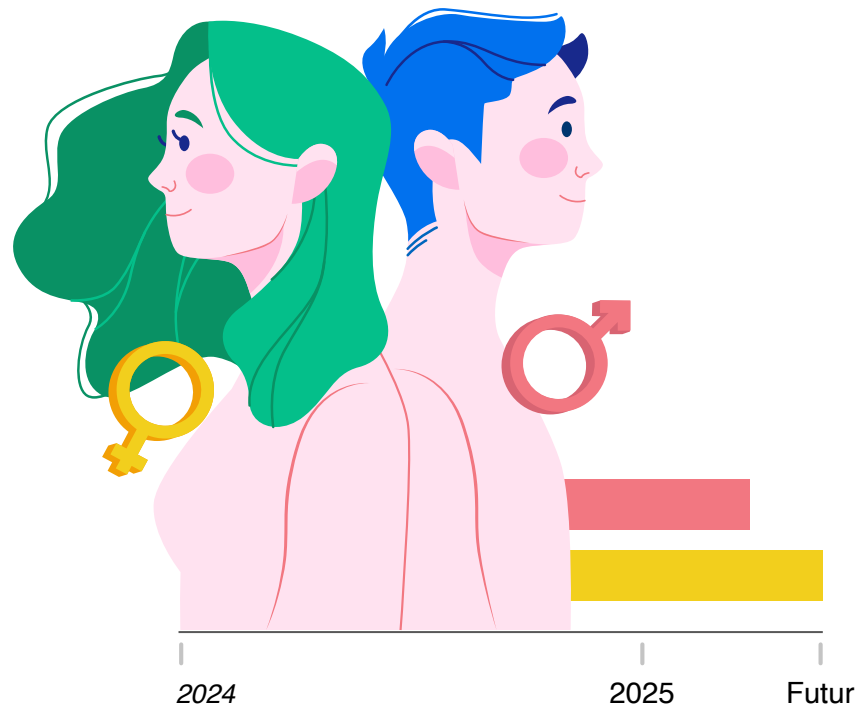


# ANALYSE DES INDICATEURS D'EGALITE HOMME - FEMME

EN RESPECT DES NORMES RGPD  
ICART MATTHIEU



# PRESENTATION DES DONNEES



## FICHER SALARIES

*Sexe, Date de naissance, etc..*



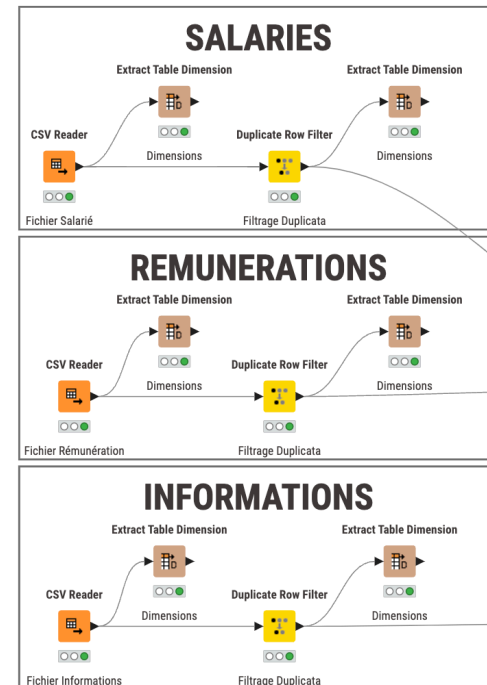
## FICHER REMUNERATIONS

*Salaire, type de contrat, etc...*



## FICHER INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

*Accident du travail, service, etc...*



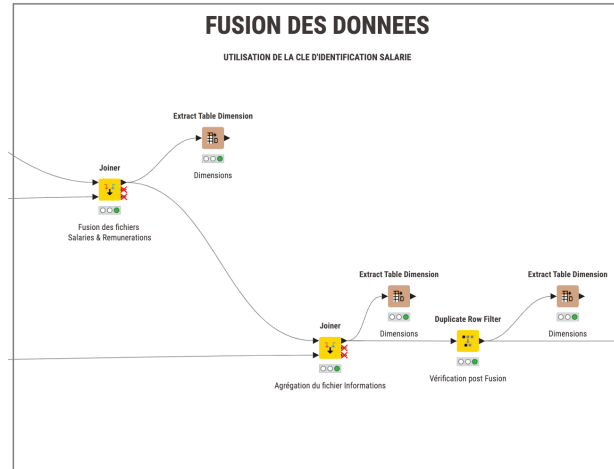
# METHODOLOGIE

ID\_SALARIE

WORKFLOW  
KNIME

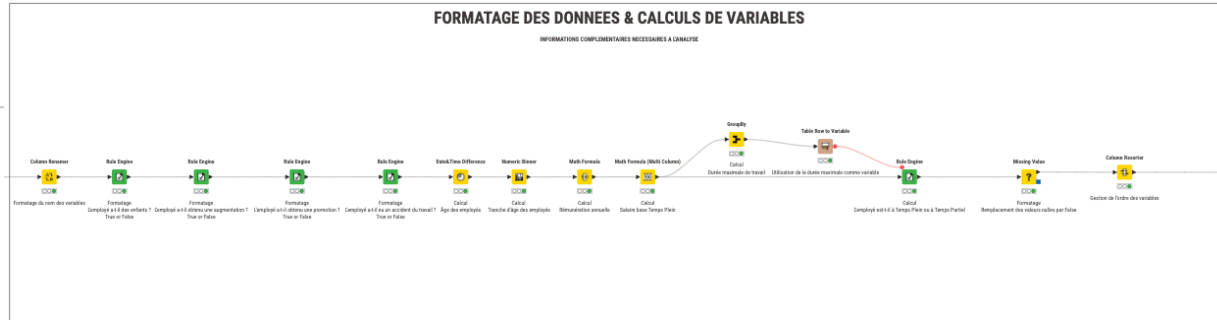
## FUSION DES DONNEES

UTILISATION DE LA CLE D'IDENTIFICATION SALARIE



