
**Management des ressources
humaines — Indicateurs de mesure
pour le recrutement**

Human resource management — Recruitment metrics cluster

iTeh STANDARD PREVIEW
(standards.iteh.ai)

ISO/TS 30430:2021

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/d27f18ce-dcba-42dc-ad61-8113f7431e18/iso-ts-30430-2021>



iTeh STANDARD PREVIEW
(standards.iteh.ai)

ISO/TS 30430:2021

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/d27f18ce-dcba-42dc-ad61-8113f7431e18/iso-ts-30430-2021>



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2021

Tous droits réservés. Sauf prescription différente ou nécessité dans le contexte de sa mise en œuvre, aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni utilisée sous quelque forme que ce soit et par aucun procédé, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, ou la diffusion sur l'internet ou sur un intranet, sans autorisation écrite préalable. Une autorisation peut être demandée à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office
Case postale 401 • Ch. de Blandonnet 8
CH-1214 Vernier, Genève
Tél.: +41 22 749 01 11
E-mail: copyright@iso.org
Web: www.iso.org

Publié en Suisse

Sommaire

Page

Avant-propos	iv
Introduction	v
1 Domaine d'application	1
2 Références normatives	1
3 Termes et définitions	1
4 Nombre de candidats qualifiés par poste	1
4.1 Généralités	1
4.2 Finalité	1
4.3 Formule	1
4.4 Utilisation	2
4.5 Utilisateurs prévus	2
4.6 Facteurs de contexte	3
4.7 Facteurs de prédiction	4
5 Durée moyenne pour pourvoir un poste vacant	4
5.1 Généralités	4
5.2 Finalité	4
5.3 Formule	5
5.4 Utilisation	6
5.5 Utilisateurs prévus	6
5.6 Facteurs de contexte	6
5.7 Facteurs de prédiction	7
6 Mesures supplémentaires pour mieux comprendre la durée moyenne pour pouvoir un poste	7
6.1 Généralités	7
6.2 Mesure de la durée moyenne entre la vacance connue d'un poste et la demande de recrutement	7
6.3 Mesure de la durée moyenne entre la vacance connue d'un poste et l'acceptation d'une offre d'emploi par un candidat	8
6.4 Mesure de la durée entre la cessation d'emploi et la date de prise de poste du candidat sélectionné	8
6.5 Durée entre la cessation d'emploi d'un employé et la date de fin de l'intégration d'un nouvel employé	8
6.6 Utilisateurs prévus pour les mesures supplémentaires	8
Bibliographie	10

Avant-propos

L'ISO (Organisation internationale de normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation (comités membres de l'ISO). L'élaboration des Normes internationales est en général confiée aux comités techniques de l'ISO. Chaque comité membre intéressé par une étude a le droit de faire partie du comité technique créé à cet effet. Les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, en liaison avec l'ISO participent également aux travaux. L'ISO collabore étroitement avec la Commission électrotechnique internationale (IEC) en ce qui concerne la normalisation électrotechnique.

Les procédures utilisées pour élaborer le présent document et celles destinées à sa mise à jour sont décrites dans les Directives ISO/IEC, Partie 1. Il convient, en particulier, de prendre note des différents critères d'approbation requis pour les différents types de documents ISO. Le présent document a été rédigé conformément aux règles de rédaction données dans les Directives ISO/IEC, Partie 2 (voir www.iso.org/directives).

L'attention est attirée sur le fait que certains des éléments du présent document peuvent faire l'objet de droits de propriété intellectuelle ou de droits analogues. L'ISO ne saurait être tenue pour responsable de ne pas avoir identifié de tels droits de propriété et averti de leur existence. Les détails concernant les références aux droits de propriété intellectuelle ou autres droits analogues identifiés lors de l'élaboration du document sont indiqués dans l'Introduction et/ou dans la liste des déclarations de brevets reçues par l'ISO (voir www.iso.org/brevets).

Les appellations commerciales éventuellement mentionnées dans le présent document sont données pour information, par souci de commodité, à l'intention des utilisateurs et ne sauraient constituer un engagement.

Pour une explication de la nature volontaire des normes, la signification des termes et expressions spécifiques de l'ISO liés à l'évaluation de la conformité, ou pour toute information au sujet de l'adhésion de l'ISO aux principes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) concernant les obstacles techniques au commerce (OTC), voir www.iso.org/avant-propos.

Le présent document a été élaboré par le comité technique ISO/TC 260, *Management des ressources humaines*.

Il convient que l'utilisateur adresse tout retour d'information ou toute question concernant le présent document à l'organisme national de normalisation de son pays. Une liste exhaustive desdits organismes se trouve à l'adresse www.iso.org/fr/members.html.

