



## ● Article de blog

**Cooptation :  
définition RH et  
bonnes pratiques**

# Introduction

La cooptation est une technique de recrutement, de plus en plus utilisée pour recruter des profils pénuriques notamment. On vous dit tout sur le fonctionnement de la cooptation, ses avantages et ses limites.

## Sommaire

<b>1. La cooptation, c'est quoi ?</b>	<b>3</b>
1.1. La cooptation interne	3
1.2. La cooptation externe	3
<b>2. La prime de cooptation</b>	<b>4</b>
<b>3. Les avantages de la cooptation</b>	<b>4</b>
<b>4. Les limites de la cooptation</b>	<b>5</b>
<b>5. En résumé</b>	<b>6</b>
<b>6. Vous souhaitez mettre en place la cooptation ?</b>	<b>6</b>

# 1. La cooptation, c'est quoi ?

La cooptation est **une technique de recrutement** qui consiste à recommander une personne de son réseau pour un poste. Concrètement, vous allez recommander un ancien collègue ou un ami qui **a les compétences recherchées**, pour un poste à pourvoir dans votre entreprise.

Dans la plupart des cas, la cooptation est utilisée pour recruter des cadres, des profils expérimentés ou pour des postes pénuriques. Elle se démocratise de plus en plus. En 2017, selon une [étude de l'APEC](#), 37 % des recrutements de cadres venaient de la cooptation. Ce chiffre ne fait qu'augmenter d'années en années, notamment avec l'essor des réseaux sociaux (LinkedIn ou Viadeo par exemple).

Surtout utilisée dans les moyennes et grandes entreprises, une "campagne de cooptation" reste assez **lourde à mettre en place**. Elle nécessite du temps et des moyens humains pour l'organiser, la gérer, et des moyens financiers pour le versement des primes de cooptation. On distingue la cooptation interne de la cooptation externe.

## 1.1. La cooptation interne

La **cooptation interne** est une méthode de recrutement de plus en plus utilisée par les entreprises. Pour cela, les employeurs impliquent les salariés dans les processus de recrutement, ce qui va renforcer l'engagement de ces derniers. Ils incitent leurs collaborateurs à recommander une personne de leur réseau (un ami, un membre de la famille, un ancien collègue, etc), pour un poste à pourvoir dans leur entreprise. Le coopteur engage donc sa propre réputation, en recommandant une personne de son réseau. En général, les coopteurs font donc en sorte de coopter une personne qui possède les compétences nécessaires pour le poste à pourvoir. **La cooptation interne** permet de **recruter une personne de confiance**.

De plus, la cooptation interne favorise la **mobilité interne** au sein de l'entreprise. En effet, dans le cadre de la cooptation interne, les collaborateurs sont les premiers au courant des offres à pourvoir dans l'entreprise. Ils peuvent donc aussi postuler eux-mêmes à des offres à pourvoir dans leur entreprise. Ainsi, cela peut permettre à certains des salariés d'évoluer ou de changer de poste au sein de l'entreprise.

## 1.2. La cooptation externe

Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises font appel à la cooptation pour pouvoir recruter. Cependant, les salariés ne sont pas les seuls à pouvoir recommander, à une entreprise, des personnes de leur réseau. En effet, dans certains cas, les entreprises ont recours à la **cooptation externe**, pour recruter des nouveaux collaborateurs. Cela peut parfois s'expliquer par le fait que les salariés de l'entreprise ne peuvent pas exploiter leur réseau, dans le cadre de la cooptation interne. Dans ce cas, ce sont des personnes externes à l'entreprise qui vont recommander des personnes de leurs contacts, pour un poste à pourvoir dans une entreprise. C'est un fait et cela se fait de plus en plus. Ainsi, les entreprises peuvent utiliser les réseaux sociaux pour faire savoir qu'elles ont besoin de faire appel à un coopteur, qui peut leur recommander une personne de ses contacts. Elles peuvent également s'adresser à des réseaux de coopteurs, par exemple. Un réseau de coopteurs est une communauté de personnes qui vont recommander des gens de leur réseau pour un ou des postes à pourvoir dans une entreprise, dont ils ne font pas partie. Les coopteurs peuvent directement recommander une personne pour un poste. Ils peuvent aussi partager des offres d'emploi sur leurs réseaux sociaux, afin de toucher des personnes de leur entourage. Le coopteur peut bénéficier d'une prime de cooptation, dans le cas où il a recommandé une personne qui s'est fait embaucher, par la suite.

Selon un [baromètre de l'APEC](#), sur le sourcing des cadres de 2009 à 2019, la candidature du cadre recruté en **2018** est parvenue via la cooptation de salariés à **10 %**.

## 2. La prime de cooptation

La **prime de cooptation** a pour objectif d'**inciter les collaborateurs à recommander** des personnes de leur réseau professionnel et personnel. Elle est généralement monétaire, mais peut également être versée sous forme de chèque cadeau, de voyage ou de cadeau.

Son montant varie selon les entreprises, l'expérience du candidat, ses compétences et la **difficulté à recruter** ce type de poste/profil. Ainsi, plus le profil est difficile à recruter et les compétences recherchées sont rares, plus la prime de cooptation est importante.

