

# **ANALYSEZ DES INDICATEURS DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES EN RESPECT DU RGPD**



# CONTENU



1. Liste des indicateurs à surveiller
2. La présentation des données
3. La préparation et du traitement des données
4. Des indicateurs clés avec des graphiques
5. Le score d'égalité femmes-hommes de l'entreprise
6. Les recommandation d'actions





# 1. LISTE DES INDICATEURS À SURVEILLER

	Entreprise < 300 : 17 données / CP et sexe - <i>Calculs automatisés</i>	Entreprise > 300 : 16 données en plus /CP et sexe - <i>Tableau Manuel en +</i>
MIXITE DES METIERS	Catégorie Professionnelle Service, Métier, Emploi Age moyen, Type de contrat	Départs et motifs des départs Congés de plus de 6 mois Type d'actions de formation Durée moyenne entre 2 promotions Ancienneté moyenne dans la CP Rémunération médiane Répartition des 10 plus hautes rémunérations Rémunération selon sexe et âge
GESTION DES PARCOURS	Embauches Heures de formation Promotions dans l'année Ancienneté moyenne Niveaux de classification Eventail et rémunération moyenne	Exposition aux risques professionnels Exposition aux facteurs de pénibilité
CONDITIONS DE TRAVAIL	Durée du travail Type d'horaires Accidents de travail Maladies Professionnelles	Complément de salaire pour congé pat Congés pris / congés théoriques Formules d'articulation des temps Nb passages TP choisi et nb TP repassés TC Participation Entreprise et CE à mode garde Dépenses crédit impôt famille
ARTICULATION DES TEMPS	Un indicateur à choisir par l'entreprise	



## 2. LA PRÉSENTATION DES DONNÉES

01

### **INFO\_PRO.CSV:**

- Contient des information professionnelles des employés (catégorie socioprofessionnelle, service, métier, ancienneté, etc...)

02

### **RÉMUNÉRATION.CSV**

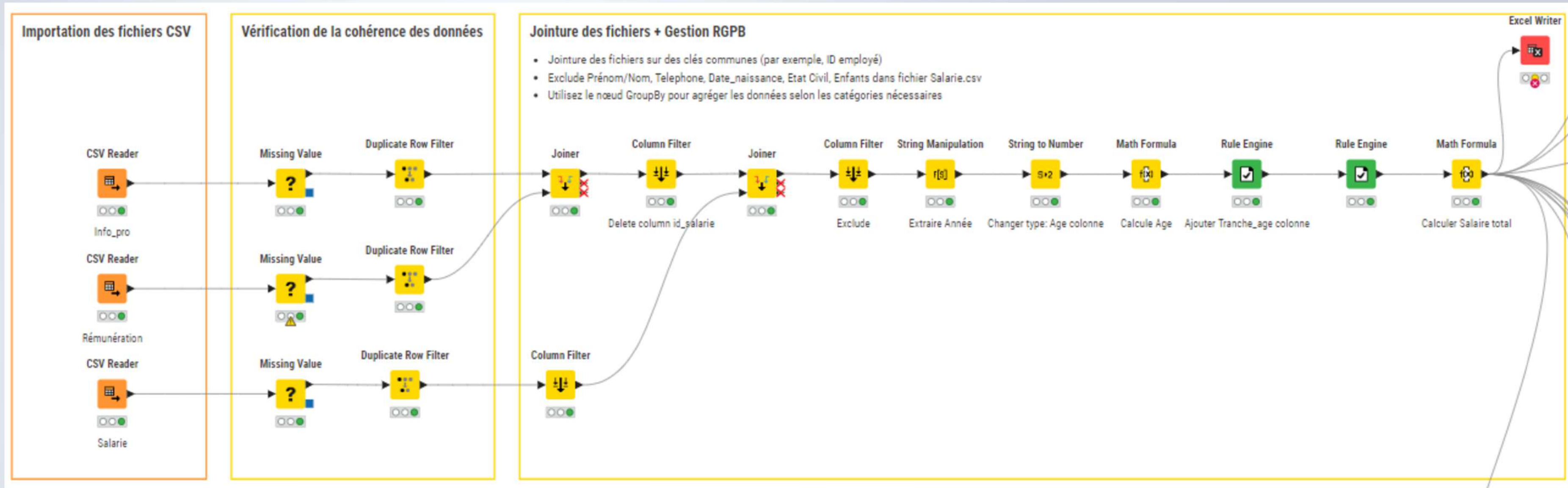
- Contient les données de rémunération des employés (salaire de base, primes, augmentations, etc...)

03

### **SALARIE.CSV**

- Contient des information personnelles et administratives sur les employés ( sexe, âge, date d'entrée, type de contrat, etc...)

