

PROJET 7

**Analysez des indicateurs de
l'égalité femme-homme avec Knime**



SOMMAIRE

- 1 > Importation et jointures des fichiers
- 2 > Traitement des données et exportation fichier CSV
- 3 > Anonymisation des informations personnelles
- 4 > Indicateur d'Embauche
- 5 > Indicateur Sécurité et santé au travail
- 6 > Indicateur Rémunération effective
- 7 > Indicateur Promotion
- 8 > Indicateur Conditions de travail

CONCLUSION

LES 5 GRANDS PRINCIPES DES RGPD

1- Le principe de finalité : Le responsable d'un fichier ne peut enregistrer et utiliser des informations sur des personnes physiques que dans un but bien précis, légal et légitime.

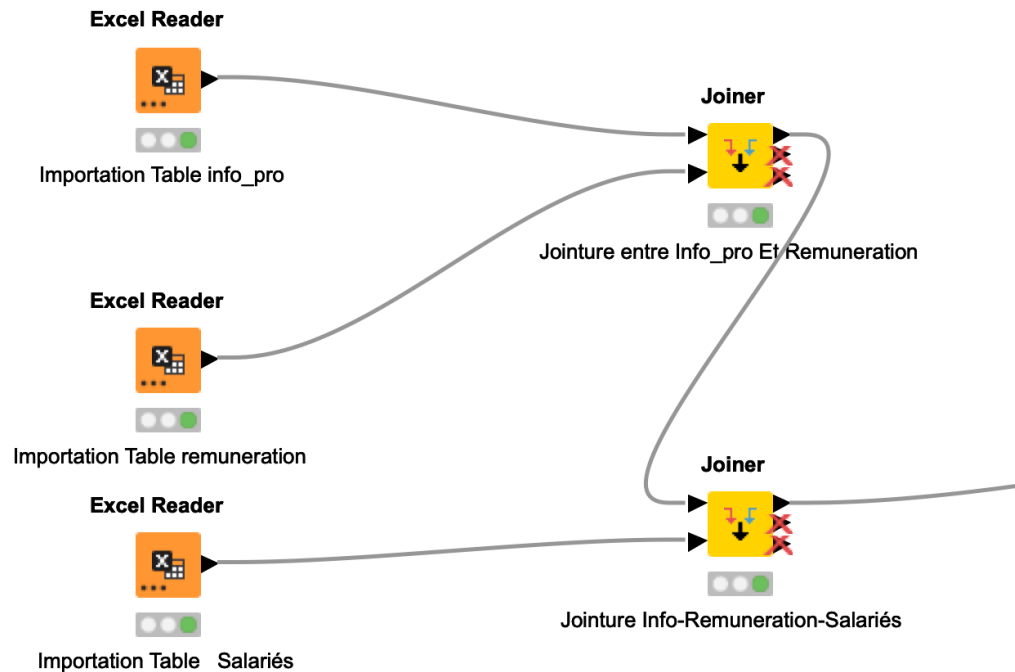
3- Le principe d'une durée de conservation limitée : Il n'est pas possible de conserver des informations sur des personnes physiques dans un fichier pour une durée indéfinie. Une durée de conservation précise doit être fixée, en fonction du type d'information enregistrée et de la finalité du fichier.

5- Les droits d'une personnes : Les personnes concernées sont en droit d'obtenir la communication des informations personnelles les concernant, sauf si les demandes sont manifestement abusives du fait de leur fréquence déraisonnable, de leur nombre ou de leur nature répétitive ou systématique

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

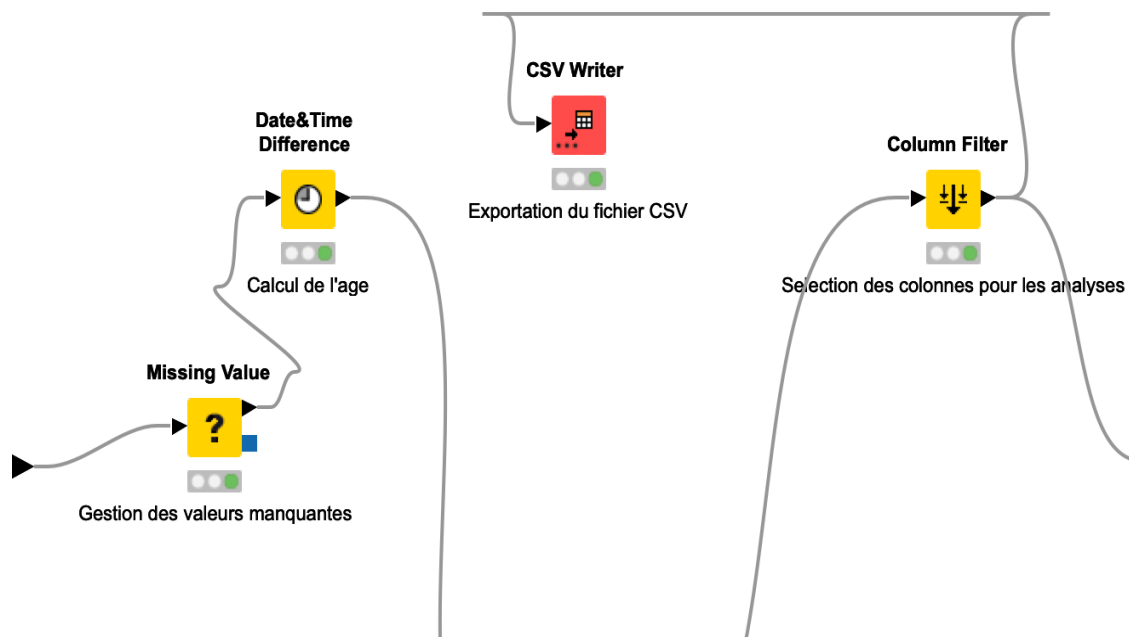
4- Le principe de sécurité et de confidentialité : Le responsable du fichier doit garantir la sécurité et la confidentialité des informations qu'il détient. Il doit en particulier veiller à ce que seules les personnes autorisées aient accès à ces informations.

