



Présentation du diagnostic égalité femmes - hommes

Sommaire

- Présentation des données
- Méthodologie
- Processus d'anonymisation
- Graphiques de l'égalité femmes / hommes
- Score d'égalité
- Axes stratégiques



Présentation des données

3 fichiers CSV de base :

- **Fichier salarié**, regroupant les identités et informations personnelles des salariés,
- **Fichier rémunération**, indiquant les informations des contrats de travail, et celles de rémunérations (salaires, augmentations, promotions),
- **Fichier informations professionnelles**, précisant le secteur de travail, l'ancienneté et les accidents de travail notamment.

Méthodologie

Utilisation du logiciel **Knime** :

- Automatiser le traitement des données,
 - Gain de temps,
 - Simplicité de prise en main.
- Pour les données de type « temps » (date de naissance ou ancienneté), création de tranches pour regrouper les salariés par catégories : par exemple les salariés entre 20 et 29 ans, ou ceux ayant entre 3 et 5 ans d'ancienneté.
 - Regroupement des 3 fichiers avec une jointure via l'indice commun à tous « id_salarié ».

- Lors de la jointure, filtre sur les colonnes pour éviter les redondances de « id_salarié » et les informations non pertinentes.
- Dans la colonne « Sexe », remplacement de « F » par « Femme », et de « H » par « Hommes ».
- Remplacement des valeurs manquantes par 0.
- Données prêtes à l'analyse :
 - Création des analyses graphiques,
 - Calcul du score d'égalité,
 - Export du fichier CSV.



Méthodologie

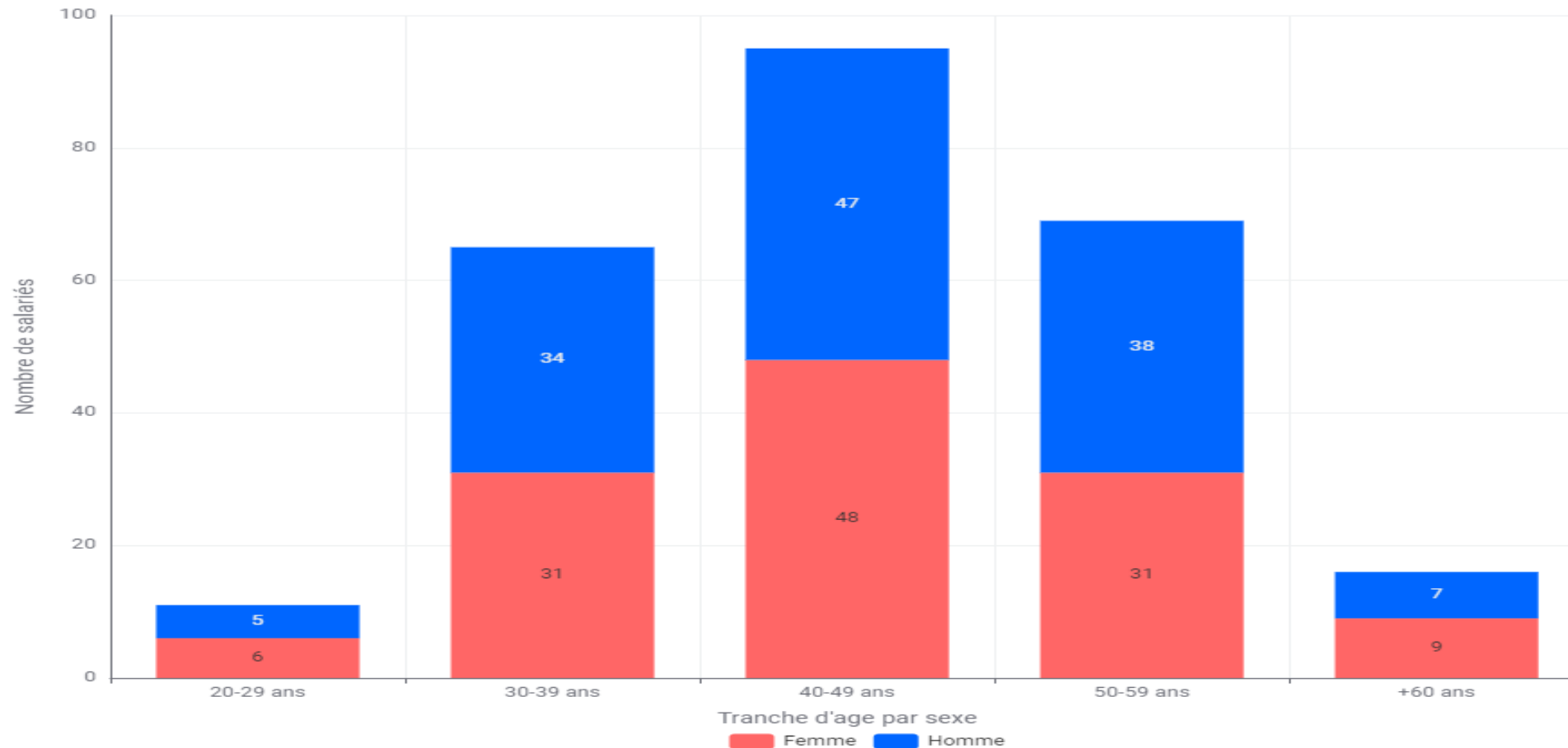
- Création d'une nouvelle colonne « tranches d'âge » à partir de la date de naissance, afin d'avoir une estimation de l'âge du salarié.
- Lors de la jointure, filtre sur ces colonnes pour ne pas les joindre au nouveau fichier :
 - « Prénom/Nom »,
 - « Téléphone »,
 - « Date_naissance ».

