



7 Problématiques

de recrutement

qu'un ATS

permet de résoudre



icims[®]



Optimiser le processus de gestion des candidatures

avec un ATS

Plus que jamais l'heure est à la digitalisation des processus RH, particulièrement dans le domaine du recrutement où les cartes ont clairement été redistribuées avec la crise sanitaire. Nouveaux enjeux, nouvelles stratégies de recrutement et toujours le même ennemi : le temps.

L'optimisation repose donc sur des solutions d'automatisation qui vont permettre aux équipes de répondre à différentes problématiques comme la gestion des tâches administratives, le suivi et la gestion des processus mais aussi leur évaluation pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration constante.

En matière de recrutement, ce sont les logiciels de suivi des candidatures ou ATS (*applicant tracking system*) que les équipes vont utiliser pour optimiser leur processus et ainsi répondre à 7 grands défis.

Les 7 défis du recruteur :

1. Se libérer des tâches chronophages
2. Gérer les candidatures volumiques
3. Suivre les candidatures en temps réel
4. Simplifier la communication candidats
5. Évaluer l'efficacité de ses actions de recrutement
6. Faciliter l'interconnexion de ses outils RH
7. Offrir une meilleure expérience de recrutement



Pourquoi optimiser le processus de gestion des candidatures ?

70%

des décideurs RH voient l'optimisation des processus de gestion des candidatures comme un enjeu majeur, selon une étude du cabinet Markess réalisée en 2020.

Chiffres-clés observés ces dernières années :

Il est fort à parier que cette tendance s'est largement accentuée cette année encore. En cause, les bouleversements sur le marché de l'emploi, la généralisation du télétravail et les problématiques de collaboration à distance qui lui sont associées.

1/2

recruteur utilise un logiciel de suivi des candidatures

46 %

des candidatures sont lues par les recruteurs

1h

c'est le temps passé par un recruteur en moyenne pour créer une offre

52 %

utilise une solution de multidiffusion des offres



Un **ATS en bref**, c'est quoi ?

Un système de suivi des candidatures est une application logicielle qui permet aux recruteurs de gérer leurs efforts de recrutement en automatisant la gestion des différentes étapes du processus de candidatures. Concrètement, un ATS permet à une entreprise de :

- Recueillir des informations sur les candidats,
- Les organiser en fonction de catégories telles que les compétences et l'expérience,
- Rechercher des talents dans les viviers de candidatures pour les postes à pourvoir.

Plus important encore, **un ATS permet de centraliser toutes les données candidats à un seul et même endroit**, car elles sont synchronisées pour les équipes RH dans toute l'entreprise.



1 Comment se libérer des tâches chronophages ?

Le temps est l'ennemi numéro un du recruteur car il doit jongler entre les tâches chronophages comme la création et la diffusion des offres, le suivi des candidatures, et les entretiens de recrutement pour, *in fine*, être de plus en plus réactif et s'assurer qu'il engagera et recrutera les meilleurs talents. Des talents qui sont plus volatiles aujourd'hui que par le passé. **Alors comment aller plus vite et gagner du temps au quotidien dans le suivi des candidatures ?**

▶▶▶ Un ATS pour automatiser les tâches

L'automatisation aide les membres de votre équipe à devenir plus productifs en effectuant les tâches les plus chronophages à leur place.

6

C'est le nombre de semaines de temps de travail sur une année que l'automatisation peut faire gagner à votre équipe en rationalisant les efforts de recrutement.



Quels types de tâches du recrutement automatiser ?

- La publication des offres d'emploi
- L'envoi de feedbacks automatiques aux candidats
- L'invitation aux prochaines étapes du processus
- La mise à jour des viviers de candidats
- L'envoi des offres d'embauche



Un ATS doit, par exemple, vous permettre de publier automatiquement vos offres sur les réseaux sociaux et les sites d'emploi, afin que vous n'ayez pas à le faire manuellement. Fini les matinées entières à remplir des formulaires sur les jobboards.

2

Comment traiter les candidatures volumiques?

Certains postes ont toujours engendré un nombre important de candidatures, c'est le cas par exemple des stages ou des profils commerciaux. Mais avec la crise, les candidats, plus nombreux sur le marché de l'emploi, ont ouvert leur champ de recherche, provoquant une hausse de la demande sur de nombreux métiers. **Comment identifier les meilleurs talents qui postulent alors que vous n'avez pas le temps de traiter l'ensemble des candidatures reçues ?**

▶▶▶ Un ATS pour filtrer et trier les candidatures

L'automatisation aide les membres de votre équipe à être plus sereins face à d'importants volumes de candidatures grâce à une première analyse. Certaines fonctionnalités vont permettre :



Le tri de CV de manière impartiale : l'ATS va permettre d'analyser les CV reçus et de les trier selon des critères prédéfinis pour valoriser objectivement les plus pertinents et faciliter la première étape du processus de recrutement.



L'analyse par mots clés : l'ATS va détecter les mots clés dans le CV et les documents fournis par les candidats, y compris les lettres de motivation et les réponses aux questions ouvertes. Les candidats qui incluent des mots clés plus pertinents en fonction de leurs compétences, de leur expérience et de leur compréhension de l'offre à laquelle ils postulent, seront filtrés et mieux classés que ceux qui incluent moins de mots clés.



L'analyse du contenu et la pondération par critère : l'ATS classe les candidats sur la base de critères (années d'expérience, pertinence des mots clés, poste précédent...). Les recruteurs peuvent alors baser leur décision sur une analyse objective des candidatures en choisissant d'affiner les résultats en pondérant différents mots clés plus fortement que d'autres.

