

ANALYSEZ DES INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME AVEC KNIME

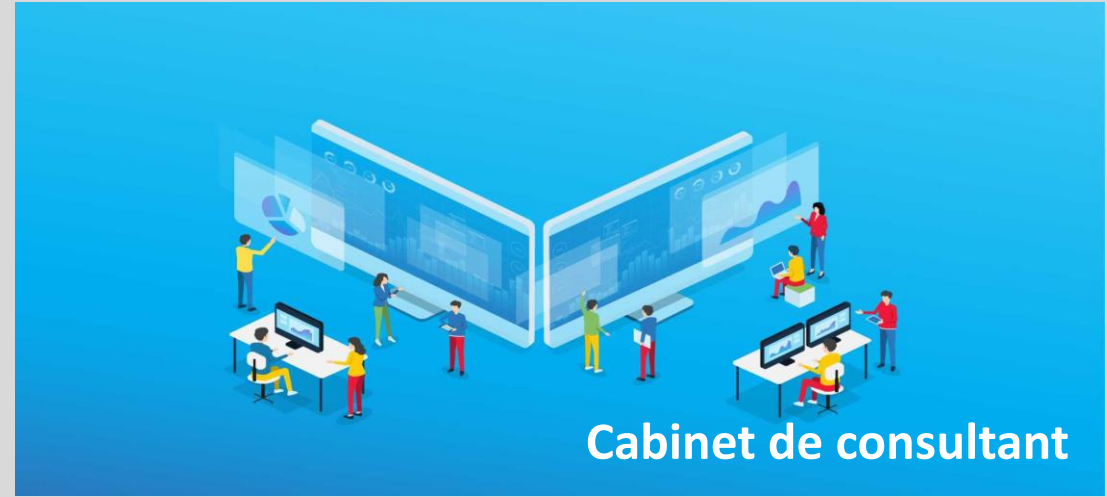
Mame Diarra **DABO**

19/06/2023



PROBLÉMATIQUE

Data Analyst



L'objectif est « automatiser la création d'un rapport diagnostique sur l'égalité professionnelle femmes hommes »

Mission: Demandes de Laura en copie avec Vincent

- Création d'un workflow avec le logiciel KNIME qui crée les graphiques du diagnostics ;
- Sauvegarder un fichier .csv prêt pour être utilisé dans nos futures analyses via Tableau Software.



PLAN

- Importer le jeu de données
- Les principes de protection des données personnelles
- Nettoyages des données
- Choisir les indicateurs
- Répondre aux demandes

LE JEU DE DONNÉES

Input - Read

Excel Reader



Info_pro

Excel Reader



Remuneration

Excel Reader



Salariés

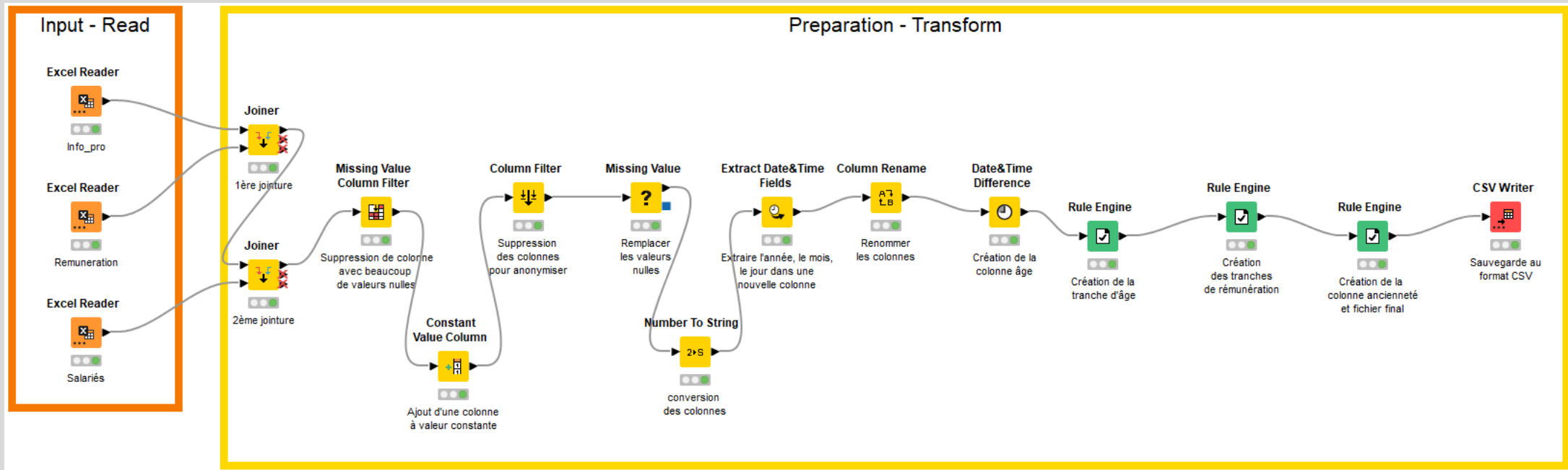


- *Fichier Info_pro : (256, 6)*
- *Fichier rémunération : (256, 7)*
- *Fichier Salariés : (256, 7)*

LES GRANDES PRINCIPES DES RÈGLES DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

