

**DIAGNOSTIC DE
L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES**

CONTEXTE ET OBJECTIFS

Contexte légal : Obligation de publier l'index avant le 1^{er} mars

Objectifs :

- Automatisation du rapport avec KNIME
- Respect du RGPD
- Recommandation pour améliorer le score

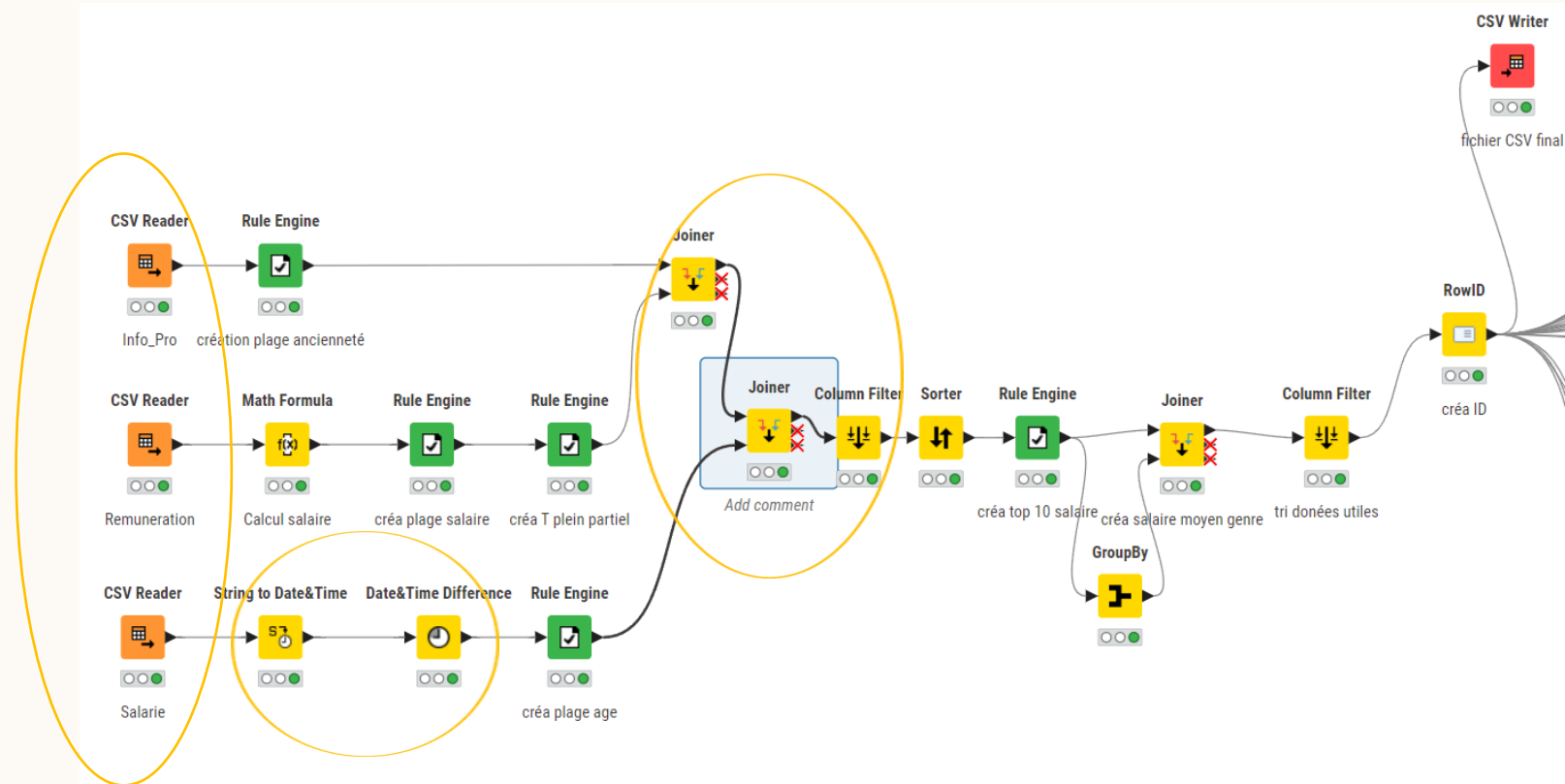
PRÉSENTATION DES DONNÉES

- **Source des données** : Fichiers SIRH (Système d'Informations des Ressources Humaines)
- **Nature des données** : Id salariée, ancienneté, distance domicile/travail, service, accident de travail, niveau de satisfaction, contrat, durée hebdo, salaire de base, %variable, augmentation, promotion, sexe, nom prénom, téléphone, date de naissance, état civil, congé maternité, enfants
- **Précautions RGPD (5 grands principes)** :
 - Le principe de finalité (but bien précis, légal et légitime)
 - Le principe de proportionnalité et de pertinence (juste ce qu'il faut)
 - Le principe d'une durée de conservation limitée
 - Le principe de sécurité et de confidentialité
 - Les droits des personnes.

MÉTHODOLOGIE DE COLLECTE ET D'AGRÉGATION

4

- **Collecte** : import des données SIRH dans KNIME avec nœud CSV Reader
- **Agrégation** : regroupement avec des nœuds joiner
- **Vérification de la cohérence** : transformation au bon format pour les dates, contrôle visuel dans le tableau statistics (valeur unique des ID = pas de doublon, missing value etc...)



