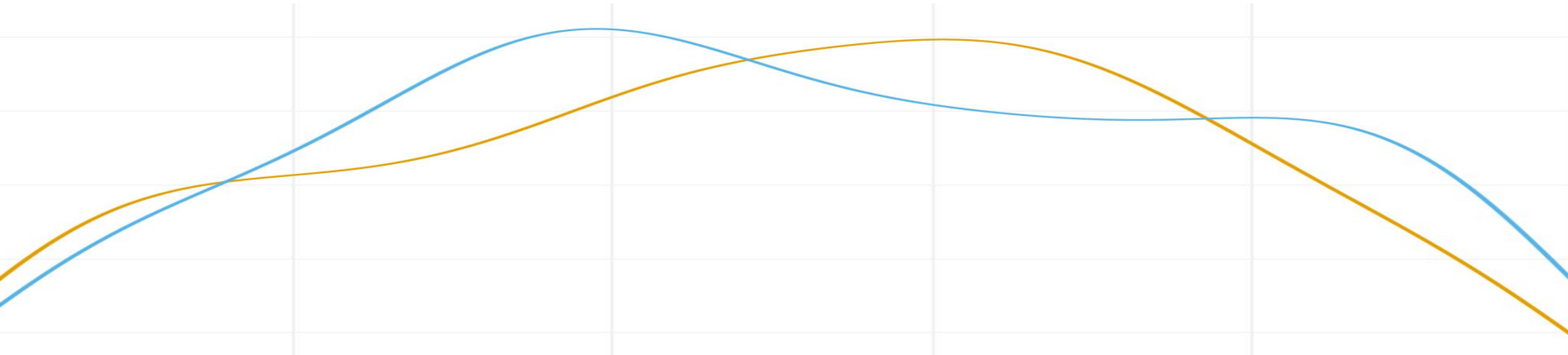


# Analysez des indicateurs de l'égalité femme-homme avec Knime



# Table des matières

## **Phase 1** : Préparation des données

- 1 - Workflow Knime
- 2 - Consultation des fichiers
- 3 - Nettoyage des données
- 4 - Table globale
- 5 - Étape complémentaire

## **Phase 2** : Analyses graphiques des données

- 1 - Les indicateurs
- 2 - Embauche
- 3 - Promotions
- 4 - Qualifications
- 5 - Conditions de travail
- 6 - Sécurité et santé au travail
- 7 - Rémunérations effectives

## Conclusion

# Phase 1 :

Préparation des données

# 1 - Workflow Knime

Lecture des fichiers, ajout des informations manquantes, jointure des fichiers et suppression des colonnes en doubles :

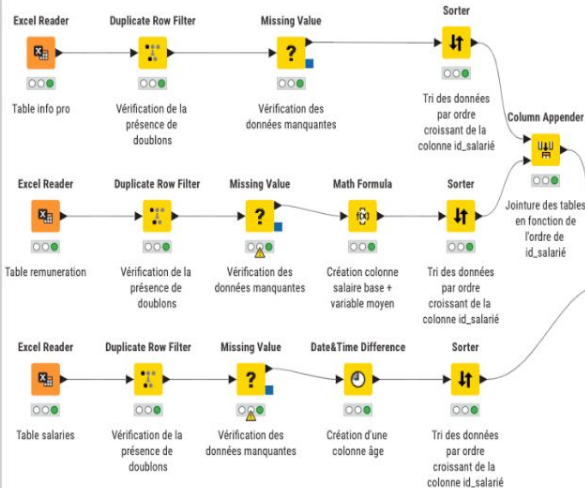
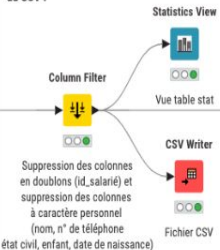
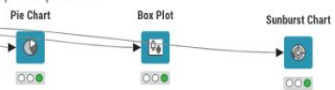


Table globale avec vue statistique et création du CSV :



**Embauche :**

- Répartition des effectifs
- répartition selon l'âge
- répartition par contrat



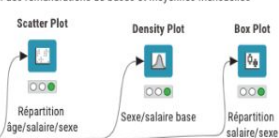
**Conditions de travail :**

- Répartition selon la durée du travail



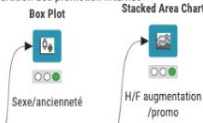
**Rémunération effective :**

- Eventail des rémunérations de bases et moyennes mensuelles



**Promotion professionnelle :**

- Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne
- répartition des promotion internes



