

ETUDE DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES EN RESPECT AVEC LE RGPD

Auteur: Pascal Brochart

Date: Mai 2024

► CONTEXTE

L'objectif est d'analyser les indicateurs de l'égalité femmes-hommes afin d'améliorer la marque employeur du cabinet

L'étude a été réalisée en conformité avec le RGPD

Le logiciel utilisé pour le workflow de données est KNIME

- Logiciel open source d'analyse de données de type ETL
- Modélisation de workflow et d'apprentissage machine
- La visualisation des données
- Concept « Low code / No code »

► RGPD

Règlement Général sur la Protection des Données

1. Protéger la vie privée des citoyens européens
2. Eviter tout accès non autorisé aux données personnelles
3. Eviter toute manipulation non conforme aux données personnelles

Vérifie la mise en application de différents droits

- Le droit à l'information (comment et où sont collectées les données et dans quel but)
- Le droit d'accès (quelles données précises sont collectées)
- Le droit d'opposition (interdiction de collecte)
- Le droit de rectification (modification de ses données)
- Le droit à l'oubli (suppression des données)
- Le droit à la portabilité (récupération de ses données)

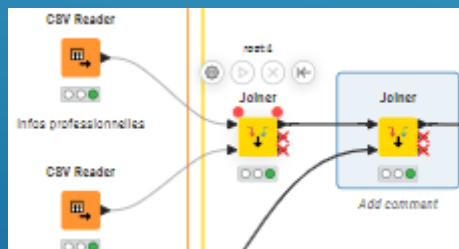
► PRESENTATION DES DONNEES

Les données sont contenues dans 3 fichiers Excel

- Salariés (contient le nom, prénom, état civil, téléphone, sexe, nombre d'enfants...)
- Rémunération (contient la rémunération, contrat, augmentation, durée hebdo...)
- Info_Pro (contient l'ancienneté, le service rattaché au salarié, accident travail...)

Ces fichiers contiennent chacun une clé unique permettant l'identification de chaque salarié et la jointure des données dans le workflow

- id_salarié



► ANONYMISATION DES DONNEES

La clé unique `id_salarié` est composé de 2 chiffres séparés par un tiret

Il s'agit peut-être d'un numéro de matricule ou d'un identifiant salarié

Dans le doute, après importation des fichiers Excel nous remplaçons dans le workflow cet identifiant par une champ auto-incrémenté appelé `Id`

La date de naissance sera utilisée pour calculer l'âge avec lequel sera créé un intervalle permettant d'éliminer le caractère personnelle de la donnée

- `Node Numeric Binner` dans le workflow

On créera également un intervalle pour l'ancienneté et seront supprimées les autres colonnes à caractères personnelles inutiles dans le cadre de l'étude

- `Prenom/Nom`
- `Telephone`

► MANIPULATION DES DONNEES

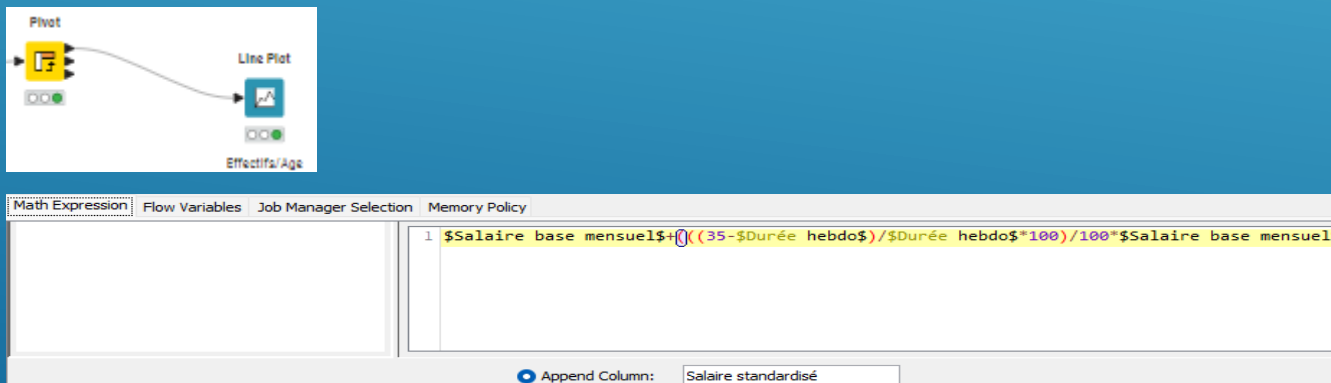
Le salaire de base mensuel tel que nous l'avons importé est calculé sur un temps de travail variable selon le salarié