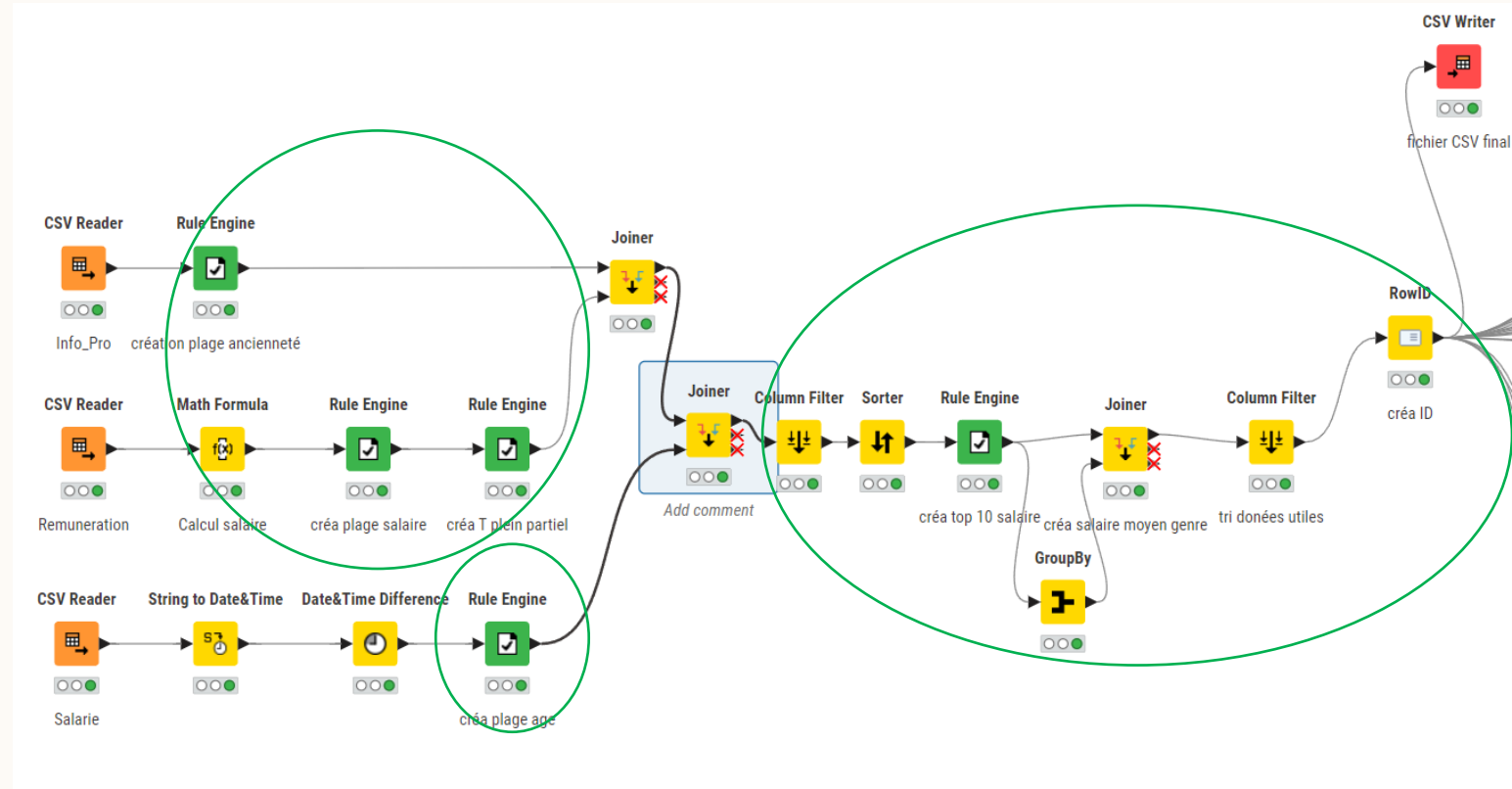
ANONYMISATION DES DONNÉES (RGDP)

5

- Anonymisation des colonnes

Méthodes :

- **Suppression colonnes :** Données privées supprimées (ex : nom prénom numéro de téléphone, id salarié date de naissance, salaires...) avec nœuds Column Filter
- **Création de plage de valeurs** avec nœuds Rule Engine
- **Création de moyenne plutôt que le chiffre direct** avec une combinaison nœuds Group By et Joiner



CHOIX DES INDICATEURS ⁶

Répartition des effectifs :

- Age
- Type de contrat
- Ancienneté
- Service
- Durée du travail
- Rémunération

Calcul de l'index (via l'écart de) :