**Color Manager**

Management des couleurs pour la colonne 'sexe'

**Qualification :**

- Répartition des effectifs par services



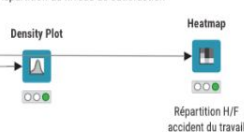
**Vie professionnelle/personnelle :**

- Répartition distance travail/domicile



**Sécurité et santé au travail :**

- Répartition des accidents du travail
- Répartition du niveau de satisfaction



## 2 - Consultation des fichiers :

### Info Pro :

256 entrées

6 colonnes :

- id\_salarié (str)
- ancienneté\_an (float)
- distance travail/domicile (int)
- service (str)
- work\_accident (str)
- Niveau de satisfaction (int)

### Rémunération :

256 entrées

7 colonnes :

- id\_salarié (str)
- Contrat (str)
- Durée hebdo (int)
- Salaire base mensuel (float)
- variable moyen (int)
- Augmentation (int)
- Promotion (int)

### Salarié :

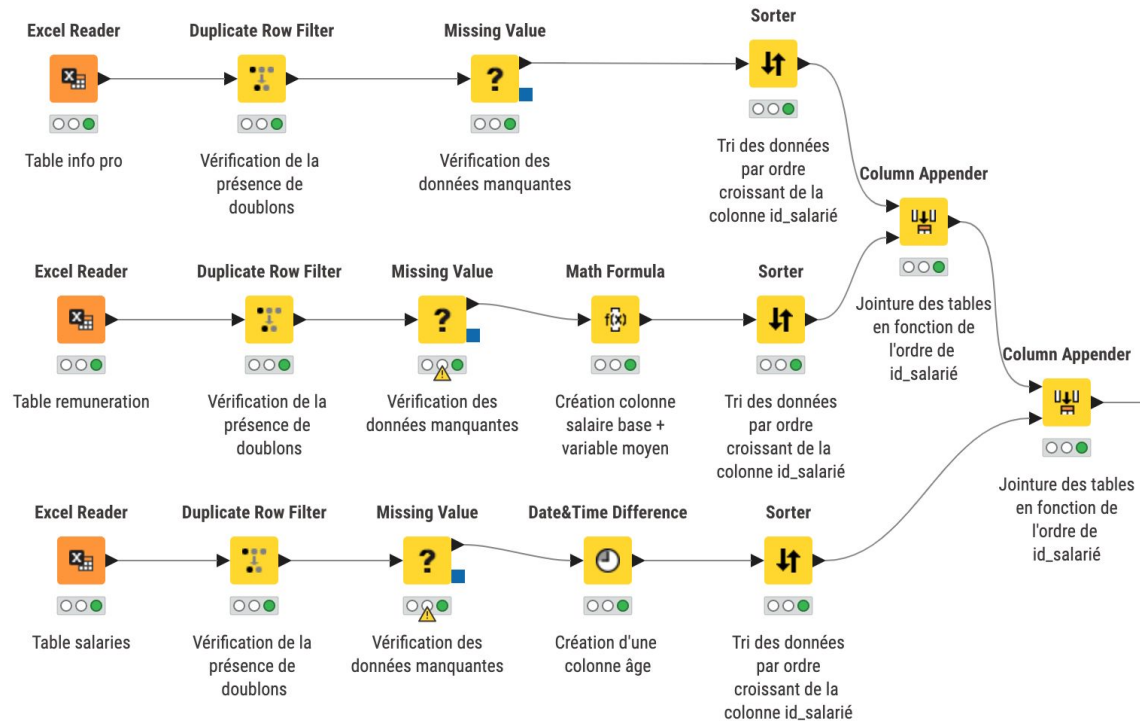
256 entrées

7 colonnes :

- id\_salarié (str)
- sexe (str)
- Prénom/nom (str)
- Téléphone (int)
- Date de naissance (date)
- Etat civil (str)
- enfant (int)

