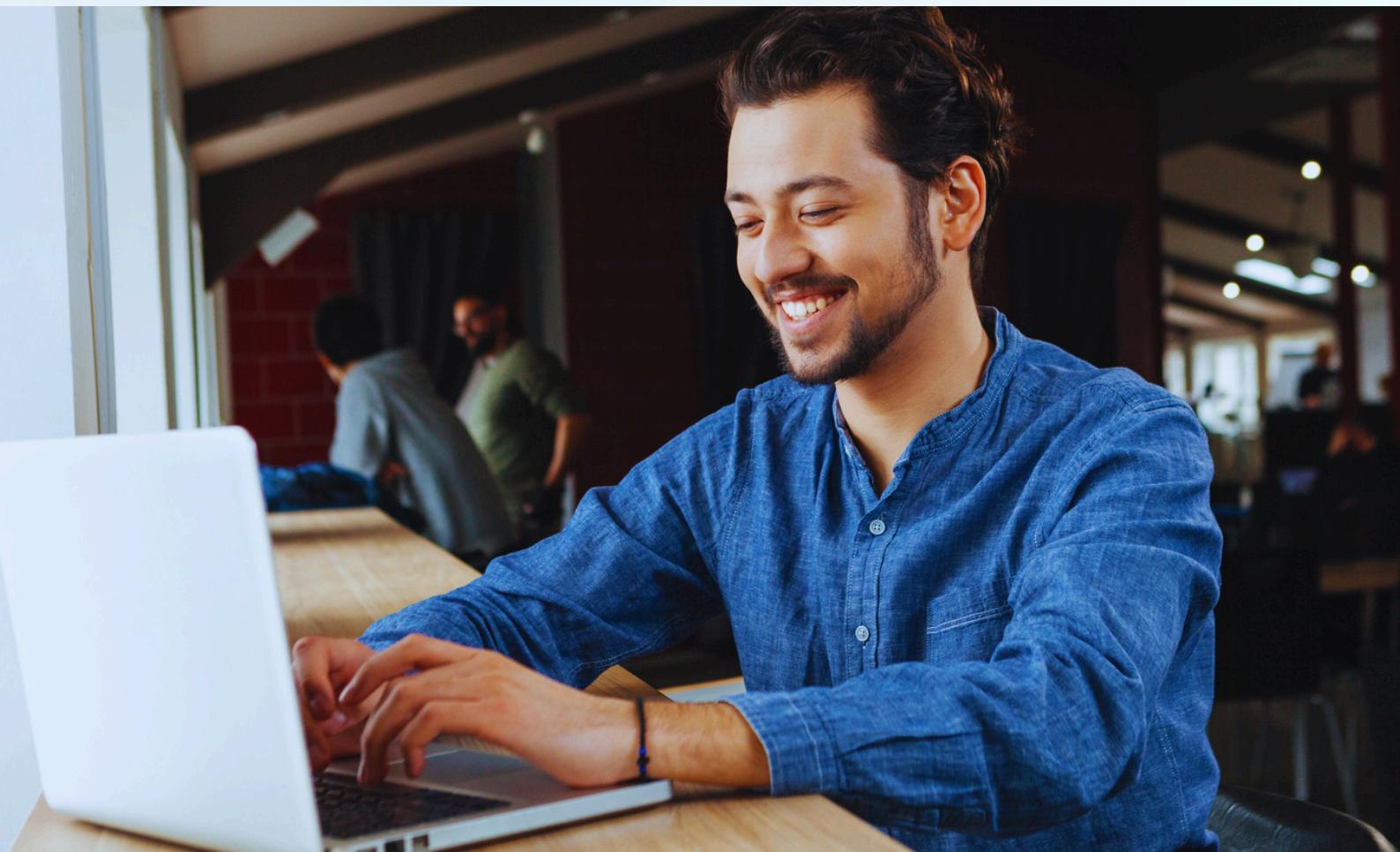


LIVRE BLANC

# LE GUIDE COMPLET DE L'ATS

COMPRENDRE, COMPARER ET  
IMPLÉMENTER UN ATS  
ADAPTÉ À VOS BESOINS



# Sommaire

**03** | Introduction

**04** | Définition de l'ATS

**11** | Les bénéfices

**17** | Comment choisir votre ATS ?

**31** | Comment implémenter son ATS ?

**36** | Le futur des ATS

**40** | La checklist : êtes-vous prêt à passer à l'ATS ?

**43** | Conclusion

# Introduction

## POURQUOI CE LIVRE BLANC ?

Recruter n'a jamais été aussi stratégique... ni aussi complexe. Entre la pénurie de talents, la multiplication des canaux de diffusion et les exigences grandissantes des candidats, les entreprises doivent désormais s'appuyer sur des outils performants pour rester efficaces.

C'est là qu'intervient **l'ATS** (*Applicant Tracking System*), aussi appelé **logiciel de recrutement** ou **logiciel de suivi des candidatures**.

Véritable colonne vertébrale du recrutement moderne, un **ATS** centralise toutes les étapes du processus : diffusion des offres, réception et tri des candidatures, communication, collaboration, *reporting* et conformité RGPD.

Mais face à la profusion d'offres sur le marché, une question persiste :

👉 **Comment choisir l'ATS qui correspond vraiment à vos besoins, à votre organisation et à vos ambitions ?**

Ce livre blanc a été conçu pour répondre à cette question.

Que vous soyez **RH, manager ou dirigeant**, vous y trouverez une vision claire et concrète de ce qu'est un ATS, de **ses bénéfices, des critères essentiels pour bien le choisir**, et de la **méthode pour l'implémenter avec succès**.

# I. C'EST QUOI UN ATS ?

# DÉFINITION DE L'ATS

Un **ATS** (*Applicant Tracking System*) est un **logiciel de suivi des candidatures** qui centralise les offres d'emploi, la réception des CV, le tri, la collaboration des recruteurs et la communication avec les candidats pour piloter tout le **processus de recrutement**, du *sourcing* au *reporting*, en conformité RGPD.

# ORIGINE ET ACRONYMES

Littéralement, **ATS** (*Applicant Tracking System*) signifie « Système de Suivi des Candidats ».

Selon plusieurs sources, ce terme serait apparu dans les années 1990, aux États-Unis, avec la **digitalisation progressive des processus RH**. Les grandes entreprises, confrontées à des volumes de candidatures de plus en plus importants, ont commencé à développer des outils internes capables de **centraliser et d'automatiser le suivi des candidats**.

Au départ, ces systèmes servaient principalement à **enregistrer et classer les CV** reçus par e-mail ou via des portails d'emploi. Avec le temps, leur rôle s'est considérablement élargi : publication d'offres, gestion du *pipeline* de recrutement, communication avec les candidats, *reporting*, et plus récemment, **intégration d'intelligence artificielle** pour le tri et le *matching* des profils.

Aujourd'hui, le mot ATS désigne un **logiciel complet de gestion du recrutement**, utilisé aussi bien par les TPE/PME que par les grands groupes ou les acteurs du secteur public. Il s'agit d'un **pilier central du recrutement** moderne, au même titre qu'un CRM pour les équipes commerciales.

## À QUI S'ADRESSE UN ATS ?

Un ATS n'est pas réservé aux grandes entreprises, loin de là ! Aujourd'hui, **toutes les structures qui recrutent régulièrement** peuvent en tirer parti :

- **TPE & PME** : pour gagner du temps, structurer leurs recrutements et éviter les allers-retours interminables par e-mail ;
- **ETI & grands groupes** : pour centraliser les candidatures, collaborer entre managers et suivre la performance de leurs campagnes ;
- **Secteur public & associations** : pour assurer la transparence, respecter les obligations légales et offrir une expérience candidat moderne.

En résumé : **dès qu'une organisation reçoit plus de quelques candidatures par mois**, un ATS devient vite un **allié indispensable** pour gérer les recrutements efficacement.



# COMMENT FONCTIONNE UN ATS ?

Littéralement, ATS (*Applicant Tracking System*) signifie "**Système de Suivi des Candidats**" ; mais en général, nous parlons plutôt d'**outil de gestion du recrutement** car les ATS modernes ont bien évolué. Ils ne se limitent plus qu'au suivi des candidats. **Ils pilotent tout le processus de recrutement** dans son ensemble, du *sourcing* au recrutement.