# 3. LA PRÉPARATION ET DU TRAITEMENT DES DONNÉES



Étapes pour anonymiser les données dans le workflow :

- Calcul de la tranche d'âge
- Regrouper les données par catégories
- Supprimer les colonnes contenant des informations directement identifiables



# 3. LA PRÉPARATION ET DU TRAITEMENT DES DONNÉES

Distance domicile/ id_salaire Travail		Service	Work_accident	Niveau de satisfaction	Contrat	Durée hebdo	Salaire base mensuel	%variable _moyen	Augment ation	Promotio n	Sexe	Date_nai ssance	Congé maternit é A-1	Age	Tranche_ age	Salaire total
1	56	Marketing	Non	34	CDI	35	9999,383	27	0	0	H	1984	0	40	40-49	12699,21679
2	26	Compta Fi	Non	78	CDI	35	9978,15	34	0	0	H	1978	0	46	40-49	13370,721
3	4	Marketing	Non	45	CDI	35	9940,233	24	0	0	H	1984	0	40	40-49	12325,88929
4	16	RH	Non	58	CDI	35	9928,1	27	1	1	H	1993	0	31	30-39	12608,687
5	69	Consultan	Non	60	CDI	35	9873,5	13	0	0	F	1984	0	40	40-49	11157,055
6	48	Commerci	Oui	40	CDI	35	9785,533	28	0	0	H	1989	0	35	30-39	12525,48262
7	23	Consultan	Non	69	CDI	35	9782,5	38	0	0	F	1981	0	43	40-49	13499,85
8	56	Commerci	Oui	13	CDI	35	9777,95	4	1	0	F	1983	0	41	40-49	10169,068
9	62	Consultan	Non	72	CDI	35	9737	12	1	1	H	1973	0	51	>50	10905,44
10	13	RH	Non	3	CDI	35	9642,967	17	0	0	H	1970	0	54	>50	11282,27104

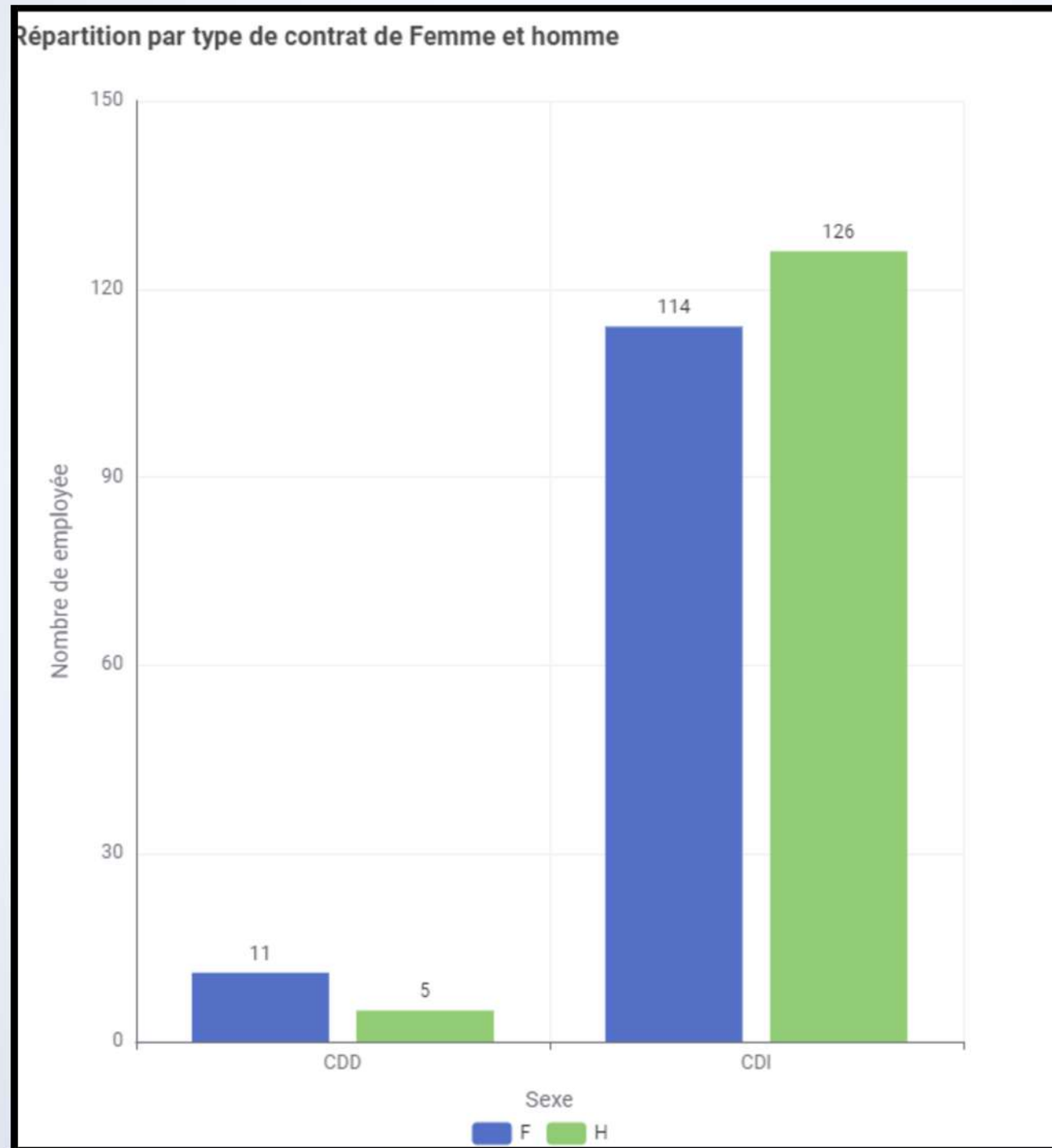
Étapes pour anonymiser les données dans le workflow :

