

ANALYSE DES INDICATEURS DE

L'ÉGALITÉ FEMME - HOMME

2021

May Laurent - OpenClassrooms



Sommaire

Les données

Le respect du RGPD

Analyse par axe

- Mixité des métiers: écarts de situation professionnelle à partir d'une répartition sexuée des métiers ?
- Gestion des parcours: écarts de situation professionnelle à partir des critères et pratiques de la gestion des parcours ?
- Conditions de travail: écarts de situation professionnelle à partir d'une exposition différenciée aux contraintes du travail ?

Rapport de Situation Comparée

Les enjeux

Chaque femme doit trouver sa place au sein de la société et en particulier au sein du monde professionnel, à la hauteur de ses aspirations, ses ambitions et ses compétences.

Un levier pour améliorer la performance humaine de notre entreprise

- perspectives de mobilité professionnelle
- la motivation au travail

+ Les entreprises qui ont la gouvernance la plus mixte ont un résultat opérationnel de 48 % supérieur à celui des entreprises n'ayant aucune femme dans leur gouvernance.

Source : McKinsey, 2007-2013

Démarche en 4 étapes

LANCER LA DÉMARCHE EN INTERNE

Les TPE et les PME constituent une échelle idéale pour dialoguer et construire un projet égalité.

ÉLABORER UN DIAGNOSTIC

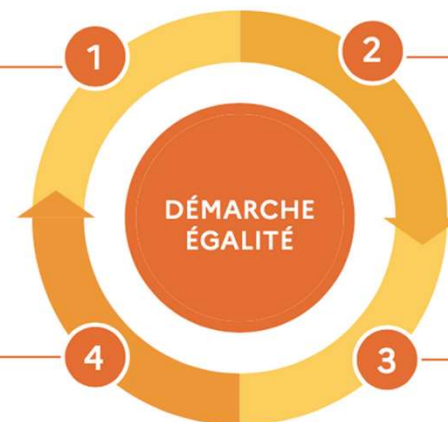
Coconstruit au sein de votre entreprise, il vous permettra d'identifier ce que vous faites déjà et ce sur quoi vous souhaitez avancer.

SUIVRE VOTRE DÉMARCHE

et la valoriser, en interne comme vers l'extérieur. Vous créez ainsi un effet vertueux et pourrez devenir un modèle d'identification pour d'autres entreprises !

LANCER LES ACTIONS

C'est la concrétisation et le cœur de votre projet !



Les étapes du diagnostic d'égalité

- 1 Importation et nettoyage des données
- 2 Création d'un export pour un usage interne
Traitement pour respect du RGPD
- 3 Analyse des indicateurs
et constat des écarts
- 4 Actions à mener



Protection des données

Contraintes du RGPD (CNIL)

Le principe de finalité

le responsable d'un fichier ne peut enregistrer et utiliser des informations sur des personnes physiques que dans un but bien précis, légal et légitime

→ Egalite Homme / Femme

Le principe de proportionnalité et de pertinence

les informations enregistrées doivent être pertinentes et strictement nécessaires au regard de la finalité du fichier

→ Sélection des données lors du nettoyage

Le principe d'une durée de conservation limitée

il n'est pas possible de conserver des informations sur des personnes physiques dans un fichier pour une durée indéfinie. Une durée de conservation précise doit être fixée, en fonction du type d'information enregistrée et de la finalité du fichier

→ Fixer un limite de conservation des données / Analyse tous les ans

Le principe de sécurité et de confidentialité

le responsable du fichier doit garantir la sécurité et la confidentialité des informations qu'il détient. Il doit en particulier veiller à ce que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations

