



OpenSourcing
CV ciblés & qualifiés



TOUS LES OUTILS & STRATÉGIES DE SOURCING À CONNAÎTRE EN 2018



OpenSourcing
CV ciblés & qualifiés



Au programme

De plus en plus les entreprises prennent conscience que le sourcing est la réponse pour améliorer leurs recrutements. Mais que se cache-t-il derrière ce mot : Sourcing ?

Ce livre a pour modeste ambition de sensibiliser les recruteurs au sourcing, ses stratégies, ses techniques, outils,...

Bonne lecture... ;)

1. Le Sourcing
2. Les stratégies
3. Les outils
 - a. Les CVthèques et les Réseaux sociaux
 - b. Comment attirer les candidats avec vos annonces ?
 - c. Comment utiliser l'Intelligence Artificielle pour recruter?
4. Utiliser un ATS
5. La présélection
6. Audit sourcing
7. Les sourceurs



Bonjour !
Heureux de
faire votre
connaissance
;)



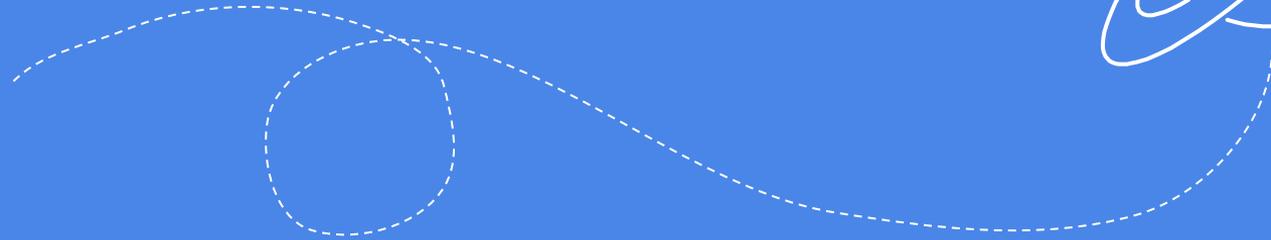
Dan GUEZ  

Après une première expérience dans le monde du recrutement au sein du groupe Adecco, il rejoint le site emploi keljob.com en 2001 en tant que commercial. En 2002, il intègre l'équipe commerciale Keljob.com comme commercial terrain et évolue pour devenir chef des ventes du groupe Adenclassifieds (Cadremploi, Keljob). Après 8 années d'expérience dans le monde du recrutement en ligne, avec ses associés, il décide de créer OpenSourcing.



Sébastien Canard  

Après une expérience réussie à Londres, il entre en 2000 chez Keljob.com pour participer au lancement commercial du site. Il crée et prend la direction de la division clients. Il évolue par la suite en tant que Directeur des Ventes Clients au sein du jobboard Keljob.com et comme responsable marketing d'AdenClassifieds (Cadremploi, Keljob) C'est fort de plus de 8 années d'expérience dans le monde du recrutement en ligne, qu'il décide de créer OpenSourcing.



LE SOURCING

Un "Must Have" en 2018



The important thing about outsourcing or global sourcing is that it becomes a very powerful tool to leverage talent, improve productivity and reduce work cycles.

Azim Premji



Etape par étape, le sourcing nécessite de la rigueur, de l'organisation et de l'expertise...



Définition

C'est la phase la plus importante. Il est primordial de s'assurer de bien avoir compris ce que vous allez chercher. Comprendre c'est aussi obtenir un maximum d'informations afin de vous projeter et d'obtenir une meilleure visibilité sur votre chasse. Savoir ce que l'on veut voir sur un CV, mais aussi ce que nous ne voulons pas voir. Les mots-clés importants, les technos, les diplômes, les écoles ou entreprises cibles,...

Ne jamais se lancer sans comprendre, au risque de perdre du temps.



Elaboration

Quels outils utiliser?

- Jobboards généralistes / spécialisés
- Réseaux sociaux professionnels ou généralistes
- CVthèques
- Métamoteurs
- Rédaction des annonces d'emploi.
- Composition des requêtes booléennes (cvthèques et google).
- Ajustement des algorithmes de présélection.
- Définition des campagnes de sponsoring sur les métamoteurs...



Lancement

Cette phase requiert une attention toute particulière aux premiers retours.

En effet, c'est au début de votre campagne que tout se joue!

