



# Webinaire RH

Pilotez vos recrutements grâce à vos KPI

# Sommaire

- 1 • KPI : Qu'est-ce que c'est ?
- 2 • Comment analyser vos recrutements
- 3 • Notoriété & Marque employeur
- 4 • Le parcours candidat
- 5 • L'onboarding & Fidélisation
- 6 • L'équipe RH
- 7 • Retranscrire ses données



# 1 • KPI : Qu'est-ce que c'est ?

# Définition

Les KPI sont des indicateurs qui permettent d'évaluer :

- Les performances
- L'atteinte des objectifs
- L'efficacité de la stratégie
- Identifier les points de blocage

**K**

**Key**

**P**

**Performance**

**I**

**Indicator**

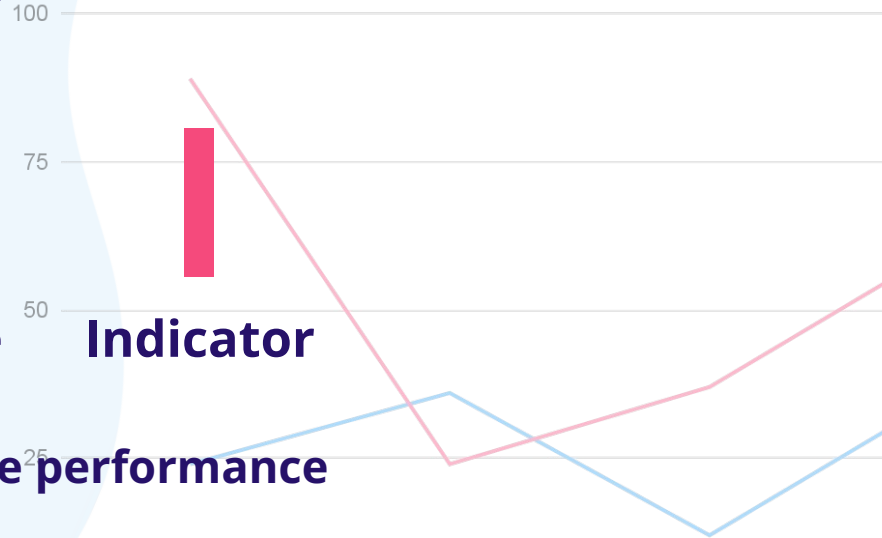
**Les indicateurs clés de performance**

100

75

50

25



# KPI

- Vue macro
- Correspondent à des objectifs
- Moyen / Long terme
- Offre un contexte

## Exemple de KPI :

Taux de clic d'une offre

$(\text{Nombre de clics sur une offre} / \text{Nombre de vues de l'offre}) * 100$

VS

# Metrics

- Vue micro
- Suivi quotidien
- Court terme
- Données brutes
- Permettent de suivre les KPI

## Exemple de metric :

Nombre de clics sur une offre



## **2 • Comment analyser vos recrutements ?**

# Fixer des objectifs

Un bon objectif est un objectif **SMART**



**S**pécifique



**M**esurable



**A**tteignable



**R**éaliste



**T**emporel

# Votre tunnel de conversion

- **Notoriété** : La visibilité de votre entreprise, est-elle connue et reconnue ?
- **Attrait** : Son image, la perception que les talents en ont, plaisez-vous ?
- **Action** : Arrivez-vous à convaincre les talents de passer à l'action et de vous déposer une candidature ?
- **Embauche** : Une fois dans le processus de recrutement, les talents sont-ils motivés à vous rejoindre? Arrivez-vous à leur faire signer un contrat ? Sont-ils bien ciblés pour vous permettre de faire des proposition d'embauche ?
- **Fidélisation** : Vos talents restent-ils chez vous ? Qu'en est-il du turn-over dans votre entreprise ?







## 3 • Notoriété & Marque employeur

# La notoriété

Êtes-vous connus ?

