

Analyse transversale de projets

Groupe Muller Tara, Guinebert Alexia

Le bilan social

Sujet d'étude : L'Entreprise X au 31/12/2021



Sources : liens utilisés	2
I - Effectif	3
Tableau n°1 : Répartition des effectifs selon le statut et le sexe	3
II- Répartition	4
Tableau n°2 : Répartition des effectifs selon le statut	4
Tableau n°3 : Répartition Temps plein / Temps partiel par sexe	6
Tableau n°4 : Répartition âge par sexe	7
Tableau n°5 : Répartition par Sexe et ancienneté	8
III - Mouvements	10
Tableau n°6 : Mouvements de sorties des salariés	10
Tableau n°7 : Mouvements d'entrée des salariés	11
IV - Absentéisme	11
Tableau n°8 : L'absentéisme selon le sexe	11
V - Rémunération	12
Tableau n°9 : La rémunération par catégorie de salaire	13

Sources : liens utilisés

<https://www.excel-exercice.com/pyramide-ages/>

<https://support.microsoft.com/fr-fr/office/cr%C3%A9er-un-tableau-crois%C3%A9-dynamique-pour-analyser-des-donn%C3%A9es-de-feuille-de-calcul-a9a84538-bfe9-40a9-a8e9-f99134456576#:~:text=Cliguez%20sur%20une%20cellule%20dans,le%20nom%20du%20tableau%20s%C3%A9lectionn%C3%A9.>

<https://support.microsoft.com/fr-fr/office/fonction-si-utiliser-des-formules-imbriqu%C3%A9es-et-%C3%A9viter-les-pi%C3%A8ges-0b22ff44-f149-44ba-aeb5-4ef99da241c8>

Concernant le bilan social nous avons utilisé celui de la BNP Paribas de 2018 :

<https://invest.bnpparibas/document/bilan-social-1>

I - Effectif

Tableau n°1 : Répartition des effectifs selon le statut et le sexe

Répartition par Statut et Sexe			
Catégories	F	M	Total général
1	13	15	28
2	11	8	19
3	4	9	13
4	1	3	4

Ce tableau présente la diversité des contrats de l'entreprise X, pour l'ensemble de l'année 2021.

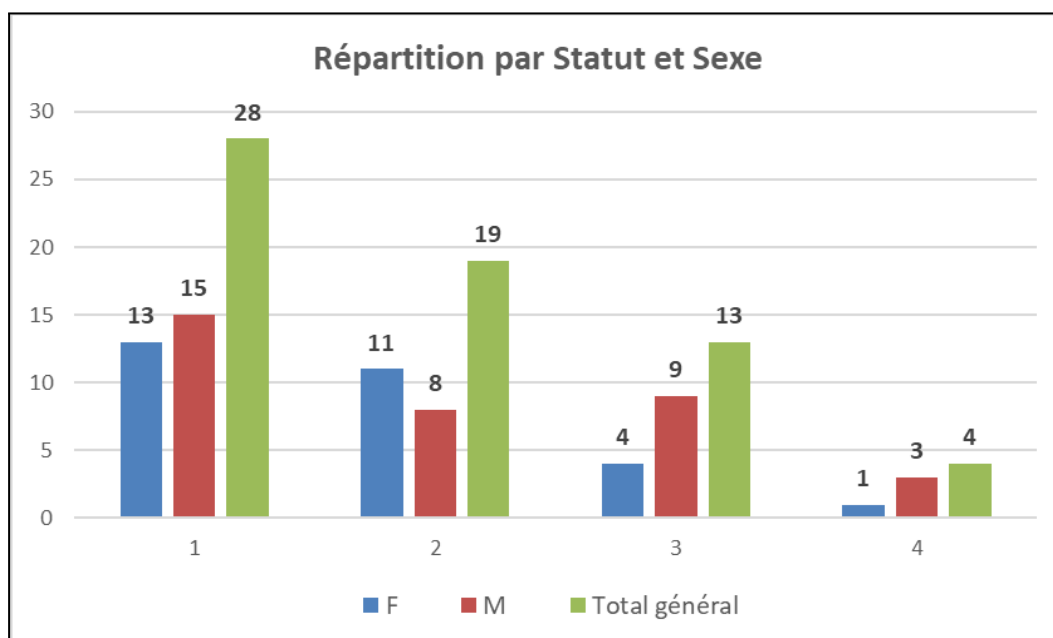
Selon la légende suivante :

Statut	1 Ouvrier
	2 Employé
	3 Cadre
	4 Directeur

On constate d'après les données Excel, que cette entreprise X a vu passé 80 contrats de travail durant cette année.

La catégorie la plus présente à la fin de cette année 2021, est celle des ouvriers, suivi des employés, puis des cadres et pour finir du directeur.

