

PROJET 7:

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

Khadija Morchid Alaoui
02/04/2024

NOTRE CABINET EN QUELQUE MOTS :

- Spécialisé en transformation digitale des entreprises
- Plus de 150 salariés
- Souhaite automatiser la création d'un rapport diagnostique sur l'égalité professionnelle F/H



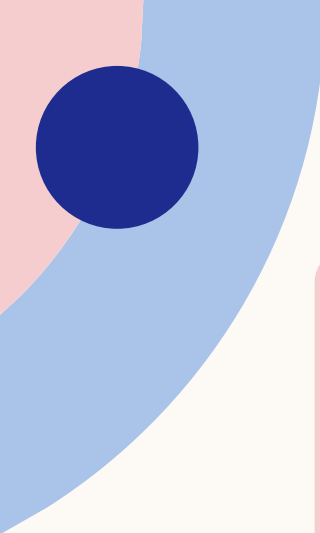
OBJECTIFS :

- ❖ Présenter les graphiques/les indicateurs d'égalité Femme-Homme à l'aide du logiciel KNIME
- ❖ Présentation des RGPD
- ❖ Préparer un fichier exploitable contenant les données des salarié et qui respecte les règles RGPD



QUESTIONS :

- Quels indicateurs choisir pour illustrer la situation de l'entreprise ?
- Quelles sont les règles RGPD à mettre en place avant de publier les graphiques/fichier csv ?



Les étapes de réalisation du projet :

1- Téléchargement & préparation des données

- 1- Import & vérification des fichiers
- 2- Jointures des tables
- 3- Renommage des colonnes, création de nouvelles variables



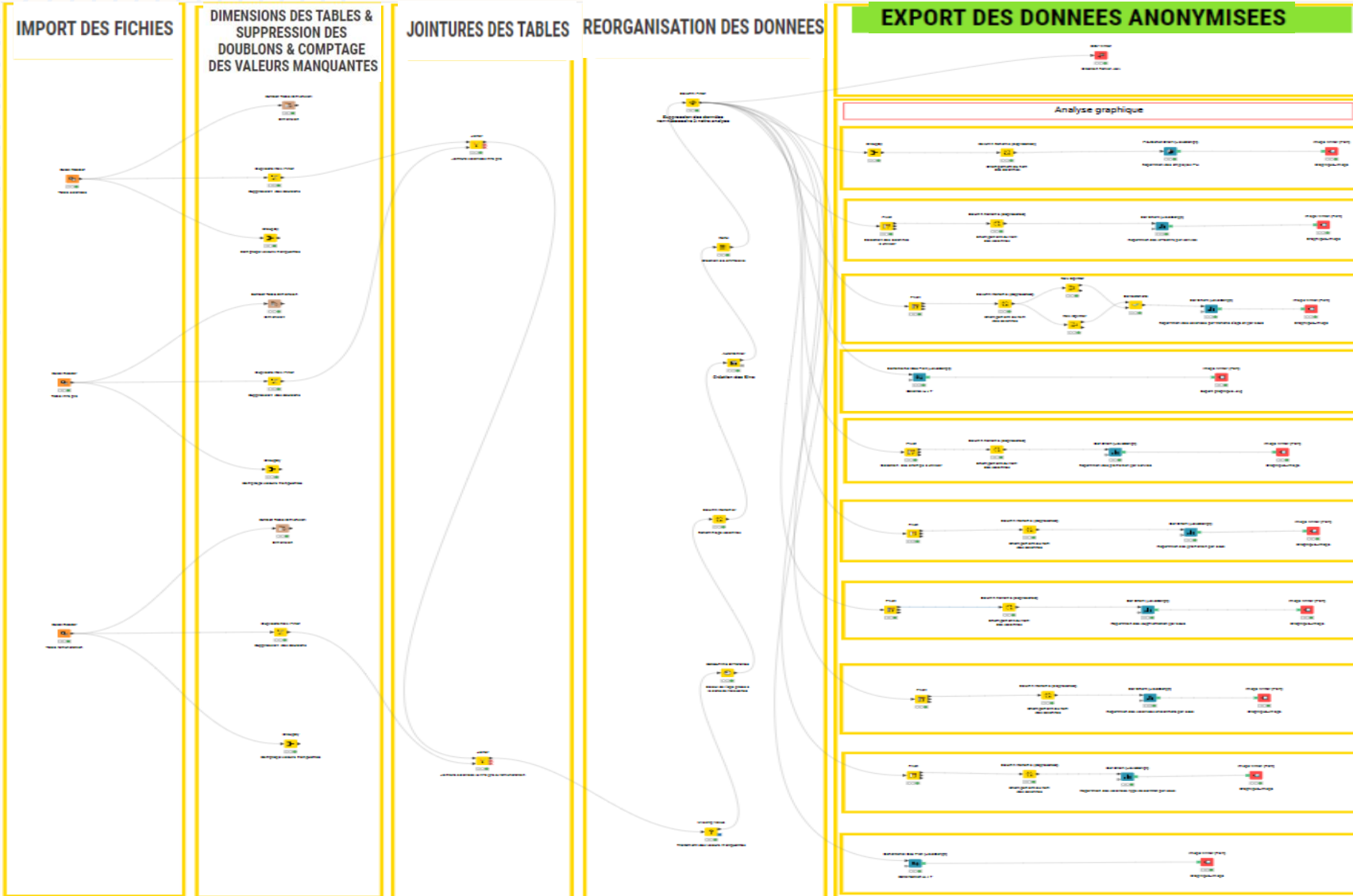
2- Indicateurs d'égalité professionnelle femme / homme

- 1- Les 5 grands principes du RGDP
- 2- Techniques d'anonymisation des données
- 3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