## FORMATAGE DES DONNEES & CALCULS DE VARIABLES

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES NÉCESSAIRES À CARNALISSE



Fusion

Vérification

Formattage

Calculs

Nettoyage

# RESPECT DES NORMES RGPD

**CONSENTEMENT**



*Toutes données permettant d'identifier un individu.*



**INFORMATIONS**



**PERTINENCE**



**DUREE DE VIE**



**SECURITE**



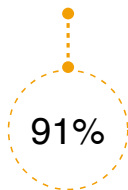
# REPARTITION DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs par service, en fonction du sexe

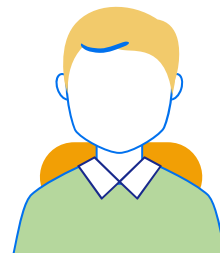
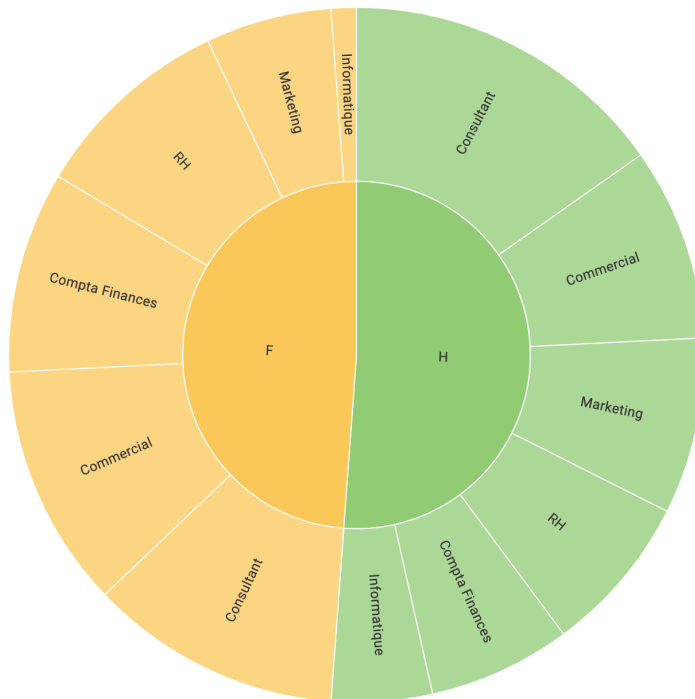


