



**Le logiciel ATS pour  
les recrutements**  
tout ce qu'il faut savoir  
avant de faire son choix

## **Article de blog**

**Le logiciel ATS, tout  
ce qu'il faut savoir  
sur cet outil de  
recrutement**

# Introduction

Plus d'une entreprise hésitent à se doter d'un logiciel ATS pour gérer leurs recrutements. Difficile en effet d'en avoir une vision exhaustive au premier coup d'œil, puis de faire un choix entre toutes les solutions.

## Sommaire

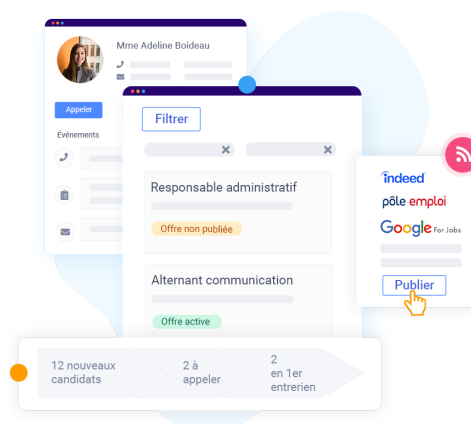
<b>1. Le couteau suisse du recrutement</b>	<b>3</b>
1.1. Qu'est-ce qu'un logiciel ATS ?	3
1.2. Les fonctionnalités d'un logiciel ATS	3
1.3. Les alternatives	4
<b>2. Un outil de recrutement pour se concentrer sur les candidats</b>	<b>5</b>
2.1. Gagner du temps sur les tâches sans valeur ajoutée	6
2.2. Fluidifier la relation recruteur-candidat	6
<b>3. Comment choisir son logiciel ATS ?</b>	<b>7</b>
3.1. Un logiciel de recrutement modulable selon les besoins de l'entreprise	7
3.2. Personnaliser la relation recruteur-candidat	8
3.3. Un logiciel en marque blanche	9
<b>4. En conclusion</b>	<b>9</b>
<b>5. Besoin d'optimiser vos recrutements ?</b>	<b>9</b>

# 1. Le couteau suisse du recrutement

## 1.1. Qu'est-ce qu'un logiciel ATS ?

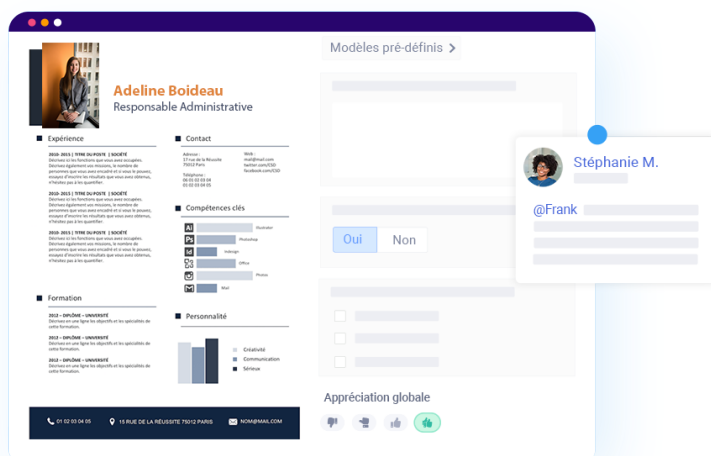
ATS est un acronyme anglophone qui désigne les "Applicant Tracking System", soit les logiciels de gestion de candidatures. Leur but ? Simplifier la gestion des candidatures pour les entreprises et leur permettre de gagner en qualité dans leurs recrutements.

Les logiciels ATS, dans leur fonctionnement, sont très proches des logiciels CRM. Pour faire une comparaison, un ATS, c'est un CRM transposé pour répondre aux besoins du recruteur.



