Comment mesurer le taux de rotation non souhaitée dans un tableau de bord RH ?

Réponse courte

Le taux de rotation non souhaitée se mesure en recensant, sur une période de référence (généralement annuelle), le nombre de départs considérés comme non désirés par l'employeur (démissions, résiliations judiciaires à la demande du salarié, ruptures conventionnelles à l'initiative du salarié), en excluant les départs planifiés ou imposés par l'entreprise, ainsi que les fins de contrat à durée déterminée, départs à la retraite ou décès.

La formule à utiliser dans le tableau de bord RH est : **Taux de rotation non souhaitée (%) = (Nombre de départs non souhaités sur la période / Effectif moyen sur la même période) x 100**. L'effectif moyen se calcule en additionnant l'effectif au début et à la fin de la période, puis en divisant par deux.

Chaque motif de départ doit être documenté dans le registre du personnel, et la collecte des données doit respecter la confidentialité, la protection des données personnelles et l'égalité de traitement. Il est recommandé de formaliser une procédure interne de recueil des motifs et de réviser régulièrement la méthodologie avec le service juridique ou le délégué à la protection des données.

Définition

Le taux de rotation non souhaitée, ou turnover involontaire, désigne la proportion de départs de salariés considérés comme non désirés par l'employeur, c'est-à-dire ceux qui ne résultent pas d'une volonté de l'entreprise. Il s'oppose aux départs planifiés ou souhaités, tels que la fin de contrat à durée déterminée, les licenciements économiques ou les départs à la retraite.

Cet indicateur permet d'évaluer la stabilité des effectifs et de détecter d'éventuels problèmes d'attractivité ou de conditions de travail au sein de l'entreprise.

Conditions d'exercice

La mesure du taux de rotation non souhaitée requiert une identification rigoureuse des motifs de départ, en distinguant les départs à l'initiative du salarié (démission, résiliation judiciaire à la demande du salarié, rupture conventionnelle à l'initiative du salarié) de ceux à l'initiative de l'employeur (licenciement, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur).

Les départs pour retraite, décès ou fin de contrat à durée déterminée sont exclus du calcul, sauf justification interne documentée. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination lors de la collecte et de l'analyse de ces données.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Pour intégrer ce taux dans un tableau de bord RH, il convient de recenser, sur une période de référence (généralement annuelle), l'ensemble des départs non souhaités selon les critères définis. La formule de calcul recommandée est :

Taux de rotation non souhaitée (%) = (Nombre de départs non souhaités sur la période / Effectif moyen sur la même période) x 100

L'effectif moyen se calcule en additionnant l'effectif au début et à la fin de la période, puis en divisant par deux. Chaque motif de départ doit être documenté dans le registre du personnel, conformément à l'article L.140-1 du Code du travail, afin d'assurer la traçabilité et la fiabilité des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de recueil et de qualification des motifs de départ, en s'appuyant sur les entretiens de sortie et les déclarations de fin de contrat. La traçabilité des motifs doit être assurée dans le respect des obligations de confidentialité et de protection des données à caractère personnel.

L'analyse régulière du taux de rotation non souhaitée permet d'identifier les causes structurelles de départs et d'orienter les actions de fidélisation. Il est conseillé d'impliquer le service juridique et le délégué à la protection des données dans la validation des méthodes de collecte et d'analyse.

Cadre juridique

- Article L.140-1 du Code du travail : obligation de tenir un registre du personnel mentionnant les dates d'entrée et de sortie ainsi que les motifs de départ.
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- Article L.241-1 du Code du travail : principe d'égalité de traitement et interdiction de toute discrimination dans la gestion des ressources humaines.
- Obligation de traçabilité et d'encadrement humain dans le traitement des données RH.

La méthodologie de calcul du taux de rotation non souhaitée doit être revue régulièrement avec le service juridique ou le délégué à la protection des données pour garantir la conformité aux exigences légales et éviter toute interprétation erronée des motifs de départ.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois