

# Analysez des indicateurs de l'égalité femme-homme

Par OpenClassRooms

# Contexte et objectifs de la mission

**Cabinet de consultants spécialisé dans la transformation digitale des entreprises**



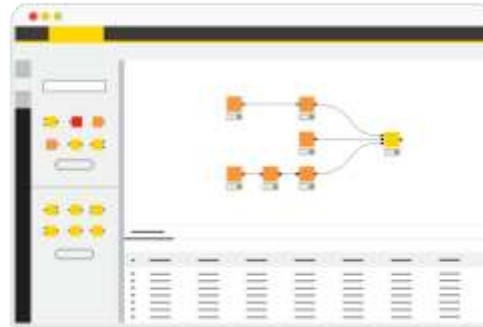
Entreprise de moins de 250 salariés

**Automatiser** la création d'un **rapport** sur l'égalité professionnelle femmes hommes.

- ❖ Présentation des données
- ❖ Méthodologie de collecte
- ❖ Anonymiser les données
- ❖ Présentation des graphiques
- ❖ Scores de l'entreprise
- ❖ Recommandations d'actions

# Ressources et logiciel

## Outils utilisés



- ❖ Création d'un workflow
- ❖ Création d'un compte-rendu automatique

## Ressources



Info\_Pro.csv



Rémunération.csv



Salarié.csv

# Présentation des données & Contraintes RGPD

## Données



Info\_Pro.csv

- Id\_salarie
- Ancienneté\_an
- Distance domicile/Travail
- Service
- Work\_accident
- Niveau de satisfaction



Rémunération.csv

- Id\_salarie
- Contrat
- Durée hebdo
- Salaire base mensuel
- Augmentation
- Promotion



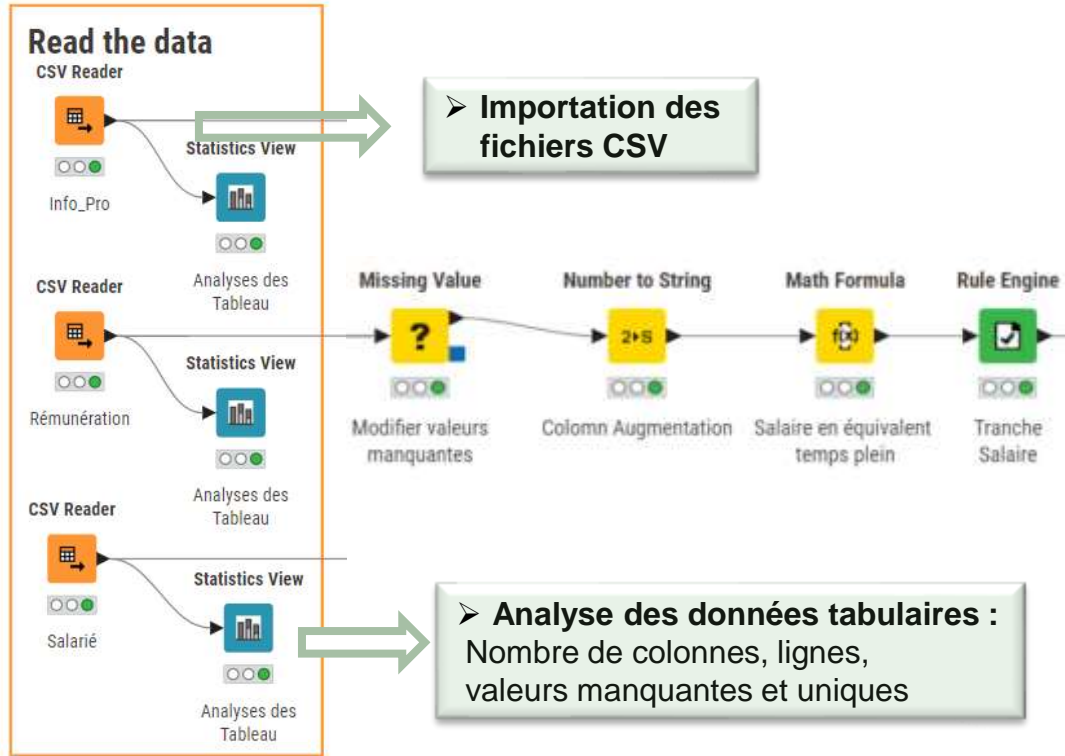
Rémunération.csv

- Id\_salarie
- Sexe
- Prénom/Nom
- Telephone
- Date\_naissance
- Etat Civil
- Congé maternité A-1
- Enfants