Les logiciels ATS connaissent leur véritable essor depuis quelques années, notamment les solutions SaaS. SaaS, qui correspond à "Service as a Software", catégorise les logiciels qui ne sont plus installés sur les ordinateurs des utilisateurs, mais sur des serveurs en ligne. Concrètement, un logiciel ATS en mode SaaS est un logiciel de gestion des candidatures qui est accessible directement en ligne simplement en se connectant avec son adresse e-mail et son mot de passe. Vous me suivez ? Promis, on arrête là avec les acronymes !

## 1.2. Les fonctionnalités d'un logiciel ATS



Un logiciel ATS va regrouper l'ensemble des fonctionnalités nécessaires pour la gestion d'un processus de recrutement de A à Z.

Voici les principales fonctionnalités que vous devez impérativement retrouver dans un logiciel qui se veut complet :

- Une CVthèque personnalisable avec une recherche avancée. Un applicant tracking system centralise l'ensemble des candidatures reçues au sein d'une plateforme ergonomique et crée automatiquement une fiche par candidat.
- Un site carrière facilement personnalisable et connecté nativement avec la CVthèque.
- La création et la multidiffusion des offres d'emploi.
- Une messagerie RH permettant d'automatiser les échanges avec les candidats.
- Des viviers de candidats permettant de classer selon vos propres critères les CV collectés lors de vos campagnes de sourcing.
- Des tunnels de suivi des candidats pour piloter l'avancement des processus de recrutement.
- Des statistiques sur les performances de recrutement.
- Des grilles d'évaluation de candidats et de compte rendu d'entretien.
- Des fonctionnalités collaboratives pour recruter en équipe



Vous souhaitez comparer les fonctionnalités des logiciels de recrutement ? Nous avons conçu un tableau comparatif gratuit qui regroupe les fonctionnalités essentielles d'un logiciel de recrutement. Il vous permettra de réaliser un comparatif des solutions existantes.

[Télécharger le tableau.](#)

### 1.3. Les alternatives

Si les ATS sont si utiles aux entreprises, c'est tout simplement car il existe peu de produits de substitution sur le marché. En soi, toutes les fonctionnalités d'un logiciel ATS sont réalisables sans disposer de progiciels de recrutement. Il faut réceptionner les CV sur une adresse e-mail unique, devoir télécharger toutes les pièces jointes, gérer les candidatures sur Excel... Ces opérations qui font perdre énormément de temps et génère de la déperdition de données, d'où l'intérêt de les automatiser.

Bien sûr, on peut également passer par un cabinet de recrutement pour externaliser cette fonction, mais les coûts deviennent alors bien plus élevés. Dans ce cas, la facture

s'élève de 15 % à 25 % de la rémunération annuelle brute du candidat, selon [Le Monde](#). Un poste de dépense qui peut vite être rédhibitoire pour certaines structures.

Si la solution la plus simple reste les cabinets de recrutement, elle n'est pas accessible à toutes les entreprises. Le logiciel ATS demeure une solution très intéressante pour gagner en efficacité dans ses recrutements. Le coût plus faible le rend accessible à toutes les entreprises. En plus d'augmenter la visibilité des offres de l'entreprise, le ratio temps gagné/prix du logiciel est attractif.

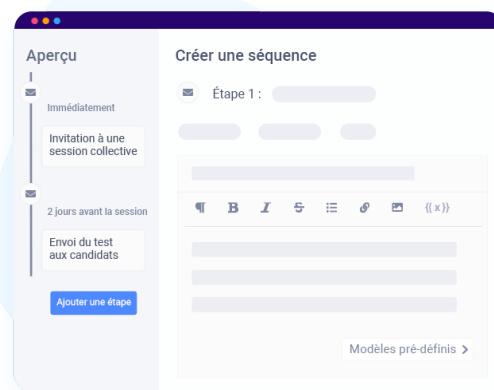
## 2. Un outil de recrutement pour se concentrer sur les candidats