Un nouveau champ **Salaire standardisé** a été ajouté afin de mettre à disposition la donnée sur un temps plein identique pour tous

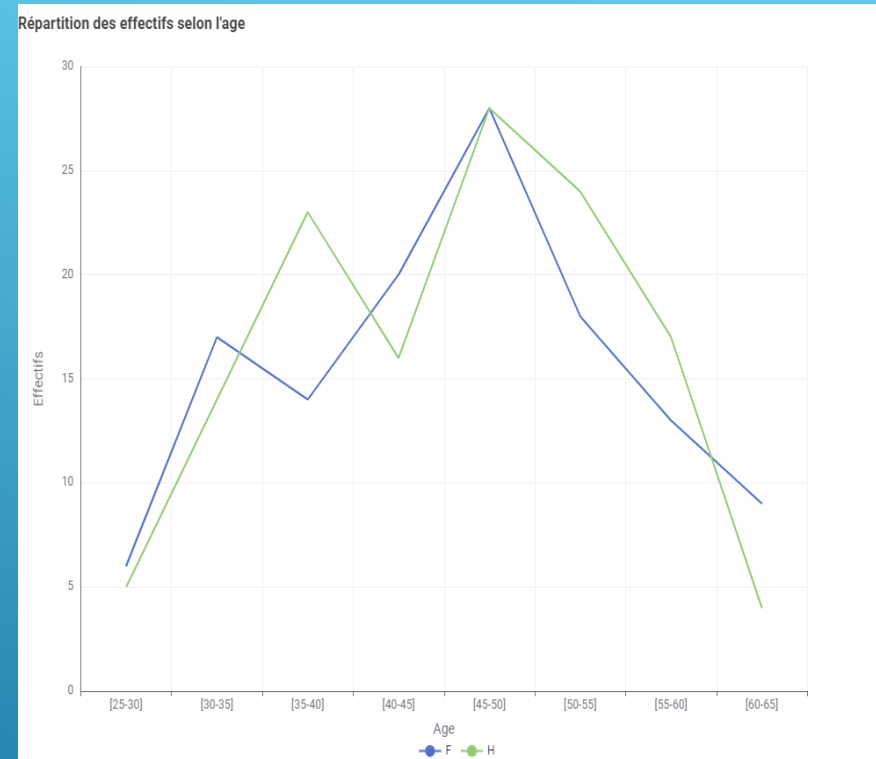
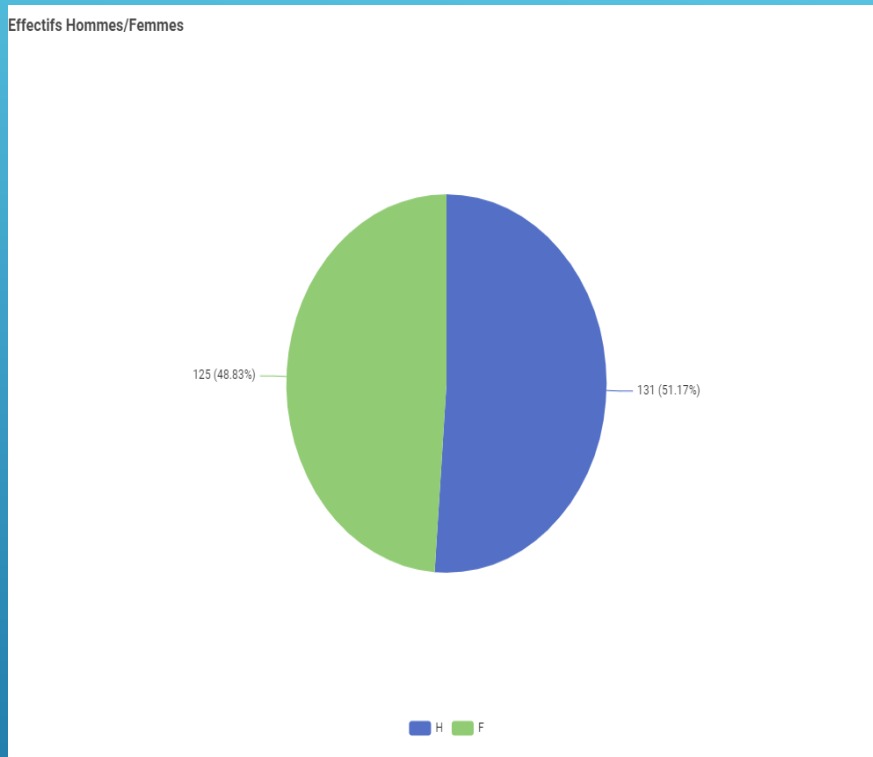
Concernant l'état civil, on remplacera les valeurs **0** par **Inconnu**

