



Analyse des indicateurs de l'égalité F / H

Workflow & analyses graphiques



Rappel
du principe
d'égalité
F/H



Respect
RGPD
Principes



KNIME
Préparation
des données
Import
Jointure
vérification
Analyse



La situation
chez
HIBYRD



Export Stockage
des données et
Conclusion

Rappel du principe d'égalité F/H : **9 DOMAINES D'ACTION**

EMBAUCHE

Égalité des chances

RÉMUNÉRATION

Supprimer les inégalités

QUALIFICATION

Garantir un accès égal à la formation professionnelle

CONDITIONS DE TRAVAIL

Environnement sans discrimination

PROMOTION

Lever les freins

SÉCURITÉ et SANTÉ AU TRAVAIL

Environnement sécurisé

FORMATION

Garantir accès égal

ARTICULATION DU TEMPS

Mieux équilibrer les temps de vie

CLASSIFICATION

Revaloriser les emplois féminins

50 et 250 salariés : 4 INDICATEURS
256 : + 250 salariés : 5 INDICATEURS (Loi 2019)

EMBAUCHE
Type de contrat

CONDITIONS ET SANTÉ AU TRAVAIL
Les accidents du travail

RÉMUNÉRATION
Parité hauts salaires

RÉMUNÉRATION
Ecart de rémunération

QUALIFICATION
Répartition par service

PROMOTION
Écart de promotions

PROMOTION
Ecart de taux d'augmentations



Respect RGPD

Mis en place en 2016 pour protéger les données à caractère personnel

PRINCIPES : FINALITÉ - PERTINENCE - CONSERVATION LIMITÉE - SÉCURITÉ - DROITS DES PERSONNES

MISE EN CONFORMITÉ

ANONYMISATION DES DONNÉES DONNÉES INUTILES SUPPRIMÉS

Noms, prénoms, date de naissance et état civil supprimés,
identifiant salarié "Hachés",
accidents du travail conservés car aucune donnée de santé.

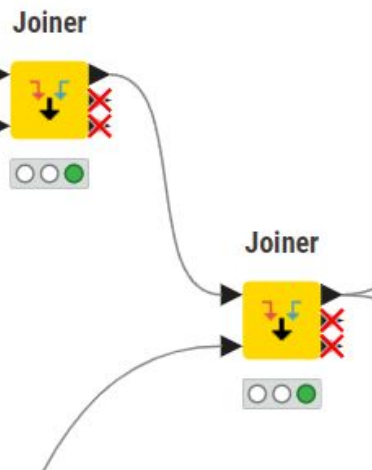


Prépara



- Importation du fichier
- Vérification des dimensions
- Vérification valeurs manquantes (correction "0" dans "remuneration.csv", "Augmentation"
- puis détection des doublons

Préparation des données 2 : KNIME - JOINTURES

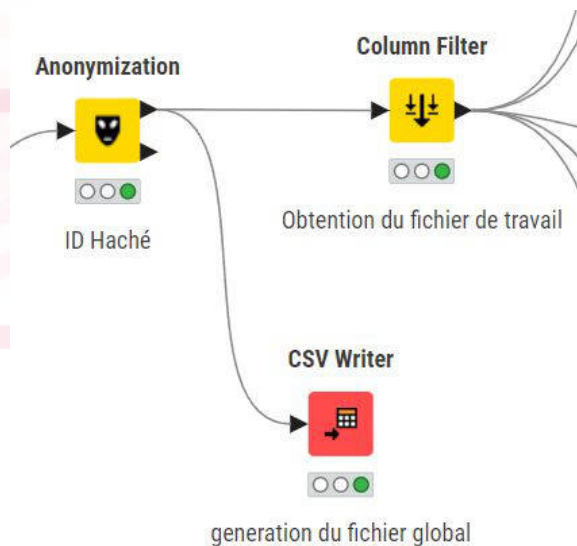


2 jointures successives :