L'ATS peut être directement intégré à un CRM, ou un logiciel SIRH dans lequel tous les autres processus RH sont intégrés (paie, formation, onboarding, etc.). Il peut aussi être un **logiciel unique dédié au recrutement** avec un accès en ligne (aussi appelé "logiciel SaaS") ce qui est avantageux car il ne nécessite aucune installation sur les postes des collaborateurs. En somme, l'ATS est un outil doté de toute une suite de modules pensés pour le recrutement et qui s'adaptent à vos besoins.

Voici les grandes fonctionnalités que l'on retrouve chez la majorité des solutions du marché :

## #1. MULTIDIFFUSION DES OFFRES

Un bon ATS permet de **publier une offre d'emploi en un clic** sur plusieurs canaux : jobboards, réseaux sociaux, site carrière, ou encore intranet.

Objectif : gagner du temps et maximiser la visibilité de vos annonces, sans avoir à jongler entre plusieurs plateformes.

The screenshot displays a grid of six mobile-optimized job listing cards, each representing a different platform or service:

- Pôle Emploi**: Shows the logo and a "Diffuser" (Publish) button.
- Météojob**: Shows the logo, a progress bar indicating "356 jours restants" (356 days left), and a "Diffuser" button.
- Neuvoo**: Shows the logo and a "Diffuser" button.
- Indeed**: Shows the logo and a "Diffuser" button.
- Leboncoin**: Shows the logo and a "Diffuser" button.
- Vivastreet**: Shows the logo and a "Diffuser" button.

## #2. PARSING & CLASSEMENT DES CV

Grâce au **parsing**, l'ATS lit automatiquement les CV et en extrait les informations clés (nom, compétences, expérience, formation...).

Ces données alimentent une base consultable, souvent enrichie d'un **système de matching sémantique\*** pour repérer les meilleurs profils selon vos critères.

\*Le matching sémantique en recrutement est une technologie qui compare le sens des mots d'un CV et d'une offre d'emploi pour identifier les profils les plus pertinents.

## #3. PIPELINE & WORKFLOWS

C'est le **cœur visuel de l'ATS** : chaque candidat progresse à travers un pipeline (ou une vue **kanban**) représentant les étapes du recrutement.

Les recruteurs peuvent y ajouter des notes, attribuer des scores, automatiser les actions répétitives et personnaliser leurs templates.

Résultat : un processus **clair, homogène et facilement partageable** avec les managers.

The screenshot displays a recruitment management system's pipeline view. At the top, there's a header for a job listing: "Responsable de magasin" posted on "22 jan. 2020 14:36". To the right are icons for filtering, users, teams, and notifications. Below the header, a navigation bar includes "Candidats", "Diffusion", and "Statistiques". A toolbar at the bottom offers "Vue", "Plein écran", "Modifier", "Dupliquer", and "Archiver" options.

The main area features four vertical columns representing different stages of the hiring process:

- CV reçus**: Shows three candidates: Jean Richeut (07/12/2019), Clémence Dubois (09/12/2019, score 3), and Charlotte Tardy (07/12/2019, score 4). Each entry has a small circular status indicator.
- Validation**: Shows one candidate: Martin Millet (06/12/2019). It also has a status indicator.
- Entretien RH**: Shows two candidates: Pierre Richard (05/12/2019, score 3) and Lucas Pottier (07/12/2019, score 1, highlighted with a red dot). It also has a status indicator.
- Entretien Tél.**: This stage is currently empty.

## #4. COMMUNICATION & EXPÉRIENCE CANDIDAT

Fini les silences radio ! L'ATS centralise la communication : envoi **d'emails**, de **SMS**, planification **d'entretiens** et gestion des rendez-vous.

Certains outils proposent même des séquences automatisées pour tenir le candidat informé à chaque étape du process.

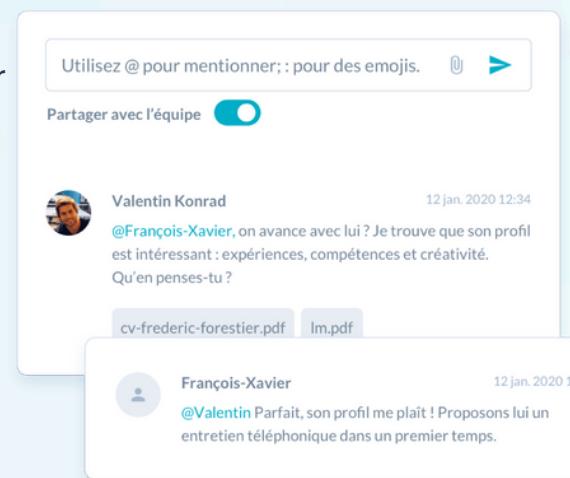
Une communication fluide = une meilleure **expérience candidat** et une marque employeur renforcée.

## #5. COLLABORATION & DROITS

Le recrutement devient une **mission collective**.

Les recruteurs, managers et RH peuvent commenter les profils, donner leur avis, valider une étape ou attribuer un score.

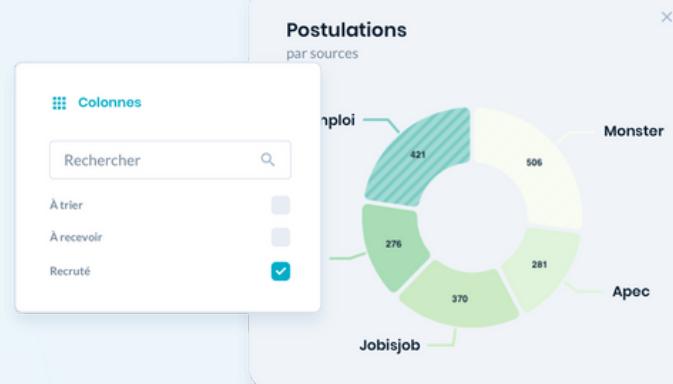
Chaque utilisateur dispose de **droits spécifiques** (lecture, modification, validation...) pour assurer une gestion sécurisée et transparente.



## #6. REPORTING & KPI'S

Les ATS fournissent des **tableaux de bord** et des **indicateurs de performance** essentiels :

- *Time-to-hire* (délai moyen de recrutement)
- *Cost-per-hire* (coût moyen par embauche)
- Source des candidatures (*jobboards*, cooptation, site carrière, etc.).



Ces données permettent de piloter vos actions RH comme un vrai service marketing.

# ATS VS AUTRES SOLUTIONS : BIEN COMPRENDRE LES DIFFÉRENCES

Sur le marché RH, il existe une multitude d'outils, parfois complémentaires, parfois redondants. Pour bien choisir, il est essentiel de savoir **ce que fait (et ne fait pas) un ATS**. Voici un petit comparatif clair pour ne plus les confondre.

## ATS VS SIRH : LE RECRUTEMENT AVANT LA GESTION

Le **SIRH** (Système d'Information des Ressources Humaines) gère tout le **cycle de vie du collaborateur** : paie, congés, formation, évaluation, etc.

**L'ATS**, lui, intervient **en amont**, sur la phase de recrutement : publication des offres, suivi des candidatures, entretiens et embauche.

En résumé : le SIRH prend le relais **une fois le candidat recruté**, tandis que l'ATS se concentre sur **l'attraction et la sélection**.

## ATS VS CRM DE TALENTS : ACQUISITION VS FIDÉLISATION

Nombre d'entreprises commencent leur recrutement avec un bon vieux **tableur Excel**, qui sert de base de données candidats. Pratique au début... mais vite limité :

- Pas de suivi automatisé des candidatures ;
- Aucun historique collaboratif ni traçabilité des échanges ;
- Risques d'erreurs et de **non-conformité RGPD** ;
- Perte de temps sur la mise à jour manuelle des statuts.

En résumé : un **ATS remplace efficacement les tableurs** en apportant structure, sécurité et visibilité sur l'ensemble du *pipeline* de recrutement.

**En clair** : le rôle de l'ATS est unique. Il se situe **au cœur du processus de recrutement**, entre la diffusion des offres et l'intégration du collaborateur. Les autres outils viennent compléter cette chaîne, mais aucun ne la remplace vraiment.

2.

## LES BÉNÉFICES D'UN ATS

## #1. GAGNER EN PERFORMANCE

Un ATS permet de **recruter plus vite et mieux.**

Grâce à la centralisation des candidatures, à la multidiffusion et aux automatisations, le **time-to-hire** (délai moyen d'embauche) chute de manière significative. Les recruteurs peuvent aussi mesurer le **cost-per-hire** (coût moyen d'un recrutement) et identifier les canaux les plus rentables.

