
**Management des ressources
humaines — Coût par recrutement**

Human resource management — Cost-Per-Hire

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai



Numéro de référence
ISO/TS 30407:2017(F)

© ISO 2017

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2017, Publié en Suisse

Droits de reproduction réservés. Sauf indication contraire, 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, l'affichage sur l'internet ou sur un Intranet, sans autorisation écrite préalable. Les demandes d'autorisation peuvent être adressées à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office
Ch. de Blandonnet 8 • CP 401
CH-1214 Vernier, Geneva, Switzerland
Tel. +41 22 749 01 11
Fax +41 22 749 09 47
copyright@iso.org
www.iso.org

Sommaire

Page

Avant-propos	iv
Introduction	v
1 Domaine d'application	1
2 Références normatives	1
3 Termes et définitions	1
4 Coût par recrutement interne (CPRI)	2
4.1 Formule	2
4.2 Champ couvert par les données relatives au coût (le numérateur)	3
4.3 Nombre total d'embauches pour une période donnée (le dénominateur)	5
4.3.1 Généralités	5
4.3.2 Définir les types d'embauches à inclure dans le CPRI	5
5 Coût par recrutement comparable (CPRC)	6
5.1 Formule	6
5.2 Champ couvert par les données relatives au coût (le numérateur)	6
5.3 Nombre total d'embauches pour une période donnée (le dénominateur)	8
5.3.1 Généralités	8
5.3.2 Définition des types d'embauche à inclure dans le CPRC	8
6 Rapport embauche/coût (REC)	9
6.1 Formule	9
6.2 Champ couvert par les données relatives au coût (le numérateur)	10
6.3 Rémunération totale d'embauches au cours de leur première année (le dénominateur)	10
6.3.1 Généralités	10
6.3.2 Définition des types d'embauches à inclure dans le CPR	10
6.3.3 Définition de la rémunération totale	10
7 Mise en place d'une mesure CPR	10
7.1 Exigences relatives à la méthodologie de collecte des données	10
7.2 Données d'évaluation	11
7.2.1 Catégorie représentative de données	11
7.2.2 Examen périodique des processus	11
7.2.3 Fourchettes de dates	11
7.3 Application de la segmentation des données dans le CPR	12
7.3.1 Généralités	12
7.3.2 Ajout de données de segmentation aux calculs du CPR	12
7.3.3 Formule du CPR lors de l'application de segmentation des données	13
7.3.4 Mise en place d'une mesure de CPR segmenté	13
7.3.5 Affichage visuel d'une mesure de CPR segmenté	13
7.3.6 Segmentation de cas particuliers: Personne recrutées issues d'établissements scolaires et supérieurs	13

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 appelée 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 le lien suivant: www.iso.org/iso/fr/foreword.html.

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

Introduction

0.1 Généralités

Le coût par recrutement (CPR) est une mesure couramment utilisée pour mesurer l'efficacité (défini en termes de coûts) de recrutement pour un poste vacant dans une organisation. Les informations que cette mesure permet d'obtenir contribuent pour la fonction de recrutement des ressources humaines à l'élaboration de ses budgets et à l'analyse comparative des coûts de recrutement. Le présent document contient les techniques et des définitions, l'assemblage et la documentation nécessaires pour mesurer le CPR.

Une des raisons fondamentales qui a conduit à l'élaboration du présent document est de fournir à des professionnels (en ressources humaines) un outil type leur permettant de calculer la mesure CPR. Le présent document permet de calculer des coûts de recrutement précis et comparables par le biais d'un algorithme de calcul des coûts de recrutement. Bien que le présent document offre une structure-cadre, différentes organisations accordent également une attention particulière et apportent des réponses concrètes en fonction de leur propre environnement et besoins en matière de recrutement.

Le présent document définit trois types de formules de CPR:

- Le coût par recrutement interne (CPRI) fait appel à une formule et une méthodologie permettant d'élaborer la mesure CPR convenant à une organisation donnée. Cette mesure n'a pas pour objet d'être comparée avec les données de CPR d'autres organisations. Elle sert de réflexion globale sur les données de CPR pour une organisation donnée.
- Le coût par recrutement comparable (CPRC) fait appel à une formule et une méthodologie permettant d'élaborer la mesure CPR à des fins de comparaison entre différentes organisations. Si cette mesure s'appuie sur une méthodologie similaire à celle du CPR, elle utilise néanmoins une sous-catégorie de données plus susceptible d'être utilisée par les organisations, et contribue à établir des comparaisons des coûts entre organisations, qui sont considérées comme étant suffisamment fiables.
- Le rapport recrutement/coût (RRC) fait appel à une formule et une méthodologie permettant de comparer le coût total de recrutement à la rémunération totale des personnes nouvellement embauchées au cours de leur première année de travail. Cette formule ne diffère de celle du CPRI ou du CPRC que par son dénominateur. Alors que le CPRI ou le CPRC rapporte les coûts au nombre d'embauches, le RRC rapporte les coûts à la rémunération totale des nouvelles personnes recrutées au cours de leur première année.

