

Analyse de l'Égalité Hommes /Femmes dans l'Entreprise

Un diagnostic basé sur des données anonymisées et
respectueuses du RGPD

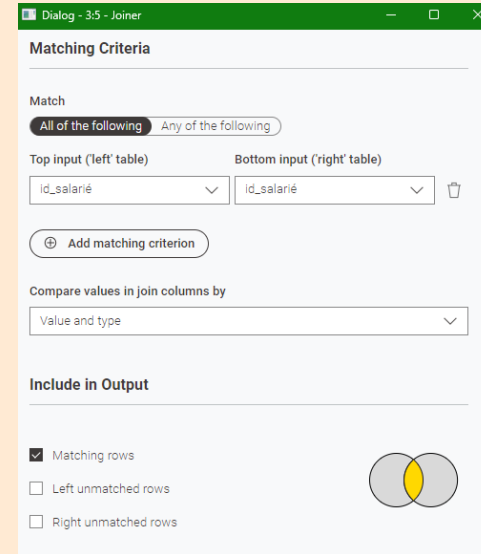
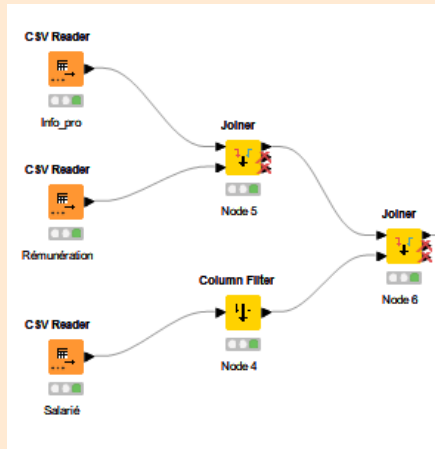
Présentation des Données

- **Source des données :** Fichiers RH internes.
- **Variables analysées :**
 - Salaires de base mensuels.
 - Répartition des postes par sexe et service.
 - Taux de promotion et d'augmentation.
 - Type de contrat (CDI).
- **Objectifs des données :** Identifier les écarts femmes/hommes et calculer un score d'égalité.

Méthodologie de préparation des données

- Étapes clés :
 1. **Collecte des données** : Extraction depuis la base RH interne.
 2. **Anonymisation des données** : Remplacement des identifiants personnels (nom, prénom, ID salarié) par un index anonymisé.
 3. **Agrégation des indicateurs** : Calculs : moyennes, pourcentages.

Préparation des données avec KNIME

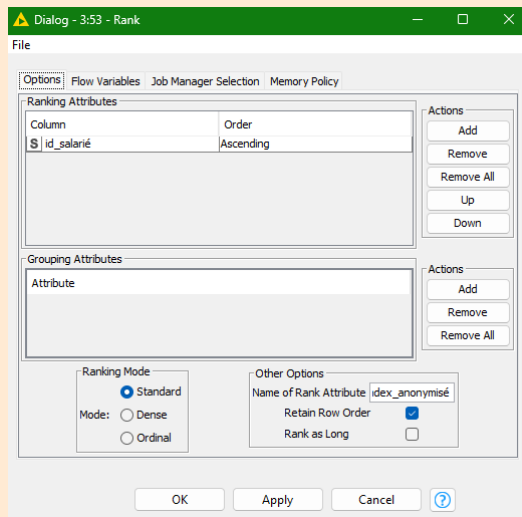


- Fusion des fichiers RH :

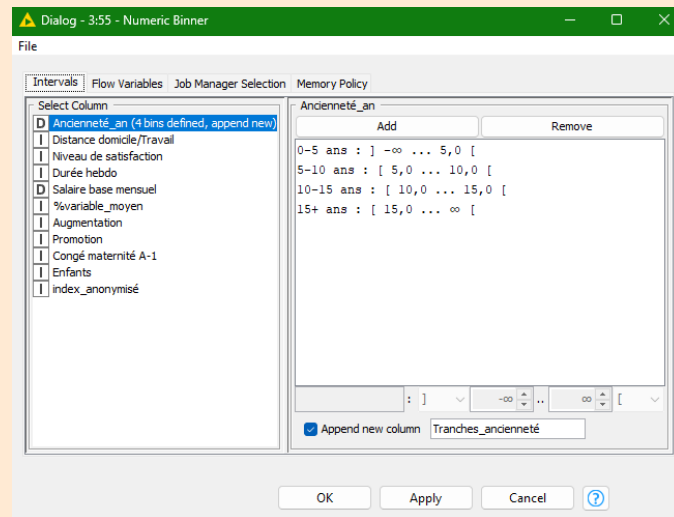
1. Utilisation du nœud Joiner pour combiner les fichiers : salariés, rémunérations, informations professionnelles et contrôle des doublons.
2. Suppression des colonnes inutiles avec Column Filter.

