

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

Parcours Data Analyste  
MARCHAND Emmanuel – 07/2024

# Présentation des données, et contrôles de cohérence

## Données info PRO

- Aucune donnée **NULL**
- Aucun doublon sur le code employé clé.
- Colonne '**Niveau de Satisfaction**' non utilisée dans l'étude.

## Données Rémunération

- Deux lignes avec la colonne 'Augmentation' à **NULL**
- Colonne **Variable\_moyen** non utilisée dans l'étude.

## Données Salarié

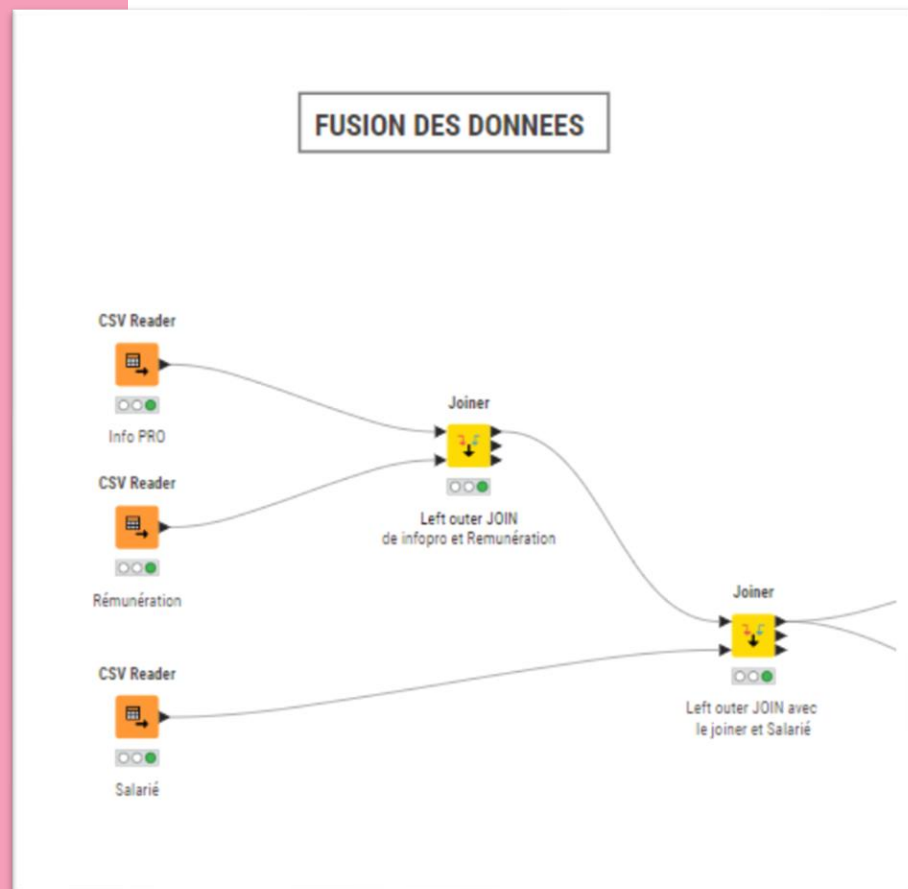
- Aucune données **NULL**
- 82 lignes avec la colonne '**Etat\_civil**' est à **zéro**. Quel est ce statut ?



### REMARQUES :

- Aucun doublon sur le code employé clé ce qui va simplifier la fusion des données
- Optimisation possible de l'export SIRH

# Méthodologie de collecte et d'agrégation



1

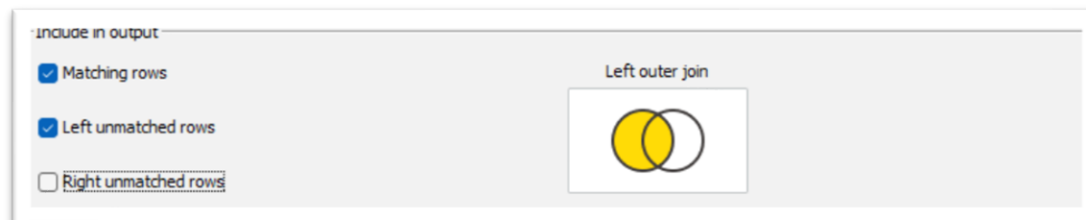
**Jointure** faite en deux étapes entre InfoPRO et Remunération, Puis entre cette fusion et Salarie pour fusionner les trois fichiers en un seul fichier de travail

2

La **clé de fusion** pour les deux jointures est **l'ID\_SALARIE**.

2

Fusion de type '**Left outerJoin**' car le fichier InfoPro est considéré comme le **fichier pivot** et les deux autres fichiers viennent le compléter.



# Respect du RGPD



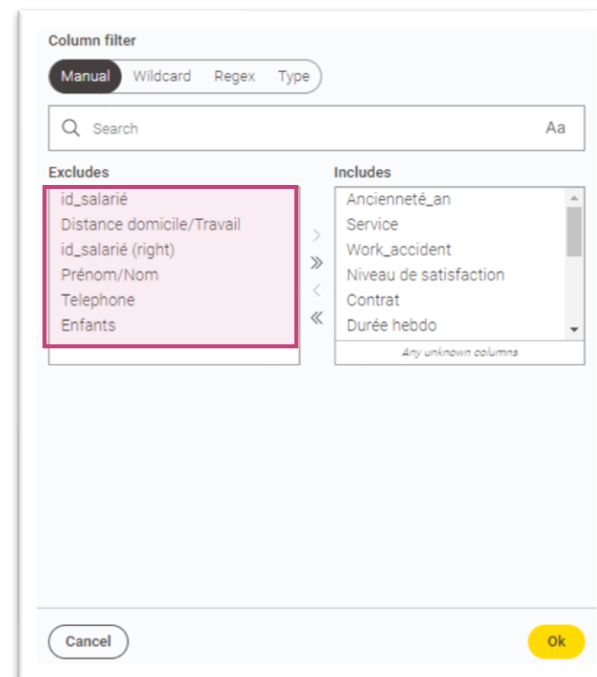
Selon la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), une donnée à caractère personnel est toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.



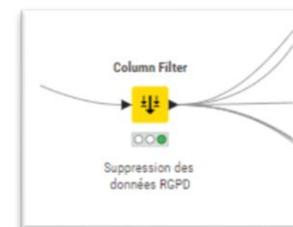
(\*) Une personne est réputée identifiable lorsqu'elle peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, psychique, économique, culturelle ou sociale. Cela inclut par exemple le nom, le prénom, l'adresse email, le numéro de téléphone, mais aussi des données comme l'adresse IP, les données de localisation, etc.



On ne retient pour cette étude **que les données nécessaires** au calcul de l'index de l'égalité. (Exple le nombre d'enfants), cela permet **d'anonymiser** l'étude on supprimant les **données à caractère personnel**



On supprime les données via le node 'Column Filter'.



# Analyse des indicateurs de l'égalité Femme/Homme

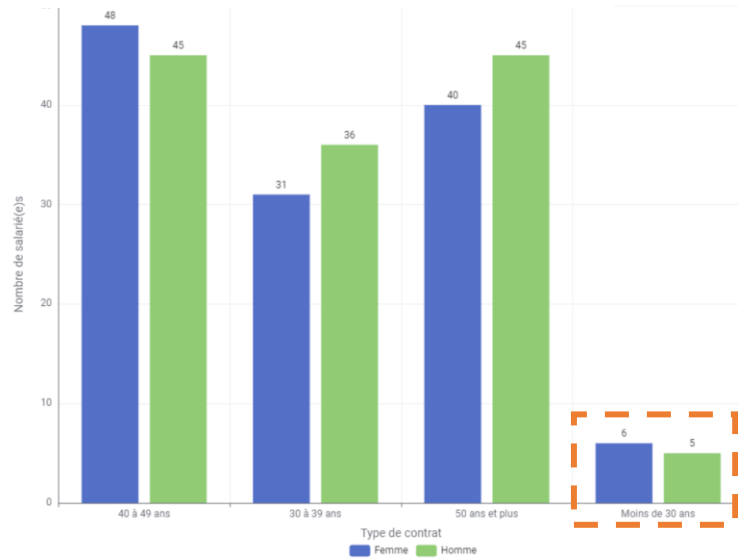
| DOMAINE DES INDICATEURS            | INDICATEURS PRODUITS AUTOMATIQUEMENT PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE  | INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300    | DOMAINES D'ACTION EGALITE DES ACCORDS OU PLANS |
|------------------------------------|--|--|--|
| 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                          | RÉPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES  | Durée moyenne entre 2 promotions   |  |
|                                    | REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE   | Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP                      | PROMOTION                                      |
| QUALIFICATION                      | RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE  |  |  |
|                                    | REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER   |  | QUALIFICATION                                  |
| CLASSIFICATION                     | REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI   |  |  |
|                                    | RÉPARTITION 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              |  |
|                                    | REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL  |  | CONDITIONS DE TRAVAIL                          |
| SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL       | REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL   | Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches |  |
|                                    | REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES  |  | SANTE SECURITE AU TRAVAIL                      |
| REMUNERATION EFFECTIVE obligatoire | EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE   | Rémunération médiane<br>Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations            |  |
| 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)           | REMUNERATION                                   |
|                                    |  | Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques                     |  |
|                                    |  | Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation                         | ARTICULATION DES TEMPS                         |
|                                    |  | 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  |  |

6

indicateurs ont été retenus.

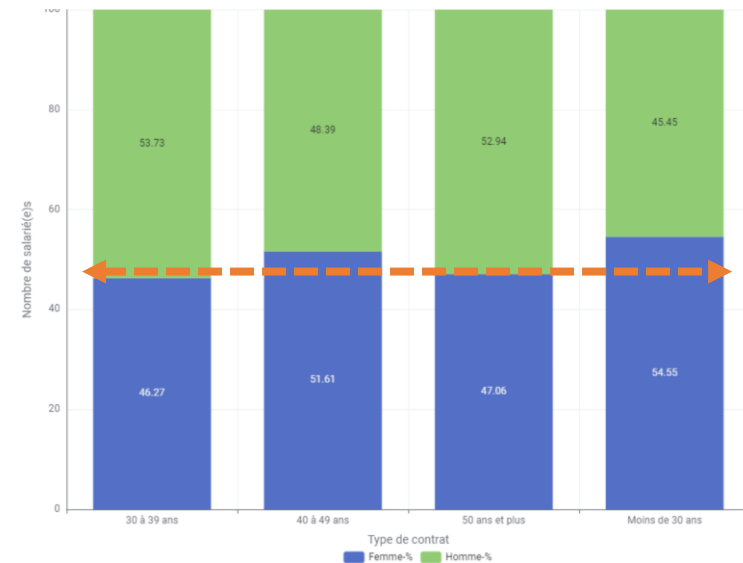
# Répartition des effectifs par tranche d'âge

Répartition des effectifs par tranche d'âge ( en valeur)



