

## La cooptation, un canal de recrutement efficace

Sonder son réseau, envoyer des mails à ses connaissances, informer sa sphère qu'on cherche du travail reste le premier réflexe de tout candidat. La recommandation constitue la plus vieille méthode de recrutement. Elle permet un véritable gain de temps pour le candidat comme pour l'entreprise.

Qui se ressemble s'assemble ? L'adage pourrait être vrai sur le marché du travail. Nombreuses sont les entreprises à opter pour des recrutements sur recommandation de la part de salariés en interne.

Ainsi, ils ont fait leurs études ensemble, ou ont collaboré dans la même entreprise. Ils partagent donc des valeurs et un réseau. Le salarié de l'entreprise connaît bien son homologue et sait qu'il va pouvoir s'adapter aux demandes et à l'ambiance de travail de sa nouvelle entreprise. Il le recommande alors à son nouvel employeur.

Si le principe est simple, son usage diffère selon les groupes. Chez Bird Office, qui gère la location de salles à destination des entreprises, on ne recrute que par cooptation. "Dans une start-up, le recrutement est encore plus déterminant que dans une grosse structure, car nous ne sommes pas nombreux, on ne peut vraiment pas rater son recrutement", assure son fondateur Arnaud Katz.

Il ne le cache pas : son entreprise va chercher certes des compétences, mais aussi un état d'esprit qui correspond à celui de sa structure. "La cooptation simplifie la mise en relation, l'entretien est mené avec beaucoup de bienveillance lorsque le candidat est recommandé", assure le fondateur.



### Moteur commun

"La recommandation permet de soulever des doutes, de minimiser les risques, assure Isabelle Rey-Millet. Ce qui fait la force de l'entreprise aujourd'hui, c'est son ADN".

Le cabinet de conseil en innovation managériale Ethikconsulting mise lui aussi sur la cooptation dans ses recrutements. "Nous avons même embauché deux anciens clients à nous qui appréciaient notre manière de travailler, précise la fondatrice. Lorsqu'on travaille dans une même entreprise, on a besoin d'un moteur commun".

S'appuyant sur le cas de Michel et Augustin, elle pointe que pour entrer dans ce groupe, "il faut être sérieux sans se prendre au sérieux", surfant ainsi sur la politique maison alliant humour et dérision.

Les systèmes de recommandation se développent pour deux raisons principales : l'entreprise ne veut plus se tromper, surtout à l'ère de l'instantanéité où le recrutement ne peut plus durer six mois, tout comme les

collaborateurs qui ne veulent plus commettre d'erreur dans le choix de leur emploi. "Pour eux, l'important reste d'être dans une entreprise où on va valoriser leur travail et où l'entente entre Pairs sera bonne", précise Isabelle [Rey-Millet](#).

#### La course à la prime

Dans les grandes entreprises, l'implication des collaborateurs pour recommander est souvent moins importante que dans les petites structures. De nombreux groupes instaurent donc une prime à la cooptation.

Chez Capgemini, par exemple, on incite les collaborateurs à coopter à travers une large campagne visuelle, et une prime de plusieurs milliers d'euros. L'entreprise qui cherche notamment dans des secteurs pénuriques comme des développeurs, réalise ainsi près de 30% de ses recrutements via la cooptation.

Un système qu'elle a aussi développé dans le recrutement de ses stagiaires ou alternants. "Les jeunes notamment sont motivés par le système de cooptation et aident ainsi tant l'entreprise que d'anciens camarades d'écoles", explique la directrice du recrutement France, Camille Le Bras.

Selon Isabelle [Rey-Millet](#), ce système ne peut fonctionner que si l'ADN de l'entreprise est fort, et que les salariés sont fiers d'y travailler. Camille Le Bras assure ne pas être confrontée à de mauvaises surprises, car "le salarié qui coopte va cibler dans son entourage une personne qui correspond aux attentes de l'entreprise, à son mode de fonctionnement, à ses valeurs".

#### Des sites de cooptation

Des entrepreneurs ont pleinement surfé sur cette tendance et ont créé leur entreprise spécialisée sur la recommandation. À l'instar de Cooptime, plateforme de recrutement ne fonctionnant que sur la cooptation.

