



Projet n°7

Analysez des indicateurs de l'égalité
femme-homme avec Knime

Contexte

RGPD

— *KNIME*

Index

Contexte

Je suis **data analyst** dans un **cabinet de consultant spécialisé dans la transformation digitale des entreprises**. Le cabinet compte déjà plus de 150 salariés et est en plein développement.

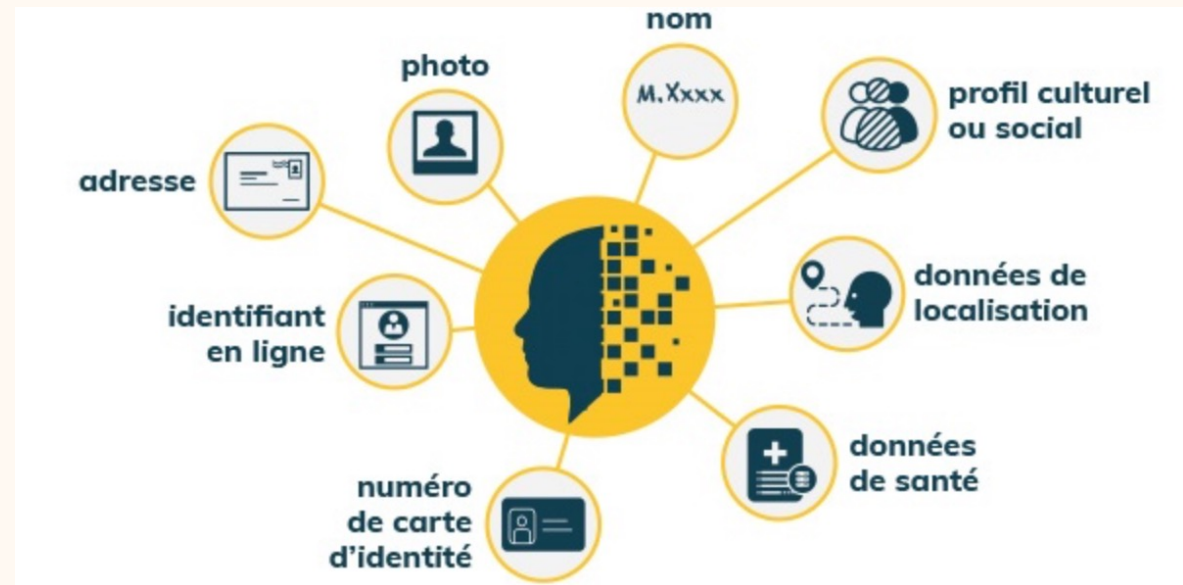
Le cabinet est en phase de croissance importante, et il semble important d'avoir une politique volontariste pour **développer l'égalité femmes-hommes** dans le cabinet. Cela nous permettra d'améliorer la marque employeur et d'attirer plus facilement des talents.

On m'a donc demandé **d'automatiser la création d'un rapport diagnostic sur l'égalité professionnelle femmes-hommes**. Pour cela, on m'a suggéré l'utilisation de **KNIME** pour **réaliser un Workflow et la création d'un fichier CSV**.

RGPD

Qu'est-ce qu'une donnée personnelle?

Toute information relative à un particulier **identifié ou identifiable directement ou indirectement**, grâce à un identifiant ou à un ou plusieurs éléments propres à son identité.



Qu'est que le RGPD ?

Le RGPD, ou **Règlement Général sur la Protection des Données**, est une législation de l'Union européenne entrée en vigueur en mai 2018. **Il vise à renforcer la protection des données personnelles des citoyens de l'UE en établissant des principes fondamentaux** tels que le principe de **finalité**, de **proportionnalité et de pertinence**, de **durée de conservation limitée**, de **sécurité et de confidentialité**.



Qui est concerné ?

Le RGPD s'applique à toute organisation, **publique et privée, qui traite des données personnelles pour son compte ou non, dès lors :**

- qu'elle **est établie sur le territoire de l'Union européenne**,
- ou que son activité cible directement des **résidents européens**

QUELLES SANCTIONS POUR NON-RESPECT DU RGPD

Grande entreprise

amende équivalant à

4%

du chiffre d'affaires
mondial allant jusqu'à
20 millions d'euros.



