

Title : Logiciel ATS : quelles sont ses limites et comment les pallier ?

Meta desc : Repérez et déjouez les pièges des outils de recrutement, pour utiliser au mieux votre ATS et pour booster votre processus.

Quelles sont les limites d'un ATS ?

Le logiciel ATS vous aide à **mieux suivre tout le parcours des candidats** mais aucun outil ne remplacera jamais l'œil vif et le flair aiguisé des chasseurs de têtes. Même s'il est indissociable de la digitalisation RH, votre ATS ne dénichera pas à votre place la prochaine pépite de votre team commerciale ou marketing pendant votre pause déjeuner. Alors, avant de vous lancer dans l'aventure, autant prendre conscience des **limites des outils de recrutement**. Pas de langue de bois ici : on joue carte sur table.

Les limites et les faiblesses du logiciel ATS

Vous n'en pouvez plus de passer des heures à recopier la même annonce sur Indeed, JobiJoba et Monster, à trier des candidatures qui n'ont rien à voir avec le poste et à recopier à la mano toutes les informations des candidats dans une feuille Excel. Pas de doute : le logiciel ATS, en automatisant un certain nombre de tâches, va changer votre quotidien.

Mais ne vous leurrez pas : son déploiement ne va pas résoudre d'un coup de baguette magique tous les **dysfonctionnements de votre pôle RH**. Et en aucun cas, il ne peut remplacer l'intuition humaine (*vous avez vu le film I, Robot ? Et bien, on n'en est pas encore là*).

Le risque de passer à côté d'un talent

C'est l'argument préféré des détracteurs des logiciels ATS, et on ne peut pas leur enlever ça : oui, trop d'automatisation risque de vous faire passer à côté d'un talent. **L'algorithme de scoring** se base sur **un système de mots-clés et de critères d'exclusion**, et il suffit qu'un profil sorte un peu des clous pour qu'il passe à la trappe.

Concrètement, le Mike Tyson de la vente va peut-être se faire recalier par votre outil ATS parce qu'il n'a pas utilisé les bons termes sur son CV, alors qu'il a quinze ans d'expérience dans le business development et qu'il a scalé trois start-up. La faute à qui ? À votre propre paramétrage en amont pour **le tri des CV** ! Et le comble, c'est que 90 % des recruteurs qui font face à ce problème en sont conscients...

Un exemple tout simple. Vous recherchez absolument un profil issu d'une formation spécifique et vous renseignez donc le mot-clé « *école de commerce* » parmi vos

critères. L'algorithme de tri mettra de côté tous les CV qui ne contiennent pas ce mot-clé. Pourtant, un candidat peut aussi avoir indiqué « *Master HEC* » dans sa formation sans pour autant avoir utilisé précisément l'expression « *école de commerce* ».

Résultat : un postulant tout droit venu de la plus grande école de commerce française se retrouve sur le banc de touche, alors qu'il matchait parfaitement.

Le coût de l'ATS

Un outil de recrutement 100 % gratuit, c'est comme le Père-Noël : on a envie d'y croire, mais c'est trop beau pour être vrai. Et pour cause, derrière un logiciel ATS, il y a de nombreuses années de développement et toute une équipe pour le maintenir, le faire évoluer et le commercialiser au quotidien : forcément, tout cela a un coût.

Le logiciel le plus basique commence à quelques dizaines d'euros par mois, avec des fonctionnalités limitées. Une solution complète, avec les options les plus innovantes et les plus avancées, peut atteindre plusieurs milliers d'euros par an. Les petites entreprises peuvent donc avoir du mal à franchir le cap, surtout lorsqu'elles recrutent peu de collaborateurs. Mais quand on sait [qu'un recrutement raté peut coûter entre 30 000 et 150 000 €](#), on se dit peut-être finalement que le jeu en vaut la chandelle...

Le problème de la conformité RGPD

Le **RGPD** : voici 4 lettres qui donnent des sueurs froides à tous les recruteurs depuis 2018. Le [Règlement Général sur la Protection des Données](#) a mis un vrai coup de pied dans la fourmilière au niveau des recrutements et une simple négligence peut coûter cher !

Utiliser un ATS ne vous dispense pas de vos obligations : c'est à vous de vérifier que le logiciel choisi soit bien conforme aux exigences RGPD. Notamment, votre outil doit recueillir le consentement du candidat pour le traitement de ses données et prévoir de supprimer automatiquement les informations après 2 ans.