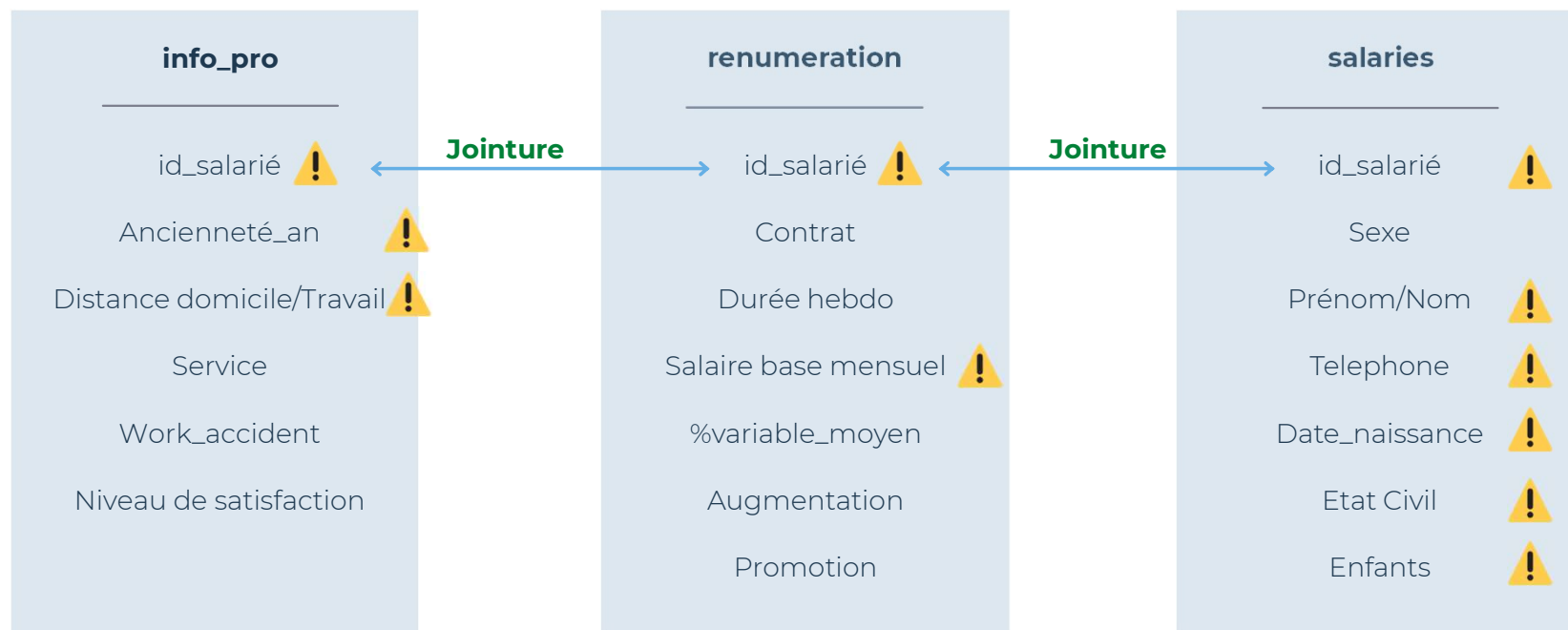
→ Analyse en local et export anonyme

Le droit des personnes

→ Données modifiables

Etapes de l'analyse

1 Jointure



2 NETTOYAGE DES DONNES

Suppression des doublons
Formattage des données



3 GENERATION EXPORT ANONYME (pour Tableau)

Suppression des variables susceptibles de permettre l'identification des employés ⚠

4 ANALYSE INTERNE

Génération des graphiques

Workflow Knime

KNIME : logiciel libre et open-source d'analyse de données utilisant une interface graphique.

Import des données et jointure

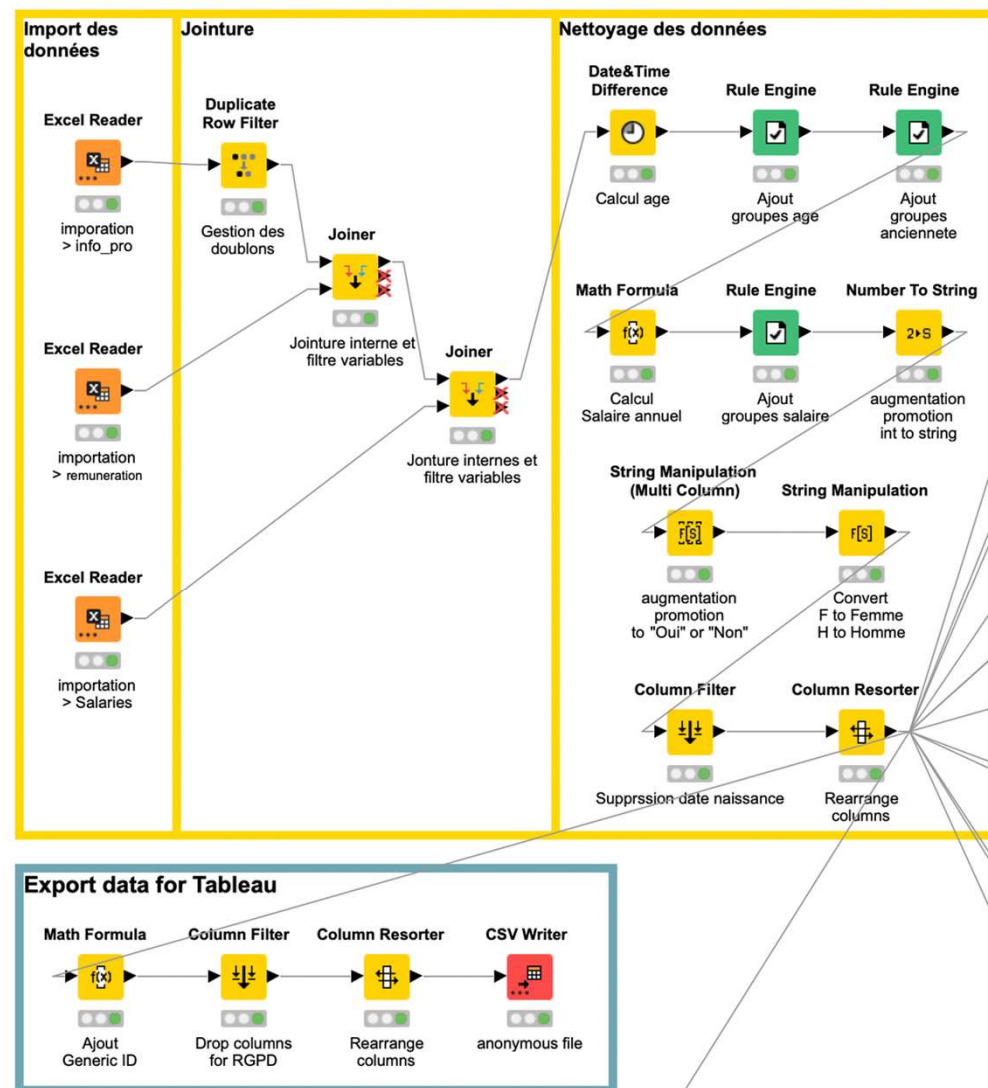
- 3 jeux de données avec 2 jointures internes
- Suppression des variables non utiles et respect du RGPD (Distance domicile/Travail, Prénom/Nom, Telephone, Etat Civil, Enfants).