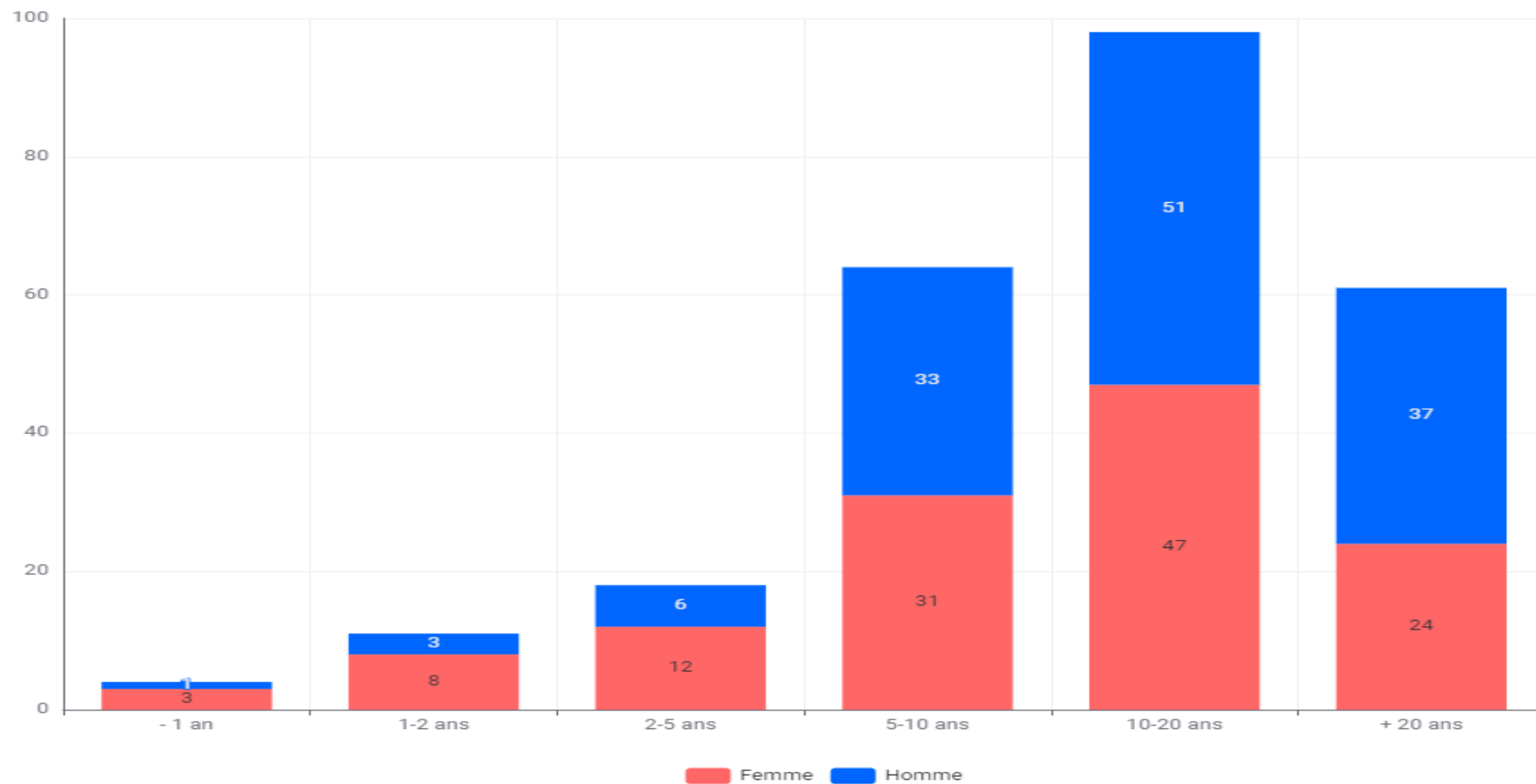
Le fichier est ainsi anonymisé, chaque salarié est uniquement représenté via son « id_salarié ».

Processus d'anonymisation

Graphiques

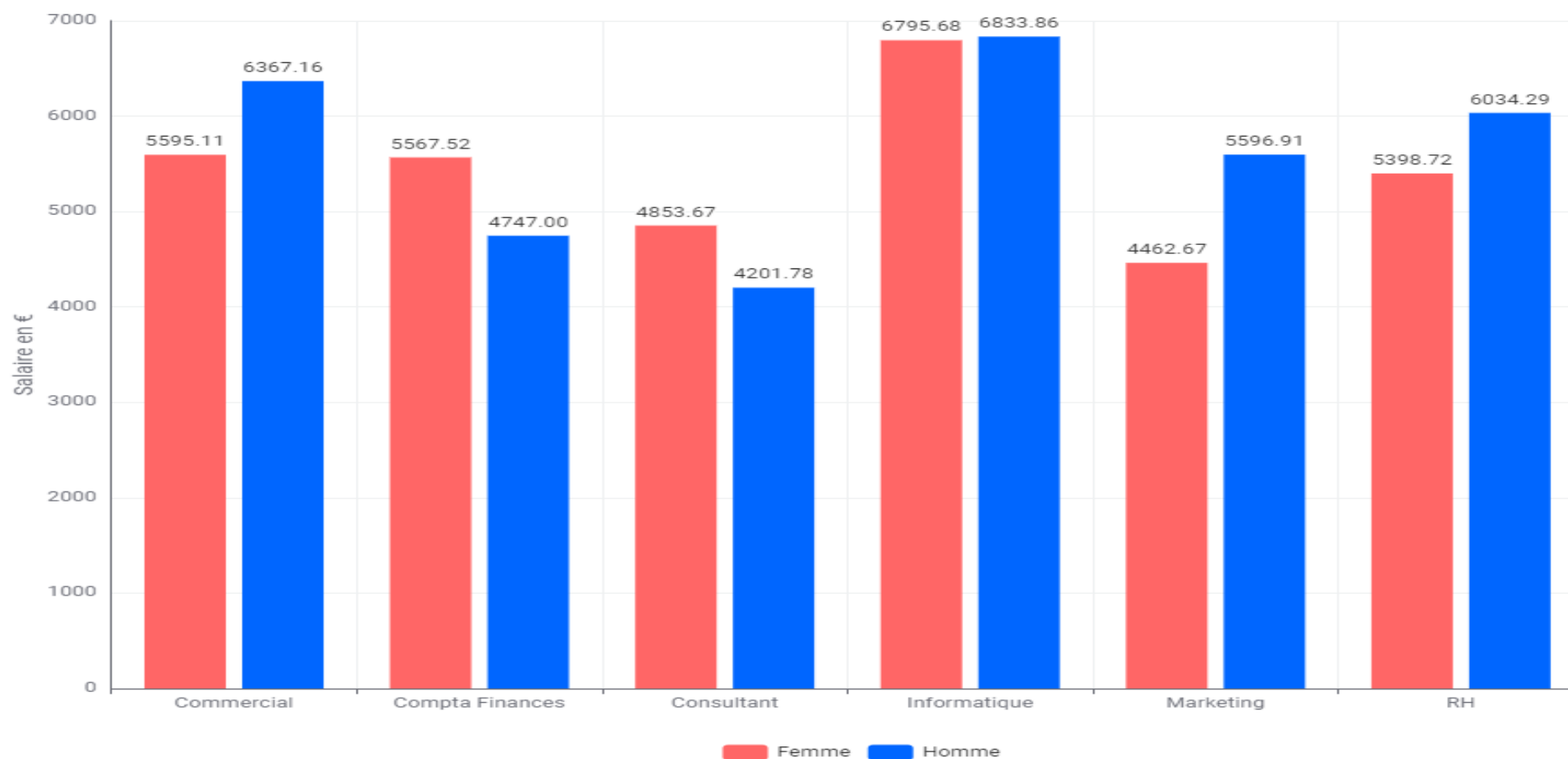
Répartition hommes / femmes par tranches d'âge

