

Diagnostic d'égalité professionnelle F / H

Workflow & analyses graphiques

Contexte - Objectifs - Contrôle - Conformité

Contexte

- Cabinet en transformation digitale, 256 salarié·e·s.
- Obligation légale : calculer et publier l'Index égalité F/H chaque année (≥ 50 salarié·e·s). Publication avant le 1er mars sur le site + transmission via Égapro & CSE.

Objectifs

- Automatiser la production du rapport (workflow KNIME).
- Conformité RGPD (pseudonymisation, minimisation, accès restreint).
- Transparence & marque employeur (résultats clairs, suivis d'actions)

Contrôle (qualité des données)

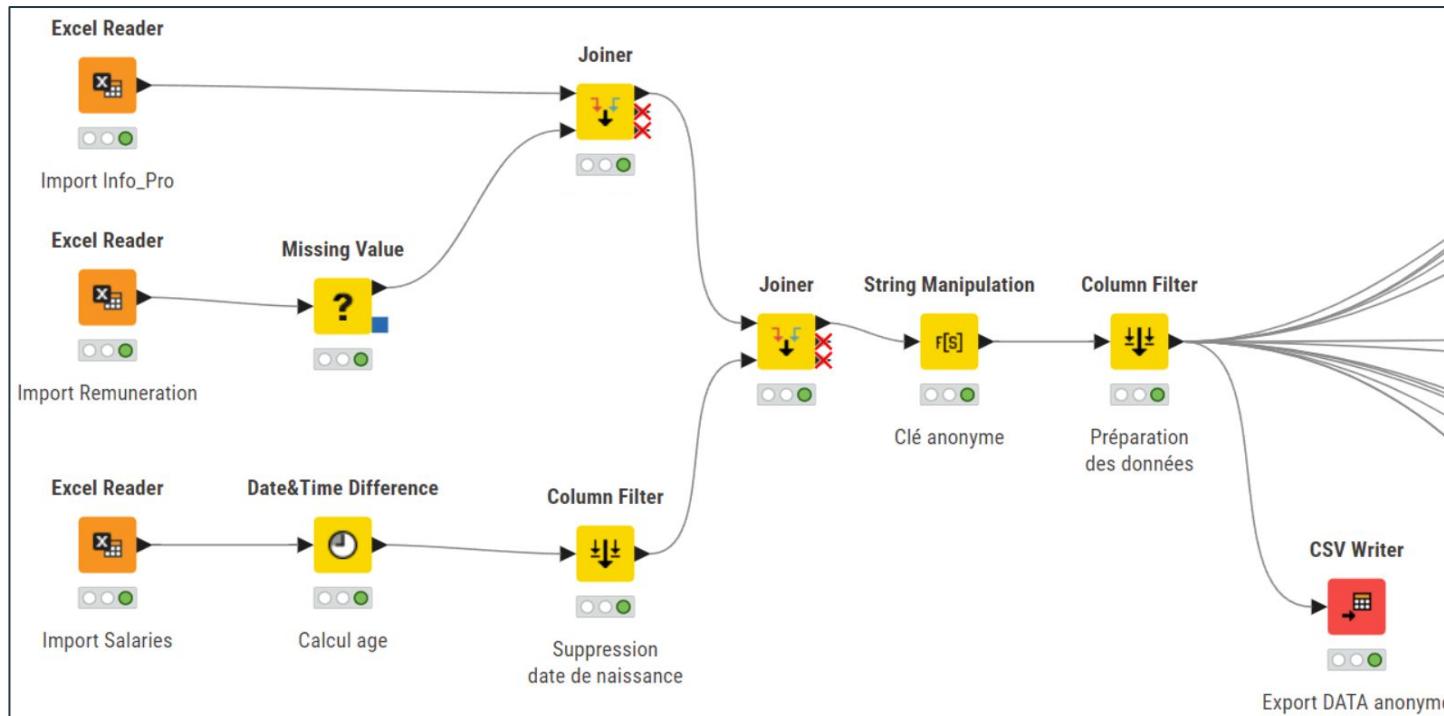
- Sources : 3 CSV SIRH (info_pro, rémunération, salarié) + docs de référence.
- Contrôles : valeurs manquantes, doublons, outliers, journal de qualité.
- Périmètres comparables : filtres légaux (CDI/CDD, temps partiel en ETP, tranches d'âge)