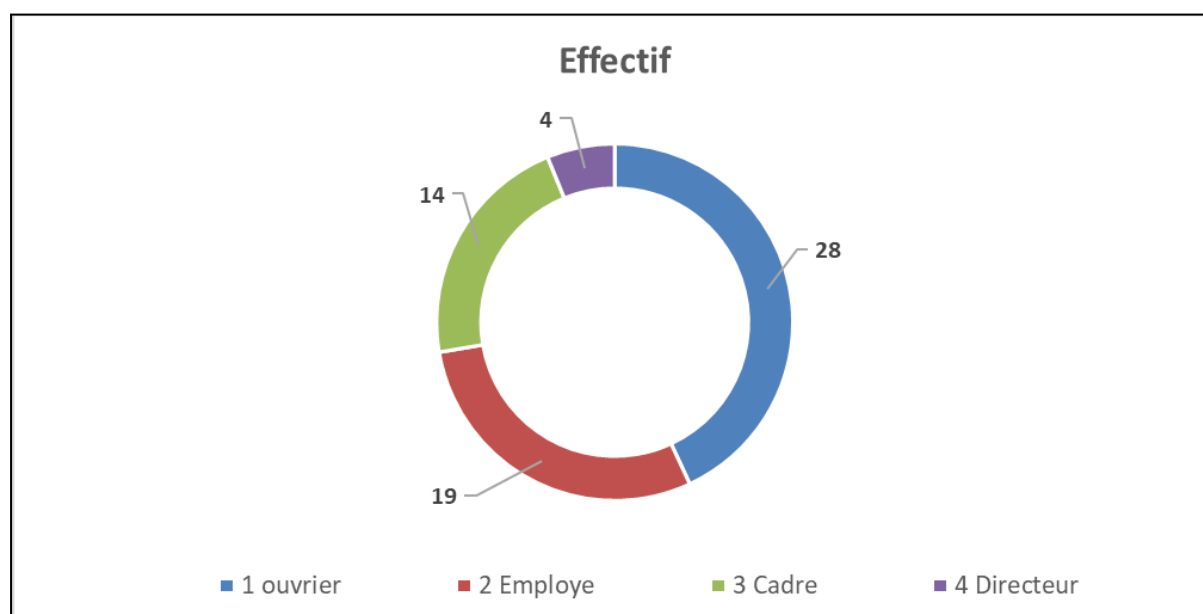
Cette inégalité se retrouve également dans le tableau ci-dessus qui répartit le statut des personnes présente dans l'entreprise selon leur sexe. En effet, on constate que pour les postes à haute responsabilités, les hommes sont plus nombreux que les femmes. Par exemple, pour les cadres, on retrouve 9 cadres homme contre 4 cadres femme.



II- Répartition

Tableau n°2 : Répartition des effectifs selon le statut

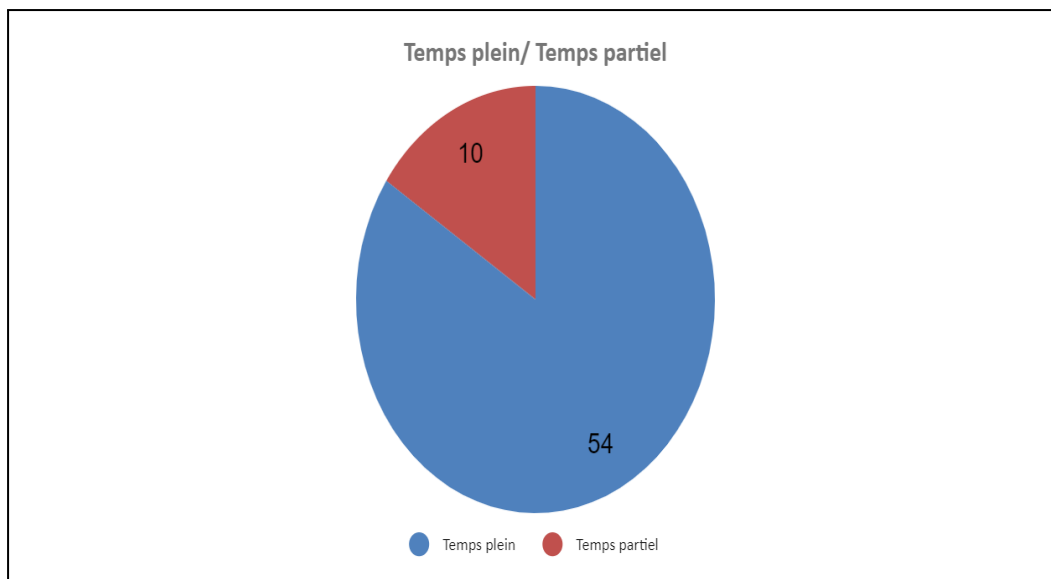
Répartition par Effectif/ Statut	
Statut	Effectif
1 ouvrier	28
2 Employé	19
3 Cadre	14
4 Directeur	4



Étiquettes de ligne	Nombre de Sexe
F	29
M	35
Total général	64

On aperçoit également qu'il y a plus d'homme que de femme au niveau de ces contrats. En effet, on peut remarquer sur ce tableau croisé dynamique qu'il y a 35 hommes contre 29 femmes dans cette entreprise fin 2021.

