

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
- Ètat 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

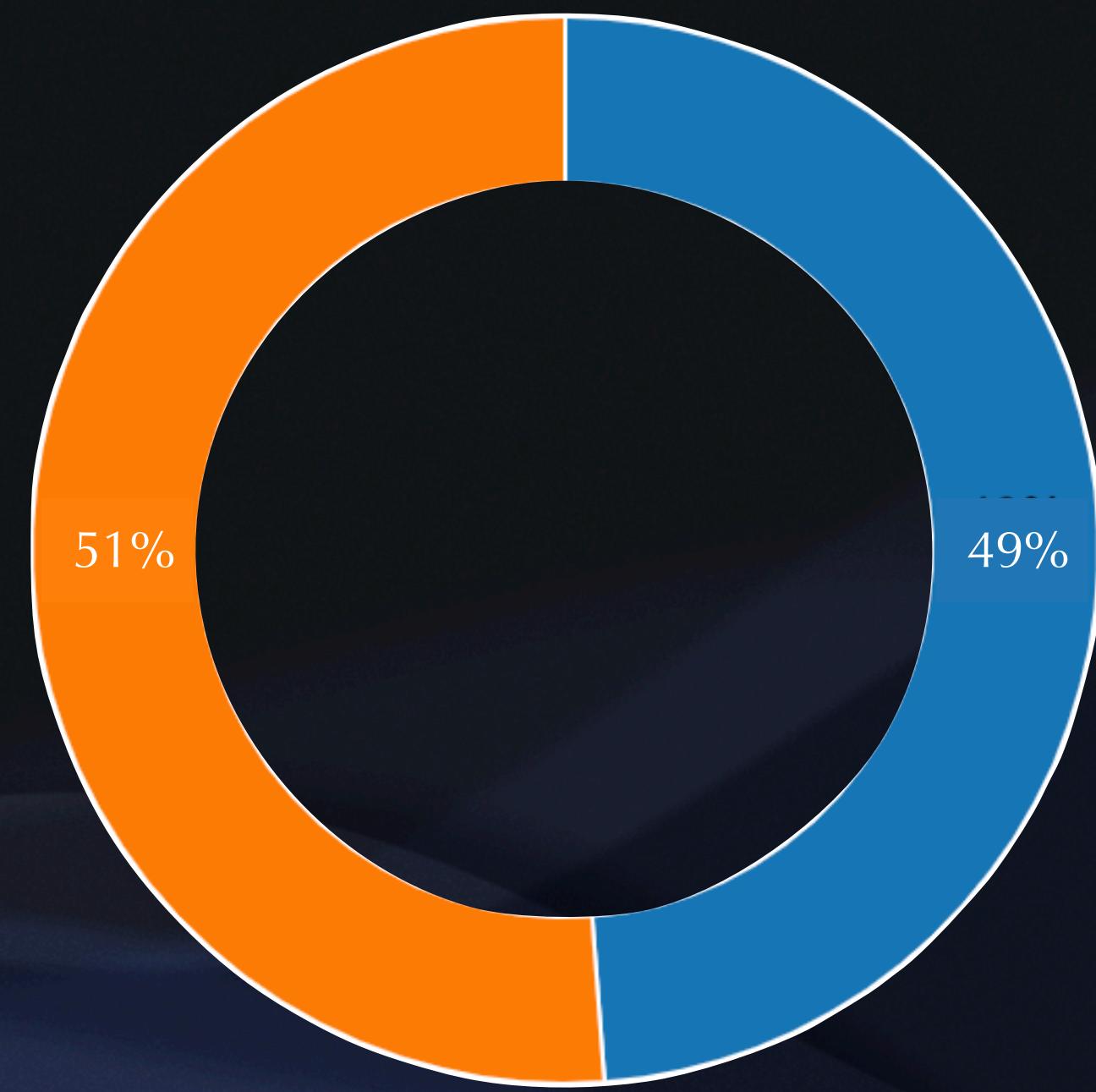
Les identifiants salariés ont été anonymisé