1- Importation et jointures des fichiers



L'importation des fichiers a été faite l'aide du nodes « **Excel Reader** » et la jointure à l'aide du nodes « **Joiner** » Une jointure interne à partir de « **id_salarié** » afin de prendre que les lignes ayant des éléments en commun.

2- Traitement des données



Il y'avait des valeurs manquantes au niveau des colonnes « **Augmentation** », « **Etat Civil** » et « **Promotion** ».

Pour ce qui est de « **Etat Civil** », les valeurs manquantes ont été remplacées par « NC » comme « Non Connu ».

N'ayant malheureusement pas d'information supplémentaires sur les deux autres, les valeurs manquantes ont été remplacées par les valeurs les plus fréquentes de chaque colonne.

Le fichier CSV a quant à lui été exporté après sélection des colonnes nécessaires à nos futures analyses grâce au Nodes « **CSV Writer** »

3- Anonymisation des informations personnelles

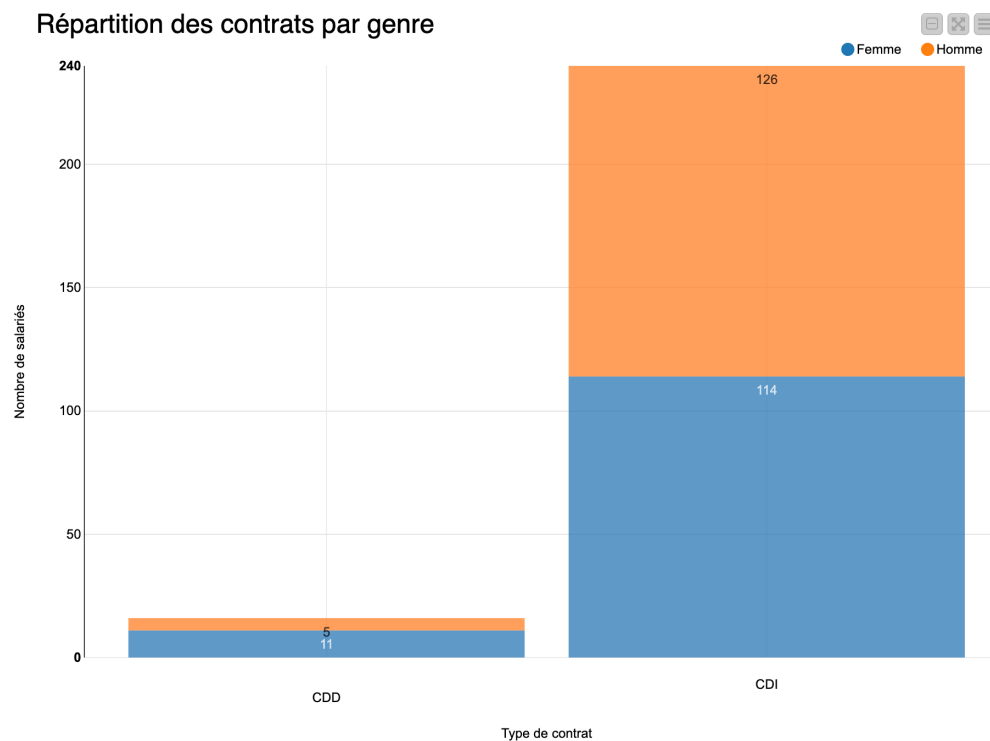
S id_salarie	D Ancie...	S Distance domicile/Tr...	S Service	S Work_...	S Niveau de satisfaction
f3c3cd18003808f6...	22.5	9e305a08a43dc27228...	Consultant	Non	bb756c147c048423e913d98...
8226dd58bfd5829...	10.8	55a7c57db9530a78e9...	Consultant	Non	ca3d52f0739fd12c9876a6eb...
e480c56b23b210f...	13	b645dc032ce32f963a8...	RH	Oui	b3174370573778eebdcc1c9...
b0be5e05da9a500...	21.7	925c9474d37fafc4ba6...	Consultant	Non	6ac4beca81c09e1f0f87da33a...
b06064d5a64bc8e...	3.3	fe06279bdf002d61188...	R&D	Oui	0677a36b200a7bb728a37db...
5573dbc22ffcd61a...	10.5	e67e40bf17ef7f356de7...	Commercial	Non	bd6e2a88777f8f4b96e62b05...
cb3e751f140efca6...	17.8	3d1a9d3708bff9e2ea0...	Marketing	Oui	cfbd3fe6c4f923c33ca057019...
fb64d3b13191344...	8.2	cfec68e79926ff46619e...	RH	Oui	25d3beab24fd720010c2f183...
3937a41674befc3...	7.5	c572860524749bb7c1f...	Marketing	Non	21f10dce6759ee6b371f3469...
64110367a3acc34...	18.9	da74c0446194ea290a...	Compta Fi...	Oui	8467ab33b090da07ef20380...
883ae6d8985d9e...	5.9	d8642ed414a8c9188b...	RH	Oui	f64a54141d59d557e0d4dc5...
57416a11d14c55e...	20.2	b15f4cc287d77d9736c...	Consultant	Non	6e407054418207fa282f2a9c...
c2cdf14b3200c0a...	22.4	24a2f1c31d05f3f5898e...	Commercial	Non	7590ffa1ea35babcf1f0d0e396...
ea0bc2f84b8398b...	20	7bbe016049a06c26a4...	R&D	Non	9aa611261601d18faf1b0eab...
230d9f9d160287a...	13.1	545e920b96b99531ee...	Commercial	Oui	1764238fc56e8cf274fcbbfad...
9943f3914f0ed74...	23.3	f5b71d522860cfcc8b8...	Marketing	Non	f313f155468ed59154631cb9...

