

**Voici un exemple d'expression de besoin pour le choix d'une solution ATS (Applicant Tracking System) :**

Objectif : L'objectif de cette expression de besoin est de définir les besoins de notre entreprise en matière de recrutement et de spécifier les fonctionnalités et les caractéristiques que doit offrir une solution ATS pour répondre à ces besoins.

Contexte : Notre entreprise est en croissance et nous avons besoin de recruter de nouveaux talents pour soutenir notre expansion. Actuellement, nous gérons notre processus de recrutement manuellement, mais cela prend beaucoup de temps et nous avons besoin d'une solution plus efficace pour gérer nos candidatures et recruter des candidats qualifiés.

Besoin : Nous avons besoin d'une solution ATS qui nous permettra de gérer tout notre processus de recrutement, de la publication des offres d'emploi à l'embauche des candidats. La solution ATS doit être facile à utiliser, intuitive et offrir les fonctionnalités suivantes :

1. Fonctionnalités requises : La solution ATS doit inclure les fonctionnalités suivantes :
  - Gestion du processus de recrutement, de la publication des offres d'emploi à la signature du contrat de travail.
  - Système de tri et de filtrage des CVs pour faciliter la sélection des candidats les plus pertinents.
  - Plateforme de gestion des candidatures permettant de suivre l'avancement de chaque candidature et d'interagir avec les candidats.
  - Planification des entretiens avec les candidats et synchronisation avec les calendriers des recruteurs.
  - Outils de reporting pour suivre les indicateurs de performance et mesurer l'efficacité du processus de recrutement.
  - Intégration avec les réseaux sociaux pour publier des offres d'emploi et suivre les candidatures.
  - Personnalisation : La solution ATS doit permettre la personnalisation de la marque de l'entreprise, notamment en permettant la personnalisation de la page de carrière et de l'interface de candidature. Elle doit également permettre aux recruteurs de personnaliser les questionnaires d'évaluation pour chaque poste.
  - Gestion des pipelines de recrutement : La solution ATS doit permettre aux recruteurs de gérer plusieurs pipelines de recrutement, en fonction des différents types de postes à pourvoir, des différents canaux de recrutement et des différents niveaux de priorité.

- Intégration des tests de compétences : La solution ATS doit permettre l'intégration de tests de compétences en ligne pour les candidats, afin d'évaluer leurs compétences techniques et leurs connaissances.
  - Outils de collaboration : La solution ATS doit offrir des outils de collaboration pour faciliter la communication entre les différents membres de l'équipe de recrutement, tels que les notifications d'e-mails, les commentaires et les tâches assignées.
  - Mobilité : La solution ATS doit être accessible depuis les appareils mobiles, tels que les smartphones et les tablettes, pour permettre aux recruteurs de travailler en déplacement.
  - Gestion des candidats : La solution ATS doit permettre la gestion de tous les candidats, y compris les candidats internes et externes, ainsi que la possibilité de suivre l'historique des candidatures pour chaque candidat.
  - Recherche de candidats : La solution ATS doit offrir des fonctionnalités de recherche avancée pour trouver rapidement des candidats qui répondent aux critères de recrutement de l'entreprise.
  - Publication d'offres d'emploi : La solution ATS doit permettre la publication d'offres d'emploi sur les sites de recrutement les plus populaires, ainsi que sur le site carrière de l'entreprise.
  - Suivi des performances : La solution ATS doit offrir des fonctionnalités de reporting pour permettre aux recruteurs de suivre les performances de leur processus de recrutement et de mesurer l'efficacité de leurs stratégies de recrutement.
2. Interface utilisateur : La solution ATS doit proposer une interface utilisateur ergonomique et intuitive, permettant aux recruteurs de gérer facilement le processus de recrutement. L'interface doit être personnalisable pour permettre aux recruteurs de configurer les vues et les workflows selon leurs besoins.

3. Intégration : La solution ATS doit être compatible avec les autres logiciels et applications utilisés par l'entreprise, tels que les systèmes de gestion de la paie, les systèmes RH, les plateformes de réseautage professionnel, etc. Elle doit également permettre une intégration facile avec les outils d'analyse de données, tels que les tableurs et les outils de business intelligence.

4. Sécurité et confidentialité : La solution ATS doit garantir la sécurité et la confidentialité des données des candidats. Elle doit respecter les normes de sécurité et de confidentialité, telles que le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), et être conforme aux standards de sécurité de l'entreprise.

5. Support technique : La solution ATS doit offrir un support technique de qualité pour aider les recruteurs à résoudre les problèmes techniques, à répondre aux questions et à prendre en charge les demandes d'assistance.

6. Coûts : Le coût de la solution ATS doit être adapté au budget de l'entreprise et offrir un retour sur investissement significatif en réduisant le temps de recrutement, en améliorant la qualité des embauches et en réduisant les coûts de recrutement.

7. Formation et documentation : La solution ATS doit fournir une documentation complète et des formations pour les recruteurs, afin de les aider à utiliser la solution de manière optimale et à maximiser ses avantages.

8. Intégrations avec d'autres outils de recrutement : La solution ATS doit permettre l'intégration avec d'autres outils de recrutement tels que les outils de sourcing, les outils de marketing de recrutement, les outils de vérification des références et les outils de vérification des antécédents.