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

Les résultats

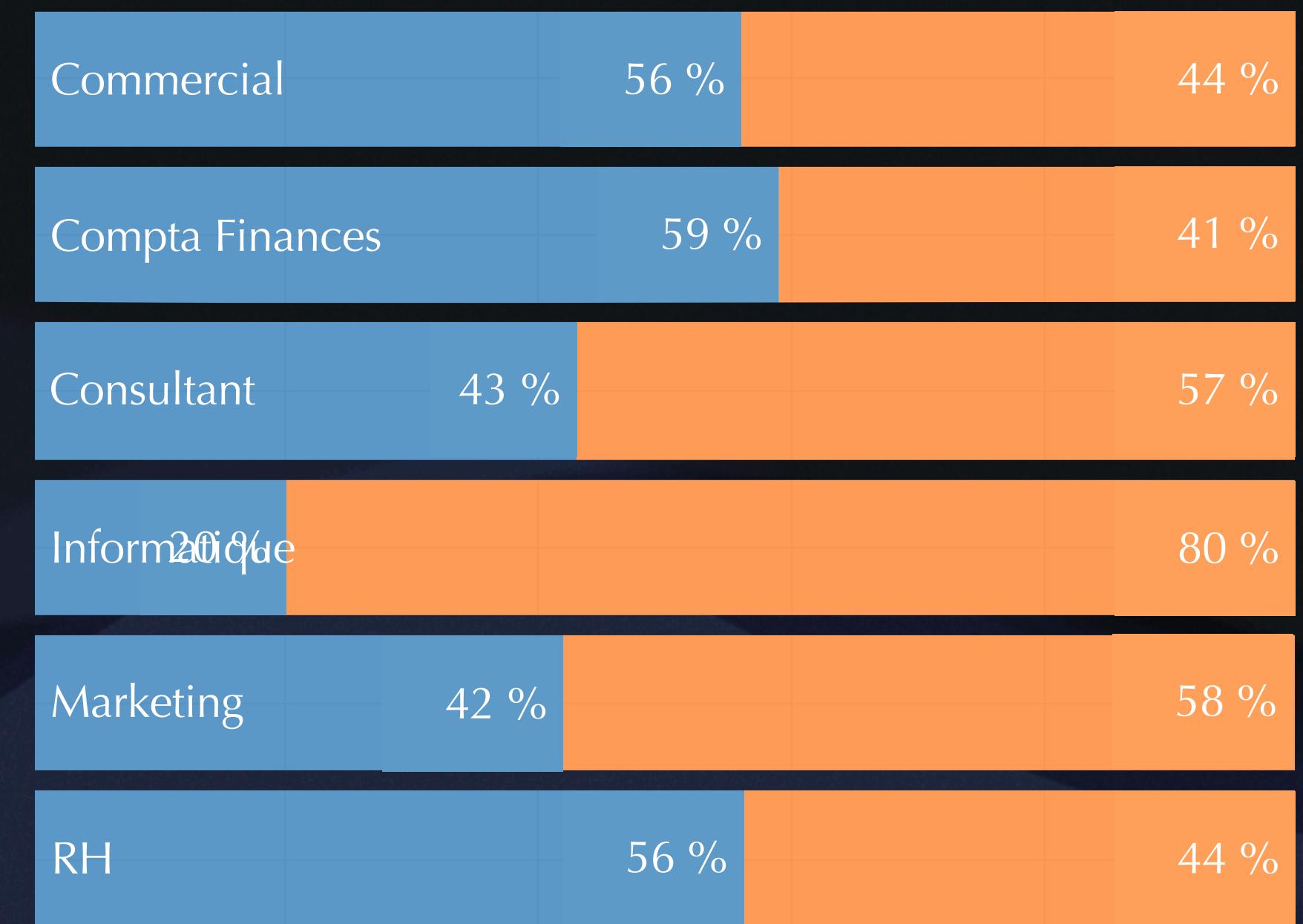
Globalement

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



Femmes
Hommes

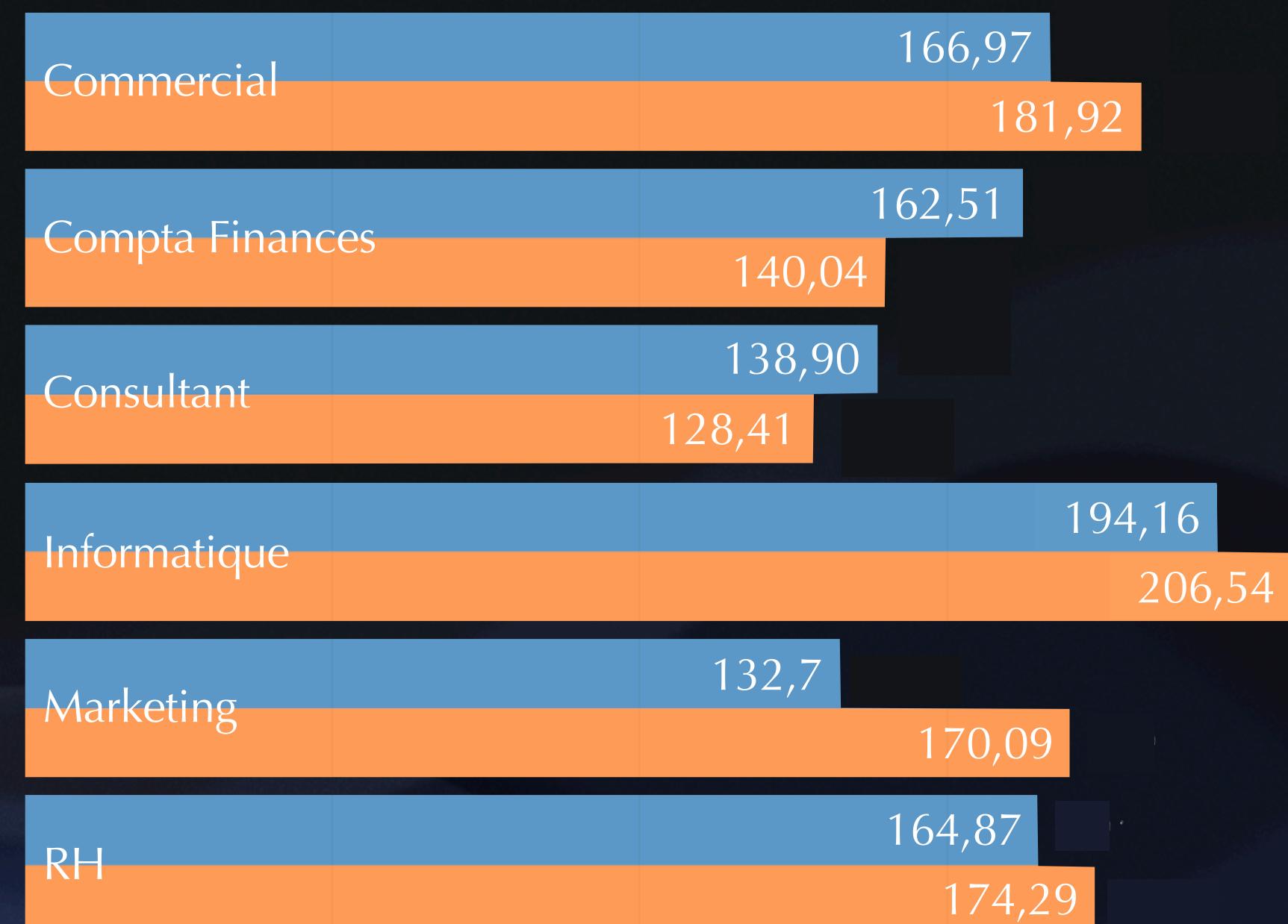
Elles sont majoritaires dans 3 services sur 6