Pour respecter les normes du RGDP, l'Anonymisation des données personnelles à été mise en place afin que les personnes concernées ne puissent pas être identifiées d'une quelconque manière.

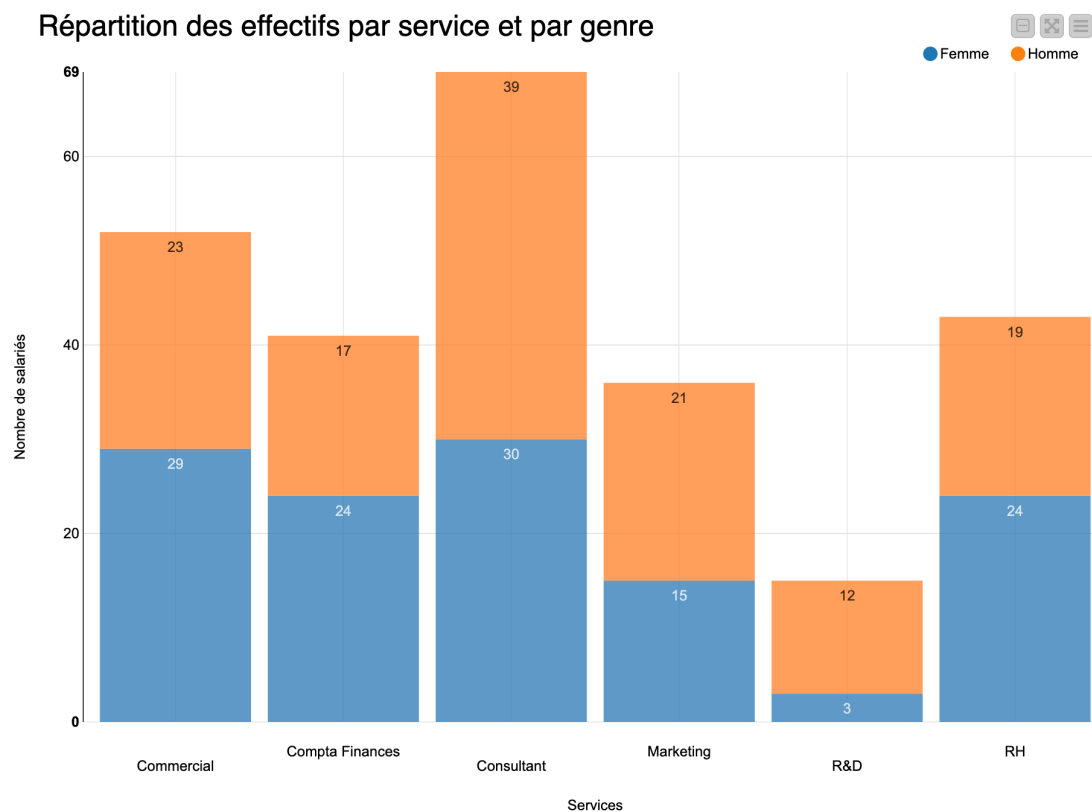
Ainsi les informations suivantes ont été anonymisées: **Téléphone, id_salarie, Distance domicile/Travail, Niveau de satisfaction, variable_moyen, Prénom/Nom, Date_naissance, Etat Civil et Enfants.**

Ces informations ont également été supprimés du fichier final car elles n'étaient nécessaires aux analyses.

4- Indicateur d'Embauche



Les femmes représentent 44,53% des embauches en CDI contre 49,22% pour les hommes. Et elles représentent 4,3 % en CDD contre 1,95% pour les hommes.



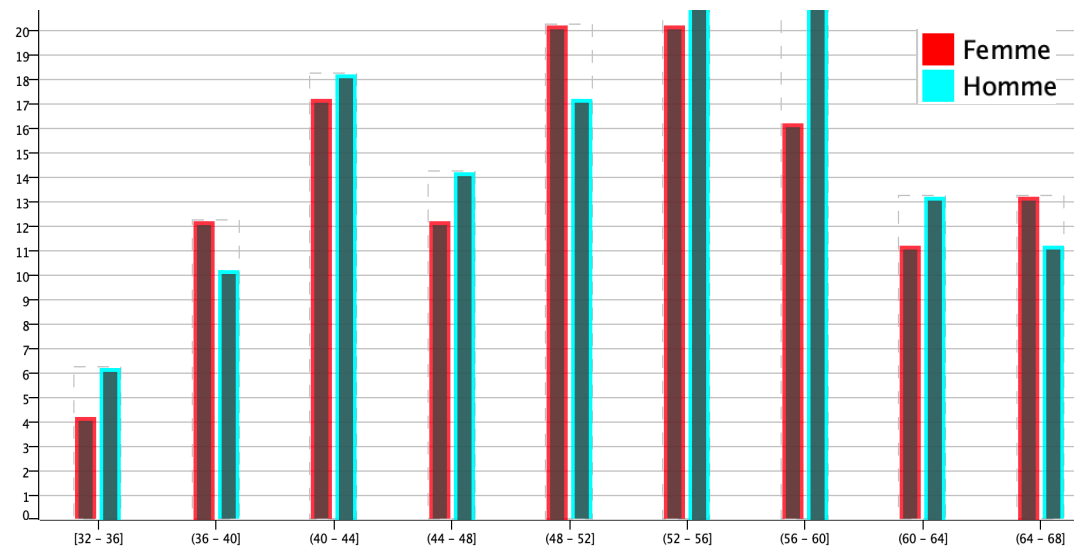
En ce qui concerne la répartition des effectifs par service et par genre, Les femmes sont en majorités dans les services suivants:

