

ROCKET  RPO

◆ TEMPLATE COMEX

# Reporting Recrutement COMEX

Dashboard mensuel avec 8 KPIs, funnel visuel, alertes feu tricolore et méthodologie de forecast.

**8**

KPIS ESSENTIELS

**15 min**

PRÉSENTATION COMEX

**Mensuel**


FRÉQUENCE

## MODE D'EMPLOI

 Comment utiliser ce template

- 1 Remplissez les 8 KPIs essentiels en fin de mois (export ATS + saisie manuelle 30 min)
- 2 Codez chaque ligne en feu tricolore : vert / orange / rouge selon les seuils définis section 1
- 3 Préparez 3 slides pour le COMEX : executive summary, alertes, décisions requises

 **Remplissage** : 45-60 min /  
mois

 **Pour qui** : Head of TA / CHRO /  
COMEX

 **Format** : Imprimable /  
Adaptable

## EXEMPLE PRÉ-REMPII

 Exemple : Reporting Mensuel Type — 8 postes ouverts, scale-up 50 pers.

**Avril 2026.** 3 embauches confirmées, time-to-hire moyen 28 jours (cible 35j ) , cost-per-hire 4 200€ (cible 5K€ ).

- **Sources** : LinkedIn 50% · cooptation 25% · vivier 15% · jobboards 10%
- **Pipeline 30j** : 12 finalistes en process, 3 offres en cours
- **Alerte rouge** : 1 poste ouvert depuis 52j (Lead Data), pipeline faible — escalade budget chasse
- **Win** : 1 cooptation convertie en 11 jours (profil Product Manager)
- **Décision requise** : budget chasse +8K€ sur Lead Data

Ce template structure le reporting recrutement destiné au comité de direction. Format synthétique, visuel, actionnable. À compléter chaque mois. Objectif : 10 minutes de présentation + 5 minutes de Q&A.

 Dashboard mockup — Vue d'ensemble du mois

Aperçu visuel type : une page qui concentre funnel + KPIs clés + niveau de maturité TA. À reproduire dans vos slides COMEX.

8

POSTES OUVERTS

28j

TIME-TO-HIRE MOYEN

91%

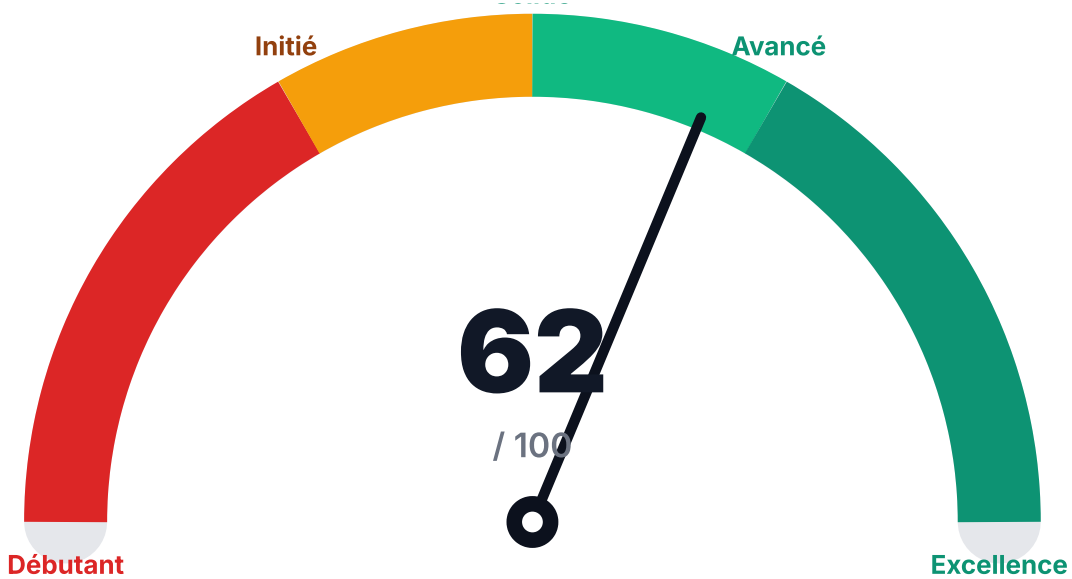
OFFER ACCEPTANCE RATE

## PIPELINE DU MOIS — FUNNEL DE CONVERSION



Conversion globale : 1.25% (240 candidats → 3 embauches). À comparer avec benchmark 2-5%.