**125 FEMMES**

114 CDI  
11 CDD



CDI



**131 HOMMES**

126 CDI  
5 CDD



CDI

# INFORMATIONS GENERALES



Feminin



Ancienneté moyenne :  
12 ans



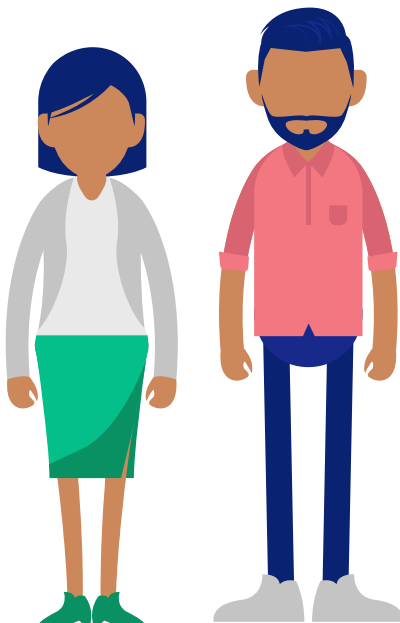
Niveau de satisfaction  
moyen : 49%



Salaire médian 4974 €



Age moyen : 44 ans



Masculin



Ancienneté moyenne :  
14 ans



Niveau de satisfaction  
moyen : 51 %



Salaire médian 5448 €



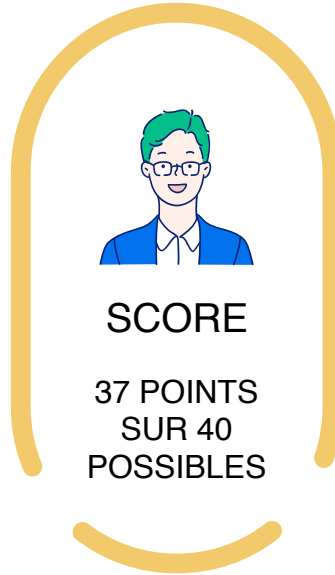
Age moyen : 44 ans



# REMUNERATIONS

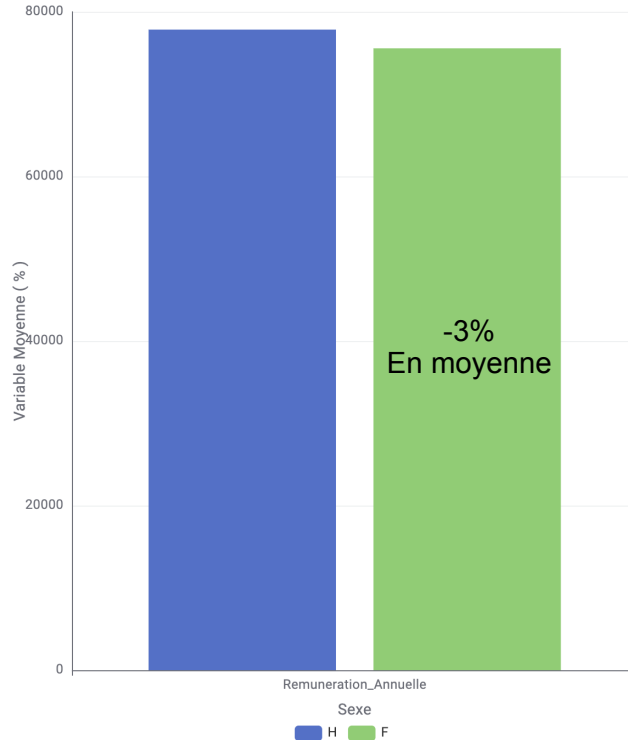
## SOURCE

[egapro.travail.gouv.fr/aide-simulation](http://egapro.travail.gouv.fr/aide-simulation)  
[editions-legislatives.fr](http://editions-legislatives.fr)