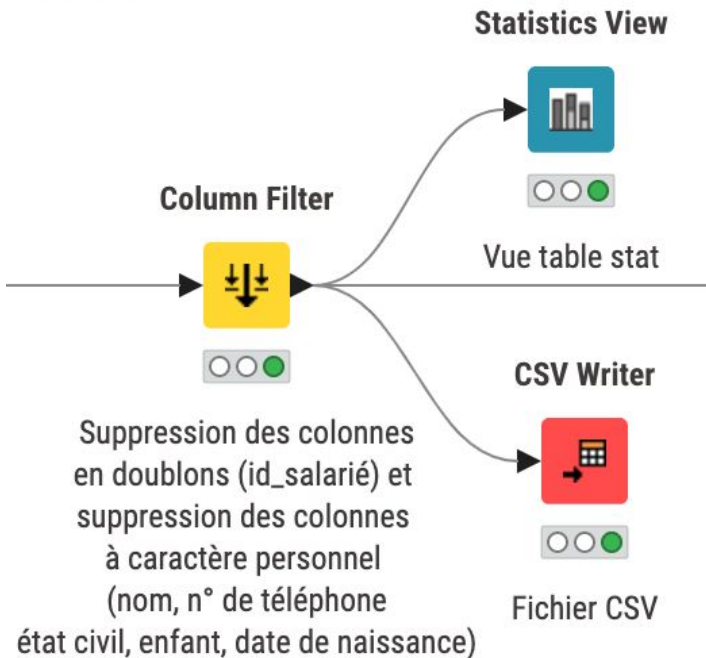
# 3 - Nettoyage des données

Lecture des fichiers, ajout des informations manquantes, jointure des fichiers et suppression des colonnes en doubles :

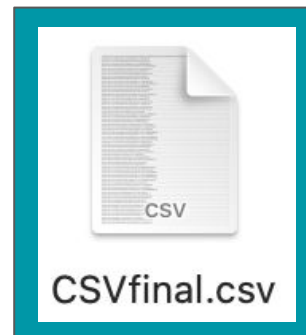


## 4 - Table globale

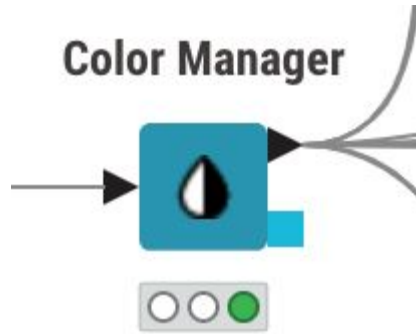
### Table globale avec vue statistique et création du CSV :



Name	# Missing val...	Minimum	Maximum	25% Quantile	50% Quantile...	75% Quantile	Mean	🔍
Ancienneté_an	0	0.3	25	7.325	12.75	19.3	13.161	
Distance dom...	0	3	70	22	40.5	57	38.434	
Niveau de sat...	0	1	100	30	50.5	73	50.688	
Durée hebdo	0	24	35	35	35	35	33.871	
Salaire base ...	0	1,059.76	9,999.383	3,101.995	5,084.625	7,466.929	5,326.531	
%variable_mo...	0	0	40	10	19	30	20.027	
Age	0	33	69	45	53.5	60	52.914	



## 5 - Étape complémentaire :



Management des  
couleurs pour la  
colonne "sexe"

Jeu de couleurs choisis pour le  
dataset :



☒ Set 3 (colorblind safe)