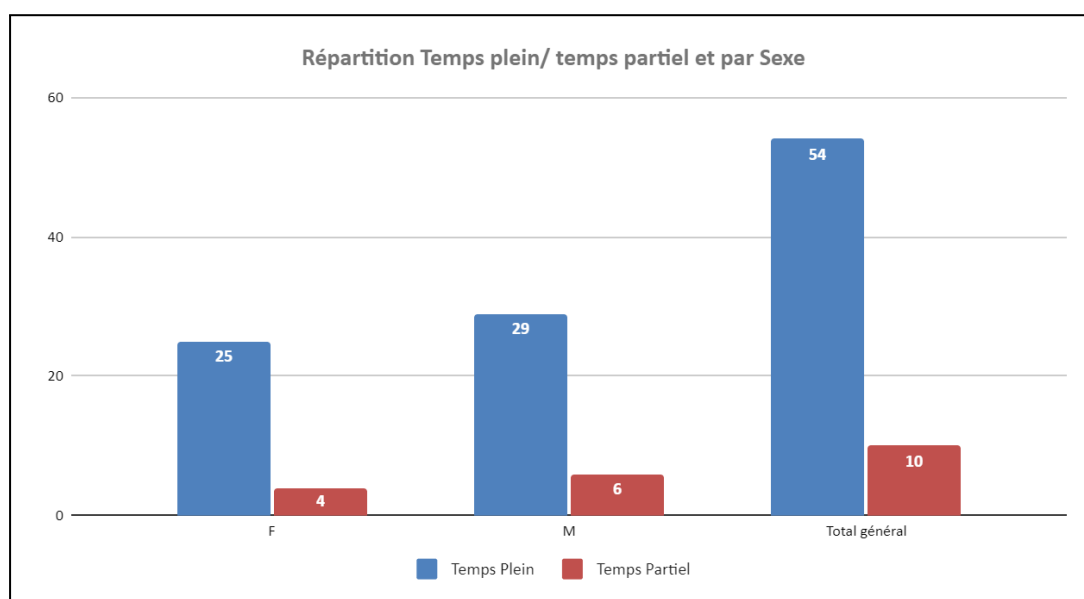
Répartition temps plein/ temps partiel	
Temps plein	54
Temps partiel	10



Concernant le temps de travail, le cycle utilisé en majorité est le temps plein, bien que l'on puisse néanmoins trouver des salariés à temps partiel. En effet, on constate que les temps plein sont au nombre de 54 contre 10 pour les temps partiels.

Tableau n°3 : Répartition Temps plein / Temps partiel par sexe

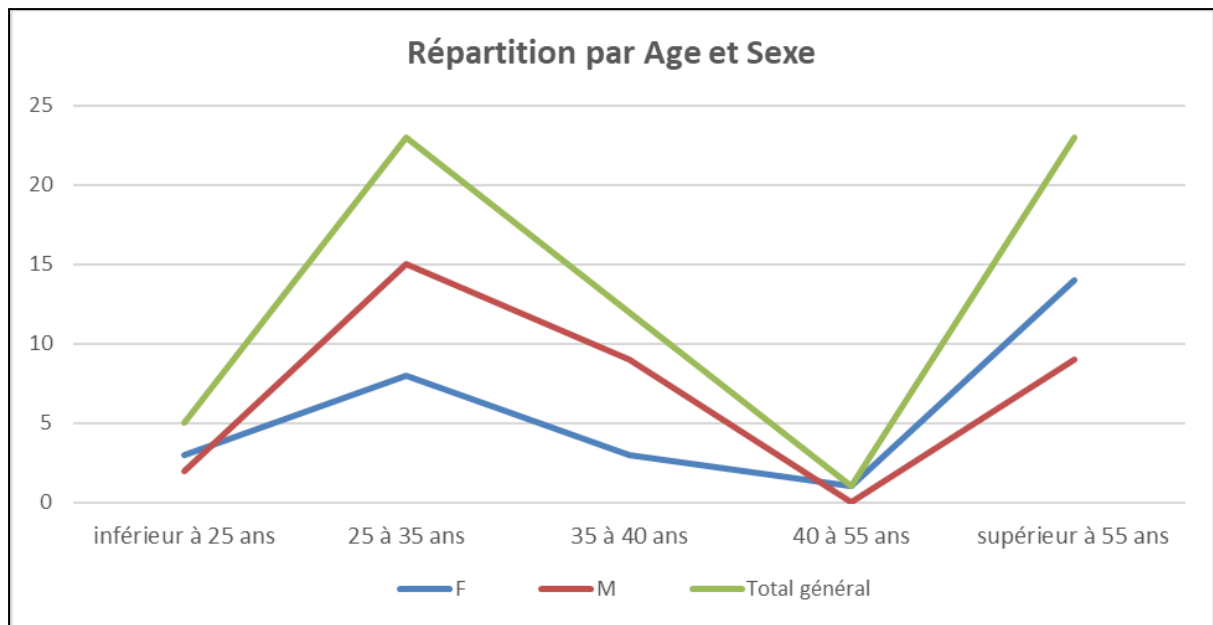
Répartition Temps plein/ temps partiel et par Sexe				
	Catégorie	F	M	Total général
100,00%	Temps Plein	25	29	54
<100%	Temps Partiel	4	6	10



