



Benchmark sur la cooptation en France

Etude réalisée sur 235 entreprises - 2020

Pourquoi réaliser une étude sur la cooptation ?

Les recruteurs font face à une concurrence ardue pour attirer les meilleurs talents. Ils doivent rivaliser d'ingéniosité et activer tous les leviers dont ils disposent pour tirer leur épingle du jeu. Parmi ces leviers, la cooptation !

La **mise en œuvre de la cooptation varie grandement d'une entreprise à l'autre**. Certaines utilisent un outil dédié, d'autres se contentent d'envoyer un mail au recruteur, certaines accordent des primes de cooptation en cash, d'autres proposent des cadeaux en nature. Certaines même ne proposent aucune récompense à leurs collaborateurs.

Face à la diversité des moyens employés, de nombreuses entreprises nous interrogent sur les meilleures pratiques pour réussir à **faire de la cooptation un pilier central dans leur stratégie de recrutement**. Or, nous avons rapidement constaté qu'aucune étude française n'avait été menée sur le sujet et qu'il était temps de construire notre propre benchmark pour tenir compte des spécificités de notre marché.

Nous avons donc décidé chez PeerLink de **recenser, benchmarker et évaluer toutes les pratiques de cooptation en France**. Notre objectif est de faire ressortir les best practices qui vous aideront à mettre en place un programme de cooptation plus performant.

Bonne lecture !



Dounia Boulaakoul

CEO de PeerLink



Questions les plus fréquentes

- La cooptation est-elle réellement le canal de recrutement le moins cher, le plus rapide et le plus qualitatif ?
- Comment la cooptation est-elle mise en œuvre au sein des entreprises ?
- Votre programme de cooptation est-il plus performant que celui du reste du marché ?
- Faut-il utiliser un outil dédié pour réussir son programme de cooptation ?
- Devriez-vous proposer une récompense à vos coopteurs ? Si oui, sous quelle forme, sous quelles conditions et à quelle valeur ?
- Comment mieux engager vos collaborateurs dans votre programme de cooptation ?

Nous avons interrogé 245 dirigeants, décideurs RH et recruteurs pour répondre à ces questions !

SOMMAIRE

- p4** Les chiffres clés du recrutement
- p10** Performance et mise en œuvre de la cooptation
- p15** Zoom sur les primes de cooptation
- p19** Qualité, faible coût et rapidité de la cooptation: Mythe ou réalité ?
- p25** Éléments clés à retenir
- p26** Best Practices pour réussir votre programme de cooptation
- p27** À propos de PeerLink
- p28** Ressources additionnelles sur la cooptation



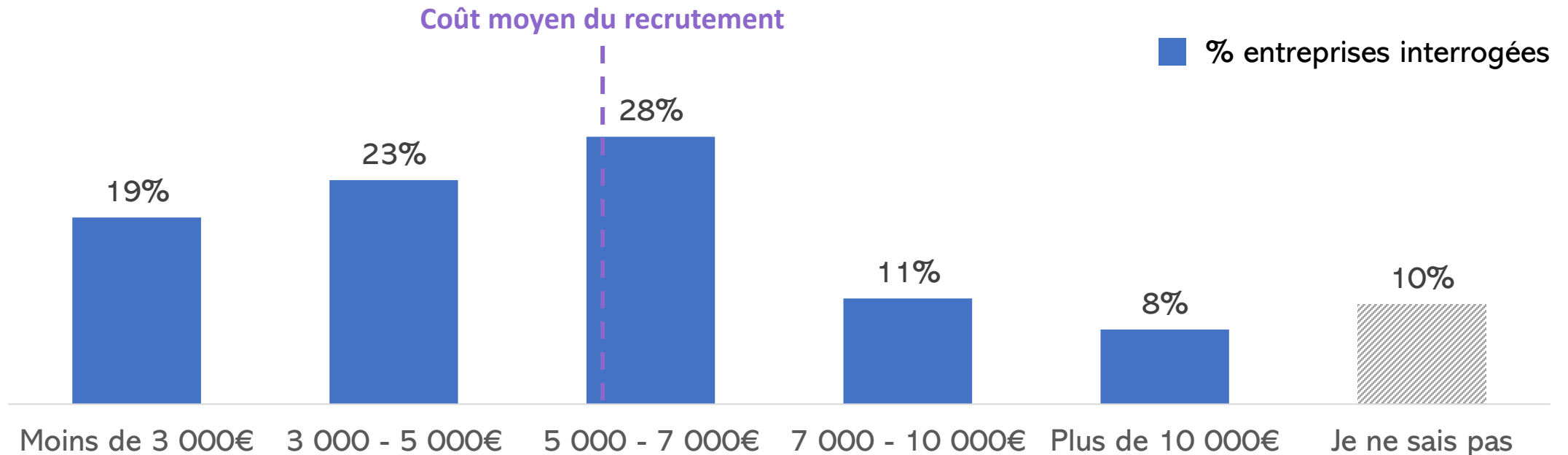
Chiffres clés du recrutement

À combien estimez-vous le coût total d'un recrutement?

Le coût de recrutement inclut toutes les dépenses qui ont été réalisées pour recruter le candidat, allant du *sourcing* à l'embauche. Cela comprend les coûts internes (salaires des recruteurs, coût de structure, temps des opérationnels) et les coûts externes (outils utilisés, cabinets de recrutement, prestataires...).

Selon notre étude, le **coût moyen d'un recrutement en France se situe autour de 5 300 euros**.

Toutefois, ce coût diffère grandement d'une entreprise à l'autre car il reste fortement corrélé à la taille, au secteur et aux canaux de recrutement utilisés par chaque entreprise.