- Supprimer la colonne id\_salaire existante
- Puis la remplacer par la colonne row\_id

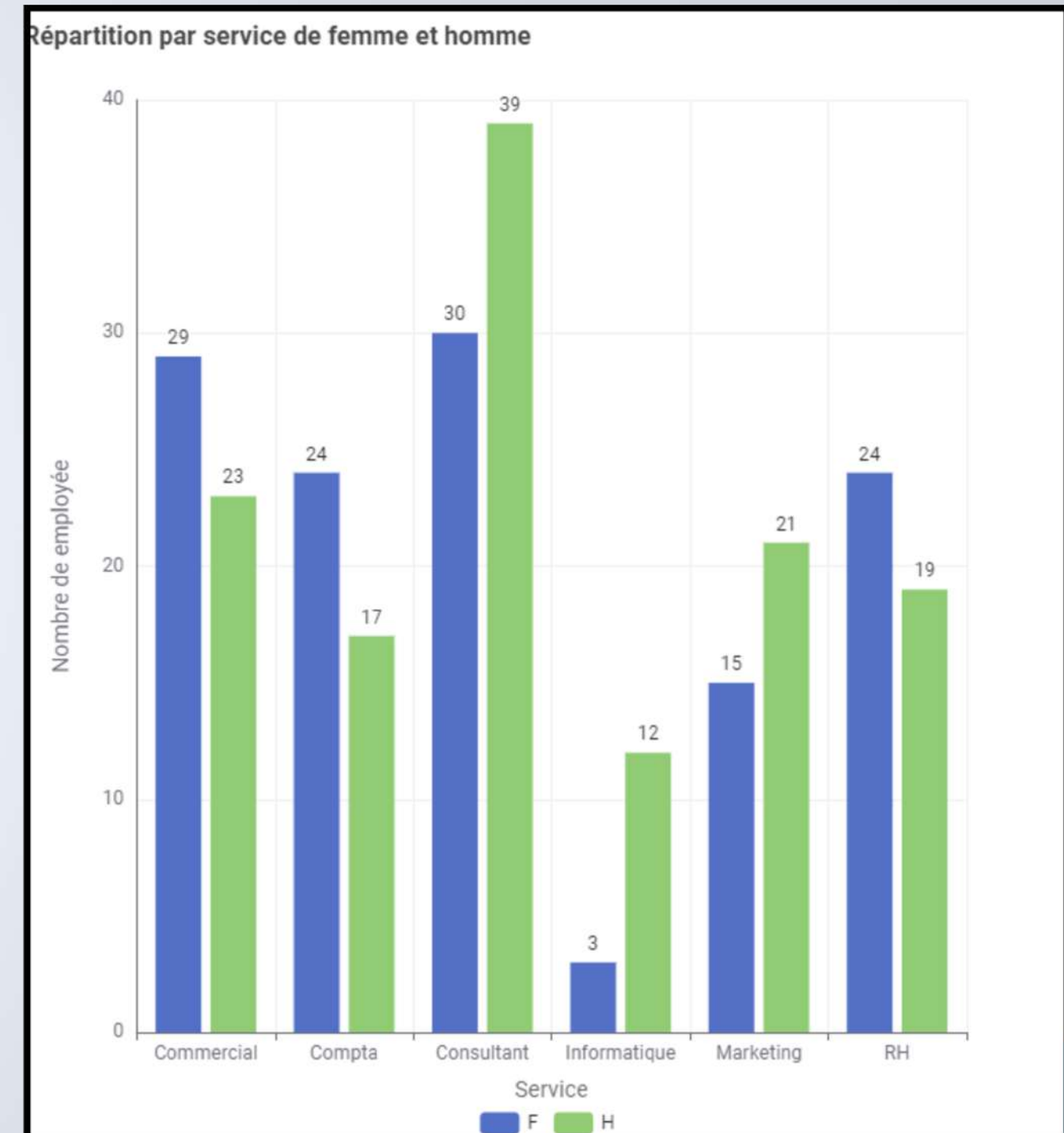
# 4.DES INDICATEURS CLÉS AVEC DES GRAPHIQUES