3- Export & stockage des données

- 1- Réalisation du workflow Knime & export du fichier .csv



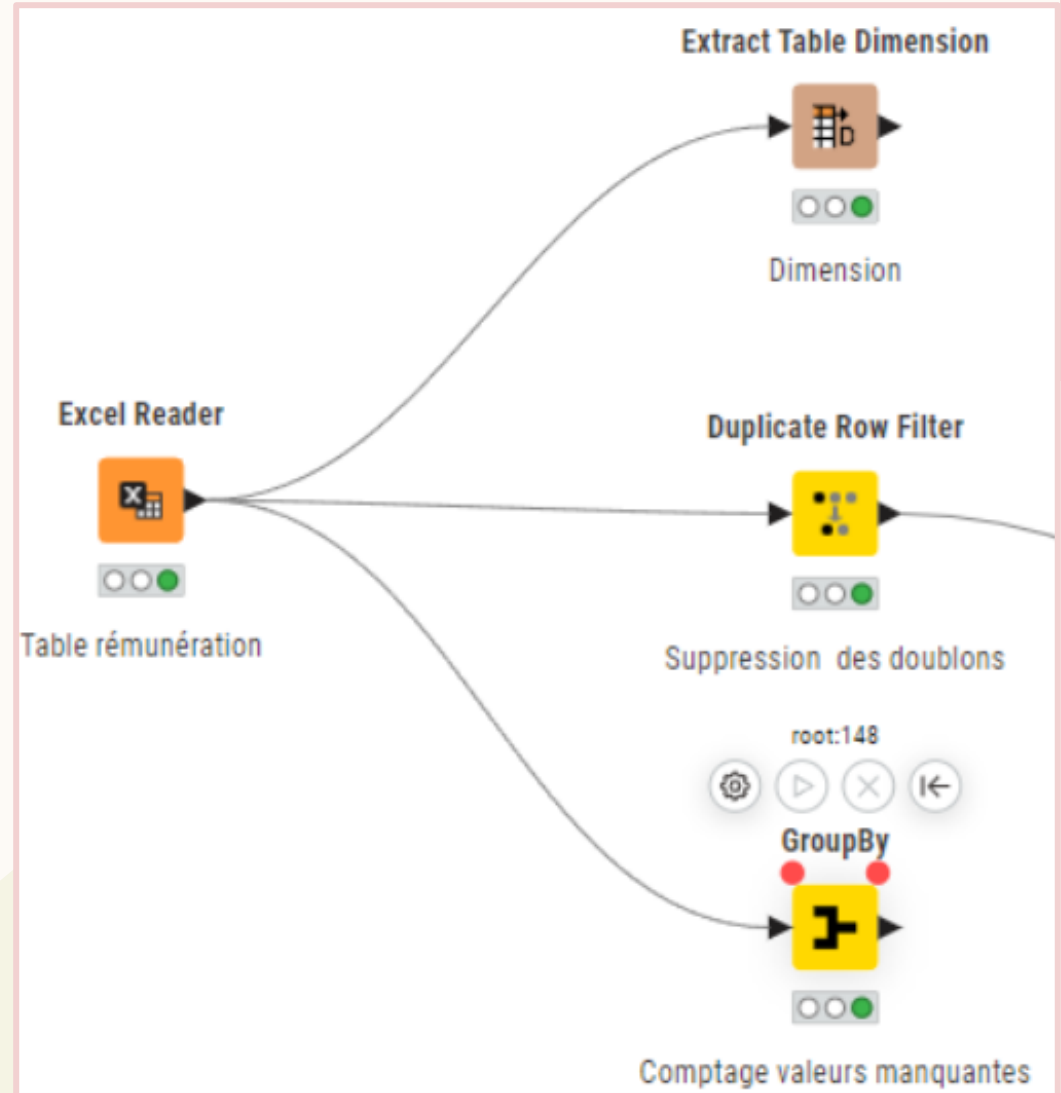
ClÃ©_primaire	Sexe	AnciennetÃ©_an	Service	Niveau de satisfaction	Contrat	salaire	Augmentation	Promotion	age
1,"F", "(11,16]"	"Marketing"	67,"CDI"	6583.85,1,1,"(62,69]"						
2,"F", "(11,16]"	"Commercial"	66,"CDI"	4974.32,0,1,"(62,69]"						

1- TÉLÉCHARGEMENT & PRÉPARATION DES DONNÉES

1-1 IMPORT ET VÉRIFICATION DES FICHIERS

❖ Traitements de départ est identiques pour les 3 fichiers

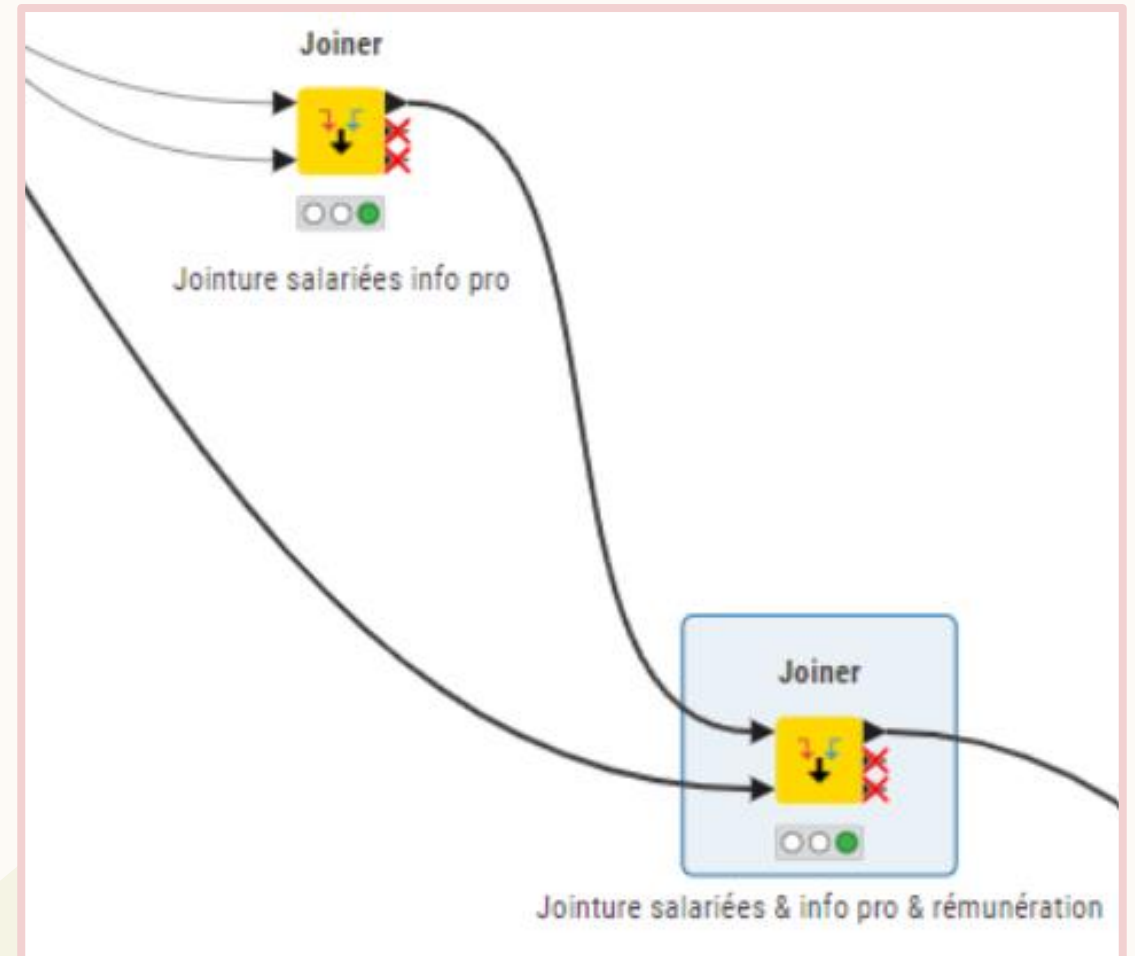
- Import des fichiers dans le workflow
- Vérification des dimensions
- Suppression des doublons :
 - ✓ pas de doublons pour les 3 tables
- Identification des valeurs manquantes :
 - ✓ 82 dans la table salariés
 - ✓ 30 dans la table rémunération
 - ✓ pas de traitement à ce stade