- **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 ;
- **Le principe de proportionnalité et de pertinence** : les informations enregistrées doivent être pertinentes et strictement nécessaires au regard de la finalité du fichier ;
- **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 ;
- **Le principe de sécurité et de confidentialité** : le responsable du fichier doit garantir la sécurité des informations qu'il détient. Il doit en particulier veiller à ce que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations ;
- **Les droits des personnes.**

NETTOYAGES DES DONNÉES: WORKFLOW



Un fichier en fonction des info et rémunération : 256 lignes

18 colonnes

Fichier final au format csv: 256 lignes

22 colonnes

LES INDICATEURS PRÉSENTÉS DANS L'OUTIL



DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS AUTOMATIQUEMENT PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300	DOMAINES D'ACTION EGALITE DES ACCORDS OU PLANS
EMBAUCHE	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE		EMBAUCHE
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'AGE MOYEN		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT	Répartition des congés de plus de 6 mois	
	REPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT	Répartition selon les motifs de départ	
FORMATION	REPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN	Répartition du nombre moyen d'heures de formation selon le type de formation	FORMATION
PROMOTION	RÉPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES	Durée moyenne entre 2 promotions	PROMOTION
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP	
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE		
QUALIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER		QUALIFICATION
	RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI		
CLASSIFICATION	RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION		CLASSIFICATION
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon l'exposition aux risques professionnels	CONDITIONS DE TRAVAIL
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL		
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL
	REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES		
REMUNERATION EFFECTIVE obligatoire	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations	REMUNERATION
ARTICULATION DES TEMPS	Pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, l'entreprise doit produire au moins un indicateur d'articulation des temps parmi ceux proposés pour les entreprises de 300 salariés et plus	Existence de compléments de salaire (congé paternité, maternité, adoption)	ARTICULATION DES TEMPS
		Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques	
		Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation	
		Nombre d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps plein	
		Participation aux modes d'accueil petite enfance	
		Dépenses éligibles crédit impôt famille	

Indicateurs choisis :