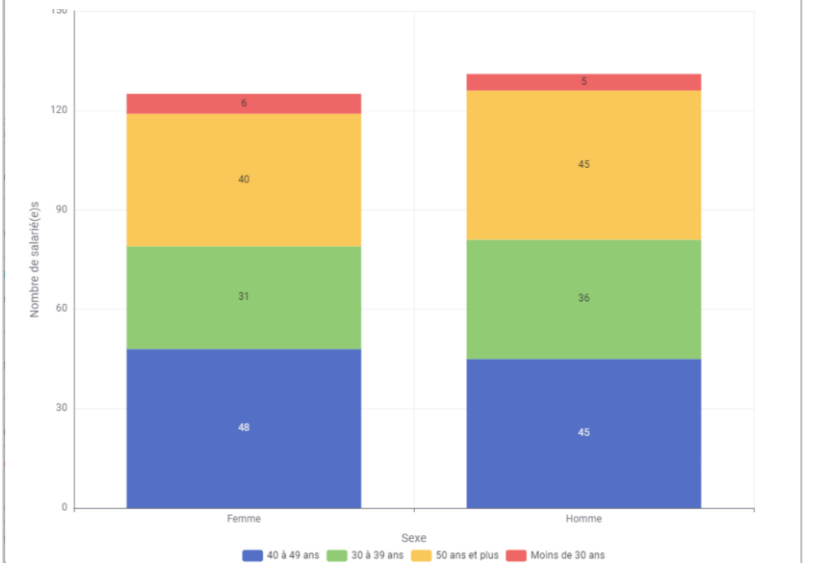
Répartition **relativement homogène Femme / Homme** dans les différentes tranches d'âge. La tranche des **moins de 30 ans** est très peu représentée.

Répartition des effectifs par tranche d'âge ( en pourcentage)



Les femmes sont moins représentées dans les tranches d'âge : **30 à 39 ans** et **50 ans et plus**.

Répartition Femme / Homme par tranche d'âge

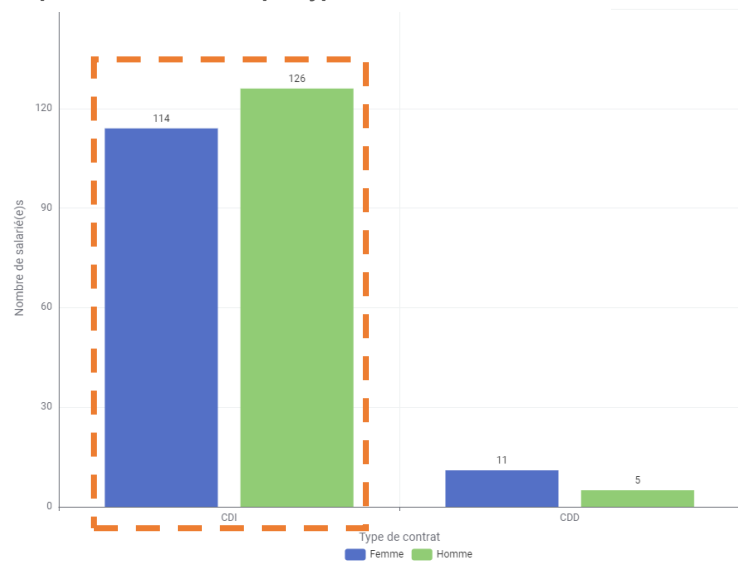


Cette représentation confirme l'**homogénéité** de la répartition des effectifs Femme / Homme, avec une précision : **il y a un peu moins de femmes** que hommes dans l'entreprise.



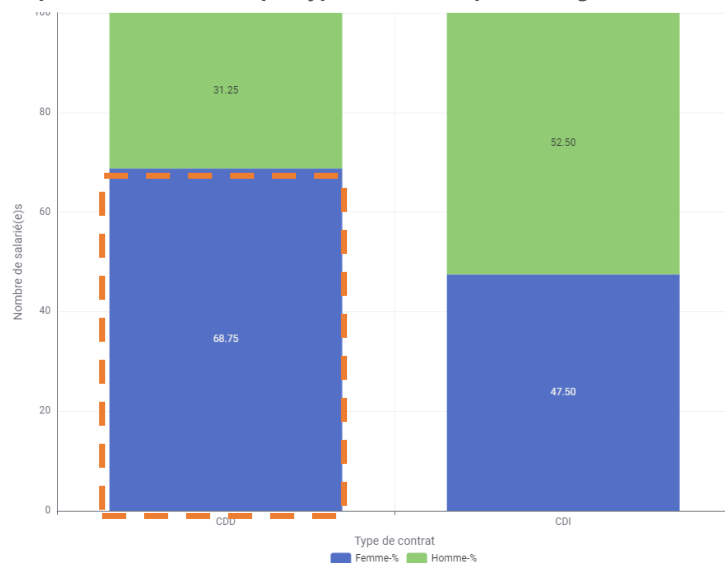
# Répartition des effectifs par type de contrat

Répartition des effectifs par type contrat ( en valeur )



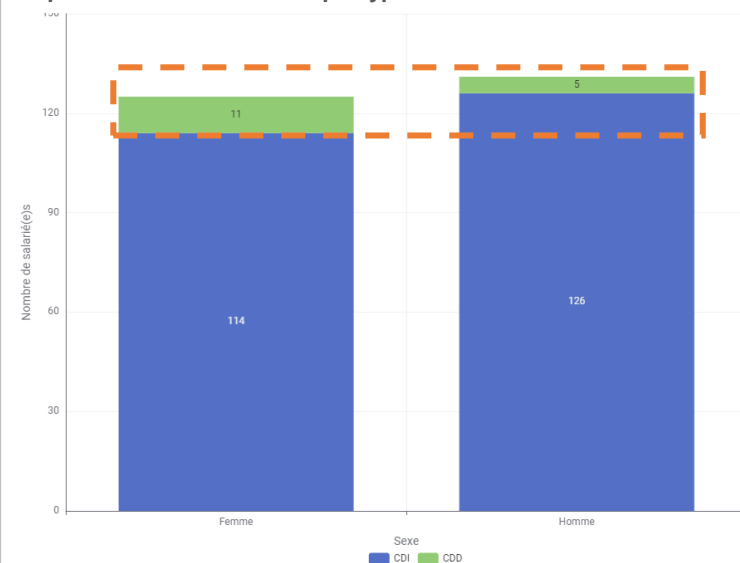
On note une **prédominance** des contrats de type CDI par rapport au CDD.