01

## MIXITE DES METIERS



Les femmes occupent davantage de postes temporaires



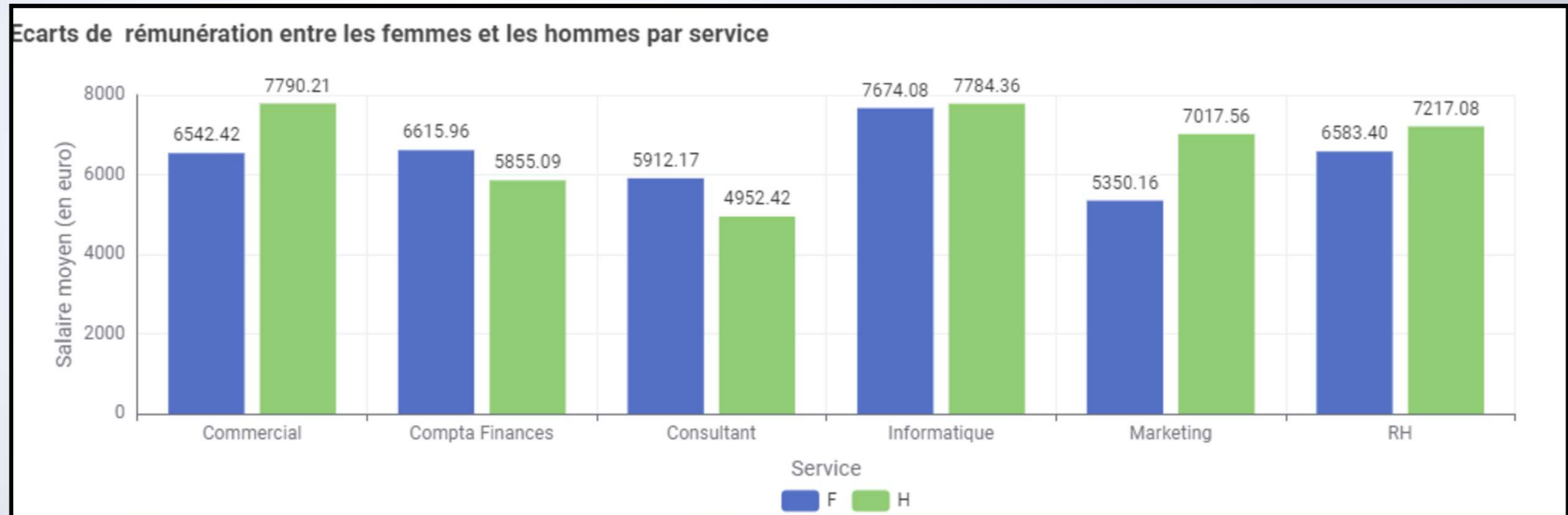
Des départements fortement dominés par un sexe



# 4.DES INDICATEURS CLÉS AVEC DES GRAPHIQUES

02

## GESTION DE PARCOURS



Le type de service influence les écarts salariaux entre les sexes, avec des secteurs où les femmes sont sous-payées, sauf exceptions comme les Compta Finances et consultant

