









We are Recruiters

Café RH :

**Méthodes et outils
pour un sourcing
efficace**

Sommaire

1.  L'avant-sourcing, les différents prérequis
2.  S'organiser
3.  Les méthodes de recherche
4.  Les outils de sourcing
5.  Où trouver les talents
6.  Les messages d'approche

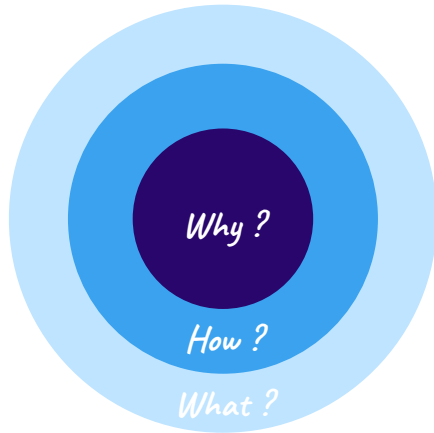


Les prérequis pour sourcer

🤩 Une marque employeur qui déchire !

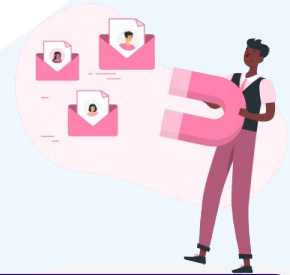
“Stratégie qui englobe la réputation de l’entreprise, ses valeurs, son organisation, sa communication, auprès d’un public interne (salariés) et externe (candidats potentiels)”

Le Golden Circle de Simon Sinek :



Les piliers de la marque employeur :

1. La culture d’entreprise
2. La PVE : Proposition de valeur employeur
3. Le branding



95 % des candidats se renseignent sur l’entreprise avant de postuler



**Comment se porte votre marque
employeur ?**

👑 Un personal branding au top

“ Pratique qui consiste pour un individu à promouvoir lui-même son image et ses compétences par le biais des techniques marketing et publicitaires utilisées habituellement pour promouvoir une marque.”.



- Profil complet et actualisé
- Afficher son identité : apprenez à vous connaître pour vous présenter aux autres
- Se positionner en expert
- Partage d'informations : création et/ou partage de contenu de qualité
- Interagir avec son réseau : liker, commenter, partager
- Un "bon" réseau : connexions choisies + tri régulier



**Comment travaillez-vous votre
présence en ligne ?**

Des besoins bien définis

- Connaitre le cadre, les circonstances du recrutement
- Définir les contours du poste et ses missions
- Définir les objectifs de cette embauche
- Définir les modalités légales : type de contrat, durée, statut, place dans l'organigramme, salaire, disponibilité
- Définir le profil recherché : diplômes, expérience, soft-skills indispensables, se renseigner auprès de ceux qui maîtrisent le sujet (collègues, managers)





S'organiser

Suivez le PLAN

P

Préparer ses offres.

L

Lister ses besoins, décrire son talent idéal.

A

Aligner ses équipes. Assurez-vous que chaque membre de l'équipe a reçu les bonnes informations.

N

Networker, soyez présent sur les plateformes où se trouvent vos talents cibles.

👍 Les bonnes habitudes



1. Testez vos différentes approches et méthodes avec l'A/B testing



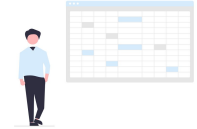
4. Notez chaque évènement, contact par candidat



2. Travailler à la chaîne pour gagner du temps



5. Automatiser ce qui peut l'être



3. Se réserver des plages horaires dédiées



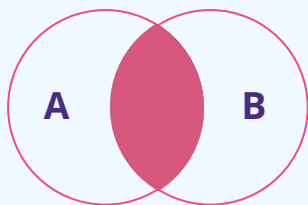
6. Privilégiez la qualité à la quantité



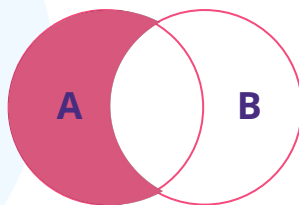
Les méthodes de recherche

+ □ La méthode booléenne

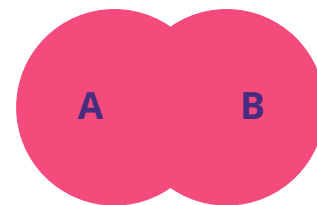
“méthode qui repose sur des connecteurs permettant d'affiner vos résultats et d'être plus pertinents ”



