



# **Analysez des indicateurs de l'égalité femmes/hommes en respect du RGPD**

Hébert Thomas / Data Analyst



# Sommaire

## 1. Contexte, objectifs & enjeux

Présentation du projet & des enjeux

## 2. Sources de données

Fichiers SIRH et logique de fusion

## 3. Nettoyage & conformité RGPD

Préparation des données

## 4. Construction des indicateurs

Sélection des indicateurs du diagnostic

## 5. Résultats & visualisations

Analyse des écarts observés

## 6. Score de l'entreprise

Score global d'égalité femmes-hommes

## 7. Plan d'actions & mesures correctives

Actions pour améliorer le score et renforcer la parité

## 8. Conclusion & perspectives

Synthèse du diagnostic et automatisation du suivi annuel  
via KNIME & Tableau



# 1. Contexte, objectifs & enjeux

## Contexte

- Obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés de publier chaque année leur **Index d'égalité femmes-hommes**.
- Le cabinet souhaite renforcer sa **politique d'équité et de transparence RH**.

## Objectifs du projet

- Réaliser un **diagnostic complet de l'égalité professionnelle**.
- Automatiser le processus avec **KNIME**, afin de produire un **rapport fiable, reproductible et conforme RGPD**.
- Fournir un **fichier consolidé** pour un **suivi visuel dans Tableau Software**.

## Enjeux

- Valoriser la **marque employeur**.
- Identifier les **écart(s) éventuels** entre les femmes et les hommes.
- Mettre en place des **actions concrètes d'amélioration**.



## 2. Sources de données



- ❑ **Salarié** → informations personnelles et statut du salarié.
- ❑ **Rémunération** → données de salaire, variables et temps de travail.
- ❑ **Info\_Pro** → données administratives, ancienneté et service.

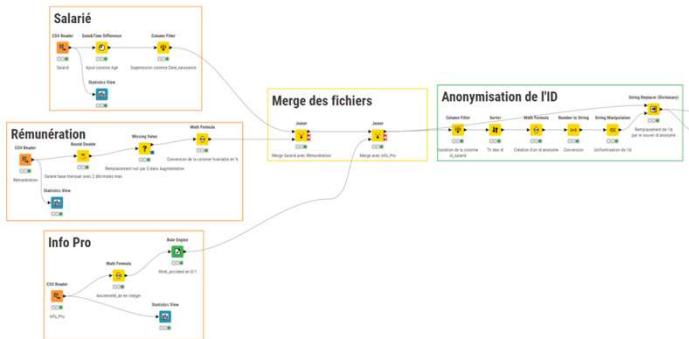
### Volume & période

- **256** salariés.
- Données consolidées pour l'exercice **2024**.

## 3. Nettoyage & conformité RGPD

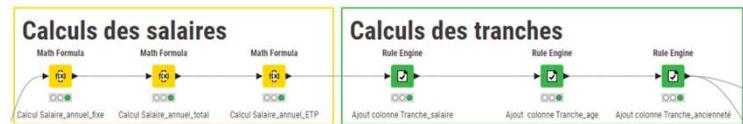
**Prétraitement** des trois fichiers sources :

- Suppression des données personnelles
- Création de l'âge
- Nettoyage des valeurs manquantes/incohérentes
- Standardisation des données
- Anonymisation de l'identifiant du salarié



**Ajout** de variables nécessaires au calcul des indicateurs :

- Salaire annuel en équivalent temps plein (ETP)
- Tranches d'âge, d'ancienneté et de salaire



→ Objectif : obtenir des données exploitables, anonymisées et conformes au RGPD.

## 4. Construction des indicateurs

Organisation des indicateurs en **4 axes thématiques** (basé sur le modèle **Anact-Aract**) :

 **Mixité**

 **Parcours**

 **Conditions de travail**

 **Articulation des temps**

➡ Objectif : Obtenir les **5 indicateurs réglementaires de l'index** et des indicateurs complémentaires, utiles pour affiner l'analyse.