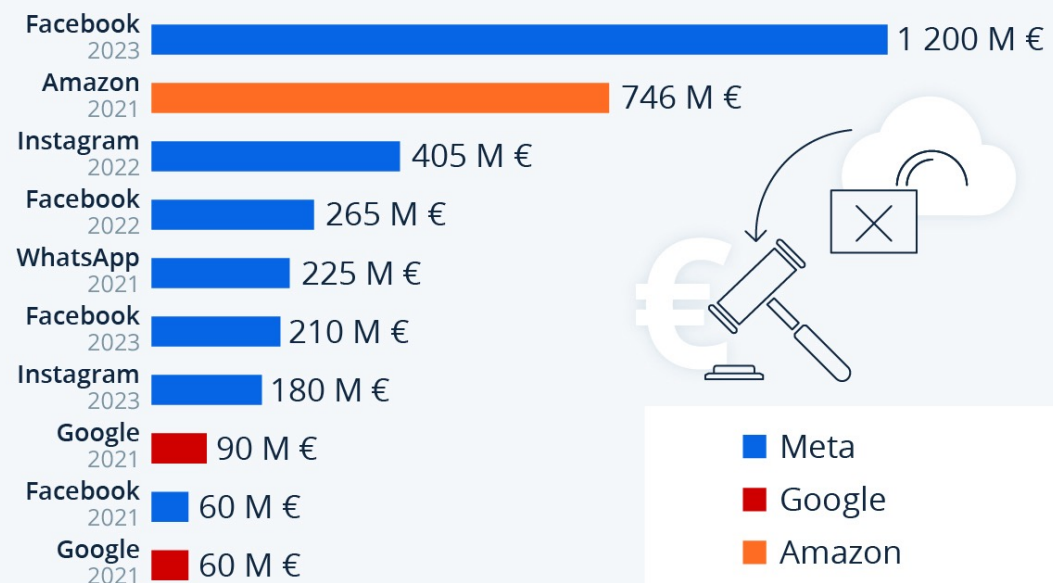
Entreprise individuelle et TPE

une **centaine** ou des milliers
d'euros d'amendes.

**Sanction pénale + amende 300 000 € + 5 ans
d'emprisonnement.**

RGPD : Meta cumule les amendes monstres

Plus grosses amendes infligées pour violation des données
personnelles dans les pays de l'UE (non-respect du RGPD)



En date du 23 mai 2023.