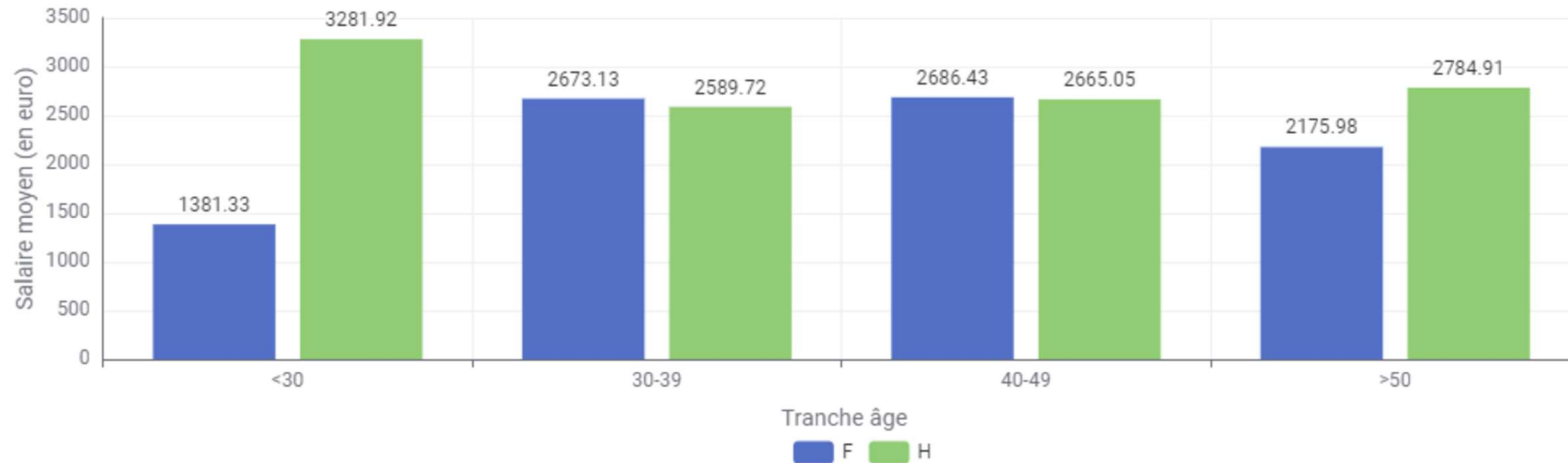


# 4.DES INDICATEURS CLÉS AVEC DES GRAPHIQUES

02

## GESTION DE PARCOURS

Écart de rémunération par tranche âge et sexe

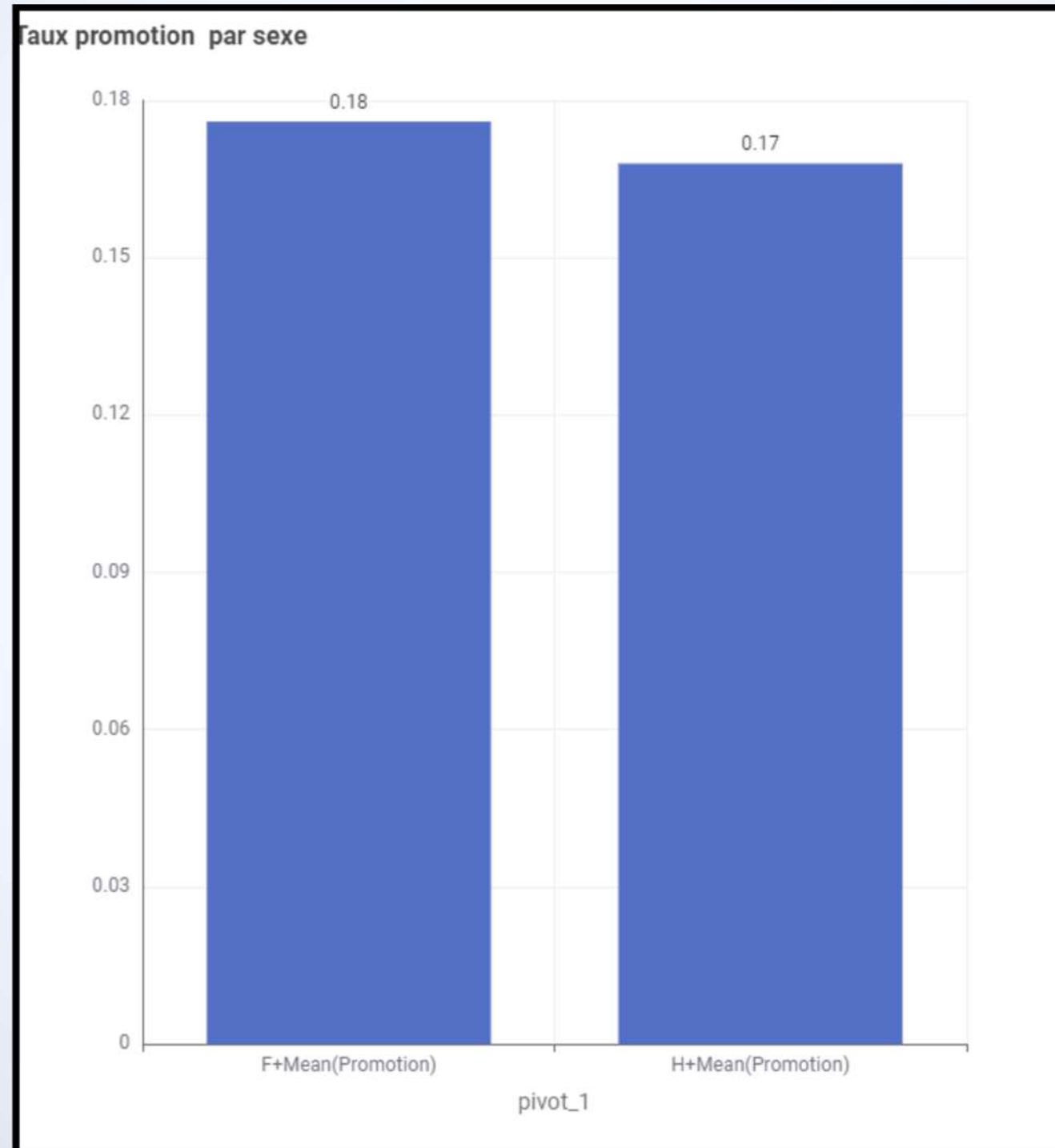


L'âge influence les disparités salariales, avec un écart important en faveur des jeunes hommes, qui se réduit avec l'âge.

