

# Diagnostic de l'égalité femmes - hommes





# Les données

## Le fichier 'info pro'

- Services
- Distance domicile - travail
- Accidents du travail
- Niveau de satisfaction
- Ancienneté

## Le fichier 'Rémunération'

- Contrat
- Durée hebdomadaire
- Salaire de base et variable
- Augmentation (oui-non)
- Promotion (oui-non)

## Le fichier 'Salarié'

- Nom, prénom
- Nombre d'enfants
- État civil
- Téléphone
- Genre
- Date de naissance
- Congès maternité (oui-non)

Source : système d'information des ressources humaines de l'entreprise



# La préparation des données

## Le fichier 'info pro'

- Suppression des doublons
- Recherche de lignes vides
- Harmonisation des noms de colonne (Français-Anglais)

## Le fichier 'Rémunération'

- Suppression des doublons
- Recherche de lignes vides

## Le fichier 'Salarié'

- Suppression des doublons
- Recherche de lignes vides
- Modification du type de données 'date'
- Calcul de l'âge



# La préparation des données

Jointure des 3 tables sur l'identifiant salarié

Groupement par genre, services et tranche d'âge

Calcul du salaire horaire total (salaire de base + variable)

Transformation de la colonne accident du travail en numérique (1 = oui, 0 = non)

Création de tranches d'âge, d'ancienneté, de distance domicile travail, et de salaire de base.



# Respect du RGPD

Ne collecter que les données strictement nécessaires

Transparence

Le service RH doit informer les salariés de l'utilisation de leurs données

Droit des personnes

Création d'une adresse mail dédiée pour le traitement des données

Durée de conservation

Fichier mis à jour annuellement avec suppression des salariés qui ne sont plus présents

Sécurisation des données

Accès restreint et compartimenté, sécurisation des serveurs, mots de passe robustes, audit sur les bonnes pratiques, sensibilisation des utilisateurs....



# Hanonymisation des fichiers

Les noms, prénoms, nombre d'enfant, état civil et téléphone n'ont pas été conservés

Les âges, distance domicile - travail et ancienneté ont été assemblés en tranches

Les identifiants salariés ont été anonymisés

Les indicateurs ont été calculés sur la moyenne des salaires après agrégation par service , genre et tranches d'âge