Sources : CMS GDPR Enforcement Tracker, European Data Protection Board



statista

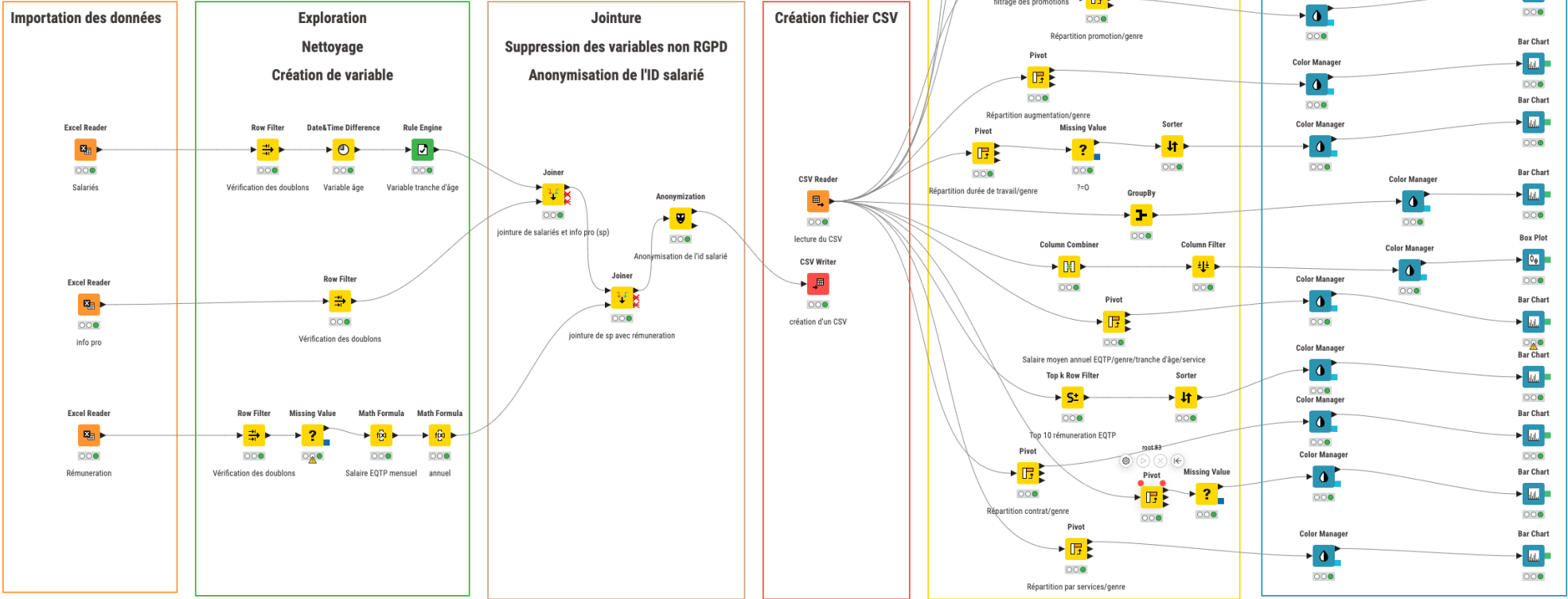
KNIME

KNIME est une **plateforme open-source** pour l'analyse de données, offrant un environnement visuel pour **créer des workflows** allant de l'importation des données à la modélisation prédictive, incluant des étapes telles que le **nettoyage, la transformation, l'exploration, la modélisation statistique et la visualisation des résultats**.

KNIME propose une large gamme d'algorithmes d'analyse, ce qui en fait un outil flexible et puissant pour les chercheurs et les analystes de données.



WORKFLOW



5 Indicateurs sélectionnés :

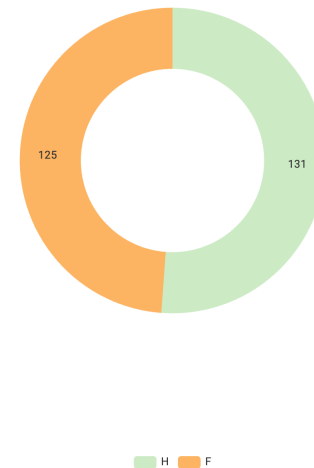
- Répartition par service (Qualification)
- Répartition des effectifs par types de contrats (Embauche)
- Répartition des promotions internes (Promotion)
- Répartition des effectifs selon la durée du travail (Condition travail)
- Eventail des rémunérations et rémunération moyenne mensuelle (Rémunération effective)

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	REPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES	Durée moyenne entre 2 promotions	
QUALIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP	PROMOTION
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER		QUALIFICATION
CLASSIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI		
	REPARTITION 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	
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL		CONDITIONS DE TRAVAIL
	REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches	
REMUNERATION EFFECTIVE obligatoire	REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES		SANTE SECURITE AU TRAVAIL
ARTICULATION DES TEMPS	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations	
	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	

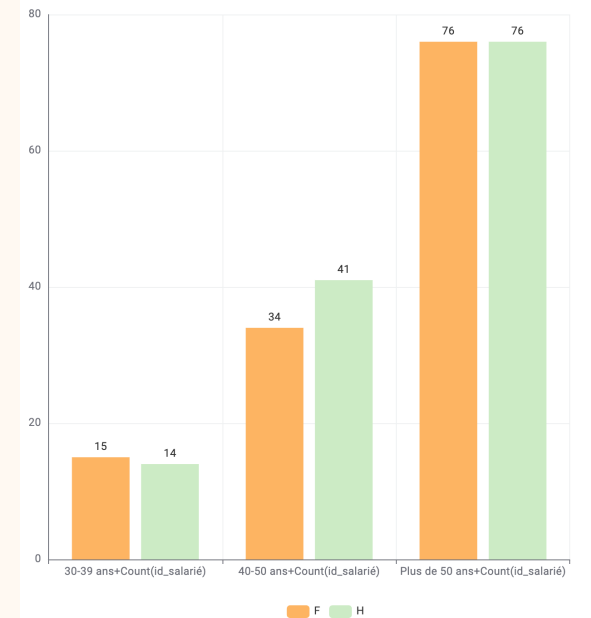
Composition de notre cabinet

- L'effectif du cabinet est plutôt bien équilibré, avec une très légère dominance masculine.
- En ce qui concerne la répartition des tranches d'âge, le cabinet favorise clairement l'expérience et les seniors, avec une forte dominance des personnes de plus de 50 ans, suivies des 40-50 ans, puis des 30-39 ans, qui sont minoritaires.