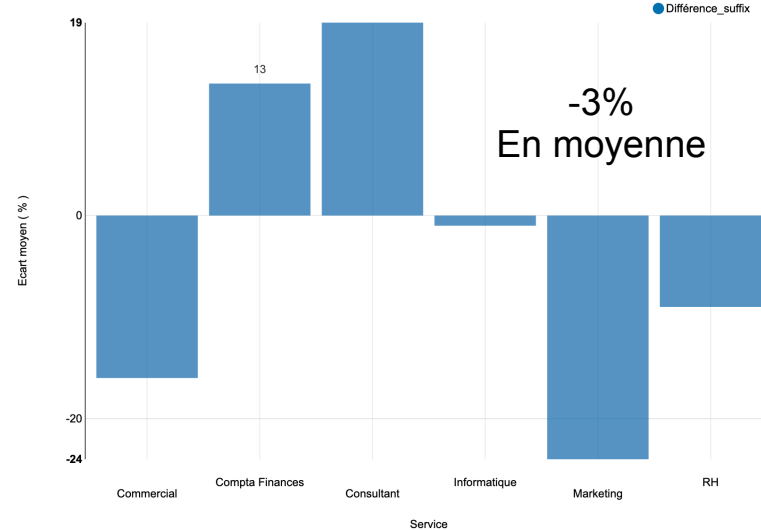


Calculer sans prendre en compte les catégories Socio-Professionnelles  
Absentes du jeu de données