→ **Nombre de visiteurs sur votre site carrière**

◆ **Outil** : Google Analytics 4

→ **Nombre d'abonnés sur vos réseaux sociaux**

◆ **Outil** : Statistiques des réseaux

→ **Nombre de requêtes de votre marque sur les moteurs de recherche**

◆ **Outil** : Google Search Console / Google Trends

# Metrics

# La notoriété

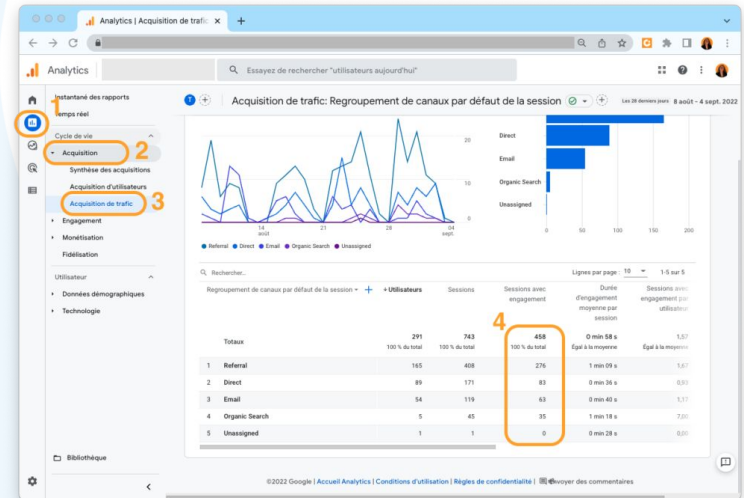
Êtes-vous connus ?

KPI

→ **Taux de recherche organique :**

◆ **Outil :** Google Analytics 4

◆ **Calcul :** (Organic search / nombre total de visites) \* 100



# La marque employeur

## Quelle est votre image ?

- **Les notes sur les sites d'avis spécialisés**
  - ◆ **Outil :** Glassdoor, Indeed, Review.jobs ...
- **Les évaluations internes**
  - ◆ **Outil :** Questionnaire en interne (Google Form, TypeForm, ...)
- **Le temps moyen passé sur votre site carrière**
  - ◆ **Outil :** Google Analytics 4
- **Le nombre de candidatures spontanées**
  - ◆ **Outil :** Votre ATS

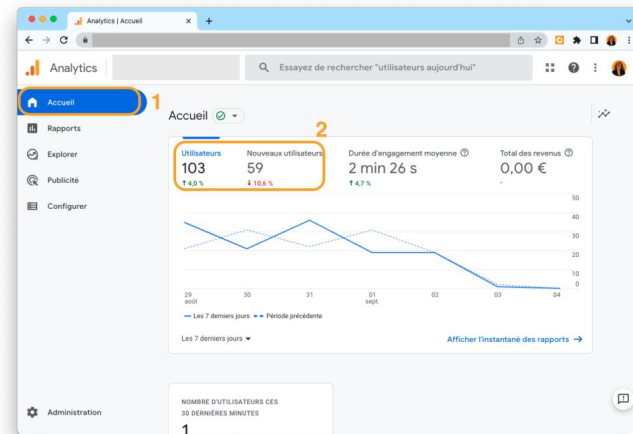
## Metrics

# La marque employeur

## Quelle est votre image ?

- **Taux d'engagement de vos offres :**
  - ◆ **Outil :** Google Analytics 4
  - ◆ **Calcul :** "Engagement", "Page et écrans"
  
- **La fidélité des visiteurs de votre site carrière :**
  - ◆ **Outil :** Google Analytics 4
  - ◆ **Calcul :** (Nombre de visiteurs connus/Nombre de nouveaux visiteurs)\*100

# KPI





# 4 • Le parcours candidat

# Les sources de candidatures

## Metrics

**Quelles sont vos sources de candidature les plus performantes ?**

- **Nombre de candidatures par sources**
  - ◆ **Outil** : Vos jobboards, ATS
- **Nombre de recrutement par source de candidature**
  - ◆ **Outil** : ATS