Nettoyage des données

- Conversion des dates de naissance au format "Datetime", calcul et ajout de la variable âge
- Création des bins : âge, ancienneté et salaire
- Conversion pour une meilleure lecture des graphiques

Fichier export

- Fichier destiné à une utilisation avec tableau
- Respect du RGPD :
 - Ajout d'ID générique
 - Suppression des variables : id_salarie, age, ancienneté, salaire_base_mensuel



Fichier export csv

Respect du RGPD pour les futures analyses

Row ID	D ID	S sexe	S contrat	S service	I duree_hebdo	S work_accident	S augmentation	S promotion	I satisfa...	S age_groups	S salaire_mensuel_groups	S anciennete_groups
Row0	0	Femme	CDI	Consultant	35	Non	Non	Non	60	40 - 49 ans	+ 10000	20 et +
Row1	1	Homme	CDI	Consultant	35	Non	Non	Oui	39	50 ans et plus	5000 - 6000	11-15
Row2	2	Femme	CDI	RH	35	Oui	Oui	Oui	62	50 ans et plus	4000 - 5000	11-15
Row3	3	Homme	CDI	Consultant	35	Non	Oui	Non	98	50 ans et plus	1000 - 2000	20 et +
Row4	4	Homme	CDD	R&D	35	Oui	Oui	Non	81	30 - 39 ans	3000 - 4000	1-5
Row5	5	Homme	CDI	Commercial	35	Non	Non	Non	47	50 ans et plus	7000 - 8000	11-15
Row6	6	Homme	CDI	Marketing	35	Oui	Non	Oui	34	40 - 49 ans	+ 10000	16-20
Row7	7	Femme	CDI	RH	24	Oui	Non	Oui	48	50 ans et plus	4000 - 5000	6-10
Row8	8	Homme	CDI	Marketing	24	Non	Non	Oui	25	30 - 39 ans	7000 - 8000	6-10
Row9	9	Homme	CDI	Compta Fi...	35	Oui	Non	Non	89	40 - 49 ans	3000 - 4000	16-20
Row10	10	Femme	CDI	RH	35	Oui	Oui	Oui	7	50 ans et plus	6000 - 7000	6-10
Row11	11	Femme	CDI	Consultant	35	Non	Non	Oui	24	40 - 49 ans	8000 - 9000	20 et +
Row12	12	Femme	CDI	Commercial	24	Non	Oui	Oui	15	50 ans et plus	7000 - 8000	20 et +
Row13	13	Homme	CDI	R&D	35	Non	Non	Oui	31	50 ans et plus	8000 - 9000	16-20
Row14	14	Homme	CDI	Commercial	35	Oui	Non	Oui	56	50 ans et plus	7000 - 8000	11-15
Row15	15	Homme	CDI	Marketing	35	Non	Oui	Oui	81	50 ans et plus	6000 - 7000	20 et +
Row16	16	Homme	CDI	R&D	35	Non	Non	Non	35	40 - 49 ans	8000 - 9000	16-20
Row17	17	Femme	CDI	Consultant	35	Oui	Oui	Oui	60	50 ans et plus	2000 - 3000	1-5
Row18	18	Femme	CDI	Consultant	35	Non	Non	Non	19	50 ans et plus	3000 - 4000	20 et +
Row19	19	Femme	CDI	Compta Fi...	35	Oui	Non	Oui	32	50 ans et plus	9000 - 10000	16-20
Row20	20	Femme	CDI	Consultant	35	Oui	Oui	Non	51	40 - 49 ans	7000 - 8000	6-10
Row21	21	Homme	CDI	Consultant	35	Oui	Non	Non	45	50 ans et plus	2000 - 3000	11-15
Row22	22	Femme	CDI	Commercial	35	Oui	Oui	Oui	60	50 ans et plus	4000 - 5000	16-20
Row23	23	Homme	CDI	R&D	35	Oui	Non	Oui	8	50 ans et plus	+ 10000	6-10
Row24	24	Homme	CDI	Marketing	35	Oui	Non	Oui	64	50 ans et plus	9000 - 10000	16-20
Row25	25	Femme	CDI	Compta Fi...	35	Oui	Oui	Oui	12	30 - 39 ans	2000 - 3000	6-10

Workflow Knime

KNIME : logiciel libre et open-source d'analyse de données utilisant une interface graphique.