Enfin des traitements au format numérique du champ **Work_accident** nous permettra par la suite de pouvoir l'utiliser dans un graphique

Les nodes **Pivot** de KNIME vont permettre d'agréger les données sur un périmètre précis pour pouvoir être traitées par les différents graphiques

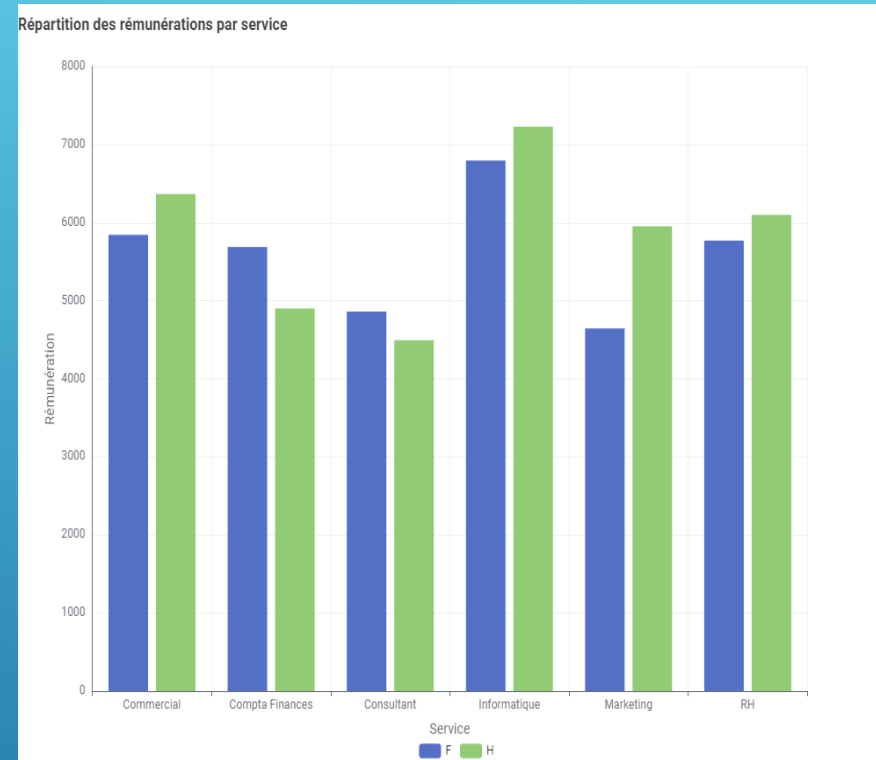
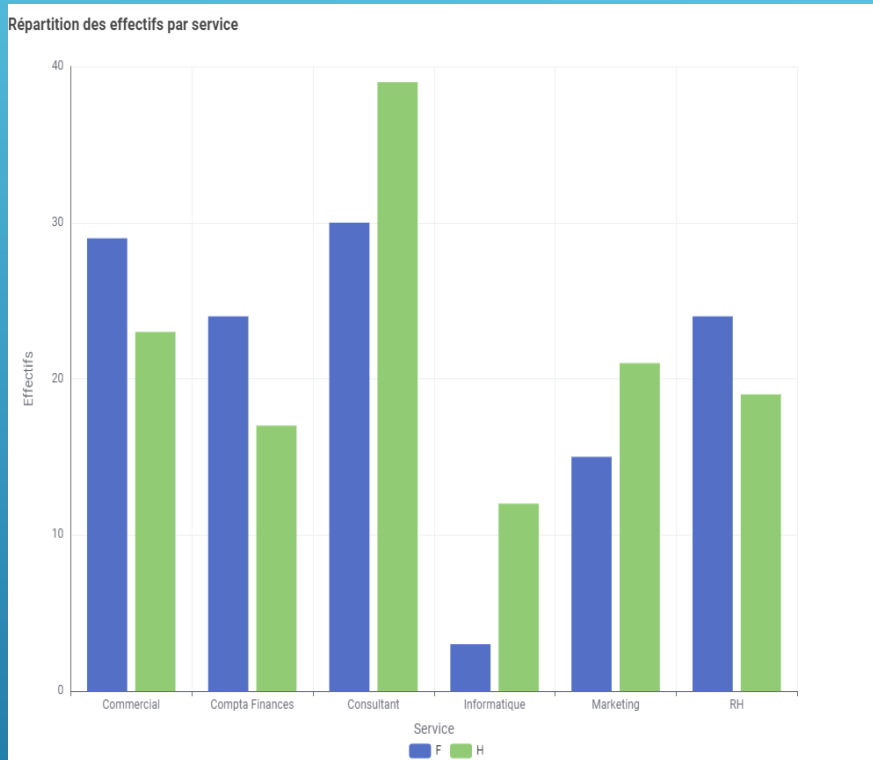