Suivre l'évolution de votre taux de transformation (Nb de CV reçus / au nb de clic)

Analyser les premiers CV pour optimiser son plan de sourcing, ses annonces ou encore ses requêtes booléennes.

Il se peut aussi, que l'on revienne sur la définition du cahier des charges...



4 astuces pour dessiner vos Candidate Personas

Le candidate persona est un portrait fictif du candidat idéal pour un poste à pourvoir. Expériences, formations et compétences, bien sûr, mais pas seulement. Il s'agit aussi de se pencher sur ses centres d'intérêt, ses valeurs, la culture d'entreprise qu'il recherche, ses qualités personnelles... Et aussi les endroits où le trouver !

1. Sondez vos salariés
2. Analysez les candidatures reçues
3. Consultez vos collaborateurs
4. Inspirez-vous des outils existants





LES STRATÉGIES

Les différents moyens de se lancer dans son sourcing

Les 4 principales stratégies de sourcing



Sourcing Push

Cette méthode consiste à “taper à la porte” des candidats qui correspondent au spectre de recherche définie. Pour une meilleure objectivité, s’ouvrir à plusieurs bases de CV ou réseaux sociaux



Sourcing Pull

C’est la démarche la plus utilisée par les recruteurs. Elle consiste à diffuser des annonces sur les Jobboards ou métamoteurs. Pour augmenter ses chances de recruter, ouvrir son sourcing à plusieurs sites.



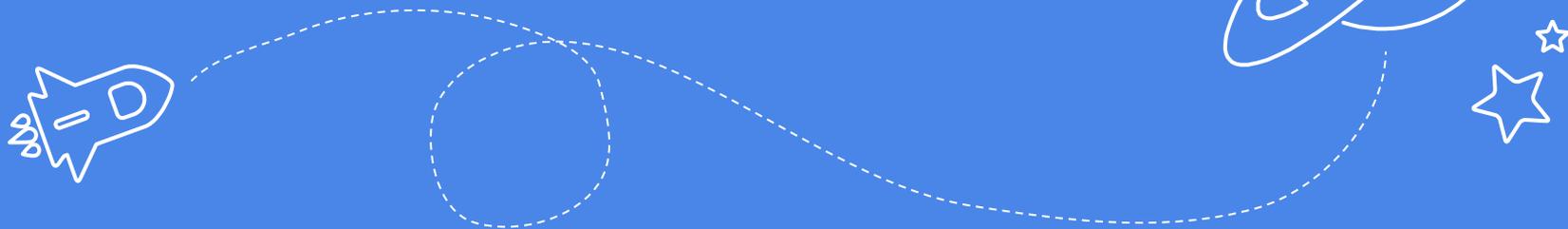
Sourcing “Out of the Box”

Les candidats étant de plus en plus volatiles sur Internet, il faut imaginer des sites différents de ceux spécialisés dans l’emploi tels que des blogs, des forums ou encore des sites d’annonces classées...



Sourcing Inside

On peut passer beaucoup de temps et dépenser d’importantes sommes pour recruter. Si ça se trouve les bons CV ne sont pas si loin que vous le pensez. Sourcer donc dans votre vivier interne ou développer la cooptation.



LES OUTILS

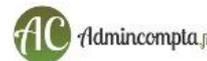
Quels outils utiliser pour une stratégie adaptée à vos besoins ?

En 2018,
optez pour
une stratégie
de sourcing
multicanale



Quelques outils efficaces pour booster votre sourcing

SITES EMPLOI



OpenSourcing
CV ciblés & qualifiés



MÉTAMOTEURS & PETITES ANNONCES



RÉSEAUX SOCIAUX & OPENWEB





OpenSourcing
CV ciblés & qualifiés

Les recherches CVthèques et Réseaux Sociaux

*Ce sont les outils les
plus utilisés et les plus
performants pour le
sourcing*





4 conseils pour optimiser votre sourcing sur les CVthèques

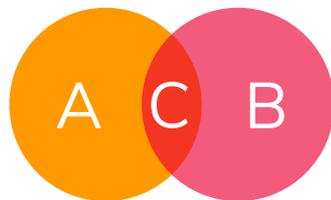
Saviez-vous que les candidats sont généralement fidèles à une CVthèque ?
Résultat : nous observons peu de doublons entre elles.