=> Qualification

=> Promotion

=> Sécurité et santé au travail

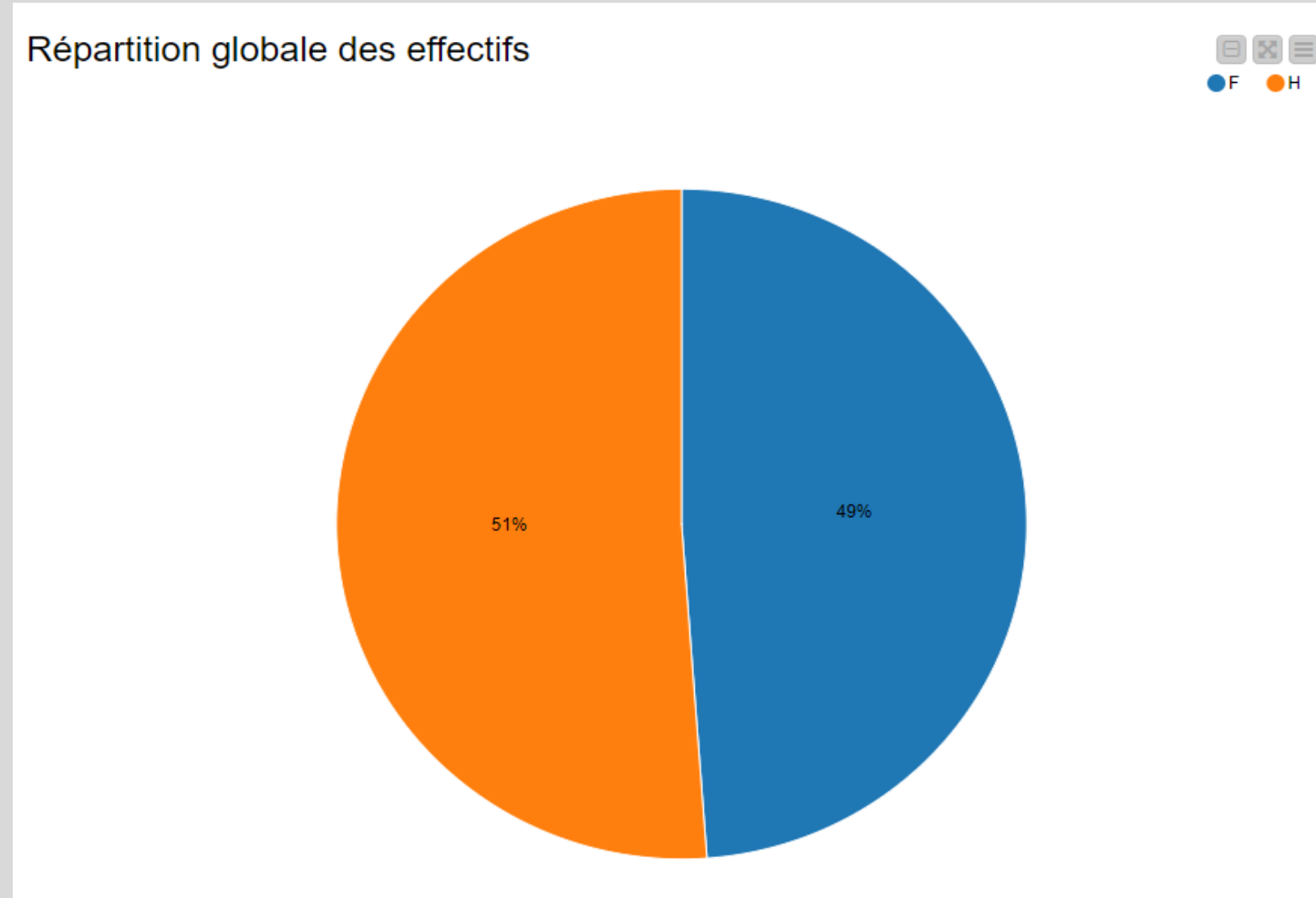
=> Embauche

=> Rémunération effective



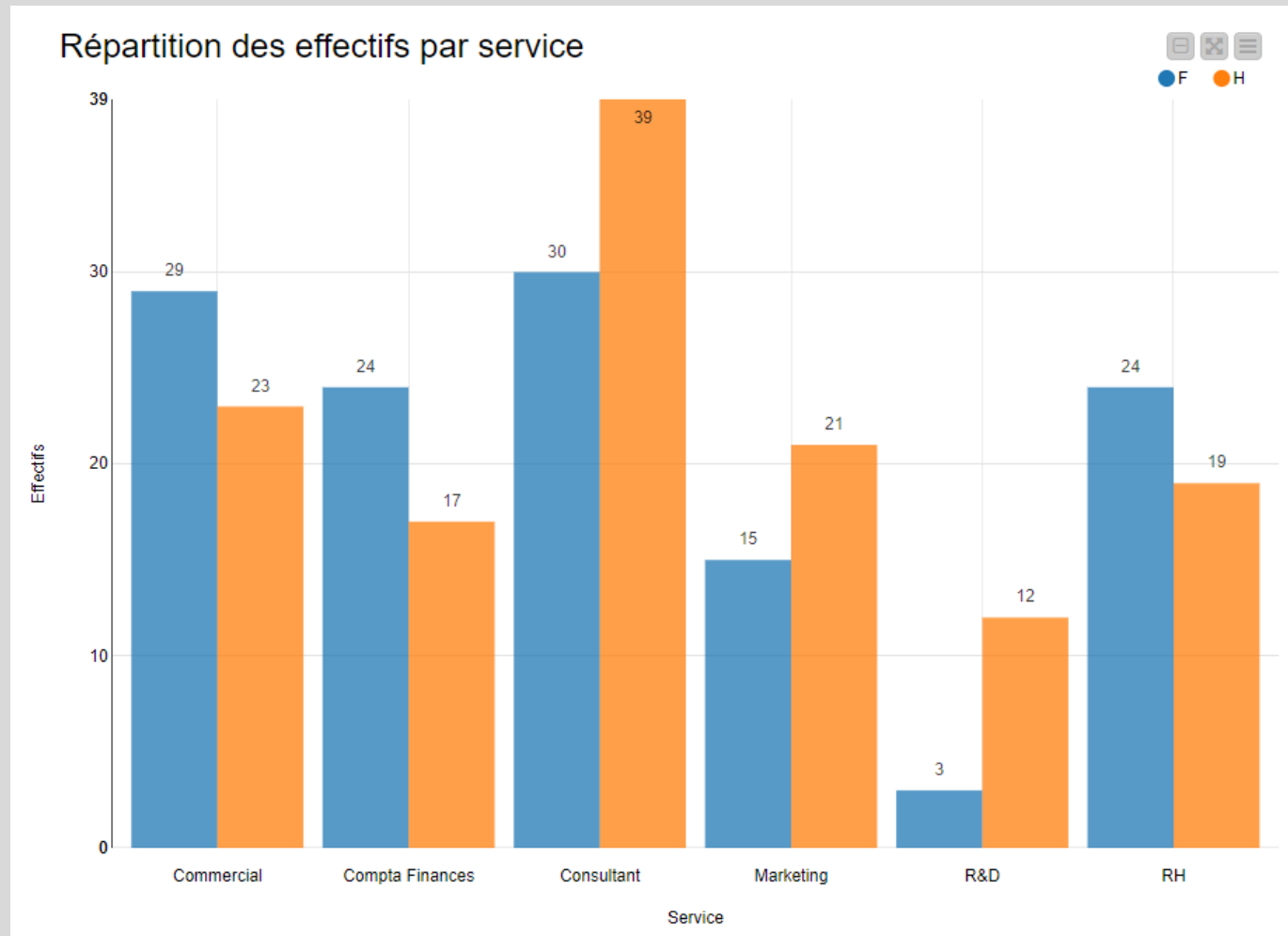
Demandes de Laura : Analyse des indicateurs