1- TÉLÉCHARGEMENT & PRÉPARATION DES DONNÉE

1-2 JOINTURE DES TABLES

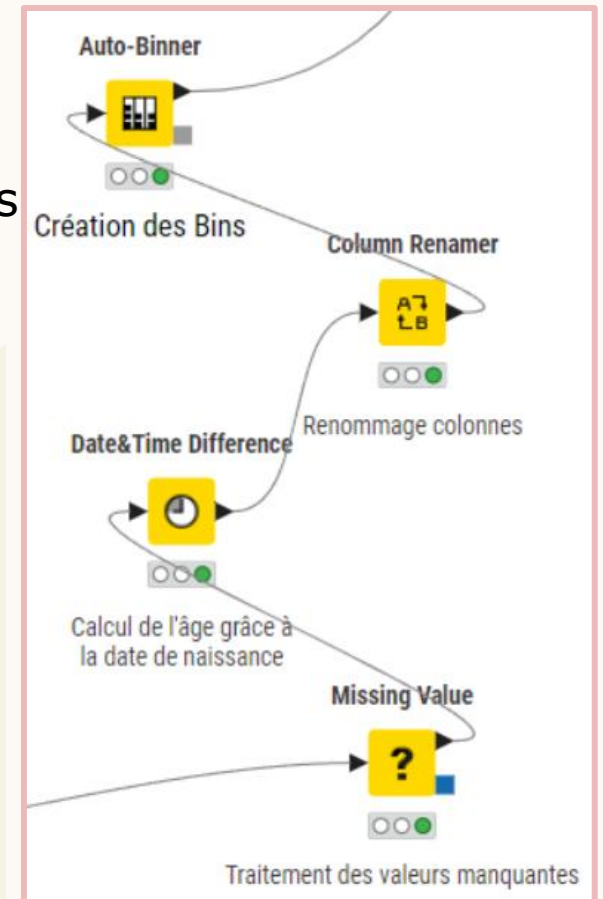
- ❖ Clé primaire id_salarié
- ❖ Jointure interne sur les 3 tables
 - ✓ Pas de lignes non jointes à droite ni à gauche



1- TÉLÉCHARGEMENT & PRÉPARATION DES DONNÉE

1-3 TRAITEMENT VALEURS MANQUANTES & RENOMMAGE DES COLONNES & CRÉATION DE NOUVELLE VARIABLE

- ❖ Traitement valeurs manquantes : 3 colonnes contiennent des valeurs manquantes (état civil, augmentation, promotion)
 - Etat civil → NC
 - Augmentation & promotion → les valeurs les plus fréquentes
- ❖ Création de la colonne âge à partir de la date de naissance
- ❖ Renommage de certaines colonnes : âge, salaire base mensuel
- ❖ Création des Bins : ancienneté , âge



2- PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

2-1 Les 5 grands principes du RGDP

Le RGPD s'applique dès lors qu'une entreprise collecte et traite des informations permettant d'identifier une personne physique directement ou indirectement (nom, prénom, identifiant client)

1. Le principe de finalité les données personnelles doivent être collectées seulement pour des finalités déterminées et traitées de manière licite, loyale et transparente .

3. Le principe de proportionnalité et de pertinence : les informations enregistrées doivent être pertinentes et strictement nécessaires au regard de la finalité du fichier.

2. Le principe de sécurité et de confidentialité : le responsable du fichier doit garantir la sécurité et la confidentialité des informations qu'il détient. Il doit en particulier veiller à ce que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations

4. Le principe d'une durée de conservation limitée : une durée de conservation précise doit être fixée, en fonction du type d'information enregistrée et de la finalité du fichier

5. Les droits d'une personne

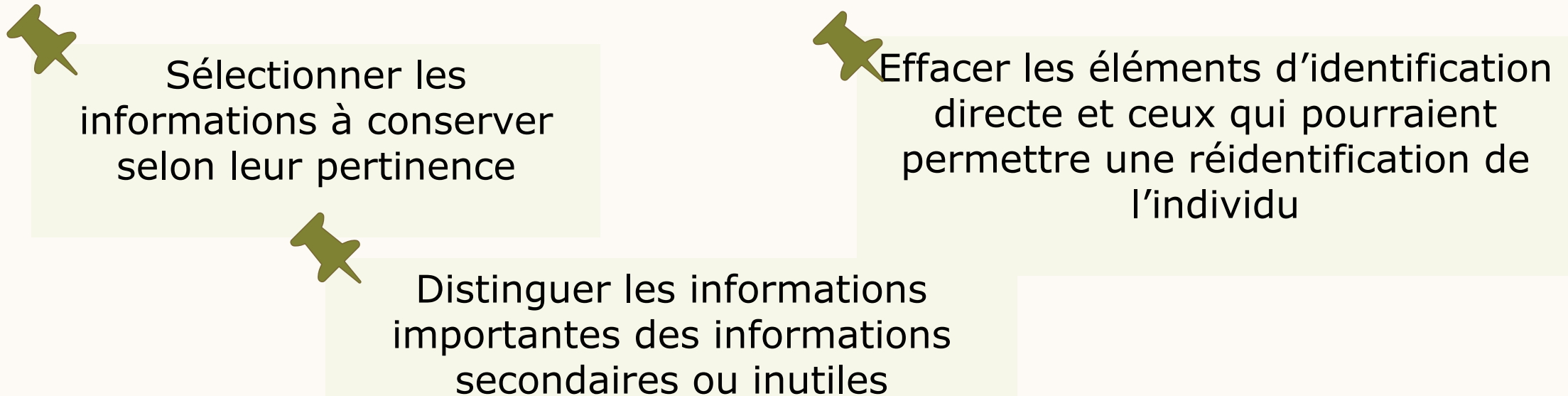
l'individu dont les données sont collectées doit en être informé, doit donner son consentement et être informé de la façon dont ses données vont être utilisées et pour quel but. L'individu conserve un droit d'accès et de rectification qui se traduit par une obligation pour l'organisme collecteur de maintenir les données exactes et à jour

2- PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

2-2 Technique d'anonymisation des données

- Le règlement général sur la protection des données (RGPD) ne comporte pas d'obligation générale d'anonymisation. Il s'agit d'une solution pour pouvoir exploiter des données personnelles dans le respect des droits et libertés des personnes.