Par exemple, Keljob est surtout efficace pour les niveaux CAP à bac +2 tandis que Monster concentre davantage de bac +2 à bac +5 ayant moins de trois ans d'expérience. Cadremploi est, bien sûr, dédié aux bac +4, 5 et + avec des profils plus expérimentés. Quant à Regionsjob, leur communication locale attire une majorité de candidats en province...

- 1. Multipliez les CVthèques**
- 2. Pensez grand pour terminer petit**
- 3. Travailler vos mots-clés**
- 4. Maîtrisez les opérateurs booléens**



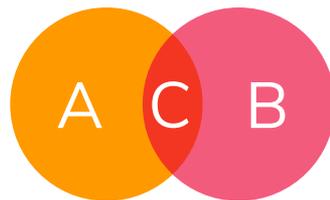
Les
opérateurs
booléens, vos
amis pour la
vie ;)



$$A \text{ AND } B = C$$

AND / ET

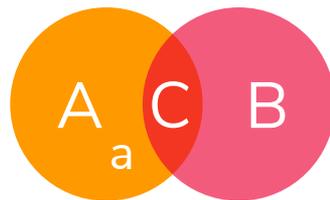
Il permet d'additionner des critères. Vous recherchez un commercial dans l'informatique? Tapez commercial AND informatique



$$A \text{ OR } B = ACB$$

OR / OU

Tous les CV ne se ressemblent pas et tous les candidats n'utilisent pas les mêmes mots. Utilisez des synonymes dans vos recherches. Par exemple traducteur OR interprète.



$$A \text{ NOT } B = a$$

NOT / SAUF

Celui-ci sert à exclure certains termes. Si vous ne souhaitez pas voir des candidats ayant Java, tapez simplement NOT Java



Combinez les
opérateurs
booléens
pour affiner
votre
sourcing et
se rapprocher
de votre cible

Complétez vos requêtes avec les guillemets pour faire ressortir l'expression exacte:

Tapez “ingénieur commercial” pour obtenir tous les cv dans lesquels l’expression exacte se trouve.

Combinez plusieurs opérateurs et amusez-vous ;)

“Ingénieur commercial” AND xerox NOT canon





OpenSourcing

CV ciblés & qualifiés

Comment attirer les candidats avec vos annonces ?

Travailler sa marque employé

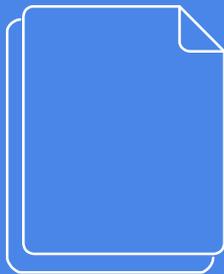


Comment sortir du lot?





4 conseils pour réussir vos annonces d'emploi et recevoir des CV ciblés.



Au premier abord, rédiger une offre d'emploi semble être un exercice simple. On pourrait même s'aventurer à dire qu'il s'agit du degré zéro du sourcing.... Et pourtant, les offres d'emploi qui ne respectent pas certains préceptes de cet outil de sourcing ne sont absolument pas efficaces.

1. Techniquement, une offre d'emploi c'est une histoire de :
Référencement, mots-clés et URL
2. Sur une annonce emploi, le plus important c'est le titre !
3. La marque employeur au coeur du descriptif de votre entreprise
4. Travaillez la présentation de la mission et du profil recherché



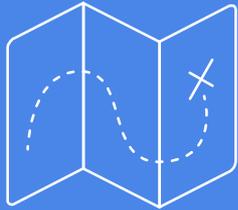
5 Conseils pour attirer les talents sur LinkedIn



LinkedIn, est un réseau social à destination des professionnels. Son objectif est de vous permettre de construire votre réseau professionnel qui facilite les contacts entre les membres de ce réseau. On y trouve des pages profils, des pages entreprise et des offres d'emploi. Sur LinkedIn, il existe des points de vigilance pour ne pas passer inaperçu dans la jungle... Avec plus de 10 millions d'utilisateurs en France, il faut savoir attirer les talents cachés.

1. Qui est ma cible, qui est-ce que je recherche exactement ?
2. Qu'est ce que je vends comme poste ?
3. Quelle est l'histoire de mon entreprise ?
4. Qu'est ce qui ferait la différence avec mes concurrents ?
5. Comment faire passer simplement mes messages?

