

# Analyse des indicateurs de l'égalité femme-homme

# Introduction

Comme tous les ans avant le 1er mars, l'entreprise doit calculer et publier sur son site Internet l'index de l'égalité femmes-hommes.

3 fichiers excel sont mis à disposition :

- Table info\_pro : contient l'identifiant du salarié, l'ancienneté, la distance domicile/travail, le service où travaille la personne, s'ils ont eu un accident de travail et leur niveau de satisfaction.
- Table rémunération : il contient l'identifiant du salarié, le contrat, la durée hebdomadaire de travail, le salaire, le pourcentage variable moyen ainsi que le nombre d'augmentations et de promotion.
- Table salariés : contient l'identifiant du salarié, son sexe, prénom, nom, téléphone, date de naissance, état civil et le nombre d'enfants.

# Point abordé pendant la présentation :

- Les règles de protection des données personnelles (RGPD).
- Trie des données.
- Workflow KNIME.
- Analyse des inégalités.
  - Répartition par sexe globale.
  - Répartition par tranche d'âge.
  - Répartition par poste.
  - Répartition par contrat.
  - Différence entre salaire.
    - Salaire médian global.
    - Par tranche d'âge.
    - Par poste.
  - Répartition par augmentation et promotion.
  - Répartition par ancienneté
- Fichier csv.

# Respecte le RGPD

5 grands principes des règles de protection des données personnelles :

- **Principe de finalité** : enregistrer et utiliser des informations sur des personnes que dans un but bien précis, légal et légitime.
- **Principe de proportionnalité et de pertinence** : les informations enregistrées doivent être pertinentes et strictement nécessaires.
- **Principe d'une durée de conservation limitée** : impossible de conserver des informations sur des personnes pour une durée indéfinie. Une durée de conservation précise doit être fixée.
- **Principe de sécurité et de confidentialité** : garantir la sécurité des informations qu'il détient.
- **Les droits des personnes.**

# Trie des données

Différences entre les données personnelles et les données qui seront utiles pour l'analyse.

## **Données personnel :**

- Prénom/nom.
- Téléphone.
- Etat civil.
- Nombre d'enfants.

## **Données écartées :**

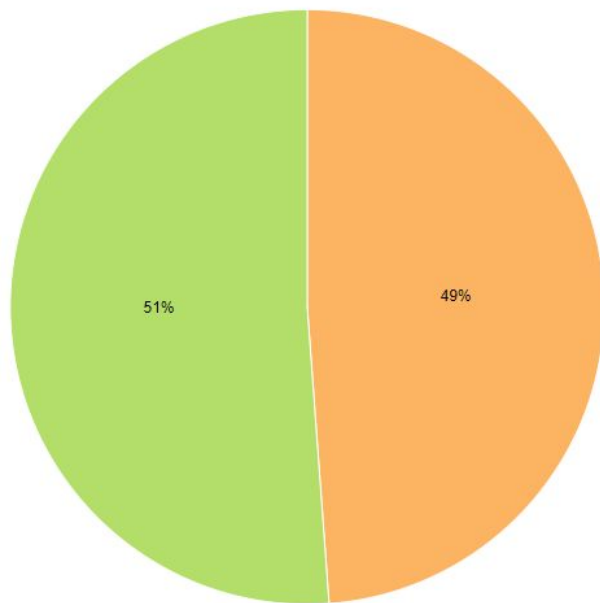
- Durée hebdomadaire.
- % variable moyen.
- Distance domicile/travail.
- Accident de travail.
- Niveau de satisfaction.

## **Données subit un changement :**

- Date de naissance en âge.