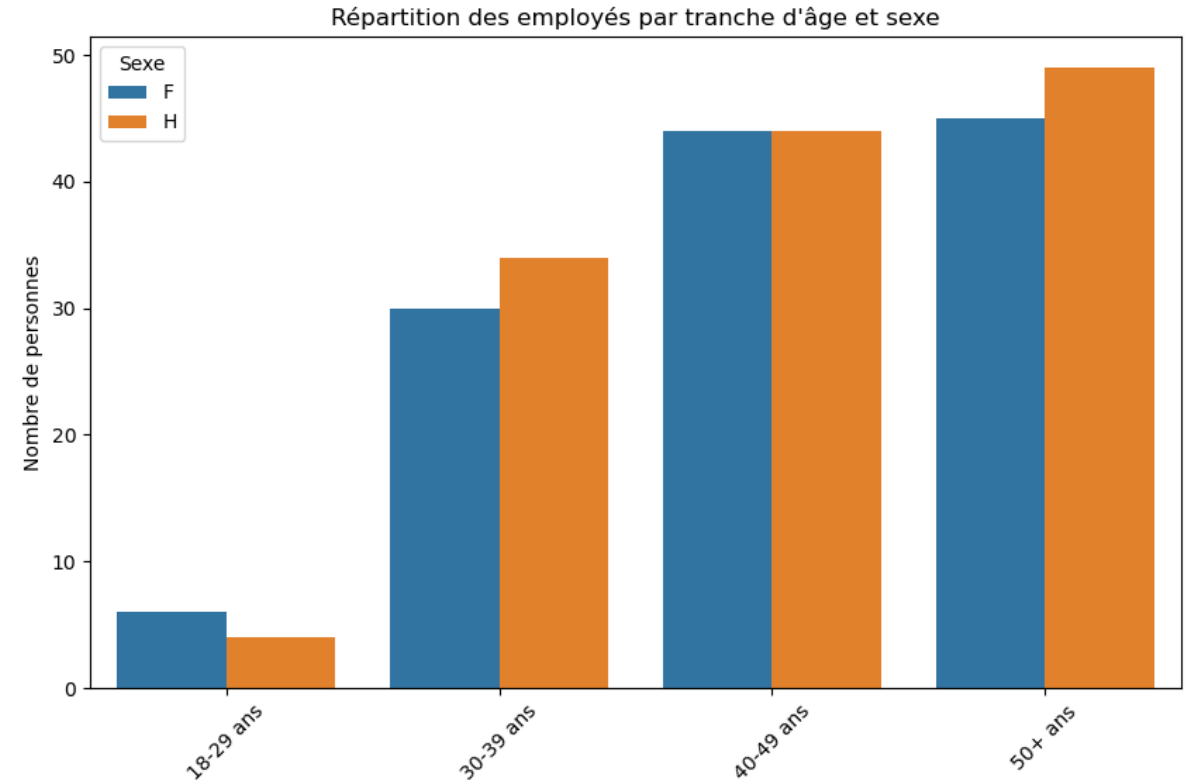
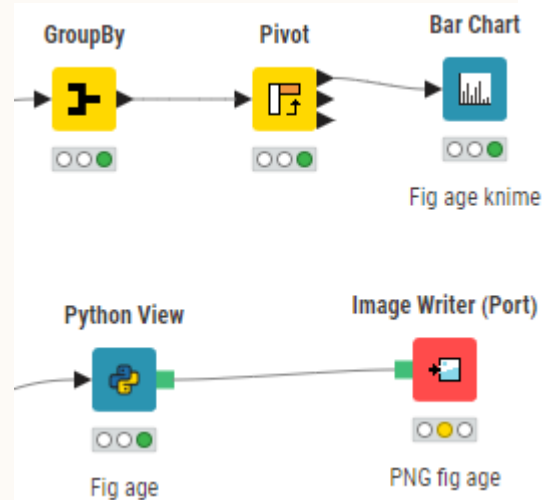
- Rémunération
- Taux d'augmentation
- Taux de promotion
- Nombre de salariés minoritaire top 10 salaires

Données utilisées : Service, Plage ancienneté, Contrat, Augmentation, Plage salaire, Durée travail (temps plein ou partiel), Sexe, Plage age, Top 10 salaire, Salaire moyen par genre, ID technique

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ÂGE

7

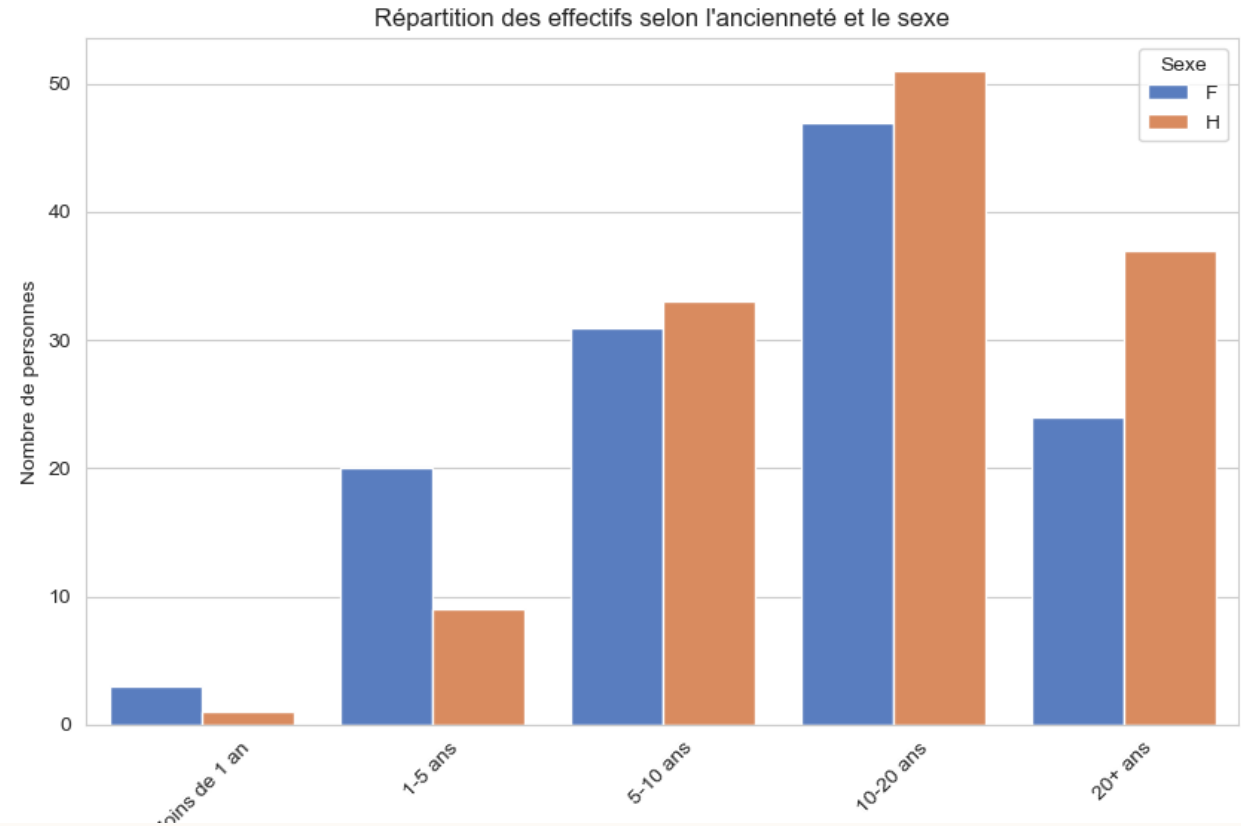
- Les femmes sont majoritaire chez les jeunes salariés et légère sous représentation à partir de 30 ans.
- **Interprétation** : l'entreprise attire davantage de jeunes femmes mais leur proportion baisse avec l'âge.