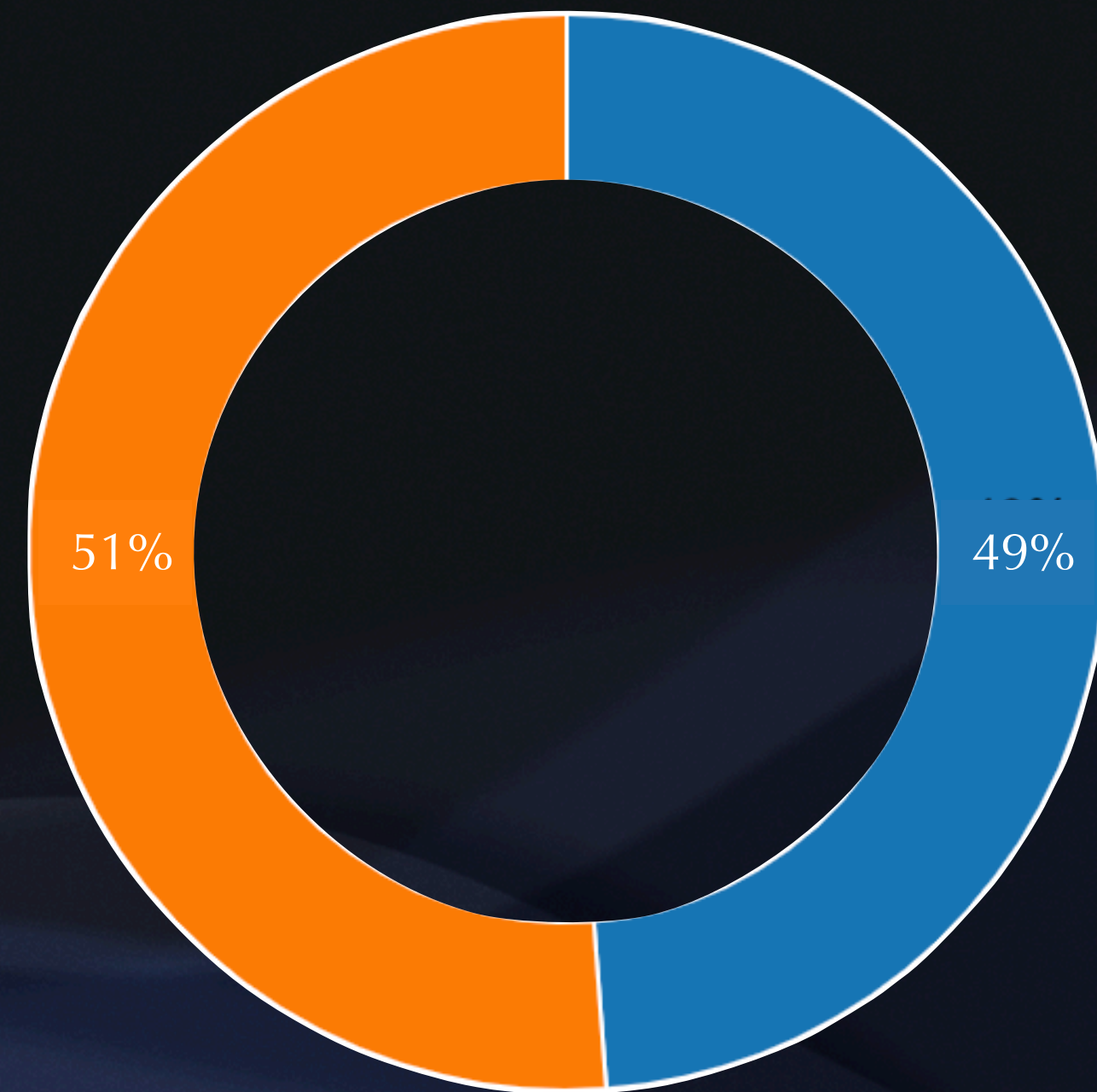


# Les résultats



# Globalement

La parité est globalement respectée  
(femmes 49%, hommes 51%)