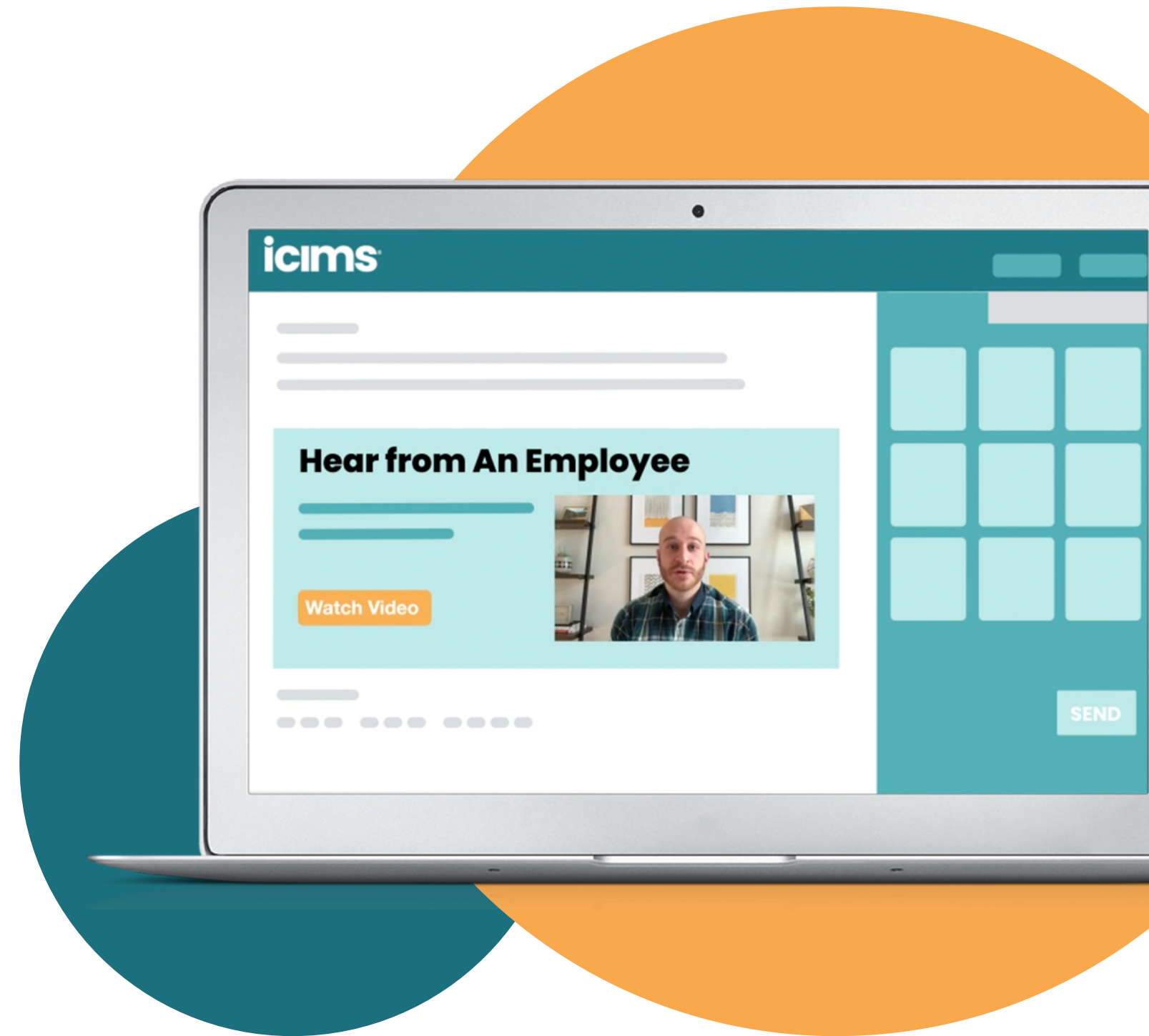


Les **ATS évoluent** avec le temps

Des technologies d'analyse de plus en plus sophistiquées

Au fil du temps, la technologie des ATS est devenue beaucoup plus sophistiquée qu'auparavant. Autrefois, les candidats pouvaient remplir leur CV avec des mots clés et attendre d'être identifiés. Certains sont même allés jusqu'à copier/coller des descriptions de poste dans leur CV en police blanche afin qu'elles s'enregistrent auprès de l'ATS mais qu'elle soit invisible pour un recruteur. En outre, certains systèmes de suivi des candidatures n'analysaient pas les CV bien au-delà des documents Microsoft Word.

La plupart des fournisseurs d'ATS ont corrigé ces failles et lisent les PDF et autres types de fichiers avec précision. Certains ont également amélioré l'interprétation des variations de mots clés, des phrases similaires et des acronymes. Ils permettent également d'intégrer des formats divers, y compris du texte en couleur et des images. Cela dit, en règle générale, il est toujours préférable de conseiller aux candidats de conserver un format simple pour leur CV, dans la mesure du possible.



Pour gérer efficacement un grand volume de candidatures, votre ATS doit intégrer :



Une analyse automatique sémantique des CV.

Elle permet de remplir les champs de vos formulaires rapidement, de manière fiable, et donc de faire gagner du temps aux candidats. L'analyse automatique des CV réduit la probabilité qu'ils quittent le site par frustration de devoir saisir encore en encore les mêmes informations.



Un classement des candidats.

Les recruteurs examinent un grand nombre de candidatures. Le classement des candidats permet de gagner du temps en créant des listes de candidats présélectionnés par le biais d'une évaluation transparente et impartiale. Tous les candidats sont ainsi évalués équitablement.



Des algorithmes de matching.

À force de lire des descriptions de postes vous remarquerez qu'elles commencent à se confondre. La recherche d'emploi assistée par l'IA permet d'évaluer les compétences, l'expérience et les centres d'intérêt des candidats de façon automatique afin de leur recommander les postes les plus appropriés.

Success story client

Goldman Sachs attire plus de 500 000 candidats chaque année. Beaucoup sont en début de carrières qu'ils soient stagiaires, **alternants** ou jeunes diplômés. En utilisant l'IA contenu dans l'ATS d'iCIMS, les équipes de **Goldman Sachs peuvent drastiquement réduire cette montagne de CV à traiter en des shortlists raisonnables.**

**Goldman
Sachs**

“Nous recrutons environ 3 % des candidats. Bien entendu, parmi les 97 % non retenus, nous sommes persuadés que beaucoup pourraient réussir chez Goldman Sachs. Choisir les meilleurs est plus une affaire de “la bonne personne pour le bon rôle plutôt qu’une affaire d’individus”.”



3

Comment suivre toutes les candidatures en temps réel ?

Les documents papiers, les fichiers Excel et les réseaux internes peuvent aboutir à stocker des informations contradictoires et incorrectes, et il est presque impossible de synchroniser les données de divers logiciels de recrutement par soi-même. Les échanges de mails entre les recruteurs et les managers font perdre du temps et parfois une mauvaise collaboration peut faire passer les équipes à côté de talents. **Comment offrir une vision unique, globale à toutes les parties prenantes du recrutement ?**

▶▶▶ Un ATS pour centraliser les données

L'automatisation aide vos équipes à mieux collaborer au quotidien et à suivre les processus de recrutement en cours à partir de tableaux de bord personnalisables.



Un ATS vous permet de recevoir vos candidatures ailleurs que dans votre boîte mail qui pourrait vite être saturée.



Un ATS collecte les données provenant de toutes vos sources d'informations et les compile, afin qu'il n'y ait ni confusion ni contradiction. Il centralise toutes les candidatures quelle qu'en soit la source (sites carrières, jobboards externes, forums de l'emploi...) pour ne pas en perdre en route. Enfin, en tant que source unique d'information, un ATS facilite la collaboration entre les équipes et la circulation de l'information.



Il n'est pas rare que vous ayez plusieurs postes ouverts au même moment. Pour avoir une vision globale sur les processus en cours, savoir à quelle étape en est chaque candidat, l'ATS vous permet de personnaliser vos tableaux de bord.



Rendre vos offres d'emploi plus visibles

Automatiser la publication des offres

Aujourd'hui, 73 % des demandeurs d'emploi commencent leur recherche sur Google. Cela signifie que vos offres d'emploi doivent être optimisées au moyen de mots clés, d'une accessibilité et d'une conception web appropriée. Cela leur donne de meilleures chances d'apparaître dans les requêtes pertinentes, qu'elles soient publiées sur votre site web, sur un jobboard ou ailleurs.

Avec le bon ATS, vous disposerez d'outils qui vous permettront d'optimiser facilement toutes vos offres d'emploi pour la recherche organique. Vous n'aurez plus à passer par des annonces payantes pour pousser vos offres d'emploi aux bons candidats.



4 Comment simplifier la communication avec les candidats ?

Le feedback est l'un des piliers de l'expérience candidat. Postuler et ne pas recevoir de retour peut drastiquement faire baisser l'estime des candidats pour votre entreprise. Pourtant, c'est l'un des plus grands challenges des recruteurs : répondre à tous les candidats, qu'ils soient retenus ou non, car il s'agit d'une action très chronophage.

Alors comment maintenir une bonne expérience de recrutement quand on n'a pas le temps de répondre à tous les candidats ?

▶▶▶ Un ATS pour centraliser et automatiser les communications candidats

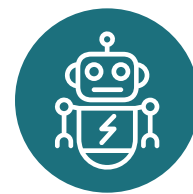
L'automatisation aide les recruteurs à maintenir une communication régulière avec les candidats sans y passer trop de temps.



L'automatisation des communications candidats : certains ATS offrent des fonctionnalités permettant d'utiliser des moyens de communications plus modernes pour entrer en contact avec les candidats par SMS et autres messageries instantanées par exemple.



La centralisation des communications : un ATS regroupe toutes les communications (email, SMS, sites d'emploi) dans un seul système, ce qui en facilite le suivi et la gestion. Cela vous évite de passer sans cesse d'un canal à l'autre pour suivre vos communications.



Une communication 24h/24 avec les candidats : les entreprises qui recrutent dans le monde entier doivent entrer en contact avec les candidats, peu importe le fuseau horaire. Un chatbot de recrutement - intégré à un ATS - peut répondre aux questions, planifier des entretiens, guider les visiteurs vers les postes pertinents et encourager les candidatures.

5

Comment évaluer la performance de son recrutement ?

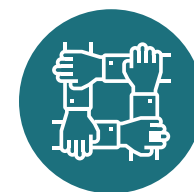
Chaque année vous établissez une stratégie pour répondre à vos besoins de recrutement : actions marketing, sourcing, budget dédié, outils à mettre à place. Vous devrez bien entendu évaluer le succès de cette stratégie afin d'apporter les améliorations et ajustements nécessaires d'une année sur l'autre et rendre votre processus de recrutement toujours plus efficace. Pour cela vous devez définir et suivre vos indicateurs clés de succès. **Mais comment exploiter toutes les données collectées et les analyser le plus simplement possible ?**

▶▶▶ Un ATS pour exploiter les données du recrutement

L'automatisation dans le traitement des données est sans doute la plus grande force d'un ATS puisqu'elle vous aide à analyser et suivre vos KPI.



Comme toute solution logicielle, un ATS génère et collecte une grande quantité de données. Attention, tous les ATS ne sont pas dotés d'un **système d'analyse** fiable et plus ou moins configurable. Pourtant, c'est bien là le moyen le plus simple d'obtenir les informations dont vous avez besoin. Un bon ATS vous aide à y voir plus clair en fonction des données dont il dispose, qu'il analyse et présente automatiquement dans des tableaux de bord.



Les entreprises qui peuvent exploiter ces données améliorent leurs processus de recrutement et d'intégration en mesurant l'impact de leurs actions marketing pour attirer les candidats, la qualité de leurs sources pour trouver les meilleurs profils, l'efficacité de leur processus pour recruter mieux et plus vite.



Les tableaux de bord sont personnalisables en fonction des utilisateurs (recruteurs, managers, cadres...) et configurables selon des tâches de chacun.



Suivre les **KPI** du recrutement

Certains canaux de recrutement sont plus efficaces que d'autres. Vous pouvez analyser des paramètres spécifiques comme le coût par embauche et mesurer l'efficacité de chaque source de candidatures ou celle des offres d'emploi publiées.



Parmi les 10 KPI du recrutement les plus populaires, citons :

- La source des recrutements
- Le temps du recrutement
- La durée de chaque étape du processus
- Le coût par embauche
- La qualité du recrutement
- Le taux de turnover la première année
- Le taux de conversion des offres
- La satisfaction des candidats
- Le nombre de candidatures par poste
- Le taux de complétion des candidatures

Consultez [notre livre blanc sur les KPI du recrutement](#) pour des explications détaillées sur comment et pourquoi suivre ces indicateurs.

6 Comment ne pas se perdre avec trop d'outils ?

Vous ne voulez pas que la gestion de votre processus de recrutement ressemble à une usine à gaz. Pourtant vous avez besoin de solutions qui puissent fonctionner ensemble, notamment avec votre logiciel de gestion des talents (CoreRH ou HCM). Avec la complexité du recrutement, il est en effet plus judicieux d'opter pour un ATS spécialisé qui offre une palette plus large de fonctionnalités. **Mais comment faire en sorte que vos équipes n'aient pas à changer de système tout en bénéficiant des meilleures solutions pour chaque étape du processus de recrutement ?**

▶▶▶ Un ATS pour un parcours de recrutement intégré

Vous l'aurez compris, ce qui fait la force de l'ATS c'est aussi ce qui va autour et la façon dont il s'intère dans votre écosystème RH.