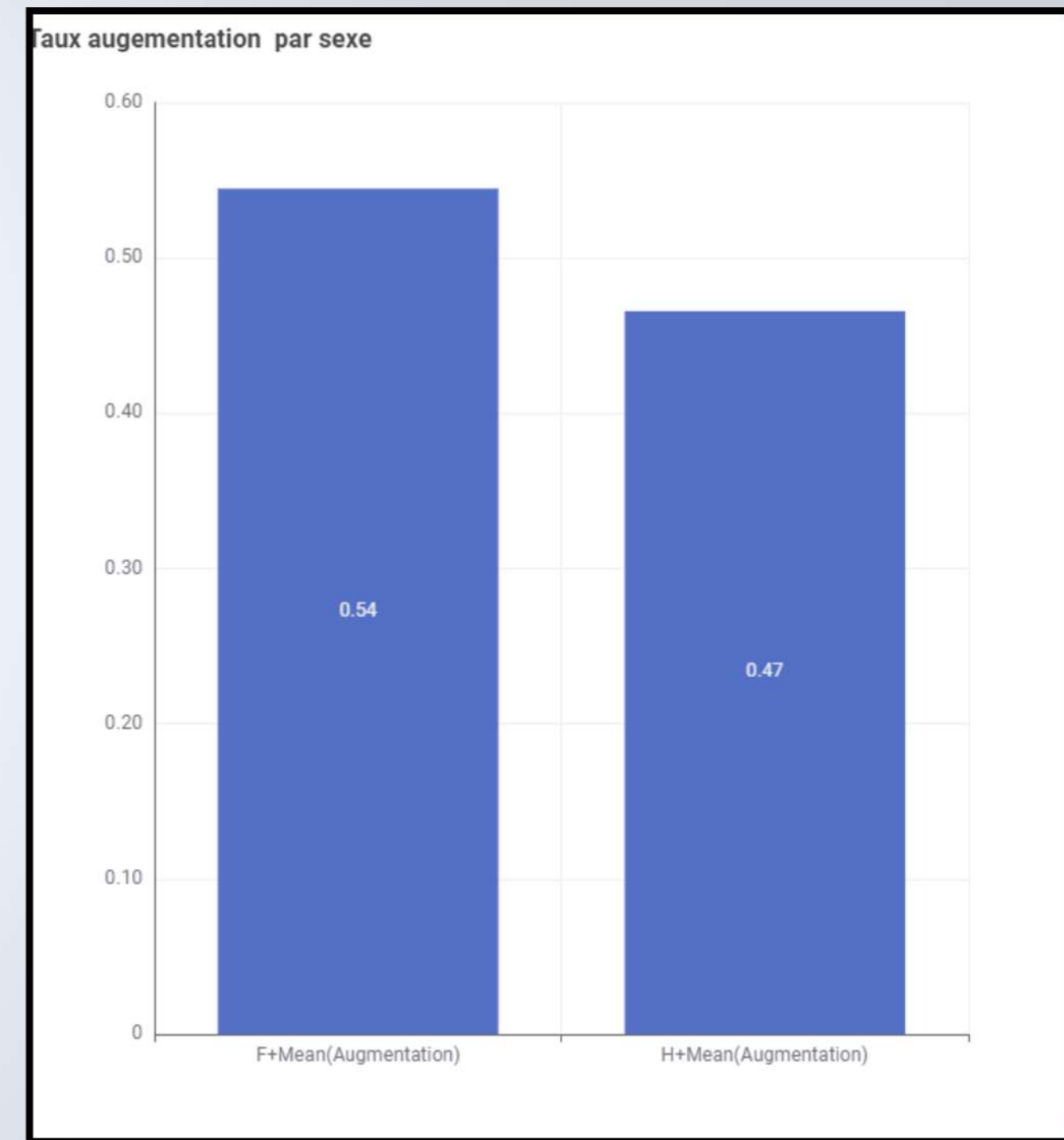
# 4.DES INDICATEURS CLÉS AVEC DES GRAPHIQUES

