« Sedis Logistics a gagné en temps, clarté et attractivité grâce à la technologie ATS »

Les logiciels ATS - ou Applicant Tracking System - permettent une gestion optimisée des campagnes de recrutement. De l'étape du sourcing à la création des contrats, en passant par la gestion des entretiens d'embauche, l'ATS c'est le digital au service du capital humain. Blaise Dehon, responsable des ressources humaines pour le front office chez Sedis, nous explique pourquoi sa société a choisi de travailler avec cet outil.

TEXTE **GAËLLE HOOGSTEYN**

Pourriez-vous me présenter Sedis Logistics en termes de ressources humaines

Blaise Dehon : « Sedis est implanté sur trois zonings à Tournai, avec un peu plus de 250 collaborateurs répartis sur 12 bâtiments. Deux sites principaux regroupent la logistique et les services supports : direction, RH, commercial, import, transport, comptabilité, douane… La moitié du personnel est sous statut ouvrier, l'autre moitié employé. Nous disposons aussi d'une cellule au Havre et à Marseille, et avons racheté une société ASI Logistique en Asie pour laquelle nous collaborons avec une centaine d'agents en Chine, au Vietnam, au Pakistan et en Inde. »

Vous recrutez donc des profils assez variés ?

« Oui, nous recrutons dans tous nos services, tant du côté ouvrier qu'employé. Du côté ouvrier, nous recrutons beaucoup de manutentionnaires, préparateurs de commandes et caristes. Comme nous gérons la logistique de A à Z pour nos clients, tous les métiers liés à cette chaîne sont représentés chez nous. »

Qu'est-ce qui a motivé Sedis à s'équiper d'un ATS ?

« Quand je suis arrivé au service RH en 2021, j'ai été surpris par la façon de recruter de Sedis. Mails de candidatures arrivant d'un peu partout, dossiers partagés, fichiers Excel… on travaillait encore « à l'ancienne. » S'équiper d'un outil plus moderne était nécessaire. J'ai rencontré TalentSquare lors d'un événement et tant leur approche que leur outil m'ont séduit, le tout pour un coût raisonnable. »

Quels sont les avantages de faire appel à ce type d'outil ?

« Le premier, c'est la multidiffusion des annonces : en quelques clics, je peux publier une offre sur plusieurs canaux grâce aux modèles préenregistrés. C'est un gain de temps considérable. L'ATS envoie aussi une notification dès qu'une candidature arrive, ce qui permet de traiter rapidement les dossiers. Autre avantage : nous pouvons intégrer les agences d'intérim dans le processus et tout est tracé, daté, horodaté. Cela renforce la transparence. »

Quels étaient les principaux enjeux RH que vous souhaitiez résoudre avec cet ATS ?

« Nos objectifs étaient clairs : réduire les coûts, gagner du temps et renforcer la proximité avec les candidats. Un autre enjeu était le gain de temps et de fluidité. L'ATS centralise tout, permet aux assistantes d'avoir une vision commune, de commenter les candidatures, d'impliquer les managers… On peut suivre chaque étape du processus - screening, entretiens, etc - et informer directement les candidats. Enfin, l'outil nous aide à rester conformes au RGPD, ce qui est essentiel. »

Vous utilisez aussi cet outil pour recruter des intérimaires ?

« En effet. Si un candidat correspond, nous l'engageons via My Intérim dans TalentSquare. Cela nous permet de garder la main sur le choix des profils tout en déléguant l'aspect administratif. Le système génère automatiquement le contrat, crée la Dimona et envoie le tout par mail. Pour l'intérimaire, tout est digitalisé et fluide. »

En quoi est-ce plus efficace que les autres méthodes ?