A **AND** B



A **NOT** B



A **OR** B









Générateur de recherches booléennes 

Reformuler

- **Les synonymes :**
 - Étudiez les intitulés de poste qu'utilisent vos concurrents / confrères
 - [Nomenclature de l'INSEE](#)
 - Pensez à l'effet LinkedIn
- **Penser au féminin :** (doubler les résultats potentiels de vos recherches)

= **Élargir le nombre de résultats possibles**

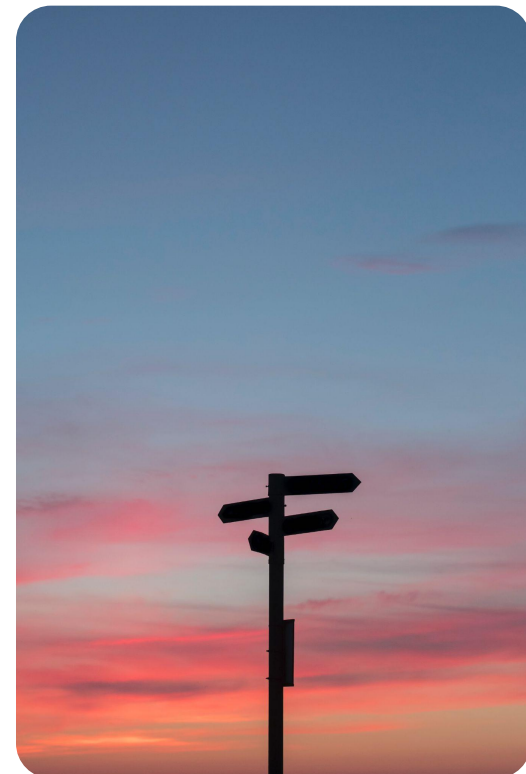
L'EFFET LinkedIn

Vie Réelle	Alter Ego LinkedIn
 MARIE GERANT	 MARIE MANAGER REGIONAL, CHARGÉE D'AFFAIRES, CONFÉRENCIÈRE, MOTIVATRICE DES ÉQUIPES.
 LUDOVIC VENDEUR	 LUDOVIC RESPONSABLE DES VENTES, CRÉATEUR DE SOLUTIONS CLIENTS, RESPONSABLE DE L'ANIMATION DU MAGASIN.
 JIMMY CHANGE DE RECRUTEMENT	 JIMMY RESPONSABLE DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT, CHASSEUR DE NOUVEAUX TALENTS, RESPONSABLE DU POLE CARRIERE.
 MELANIE FREELANCER	 MELANIE CEO DE MON PROPRE STUDIO DE DESIGN, ENTREPRENEUSE, COMPÉTENCES ET FORCES CARACTÈRE D'ADAPTATION.



Choisir son chemin de recherche

- **Partir du critère le plus important**
 - Diplôme ?
 - Softskills ?
 - Localisation ?
 - Entreprises précédentes ?
- **Prêter attention à “l'état du marché”** (doubler les résultats potentiels de vos recherches)
- **Partir de Google pour naviguer sur différents sites**
- **Sourcer IRL**