Résultat : une meilleure allocation du budget et une amélioration continue de la qualité des recrutements.

## #2. RENFORCER SA MARQUE EMPLOYEUR ET AMÉLIORER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT

Un candidat qui reçoit un suivi rapide et transparent garde une bonne image de votre entreprise, même s'il n'est pas retenu.

L'**ATS facilite cette réactivité** : notifications automatiques, emails personnalisés, formulaires accessibles sur mobile... Vous offrez une expérience fluide et professionnelle, gage d'une marque employeur forte et d'une réputation RH positive.



## #3. BOOSTER LA PRODUCTIVITÉ DES RECRUTEURS

L'ATS élimine les tâches répétitives : tri des CV, envoi d'emails, mise à jour du pipeline... tout se fait en quelques clics. Il favorise aussi la **collaboration entre RH et managers**, en centralisant les *feedbacks* et les validations.

Résultat : moins d'administratif, plus de temps pour l'essentiel (évaluer, convaincre et recruter les meilleurs profils).

## #4. GARANTIR LA CONFORMITÉ ET LA TRANSPARENCE

Recruter, c'est aussi **traiter des données personnelles**. Un ATS vous aide à rester **conforme au RGPD**, avec des fonctions de consentement, de gestion des durées de conservation et de suppression automatique.

Il trace chaque action (qui a accédé à quoi, quand et pourquoi), tout en garantissant un registre de traitements clair et exportable. De quoi allier efficacité, sécurité et transparence dans vos recrutements.

# LES PROBLÉMATIQUES AUXQUELLES PEUT RÉPONDRE UN ATS

46% des RH utilisent un ATS et 18% envisagent de le faire.

Source : RégionsJob

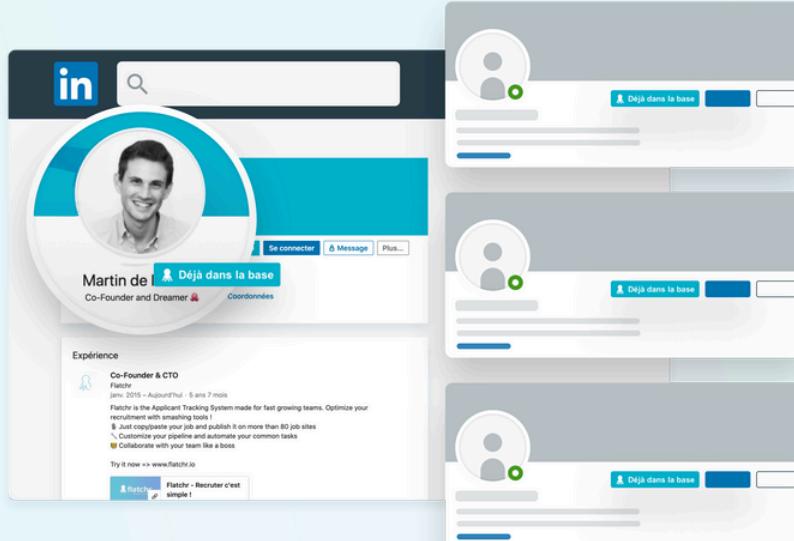
Si vous vous demandez pourquoi s'équiper d'un logiciel ATS, la réponse est très simple. Le rôle d'un **logiciel de recrutement** est tout simplement de vous faciliter la vie et gommer certaines de vos problématiques. En voici quelques-unes :

## #1. VOUS ÊTES IMPACTÉS PAR LA PÉNURIE DE CANDIDATS

Recruter des talents de qualité devient de plus en plus difficile pour tout type d'entreprises, et bientôt tout type de candidats. Pour trouver les pépites, vous allez devoir **être proactif**. Pour cela, l'ATS vous **facilite la tâche**.

Cet outil de recrutement dispose généralement d'un module de multidiffusion, qui vous permettra de diffuser vos annonces sur **une multitude de sites emploi** (généralistes et spécialisés) en seulement quelques clics. Grâce à cela, vous **gagnez en visibilité et touchez donc plus de candidats.**

Autre avantage : le sourcing. En tant que recruteur, vous ne pouvez plus vous permettre d'attendre les talents, il faut aller les chercher ! Certains ATS sont dotés d'un outil de **sourcing**, qui vous permettra **de sourcer les meilleurs profils** sur les réseaux sociaux professionnels et certaines CVthèques.



Pour **gagner encore plus de temps** il faut savoir que certains logiciels de recrutements peuvent s'interfacer avec des systèmes complémentaires comme les outils d'entretiens vidéos, d'évaluation des soft skills, etc.

## #2. VOUS PERDEZ TROP DE TEMPS À GÉRER LES CANDIDATURES

C'est super de recevoir des candidatures, mais encore faut-il pourvoir les **suivre assidûment** ! Si vous n'êtes pas encore **équipé d'un outil**, vous devez passer **un temps monstre** à gérer les CV via votre boîte de réception, à les classer, à les transférer à vos collègues puis à répondre tous les candidats un par un.

On pense à tort qu'un ATS est réservé aux recruteurs qui croulent sous les candidatures, mais c'est complètement faux ! Toutes les étapes citées au dessus vous font perdre de précieuses minutes qui vous **font perdre de précieuses heures** rapportées sur votre semaine, même si vous **recrutez ponctuellement**.

Ce sont des heures que vous auriez pu passer à faire des tâches à plus forte valeur ajoutée et c'est en cela qu'un ATS va vous aider à :

- Recevoir toutes les **candidatures sur une plateforme unique** ;
- Recruter de **manière collaborative** avec les opérationnels et managers ;
- Programmer des **réponses automatiques** et personnalisées aux candidats ;
- **Regrouper toutes les informations** du candidat dans un endroit unique ;
- **Créer une CVthèque** avec des viviers de candidats intéressants ;
- Rester en **conformité avec le RGPD**.

### #3. VOUS SOUHAITEZ TRAVAILLER VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

La marque employeur représente un des plus gros enjeu pour les entreprises, et cela commence dès le recrutement.

Avec un ATS, vous pouvez vous **créer une page carrière** très facilement. Personnalisable et synchronisée avec vos recrutements en cours, elle est une véritable vitrine de votre entreprise et un réel atout également. En effet, elle permet **d'imprégner le candidat de votre culture d'entreprise** dès sa visite sur votre site internet.

Une **belle expérience candidat** est aussi un bon levier pour votre marque employeur, c'est pourquoi l'ATS vous permet de prendre soin de vos candidats en facilitant leur candidature ; par exemple, grâce à un module de candidature spontanée.

The screenshot shows a user interface for configuring a career website. On the left, there's a preview area labeled "Site carrière" with placeholder text "Lorem ipsum". Below it are sections for "Couleurs" (Colors) and "Typographie" (Typography). Under "Couleurs", there are three color swatches: "Primaire" (#01AEC9), "Secondaire" (#A3B7CD), and "Tertiaire" (#F0...). Under "Typographie", there's a dropdown menu set to "Lato, Sans-serif". On the right, a sidebar displays three main categories: "Personnalisation" (Style entreprise), "Contenu" (Présentation et offres), and "Publication" (Mise en ligne), each with a small icon and a right-pointing arrow.

## #4. VOUS AVEZ BESOIN D'ANALYSER VOS CAMPAGNES DE RECRUTEMENTS

Quel jobboard fonctionne le mieux pour tel poste ? Combien de candidats voyez-vous en moyenne par recrutement ? Combien de temps mettez-vous en moyenne pour réaliser un recrutement ?



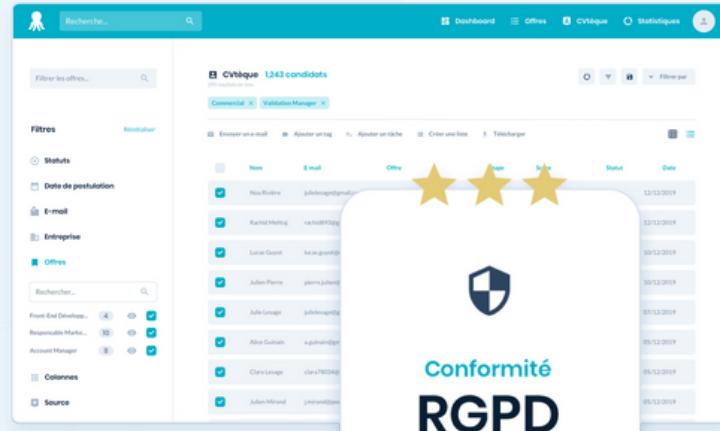
L'ATS est un socle à partir duquel vous pouvez **analyser toute votre stratégie de recrutement**. Grâce à des rapports statistiques bien précis, vous pourrez dégager des tendances qui vous permettront d'optimiser vos campagnes de recrutements.