Anonymisation des Données

- **Respect des normes RGPD** : Garantir que les données ne permettent pas d'identifier directement les individus.
- **Suppression des informations** personnelles sensibles (nom, prénom).



- **Création d'un index anonymisé** avec un nœud Rank dans KNIME,

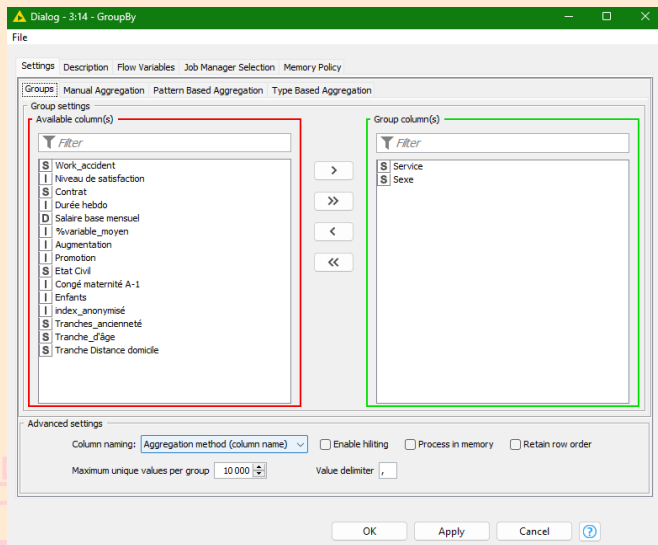


- **Création de tranches pour les variables sensibles**: Tranches d'âge, d'ancienneté, et de distance domicile-travail.

Méthodologie d'Agrégation

Indicateurs agrégés :

- Moyenne des salaires par sexe.
- Taux de promotion, d'augmentation et répartition par CDI.
- Différences dans les répartitions par service.



ID	Service	Sexe	Count*(index_anonymisé)
Row0	Commercial	F	29
Row1	Commercial	H	23
Row2	Compta Finances	F	24
Row3	Compta Finances	H	17
Row4	Consultant	F	30
Row5	Consultant	H	39
Row6	Informatique	F	3
Row7	Informatique	H	12
Row8	Marketing	F	15
Row9	Marketing	H	21
Row10	RH	F	24
Row11	RH	H	19

• **GroupBy** : pour regrouper les données par catégories (sexe, service).

Méthodologie d'Agrégation

- **Math Formula** : pour calculer des indicateurs clés, comme les écarts ou les scores.

Math Expression | Flow Variables | Job Manager Selection | Memory Policy

Column List

- ROWINDEX
- ROWCOUNT
- Count*(index_anonymisé)
- Total par service

Flow Variable List

Category: All

Function

- ROWCOUNT
- ROWINDEX
- pi
- e
- COL_MIN(col_name)
- COL_MAX(col_name)
- COL_MEAN(col_name)
- COL_MEDIAN(col_name)
- COL_SUM(col_name)
- COL_STDDEV(col_name)
- COL_VAR(col_name)
- ln(x)
- log(x)
- log10(x)

Description

Expression

```
1 $Count*(index_anonymisé)$ / $Total par service$ * 100
2
```

Append Column: Répartition (%)

Présentation des Indicateurs

Indicateurs Clés Analysés :

- Répartition des postes par service et par sexe.
- Taux de promotion par sexe.
- Taux d'augmentation par sexe.
- Répartition des CDI par sexe.
- Écart salarial femmes-hommes.

Objectifs :