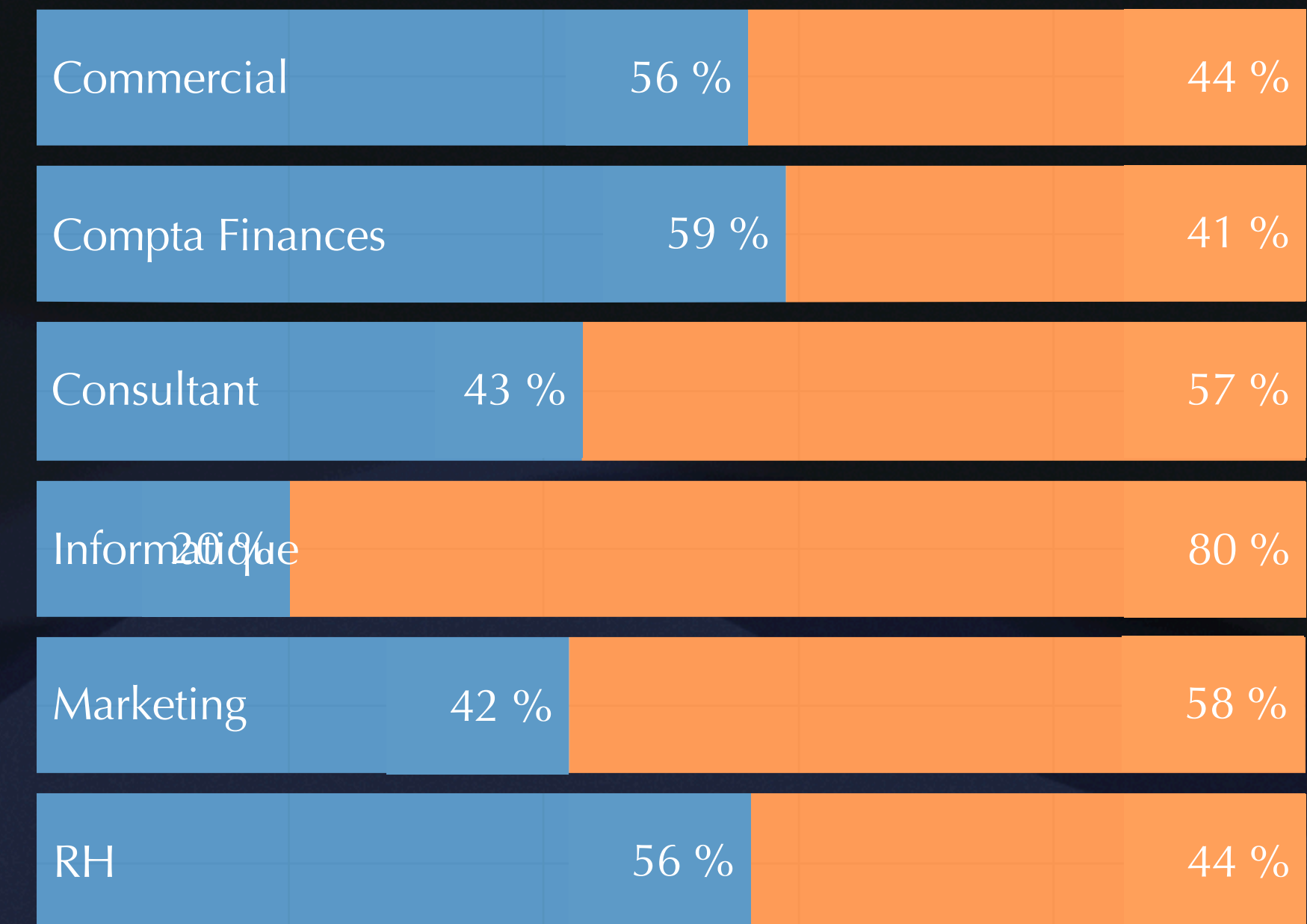


Parité

Femmes

Hommes

Elles sont majoritaires dans 3  
services sur 6

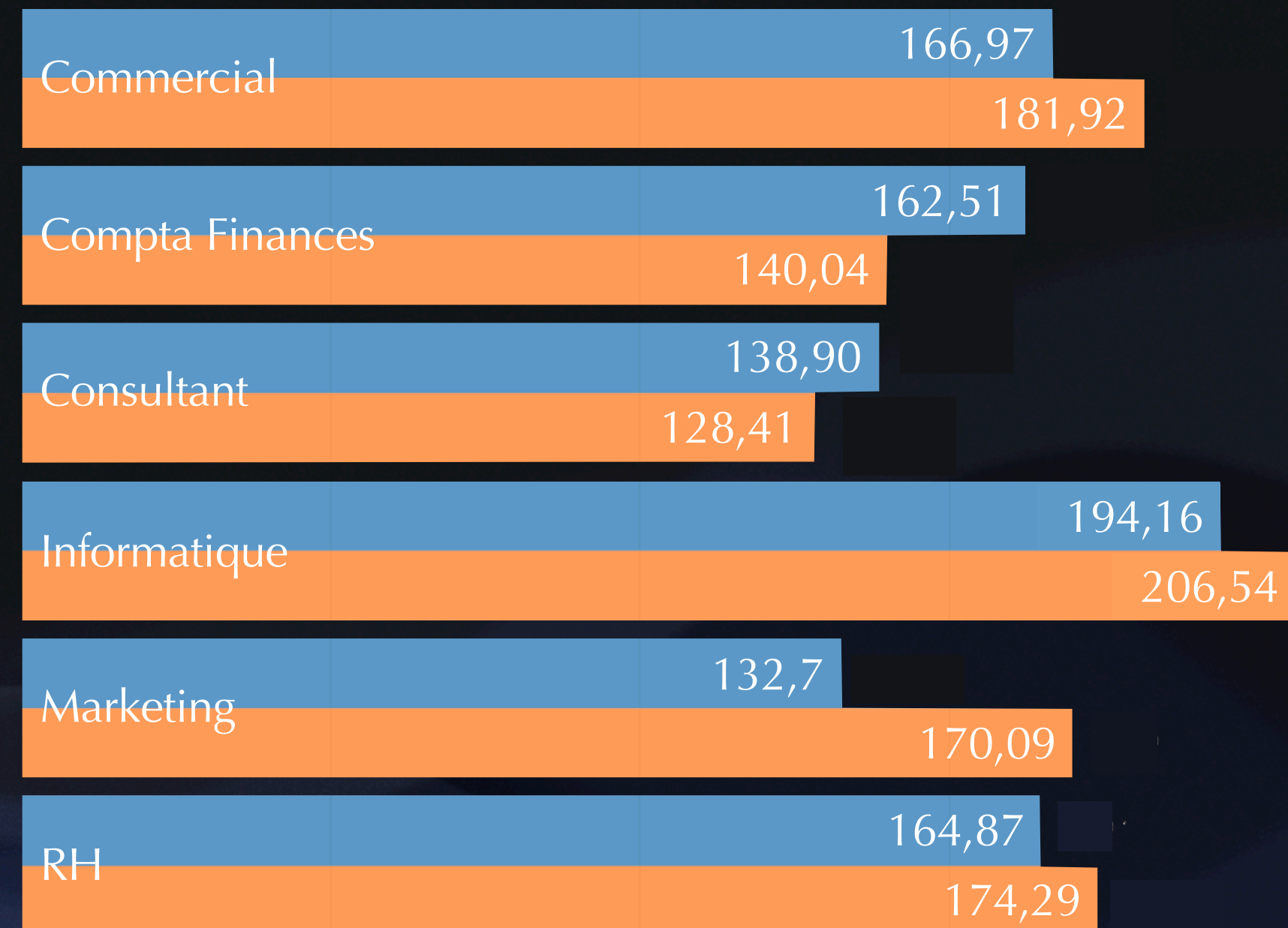


Pourcentage par service



# La rémunération

Seules les femmes des services comptables et consultants sont avantagées



Salaire de base moyen par services

