

Changement d'ATS en vue ?

Suivez le guide pour une transition sereine !



Sommaire

Introduction	02
Les signes qu'il est temps de changer d'ATS	03
Les critères à observer pour choisir le bon ATS	05
Comment embarquer dirigeants et collaborateurs dans le changement d'ATS ?	07
La check-list changement d'ATS	10
Étape suivante : sautez le pas avec Tellent Recrutee !	11

Introduction

Ça y est, votre logiciel de recrutement (ATS) a clairement atteint ses limites et il est temps de passer à un outil plus puissant. Le changement d'ATS est imminent et avec lui, l'amélioration de votre processus de recrutement. Alors, n'attendez plus, reprenez la main sur vos recrutements et impulsez de vrais changements pour le bien de votre service RH et le rayonnement de votre entreprise !

Mais pour ce faire, comment susciter l'adhésion auprès de vos collaborateurs et des décideurs ? En montrant la **vraie valeur d'un processus de recrutement mieux huilé**, avec des faits concrets : données, témoignages, outils et démos.

Nous allons vous accompagner avec méthode à chaque étape, pour conduire votre entreprise vers des recrutements plus fluides et plus rapides. Et qui sait, cela pourrait aussi apporter une nouvelle dimension à votre rôle actuel, celui d'un collaborateur proactif auprès de vos dirigeants !

Ce guide a été conçu pour les recruteurs prêts à améliorer leurs processus. Pour ceux qui veulent en finir avec une multitude d'outils chronophage et gagner du temps pour ce qui est important : l'humain. Si vous faites partie de ceux-là, suivez le guide et détaillons ensemble les étapes qui vous attendent pour mener à bien votre changement d'ATS :

- **Étape 1** : vous réaliserez un **auto-diagnostic** rapide pour **confirmer qu'un changement d'ATS est bien pertinent** dans votre situation. Plus vous serez convaincu de cette nécessité, plus vous serez convaincant !
- **Étape 2** : Grâce à nos conseils et outils, nous vous montrerons **comment choisir le logiciel de recrutement parfait** qui réponde à tous les besoins de votre équipe et de votre entreprise. Au programme : check-list, scorecard et démo gratuite.
- **Étape 3** : nous aborderons **l'adhésion en interne** et nous vous donnerons les clés pour embarquer équipes et dirigeants avec les bons arguments, les bonnes données et un plan solide.

La clé de la réussite : Partez du principe que ça va marcher et ça marchera !

Surtout, ne doutez pas de l'influence que vous pouvez avoir dans ce changement stratégique, vous en avez plus que ce que vous croyez.

Les signes qu'il est temps de changer d'ATS

Quand un outil n'est plus adapté, c'est souvent dans les micro-tâches du quotidien que cela transparaît. Peut-être passez-vous un temps infini à courir après les feedbacks de votre équipe parce que votre outil actuel n'embarque pas la fonction centralisation des feedbacks. Ou encore, vous perdez un temps précieux à synchroniser manuellement les événements à votre agenda...

Au-delà des ces contrariétés du quotidien qui, on le sait, sont usantes à long terme, voici les 5 principaux signes que votre ATS est en fin de course et qu'il est temps de passer à un outil moderne et plus performant !

5 signes que vous devez changer d'ATS

01

Votre ATS vous freine

Dans de nombreux logiciels de recrutement, c'est le tarif qui détermine les fonctionnalités auxquelles vous avez accès. Ce qui pouvait convenir au début, n'est plus adapté à votre entreprise en forte croissance : soit vous êtes limité sur le nombre de candidatures que vous pouvez publier en simultané, soit c'est au niveau du volume que cela coince. Résultat, au lieu de vous soutenir, votre ATS vous ralentit et devient un véritable entonnoir incapable d'absorber votre développement. Cet étranglement peut aussi se faire ressentir si vous manquez d'options d'automatisation ou de fonctionnalités d'IA.