► REPARTITION PAR EFFECTIFS



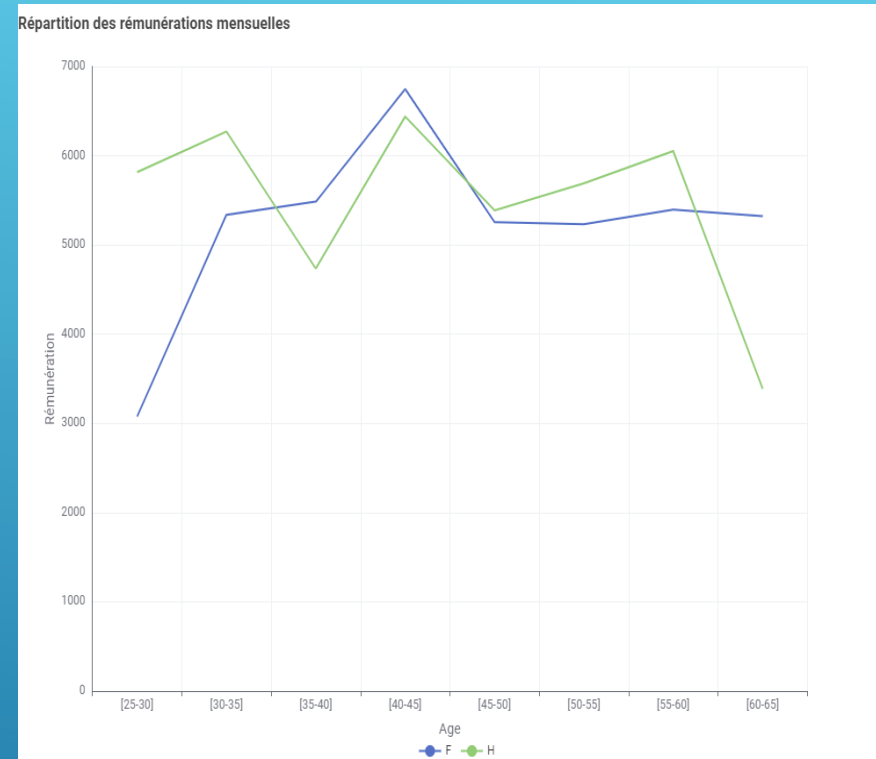
Les effectifs sont répartis à part égales avec 51% d'hommes et 49% de femmes
On note cependant une grande différence dans la tranche 35-40 ans avec 23 hommes contre seulement 14 femmes

