



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

## Méthodologie et explication complète de l'algorithme

### 1. Explication de l'algorithme ExitIndex®

- ExitIndex® est un indice de stabilité temporelle de l'emploi.
- Il répond à une question simple et universelle :

**« Combien de temps les personnes restent réellement à leur poste avant de partir ? »**

- L'algorithme ne vise pas à :
  - Évaluer la qualité du management,
  - Juger les politiques RH,
  - Interpréter les motifs de départ.

<p><b>Il a pour seul objectif de rendre visible la durée réelle des emplois, sur la base de données factuelles observées.</b></p>
---

### 2. Principe fondamental

L'algorithme ExitIndex® repose sur un principe central :

La stabilité d'un poste se mesure par la durée de présence cumulée des personnes qui l'occupent.

### 3. Données nécessaires pour le calcul de l'algorithme

Pour chaque groupe fonctionnel analysé, ExitIndex® utilise uniquement les informations suivantes :



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

- 1. Groupe fonctionnel concerné**
- 2. Nombre d'employés au 31.12 dans le Groupe Fonctionnel (GF)**
- 3. Nombre de mois cumulés par tous les employés du GF**

Ces données permettent de calculer les durées effectives de présence, sans recourir à des informations sensibles ou interprétatives.

### **3.1 Pourquoi les départs en cours d'année ne sont-ils pas inclus dans le calcul principal ?**

- ExitIndex® établit une photographie annuelle de la stabilité de l'emploi au 31 décembre de l'année en cours
- Seuls les postes encore occupés à cette date sont intégrés au calcul de votre ExitIndex®

*Δ Les départs intervenus en cours d'année ne sont pas ignorés : ils alimentent le système d'analyse qualitative (+ / - / neutre)*

## **4. Calcul de la durée moyenne ExitIndex®**

L'indicateur central de l'algorithme est la durée moyenne réelle des postes, calculée selon la formule suivante :

$$\text{ExitIndex® (durée moyenne)} = \frac{\text{Somme des mois cumulés du Groupe Fonctionnel}}{\text{Nombre total de Personnes ayant occupé le Groupe Fonctionnel}}$$

Justification méthodologique\* :

- Cette formule repose sur des données factuelles et vérifiables.
- Elle est universelle et compréhensible dans tous les contextes géographiques.
- Elle est difficilement manipulable, car elle dépend uniquement du temps réellement passé en poste.



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*






- Elle fournit une photographie objective de la stabilité d'un emploi ou d'une fonction.

***\*Le calcul repose exclusivement sur les personnes en poste au 31 décembre. Les personnes ayant quitté le groupe en cours d'année ne sont pas intégrées au dénominateur du calcul principal.***

## **5. Classement dans une fourchette de stabilité**

La durée moyenne calculée est ensuite classée dans une fourchette de stabilité lisible, destinée à une compréhension immédiate.

Exemples de fourchettes utilisées :

<b>Lettre</b>	<b>Couleur</b>	<b>Lecture</b>	<b>Durée moyenne indicative</b>
A		Bleu	Stabilité exceptionnelle 8–10+ ans
B		Vert	Stabilité élevée 6–7 ans
C		Jaune	Stabilité correcte 4–5 ans
D		Orange	Stabilité courte 2–3 ans
E		Rouge	Stabilité très courte < 2 ans

Cette approche permet de communiquer une information claire, sans afficher un chiffre excessivement précis \*

***\*Ces seuils correspondent à des seuils de perception professionnelle observés sur les marchés européens et nord-américains, notamment après 40 ans, où une durée inférieure à 3 ans est perçue comme instable, et une durée supérieure à 6 ans comme une stabilité confirmée***



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

## **6. Attribution du signe qualitatif + / - / 0 Neutre**

En complément de la durée moyenne, ExitIndex® attribue un signe qualitatif directionnel, fondé sur la répartition temporelle des départs.

Classification des départs :

Chaque départ est classé uniquement selon sa durée :

1. < de 3 ans → point négatif : (-)
2. 3 et 6 ans → point neutre : (0)
3. > de 6 ans → point positif : (+)

Le motif du départ n'est pas pris en compte.

### **6.1 Détermination du signe global :**

Sur l'ensemble des départs analysés :

- les points - / 0 / + sont comptabilisés,
- les trois catégories sont additionnées et comparées.

### **6.2 Le signe EXIT INDEX® correspond à la catégorie dominante :**

- - si les départs précoces sont majoritaires,
- 0 Neutre si les départs standards dominent,
- + si les trajectoires longues sont majoritaires.

En l'absence de domination claire, le signe neutre est retenu par défaut.

***Le signe + / - / 0 neutre indique une tendance dominante, et non un degré d'intensité.***

## **7. Lecture publique : score couleur et lettre**

Pour faciliter la compréhension, ExitIndex® associe à chaque analyse :



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

1. une fourchette de durée
2. un code couleur
3. une lettre
4. et un signe + / - / 0 neutre

Cette combinaison permet une lecture rapide et intuitive, comparable à un indicateur de type Nutri-Score.