les services consultants et RH offrent un meilleur variable aux femmes



Variable moyen par services

Femmes

Hommes



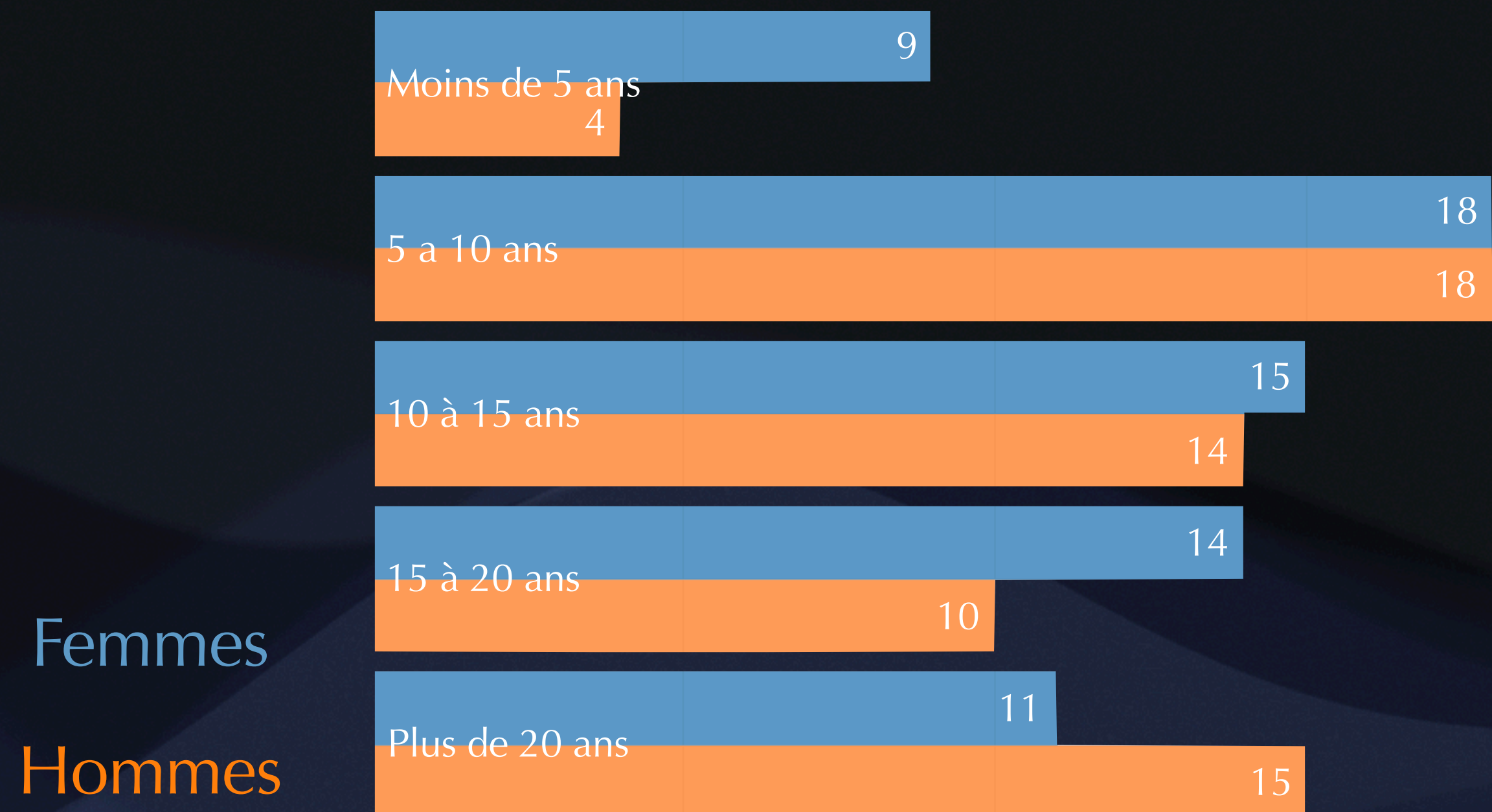
# Les augmentations

Les femmes obtiennent plus d'augmentations dans trois services sur six



Nombre d'augmentations par services

Les femmes de plus de 20 ans d'ancienneté obtiennent moins d'augmentations que les hommes