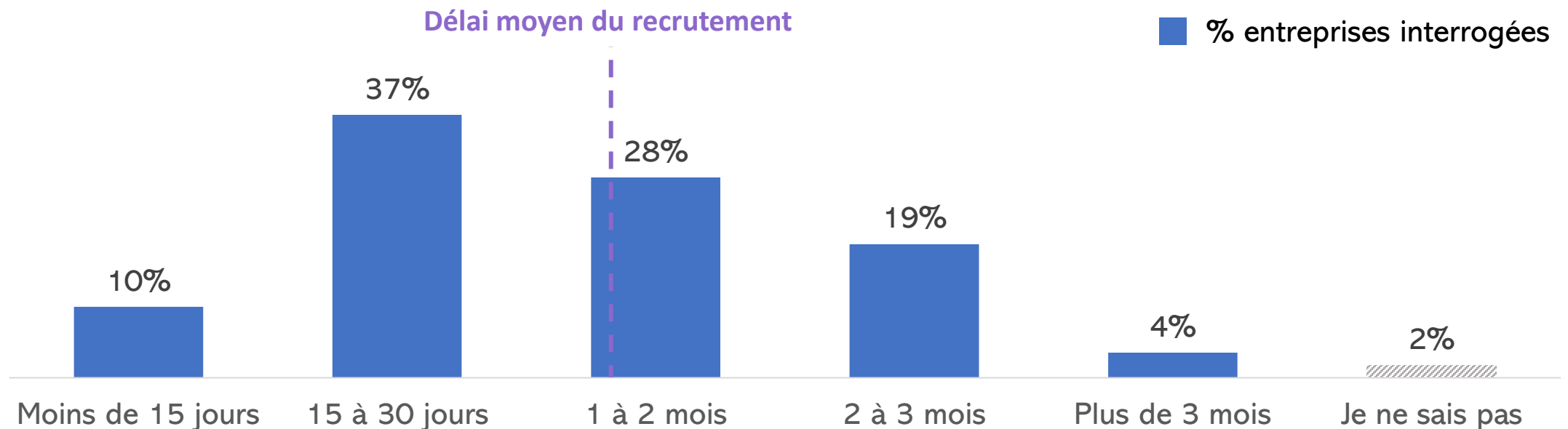


À combien estimez-vous le délai moyen d'un recrutement?

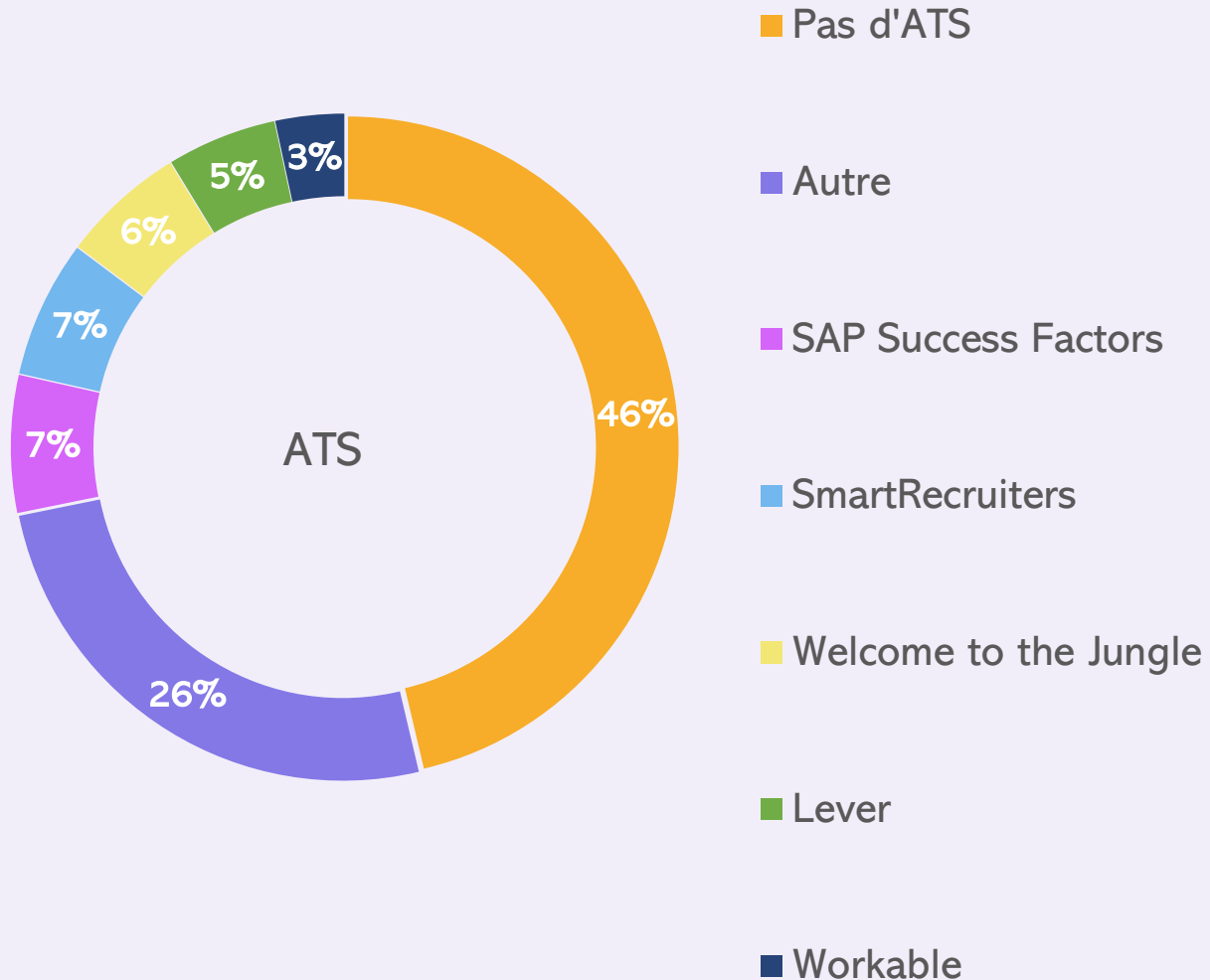
Le **délai moyen d'un recrutement en France peut être estimé entre 1 et 2 mois**, ce qui reste supérieur à celui constaté dans d'autres pays comme l'Allemagne et l'Angleterre (29 jours) et encore plus élevé par rapport aux US (23 jours).

Avoir des délais de recrutements trop longs présente de nombreux risques pour l'entreprise comme passer à côté des meilleurs talents, démultiplier ses coûts ou décourager les candidats en process et donc ternir sa marque employeur.

23% des répondants déclarent avoir des délais de recrutement supérieurs à 2 mois.