10 Choses à faire pour se lancer sur LinkedIn

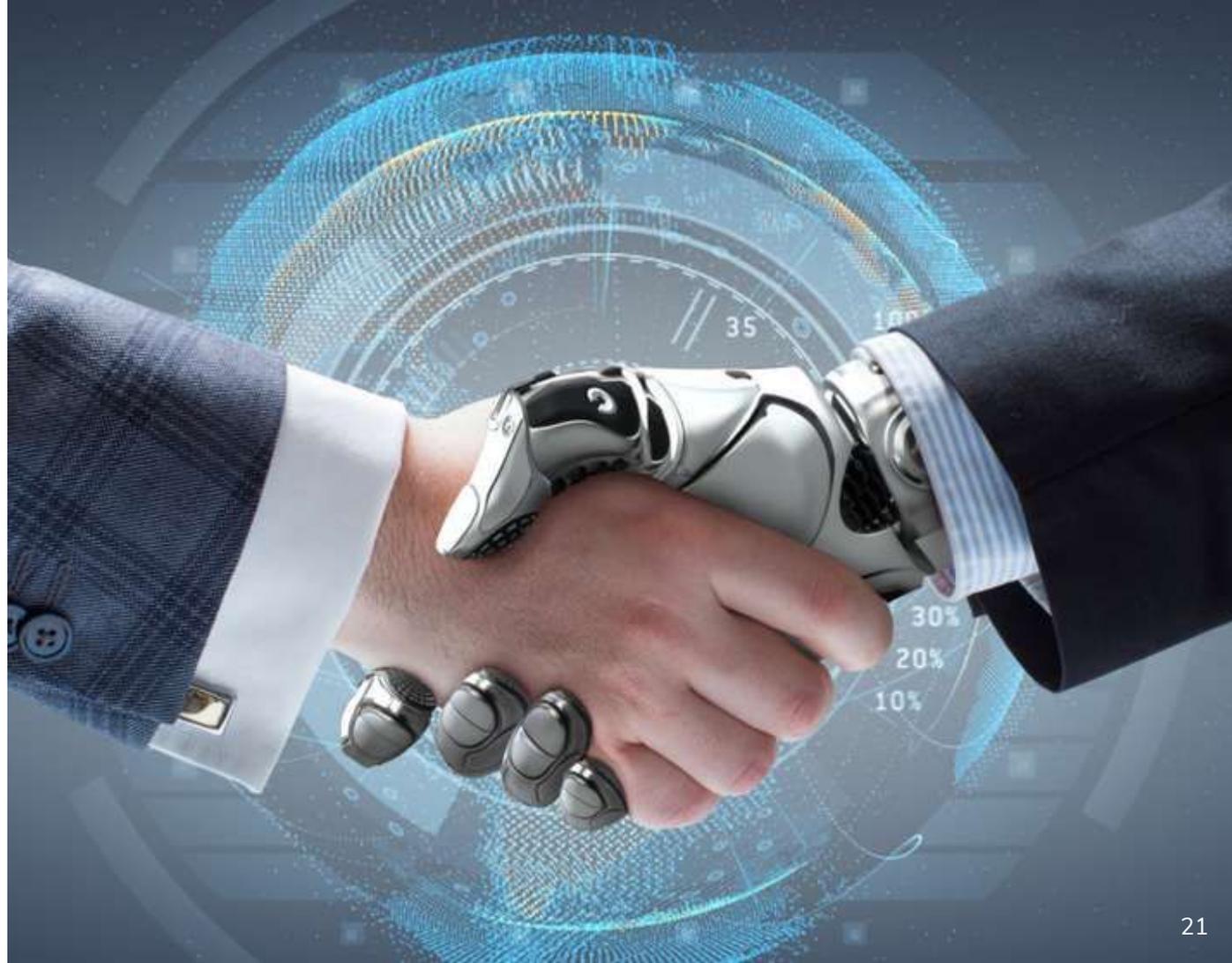


1. Complétez votre page profil personnel
2. Travaillez votre page entreprise
3. Mettez en avant vos offres d'emploi
4. Demandez aux candidats de postuler par mail et non URL
5. Partagez du contenu
6. Commentez des postes et partagez
7. Invitez des contacts cibles
8. Demandez à vos collaborateurs de partager
9. Adoptez une communication d'entreprise homogène
10. Vendez vos offres et votre entreprise

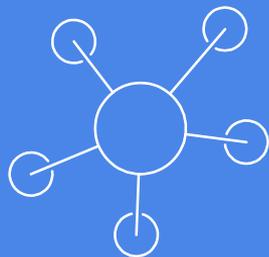


Comment utiliser l'Intelligence Artificielle pour recruter?

