

ROCKET **4** RPO

GUIDE PDF

Les 12 **KPIs** essentiels du recrutement

Formules de calcul, benchmarks France 2026, leviers d'amélioration et layout de dashboard. Tout ce qu'il faut pour piloter votre recrutement par la donnée.

12

KPIS ESSENTIELS

-23%

TIME-TO-FILL

+15%

RÉTENTION

MODE D'EMPLOI

 Comment utiliser ce guide

- 1 Évaluez votre maturité TA puis sélectionnez 5 KPIs prioritaires parmi les 12 (commencez par TTF, OAR, Quality of Hire, CPH, HM Sat).
- 2 Construisez votre dashboard mensuel avec le layout recommandé en fin de guide et partagez-le aux hiring managers.
- 3 Itérez chaque trimestre : ajoutez 1-2 nouveaux KPIs au fur et à mesure que la collecte se fiabilise.

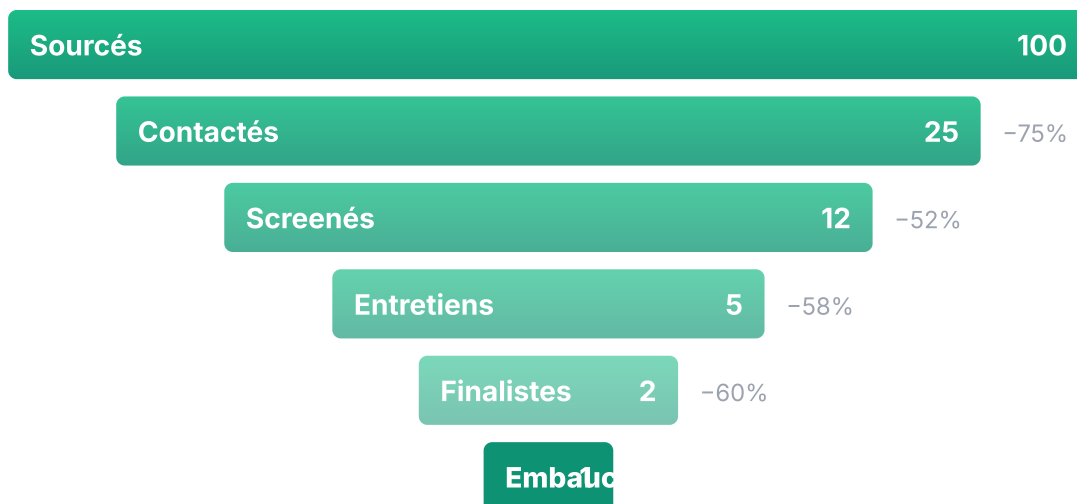
 Temps de lecture : 11 min  Pour qui : TA Manager, Head of TA, DRH  Niveau : Intermédiaire à Expert

Pourquoi mesurer ?

Piloter le recrutement sans KPIs, c'est conduire sans tableau de bord. Les entreprises qui mesurent leurs KPIs recrutement ont un time-to-fill 23% plus court et un taux de rétention 15% supérieur. [5]

Comment utiliser ce guide : Sélectionnez 5 à 7 KPIs adaptés à votre maturité. Mesurez-les mensuellement. Partagez un dashboard avec vos stakeholders. Itérez chaque trimestre.

PIPELINE DE CONVERSION TYPE — DU SOURCING À L'EMBAUCHE



Taux de conversion global : 1% (100 sourcés → 1 embauche). Sert de base au calcul du Pipeline Velocity.

Vue d'ensemble des 12 KPIs

#	KPI	CATÉGORIE	BENCHMARK FRANCE 2026
1	Time-to-Hire	Rapidité	28-45 jours
2	Time-to-Fill	Rapidité	35-60 jours
3	Cost-per-Hire	Coût	3 000 - 8 000 €
4	Quality of Hire	Qualité	Score > 3.5/5
5	Source of Hire	Sourcing	Variable par canal
6	Offer Acceptance Rate	Conversion	85-92%
7	Candidate Experience Score	Expérience	NPS > 40
8	Pipeline Velocity	Efficacité	15-25 candidats/poste
9	Hiring Manager Satisfaction	Qualité	> 4/5
10	Rétention à 12 mois	Rétention	85-90%
11	Diversité du pipeline	D&I	40-60% équilibre genre
12	Sourcing Channel Efficiency	ROI	Variable par canal

Détail des 12 KPIs

KPI 1 — Time-to-Hire (délai de recrutement)

Définition : Nombre de jours entre la première candidature du candidat retenu et l'acceptation de l'offre.