Les ATS: un marché très fragmenté en France



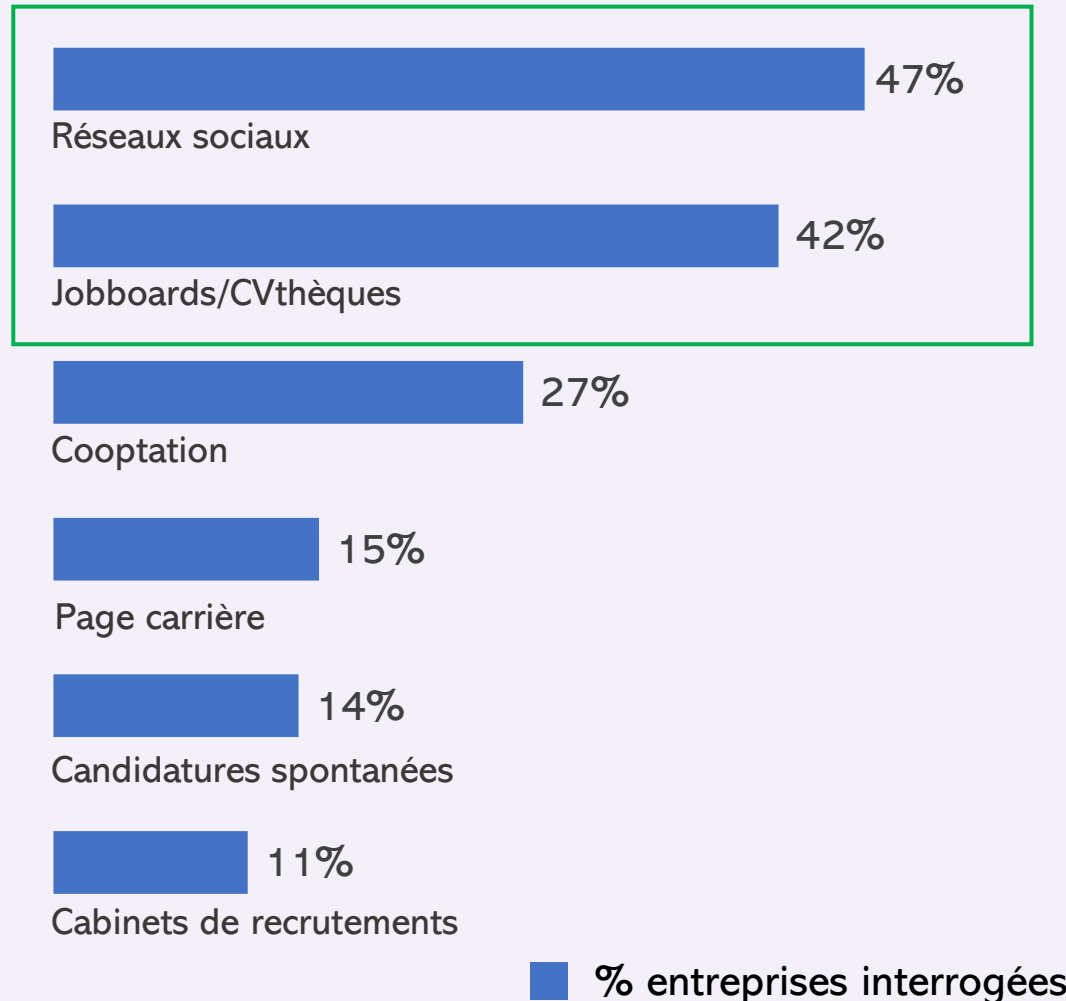
L'ATS (*Applicant Tracking System*) est un logiciel qui permet la gestion des processus de recrutement des entreprises.

Le marché SIRH en France est très fragmenté. Il existe en effet de nombreuses solutions sans qu'il n'y ait réellement un seul acteur leader qui se démarque.

46% des entreprises interrogées n'utilisent pas d'ATS.



Par quels canaux réalisez-vous la majorité de vos recrutements?



Les nouvelles technologies ont transformé la société... et le marché de l'emploi. Entre les réseaux sociaux professionnels et les sites spécialisés, internet représente le 1er endroit où candidats et recruteurs prennent contact.

Les canaux de recrutement les plus utilisés sont les réseaux sociaux (47%) suivis de près des Jobboard/CVthèques (42%).

La cooptation quant à elle vient en 3^{ème} place avec 27% des entreprises qui la considèrent comme un canal de recrutement principal.

Enfin, 11% des entreprises interrogées ont recours aux cabinets de recrutement comme principal canal.

Quels enjeux majeurs rencontrez-vous lors de vos recrutements?



41%
Approcher plus efficacement les candidats passifs

35%
Savoir identifier les candidats les plus pertinents

32%
Accéder à un volume important de candidatures

24%
Convaincre les candidats retenus d'accepter votre offre

15%
Assurer la bonne intégration des candidats recrutés

2%
Autre

■ % entreprises interrogées

Le marché de l'emploi est aujourd'hui très concurrentiel et les entreprises doivent rivaliser d'ingéniosité pour tirer leur épingle du jeu. Il ne suffit plus de publier une offre d'emploi en espérant attirer les meilleurs talents, d'autant plus que ces derniers sont le plus souvent déjà en poste.

C'est donc sans surprise que **les recruteurs déclarent avoir pour principal défi d'approcher plus efficacement les candidats passifs**. D'après LinkedIn, 79% des professionnels en activité sont en recherche passive d'emploi et restent donc à l'écoute du marché.

Néanmoins, les candidats passifs sont souvent sollicités via des messages automatisés et par des recruteurs qu'ils ne connaissent pas et qu'ils ont donc tendance à ignorer. Une approche plus efficace serait clé pour attirer les talents passifs.



La cooptation, quant à elle permet **une approche plus personnalisée du candidat passif** qui se sent flatté d'être contacté et valorisé par une personne de son réseau.

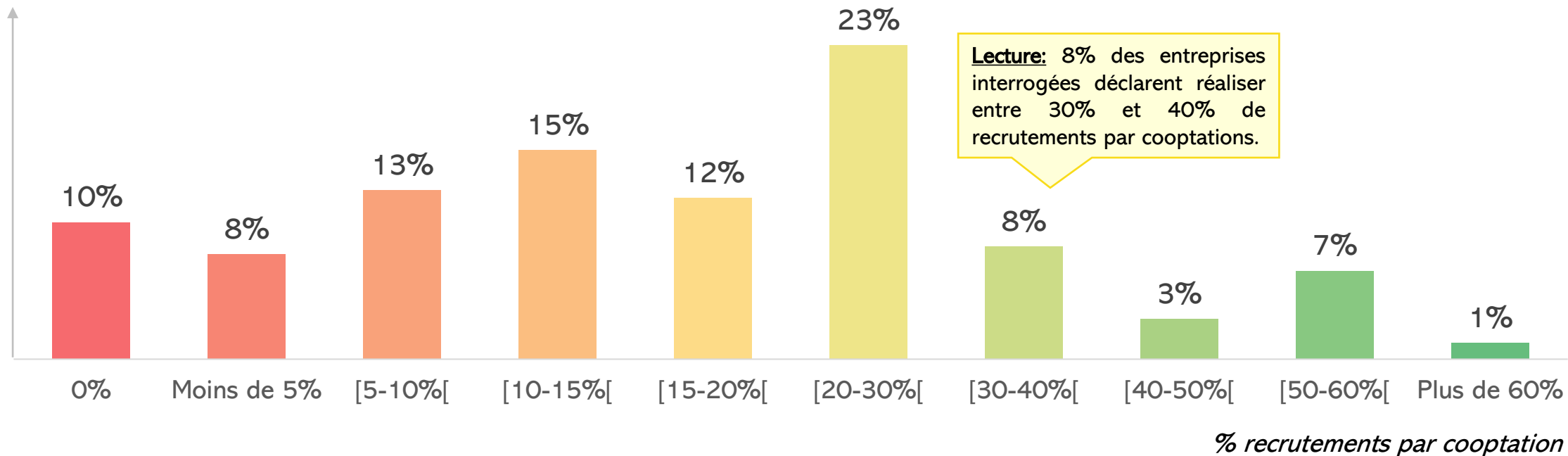
Zoom sur les pratiques de la cooptation

Quelle est la part de vos recrutements réalisés grâce à la cooptation ?