Répartition des effectifs par type contrat ( en pourcentage )



La proportion de **femmes en CDD est la plus importante**. A pondérer, compte tenu du faible volume des contrats de ce type.

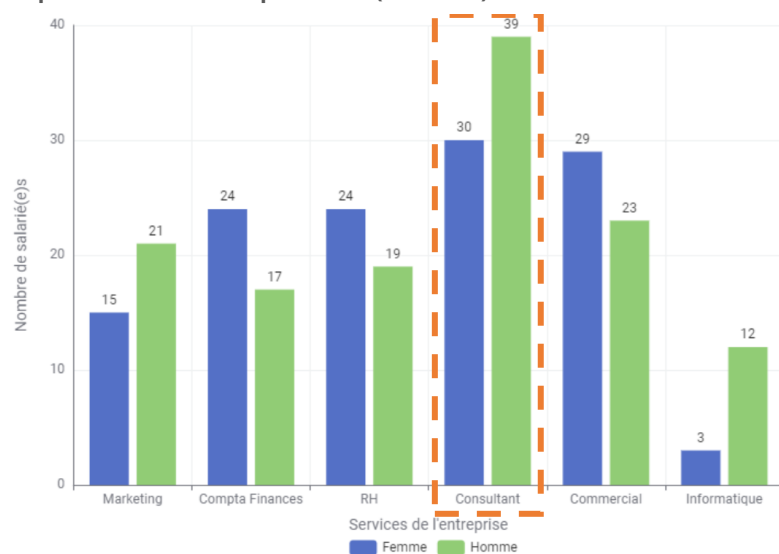
Répartition Femme / Homme par type contrat



On note que les contrats de CDD pour **les femmes est le double** de celui des hommes.

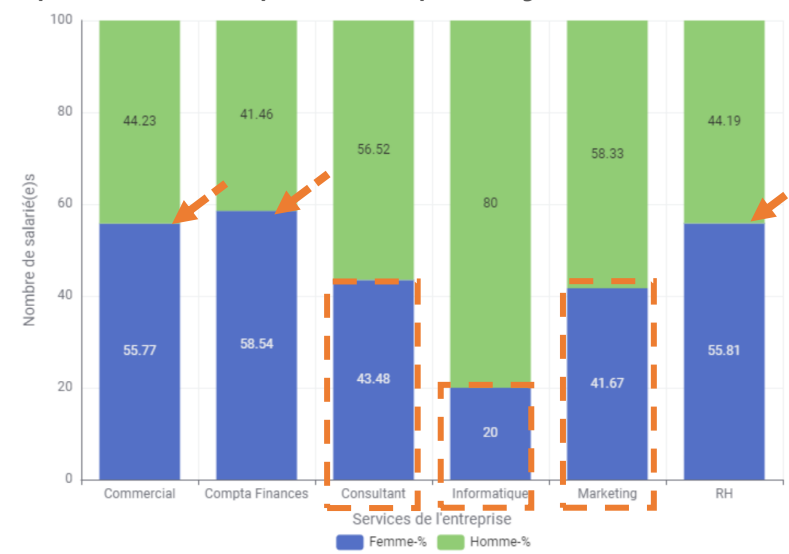
# Répartition des effectifs par services

Répartition des effectifs par service ( en valeur )



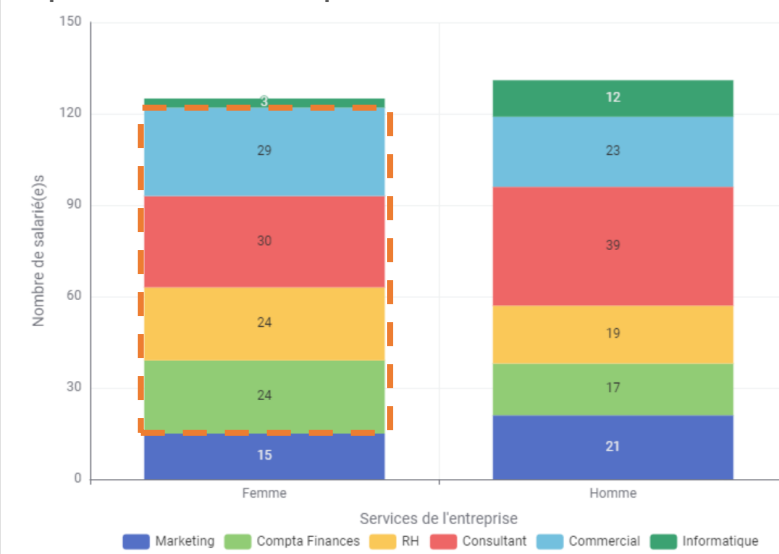
On note que le **consulting** est bien l'activité cœur de l'entreprise. Il compte **le plus d'effectifs**.

Répartition des effectifs par service ( en pourcentage )



Les femmes sont les plus nombreuses dans les **fonctions support** de l'entreprise (Comptabilité, Commerce, RH) **sauf** pour le **Marketing** et l'**Informatique**. Elles sont moins présentes dans l'**activité cœur de l'entreprise**.

