TD1

Introduction à PowerBI/Tableau

EL YAMANI

Mariam

Table des matières

[1. Grille de lecture 2](#_Toc161060632)

[2. Dashboard 3](#_Toc161060633)

[3. Analyse 4](#_Toc161060634)

# Grille de lecture

Une image contenant texte, capture d’écran, nombre, Police

Description générée automatiquement

# Dashboard

Une image contenant texte, capture d’écran, diagramme, Tracé

Description générée automatiquement

# Analyse

### Analyse globale du dashboard :

Le dashboard présente une analyse approfondie des données salariales en France selon différents paramètres tels que le secteur d'activité, l'âge, le genre, la catégorie socio-professionnelle et la taille de l'entreprise. Les informations fournies offrent un aperçu significatif des tendances salariales dans divers contextes professionnels.

### Faits observés :

Dans le graphique à barres de la feuille 1, qui illustre les salaires en fonction des secteurs d'activité, après avoir éliminé les données aberrantes NULL, il est notable que le secteur des activités financières et d'assurance présente les salaires les plus élevés, tandis que le secteur de la cokéfaction et du raffinage affiche les salaires les plus bas.

Le graphique en ligne de la feuille 2 révèle une corrélation entre l'âge et les salaires, avec un pic de salaire observé dans la tranche d'âge de 61 à 65 ans. Il est également intéressant de noter une augmentation progressive des salaires jusqu'à l'âge de 56 ans, suivie d'une augmentation soudaine à l'âge de 65 ans.

Sur la feuille 4, le graphique en camembert met en évidence une légère disparité salariale entre hommes et femmes, avec des salaires légèrement plus élevés pour les hommes.

Le graphique à barres vertical de la feuille 5, après suppression des données aberrantes NULL, montre que les cadres et les professions intellectuelles supérieures bénéficient des salaires les plus élevés, tandis que les ouvriers non qualifiés affichent les salaires les plus bas.

Enfin, le graphique en zone de la feuille 6 indique que les salaires les plus élevés sont observés dans les entreprises comptant 5000 employés ou plus.

### Stratégies recommandées :

Pour réduire les disparités salariales entre hommes et femmes, des politiques de rémunération équitables et transparentes devraient être mises en place, avec une attention particulière portée à l'élimination des biais de genre.

Des programmes de formation et de développement professionnel pour les ouvriers non qualifiés pourraient être envisagés afin de favoriser leur progression professionnelle et d'améliorer leurs perspectives salariales.

Les entreprises devraient également examiner de près les tendances salariales en fonction de l'âge et du secteur d'activité pour identifier les opportunités d'optimisation de la rémunération et de rétention des talents.

### Résumé synthétique de chaque graphique/représentation :

Feuille 1 : Salaires par secteur d'activité. Activités financières et assurances affichent les salaires les plus élevés, tandis que cokéfaction et raffinage les plus bas.

Feuille 2 : Corrélation entre âge et salaires. Pic de salaire à 61-65 ans avec augmentation progressive jusqu'à 56 ans puis brusque augmentation à 65 ans.

Feuille 4 : Disparité salariale entre hommes et femmes, légèrement plus élevés pour les hommes.

Feuille 5 : Salaires par catégorie socio-professionnelle. Cadres et professions intellectuelles supérieures affichent les salaires les plus élevés, tandis que les ouvriers non qualifiés les plus bas.

Feuille 6 : Salaires en fonction de la taille de l'entreprise. Les entreprises avec 5000 employés ou plus offrent les salaires les plus élevés..