Il est essentiel de mettre en place un processus d'anonymisation réfléchi et pertinent :



2- PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F-H

2-2 Technique d'anonymisation des données

Suppression des données non nécessaires pour notre analyse :

Nom et prénom

Numéro de téléphone

Etat civil

Date de naissance

Numéro d'identification du salarié
(remplacé par une clé incrémentale)

Nombre d'enfants

...

Modification de certains données en tranches :

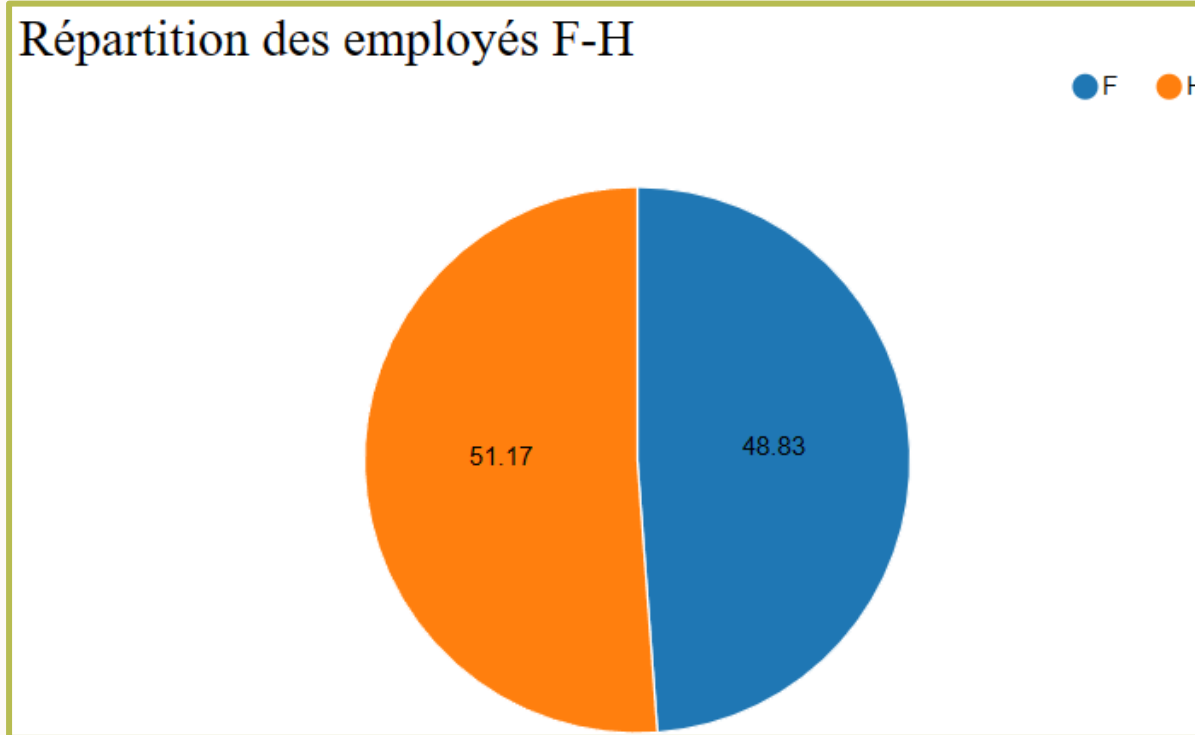
Tranche d'âge

Tranche d'ancienneté



2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

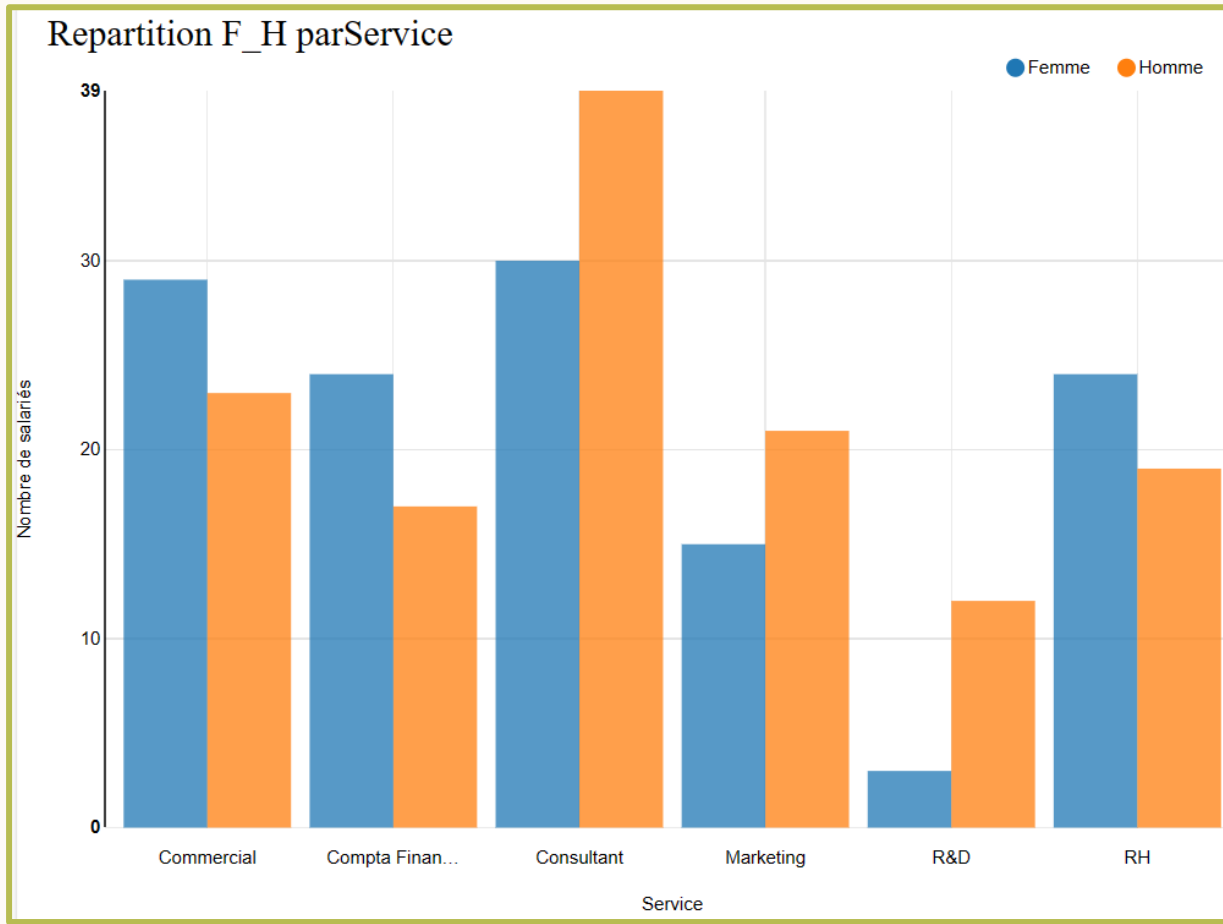
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- la répartition des sexes dans l'entreprise penche légèrement en faveur des hommes