Pourcentage par service

La rémunération

Seules les femmes des services comptafinances et consultants sont avantagées



Salaire de base moyen par services

Femmes
Hommes

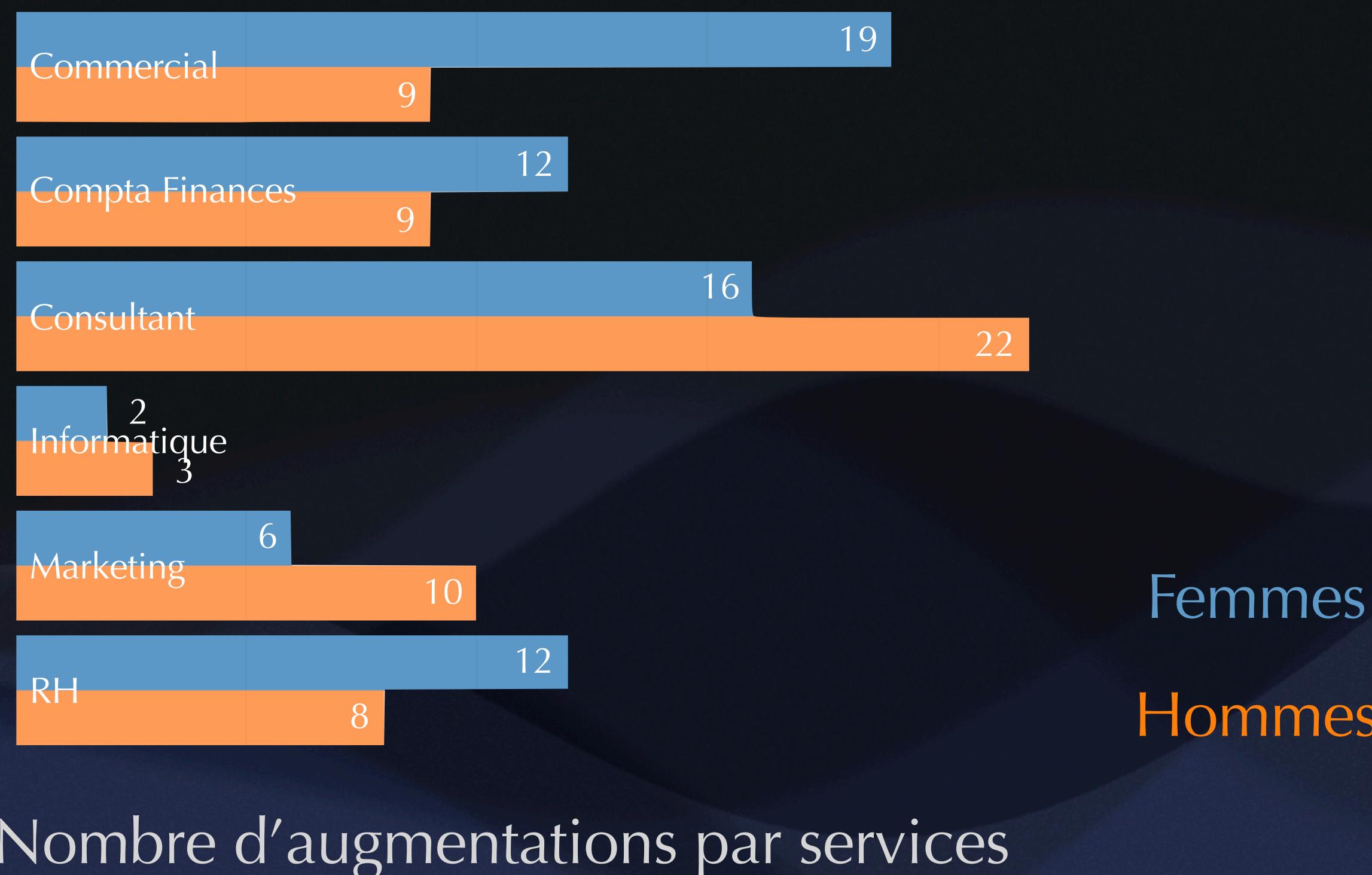
les services consultants et RH offrent un meilleur variable aux femmes