*La grande tendance en
2018*



L'intelligence artificielle au service des sourceurs



Les recruteurs et les sourceurs se dotent de plus en plus d'outils pour les aider à trouver et identifier les meilleurs profils, gérer leur vivier ou encore coordonner les contacts avec les candidats. Et avec l'essor des nouvelles technologies, ces outils digitaux se perfectionnent à vitesse grand V. Les premières expériences ne sont pas toutes très concluantes, mais permettront certainement à améliorer cette technologie. Découvrez donc comment l'intelligence artificielle est désormais au service des sourceurs.

Les algorithmes pour des analyses sémantiques

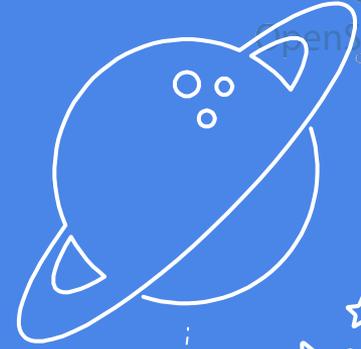
En pratique, cette forme d'intelligence artificielle effectue des recherches par mots clés, liés à un profil de candidat recherché et à un poste à pourvoir. Il peut s'agir de compétences, d'expériences, de lieux de résidence ou même de formations. Une étude de la Harvard Business Review révèle même que les analyses réalisées par une IA sont 25 % plus fiables que celles d'un humain.

L'intelligence artificielle, neutre ?

Une intelligence artificielle reste factuelle et analyse les candidats en se focalisant sur les critères recherchés : expériences, compétences et même l'attitude durant l'entretien. En effet, les technologies de type IA sont de plus en plus perfectionnées et certaines sont même capables d'étudier le comportement d'une personne (émotions, sémantique, langage corporel, etc.).

Moins de tâches à faible valeur ajoutée

L'intelligence artificielle peut également permettre aux recruteurs et sourceurs de mieux répartir leur temps de travail entre leurs différentes tâches. Plus précisément, il s'agit de leur confier des missions à moindre valeur ajoutée, afin de libérer davantage de temps. De cette façon, les RH peuvent se concentrer sur leur cœur de métier, en privilégiant leurs tâches à forte valeur ajoutée

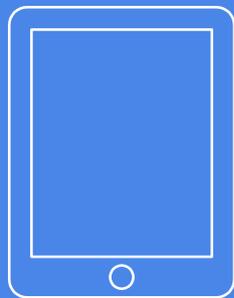


UTILISER UN ATS

Un CRM pour vos candidatures



Pourquoi utiliser un ATS pour gérer votre vivier de candidats ?



1. Une interface unique qui simplifie le processus

Dans un seul logiciel sont réunies toutes les informations liées aux postes vacants, au vivier de candidats et à l'état d'avancement des candidatures.

2. Un meilleur suivi des candidats

Vous conservez en effet un historique de toutes vos interactions avec vos candidats. Ces données vous font alors gagner un temps précieux dans votre recrutement. Et si vous collaborez avec d'autres recruteurs, l'ATS garantit aussi une meilleure transmission d'informations, puisque tout y est centralisé.

3. La collecte et l'analyse de données

Il permet aisément de collecter les données des profils, puis de les analyser. Cette base de données comprend des informations aussi variées que l'expérience, la formation, les compétences, ou encore le lieu de résidence et même le canal par lequel le candidat a postulé.

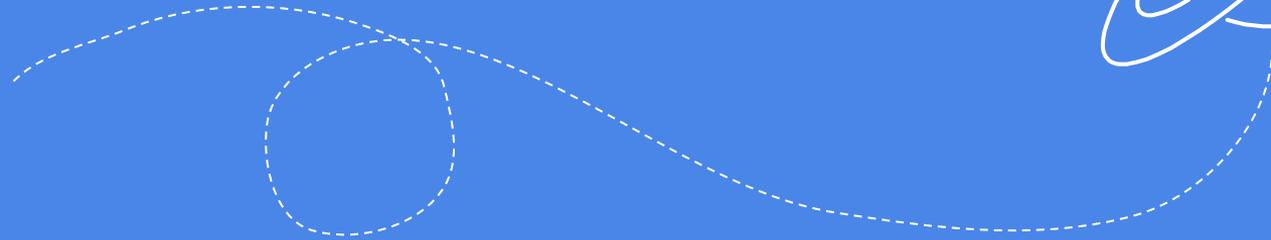
4. Une image employeur améliorée

Enfin, l'ATS a également un impact positif sur l'image employeur de votre entreprise. En effet, simplifiant et fluidifiant le processus de recrutement, il vous permet d'améliorer vos relations avec les candidats.



