

5 raisons d'investir dans un ATS **(Applicant Tracking System)**



C'est lundi matin. Marie, recruteuse dans une PME de 50 salariés, ouvre sa boîte mail : plus de 120 candidatures reçues pendant le week-end. Entre le tri des CV, les relances aux candidats et la coordination avec les managers, elle passe la moitié de sa journée à gérer de l'administratif plutôt qu'à faire ce qu'elle fait de mieux : **recruter la bonne personne**.

Marie n'est pas la seule dans ce cas : beaucoup de recruteurs se noient dans des processus manuels qui ralentissent les embauches, génèrent des erreurs et finissent par peser sur la qualité des recrutements.

La bonne nouvelle ? Des solutions existent pour alléger le quotidien des recruteurs : les **ATS***. Dans ce mémo, découvrez comment ces outils libèrent les recruteurs des tâches chronophages et redonnent aux équipes la liberté de se concentrer sur leur cœur de métier.

*Applicant Tracking System

01

Recruter en toute conformité



Alors qu'elle classe les dossiers des candidats non retenus, Marie constate que certains consentements pour la conservation des données sont sur le point d'expirer. Comme elle gère tout manuellement, le risque d'oubli ou d'erreur est élevé. Elle pourrait enfreindre le RGPD et exposer son entreprise à des sanctions financières importantes : **jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel.**

Un ATS vous évite cette situation : **il automatise le suivi des consentements**, maintient vos données toujours à jour et protège votre entreprise contre tout risque de non-conformité.

En clair, cet outil vous permet de :

- **recueillir le consentement dès la candidature via un formulaire dédié**, ce qui garantit la conformité de chaque profil dès le départ ;
- **tracer les consentements avec enregistrement des dates et conditions**, pour disposer d'une preuve fiable en cas d'audit ;
- **recevoir des alertes sur les consentements arrivant à expiration**, afin d'agir rapidement et éviter le stockage de données non conformes ;
- **identifier facilement les profils non conformes**, pour décider de les supprimer de la base ou de contacter les candidats afin de renouveler leur consentement.

02

Gagner du temps et de l'argent



Alors qu'elle jongle entre les candidatures, les relances de mails et l'organisation des entretiens, Marie a l'impression de ne jamais avancer. Chaque recrutement lui prend des heures de tâches administratives et elle sait qu'une erreur de casting pourrait coûter cher à l'entreprise : **entre 30 000 € et 150 000 € de pertes pour l'entreprise, selon le poste et le niveau de responsabilité.**

Un ATS **centralise toutes les informations et les actions** liées à un recrutement, réduisant les tâches chronophages et permettant de recruter plus rapidement et à moindre coût.

En clair, cet outil vous permet de :

- **créer et publier une offre en quelques clics**, pour démarrer rapidement le processus de recrutement et attirer des candidats qualifiés dès le départ ;
- **multidiffuser une offre sur plusieurs plateformes**, pour gagner du temps dans la diffusion et atteindre une plus large audience de candidats ;
- **centraliser les candidatures reçues**, pour retrouver toutes les informations dont vous avez besoin au même endroit ;
- **analyser les CV et attribuer des tags grâce à l'IA** (diplôme, localisation, expérience, etc.), afin de limiter les heures passées au tri manuel ;
- **partager instantanément les profils et tagger les managers**, pour limiter les allers-retours et accélérer la prise de décision ;
- **envoyer en masse des mails de refus personnalisés**, pour économiser du temps administratif tout en renforçant la marque employeur ;
- **planifier les entretiens ou laisser le candidat choisir un créneau**, afin de gagner un temps précieux à chaque étape du processus.

03

Améliorer l'expérience candidat



Débordée par l'opérationnel, Marie met parfois trop de temps à répondre aux candidats qui l'intéressent. Pourtant, elle sait que la réactivité est cruciale : **52% des cadres attendent une réponse à leur candidature sous moins de 3 semaines.** Au-delà, les meilleurs profils risquent de se décourager, de rejoindre la concurrence et l'image de l'entreprise peut en pâtir.

Un ATS **fluidifie votre parcours candidat de A à Z**, pour séduire les meilleurs talents et valoriser votre marque employeur.