Répartition globale des effectifs



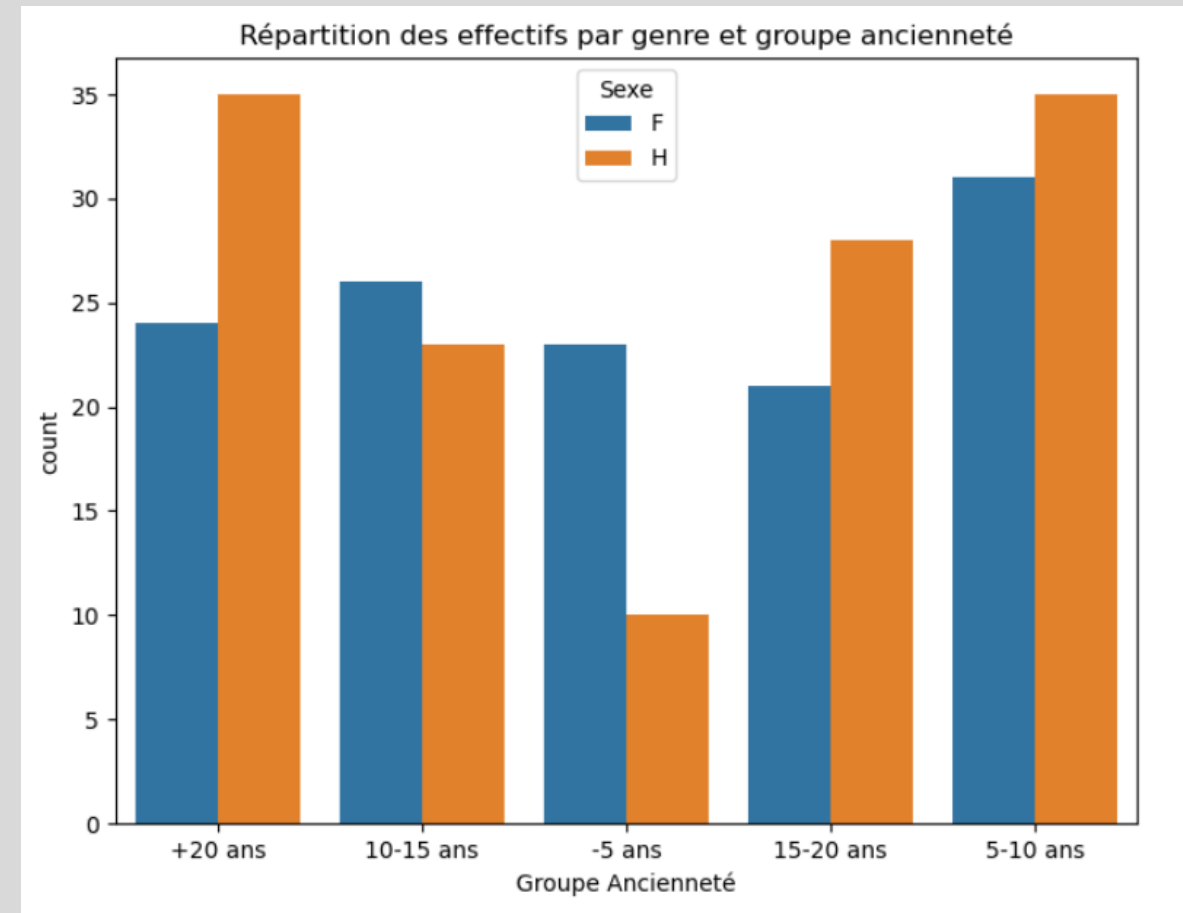
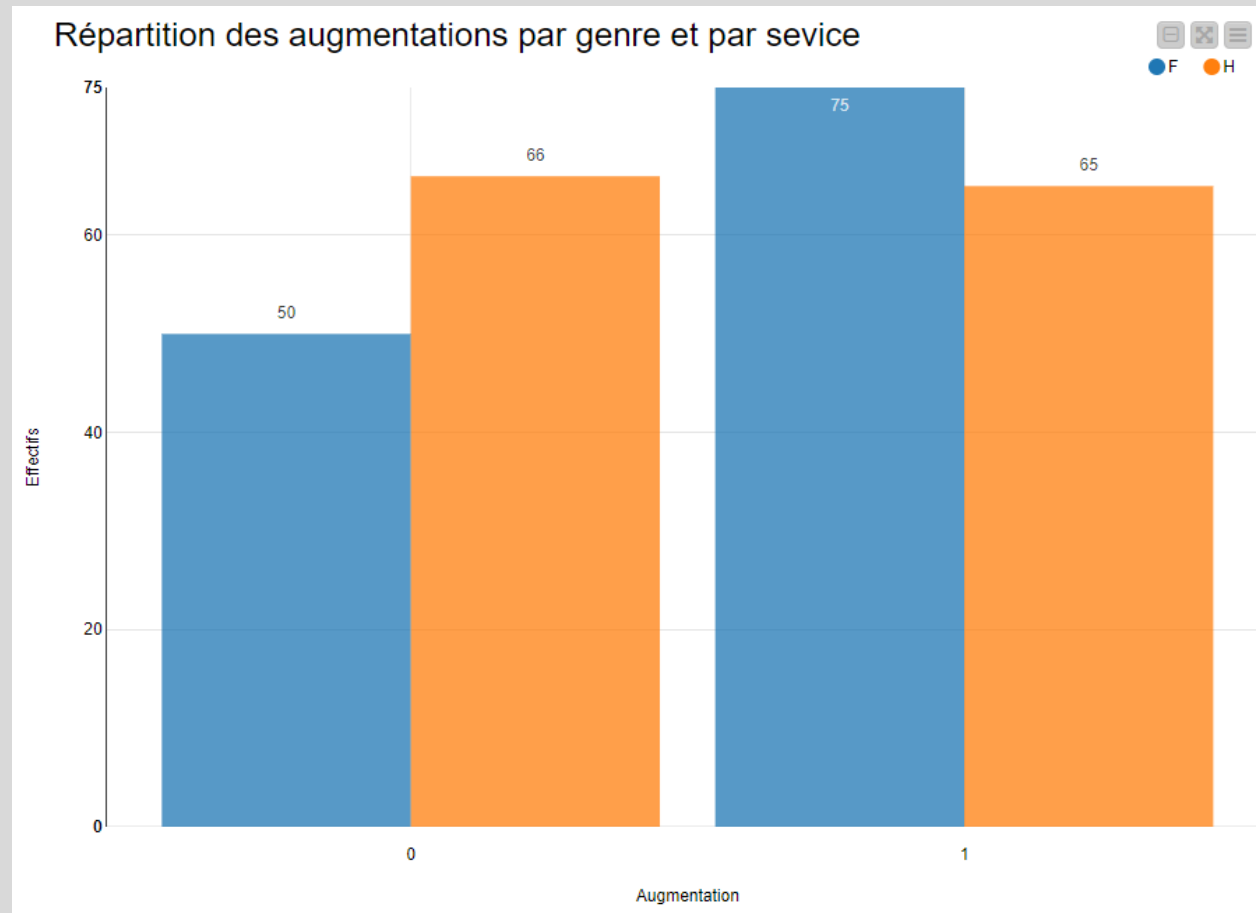
Demandes de Laura : Analyse des indicateurs