Utiliser un CRM pour gérer votre vivier de candidats présente donc une réelle valeur ajoutée pour améliorer votre processus interne et votre image auprès des postulants. Mais pour profiter au maximum de ses bienfaits, il est essentiel de s'en servir correctement et de le compléter rigoureusement.





LA PRESELECTION

Les algorithmes une aide précieuse pour les recruteurs



Matching, Scoring, do you know what I mean ?



Quand la présélection digitale devient l'allié du recruteur.

Nous sommes tous blasés par la qualité des CV que nous recevons suite à des annonces postées sur Internet. Fort est de constater qu'une majorité de candidatures n'a rien à voir avec les critères recherchés.

OBJECTIF: Prioriser ses actions sur les meilleurs candidats !

Matching, Scoring, ... ce sont des outils de présélection digitale qui, s'ils sont intelligemment calibrés, peuvent être des solutions redoutables dans son organisation quotidienne.

Imaginez un instant que chaque CV reçu soit automatiquement présélectionné et que vous puissiez mettre à profit toute votre énergie à contacter, rencontrer et intégrer les meilleurs candidats. Et bien c'est typiquement ce que ces algorithmes de présélection font.





Mais ça
consiste en
quoi
exactement
la
présélection
digitale ?

Trop souvent on a opposé le matching au scoring, alors qu'au contraire : ces deux techniques de présélection sont complémentaires.



Matching

Le matching a pour objectif de mettre en évidence les dossiers qui sur CV correspondent aux critères du poste en question.



Scoring

Le scoring va permettre de poser aux candidats des questions très précises sur des points essentiels relatifs au poste qui selon les réponses auront un degré de priorité.



OpenSourcing
CV ciblés & qualifiés

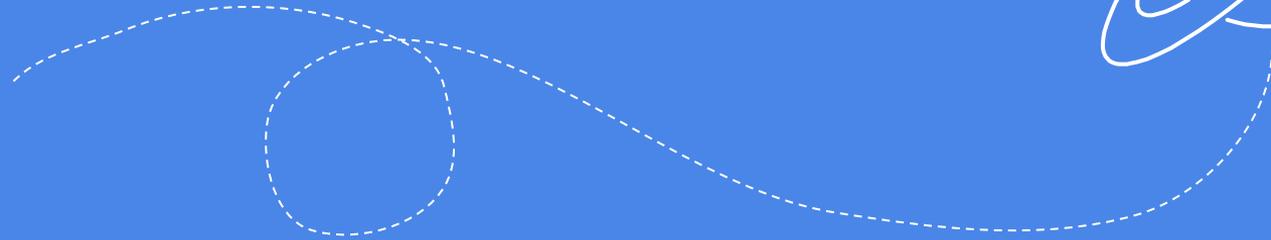
Du temps tu gagneras et la qualité tu augmenteras

...et de l'intelligence tu
mettras ;)

La tendance est clairement
orientée vers ces outils de
présélection digitale, à
nous d'apprendre à
travailler avec pour gagner
en efficacité.

L'humain doit rester le
pilote car la machine
travaille pour nous et non
l'inverse!



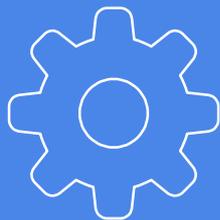


AUDIT SOURCING

Prenez du recul sur vos actions...



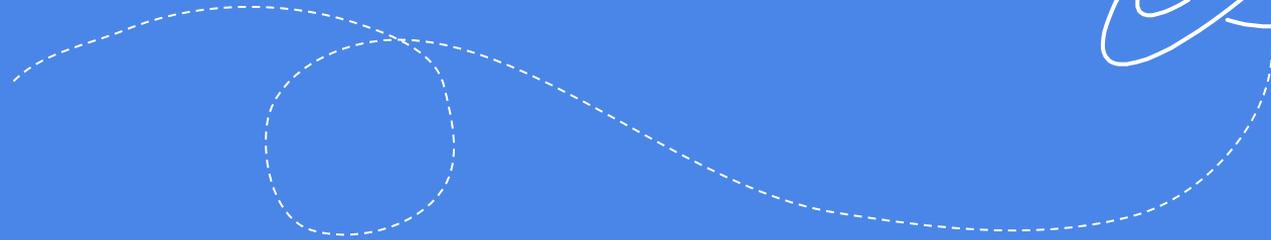
Comment savoir si votre stratégie sourcing fonctionne ?