- Commercial (11,33%)
- Compta finance (9,38%)
- RH (9,38%)

Les Hommes quand à eux sont plus présent dans les services suivants :

- Consultant (15,23%)
- Marketing (8,2%)
- R&D (4,69%)

Répartition des genres par tranche d'âge



Pour la répartition des genres en tranche d'âge, les femmes sont en majorités dans les tranches suivantes:

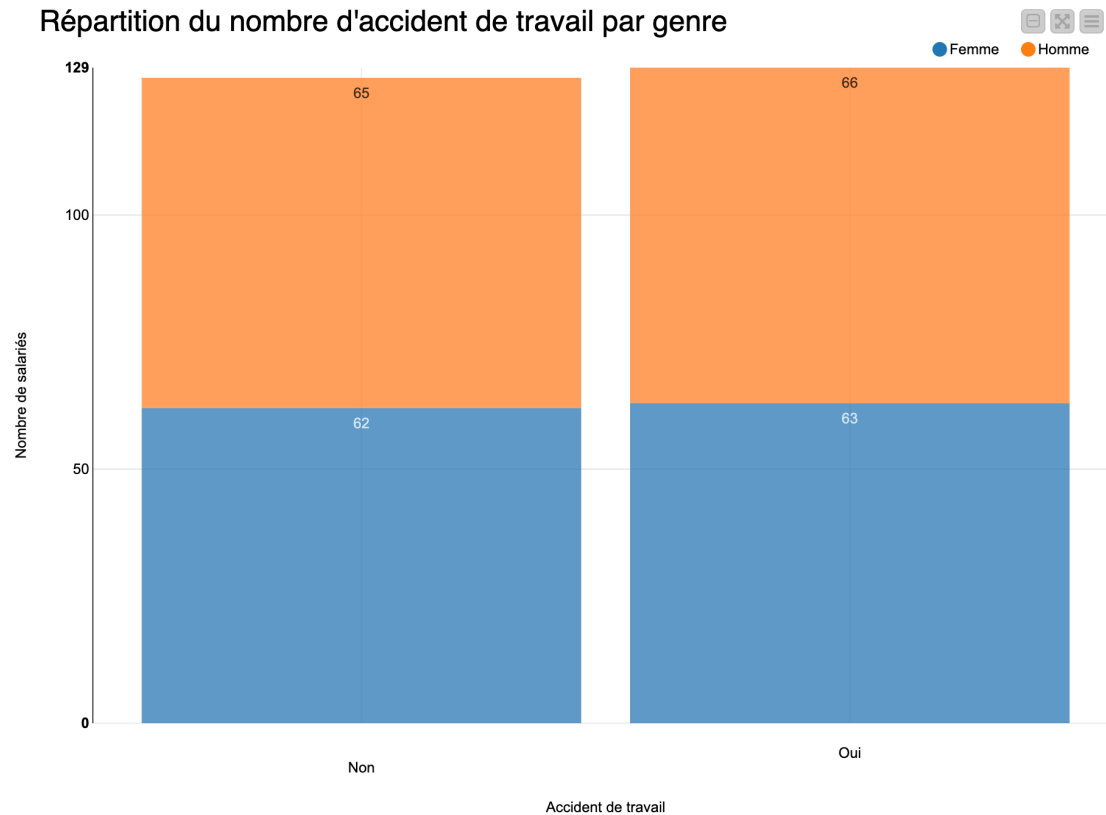
- 36-40
- 48-52
- 64-68

Les Hommes quant à eux sont majoritaires dans les tranches suivantes :

