



SOURCE



RECRUTEMENT

---

VENTE - FINANCE - COMPTABILITÉ - RH

INGÉNIERIE - INFORMATIQUE

---

[www.source-recrutement.fr](http://www.source-recrutement.fr)  
[contact@source-recrutement.fr](mailto:contact@source-recrutement.fr)

21 rue Etienne Pallu  
37000 TOURS  
02 47 31 96 45

134 rue Paul Bellamy  
44000 NANTES  
02 51 82 63 08





# SOURCE



## RECRUTEMENT

**SOURCE RECRUTEMENT**, cabinet de recrutement CDI-CDD qui accompagne les entreprises dans leurs besoins en recrutements Vente – Finance – Technique, est né le 2 janvier 2017 d'un constat simple :

**Le recrutement doit profiter du formidable essor des nouvelles technologies pour dépoussiérer ses méthodes, ses process et fiabiliser les embauches.**

Partant de ce constat, **SOURCE RECRUTEMENT**, crée un cycle de recrutement en 5 étapes (analyse de poste, sourcing, évaluation, short-list, suivi d'intégration) intégrant des outils digitaux novateurs, performants, visuels, bien dans l'air du temps (LinkedIn, Monkey Tie, Interview App, You-Trust), pour assurer efficacité, pertinence, objectivité, fiabilité et transparence durant tout le process.

Du digital faisant la part belle à l'expérience candidat, devenue plus utile, plus ludique, moins austère.

**SOURCE RECRUTEMENT** n'en oublie pas pour autant les basiques via les annonces, le réseau, une véritable stratégie de sourcing, le développement de la marque employeur, les entretiens face à face, l'engagement sur des délais définis en amont et en accord avec l'entreprise.

**SOURCE RECRUTEMENT** c'est un process clair et balisé, une approche à 360°, étayé par des techniques modernes et efficaces, porté par des consultants expérimentés, engagés, tournés exclusivement vers le résultat : l'embauche réussie d'un nouveau talent et sa fidélisation au sein de l'entreprise.

# LE PROCESS

## LE POSTE

- Analyse et définition de poste / Questionnement exhaustif
- Minimum 3 personnes de l'entreprise
- Rétroplanning établi jusqu'à la prise de décision

## LE SOURCING

- Vivier (pool de candidats sur chaque spécialisation)
- Jobboards généralistes (Centreemploi / Regionsjob / Cadreemploi / Cadreo / Indeed)
- Jobboards spécialisés (en fonction du poste - Option)
- Réseaux Sociaux (LinkedIn / Viadeo / Facebook / Twitter)
- Cooptation - Réseau
- Annonces Presse (Nouvelle République ou supports spécialisés - Option)
- Annonces vidéo (You Tube - Option)

## L'ÉVALUATION

- Monkey Tie (Big5)
- Entretiens face à face
- Entretiens vidéo différés (InterviewApp)
- Entretiens collectifs (en fonction du poste - Option)
- Assessment « By Propulse » (fonctions managériales - Option)

## LA SHORT-LIST

- Présentation des meilleures candidatures (4 maximum)
- Contrôles de références certifiés You-Trust
- Créneau dédié pour un comité de décision commun
- Synthèse de candidatures

## L'INTÉGRATION

- Appel candidat et client hebdo pendant la période de garantie
- Garantie de représentation (3 mois)

*«Les calculs de mes ingénieurs sont formels, le projet est irréalisable.  
Il ne nous reste donc plus qu'à le réaliser.»*

PIERRE LATECOERE

# NOS OUTILS



La force des réseaux sociaux au service du sourcing. 12 millions d'utilisateurs actifs à eux deux. Deux outils permettant de trouver et de chasser des candidats en veille, actifs ou non actifs sur le marché de l'emploi. SOURCE est formé (et diplômé) pour l'utilisation de ces immenses « profilthèques », devenues incontournables aujourd'hui pour tout recrutement.



La première plateforme de certification des savoir-être et parcours professionnels. Une équipe d'experts, externe à SOURCE, vérifie la véracité, par les évaluations et les témoignages des anciens employeurs, des références avancées par les candidats et formalise les recommandations recueillis.



L'évaluation professionnelle et ludique. Quand la pertinence d'une méthode éprouvée (celle de Goldberg via le Big 5, un classique de la psychologie) s'associe à la couleur, au visuel, à la clarté, à la synthèse, ... à l'air du temps ! 5 grands traits de personnalité disséqués (ouverture d'esprit, stabilité émotionnelle, conscience professionnelle, extraversion, convivialité) à travers 20 sous-traités. Évaluation objective et simple à appréhender via un rapport détaillé de 3 pages.



SOURCE a choisi le logiciel intuitif Jobaffinity développé par Intuition pour construire sa propre base de données, gérer ses recrutements et ses candidatures. Développé par des professionnels du recrutement et du web, cet outil de e-recrutements s'appuie sur des technologies innovantes, et son architecture bénéficie des derniers standards du web.



Entretiens vidéo différés pour voir et revoir les candidats en situation et apprécier en quelques minutes, sur son écran, le savoir-être et le savoir-communiquer des candidats short-listés. Quatre à cinq questions essentielles pour le poste, définies en amont et posées de façon identique à l'ensemble de la short-list, enregistrées à distance via la webcam des candidats et visionnables à l'infini.



Assessment dédié au manager via un programme innovant d'évaluation de compétences par des mises en situation virtuelles réalistes (3D) permettant de produire des conditions conflictuelles et de stress, de gestion des priorités, de prise de décision, d'animation d'équipe, d'entretien individuel conflictuel ; situations dans lesquelles les choix de comportement ont des impacts forts sur la mission à remplir.

## NOS AUTRES PARTENAIRES :