Les capacités d'intégration de fonctionnalités complémentaires et d'autres solutions de recrutement connexes autour d'un socle commun, robuste et personnalisable vous permettent d'aller toujours plus loin dans l'optimisation de votre processus de recrutement.



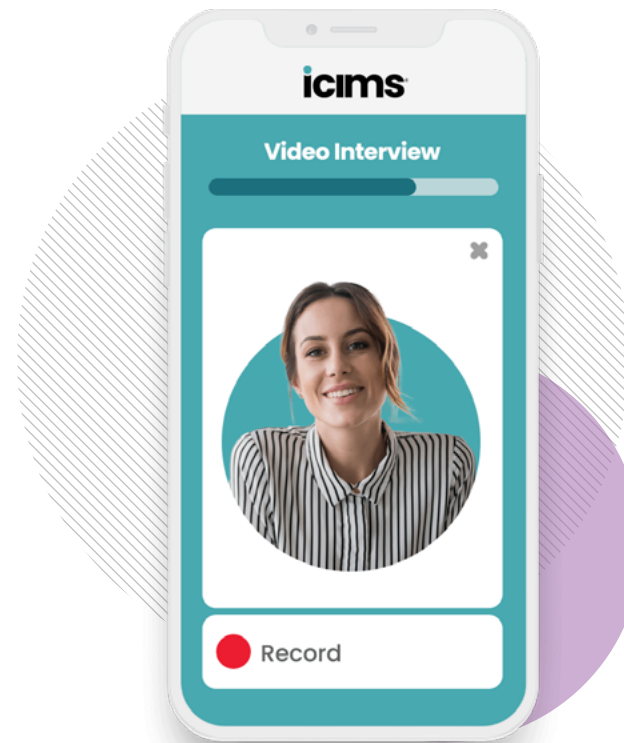
Un ATS qui s'intègre à d'autres logiciels de gestion des talents et de recrutement, permet à vos équipes de passer moins de temps à naviguer entre les différents systèmes. Il permet également de garder les efforts de vos équipes organisés et efficaces. Grâce à l'intégration agile, vous pouvez bénéficier du meilleur de tous les mondes. Un ATS conçu pour l'intégration vous permet d'accéder à un système de suivi des candidatures de premier ordre et de le faire fonctionner avec vos autres technologies RH.

Un bon ATS doit vous permettre de :



Organiser des programmes de cooptation.

Vos collaborateurs sont l'une de vos meilleures sources de candidatures qualifiées et pertinentes. La plupart ont dans leur réseau des profils susceptibles de convenir à un de vos postes ouverts en fonction de leurs compétences. Un ATS formalise les recommandations en donnant aux recruteurs les outils nécessaires pour favoriser et récupérer les suggestions des employés.



Faciliter les entretiens vidéo.

Les entretiens vidéo sont indispensables lorsque les candidats sont à distance ou lorsque la rencontre en face à face n'est ni sûre ni pratique avec la crise sanitaire. Certains systèmes de suivi des candidatures peuvent faciliter les entretiens vidéo, notamment en ce qui concerne la planification, la communication et les notifications aux candidats.



Simplifier la gestion des talents et les évaluations linguistiques.

Savoir si un candidat possède les compétences requises pour un poste fait partie intégrante du processus de recrutement. Bien qu'un logiciel de suivi des candidatures ne procède pas lui-même à des évaluations, il peut gérer le processus pour vous, en gérant les interactions avec le prestataire, en envoyant les invitations, en permettant aux recruteurs de visualiser les résultats des candidats.

Success story client

Hard Rock International avait besoin d'une solution pour **soutenir les recrutements dans ses filiales** à l'échelle mondiale. iCIMS répondait à ce besoin grâce à ses capacités d'intégration.



