

## La pratique consiste à identifier et attirer via le Net les profils intéressants pour une entreprise. Les explications d'un spécialiste en Suisse romande

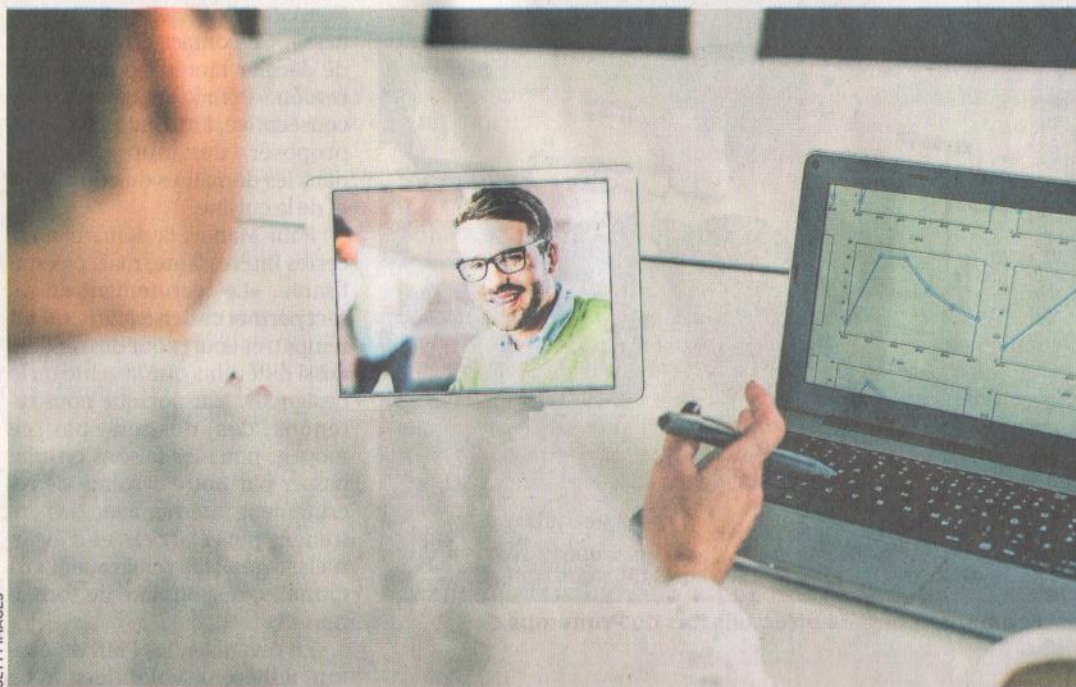
Fabrice Breithaupt

Ne plus attendre que les talents viennent à l'entreprise, mais aller au-devant d'eux. Voilà, en résumé, en quoi consiste le *sourcing* dans le domaine du recrutement à l'ère du Web 3.0.

Cette nouvelle pratique est encore peu connue en Suisse. À la tête de l'entreprise Gates Solutions Sàrl, basée à Versoix (GE), Guillaume Alexandre essaie de la développer dans notre pays, où il affirme être actuellement le seul sourceur externe. «Le *sourcing* orienté ressources humaines bouscule les paradigmes du processus d'embauche classique, explique-t-il. Habituellement, le recrutement consiste à émettre une offre d'emploi, puis à étudier et à sélectionner les candidatures reçues. Or, dans ce schéma, les personnes qui postulent ne sont pas toujours celles qui intéressent le plus l'entreprise. Avec le *sourcing*, c'est l'inverse: ce n'est plus le candidat qui va à l'entreprise, mais la seconde qui approche le premier via un sourceur.»

### Approcher les talents...

Le spécialiste définit le sourceur comme un chasseur: «Pour prendre une image, disons que le recru-



Après avoir identifié des profils qui sont le mieux en adéquation avec le poste à pourvoir, le sourceur doit convaincre les personnes contactées qui ne sont pas encore candidates de le devenir.



**Guillaume Alexandre**  
Sourceur,  
patron de Gates  
Solutions Sàrl

teur pêche: il lance à l'eau un hameçon (l'annonce) et attend que les poissons (les candidats) le mordent. Le sourceur, lui, chasse: il cherche la «proie», va là où elle est et entre en contact avec elle pour essayer de l'attraper. Mais ce n'est bien sûr qu'une métaphore, car le sourceur ne veut que le bien des personnes repérées et approchées», sourit-il.