Les outils de sourcing

🔧 Les outils de prospection



Récupérez les
adresses mail
cachées sur LinkedIn



Gérez vos onglets et
vos sessions de
recherche

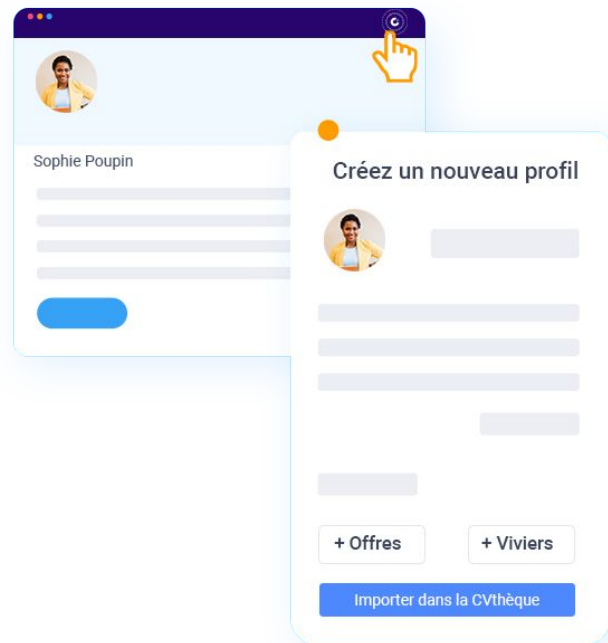
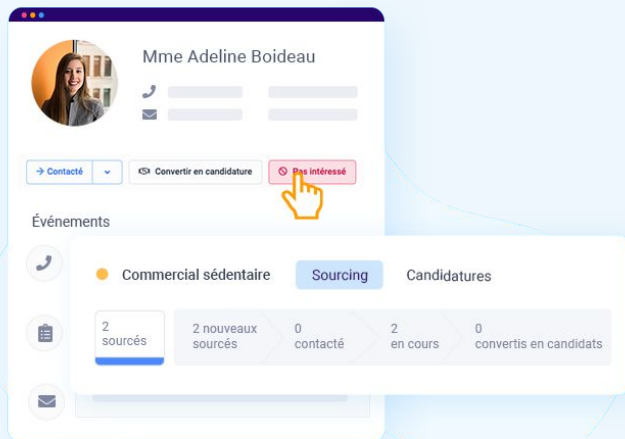
Recruit'em

La recherche
booléenne simplifiée
sur les plus gros
réseaux
professionnels



Sourcing avec We Recruit

- L'extension de navigateur
- Le tunnel de sourcing













Où trouver les talents

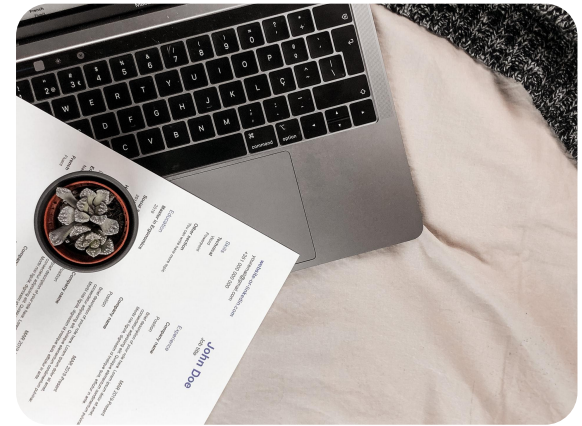
Les CVthèques

Les généralistes :

- [APEC](#)
- [Pôle Emploi](#)
- [Indeed](#)
- [Meteo Job](#)





-  Profils cadres
-  Tous types
-  Tous types
-  Tous types





-  Gratuit
-  Gratuit
-  Entre 120 et 300€/mois
-  Entre 120 et 300€/mois



Les spécialisés :

- [Les Jeudis](#)
- [L'hôtellerie-Restaurant](#)
- [Fashion jobs](#)
- [ABG](#)

-  IT/Informatique
-  HR
-  Mode/Luxe
-  Docteurs/Doctorants

-  À partir de 2900€/1 mois max. 500 CV
-  Gratuit
-  Par CV entre 15 et 800€ - par mois entre 1000 et 6000€
-  Gratuit

LinkedIn

Sourcer sur LinkedIn :

- Tous les secteurs d'activité
- Recherche par mots clefs
- De nombreux filtres de recherche (entreprise, école, lieux, secteur ...)

