

La check-liste des questions à poser à l'ATS

1. Que proposez-vous en terme d'expérience candidats externe et interne ?
 - a. Est ce que vous proposez un site carrières ?
 - b. Quelles fonctionnalités de recherche pour le candidat ?
 - c. Quelles sont les façons de candidater ? Compte dédié, LinkedIn...
 - d. Quelles sont les interactions avec les candidats ? Chatbot, espace candidat (suivi de l'avancement de la candidature...)

2. Comment permettez-vous aux recruteurs de centraliser les candidatures peu importe leur source ?
 - a. LinkedIn, Forums, jobboards... Quelle intégration des CV ?

3. Quelles fonctionnalités proposez-vous pour faciliter la sélection des candidatures et la gestion des viviers ?
 - a. Matching, présélection plus simple, CRM avec gestion de campagne, Candidate Relationship Management, sourcing

4. Quelles sont les 3 fonctionnalités les plus utiles aux recruteurs ?
 - a. Est ce que l'éditeur a pensé au recruteur ?

5. Vos fonctionnalités de reporting permettent-elles : des dashboards en temps réel ? des rapports standards ? capacité de créer ses propres indicateurs et rapports ?

- a. Données en temps réel ? Données historisées ? KPIs= tout le monde n'a pas les mêmes besoins, il faut savoir les indicateurs qui vous intéressent

6. Quelle durée de mise en oeuvre ?

- a. Cela peut prendre du temps = 3 - 4 mois pour des suites RH mais différent pour full SAAS = ça peut être fait rapidement
- b. mais pas de customisation et du coup, quelle reprise des données ?

7. Quel modèle de pricing / quel coût / quel engagement de durée ?

- a. Modèles de pricing: 3 modèles de pricing possibles
- b. Coût global: coût d'installation et coût de formation
- c. Quel engagement de durée ?