## DIAGNOSTIC MATURITÉ TA — SCORE TYPE



### Niveau "Solide"

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

Gauge de maturité — à intégrer dans le slide d'ouverture du COMEX.



**À faire avant le COMEX :** envoyez le reporting 24h avant la réunion. Le COMEX arrive préparé, vous gagnez 5 min de présentation et vous concentrez sur les décisions.

## 0. Executive Summary (format type)

Résumé du mois de \_\_\_\_\_

- **Postes ouverts** : \_\_\_ postes actifs (+/- \_\_\_ vs M-1)
- **Postes clos ce mois** : \_\_\_ embauches confirmées
- **Alertes** : \_\_\_ postes en zone rouge nécessitant une escalade
- **Fait marquant** : \_\_\_\_\_
- **Décision requise** : \_\_\_\_\_

## 1. Les 8 KPIs essentiels — Détail, formule et cible

KPI	FORMULE DE CALCUL	BENCHMARK MARCHÉ	CIBLE INTERNE	MOIS EN COURS	M-1
Postes ouverts	Comptage des postes actifs en cours de recrutement	Variable	Variable	___	___
Postes clos	Nombre d'offres acceptées dans le mois	Variable	Variable	___	___
Time-to-Fill moyen	Moyenne (date acceptation offre - date ouverture poste)	45-60 jours	35-45 jours	___ j	___ j
Time-to-Hire moyen	Moyenne (date acceptation offre - date candidature)	35-47 jours	25-35 jours	___ j	___ j
Offer Acceptance Rate	(Offres acceptées / Offres émises) x 100	80-85%	85-92%	___%	___%
Cost-per-Hire	(Coûts totaux recrutement) / Nombre d'embauches	5 000-10 000 €	4 000-8 000 €	___ €	___ €
Candidatures qualifiées	(Candidats passant le screening / Total candidatures) x 100	15-25%	20-30%	___%	___%
Satisfaction Hiring Manager	Enquête post-recrutement (note /5)	3.5/5	> 4/5	___/5	___/5

### Formules détaillées des KPIs clés (avec exemple chiffré)

FORMULE

Time-to-Hire = (Date offre acceptée - Date brief) en jours

Exemple : Brief 1er mars, offre acceptée 28 mars → TTH = 27 jours  (cible 35j)

#### FORMULE

Offer Acceptance Rate = (Offres acceptées / Offres émises) × 100

Exemple : 10 offres émises, 9 acceptées → OAR = 90%  (cible >88%)

#### FORMULE

Cost-per-Hire = (Coûts directs + indirects) / Nb embauches du mois

Exemple : 12 600€ coûts / 3 embauches → CPH = 4 200€  (cible <5K€)

#### FORMULE

Taux de candidatures qualifiées = (Passés screening / Total) × 100

Exemple : 60 screenings validés / 240 candidatures → 25%  (cible >20%)

## Critères du feu tricolore pour chaque KPI

KPI	● ROUGE	● ORANGE	● VERT
Time-to-Hire	> 55 jours	40-55 jours	< 40 jours
Time-to-Fill	> 60 jours	45-60 jours	< 45 jours
Offer Acceptance Rate	< 80%	80-88%	> 88%
Cost-per-Hire	> 9 000 €	6 000-9 000 €	< 6 000 €
Candidatures qualifiées	< 15%	15-25%	> 25%
Satisfaction HM	< 3.5/5	3.5-4.2/5	> 4.2/5
Taux de rétention 12 mois	< 75%	75-85%	> 85%
NPS candidat	< 20	20-40	> 40

## 2. Funnel de recrutement (pipeline)

Ce funnel montre la conversion à chaque étape du process. Les taux de conversion benchmark sont fournis pour comparaison.