# Phase 2 :

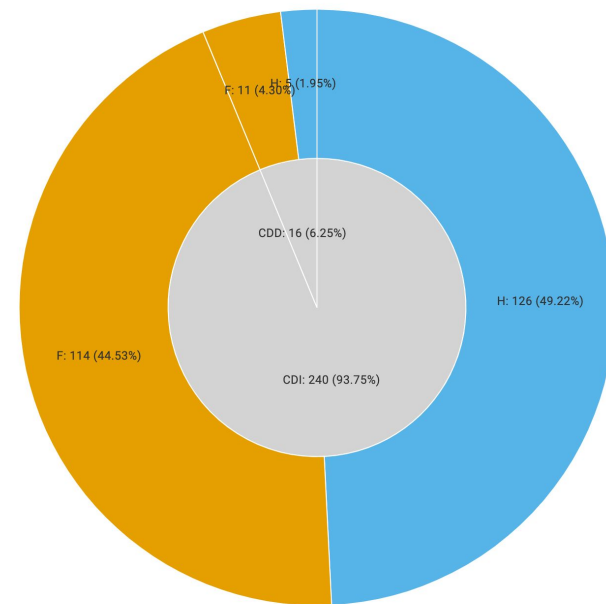
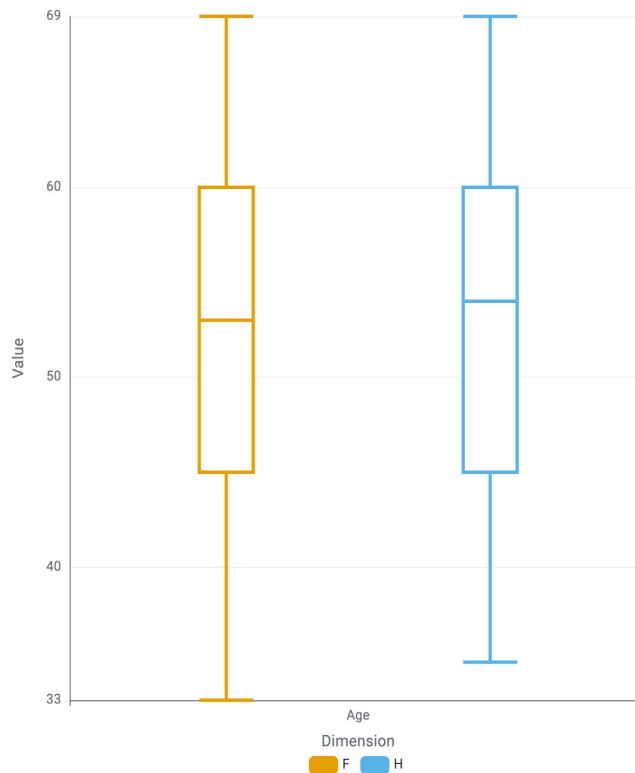
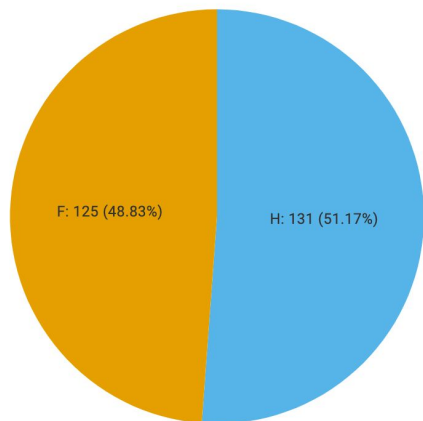
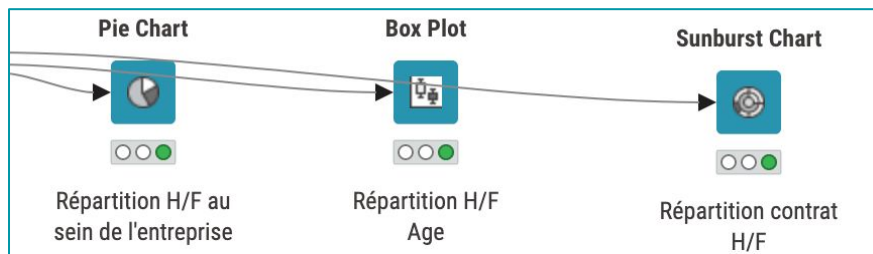
Analyses graphiques des données