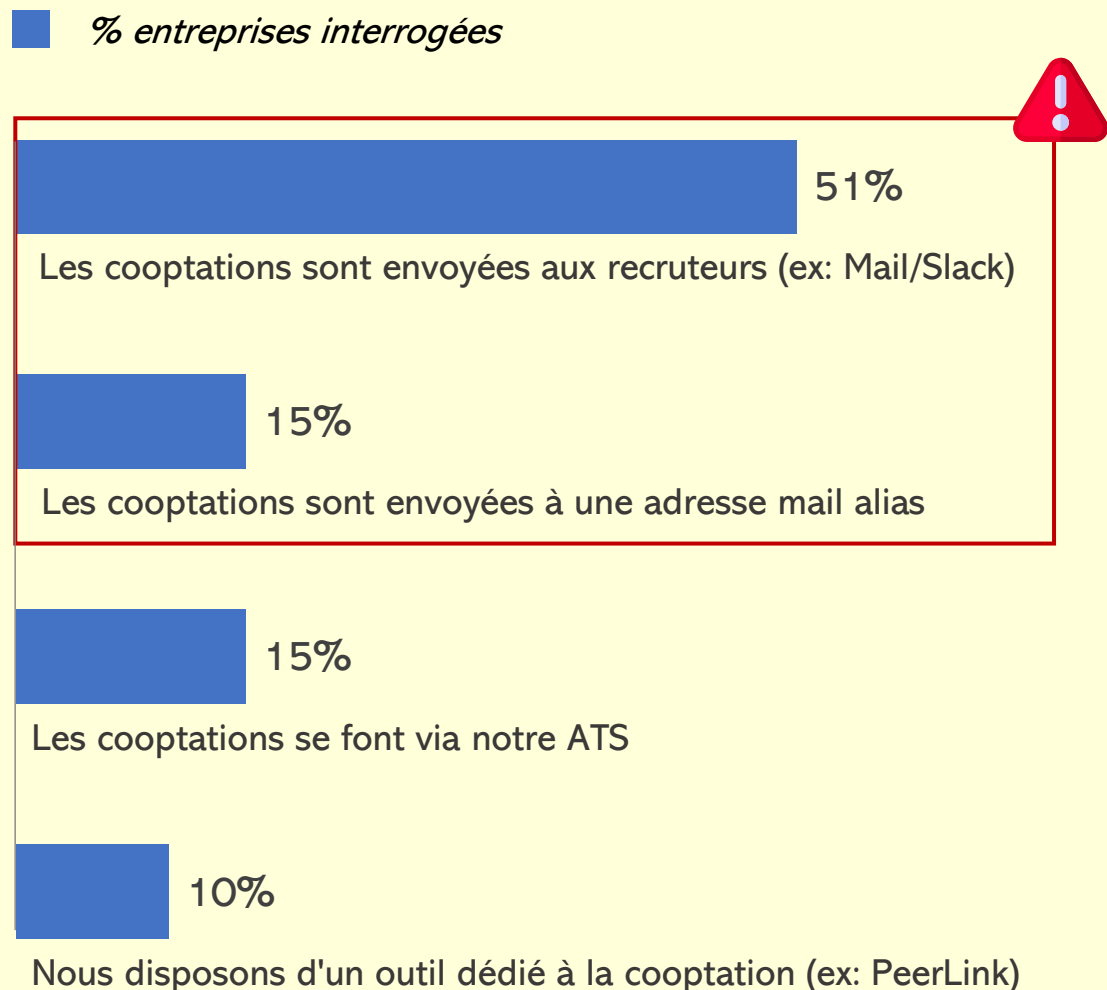
La cooptation consiste pour un employé à recommander l'une de ses connaissances à son entreprise afin qu'elle soit recrutée pour un poste donné.

En moyenne, **19% des recrutements en France sont réalisés via la cooptation**. Seules 10% des entreprises n'ont pas du tout recours à ce canal.

% entreprises interrogées



De quelle façon la cooptation est-elle mise en œuvre ?



66% des entreprises interrogées ne disposent d'aucun moyen structuré pour gérer leurs cooptations et choisissent de laisser leurs collaborateurs envoyer leurs cooptations directement aux recruteurs ou à une adresse mail alias. Cette façon artisanale de gérer la cooptation va **à l'encontre des normes imposées par la RGPD**.

La RGPD impose en effet aux entreprises de mettre en place des outils et des bonnes pratiques pour facilement identifier la donnée personnelle et garantir, en cas de demande d'un utilisateur, son extraction, son annulation, sa suppression et son anonymisation. Or, l'envoi et le stockage des CVs de candidats cooptés dans une boîte mail ou sur Slack ne permet pas le respect de ces normes et constitue un risque majeur pour l'entreprise.

Performance de la cooptation selon sa mise en œuvre

■ % recrutements par cooptation

18%

Les cooptations sont envoyées aux recruteurs (ex: Mail/Slack)

21%

Les cooptations sont envoyées à une adresse mail alias

22%

Les cooptations se font via notre ATS

27%

Nous disposons d'un outil dédié à la cooptation (ex: PeerLink)



La bonne mise en œuvre d'un programme de cooptation est clé dans sa réussite. Nous pouvons facilement constater que les entreprises les mieux outillées sont celles qui réalisent le plus de recrutements par cooptation (27% contre 18% pour celles qui ne disposent pas d'outils)