## Les contraintes RGPD

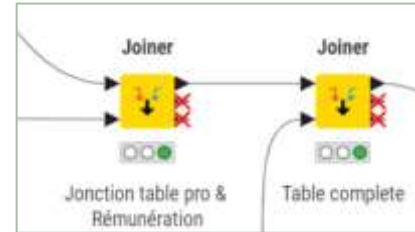
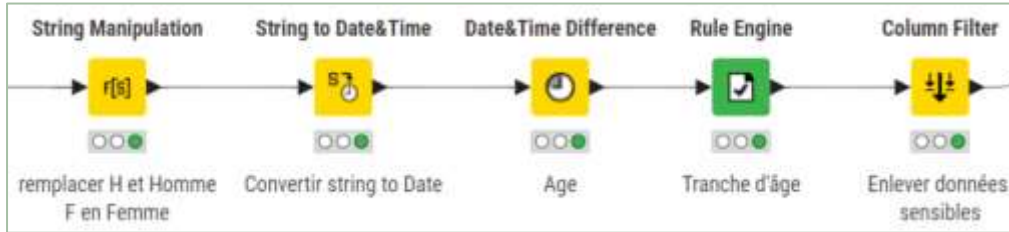
- I. LE PRINCIPE DE FINALITÉ
- II. LE PRINCIPE DE PERTINENCE
- III. LE PRINCIPE DE DURÉE LIMITÉE DE CONSERVATION
- IV. LE PRINCIPE DE SÉCURITÉ
- V. LE PRINCIPE DES DROITS DES PERSONNES

# Préparation et anonymisation des données



- **Remplacer valeur manquante**  
Par la valeur la plus fréquente
- **Modification type de donnée**  
Nombre en string pour la colonne augmentation
- **Calcule avec Math Formula**  
Permet de recalculer le salaire en équivalent temps plein pour prendre en compte le nombre d'heure
- Rule Engine**  
Permet la création d'une nouvelle colonne

# Préparation et anonymisation des données



## ➤ String Manipulation

Remplacer certaines données pour faciliter l'analyse

## ➤ String to Date&Time

Permet d'avoir des dates au lieux de texte

## ➤ Date&Time Difference

Calcul de l'âge à l'aide de la différence entre la date de naissance et la date actuelle

## ➤ Rule Engine

Permet de couper les âges en groupe (10-20, 20-30, ...)

## ➤ Column Filter

Enlever certaines colonnes pour l'anonymisation des données

➤ **Joiner** est un node pour combiner deux tables avec une colonne similaire.

Données anonymes enlever



# Calculer son index



MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE  
DES FINANCES  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Pourquoi ?** Calculer et transmettre un index mesurant l'égalité salariale au sein de leur structure.

**Pour qui ?** Toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés**

**Comment ?** Outil de calcul en ligne développé par le ministère du Travail

Tableur calcul Index entreprises de 50 à 250 salariés

Il évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

Indicateurs clés à surveiller pour faire le diagnostic

- ❖ Ecart sur la rémunération
- ❖ Ecart sur les augmentations
- ❖ Ecart sur le retour maternité – promotion
- ❖ Ecart sur le type de contrat
- ❖ Ecart des accidents par genre

# Calculer son index

## 2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. **Ne rien saisir dans les autres cellules.**

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence*		Nombre de salariés (en effectif physique)		Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentation	Ecart absolu de taux d'augmentation	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	69	61	125	131	55,200%	46,565%	-8,635%	8,635%	10,794

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % \* :

8,6

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés \* :