Variable moyen par services

Les augmentations

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

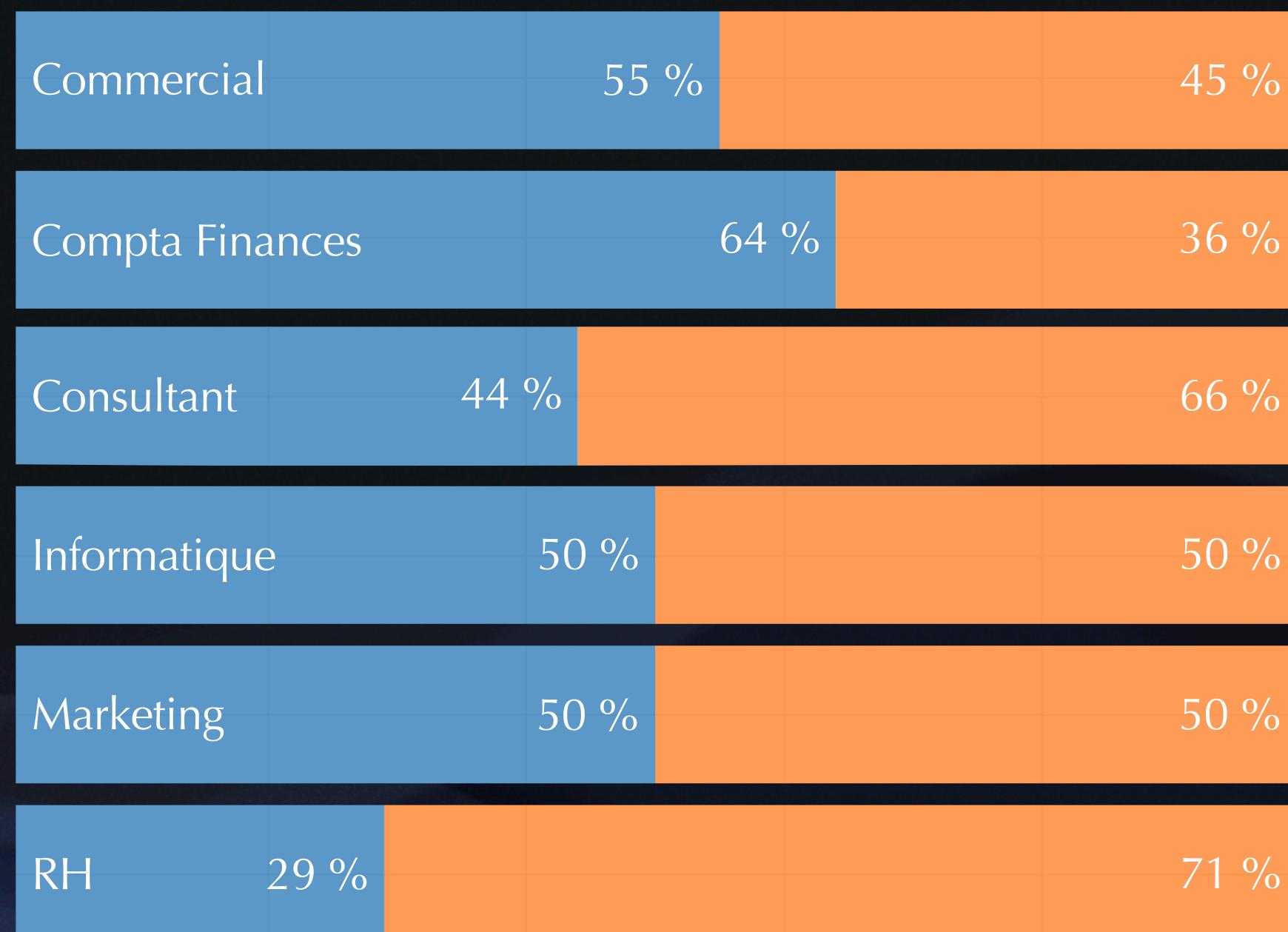


Les femmes de plus de 20 ans d'ancienneté obtiennent moins d'augmentations que les hommes



