

Diagnostic d'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Nicolas Pautet

Mai 2025

Contexte

Faire un état des lieux de potentielles différences de traitements entre hommes et femmes au sein de l'entreprise

Analyser des **données professionnelles individuelles** (par salarié) sur une **base légale obligatoire (Loi n°2018-771)**

Objectifs à terme :

- Automatiser le calcul des indicateurs
- Promouvoir les efforts de notre société en matière d'égalité

Données d'entrée pour le diagnostic

3 fichiers .csv issus du SIRH avec par salarié :

- Informations personnelles → **RGPD : à anonymiser !**
- Informations de rémunération
- Informations professionnelles

Pas de doublons : les matricules (anonymisés) sont uniques

Jointures des données grâce aux matricules

Hypothèses de traitement des données

Catégorie Socio-professionnelle des salariés :

Cabinet de Conseil → Ingénieurs et Cadres

Date d'extraction des données : 31/12/N où N = 2024

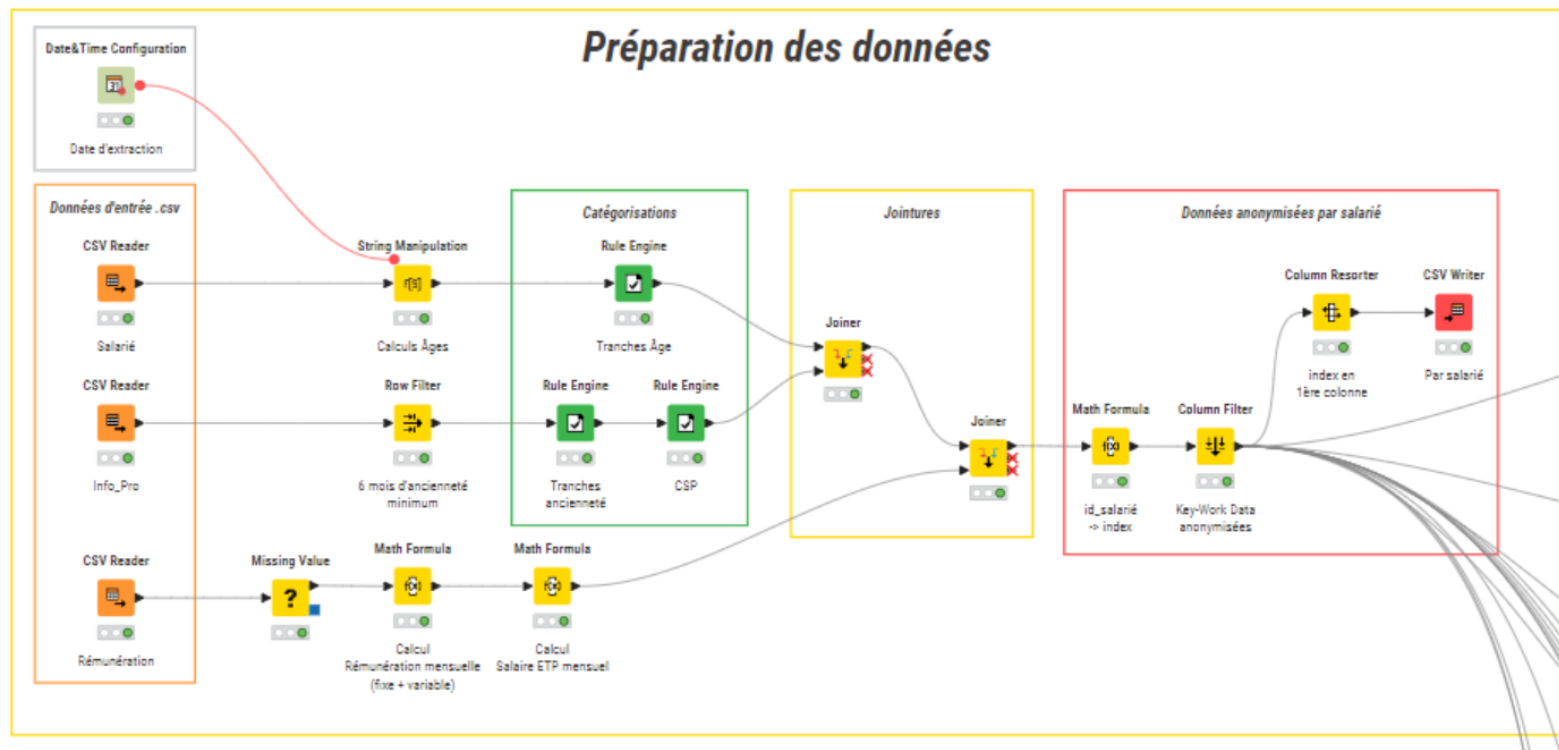
pour publication des résultats au plus tard le 1^{er} mars de l'année N+1