Time-to-Hire = Date d'acceptation de l'offre - Date de candidature du candidat retenu

TYPE DE PROFIL	BENCHMARK 2026	CIBLE RPO
Junior / fonctions support	20-30 jours	15-22 jours
Confirmé / business	30-45 jours	22-32 jours
Senior tech / expert	35-50 jours	28-38 jours
C-level / dirigeant	60-90 jours	45-65 jours

Leviers : Réduire le nombre d'étapes du process, bloquer les agendas en amont, utiliser un ATS avec pipeline automatisé, feedback sous 48h maximum.

KPI 2 — Time-to-Fill (délai de pourvoi)

Définition : Nombre de jours entre l'ouverture du poste et l'acceptation de l'offre. Inclut le brief et l'activation du sourcing.

$$\text{Time-to-Fill} = \text{Date d'acceptation de l'offre} - \text{Date d'ouverture du poste}$$

TYPE DE PROFIL	BENCHMARK 2026	CIBLE RPO
Fonctions support	25-35 jours	18-28 jours
Fonctions business (sales, marketing)	35-50 jours	25-38 jours
Fonctions tech (dev, data, devops)	40-60 jours	30-45 jours
Fonctions dirigeantes	70-120 jours	50-80 jours

Leviers : Brief structuré dès J0, vivier de candidats pré-qualifiés, sourcing proactif avant la demande.

KPI 3 — Cost-per-Hire (coût par embauche)

Définition : Coût total du recrutement divisé par le nombre d'embauches réalisées sur la période.

$$\text{Cost-per-Hire} = (\text{Coûts internes} + \text{Coûts externes}) / \text{Nombre d'embauches}$$

Coûts à inclure :

- Internes :** salaire équipe recrutement (prorata), temps du hiring manager (~8h/recrutement = 400-800 €), outils ATS/CRM (50-200 €/mois)
- Externes :** jobboards (200-800 €/annonce), LinkedIn Recruiter (700-1 100 €/mois), honoraires cabinets (15-25% du salaire), events (500-5 000 €)

TYPE DE PROFIL	COST-PER-HIRE MOYEN	AVEC RPO
Junior / support	2 000 - 4 000 €	1 500 - 3 000 €
Confirmé / business	4 000 - 8 000 €	3 000 - 6 000 €
Senior tech / expert	8 000 - 15 000 €	5 000 - 9 000 €
C-level / dirigeant	15 000 - 30 000 €	10 000 - 20 000 €

KPI 4 — Quality of Hire (qualité de l'embauche)

Définition : Indicateur composite mesurant la performance et l'adéquation du nouveau collaborateur. Mesuré à 6 et 12 mois.

$$\text{Quality of Hire} = (\text{Performance review} + \text{Hiring manager satisfaction} + \text{Rétention 12 mois} + \text{Atteinte objectifs 30-60-90}) / 4$$

Composantes :

- Note de performance à la revue (1-5) — Poids 30%
- Satisfaction du hiring manager (1-5) — Poids 25%
- Rétention à 12 mois (5=en poste, 1=parti) — Poids 25%
- Atteinte objectifs plan 30-60-90 (1-5) — Poids 20%

Benchmark : Score > 3.5/5 = bon. Top performers : > 4.2/5.

KPI 5 — Source of Hire (source d'embauche)

Définition : Répartition des embauches par canal de sourcing. Permet d'optimiser l'allocation budgétaire.

$$\text{Source of Hire} = \text{Nombre d'embauches par canal} / \text{Total embauches} \times 100$$

CANAL	% DES EMBAUCHES (FRANCE 2026)	TENDANCE
LinkedIn (sourcing + annonces)	30-35%	Stable
Cooptation	20-25%	En hausse (+3%/an)
Jobboards (WTTJ, Indeed)	15-20%	En baisse (-2%/an)
Site carrière / candidatures spontanées	10-15%	Stable
Cabinets / RPO	10-15%	RPO en hausse
Events / écoles / communautés	5-10%	En hausse

KPI 6 — Offer Acceptance Rate (taux d'acceptation)

Définition : Pourcentage d'offres acceptées par rapport au nombre total d'offres émises.

$$\text{Offer Acceptance Rate} = \text{Offres acceptées} / \text{Offres émises} \times 100$$

Benchmark : 85-92%. En dessous de 80%, problème de compétitivité.