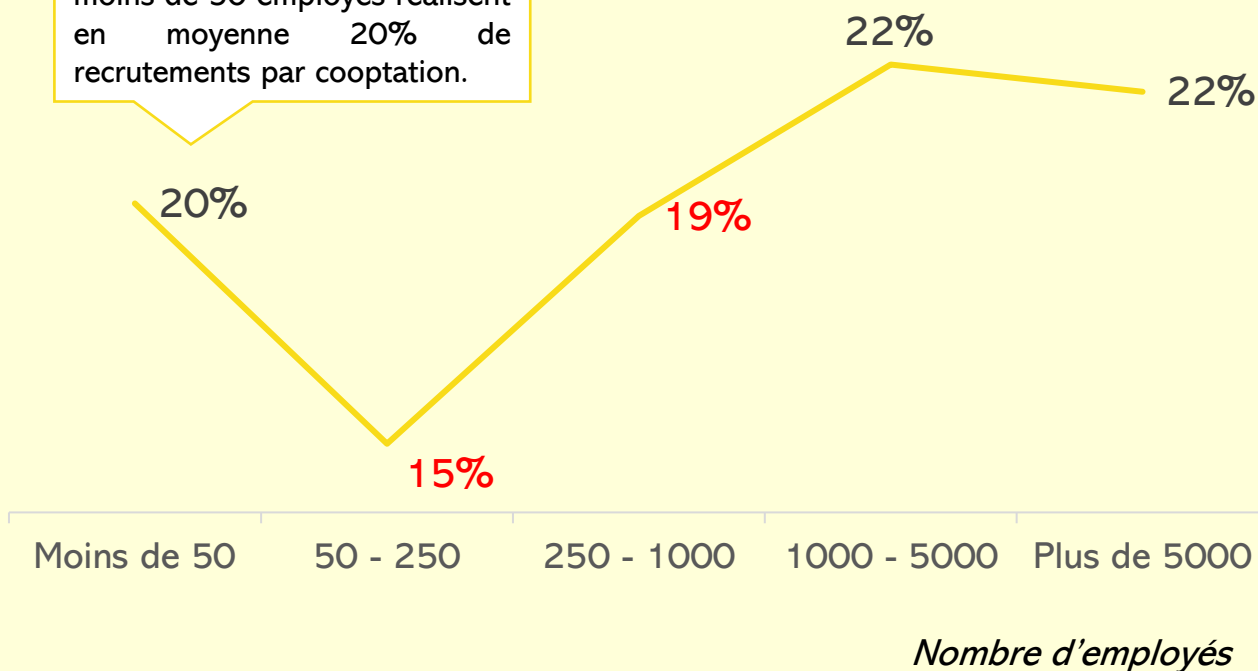
En effet, **un outil de cooptation facilite la tâche au collaborateur** et l'encourage à effectuer davantage de cooptations en lui permettant de :

- Accéder plus facilement aux ouvertures de postes
- Partager les offres dans son réseau
- Faire le suivi des candidats qu'il a cooptés
- Recevoir directement des suggestions intelligentes de cooptation (comme c'est le cas de certains outils comme PeerLink)

Performance de la cooptation selon la taille de l'entreprise

■ % recrutements par cooptation

Lecture: Les entreprises de moins de 50 employés réalisent en moyenne 20% de recrutements par cooptation.



La taille de l'entreprise influence la performance d'un programme de cooptation selon deux facteurs :

- **La capacité à engager les collaborateurs :** Dans les entreprises de petites tailles, il règne une forte proximité entre les collaborateurs et les recruteurs. Cela permet à l'entreprise de mobiliser plus facilement l'ensemble de ses collaborateurs dans son programme de cooptation.
- **La richesse du réseau des collaborateurs :** Plus il y a de collaborateurs engagés dans le programme de cooptation, plus les chances que l'un d'eux possède LA bonne personne dans son réseau est forte.

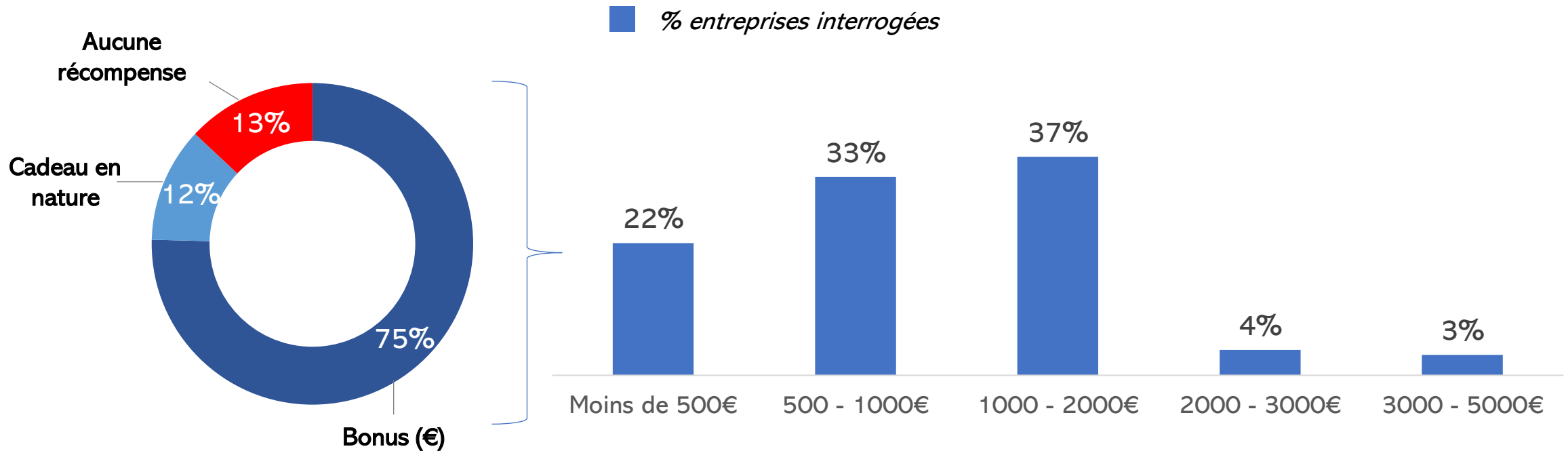
Ces deux facteurs évoluent en sens opposé. Cela explique que les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 1000 employés ont à la fois plus de mal à engager leurs collaborateurs que les entreprises de petites tailles et ne disposent pas non plus d'un réseau aussi riche que les entreprises de grandes tailles. Ceci se manifeste donc par une performance moindre de la cooptation (15% vs 22%).

Zoom sur la prime de cooptation

87% des entreprises accordent des primes de cooptation et, parmi elles, 12 % offrent un cadeau en nature.