On remarque également que les femmes et les hommes ont majoritairement un temps plein dans cette entreprise X. En effet, au niveau des femmes, 25 ont un temps plein contre 4 en temps partiel. Au niveau des hommes, le schéma se répète, 29 hommes sont en temps plein contre 6 en temps partiel.

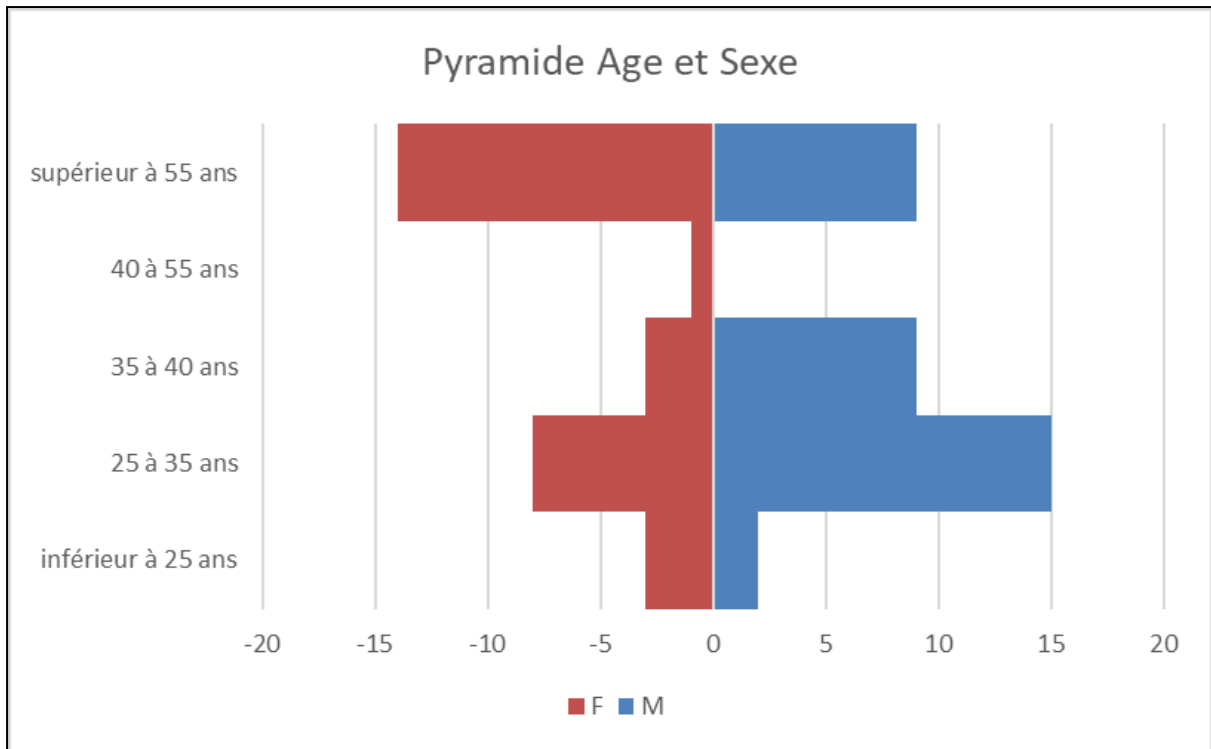
Tableau n°4 : Répartition âge par sexe

Répartition par Age et Sexe					
Catégories	Age Max	Tranche d'âge	F	M	Total général
1	26	inférieur à 25 ans	3	2	5
2	36	25 à 35 ans	8	15	23
3	41	35 à 40 ans	3	9	12
4	56	40 à 55 ans	1	0	1
5		supérieur à 55 ans	14	9	23



Nous avons créé ce tableau afin de pouvoir répartir l'ensemble des salariés de l'entreprise X par tranches d'âge. Cela nous a permis la réalisation d'une pyramide des âges, notamment grâce à la troisième colonne du tableau "F", qui permet de distinguer les hommes et les femmes de chaque côté de l'axe des ordonnées.