- 1 ère : Info_pro.csv + Remuneration.csv
- 2 ème : Ajout de Salarie.csv

Avec clé primaire
id_salarie

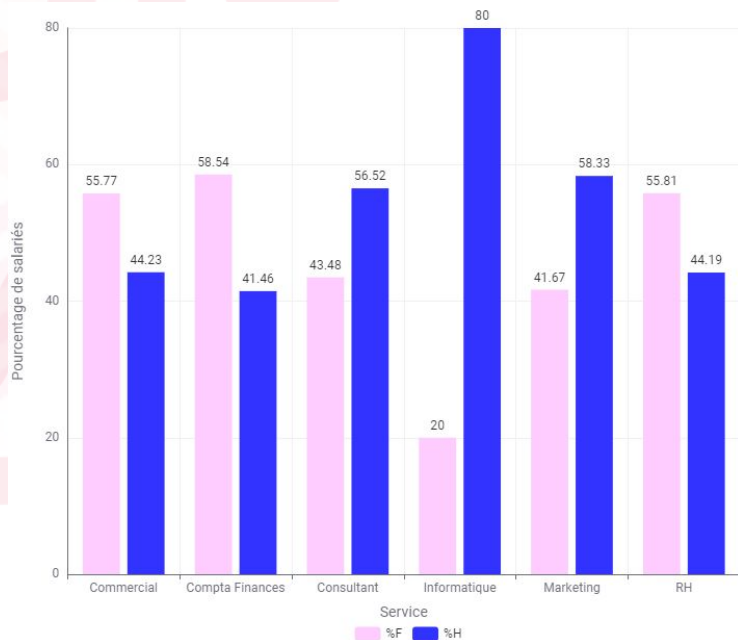
Préparation des données 3 : KNIME - ANONYMISATION, EXPORT, ANALYSE



Respect RGPD

Anonymiser les données id_saliés
Exportation du fichier au format CSV (CSV Writer)
Sélection des données spécifiques
pour l'étude des 5 indicateurs (Column Filter)

La situation chez HIBYRD



La répartition H/F dans nos services

Une distribution des postes sans surprise.

“Les stéréotypes ont la vie dure”

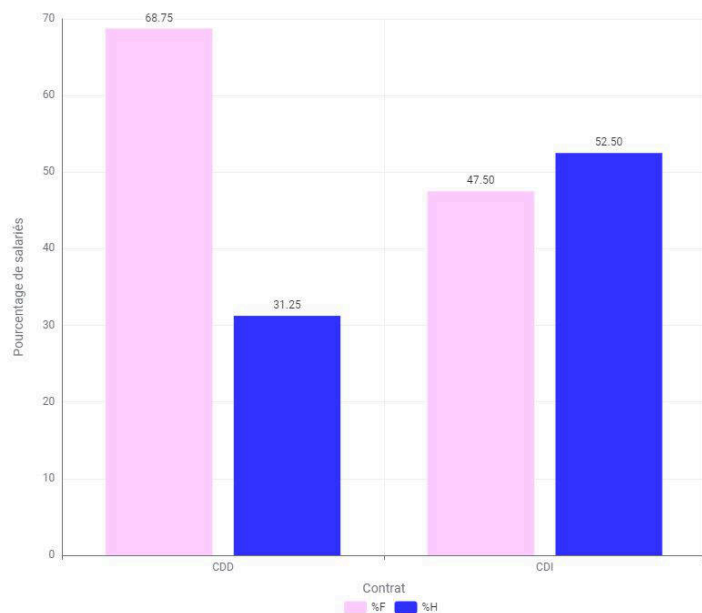
On remarque une certaine équité dans les services dans la répartition Hommes / Femmes (131/125)

Les femmes sont présentes en majorité dans les services commerciaux, la comptabilité ainsi que les RH.

Arrive ensuite les services Consultant et Marketing où les hommes sont plus représentés

Un seul service marque une réelle différence dans la distribution des postes : l'informatique avec 80 % d'hommes.

La situation chez HIBYRD



La répartition H/F par type de contrat

Les femmes sont principalement impactées par les contrats CDD (ration $\frac{1}{3}$). (11F - 5H)

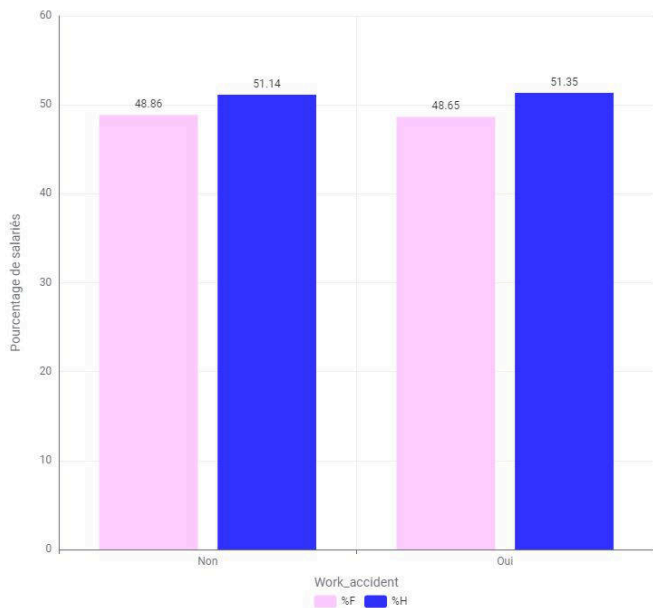
“Figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail”

(La répartition actuelle des tâches familiales)

Concernant les CDI, on note un certains équilibre.
(126H + 114 F)