The screenshot shows a LinkedIn profile for Muriel Lecouey, a 1st-degree connection. The profile is for a marketing professional at WeRecruit, located in Rennes, France. The page features a banner with the text "#RH Le logiciel qui réenchante les recrutements" and "We Recruit". Below the banner, the profile name "Muriel Lecouey · 1er" is displayed, along with her current role "Directrice Marketing & Commerce chez We Recruit | Logiciel RH" and location "Rennes, Bretagne, France · Coordonnées". It also shows "Plus de 500 relations" and "43 relations en commun". There are buttons for "Message" and "Plus".

The right sidebar contains several sections:

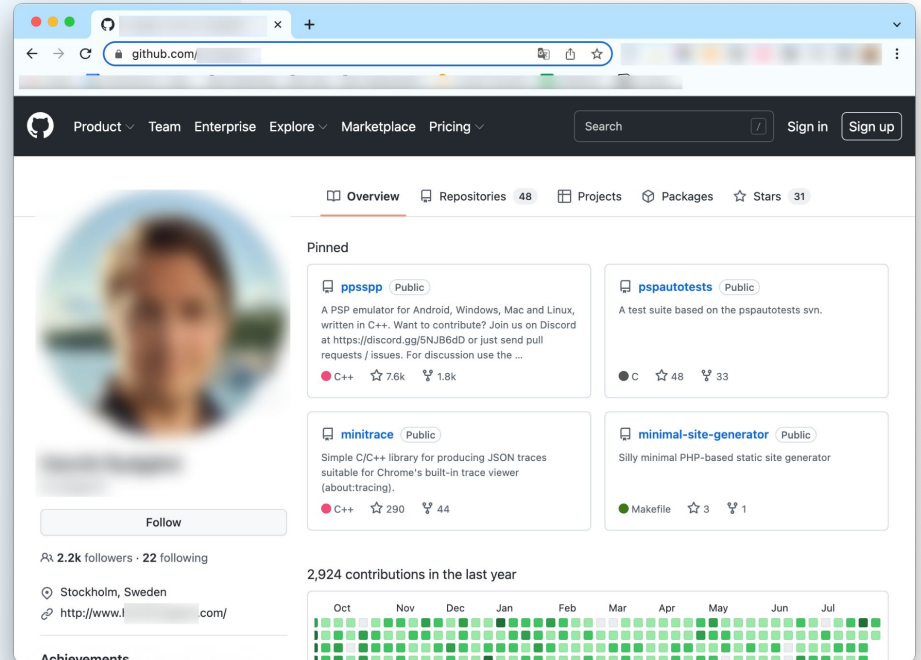
- Sponsorisé**: Two sponsored posts from Ambine (B2B marketers) and LinkedIn (advertising tips).
- Les connaissez-vous ?**: A list of suggested connections including Clément Stéphane (Fullstack developer), Robin Tusseau (Développeur Fullstack), and Lisa Le Louarn (Customer Success Manager).
- Message**: A button to start a conversation.

At the bottom, there is a section for "L'essentiel" with a link to "Vous travaillez tou(te)s les deux chez WeRecruit | Logiciel RH" and a note about "3 groupes en commun".



Sourcer sur Github :

- Recherche par géolocalisation
- Recherche par compétences
- Plus grosse base de données de dev (communauté de 83 millions)
- [Recherche avancée](#)



Stack Overflow

Sourcer sur Stack Overflow :

- Recherche par Tag
- [Recherche booléenne via Google](#)
- Connaissance des domaines de prédilection
- Profils classés par points