Pyramide Age et Sexe			
	M	F	F
inférieur à 25 ans	2	3	-3
25 à 35 ans	15	8	-8
35 à 40 ans	9	3	-3
40 à 55 ans	0	1	-1
supérieur à 55 ans	9	14	-14

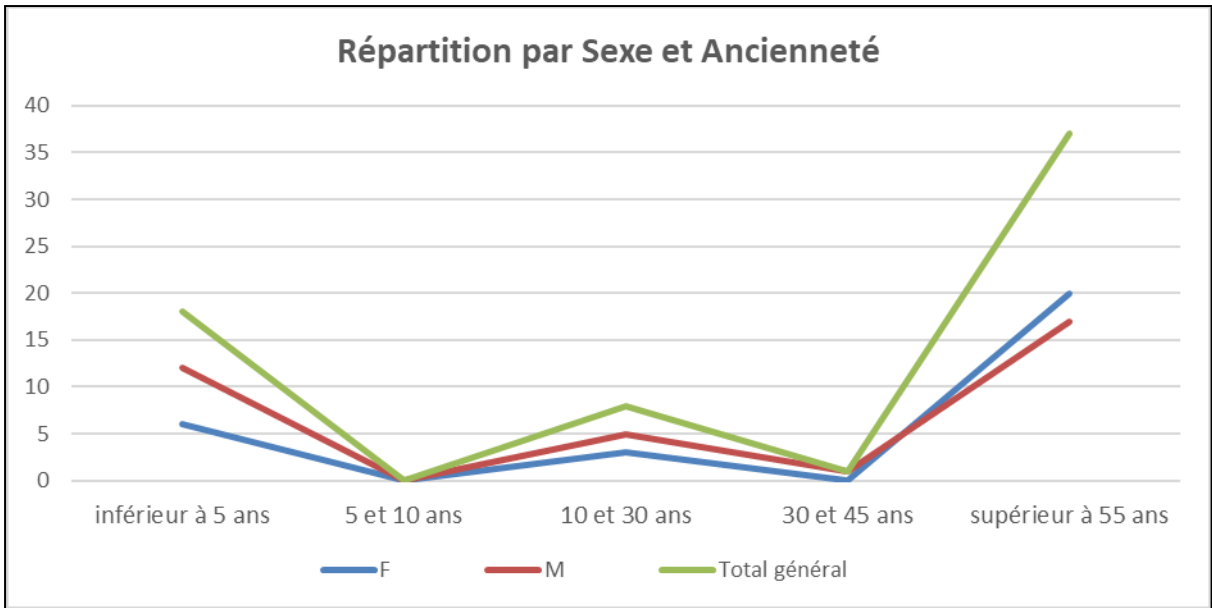


Comme le présentent ces 2 éléments, l'entreprise embauche plus d'hommes que de femmes (35 contre 29). Pour ce qui relève de la catégorie d'âge, la catégorie dominante est celle des 25-35 ans (englobant 15 hommes et 8 femmes), suivie par les plus de 55 ans (englobant 9 hommes et 14 femmes), suivie par les 35-40 ans (englobant 9 hommes et 3 femmes).

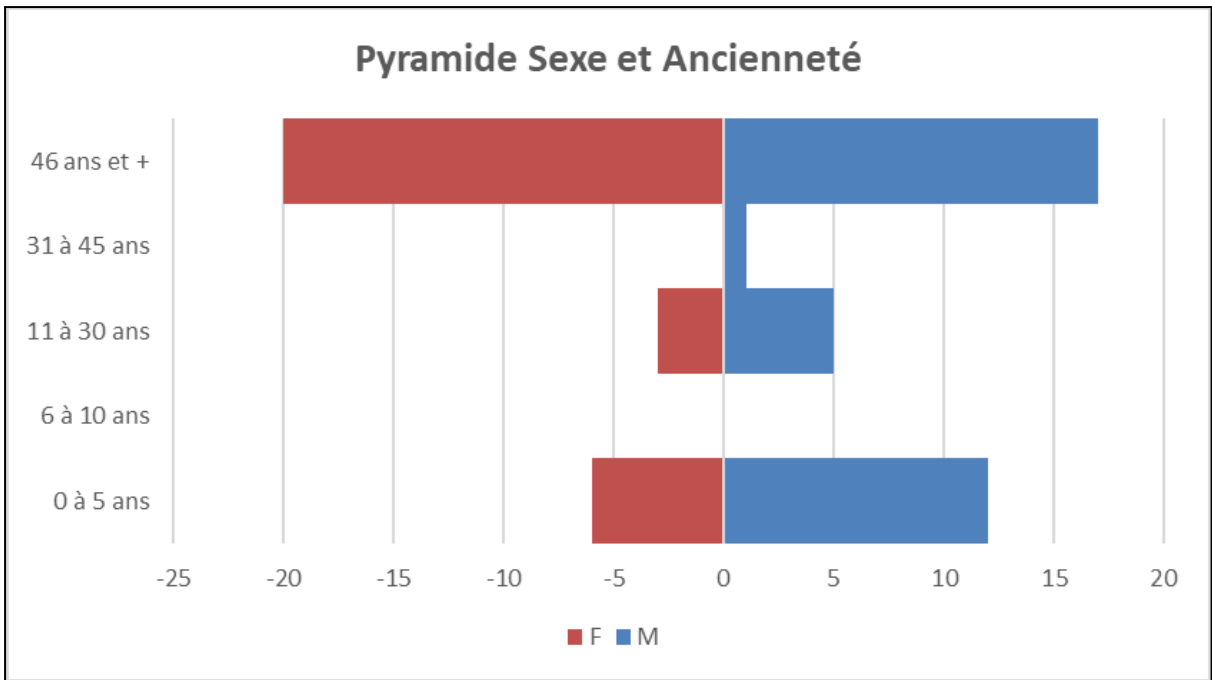
À contrario, les personnes de moins de 25 ans sont les moins présentes puisqu'on trouve seulement 2 hommes et 3 femmes de cette tranche d'âge. Concernant la catégorie des 40-55 ans, on constate qu'il n'y a seulement qu'une femme dans cette catégorie qui est donc la plus faible de cette pyramide.