RAISON DE REFUS	FRÉQUENCE	LEVIER
Contre-offre de l'employeur actuel	35%	Pré-close avant l'offre, engagement émotionnel
Rémunération insuffisante	30%	Benchmark salaire, présenter le package global
Autre opportunité plus attractive	20%	Accélérer le process, décision sous 48h
Process trop long / mauvaise expérience	15%	Max 4 étapes, feedback rapide

KPI 7 — Candidate Experience Score (CNPS)

Définition : NPS des candidats (retenus et non retenus) sur le processus de recrutement.

$$\text{CNPS} = \% \text{ Promoteurs (9-10)} - \% \text{ Détracteurs (0-6)}$$

Quand mesurer : Survey 48h après la fin du process (acceptation ou refus).

4 questions clés :

- Clarté des informations fournies (1-10)
- Délai de réponse entre les étapes (1-10)
- Qualité des échanges avec les interlocuteurs (1-10)
- Recommanderiez-vous de postuler chez nous ? (0-10)

Benchmark : NPS > 40 = excellent. NPS 20-40 = correct. NPS < 20 = à améliorer d'urgence.

KPI 8 — Pipeline Velocity (vitesse du pipeline)

Définition : Nombre de candidats nécessaires à chaque étape pour aboutir à 1 embauche.

Funnel type : 100 sourcés → 25 contactés → 12 screenés → 5 entretiens → 2 finalistes → 1 embauche

ÉTAPE	TAUX DE PASSAGE MOYEN	TAUX CIBLE RPO
Sourcing → Contact	25-30%	30-40%
Contact → Screening	40-50%	50-60%
Screening → Entretien	50-60%	55-65%
Entretien → Finaliste	25-35%	35-45%
Finaliste → Offre	50-70%	60-75%
Offre → Acceptation	85-92%	90-95%

KPI 9 — Hiring Manager Satisfaction

Définition : Score de satisfaction du hiring manager sur la qualité du service recrutement.

Score moyen /5 via survey post-recrutement (5 questions)

Questions d'évaluation :

- Qualité de la shortlist présentée (1-5)
- Réactivité de l'équipe recrutement (1-5)
- Compréhension du besoin (1-5)
- Qualité du candidat finalement recruté (1-5)
- Expérience globale du process (1-5)

Benchmark : > 4/5 = excellent. < 3.5 = revoir le brief et la communication.

KPI 10 — Taux de rétention à 12 mois

Définition : Pourcentage de nouvelles embauches toujours en poste après 12 mois.

$$\text{Rétention 12 mois} = \frac{\text{Embauches en poste à M+12}}{\text{Total embauches}} \times 100$$

Benchmark : 85-90%. < 80% = problème de sélection ou d'onboarding.

Distinguer :

- **Départs volontaires** (le collaborateur part) : problème de fit, promesse non tenue, management
- **Départs involontaires** (fin de PE) : problème de sélection, critères mal définis

KPI 11 — Diversité du pipeline

Définition : Répartition du pipeline par critères de diversité (genre, parcours atypiques, handicap).

$$\% \text{ Diversité} = \frac{\text{Candidats du groupe sous-représenté}}{\text{Total pipeline}} \times 100$$

Points de mesure : Diversité des candidatures → Diversité de la shortlist → Diversité des embauches.

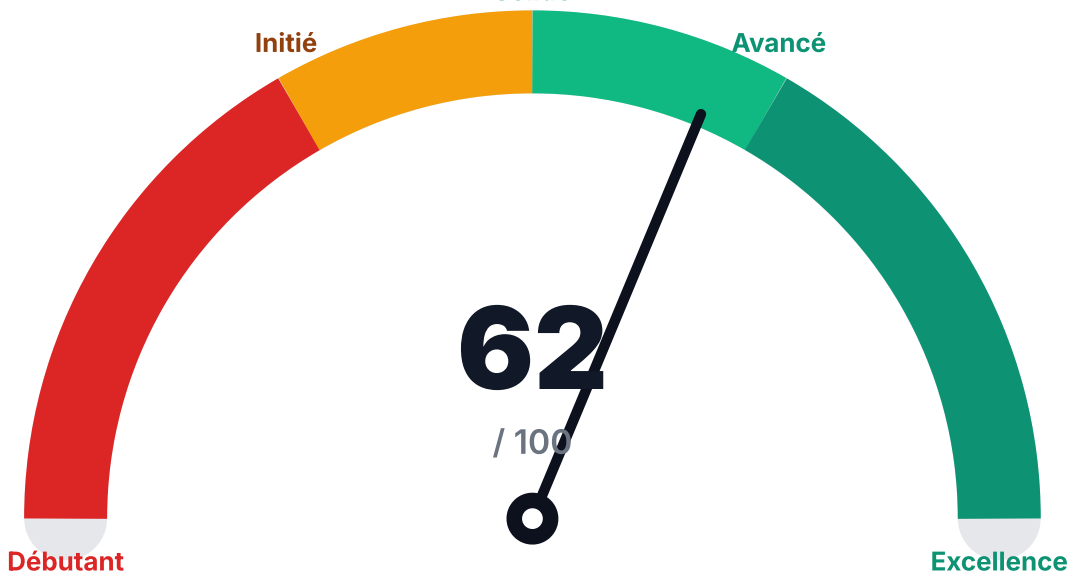
Benchmark : Objectif paritaire 40-60% genre. En France, la collecte de données ethniques est interdite (loi Informatique et Libertés).