# Les sources de candidatures

KPI

## Quelles sont vos sources de candidatures les plus performantes ?

### → Les sources de trafic de votre site carrière :

◆ **Outil** : Google Analytics 4

◆ **Source** : "Aquisition", "Aquisition de trafic", "Source de la session"

### → Taux de candidatures via votre site carrière :

◆ **Outil** : Google Analytics 4 , ATS

◆ **Calcul** : (Nombre de candidatures déposées sur votre site carrière/Nombre de visites de la page de l'offre d'emploi) \* 100

### → Le taux de conversion des supports de diffusions :

◆ **Outil** : ATS

◆ **Calcul** : (Nombre de candidatures de la source / Nombre d'embauches via cette source) \*100





## ZOOM SUR

### Le sourcing :

Dans certains cas, c'est vous, recruteurs, qui allez à la rencontre des candidats au travers du sourcing. C'est donc à partir de ce moment-là que commence leur expérience candidat. Il faut donc le considérer dans l'évaluation de vos recrutements. Concernant le sourcing, trois points sont intéressants à surveiller :

- **Taux de réponse :** (Nombre de prises de contact/nombre de réponses positives) \* 100
- **Taux de conversion en candidatures :** (Nombre d'entrées dans le processus de recrutement/nombre de réponses positives) \*100
- **Taux de recrutement via sourcing :** (Nombre de personnes recrutées/nombre de profils sourcés)\*100.

Ce calcul vous donnera le véritable taux de réussite de votre sourcing. Puisque l'objectif reste le même, trouver la bonne personne pour le poste à pourvoir.

# Le processus de recrutement

## Metrics

**Votre processus de recrutement est-il optimisé ?  
Les candidats vivent-ils une bonne expérience ?**

- **Nombre d'étape dans le processus de recrutement**
  - ◆ **Outil :** ATS
- **Les motifs de refus :**
  - ◆ **Outil :** ATS
- **Nombre de points de contact avec les candidats**
  - ◆ **Outil :** ATS, Mails, SMS, Candidate journey map

# La candidate journey map

We Recruit

Modèle de Candidate Journey Map

D'autres modèles RH disponibles sur [www.werecruit.com/ressources](http://www.werecruit.com/ressources)

Scénario :

Persona :

➔

	Recherche d'emploi ou proposition d'emploi		Candidat				Employé	
	Notoriété et connaissance	Intérêt	Envoi de candidature	Pré-sélection	Entretien	Considération de l'offre	Prise de décision	Embauche
Attentes								
Actions								
Points de contact								
Pensées								
Faiblesses								
Opportunités								



Télécharger le modèle

# Le processus de recrutement

**KPI**

**Votre processus de recrutement est-il optimisé ?  
Les candidats vivent-ils une bonne expérience ?**

- **La durée moyenne du processus de recrutement :**
  - ◆ **Outil :** ATS
  - ◆ **Calcul :** Addition de toutes les durées de recrutement du dépôt de l'annonce à l'embauche/nombre d'embauches
  
- **Le taux de refus des candidats :**
  - ◆ **Outil :** ATS
  - ◆ **Calcul :** (Nombre de candidats refusés/nombre de candidatures total) \*100
  
- **La satisfaction des candidats :**
  - ◆ **Outil :** Questionnaires (Google Form, TypeForm, ...)



# 5 • L'onboarding & La fidélisation

# L'onboarding

**Arrivez-vous à garantir une bonne intégration des nouveaux collaborateurs ?**

→ **Nombre de périodes d'essai validées**

◆ **Outil** : ATS, SIRH

→ **Nombre de départs la première année du contrat**

◆ **Outil** : ATS, SIRH

## Metrics

# Fidélisation

## KPI

### Arrivez-vous à garantir une bonne intégration des nouveaux collaborateurs ?

→ **Turn-over la première année de contrat :**

◆ **Outil :** ATS, SIRH

◆ **Calcul :** (Nombre de départs la première année de contrat/Nombre total d'embauches) \* 100

→ **Taux de départs volontaires vs taux de départs involontaires :**

◆ **Outil :** SIRH

◆ **Source :**

(Nombre de départs volontaires/Nombre total de départs) \* 100

et/ou

(Nombre de départs involontaires/nombre total de départs) \* 100

# Fidélisation

**KPI**

**Arrivez-vous à garantir une bonne intégration des nouveaux collaborateurs ?**

- **Taux de satisfaction des nouveaux employés :**
  - ◆ **Outil :** Questionnaires (Google Form, TypeForm, ...)