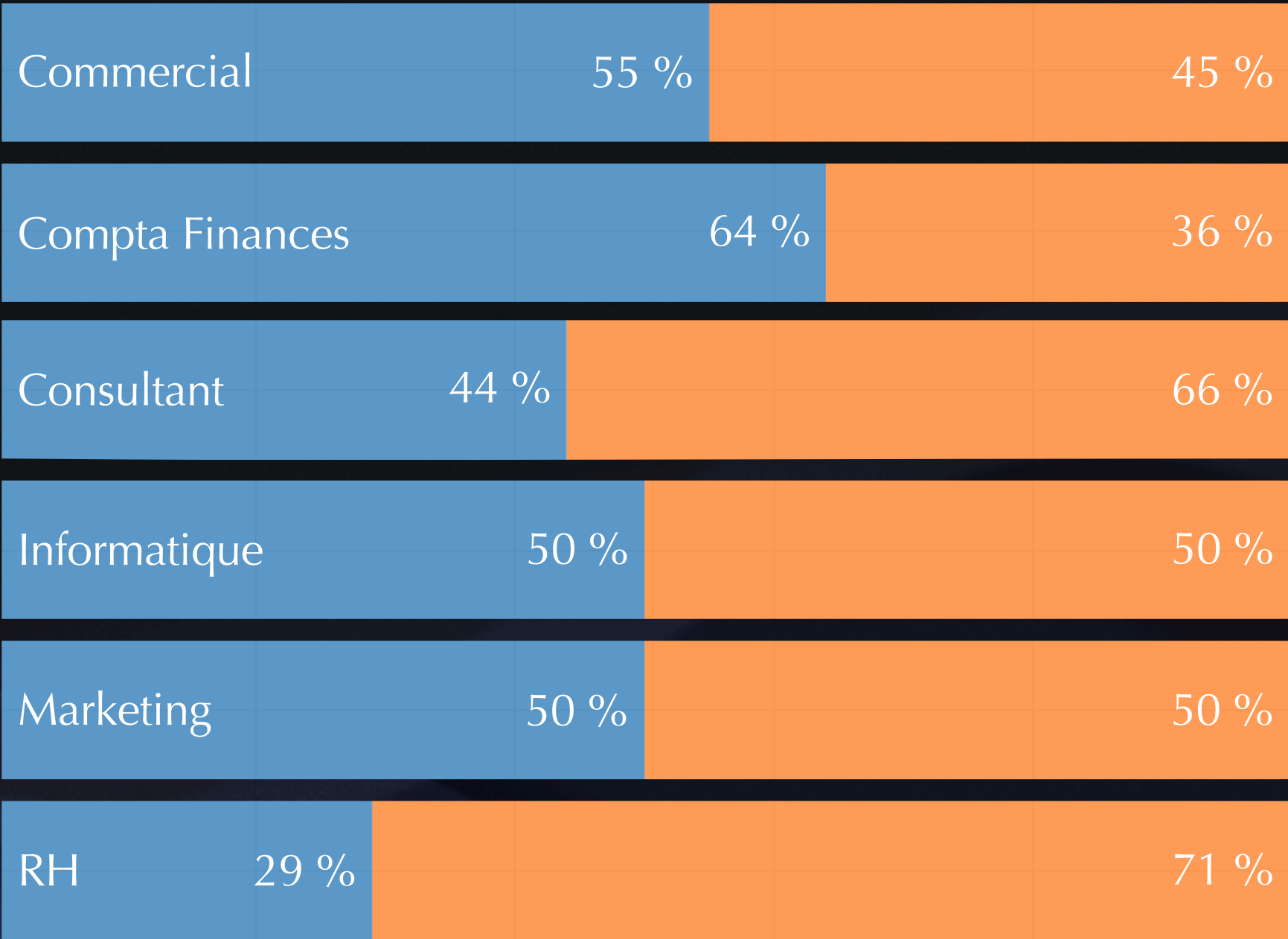


Nombre d'augmentations par ancienneté



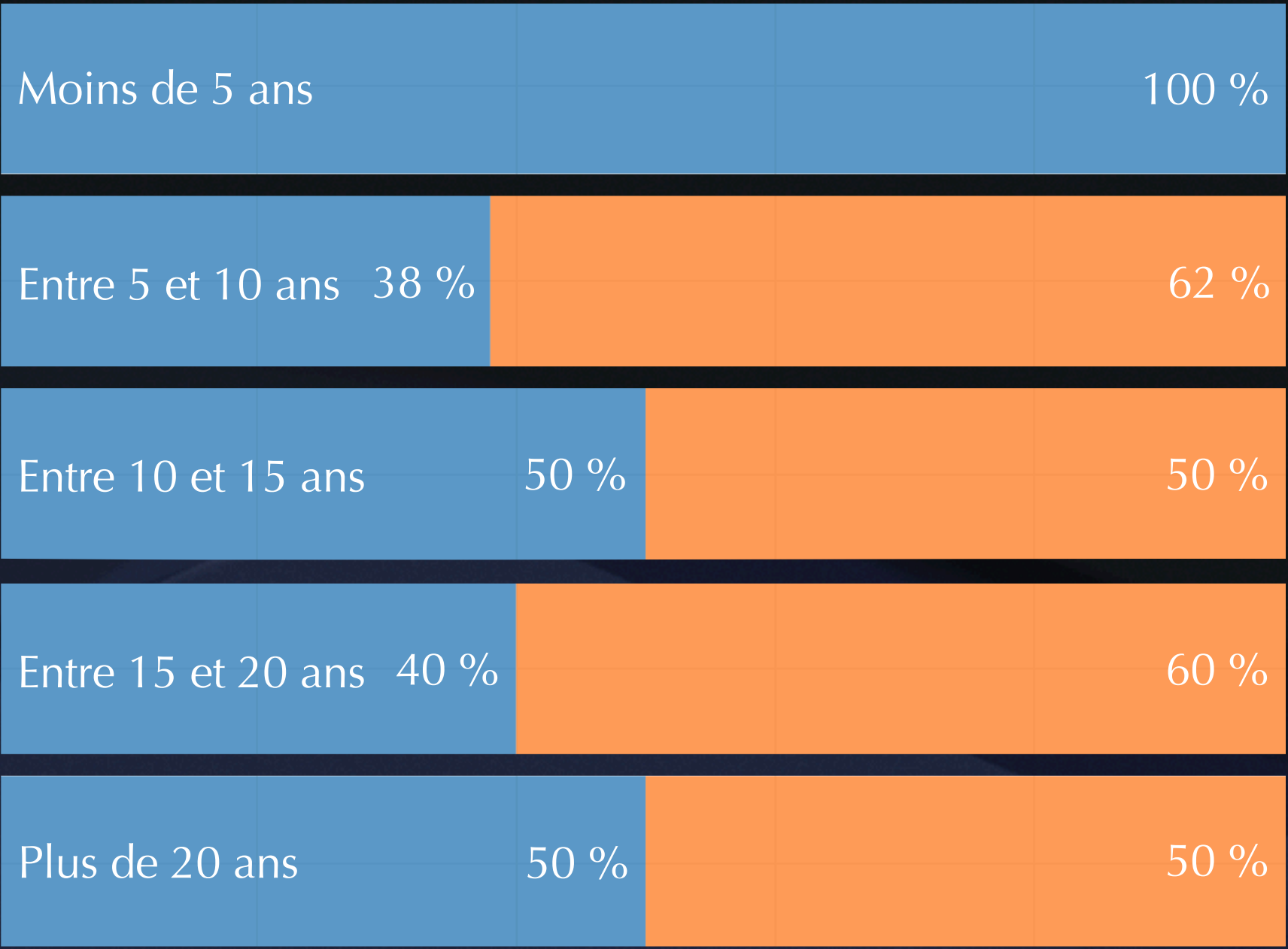
# Les promotions

Les femmes obtiennent globalement autant sinon plus de promotions sauf pour la RH