Le manque de diversité des candidats

Conséquence logique des **paramètres de filtrage des CV** : vous allez sûrement vous retrouver avec des profils lisses, sans accroc, qui cochent bien toutes les cases. Mais est-ce vraiment ce que vous souhaitez pour votre entreprise ? **La diversité d'une équipe**, c'est aussi sa force ! En voulant à tout prix que vos futurs collaborateurs entrent dans un moule bien précis, vous amputez votre *team* de

personnalités, de compétences et de parcours qui pourraient vous apporter une autre vision et une nouvelle impulsion.

Évidemment, on ne vous dit pas de recruter un DAF qui sort d'une première alternance mais simplement de ne pas être trop sélectif dans vos paramètres de tri des CV, pour laisser leur chance à des candidats qui ont des parcours atypiques.

La réticence du pôle RH

Vous êtes peut-être convaincu par **l'utilité et les atouts des logiciels ATS**, mais est-ce le cas de tous vos collaborateurs ? Il n'y a pas de secret : pour que le déploiement d'un nouvel outil se fasse dans les meilleures conditions, tout le monde doit y mettre de la bonne volonté. Et certains ne sont pas prêts à bouleverser leurs petites habitudes !

Entre ceux qui ne jurent que par les tableurs Excel et ceux qui n'abandonneront jamais leur agenda papier : il y a parfois du pain sur la planche pour faire accepter un ATS en interne et pour donner envie à toute l'équipe de l'utiliser.

Les défaillances techniques

Aucun logiciel n'est infaillible et malgré la meilleure maintenance au monde, vous n'êtes jamais à l'abri d'un bug ou d'un souci technique. Avec l'ATS, vous mettez tous vos œufs dans le même panier **puisque le logiciel centralise toutes vos opérations et vos données**.

Pratique, mais en cas de problème, c'est tout votre processus de recrutement qui risque de se retrouver à l'arrêt. Les anti-ATS de votre pôle RH se feront un malin plaisir à retourner le couteau dans la plaie : « *Rien ne vaut notre bon vieil Excel, je te l'avais dit* », lanceront-ils avec un rire sardonique.

Alors pour éviter le coup de la panne, un conseil : renseignez-vous bien en amont sur **le support client et l'assistance technique**. Assurez-vous que l'éditeur ait une équipe disponible, réactive et compétente pour vous accompagner en cas de nécessité.

Comment contourner les limites de l'ATS ?

Pour éviter les mauvaises surprises et les déceptions, ne négligez surtout pas le choix de votre logiciel. Parce qu'on ne change pas d'ATS comme de chemise, prenez le temps de sélectionner **un outil qui convient vraiment à vos besoins** et qui pourra vous accompagner sur le long terme. Son déploiement devra aussi être

accompagné en interne, afin que chaque utilisateur puisse **s'approprier l'ATS** et bien comprendre son rôle.

En parallèle, repensez aussi votre stratégie de recrutement et identifiez en amont ses failles. Sinon, la mise en place d'un nouveau logiciel risque de n'être rien de plus qu'un coup d'épée dans l'eau...

Bien choisir son logiciel ATS

Chaque pot a son couvercle : parmi tous les logiciels disponibles sur le marché, il en existe forcément un qui correspond à vos attentes et à vos besoins. Premièrement, passez au crible ses fonctionnalités. *Multidiffusion, sourcing, scoring, collaboration, site carrière* : de quoi avez-vous vraiment besoin ?

Attardez-vous ensuite sur l'ergonomie et la facilité de prise en main de la solution. Si les utilisateurs doivent avoir un doctorat en informatique pour maîtriser l'ATS, ça risque de coincer !

N'oubliez pas également de choisir un logiciel souple et flexible, qui pourra s'adapter à vos besoins et à votre évolution au fil des années.

Accompagner le changement en interne

Le changement au sein d'un service n'est pas toujours bien accueilli : il doit être accompagné avec bienveillance et pédagogie. Pas question de braquer le pôle RH en leur imposant un nouveau logiciel du jour au lendemain.

Petite astuce : pour que les collaborateurs adhèrent au changement, il faut qu'ils l'acceptent, pour commencer, puis, qu'ils s'engagent et qu'ils s'impliquent.

Alors, première étape : partir en campagne et **convaincre tout le monde**, individuellement, que l'ATS peut être bénéfique (vous pouvez réviser vos fiches avec notre guide complet sur tous les avantages du logiciel de recrutement).

Ensuite, **une formation** est la bienvenue, pour aider les collaborateurs les moins à l'aise à bien s'approprier le logiciel.