02

Les candidats abandonnent

Vous faites tout ce qu'il faut pour pourvoir les postes rapidement, mais le processus de recrutement peine à suivre le rythme. Le problème ne vient pas de vous, mais certainement de votre outil. Si malgré l'usage d'un logiciel de recrutement, les feedbacks arrivent en retard, ou n'arrivent pas du tout, si les candidats abandonnent les formulaires de candidature parce qu'ils sont trop compliqués, c'est qu'il faut tirer la sonnette d'alarme : un ATS digne de ce nom doit rendre le processus plus fluide et plus rapide pour les équipes de recrutement, comme pour les candidats, grâce à des fonctionnalités sur-mesure, adaptées aux spécificités de votre structure.

03

Le manque d'intégrations vous pénalise

Un ATS en phase avec la réalité des recruteurs doit s'intégrer à des outils du quotidien aussi basiques que votre messagerie, votre agenda, vos dashboards et tout le reste ! Quand ces intégrations ne sont pas possibles, vous perdez tous les bénéfices d'un ATS, pire, cela vous crée du travail supplémentaire et augmente le risque d'erreur avec des tâches liées au transfert de données manuellement, par exemple.

04

Vos reportings ne sont pas à la hauteur

Quel est votre time-to-hire ? Quel est votre meilleur canal de recrutement ? Si votre ATS ne vous permet pas de suivre ces KPI basiques mais pourtant essentiels, vous êtes dans l'impossibilité d'extraire des chiffres vraiment parlants à vos dirigeants. Et si vous parvenez à le faire en multipliant les tickets au support, là non plus, votre ATS ne vous soutient plus.

Au lieu de vous faciliter la tâche au quotidien, il vous la complique. Pire, il vous coûte du temps, de l'énergie, de la crédibilité, du budget et ne vous permet pas de prendre des décisions stratégiques éclairées.



“Avant Tellent Recrutee, nous avons beaucoup de difficultés à pouvoir visualiser directement la source des candidatures en un seul clic sur une seule interface.”

— **Kenethe Agbeke**,
Responsable Recrutement
et Relations écoles chez
Prêt À Manger

05

Votre ATS n'est plus conforme RGPD

Protection des données personnelles, consentement des candidats, respect des délais légaux de conservation, sont la base du recrutement moderne. Une mauvaise gestion des données sensibles de vos candidats expose votre entreprise à des risques juridiques, mais peut sérieusement entacher votre marque employeur. Sans outil adapté, il devient quasi-impossible de suivre les délais de suppression des données, l'expiration des formulaires de consentement ou les exigences d'accès aux données. Si votre ATS ne vous permet pas de collecter les autorisations, de respecter les échéances imposées par le RGPD ou d'anonymiser la donnée, alors il n'est tout simplement plus au niveau des standards en matière de protection des données.

Si vous reconnaissez un ou plusieurs points comme faisant partie de vos problématiques actuelles, c'est qu'il est temps de trouver un nouveau logiciel de recrutement qui réponde à vos besoins présents et qui saura répondre à vos besoins futurs.

Un changement d'ATS est une décision stratégique importante qui ne peut être prise à la légère. Voici un **auto-diagnostic** rapide qui vous permet d'évaluer en 10 points la nécessité ou non de ce changement :

Auto-diagnostic: Faut-il changer d'ATS?

Ce questionnaire rapide vous permet d'évaluer si votre logiciel de gestion des recrutements (ATS) est encore adapté à vos besoins.

👉 En répondant à 10 questions simples, vous obtiendrez un score et des conseils personnalisés pour envisager, ou non, un changement d'outil.

Démarrez le diagnostic

🕒 Takes 1 minute

C'est l'objet de la prochaine partie consacrée au choix de cet ATS parfaitement adapté à vos besoins, qui soutiendra vraiment la croissance de votre entreprise.

Les critères à observer pour choisir le bon ATS

Et ce n'est pas le choix qui manque ! D'après Rectec, le comparateur d'ATS, il existe plus de 450 logiciels de recrutement sur le marché qui se ressemblent plus ou moins et qui embarquent à peu près les mêmes fonctionnalités de base : création d'offres d'emploi, gestion des candidatures, envoi d'emails... Tous semblent faire le job.