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ

8

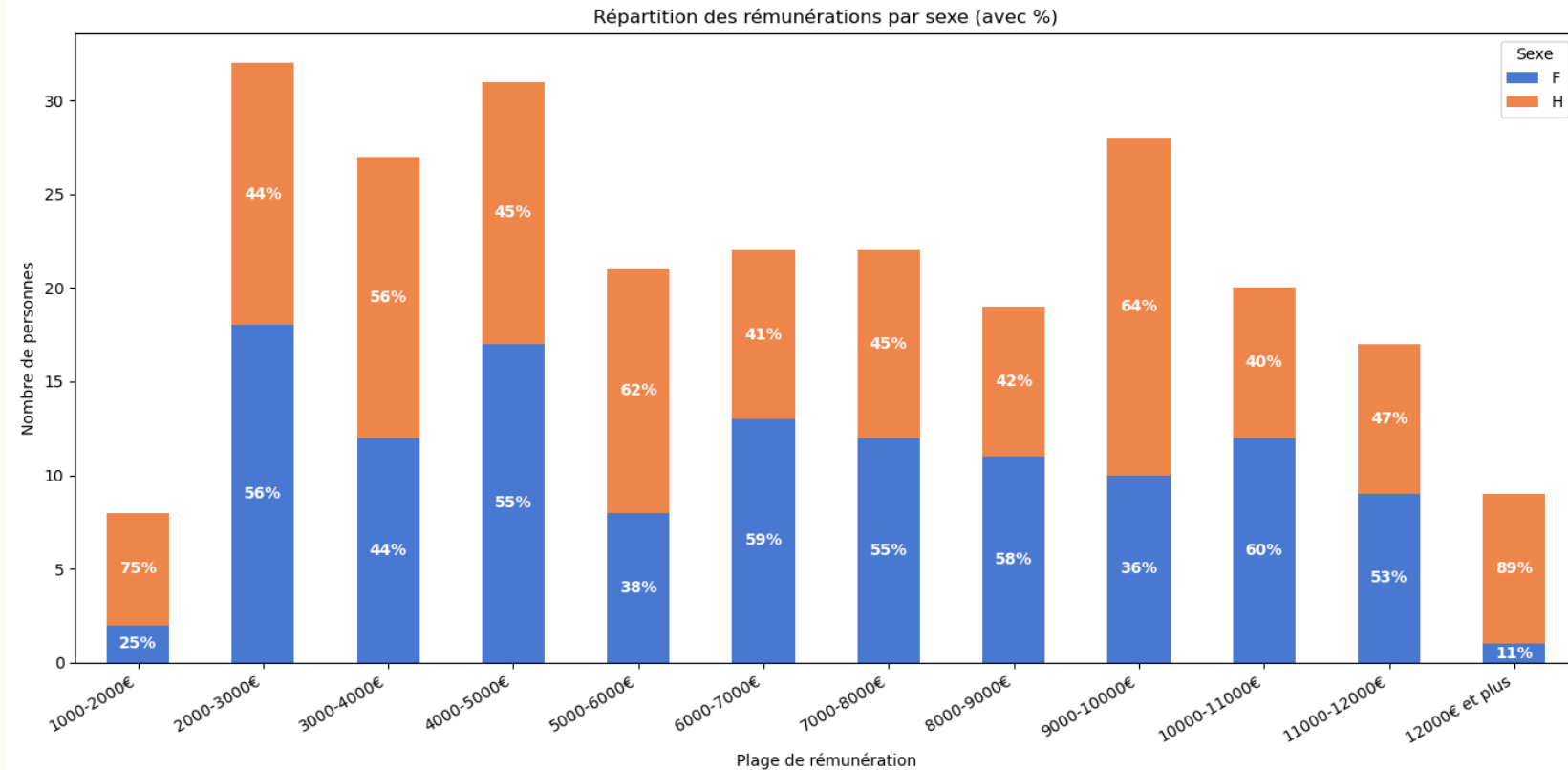
- Les femmes sont majoritaire dans les nouvelles embauches(- de 5 ans) et les hommes majoritaires anciens effectifs
- **Interprétation** : l'entreprise fait des efforts d'équilibre par des embauches récentes