Répartition effectif Homme/Femme



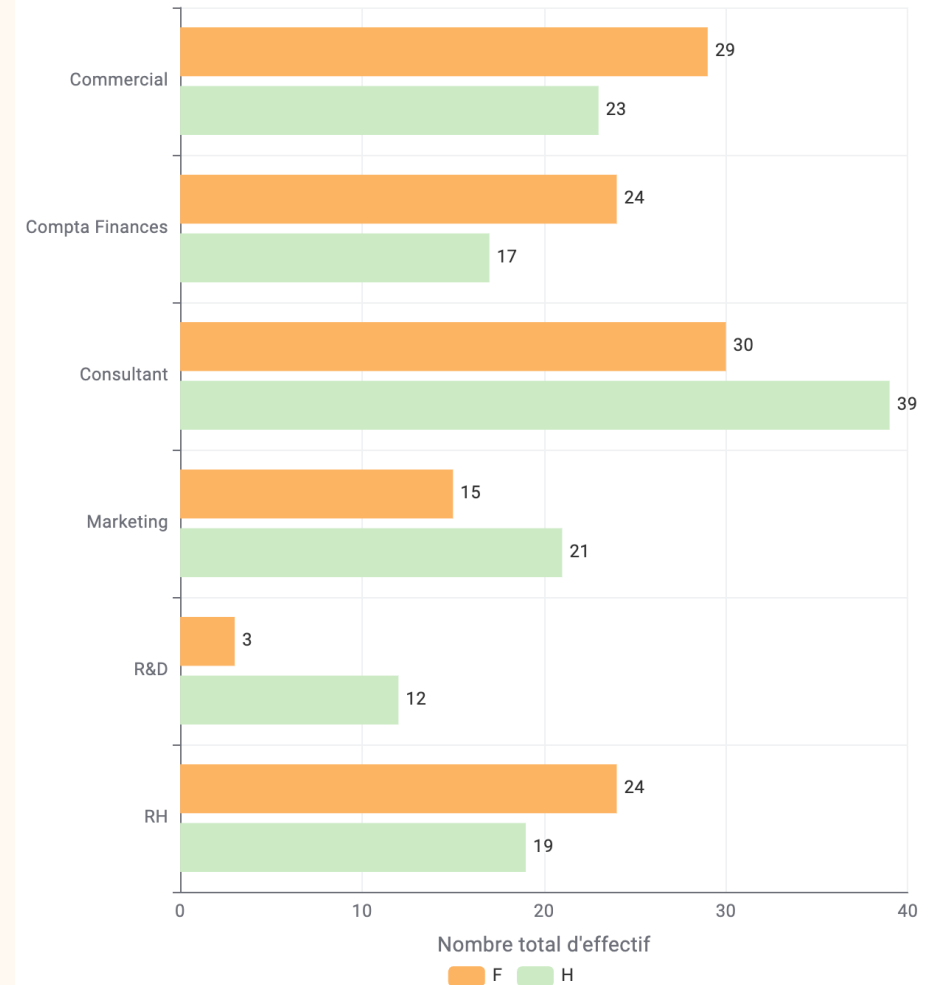
Répartition effectif par genre et tranche d'âge



Qualification

- On remarque des dominances plus ou moins importantes du genre en fonction du service.
- Les services Commercial, Compta/Finance et RH sont davantage représentés par les femmes, tandis que les hommes sont plus nombreux en Consultant, Marketing et R&D.
- Il convient de souligner la sous-représentation importante des femmes dans le service R&D.