Le **versement de la prime de cooptation** se fait, généralement, de la même manière dans les entreprises. Une partie de la prime est versée à l'embauche du candidat. La deuxième partie est versée lorsque la période d'essai est terminée et que le candidat intègre définitivement l'entreprise.

### 3. Les avantages de la cooptation

La cooptation est un **mode de recrutement efficient**. Il permet d'atteindre des profils atypiques, difficiles à atteindre avec d'autres méthodes.

Votre collaborateur (le coopteur, donc) engage sa propre réputation en recommandant l'un de ses contacts. Il a donc tout intérêt à recommander une personne qui a les compétences recherchées et partagent les valeurs de l'entreprise. Ainsi, les personnes cooptées sont généralement **des candidats plus qualifiés**.

Les personnes cooptées seraient aussi des collaborateurs "**plus fidèles**". [Un article de L'École du Recrutement](#) démontre que les personnes cooptées restent plus longtemps dans l'entreprise. 47% des personnes cooptées sont toujours en poste après 3 ans. Pour les candidats ayant postulé sur un job board, seul 14% sont toujours en poste après 3 ans.

À terme, la cooptation permet de réduire les coûts des recrutements. Selon certains experts du recrutement, la cooptation serait **l'une des méthodes de recrutement les plus rapides** pour recruter. À titre d'exemple, toujours selon [ce même article](#) de L'École du Recrutement, voici quelques chiffres :

- Cooptation : 1 candidat coopté sur 16 est recruté.
- Cabinet : 1 candidat proposé par un cabinet sur 22 est recruté.
- Sourcing : 1 candidat sourcé sur 72 est recruté.
- Job board : 1 candidat qui candidate à une offre sur 152 est recruté.

Pour finir, la cooptation permet un **temps d'intégration plus rapide**. En effet, le coopté s'intègre souvent plus vite dans l'entreprise, aidé par le collaborateur qui l'a coopté.

### 4. Les limites de la cooptation

On vous le disait précédemment, la personne qui coopte **engage sa propre réputation et sa crédibilité**. C'est ainsi une garantie supplémentaire sur la qualité et les compétences des personnes cooptées. La cooptation a aussi ses limites.

- Certains collaborateurs peuvent recommander des personnes de leur réseau uniquement parce qu'ils les apprécient. Dans ce cas, on appelle ça du piston.
- Côté recruteur, il faut bien garder en tête qu'une personne cooptée doit être traitée comme n'importe quel candidat. Il est donc nécessaire, dans tous les cas, de vérifier les compétences du candidat.

- Baser ses recrutements uniquement sur de la cooptation est assez dangereux. En effet, la cooptation réduit la diversité des profils. Or, la diversité permet d'être performant et d'avoir différentes visions. Il ne s'agit pas de recruter uniquement des clones.
- Les campagnes de cooptation peuvent être assez longues et complexes à mettre en place. De nombreuses personnes dans l'entreprise sont impliquées pour l'élaboration de ce type de campagne. Vous allez avoir besoin du service RH, marketing, juridique, de la Direction, des différents managers. Plus le nombre d'interlocuteurs augmente, plus le projet sera difficile et long à mettre en place.
- Quand vos campagnes de cooptation seront prêtes, il faudra bien sûr convaincre vos collaborateurs d'y participer.

## 5. En résumé

- La cooptation est une **technique de recrutement** qui consiste à **recommander une personne de son réseau**, qui a les compétences recherchées par l'entreprise.
- On distingue deux types de cooptation : la cooptation interne et la cooptation externe.
- Dans la plupart des cas, une prime est versée aux collaborateurs ayant coopté. Cette prime est versée en 2 fois, en général, au moment de la prise de poste et lors de l'embauche définitive.
- En utilisant la cooptation pour recruter, le **temps de recrutement est plus rapide**.
- Les personnes cooptées sont généralement plus **fidèles, s'intègrent** plus rapidement et les candidats **plus qualifiés**.
- La cooptation ne doit pas devenir du piston. L'objectif n'est pas de recruter des clones. L'entreprise a besoin de **profils diversifiés** pour maintenir sa **performance**.

## 6. Vous souhaitez mettre en place la cooptation ?

Le logiciel We Recruit intègre une fonctionnalité de cooptation pour inciter vos salariés à devenir ambassadeur de votre marque employeur.

[En savoir plus.](#)



## Notre mission

*“Réenchanter le recrutement, pour tous”*

Nous concevons un logiciel qui optimise l'expérience de toutes les parties prenantes d'un recrutement. Oui, vraiment toutes !

### ● Recruteurs

Un outil de travail spécialisé pour les métiers du recrutement, intuitif et, ce qui ne gâche rien, joli !

### ● Managers

La prise en compte des opérationnels qui interviennent dans les recrutements et qui n'ont pas ou peu de connaissances RH.

### ● Candidats

Un soin apporté aux interfaces utilisées par les postulants et une optimisation des processus de recrutement pour aboutir à l'expérience candidat optimale.

[www.werecruit.com](http://www.werecruit.com)

02 30 96 67 56

Cet article a été rédigé par la société We Recruit.  
Merci de nous contacter à l'adresse [mletellier@werecruit.io](mailto:mletellier@werecruit.io)  
avant de le diffuser ou d'en citer des extraits.

We Recruit, 1 b avenue de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné, France