# 1 - Les indicateurs :

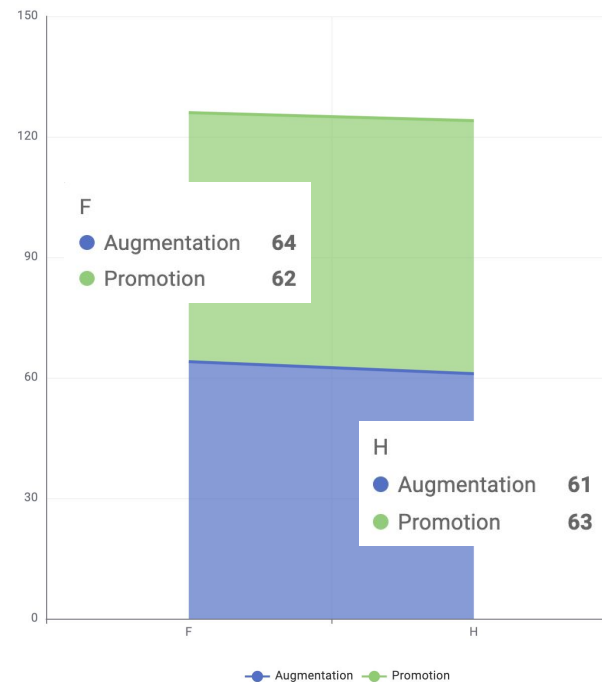
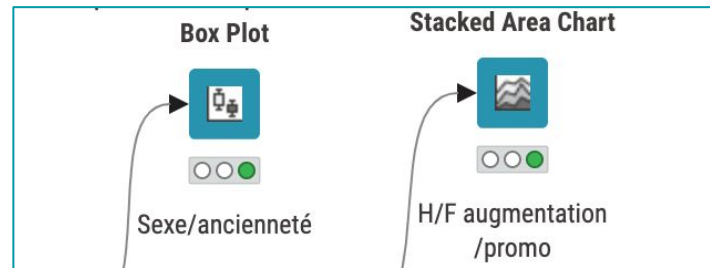
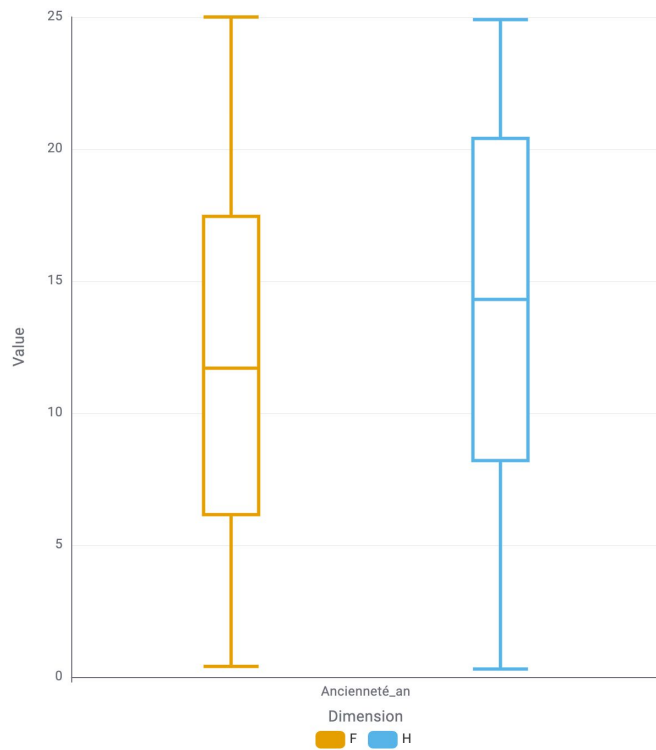
Indicateurs fournis par l'outil excel : "diagnostic égalité"

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	
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP	PROMOTION
QUALIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI		QUALIFICATION
CLASSIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION		
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon l'exposition aux risques professionnels	CLASSIFICATION
	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	CONDITIONS DE TRAVAIL
	REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES		
REMUNERATION EFFECTIVE obligatoire	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations	SANTE SECURITE AU TRAVAIL
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)	REMUNERATION
		Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques	
		Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation	ARTICULATION DES TEMPS
		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	

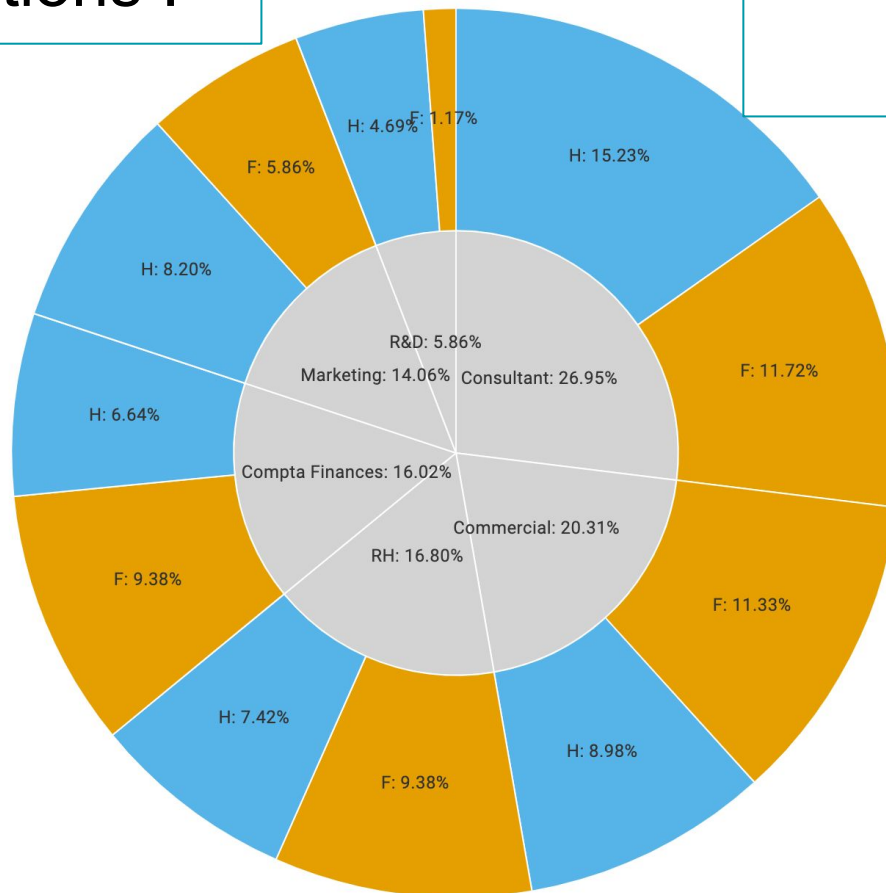
## 2 - Embauche :



