



**Livre blanc**

en partenariat avec  PeopleSpheres

# ATS, OUTIL INDISPENSABLE DU RECRUTEUR

# SOMMAIRE

- 3** Introduction
- 4** Qu'est-ce qu'un ATS ?
- 6** Quelles sont ses fonctionnalités ?
- 9** Pourquoi utiliser un ATS ?
- 11** Comment bien choisir son outil ?

# INTRODUCTION

**63%** des professionnels interrogés estiment que la digitalisation améliore le service de la fonction RH.\*

Les ATS, ou Applicant Tracking System, sont des outils de suivi et de gestion de candidatures. Ils ont été créés dans l'objectif de faciliter le quotidien des recruteurs, en automatisant les tâches rébarbatives et chronophages et en optimisant le processus de recrutement. Pour beaucoup de recruteurs, l'ATS est un véritable allié de tous les jours. Mais pour d'autres, cette transition digitale est une étape importante pas toujours facile à adopter.

- **Alors, pourquoi utiliser un ATS ?**
- **Quelles sont ses fonctionnalités ?**
- **Comment choisir le bon outil ?**

Dans ce livre blanc, vous découvrirez tout ce qu'il faut savoir sur les ATS, mais aussi pourquoi ils sont aujourd'hui devenus indispensables pour de nombreux recruteurs.



\*Selon une étude d'Unow.



**QU'EST-CE  
QU'UN ATS ?**

# QU'EST-CE QU'UN LOGICIEL DE RECRUTEMENT ATS ?

Le terme ATS signifie **Applicant Tracking System**, ou "outil de suivi de candidatures" en français. Autrement dit, les ATS sont des logiciels qui facilitent **et centralisent tout le processus de recrutement**, de la publication de l'offre à l'entretien d'embauche. Ils jouent aujourd'hui un rôle clé dans la **digitalisation de la fonction RH**, puisqu'ils permettent d'automatiser de nombreuses tâches chronophages liées au recrutement de talents.

## On note quatre principaux objectifs :

- Automatiser certaines tâches, comme la publication d'offres sur les sites emplois.
- Centraliser le processus pour traiter toutes les informations au même endroit.
- Piloter les campagnes de recrutements et faciliter l'embauche de candidats.
- Améliorer l'expérience candidat et la marque employeur.



## ET À QUI SONT-ILS DESTINÉS ?

- 🖥️ Les ressources humaines en entreprise (DRH, chargé de recrutement, etc).
- 👤 Les managers, opérationnels ou chefs d'entreprises.
- 👜 Les cabinets de recrutements.



# QUELLES SONT LES FONCTIONNALITÉS D'UN ATS ?

# COMMENT FONCTIONNE UN ATS ?

Accessibles depuis un **ordinateur, une tablette ou un téléphone portable**, les ATS fonctionnent comme une application classique. Vous devez premièrement vous créer un compte entreprise, pour ensuite accéder à votre **tableau de bord personnalisé** et commencer à piloter l'ensemble de vos recrutements ! Voici ensuite les fonctionnalités dont vous pouvez profiter :

## **Multidiffusion des offres d'emploi**

Fini le copier-coller à la chaîne sur les sites emploi, une fois votre offre rédigée, vous pouvez la diffuser simultanément sur les différents jobboards sélectionnés.

## **Gestion des candidatures**

Avec un ATS, vous recevez et triez les candidatures reçues directement depuis votre outil. Fini les tableaux Excel, vous archivez, rappelez ou invitez vos candidats en un seul clic !

## **Recrutement collaboratif**

Vous pouvez intégrer vos opérationnels à votre outil en créant des accès personnalisés. Chaque manager pourra consulter ses fiches candidats et partager son avis directement sur l'ATS.

## **Automatisation des messages**

L'ATS vous permet d'automatiser et personnaliser vos messages une fois les candidatures triées, vous assurant ainsi que chaque candidat obtienne une réponse.



## Statistiques et reporting

L'ATS met à votre disposition de nombreuses statistiques et données. Cela peut être : le nombre de recrutements, la principale source de candidature ou la durée moyenne d'un recrutement.



## Sourcing

Certains ATS vous permettent de dénicher les candidats qui vous intéressent sur LinkedIn ou sur les sites emploi, et les placer directement dans votre CVthèque.



## Site carrière

Si vous souhaitez améliorer votre expérience candidat, certains ATS vous proposent de mettre en place un site carrière à l'image de votre entreprise !