Tenant compte du fait que les organisations fonctionnent de façon différente et qu'elles supportent des coûts propres à chacune d'elles, le présent document autorise certains écarts au sein des organisations, tout en assurant une méthodologie solide pour l'élaboration d'une mesure de CPR, qui permet d'établir une comparaison entre différentes organisations.

Une mesure de CPR ne reflète pas pleinement le caractère approprié des efforts en matière de recrutement déployés au sein d'une organisation. Les écarts des coûts de recrutement observés sont établis sur la base du type de poste, du niveau du poste, de la demande du marché extérieur et de la zone géographique. En outre, un relevé de mesure des coûts ne tient pas compte d'autres facteurs clés dans la prise de décision en matière de recrutement, tels que le temps requis pour pourvoir un poste, la qualité d'un recrutement ou le niveau de satisfaction des clients (le manager ayant le poste à pourvoir et le candidat). Il ne mesure ni les coûts après embauche, ni les préjudices ultérieurs subis par l'organisation qui n'est pas parvenue à recruter.

0.2 Utilisation du présent document

Les organisations appliquent le CPR pour mesurer le coût lié à une opération de recrutement. Les organisations considèrent que cette mesure est utile pour comprendre leurs propres modes de fonctionnement interne en matière de recrutement et pour identifier les domaines susceptibles d'être améliorés. Parmi les utilisations connues de la mesure CPR, figurent celles répertoriées dans le [Tableau 1](#).

Tableau 1 — Utilisations de la mesure CPR

Organisations	Départements/services et individus effectuant, gérant ou évaluant les coûts de recrutement
— En tant qu'évaluation comparative des données à confronter aux données d'autres entreprises, concurrents, autres divisions, etc. — En tant qu'outil de planification budgétaire, trimestrielle et annuelle — En tant que comparateur dans le cadre de décisions au niveau de l'externalisation du recrutement (<i>recruitment process outsourcing - RPO</i>) — En tant que facteur des tâches liées à la planification et budgétisation stratégiques, pour déterminer les coûts futurs dans les décisions d'investissement — En tant que composante de suivi et d'évaluation du coût total du turn-over de la main-d'œuvre — En tant que mesure actuelle des performances globales de la fonction de recrutement	— En établissant les budgets et la stratégie de recherche — En évaluant la rentabilité en matière de recherches — En tant que mesure de réussite du processus d'amélioration — En tant qu'élément d'efficacité du processus de recrutement dans son ensemble — En mesurant et comparant les performances des sous-groupes — En mesurant et comparant les performances liées à l'embauche par segments (groupes) d'employés, telles que les personnes recrutées permanentes par rapport aux personnes recrutées intérimaires — En tant que mesure des performances de chaque recruteur — En tant que critère de sélection lors du déroulement d'un entretien/du processus de sélection à des fins d'embauche par le recruteur — En tant qu'évaluation comparative d'aptitude dans le cadre de la formation de recruteurs — En servant de base aux scénarios de planification de la main d'œuvre

Sample Document

get full document from standards.iteh.ai

Management des ressources humaines — Coût par recrutement

1 Domaine d'application

Le coût par recrutement (CPR) a pour objet de mesurer la valeur économique de l'effort déployé pour pourvoir un poste vacant au sein d'une organisation. Le présent document décrit les mesures à prendre lors du calcul du CPR afin de maintenir la qualité et la transparence, y compris la création d'une catégorie de données représentatives, en utilisant une source transparente de données, en limitant au minimum les erreurs dans les données et en veillant à ce que des audits périodiques de processus soient effectués sur les données d'entrée.

Au centre du CPR tel que décrit dans le présent document, les caractéristiques de l'affichage visuel de la mesure permettent de renforcer la transparence des données d'entrée, des processus et de la formule utilisée dans le cadre de cette mesure.

2 Références normatives

Les documents suivants cités dans le texte constituent, pour tout ou partie de leur contenu, des exigences du présent document. Pour les références datées, seule l'édition citée s'applique. Pour les références non datées, la dernière édition du document de référence s'applique (y compris les éventuels amendements).

ISO 30400, *Management des ressources humaines — Vocabulaire*

3 Termes et définitions

Pour les besoins du présent document, les termes et définitions donnés dans l'ISO 30400 ainsi que les suivants s'appliquent.

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 <http://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: disponible à l'adresse <http://www.electropedia.org/>

3.1

coût par recrutement

CPR

mesure permettant d'identifier les coûts associés au *recrutement* (3.9)

Note 1 à l'article: Le CPR est une moyenne obtenue en divisant les coûts totaux de recrutement par le nombre d'embauches.

Note 2 à l'article: Le *coût par recrutement interne* (3.3) et le *coût par recrutement comparable* (3.2) sont des sous-catégories du coût par recrutement.

3.2

coût par recrutement comparable

CPRC

mesure permettant d'identifier les coûts associés au *recrutement* (3.9) entre différentes organisations