Salaire variable moyen, en fonction du sexe



Ecart de salaire moyen par service, en fonction du sexe

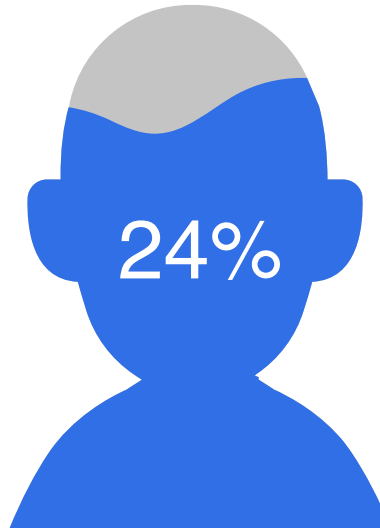


# REMUNERATIONS

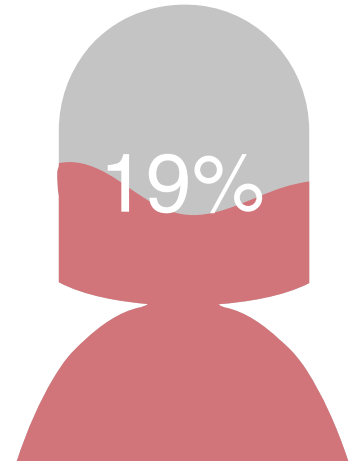
*Ecart moyen  
de salaire*



*Secteur  
Marketing*



*Secteur  
Commercial*



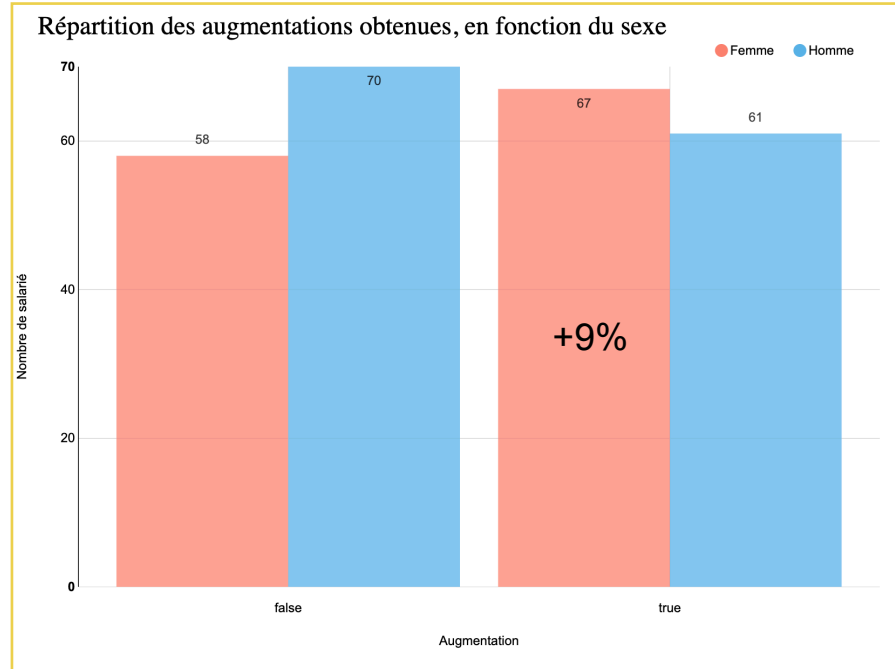


# AUGMENTATIONS

## Principe d'équité



SCORE  
20 POINTS SUR 20  
DISPONIBLES

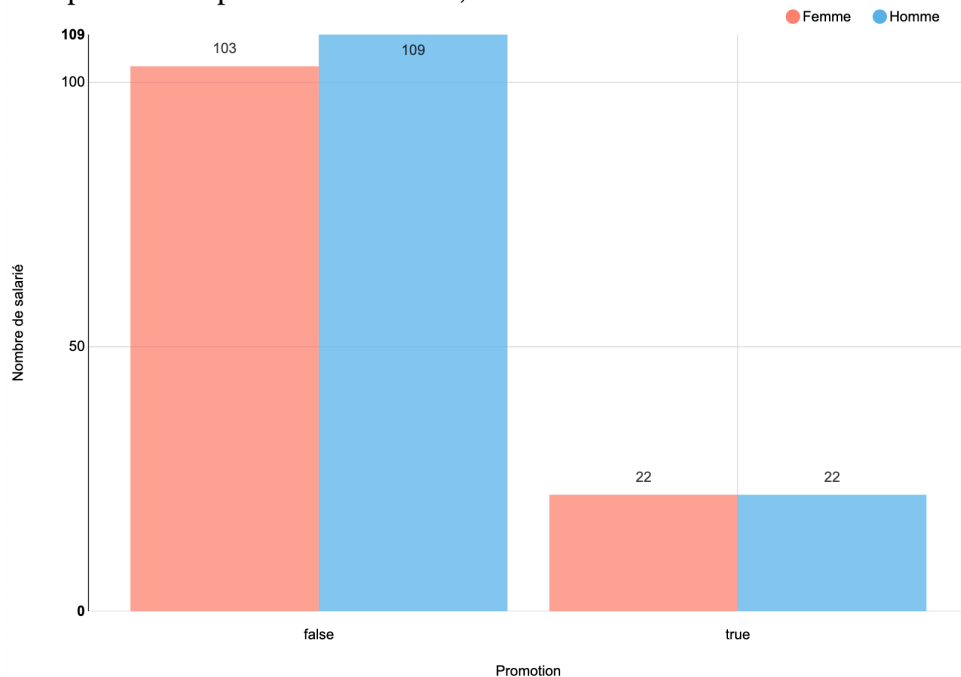


VARIABLE SALAIRE  
PARITAIRE ENTRE  
HOMME ET FEMME  
**20%**



# PROMOTIONS

Répartition des promotions obtenues, en fonction du sexe



**SCORE**

15 POINTS SUR 15  
DISPONIBLES



**SERVICE RH**

70% DES PROMOTIONS CONCERNE DES  
HOMMES, BIEN QUE MINORITAIRE EN  
EFFECTIF.