→ Impact sur le calcul de l'âge des salariés

Au moins 6 mois d'activité du salarié (en cumulé) sur la période de référence pour être pris en compte dans les calculs

→ Filtrage sur l'ancienneté des salariés

Workflow KNIME : préparation des données



Calcul des indicateurs : principales étapes

Préparation spécifique des données par indicateur :

Agrégation des données / filtrage, groupes valides ?

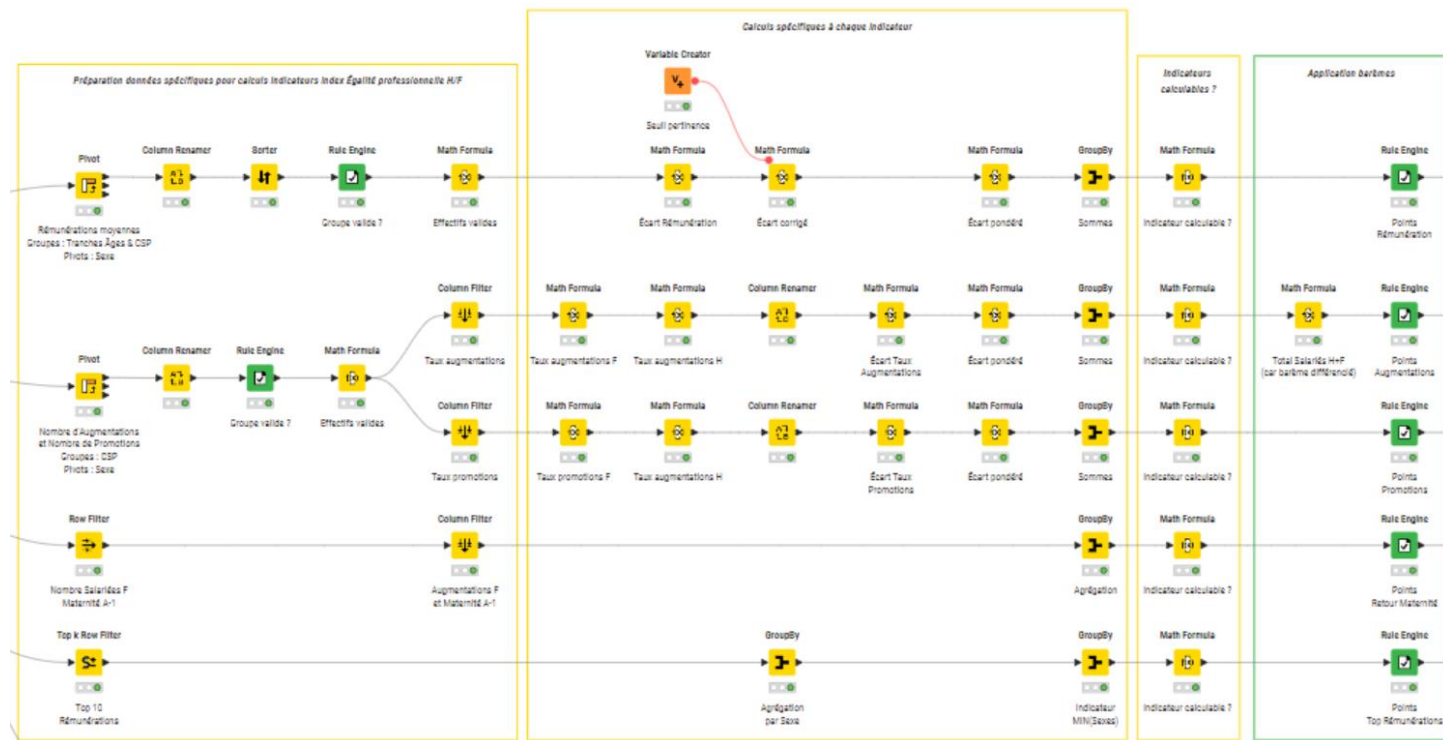
Calculs proprement dits :