# 6 • L'équipe RH

# L'équipe

# Metrics

**Arrivez-vous à réaliser toutes les actions ?**

- **Nombre d'actions par membre de l'équipe (appels, entretiens, préqualifications, mails...)**
  - ◆ **Outil : ATS**
  
- **Nombre de recrutements (par membre de l'équipe, agence, pôle...)**
  - ◆ **Outil : ATS**

# Les moyens

## KPI

### Disposez-vous des moyens suffisants ? Vos moyens sont-ils bien alloués ?

- **Temps moyen total pour un recrutement**
  - ◆ **Outil** : ATS
  - ◆ **Calcul** : Addition de toutes les durées de recrutement de la détection du besoin à l'embauche/nombre d'embauches
  
- **Coût moyen total pour un recrutement**
  - ◆ **Outil** : ATS
  - ◆ **Calcul** : (Coûts internes + coûts externes)/nombre de recrutements réalisés
  
- **Durée moyenne d'un entretien**
  - ◆ **Outil** : ATS
  - ◆ **Calcul** : Temps total passé en entretien (par poste ou par recruteur/nombre d'entretiens (par poste ou par recruteur)

# Autres

## KPI

### → Taux d'acceptation des offres d'embauches :

◆ Outil : ATS

◆ Calcul :  $(\text{Nombre d'offres acceptées} / \text{nombre d'offres réalisées}) * 100$

### → Taux d'embauche H/F vs candidatures :

◆ Outil : ATS, SIRH

◆ Calcul :

$(\text{Nombre d'hommes embauchés} / \text{Nombre de candidatures d'homme}) * 100$

$(\text{Nombre de femmes embauchées} / \text{Nombre de candidatures de femme}) * 100$



# 7 • Retranscrire ses données

# Organiser l'analyse

**Adaptez vos analyses à la structure de votre entreprise.**



1 lieu, 1 "typologie" de recrutement, pas d'activité saisonnière



Se concentrer sur l'efficacité, la répartition dans l'équipe RH.



1 ou 2 lieux, 2 "typologies" de recrutement, activité saisonnière et recrutements en continu



Diviser l'analyse sur les types de métiers et sur les saisons



Franchises ou agences sur différentes zones géographiques, activité saisonnière et recrutements en continu



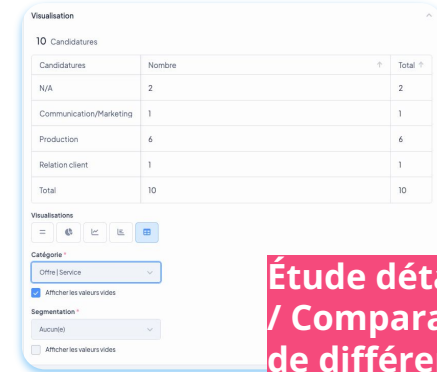
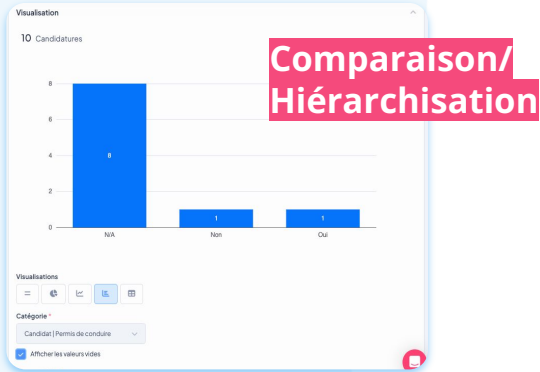
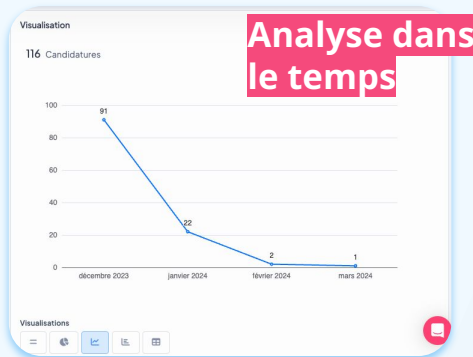
Diviser l'analyse, sur les zones géographiques, assurer la bonne transmission des metrics