02

## GESTION DES PARCOURS



Le genre n'est pas un facteur significatif dans les décisions de promotion



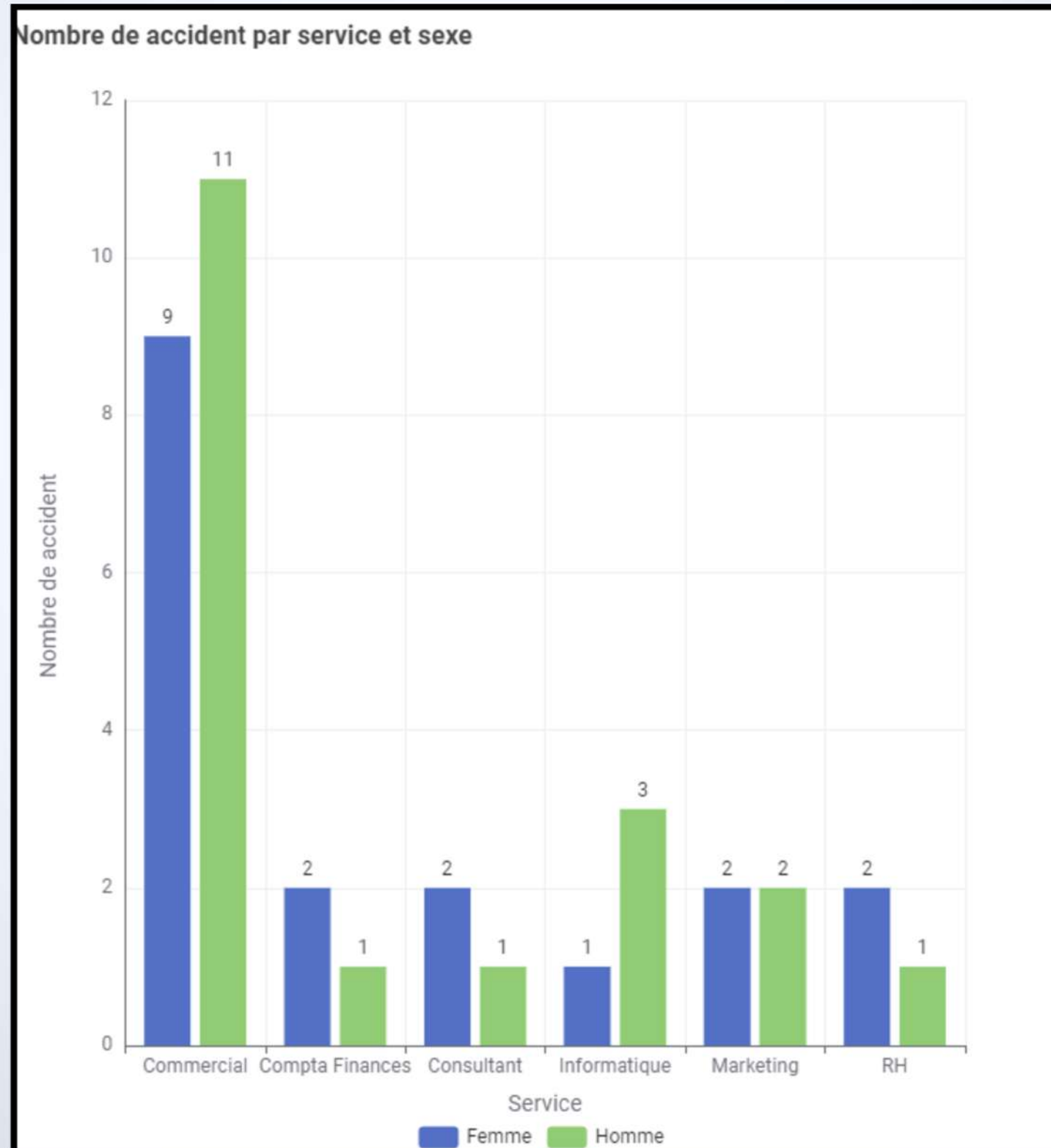
Les femmes reçoivent des augmentations plus importantes