Qualification des effectifs par service



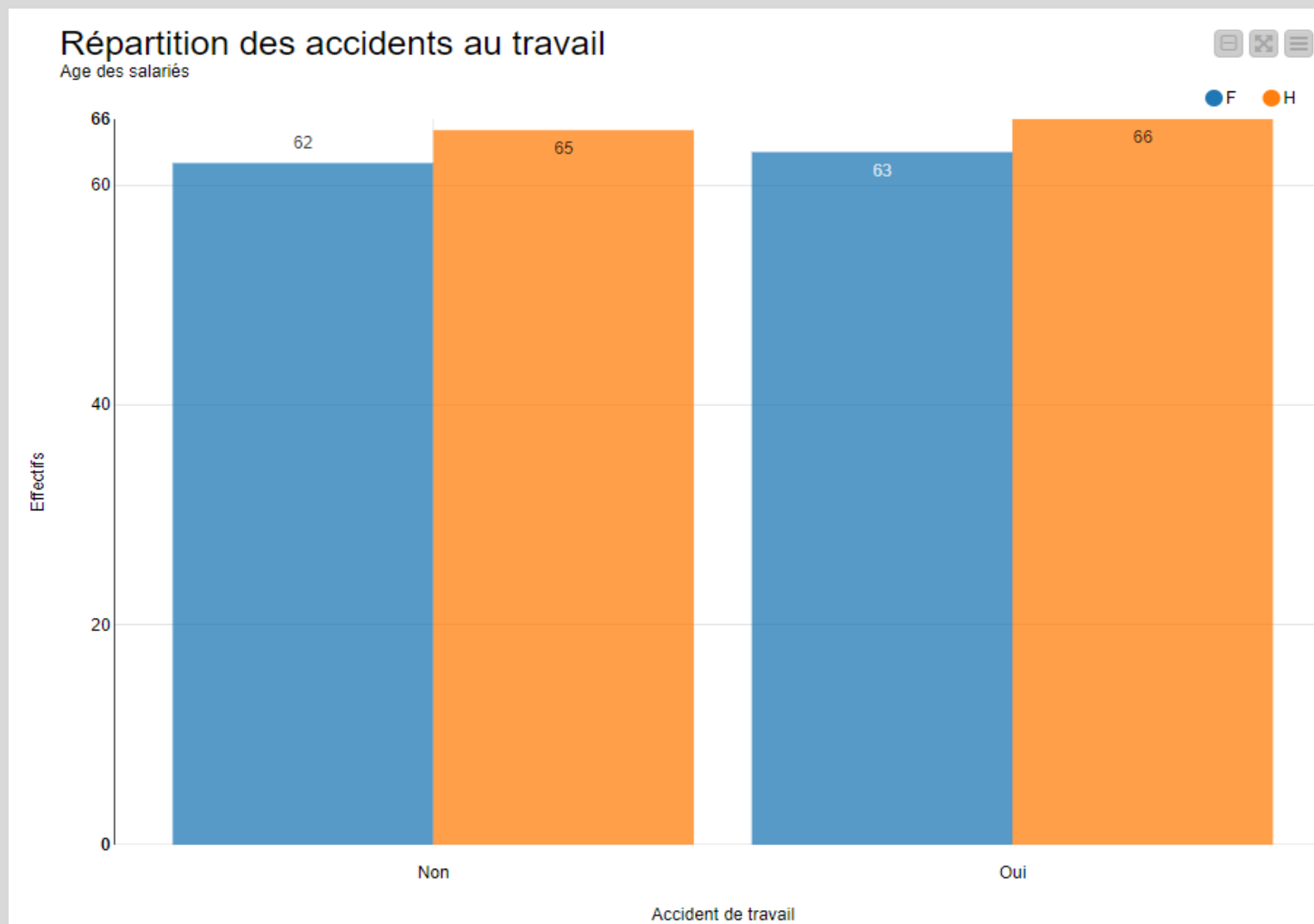
Demandes de Laura : Analyse des indicateurs

Promotions Professionnelles: Répartition des effectifs par augmentation et par Groupe d'ancienneté



Demandes de Laura : Analyse des indicateurs

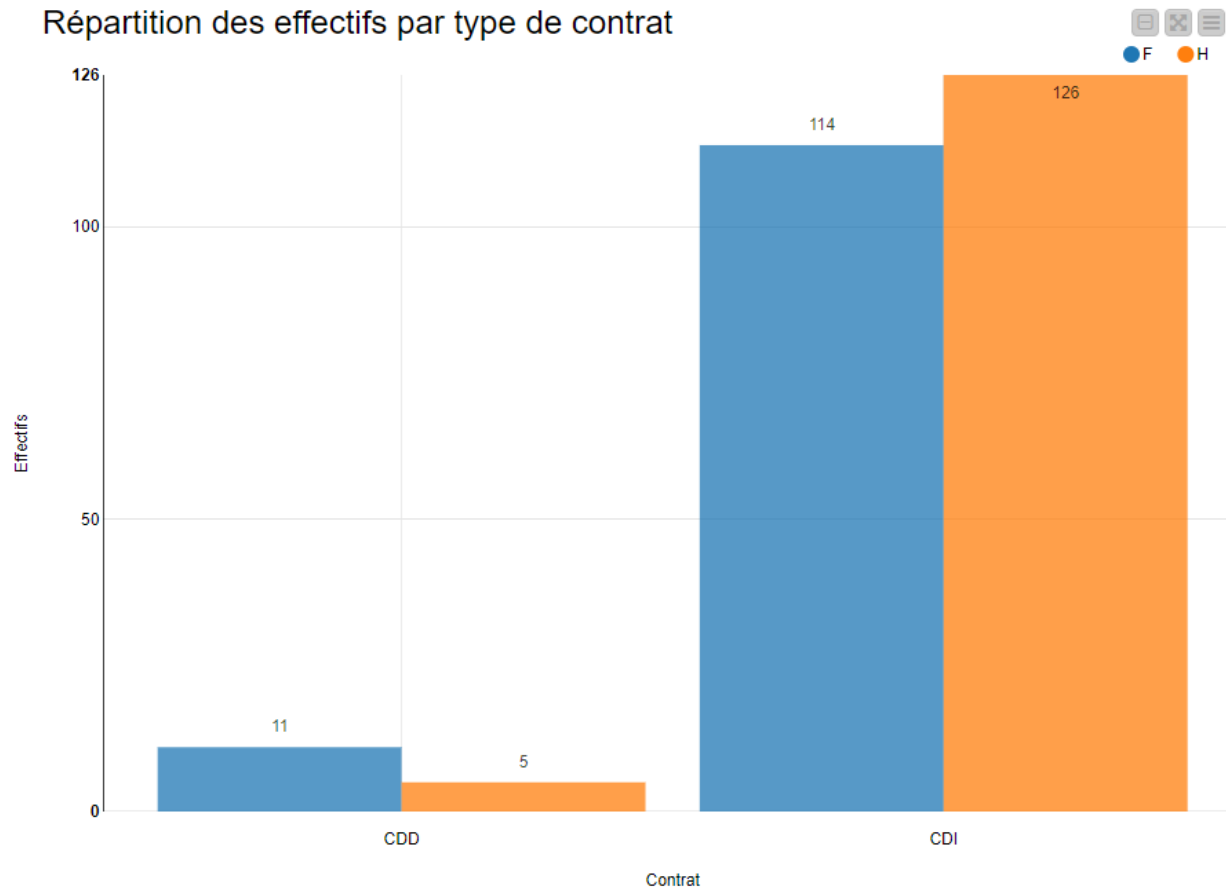
Sécurité et santé au travail: Répartition des accidents du travail