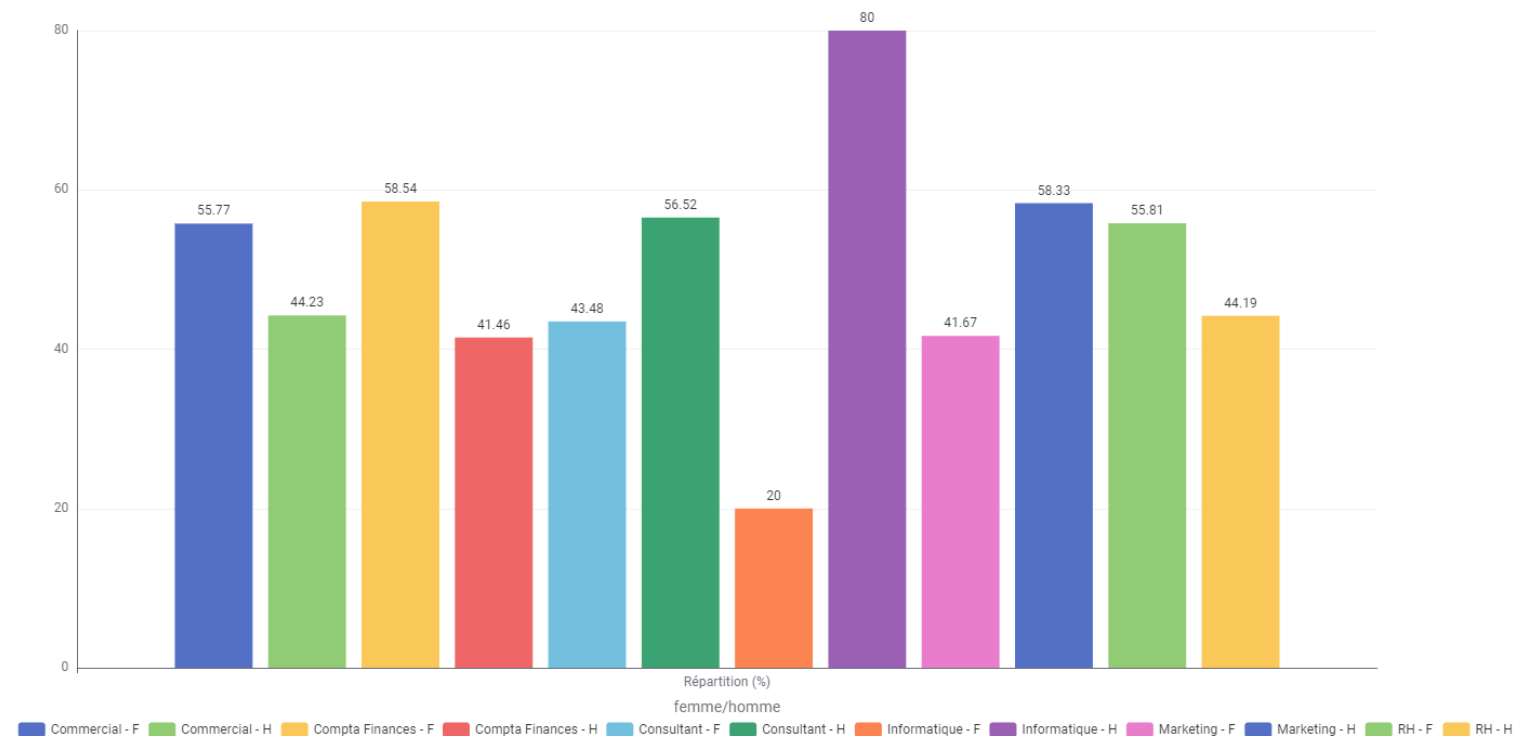
- Identifier les déséquilibres éventuels entre les sexes.
- Quantifier les écarts pour chaque indicateur.
- Calculer un score global d'égalité femmes-hommes.

ID	Sexe	Count*(index_anonymisé)	Sexe (Right)	Total par sexe	Taux augmentation (%)
Row0_Row0	F	67	F	125	53.6
Row1_Row1	H	61	H	131	46.56488549618321