# 4. LES RÉSULTATS DES INDICATEURS CLÉS AVEC DES GRAPHIQUES

03

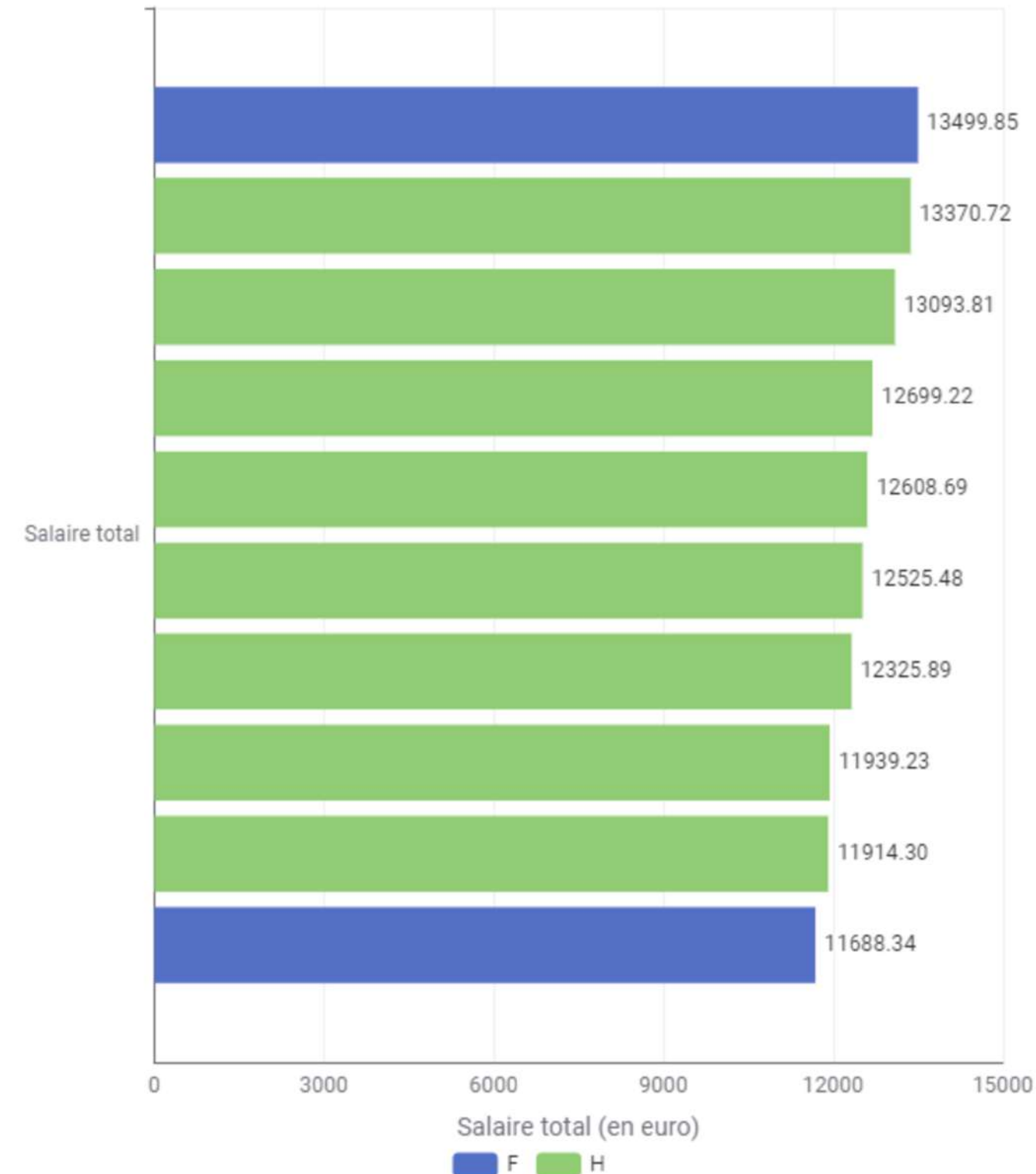
## CONDITIONS DE TRAVAIL



- Une corrélation claire entre le type de service et les accidents, les rôles physiques
- Le secteur Commercial ayant un nombre plus élevé.

# 4.LES RÉSULTATS DES INDICATEURS CLÉS AVEC DES GRAPHIQUES

Les 10 plus hautes rémunérations par sexe



Service	Contrat	Augmentation	Promotion	Sexe	Salaire total
Consultant	CDI	0	0	F	13 499,85 €
Compta Finances	CDI	0	0	H	13 370,72 €
Commercial	CDI	1	1	H	13 093,81 €
Marketing	CDI	0	0	H	12 699,22 €
RH	CDI	1	1	H	12 608,69 €
Commercial	CDI	0	0	H	12 525,48 €
Marketing	CDI	0	0	H	12 325,89 €
Commercial	CDI	1	0	H	11 939,23 €
Compta Finances	CDI	0	0	H	11 914,30 €
Consultant	CDI	1	0	F	11 688,34 €

Hommes dominant les postes les mieux rémunérés malgré quelques exceptions, révélant un déséquilibre de genre



# 5. L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

	Indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	2,9	37	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	17,0	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	4,2	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			92		100
INDEX (sur 100 points)			92		100

- Source: Le site du ministère du Travail

## **5. L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **CONCLUSION:**

- Une tendance: Les hommes gagnent plus que les femmes
- Des écarts important dans les salaires et la sécurité de l'emploi
- Certains secteurs manquent de diversité de genre
- Les femmes obtiennent des augmentations de salaire et des promotion, cela ne suffit pas à éliminer les disparité salariales



## 6. ACTIONS POUR LA SUITE



### **SOUTENIR L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL**

- Offrir des programmes de mentorat et de leadership spécifiquement destinés à aider les femmes à accéder à des postes mieux rémunérés.



### **ÉGALISER LES TYPES DE CONTRATS**

- Veiller à ce que les hommes et les femmes aient un accès égal aux CDI pour améliorer la sécurité de l'emploi pour tous.



### **ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DE GENRE**

- Mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de rétention ciblées pour attirer plus de femmes dans les secteurs dominés par les hommes, comme l'Informatique.

**MERCI POUR VOTRE ATTENTION**