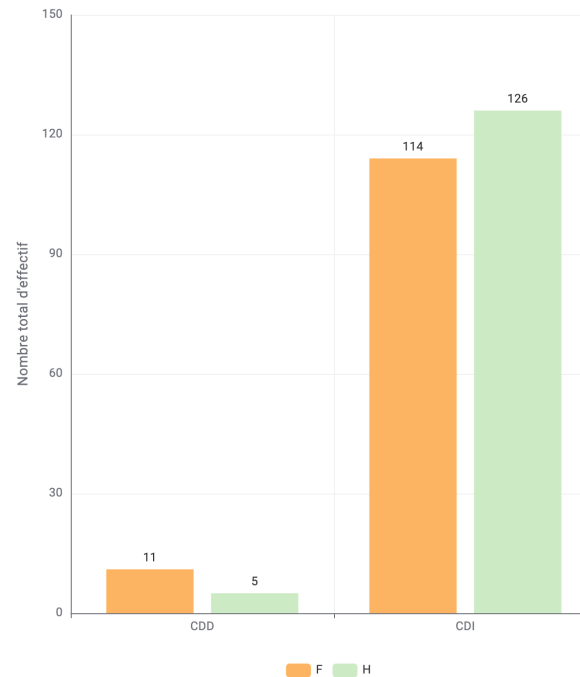
Répartition services/sexes



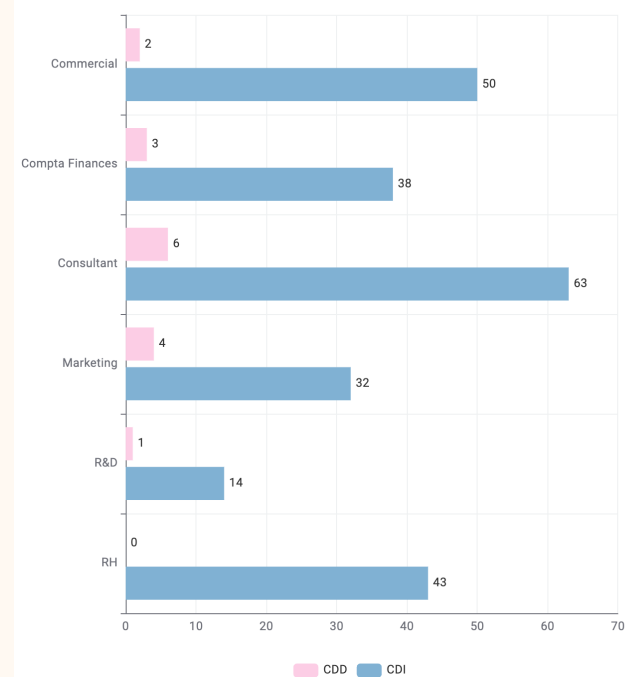
Embauche

- Sur 16 CDD au sein du cabinet, 11 sont féminins.
- En ce qui concerne les CDI, l'équilibre est plus correct.
- Les CDD sont présents dans les services Consultant, Marketing et Compta/Finance, tandis qu'ils sont inexistants ou très peu présents dans les services Commercial, R&D et RH.