### Mixité – Structure des effectifs

 Mixité

Analyse la composition des effectifs selon :

La répartition femmes/hommes par service

La répartition par type de contrat (CDD/CDI)

La structure démographique par tranches d'âge

➡ Objectif : mesurer la parité interne et identifier les déséquilibres structurels.

### Parcours – Évolution professionnelle

 Parcours

Regroupe les indicateurs de progression et d'équité salariale :

Écart de rémunération femmes/hommes

Taux d'augmentation et de promotion

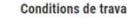
Ancienneté moyenne par sexe

Suivi du retour de congé maternité (taux d'augmentation au retour)

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

➡ Objectif : évaluer l'égalité des opportunités d'évolution et de reconnaissance salariale.

### Conditions de travail – Sécurité et temps de travail

 Conditions de travail

Analyse les écarts femmes/hommes sur :

Le taux d'accidents du travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail

➡ Objectif : identifier les différences potentielles dans les conditions d'exercice ou l'exposition aux risques.

### Articulation des temps – Qualité de vie et équilibre

 Articulation des temps

Mesure la satisfaction globale des collaborateurs par sexe et par service.

➡ Objectif : évaluer la perception du bien-être et de l'équilibre vie pro / vie perso selon le genre.

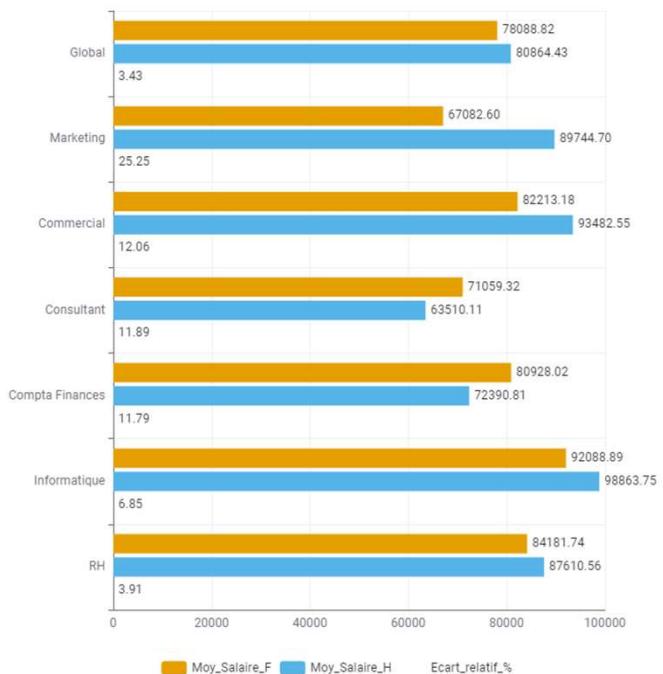
## 5. Résultats & visualisations

### Écart de rémunération

Écart global : **+ 3,4 % en faveur des hommes** (80 864 € vs 78 089 €).

- Écarts marqués en **Marketing** et **Commercial** (jusqu'à +20 %).
- Égalité quasi atteinte en **Compta/Finance** et **RH**.
- En **Consultant**, les femmes perçoivent légèrement plus.
- En **Informatique**, l'écart reste modéré, mais l'effectif féminin est très réduit (3 femmes / 12 hommes).