Conformité

- Égapro (déclaration DREETS) + information CSE.
- Site entreprise : publication visible & lisible (jusqu'aux résultats N+1).
- RGPD : hash+salt pour l'ID, suppression d'identifiants directs, principe de minimisation, restriction d'accès, durée de conservation

Workflow KNIME

Import, nettoyage et préparation des données



IMPORT

NETTOYAGE

JOINTURES

ANONYMISATION

EXPORT DATA

Workflow KNIME

Organisation des données - création graphiques et calcul des scores d'index

Préparation, organisation, calcul des données :

GroupBy, Pivot, Rules pour agréger par sexe, service, contrat...

Graphiques :

Pie Chart
Bar Chart
Box Plot

Export SVG :

Création de graphiques.

Calcul des scores Index F/H

Row filter, Rule engine, Math Formula..

Calcul des indicateurs : écart rémunération, taux augmentation et promotion, écart parentalité, top 10 des salaires.

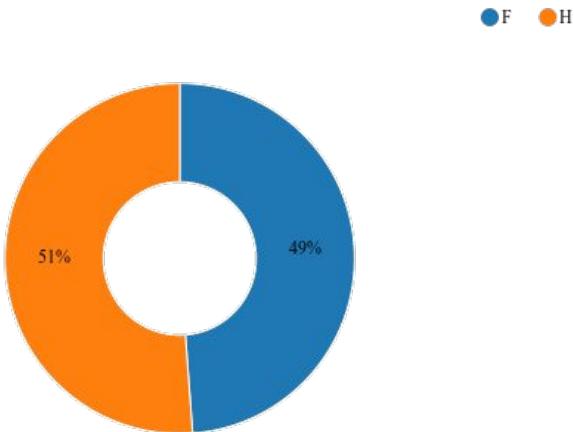


Statistiques descriptives

Répartition F/H dans l'entreprise et par service