« Parce que nous connaissons mieux que quiconque nos métiers et nos réalités. Nous échangeons directement avec les candidats, nous leur présentons nos sites et travaillons en lien étroit avec nos managers. Même la meilleure agence n'a pas cette vision interne. Avec My



Intérim, nous renforçons la proximité et les intérimaires se sentent davantage intégrés puisqu'ils sont reçus par notre service RH et non par un intermédiaire. Le sentiment d'appartenance s'en trouve vraiment renforcé. »

Quels changements concrets avez-vous observés depuis la mise en place de l'ATS ?

« Le premier est financier : auparavant, nous passions quasi exclusivement par les agences, ce qui coûtait très cher. Aujourd'hui, les frais d'agence ont disparu, et même en tenant compte du coût de l'outil, le gain est considérable. En fonction des profils, nous avons aussi remarqué un impact sur la quantité et la qualité des candidatures. Nous avons égalemen gagné en efficacité : pour un poste de manutentionnaire ou préparateur, nous recevons désormais des dossiers chaque jour. Depuis juin, nous avons d'ailleurs engagé une personne dédiée au recrutement ouvrier. »

Certains profils ne risquent-ils pas d'échapper au système ?

« Non, car l'ATS reste un outil et nous faisons toujours le tri et les entretiens. Aucune candidature n'est mise de côté sans être examinée. »

Comment éviter que la dimension humaine du recrutement soit diluée par l'automatisation ?

« Justement en gardant à l'esprit que le logiciel n'est qu'un support. L'ATS propose des fonctions utiles - recherche intelligente dans les CV, classement par catégories, création de dossiers spécifiques - mais à la fin, c'est à nous de juger. Chez Sedis, nous lisons toutes les candidatures et nous voulons maintenir ce contact direct. Le recrutement, c'est avant tout une affaire de contacts humains. »

Et du côté des candidats, qu'apporte l'ATS ?

« Un vrai confort. Tout est digitalisé : annonces en ligne, documents et contrats envoyés automatiquement, suivis via un portail personnel. Les démarches sont simples, rapides, alignées avec leurs habitudes numériques. Cela donne aussi de Sedis une image moderne et professionnelle. »

Quel suivi TalentSquare vous offre-t-il ?

« Leur helpdesk est très efficace, ce qui est précieux. Nous avons aussi des échanges directs par mail avec leurs équipes. Comme nous gérons une cinquantaine d'intérimaires via leurs services, certaines interventions sont indispensables, et ils se montrent toujours réactifs. »

Menez-vous aussi une réflexion commune sur le développement de votre recrutement ?

« Absolument. TalentSquare est à l'écoute et intègre nos suggestions. Nous avons par exemple demandé un planning intégré pour gérer les congés des intérimaires, et c'est en cours de développement. Côté marque employeur, ils nous ont proposé de refondre notre page "Jobs" avec vidéos, photos et témoignages… et ont mis à disposition une équipe de professionnels pour valoriser nos métiers. Au début, j'étais un peu sceptique sur l'intérêt de la marque employeur, mais je constate aujourd'hui que ça compte beaucoup, même pour les intérimaires. »

Quelles fonctionnalités ou innovations attendez-vous de la prochaine génération d'ATS ?

« L'intelligence artificielle sera forcément présente. Elle peut aider à trier ou analyser les données, mais elle ne doit pas remplacer le discernement humain. Je n'imagine pas déléguer à une IA l'évaluation d'une personnalité ou la décision finale d'un recrutement. »

Et sur le plan éthique ?

« C'est une vraie préoccupation. Une IA n'est jamais totalement neutre et je refuse qu'un candidat soit évalué uniquement par un algorithme. Ce serait contraire à nos valeurs. Je n'imagine pas déléguer à une IA la décision finale d'un recrutement. »

Si vous deviez donner un conseil à un DRH qui hésite à passer à un ATS, quel serait-il ?

« De tester. Recevoir une candidature via un portail dédié, suivre son avancement en ligne, c'est incomparable par rapport à des mails ou dossiers papier. L'outil est simple, l'implémentation rapide, il y a de l'accompagnement et peu de formation nécessaire. Tester un ATS, c'est souvent l'adopter. »