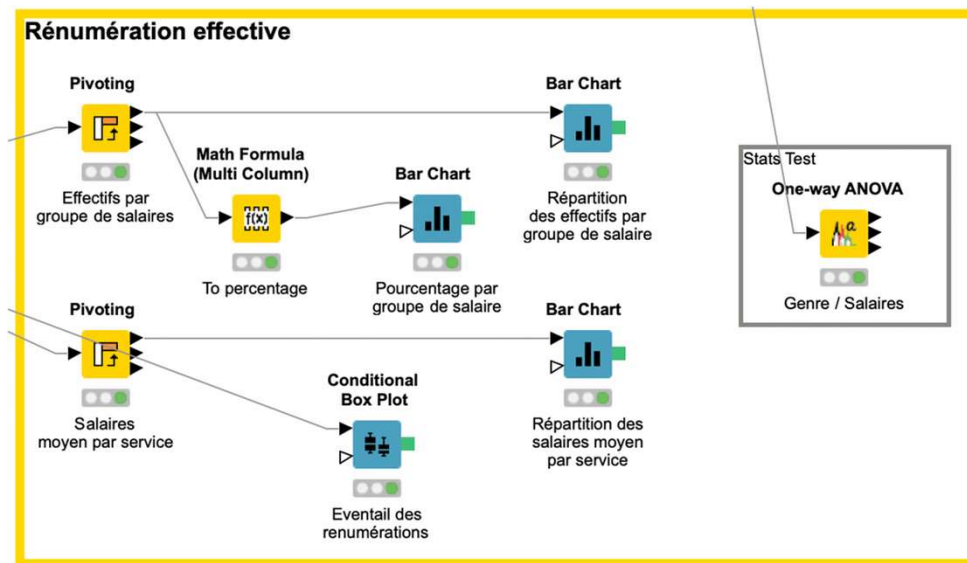
Exemple :

Manipulation des données

- Table pivot
- Tableau par effectifs
- Tableau en proportion

Graphiques

- Bar Chart
- Box Plot



Visualisation des écarts



Les indicateurs étudiés

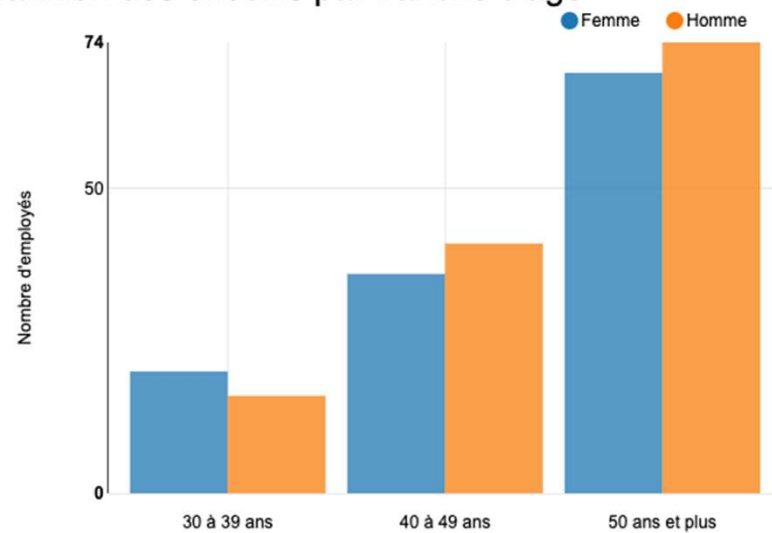
Choix des indicateurs :

