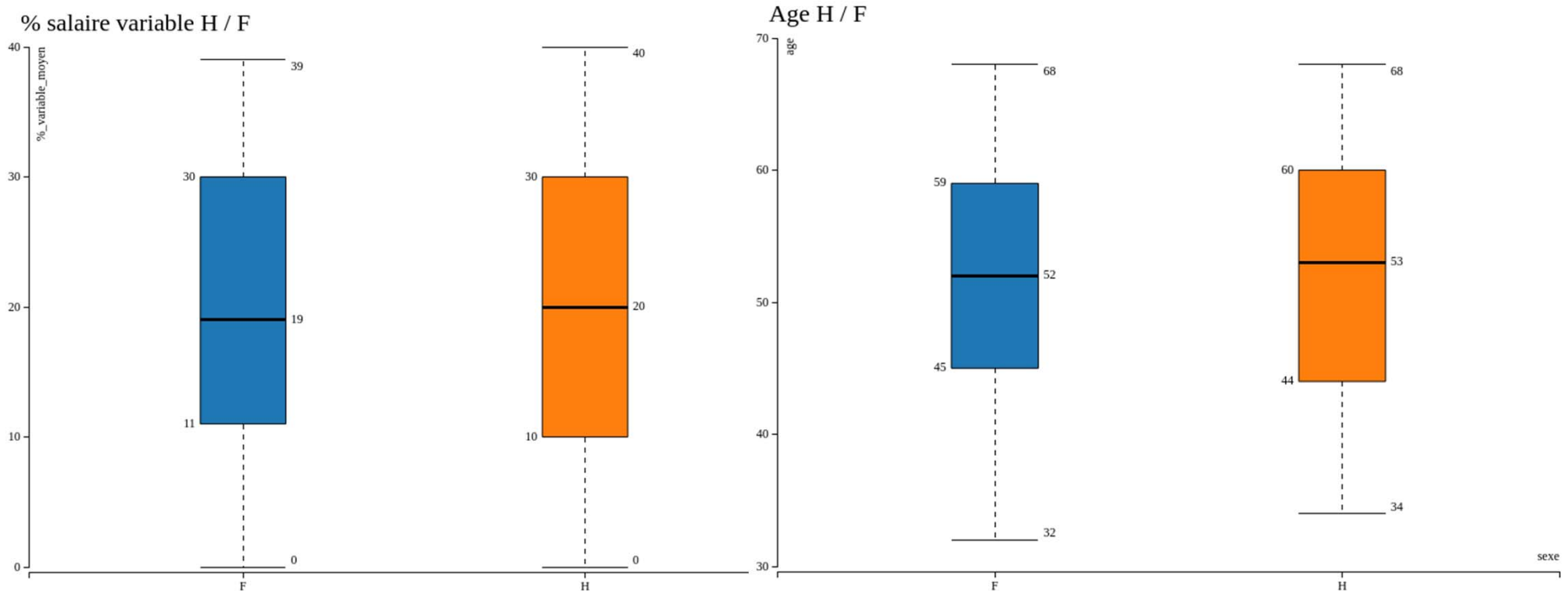


Repartition H / F par type de contrat



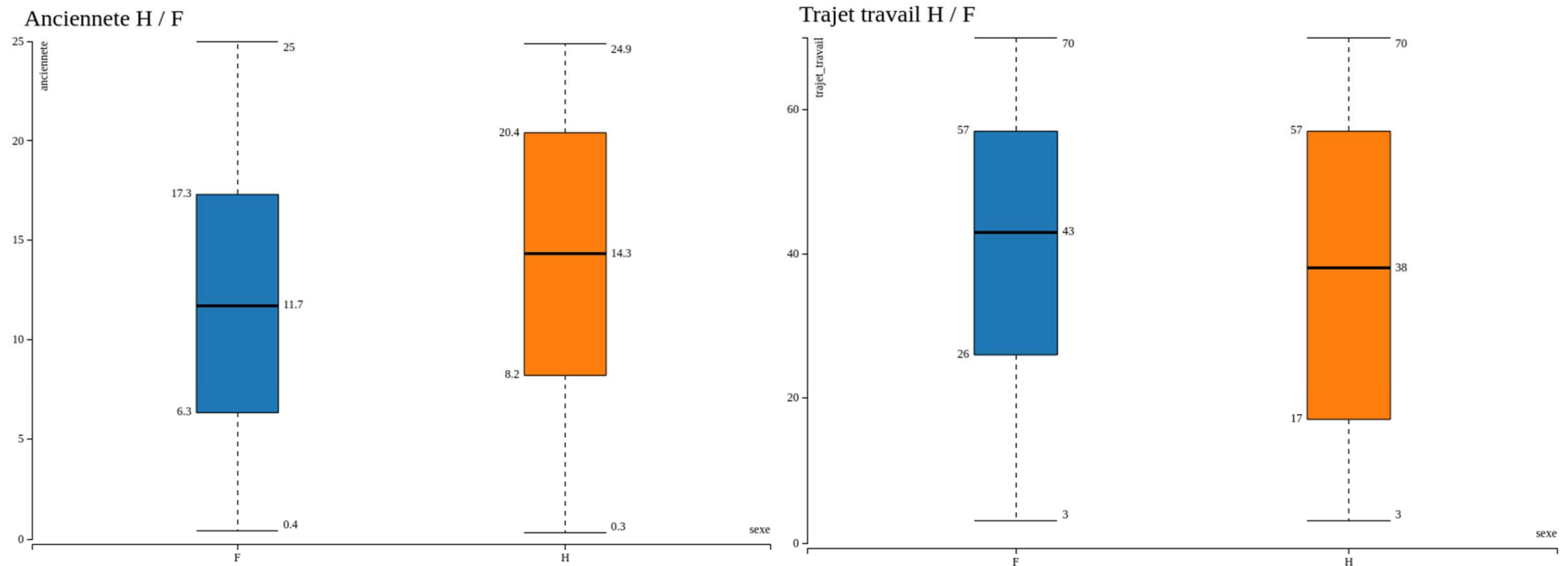
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.2 – Statistiques descriptives



## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.2 – Statistiques descriptives



## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

- ❖ Calcul **obligatoire depuis 2020** si > 50 salariés
  - Obligation de résultats sous peine de sanctions financières
  - Conditionne l'obtention de marchés publics
  - Index en 100 points à publier chaque année au 1<sup>er</sup> mars (score minimum 75)
- ❖ Index d'égalité en **5 indicateurs** si >250 salariés
  - Écart de rémunération femmes / hommes (40 points)
  - Écart de taux d'augmentations individuelles (20 points, 35 points si < 250 salariés)
  - Écart de taux de promotions (15 points, ssi >250 salariés)
  - % de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points)
  - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