HIBYRD favorise le CDI avec 240 salariés sur 256

La situation chez HIBYRD



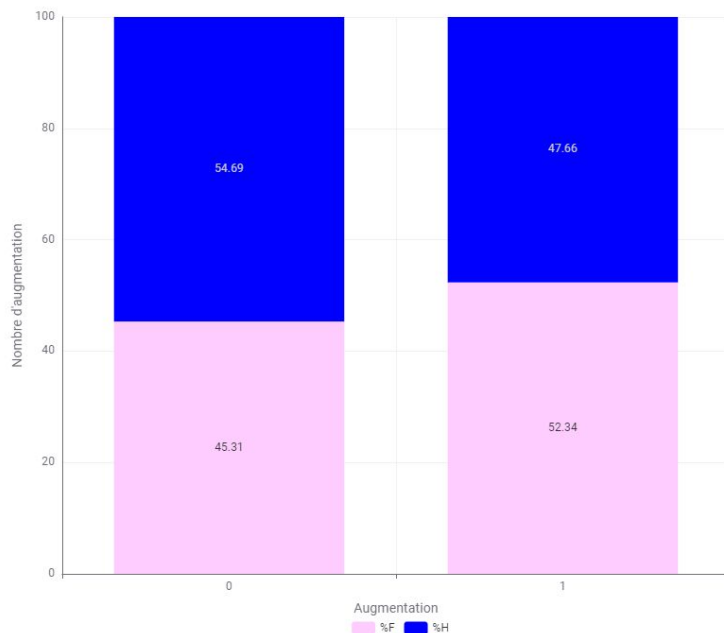
La répartition H/F par accidents de travail

HIBYRD reste dans la norme.

En effet, les hommes subissent plus fréquemment des accidents de travail.

(Le % des accidents de travail pour les femmes tend à augmenter en France, il sera intéressant de recalculer ce coefficient l'année prochaine.)

La situation chez HIBYRD

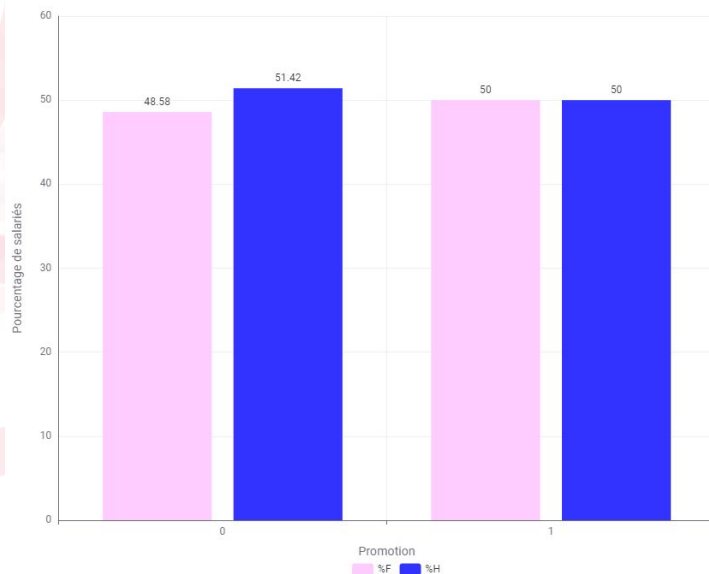


Les augmentations Hommes/Femmes

Chez **HIBYRD**, 52,34 % des femmes ont reçu une augmentation soit 67 femmes. En comparaison, seuls 47,66 % des hommes soit 61 hommes ont été augmenté.

**L'écart normalement constaté est de +8% pour les hommes (source Insee 2024)
Ici nous sommes à +4,68% pour les femmes
un bel exemple d'inégalité masculine :)**

La situation chez HIBYRD

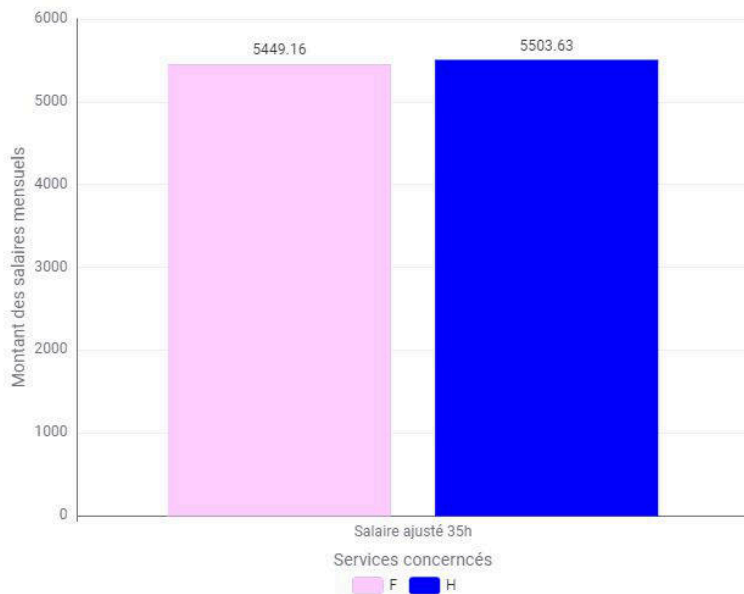


Les promotions Hommes/Femmes

En règle générale, les hommes sont promus plus facilement pour des raisons de disponibilités et de rythme de vie.