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

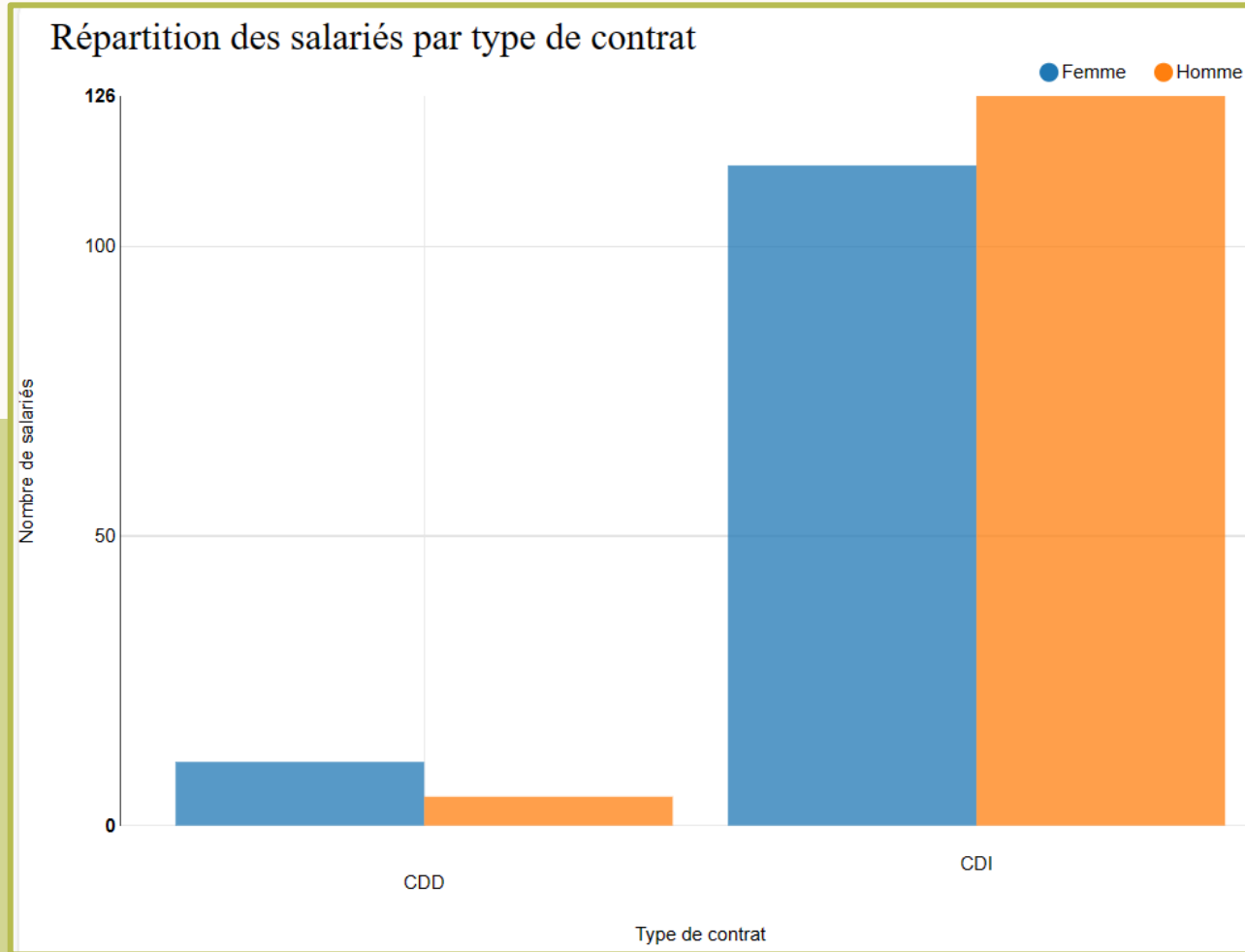
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- les Femmes sont plus nombreuses que les Hommes dans les services suivants :
 - Commercial
 - Compta/Finances
 - RH
- Les Hommes quand à eux sont plus présent dans les services suivants :
 - Consultant
 - Marketing
 - R&D