## #5. VOUS RECRUTEZ EN COLLABORATION AVEC VOS ÉQUIPES ET EN SOUHAITEZ ÊTRE EN CONFORMITÉ AVEC LE RGPD

**Recruter en équipe** signifie échanger les CVs, relancer ses collaborateurs pour valider des profils, recueillir les retours de chacun. Sans outil, cela devient très compliqué et pas du tout en conformité RGPD.

Un logiciel de recrutement permet de **simplifier la communication** entre les recruteurs et les opérationnels. Toutes les parties prenantes ont accès à l'outil, et pourront agir sur les recrutements : commentaires sur les fiches candidats, notes des candidats, etc.

En respectant les **exigences du RGPD**, l'ATS gère pour vous le **consentement, la conservation et l'anonymisation des données** candidats, vous garantissant une conformité simple et sans effort.



3.

# COMMENT CHOISIR VOTRE ATS ?

# #1. DÉFINISSEZ VOS BESOINS INTERNES

## LE VOLUME DE RECRUTEMENT

Combien de postes ouvrez-vous chaque année ? Votre activité connaît-elle des pics saisonniers ou reste-t-elle stable ?

Cette donnée oriente directement votre choix : **certains ATS sont conçus pour gérer des flux importants** et centraliser des centaines de candidatures par mois, quand d'autres sont plus adaptés à des structures de taille moyenne ou à des besoins ponctuels.

## LES TYPES DE PROFILS RECRUTÉS

Recruter un commercial, un technicien ou un stagiaire ne mobilise pas les mêmes canaux.

Un ATS spécialisé sur les métiers pénuriques proposera des **intégrations avancées avec des jobboards de niche**, tandis qu'un outil orienté volume favorisera la **diffusion massive** sur de multiples canaux.

Là encore, comprendre vos besoins en amont vous évitera de choisir un outil surdimensionné... ou au contraire trop limité.

## L'ORGANISATION INTERNE

Interrogez-vous aussi sur votre **mode de collaboration**.

Combien de personnes participent aux recrutements :

RH, managers, direction ?

Chaque site gère-t-il ses embauches en autonomie ?

Un ATS efficace doit s'adapter à votre organisation. Si vos managers sont impliqués dans le tri ou l'évaluation, privilégiiez un outil qui **facilite le travail collaboratif** (commentaires, scoring partagé, notifications).

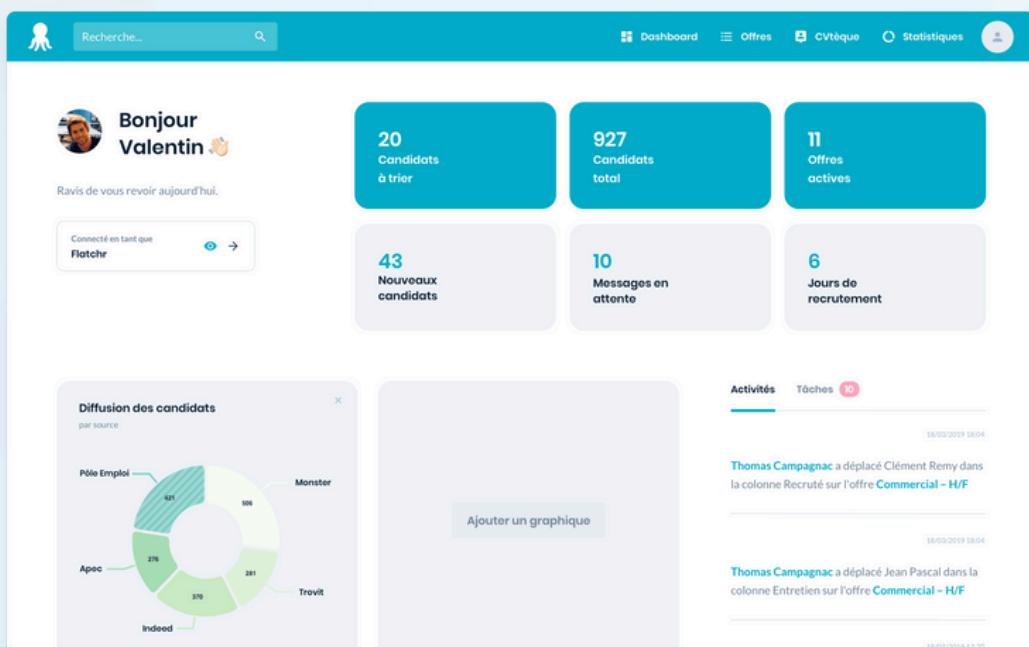
## VOS OBJECTIFS PRIORITAIRES

Tous les recruteurs n'ont pas les mêmes priorités.

Certains cherchent avant tout à **automatiser** les tâches chronophages (tri de CV, mails, planification).

D'autres veulent améliorer l'expérience candidat, renforcer la marque employeur, ou encore piloter leur performance via le *reporting*.

Hiérarchiser vos objectifs vous aidera à comparer les ATS selon vos vrais critères de succès, pas selon les fonctionnalités "gadgets".



## ANTICIPER VOS BESOINS FUTURS

Enfin, pensez long terme.

Votre entreprise prévoit-elle de croître, de recruter à l'international ou d'ouvrir de nouveaux sites ?

Un bon ATS n'est pas seulement un outil pour aujourd'hui : c'est une **plateforme évolutive**, capable de grandir avec vous.

Opter pour une solution scalable, c'est éviter de devoir tout recommencer dans deux ans.

## #2. IDENTIFIEZ LES FONCTIONNALITÉS INDISPENSABLES

Une fois vos besoins clarifiés, place au concret : quelles sont les **fonctionnalités incontournables** que votre futur ATS doit offrir ?

Tous les logiciels de recrutement se ressemblent sur le papier (diffusion d'offres, suivi des candidatures, reporting) mais c'est leur **niveau de profondeur et d'ergonomie** qui fait toute la différence.

Pour ne pas vous laisser séduire par des effets d'annonce, le plus efficace est d'adopter une **approche de benchmark objective**.

### Et si vous trouviez l'ATS vraiment fait pour vous ?

Dans la jungle des logiciels de recrutement, difficile de s'y retrouver entre les promesses et les fonctionnalités.

Flatchr vous propose un kit complet pour vous aider à faire le bon choix :

- Une checklist pour définir vos priorités et vos critères de sélection ;
- Un modèle de benchmark Google Sheet prêt à l'emploi pour comparer plusieurs ATS, fonctionnalité par fonctionnalité ;
- Un score global automatique pour repérer l'ATS le plus adapté à votre organisation.

[Téléchargez gratuitement notre kit](#) et découvrez quel ATS correspond le mieux à vos besoins.

## #3. EVALUEZ L'EXPÉRIENCE CANDIDAT ET VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

Choisir un ATS, ce n'est pas seulement une question de fonctionnalités internes.

C'est aussi, et surtout, une question **d'expérience externe** : celle vécue par vos candidats.

Un bon ATS doit non seulement simplifier la vie des recruteurs, mais aussi **renforcer votre image de marque** auprès de ceux qui postulent.