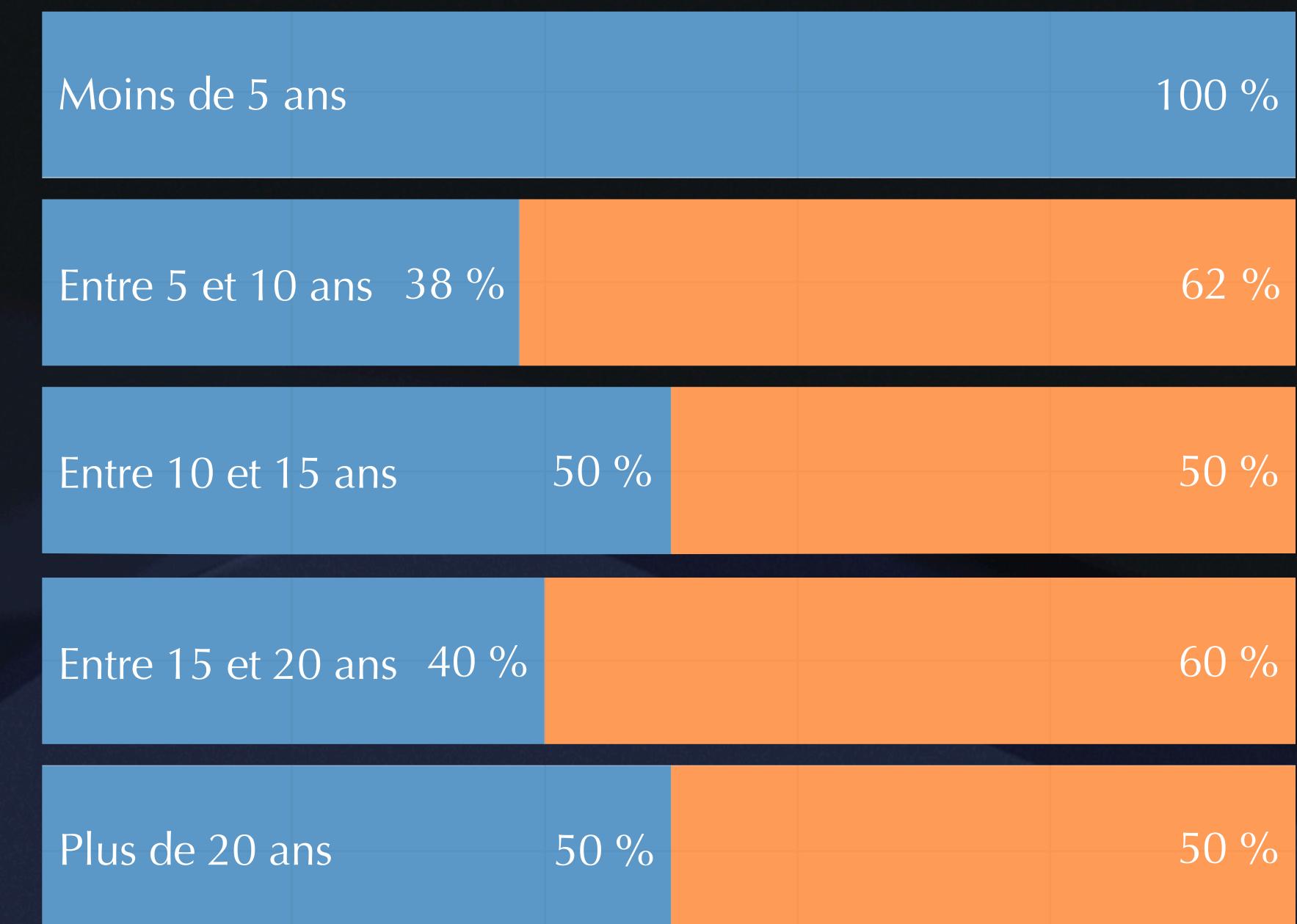
Les promotions

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

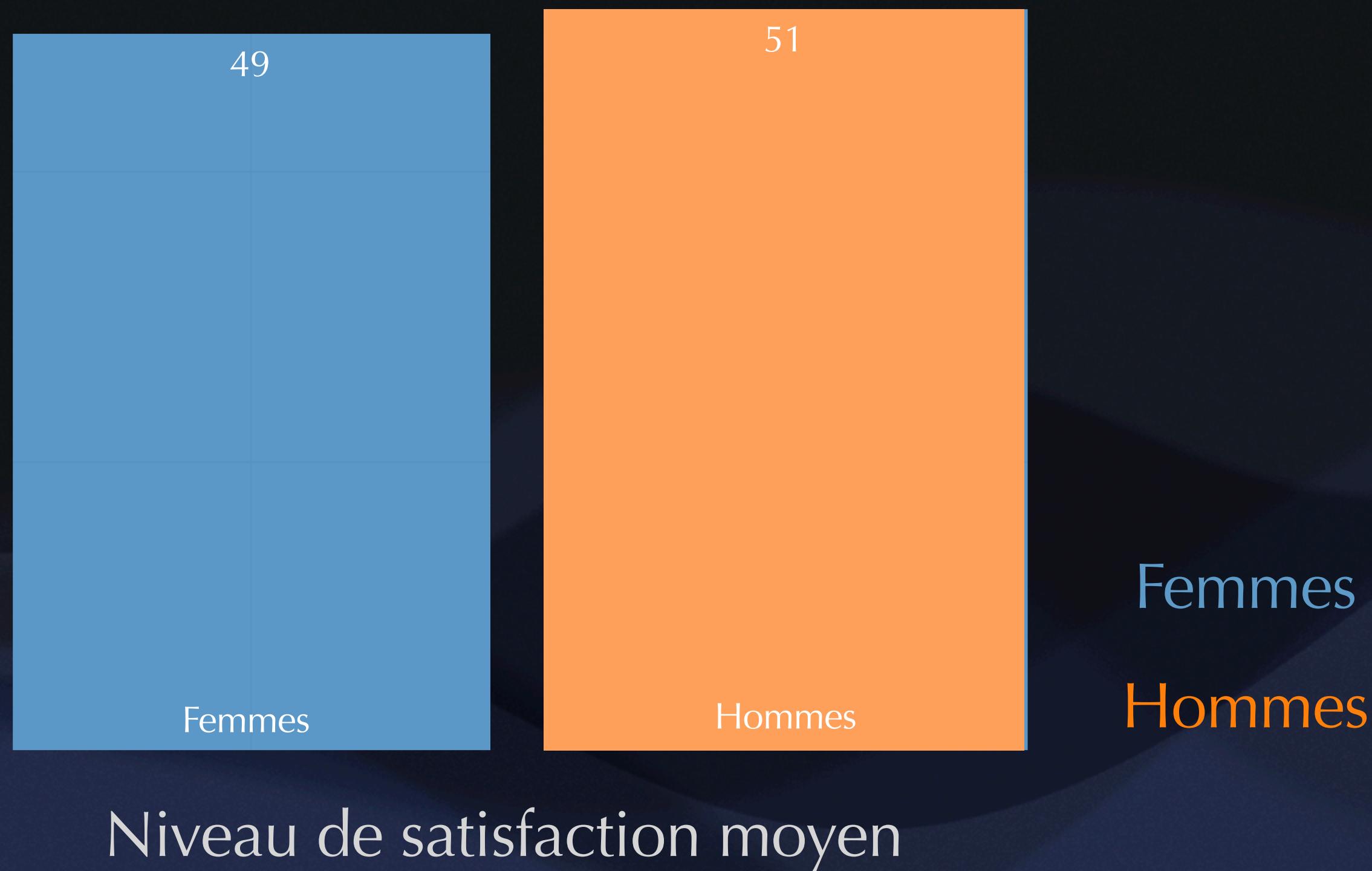


Femmes
Hommes