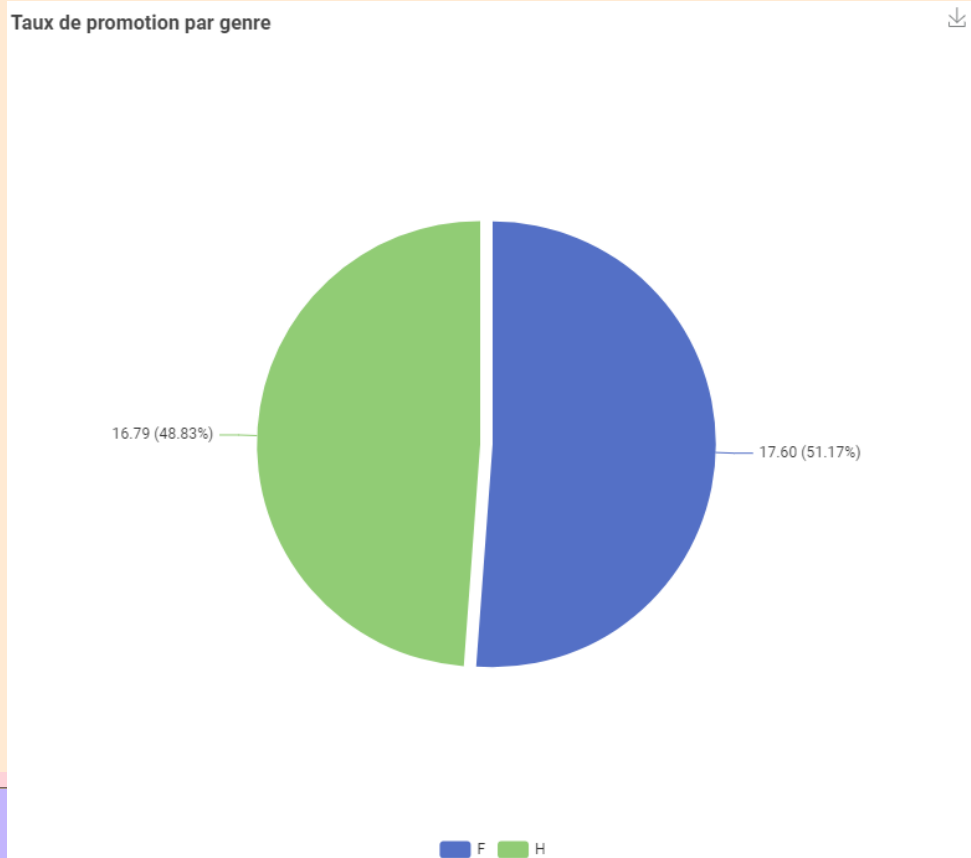
ID	Sexe	Salariés en CDI	Total par sexe	Répartition CDI (%)
Row0_Row0	F	114	125	91.2
Row1_Row1	H	126	131	96.18320610687023

Répartition des Postes par Service et par Sexe

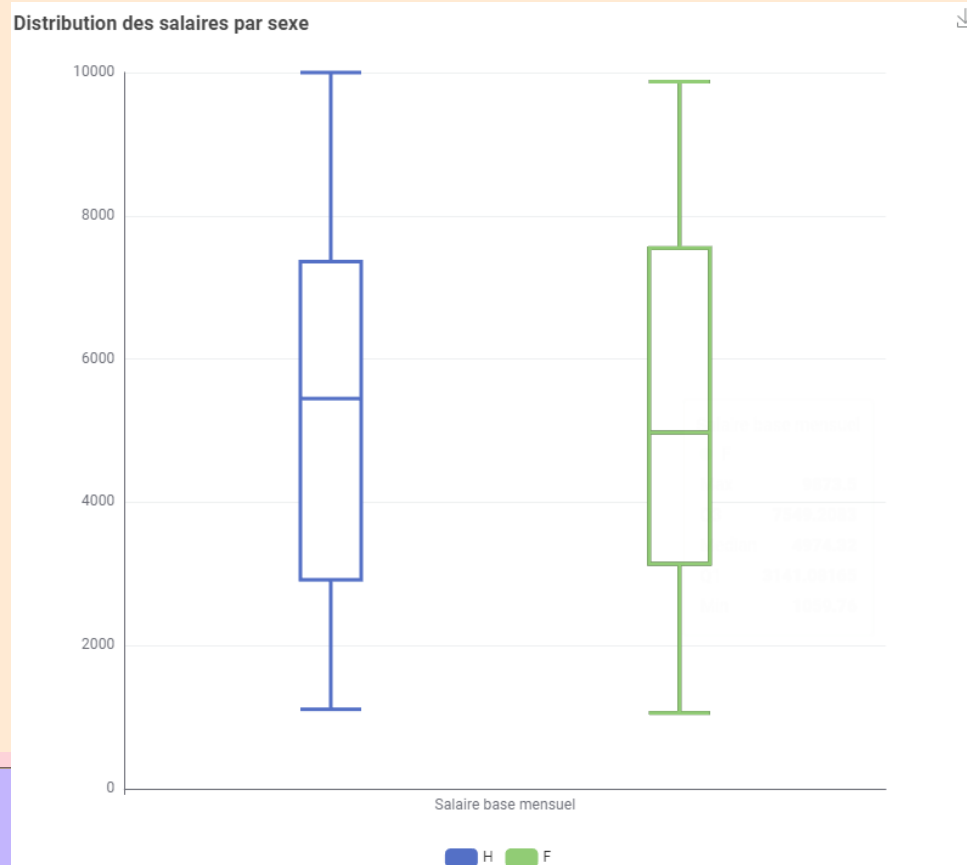
Répartition des postes par genre



Taux de Promotion par Sexe.