# Data visualisation : construire son dashboard

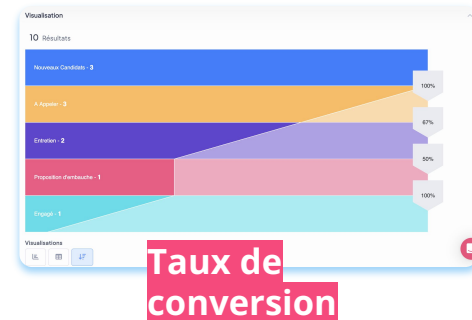
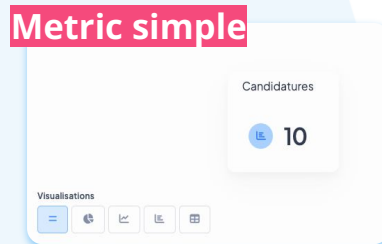
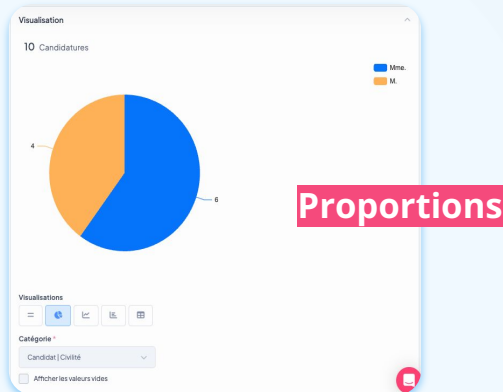
## Quelques bonnes pratiques :

- ◆ Hiérarchiser l'information
- ◆ Ajouter des notes et des commentaires pour plus de contexte
- ◆ Comparer avec la période précédente
- ◆ Penser au contraste
- ◆ Clarté > Esthétisme
- ◆ Créer un code couleur