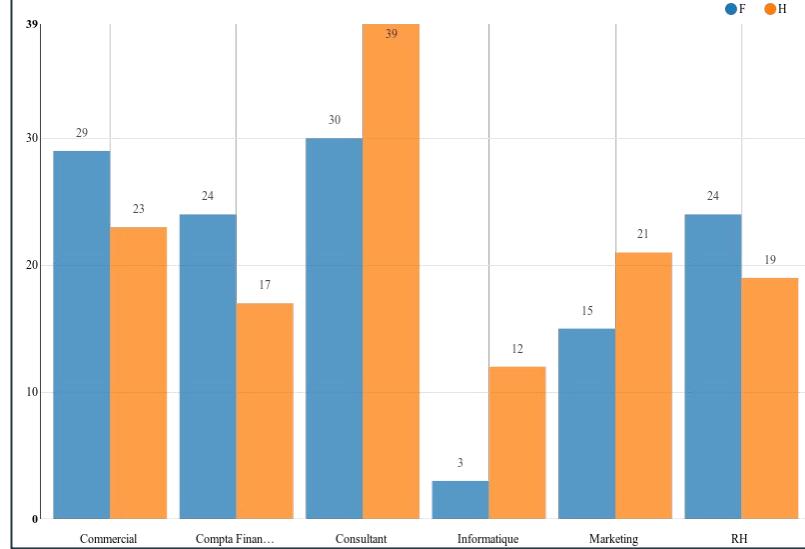
Répartition F/H

Dans l'entreprise



Répartition F/H

par Service



Vue globale

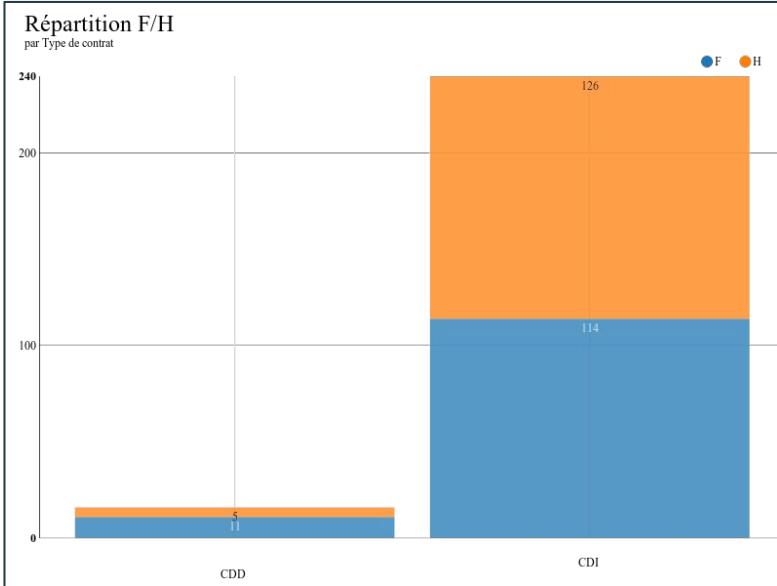
- Effectif total : 256 salarié(e)s.
- Parité quasi parfaite : 49 % F vs 51 % H.
- La photo globale est équilibrée, conforme à l'objectif d'équité.

Vue par Service

- Les hommes sont davantage présents chez les Consultants, l'informatique et marketing
- Les femmes restent majoritaires dans les fonctions RH, commercial, finance

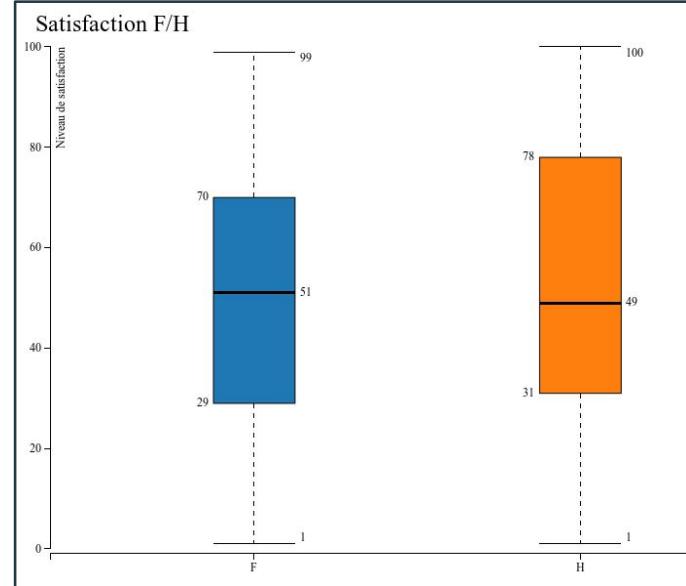
Statistiques descriptives

Répartition F/H par contrat & indice de satisfaction



Répartition F/H par type de contrat

- CDI regroupent la quasi-totalité des effectifs
- L'échantillon CDD est réduit, la légère sur-représentation féminine reste anecdotique.

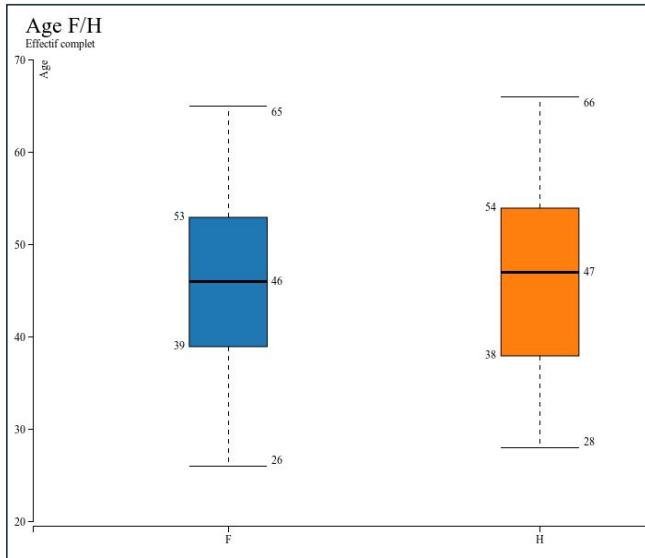


Niveaux de satisfaction

- Distribution comparable, écart interquartile plus large chez les hommes
- Médiane légèrement plus haute chez les femmes