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA RÉMUNÉRATION

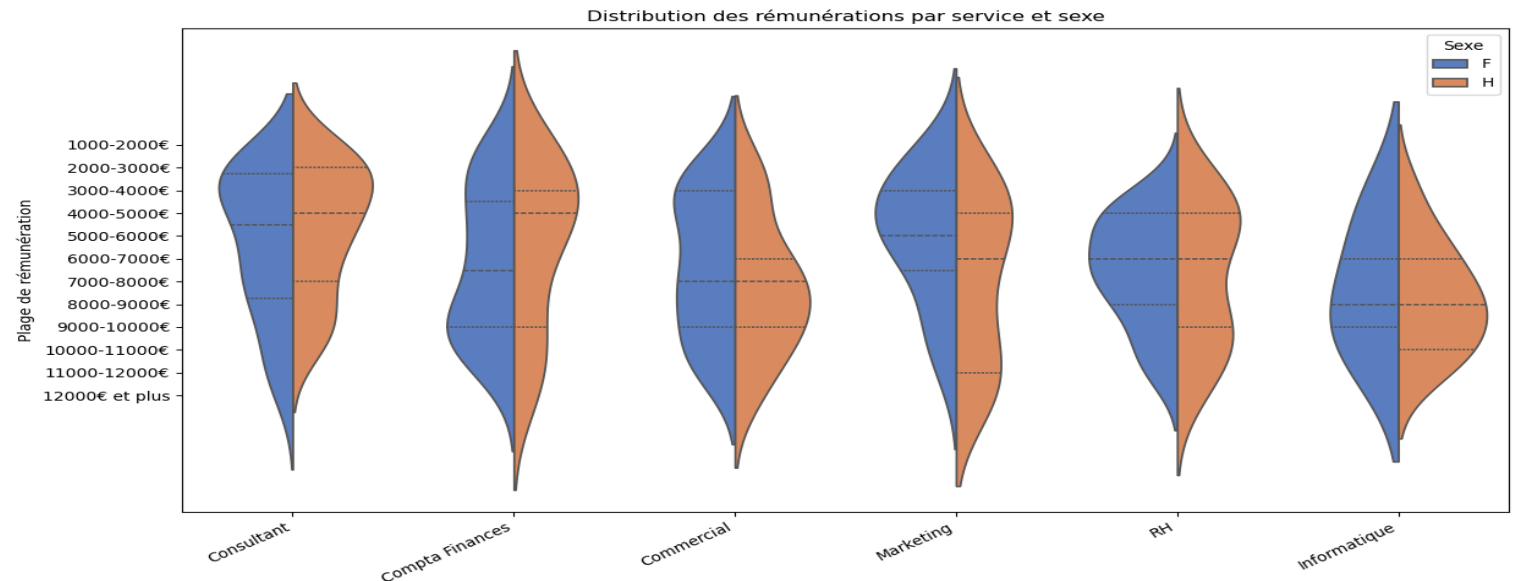
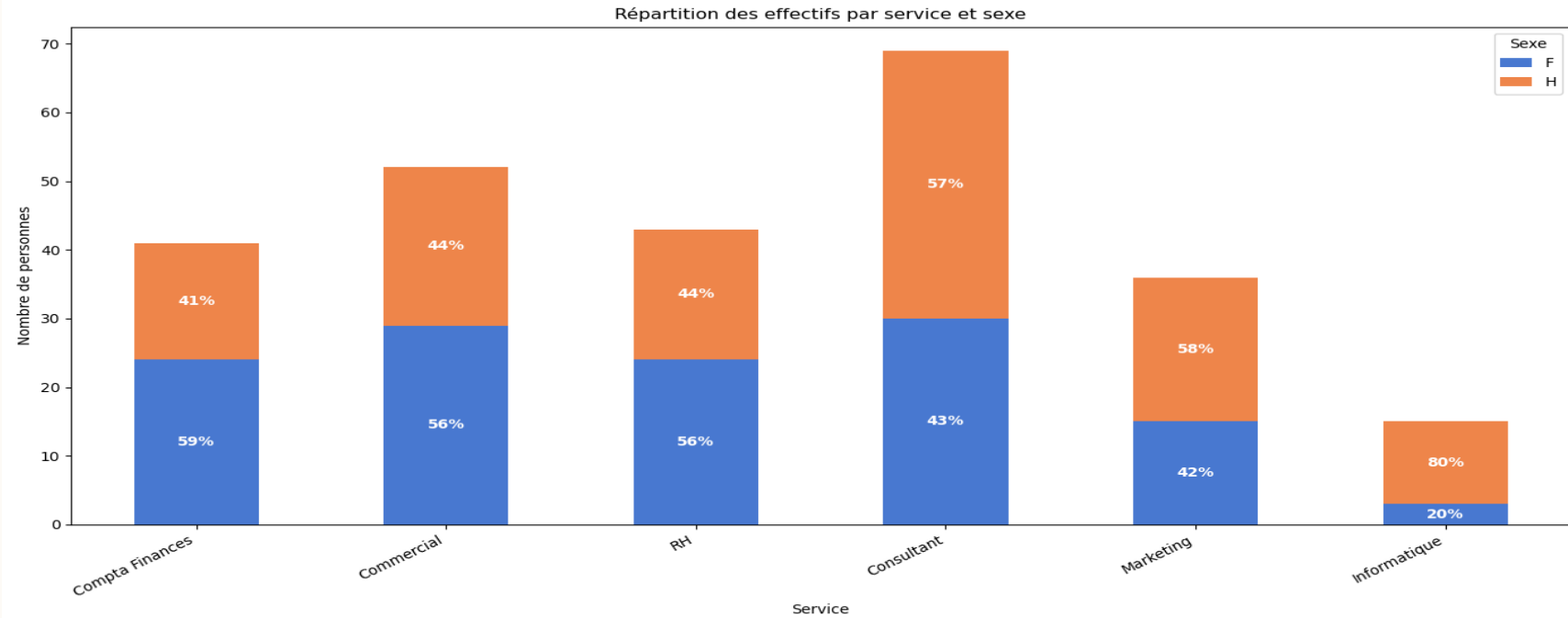
9