"iCIMS est une solution très flexible avec une interface facilement configurable. Cela nous a permis d'avoir un flux de données automatisé depuis iCIMS vers notre SIRH, ce qui réduit considérablement le temps passé par nos équipes à saisir toutes les informations reçues sur nos candidats."



7 Comment garder la dimension humaine avec le digital ?

Pour certains un processus de recrutement automatisé ne rime pas nécessairement avec processus humain, d'autant plus lorsqu'il est nourrit avec un peu d'IA. Le gain de temps est pourtant une excellente façon de se concentrer sur les échanges avec les talents. **Comment faire en sorte que votre processus de candidature soit à la fois agréable à suivre côté recruteur et à vivre côté candidat ?**

▶▶▶ Un ATS pour faciliter le recrutement

L'ATS est avant tout un levier d'amélioration de l'expérience recruteur et plus largement des parties prenantes au recrutement dans les entreprises.



Pour le recruteur :

- L'ATS améliore le quotidien des équipes en automatisant les tâches à faible valeur ajoutée, permettant ainsi au recruteur de gagner du temps et d'améliorer son efficacité et sa performance opérationnelle.
- L'ATS booste ses campagnes de recrutement en améliorant la visibilité des offres, en automatisant les feedbacks candidats pour les maintenir engagés.
- L'ATS lui permet de proposer une expérience de candidature plus fluide et plus agréable pour inviter le candidat à poursuivre le processus limitant la perte des meilleurs talents.
- L'ATS lui permet d'anticiper les besoins de recrutement et de mettre en évidence les meilleurs candidats existants à la fois dans les viviers de talents externes mais aussi internes.