Et pourtant : la différence se cache dans les détails. Tous les logiciels ne se valent pas. Certains excellent dans l'automatisation, d'autres dans la génération de reportings avancés ou en proposant des interfaces simples et intuitives pour le recrutement collaboratif. Tout en prenant en compte qu'à l'heure actuelle, les fonctionnalités IA ne sont plus un gadget, mais un vrai levier de gain de temps. Si votre priorité est de travailler plus vite et plus efficacement, regardez de près les fonctionnalités IA intégrées à l'ATS : assistance à la rédaction des offres d'emploi et fiches de poste, présélection de profils ciblés, aide à la priorisation... Autant de tâches qui, mises bout à bout, vous permettent de consacrer plus de temps aux managers et aux candidats.

Alors plutôt que de scroller des listes de fonctionnalités interminables et incomparables, posez-vous cette question simple :

Quelle est l'étape de votre processus de recrutement la plus stratégique pour votre entreprise ?

Une fois ce point névralgique identifié, vous êtes en mesure de choisir un logiciel qui convienne à l'enjeu majeur de votre entreprise.



Améliorer l'expérience candidat ?

Vous l'avez peut-être déjà lu dans notre rapport [Recrutement en 2025 : Tendances et Défis](#), mais près de 50% des candidats abandonnent leur formulaire de candidature en cours de route, sans le soumettre. Cela signifie que vous passez à côté de la moitié de vos candidats sans le savoir !

Cela est particulièrement critique pour les secteurs connaissant une forte pénurie de talents comme l'hôpital ou la vente. Les employés qui travaillent toute la journée sur le terrain ou en horaires décalés n'ont vraiment plus la disponibilité ni l'énergie de peaufiner leur CV ou de remplir des formulaires interminables.

Certains logiciels (comme [Tellent Recrutee](#)) permettent aux recruteurs de recevoir les candidatures directement via [WhatsApp](#) par exemple. L'avantage réside dans la rapidité et la facilité avec lesquelles les candidats peuvent soumettre leur candidature, mais aussi dans les questions qu'il peuvent envoyer à l'assistant IA, à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, depuis leur canapé ou le temps d'un trajet, simplement depuis leur mobile.



Piloter votre page carrière sans dépendre du département informatique ?

Si l'un de vos blocages principaux concerne la disponibilité de l'IT et que vous attendez des semaines avant de voir une offre d'emploi publiée sur votre site carrière, vous avez clairement besoin d'un ATS, garant de votre autonomie sur la publication des offres sur votre site carrière.

En effet, plutôt que de dépendre d'une intervention externe, vous pouvez gérer votre page / site carrière directement dans l'interface, sans connaissances nécessaires en code. Idéalement, le logiciel devrait embarquer la fonction SEO pour favoriser la visibilité de votre page carrière et ainsi attirer les talents jusqu'à vous.



Passer à l'échelle internationale ?

Si votre entreprise projette un déploiement à l'international, c'est un paramètre qui devra impérativement être pris en compte dans la sélection des fonctionnalités essentielles de votre ATS. Avoir la possibilité de dupliquer des pages carrières et des offres d'emplois en plusieurs langues est un avantage considérable. Cela vous permettra d'atteindre des candidats dans d'autres pays sans la barrière de la langue.

Bien-sûr, vous pouvez toujours communiquer en anglais. Mais si votre entreprise ne dispose pas d'une grande notoriété à l'étranger, il vaut mieux vous adresser à vos candidats dans leur langue, pour gagner en confiance.

Quand vous choisirez votre logiciel, assurez-vous qu'il embarque toutes les langues dont vous avez besoin pour votre future expansion.



Favoriser le recrutement collaboratif en fluidifiant les échanges ?

Plus il y a de personnes impliquées dans le recrutement, plus le processus devient complexe. Entre la coordination au sein de l'équipe RH, avec les managers et les dirigeants, parfois répartis aux quatre coins du monde, le temps passe vite et ouvre la porte aux erreurs. Tout comme le nombre de personnes ayant accès aux données de recrutement augmente la difficulté à gérer la protection de ces données.

Un bon logiciel de recrutement est d'une aide précieuse lorsqu'il s'agit de favoriser le recrutement collaboratif, mais encore faut-il vérifier que ses paramètres permettent la définition des rôles, la personnalisation des autorisations, l'assignation de tâches et l'anonymisation des données candidats si besoin. Le but étant de définir clairement les responsabilités des parties prenantes, de sorte à ce que les postes vacants soient rapidement pourvus.



"Le principal atout de Tellent Recrutee c'est qu'il donne accès aux membres de l'équipe RH à tous les postes en temps réel puisque l'ensemble des données est centralisé dans le système."

— Vanessa Siegbert,
Head of HR at Kapten
& Son



Exploiter pleinement vos données de recrutement ?

Tous les reportings ne sont pas consolidés de la même façon. Alors que la plupart des ATS proposent une analyse de base, les KPI suivis et le niveau de finesse d'exploitation des données peuvent varier significativement d'un logiciel à l'autre.

Si vous travaillez dans une entreprise pilotée par la donnée, ou si vous souhaitez optimiser votre stratégie de recrutement, une vision détaillée de vos KPI et de leur évolution est essentielle.

Pour bien choisir votre ATS, vérifiez donc ses capacités à suivre vos principaux KPI de recrutement (time-to-hire, coût par embauche, performance des canaux, taux de conversion, etc.). Assurez-vous également de pouvoir personnaliser vos tableaux de bord et rapports, avec suffisamment de souplesse pour qu'ils répondent à vos besoins.

Pensez-y :

le mot "insight" parle souvent aux dirigeants, conscients que les données réellement exploitables se traduisent par plus d'efficacité, une meilleure prise de décisions et une plus-value stratégique indéniable.

✦ Faites le bilan plus facilement avec notre checklist "8 repères essentiels pour choisir le bon ATS".

[Télécharger gratuitement](#)

Checklist :
8 repères essentiels pour choisir le bon logiciel ATS



Comment embarquer dirigeants et collaborateurs dans le changement d'ATS ?

C'est maintenant qu'intervient la partie la plus difficile : embarquer vos dirigeants à bord. Ils sont particulièrement prudents lorsqu'il s'agit d'investissements, notamment en période incertaine. C'est pourquoi une approche stratégique est primordiale, construite sur la base de solides arguments accompagnés de chiffres clés significatifs. Voici comment bâtir un argumentaire convaincant, étape par étape :

Étape 1

Alignez-vous sur la vision de votre entreprise

Si vous devez convaincre votre hiérarchie d'investir dans un nouvel outil de recrutement, vous devrez d'abord démontrer en quoi le logiciel actuel est dépassé, puis expliquer comment le nouveau logiciel permettra d'atteindre les objectifs de l'entreprise plus rapidement et plus efficacement. Pour ce faire, vous devez prendre en compte les priorités du point de vue de vos dirigeants.

Avant de lancer l'idée d'un nouveau logiciel de recrutement, il vaut mieux commencer par vérifier les objectifs de l'entreprise. Ils sont communiqués lors des réunions plénières, des points trimestriels ou lors des réunions de pilotage. Si ce n'est pas le cas, prenez l'initiative d'ouvrir la discussion et de demander clairement quels sont les objectifs prioritaires de l'entreprise et où se situent ses grandes difficultés ? Cela fait de vous un collaborateur engagé dans la réussite de l'entreprise.

Étape 2

Construisez votre argumentaire à l'échelle de l'entreprise

Une fois que vous connaissez les objectifs stratégiques prioritaires de votre entreprise, réfléchissez précisément à la manière dont un nouvel ATS peut vous aider à les atteindre. Le but étant d'ajuster vos arguments au cadre spécifique de votre entreprise et pas uniquement d'un point de vue RH. Voici quelques exemples de situations :

- **Un projet IT stratégique est peut-être en train de tomber à l'eau** car le processus de recrutement est trop long et que les meilleurs candidats se désengagent, laissant l'équipe actuelle débordée. Un nouvel ATS pourrait réduire le time-to-hire et ainsi permettre de recruter les meilleurs talents plus rapidement.
- **Conquérir de nouveaux marchés internationaux** pourrait être entravé par votre logiciel de recrutement actuel car il n'embarque pas la fonction multi langues. Un ATS embarquant le multilingues est un atout indéniable pour attirer les meilleurs candidats internationaux.
- **Vos clients attendent trop longtemps leur devis** parce que les postes de commerciaux ouverts ne sont pas pourvus. Un meilleur ATS doté d'une fonction reporting solide, permet d'identifier les canaux qui performant et donc de savoir où investir le budget recrutement pour recruter rapidement les meilleurs talents dans l'entreprise.