- Les femmes sont bien représentées entre 2000€ et 7000€ mais moins bien représenté à partir de 9000€.
- **Interprétation** : plafond de verre pour les très haut salaires pour les femmes



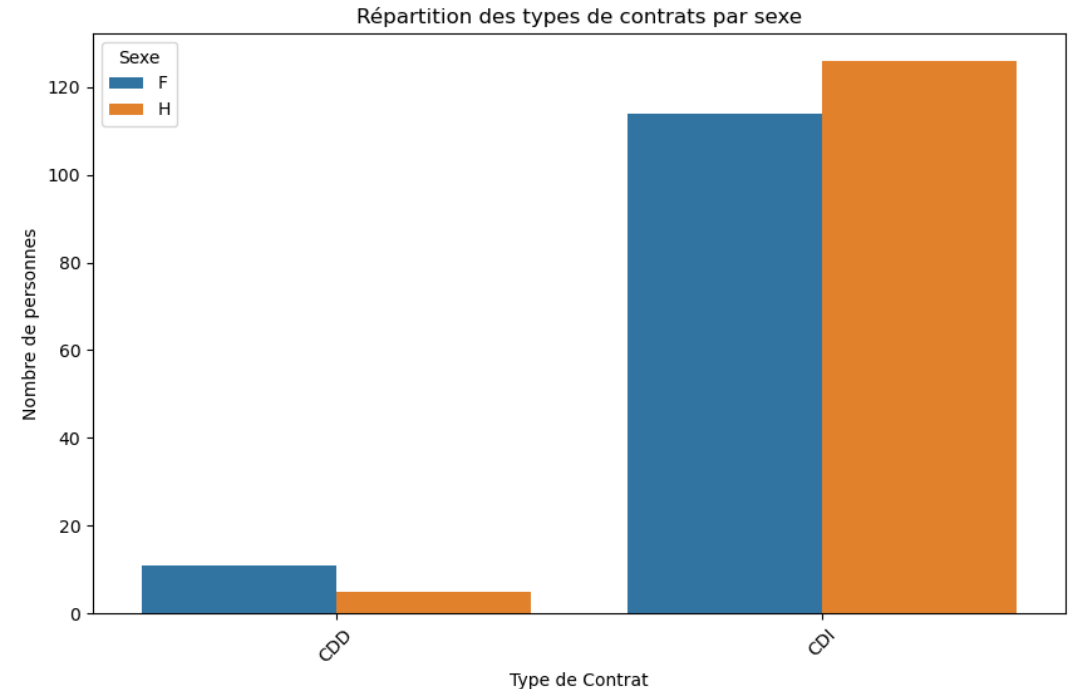
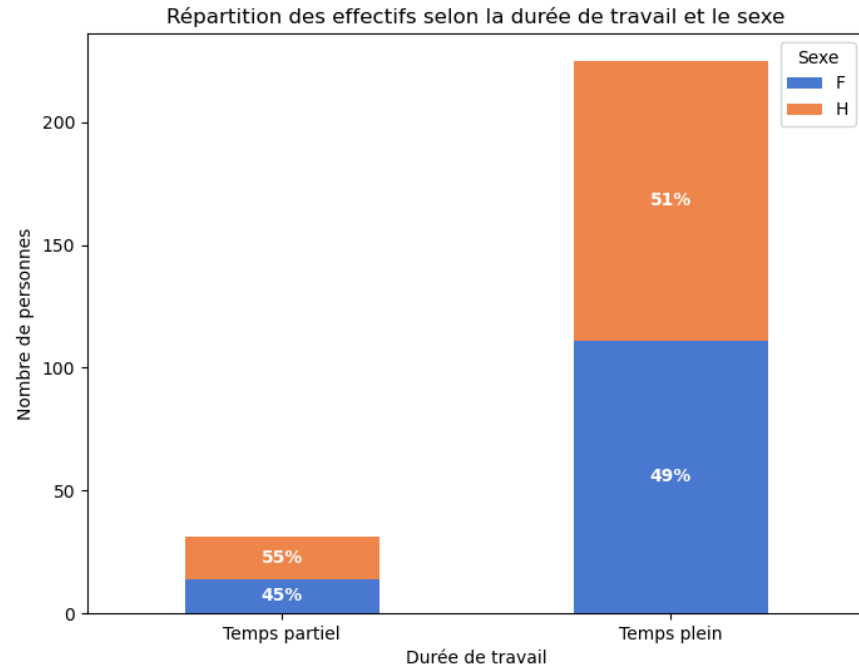
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE

- Les femmes sont bien représentées en finance, commercial et RH mais moins en consultant, marketing et informatique
- **Interprétation :** Seules 20% des femmes sont en informatique, un domaine souvent masculin



RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE TYPE ET LA DURÉE DES CONTRATS

