

La cooptation, un vrai levier de recrutement pour les PME

Par Randstad, publié le 24/12/2015 à 09:14:00



Rapide, efficace et fiable, la cooptation semble être la manière de recruter la plus directe et la plus rentable pour de nombreuses PME. Elle peut cependant handicaper l'entreprise si elle est menée sans méthode et dans l'opacité.

C'est la plus vieille technique de recrutement au monde : chercher parmi les connaissances de vos collaborateurs la personne qui saura le mieux s'intégrer au sein de votre entreprise, à la fois par ses compétences et son état d'esprit.

Les études menées auprès des recruteurs prouvent que la cooptation reste, tous secteurs confondus, l'un des deux principaux modes de recrutement dans les PME. Elle possède des avantages certains : faible coût, rapidité, capacité à trouver des candidats qualifiés et compatibles avec la culture de l'entreprise, qui ne sont pas forcément en recherche active d'emploi ou dont le seul CV n'aurait peut-être pas attiré votre attention...

Pour autant, la cooptation comporte aussi des risques : trop systématique, elle peut amener à une uniformisation des parcours et des profils, qui peut s'avérer dommageable à long terme pour l'entreprise. Menée sans lucidité, ni objectivité, elle peut tourner au copinage, entraînant une démotivation des autres collaborateurs.

Exigence et transparence

En premier lieu, il convient de ne pas faire de la cooptation une pratique systématique. Utilisez-la pour certains types de postes ou certains services dans lequel vous êtes confronté à des difficultés de recrutement via les autres canaux traditionnels. Ensuite, organisez-la de manière officielle : informez vos collaborateurs, décrivez le poste à pourvoir, le profil recherché, les aspects de l'entreprise que vous pensez utile de mettre en avant. Pour éviter toute accusation de « piston », mettez en place une procédure claire d'entretiens et de sélection des candidats.

Il est crucial que vos collaborateurs se sentent impliqués et responsables pour les candidats qu'ils vont vous recommander. Leur crédibilité au sein de l'entreprise est en jeu. Demandez-leur de justifier leur choix de proposer tel ou tel profil, les liens professionnels, voire personnels, qui les ont fait se connaître... Les arguments doivent être professionnels et pertinents au regard du poste à pourvoir, des compétences exigées.

Organiser le recrutement des candidats cooptés

La question est toujours délicate. Idéalement, un cadre n'ayant pas de lien hiérarchique avec le futur recruté peut sembler idéal. Cependant, il n'aura pas toujours les connaissances techniques nécessaires pour juger les compétences du candidat. La taille de votre entreprise et le degré de cloisonnement entre les différents services joue alors un rôle important. Quelle que soit la configuration, un candidat recommandé doit rencontrer plusieurs personnes de l'entreprise pour que son recrutement soit considéré comme légitime.

Rémunérer ou non la cooptation

Autre dilemme : faut-il récompenser le collaborateur qui a permis la cooptation ? Certaines entreprises offrent ainsi aux membres de leur personnel des primes lors de l'intégration, puis à la fin de la période d'essai, du nouvel arrivant. D'autres misent sur des chèques cadeaux ou voyage.

Le temps et l'argent gagnés par l'entreprise sur un tel recrutement est ainsi valorisé auprès des salariés à l'origine de l'embauche. Cette stratégie est très liée à la culture d'entreprise et à la perception des collaborateurs. Dans certaines structures, les salariés peuvent se sentir reconnus et valorisés lorsqu'ils recommandent une connaissance. Dès lors, les autres formes de récompenses ne sont pas indispensables. Dans d'autres, c'est le fait d'être rétribués (quelle qu'en soit la manière) qui les motivera.

En tant que dirigeant, c'est à vous de situer les leviers de motivation de vos équipes.