TD3

Introduction à Tableau

NOM KASSE

PRENOM NDEYE KHADY

Table des matières

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

[2. Dashboard 3](#_Toc161060633)

[3. Analyse 4](#_Toc161060634)

# Grille de lecture

// Mettre ici la grille de lecture des données

Une image contenant texte, logiciel, nombre, Icône d’ordinateur

Description générée automatiquement

# Dashboard

// Coller ici des captures d’écran du dashboard réalisé

Une image contenant texte, logiciel, Icône d’ordinateur, Logiciel multimédia

Description générée automatiquement

# Analyse

// Faire une analyse globale du dashboard

L'analyse des graphiques révèle des disparités significatives dans la rémunération selon différents facteurs. Les secteurs d'activité présentent des écarts marqués de salaires, mettant en évidence des domaines à forte rémunération par rapport à d'autres. De plus, des différences importantes sont observées entre les groupes socio-professionnels, soulignant des inégalités salariales entre différentes catégories professionnelles. Enfin, la taille de l'entreprise influence la diversité des postes et des fonctions, avec des profils socio-professionnels distincts selon la taille de l'organisation. Ces analyses soulignent l'importance de prendre en compte ces facteurs pour comprendre les dynamiques de rémunération et orienter les décisions stratégiques en matière de gestion des ressources humaines.

// Quels sont les faits observés ?

Les analyses ont révélé des disparités significatives dans les salaires entre différents secteurs d'activité, mettant en évidence des écarts de rémunération importants. De plus, des différences de rémunération ont été observées entre les groupes socio-professionnels, avec des professions mieux rémunérées que d'autres. L'impact de la taille de l'entreprise sur la diversité des postes et des fonctions a également été mis en évidence, soulignant comment les structures organisationnelles évoluent en fonction de la taille de l'organisation. En somme, ces analyses offrent des perspectives essentielles sur la répartition des salaires et la dynamique organisationnelle dans différents contextes économiques et professionnels.

// Quelles sont les bonnes stratégies à prendre ?

Les bonnes stratégies à adopter incluent l'instauration de politiques d'équité salariale, l'investissement dans le développement professionnel ciblé, la poursuite d'analyses approfondies pour comprendre les disparités salariales, la révision des politiques de ressources humaines pour favoriser l'égalité des chances, et la promotion de la transparence et de la communication ouverte sur les politiques salariales. En mettant en œuvre ces mesures, les organisations peuvent réduire les écarts de rémunération, promouvoir un environnement de travail équitable et renforcer leur compétitivité sur le marché du travail.

// Faire un résumé synthétique de chaque graphique / représentation

1 L'analyse des salaires entre hommes, femmes et une catégorie "tous" révèle que ceux classés sous "tous" gagnent plus, suivis par les femmes, puis les hommes. Cette constatation soulève des questions sur la composition de la catégorie "tous", suggérant peut-être l'inclusion de salaires supplémentaires ou de postes plus rémunérateurs. De plus, la supériorité des salaires des femmes sur ceux des hommes suscite des interrogations sur l'équité salariale et la distribution des rôles selon le genre.

2 L'analyse de la somme des salaires par libellé pays met en évidence les écarts de rémunération entre les différents pays. Cette comparaison permet de comprendre les disparités salariales à l'échelle internationale et peut révéler des tendances telles que les pays offrant des salaires plus élevés ou des différences significatives entre les économies développées et en développement. Une analyse approfondie pourrait également identifier les facteurs sous-jacents contribuant à ces écarts, tels que les politiques gouvernementales, les niveaux de compétence de la main-d'œuvre et les conditions économiques locales.

3 L'analyse de la somme des salaires par libellé de secteur d'activité permet de comprendre la répartition des ressources financières entre les différents domaines économiques. Cette comparaison révèle les secteurs les plus rémunérateurs et ceux qui le sont moins, fournissant des informations précieuses pour orienter les décisions stratégiques en matière d'investissement, de formation et de développement économique.

4 La comparaison de la somme des salaires par libellé socio-professionnel permet d'identifier les disparités de rémunération entre les différents groupes professionnels. Cette analyse révèle les professions les mieux rémunérées et celles qui le sont moins, offrant un aperçu significatif des tendances en matière d'équité salariale et d'accès aux opportunités économiques.

5 L'analyse de la comparaison du nombre de libellés socio-professionnels en fonction de la taille de l'entreprise révèle comment la diversité des postes et des fonctions varie en fonction de la taille de l'organisation. Cette analyse permet de comprendre comment les structures organisationnelles évoluent avec la taille de l'entreprise, offrant des indications sur la complexité de la main-d'œuvre et les besoins en personnel.