

CALCUL DU TAUX DE ROULEMENT

Plusieurs entreprises décident de calculer leur taux de roulement puisque celui-ci donne généralement une bonne idée de l'ensemble des pratiques de gestion des ressources humaines et permet de constater les améliorations d'année en année. Mais avant de se lancer dans le calcul du taux de roulement, il importe de savoir en quoi il consiste.

Tout d'abord, le roulement de la main-d'œuvre peut être de deux natures :

- 1) Involontaire
- 2) Volontaire

Lorsque nous parlons de départs involontaires, nous faisons allusion aux mises à pied, aux licenciements, aux congédiements, bref, toute situation où l'employé se voit imposer une décision qu'il n'a pas lui-même prise. En ce qui concerne les départs volontaires, ce sont les employés qui décident volontairement de quitter l'entreprise.

Le taux de roulement découlant des décisions prises par les gestionnaires de mettre à pied, licencier ou congédier des employés peut être causé par deux facteurs, soit une mauvaise sélection du personnel (qui peut également causer des départs volontaires) et une mauvaise planification de la main-d'œuvre. Quant au taux de roulement causé par le départ volontaire d'employés, celui-ci peut être lié à l'attrait qu'offrent les emplois externes à l'organisation et par les possibilités d'emploi offertes sur le marché du travail en général.

Lorsque nous calculons le taux de roulement, nous tenons compte seulement des départs volontaires qui peuvent être de deux types :

- 1) Positif, c'est-à-dire que la performance des employés qui décident de quitter l'entreprise était jugée inadéquate, ce qui est plutôt bénéfique pour l'organisation puisqu'elle se départit ainsi d'employés non performants.
- 2) Négatif, puisque la performance des employés qui décident de quitter l'entreprise était jugée adéquate, par conséquent l'organisation perd de bons employés ce qui peut engendrer des conséquences néfastes pour celle-ci.



Par ailleurs, en déterminant quel est le pourcentage du taux de roulement attribuable aux employés performants et aux employés non performants, cela permet à l'entreprise de concentrer ses efforts sur le développement de stratégies de rétention du personnel liées aux départs volontaires des personnes performantes (de type négatif), puisque ce sont ces départs qui sont néfastes pour l'organisation.

De plus, le taux de roulement doit être calculé sur une base annuelle afin de pouvoir se comparer d'année en année en conservant toujours la même période de référence. Pour les entreprises qui désireraient se comparer à d'autres entreprises, il importe de le faire seulement avec des entreprises provenant du même secteur d'activité puisque le taux de roulement diffère d'un secteur à l'autre.

Les entreprises gagnent à s'attarder aux causes du taux de roulement puisque celui-ci engendre plusieurs coûts que ce soit au niveau de l'administration des départs, les coûts liés aux entrevues, à la recherche de candidats, à la formation de nouveaux employés, à la baisse de productivité, etc.

Voici comment se calcule le taux de roulement :

$$\text{Taux de roulement} = \frac{\text{Nombre de départs volontaires}}{\text{Nombre moyen d'employés réguliers}} \times 100$$