DOMAINE METIER : Marketing / Consulting

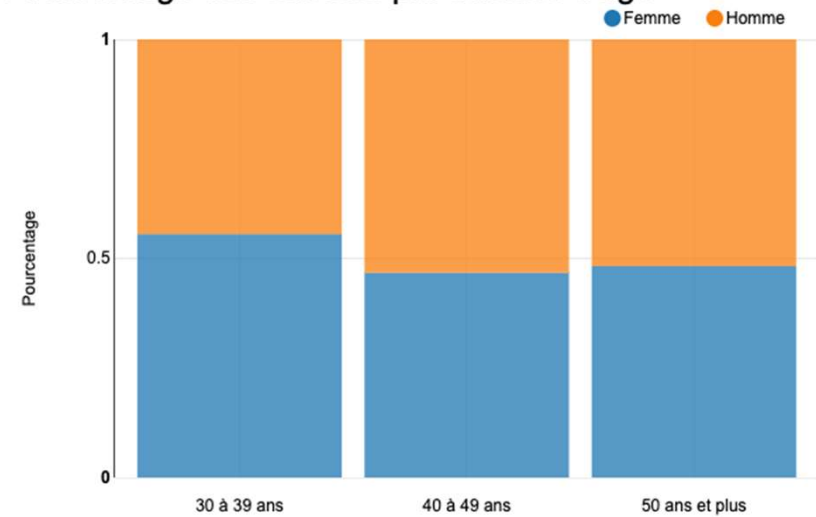
AXES	DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS
MIXITE	EMBAUCHE	Répartition des effectifs selon l'âge Répartition des effectifs par type de contrat
	QUALIFICATION	Répartition des effectifs par service
PARCOURS	PROMOTION	Répartition des promotions internes Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne
	RENUMERATION EFFECTIVE	Evantail des rémunérations et rémunération moyenne mensuelle
CONDITIONS DE TRAVAIL	CONDITIONS DE TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la durée du travail

Embauche AGE

Répartition des effectifs par tranche d'âge



Pourcentage des effectifs par tranche d'âge



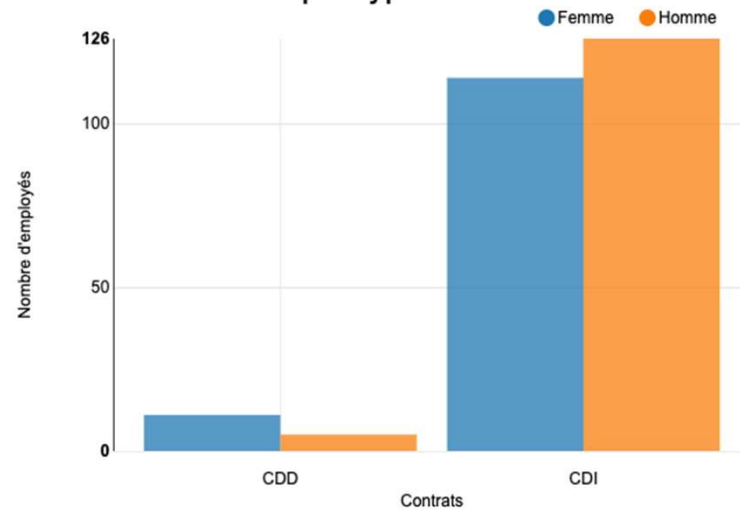
Observations des écarts :

- Il y a légèrement plus de femmes jeunes que d'hommes.
- Pas d'écart significatif.

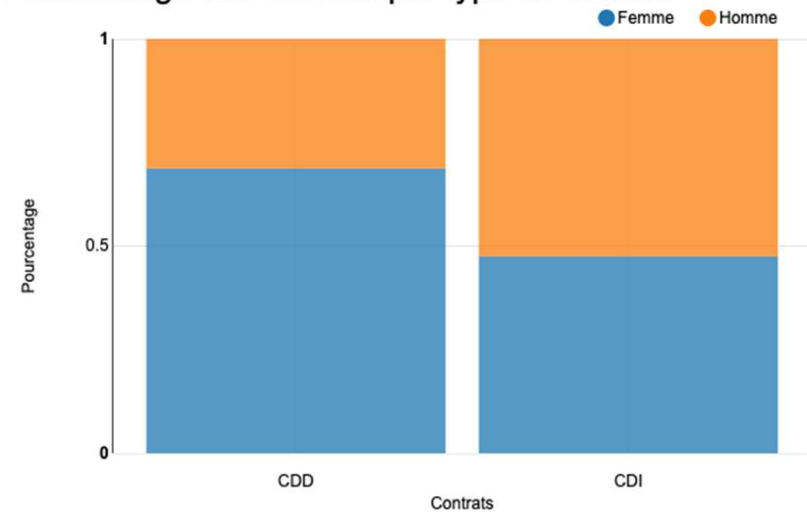
Embauche

Type de contrat

Répartition des effectifs par type de contrat



Pourcentage des effectifs par type de contrat



Observations des écarts :

- Il y a plus de femmes en CDD que d'hommes.
- Il y a moins de femmes en CDI que d'hommes.
- Par rapport aux effectifs, Il n'y a pas d'écart significatif.

Qualification **Service**

Observations des écarts :

Tous les services n'ont pas une mixité homogène.