10,8

Si ce nombre de femmes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

Nombre de points obtenus sur le résultat final en %

15

Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre équivalent de salariés

0

Nombre de points obtenus sur 35 :

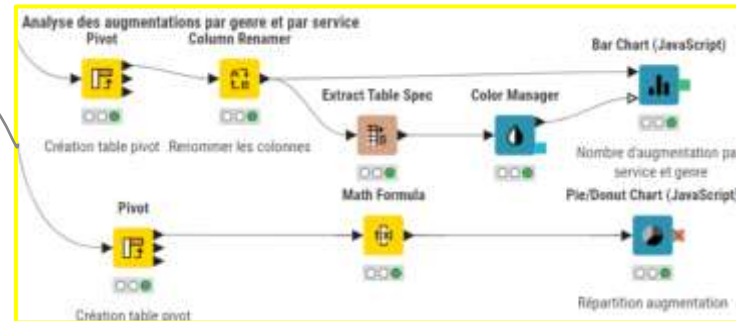
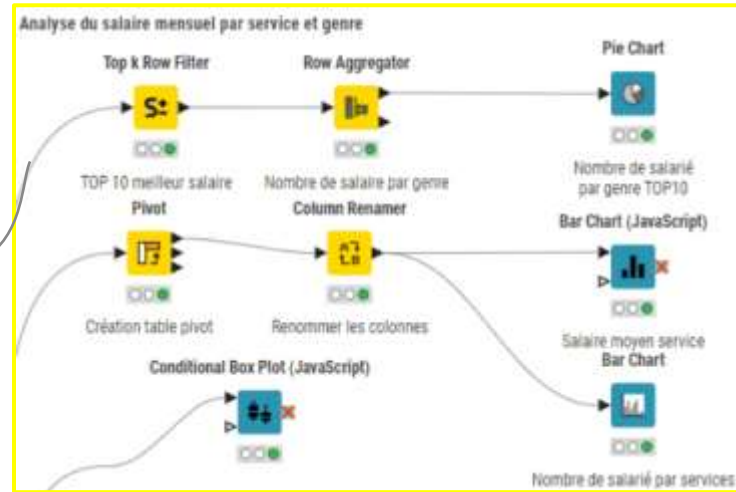
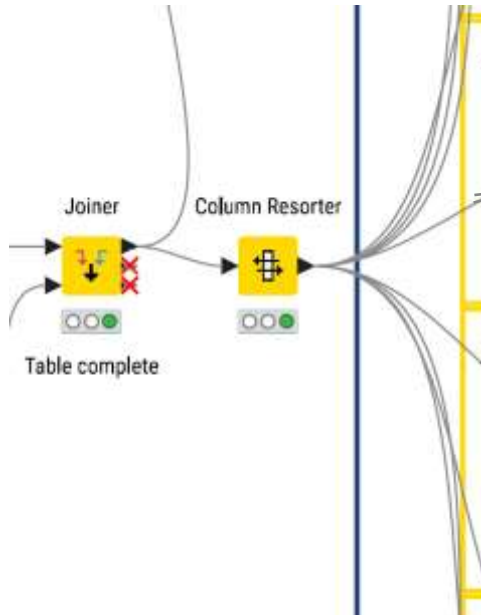
35

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

\*Le résultat final obtenu en % et le résultat final obtenu en nombre équivalent de salariés sont arrondis à la première décimale.