Tableau n°5 : Répartition par Sexe et ancienneté

Répartition par Sexe et Ancienneté					
Catégories	Age Max	Ancienneté	F	M	Total général
1	6	inférieur à 5 ans	6	12	18
2	11	5 et 10 ans	0	0	0
3	31	10 et 30 ans	3	5	8
4	46	30 et 45 ans	0	1	1
5		supérieur à 55 ans	20	17	37



Pyramide Sexe et Ancienneté			
	M	F	F
0 à 5 ans	12	6	-6
6 à 10 ans	0	0	0
11 à 30 ans	5	3	-3
31 à 45 ans	1	0	0
46 ans et +	17	20	-20



Dans ce tableau de répartition sont classés, par fourchettes d'ancienneté, l'ensemble des salariés de l'entreprise X. Tout comme le tableau précédent, ce dernier nous a permis de créer une pyramide qui, ici, met en évidence l'ancienneté de chaque salarié au sein de l'entreprise.

En effet, on peut remarquer grâce à cette nouvelle pyramide que les personnes de cette entreprise X possèdent une grande ancienneté. On constate que 18 personnes (soit 12 hommes et 6 femmes) possèdent une ancienneté de moins de 5 ans. Puis que de 6 ans à 45 ans on retrouve beaucoup de personnes. Pour finir, on peut voir que l'ancienneté est majoritairement regrouper entre 46 ans et plus avec un total de 36 personnes (soit 16 hommes et 20 femmes).

III - Mouvements

Le bilan social nous indique les dates d'entrée et de sortie des salariés de l'entreprise.

Tableau n°6 : Mouvements de sorties des salariés

Mouvements Sorties					
Catégories	Motif sortie	F	M	Total	
1	Décès	1	1	2	
2	Démission	4	2	6	
3	Retraite	1	1	2	
4	Licenciement économique	0	0	0	
5	Licenciement non éco	2	3	5	
6	Fin de contrat	0	0	0	
7	Autres	1	0	1	

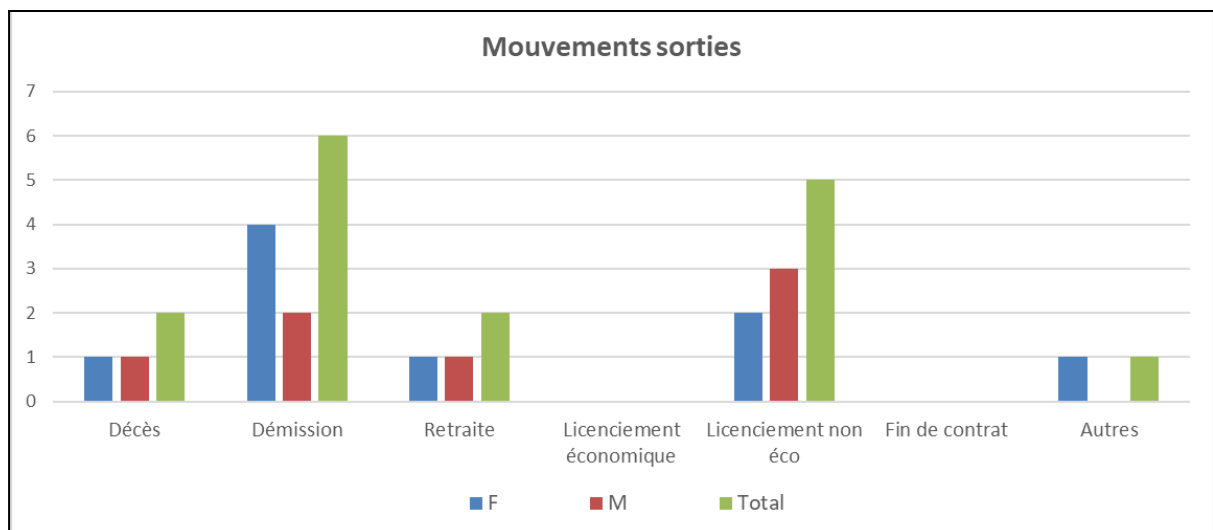


Tableau n°7 : Mouvements d'entrée des salariés

Nombre de Sexe	Étiquettes de colonnes		
	F	M	Total général
Étiquettes de lignes			
2020	1	1	2
Total général	1	1	2