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

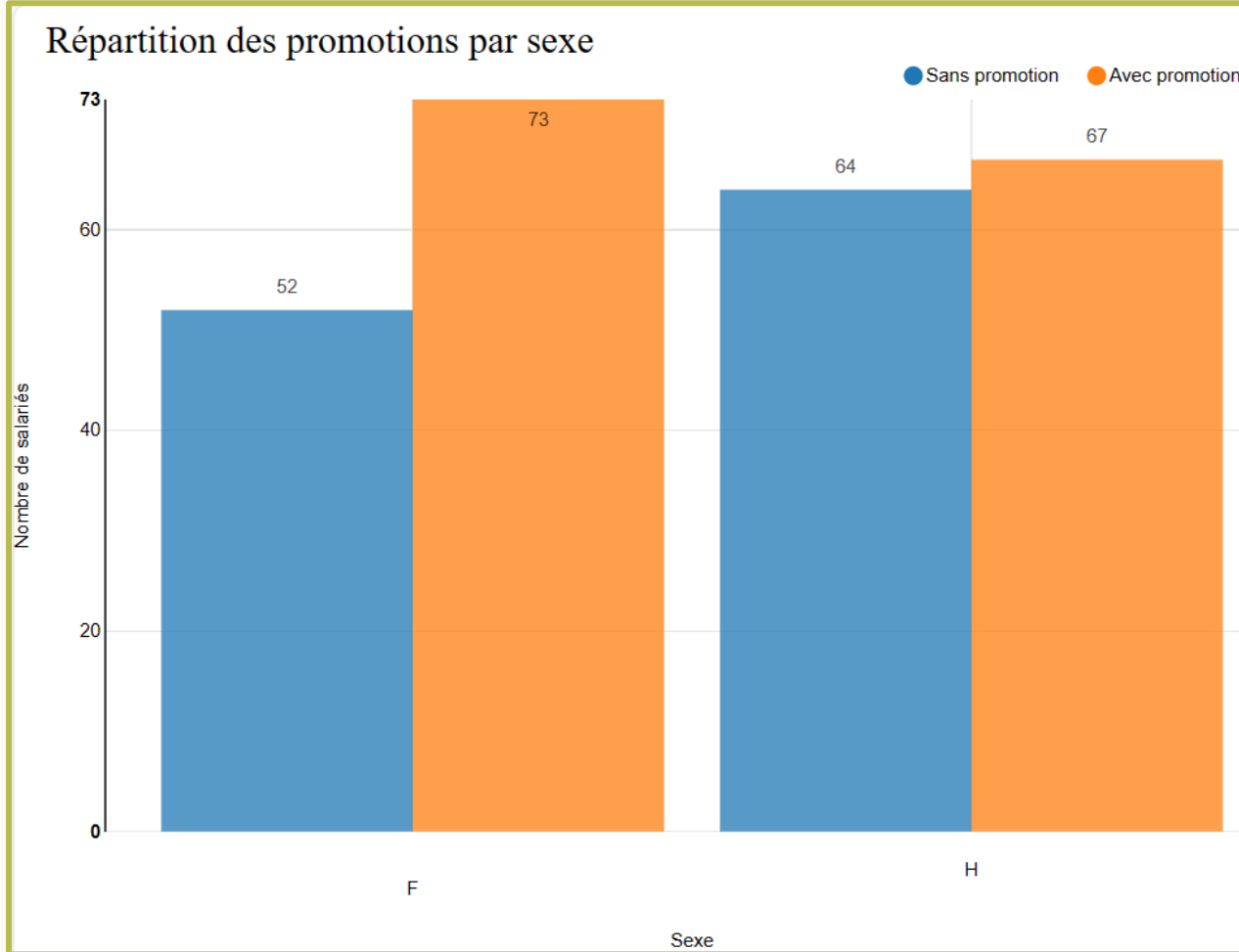
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes en CDI
- les femmes sont plus nombreuses que les hommes en CDD.

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

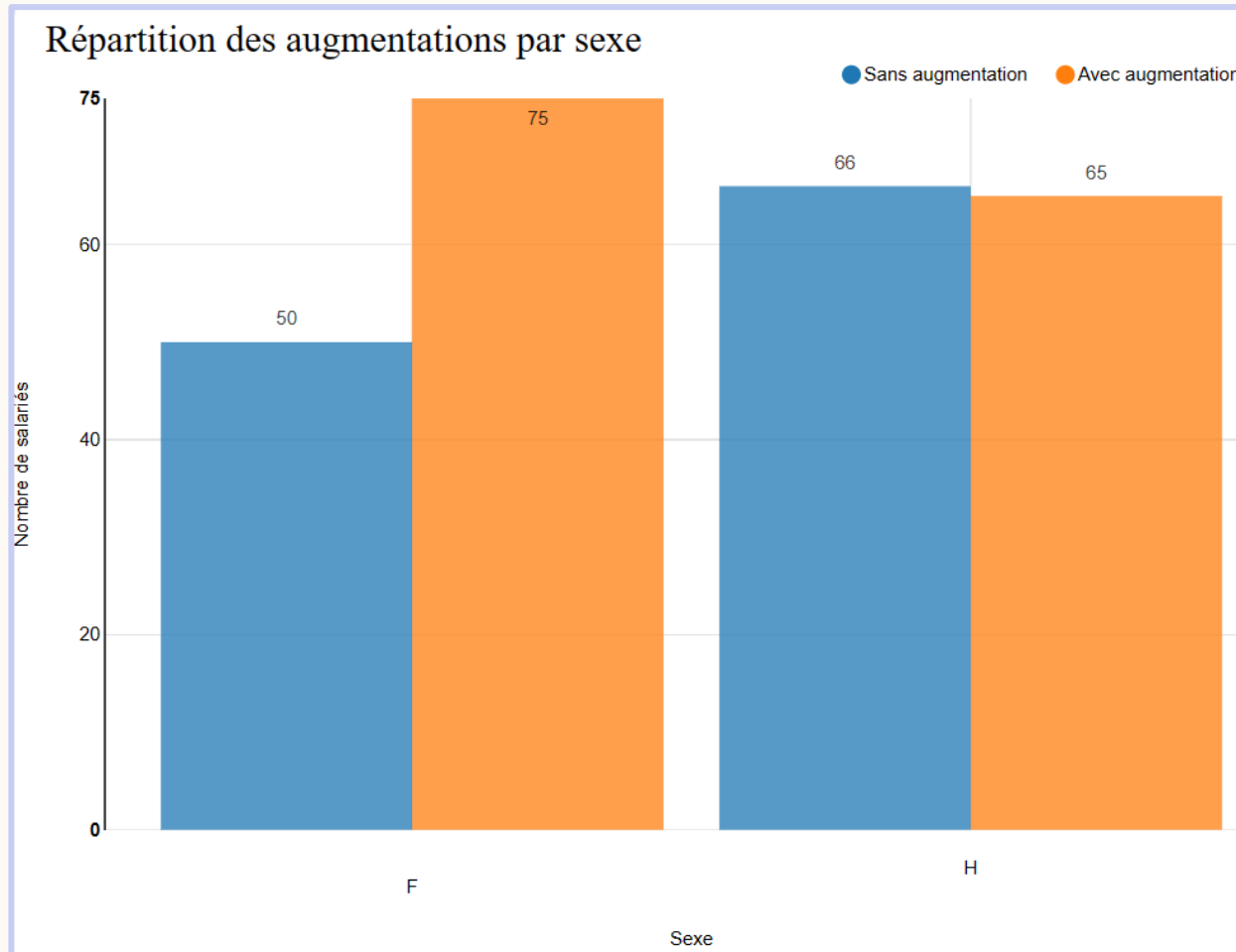
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- Le nombre de promotions et de non-promotions est relativement équilibré chez les hommes.
- Il y a cependant plus de femmes qui ont été promues que d'hommes.