KPI 12 — Sourcing Channel Efficiency (ROI des canaux)

Définition : Rapport entre le coût d'un canal et le nombre d'embauches générées.

$$\text{ROI Canal} = \frac{\text{Coût annuel du canal}}{\text{Nombre d'embauches via ce canal}}$$

CANAL	COÛT MOYEN / EMBAUCHE	QUALITÉ RELATIVE
Cooptation	500 - 2 000 €	Excellente (rétention +25%)
Site carrière / inbound	500 - 1 500 €	Bonne
LinkedIn Recruiter	2 000 - 5 000 €	Bonne
Jobboards	1 500 - 4 000 €	Moyenne
Cabinet de recrutement	8 000 - 25 000 €	Variable



Niveau "Solide"

Process structuré · 3 axes à muscler : sourcing, scoring, KPIs

Issu du diagnostic interactif — 10 questions, score automatique, plan d'action personnalisé.

Dashboard récapitulatif

- Les 5 KPIs à suivre en priorité si vous débutez :**
1. **Time-to-Fill** — votre indicateur de rapidité principal
 2. **Offer Acceptance Rate** — votre indicateur de compétitivité
 3. **Quality of Hire** — votre indicateur de qualité long terme
 4. **Cost-per-Hire** — votre indicateur financier
 5. **Hiring Manager Satisfaction** — votre indicateur de service interne

Layout de dashboard recommandé

LIGNE 1 : MÉTRIQUES DE VITESSE			
Time-to-Fill (tendance mensuelle)	Time-to-Hire (tendance mensuelle)	Pipeline Velocity (funnel visuel)	Postes ouverts / fermés ce mois
LIGNE 2 : MÉTRIQUES DE QUALITÉ			
Quality of Hire (score moyen)	Offer Acceptance Rate (%)	Rétention 12 mois (%)	Hiring Manager Satisfaction (/5)
LIGNE 3 : MÉTRIQUES DE ROI			

Cost-per-Hire (par profil)

Source of Hire
(répartition)

Channel ROI
(coût/embauche)

Candidate NPS
(tendance)

Erreur fréquente : Ne mesurez pas tout en même temps. Commencez par 5 KPIs, stabilisez la collecte, puis ajoutez progressivement. Un KPI mal mesuré est pire qu'un KPI absent : il donne une fausse confiance.

Scale-up Tech Lyon — Mise en place du dashboard KPIs

CAS RÉEL

Éditeur SaaS B2B 65 collaborateurs, équipe TA de 1 personne, aucun KPI suivi régulièrement, COMEX réclame de la visibilité.

AVANT (T0)

TTF non mesuré, OAR estimé à "70%", 3 départs PE inexpliqués sur 12 derniers recrutements

APRÈS 6 MOIS (5 KPIS SUIVIS)

TTF mesuré 38j, OAR réel 84%, identification cause principale des départs PE (brief HM trop vague)

Résultat : Process brief renforcé, OAR à 91% sur les 8 recrutements suivants, 0 départ PE, et reporting mensuel automatisé partagé au COMEX.

Calculez votre situation

Estimez vos économies avec notre simulateur ROI personnalisé.

Lancer le calculateur →

CONTINUER AVEC

TEMPLATE

Template reporting
recrutement COMEX

ÉTUDE

Time-to-Hire France 2026

GUIDE

RPO vs Cabinet — quel
modèle ?

SOURCES & MÉTHODOLOGIE

1. LinkedIn Talent Insights — [Hiring trends & benchmarks](#)
2. Figures.hr — [Salary & Hiring Reports France 2026](#)
3. APEC — [Études cadres](#)
4. France Travail — [Statistiques marché](#)
5. Défenseur des Droits — [Discrimination & D&I](#)
6. Données internes Rocket4RPO — 200+ recrutements 2024–2026

ROCKET4RPO

rocket4rpo.com · v1.0 · Édition Avril 2026 · Dernière mise à jour 2026-04-19

Données issues de 200+ recrutements réalisés

© 2026 Rocket4RPO · Tous droits réservés · [Mentions légales](#) · [Confidentialité](#)