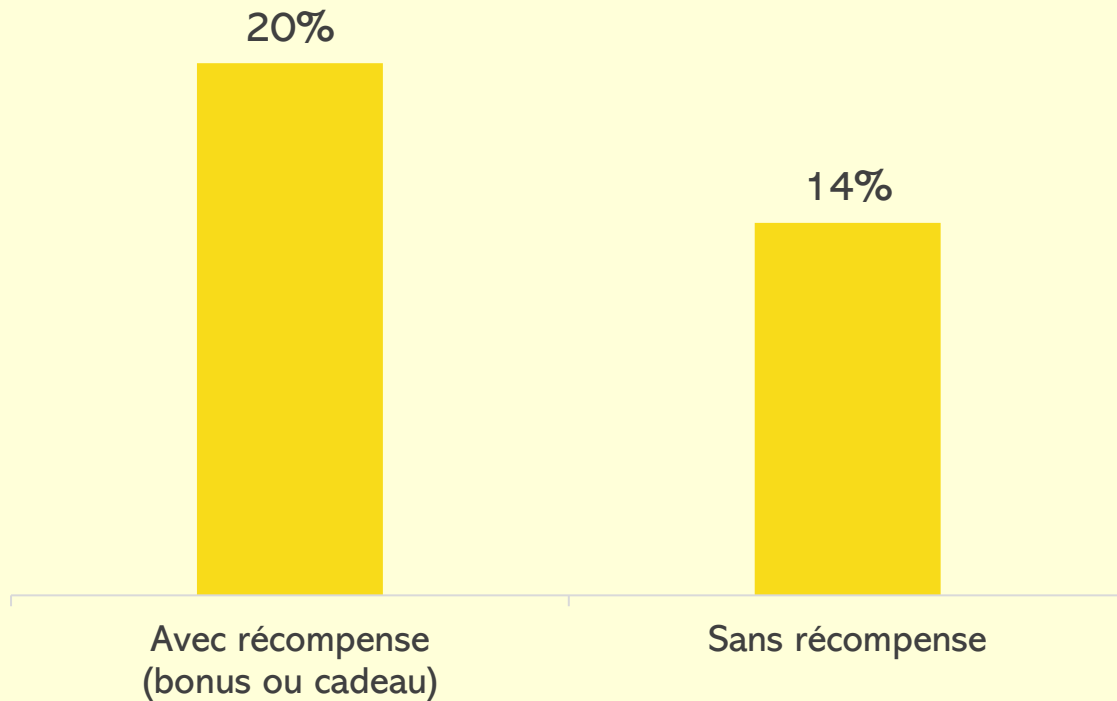
La valeur moyenne de la prime de cooptation s'élève à 1 000€.

Cette valeur peut varier et s'adapter selon la secteur de l'entreprise, ses objectifs de cooptation, le poste concerné, etc. Par exemple, la prime de cooptation moyenne dans le secteur du numérique s'élève à 1 400 €.



La récompense est clé dans la réussite de votre programme

■ % recrutements par cooptation

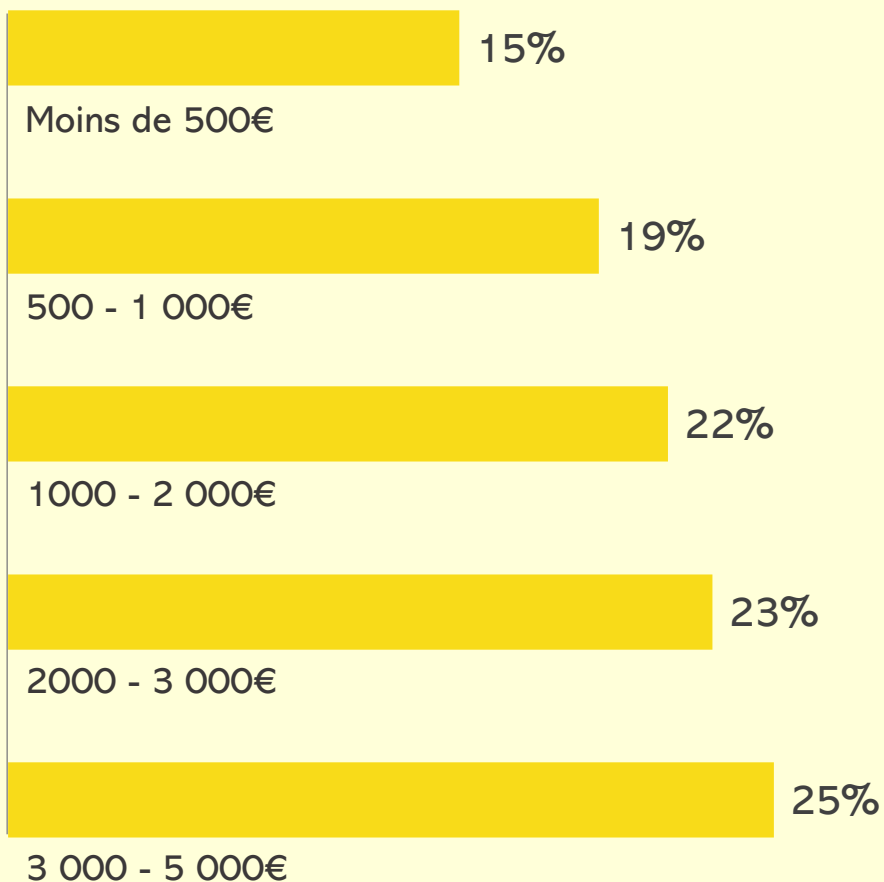


Si vous faites partie des 13% d'entreprises qui n'accordent pas de primes de cooptation, sachez que la récompense est clé dans la réussite de votre programme. En effet, les entreprises qui ne proposent pas de récompense à leurs collaborateurs ne génèrent que **14% de cooptations, contre 20% pour ceux qui en proposent.**

Certes, la cooptation est, par essence, un acte bienveillant, valorisant et gratifiant pour le collaborateur. Mais pour que cet engagement « prenne et vive » sur la durée, c'est-à-dire que vos collaborateurs ne se limitent pas à une seule cooptation, **il est conseillé de mettre en place un système de récompense.** Il n'y a pas de secret, c'est un sérieux facteur de motivation !

Quel montant de prime choisir ?

■ % recrutements par cooptation



Plus la prime de cooptation est élevée, plus la part des recrutements par cooptation l'est aussi.

Mais n'espérez pas tripler vos résultats en triplant votre prime. Une prime trop élevée peut même avoir un effet contre-productif avec des salariés qui pourraient devenir moins regardants quant à la qualité de leurs recommandations.