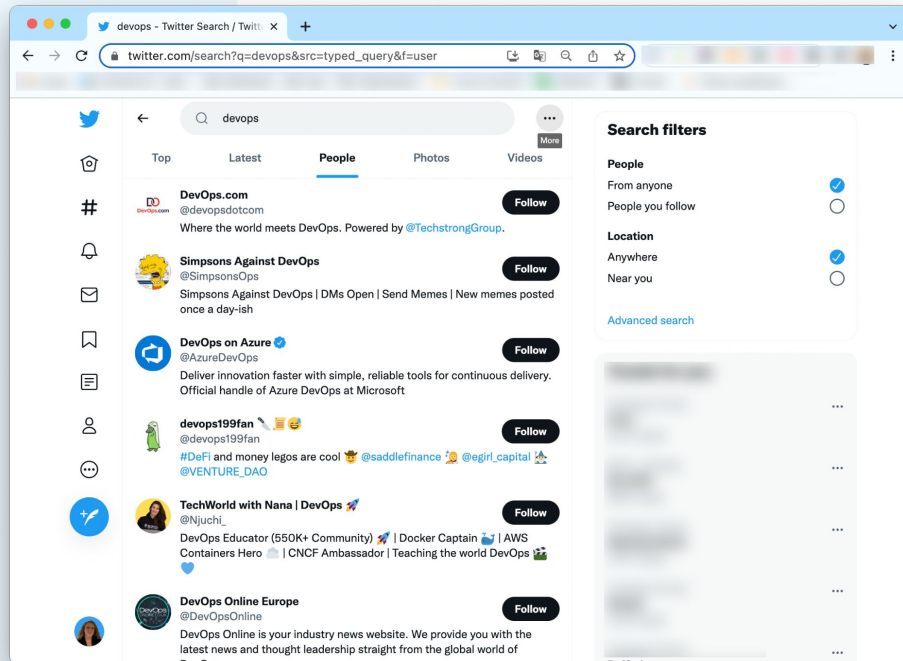
The screenshot shows the Stack Overflow 'Users' page. The browser address bar is 'stackoverflow.com/users'. The page features a search bar with the text 'Filter by user'. Below the search bar, there are tabs for 'Reputation', 'New users', 'Voters', 'Editors', and 'Moderators'. The main content area displays a grid of user profiles, each with a profile picture, name, location, reputation score, and a list of tags. The users listed are:

Name	Location	Reputation	Tags
Kaushik Chandru	Kerala, India	728	flutter, dart, flutter-layout
VonC	France	430	git, github, branch
Andrej Kesely	Slovakia	320	python, dictionary, python-3.x
Harvey Kwok	Sunnyvale, CA	300	
Tim Biegeleisen	Singapore	277	
Vigilone	USA	574	security, audit, npm
Konrad Linkowski		419	javascript, reactjs, arrays
Frank van Puffelen	San Francisco, CA	305	firebase, google-cloud-firestore, javascript
akrun		295	r, dataframe, dplyr
Asperi	Pale blue dot		
jezrael	Bratislava, Slovakia	505	pandas, python, dataframe
Jon Skeet	Reading, United Kingdom	400	c#, java, string
Martijn Pieters	Cambridge, UK	300	python, python-3.x, regex
Yeasin Sheikh	Dhaka, Bangladesh	288	flutter, dart, flutter-layout
c0m1t		277	

Twitter

Sourcer sur Twitter :

- Explorer les # en lien avec la profession
- Lire les bios
- Surveiller les commentaires et repost
- Fouiller les followers des entreprises / d'influenceurs