Répartition Femme / Homme par service

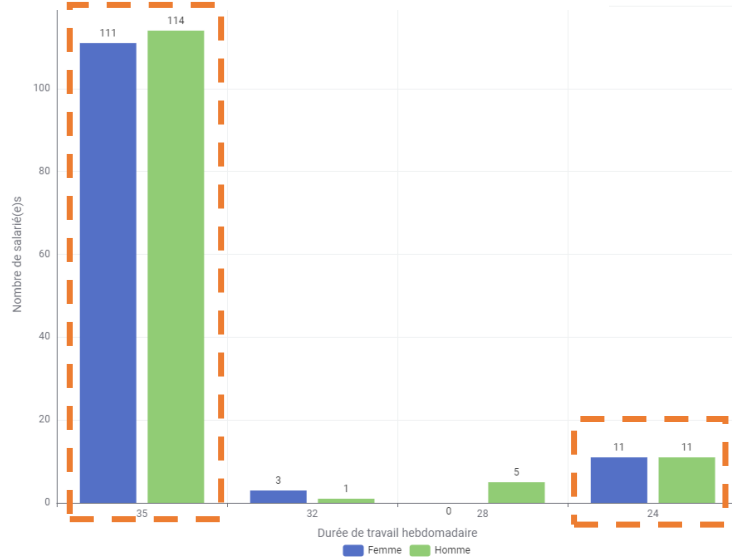


La répartition des effectifs féminins est **assez homogène** entre service (sauf pour l'informatique et le marketing). On note que les effectifs masculins sont **concentrés** sur le consulting.

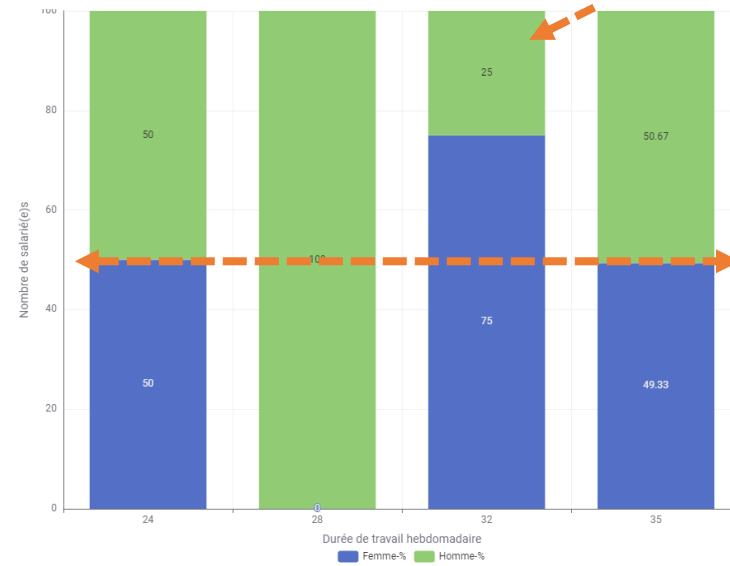


# Répartition des effectifs selon la durée de travail

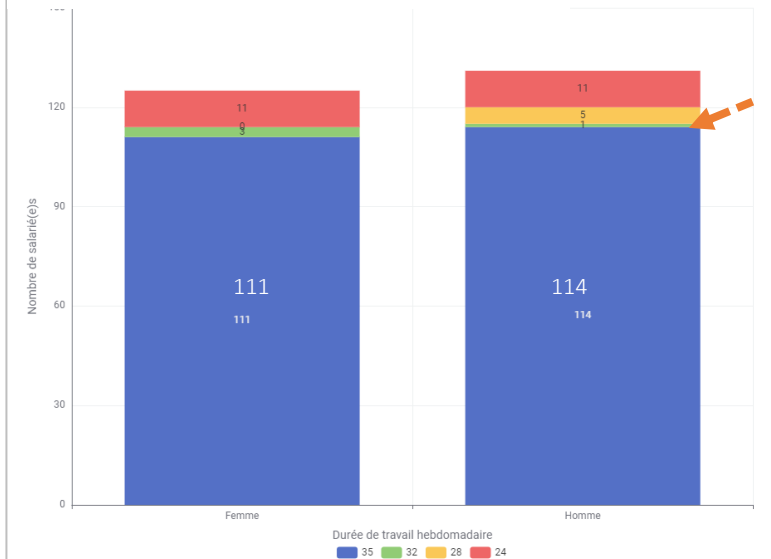
Répartition en valeur de la durée de travail