## Création d'une CVthèque

Avec un ATS, vous récupérez les candidatures spontanées, celles issues de votre sourcing ou de vos recrutements passés et les centraliser dans votre vivier.



## Cooptation

Certains ATS ont développé une fonctionnalité de cooptation, permettant aux collaborateurs de faire une recommandation de candidat directement sur l'outil.



## Conformité RGPD

La plupart des ATS vous aident à protéger les données récoltées sur les candidats, vous permettant ainsi de respecter les règles RGPD de la CNIL.





# POURQUOI UTILISER UN ATS ?





# COMMENT CHOISIR SON ATS ?

# COMMENT BIEN CHOISIR SON LOGICIEL DE RECRUTEMENT ?

Maintenant que les ATS n'ont plus aucun secret pour vous, vous vous demandez sûrement s'ils pourraient être mis en place au sein de votre entreprise et s'ils répondent à vos **besoins de recrutements**. Nous le savons, passer le cap de la digitalisation n'est pas facile et est un investissement qui s'opère sur la durée. Pour vous aider, nous vous avons regroupé quelques conseils et actions à mettre en place.

## 1 Définissez vos problématiques de recrutement

Pour savoir si un logiciel vous serait utile ou non, **notez vos principales problématiques** de recrutement et **reprenez les fonctionnalités** des ATS. Si celles-ci vous permettent d'améliorer ou d'automatiser certaines de vos tâches actuelles, alors nul doute qu'un ATS saura faciliter votre quotidien ! Voici les principales problématiques :

- Perte de temps due à la répétition de tâches à faible valeur ajoutée
- Perte d'informations en interne (CV, mails, commentaires)
- Recrutement trop long et trop fastidieux
- Trop d'outils pour recruter (Tableaux Excel, boîtes mail, etc)
- Mauvaise expérience candidat : difficulté à répondre à tous vos talents

## 2 Définissez vos attentes

- Gain de temps dans le recrutement ?
- Amélioration du processus ?
- Digitalisation de l'activité ?
- Meilleure expérience candidat ?



### 3 Qui utilisera l'ATS ?

Les ATS sont un bon moyen d'instaurer un **recrutement collaboratif** en invitant les managers à participer au processus de recrutement. Ainsi, en plus de définir les profils qui pourront utiliser l'outil, il est également important de **définir le nombre d'utilisateurs**, certains ATS facturant au nombre d'accès.

- Les chargé(e)s de recrutement ? DRH ?
- Les opérationnels / managers ?
- Les consultants ?



### 4 Quel est votre budget ?

Le prix des ATS varie d'un outil à l'autre, selon les **fonctionnalités ou le nombre d'utilisateurs** ayant accès à la plateforme. Il est également possible de choisir son type de paiement : **mensuel ou annuel**. N'hésitez donc pas à faire le point avec votre hiérarchie et à réfléchir au budget que vous pensez pouvoir allouer.

### 5 Comment faire son benchmark ?

Le benchmark est l'étape qui va vous permettre de **comparer différents outils** et faire le bon choix, en fonction de votre entreprise et vos besoins de recrutement.

- Définissez vos fonctionnalités essentielles
- Analysez les spécificités de chaque outil
- Comparez plusieurs solutions pour choisir



# CONCLUSION

**85%** des entreprises ont pu formaliser et suivre plus facilement leurs processus RH en utilisant un outil de recrutement. \*

Vous l'aurez compris, les ATS séduisent de plus en plus les recruteurs.

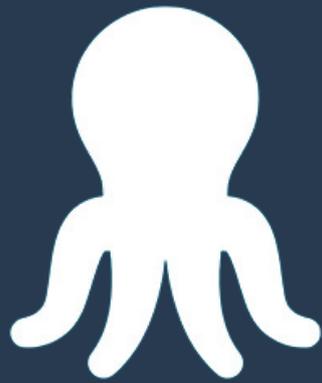
Et pour cause, en plus d'automatiser certaines tâches rébarbatives, ils permettent d'**améliorer et moderniser les processus en interne**, en adoptant de nouvelles stratégies RH, comme le recrutement collaboratif, la cooptation ou la création de CVthèque.

Enfin, gardez à l'esprit que ces outils ne cessent de s'améliorer pour proposer la meilleure expérience de recrutement, tant du côté du recruteur que du candidat.

Recruter un candidat deviendrait presque un jeu d'enfant !

\*Selon une étude d'eficiens





Flatchr  
[www.flatchr.io](http://www.flatchr.io)  
[contact@flatchr.io](mailto:contact@flatchr.io)