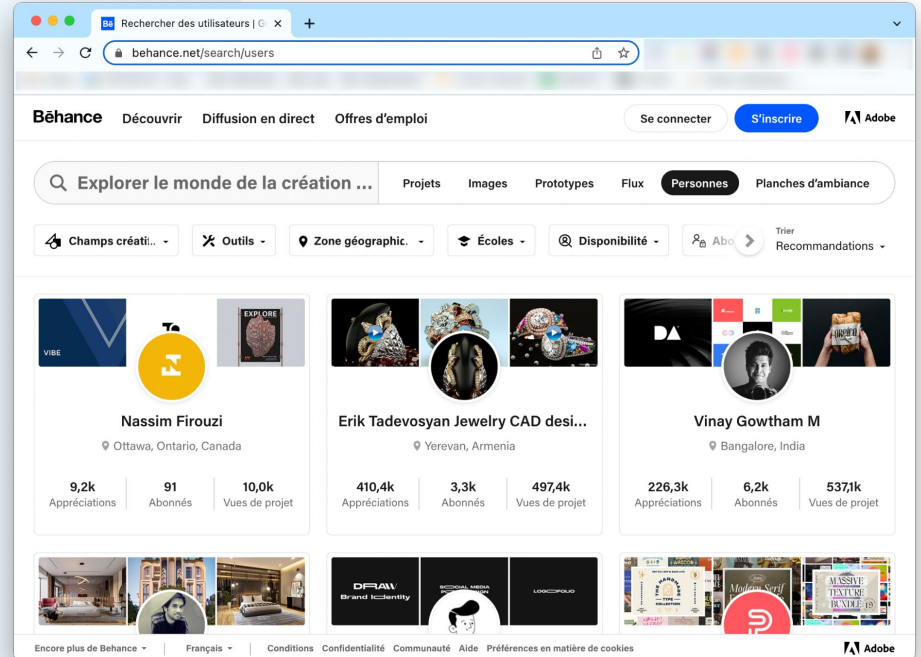


Recherche avancée Twitter

Béhance

Sourcer sur Béhance :

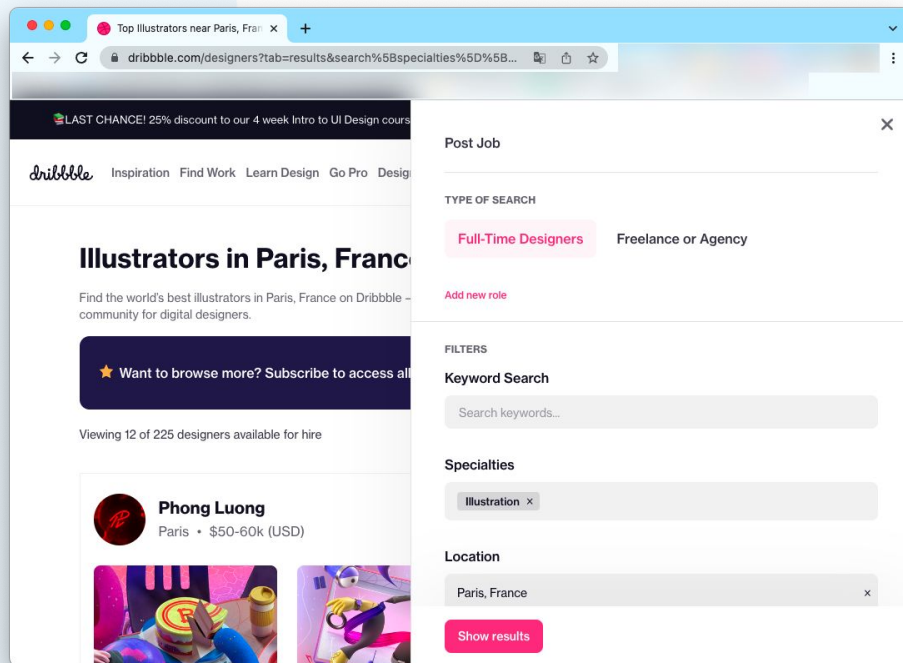
- Créatifs
- Envoyer des messages directement
- Catalogue des créations
- Dépôt d'offre d'emploi gratuit en ce moment



Dribbble

Sourcer sur Dribble :

- Catégorie "Hire designers"
- Message direct via la plateforme
- Filtre par activité, lieux, expérience, salaire ...



Les autres réseaux sociaux

Nom du réseau	Type de contenu	Types de profils	Professionnel/Personnel
Instagram	Photos et vidéos	Influenceurs, créateurs de contenu	Les 2
TikTok	Vidéos	Créatifs, experts, créateurs de contenu	Les 2
Pinterest	Photos, partage de contenu de blog	Créateurs, coach	Les 2
<u>Research Gate</u>	Publications, recherches scientifiques	Publications scientifiques	Professionnel
Shapr (app)	Profils	Rencontres professionnelles	Professionnel
Twitch	Live streaming	Gaming, créations, code, sport	Personnel
Discord	Chat, forum de discussion (Éducation)	Chat, forum	Personnel



Les messages d'approche

📝 Le contenu du premier message

😱 Jouer sur le syndrome **FOMO** : Fear Of Missing Out

+

? Ne pas tout dire pour inciter à répondre

+

👏 Proposer une véritable expérience : “c’est plus qu’un emploi”