Écarts par groupe, calculs de sommes ou de moyennes

Application critère et barème légaux :

Indicateur calculable ? puis application du barème

Workflow KNIME : calcul des indicateurs



Index (/100) d'égalité professionnelle H-F

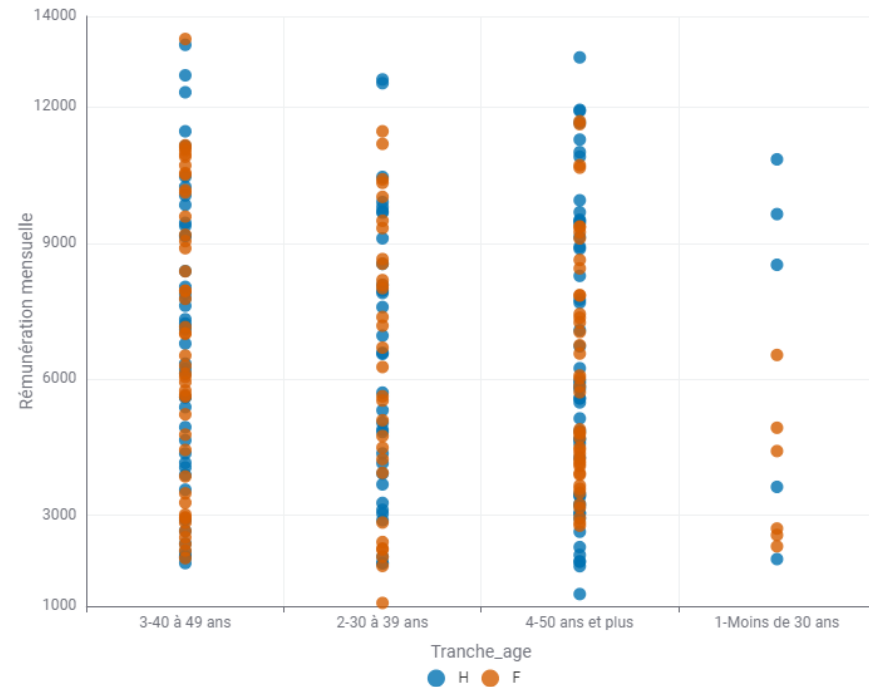
Désignation indicateur	Indicateur calculable	Valeur indicateur	Points obtenus	Points possibles
1- Écart relatif rémunérations ETP	1	0.018	38	40
2- Écart relatif taux d'augmentations individuelles	1	-0.071	20	20
3- Écart relatif taux de promotions	1	-0.008	15	15
4- Taux de salariées augmentées après maternité	1	100%	15	15
5- Parité 5/5 dans les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10
Sommes points	1		93	100
Index total	1		93	100

Top 10 Rémunérations

Rémunérations F top 10 :
1^{ère} et 10^e positions

Impact indicateur 5
5 points / 10 possibles

Rémunération mensuelle selon l'âge et le sexe



Écarts rémunérations ETP : tranches d'âges

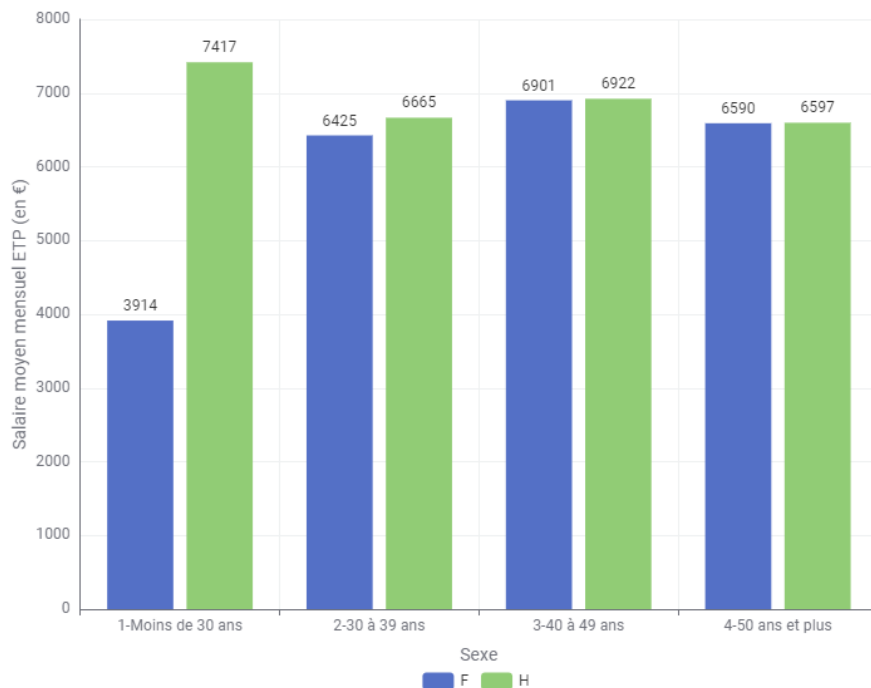
Histogramme groupé :
isole les groupes au sens
du calcul de l'indicateur

**Écart important (47%)
sur les moins de 30 ans**

Impact indicateur 1

38 points / 40 possibles

Salaire moyen mensuel ETP par Tranche d'âges et Sexe

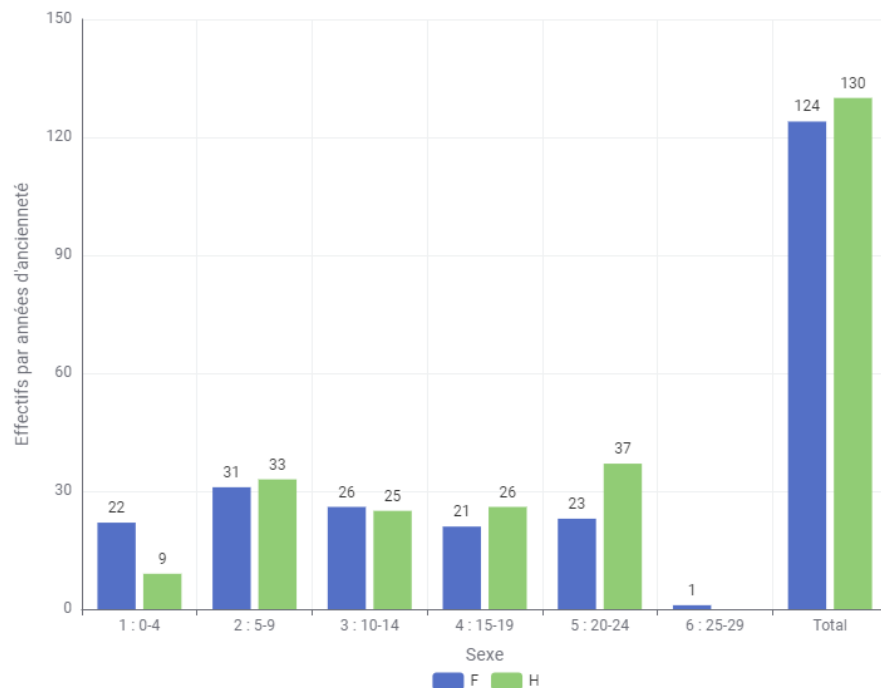


Effectifs F-H par tranches d'ancienneté

Globalement,
les hommes sont plus
nombreux à cumuler de
l'ancienneté que les
femmes