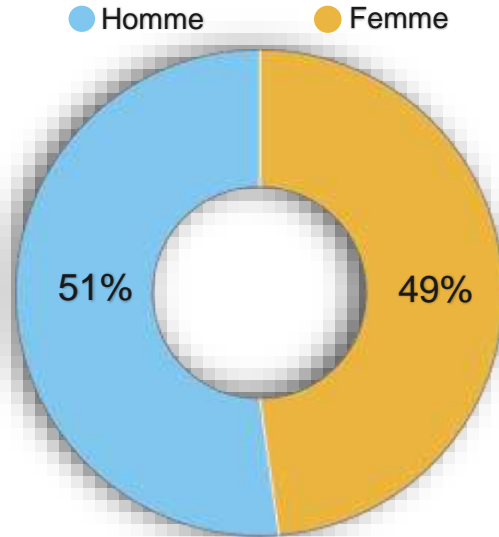


# Etape de la création des graphiques

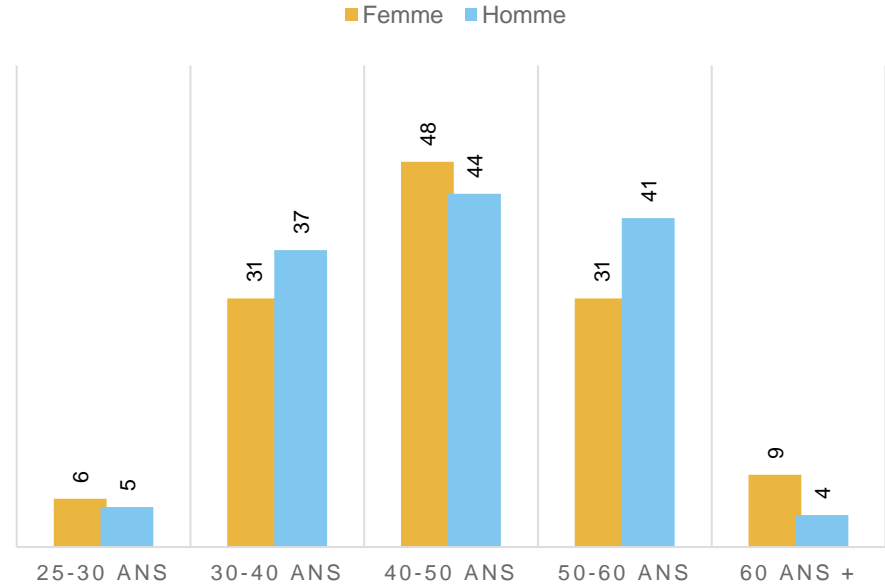


# ANALYSE DES SALAIRES

## RÉPARTITION HOMME/FEMME

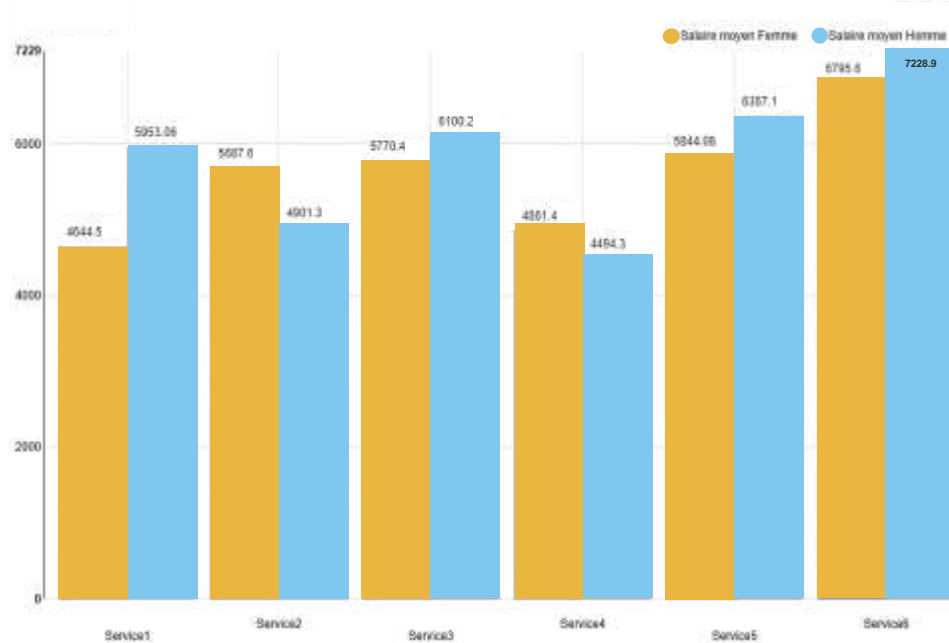