Salaire annuel moyen par sexe et par service



## 5. Résultats & visualisations

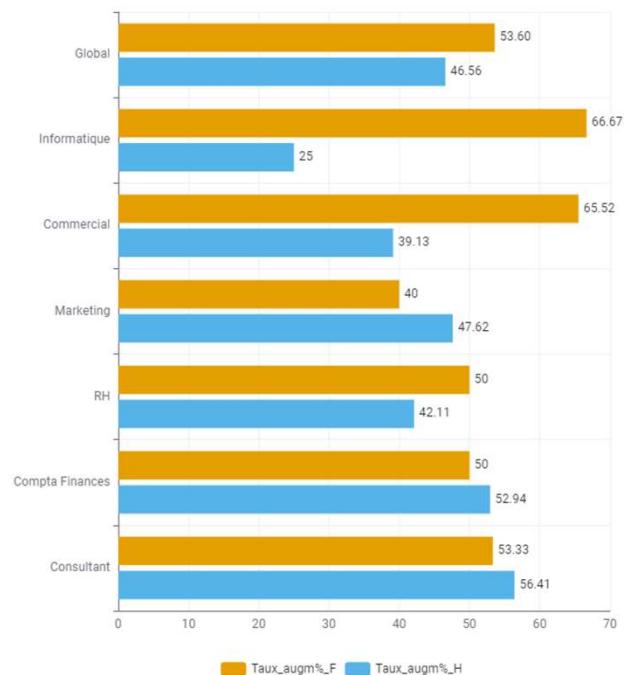
### Taux d'augmentation

Les **femmes sont légèrement avantagées** (+7 points : 53,6 % vs 46,5 %).

Cela traduit une politique de revalorisation équilibrée.

- En **Informatique**, le fort écart provient d'un biais d'échantillon.
- Le **Commercial** présente un net avantage féminin.
- **Marketing** et **RH** montrent des écarts faibles et équilibrés.

Taux d'augmentation moyen par sexe et par service

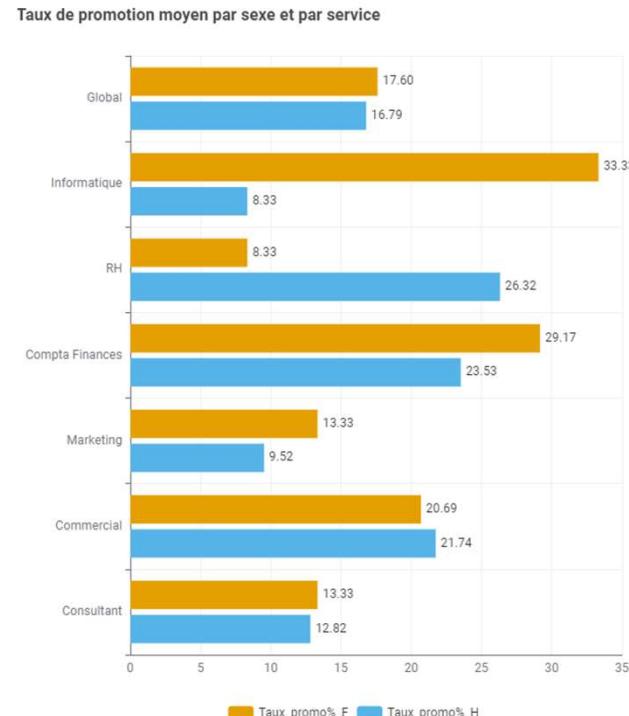


## 5. Résultats & visualisations

### Taux de promotion

Écart quasi nul : **17,6 % (F) vs 16,8 % (H)** → **égalité d'accès à la promotion.**

- En **Informatique**, forte avance féminine dû à un effet statistique (une seule promotion).
- En **RH**, léger avantage masculin malgré une majorité de femmes — un point à surveiller.