+

👑 Valorisez votre interlocuteur

“Parlez-moi d'moi, y'a qu'ça qui m'intéresse” – Jeanne Moreau





Les 10 points inspirés du copywriting

1. 🙌 Un objet marquant, qui “annonce la couleur”.
2. 🎨 Ultra personnalisation, montrer que vous avez étudié le profil de la personne, son parcours, ses compétences ...
3. 😄 Humour/ Flatterie : peut permettre de créer un lien.
4. 🎯 Soyez clair et direct. Pas besoin de tourner autour du pot.
5. 💭 Message aspirationnel* : nous sommes là, voilà où l'on veut aller et vous pouvez nous apporter ça.
6. ➡️ Permettre la projection sur des évolutions.
7. 📊 Des objectifs clairs et chiffrés.
8. ❌ Avoir une phrase filtre : un point bien spécifique qui permettra rapidement à la personne de savoir si elle correspond au poste.
9. ✅ Call to action.
10. 😱 FOMO.



*Tout ce qui touche à ce à quoi aspire votre cible

Le bon timing

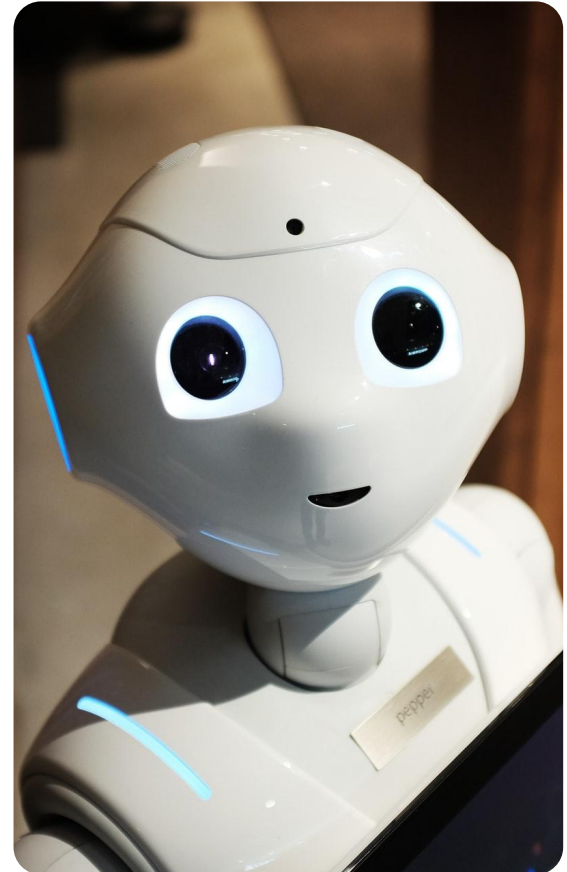
- Repérer les schémas de changement des talents qui vous intéressent
- Être à l'écoute du marché
- Connaître la situation de vos concurrents






Automatiser sans perdre en authenticité

- Ne pas trop automatiser, rester aux commandes
- Gagner du temps
- Rester humain
- Simplifiez au maximum l'action pour le talent → Miser sur les CTA (Call To Action)



Miser sur l'ultra personnalisation

-  Juste le nom et prénom
- Montrez que vous avez étudié son profil
- Décrivez les raisons qui vous incitent à le contacter



Et, pourquoi pas un appel ?

- ✓ Approche directe & humaine
- ✓ Oblige à personnaliser
- ✓ Réponse plus rapide
- ✓ Approche différente
- ✓ Synonyme de spontanéité
- ✓ Permet plus de détails
- ✓ Moins formel que par écrit (pas de traces)



📞 Les relances

- Pas de règle stricte
- Les critères à étudier :
 - La présence sur les réseaux sociaux
 - La période de l'année
 - La disponibilité (toujours en poste ?)
 - La demande pour son type de profil : est-il/elle très sollicité.e ?



👍 La bonne attitude :

- Écoute
- Curiosité
- Patience
- Constance
- Préparation
- Organisation
- Outils





**À vous de jouer !
Des questions ?**