ÉTAPE	CANDIDATS	TAUX DE CONVERSION	BENCHMARK	STATUT
Candidatures / sourcing	—	—	—	—
Screening (pré-qualification)	—	—%	25-30%	—
Entretien 1 (Hiring Manager)	—	—%	50-60%	—
Entretien 2 / Case study	—	—%	60-70%	—
Offre émise	—	—%	50-70%	—
Offre acceptée (embauche)	—	—%	85-92%	—

**Taux de conversion global = (Embauches / Candidatures totales) x 100**

**Benchmark marché : 2-5% (toutes sources confondues)**

**Benchmark sourcing direct : 5-12%**

### Comment lire le funnel :

- Un taux de screening < 20% indique un problème de qualité des candidatures (offre mal ciblée ou canaux inadaptés)
- Un taux de passage E1→E2 < 50% suggère un brief mal calibré ou un hiring manager trop sélectif

- Un OAR < 80% révèle un problème de compétitivité de l'offre (salaire, process trop long, expérience candidat)

### 3. État des postes ouverts (feu tricolore)

POSTE	DÉPT.	OUVERT DEPUIS	CANDIDATS ACTIFS	ÉTAPE LA PLUS AVANCÉE	RISQUE
_____	_____	___ jours	—	_____	VERT / ORANGE / ROUGE
_____	_____	___ jours	—	_____	VERT / ORANGE / ROUGE
_____	_____	___ jours	—	_____	VERT / ORANGE / ROUGE
_____	_____	___ jours	—	_____	VERT / ORANGE / ROUGE
_____	_____	___ jours	—	_____	VERT / ORANGE / ROUGE
_____	_____	___ jours	—	_____	VERT / ORANGE / ROUGE

#### Légende feu tricolore :

- **VERT** : On track — candidats en process actif, closing prévu sous 2 semaines
- **ORANGE** : Retard — pipeline faible, process bloqué, ou pas de candidat en étape avancée depuis 2+ semaines
- **ROUGE** : En danger — aucun candidat viable, poste ouvert depuis 45+ jours, ou 2+ offres refusées. Escalade requise.

### 4. Alertes et points d'attention

#### Alertes critiques (actions requises)

ALERTE	IMPACT	ACTION PROPOSÉE	DÉCIDEUR
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

## 5. Forecast — Prochains 30 jours

### Méthodologie de forecast (pipeline pondéré)

Le forecast est basé sur la position actuelle du candidat dans le funnel et les taux de conversion historiques :

ÉTAPE DU CANDIDAT	PROBABILITÉ DE CLOSING	POIDS DANS LE FORECAST
En screening	5-10%	0.08
Entretien 1 planifié ou passé	20-30%	0.25
Entretien 2 / case study passé	40-50%	0.45
Offre en préparation	70-80%	0.75
Offre émise	85-92%	0.88

`Embauches prévues M+1 = Somme de (candidats par étape x probabilité de closing)`

`Exemple : (3 candidats E2 x 0.45) + (2 candidats offre x 0.88)  
= 1.35 + 1.76 = 3.11 embauches estimées`

POSTE	ÉTAPE ACTUELLE	PROBABILITÉ CLOSING	DATE CLOSING ESTIMÉE	DATE DÉMARRAGE ESTIMÉE
_____	_____	___%	__ / __	__ / __
_____	_____	___%	__ / __	__ / __
_____	_____	___%	__ / __	__ / __

### Nouveaux postes à ouvrir

POSTE	DÉPARTEMENT	PRIORITÉ	OUVERTURE PRÉVUE	BUDGET VALIDÉ
_____	_____	Haute / Moyenne	__ / __	Oui / Non
_____	_____	Haute / Moyenne	__ / __	Oui / Non