### 2.1. Gagner du temps sur les tâches sans valeur ajoutée

#### Automatiser les tâches répétitives

Automatiser des tâches sans valeur ajoutée est une des clés pour se concentrer sur les candidats. Faisons une analogie facile avec un professeur et ses étudiants. Un enseignant veut tester les connaissances de ses élèves. Il prépare un QCM sur son ordinateur, il l'imprime, le photocopie, l'agrafe et enfin corrige les copies. Cela prend du temps avec, en plus, un risque d'erreur. Sinon, il peut utiliser un outil dédié, sur lequel il rédigera une seule fois le questionnaire. Ensuite, il le fait passer directement à ses élèves sur leur ordinateur ou smartphone. En prime, les réponses sont traitées par le logiciel qui les corrige automatiquement. Le gain de temps est énorme sur les tâches chronophages !

Un logiciel de recrutement, c'est un peu le même outil transposé pour les recruteurs. Par exemple, en tapant une seule fois son offre d'emploi, on peut la diffuser en quelques secondes sur la page carrière de son entreprise et plusieurs sites d'emploi de son choix. Plus besoin de taper à la main son annonce sur plusieurs sites !



## Se concentrer sur son métier

Si l'on choisit de s'orienter vers les Ressources Humaines, c'est pour interagir avec l'être humain, sa personnalité et ses compétences dans l'entreprise. Pas pour taper des offres d'emploi à la chaîne ou remplir un tableau Excel 2 heures par jour. À l'heure où les enjeux humains sont déterminants, les ressources humaines devraient être mobilisées pleinement à leur cœur de métier. La nouvelle génération attend des choses différentes de l'entreprise. Et c'est au recruteur qu'incombe la délicate mission de savoir recruter et intégrer ces profils. Tout en veillant à faire rayonner l'image de la société en interne comme à l'extérieur. L'enjeu est grand et doit mobiliser toutes les compétences du recruteur.

## 2.2. Fluidifier la relation recruteur-candidat

### Économiser du temps pour répondre aux candidats

Quand on est candidat, on s'offusque de rester sans réponse après avoir candidaté dans une entreprise. D'ailleurs chez We Recruit, nous demandons toujours à nos candidats ce qu'ils détestent le plus dans un processus de recrutement. Et la réponse qui revient le plus souvent, c'est justement de ne pas être tenu informé par l'entreprise après avoir candidaté.

Or, lorsque l'on est de l'autre côté de la barrière, cela relève parfois du parcours du combattant. E-mail pour confirmer la réception d'une candidature, mail de refus personnalisé... Je ne vous refais pas l'histoire, chaque recruteur est confronté à cette problématique. Là encore, l'outil de recrutement s'avère être d'une grande aide et peut proposer des modèles d'e-mails selon les étapes du tunnel de recrutement. En créant un modèle prédéfini, vous avez la possibilité d'envoyer un accusé de réception personnalisé et automatique. En clair, à chaque fois qu'un candidat postule, il reçoit un mail envoyé directement par la plateforme pour lui confirmer la bonne réception de sa candidature. Et pourtant, vous ne l'avez rédigé qu'une seule fois.

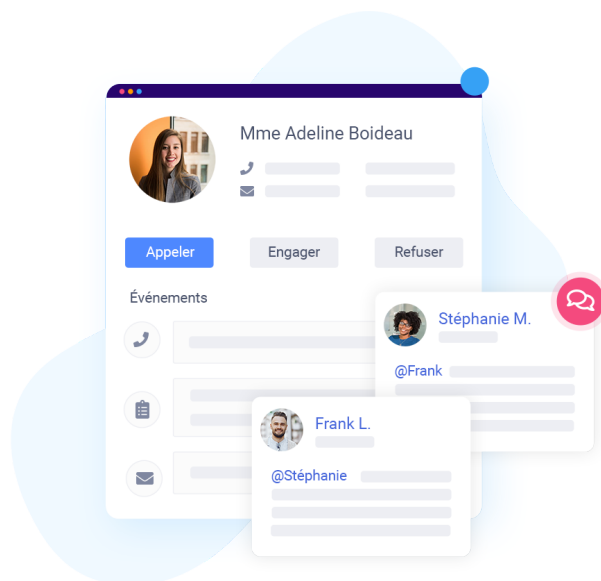
Autre point fort, vous pouvez également créer des modèles de refus en laissant un champ libre personnalisable à chaque fois. Concrètement, on y inscrit les informations redondantes de type « suite à notre entretien du ../../.. nous n'avons malheureusement pas retenu votre candidature. » Ainsi, la structure semblable du mail est écrite une seule fois, et vous vous laissez un champ libre d'une phrase ou deux pour venir écrire vos commentaires individuels. Ainsi, donner une réponse à chaque candidat et respecter le code moral d'un recrutement n'est plus utopique.