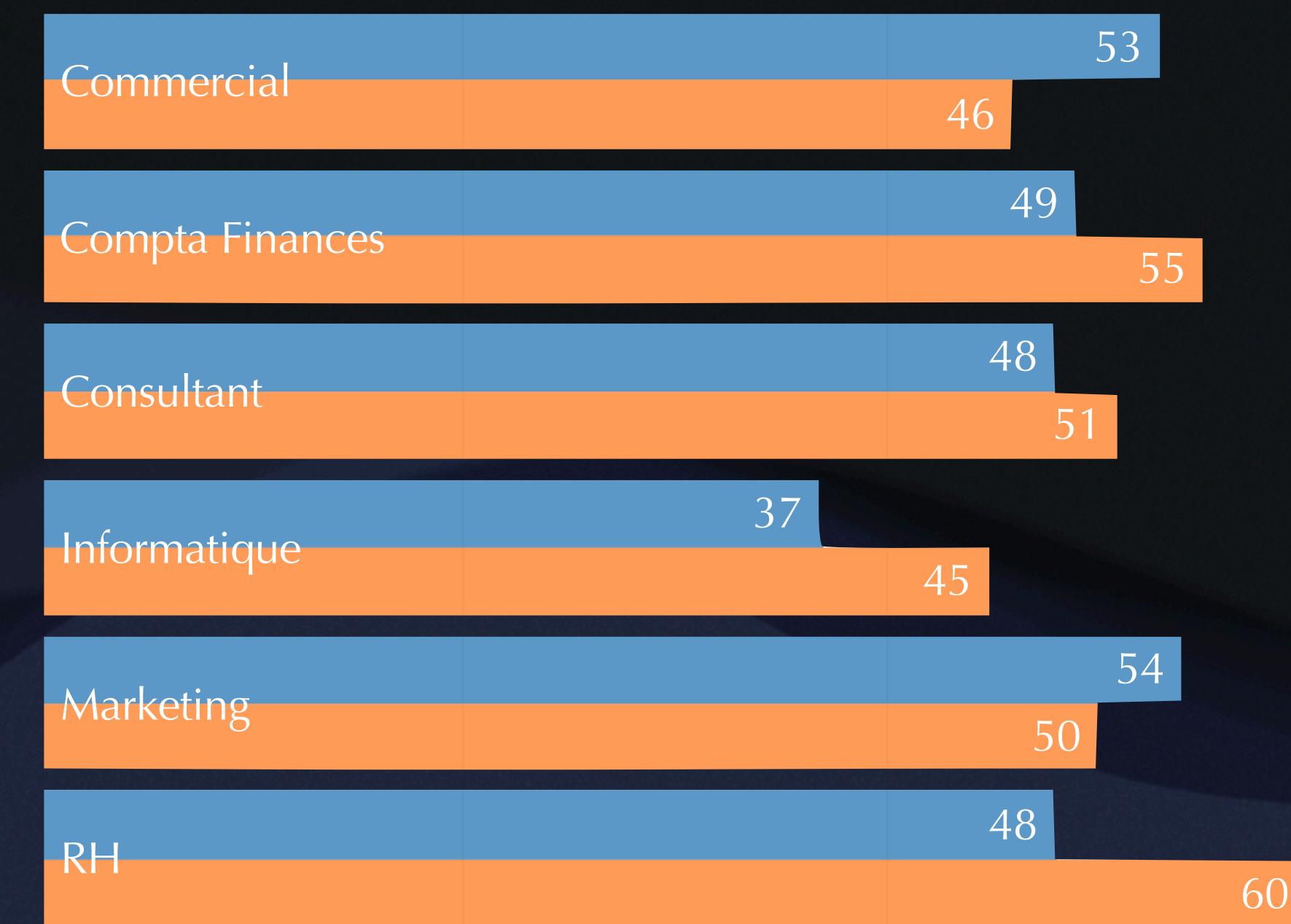
Nombre de promotions par ancienneté

Le niveau de satisfaction

Les femmes sont légèrement moins satisfaits que les hommes

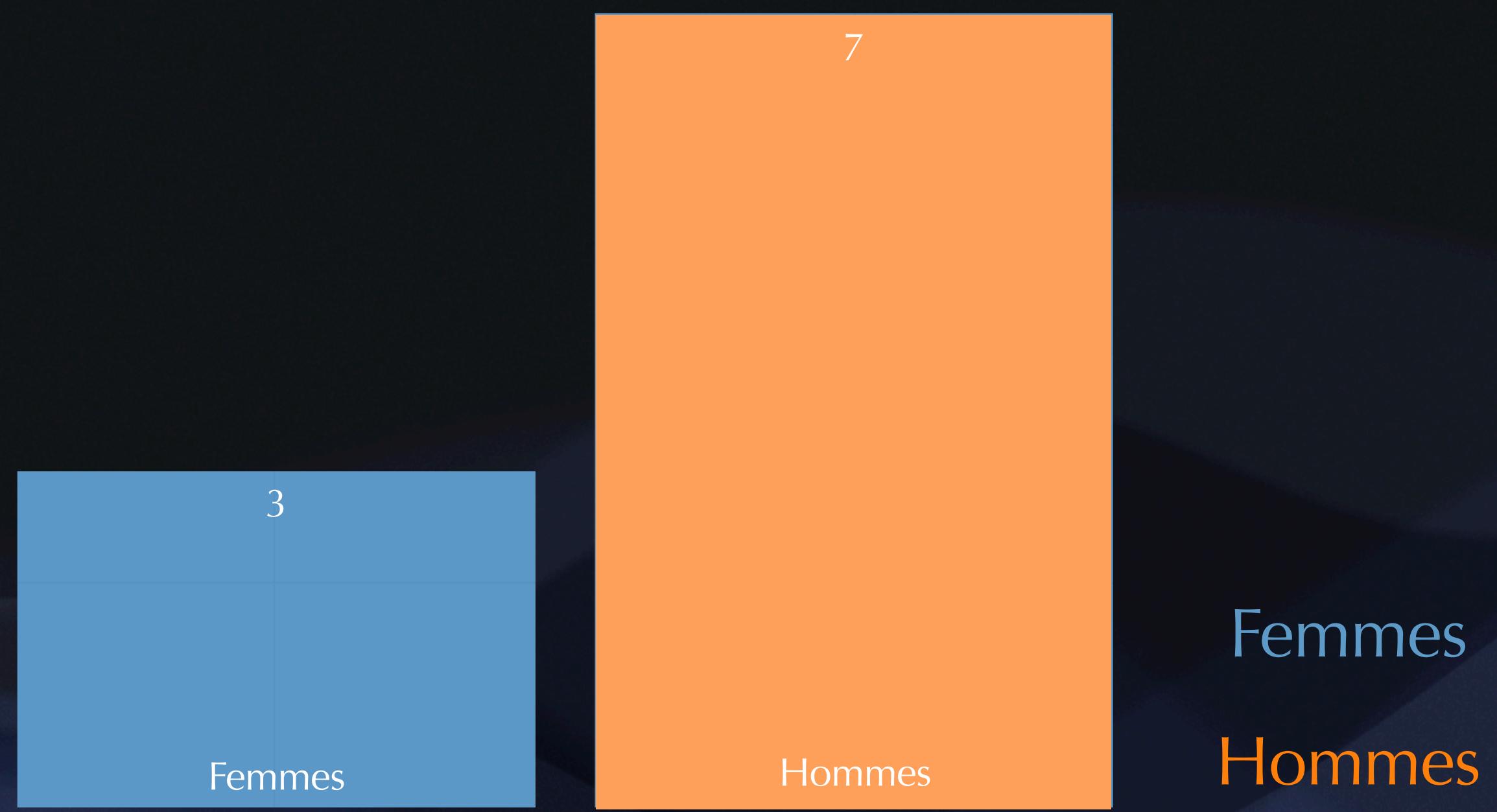