- 32-36
- 40-44
- 44-48
- 52-56
- 56-60
- 60-64

5- Indicateur Sécurité et santé au travail

Répartition du nombre d'accident de travail par genre

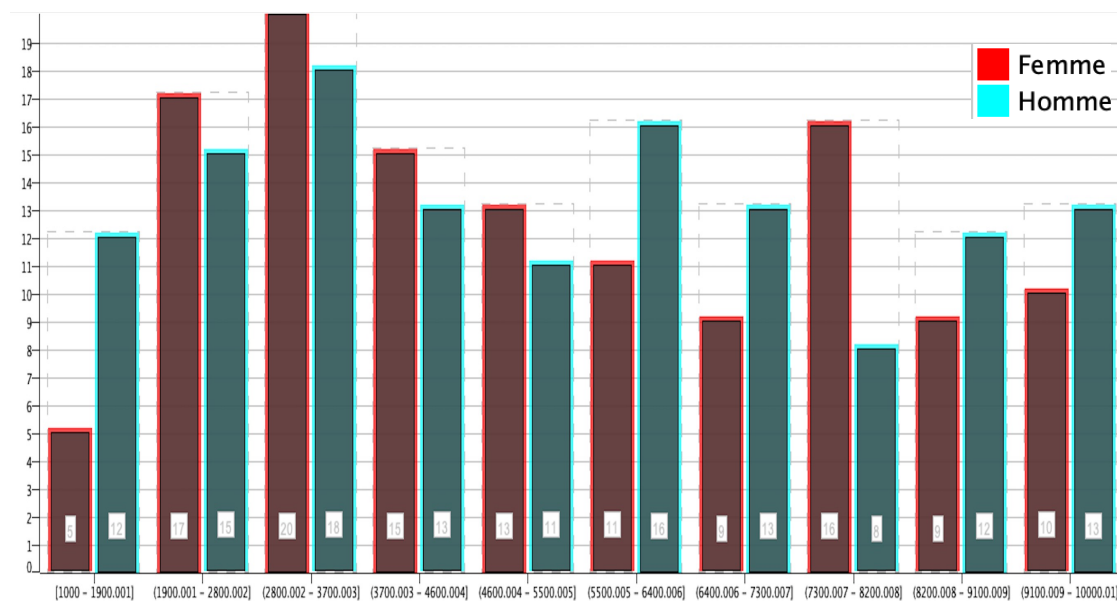


24,61 % des femmes ont eues un accident de travail contre 25,78% des hommes.

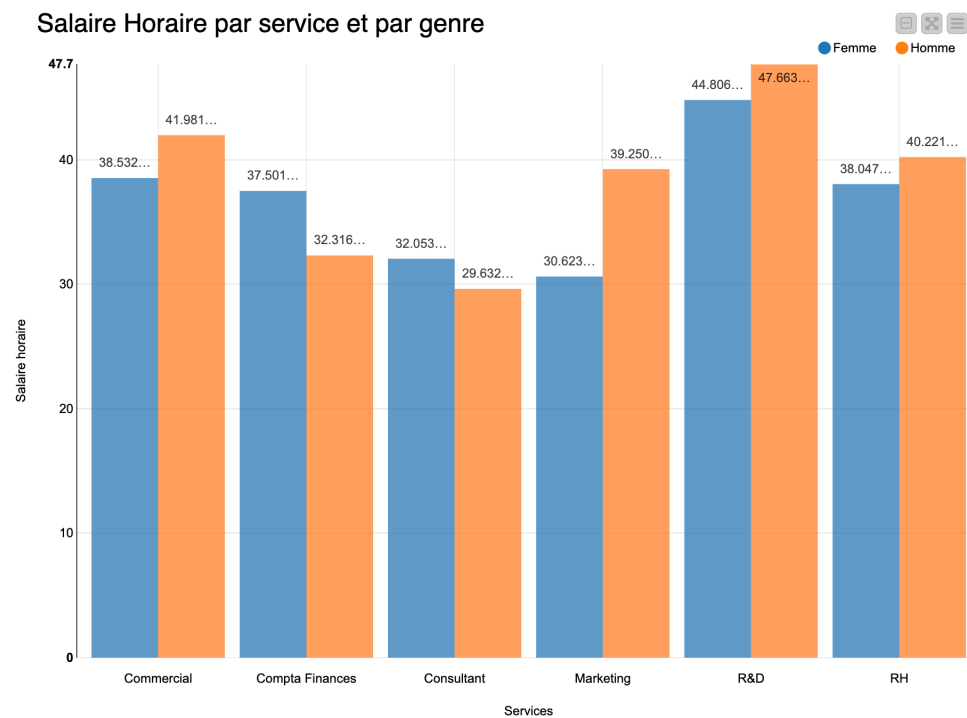
24,22 % des femmes n'ont pas eues d'accident de travail contre 25,39% des hommes.

