

Les Indicateurs RH

Mieux comprendre pour mieux décider

L'analyse de données RH a 3 rôles essentiels : **Informer, Diagnostiquer, Prévoir.**

La visualisation des données RH

Comparaison	Évolution	Répartition	Vision globale
Histogramme	Courbe	Camembert	Radar
Pour comparer des valeurs entre plusieurs catégories.	Pour suivre une évolution dans le temps.	Pour montrer une répartition en pourcentage.	Pour comparer plusieurs dimensions d'un seul coup d'œil.

La Pyramide des Âges

1. **Le Champignon** 🍄 : Base étroite, sommet large. *Diagnostic*: Concentration sur les âges moyens. *Risque*: Départs massifs à la retraite et perte de savoir-faire.
2. **La Poire Écrasée** 🍐 : Base très large. *Diagnostic*: Concentration de jeunes salariés. *Risque*: Manque de leadership et de savoir-faire, mais masse salariale plus faible.
3. **Le Cylindre** 📁 : Répartition équilibrée. *Diagnostic*: Politique de recrutement régulière. *Avantage*: Meilleure anticipation des carrières.
4. **La Toupie** 🎡 : Renflée au milieu. *Diagnostic*: Pic de recrutement sur une période donnée. *Risque*: Nécessite une transmission rapide des compétences.

Les indicateurs de Mouvements

- Taux de Roulement (Turnover) : $(\text{Nombre de départs} / \text{Effectif moyen}) \times 100$
- Taux de Rétention : $\text{Salariés restés} / (\text{Effectif début} + \text{Embauches}) \times 100$
- Effet de Noria : Salaire des entrants - Salaire des sortants

La sécurité au Travail

- Taux de Fréquence (TF) : (Accidents avec arrêt / Heures travaillées) x 1 000 000
- Taux de Gravité (TG) : (Jours perdus / Heures travaillées) x 1 000
- Taux d'Absentéisme : (Jours d'absence / Jours travaillés) x 100

Les 6 Piliers du Bilan Social

(Obligatoire pour entreprises \geq 300 salariés)

1. Emploi : Effectifs, CDD/CDI, Turnover, Ancienneté.
2. Rémunérations : Masse salariale, Écart H/F, Primes.
3. Santé/Sécurité : Accidents, Maladies pro, Prévention.
4. Conditions de travail : Temps partiel, Télétravail, Horaires.
5. Formation : Budget, Nombre de salariés formés.
6. Relations Pro : Accords signés, Représentants du personnel.

Le conseil d'expert: "Un indicateur doit déclencher une action : augmenter, réduire ou maintenir."

Source : L'analyse de données RH - Latifa HASNI (2025)