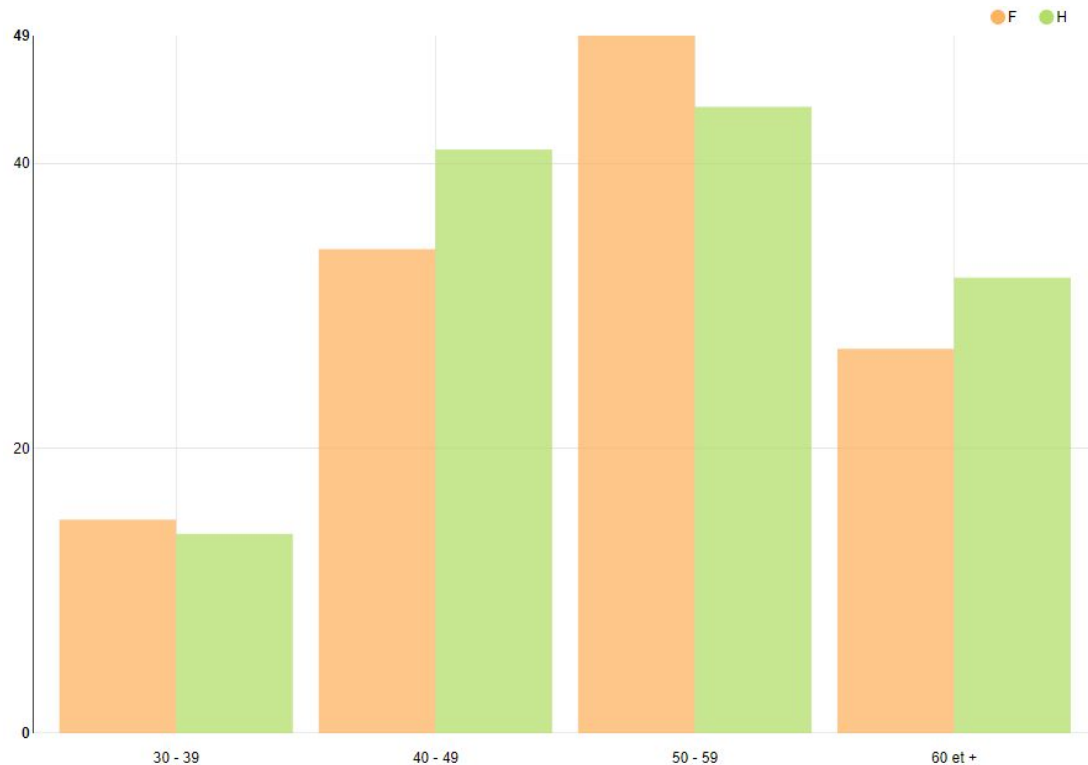
# Répartition par sexe globale

● F ● H



Les hommes sont présents à 51 % et les femmes à 49 % dans l'entreprise.