Répartition en pourcentage de la durée de travail



Répartition Femme / Homme par durée de travail

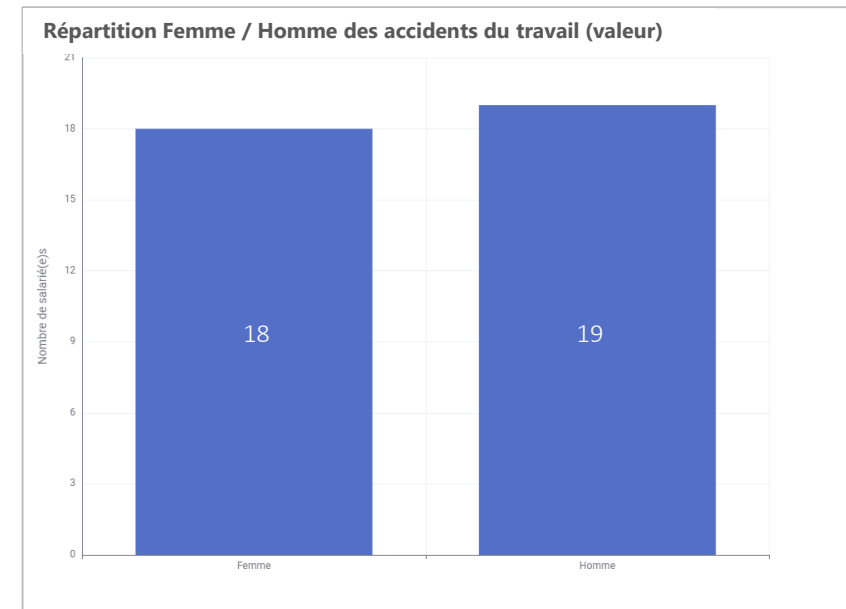
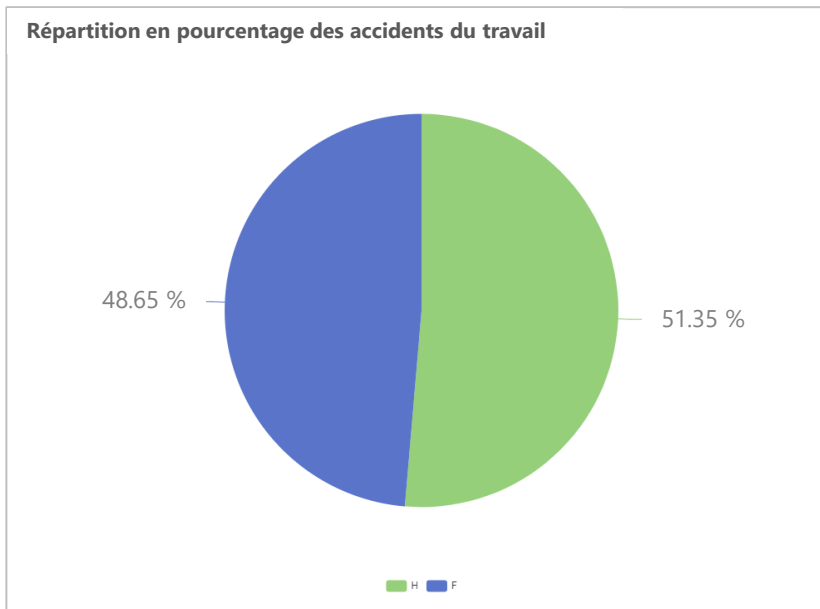


Une très nette majorité de **contrat de 35 heures**, par rapport aux contrats à durée partielle. **Équilibre parfait** entre femme / homme sur les contrats de **24 heures**.

Les femmes sont **majoritaires** dans les contrats de **32 heures** et il y a un **équilibre** Femme/Homme pour les contrats de **35 heures** et les contrats de **24 heures**.

Seuls les hommes ont opté pour un contrat de **28 heures**.

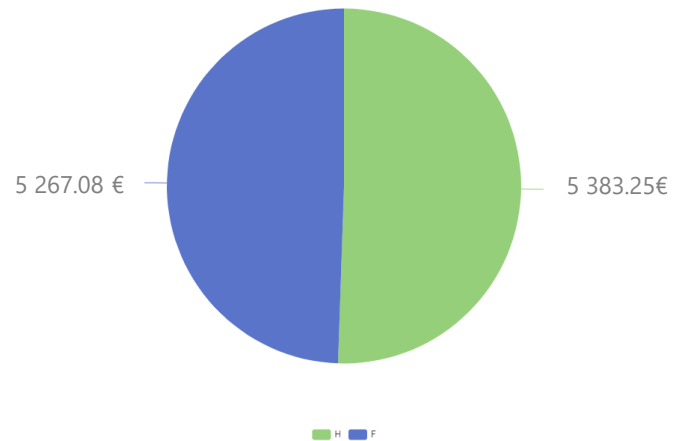
# Répartition des accidents du travail



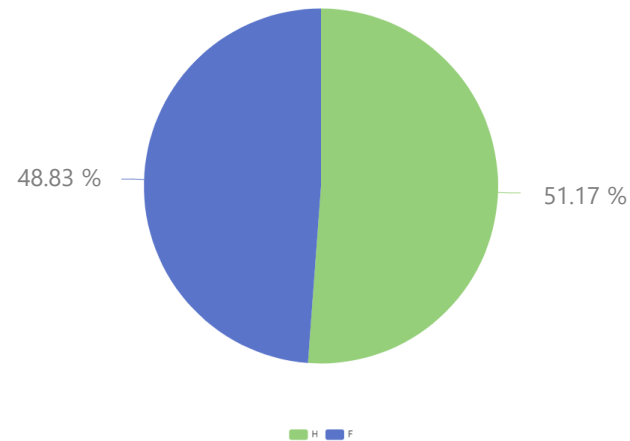
Le **nombre d'accidents** du travail entre Femme / Homme est **assez équilibré**, que ce soit en valeur ou en pourcentage des accidents de l'entreprise..