Introduction

L'ISO 30414 fournit des lignes directrices concernant les principaux domaines du bilan du capital humain (BCH) suivants:

- conformité et éthique;
- coûts;
- diversité;
- leadership;
- culture organisationnelle;
- santé, sécurité et bien-être au sein de l'organisation;
- productivité;
- recrutement, mobilité et renouvellement du personnel (turnover);
- compétences et aptitudes;
- planification de la relève;
- disponibilité de la main-d'œuvre.

L'ISO 30414:2018, 4.7.9, décrit l'importance des mesures relatives au recrutement de la main-d'œuvre au sein des organisations.

Les mesures suivantes sont recommandées pour l'établissement de rapports internes par des organisations de grande taille (sauf indication contraire):

- nombre de candidats qualifiés par poste;
- qualité par embauche.

Le présent document décrit les composantes suivantes pour chacune des mesures susmentionnées:

- description;
- finalité;
- formule;
- utilisation;
- utilisateurs prévus;
- facteurs de contexte;
- facteurs de prédiction.

Management des ressources humaines — Indicateurs de mesure pour le recrutement

1 Domaine d'application

Le présent document décrit les éléments liés au recrutement des indicateurs relatifs au recrutement, à la mobilité et au renouvellement du personnel (turnover). Il indique des formules permettant de produire des mesures comparables en vue de l'établissement de rapports internes et externes.

Le présent document aborde également les questions à prendre en considération lors de l'interprétation des données liées au recrutement, notamment lorsqu'il s'agit de décider des interventions internes appropriées ou d'établir des rapports destinés aux parties prenantes externes (par exemple, les législateurs et les investisseurs).

2 Références normatives

Le présent document ne contient aucune référence normative.

3 Termes et définitions

Aucun terme n'est défini dans le présent document.

L'ISO et l'IEC tiennent à jour des bases de données terminologiques destinées à être utilisées en normalisation, consultables aux adresses suivantes:

- ISO Online browsing platform: disponible à l'adresse <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: disponible à l'adresse <https://www.electropedia.org/>

4 Nombre de candidats qualifiés par poste

4.1 Généralités

L'ISO 30414 définit cette mesure comme le nombre de postulants répondant aux exigences du poste parmi toutes les personnes ayant postulé pour ce poste.

4.2 Finalité

Ce domaine décrit l'aptitude, à long terme, à maintenir ou soutenir une activité ou un processus et à développer une main-d'œuvre adéquate sur le plus long terme. Ce domaine est axé sur l'ensemble du processus de maintien d'une main-d'œuvre durable, et ce dès le recrutement.

4.3 Formule

Dans le cadre de cette mesure, le nombre de candidats qualifiés fait référence au nombre de candidats qualifiés postulant au nombre de postes vacants pour lesquels des annonces sont publiées pendant la période de mesurage. Il convient que le calcul du nombre de candidats qualifiés par poste soit cohérent dans le temps. Il peut être aligné sur l'année fiscale, le cycle budgétaire annuel ou les deux. Le calcul est effectué à la fin de chaque période de mesurage (à la fin du premier mois, à la fin du deuxième trimestre ou à la fin de l'année lors du calcul des totaux).

Une fois établi, il convient que le rapport compare les périodes précédentes à la période actuelle ainsi que les années passées à l'année en cours. La période de comparaison est en général de trois à cinq ans. Cette période de mesurage permet aux organisations de déterminer des tendances et de mieux gérer les attentes et résultats en définissant des objectifs à des fins de comparaisons ultérieures.

Si une organisation choisit un autre point de mesure, pour quelque raison que ce soit, il convient que le choix du point de mesure privilégié soit cohérent et clairement énoncé.

Il convient que chaque organisation ou secteur industriel définisse, documente et mette régulièrement à jour les critères déterminant si un candidat est qualifié pour chaque catégorie ou type de poste.

Le nombre de candidats qualifiés par poste est calculé en dénombrant tous les candidats qualifiés répondant aux critères, définis en 4.1, pendant la période de mesurage.

Tableau 1 — Analyse sur six mois et comparaison du nombre de candidats qualifiés par poste

Nombre de candidats qualifiés par poste vacant	6 mois au 30-06-2020	Comparaison avec 2019, au 30-06-2019	Comparaison avec 2018, au 30-06-2018	Comparaison avec 2017, au 30-06-2017
Nombre total de postes vacants (TP)	300	280	400	200
Nombre total de candidats (TC)	600	560	600	400
Nombre de candidats qualifiés (QC)	420	364	440	300
Nombre moyen de candidats qualifiés par poste (AQC)	1,4	1,3	1,1	1,5

La formule pour calculer le nombre moyen de candidats qualifiés par poste vacant (AQC) est la suivante:

$$AQC = QC/TP.$$

Le [Tableau 1](#) précise le détail du nombre de candidats qualifiés par poste et permet de comparer ces données à celles des trois années précédentes. En fonction de la taille et de la complexité de l'organisation, le [Tableau 1](#) peut être encore affiné pour comprendre les sous-ensembles de chaque catégorie (comme la vente, le marketing, l'administration ou l'ingénierie).