Ces exemples montrent qu'un nouvel ATS n'est pas un accessoire. C'est un outil primordial pour toute entreprise qui vise le succès.

✦ **À retenir** : Sélectionnez l'argument le plus percutant et formulez un court "elevator pitch" qui explique l'importance de ce projet pour toute l'entreprise. Vous pourrez l'apprendre par cœur et l'utiliser pour demander un rendez-vous à vos dirigeants ou dès que vous devrez défendre le projet en quelques secondes.

Étape 3

Illustrez avec des chiffres clés

Si vous voulez convaincre vos dirigeants, vous devez adopter leur langage et cela signifie leur apporter des chiffres clés concrets et des données mesurables. Si vous vous dites que les chiffres sont exactement ce qu'il vous manque et que c'est justement la raison pour laquelle vous avez besoin de ce nouvel ATS, pas de panique. À ce stade, des hypothèses raisonnables qui rendent les bénéfices concrets suffisent. Par exemple :

- "Si nous recrutons deux personnes sur le projet en 6 semaines grâce à notre nouvel ATS nous pouvons atteindre notre première étape clé en trois mois au lieu de six."
- "Si nous supprimons le canal de recrutement le moins performant grâce à une analyse plus fine, nous économiserons xx € par trimestre sur notre budget de diffusion d'offres."
- "Si nous pourvoyons nos postes de commerciaux en deux mois au lieu de six, nous pourrions envoyer xx devis supplémentaires par mois et générer un chiffre d'affaires qui passe actuellement à las."

Et tout aussi important : comparez les coûts de votre ATS actuel avec ceux du nouveau, en tenant compte des fonctionnalités supplémentaires que vous obtenez. Un logiciel de recrutement qui semble plus cher au début peut rapidement être amorti s'il rend vos recrutements nettement plus efficaces ou s'il remplace d'autres outils. Mettez en avant les gains de temps et de ressources (par exemple, grâce au time-to-hire plus court ou à des processus internes plus fluides). Ainsi, le ROI sera limpide.

Calculez le retour sur investissement d'un logiciel de recrutement

Aucune adresse e-mail requise. Obtenez une estimation instantanée de vos économies grâce à l'ATS Tellent Recrutee.

[Calculez mes économies](#)

Étape 4

Élaborez un Business Case

Une fois ces informations stratégiques rassemblées, utilisez-les pour construire un cas d'école béton. Voici les éléments importants qu'il doit comporter :

- **Les raisons qui rendent l'ATS actuel obsolète** avec des exemples concrets et des chiffres clés. (Revenez sur la partie "Les signes qu'il est temps de changer d'ATS" pour inspiration)
- **Les apports du nouvel ATS au regard de la vision stratégique** de votre entreprise et de ses objectifs, incluant les effets mesurables sur la productivité et le budget recrutement.
- **Une analyse coûts / bénéfices** du changement d'ATS et le ROI attendu
- **Une vue d'ensemble du planning** et plan de déploiement

Idéalement, consolidez l'ensemble de vos arguments dans une présentation soignée. Un support structuré cadrera vos réunions, soutiendra votre crédibilité professionnelle et permettra à la direction de revenir plus précisément sur certains points dans un second temps.

Étape 5

Faites-vous des alliés

Avant de solliciter un rendez-vous avec vos dirigeants, assurez-vous d'avoir trouvé des alliés (aussi appelés sponsors) qui soutiennent votre projet. Idéalement, il s'agira de collaborateurs détenant une certaine influence et convaincus par l'acquisition d'un nouvel ATS, quelles qu'en soient les raisons.