6- Indicateur Rémunération effective

Répartition des tranches de salaires par genre

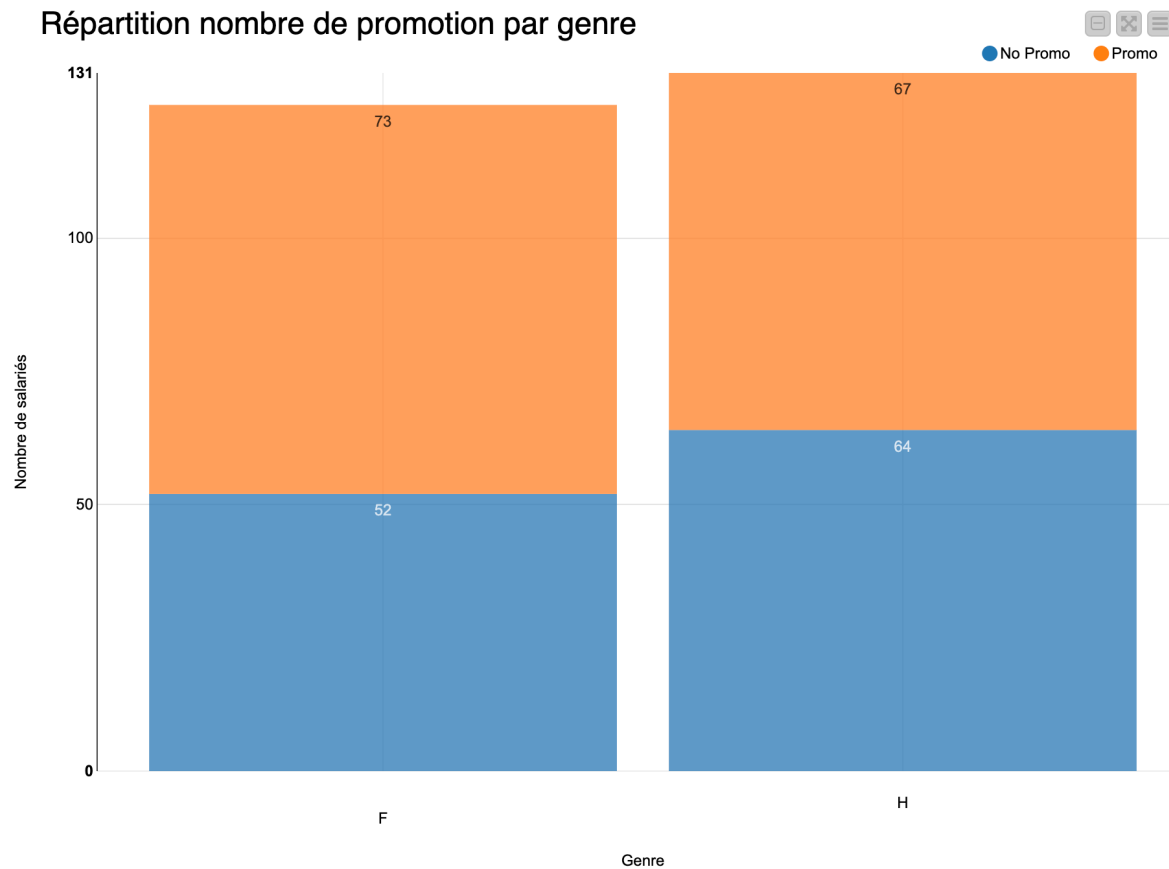


En terme de rémunération, les hommes sont majoritairement ceux qui touchent les plus gros salaires, au contraire des femmes qui elles sont plus nombreuses au niveau des salaires les moins élevés.



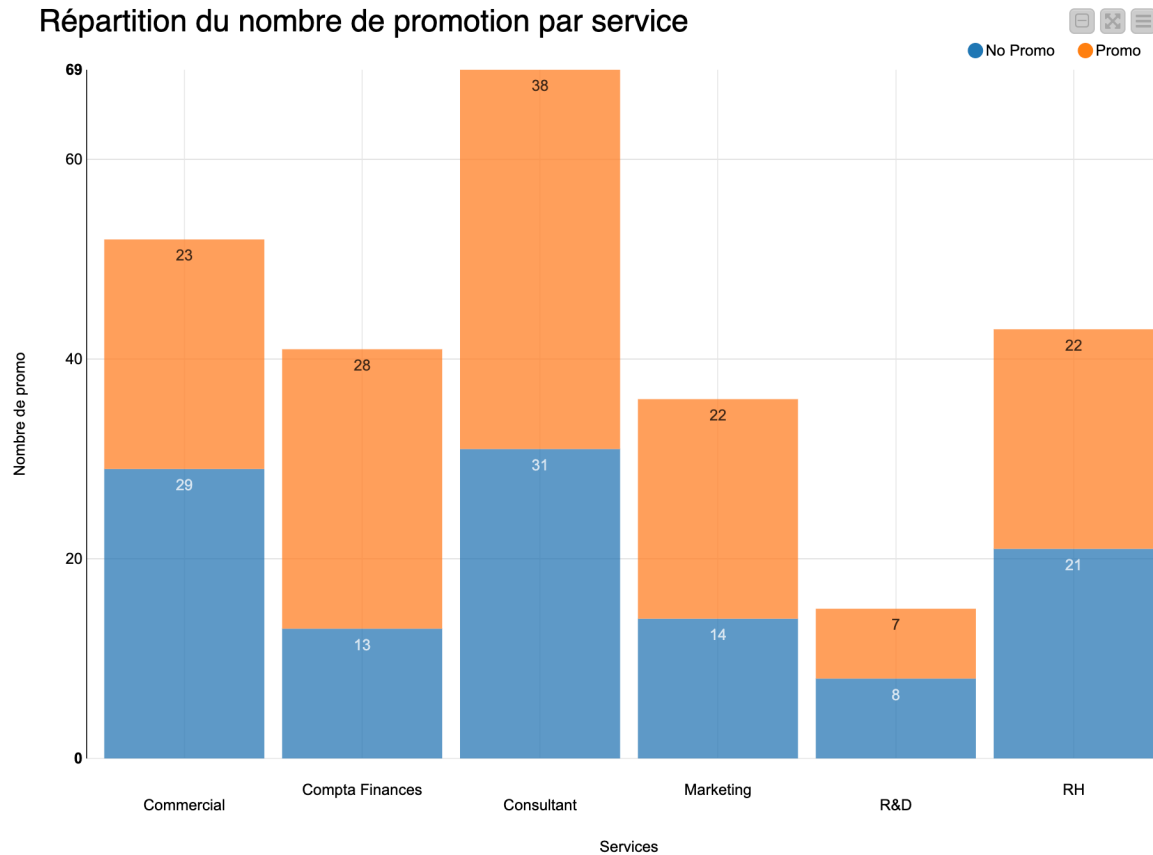
Pour ce qui est de la répartition du taux horaire par genre et par service, les femmes ont les meilleurs taux dans les services Compta finance et consultant, les reste des services est dominé par les hommes.