### 3 - Promotion :



## 4 - Qualifications :

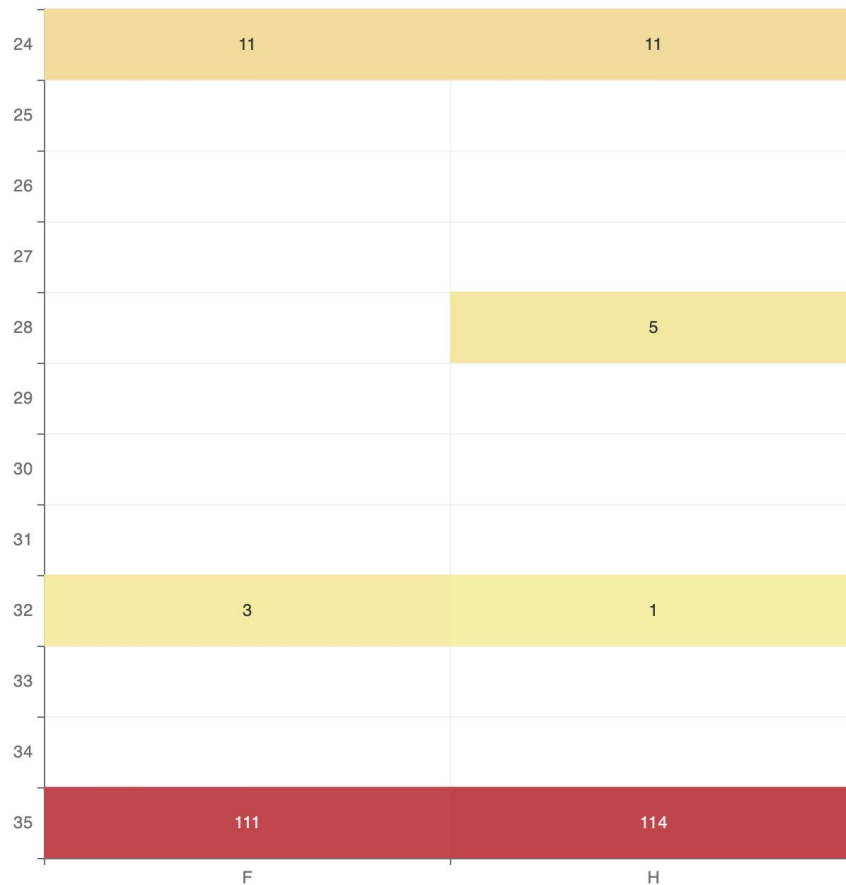
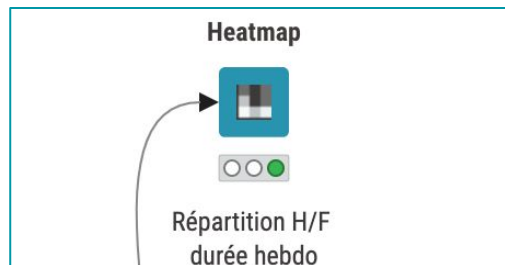