Chez **HIBYRD**, l'égalité est de mise.
Les femmes semblent bénéficier des mêmes chances de progression que les hommes
22 hommes et 22 femmes ont obtenu une promotion cette année !

La situation chez HIBYRD



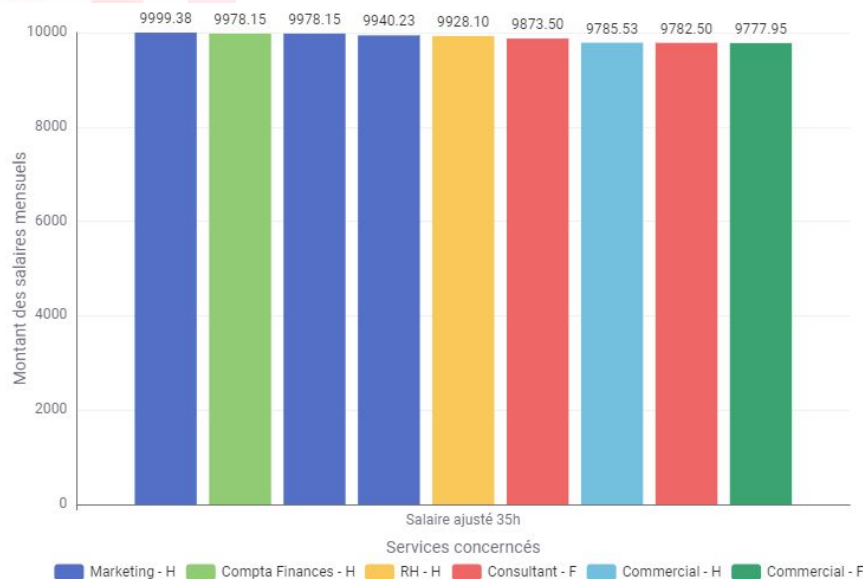
Écart de rémunération Femme et Hommes

En France, l'écart brut moyen constaté est de 15,4% (source INSEE)
92% des entreprises tech françaises ont un écart >5 % (étude Numeum 2024)

Dans le cas de **HIBYRD**, le salaire moyen pour les hommes et les femmes sont assez proches.

5449,16 € pour les F et 5503.63 € pour les H
soit 0,995% d'écart

La situation chez HIBYRD



Top 10 des rémunérations les plus importantes

En France, nous sommes plus proche de 30 % de femmes dans le top 10.

Dans le cas de **HIBYRD**, la proportion est de 40% soit 6 hommes pour 4 femmes

HIBYRD : CALCUL DE L'INDEX D'ÉGALITÉ

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 donne 5 indicateurs réglementaires de l'index d'égalité professionnel

Retour de congé maternité
(Absence de données > PÉNALITÉ MAX)

0 15

Ecart de rémunération entre F et H
(seuil fixé à 5% d'écart pour éviter la pénalité: 0,995 % > PAS DE PÉNALITÉ

40 40

Parité hauts salaires
(seuil fixé à 30% de femme. nous avons 4 F pour 6 H = 40% > PAS DE PÉNALITÉ

10 10

Écart d'augmentation entre F et H
calcul écart brut : 52,34% F - 47,66 % H = +4,68 points > PAS DE PÉNALITÉ

20 20

Écart de promotions entre F et H
calcul écart brut : 50% F - 50 % H = 0 points > PAS DE PÉNALITÉ

15 15

85 100

Conclusion

Points forts :

- Excellente parité promotionnelle (50/50)
- Représentation féminine supérieure au seuil requis dans les hauts salaires
- Politique d'augmentation équitable

Défis identifiés :

- Secteur informatique : 80% d'hommes (déséquilibre majeur)
- Contrats précaires : 69% des CDD occupés par des femmes
- Absence de politique post-maternité (15 points perdus)
- Accidents du travail : Surreprésentation masculine à investiguer

85/100

RGPD : DURÉE DE CONSERVATION et STOCKAGE

En pratique 3 ans mais ici pas de limite puisque tout est anonymisé

Prévoir une conservation sécurisée du fichier

Ainsi qu'un responsable du traitement des données si ce n'est pas encore le cas qui ne soit pas par défaut le dirigeant de l'entreprise afin d'assurer les salariés d'un droit de refus sur l'utilisation de leurs données personnelles