Voici les principaux critères à évaluer :

## LA FLUIDITÉ DU PARCOURS DE CANDIDATURE

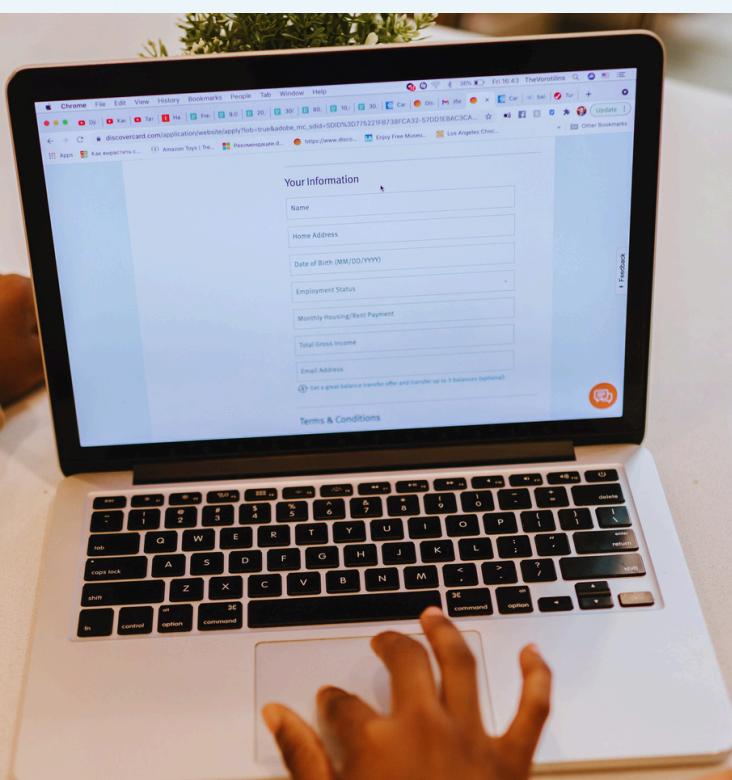
Commencez par vous mettre à la place du candidat.

Combien d'étapes faut-il pour postuler ? Le parcours est-il fluide, rapide, possible depuis un mobile ?

Un bon ATS permet une **candidature en un clic** (via LinkedIn, Indeed ou CV uploadé), sans création de compte inutile ni formulaires à rallonge.

Pourquoi c'est essentiel : chaque clic supplémentaire augmente le risque d'abandon.

Un parcours simple et intuitif peut réduire le taux de désistement et améliorer l'expérience globale du candidat, tout en renvoyant une image moderne et accessible de votre entreprise.



## LA COMMUNICATION AVEC LES CANDIDATS

L'expérience candidat ne s'arrête pas à la candidature : elle se construit tout au long du processus.

Un ATS performant doit faciliter une communication **claire et personnalisée** avec les candidats : accusés de réception automatiques, relances, notifications à chaque étape, messages de refus ou d'avancement.

L'objectif : éviter le fameux "silence radio" post-entretien.

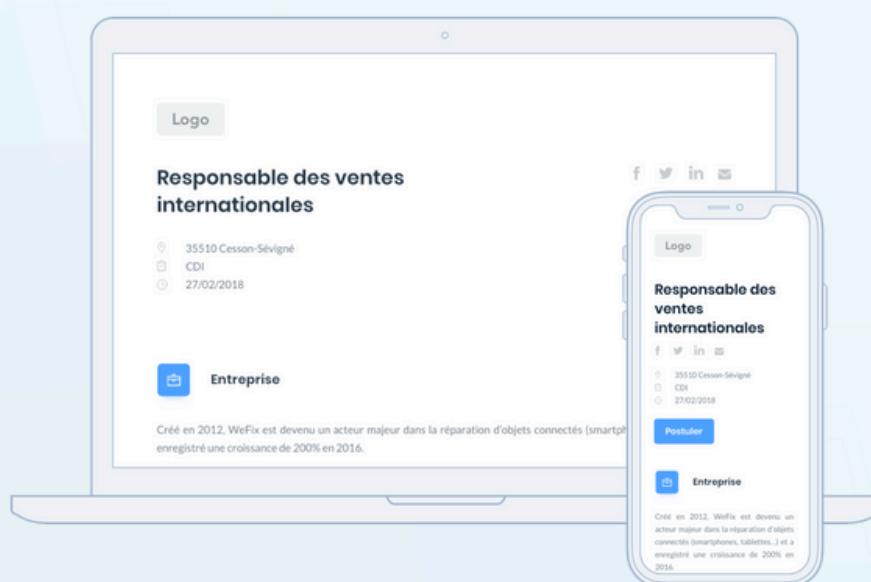
Une communication régulière et bienveillante renforce la **transparence** de votre process et nourrit une relation de confiance avec vos futurs talents.

## LA PERSONNALISATION DE LA PAGE CARRIÈRE

La page carrière est souvent la **première vitrine** de votre marque employeur. Assurez-vous que votre ATS permette de la personnaliser : charte graphique, visuels, vidéos, témoignages, multilingue...

Un bon outil doit aussi proposer une **page responsive et optimisée SEO**, avec des statistiques sur le trafic et les conversions pour piloter vos actions.

Pourquoi c'est clé : une page carrière bien conçue n'est pas qu'un simple support de candidatures. C'est un levier d'attractivité qui valorise votre culture et vos valeurs.



## LE SOUTIEN À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

Enfin, évaluez comment l'ATS vous aide à promouvoir des recrutements plus justes et inclusifs.

Certaines solutions intègrent désormais des fonctionnalités avancées : **candidatures anonymisées**, détection de biais dans les offres, ou suggestions de formulations inclusives.

Au-delà du respect des obligations légales, ces outils contribuent à construire une image d'entreprise **responsable et engagée**.

Un vrai plus pour votre marque employeur, mais aussi pour attirer des profils variés et représentatifs de votre culture.

## #4. ANALYSEZ LES INTÉGRATIONS ET LA COMPATIBILITÉ DE L'ATS

Un ATS n'est jamais un outil isolé : il s'inscrit au cœur de votre **écosystème digital RH**.

Pour en tirer pleinement parti, il doit communiquer avec vos autres solutions — du SIRH à la signature électronique, sans créer de rupture dans le parcours candidat ou collaborateur.

C'est ce qu'on appelle **l'interopérabilité** : la capacité de votre ATS à échanger des données facilement avec votre environnement existant.

## CONNEXION AVEC VOS OUTILS RH

Avant de signer, vérifiez que l'ATS s'intègre naturellement à vos outils internes : votre **SIRH**, votre **logiciel de paie**, votre **solution d'onboarding** ou encore votre **gestion des temps**.

L'objectif : éviter les doubles saisies et fluidifier le passage du candidat à collaborateur.

Un bon ATS permet par exemple de **transférer automatiquement les données du candidat** (coordonnées, poste, date d'embauche) vers les outils RH, dès que l'embauche est validée.

Résultat : moins d'erreurs, moins de tâches manuelles et un processus d'intégration plus fluide.

## COMPATIBILITÉ AVEC LES OUTILS TIERS

Un recrutement efficace repose souvent sur plusieurs briques logicielles complémentaires : tests de personnalité, entretiens vidéo, outils de cooptation, signature électronique, etc.

Votre ATS doit donc être capable de **se connecter à ces solutions tierces** et de **centraliser les informations** dans un même espace candidat.

Cela permet à vos équipes de **tout suivre depuis un seul tableau de bord**, sans jongler entre plusieurs interfaces.

Un gain de temps évident, mais aussi une meilleure vision 360° de chaque profil.

## API ET CONNECTEURS DISPONIBLES

Autre point clé : la **souplesse technique** de l'outil.

Dispose-t-il d'une **API ouverte** pour être relié à vos systèmes internes ?

Propose-t-il des **connecteurs prêts à l'emploi** avec Slack, Teams, Zapier ou encore votre CRM ?

Un ATS ouvert et bien documenté s'adaptera beaucoup plus facilement à vos futurs besoins.

C'est un vrai gage de pérennité : plus votre outil est "connectable", moins vous serez dépendant d'un écosystème fermé.

## #5. CONTRÔLEZ LA SÉCURITÉ ET LA CONFORMITÉ DES ATS

Lorsqu'il s'agit de données personnelles, la vigilance est de mise.

Un ATS centralise des informations sensibles sur vos candidats : identité, parcours professionnel, coordonnées, évaluations... Autant d'éléments encadrés par le **RGPD**.

Avant tout choix, assurez-vous que votre futur outil respecte les standards de **sécurité et de conformité légale**.

### LA GESTION DU CONSENTEMENT CANDIDAT

L'ATS doit permettre de **recueillir le consentement explicite** du candidat au moment de la candidature, puis de **le tracer et le stocker** de façon sécurisée.

Cette étape est indispensable pour **garantir le respect du RGPD** et éviter tout risque juridique.

Un bon outil doit aussi faciliter la consultation ou la suppression de ces consentements à tout moment.

### LE DROIT À L'OUBLI ET LA CONSERVATION DES DONNÉES

La conformité ne s'arrête pas à la collecte : elle s'étend à la **durée de conservation**.