7- Indicateur Promotion

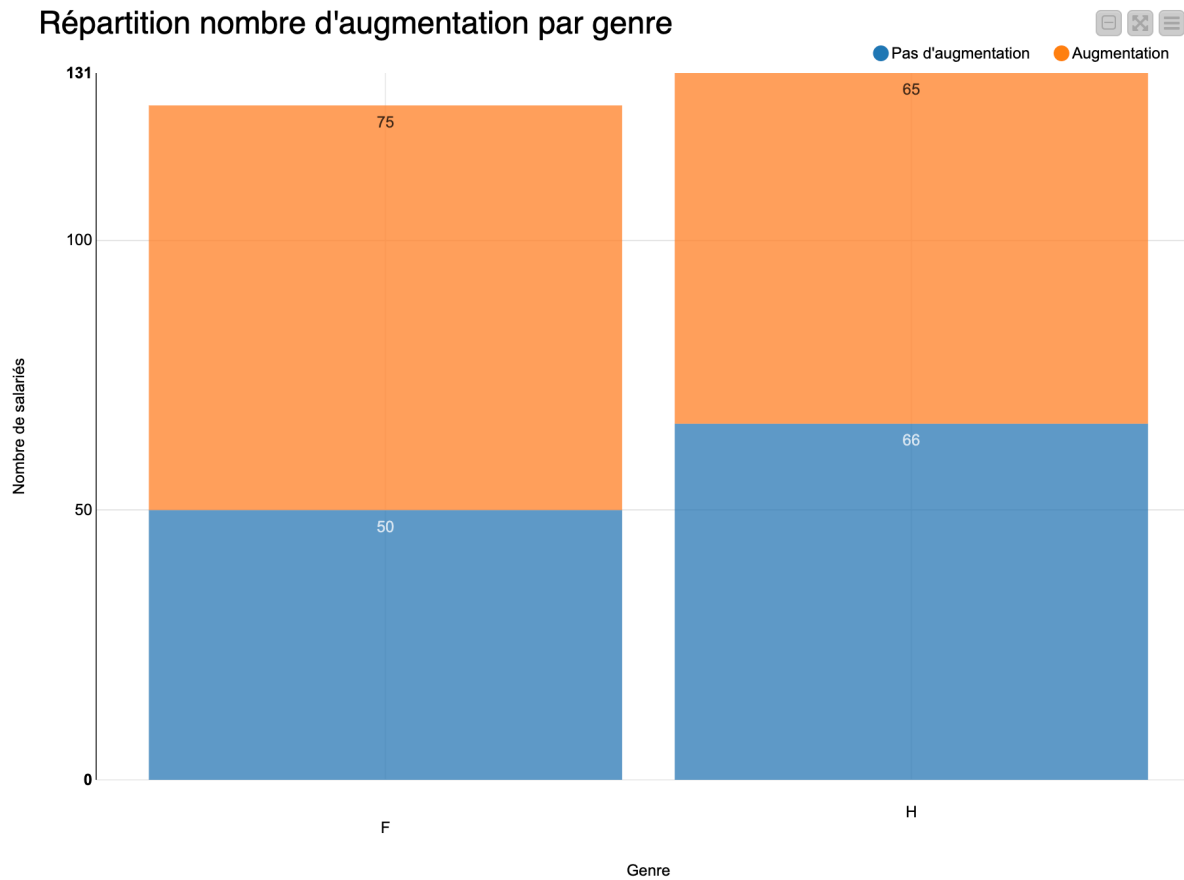


En terme de promotion, il n'y a pas une grande différence entre les hommes et les femmes. Les deux genres sont assez proche.

Répartition du nombre de promotion par service

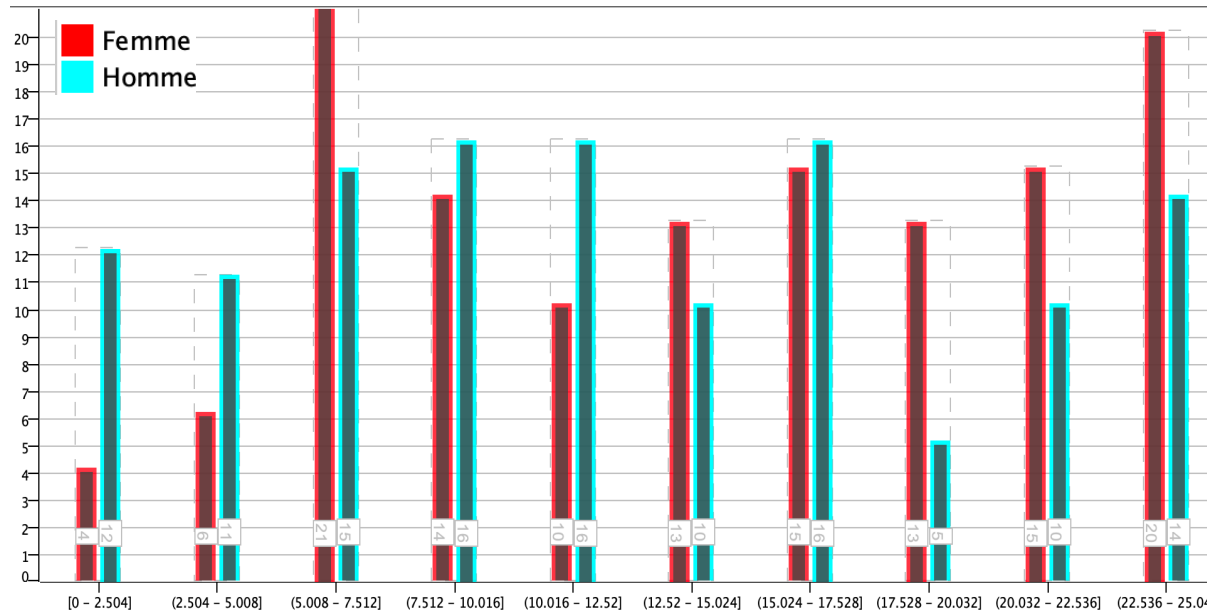


On observe une certaine variation au niveau des promotions d'un service à un autre. Ainsi les services Compta Finances, Consultant, Marketing et RH ont plus de promotions par rapport aux autres



Tout comme pour les promotions, il n'y a pas une grande différence entre les hommes et les femmes. Les deux genres sont très proche en terme d'augmentation.