## RÉPARTITION FEMME/HOMME PAR ÂGE

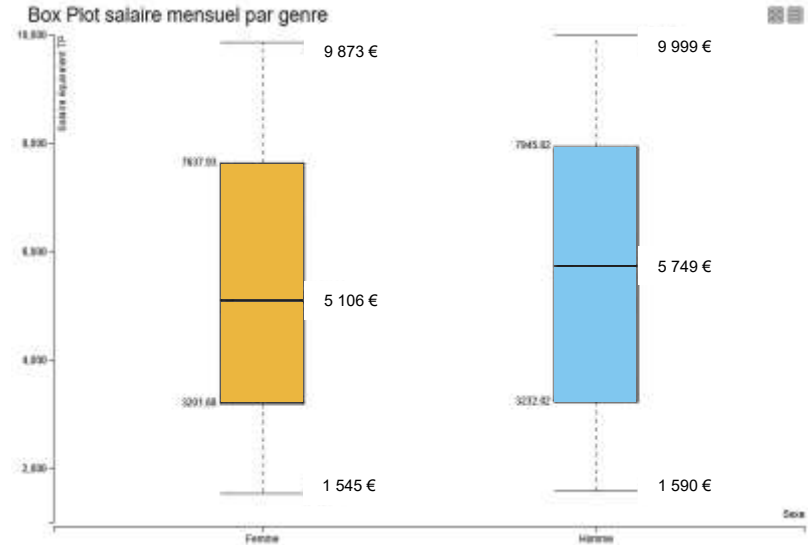


# Analyse sur le salaire mensuel

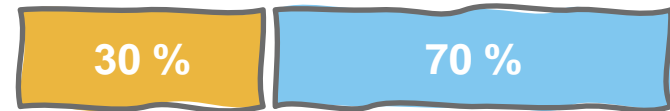
## Moyenne du salaire par service et genre