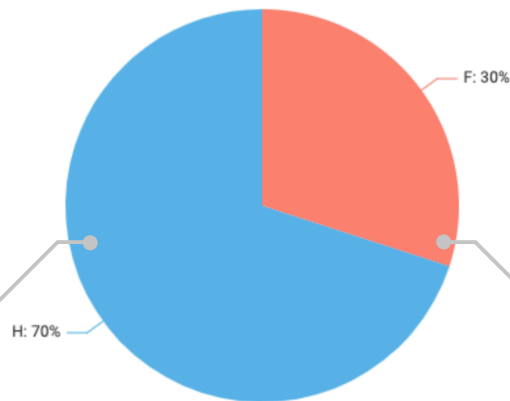
# TOP 10 DES SALAIRES

LES FEMMES REPRESENTENT 30% DES SALAIRES LES PLUS ELEVES  
SEULEMENT 20% EN PRENANT EN COMPTE LES VARIABLES SALARIALES

Répartition des 10 rémunérations les plus élevés, en fonction du sexe



70 % sont des hommes.



F H



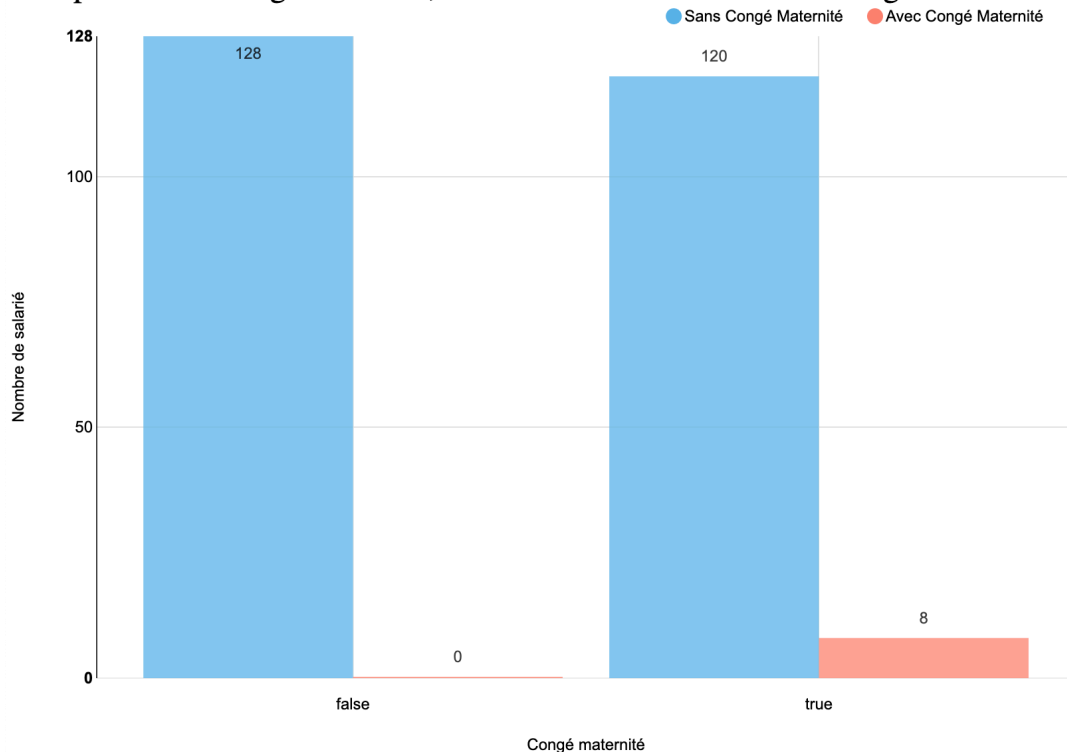
SCORE  
5 POINTS SUR 10  
DISPONIBLES



30 % sont des femmes.