# Répartition de la rémunération

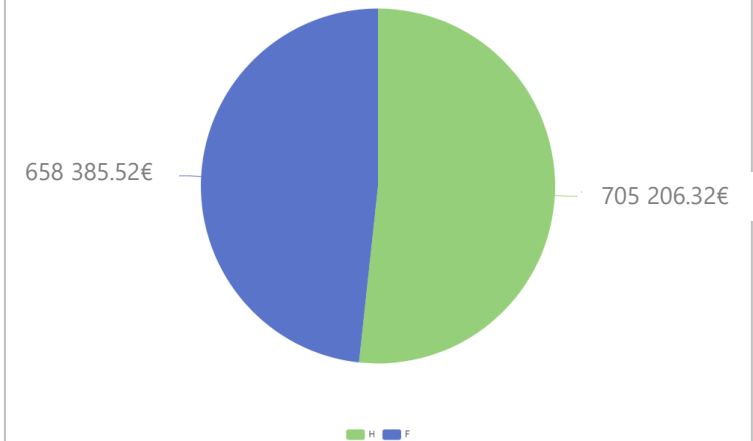
Répartition du salaire moyen



Répartition des salaires en pourcentage de la masse salariale



Répartition de la somme des salaires

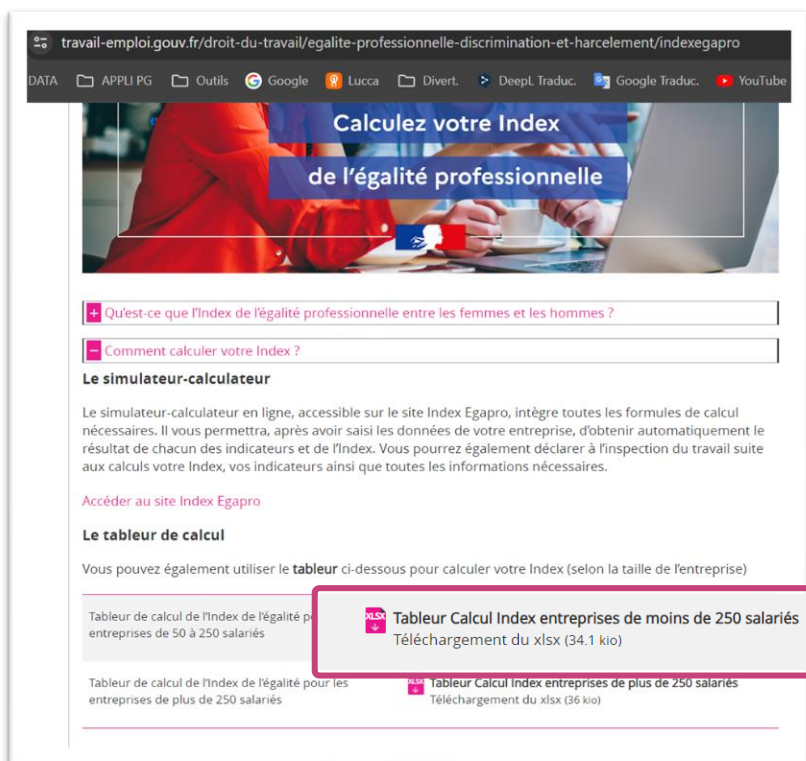


La rémunération entre femme / homme est **assez équilibrée**, que ce soit en valeur, en moyenne ou en pourcentage de la masse salariale.

# Calcul de l'index de l'égalité professionnelle

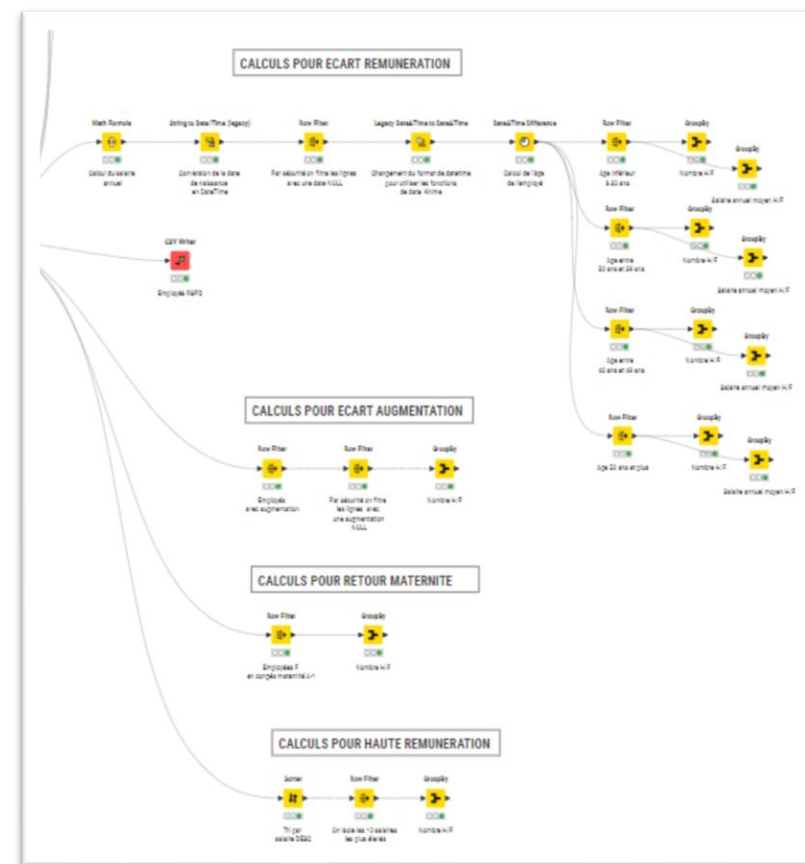
1

Depuis le **site du Ministère du travail**, de la Santé et des solidarités, téléchargement du fichier Excel de calcul de l'index de l'égalité professionnelle.