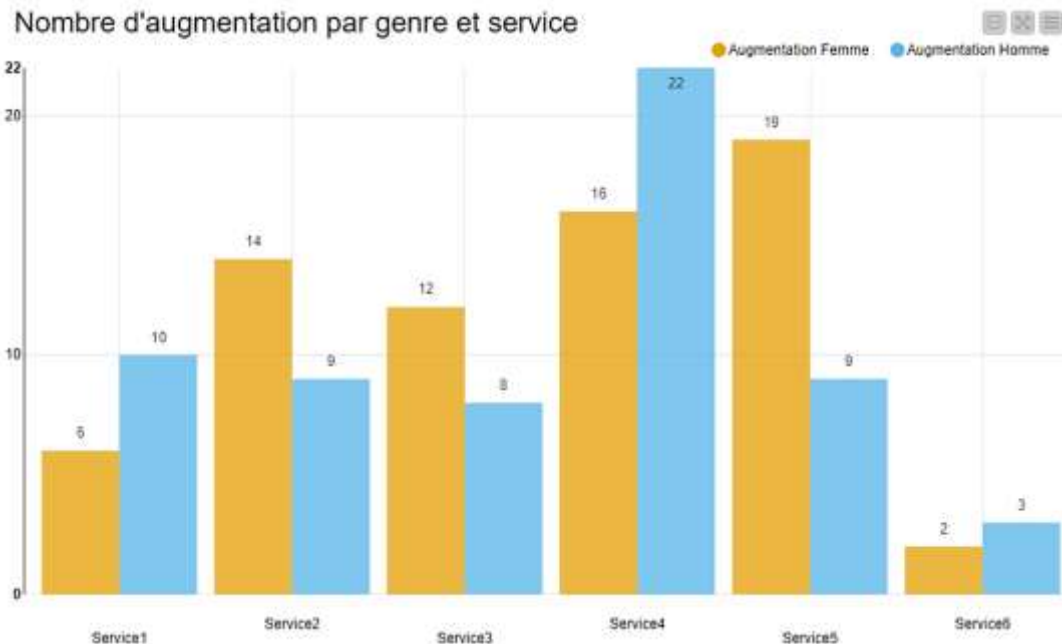
## Boite à moustache salaire/genre



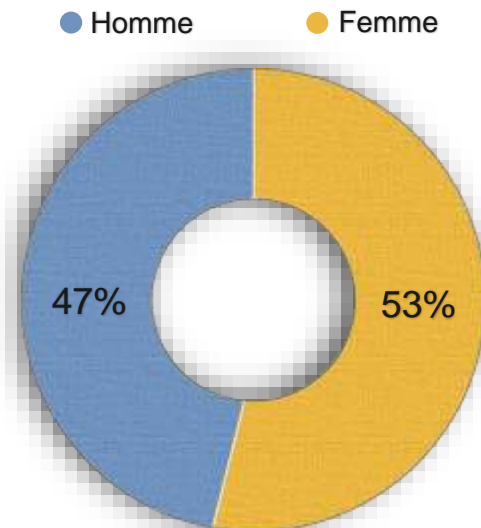
## TOP 10 meilleur salaire moyen



# Analyse sur les augmentations

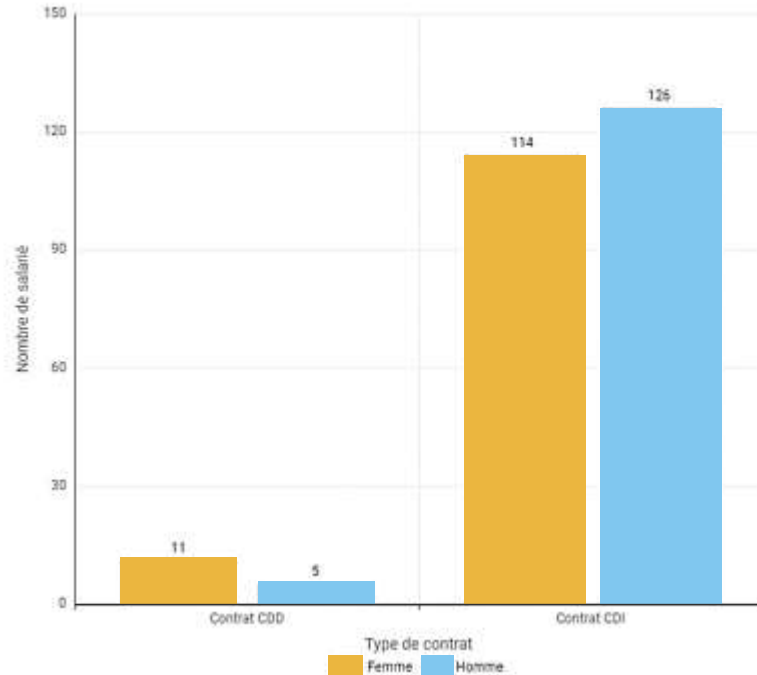


## Répartition des augmentations

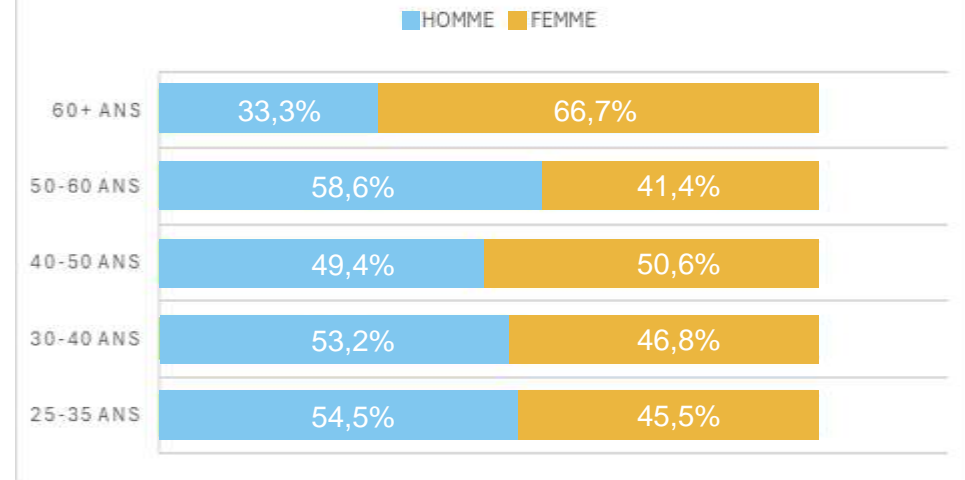


# Analyse sur les types de contrat

Nombre de salarié par genre et par type de contrat

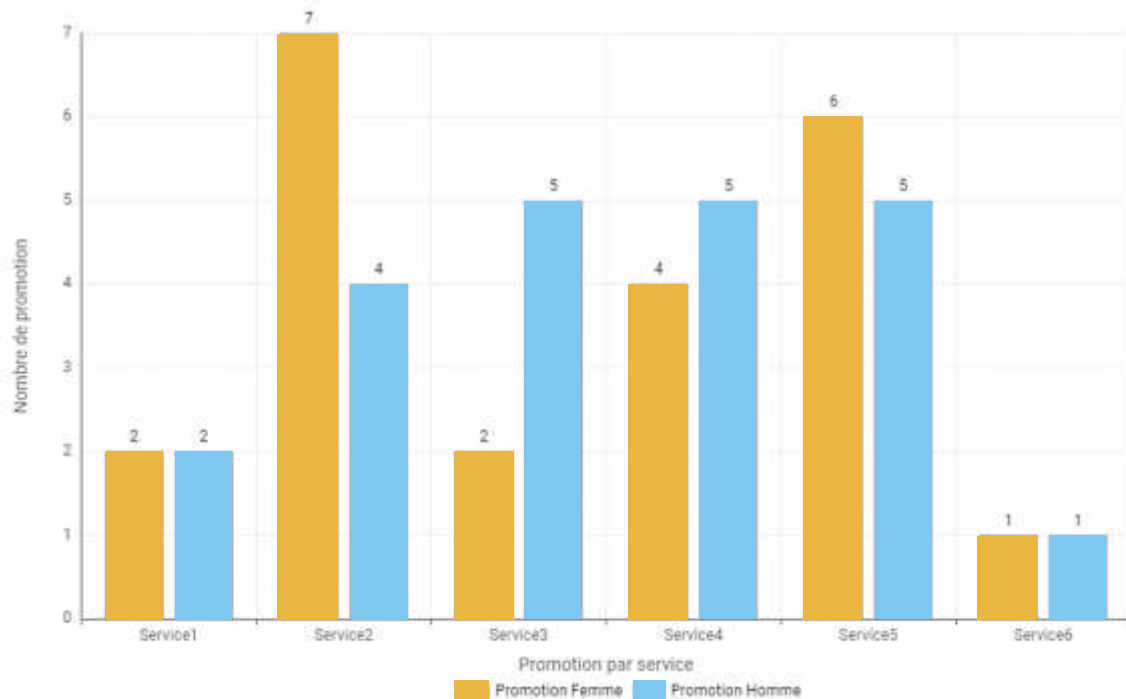


RÉPARTITION PAR AGE EN CONTRAT CDI



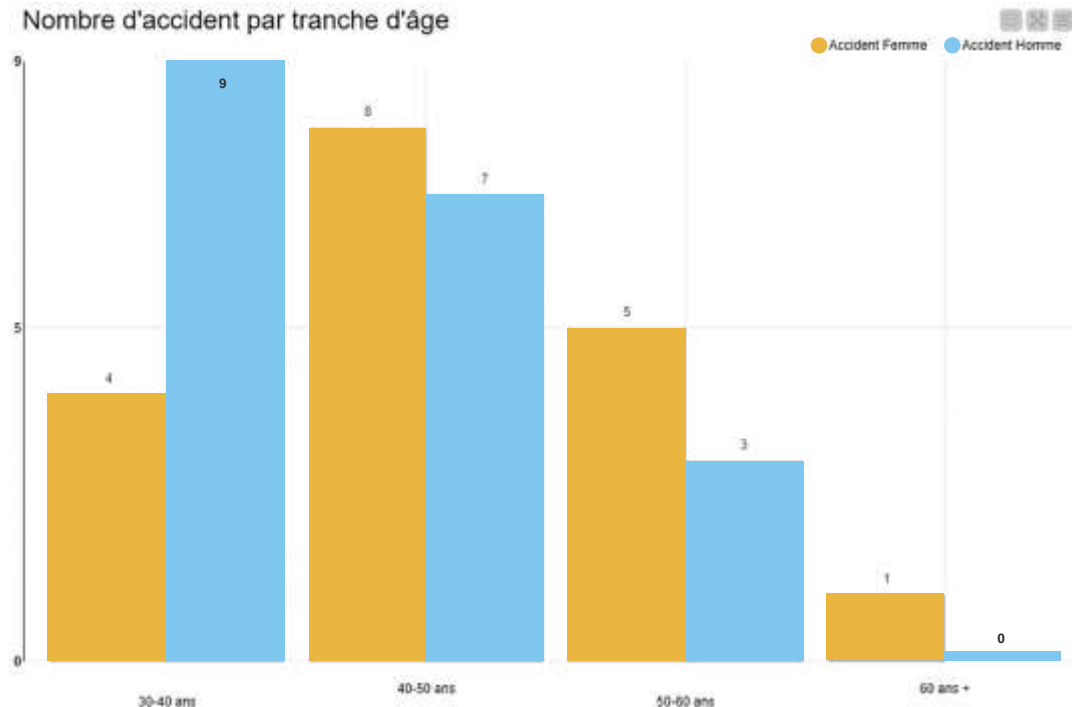
# Analyse sur les promotions

Nombre de promotion par service et genre



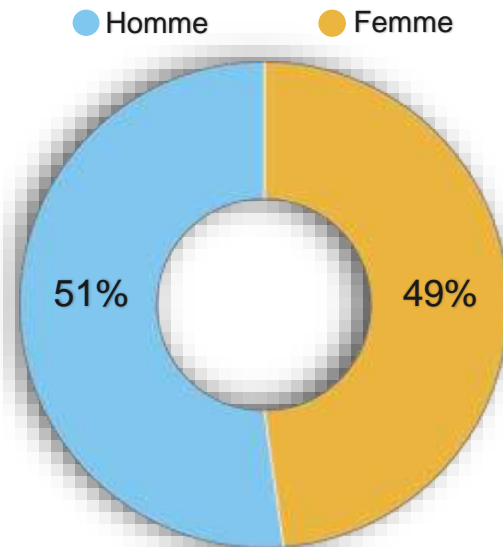
ID salarié	Sexe	Congé M	Augm.	Ancien.	Contrat
