

SOURCING DE L'ALTERNANT

Fiche d'identité de l'outil

Objectif	Élargir les canaux de sourcing, structurer un processus de recrutement simple et transparent, et intégrer les bonnes pratiques régionales pour sécuriser le recrutement de l'alternant.
Utilisateurs	RH, managers, maîtres d'apprentissage / tuteurs.
Quand l'utiliser	Dès la définition du besoin en alternance, avant la diffusion de l'offre, puis tout au long du processus de recrutement.
Temps indicatif	Sourcing : selon les canaux mobilisés. Process complet : 4 à 8 semaines selon le métier, la période et le volume de candidatures.

SOURCING

Le recrutement d'un alternant est une étape stratégique qui ne se limite pas à la diffusion d'une offre. Le sourcing — c'est-à-dire l'identification et l'attraction des bons profils — joue un rôle clé. Un recrutement efficace repose sur une anticipation des besoins, une diversité des canaux de recherche et une sélection rigoureuse des candidats.

7 leviers pour élargir son sourcing

Levier	Actions à mobiliser
Diffusion interne et cooptation	Encourager le personnel à recommander des candidats ; impliquer les équipes sur le recrutement et demander conseil aux collaborateurs opérationnels.
Réseaux sociaux par cible	Cibler ses réseaux selon ses objectifs : LinkedIn pour sourcer directement des candidats ; Facebook, Instagram, X pour partager l'activité et les moments de vie en entreprise ; YouTube, TikTok pour des vidéos métiers et recrutements.
CVthèques publiques et privées	France Travail, La Bonne Compétence Pro, Cap emploi, Agefiph, #1jeune1solution, Défense Mobilité (via le Medef), APEC (Candidapec, Matching), Indeed, HelloWork, Emploi Libre, Jobdoe...
Groupements d'entreprises et clusters métiers	L'Industrie recrute (industrie), FHP (santé), FFB (bâtiment), Digital 113 (filière numérique), etc...
Développement de réseaux de partenaires	Forums et salons (Salon TAF, Handijob), Missions locales, École de la 2 ^e Chance...
Participation aux événements entreprise	Salons, conférences, ateliers, événements de networking : autant d'occasions de faire savoir les profils recherchés, de valoriser sa marque employeur et de mobiliser des collaborateurs ambassadeurs.
Approche directe et chasse de tête	Dispositifs d'accompagnement dédiés aux profils en pénurie (ex. Contrat RH-recrutement) : à mobiliser via votre Medef ou votre région.

Calendrier type — du sourcing au recrutement

Exemple de rythme annuel observé chez les entreprises de la région, à adapter à votre calendrier de formation et à vos périodes de recrutement.

Période	Phase	Action
Octobre	SOURCING	Définir un budget alternance pour la rentrée N+1.
Novembre	SOURCING	Rechercher les futurs tuteurs.
Décembre	SOURCING	Remontées des besoins terrain en lien avec les managers de proximité.
Février	SOURCING	Diffusion des offres, participation aux JPO, salons, etc.
Mai	RECRUTEMENT	Présélection des candidats avec les managers de proximité et/ou tuteurs.
Juin	RECRUTEMENT	Phase d'entretien et recrutement du/des alternants.