Il pourrait s'agir des :

- **Responsable des ventes**, qui attend depuis des mois de pourvoir ses postes ouverts pour enfin atteindre ses objectifs.
- **Responsable IT**, qui préférerait mobiliser son équipe sur des sujets stratégiques, plutôt que sur la maintenance fastidieuse de la page carrière.

Des alliés solides donnent du poids à votre dossier et augmentent les chances que la direction prenne votre projet au sérieux dès le départ.

De quoi répondre aux objections avec assurance :

Sur le papier, vous voilà prêt à présenter votre projet à vos dirigeants. Mais rien n'est joué d'avance. Attendez-vous à un peu de résistance : des dépenses supplémentaires, un énième outil ou des changements dans le management riment rarement avec enthousiasme. Ne laissez pas ce premier accueil (classique) vous décourager. Pour mieux contrer ces réticences, voici quelques objections que l'on pourrait vous formuler et de la matière pour y répondre avec assurance :

Objection:

Ce n'est pas le moment

Réponse:

Au contraire, c'est maintenant que nous devons nous lancer. Si nous n'agissons pas rapidement, les concurrents vont recruter les meilleurs talents et ce sera encore plus difficile de rattraper notre retard ensuite.

Objection:

Nous n'avons pas le budget

Réponse:

Si on compare le budget nécessaire au changement d'ATS à notre budget de recrutement actuel, c'est tout-à-fait maîtrisable. Et puisque le nouvel ATS doit nous permettre de pourvoir les postes ouverts plus rapidement et donc à coût moindre, l'investissement sera immédiatement amorti.

Objection:

Nous verrons cela quand le contexte sera plus favorable

Réponse:

C'est justement pour que la situation s'améliore que nous devons nous pencher sur le sujet maintenant. Avec le bon outil, nous pourrions travailler plus efficacement, même avec des ressources limitées.

À garder en tête :

les objections et critiques font partie du process et doivent être considérées comme une invitation à clarifier votre propos. En plus, elles vous donnent une occasion supplémentaire de renchérir sur le bien fondé de votre projet. Plus vous répondrez calmement, plus vous serez convaincant. Vous qui connaissez bien votre entreprise et vos dirigeants, êtes le mieux placé pour vous faire l'avocat du diable et préparer d'autres objections assorties des bonnes réponses !

Comment Prêt À Manger a attiré et fidélisé plus de candidats avec Tellent Recrutee

Depuis près de 40 ans, le crédo de Prêt À Manger est de "faire les choses bien". C'est cette même volonté qui a conduit l'entreprise à trouver une solution pour améliorer son processus de recrutement. Avec plus de 90% des recrutements qui concernent des employés polyvalents dont les CV sont déposés en mains propres dans les points de vente, l'enjeu pour Prêt À Manger était de pouvoir tracer ces flux de candidatures dans le respect du RGPD.

“

Si je devais conseiller à une autre entreprise du retail ou de la restauration un outil de recrutement, je dirais définitivement Tellent Recrutee parce que c'est un outil adapté à nos besoins, au multisite et surtout à des managers qui n'ont pas le temps de se dédier complètement au recrutement.”

— Valentina Mingione, Talent Acquisition and Development Manager chez Prêt À Manger

Deux raisons principales ont conduit les équipes à changer d'ATS pour Tellent Recrutee :

- La simplicité d'utilisation
- Le fit avec l'entreprise

Résultat : → En seulement 2 semaines, le service avait complètement adopté le logiciel et il n'a fallu que 30 minutes pour expliquer aux managers comment s'en servir !

[Retrouvez le témoignage client de Prêt À Manger en intégralité ici](#)

La check-list changement d'ATS

Vous avez obtenu le feu vert pour changer d'ATS ? Félicitations ! Le moment est donc venu d'organiser ce chantier d'ampleur avec rigueur, de sorte à ce que la migration vers votre nouvel ATS se passe sereinement et que votre nouvel outil délivre la performance attendue rapidement !

