

LES TECHNIQUES DE SOURCING

Objectif pédagogique : Comprendre et maîtriser les techniques de sourcing pour identifier et attirer des talents qualifiés dans le cadre d'une stratégie de recrutement efficace.

Contenu pédagogique

1. Définitions et notions de base

Le **sourcing**, qu'est-ce que c'est ? C'est un **processus de recherche** et d'**identification** de candidats potentiels pour un poste avant même le début du processus de sélection.

Les **canaux de sourcing** → ce sont différents **moyens utilisés** pour **atteindre des candidats** (réseaux sociaux professionnels, bases de données, plateformes spécialisées, etc.).

Quelle est la différence entre un **talent passif** et un **talent actif** ? C'est la différence entre les **talents à l'écoute** d'opportunités (actifs) et ceux qui ne sont **pas activement en recherche d'emploi** (passifs)

2. Méthodologie et bonnes pratiques

- **Analyser les besoins** : Comprendre le profil recherché (compétences, expériences, valeurs) et définir une stratégie de sourcing en conséquence.
- **Optimiser les mots-clés** : Utiliser des mots-clés spécifiques et des filtres avancés pour affiner les recherches, notamment sur LinkedIn ou sur des bases de données.
- **Techniques d'approche des talents passifs** : Personnaliser les messages pour établir un contact authentique avec les talents passifs (référence au parcours du candidat, à ses compétences, etc.).
- **Utiliser l'Open Web** : Exploiter des plateformes non professionnelles (comme GitHub pour les développeurs) et des réseaux sociaux pour détecter des compétences en dehors des parcours traditionnels.

3. Les outils de sourcing

- **Sourcing sur les réseaux sociaux** : Utilisation de plateformes telles que LinkedIn, Twitter ou Facebook pour trouver des candidats potentiels.
- **Les plateformes spécialisées** : Utilisation de sites comme Indeed, Apec, GitHub, ou des communautés en ligne propres à certaines professions.
- **Les opérateurs booléens** : Techniques avancées de recherche avec opérateurs (AND, OR, NOT) pour affiner les recherches sur Google ou LinkedIn.

Exercice : mise en situation

Objectif de l'exercice : Apprendre à établir un premier contact efficace.

Scénario : Vous souhaitez recruter des profils tech et vous devez sourcer des développeurs full-stack avec 3 à 5 ans d'expérience sur JavaScript et Python.

Exercice 1 : Définissez trois mots-clés et expressions précises pour optimiser votre recherche.

Exercice 2 : Sur une plateforme de votre choix (ex : LinkedIn), appliquez une recherche pour identifier un premier lot de candidats potentiels.

Exercice 3 : Rédigez un message d'approche personnalisé en vous basant sur le profil d'un candidat que vous pourriez contacter.

Ressources complémentaires

- [LinkedIn Talent Solutions Blog](#) : Conseils pour optimiser votre sourcing sur LinkedIn.
- [Boolean Black Belt Blog](#) : Techniques avancées de sourcing pour les recruteurs.
- [Apec](#) : Site d'emploi et de conseils en recrutement.
- [GitHub pour recruteurs](#) : Guide pour identifier des profils techniques.

Éléments à retenir

1. Le sourcing consiste à **rechercher et identifier des candidats** potentiels en amont du recrutement.
2. Les **outils et techniques de sourcing** incluent les recherches booléennes, l'utilisation des réseaux sociaux et des plateformes spécialisées.
3. Un bon sourcer doit **comprendre le profil cible** et **utiliser les bons mots-clés** et canaux pour atteindre des talents, y compris les talents passifs.
4. Les pratiques de personnalisation et l'authenticité sont essentielles pour établir un premier contact positif avec les candidats.