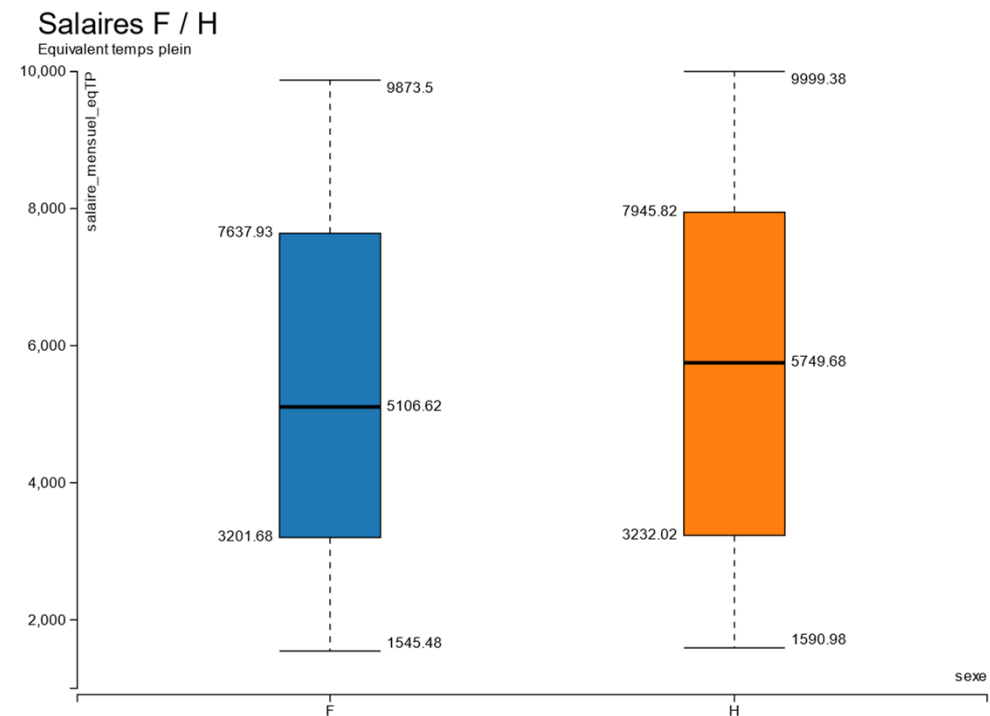
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

❖ 1<sup>er</sup> indicateur : écart de rémunération femmes / hommes

- ❖ Salaire moyen\* +2.80% en faveur des hommes
  - **Moyenne nationale\* +17%** en faveur des hommes
- ❖ Salaire médian\* +12.6% en faveur des hommes

\*équivalent temps plein

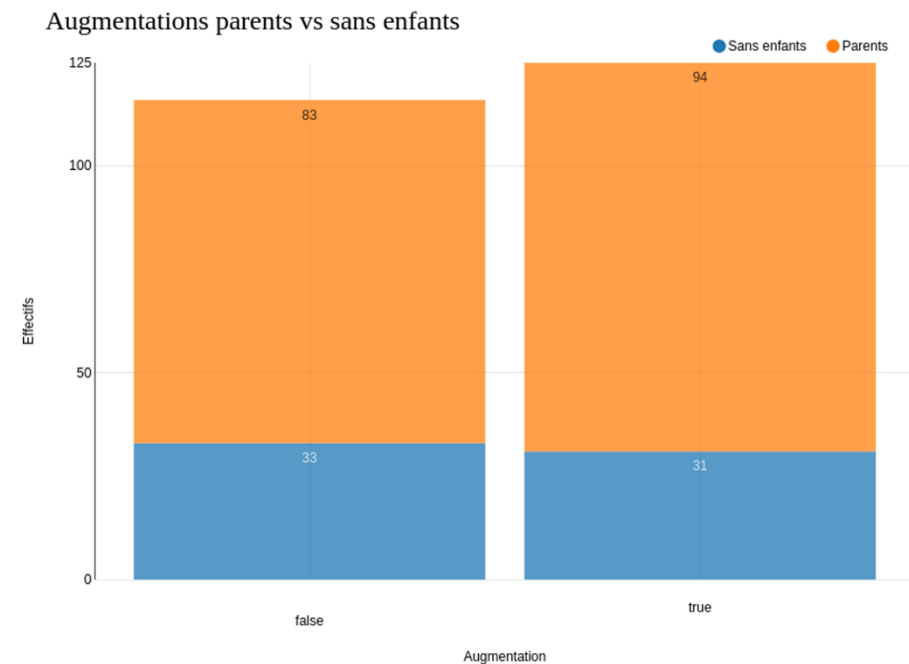
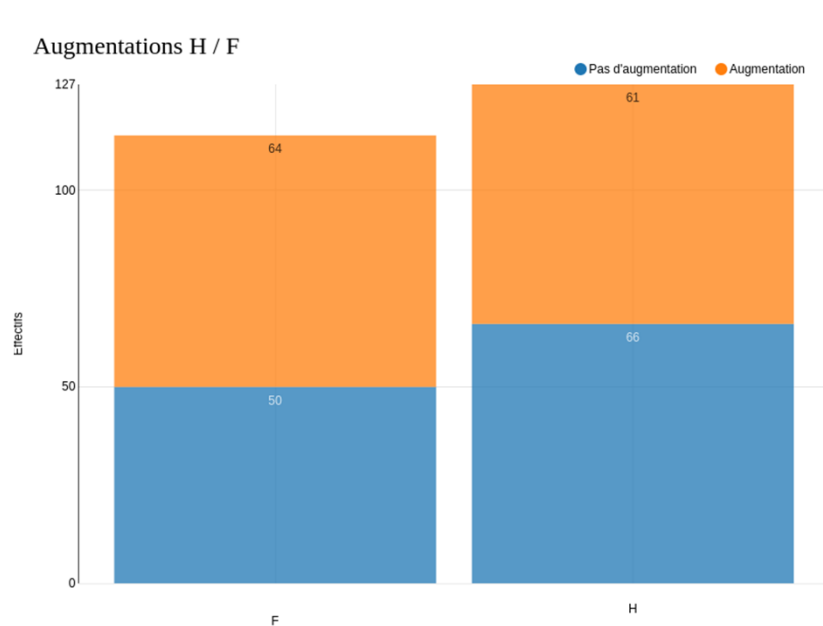


## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

❖ 2ème indicateur : écart de taux d'augmentations individuelles

➤ Au moins\* 51% des femmes et 48% des hommes ont été augmentés (% individuels inconnus)



\* Données d'augmentation manquantes pour 15 salariés sur 256 (11 femmes sur 125 et 4 hommes sur 131)

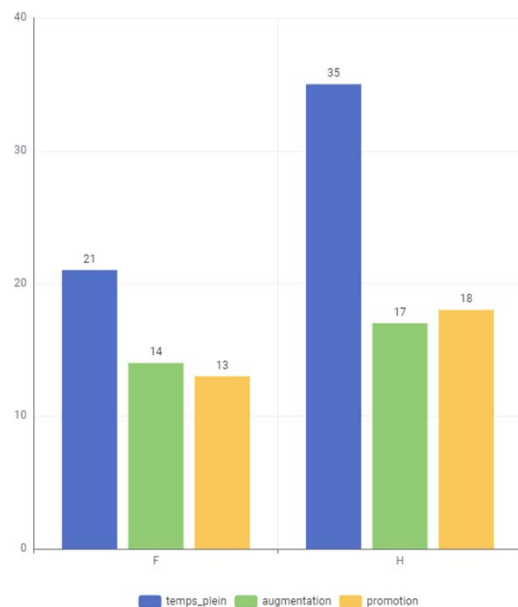
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

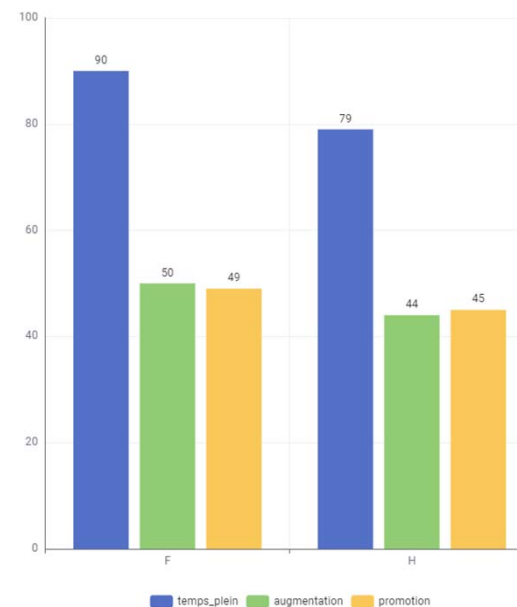
#### ❖ 2ème indicateur en fonction du statut de parent :

- Au moins\* 56% des femmes et 41% des hommes sans enfants ont été augmentés
- Au moins\* 50% des femmes et 49% des hommes avec enfants ont été augmentés