"En moyenne, une personne a au minimum mille personnes dans son entourage plus ou moins proche, à travers son cercle amical, familial et professionnel, via les réseaux sociaux ou les amis de ses amis", explique la cofondatrice Aurore Crespin.

C'est pourquoi elle a décidé de proposer à des entreprises de diffuser leurs offres à des coopteurs inscrits sur le site, qui peuvent recommander des profils. "En moyenne, une offre reçoit entre 15 et 25 recommandations dans les 72 heures", assure-t-elle.

À l'issue du processus de cooptation, l'équipe de Cooptime sélectionne trois candidatures parmi celles proposées pour les adresser à l'entreprise. Le système de recommandation, récompensée par une prime de 700 euros, qui peut être reversée tout ou partie à des associations, "permet d'accélérer la cadence, de valoriser et de sécuriser le candidat qui va intégrer le poste".

Pour sa fondatrice, la recommandation permet d'accéder à des candidatures qui ne seraient pas visibles sur le marché de l'emploi classique.

#### Communautés actives

Une tendance sur laquelle le site Myjob Company, créé en 2012, s'appuie aussi à travers le recrutement participatif. Le groupe aide les entreprises à recruter, en construisant des communautés de secteurs, de

emploiparlonsnet.fr

Débatte

S'interroger

Proposer

Date : 28/04/2016

Page 2/3

métiers ou de localisations et en adressant les offres d'emplois des clients via un logiciel de recommandation à ces différentes communautés.

Ainsi, le site a composé une communauté de plus de 370 bouchers-charcutiers pour pallier les difficultés du groupe Monoprix à recruter dans certains de ses magasins en France dans ce secteur. "Si les gens de la communauté ne sont pas intéressés, ils peuvent rediffuser cette offre auprès de leur propre réseau, explique le fondateur Grégory Herbé. Ainsi, le système permet d'atteindre des candidats qui ne sont pas forcément présents sur les réseaux sociaux ou sur internet".

L'enseigne de grande distribution a lancé parallèlement une campagne interne pour recruter sur les métiers de bouche pénuriques, et offre 250 euros de prime pour le salarié qui coopterait une personne répondant au poste recherché.

"On craignait d'avoir un afflux de proposition, mais en un mois et demi, nous avons recruté deux personnes et obtenu six propositions, explique le chargé de recrutement, Adrien Servan. Ce n'est pas le montant de la prime qui influence, mais bien le fait qu'il n'y ait pas beaucoup de profils sur le marché".

Monoprix a d'ailleurs conditionné l'obtention de la prime à certaines modalités (pas plus de deux cooptations par an et par salarié, pas deux membres d'une même famille par magasin...)

Le groupe assure que ce système pourrait être transposable sur d'autres métiers support ou de direction en magasin, tous des profils pénuriques. "Mais il faudrait clairement augmenter le montant de la prime pour motiver les salariés sur des postes plus qualifiés et beaucoup plus techniques", précise le chargé de recrutement.

Trouver le bon équilibre

Chez les cadres, la cooptation est utilisée dans 37% des recrutements, selon la dernière étude Sourcing de l'Apec, mais n'est pas forcément l'unique vecteur, ni le plus efficace. La cooptation n'a qu'une place relativement faible et ne concerne que 7 à 8% des candidatures qui débouchent sur un emploi, contre 53% pour l'offre d'emploi. Ainsi, son rendement en matière de sourcing n'est que de 20% contre près de 63% pour une offre d'emploi.

Malgré tout, selon les secteurs, ce canal peut s'avérer très prometteur, comme dans la formation ou l'informatique. Elle perd de son efficacité dans les domaines de la construction et de la banque.

Pour Pierre Lamblin, directeur des études de l'Apec, il existe un travers dans le processus de cooptation, dans la mesure où les salariés pourraient avoir tendance à proposer des personnes issues de la même filière de formation.

Selon lui, il est nécessaire de conserver un juste équilibre, avec une pluralité de parcours, de compétences, d'origine de formations, pour que cela soit bénéfique au collectif. Une idée que partage Camille Le Bras de Capgemini : "la cooptation est un levier indispensable, mais ne peut pas être le seul et l'unique face à la diversité de métiers et de fonctions de l'entreprise".



Date : 28/04/2016

Page 3/3