Le terrain de chasse du sourceur est principalement Internet. Ses armes sont un terminal qui per-

met de s'y relier (ordinateur, smartphone ou tablette). Comme un vrai chasseur le ferait dans la nature pour repérer un animal, le sourceur étudie les traces laissées par les personnes sur la Toile. «Tout le monde est sur Internet. À chaque fois qu'on va sur un réseau social ou un forum de discussion, par exemple, on laisse une empreinte numérique. Bien des personnes inscrites sur ces plates-formes indiquent ce qu'elles font dans leur vie professionnelle, quelles sont leur spécialité, leurs compétences, leurs expériences, mais aussi leurs hobbies, leurs passions. Ces empreintes numériques constituent autant d'informations qui permettent d'identifier les profils qui peuvent être le mieux en adéquation avec le poste

proposé par l'entreprise qui loue les services d'un sourceur.» Démonstration faite dans son bureau depuis un ordinateur portable, notre interlocuteur nous démontre qu'il peut retrouver sur le Net, avec une facilité déconcertante et en quelques secondes seulement, les coordonnées (courriel, téléphone mobile, etc.) d'une personne, en l'occurrence, celles du rédacteur en chef de la *Tribune de Genève*; Pierre Ruetschi...

Mais l'expert tient aussitôt à souligner et insiste: «Le sourceur n'exploite que les données qui sont accessibles en ligne librement et légalement. Il n'est pas un hacker qui pirate les comptes Facebook, Twitter, LinkedIn ou Jobup des gens.»

### ... et les séduire

Une fois le profil ainsi identifié, le sourceur doit entrer en contact avec lui pour lui proposer une opportunité professionnelle. C'est la seconde étape de son travail: «Une étude a montré que plus des trois quarts des personnes sont à l'écoute du marché de l'emploi, même celles qui travaillent déjà et qui ne cherchent pas forcément un autre job dans une autre entreprise. Autrement dit, si une proposition leur est faite et les intéresse vraiment, elles sont susceptibles potentiellement de l'étudier, voire de l'accepter, explique Guillaume Alexandre. Il y a des profils qui ne sont pas au courant des opportunités que peut leur offrir le marché du travail. Il y a aussi ceux qui, disposant de compétences très pointues et donc très recherchées dans certains domaines, reçoivent tellement de propositions qu'ils n'y répondent même plus. D'où l'intérêt de prendre contact avec eux directement et de manière différente.»

Le sourceur doit alors attirer, séduire les personnes repérées. «Il faut convaincre la personne qui n'est pas encore candidate au poste proposé de le devenir. Le sourceur doit ainsi transformer une personne en candidat, alors que le recruteur transforme un candidat en employé», précise le spécialiste. Le sourceur n'est pas non plus un conseiller en placement: il trouve des personnes pour un travail, et non pas du travail pour des personnes. C'est la différence fondamentale entre ces trois métiers. Quant au chasseur de têtes, son activité est certes cousine de celle du sourceur, mais le premier ne cherche pas les talents de la même manière que le second, pas avec les mêmes outils ni dans les mêmes endroits.

Sur la base des données recueillies grâce au Web, le sourceur doit comprendre quelles sont les motivations de l'individu par rapport au travail, ajoute notre intervenant: «Travaille-t-il pour l'argent? Parce que l'entreprise est basée dans sa région qu'il n'a pas envie de quitter? Est-ce le job en lui-même qui le motive? Ou un mélange de ces trois raisons?»

Pour mieux séduire, attirer, convaincre, le sourceur vante les intérêts du poste, les qualités de l'entreprise, la marque, son image, ses valeurs, etc. «C'est du marketing, comme on le ferait pour une marque ou un produit», concède Guillaume Alexandre.

Si le sourceur se montre convaincant, la personne approchée doit finir par postuler. «C'est alors au recruteur de finir le job, c'est-à-dire la sélection des candidats annoncés, l'étude approfondie des CV, les entretiens d'embauche, puis l'engagement», poursuit le spécialiste.

### Activité de niche

Selon Guillaume Alexandre, le *sourcing* peut être utilisé pour n'importe quel poste de travail, entreprise ou secteur, «même si je reconnais que mes clients actuels sont essentiellement de très grands groupes et que les profils que je suis chargé de dénicher sont souvent des professionnels à haut niveau de compétences techniques, dans l'ingénierie et l'informatique», note-t-il.

Dans la guerre des talents que se livrent les entreprises aujourd'hui, le sourceur devient un allié du recruteur. Cette nouvelle activité de niche pourrait donc avoir de belles années devant elle.