# Répartition par tranche d'âge

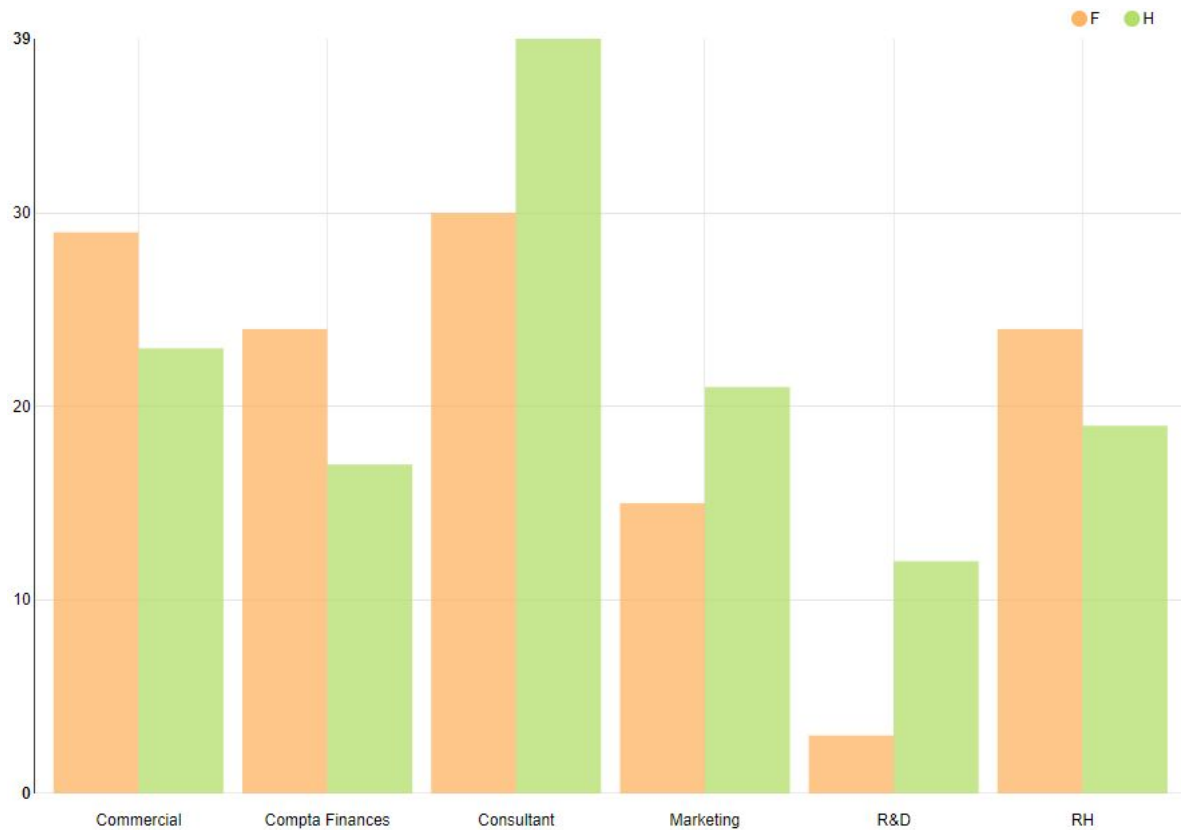


Tranche plus représentée, 50 - 59 ans.

Plus représentation homme pour les tranches 40 - 49 et 60 et +.

Femme plus présente, 30 - 39 et 50 - 59.

# Répartition par poste



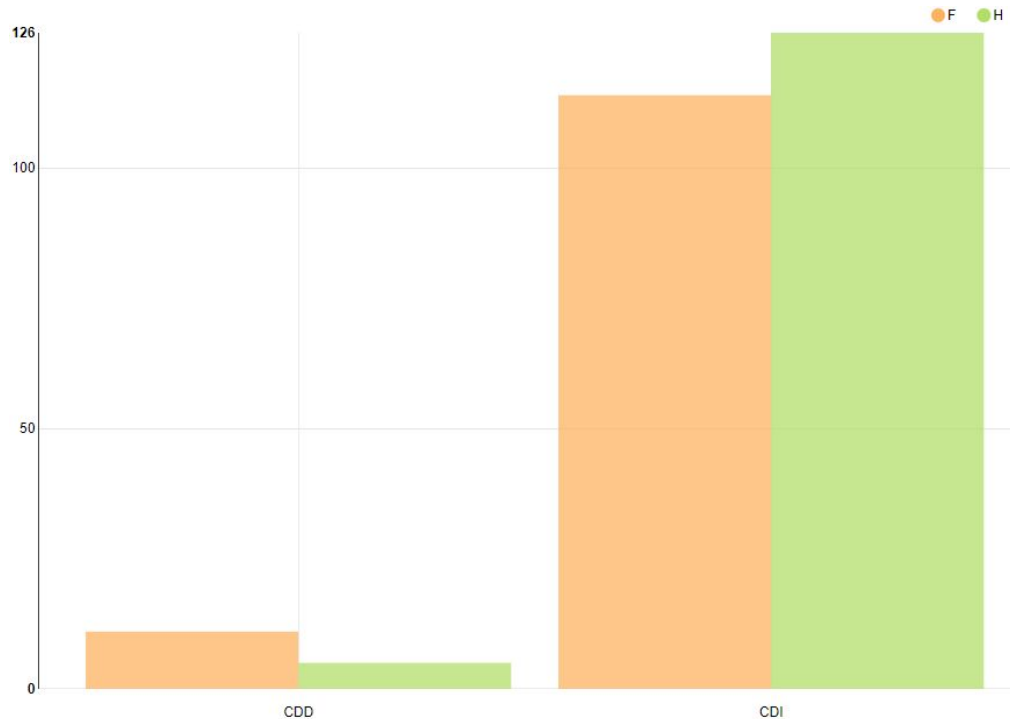
Postes commerciaux, compta/Finances et RH plus représentés par les femmes.

Postes de consultant, marketing et R&D plus présent par les hommes.

Plus grosse différence de 9 personnes pour les postes de consultant et R&D.