## **8. Ce que l'algorithme ExitIndex® ne fait volontairement pas**

ExitIndex® n'intègre pas :

- les recrutements (entrées),
- les motifs détaillés de départ,
- les évaluations individuelles,
- les politiques ou intentions RH internes.

### **8.1 Ce choix méthodologique vise à préserver :**

1. la lisibilité pour les candidats,
2. la comparabilité entre entreprises,
3. l'objectivité et la neutralité des résultats.

## **9. Positionnement officiel (synthèse)**

*ExitIndex® est un algorithme de stabilité temporelle qui mesure combien de temps les personnes occupent réellement un poste, à partir de données factuelles, agrégées et non interprétatives.*

*ExitIndex® ne mesure ni la qualité du management, ni l'intention de l'entreprise, mais exclusivement la durée moyenne observée des emplois sur une période donnée.*



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

## Exemples de calcul ExitIndex®

### ■ Scénario 1 — Entreprise très stable

#### Contexte

⇒ Entreprise de 600 employés – groupe Finance

#### Données observées

- Ancienneté cumulée : 48'000 mois
- Collaborateurs analysés : 400
  - Durée moyenne observée : **10,0 ans**

#### Analyse des départs

- Départs 1–2 ans : 8 %
- Départs 3–5 ans : 22 %
- Départs ≥ 6 ans : 70 %

#### Score ExitIndex®

- Couleur : ■
- Lettre : A
- Ajustement : +

#### Interprétation :

La majorité des départs intervient après une longue durée en poste, traduisant une excellente stabilité.

### ■ : Scénario 2 — Entreprise stable mais perfectible

#### Contexte

⇒ Entreprise de 1'200 employés – groupe Logistique



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*


Données observées :

- Ancienneté cumulée : 28'800 mois
- Collaborateurs analysés : 300
  - Durée moyenne observée : **8,0 ans**

Analyse des départs

- Départs 1–2 ans : 18 %
- Départs 3–5 ans : 46 %
- Départs ≥ 6 ans : 36 %

Score ExitIndex®

1. Couleur : 
2. Lettre : A
3. Ajustement : neutre ou 0

Interprétation :

La stabilité est réelle, mais les départs intermédiaires limitent l'accès à un score supérieur.

 : **Scénario 3 — Zone de vigilance**

Contexte

⇒ Entreprise de 900 employés – groupe Vente terrain

Données observées :

- Ancienneté cumulée : 14'400 mois
- Collaborateurs analysés : 200
  - Durée moyenne observée : **6,0 ans**

Analyse des départs


- Départs 1–2 ans : 30 %



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

- Départs 3–5 ans : 44 %
- Départs ≥ 6 ans : 26 %

Score ExitIndex®

- Couleur : 
- Lettre : B
- Ajustement : neutre ou 0

Interprétation :

L'équilibre des départs place ce groupe dans une zone intermédiaire nécessitant une vigilance accrue.

 **C : Scénario 4 — Instabilité structurelle**

Contexte

⇒ Entreprise de 450 employés – groupe Marketing


Données observées

- Ancienneté cumulée : 6'000 mois
- Collaborateurs analysés : 150
- Durée moyenne observée : **3,3 ans**

Analyse des départs

- Départs 1–2 ans : 52 %
- Départs 3–5 ans : 33 %
- Départs ≥ 6 ans : 15 %

Score ExitIndex®

1. Couleur : 
2. Lettre : C



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

3. Ajustement : -

Interprétation :

Les départs précoces dominant, révélant une instabilité structurelle du périmètre.

### ■ E : Scénario 5 — Instabilité critique

Contexte

⇒ Entreprise de 700 employés – groupe Service client

Données observées :

- Ancienneté cumulée : 3'600 mois
- Collaborateurs analysés : 180
  - Durée moyenne observée : **1,7 an**

Analyse des départs

- Départs 1–2 ans : 74 %
- Départs 3–5 ans : 21 %
- Départs ≥ 6 ans : 5 %

Score ExitIndex®

1. Couleur : ■
2. Lettre : E
3. Ajustement : -

Interprétation :

La rotation extrêmement rapide traduit une instabilité sévère et durable.



**ExitIndex® - le premier indice citoyen de la stabilité de l'emploi**  
*Un indice indépendant fondé sur la durée réelle des postes*

## ■ Scénario 6 — Groupe fonctionnel récemment créé

### Contexte

⇒ Entreprise de 2'000 employés – nouveau groupe Data & IA

### Données observées :

- Ancienneté cumulée : 600 mois
- Collaborateurs analysés : 50
  - Durée moyenne observée : **1,0 an**

### Analyse des départs

- Départ 1-2 ans : 100%
- Départs 3-5 ans : 0%
- Départs ≥ 6 ans : 0 %

### Score ExitIndex®

1. Couleur : ■
2. Lettre : E
3. Ajustement : -

### Interprétation :

Ce score reflète la jeunesse du groupe. Il informe sur l'immaturation statistique du périmètre, pas sur la qualité de l'entreprise.