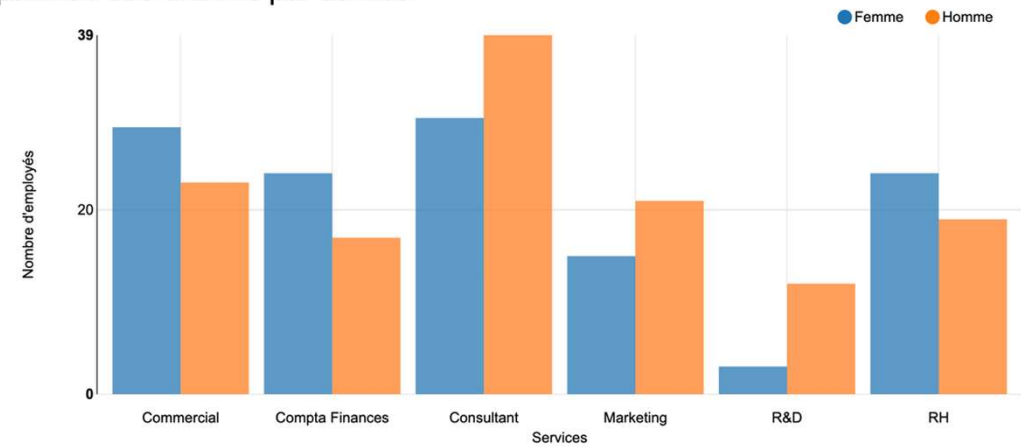
Plus de femmes dans les services :

- Commercial
- Compta Finances
- RH

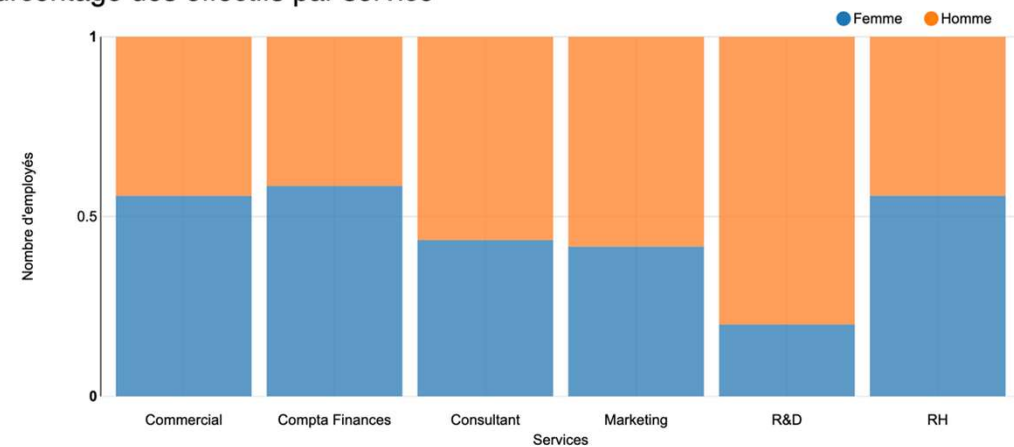
Plus d'hommes dans les services :