Indicateurs H / F (sans enfants)



Indicateurs H / F (parents)



\* Données d'augmentation manquantes pour 15 salariés sur 256 (11 femmes sur 125 et 4 hommes sur 131)

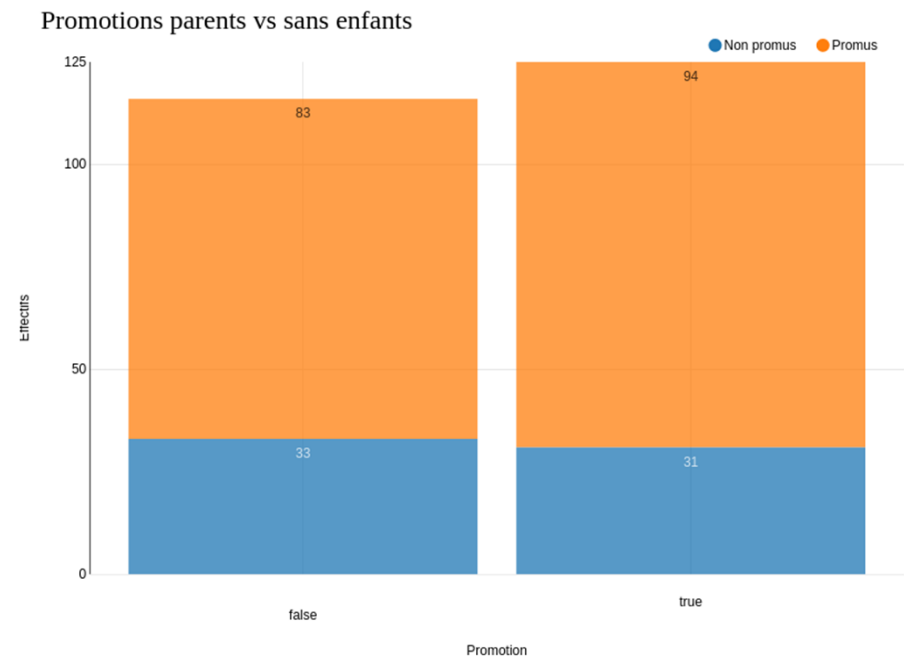
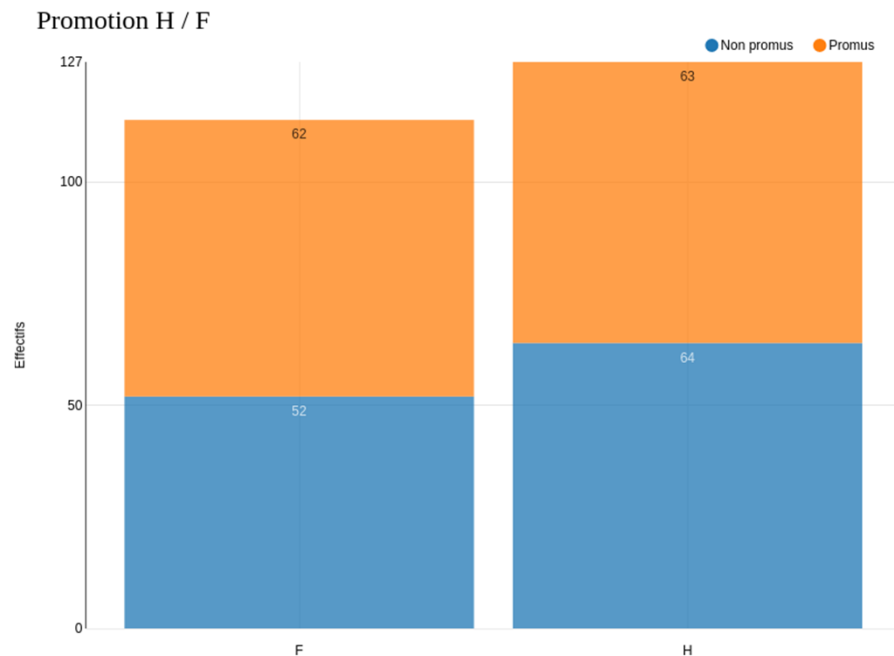


## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

#### ❖ 3ème indicateur : écart de taux de promotion

➤ Au moins\* 54% des femmes et 49% des hommes ont été promus (% individuels inconnus)



\* Données de promotion manquantes pour 15 salariés sur 256 (11 femmes sur 125 et 4 hommes sur 131)

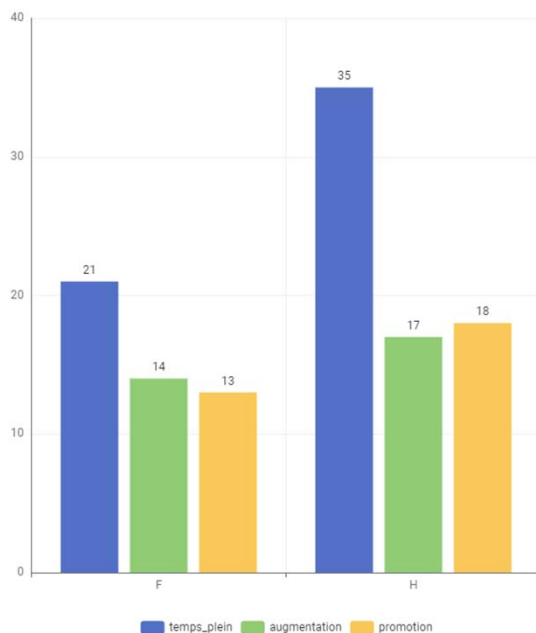
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

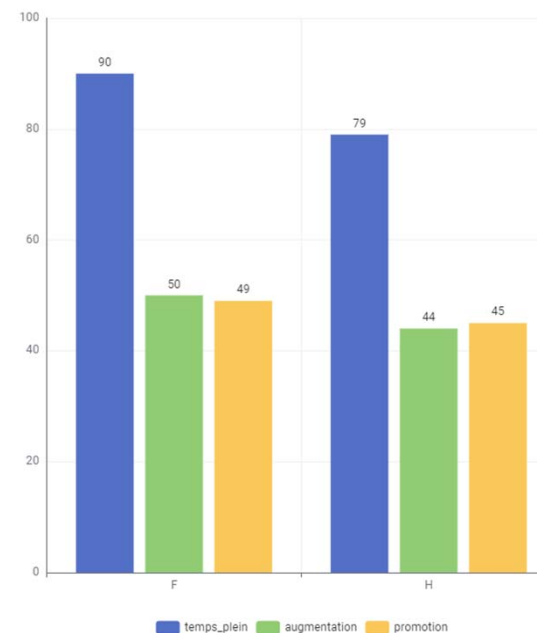
#### ❖ 3ème indicateur en fonction du statut de parent :

- Au moins\* 52% des femmes et 44% des hommes sans enfants ont été promus
- Au moins\* 49% des femmes et 50% des hommes avec enfants ont été promus

Indicateurs H / F (sans enfants)



Indicateurs H / F (parents)



\* Données de promotion manquantes pour 15 salariés sur 256 (11 femmes sur 125 et 4 hommes sur 131)