16100329-57	Femme	1	1	6 - 10 ans	CDI
16140409-87	Femme	1	1	0 - 5 ans	CDI
16741025-97	Femme	1	1	15 - 20 ans	CDI
16620412-83	Femme	1	1	10 - 15 ans	CDI
16820822-29	Femme	1	1	6 - 10 ans	CDI
16360827-63	Femme	1	1	0 - 5 ans	CDI
16081104-10	Femme	1	1	0 - 5 ans	CDD
16810230-77	Femme	1	1	0 - 5 ans	CDI

# Analyse sur les accidents au travail



- Plus d'accident chez les jeunes hommes

## Répartition des accidents



# Score d'égalité femmes/hommes

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020, toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés** doivent calculer son index sur l'égalité professionnelle.

- ❑ Index inférieur à 85 : fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- ❑ Index inférieur à 75 : adopter des mesures de correction et de rattrapage.

	Indicateur calculable (1=où, 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	0,5	39	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	8,6	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100



# Recommandations d'actions

## 1- Ecart rémunération

Embaucher plus de femme dans le service Marketing afin de diminuer l'écart de rémunération moyenne

Point gagné : +1 point

## 4- 10 + hautes rémunérations

Augmenter un salaire d'une femme pour arriver dans le TOP10 des salaires les plus élevés de l'entreprise.

Point gagné : +3 points