

INDICATEUR 1

TAUX DE DÉPART

0%

LES OBJECTIFS

- Connaître les mouvements de personnel en prenant en compte toutes les sorties, qu'elles soient définitives ou provisoires.
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

LE CALCUL

Nombre de départs
(définitifs ou provisoires)

Effectif physique moyen payé
sur emploi permanent

X 100

Tous agents sur emploi permanent

Pour ce calcul, voir aussi l'indicateur 1 de la
FAMILLE "EFFECTIFS"

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> Exemple :

Pour l'année N, l'effectif physique moyen payé sur emploi permanent de la commune de C... est de 450 agents. Le nombre total de départs observé sur la période considérée est de 38.

- Taux de départ: $(38 / 450) \times 100 = 8,4\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 2

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE



LES OBJECTIFS

- Connaître les mouvements de personnel en ne prenant en compte que les départs volontaires (soit les démissions, les mutations et les détachements).
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de départs volontaires}}{\text{Effectif physique moyen payé sur emploi permanent}} \times 100$$

Tous agents sur emploi permanent

Pour ce calcul, voir aussi l'indicateur 1 de la FAMILLE "EFFECTIFS"

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** pour l'année N, l'effectif physique moyen payé sur emploi permanent de la commune de C... est de 450 agents sur emploi permanent (40 agents de catégorie A, 65 agents de catégorie B et 345 agents de catégorie C). Le nombre total de départs volontaires observé sur la période considérée est de 31 (7 départs volontaires chez les agents de catégorie A, 9 départs volontaires chez les agents de catégorie B et 15 départs volontaires chez les agents de catégorie C).

- Taux de départ volontaire: $(31 / 450) \times 100 = 6,9\%$
- Taux de départ volontaire des agents de catégorie A: $(7 / 40) \times 100 = 17,5\%$
- Taux de départ volontaire des agents de catégorie B: $(9 / 65) \times 100 = 13,8\%$
- Taux de départ volontaire des agents de catégorie C: $(15 / 345) \times 100 = 4,3\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 3

TAUX DE REMPLACEMENT

%

LES OBJECTIFS

- Connaître les mouvements de personnel.
- Rendre compte du turn-over des effectifs sur emploi permanent.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre d'arrivées}}{\text{Nombre de départs}} \times 100$$

Tous agents sur emploi permanent

Les arrivées :

- comprennent les recrutements de renouvellement sur un poste existant et les recrutements sur création de postes (y compris les réintégrations),
- ne comprennent pas les remplacements et les renforts.

Tous les départs sont pris en compte (départs provisoires et définitifs).

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** pour l'année N, la commune de C... a comptabilisé 38 départs (provisoires et définitifs) pour 41 arrivées (hors remplacements et renforts).

- Taux de rotation : $(41 / 38) \times 100 = 108\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 4

PART DE LA MOBILITÉ INTERNE PARMI LES RECRUTEMENTS

LES OBJECTIFS

- Quantifier les mouvements de personnel en interne.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de postes vacants* pourvus par des agents en mobilité interne}}{\text{Nombre de postes vacants pourvus}} \times 100$$

**Tous postes vacants sur emploi permanent*

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** sur l'année N, la commune de C... a compté 43 postes vacants dont 8 ont été pourvus par des agents en mobilité interne.

- Part de la mobilité interne parmi les recrutements sur postes vacants : $(8 / 43) \times 100 = 18,6\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 5

TYPOLOGIE DES RECRUTEMENTS

LES OBJECTIFS

- Connaître la part des différentes modalités de recrutement de la collectivité.

LE CALCUL

Nombre d'agents sur emploi permanent recrutés :

- par concours,
- par mutation,
- par détachement,
- par recrutement direct,
- en tant que non-titulaires sur poste vacant.

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** sur l'année N, la commune de C... a recruté 41 agents sur emploi permanent répartis comme suit:

Type de recrutement sur emploi permanent	Nombre de recrutements
Concours	8
Mutation	12
Détachement	1
Recrutement direct	16
Non-titulaires sur poste vacant	4
Total de recrutements	41

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 6

TAUX DE TURN-OVER

%

LES OBJECTIFS

- Connaître le taux de rotation du personnel.

LE CALCUL

$$\frac{(\text{Nombre de départs durant l'année N} + \text{nombre d'arrivée durant l'année N}) / 2}{\text{Effectif physique moyen payé au 31/12 de l'année N-1}} \times 100$$

LES DÉCLINAISONS

- Par âge
- Par service
- Par métier
- Agents sur emploi permanent (cf. Indicateur 2 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents sur emploi non permanent (cf. Indicateur 3 FAMILLE "EFFECTIFS")
- Agents titulaires
- Agents non titulaires

LA PÉRIODICITÉ : annuelle

> **Exemple :** La commune de C...comptait 450 agents en fin d'année N. Au cours de l'année N+1, elle a recensé 68 départs et 12 embauches.

- Taux de turn-over: $(((68+12)/2) / 450) \times 100 = 8.8\%$

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 7

TAUX DE POSTES VACANTS

%

LES OBJECTIFS

- Connaître la part des postes vacants dans la collectivité.
- Appréhender les dépenses potentielles en matière de recrutement.

LE CALCUL

$$\frac{\text{Nombre de postes vacants}}{\text{Nombre total de postes pourvus}} \times 100$$

Périmètre : emploi permanent

LA PÉRIODICITÉ : mensuelle

> **Exemple :** avec un total de 552 postes pourvus au sein de la commune C..., on dénombre 67 postes vacants au 31 décembre, soit un taux de postes vacants de 12,13 %.

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".



INDICATEUR 8

DÉLAI MOYEN DE VACANCE DE POSTE

123

LES OBJECTIFS

- Evaluer la performance de la procédure de recrutement.
- Appréhender les économies liées au temps de vacance.

LE CALCUL

Somme de l'écart entre
la date d'entrée de l'entrant
et la date de sortie du sortant
pour chaque recrutement (en jours)

Nombre de recrutements

Calculé à partir du tableau entrée / sortie.

LA PÉRIODICITÉ : mensuelle

> **Exemple :** au cours de l'année N, la collectivité de C... a procédé à 27 recrutements sur postes permanents pour un délai de vacance moyen de 50 jours, soit environ 7 semaines entre le départ de l'entrant et l'arrivée du nouveau recruté.

Pour aller plus loin : créer des indicateurs adaptés à vos objectifs internes, réaliser des études ponctuelles... Consulter la carte "CIG".