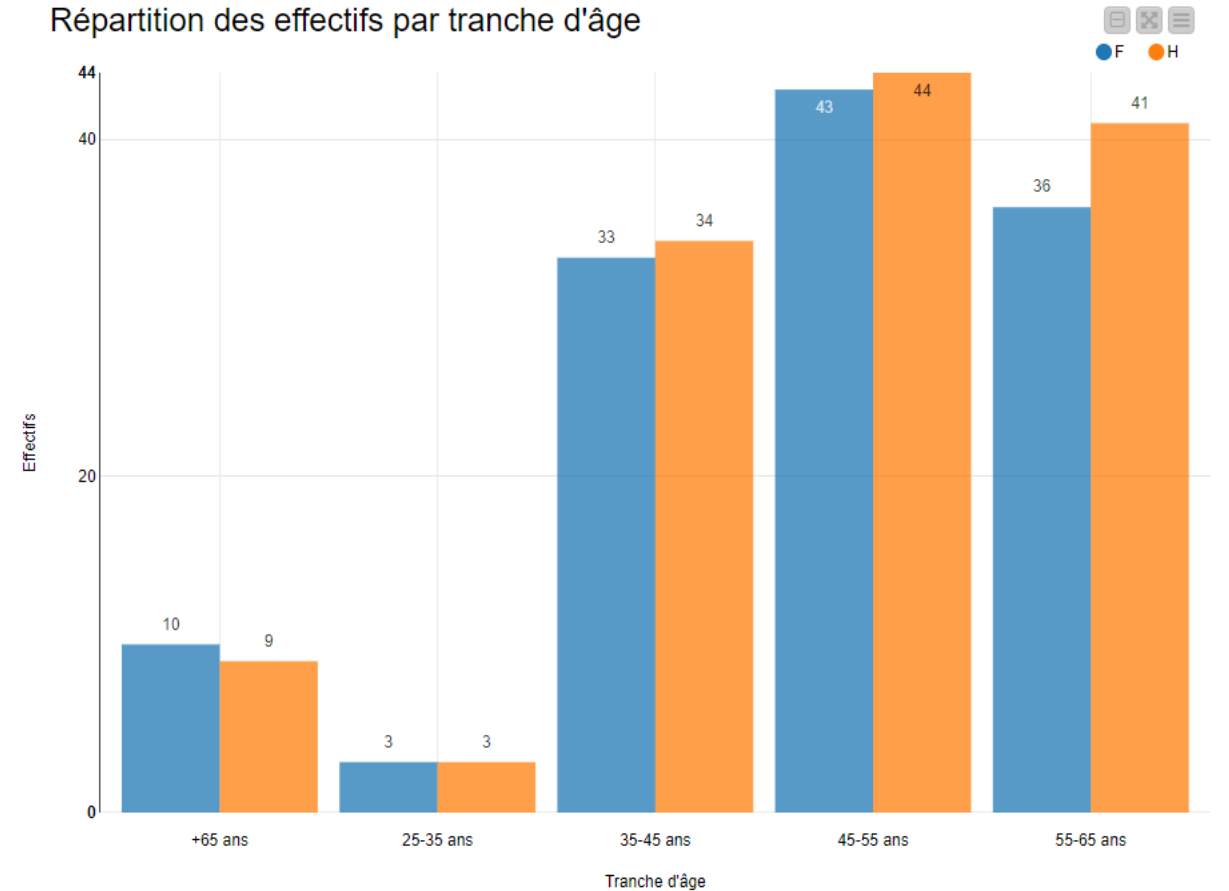
Demandes de Laura : Analyse des indicateurs