Les organisations peuvent également trouver utile de comparer le nombre total de candidats qualifiés au nombre total de candidats. Un ratio élevé de candidats ne convenant pas au poste peut indiquer le besoin de revoir l'axe de diffusion de l'annonce du poste. Un ratio faible de candidats convenant au poste peut révéler que le vivier de talents potentiels auquel l'organisation fait appel a diminué.

4.4 Utilisation

La mesure du nombre de candidats qualifiés par poste peut servir à déterminer l'efficacité des stratégies d'attraction, des avantages liés à l'offre de poste et du positionnement en tant qu'employeur attractif. Cette mesure peut également être utilisée en tant qu'indicateur de la disponibilité variable de candidats adéquats sur le marché en général. La mesure du nombre de candidats qualifiés par poste révèle la nécessité de mener une analyse plus approfondie pour trouver les causes premières.

4.5 Utilisateurs prévus

Cette mesure concerne les utilisateurs prévus suivants:

- les utilisateurs internes;
- d'autres services liés aux Ressources humaines;

- l'équipe de direction;
- le management direct;
- les délégués syndicaux (le cas échéant);
- le service financier;
- le service juridique;
- les utilisateurs externes;
- les investisseurs;
- les analystes financiers;
- les syndicats (le cas échéant);
- les médias;
- les groupes industriels (à des fins d'analyses comparatives).

4.6 Facteurs de contexte

De nombreux facteurs peuvent avoir un impact significatif sur les résultats du mesurage. Il arrive que les résultats soient inférieurs à ceux attendus ou qu'ils indiquent que la situation se détériore. Une analyse plus poussée peut permettre de trouver des indicateurs positifs d'amélioration.

Concernant le contexte étayant les résultats de mesure, considérer les éléments suivants:

- le nombre d'ETP et l'effectif à chaque point de mesure, pour savoir si le nombre d'ETP ou l'effectif ont suffisamment augmenté ou diminué pour modifier la perspective et la signification des résultats de mesure;
- les activités en cours au sein de l'organisation;
 - une augmentation de la production ou le développement de nouveaux produits;
 - des réorganisations;
 - les activités en cours pour former la main-d'œuvre;
- les changements culturels, positifs comme négatifs;
- les perspectives générationnelles;
- la sensibilisation ou les changements sociaux entraînant une augmentation de la publicité ou des rapports établis;
- les attentes de l'industrie;
- les facteurs économiques;
 - les ralentissements;
 - les reprises.

Le niveau de rémunération et les avantages liés au poste peuvent également avoir un impact considérable. C'est particulièrement le cas au sein d'un marché tendu où les compétences et l'expérience sont fortement recherchées.

L'atteinte des résultats peut également être influencée par la stratégie d'attraction adoptée par les organisations. Il s'agit, par exemple, de promouvoir les postes vacants par le biais d'un ou de plusieurs canaux, comme les journaux locaux, les tableaux d'offres d'emploi ou les pages consacrées aux offres d'emploi en interne.

4.7 Facteurs de prédiction

Pour prévoir les éventuelles améliorations ou détériorations de la situation actuelle, les organisations peuvent s'appuyer sur les événements connus ou anticipés à venir et prendre en compte:

- les changements planifiés concernant l'organisation, la structure ou la main-d'œuvre;
- les changements à venir concernant le travail, les fonctions ou les produits;
- les acquisitions;
- les facteurs économiques;
 - les ralentissements;
 - les reprises;
- la sensibilisation et la formation de la main-d'œuvre;
- les dynamiques politiques, sociales, environnementales et législatives;
- l'impact du secteur industriel.

5 Durée moyenne pour pourvoir un poste vacant

5.1 Généralités

L'ISO 30414:2018, 4.7.9.3 a) définit la durée moyenne pour pourvoir un poste vacant.

L'ISO 30414 segmente encore cette mesure selon les catégories suivantes:

- a) délai pour pourvoir des postes vacants;
- b) délai pour pourvoir des postes critiques vacants.

Mesures du délai pour pourvoir chaque poste critique: nombre total de jours entre l'émission d'une demande de recrutement approuvée et la date à laquelle un postulant accepte l'offre d'emploi. Pour une période donnée, le nombre moyen de jours est calculé pour tous les postes critiques pourvus.

Les postes critiques sont définis comme des postes ou métiers qui ont un impact direct et important sur les résultats de l'organisation. Ils sont identifiés par les organisations dans le cadre de leur stratégie organisationnelle comme étant les postes qui ont un impact important sur la création ou l'augmentation de la valeur.

5.2 Finalité

Ce domaine décrit l'aptitude à maintenir ou soutenir une activité ou un processus et à développer une main-d'œuvre adéquate sur le plus long terme. Ce domaine est axé sur l'ensemble du processus de maintien d'une main-d'œuvre durable, et ce dès le recrutement.