

Grille d'analyse des coûts de recrutement

Un gestionnaire peut prendre une mauvaise décision et embaucher un candidat qui ne correspond pas aux attentes de l'entreprise ou encore un candidat peut quitter l'entreprise pour différentes raisons, après un court laps de temps. Dans ces situations, retenez qu'il faut évaluer les coûts inhérents au remplacement de la personne. Voici une grille énonçant les éléments permettant de faire l'analyse des coûts de recrutement :

Coûts par employé			
Recrutement	Taux Horaire	Temps consacré	Coût
Salaire des intervieweurs			
Frais de publicité			
Frais d'évaluation de la candidature			
Prise de références			
Frais d'évaluation médicale			
Frais des tests psychométriques			
Préparation du dossier			
Total		0	0,00 \$
Formation	Taux Horaire	Temps consacré	Coût
Accueil et intégration de l'employé			
Salaire du nouvel employé durant la période de formation			
Salaire des formateurs			
Évaluation de l'employé			
Total		0	0,00 \$
Grand Total (recrutement et formation)		0	0,00 \$
Évaluation de l'apprentissage	Coût unitaire	Nombre d'unités	Coût
Courbe d'apprentissage (rendement du nouvel employé versus le rendement des travailleurs d'expérience)			
Nombre de pièces rejetées			
Total		0	0,00 \$
Grand Total			0,00 \$

Grille d'analyse des coûts de recrutement

Calcul du ratio de sélection :

Combien de candidats retenez-vous lors d'un processus de sélection? Voici un calcul simple qui vous permet d'évaluer votre ratio de sélection :

$$\frac{\text{Nombre de candidats retenus}}{\text{Nombre de candidats rencontrés}} \times 100$$

Retenez que plus vous attirez de candidats à postuler dans votre entreprise, plus votre ratio de sélection devrait diminuer. En temps de pénurie de main-d'œuvre, ce ratio sera aux alentours de 1 sur 10. Cependant il est important de ne pas remettre inutilement votre processus de sélection en question, car lors de pénuries de main-d'œuvre, le bassin de candidatures disponibles est faible en qualifications.