Un ATS moderne permet de **paramétrier la durée de rétention** des candidatures et d'**automatiser la suppression ou l'anonymisation** des données expirées.

C'est une double garantie : respect des obligations légales et maîtrise des risques liés aux données sensibles.

## SÉCURITÉ ET HÉBERGEMENT DES DONNÉES

Vérifiez aussi où et comment les données sont hébergées.

L'idéal : un stockage en **Europe**, conforme aux exigences du RGPD, avec des certifications reconnues (ISO 27001, SOC, HDS).

Les meilleures solutions prévoient également des **sauvegardes régulières** et des systèmes de restauration rapide en cas d'incident.

Ces garanties rassurent non seulement vos candidats, mais aussi votre direction et votre DSI.

## GESTION DES ACCÈS ET TRAÇABILITÉ

Enfin, un bon ATS doit offrir une **gestion fine des rôles et permissions** (administrateur, recruteur, manager) et conserver **un historique complet des actions**.

Cette traçabilité interne limite les risques d'erreurs ou d'usages inappropriés, tout en renforçant la sécurité globale de la solution.



## #6. ANALYSEZ LE COÛT, LE SUPPORT ET L'ACCOMPAGNEMENT CLIENT DE L'ATS

Un ATS n'est pas qu'un investissement technologique : c'est un **investissement stratégique**.

Comparer les offres ne se limite pas au prix affiché. Il s'agit de comprendre la **structure tarifaire, la flexibilité du contrat et la valeur ajoutée du support**.

### LE MODE DE TARIFICATION

Commencez par examiner le **modèle de facturation** : par utilisateur, par volume de recrutements ou en forfait illimité ?

Certaines offres incluent la **multidiffusion, le support client et les mises à jour**, d'autres les facturent en option.

L'enjeu est de repérer les **coûts cachés** et de choisir le modèle le plus rentable selon votre activité.

### FLEXIBILITÉ ET ÉVOLUTIVITÉ DE L'OFFRE

Votre entreprise grandit ? Votre ATS doit suivre.

Vérifiez la **facilité d'ajouter des utilisateurs ou des modules** et la **souplesse du contrat** en cas d'évolution (hausse ou baisse du volume de recrutements).

Un contrat rigide peut vite devenir un frein. Un modèle évolutif, au contraire, accompagne votre croissance dans la durée.

### FORMATION ET ONBOARDING

Un bon déploiement dépend d'un bon accompagnement.

Assurez-vous que la **formation initiale** est incluse dans l'abonnement et que l'éditeur propose des **ressources complémentaires** : tutoriels, webinars, base de connaissances ou support en ligne.

Un *onboarding* clair accélère l'adoption et réduit la résistance au changement.

## SUPPORT CLIENT

Enfin, comparez le **niveau de support** proposé : langues disponibles, canaux (chat, mail, téléphone), **SLA garantis** et temps moyen de réponse.

Un support réactif, humain et accessible fait souvent la différence à long terme, surtout lors des premières semaines d'utilisation.

## #7. EVALUEZ LE SUIVI ET LES CAPACITÉS DE REPORTING DE L'ATS

Un bon ATS ne se contente pas d'exécuter : il aide à **analyser et piloter** votre stratégie de recrutement.

Les données collectées sont précieuses pour **améliorer vos process**, justifier vos investissements et appuyer vos décisions RH.

## TABLEAUX DE BORD ET KPI'S

Vérifiez les **indicateurs clés proposés** : délai moyen de recrutement, taux de conversion, sources de candidatures, taux d'abandon...

Les meilleurs ATS permettent de personnaliser les *dashboards* selon l'utilisateur ou le périmètre (manager, site, métier).

Ces métriques offrent une lecture claire de la performance et des points d'amélioration à prioriser.

## PERSONNALISATION ET EXPORT DES RAPPORTS

Assurez-vous que les rapports **soient exportables facilement** (Excel, CSV, PDF, API) et qu'ils puissent être **programmés automatiquement**.

C'est un vrai gain de temps pour les reporting hebdomadaires ou les bilans trimestriels à partager avec la direction.

## ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE

Enfin, au-delà de la technologie, certaines solutions proposent un **accompagnement humain**:

Customer Success Manager dédié, benchmarks marché, webinars, conseils stratégiques...

C'est un véritable plus : un éditeur impliqué transforme votre ATS en **partenaire de performance**, pas en simple fournisseur.

# #8. PRÉPAREZ L'ADHÉSION DES PARTIES PRENANTES

Même le meilleur ATS ne donnera pas de résultats sans **adhésion interne**.

L'implication de la direction, de la DSI et des managers est clé pour assurer la réussite du projet. Un bon choix d'outil est avant tout un **projet collectif**.

## IDENTIFIER LES BESOINS DE LA DIRECTION

Commencez par comprendre ce que chaque partie prenante attend :

- la direction cherchera un **ROI clair** (réduction des coûts, délais plus courts, meilleure performance),
- la DSI exigera des garanties techniques (sécurité, intégrations, hébergement).

Plus tôt vous alignez ces attentes, plus vite le projet sera validé.

## CONSTRUIRE UN BUSINESS CASE

Appuyez-vous sur des données concrètes : le **temps gagné** par rapport à votre processus actuel, **la baisse du taux d'abandon candidat**, ou encore **l'amélioration de la marque employeur**.

Un ROI chiffré et des indicateurs tangibles facilitent la décision de la direction.

## IMPLIQUER LES MANAGERS

Les **managers** sont souvent au cœur du processus de validation des candidats.

**Les intégrer dès la phase de choix** leur permettra de s'approprier l'outil et d'en percevoir la valeur ajoutée. Résultat : une adoption plus rapide et naturelle.

## PLAN DE DÉPLOIEMENT ET D'ADOPTION

Enfin, **structurez le lancement** :

- plan de formation,
- phase pilote sur un service test,
- communication interne claire.

Anticiper ces étapes renforce la crédibilité du projet et facilite le changement en douceur.



# **4.**

## **COMMENT IMPLÉMENTER SON ATS ?**

# LA MÉTHODE 30/60/90 JOURS POUR UNE MISE EN PLACE RÉUSSIE

## J+30 : CADRER ET CONFIGURER LES BASES

Les premières semaines servent à poser les fondations du projet.

L'objectif : comprendre vos besoins, structurer vos process et configurer votre environnement de travail.

### À cette étape :

- **Cadrer le projet** : définir les objectifs, le périmètre, les utilisateurs clés et les critères de succès.
- **Migrer les données existantes** : importer vos offres, candidatures et historiques depuis vos outils actuels (Excel, e-mails, ancien ATS...).
- **Paramétriser le pipeline de recrutement** : adapter les étapes (postulé, entretien, test, offre...) à votre réalité terrain.

**Objectif** : disposer d'un outil structuré, aligné sur vos pratiques internes, prêt à accueillir vos premiers candidats.

## J+60 : FORMER ET AUTOMATISER

Une fois les fondations posées, place à la montée en puissance.

L'objectif de ce deuxième palier est d'impliquer les utilisateurs et d'installer des routines efficaces.

### À cette étape :

- **Former les recruteurs et managers** à l'outil et aux bonnes pratiques.
- **Créer des modèles de communication** (e-mails, messages candidats) pour homogénéiser l'expérience.
- **Automatiser les tâches récurrentes** : rappels, notifications, suivis, validations.
- **Mettre en place les premiers reportings** : volume de candidatures, temps de traitement, taux de conversion.

**Objectif** : fluidifier le processus et ancrer l'usage de l'ATS dans les habitudes quotidiennes.

## J+90 : MESURER, OPTIMISER, SÉCURISER

Le dernier palier consolide votre démarche : vous pilotez désormais votre recrutement à l'aide de la donnée.

### À cette étape :

- **Analysier vos KPIs** : time-to-hire, cost-per-hire, taux de réponse, sources les plus performantes.
- **Optimiser vos canaux de diffusion** selon les résultats obtenus.
- **Vérifier la conformité RGPD** : consentement, durée de conservation, purge automatique des données.

**Objectif** : faire de l'ATS un outil durable, piloté par la donnée et centré sur la performance.

## COMBIEN COÛTE UN ATS ?

Le prix d'un ATS varie fortement d'un éditeur à l'autre.

Et pour cause : chaque solution repose sur **un modèle tarifaire différent**, selon la taille de votre entreprise, le volume de recrutements et les fonctionnalités incluses.