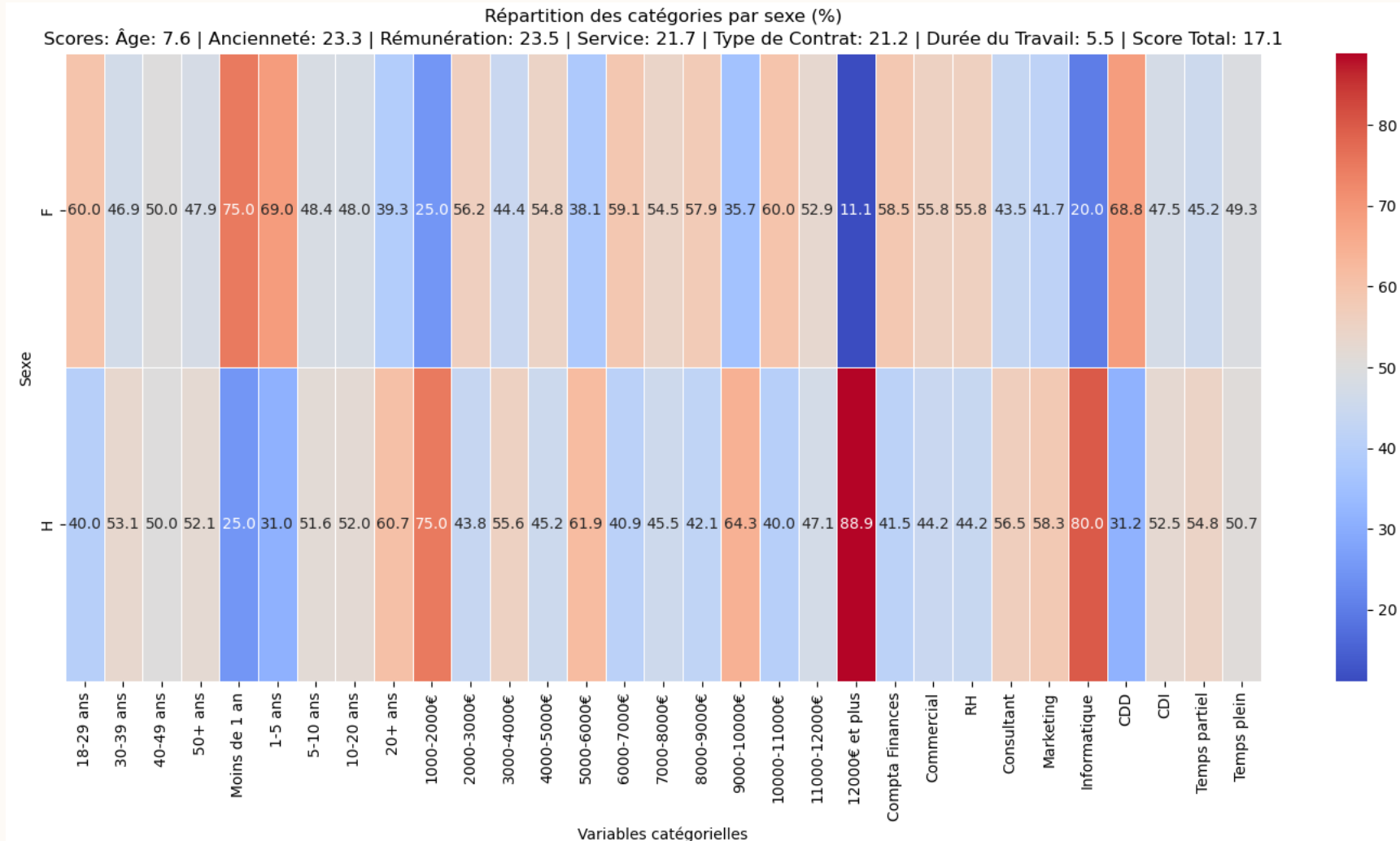
11



- Proportionnellement beaucoup de femme en CDD, le reste est équilibré.
- **Interprétation** : il y a d'avantage de précarité à travers le CDD pour les femmes

RÉSUMÉ INDICATEURS VIA HEATMAP ¹²

- L'âge et la durée de travail sont peu affectés par le genre
- L'ancienneté, la rémunération, le service et le type de contrat sont moyennement affectés.
- Zoom particulier :
 - Nouveaux dans l'entreprise
 - Très bas et très haut salaire
 - Service Informatique
 - Les contrats en CDD



RECOMMANDATIONS

13

- **Points positifs :**

- L'entreprise attire les femmes et les recrute en grands nombre
- Elle sont bien représentées dans plusieurs catégories salariales et de services.
- Equilibre entre hommes et femmes sur les CDI et temps plein.

- **Recommandations :**

- Etudier pourquoi les femmes partent après 10 ans.
- Analyser l'évolution des salaires et promotions pour comprendre le plafond de verre.
- Encourager plus de femmes vers les secteurs techniques (informatique, conseil).
- Vérifier si les CDD occupés par les femmes sont transformés en CDI

