

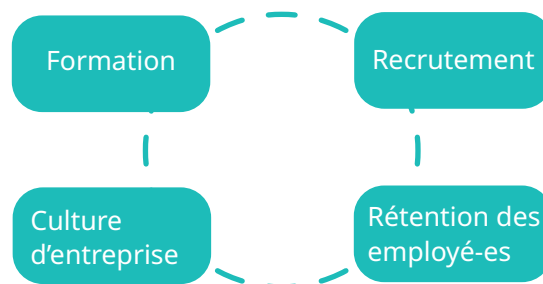
INDICATEURS RH

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les indicateurs RH sont des mesures quantitatives clés pour évaluer la performance des pratiques de gestion des ressources humaines, facilitant la prise de décision en termes de gestion du personnel et de stratégie organisationnelle. Ils englobent des domaines tels que le recrutement, la rétention, la formation, le développement des talents, ainsi que la diversité et l'inclusion.

PLUS-VALUE, ENJEUX

L'implémentation d'indicateurs RH permet de prendre des décisions fondées sur les données. Cela améliore non seulement les processus RH comme le recrutement et la formation, mais aussi la rétention des employés et la culture d'entreprise.



CONSEILS



Définir des objectifs clairs

Aligner les indicateurs RH avec les objectifs stratégiques de l'entreprise pour maximiser l'impact sur la performance organisationnelle



Sélectionner les bons indicateurs

Choisir des indicateurs qui fournissent des données actionnables et reflètent les aspects clés de la gestion des RH pour une meilleure prise de décision



Utiliser la technologie à votre avantage

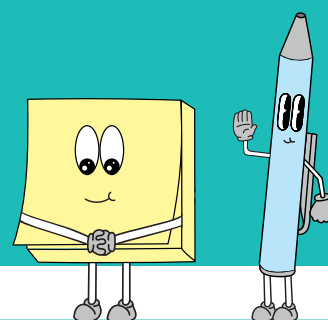
Des outils comme Tableau, Microsoft Power BI ou Google Analytics permettent d'analyser les données RH et de visualiser les indicateurs de manière intuitive

LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

Ce tableau récapitulatif présente les principaux indicateurs de performance essentiels pour une PME.

Domaine d'indicateurs	Description	Formule de calcul	Exemple
Absentéisme (maladie et accident)	Mesure le taux d'absence des employé-es dû à la maladie ou aux accidents.	Somme des jours d'absences pour maladie/accident* / (Effectif total × Nombre total de jours théoriques travaillés*) * Le nombre de jours peut être exprimé en heures.	50 jours d'absence pour maladie/accident / (50 employé-es × 20 jours) = 5 %
Taux de turnover	Indique la proportion de personnes qui quittent l'organisation pendant la période donnée par rapport à l'effectif moyen sur la période.	(Nombre de départs* pendant l'année N / Effectif moyen de l'année N) * Le calcul peut porter sur les départs volontaires, involontaires, ou les deux ensemble.	(20 départs durant l'année / 200 employé-es) = 10 %
Statistique de l'effectif (H/F)	Répartition des genres	-	30 hommes, 20 femmes
Statistique de l'effectif (âge)	Distribution des tranches d'âge	-	Répartition : <25 ans = 10 employé-es, 25-34 ans = 20 employé-es, etc.
Statistique de l'effectif (ancienneté)	Moyenne d'ancienneté des employé-es	Ancienneté = date de référence - date d'entrée dans l'entreprise	Catégories usuelles d'ancienneté : < 1 an, 1-3 ans, 4-6 ans, 7-10 ans, 11-15 ans et >15 ans. La proportion ou le nombre d'employé-es dans chacune de ces catégories peut être présenté.
Masse salariale	Total des rémunérations brutes versées	Somme de tous les salaires bruts + charges sociales patronales	500 000 CHF de salaires bruts + 200 000 CHF de charges = 700 000 CHF
Satisfaction employé-es	Mesure du bien-être et de l'engagement des employé-es	-	-

Domaine d'indicateurs	Description	Formule de calcul	Exemple
Jours moyens de formation par année	Moyenne des jours de formation suivis par employé-e par année	Total des jours de formation / nombre total d'employé-es	300 jours de formations suivis / 50 employé-es = 6 jours par employé-e par an
Coût moyen de formation par année	Coût total des formations divisé par le nombre total d'employé-es	Total des coûts de formation de l'année / nombre total d'employé-es	40 000 CHF de coûts de formation / 50 employé-es = 800 CHF par employé-e par an



POUR ALLER PLUS LOIN

- [Gonin, F. et al. \(2022\). Controlling & Analytique RH - Le Data au service de l'action RH dans l'entreprise. HR Bench Institute Sàrl.](#)
- [Dictionnaire d'indicateurs CRHA \(Canada\)](#)
- [Association Swiss HR Analytics](#)