

# Les Indicateurs RH

Mieux comprendre pour mieux décider

L'analyse de données RH a 3 rôles essentiels : **Inform**er, **Diagnostic**uer, **Prévoir**.



## La visualisation des données RH

### Comparaison

Histogramme

Pour comparer des valeurs entre plusieurs catégories.

### Évolution

Courbe

Pour suivre une évolution dans le temps.

### Répartition

Camembert

Pour montrer une répartition en pourcentage.

### Vision globale

Radar

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) :  $(\text{Accidents avec arrêt} / \text{Heures travaillées}) \times 1\,000\,000$
- Taux de Gravité (TG) :  $(\text{Jours perdus} / \text{Heures travaillées}) \times 1\,000$
- Taux d'Absentéisme :  $(\text{Jours d'absence} / \text{Jours travaillés}) \times 100$

## 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)