- **Points d'alerte :**

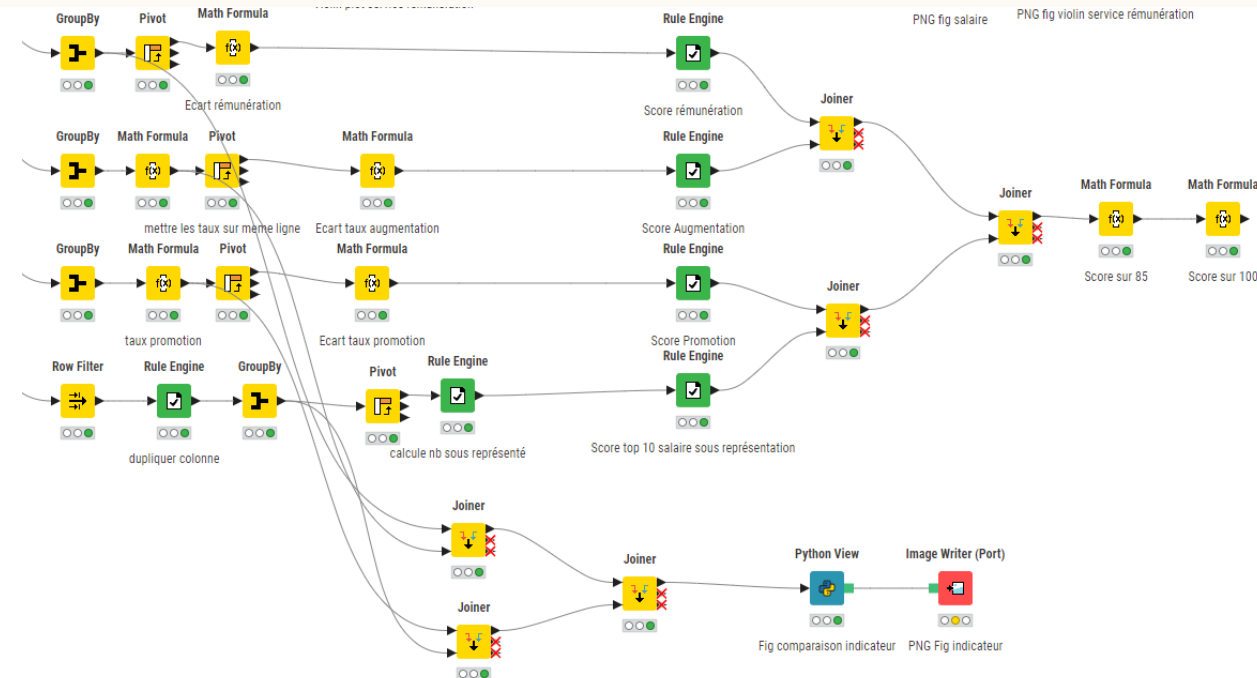
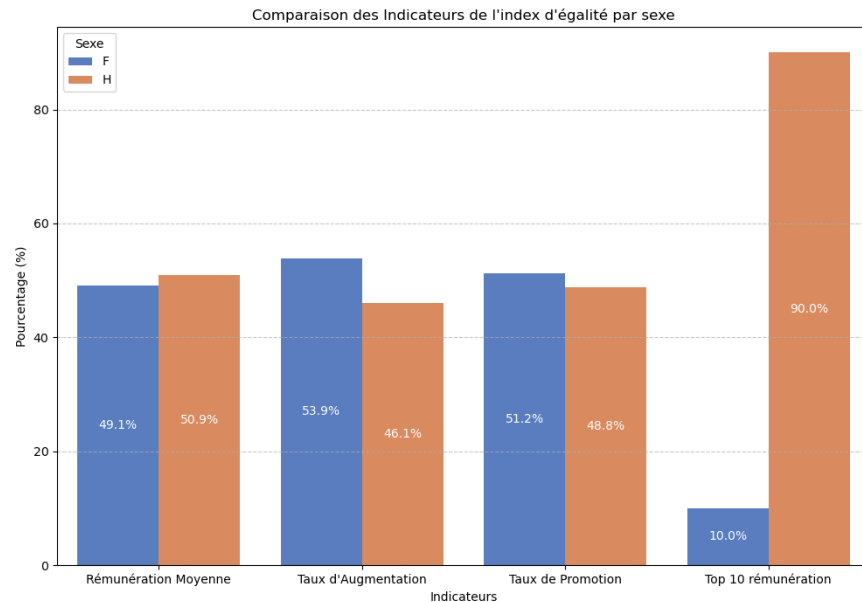
- Les femmes sont moins présentes après 10 ans d'ancienneté.
- Elles sont peu nombreuses parmi les hauts salaires.
- Elle sont minoritaires en informatique et conseil.
- Sur-représenté en CDD

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Score : $56/85 \Rightarrow 65,9/100$

Les entreprises obtenant un résultat inférieur à 75 points doivent mettre en œuvre des mesures de correction, qui peuvent inclure la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Note : ce score ne prend pas en compte l'indicateur d'augmentation suite à congé maternité qui apporte à lui seul 0 ou 15 point



PLAN D'ACTION INDEX D'ÉGALITÉ

- L'entreprise doit mettre un plan d'action correctif pour :
 - **Réduire l'écart de rémunération** tout en maintenant l'équité dans les augmentations individuelles. (réévaluer grille salariale, audit, augmentation ciblée)
 - **Favoriser l'accès aux promotions** de manière équitable pour tous les salariés. (mise en place critère objectifs et transparent, mentorat...)
 - **Accroître la représentation des femmes dans le Top 10** des rémunérations. (plan de succession, objectif de diversité...)
 - **Communiquer** de manière transparente sur les mesures prises pour renforcer la marque employeur. (publication de l'index, transparence sur les critères de rémunération, augmentation, promotion...)

CONCLUSION

Un **score d'index (65,9/100)** qui invite à améliorer les efforts d'égalités hommes femmes au sein de l'entreprise.

En adoptant une **approche globale** et en utilisant des moyennes, il peut masquer des disparités internes, notamment à poste équivalent ou par service/métier.

Par ailleurs, l'index ne rend pas compte de **la complexité humaine ni des facteurs externes** (contraintes sociétales, culturelles, économiques ou légales) qui dépassent le cadre de l'entreprise.

Cependant **l'entreprise peut agir à son échelle** (audit interne, mentorat, formation..)

Ainsi, malgré les limites structurelles de l'index, l'entreprise peut prendre des initiatives concrètes pour réduire durablement les inégalités professionnelles femmes-hommes.