Nombre de promotions par services

Les hommes obtiennent plus de promotions en fonction de l'ancienneté



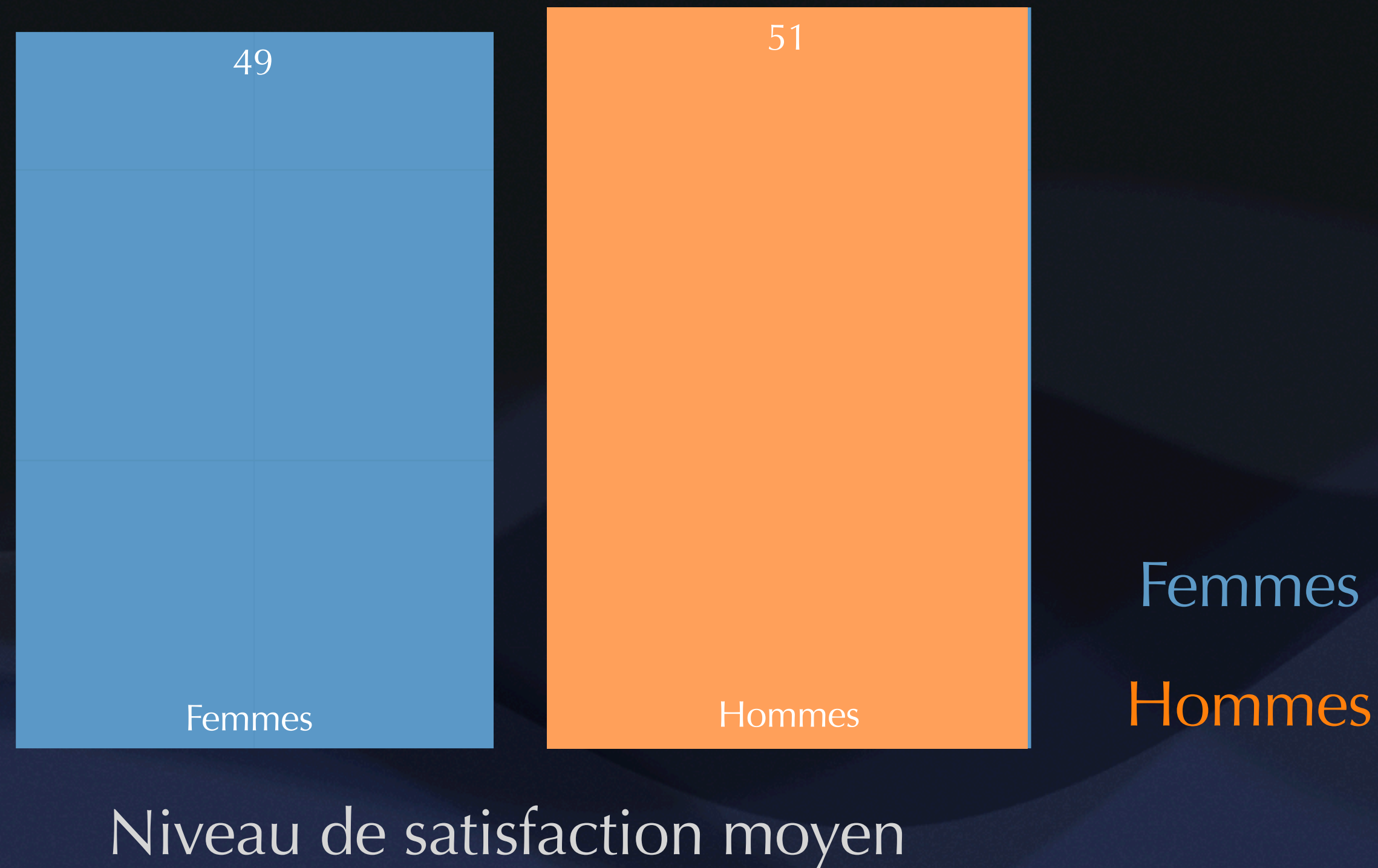
Nombre de promotions par ancienneté

Femmes  
Hommes

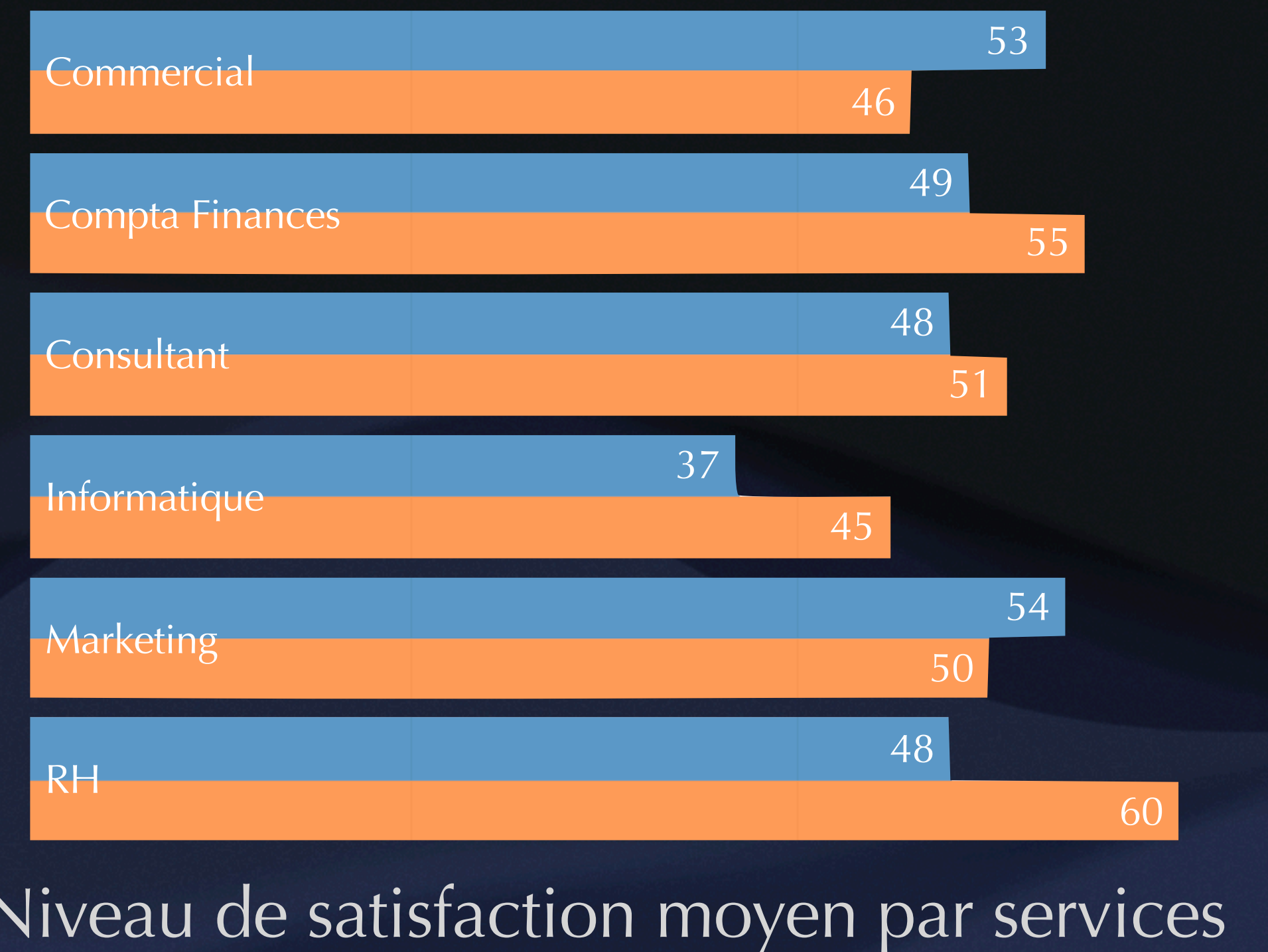


# Le niveau de satisfaction

Les femmes sont légèrement moins satisfaites que les hommes



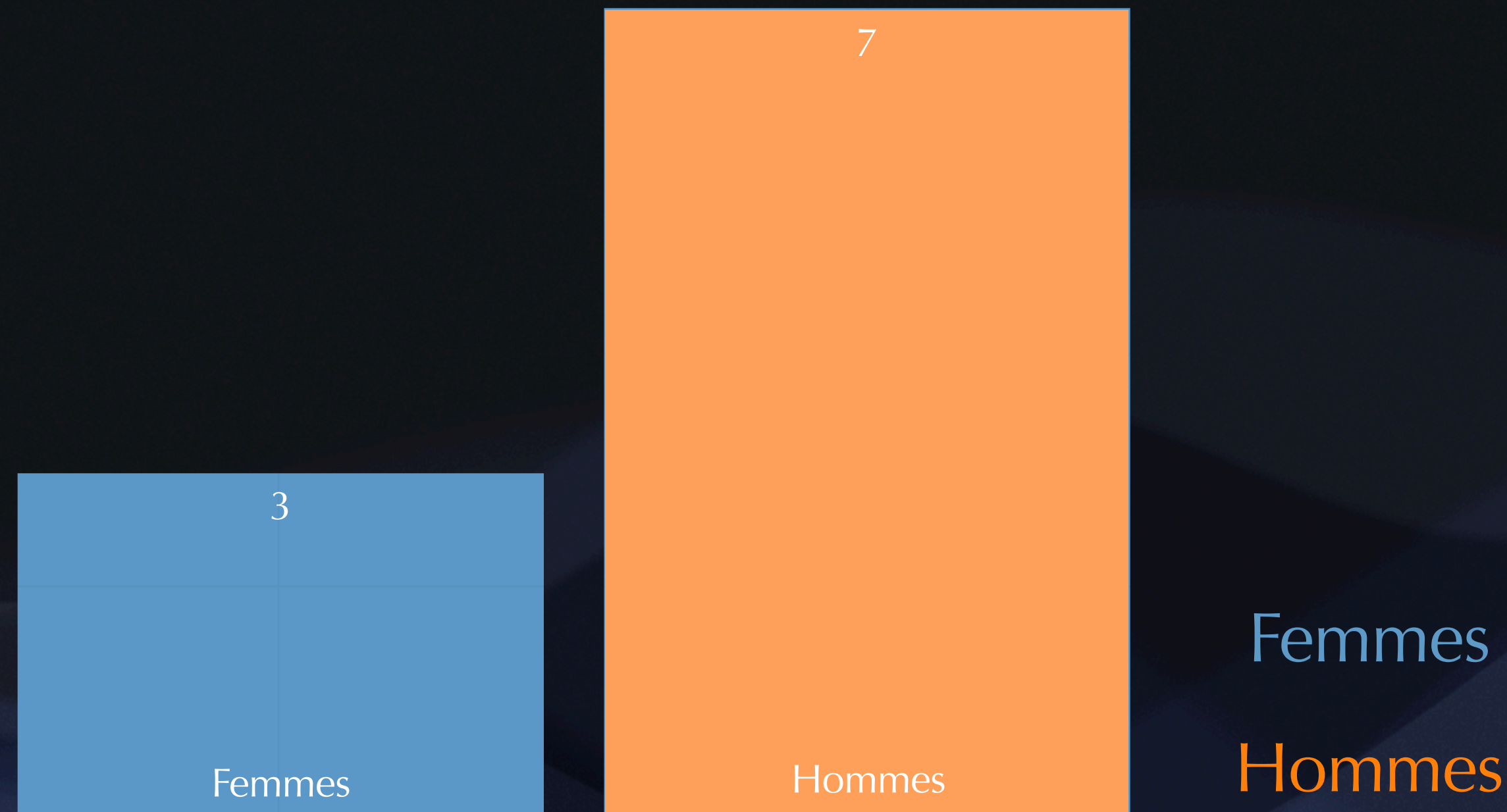
Les femmes se plaisent davantage dans les services commercial et marketing