2

Workflow **KNIME** de préparation des données pour remplir le **fichier rapidement**



# Saisie des résultats dans le tableur du ministère

| Catégorie socioprofessionnelle (CSP) | Tranche d'âge   | Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP |           | Ecart de rémunération moyenne | Ecart après application du seuil de pertinence | Dernière modification du classeur : 4 juillet 2024 (en effectif physique) |        | Effectifs valides (groupes pris en compte) | Ecart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|-----------|-------------------------------|--|---|--------|--|---------------|
|                                      |                 | Femmes                                       | Hommes    |                               |  | Femmes  | Hommes |  |               |
| Ouvriers                             | moins de 30 ans |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 30 à 39 ans     |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 40 à 49 ans     |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 50 ans et plus  |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
| Employés                             | moins de 30 ans | 36 930,00                                    | 65 381,00 | 43,516%                       | 38,516%  | 6   | 5      | 11   | 1,655%        |
|                                      | 30 à 39 ans     | 63 801,00                                    | 59 794,00 | -6,701%                       | -1,701%  | 31  | 36     | 67   | -0,445%       |
|                                      | 40 à 49 ans     | 69 142,00                                    | 68 259,00 | -1,294%                       | 0,000%   | 48  | 45     | 93   | 0,000%        |
|                                      | 50 ans et plus  | 59 559,00                                    | 64 695,00 | 7,939%                        | 2,939%   | 40  | 45     | 85   | 0,976%        |
| Techniciens et agents de maîtrise    | moins de 30 ans |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 30 à 39 ans     |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 40 à 49 ans     |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 50 ans et plus  |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
| Ingénieurs et cadres                 | moins de 30 ans |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 30 à 39 ans     |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 40 à 49 ans     |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
|                                      | 50 ans et plus  |  |           |                               |  |   |        | 0  | 0,000%        |
| Ensemble des salariés                |                 | 63 204,70                                    | 64 598,62 | 2,158%                        |  | 125   | 131    | 256  | 2,185%        |
|                                      |                 |  |           |                               |  | 256   |        |  |               |

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1
Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % \* : 2,2
Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

## ECART REMUNERATION

|                       | Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence* |        | Nombre de salariés (en effectif physique) |        | Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) |         | Ecart de taux d'augmentation | Ecart absolu de taux d'augmentation | Ecart en nombre équivalent de salariés |
|-----------------------|---|--------|---|--------|--|---------|------------------------------|-------------------------------------|--|
|                       | Femmes  | Hommes | Femmes                                    | Hommes | Femmes   | Hommes  |                              |                                     |  |
| Ensemble des salariés | 67  | 61     | 125                                       | 131    | 53,600%  | 46,565% | -7,035%                      | 7,035%                              | 8,794                                  |

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion. Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index. La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans.
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1
Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % \* : 7,0
Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.
Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés \* : 8,8
Si ce nombre de femmes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient

## ECART AUGMENTATION

| Nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption* |             | Pourcentage de salariés augmentés |
|---|-------------|-----------------------------------|
| Total   | Augmentés** |                                   |
| 8   | 8           | 100%                              |

\*Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.
\*\*Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1
Il y a eu au moins un salarié augmenté.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % : 100
Nombre de points obtenus sur 15 : 15

## RETOUR MATERNITE

| Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* |        |          | Nombre de salariés du sexe sous-représenté |
|--|--------|----------|--|
| Femmes   | Hommes | Ensemble |  |
| 3  | 7      | 10       | 3  |

\*Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour le classement.
Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté : 3
Les hommes sont sur-représentés.
Nombre de points obtenus sur 10 : 5

## 10 + HAUTES REMUNERATIONS

# Score de l'entreprise

|   | 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                                    | 2,2                   | 37                       | 40                                       | 40   |
| 2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)                         | 1                                    | 7,0                   | 35                       | 35                                       | 35   |
| 3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 1                                    | 100                   | 15                       | 15                                       | 15   |
| 4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations                              | 1                                    | 3                     | 5                        | 10                                       | 10   |
| Total des indicateurs calculables   |                                      |                       | 92                       |  | 100  |
| INDEX (sur 100 points)  |                                      |                       | 92                       |  | 100  |

Très bon score, il faut commencer à lancer des actions en dessous d'un score de 75 points.

## LES MESURES CORRECTIVES

**En cas d'index inférieur à 75 points**, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives adéquates et pertinentes pour atteindre le seuil de 75 points dans un délai maximal de trois ans.

*Extrait du Guide égalité tpe tpme 2021.*

# Recommandations d'actions

- 1 **Identifier les CSP** (catégories Socioprofessionnelles) dans le SIRH pour affiner l'indicateur 'Ecart de rémunération'
- 2 **Vérifier** les données du SIRH pour l'indicateur 'Retour de maternité' qui est à **100%**
- 3 **Justifier** le double de contrat de type CDD pour les femmes par rapport aux hommes.
- 4 **Déterminer** pourquoi les femmes sont moins représentées dans le service consulting alors qu'il est au cœur de l'activité de l'entreprise.



A man with a beard and glasses, wearing a light purple sweater, sits at a desk. A woman with glasses, wearing a pink sweater, stands behind him, looking down at a document. The desk is cluttered with papers, a black mug, a pen holder with pencils, and a small pink flower. The background is a solid pink wall with a whiteboard showing architectural drawings. A large, semi-transparent pink banner with the word "MERCI" in white capital letters is overlaid across the middle of the image.

# MERCI

# Ressources



## ATTRIBUTION images :

[https://fr.freepik.com/photos-gratuite/deux-architectes-professionnels-feminins-masculins-travaillent-ensemble-reflechissent-dans-espace-coworking-posent-au-bureau-du-travail-echelle-maison-moderne-se-preparent-faire-presentation-au-client-discuter-generer-idees\\_15218057.htm#fromView=search&page=1&position=0&uuid=4177a1d5-7403-4a34-bb06-0d98c20411fb](https://fr.freepik.com/photos-gratuite/deux-architectes-professionnels-feminins-masculins-travaillent-ensemble-reflechissent-dans-espace-coworking-posent-au-bureau-du-travail-echelle-maison-moderne-se-preparent-faire-presentation-au-client-discuter-generer-idees_15218057.htm#fromView=search&page=1&position=0&uuid=4177a1d5-7403-4a34-bb06-0d98c20411fb)>Image de wayhomestudio sur Freepik</a>