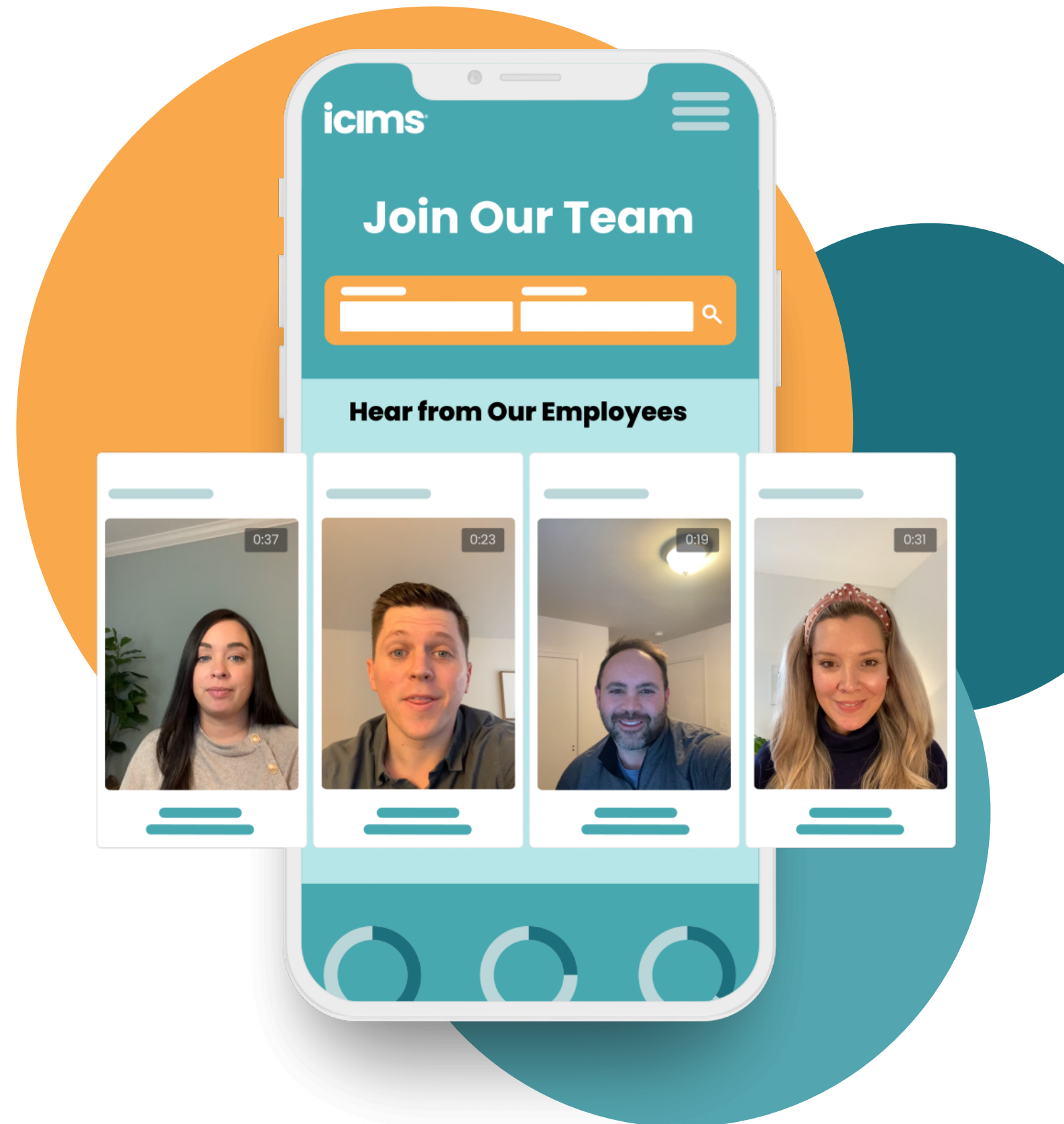


L'ATS, un levier de la marque employeur

Offrir une meilleure expérience candidat

Grâce à la puissance d'un logiciel de suivi des candidatures, l'expérience que vous offrez aux candidats peut également vous permettre de vous démarquer de vos concurrents.

Votre système de suivi des candidatures est chargé de donner une impression virtuelle positive. L'ATS permet aux recruteurs d'accueillir facilement les candidats, de répondre à leurs questions et de dialoguer avec eux tout en leur montrant que vous accordez la priorité à leur expérience. Vous simplifiez l'acte de candidature à un poste en proposant au candidat de postuler de différentes façons (site d'emploi, chatbot, SMS). Vous pouvez aussi fournir un outil en ligne permettant aux candidats de suivre l'état de leur candidature. Vous pouvez mieux communiquer tout au long du processus de recrutement et maintenir l'intérêt des candidats.





Que faut-il attendre d'un logiciel de suivi des candidatures ?

Bien choisir votre ATS

Le logiciel de suivi des candidatures que vous choisirez doit être doté de caractéristiques qui rendent le processus de recrutement plus facile, mieux organisé et plus efficace. Les meilleurs ATS sont généralement dotés des fonctionnalités suivantes :

- Un système d'enregistrement unique pour le stockage et la recherche d'informations
- Des processus configurables qui s'alignent sur ceux de votre entreprise
- Une fonction de planification qui s'intègre à vos calendriers professionnels
- Des fonctionnalités de gestion des recrutements dans le cloud, accessibles depuis n'importe quel appareil
- Une collecte de données en temps réel avec des informations disponibles grâce à des tableaux de bord personnalisés.



Un ATS disponible dans le cloud vous permettra de synchroniser les données dans toute votre organisation, et vous n'aurez pas à mettre à jour votre logiciel manuellement comme vous le feriez avec une solution installée sur votre système informatique.



C'est le moment idéal pour se poser les bonnes questions et trouver le meilleur ATS qui répondent à toutes vos problématiques de recrutement.

Découvrez l'ATS d'iCIMS, numéro 1 mondial en part de marché et ses nombreuses fonctionnalités.

[Une démo !](#)