Sunburst Chart

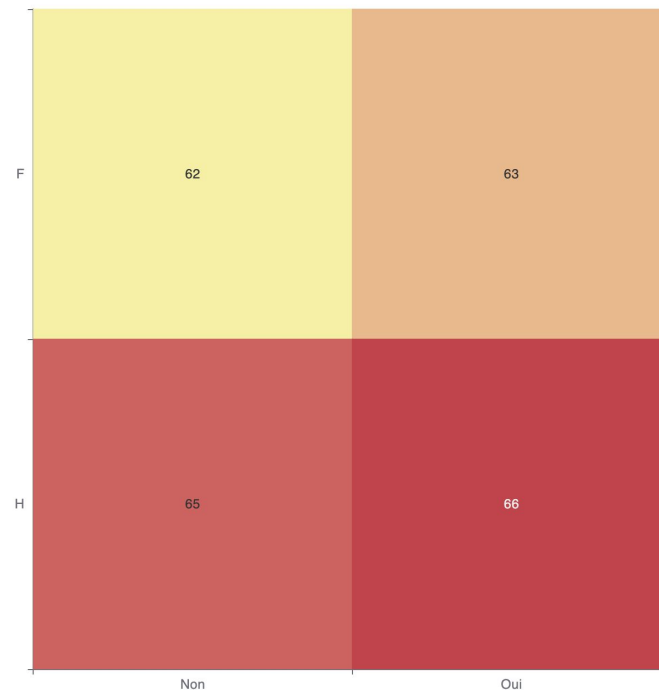
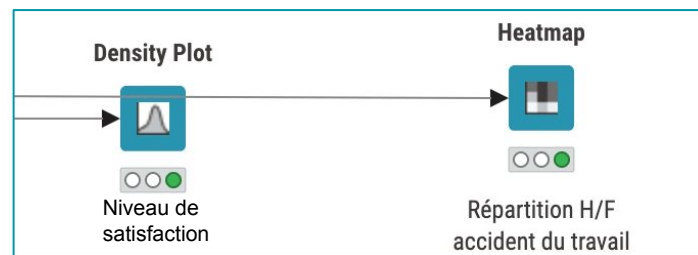
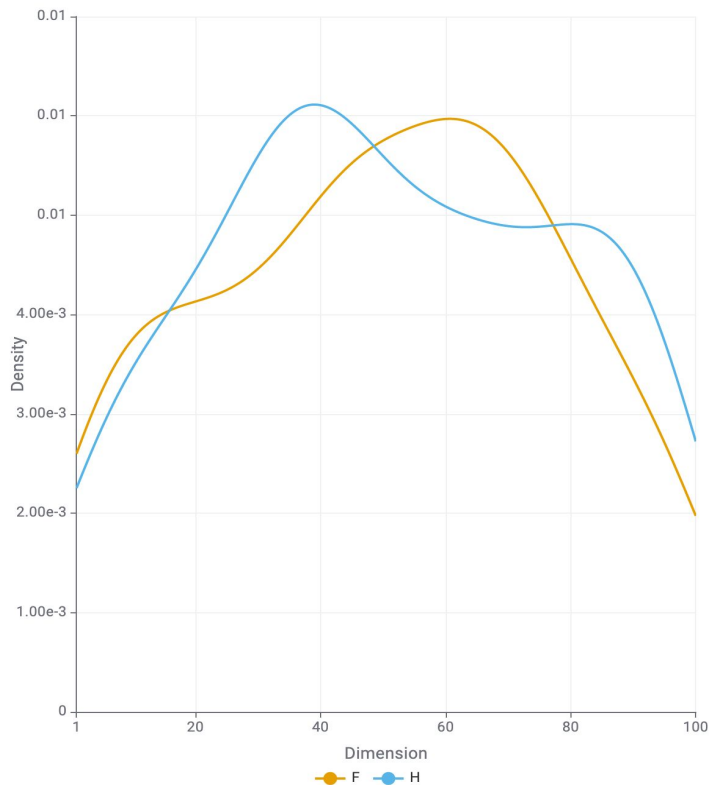