- Consultant
- Marketing
- R&D

Répartition des effectifs par service



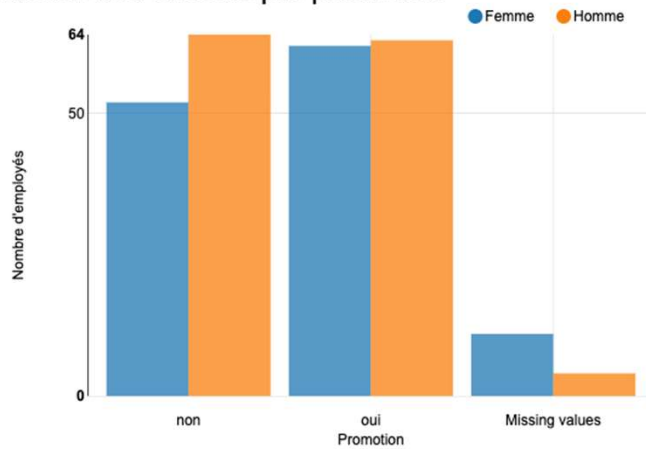
Pourcentage des effectifs par service



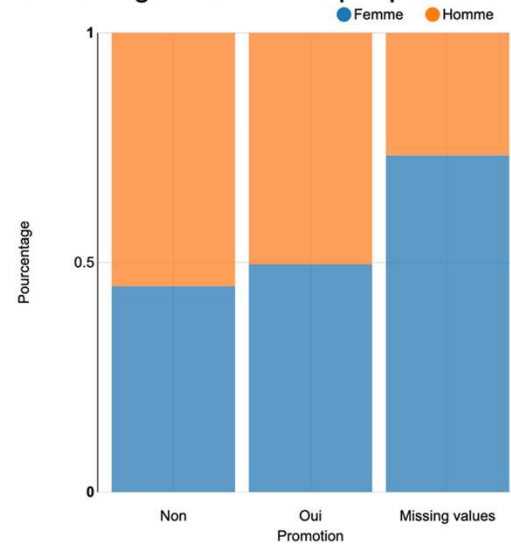
Promotion

Promotion et ancienneté

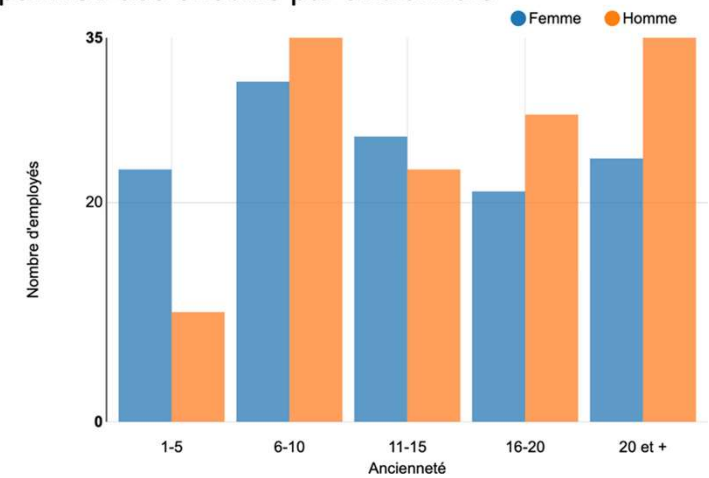
Répartition des effectifs par promotion



Pourcentage des effectifs par promotion



Répartition des effectifs par ancienneté



Observations des écarts :

- Pas d'écart significatif concernant les promotions.
- On note un écart au niveau de l'ancienneté. Il y a plus de femmes récemment embauchées.

Rénumération effective

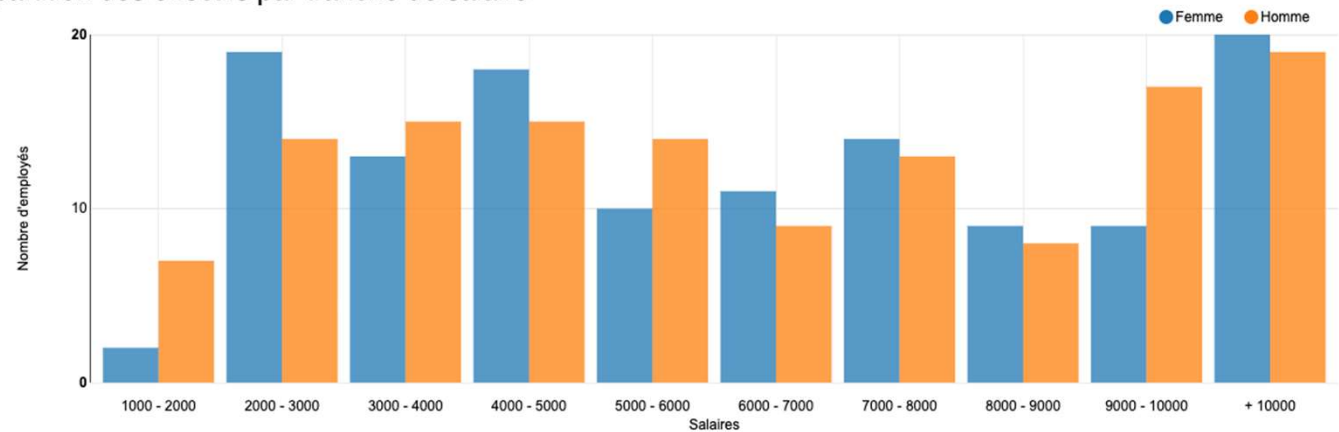
Observations des écarts :

Certains écarts sur les bas salaires.

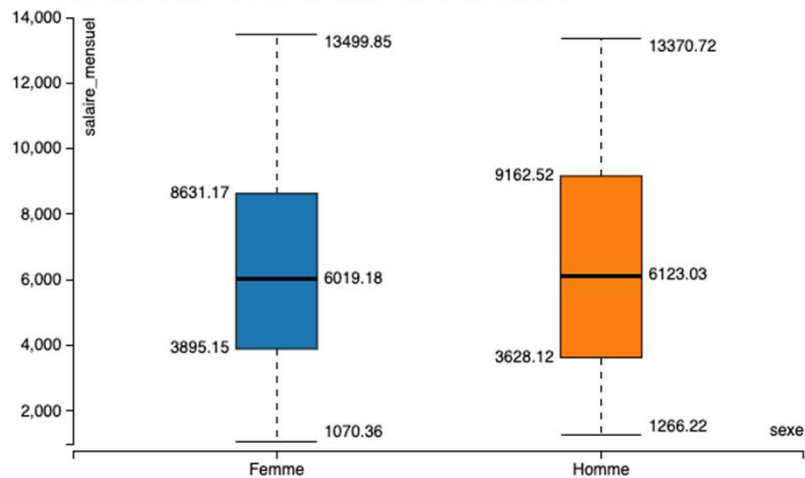
Moins de femmes dans les tranches :