Ainsi, au cours de l'année 2021, 16 salariés ont quitté l'entreprise quand, en parallèle, 4 l'ont rejoint. Le ratio est déséquilibré, puisque l'on peut constater que les départs sont plus nombreux que les entrées.

On pourra calculer le taux de turnover de cette entreprise en réalisant la formule suivante :
(Nombre de départs sur l'année en cours + nombre d'arrivées au cours de l'année) ÷ 2 Effectif au 1er janvier 2021 × 100

Soit $(16 + 4) \div 2 \times 100 = 13,15 \%$

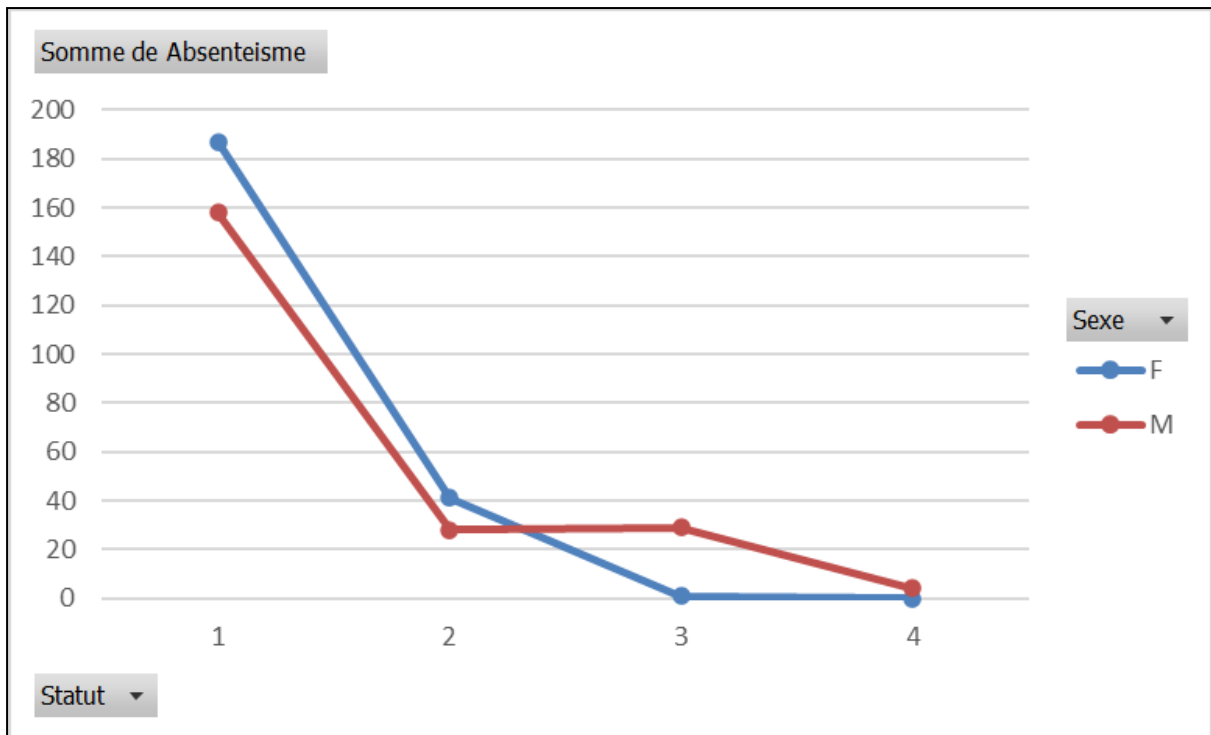
Le turnover de l'entreprise s'élève à 13,15 % sur l'année 2021. Ce chiffre paraît raisonnable et modéré. Il fait état d'une entreprise en bonne santé et stable. Ce constat doit néanmoins se mesurer, puisque d'autres critères doivent entrer en compte dans l'étude du turnover : secteur d'activité, particularité des postes... peuvent être des exemples.

IV - Absentéisme

A partir de la colonne du bilan social recensant les absences de chaque salarié sur l'année 2021, nous avons pu obtenir un tableau où il est mis en évidence le nombre d'absences selon le statut et le sexe des salariés.

