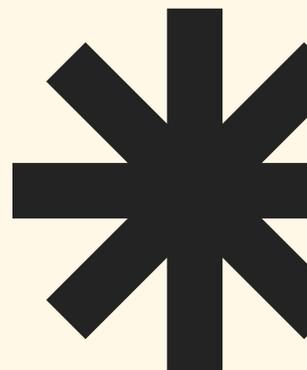
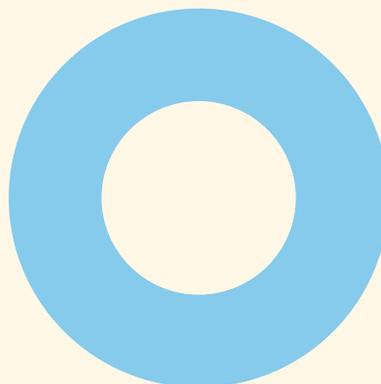
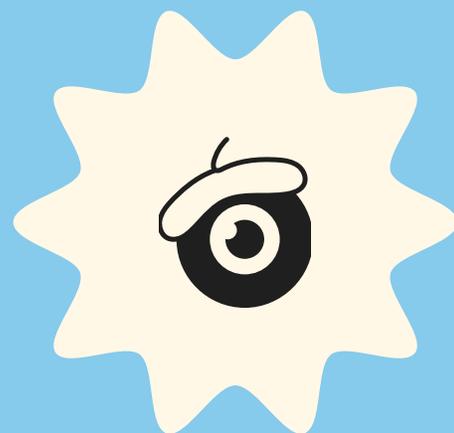


ROI d'un ATS

logiciel de gestion des
candidatures



Introduction



Vous êtes un professionnel des ressources humaines nouvellement en poste ?



Votre organisation et vos prédécesseurs ont toujours géré le recrutement au moyen de fichiers Excel, d'une boîte courriel et d'un téléphone ?



Vous connaissez les bienfaits de la mise en place d'un système de gestion des candidatures et vous êtes convaincu.e que c'est la voie à prendre pour le futur ?



Or, vous avez désormais la lourde tâche de démontrer les économies et avantages potentiels de ce système...



Bonne nouvelle.

De nombreux ouvrages existent à ce sujet et **ce document vous aidera** sans aucun doute dans votre argumentaire.



Volet 01 - Le premier grand volet qui permettra à votre organisation d'**économiser temps et argent** est relié à

la qualité de vos embauches et plus spécifiquement au fait d'éviter une mauvaise embauche.

L'impact d'une mauvaise embauche

FACTEUR	MONTANT / TEMPS
Perte financière pour chaque mauvaise embauche	14 900 \$ (soit environ 30% du salaire de la 1ère année) ¹
Délai moyen pour reconnaître une mauvaise embauche	11 semaines ²
Temps supplémentaire pour combler le poste	5 semaines ²
Répercussions sur le moral des troupes	Une fois sur trois ³

Comment un ATS aide à éviter les mauvaises embauches

La mise en place d'un ATS vous aidera à réduire les risques de faire une mauvaise embauche grâce à plusieurs fonctionnalités telles que :



Standardisation de votre processus de sélection

Filtrage basé sur les compétences et l'expérience

Accès à des données historiques et à des indicateurs prédictifs

Volet 02 - Le deuxième grand volet qui contribuera à justifier l'acquisition d'un ATS est relié à l'accroissement de l'efficacité de votre recruteur ou encore de

vos recruteurs. Si vous traitez avec un recruteur externe, vous pourrez facilement réduire le nombre d'heures facturables.

Réduction de la charge de travail

Vous pouvez aisément vous attendre à une réduction de 20%⁴ de la charge de travail requise pour mener à bien une embauche. À titre d'exemple, si vous procédez à 10 embauches par année et que vous passez en moyenne 50 heures par embauche, vous pouvez vous attendre à sauver 100 heures.