- 5000 – 6000
- 9000 - 10000

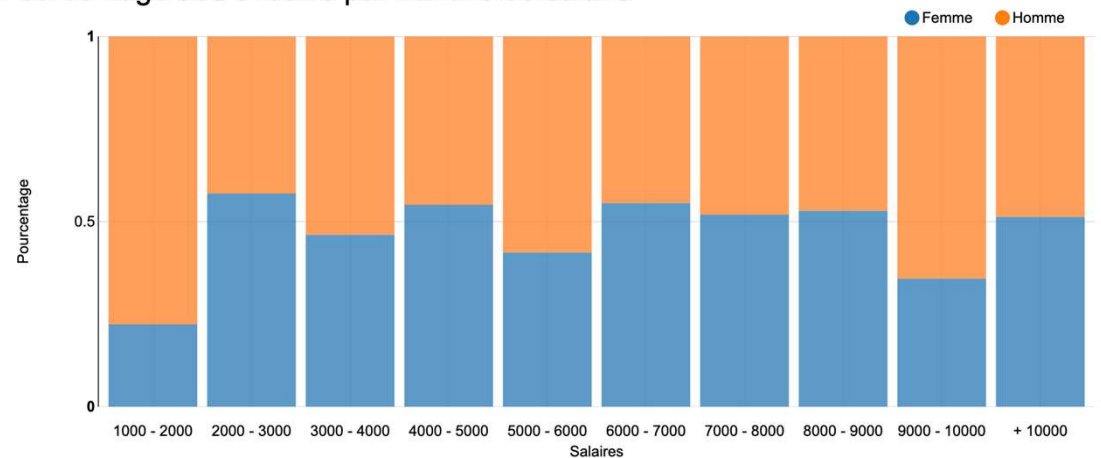
Répartition des effectifs par tranche de salaire



Eventail des rémunérations mensuelles



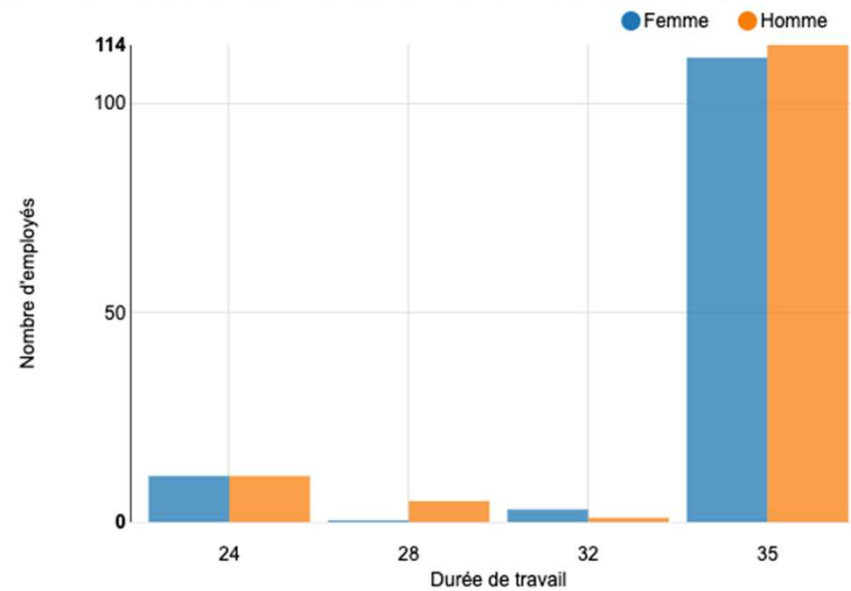
Pourcentage des effectifs par tranche de salaire



Conditions de travail

Observations des écarts :
Pas d'écart significatif.

Répartition des effectifs selon la durée de travail



Diagnostic



Synthèse des écarts

AXES	DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS	ECARTS SIGNIFICATIFS
MIXITE	EMBAUCHE	Répartition des effectifs selon l'âge Répartition des effectifs par type de contrat	Non Non
	QUALIFICATION	Répartition des effectifs par service	Oui
PARCOURS	PROMOTION	Répartition des promotions internes Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne	Non Non
	RENUMERATION EFFECTIVE	Evantail des rémunérations et rémunération moyenne mensuelle	Oui
CONDITIONS DE TRAVAIL	CONDITIONS DE TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la durée du travail	Non



Actions à mener

Mixité des métiers:

Comment réduire les **écarts d'effectifs** entre les femmes et les hommes dans les services ?

- Créez des outils de recrutement, fiches de poste. Permet de rendre le process plus objectif,
- Recourez à la promotion interne et incitez les femmes à oser postuler.
- Recevoir en entretien de recrutement des femmes et des hommes, au moins dans la même proportion que celle des CV reçus.

Parcours:

Comment réduire les **écarts de salaires** entre les femmes et les hommes ?

- Assurez l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe.
- Réajustez la politique salariale.

Conclusion

2 enjeux

Index de l'égalité femmes-hommes

Avoir une politique volontariste pour développer l'égalité femmes-hommes

Workflow Knime automatisé

- Collecter les données en respectant le RGPD
- Analyse en respectant les normes
- Génération des graphiques

Analyse des écarts et diagnostic

Hétérogénéité des effectifs
dans les services

Axes d'améliorations
de la mixité

Export Csv en respectant
les contraintes du RGPD

Fin

Avez-vous des questions ?