Vous avez renforcé votre marque employeur, défini les canaux par lesquels vous pensez trouver le plus de candidats, établi un budget, travaillé en collaboration avec les divers services de votre entreprise pour délimiter vos besoins et rédiger les annonces. Parfait ! Maintenant, il est temps de savoir si vos efforts portent vraiment leurs fruits.

Faites un audit de votre sourcing et de votre stratégie !

1. Atteignez-vous vos objectifs ?
2. Les sources donnent-elles les résultats escomptés ?
3. Mes retours sont plus qualité ou quantité ?
4. Touchez-vous les candidats passifs ?
5. Qu'en disent les principaux intéressés ?



LES SOURCEURS

Mais qui sont ces gens?



OpenSourcing
CV ciblés & qualifiés

Et le sourceur dans tout ça?

*N'est pas sourceur qui
veut... enfin presque ;)*



Les 5 qualités à développer pour devenir un expert du sourcing RH



OpenSourcing
CV ciblées & qualifiées

1. Curiosité

Se renseigner sur un profil, lire des fiches de poste, rechercher des articles, identifier des mots-clés et des synonymes, etc... Il y a une multitude de tâches à réaliser pour bien sourcer. Un sourcer curieux, se donne les moyens de se lancer dans les meilleures conditions.

2. Efficacité

Le sourcing demeure une course contre la montre. Le bon sourcer recherche l'efficacité : dans la façon de mener son sourcing, dans le choix et l'optimisation des outils qu'il utilise etc.. "L'efficacité, c'est le contraire de l'habileté..."

3. Astuce

À force de sourcer, de cumuler les requêtes booléennes, de combiner les mots-clés, etc.. le sourcer a "la tête dans le guidon". Le bon sourcer développe des astuces pour obtenir rapidement des résultats. "L'expérience est le commencement de la sagesse."

4. Méthodologie

Sans rigueur, le sourcer peut se perdre dans ses requêtes booléennes, dans les multiples canaux et sources. La méthode permet au sourcer de gagner en efficacité. "Il vaut mieux avoir une mauvaise méthode plutôt que de n'en avoir aucune."

5. Persévérance

Le sourcing se veut parfois ingrat, on peut passer énormément de temps sur des recherches pour peu de résultats. Le bon sourcer, ne lâche rien... "La persévérance est la noblesse de l'obstination."



4 astuces pour réaliser un sourcing positif



1. Le sourcing est avant tout une question de “multiples interrogations”
2. Capitalisez sur votre expérience en apprenant de vos erreurs.
3. Soyez proactif, agile et organisé !
4. Sachez prendre de la hauteur





Comment optimiser vos recrutements ?

*Mettez le sourcing et la présélection digitale au coeur de
votre stratégie RH.*

QUI SOMMES-NOUS ?

Le spécialiste du sourcing et de la
présélection digitale

OpenSourcing, c'est une aventure qui a débuté en 2008, quand Sébastien Canard et Dan Guez ont observé un bouleversement sur le marché du recrutement. "Nous étions persuadés que le recrutement digital allait transformer durablement les méthodes de recrutement traditionnel."

Rapidement, OpenSourcing avec ses experts et solutions dédiées se sont imposés comme leader du sourcing en France.

OPENSOURCING

La réponse aux enjeux du recrutement
digital

Le digital a transformé les rapports entre les candidats et les recruteurs qui font déjà face à des problématiques de temps, de budget et d'expertise.

Depuis 2008, OpenSourcing propose aux entreprises son expertise du recrutement digital. Sourcing, scoring, matching ou encore pré-sélection... Facilitez vos recrutements grâce à OpenSourcing.



OpenSourcing

CV ciblés & qualifiés

Merci d'avoir téléchargé notre nouvel Ebook

*Si vous souhaitez
échanger, nous
sommes à votre
écoute...*