► REPARTITION PAR SERVICES



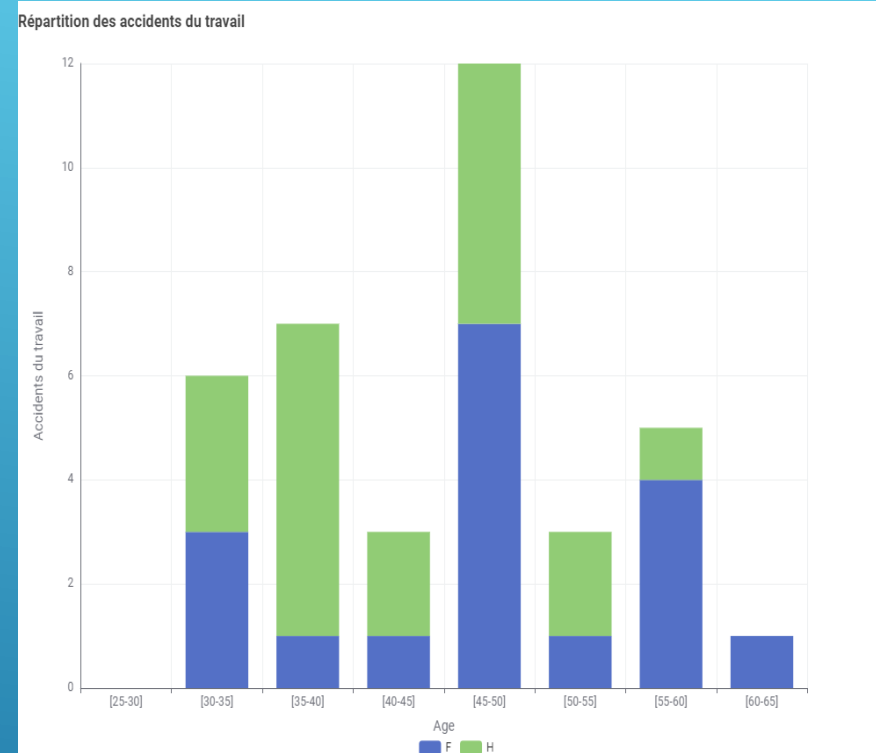
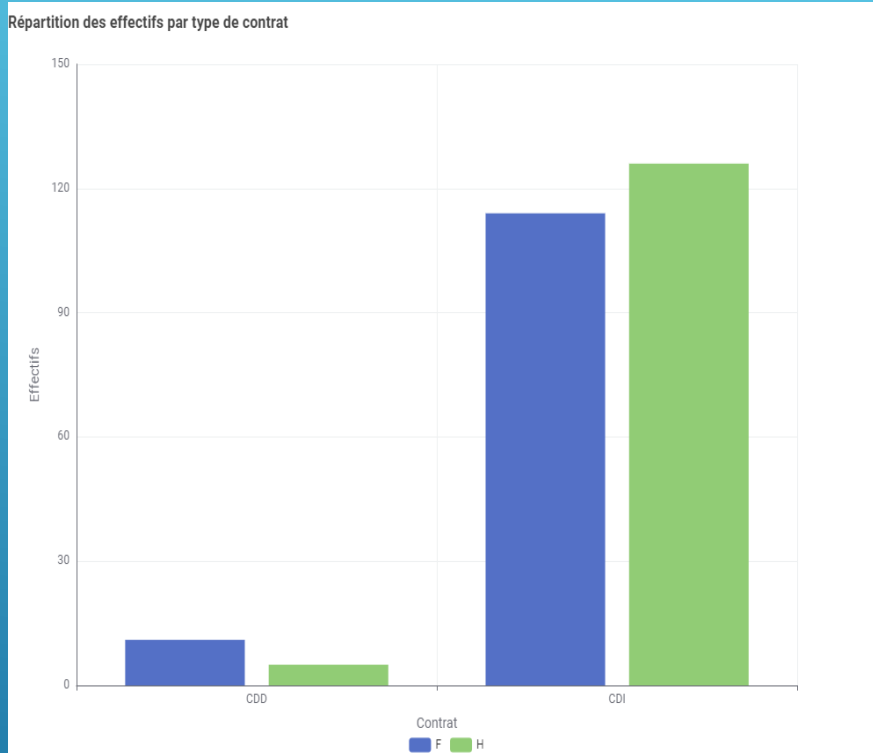
Naturellement on retrouve les femmes plus nombreuses dans les métiers de commercial, de comptabilité et de ressources humaines
Les rémunérations sont souvent chez les femmes un peu en dessous de celles des hommes

► REPARTITION PAR ANCIENNETE



On remarque que l'homme est surreprésenté lorsque l'ancienneté est supérieur à 15 ans, on imagine donc une prise de conscience de l'entreprise pour améliorer son score il y a environ une dizaine d'années
La rémunération en début de carrière est assez faible pour les femmes

► REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT



Les types de contrat sont plus favorables aux hommes et pourraient être répartis de façon plus équitables

Les accidents du travail sont globalement légèrement moins nombreux chez les femmes et bien inférieure lorsque la tranche d'âge n'excède pas 45 ans

► RECOMMANDATIONS

Les données présentes dans le workflow ne permettent pas de calculer précisément le score de l'entreprise

Cependant les graphiques présentés plus haut permettent de mettre en évidence quelques recommandations

- Ajuster la rémunération des femmes avec celles des hommes pour un poste et des responsabilités identiques
- Proposer plus de CDI aux femmes plutôt que des CDD
- Rééquilibrer certains services comme l'informatique avec plus de femmes

► CONCLUSION

L'entreprise a globalement respecté le principe d'égalité femmes-hommes

Elle doit poursuivre les efforts réalisés depuis une dizaine d'années pour continuer à améliorer son score