Répartition des contrats/sexes



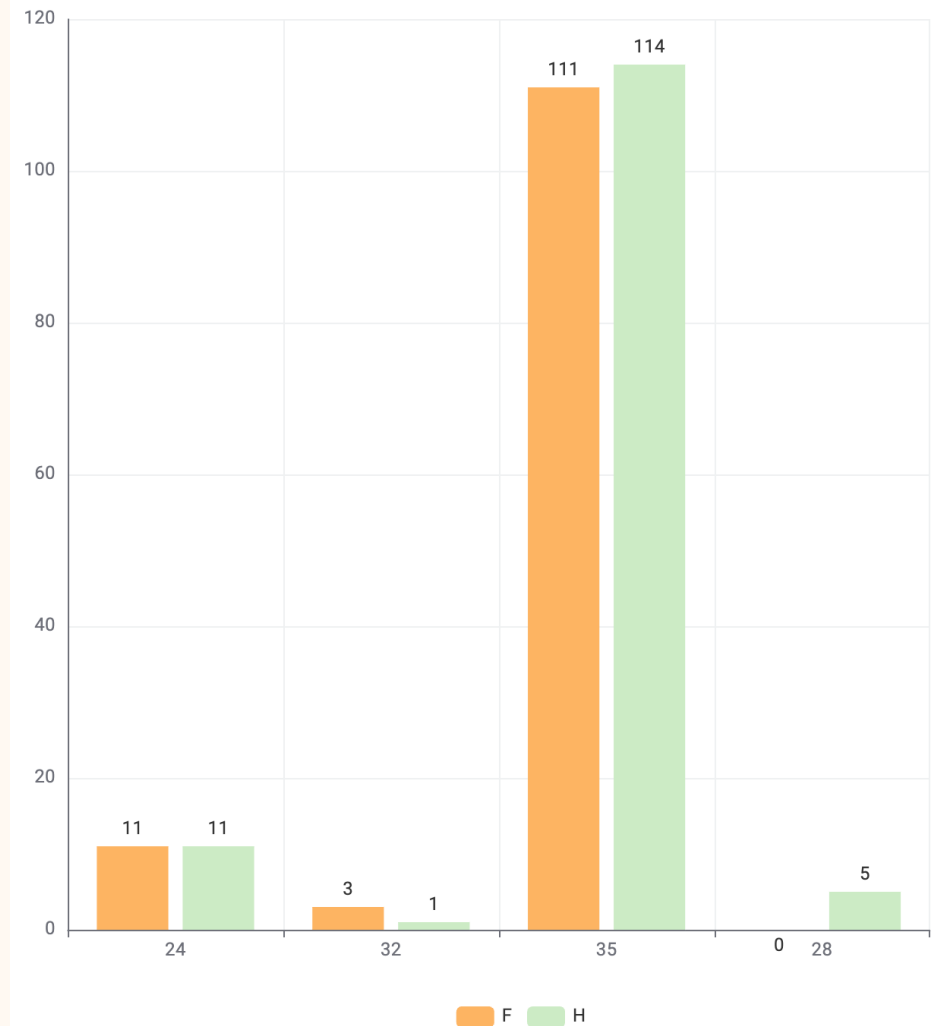
type de contrat/service



Condition de travail

- La répartition du temps de travail est plutôt bien équilibrée, avec un temps de travail légèrement inférieur pour les hommes.

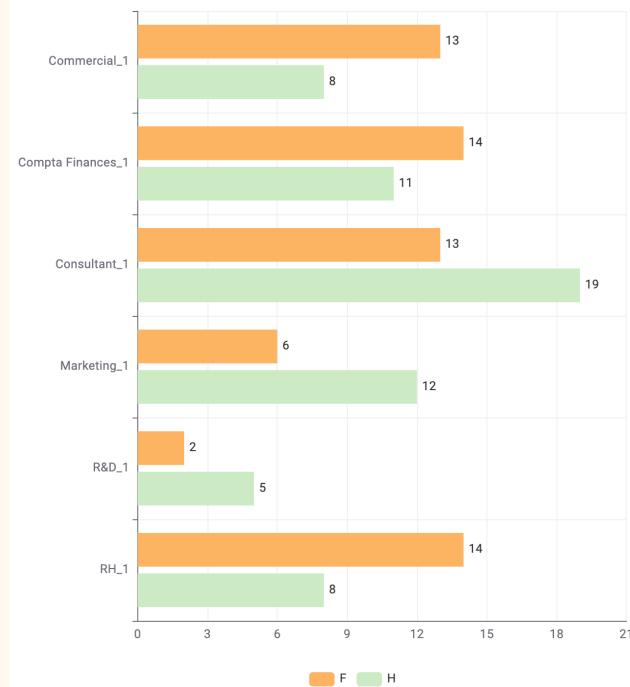
Répartition sexe/durée travail



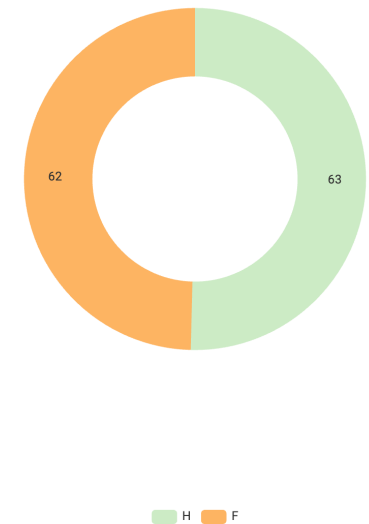
Promotion

- Les promotions sont bien réparties entre les genres.
- Évidemment, on retrouve plus de promotions féminines dans les services composés de plus de femmes, et vice versa.