Voici un panorama pour y voir clair :

### TARIFICATION PAR UTILISATEUR (OU PAR SIÈGE)

C'est le modèle le plus courant dans les logiciels B2B : vous payez un abonnement mensuel ou annuel selon le **nombre d'utilisateurs** (recruteurs, managers, administrateurs...).

 **Avantages** : un coût prévisible et proportionnel à la taille de l'équipe.

 **Inconvénients** : la facture peut grimper si plusieurs managers participent au processus de recrutement.

## TARIFICATION PAR ANNONCE OU PAR VOLUMÉTRIE

Certains ATS facturent selon **le nombre d'offres d'emploi actives ou le volume de candidatures traitées** par mois.

Ce modèle convient bien aux TPE/PME qui recrutent ponctuellement.

✓ **Avantages :** vous ne payez que lorsque vous recrutez.

✗ **Inconvénients :** difficile d'anticiper les coûts si votre activité est saisonnière ou variable.

## TARIFICATION PAR MODULES (ADD-ONS)

Les solutions les plus complètes fonctionnent sur un modèle modulaire : un **socle de base (ATS)** auquel s'ajoutent des fonctionnalités optionnelles selon vos besoins :

- Multidiffusion avancée
- CRM talents
- Évaluations et tests en ligne
- Intégrations SIRH / paie
- Automatisations ou reporting avancé

✓ **Avantages :** flexibilité et maîtrise du périmètre fonctionnel.

✗ **Inconvénients :** le coût peut augmenter au fil du temps si vous ajoutez plusieurs modules.



## LES COÛTS CACHÉS À ANTICIPER

Au-delà de l'abonnement, certains **frais supplémentaires** peuvent s'ajouter :

- **Intégrations techniques** avec vos outils existants (SIRH, calendriers, tests, etc.)
- **Support premium** ou assistance prioritaire
- **Migration des données** depuis votre ancien outil
- **Formation et onboarding personnalisé**

👉 **Conseil :** lors de la démonstration, demandez toujours un **devis global incluant tous les coûts potentiels** pour éviter les mauvaises surprises.

En résumé, le bon ATS n'est pas forcément le moins cher : c'est celui qui offre le meilleur équilibre entre **simplicité, adoption et retour sur investissement**.

Un outil bien implémenté paie toujours son coût initial en temps gagné, en qualité de recrutement... et en sérénité.

The screenshot shows a recruitment management software interface. At the top, there's a navigation bar with icons for user profile, search, dashboard, offers, CVthèque, and statistics. Below the search bar, there's a 'Filtrer les offres...' button and a 'CVthèque 248 candidats' section indicating 295 results in 1ms. The main area displays a grid of 12 candidate profiles, each with a photo, name, title, email, and phone number. The profiles are arranged in three rows of four. Each profile card includes a 'Filtre' checkbox and a 'Voir détails' button. On the left side, there's a sidebar with 'Filtres' and 'Réinitialiser' buttons, followed by several filter categories: Status (radio buttons), Date de postulation, E-mail, Entreprise, Offres, Colonnes, Source, Score (range from 1 to 100), and Tags. The 'Score' range has a value of 30 highlighted.

CVthèque	248 candidats			
Appeler	Validation Manager	Anglais		
Envoyer un e-mail	Ajouter un tag	Ajouter une tâche	Créer une liste	Télécharger
Filtre par				
Statut	Date de postulation	E-mail	Entreprise	Offres
Colonnes	Source	Score	Tags	

Marine Bois	Chef de projet Web	marine.bi@mail.fr	06 23 45 36 39
Julie Lesage	Chef du projet Marketing	julie@gmail.com	06 23 45 36 33
Jean Morine	Project Manager	morine.j38@email.fr	06 23 45 36 32
Mickaël Yen	Chef de produit	yen.m@gmail.com	06 23 45 36 49
Pierre Leduc	Resp. Marketing	p.leduc@la-poste.net	06 37 38 29 37
Lucie Mainot	Responsable Com.	lulu.mainot@email.com	06 37 49 29 49
Victor Doit	Gestion Webmarketing	victor.doit@me.com	06 37 27 44 21
Jean Frange	En charge du Marketing	frange302@gmail.com	06 34 35 46 38

5.

## LE FUTUR DES ATS

Le marché des ATS évolue à grande vitesse, porté par les avancées de l'intelligence artificielle, l'automatisation et les attentes croissantes des candidats en matière de réactivité et de transparence.

Demain, les logiciels de recrutement ne se contenteront plus de centraliser les candidatures : ils deviendront de véritables **assistants intelligents**, capables d'accompagner chaque étape du recrutement, du sourcing à la fidélisation.

Voici les **tendances majeures** qui redessinent le futur des ATS :

## 1. L'IA GÉNÉRATIVE AU SERVICE DES RECRUTEURS

L'intelligence artificielle s'invite désormais au cœur des ATS.

Les assistants intégrés savent **rédiger automatiquement des offres d'emploi, suggérer des questions d'entretien, ou encore résumer les candidatures.**

Ces outils ne remplacent pas le recruteur, ils **l'assistent dans sa prise de décision** et lui permettent de se concentrer sur ce qui compte vraiment : l'humain.

**Objectif** : gagner du temps et améliorer la qualité des échanges avec les candidats.

## 2. LE MATCHING SÉMANTIQUE ET LA DÉTECTION DES SOFT SKILLS

Les ATS de nouvelle génération ne se contentent plus de chercher des mots-clés dans un CV.

Grâce au **matching sémantique**, ils comprennent le sens global d'un parcours, détectent les **soft skills** (collaboration, adaptabilité, leadership) et évaluent la **compatibilité culturelle** avec l'entreprise.

Enjeu : repérer le bon potentiel, pas seulement le bon profil.

## 3. L'AUTOMATISATION DE LA RELATION CANDIDAT

L'automatisation entre dans une nouvelle ère : celle de la **relation continue**.

Les ATS deviennent de véritables **assistants de communication**, capables d'envoyer automatiquement des messages personnalisés, des relances et des suivis d'étape en temps réel.

Résultat : **une expérience candidat plus fluide**, une **meilleure réactivité** et un **taux de réponse en nette hausse**.

Les candidats ne se sentent plus "oubliés" entre deux entretiens. Ils sont accompagnés tout au long du processus.

## 4. LA MESURE DE LA QUALITÉ D'EMBAUCHE

L'avenir de l'ATS passe aussi par la **data**.

Les outils de reporting ne se limitent plus à mesurer le temps ou le coût de recrutement : ils se connectent aux SIRH pour évaluer la **qualité réelle des embauches** – performance, engagement, taux de rétention à 6 ou 12 mois.

Cette approche **data-driven** transforme le recrutement en **levier stratégique**, mesurable et pilotable comme n'importe quel investissement business.

## 5.L'ACCESSIBILITÉ ET L'ÉQUITÉ ALGORITHMIQUE

L'inclusivité devient un impératif, pas un bonus.

Les ATS de demain intègrent des mécanismes de **détection et de correction des biais** liés au genre, à l'âge ou à l'origine, afin de garantir des processus de sélection équitables.

Parallèlement, les interfaces deviennent plus **accessibles** : lisibles, adaptées aux supports mobiles et compatibles avec les outils d'assistance (lecteurs d'écran, navigation simplifiée).

**Objectif** : un recrutement plus éthique, plus transparent et plus universel.

En conclusion, le **futur des ATS s'annonce plus intelligent, collaboratif et humain** que jamais.

Loin de remplacer les recruteurs, ces outils deviennent des **partenaires de confiance**, qui simplifient le quotidien tout en renforçant la qualité des décisions.

Le recrutement de demain ne sera pas automatisé. Il sera **augmenté** : par la donnée, par l'IA... mais toujours au service de l'humain.



# 6.

## LA CHECKLIST : ÊTES-VOUS PRÊT À PASSER À L'ATS ?

Avant de vous lancer, prenez quelques minutes pour faire le point.

Voici **10 questions clés** pour savoir si votre entreprise est prête à adopter un logiciel de recrutement.

## **Votre volume de recrutements justifie-t-il un outil dédié ?**

- Vous ouvrez plus de 5 postes par an ?
- Vous gérez plusieurs recrutements en parallèle ?

Si oui, un ATS vous aidera à gagner en visibilité et à mieux prioriser vos actions.