En clair, cet outil vous permet de :

- **centraliser les échanges directement depuis le profil candidat**, pour gagner en réactivité et simplifier la communication avec chacun ;
- **mesurer des indicateurs clés comme le délai de réponse ou le time-to-hire**, et identifier les points de friction et améliorer en continu le parcours candidat ;
- **proposer un site carrière authentique**, qui présente clairement vos valeurs, rituels et culture, afin que le candidat puisse se projeter dans son futur environnement ;
- **offrir un point de contact clair et identifié au candidat**, qu'il s'agisse du site carrière, de la page d'offres, d'une adresse mail personnalisée etc.

Pour aller plus loin



L'**ATS de Lucca** et la solution **Socle RH**, dédiés au dossier collaborateur, se connectent. Chaque nouveau talent est automatiquement intégré dans le système RH avec toutes ses informations (personnelles, contractuelles et administratives), pour simplifier l'onboarding et accélérer son intégration.

04

Recruter mieux et plus justement



Marie sait qu'il est difficile de comparer objectivement les candidats et d'éviter les biais. Elle n'est pas seule : **77 % des DRH, 64 % des managers et 63 % des recruteurs se fient encore à leur intuition lors des décisions de recrutement.** Conséquence : des erreurs de casting peuvent survenir.

Un ATS **structure le processus de sélection** avec des critères partagés et factuels, pour des décisions justes, collaboratives et alignées avec la culture et les besoins de l'entreprise.

En clair, cet outil vous permet de :

- **gérer finement les permissions et les accès**, pour impliquer les bonnes personnes tout en leur partageant le niveau d'information adapté à leur rôle ;
- **mettre en place des scorecards d'évaluation**, pour fixer des critères factuels et observables et comparer les candidats de manière objective ;
- **partager des grilles d'entretien standardisées**, afin de limiter les biais et accompagner les managers dans l'évaluation des candidats ;
- **recourir au scoring assisté par IA**, pour identifier rapidement les profils pertinents, tout en restant capable d'expliquer précisément sur quels critères chaque candidature a été évaluée.

05

Piloter son plan de recrutement avec précision



Marie peine à garder une vision claire de ses recrutements : quels canaux fonctionnent le mieux, où se situent les blocages, combien de temps chaque poste met à être pourvu ? **Sans indicateurs fiables, il est difficile d'identifier ce qui fonctionne et ce qui pose problème, et de mettre en place le bon plan d'action.**

Un ATS vous permet de **piloter vos recrutements avec précision**, grâce à des tableaux de bord clairs et des KPI fiables, pour pouvoir suivre son plan de recrutement au fil de l'eau.

En clair, cet outil vous permet de :

- **accéder à des KPI et à des tableaux de bord détaillés** (délai de réponse, time-to-hire, taux d'acceptation des offres), pour mesurer l'efficacité des recrutements et ajuster la stratégie en continu ;
- **visualiser toutes les tâches en cours, pour repérer immédiatement les urgences**, débloquer les postes bloqués et adapter les actions en conséquence ;
- **exporter facilement les données**, afin d'analyser en profondeur les résultats et partager des reportings clairs avec la direction ou les équipes ;
- **identifier les canaux d'acquisition les plus performants** (plateformes, cooptation, réseaux sociaux etc. et le % de candidatures reçues/recrutées en fonction de la source), pour investir le budget recrutement là où il est le plus rentable.

Le saviez-vous ?

- Un ATS peut réduire **jusqu'à 60 % la durée du cycle d'embauche**, en fluidifiant chaque étape du processus.
- Il permet aussi aux équipes RH de trouver **62 % plus de candidats qualifiés** que via les candidatures entrantes traditionnelles.

Des résultats qui montrent à quel point un ATS peut transformer vos processus de recrutement.

Et si vous constatiez par vous-même ces bénéfices ?

Donnez à vos recruteurs et à vos managers les moyens de transformer ensemble chaque embauche en succès.

[Demander une démo](#)

À propos de Lucca

Lucca développe des logiciels qui simplifient la vie des collaborateurs, de leurs managers et des responsables RH.

Nous aidons les entreprises à devenir plus performantes et réduire les tâches qui coûtent pour se consacrer à celles qui comptent.

Les logiciels que nous éditons couvrent un large éventail des enjeux en matière de gestion des ressources humaines: dossiers collaborateurs, temps et activités, dépenses professionnelles, gestion des talents, préparation de la paie.



www.lucca.fr
151 avenue de France, 75013 Paris
+ 33 (0)1 83 64 53 20 - info@lucca.fr