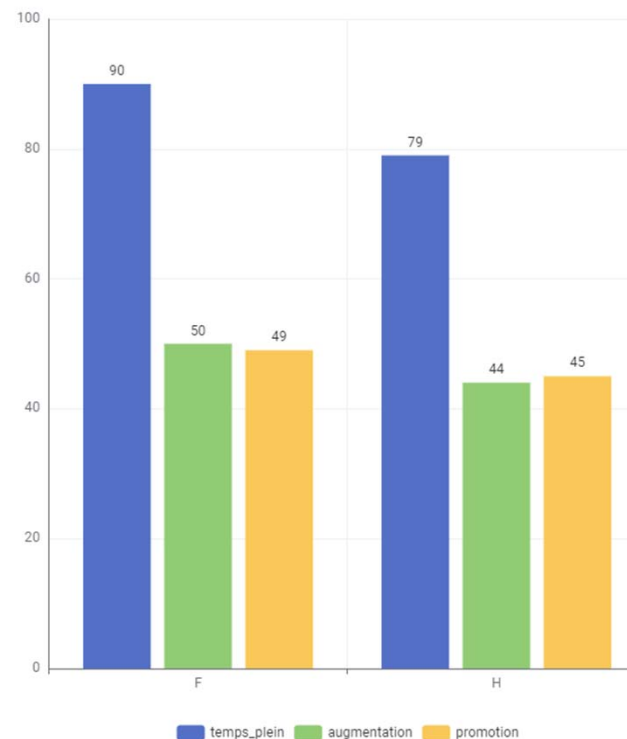
## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

❖ 4<sup>ème</sup> indicateur : % de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

- Au moins\* 50% des femmes ayant des enfants ont reçu une augmentation

Indicateurs H / F (parents)



\* Données d'augmentation manquantes pour 11 femmes sur 125

## 2 – Principes d'égalité professionnelle femmes / hommes

### 2.3 – Indicateurs & calcul de l'index d'égalité

❖ 5ème indicateur : Nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

primary_key	sexe	anciennete	service	satisfaction	contrat	salaire_mensuel	%_variable_moyen	augmentation	promotion	temps_plein	age	rang_salaire
250	H	17.8	Marketing	34	CDI	9999.38	27	0	1	1	47	1
121	H	13	Compta Finances	78	CDI	9978.15	34	0	1	1	53	2
136	H	22.7	Marketing	45	CDI	9940.23	24	0	0	1	47	3
132	H	10	RH	58	CDI	9928.1	27	1	0	1	38	4
256	F	22.5	Consultant	60	CDI	9873.5	13	0	0	1	47	5
149	H	17.2	Commercial	40	CDI	9785.53	28	0	1	1	42	6
8	F	6.3	Consultant	69	CDI	9782.5	38	0	1	1	50	7
138	F	10.5	Commercial	13	CDI	9777.95	4	1	0	1	47	8
194	H	7.4	Consultant	72	CDI	9737	12	1	1	1	58	9
55	H	19	RH	3	CDI	9642.97	17	0	0	1	60	10

➤ 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

## 3 – Export & stockage des données

### 3.1 – Champ d'application & principes généraux du RGPD

#### Le RGPD:

- ❖ Paquet **européen** de protection des données (2016)
- ❖ **Contrôle *a posteriori*** avec obligation de documentation de la conformité
- ❖ Concerne les **données personnelles** contenues dans un fichier
- ❖ **Garantit certains droits**
- ❖ **Interdit** certains traitements (sauf exceptions rares)
- ❖ Violations à **déclarer à la CNIL**

Les données personnelles collectées doivent être:

- ❖ traitées de manière licite, loyale et transparente
- ❖ collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes
- ❖ adéquates, pertinentes et limitées
- ❖ exactes et tenues à jour
- ❖ conservées pour une durée limitée
- ❖ conservées de manière sécurisée
- ❖ responsable du traitement a une obligation de documentation

## 3 – Export & stockage des données

### 3.2 – Mise en conformité & export du fichier .csv

- ❖ Données anonymisées : noms & numéros de téléphone supprimés (meilleur que la pseudonymisation et offre plus de flexibilité en matière de durée maximale de conservation des données)
- ❖ Données inutiles supprimées : état civil
  - Accidents du travail conservé (pas une donnée de santé à proprement parler, ne permet pas de déduire des informations sur l'état de santé de la personne)
  - Données numériques pourraient éventuellement être binnées pour limiter encore plus le risque de ré-identification
- ❖ Données retraitées : pour rendre l'identification impossible “avec des moyens raisonnables”
- ❖ Durée de conservation : données anonymisés donc pas de limite, en pratique 3 ans
- ❖ Mises à jour : effectuées par les RH

# Conclusion