# Data visualisation : choisir le bon affichage



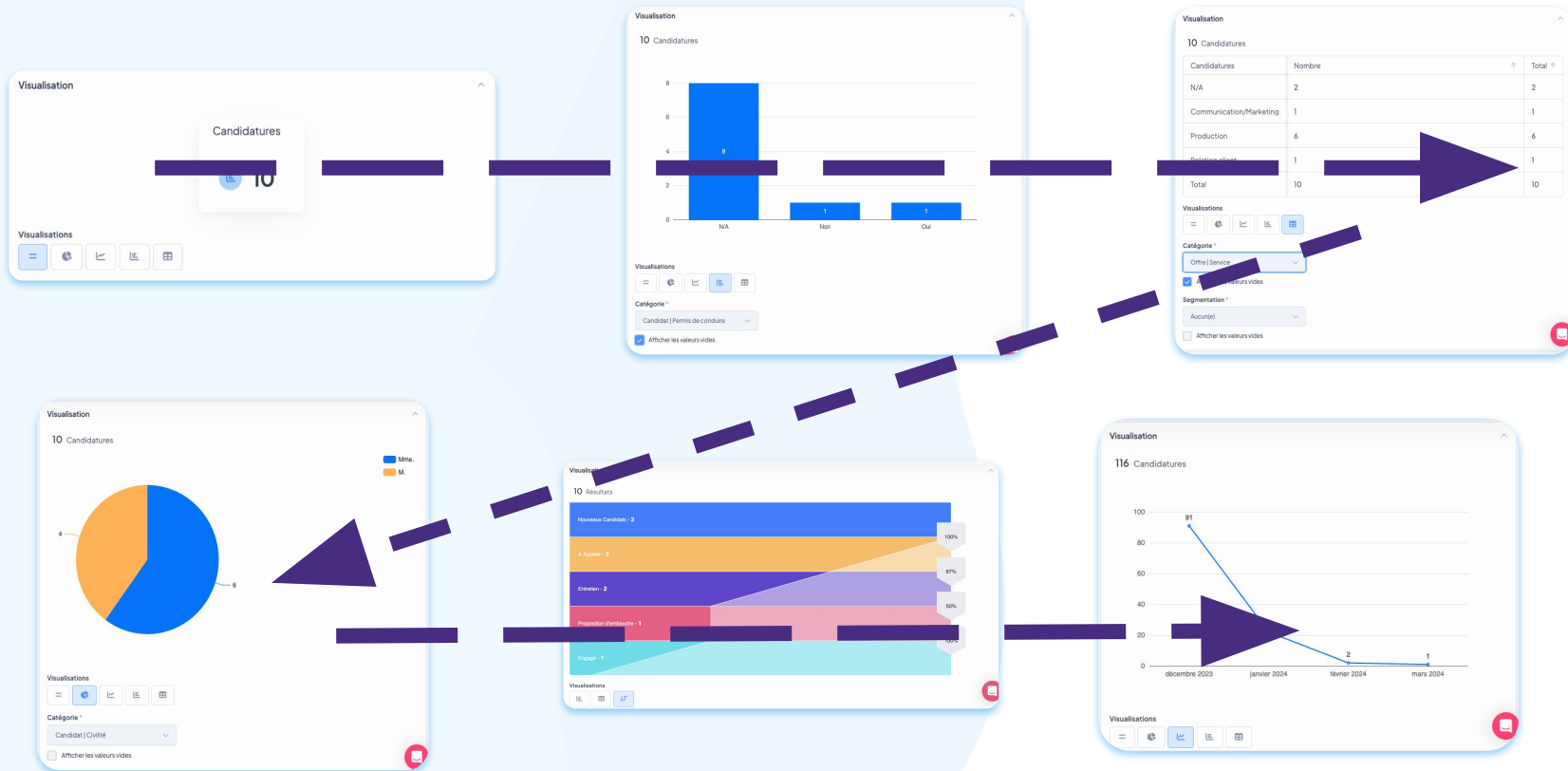
**Étude détaillée / Comparaison de différents items**



**Taux de conversion**



# Data visualisation : construire son dashboard

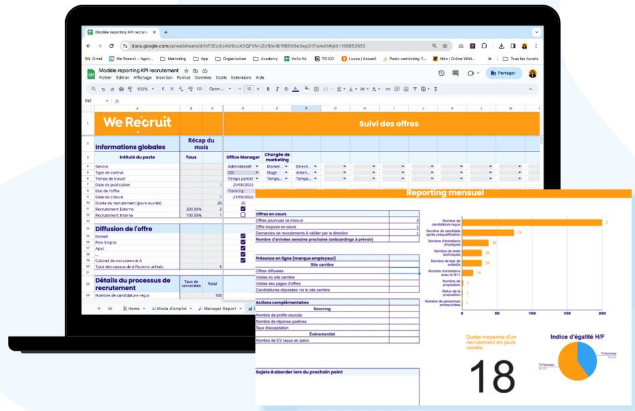




# Les outils à télécharger



 **Télécharger le livre blanc**



 **Télécharger le modèle**

July 17 **Jeudi 14 mars 2024**  
à 11 h 00 en ligne

Webinaire clients We Recruit

**Découvrez les nouvelles**  
**statistiques personnalisables**  
**de We Recruit**





**À vos questions**