Répartition service/promotion/genre



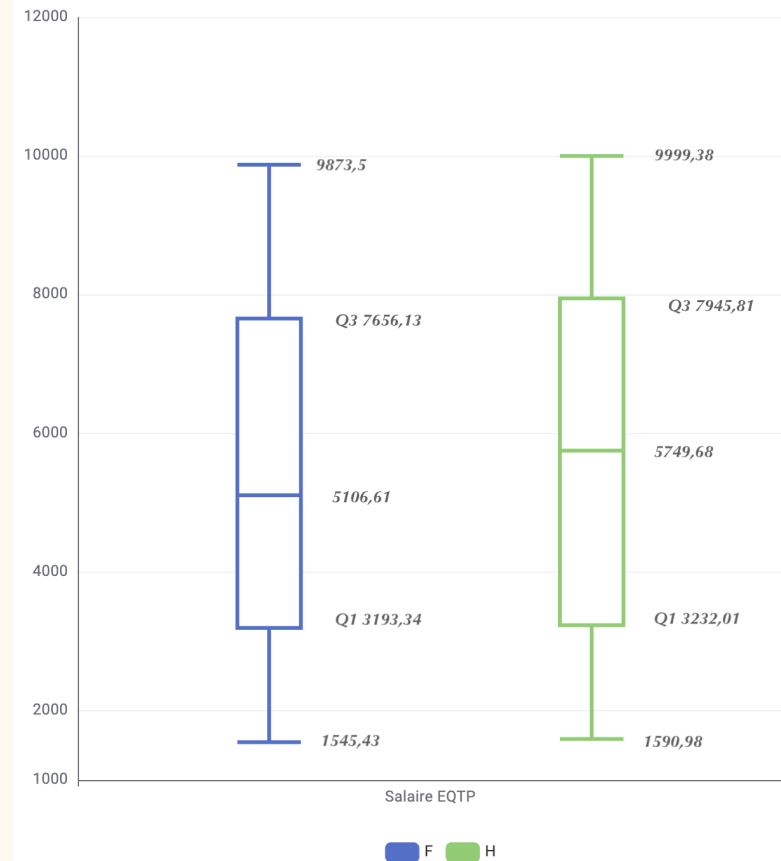
Répartition promotion/genre



Rémunération effective

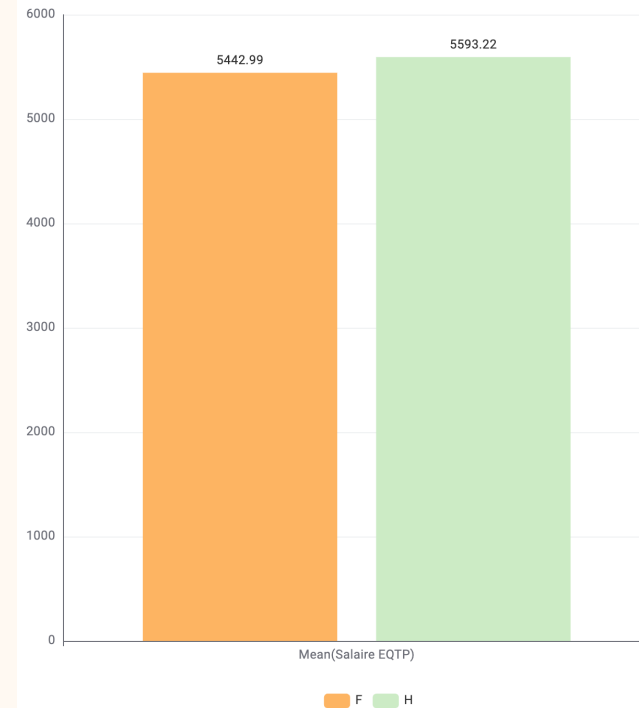
- On peut observer que les salaires des hommes ont une médiane d'environ 640 euros plus importante que celle des femmes, que le salaire le plus élevé dans l'entreprise est détenu par un homme et que le moins élevé est détenu par une femme.