## **Vos candidatures sont-elles éparpillées (mails, Excel, jobboards) ?**

Si oui, un ATS centralise tout : plus de fichiers perdus, plus de doublons, et une vision globale sur vos recrutements.

## **Vos managers sont-ils impliqués dans le recrutement ?**

Si oui, un outil collaboratif simplifie les validations, les feedbacks et la communication interne.

## **Le tri des candidatures vous prend-il trop de temps ?**

Un ATS peut automatiser le tri, les relances et les réponses aux candidats.

## **L'expérience candidat est-elle fluide et cohérente ?**

Une page carrière soignée et un suivi automatisé renforcent votre image employeur.

## **Disposez-vous d'indicateurs fiables sur vos recrutements ?**

Les ATS offrent des tableaux de bord précis pour suivre vos KPIs (délai, source, coût, conversion).

## Votre processus est-il conforme au RGPD ?

Un ATS gère les consentements, les durées de conservation et la sécurité des données.

## Vos outils actuels communiquent-ils bien entre eux ?

Vous ouvrez plus de l'intégration ATS ↔ SIRH / paie / onboarding évite les doubles saisies et les erreurs.

## Votre organisation prévoit-elle de recruter davantage ?

Un ATS évolutif vous accompagnera dans la croissance de votre entreprise.

## Êtes-vous prêt à structurer et professionnaliser votre recrutement ?

Si la réponse est oui, il est temps de passer à un ATS simple, collaboratif et performant.

## Et si c'était le moment de découvrir Flatchr ?

The screenshot shows the Flatchr ATS software interface. At the top, there's a navigation bar with 'Dashboard', 'Offres', 'CVthèque', and 'Statistiques'. Below the navigation is a search bar and a filter section labeled 'Filtrer les offres...'. The main area displays a grid of candidate profiles. Each profile includes a photo, a star rating, the candidate's name, their role, and contact information. On the left side, there's a sidebar with various filters like 'Status', 'Date de postulation', 'E-mail', 'Entreprise', 'Offres', 'Colonnes', 'Source', 'Score' (with a slider from 1 to 100), and 'Tags'. A blue call-to-action button at the bottom center says 'Demandez une démo gratuite de notre outil' with a cursor icon pointing towards it.

# Conclusion

Choisir un ATS, ce n'est pas ajouter un outil de plus, c'est structurer un recrutement **plus rapide, plus collaboratif et enfin mesurable**.

Si vous avez clarifié vos besoins, évalué l'expérience candidat, vérifié les intégrations et la conformité, et cadré un déploiement en étapes, vous avez déjà 80 % du chemin. Le reste tient à l'adoption : un outil simple, pris en main vite, qui fait **gagner des heures** et **éclaire vos décisions** grâce à la donnée.

Le bon ATS n'est pas le plus "riche" sur le papier, c'est celui qui s'intègre sans friction, **améliore votre image et délivre un ROI visible** dans les premières semaines.

The screenshot displays a recruitment management software interface with a teal header bar. The top navigation includes a user icon, a search bar, and links for Dashboard, Offres, CVthèque, and Statistiques.

The main area features several summary boxes:

- Bonjour Valentin** (with a hand icon)
- Ravis de vous revoir aujourd'hui.
- Connecté en tant que Flatchr (with a connection arrow icon).
- 20 Candidats à trier**
- 927 Candidats total**
- 11 Offres actives**
- 43 Nouveaux candidats**
- 10 Messages en attente**
- 6 Jours de recrutement**

Below these are two larger modules:

- Diffusion des candidats par source**: A donut chart showing candidate distribution by source:
  - Pôle Emploi: 421
  - Monster: 506
  - Apec: 276
  - Trovit: 281
  - Indeed: 370
- Activités Tâches 10**: A timeline of recent activities:
  - 18/03/2019 18:04: Thomas Campagnac a déplacé Clément Remy dans la colonne Recruité sur l'offre Commercial - H/F
  - 18/03/2019 18:04: Thomas Campagnac a déplacé Jean Pascal dans la colonne Entretien sur l'offre Commercial - H/F
  - 18/03/2019 12:20: (no activity text shown)

# Qui sommes-nous ?



## Flatchr, le recrutement version terrain

Flatchr est un **ATS (logiciel de recrutement)** qui transforme les managers terrain en forces vives du recrutement.

Parce qu'on ne recrute pas dans un bureau... mais sur le terrain.

Et parce que les **managers opérationnels** sont les mieux placés pour évaluer, décider et engager, Flatchr leur donne les moyens d'agir en autonomie, dans un cadre défini par les RH.

### Vos managers sont devenus vos meilleurs recruteurs.

**Concrètement, Flatchr permet de :**

- **Centraliser** toutes les candidatures dans une interface claire
- **Diffuser** les offres sur plus de 100 jobboards en un clic.
- **Simplifier** les entretiens et les retours d'évaluation.
- **Automatiser** les tâches répétitives (relances, planification, réponses).
- **Impliquer les managers** dans le process, sans complexité.
- **Piloter** la performance du recrutement avec des indicateurs concrets.

Une promesse claire :

### Le terrain agit, les RH pilotent, l'IA accélère.

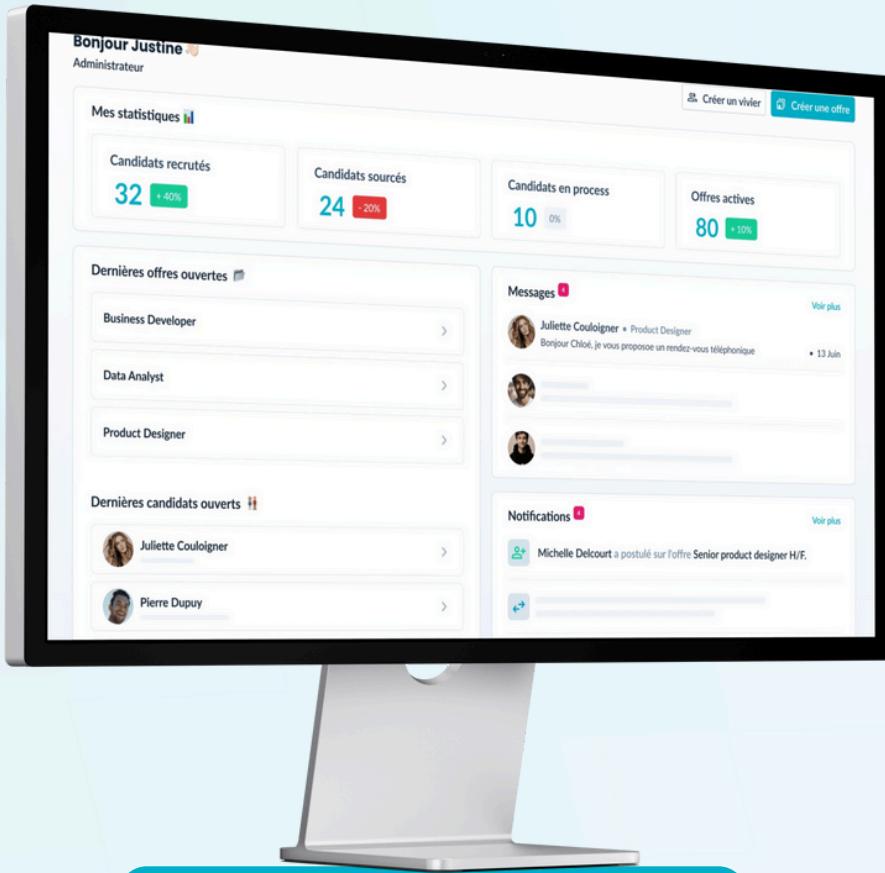
**Résultats :**

- Des **RH soulagés**, qui gagnent en visibilité et en maîtrise.
- Des **managers engagés**, autonomes et responsabilisés.
- Des **recrutements plus rapides**.
- Et des **candidats séduits** par une expérience fluide et humaine.

### Déjà adopté par +3 000 entreprises

Industrie, retail, restauration, santé, services, secteur public...

Partout où le recrutement est concret, distribué, et souvent urgent, Flatchr simplifie la donne.



Demandez une démo  
gratuite de notre outil



Retrouvez-nous sur :

[www.flatchr.io](http://www.flatchr.io)



Contactez-nous

09 72 12 15 95

[valentin@flatchr.io](mailto:valentin@flatchr.io)