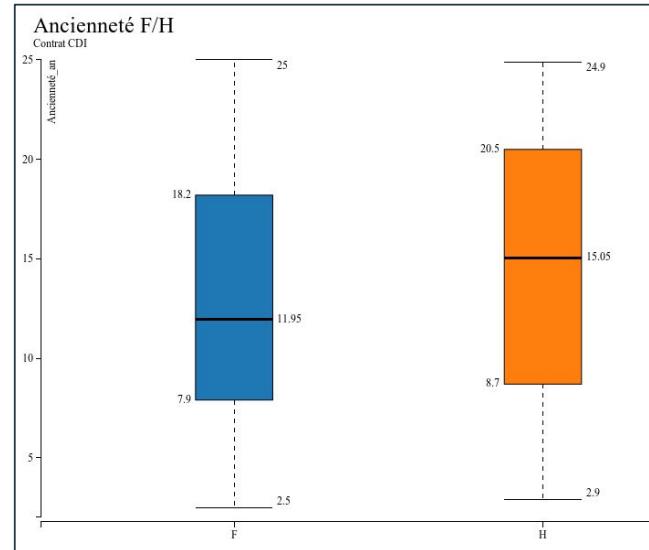
Statistiques descriptives

Répartition des âges et anciennetés - effectif complet



Distribution Age F/H

- Médiane quasi identique, dispersion équivalente.
- IQR proches : 39-53 Femmes vs 38-54 Hommes
- Aucune génération sur/sous représentée selon le genre

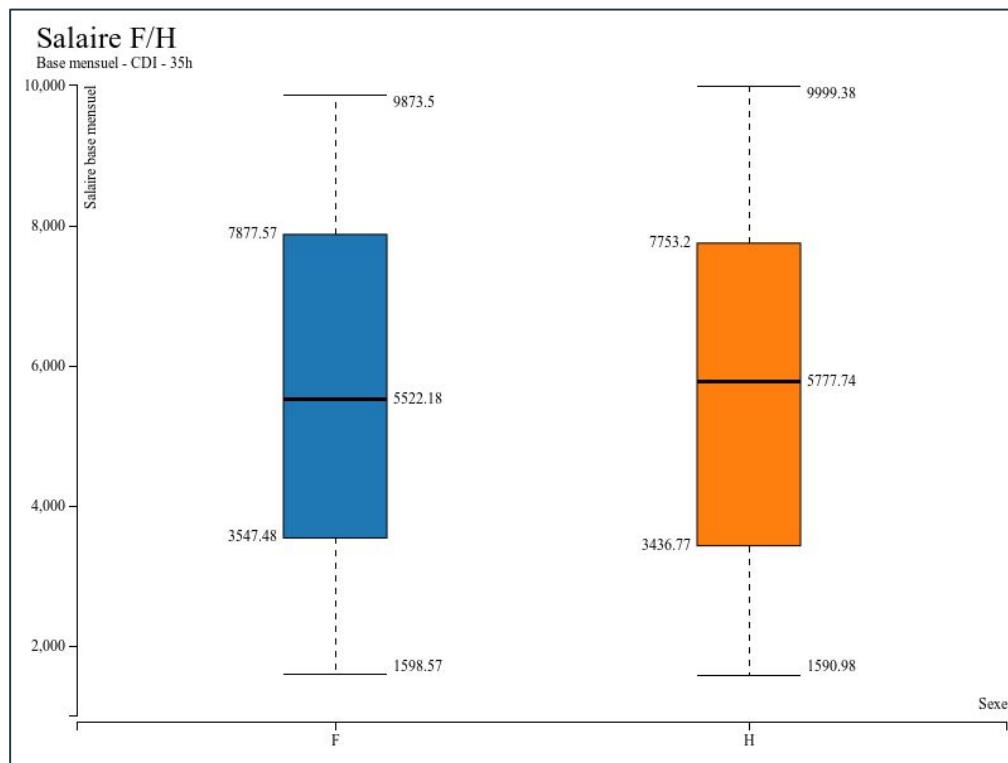


Ancienneté F/H

- Médiane plus longue chez les hommes (15 vs 12)
- Étendue centrale 8 à 20 ans
- Turn-over récent homogène (environ 3 ans)