repartition salaire /genre

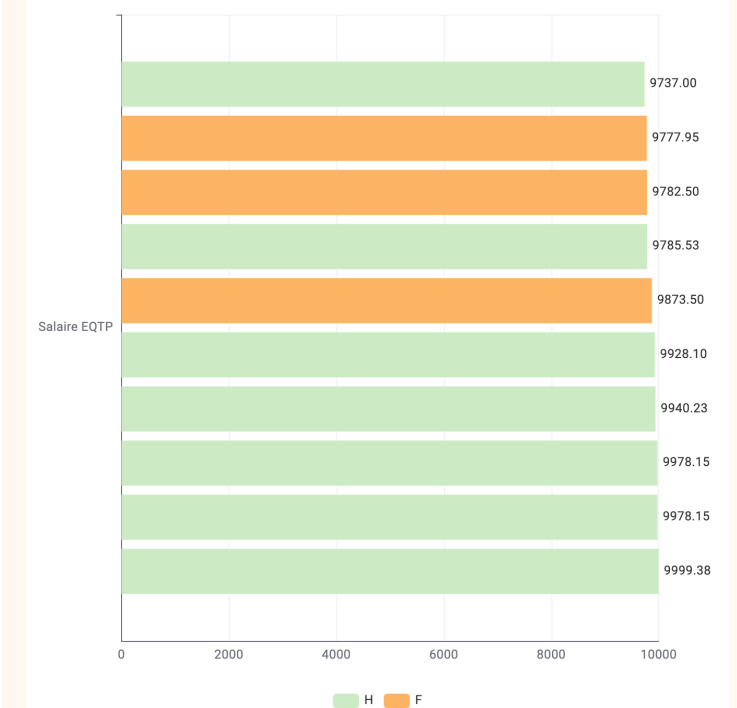


- La rémunération moyenne des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes, avec une différence d'environ 150 euros.
- Les femmes sont sous-représentées dans les salaires les plus élevés. En effet, elles ne sont que 3 dans le top 10.

Rémunération moyenne par genre



Top 10 Rémunération



Index



Effectifs assujettis et pris en compte

Tranche d'effectifs assujettis de l'entreprise ou de l'UES : **De 251 à 999 inclus.**
256 salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs et de l'index.

	Femmes	Hommes
Salariés	125	131

Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

	Écarts de taux d'augmentations
Ouvriers	NC
Employés	-1,18 %
Techniciens et agents de maîtrise	NC
Ingénieurs et cadres	NC

1,2 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

20 / 20 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux d'augmentations individuelles
Un écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes

Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

NC | L'indicateur retour de congé maternité n'est pas calculable
Il n'y a pas eu de retour de congé maternité durant la période de référence

Indicateur écart de rémunération

Par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes

Ecarts de rémunération (avant application du seuil de pertinence)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Commercial	NC	NC	9,1 %	11,701 %
Compta Finance	NC	NC	-50,457 %	-21,297 %
Consultant	NC	38,137 %	-36,912 %	-5,456 %
Marketing	NC	NC	15,177 %	18,732 %
RH	NC	NC	-4,811 %	0,275 %
RD	NC	NC	NC	NC

3,5 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

36 / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération
Un écart de rémunération est en faveur des femmes

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

3 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

5 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations
Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Indicateur écart de taux de promotions

	Écarts de taux de promotions
Ouvriers	NC
Employés	0,39 %
Techniciens et agents de maîtrise	NC
Ingénieurs et cadres	NC

0,4 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

15 / 15 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux de promotions
Un écart de taux de promotions est en faveur des hommes
L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

Index égalité professionnelle

89 / 100

Total des points obtenus aux indicateurs calculables : **76**
Nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables : **85**

Index Moyen 2024

88

Sur **28876** déclarations (min: 0, max: 100)

Conclusion

- ❖ Le cabinet est plutôt bien équilibré entre les femmes et les hommes, mais des efforts sont néanmoins nécessaires pour améliorer et renforcer cette égalité de genre au sein du cabinet.
- ❖ Le premier axe consisterait à favoriser un recrutement visant à améliorer l'égalité des effectifs au sein de chaque service, en particulier le service R&D.
- ❖ Le deuxième axe concerne évidemment la rémunération, avec des différences tant sur la moyenne que sur la médiane. Il est constaté un manque de femmes dans les salaires les plus élevés du cabinet, qui correspondent souvent aux postes à haute responsabilité.