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

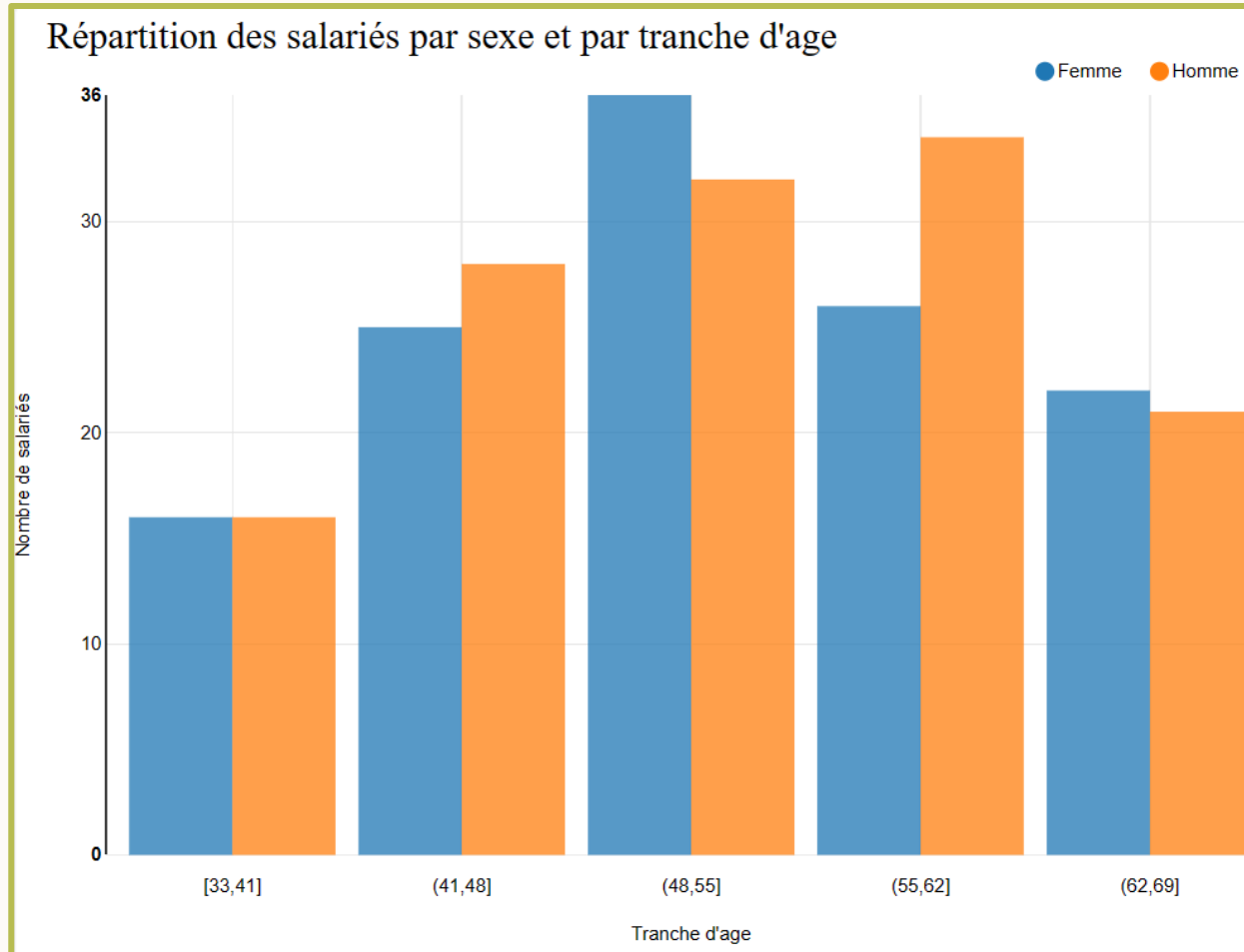
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- Le nombre d'augmentations et de non-augmentations est relativement équilibré chez les hommes.
- Les femmes ont obtenu plus d'augmentation que d'hommes.

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

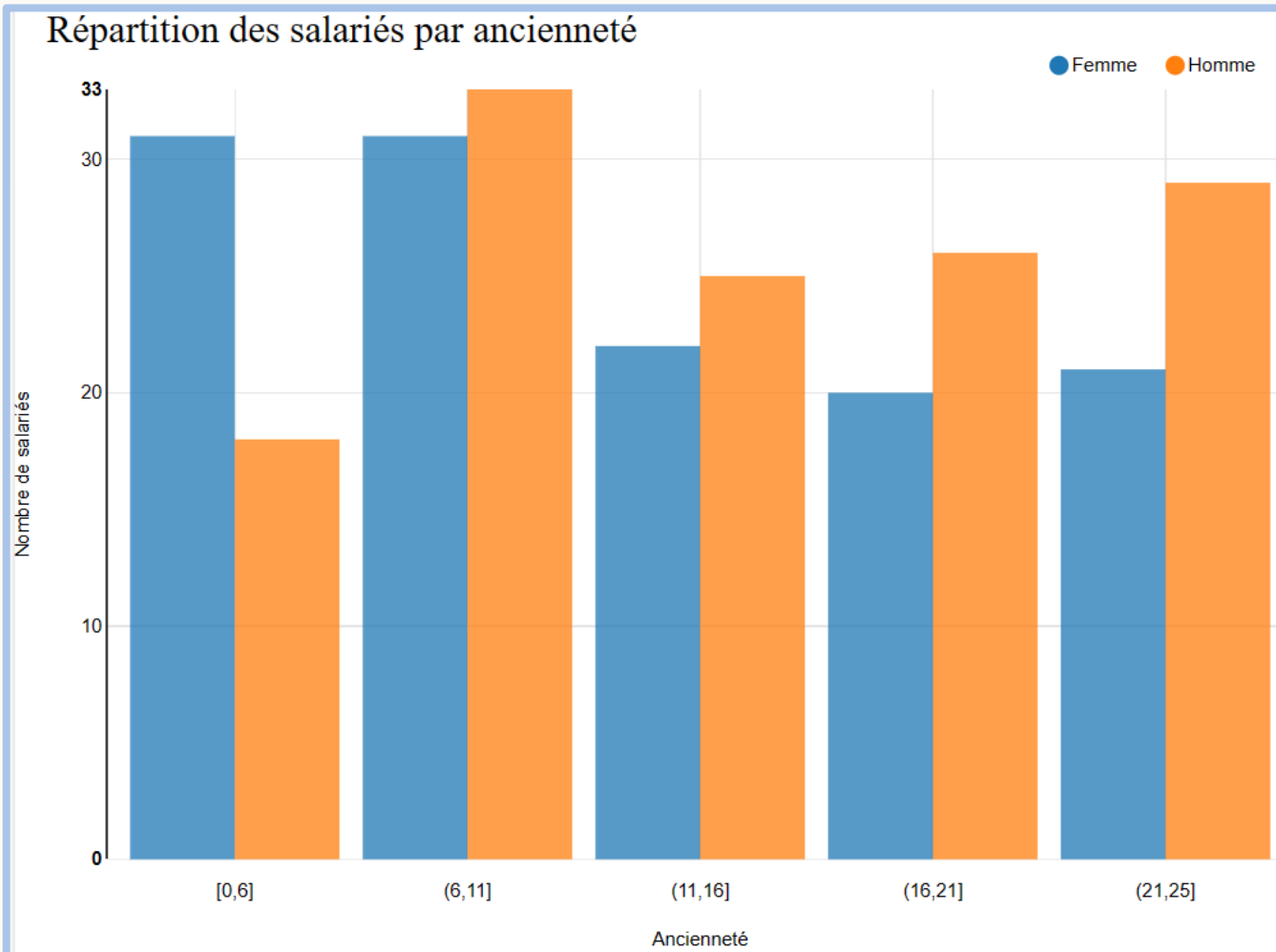
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- La répartition est presque parfaite chez les jeunes et les seniors à partir de 62 ans. Pour les tranches intermédiaires les écarts sont plus importants.