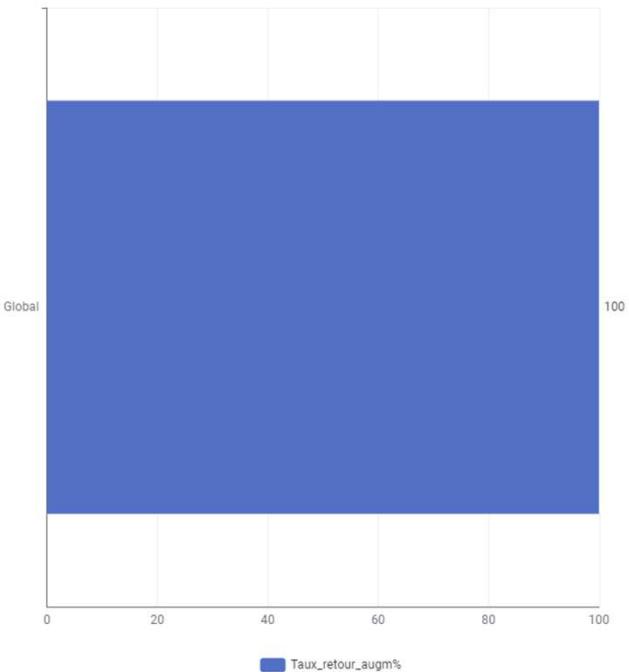
## 5. Résultats & visualisations

### Retour de congé maternité

100 % des salariées revenant de congé maternité ont bénéficié d'une augmentation.

Ce résultat illustre une **mise en œuvre exemplaire de la politique d'équité** et un alignement complet avec les exigences de **l'Index égalité professionnelle**.

Taux d'augmentation retour de congé maternité



## 5. Résultats & visualisations

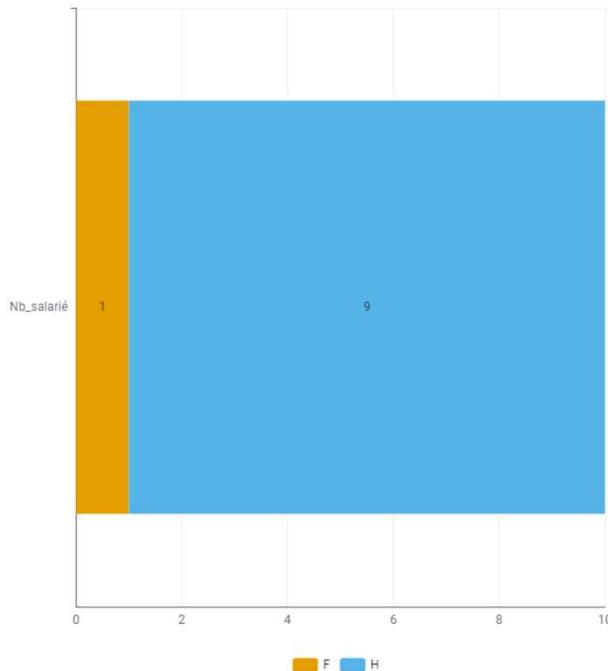
### Parité dans les plus hautes rémunérations

Sur les 10 plus hauts salaires, on compte **1 femme** et 9 hommes.

Ce résultat traduit un **déséquilibre marqué** au niveau des postes les mieux rémunérés.

Une majorité masculine globale dans l'entreprise, ainsi qu'une ancienneté moyenne plus élevée chez les hommes, peuvent expliquer en partie cet écart.