Répartition H/F au sein des services

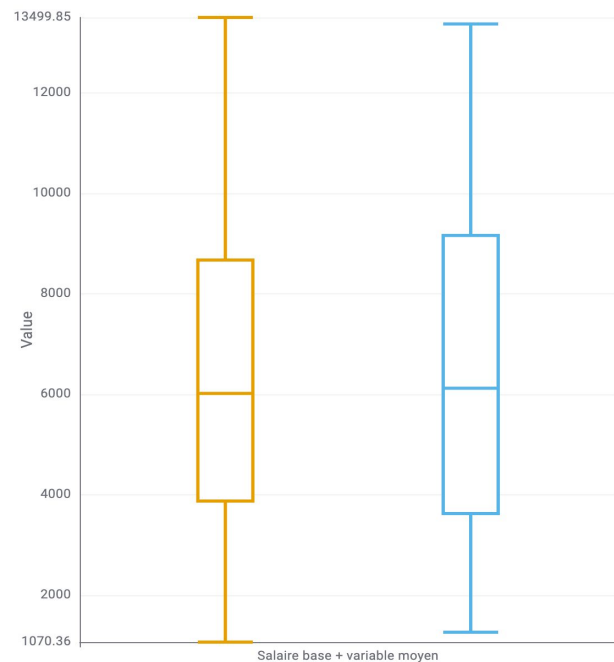
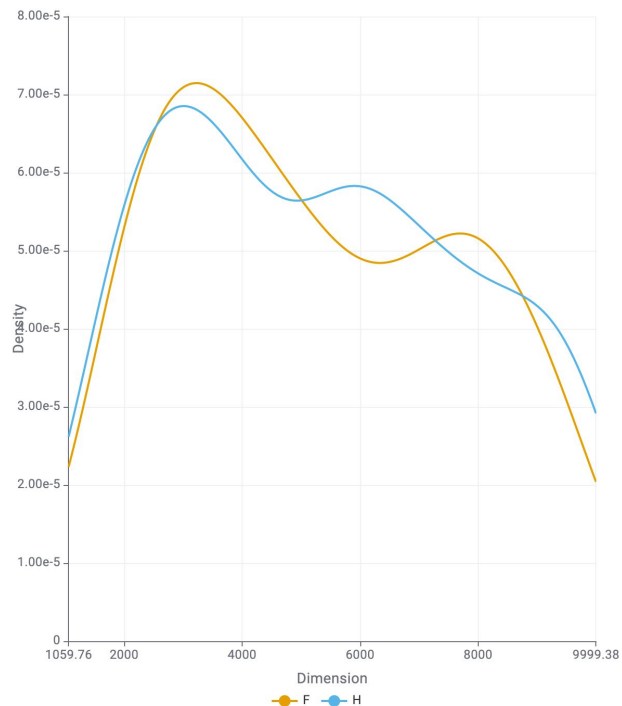
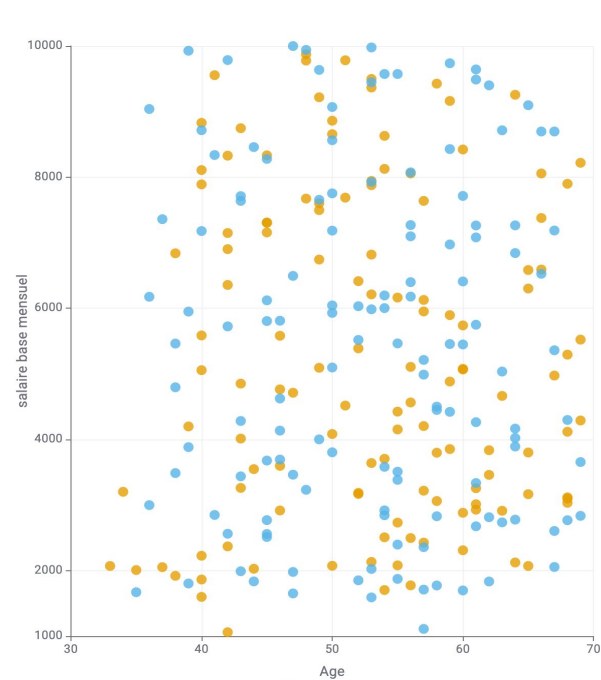
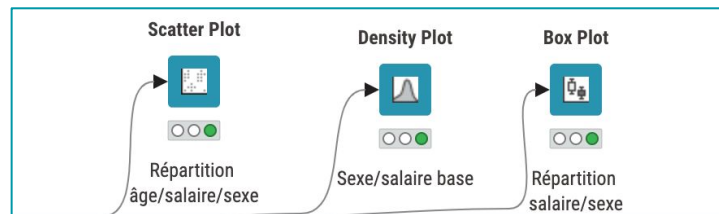
## 5 -Conditions de travail :



## 6 - Sécurité et santé au travail :



# 7 - Rémunérations effectives :





## Conclusion :

- Une entreprise idéalement paritaire
- Quelques pistes de travail à suivre : (nbr de femmes en CDD, répartition dans les services, niveau de satisfaction...)
- Des analyses à compléter avec des tests statistiques
- Complémenter la base de données avec des informations sur les qualifications et formations.