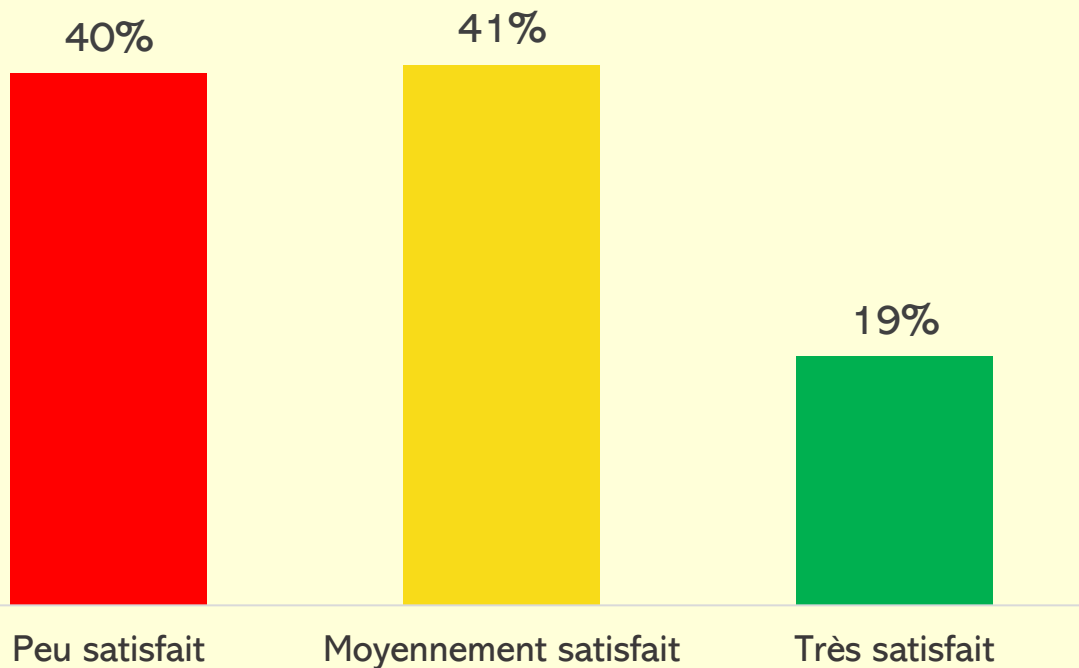
Outre le montant de la prime, les conditions de son obtention jouent un rôle important dans la motivation des collaborateurs. Certaines entreprises récompensent les coopteurs dès l'embauche du candidat, d'autres préfèrent attendre la validation de sa période d'essai. Certaines choisissent même de fractionner la prime en deux parties: une à l'embauche et une à la validation de la période d'essai.



Chez PeerLink, nous recommandons de récompenser l'auteur d'une recommandation dès l'embauche du candidat. Les collaborateurs sont en effet plus enclins à prendre part au programme de cooptation quand ils savent la récompense réelle et à portée de main. De plus, les risques que la période d'essai ne soit pas validée restent très minces.

À elle seule, la prime ne suffit pas pour mobiliser vos collaborateurs

Êtes-vous satisfait de l'engagement de vos collaborateurs dans votre programme de cooptation ?



Votre collaborateur humanise votre marque employeur, augmente votre notoriété et vous crédibilise auprès de son réseau en tant qu'employeur potentiel.

Pourtant, de nombreuses entreprises peinent à engager leurs collaborateurs dans leur programme de cooptation, et ce malgré les primes octroyées. En effet, **seules 19% des entreprises se disent satisfaites de l'engagement de leurs collaborateurs.**

Pour cause, lorsque vous lancez votre programme de cooptation, que vous rédigez votre charte et communiquez sur votre prime auprès de vos collaborateurs, vous pensez que le plus dur est fait, que votre programme va « vivre seul » et que les cooptations vont affluer ? Malheureusement non !

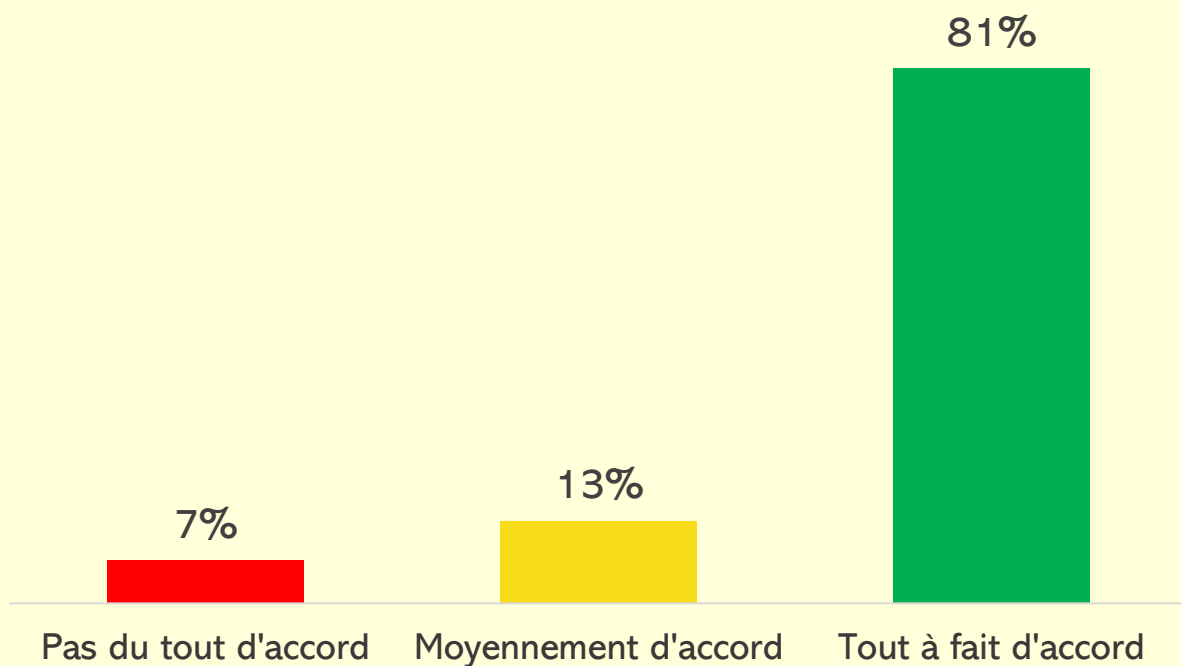
Un programme de cooptation ne vit pas seul. Il a besoin d'être continuellement animé pour tenir vos collaborateurs engagés dans la durée.

Qualité, faible coût et rapidité de la cooptation : Mythe ou réalité ?

Cooptation : Le canal le moins coûteux?

Êtes-vous d'accord avec la déclaration suivante ?

« La cooptation est le canal de recrutement le moins coûteux pour l'entreprise »



81% des entreprises déclarent que la cooptation est le canal de recrutement le moins coûteux et seules 7% des entreprises ne sont pas d'accord avec cela. 13% restent neutres.