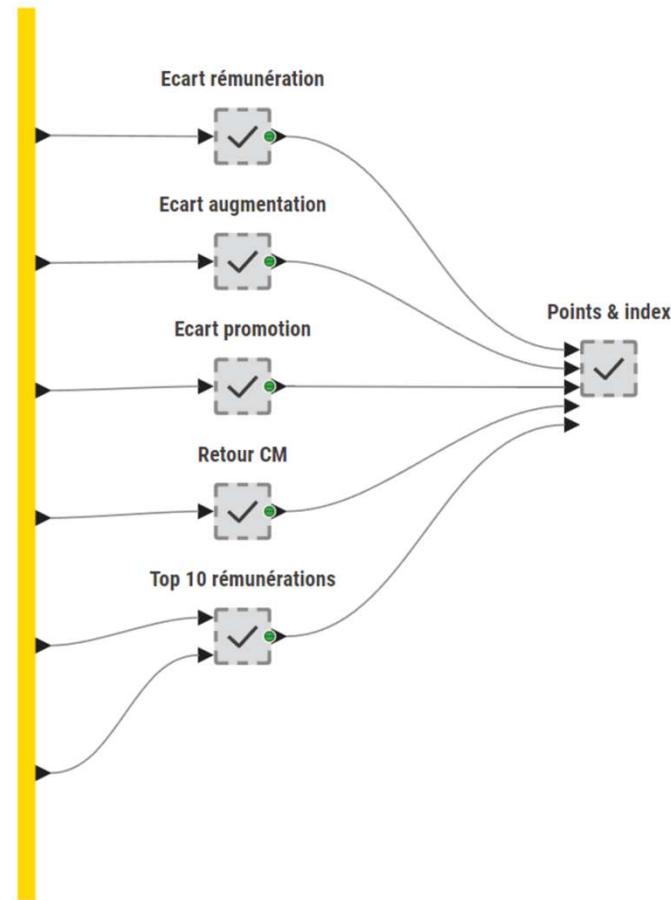
Répartition des 10 plus haut salaires



## 5. Résultats & visualisations

Ces cinq indicateurs, une fois **convertis en points**, permettent de calculer **l'Index global de l'entreprise**.

Cette étape marque le passage du diagnostic analytique à la **mesure officielle** de la performance en matière d'égalité professionnelle.



## 6. Score de l'entreprise

Indicateur	Valeur observée	Barème max.	Points obtenus
Écart de rémunération	3,0 %	40	<span style="background-color: #2e9f3b; border: 1px solid black; padding: 2px 5px;"></span> 37
Écart d'augmentation	+7 pts (femmes)	20	<span style="background-color: #ff9933; border: 1px solid black; padding: 2px 5px;"></span> 5
Écart de promotion	+0,8 pt	15	<span style="background-color: #2e9f3b; border: 1px solid black; padding: 2px 5px;"></span> 15
Retour de congé maternité	100 % des salariées augmentées	15	<span style="background-color: #2e9f3b; border: 1px solid black; padding: 2px 5px;"></span> 15
Parité Top 10 rémunérations	1 femme / 9 hommes	10	<span style="background-color: #cc0033; border: 1px solid black; padding: 2px 5px;"></span> 0
<b>Total global</b>		<b>100</b>	<b>72 / 100</b>

 Un score inférieur à 75 entraîne l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives (Index Égalité Femmes-Hommes, décret n° 2019-15)

 L'entreprise obtient **72 points sur 100** → situation **globalement équilibrée**, mais **inférieure au seuil réglementaire de 75 points**.

 Les écarts de rémunération et de promotion sont bien maîtrisés.

 Un effort est à mener sur l'**augmentation** et la **parité dans les plus hautes rémunérations**.



## 7. Plan d'action & mesures correctives

### 1. Renforcer la mixité dans les postes à responsabilité

→ Identifier les freins à la progression féminine vers les postes les mieux rémunérés.

**Indicateur** : parité dans le Top 10 des rémunérations.

### 2. Poursuivre la politique d'égalité salariale et de promotion

→ Maintenir le suivi annuel des écarts par service et par niveau de poste.

**Indicateurs** : écart de rémunération, taux d'augmentation et de promotion.

### 3. Féminiser les métiers techniques (informatique)

→ Favoriser l'accès des femmes aux métiers techniques via des actions de recrutement, de formation et de mentorat.

**Indicateur** : structure de la mixité interne, taux d'augmentation et de promotion.

## 8. Conclusion & Perspectives

### Bilan du projet

- Mise en place d'un **workflow KNIME complet et automatisé** pour le calcul des indicateurs d'égalité femmes-hommes.
- **Nettoyage, anonymisation et enrichissement** des données RH dans le respect du RGPD.
- Construction d'**indicateurs RH**, dont les **5 réglementaires à l'Index Égalité professionnelle**.
- Calcul automatisé du **score global de l'entreprise**.

### Perspectives

- **Réutilisation annuelle** du workflow avec les nouvelles données RH.
- Intégration des sorties dans **Tableau** pour un suivi visuel et dynamique de l'index.
- **Extension possible de l'analyse** à d'autres thématiques RH (turnover, absentéisme, satisfaction, etc.).
- Outil évolutif permettant de **piloter la politique d'égalité sur le long terme**.