Indicateurs & Index d'égalité Femmes / Hommes

Écart de rémunération - CDI - temps plein - 1 an d'ancienneté minimum

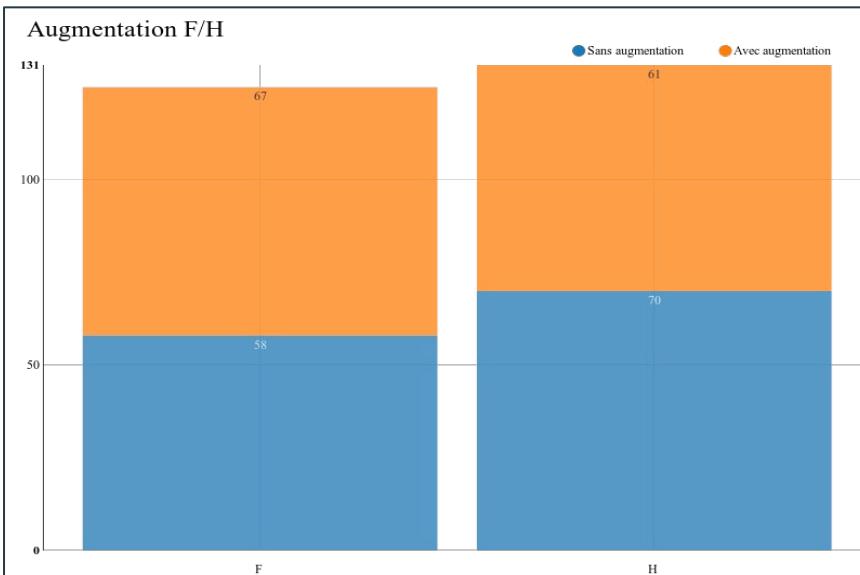


Principes et méthode de calcul

- Pas de CSP, population traitée comme une seule catégorie professionnelle.
- 3 tranches d'âge : ≤ 39 ans, 40-49 ans, ≥ 50 ans
- On compare le salaire moyen F/H dans chaque tranche puis on pondère les écarts par l'effectif de la tranche pour obtenir l'écart global qui sert au barème de l'index.
- Résultat : 1.6% en faveur des hommes, soit 38 points sur 40.

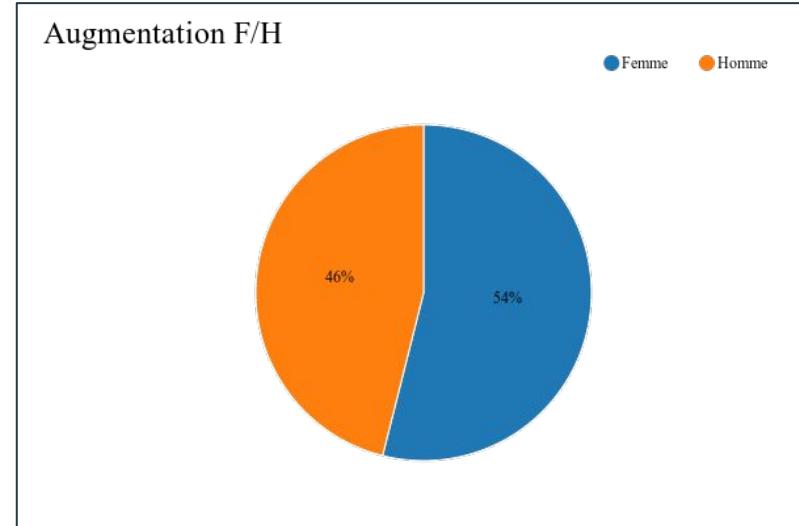
Indicateurs & Index d'égalité Femmes / Hommes

Écart de répartition des augmentations individuelles - CDI/CDD - temps complet et partiel - 1 an d'ancienneté minimum



Répartition des augmentations F/H

- 53% de l'effectif féminin est augmenté
- 46% de l'effectif masculin est augmenté