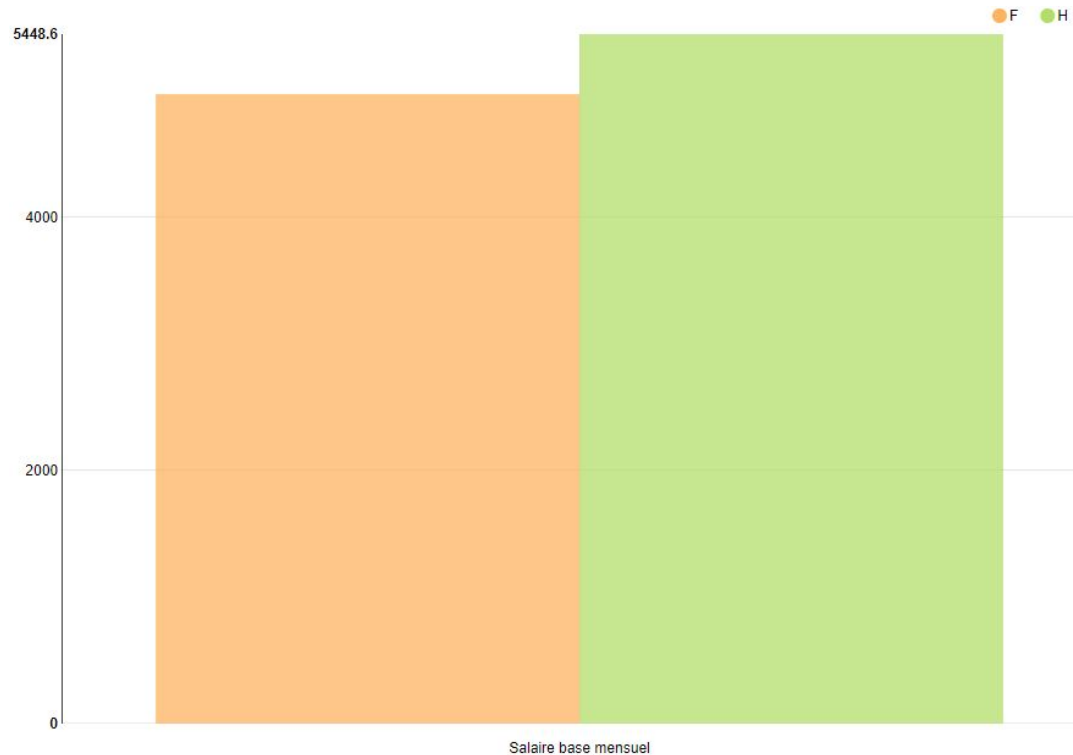
# Répartition par contrat



Les hommes qui ont des CDI sont plus présents.

Les femmes ont plus de contrats en CDD que les hommes.

# Répartition salaire médian



Les hommes ont un salaire médian plus important que les femmes :

- 5 400 € pour les hommes.
- 4900 € pour les femmes.

# Répartition salaire par tranche d'âge

Tranche d'âge	F	H
30 - 39	3201.68	5705.98
40 - 49	6822.86	5724.16
50 - 59	5067.18	5452.01
60 et +	4117.36	4666.03

De manière générale, le salaire médian est supérieur pour 3 tranches d'âge, 30 -39, 50 -59 et 60 et plus. Avec une forte différence pour la tranche 30 - 39 ans avec 3200 € pour les femmes et 5700 € pour les hommes.

La tranche 40 - 49 ans est plus représentée par les femmes.

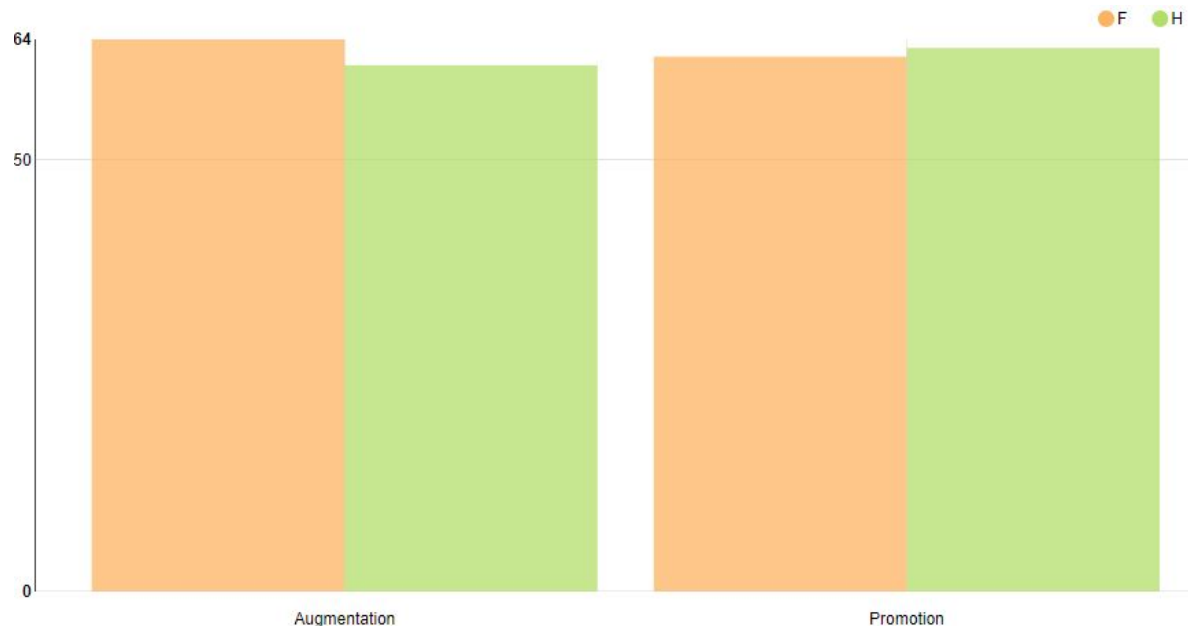
# Répartition salaire par poste

Service	F	H
Commercial	5581.33	6121.27
Compta Finances	6435.35	4263.35
Consultant	4402.88	3891.77
Marketing	4082.87	5517.63
R&D	6356.35	6803.77
RH	5071.73	5359.9