Conduire le changement d'ATS avec méthode : la check-list en bref

- 01 Constituez l'équipe projet**
Structurez votre équipe projet ATS : qui fait quoi et selon quel calendrier ?
- 02 Décrivez votre processus de recrutement de A à Z**
Définissez les différentes étapes du sourcing à l'onboarding et les données qui vont avec.
- 03 Organisez un atelier collaboratif**
Ainsi, vous faciliterez l'adhésion de vos collaborateurs.
- 04 Rédigez le cahier des charges**
Fonctionnalités essentielles, options et budget : assurez-vous de tout répertorier !
- 05 Benchmarkez**
Réalisez une sélection de 3 à 5 ATS qui semblent adaptés, comparez-les et testez les meilleurs issus de votre sélection !
- 06 Testez et recueillez les avis dans une shortlist**
Une fois votre sélection des meilleurs ATS prête, réalisez des tests utilisateurs pour vérifier l'adéquation.
- 07 Préparez la migration**
Nettoyage de la base, audit des données, cartographie, évaluation... Cette partie n'est pas des moindres, elle nécessite de nombreuses étapes pour une migration sereine.
- 08 Testez et fixez la date de bascule**
Voyez si un besoin de cohabitation se fait sentir ou si le déploiement global peut être lancé.
- 09 Suivez le post-déploiement**
C'est en remontant les bugs et en mesurant la satisfaction, l'adoption et la performance, que vous pourrez encore optimiser votre nouvel outil.

La scorecard qui vous aide à choisir votre ats

Comparez objectivement plusieurs ATS entre eux grâce à une scorecard basée sur plusieurs critères.

[Découvrir gratuitement](#)

Conduire le changement avec méthode

Retrouvez la version intégrale de notre check-list avec chaque étape détaillée en téléchargement gratuit.

[Découvrir gratuitement](#)



Étape suivante : sautez le pas avec Tellent Recrutee

Nous voilà arrivés au terme de ce guide qui, nous l'espérons, vous aura permis de reconnaître les signes avant-coureurs qu'un changement d'ATS est à prévoir.

Une fois le besoin identifié, vous savez maintenant comment procéder. Et grâce à nos ressources gratuites vous pouvez dès-à-présent :

- Réaliser votre [auto-diagnostic](#),
- [Conduire le changement avec méthode](#)
- Choisir le bon outil grâce à notre [scorecard d'aide au choix d'un ATS](#).

Tout cela est mis à votre disposition pour que vous puissiez trouver le logiciel de recrutement à la mesure de votre réalité de recruteur, spécifique à votre secteur d'activité et à votre entreprise. Si vous recherchez un outil capable de suivre la croissance de votre activité, de vous faciliter la tâche au quotidien avec l'automatisation IA et qui vous permet de garder le contrôle tout en offrant de la flexibilité, alors [Tellent Recrutee](#) pourrait bien être cet outil.

Voici ce qui le différencie des autres ATS :

- [WhatsApp Hiring](#) la fonctionnalité qui rend votre recrutement aussi facile que l'envoi d'un SMS.
- [+ de 120 intégrations](#) avec les plateformes les plus reconnues comme LinkedIn et Indeed, ainsi que des outils comme Zoom et Slack.
- [Des workflows sur-mesure](#) qui s'adaptent à votre équipe et à votre entreprise
- [Une assistance aux petits soins pour vous accompagner avant](#), pendant et après votre changement d'ATS.
- Des fonctionnalités dédiées au [recrutement collaboratif](#), à la [marque employeur](#) et bien d'autres thématiques qui concernent les recruteurs.

Presque convaincu ? Jetez un œil aux [success stories de nos clients](#), vous constaterez leur satisfaction suite à leur changement d'ATS pour Tellent Recrutee. Et mieux encore, testez par vous-même :

[Réservez une démo gratuite →](#)

À la recherche d'un ATS ?

Tellent Recrutee vous aide à automatiser, personnaliser et améliorer votre processus de recrutement.

[Demandez une démo gratuite](#)

Autres problématiques de recruteur ?

Rendez-vous sur notre page Ressources gratuites : vous y trouverez une mine d'or d'outils pour vous guider.

[Découvrir gratuitement](#)