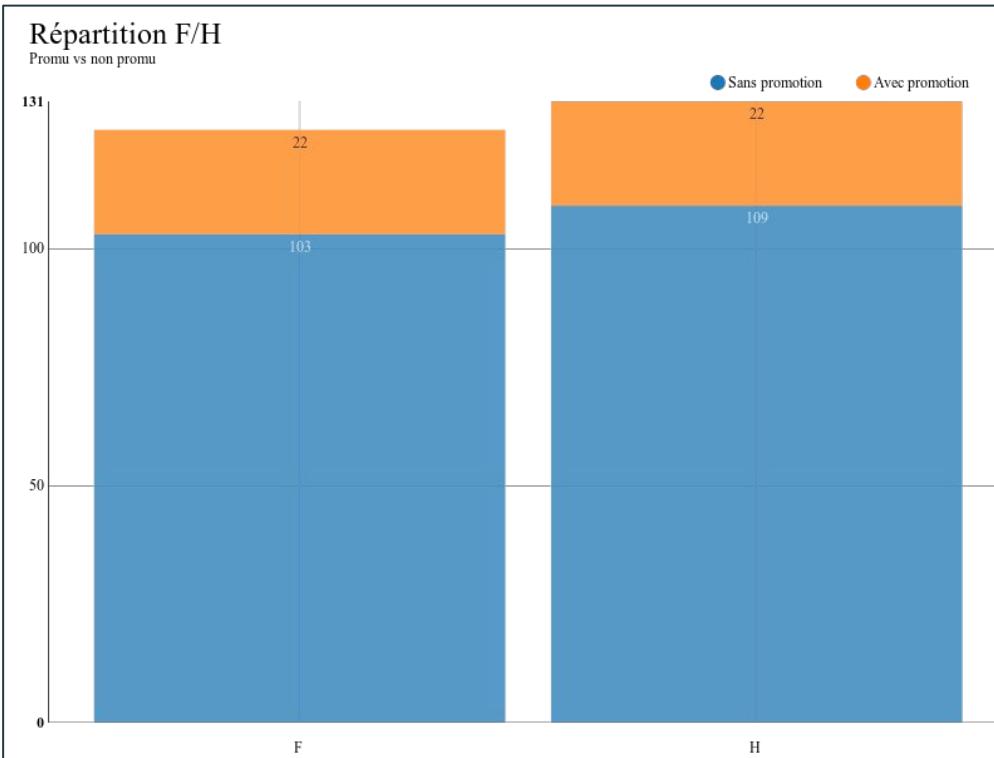


Taux d'augmentation pondéré

- 54% des augmentations concernent les femmes, contre 46% pour les hommes
- Léger avantage pour les femmes.
- Résultat : écart de 7% soit 5 points sur 20

Indicateurs & Index d'égalité Femmes / Hommes

Écart répartition des promotions - CDI/CDD - Temps complet & partiel - 1 ans d'ancienneté minimum