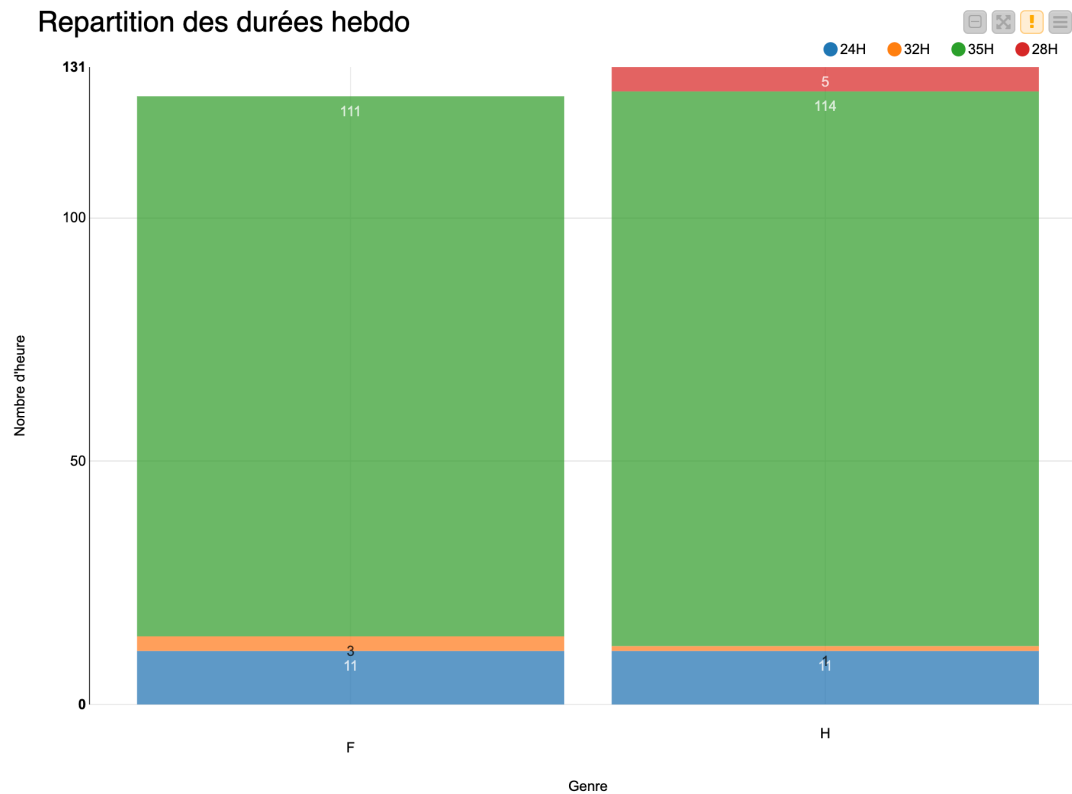
Répartition des tranches d'ancienneté



En terme d'ancienneté, il y'a une certaine variation en fonction des tranches d'anciennetés.

Bien que les répartitions ne soient pas égales dans chaque tranche, certaines sont dominées par les hommes (5) et d'autres par les femmes (5).

8- Indicateur Conditions de travail



43,36% des femmes sont aux 35h hebdo contre 44,53% des hommes.

Nous avons une égalité au niveau des 24h hebdo.

Pour ce qui est des 32h, nous avons 3 femmes pour 1 homme et 5 hommes pour 28h hebdo et aucune femme pour cette catégorie d'heure de travail.

Matrix de corrélation

	Ancienneté_an	Durée hebdo	Salaire base ...	Age
■ corr = -1				
■ corr = +1				
✕ corr = n/a				
Ancienneté_an	■			
Durée hebdo		■		
Salaire base m...			■	
Age				■

En terme de corrélation, on voit ici qu'il y'a un lien entre le salaire et l'ancienneté des employés. Il y'a également un lien entre le salaire et le la durée hebdo.

Par contre on observe une corrélation plutôt négative entre l'âge et la durée hebdo.

Le test d'Anova entre l'âge et le salaire nous a permit de constater qu'il n'y a pas de lien entre le genre et le salaire des employés ((Pval =0,71), idem pour l'âge et le genre (Pval =0,98).

Il en est de même pour le genre et la durée hebdo (Pval =0,66)

Conclusion

Après les analyses sur les différents indicateurs, on observe une variation entre les genres au niveau de chaque indicateurs.

On note une inégalité au niveau de la rémunération entre homme et femme, au niveau des promotion et aussi des augmentations.

Mais il faut avoir en esprit que les analyses ne prennent pas en compte certains facteurs très importants tels que le niveau d'étude, le type de poste, le niveau de responsabilité entre autres, ces éléments peuvent avoir des impacts significatifs sur le niveau de rémunération, des augmentations et des promotions.

Mise à par les facteurs non pris en compte, l'entreprise devrait mettre en place des mécanismes afin d'avoir une répartition plus équitable entre les genres au niveau de chaque indicateurs.