PARAMÈTRE	VALEUR
Nombre d'embauches par an	10 embauches
Nombre d'heures par embauche	50 heures
Nombre d'heures économisées (20%)	100 heures

Tâches spécifiques accélérées par l'ATS

AVANT	APRÈS
Rédaction des offres d'emplois	Automatisation via des gabarits
Publication des offres d'emplois (sites d'emplois, page carrière)	Publication sur plusieurs canaux en quelques clics
Recrutement	Centralisation et gestion efficace des candidatures Extraction des informations d'un candidat via LinkedIn
Gestion des candidats et des entrevues (tri des CVs, préqualifications, etc.)	Tri automatisé des candidatures Flux automatisés selon l'avancement dans le processus



SOURCES :

- 1 [Zippia](#)
- 2 [Robert Half](#)
- 3 [Career Builder](#)
- 4 [Study by the Journal of Business Economics](#)

Suite - Tâches spécifiques accélérées par L'ATS

AVANT

Répondre à des questions diverses

Obtention et classification de documents
(formulaires, contrats, etc.)

Communication et coordination
(recruteur, gestionnaire, candidat)

Production de rapports

Interprétation des résultats et des tendances

APRÈS

Réponses standardisées et automatisées
(courriels et textos)

Archivage numérique et automatisé

Communication centralisée, historique complet
(intégration Microsoft/Google pour courriels/calendriers)

Rapports automatisés

Outils d'analyse avancée pour cibler des améliorations

Enfin ...

Bien que ce ne soit pas directement lié à des économies de temps, l'utilisation d'un ATS **permettra à votre entreprise de classer, de traiter et d'archiver l'information** sur les candidats de manière sécuritaire, en conformité avec les réglementations en vigueur.





Volet 03 - Le troisième grand volet qui contribuera à justifier l'acquisition d'un ATS est relié à la réduction du temps requis pour remplacer le poste.

L'impact de la réduction du délai pour un remplacement

Supposons une entreprise qui a généralement besoin de 35 jours ouvrables entre le moment où un employé annonce sa démission et le moment où un nouvel employé entre en poste. Si cette même entreprise arrive à faire passer ce délai de 35 à 28 jours ouvrables grâce à l'utilisation d'un ATS, on parlera d'une économie de 7 jours ouvrables.

Comment convertir ces 7 jours ouvrables en accroissement de revenus? :

Revenu annuel de l'entreprise	10 000 000 \$
Nombre d'employés	50
Nombre de jours ouvrables dans une année	250 jours (en supposant 10 jours fériés)
Revenu par jour ouvrable travaillé par employé*	800 \$

* Bien que le revenu par jour ouvrable travaillé variera en fonction de la catégorie d'emploi, il est d'usage de calculer un revenu moyen pour simplifier les calculs.

Calcul des revenus supplémentaires générés grâce à un ATS :

Nombre de jours économisés par embauche	7 jours
Revenus supplémentaires par embauche	5 600 \$
Nombre d'embauches par an	10
Total des revenus supplémentaires	56 000 \$

Cela montre que la réduction du temps nécessaire pour combler un poste peut générer 56 000 \$ en revenus supplémentaires chaque année.

Volet 04 - Résumé des économies et revenus supplémentaires



Exemple pour une entreprise de 100 employés

Voici l'impact économique annuel qu'aurait la mise en place d'un ATS dans une entreprise de 100 employés avec les paramètres suivants :

FACTEUR	MONTANT
Évitement d'une mauvaise embauche	14 900 \$
Valeur monétaire des heures sauvées par le recruteur*	6 250 \$
Revenus additionnels dû à la réduction du temps pour combler les postes**	84 000 \$
Total des économies et revenus supplémentaires	105 150 \$

*En supposant un taux horaire de 31,25\$/h, 20 embauches et 10 heures sauvées par embauche.

**En supposant un revenu de 15 000 000\$, 250 jours ouvrables et une réduction de 7 jours/embauche.



Ainsi, l'ATS pourra être rentabilisé en quelques semaines à peine et permettra de simplifier le quotidien de l'équipe RH.

Conclusion

La mise en place d'un ATS permet de :

Améliorer la qualité des embauches et éviter les mauvaises embauches

Accroître de façon significative l'efficacité des recruteurs

Diminuer le temps nécessaire pour remplacer un poste et ainsi générer des revenus supplémentaires

Dans l'exemple d'une entreprise de 100 employés, l'ATS peut rapporter 105 150 \$ par an, et ce, dès la première année !