Et en cas de très haut volume de candidatures, vous pouvez toujours créer un mail général, mais qui puissent s'adapter et contenter chaque candidat.

## Une gestion des candidatures simplifiée et collaborative

Là encore, les interfaces d'un outil de recrutement sont pensées pour les recruteurs. Avec un planning simple et immédiatement visible, le suivi du recrutement dans le temps est optimisé. L'objectif ? Rendre agréable et lisible les différentes étapes d'un recrutement en cours. Terminé la réception des candidatures par mail, le téléchargement des pièces jointes... Tout est centralisé à un endroit. Ce qui permet d'éviter les oublis et de ne pas perdre de temps à concevoir une organisation préalable de son côté. Surtout lorsque l'on est plusieurs à devoir avoir accès aux candidatures.

Justement, l'aspect collaboratif est également pris en charge. En créant un compte administrateur, vous pouvez ensuite inviter vos collaborateurs à avoir accès à la plateforme. Pratique pour échanger autour des candidats et consulter les candidatures entre les différents acteurs du recrutement. Un système de commentaires permet de réunir vos échanges dans la plateforme et d'avertir vos collaborateurs qui reçoivent une notification par email.



## 3. Comment choisir son logiciel ATS ?

Faire son choix parmi les nombreuses plateformes de recrutement n'est pas simple. Elles proposent plus ou moins de fonctionnalités à des tarifs différents. Il faut veiller tout d'abord à ce que le logiciel dispose des fonctionnalités citées précédemment. Ensuite, il faut s'assurer que le logiciel va bien correspondre à la manière de recruter de l'entreprise.

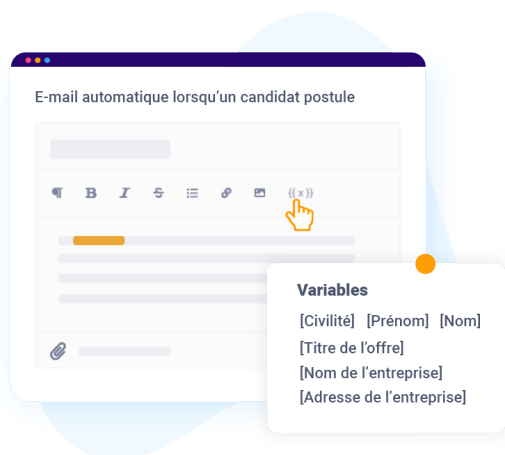
### 3.1. Un logiciel de recrutement modulable selon les besoins de l'entreprise

Chaque entreprise a des besoins différents en termes de recrutement. De la PME à l'ETI, les besoins ne sont pas les mêmes. Tous les recruteurs ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, ne recrutent pas les mêmes profils et n'ont pas les mêmes façons de travailler. Il en résulte des processus de recrutement très variés.

C'est pourquoi le critère discriminant entre les logiciels ATS est leur capacité à s'adapter à la réalité du recruteur. Il ne doit pas modifier sa façon de faire pour pouvoir

correspondre aux cases figées d'un logiciel. L'ATS doit être flexible, personnalisable et modulaire. Toutes les entreprises ne pratiquent pas la cooptation mais si besoin elles doivent pouvoir activer le module. Pour les autres, il ne sert à rien de rendre l'outil plus complexe que nécessaire et il suffira de désactiver cette option. Il en va de même pour la personnalisation des formulaires de candidatures, des étapes du tunnel de suivi, etc.

