

Fiche d'information :

Taux de rotation

Description et objectif de l'indicateur

Indicateur : **taux de rotation du personnel par an**

L'objectif de cet indicateur est d'évaluer la stabilité des effectifs et ainsi de mettre en évidence à un stade précoce les risques tels que la perte de savoir-faire, l'augmentation des coûts de recrutement et de formation, ainsi que la baisse de qualité.

L'indicateur mesure la proportion de collaborateurs sous contrat à long terme (à durée indéterminée ou d'une durée ≥ 12 mois) qui quittent l'entreprise au cours de l'année sous revue. Les emplois saisonniers et temporaires sont exclus afin d'éviter toute distorsion.

Il aide les entreprises à évaluer l'efficacité des mesures prises dans les domaines des conditions de travail, de la gestion, de la rémunération et du développement du personnel, et à les améliorer de manière ciblée.

Chiffres clés en bref

ÉLÉMENT	CONTENU
Unité	Pourcentage (%)
Formule	$FR = \frac{A_{Ges}}{\emptyset MZ} \times 100 = \frac{A_{freiw} + A_{unfreiw}}{(MZ_{beg} + MZ_{end})/2} \times 100$ $= \frac{2 + 1}{(17 + 15) / 2} \times 100 = 18.75\%$
Variables & paramètres	<p>$FR = \text{Fluktuationsrate}$</p> <p>$A_{Ges} = \text{Abgänge gesamt im Zeitraum} = A_{freiw} + A_{unfreiw}$</p> <ul style="list-style-type: none"> $A_{librew} = \text{départs volontaires}$, $A_{involontairew} = \text{départs involontaires}$ <p>$\emptyset MZ = \text{durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Zeitraum}$</p> <ul style="list-style-type: none"> Habituel : moyenne mensuelle du nombre d'employés $MZ_{début}$, MZ_{fin} = nombre d'employés au début/à la fin de la période (effectif ou ETP)
Source des données par variable et paramètre	RH, comptabilité d'exploitation/comptabilité agricole
Mise à jour	Opérationnelle : mensuelle, trimestrielle Reporting : annuel
Qualité des données/ Lacunes dans les données/ incertitude	<ul style="list-style-type: none"> Respecter strictement les définitions (volontaire vs involontaire) Calculer correctement la moyenne (par exemple, moyenne mensuelle) <i>Déclarer séparément les travailleurs saisonniers</i> (agriculture/logistique/restauration), sinon les taux seront artificiellement élevés.

**Plage de valeurs/
interprétation**

Plus la valeur est faible, mieux c'est ; interprétation par rapport à l'année précédente (tendance) et aux références spécifiques au secteur/à la fonction (fortement dépendant du secteur).

Pertinence (champ d'application / exhaustivité)

Acteurs tout au long de la chaîne de valeur	Utilisations
[x] Production [x] Transformation [x] Commerce [x] Politique/administration	[x] Rapports internes/à l'échelle du secteur [x] Pilotage/contrôle [x] Approvisionnement/achats (évaluation des fournisseurs) [x] Gestion des risques [x] Conformité/réglementation (DSRD, GRI) [x] Transparence vis-à-vis des clients (B2B)

Cet indicateur met en évidence les risques liés au personnel, tels que la perte de connaissances, les coûts liés à la fluctuation du personnel et la difficulté à planifier, et permet une gestion fondée sur des données factuelles des mesures visant à fidéliser les collaborateurs. Il est compatible avec les normes internationales telles que GRI 401-1¹ et ESRS S1².

Levier et horizon d'action

Mesure (en bref)	Horizon temporel	Changement attendu de l'indicateur	Besoin d'aide
Développer le leadership et la culture d'équipe (routines de feedback, formation des superviseurs)	1 à 3 ans	-5 à 15 %	Oui (coaching)
Vérifier la rémunération et les modèles de temps de travail (transparence, primes, plannings)	1 à 3 ans	Baisse continue	Non

Opportunités et limites de l'indicateur

- + Aide les entreprises à identifier à un stade précoce les risques liés à la gestion du personnel (recrutement, fidélisation, assurance qualité).
- + Facilement comparable au sein d'une entreprise ou d'un secteur, à condition que les définitions et les méthodes de mesure soient appliquées de manière cohérente.

¹ GRI Emploi 2016

² ESRS S1 Main-d'œuvre propre ; AR 59.

- + Peut être influencé directement par des mesures opérationnelles telles que la culture de gestion, les modèles de temps de travail ou les systèmes de rémunération.
- La comparabilité entre les entreprises n'est possible que de manière limitée, car la composition des contrats (permanents vs saisonniers), la localisation ou la taille de l'entreprise peuvent avoir une influence considérable sur le taux.
- L'indicateur enregistre le nombre de départs, mais pas leurs raisons ni la qualité des relations de travail.