

Quel ROI attendre d'un logiciel de gestion des candidatures moderne ?

ATS obsolète

Difficile à utiliser

Beaucoup de temps perdu du fait d'avoir à saisir plusieurs fois les données des candidats, des allers-retours entre les différents outils, des recherches dans les feuilles de calcul, de la planification manuelle des entretiens et du suivi et des relances des candidats.

Rigide

Le système ne permet pas de gérer des processus de recrutement différents, selon les postes, les services et/ou les activités. Les mises à jour sont compliquées et nécessitent l'assistance du service informatique ou du fournisseur.

Silos

Faute de pouvoir partager les données entre les systèmes, les recruteurs doivent jongler entre différents outils et tableaux de bord. Avec, à la clé, une multiplication des étapes manuelles et un accroissement du risque d'erreurs.

ATS moderne

Intuitif

Les tâches manuelles sont automatisées dans un outil unique, facile à utiliser. Les étapes de recrutement sont automatisées : planification des entretiens, réponses des candidats et envoi des offres. Les outils basés sur l'IA améliorent la productivité en facilitant la présélection des candidats et en personnalisant les communications.

Flexible

Le système est flexible et s'adapte à des processus de recrutement différents. Les administrateurs peuvent mettre à jour le paramétrage rapidement, concevoir facilement de nouveaux workflows, modifier les autorisations des utilisateurs tout en respectant les exigences de conformité.

Connecté

CRM, agendas, outils de sourcing, d'évaluations, de vérifications des références ... sont tous centralisés dans un système unique et conforme. Les intégrations HCM permettent d'importer les postes à pourvoir dans le système et d'exporter les données des derniers recrutements.

Le Retour sur Investissement

Bénéfices inclus :

- Une meilleure adoption de l'outil permettant une collecte des données facilitée et des processus optimisés
- Des recruteurs plus efficaces grâce à l'automatisation
- La réduction du risque de non-conformité car les données restent dans le système
- Un processus de recrutement transparent, plus rapide et de meilleure qualité.

Bénéfices inclus :

- Des processus personnalisables qui favorisent l'efficacité
- Un paramétrage facile qui demande moins de support informatique et réduit le risque de non-conformité
- L'évolutivité pour répondre aux besoins mondiaux et régionaux et s'adapter aux changements organisationnels (Ex. M&A).

Bénéfices inclus :

- Des recruteurs plus efficaces car ils n'ont plus à jongler entre plusieurs outils
- Des données facilement accessibles et une conformité garantie
- Une meilleure souplesse opérationnelle
- Un coût d'utilisation réduit.

[Lire notre guide de référence pour choisir son ATS](#) 