

# SUIVI ET ANALYSE DES INDICATEURS SOCIAUX

Les indicateurs sociaux permettent à une organisation de prendre des décisions dans le but d'améliorer sa performance en analysant l'état de ses ressources humaines de façon quantitative et qualitative.

## Les types d'indicateurs

Il existe différents indicateurs, ils peuvent concerner la rémunération, les départs, les absences, etc.

### Indicateurs de situation

Ce sont des indicateurs de structure : effectif, frais de personnel, budget formation, les accidents du travail, durée du travail.

### Indicateurs de mouvement

Ce sont des indicateurs de performance relevant de la dynamique des ressources humaines : taux de croissance des effectifs, taux de rotation.

**Exemple :** si une entreprise s'interroge sur sa politique de rémunération. Elle doit comparer la moyenne des rémunérations qu'elle offre avec la moyenne nationale des salaires dans le même secteur. Pour comparer efficacement il faut prendre des chiffres officiels provenant de L'INSEE ou autre organisation ayant des chiffres exacts.

## Les principaux indicateurs

- Taux de fréquence des accidents de travail (TF) exprimé en 1 000 000 d'heures travaillées :

$$TF = \frac{\text{nombre d'accidents du travail avec arrêt}}{\text{nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

- Renseigne sur la fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail par rapport à la moyenne de la profession;
- Révélateur sur la sécurité et la prévention des risques, un taux élevé doit alerter la direction.

- Taux de gravité des accidents de travail (TG) exprimé en 1 000 heures travaillées :

$$TG = \frac{\text{nombre de journées de travail perdues}}{\text{nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

- Renseigne sur la gravité des accidents du travail;
  - Permet à l'organisation de voir où elle en est quant à ses actes de prévention et à la sécurité au sein de ses services, elle devra donc prendre des mesures si le taux est élevé.
- Taux de rotation du personnel dans l'année (turnover) :
- $$\frac{(\text{nombre de départ} + \text{nombre d'arrivée}) / 2}{\text{Effectif total}} \times 1000$$
- Mesure la rotation ou le changement du personnel au cours de l'année (indicateur de bien-être au travail) ;
  - Les causes d'un taux important : stress, démotivation, mauvaise ambiance, etc.;
  - Un taux élevé aura des conséquences pour l'organisation en termes de coût et d'organisation du travail.
- Taux d'absentéisme ou l'importance de l'absence des travailleurs de l'organisation :
- $$\frac{\text{nombre d'heures d'absence}}{\text{nombre théorique d'heure travaillées}} \times 100$$
- Un taux élevé aura un impact sur le déroulement du travail et représentera un coût pour l'organisation.
- Taux de micro-absentéisme :
- $$\frac{\text{nombre d'heure d'absence}}{\text{nombre théorique d'heures travaillées}} \times 100$$
- Absences inférieures ou égales à deux jours;
  - Permet de détecter une démotivation du personnel.

## L'utilité des indicateurs sociaux

Les indicateurs sociaux alertent l'organisation sur certaines failles (sécurité) ou situations (absentéismes) qui sont sources de coût et de mauvaise image pour l'organisation.

L'organisation devra prendre les mesures nécessaires afin d'améliorer la performance.

NB : Les indicateurs doivent être comparés à ceux de périodes différentes et à ceux d'autres organisations du même secteur.