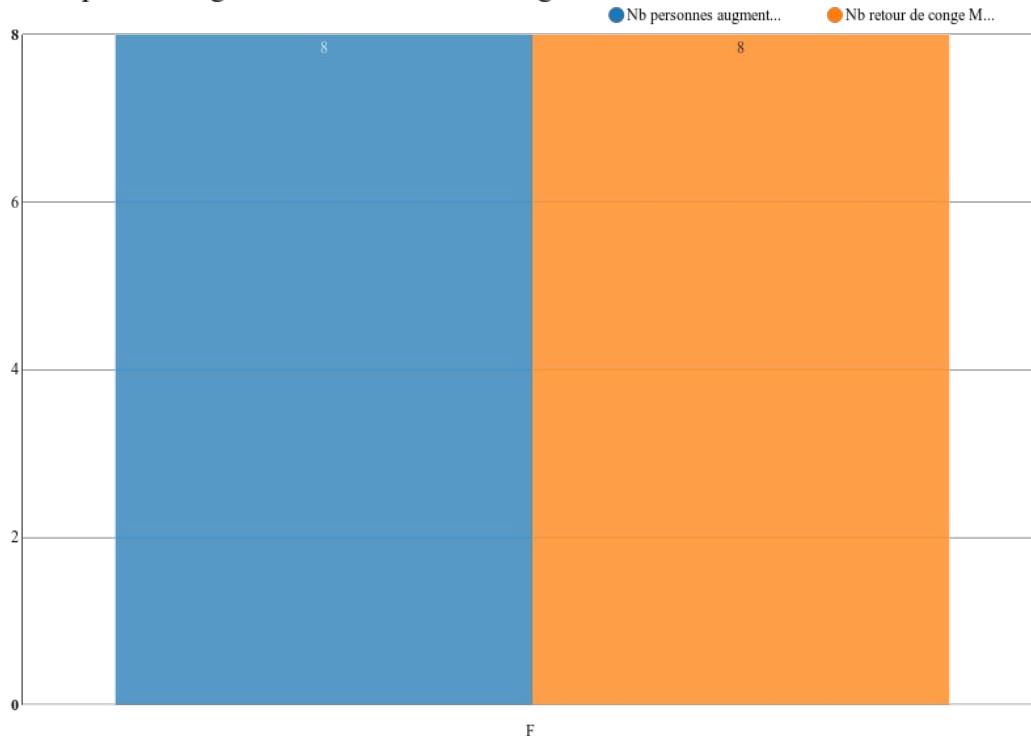
Répartition des promotions F/H

- 44 salariés Femme et Homme ont eu une promotion
- Soit 17% promu sur l'effectif total
- Femmes : 22 promues sur 122, soit 18,03 %.
Hommes : 22 promus sur 130, soit 16,92 %
- égalité parfaite entre Femme et Homme
- Rapporté aux effectifs, le taux de promotion est légèrement en faveur des femmes.
- Résultat : écart de 1.11% soit 15 points sur 15

Indicateurs & Index d'égalité Femmes / Hommes

Augmentation après retour congé maternité - 1 an d'ancienneté minimum

Comparatif Augmentation vs Retour congé Mat



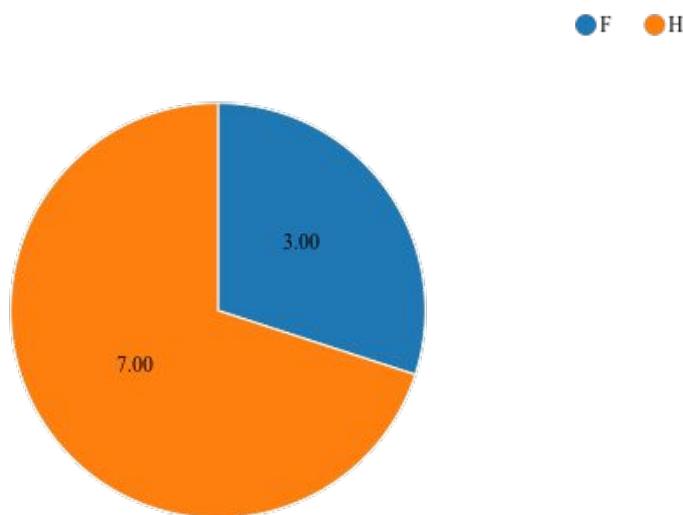
Augmentation et congé maternité

- Sur l'ensemble de l'effectif féminin, 8 ont été en congé maternité
- sur ces 8 femmes, 8 ont reçu une augmentation à leur retour
- Soit un résultat de 100% - 15 points sur 15

Indicateurs & Index d'égalité Femmes / Hommes

Parité parmi les 10 plus hauts salaires

Répartition du Top 10 Haut salaire



Top 10 Salaires F/H

- 3 femmes et 7 hommes occupent le podium.
- Les femmes sont donc sous-représenté sur ce critère.
- Résultat : 3 personnes du sexe sous-représenté
- Score : 5 points sur 10

Scores individuels et Total

Indicateur	Barème (pts)	Score
Écart rémunération	40	38
Ecart d'augmentation	20	5
Ecart de promotion	15	15
Augmentation & retour congé Mat	15	15
Parité Top 10 salaire - F/H	10	5
TOTAL	100	78 points

Recommandations

Pour améliorer le score l'année prochaine

Assurer l'équité des augmentations

- Allouer à chaque sexe une part du budget d'augmentations proportionnelle à son poids dans l'effectif.
- Faire valider chaque enveloppe par les RH lorsque l'écart dépasse ± 2 points.

Mieux représenter les femmes parmi les hauts salaires

- Viser au moins 4 femmes dans le top 10 des rémunérations.
- Confier davantage de missions stratégiques aux collaboratrices à fort potentiel.

Maintenir les indicateurs positifs

- Suivi régulier des indicateurs
- Budgétisation proportionnelle

Cap visé

- Augmentations 10/20 pts
- Top 10 salaires 10/10 pts
- Index potentiel : 88/100