# RETOUR DE CONGE MATERNITE

Répartition des augmentations, en fonction de l'obtention d'un congé maternité



**SCORE**  
15 POINTS SUR 15  
DISPONIBLES

*L'intégralité des employés  
ayant bénéficié  
d'un congé maternité ont  
obtenu une augmentation.*

# INDEX DE PARITE

## Rémunération

37 POINTS SUR 40

## Augmentation

20 POINTS SUR 20

## Promotion

15 POINTS SUR 15



## Top 10

5 POINTS SUR 10

## Congé maternité

15 POINTS SUR 15

# RECOMMANDATIONS



NORMALISATION DES  
ECARTS ENTRE LES  
DIFFERENTS SERVICES



ANALYSE APPROFONDIE  
GRACE AUX CATEGORIES  
SOCIO-PROFESSIONNELLES



SE REFERER AU TRAVAUX  
DU GOUVERNEMENT



DISCUSSION AVEC LES  
REPRESENTANTS DU  
PERSONNELS



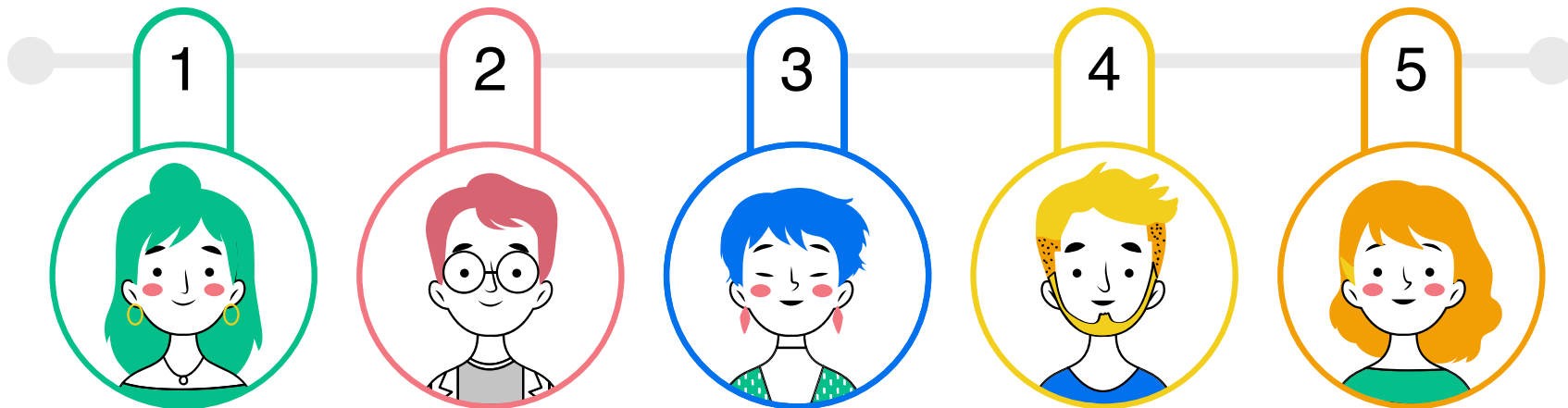
ANALYSE ET CONTROLE  
CONTINUE DES  
INDICATEURS



COMMUNICATION ET  
TRANSPARENCE !



# CONCLUSION



## Bon score

Preuve d'une efficacité  
des mesures prises au  
préalable

## Inégalité interne

Différences notables  
entre les services.

## Une volonté

Transparence et  
communication.

## Des efforts

Un comportement pro-  
actif de la direction.

## Futur

Place à l'action.