## 6. Performance par source

SOURCE	CANDIDATURES	SCREENINGS	EMBAUCHES	TAUX CONVERSION	COÛT / EMBAUCHE
LinkedIn Recruiter	—	—	—	—%	— €
Jobboards (Indeed, WTTJ)	—	—	—	—%	— €
Cooptation	—	—	—	—%	— €
Site carrière / inbound	—	—	—	—%	— €
Cabinet / RPO	—	—	—	—%	— €
Autres (events, écoles)	—	—	—	—%	— €
<b>TOTAL</b>	—	—	—	—%	— €

## 7. Suivi budget recrutement (prévu vs réel)

POSTE BUDGÉTAIRE	BUDGET ANNUEL	CONSOMMÉ YTD	RESTANT	% UTILISÉ	PRÉVISION FIN D'ANNÉE
Outils (ATS, LinkedIn Recruiter)	— €	— €	— €	—%	— €
Jobboards (Indeed, WTTJ, etc.)	— €	— €	— €	—%	— €
Cabinets / RPO externes	— €	— €	— €	—%	— €
Primes de cooptation	— €	— €	— €	—%	— €
Events / marque employeur	— €	— €	— €	—%	— €
Frais de déplacement recrutement	— €	— €	— €	—%	— €
<b>TOTAL</b>	— €	— €	— €	—%	— €

**Alerte budget :** Si le % utilisé dépasse le prorata calendaire (ex : 50% du budget consommé au 30 juin = normal, 50% au 31 mars = alerte), signaler en orange ou rouge dans le reporting et proposer un plan de maîtrise des coûts.

## 8. Revue trimestrielle — Template

SECTION	CONTENU
Bilan du trimestre	___ embauches réalisées sur ___ prévues. TTF moyen : ___ jours. Cost-per-Hire moyen : ___ €.
Objectifs atteints	_____
Objectifs manqués	_____
Analyse des écarts	_____
Postes encore ouverts	___ postes, dont ___ en zone rouge
Prévisions Q+1	___ postes à ouvrir, ___ embauches prévues, budget estimé : ___ €
Recommandations	_____
Décisions requises	_____

## 9. Sources de données et fréquence de collecte

DONNÉE	SOURCE	FRÉQUENCE DE MISE À JOUR	RESPONSABLE
Postes ouverts / clos	ATS (Teamtailor, Recrutee, Lever, etc.)	Temps réel	Talent Acquisition
Time-to-Fill / Time-to-Hire	ATS (calcul automatique sur les postes clos)	Mensuel	Talent Acquisition
Offer Acceptance Rate	ATS + suivi manuel des offres	Mensuel	Talent Acquisition
Cost-per-Hire	Comptabilité + ATS (coûts par source)	Mensuel	People Ops + Finance
Candidatures par source	ATS (tracking UTM, source tagging)	Hebdomadaire	Talent Acquisition
Satisfaction Hiring Manager	Enquête Google Forms / Typeform post-recrutement	Par recrutement clos	People Ops
Budget recrutement	ERP / fichier de suivi budgétaire	Mensuel	Finance + People Ops
Pipeline candidats	ATS (export pipeline par étape)	Hebdomadaire	Talent Acquisition

## 10. Analyse des tendances — Évolution sur 6 mois

KPI	M-5	M-4	M-3	M-2	M-1	M	TENDANCE
Postes ouverts	—	—	—	—	—	—	—
Postes clos	—	—	—	—	—	—	—
TTF moyen (jours)	—	—	—	—	—	—	—
OAR (%)	—	—	—	—	—	—	—
Cost-per-Hire (€)	—	—	—	—	—	—	—
Satisfaction HM (/5)	—	—	—	—	—	—	—

**Comment utiliser ce tableau :** L'analyse des tendances sur 6 mois permet de distinguer les variations ponctuelles des tendances de fond. Un TTF qui augmente sur 3 mois consécutifs est un signal structurel (process, marché, équipe). Un pic ponctuel sur 1 mois peut s'expliquer par un recrutement atypique. Commentez toujours les écarts significatifs.