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

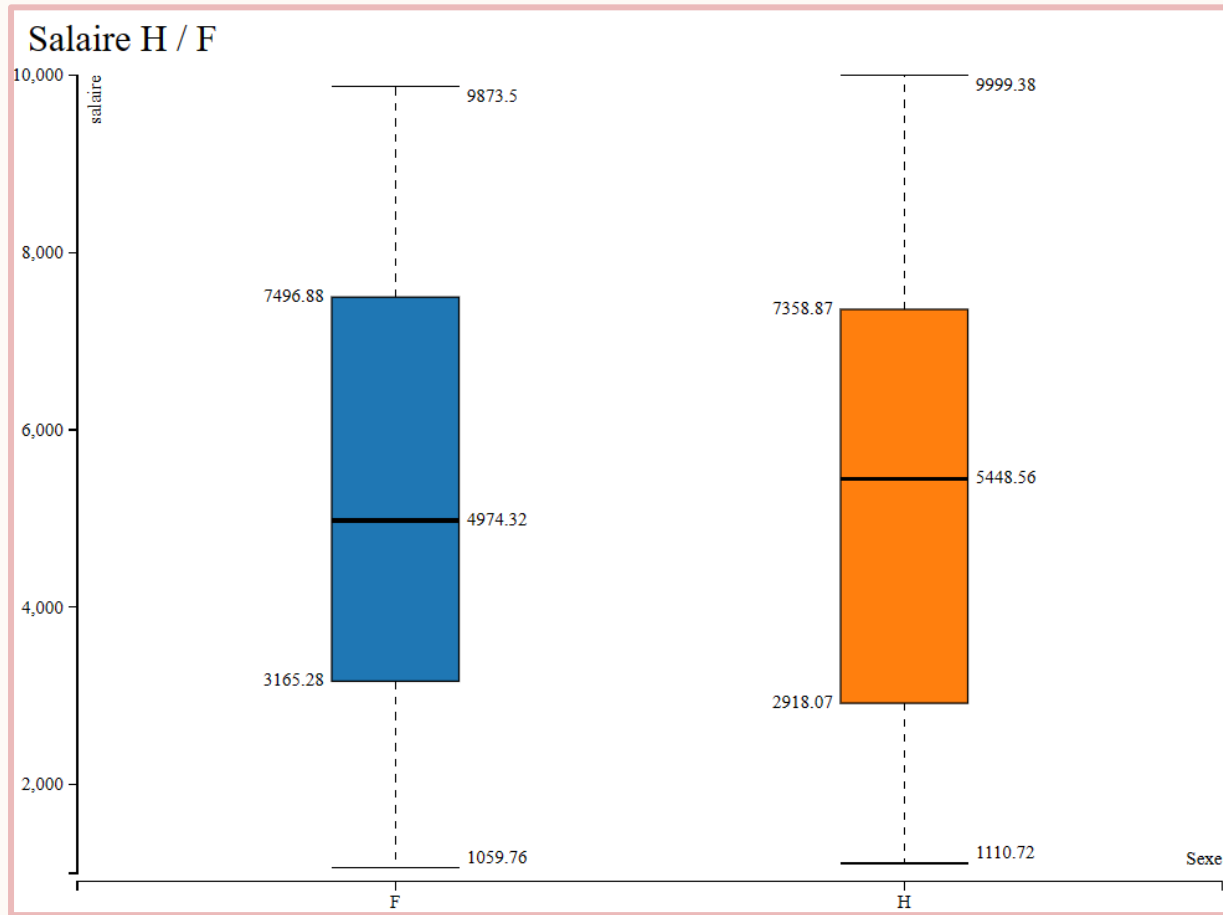
2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- les Femmes sont plus nombreuses que les Hommes dans la tranche d'ancienneté 0-6 ans.
- Les Hommes quant à eux sont plus présents dans le reste des tranches d'âges.
- Il semblerait que l'entreprise ait effectué des recrutements importants chez les femmes au cours des 6 dernières années.

2 – PRINCIPES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME

2-3- Analyse graphique des indicateurs du diagnostic de l'égalité F/H



- Le salaire médian, minimum, maximum des hommes est supérieur à celui des femmes
- Il existe autant de salariés hommes dont le salaire supérieures à 5448 qu'inférieures à cette valeur
- Il existe autant de salariés femmes dont le salaire supérieures à 4974 qu'inférieures à cette valeur

CONCLUSION :

- Après avoir analysé les données fournies, il est clair qu'on a des **variations significatives** dans la répartition des F/H mais les données ne sont pas suffisantes pour bien analyser la situation.
- Le calcul de **l'index de l'égalité** est l'un des outils pratique pour faire progresser et évaluer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.
- Or, les données qui nous ont été fournies par les RH ne permettent pas de remplir notre obligation légale de calcul de l'index, les informations pour 2 des 5 indicateurs sont manquantes (Statut des employés, congés maternités...).