Les femmes se plaignent davantage dans les services commercial et marketing



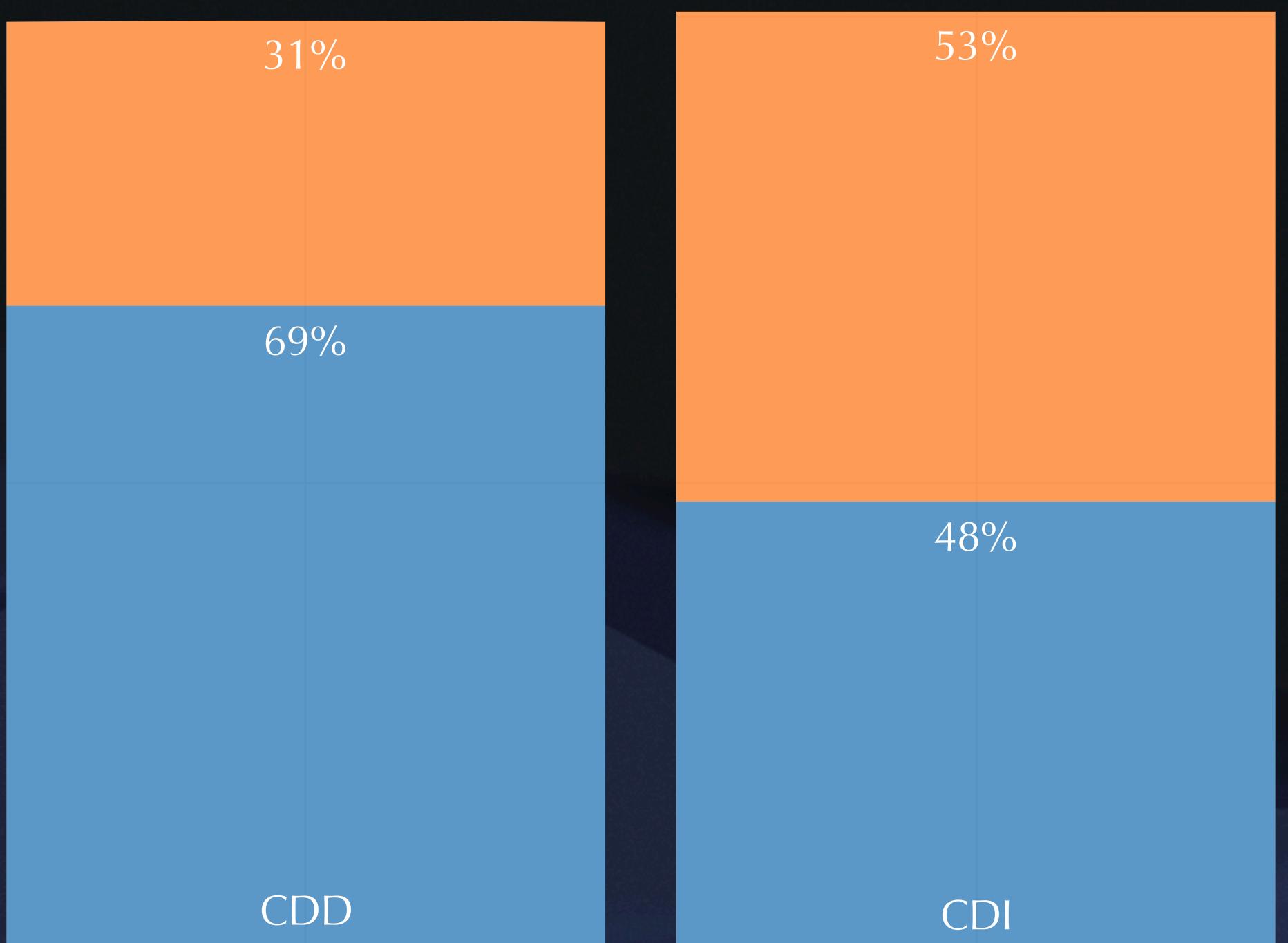
Contrats et plus fortes rémunérations

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 responsabilité.
 - 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 destinés 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