Enfin, on va le redire une dernière fois pour ceux au fond qui ne suivent pas : l'ATS n'est pas une solution miracle. Pour qu'il soit efficace et qu'il ait un impact positif sur les recrutements, il doit s'inscrire dans **une optimisation globale de la stratégie RH**. Et bonne nouvelle : c'est exactement le sujet du prochain paragraphe.

Améliorer son processus de recrutement dans la globalité

La mise en place d'un logiciel ATS peut soulager les équipes RH mais d'autres leviers sont à actionner pour améliorer la stratégie. Quelques tips pour vous aider à devenir de vraies machines à recruter...

Bien définir les besoins

Pour **trouver le candidat parfait**, encore faut-il définir vos critères de recherche. Et ça, aucun logiciel ne pourra le faire à votre place ! Avant de lancer une campagne de recrutement pour un poste, il est donc important de déterminer, avec l'équipe concernée, le profil à recruter.

Quelles sont les compétences nécessaires ? Souhaitez-vous laisser sa chance à un candidat junior ? Y a-t-il des soft skills indispensables à vos yeux ? Quelles seront les futures missions confiées au postulant ? Doit-il être un champion de karaoké ? Tous ces éléments permettront de déterminer le « *candidat persona* » et de rédiger une annonce impactante.

Optimiser les entretiens d'embauche

L'utilisation d'un ATS vous fait gagner du temps sur certaines tâches longues et répétitives : vous pouvez ainsi vous concentrer sur vos entretiens et sur la partie humaine. Après tout, c'est surtout ça que vous aimez dans votre travail, non ?

Ces échanges sont primordiaux dans **le processus de recrutement** et vous savez mieux que personne qu'ils doivent faire l'objet d'une préparation rigoureuse. Il est vivement recommandé de rédiger une trame, avec les questions à poser. Cette même grille pourra ainsi être utilisée pour tous les candidats, pour une comparaison plus facile.

Une autre bonne idée pour mieux gérer votre temps : **l'entretien vidéo**. Après deux ans de crise sanitaire, vous avez peut-être la visio en horreur... mais en réduisant les déplacements pour le candidat, l'expérience de ce dernier est aussi optimisée. Ils sont [63 %](#) à apprécier l'option de l'entretien à distance.

Tout le monde est gagnant (sauf la mode qui a été enterrée depuis l'avènement inattendu du triptyque chemise-caleçon-charentaise en visio, mais c'est un autre sujet)!

Travailler sa marque employeur

Si vous entendez parler de **la marque employeur** à toutes les sauces, ce n'est pas pour rien. C'est la pierre angulaire d'un bon processus de recrutement : [95 %](#) des

candidats se renseignent sur une entreprise avant même de postuler (c'est de bonne guerre : [85 %](#) des recruteurs font, eux aussi, des recherches sur les candidats).

Réfléchir et définir ses valeurs, créer son site carrière, favoriser l'inclusion et la diversité, être présent sur les réseaux sociaux, soigner son image, prendre soin de ses collaborateurs : pour booster la marque employeur, il existe moult actions à mettre en place. Parlons franchement, il est temps de remballer vos paniers de fruits et vos babyfoots : **attirer des talents et les fidéliser**, c'est un vrai travail de fond !

Gérer efficacement le pré-boarding et l'onboarding

Entre l'entretien et la signature du contrat, le pré-boarding permet déjà de mettre le futur collaborateur dans le bain et de maintenir le lien avec lui. Un point important pour vous assurer que la pépite que vous avez recrutée se pointe bien le premier jour, sinon, retour à la case départ... Cette situation n'est pas anecdotique puisque [14 %](#) des entreprises l'ont déjà connue.

Dès que le candidat intègre la société, **le processus de recrutement** est officiellement terminé. Congratulations ! S'ensuit une nouvelle étape ô combien importante : **l'onboarding**. L'intégration d'un nouveau salarié doit s'inscrire dans le prolongement du recrutement. L'expérience candidat laisse sa place à l'expérience collaborateur et les recruteurs passent alors généralement le relais aux managers opérationnels.

Les recruteurs ne doivent pas se reposer à 100 % sur leur logiciel ATS. Cet outil apporte une aide indéniable mais aucun algorithme ne pourra remplacer l'humain, qui occupe une place majeure dans les fonctions RH (et heureusement !).

L'automatisation fait gagner du temps mais le risque de rater un candidat à fort potentiel est réel, si vous faites une confiance aveugle à l'IA. À vous d'utiliser votre bon sens et votre intuition pour garder la maîtrise totale de votre recrutement et pour tirer le meilleur parti de votre ATS !