→ Biais qui pourrait
expliquer le top 10 des
rémunérations

Effectifs par ancienneté et sexe

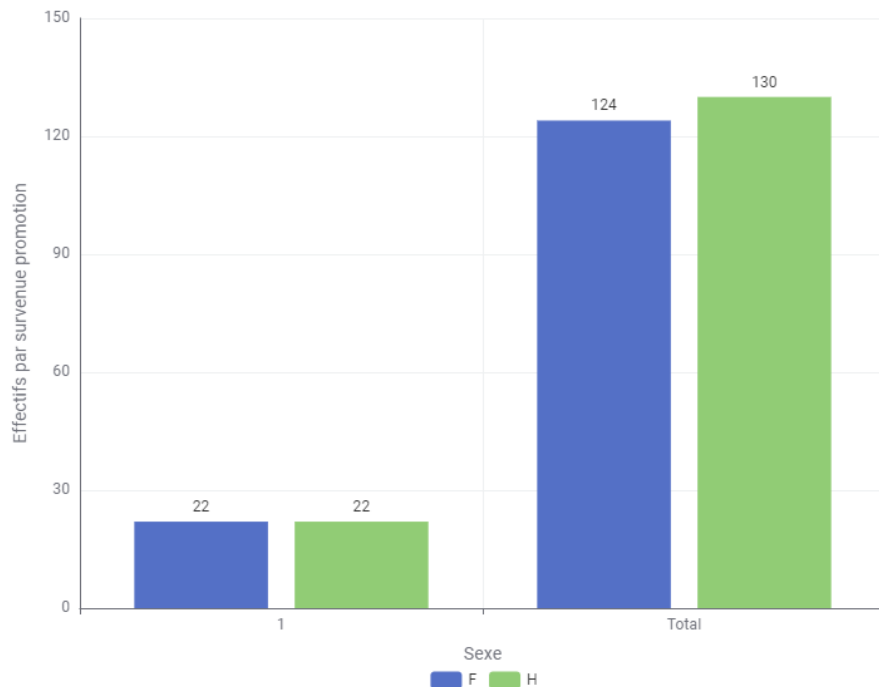


Promotions selon le sexe

Parité parfaite parmi les salariés promus, alors que la société compte plus de salariés hommes en proportion

Impact indicateur 3
15 points / 15 possibles

Effectifs par survenue promotion (catégorie 1) et sexe

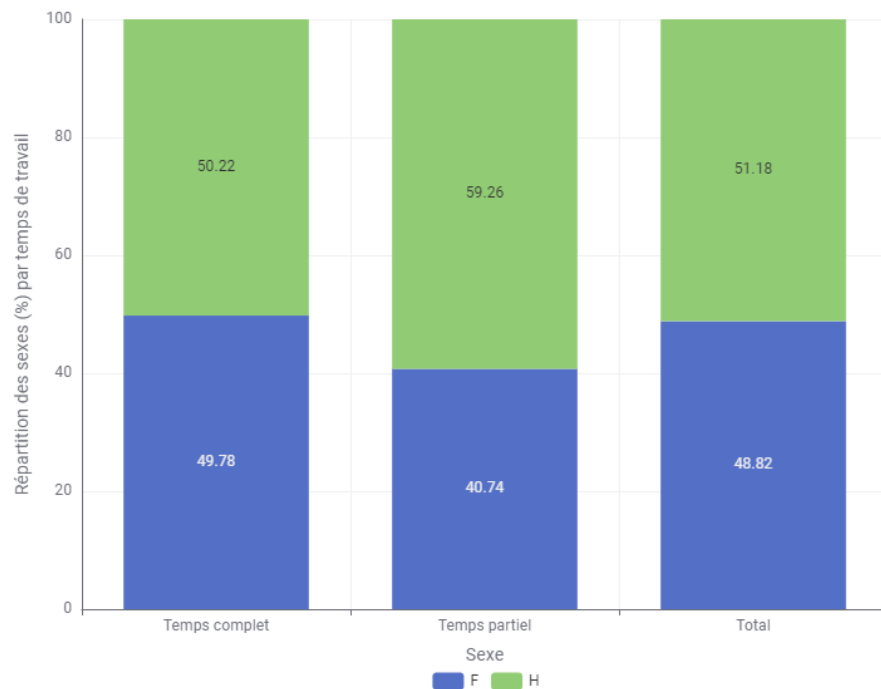


Répartition F-H par durée du travail

Déséquilibre en défaveur des hommes,
surreprésentés parmi les salariés à temps partiel

Semble indiquer que le travail à temps partiel est choisi et non pas subi

Répartition des sexes (%) par temps de travail



Actions à mener pour améliorer notre Index

Maintenir nos efforts en termes d'égalité F-H :

93 / 100 > 85 / 100 → c'est déjà un très bon score

- Taux de salariées augmentées / promues
- Salariées de retour de congé maternité toujours augmentées

Écarts de rémunération :

- Parité 5/5 dans le top 10 : encourager les femmes à prendre plus de responsabilités au sein de la société
- Salariées de moins de 30 ans : avoir une politique salariale plus attractive pour les jeunes diplômées

Merci pour votre attention

Avez-vous des questions ?