## 11. Recommandations

#	RECOMMANDATION	IMPACT ATTENDU	DÉCISION REQUISE
1	_____	_____	_____
2	_____	_____	_____
3	_____	_____	_____

## 12. Qualité des recrutements — Suivi post-embauche

INDICATEUR POST-EMBAUCHE	QUAND MESURER	SOURCE	BENCHMARK	MOIS EN COURS
Taux de validation période d'essai	Fin de PE (2-4 mois)	HRIS / RH	> 85%	___%
Rétention à 6 mois	6 mois après embauche	HRIS	> 90%	___%
Rétention à 12 mois	12 mois après embauche	HRIS	> 85%	___%
Quality of Hire (note manager /5)	6 mois après embauche	Enquête HM	> 4/5	___/5
Time-to-Productivity	60-90 jours après arrivée	Manager assessment	60-90 jours	___ j
NPS candidat (expérience recrutement)	Post-onboarding (J+30)	Enquête candidat	NPS > 40	___

**Coût d'un mauvais recrutement :** Un échec en période d'essai coûte entre 1.5x et 3x le salaire annuel brut du poste (coûts directs : recrutement, formation, salaires + coûts indirects : perte de productivité, impact équipe, nouveau recrutement). Suivre la qualité post-embauche est essentiel pour éviter ces coûts cachés.

## 13. Expérience candidat — Indicateurs

INDICATEUR EXPÉRIENCE CANDIDAT	BENCHMARK	CIBLE	MOIS EN COURS
Délai moyen de réponse aux candidatures	5-7 jours	< 48h	___ j
Taux de candidats informés du résultat (même négatif)	60-70%	100%	___%
NPS candidat (recrutés + non retenus)	20-30	> 40	___
Note de l'expérience entretien (/5)	3.5/5	> 4.2/5	___/5
Taux d'abandon en cours de process	25-35%	< 15%	___%

## 14. Indicateurs de diversité du recrutement

INDICATEUR D&I	DÉFINITION	CIBLE	MOIS EN COURS
Parité du pipeline (screening)	% femmes dans les candidatures passant le screening	40-60%	___%
Parité des embauches	% femmes parmi les embauches du mois	40-60%	___%
Diversité des sources	% des embauches provenant de canaux hors réseau direct	> 40%	___%
Profils atypiques	% de recrues issues de reconversion ou parcours non-linéaires	> 15%	___%

## Conseils de présentation au COMEX

- **Durée** : 10 minutes de présentation + 5 minutes de Q&A maximum
- **Structure** : executive summary (1 min) → chiffres clés (2 min) → alertes (3 min) → forecast (2 min) → recommandations (2 min)
- **Visuels** : utilisez les couleurs feu tricolore (vert/orange/rouge) pour une lecture instantanée
- **Anticipez** : préparez les réponses aux questions récurrentes (pourquoi ce poste est bloqué, quel budget supplémentaire, quand sera-t-il pourvu)
- **Terminez par les besoins** : budget supplémentaire, agendas des hiring managers, décisions à prendre
- **Envoyez le reporting 24h avant** : les membres du COMEX arrivent informés, le temps de présentation est optimisé
- **Format** : un slide par section maximum, pas de texte dense, uniquement des tableaux et des chiffres clés

### Vous voulez un dashboard automatisé ?

Nos TA Specialists structurent vos KPIs et reporting COMEX.

[Discuter de votre besoin → \(https://rocket4rpo.com/rdv\)](https://rocket4rpo.com/rdv)

 CONTINUER AVEC

GUIDE


KPIs recrutement — Le guide complet

ÉTUDE

Time-to-hire France 2026

BENCHMARK

RPO France 2026

 **Version interactive** : Pour utiliser ce template en mode collaboratif, dupliquez-le dans Notion, Google Docs ou Airtable. [Demandez la version Notion prête à l'emploi](#) lors de votre diagnostic gratuit.

---

**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](#)