Embauche: Répartition des effectifs par type de contrat et par Tranche d'âge

Répartition des effectifs par type de contrat

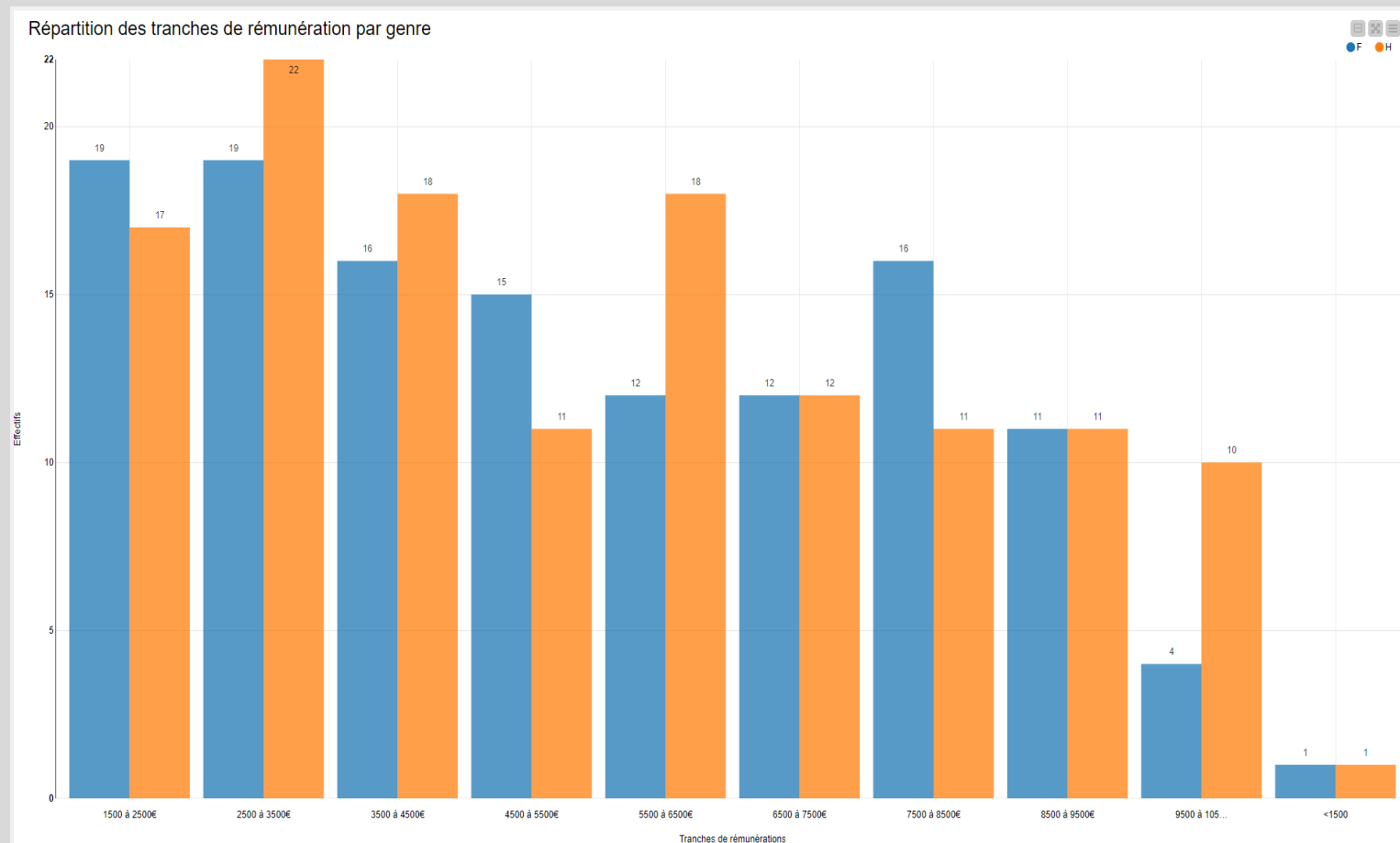
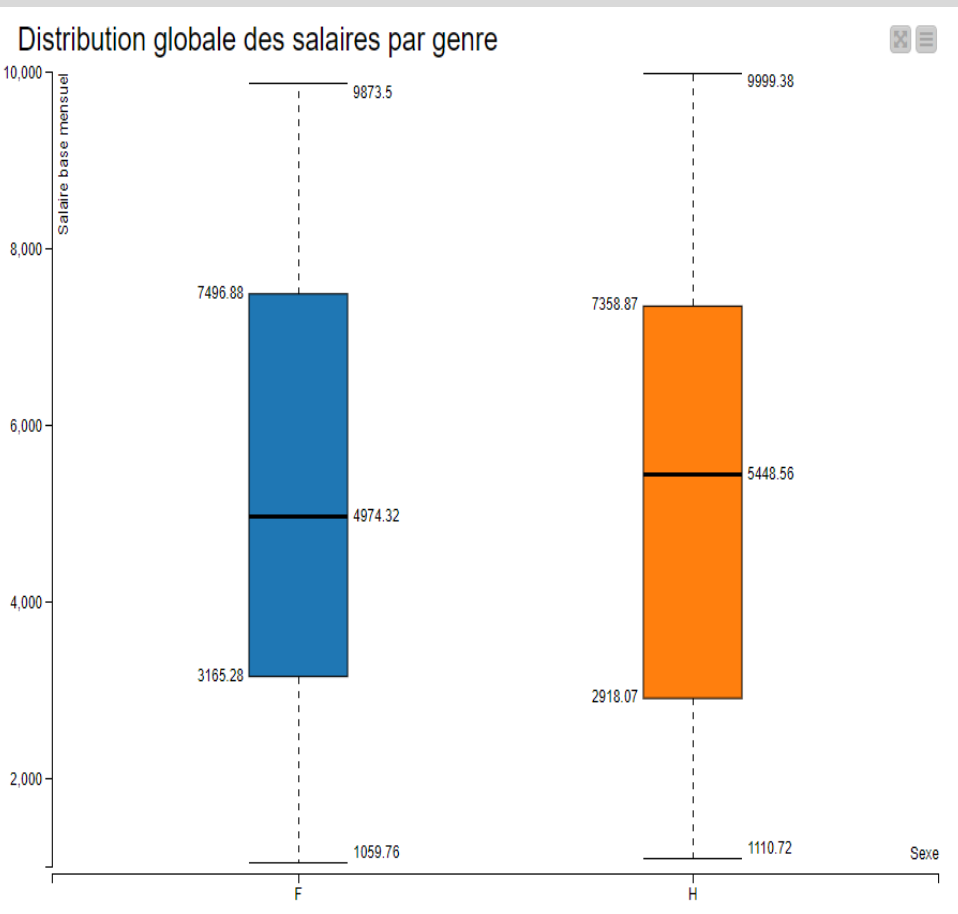


Répartition des effectifs par tranche d'âge



Demandes de Laura : Analyse des indicateurs

Embauche: Répartition des effectifs par type de contrat et par Tranche d'âge



CONCLUSION

- Les indicateurs choisis dans cette mission laisse apparaître que des écarts entre les Hommes et les Femmes au sein de cette entreprise
- En effet l'atteinte de l'équilibre d'égalité professionnelle n'est pas en bonne voie, les différences qui ressortent le plus sont celle au niveau de l'augmentation, ancienneté, service, contrat
- Ce seront certainement les axes sur lesquels une analyse plus approfondie devra être menée et un plan d'action mis en œuvre afin de réduire ces écarts afin de se rapprocher d'une égalité presque parfaite.

AUTRES

Piste à améliorer

- Tester le reste des indicateurs
- Plus de visualisation
- Faire des tests de corrélation

Lien tableau public: <https://public.tableau.com/app/profile/mame.diarra.dabo/viz/RapportgalitHomme-Femme/Rapportgalit?publish=yes>

BILAN



- Données



- Explore et choisir les indicateurs



- Réponses