Tableau n°8 : L'absentéisme selon le sexe

Nombre de Sexe	Étiquettes de colonnes		
	F	M	Total général
Étiquettes de lignes			
2020	1	1	2
Total général	1	1	2



Ce tableau prouve qu’il existe un lien entre statut/nature des fonctions et absentéisme au sein de cette entreprise. En effet, un salarié ouvrier aura tendance à s’absenter plus qu’un salarié cadre. Cette tendance peut s’observer à l’aide d’un graphique.

En 2021, les salariés cadres ont atteint 30 jours d’absence pendant que les salariés ouvriers, eux, en ont atteint 345. De plus, on peut remarquer que les femmes ouvrières et employés ont tendance à s’absenter plus (228 jours sont comptabilisés) par rapport aux hommes ayant le même statut (186 jours sont comptabilisés).

Cette tendance est à la renverse chez les cadres et directeurs. En effet, les hommes de ces statuts sont plus absents par rapport aux femmes avec un cumul de 29 jours d’absences pour les hommes contre 1 seul pour les femmes.

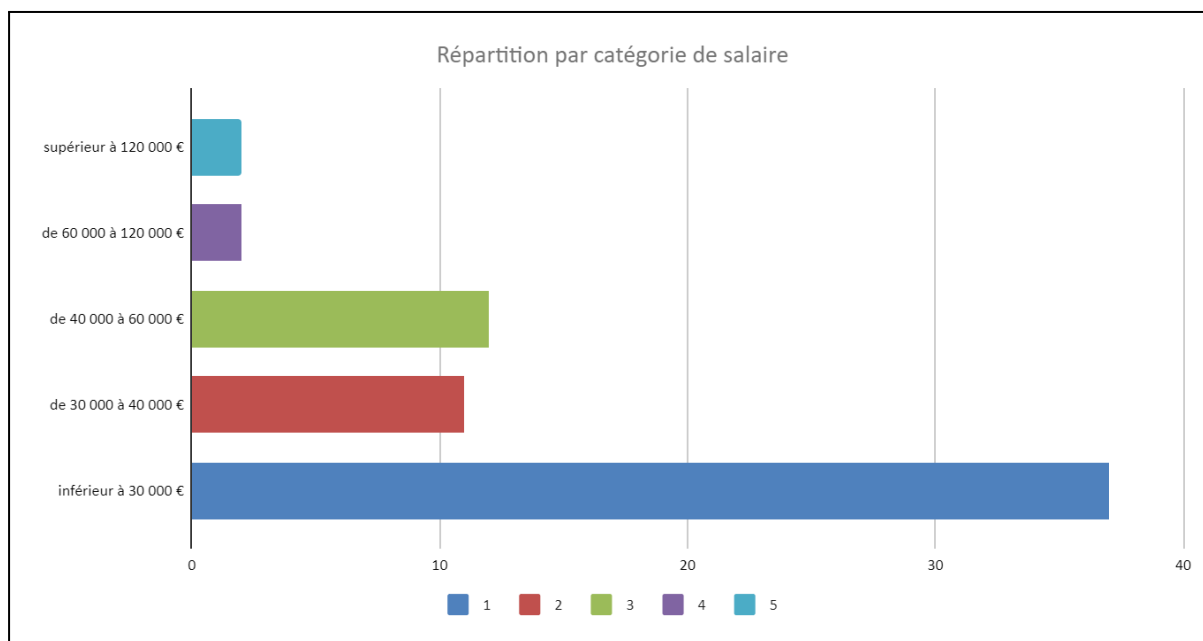
Le montant global de l’absentéisme au sein de cette entreprise s’élève à 448 jours.

V - Rémunération

Nous avons recensé au sein d’un tableau unique l’ensemble des salariés classés par fourchettes de salaires et par statut. Le tableau et le graphique montrent de quelle façon sont rémunérés les salariés au sein de l’entreprise. Ils s’établissent sur le total des salariés présents sur toute l’année 2021. Cela représente donc 64 salariés au total.

Tableau n°9 : La rémunération par catégorie de salaire

Répartition par catégorie de salaire							
		1	2	3	4	5	TOTAL
30000	inférieur à 30 000 €	37	0	0	0	0	37
40000	de 30 000 à 40 000 €	0	11	0	0	0	11
60000	de 40 000 à 60 000 €	0	0	12	0	0	12
120000	de 60 000 à 120 000 €	0	0	0	2	0	2
	supérieur à 120 000 €	0	0	0	0	2	2
	TOTAL	37	11	12	2	2	64



Il permet de constater que la moitié des salariés gagnent un salaire annuel inférieur à 30 000 €. Ces derniers sont des ouvriers et des employés. De plus, 11 salariés gagnent entre 30 000 et 40 000 € et cela concerne les statuts d'ouvrier, d'employé et de cadre.

Le même constat peut être fait pour les 12 salariés gagnant entre 40 000 et 60 000 euros par an. Pour conclure, les seuls salariés ayant une rémunération allant au-delà de 60 000 € sont les directeurs. 2 salariés gagnent entre 60 000 et 120 000 € et 2 autres gagnent plus de 120 000 €.