Les services où les hommes touchent le plus sont commercial, marketing, R&D et RH.

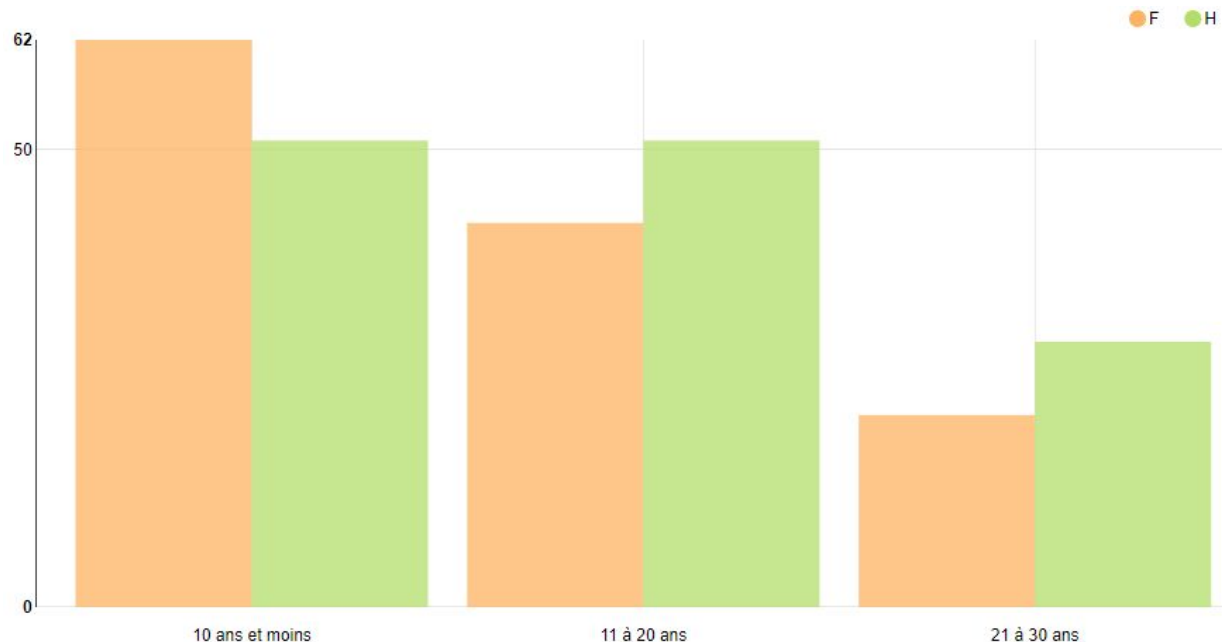
Les femmes gagnent plus pour les services compta Finances et consultant.

# Répartition par augmentation/promotion



Les femmes ont eu plus d'augmentation que les hommes et c'est l'inverse pour les promotions.

# Répartition par ancienneté



Les personnes avec le moins d'ancienneté sont les femmes.

Passé 11 ans d'ancienneté, ce sont les hommes qui sont le plus représentés.

# Conclusion

- De manière générale, la répartition est égale. Cette répartition est due à une embauche plus importante de femmes que d'hommes comme le montre l'ancienneté.
- Attention à l'écart pour les postes dans le secteur de consultant et R&D et que les postes en comptabilité/finance et marketing ne suivent pas le même chemin.
- Salaire médian plus important pour les hommes.
- Anomalie présent, pour le poste de commercial les hommes sont mieux payés alors que dans ce secteur ce sont les femmes les plus présentes.
- Effet inverse pour le poste de consultant.
- Anomalie aussi pour les tranches d'âge, les 50 - 59 ans, les femmes sont les plus présentes mais sont moins payées que les hommes et inversement pour les 40 - 49 ans.
- Attention pour les 30 - 39 ans, les femmes sont beaucoup moins payées que les hommes alors que la répartition est quasi égale.