

Le turnover de Bricomat Vitrolles en 2026

Bricomat Vitrolles comptait 36 salariés au 1er janvier 2026 et 38 au 31 décembre. Dans l'année, 9 personnes ont été embauchées et 7 ont quitté l'entreprise, dont 3 pendant leur période d'essai. M. Ferreira trouve ces mouvements trop nombreux par rapport à la moyenne du secteur (taux de rotation de 15 %) et vous demande, en tant qu'assistant(e) manager, de calculer les indicateurs et de chiffrer ce que coûte chaque départ (document 1).

Document 1 : mouvements de personnel et coût d'un départ (2026)

Élément	Valeur
Effectif au 1er janvier / au 31 décembre	36 / 38 salariés
Entrées / sorties dans l'année	9 / 7 (dont 3 sorties pendant la période d'essai)
Coût direct d'un recrutement (annonce, temps de sélection)	950 €

Élément	Valeur
Tutorat du remplaçant	24 h à 16,90 € brut de l'heure, charges de 42 %
Heures supplémentaires de remplacement pendant la vacance	30 h à 13,10 € brut, majorées de 25 %, charges de 42 %
Perte de productivité estimée du remplaçant	400 €
Taux de rotation moyen du secteur	15 %

Document 2 : rappels

Notion	Calcul
Effectif moyen	$(\text{effectif de début} + \text{effectif de fin}) \div 2$
Taux de rotation	$[(\text{entrées} + \text{sorties}) \div 2] \div \text{effectif moyen} \times 100$
Taux de départ	$\text{sorties} \div \text{effectif moyen} \times 100$

Annexe 1 (arrondir les montants à deux décimales, les pourcentages à une décimale)

Question	Réponse
Effectif moyen de l'année	_____
Taux de rotation (turnover) de l'année (%)	_____
Taux de départ (%)	_____
Part des départs survenus pendant la période d'essai (%)	_____
Coût de l'intégration d'un remplaçant (tutorat), charges comprises (€)	_____
Coût des heures supplémentaires de remplacement pendant la vacance, charges comprises (€)	_____
Coût complet d'un départ (€)	_____
Coût total des départs de l'année (€)	_____

Questions d'analyse

Un taux de rotation supérieur à celui du secteur doit d'abord conduire le manager à :

- ☐ Augmenter le nombre de recrutements pour compenser
- ☐ Analyser les causes des départs (entretiens de départ, ancienneté des partants, secteur concerné) avant d'agir
- ☐ Allonger la période d'essai

Trois départs sur sept pendant la période d'essai indiquent surtout :

- ☐ Un problème de sélection ou d'intégration : poste mal présenté, candidats mal évalués, accueil insuffisant
- ☐ Une bonne utilisation de la période d'essai
- ☐ Un effet de la saison