## 3.2. Personnaliser la relation recruteur-candidat



Un bon logiciel de recrutement doit vous permettre d'individualiser la relation avec vos candidats. Aujourd'hui, ce qu'attendent le plus les candidats, c'est obtenir une réponse de la part des entreprises auxquelles ils postulent. En effet, 74% des candidats restent sans réponse après avoir postulé à une entreprise, selon une étude de l'Apec.

Pour cela, un logiciel de recrutement personnalisable vous permet d'envoyer des réponses automatisées aux candidats tout en étant individualisées. La possibilité de paramétrer vos modèles d'e-mail permet de construire simplement une relation adaptée avec chaque candidat. Par exemple, vous pouvez paramétrer un modèle d'email automatisé pour chaque situation : refus car manque d'expérience, refus car pas d'alternance... Ce qui permet de personnaliser votre réponse tout en gagnant du temps.

Voici un exemple de modèle de mail automatisé dans le cadre d'un refus pour le motif « Pas de contrat de professionnalisation » :

*Bonjour [prénom du candidat],*

*Vous avez candidaté au poste de [titre du poste]. Tout d'abord, nous vous remercions de l'intérêt porté à [nom de l'entreprise]. Nous avons étudié votre candidature en équipe. Malheureusement, nous ne l'avons pas retenue car nous ne prenons pas de contrat d'alternance ou de professionnalisation.*

*Nous vous souhaitons bon courage dans vos recherches.*

*L'équipe [nom de l'entreprise].*



Les champs entre crochet sont des variables. Ces variables s'adaptent à chaque cas particulier, en allant sélectionner directement le nom du candidat, le titre du poste ou le nom de l'entreprise. Il suffit de paramétrer des modèles s'adaptant à chaque situation pour adopter une relation personnalisée et automatisée avec le candidat. C'est un bon moyen de gagner du temps dans ses recrutements, tout en gardant une relation avec les candidats.

### 3.3. Un logiciel en marque blanche

Le site carrière, les mails de réponse... tous les éléments visibles par les candidats doivent faire la part belle à votre marque employeur. Le logiciel doit s'effacer et vous permettre de personnaliser les éléments de communication en fonction de votre identité de marque, de votre charte graphique, du ton employé dans votre communication institutionnelle.

## 4. En conclusion

- Un outil de recrutement sert à gagner du temps sur les tâches fonctionnelles.
- Le système ne remplace pas le recruteur, il accomplit les tâches sans valeur ajoutée à sa place.
- Diffuser son offre d'emploi sur plusieurs sites ou envoyer un accusé de réception n'est plus une corvée.
- Le temps gagné sur ces tâches permet de se concentrer sur son cœur de métier.
- Certaines plateformes sont accessibles à des coûts abordables.
- Déterminez vos besoins pour choisir une solution adaptée et en fonction de votre budget.
- Demandez un compte de démonstration pour pouvoir mesurer les bénéfices de l'utilisation d'un outil de recrutement.

## 5. Besoin d'optimiser vos recrutements

?

Le logiciel We Recruit regroupe tous les outils nécessaires pour mener à bien vos recrutements. Il centralise l'ensemble de la donnée candidat et propose de nombreuses automatisations. Vous vous épargnez les tâches chronophages et non stratégiques. [En savoir plus.](#)



## Notre mission

*"Réenchanter le recrutement, pour tous"*

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

### ● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

### ● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

### ● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

[www.werecruit.com](http://www.werecruit.com)

02 30 96 67 56

Cet article a été rédigé par la société We Recruit.  
Merci de nous contacter à l'adresse [mletellier@werecruit.io](mailto:mletellier@werecruit.io)  
avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

We Recruit, 1 b avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné, France