Distribution des Salaires par Sexe



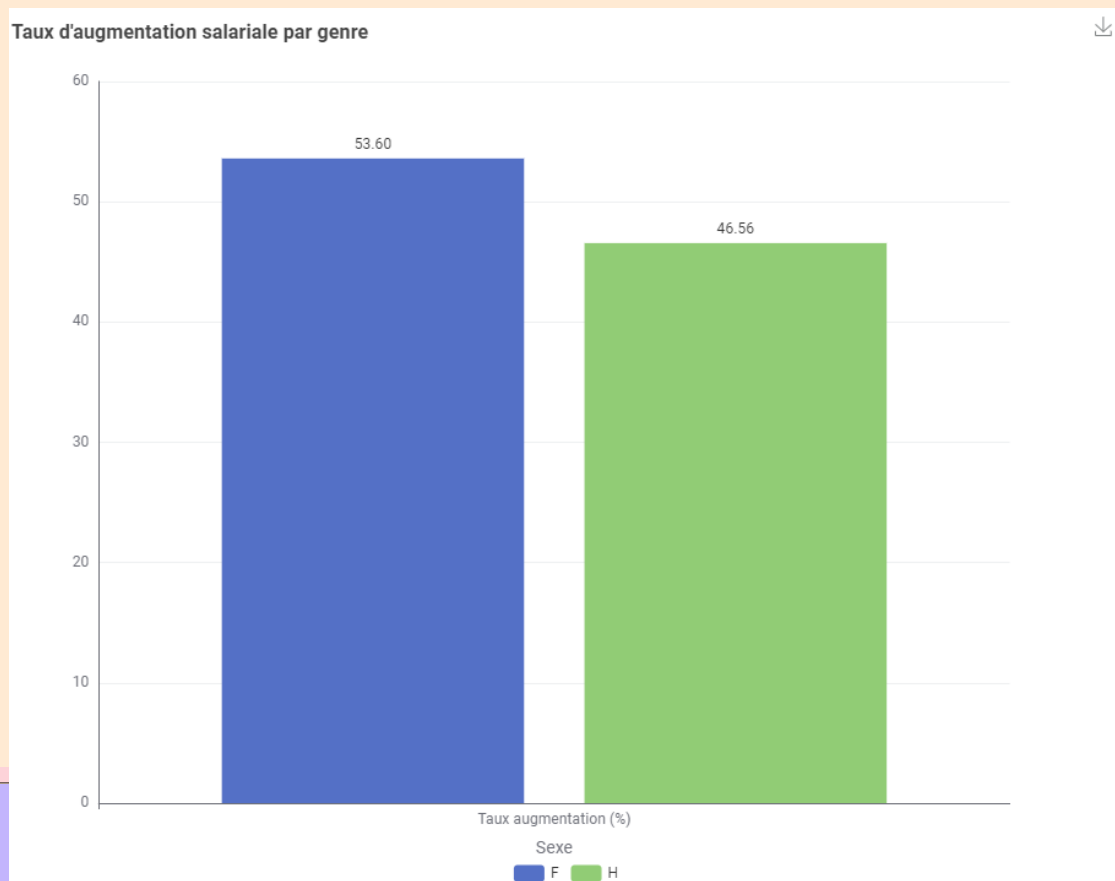
Répartition des CDI par Genre

Répartition des CDI par genre



H F

Taux d'augmentation salariale par genre



Score Global d'Égalité Femmes-Hommes

96/100

• **Formule utilisée pour chaque score individuel :**

(100 - Écart absolu en pourcentage ou valeur entre hommes et femmes),

$$\text{Score Global} = \frac{\text{Score rémunération} + \text{Score promotion} + \text{Score répartition services} + \text{Score CDI} + \text{Score augmentation}}{5}$$

Recommandations et Prochaines Étapes

- **Répartition des Postes par Service :**

- Sensibiliser sur la diversité dans les recrutements pour réduire la concentration d'un sexe dans certains services.
- Proposer des programmes de mentorat pour les métiers sous-représentés.

- **Réduire l'écart salarial :**

- Mener une analyse approfondie des critères d'attribution des salaires.
- Mettre en place une politique de transparence salariale.