



Boîte à outils pour votre migration ou implantation ATS

Votre guide pratique pour changer d'outil de recrutement en toute confiance

Changer de logiciel de gestion des candidatures (aussi appelé ATS ou Applicant Tracking System) peut sembler complexe au premier abord. Pourtant, avec une préparation adéquate et un processus structuré, la migration d'un outil de recrutement est généralement simple et rapide.

Ce toolkit vous permet de :

- évaluer votre préparation à une migration ATS
- comprendre les étapes clés du processus
- visualiser le calendrier typique d'une migration
- suivre votre progression grâce à une checklist opérationnelle

N'hésitez pas à l'utiliser comme un outil de planification pour guider votre équipe dans la transition.



Évaluation de votre préparation à la migration ATS

Avant de lancer une migration ATS, il est utile d'évaluer votre niveau de préparation. Pour chaque affirmation, cochez celles qui correspondent à votre situation.

Données de recrutement

- Les données candidats sont centralisées dans un ATS ou un système structuré
- Nous savons où se trouvent toutes nos données de recrutement (*ATS, Excel, courriels*)
- Les profils candidats sont généralement organisés et accessibles
- Nous savons quelles données historiques candidats doivent être migrées

Processus de recrutement

- Nos étapes de recrutement et pipelines sont clairement définis
- Nous savons comment nos processus de recrutement devraient fonctionner dans le nouvel ATS
- Un responsable interne de la migration a été identifié

Organisation

- Les parties prenantes clés sont identifiées (*recrutement, RH, gestionnaires*)
- Nous comprenons l'impact du changement pour les recruteurs et gestionnaires
- Nous prévoyons communiquer à l'interne au sujet du nouvel ATS

Votre score

Comptez le nombre de cases cochées.

0-3 → Phase d'exploration

Votre organisation évalue encore la migration vers un nouvel ATS.

4-7 → Projet en préparation

Vous commencez à structurer votre projet de transition.

8-10 → Prêt à migrer

Vous êtes bien positionné pour démarrer la migration.

La migration ATS en 4 étapes simples

Une migration ATS suit généralement quatre phases principales.

1

Réviser les données de recrutement

Analyser les bases de candidats, les offres d'emploi et l'historique de recrutement.

2

Définir les pipelines de recrutement

Aligner les étapes, processus et modèles d'offres.

3

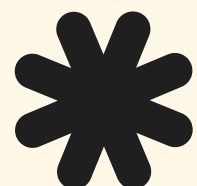
Configurer l'ATS

Configurer les rôles utilisateurs, workflows et intégrations.

4

Lancer et former les utilisateurs

Mettre l'outil en production et former les recruteurs et les gestionnaires à l'utilisation de la plateforme.



Calendrier typique d'une migration ATS

La plupart des migrations ATS suivent un calendrier relativement court.

Phase	Durée typique
Revue des données de recrutement	1-2 semaines
Configuration des pipelines	1-2 semaines
Configuration du système	1-2 semaines
Préparation du lancement	1 semaine

Durée totale typique : 4 à 7 semaines



La durée peut varier selon la complexité des processus de recrutement et la quantité de données historiques. La rapidité de l'implantation dépend également de la disponibilité de vos équipes : dans la plupart des cas, les organisations ne disposent pas d'une ressource disponible pour travailler à temps plein sur le projet de migration.

Checklist de migration ATS

Utilisez cette checklist pour suivre votre progression pendant la migration.

1. Définir le périmètre de migration

- Identifier toutes les sources de données de recrutement (*ATS, Excel, job boards, courriels*)
- Décider quelles données candidats doivent être migrées
- Identifier les candidats historiques à archiver
- Identifier les offres d'emploi et pipelines à recréer
- Confirmer les données essentielles au processus de recrutement

Notes :

Responsable de migration :

2. Revue et nettoyage des données candidats

- Supprimer les doublons de profils candidats
- Archiver les profils candidats obsolètes
- Vérifier les informations de contact
- Standardiser les tags et labels candidats
- Nettoyer les pipelines et listes d'offres

3. Préparation du mapping des données

- Exporter les données depuis l'ATS actuel
- Mapper les champs candidats (*nom, courriel, date de candidature, statut*)
- Mapper les offres d'emploi et étapes de pipeline
- Mapper les recruteurs et gestionnaires responsables
- Mapper les notes, pièces jointes et historique candidat si applicable

4. Standardisation des données de recrutement

- Harmoniser les noms d'étapes de pipeline
- Standardiser les titres d'offres d'emploi
- Vérifier les identifiants candidats (courriel ou ID)
- Organiser les CV et documents candidats
- Préparer les fichiers pour import

5. Configuration de l'ATS

- Configurer les rôles utilisateurs
- Définir les accès recruteurs
- Configurer les accès gestionnaires
- Définir les pipelines de recrutement
- Configurer les intégrations (job boards, SIRH si applicable)

6. Communication interne

- Informer recruteurs et gestionnaires du nouvel ATS
- Partager l'échéancier de lancement
- Fournir les instructions de connexion
- Préparer la documentation de formation
- Identifier les contacts de support

7. Mise en production

- Migration finale des données complétée
- Accès recruteurs validés
- Accès gestionnaires confirmés
- Offres d'emploi actives vérifiées
- Vérification initiale du système complétée

8. Revue post-migration

- Vérifier l'exactitude des profils candidats
- Valider le fonctionnement des pipelines
- Vérifier les rapports de recrutement
- Recueillir les commentaires des recruteurs
- Identifier des optimisations

Pourquoi la migration vers un ATS est plus simple que vous ne le pensez

Les plateformes ATS modernes simplifient la migration grâce à :

- ✓ des configurations de pipeline standardisées
- ✓ des processus d'intégration guidés
- ✓ des intégrations avec les systèmes RH
- ✓ des environnements de test avant le lancement

Avec une bonne préparation, la migration vers un ATS est souvent plus rapide et plus simple que ne le pensent les équipes de recrutement.

Prêt à moderniser vos processus de recrutement?

Une migration ATS structurée vous aide à organiser les données des candidats, à améliorer les workflows de recrutement et à donner aux recruteurs les outils dont ils ont besoin pour embaucher plus rapidement.

Réservez une démo pour découvrir comment la migration vers Folks ATS pourrait se dérouler pour vous!

Planifiez une démo!