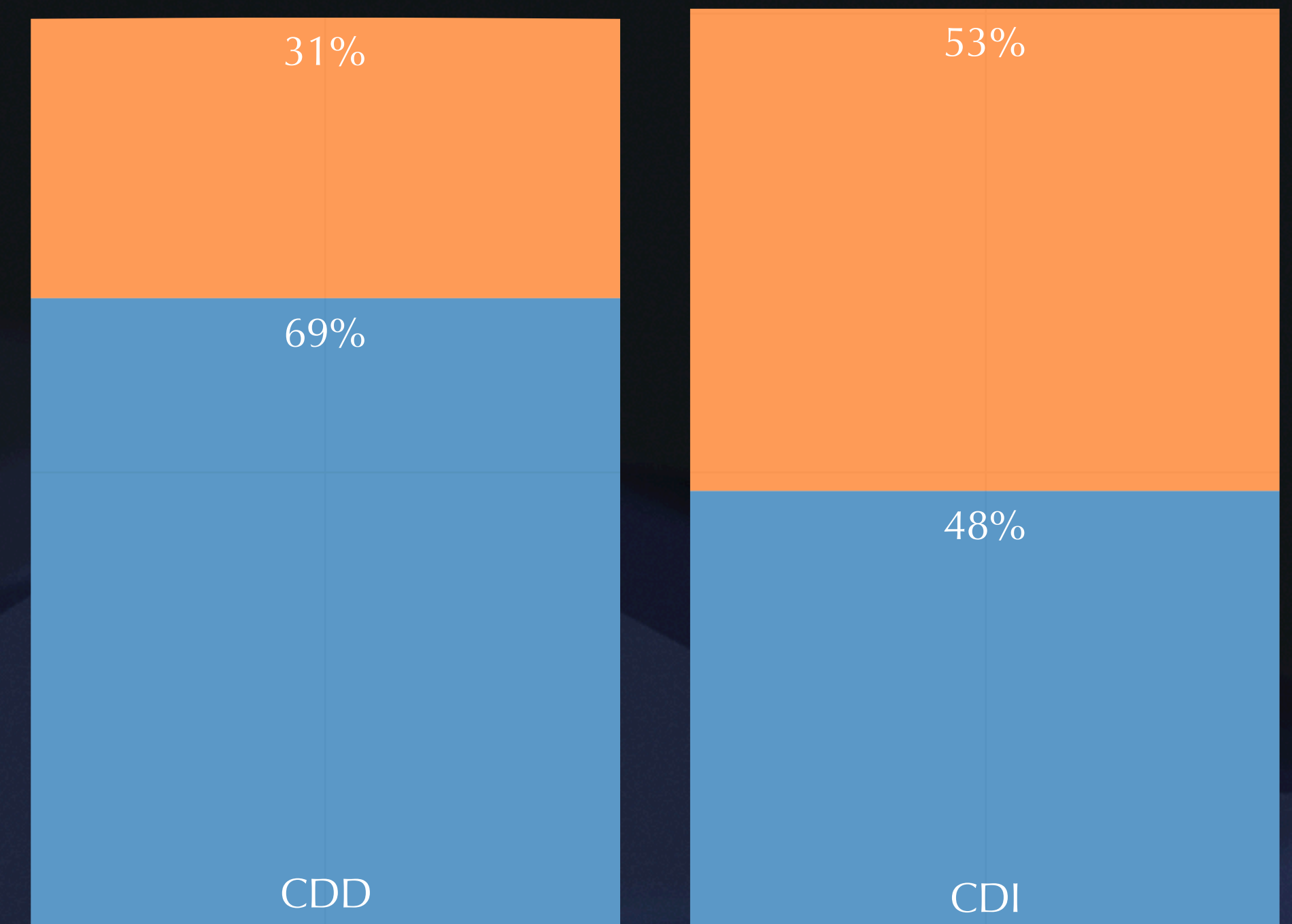
# Contrats et plus fortes rémunérations

On ne trouve que trois femmes parmi les rémunérations les plus importantes



Répartition parmi les 10 plus fortes rémunérations

Les femmes signent plus de CDD que les hommes



Répartition par types de contrat



# L'index de l'égalité femmes hommes

## Comment l'améliorer ?

- Continuer les efforts concernant les augmentations et les promotions
- Point le plus faible: la répartition des plus fortes rémunérations. Favoriser le recrutement de femmes à des postes à fortes responsabilités.
- Harmoniser les salaires des femmes sur celui des hommes dans les services où celui-ci est inférieur à celui des hommes (commercial, informatique, marketing et RH)
- Harmoniser les variables destinées aux femmes dans les services autres que RH et consultant
- Prise en compte des congés maternité: date des congés et dates des augmentations
- À noter que les femmes du service informatique affichent le plus faible taux de satisfaction. Elles sont très largement sous représentées dans ce service

89