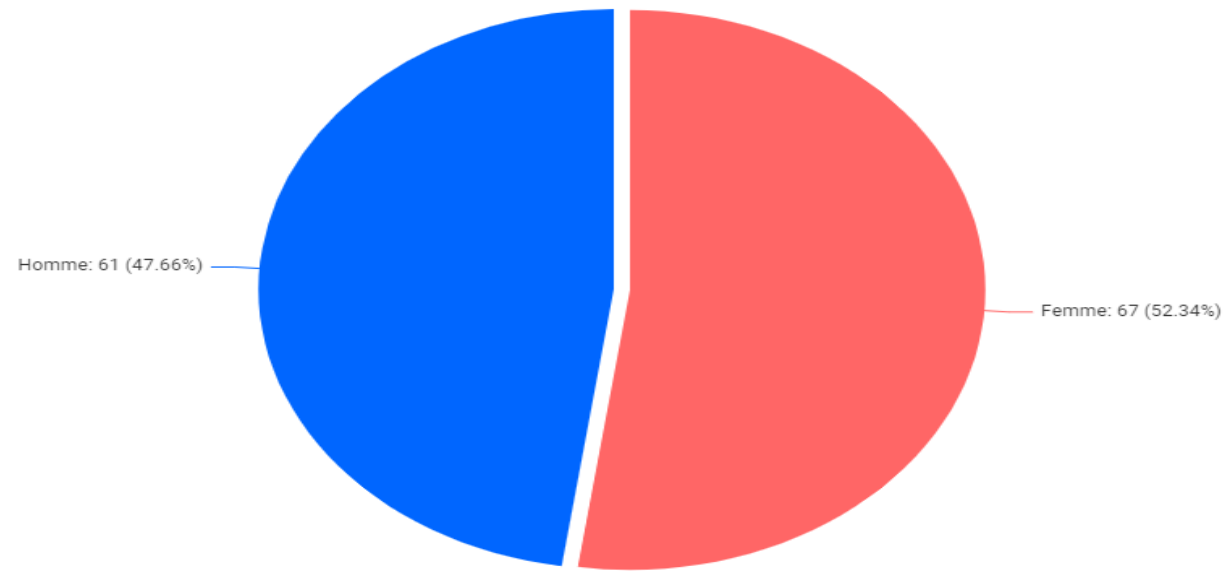




Répartition hommes / femmes par ancienneté

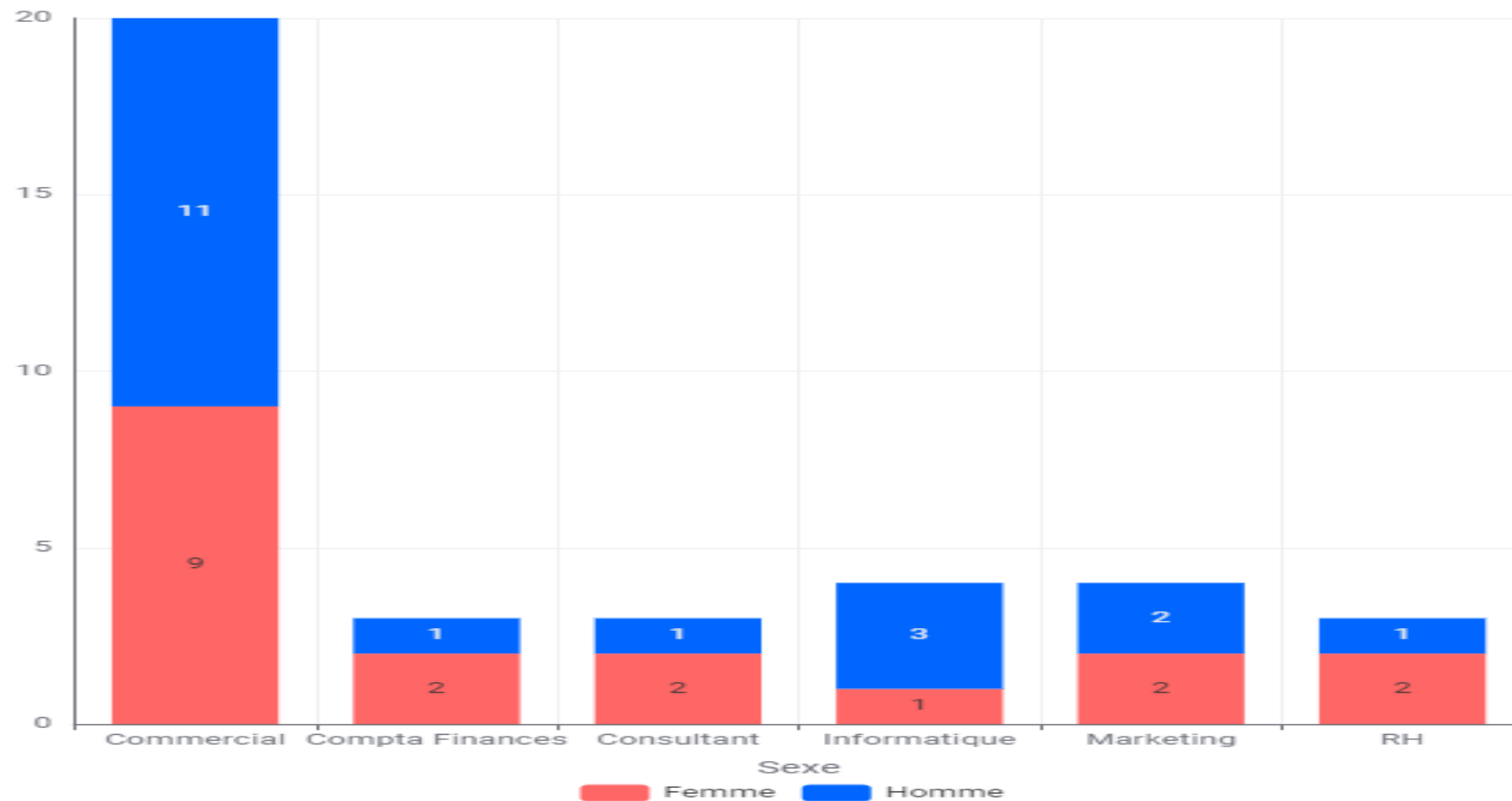
Moyennes des salaires par service





Répartition des augmentations

Répartition des accidents de travail



Score d'égalité femmes / hommes

- Score de rémunération : 30 / 40
- Score d'augmentation : 0 / 20
- Score de promotion : 15 / 15
- Score d'augmentation post maternité : 15 / 15
- Score hauts salaires : 5 / 10
- Score général : 65 / 100 → Mesures correctives à prendre

Équité salariale : Réaliser un audit des salaires, établir des grilles salariales transparentes, et garantir des augmentations équitables pour tous.

Promotions et développement de carrière : Mettre en place des programmes de mentoring et développement de carrière de manière équitable, et garantir des promotions équilibrées.

Augmentation post-maternité : Assurer des augmentations systématiques pour les femmes revenant de congé maternité, et offrir une flexibilité au retour.

Représentation dans les postes à haut salaire : Encourager la candidature des femmes aux postes de direction et revoir les processus de nomination.

Sensibilisation et formation des managers : Former les managers pour éviter les biais inconscients en matière de rémunération, promotion et augmentation post-maternité.

Axes stratégiques