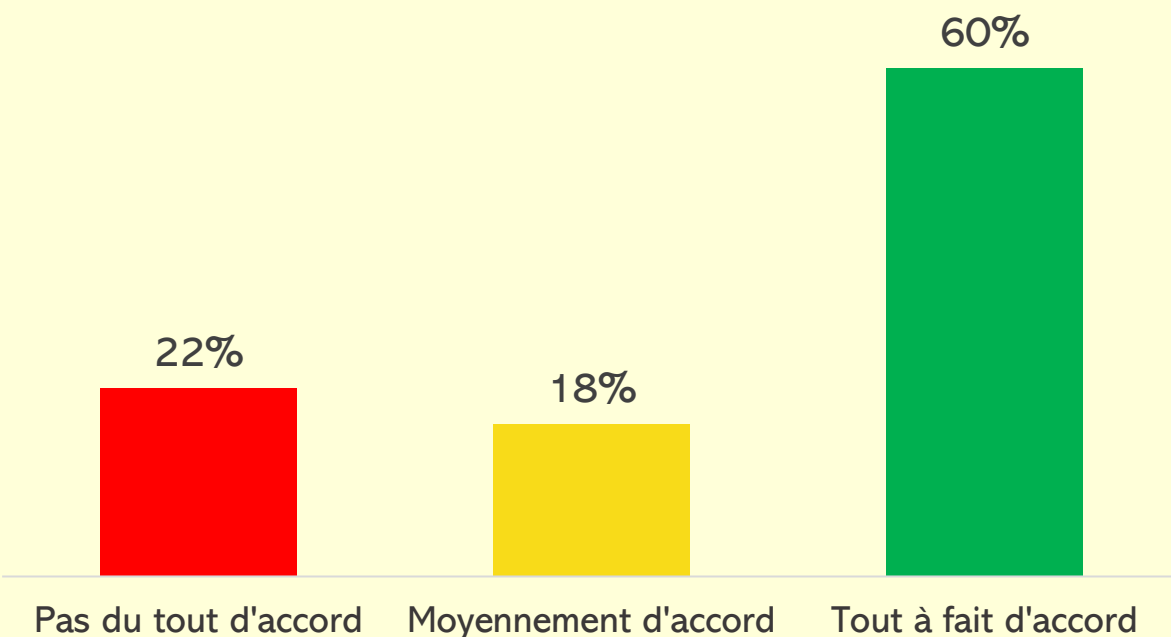
En effet, le coût moyen d'un recrutement en France est compris entre 4 000 et 7 000€. Avec une prime de cooptation moyenne à 1 000 euros, **la cooptation permet de réaliser une économie allant de 3 000 à 6 000 €.**



Cooptation : Le canal le plus rapide?

Êtes-vous d'accord avec la déclaration suivante ?

« La cooptation est le canal de recrutement le plus rapide pour l'entreprise »



60% des entreprises déclarent que la cooptation est le canal de recrutement le plus rapide. 22% des répondants ne sont pas d'accord avec cette idée et 18% sont neutres.

La cooptation est un processus rapide, qui fait gagner un temps précieux aux recruteurs :

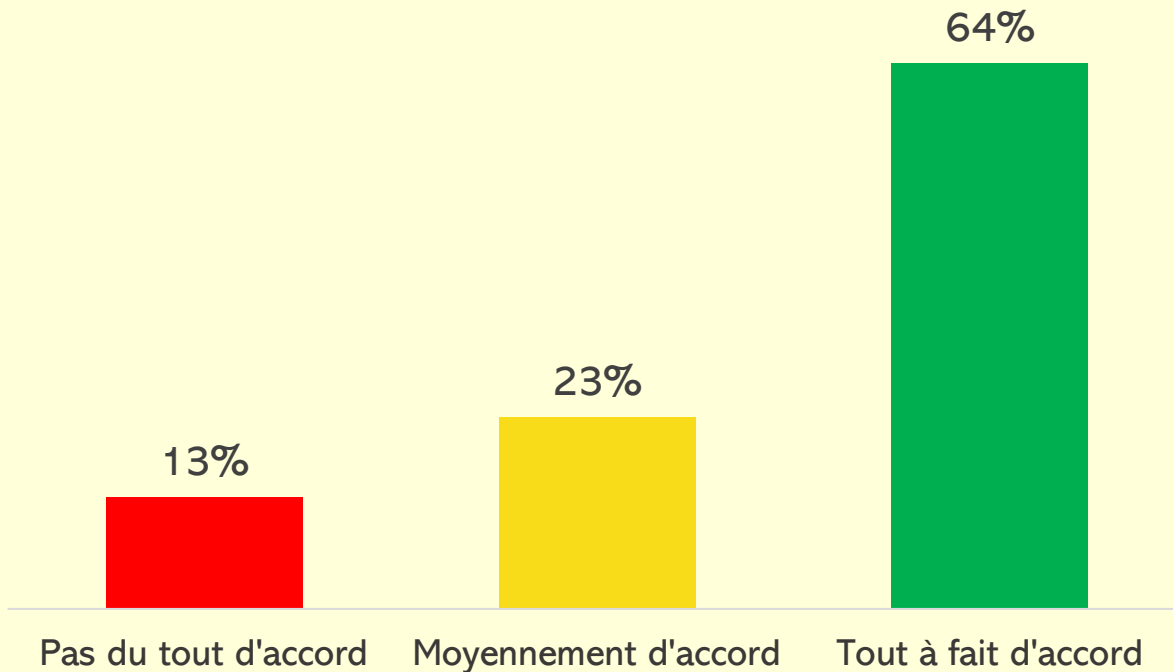
- D'une part, lorsqu'un collaborateur est sollicité, il a en tête un profil dans les 2 à 3 jours qui suivent.
- D'autre part, au lieu de recevoir une pile de candidatures issues de CVthèques/jobboards (avec des profils pas toujours pertinents pour le poste), la cooptation met en relation le recruteur avec un nombre certes plus restreint de candidats mais davantage qualifiés. Cela réduit considérablement le temps de traitement des candidatures.



Cooptation : Le canal le plus qualitatif?

Êtes-vous d'accord avec la déclaration suivante ?

« Les candidats recommandés par mes collaborateurs sont de meilleure qualité »



64% des entreprises déclarent que les candidats issus de la cooptation sont de meilleure qualité et seules 13% des entreprises ne sont pas d'accord avec cette idée. 23% restent neutres.

En choisissant de coopter un candidat, le collaborateur s'engage vis-à-vis de son entreprise et ne recommandera que des personnes qu'il juge pertinentes. Il met ainsi en jeu sa crédibilité, ce qui constitue une garantie de plus sur la qualité des candidats cooptés.

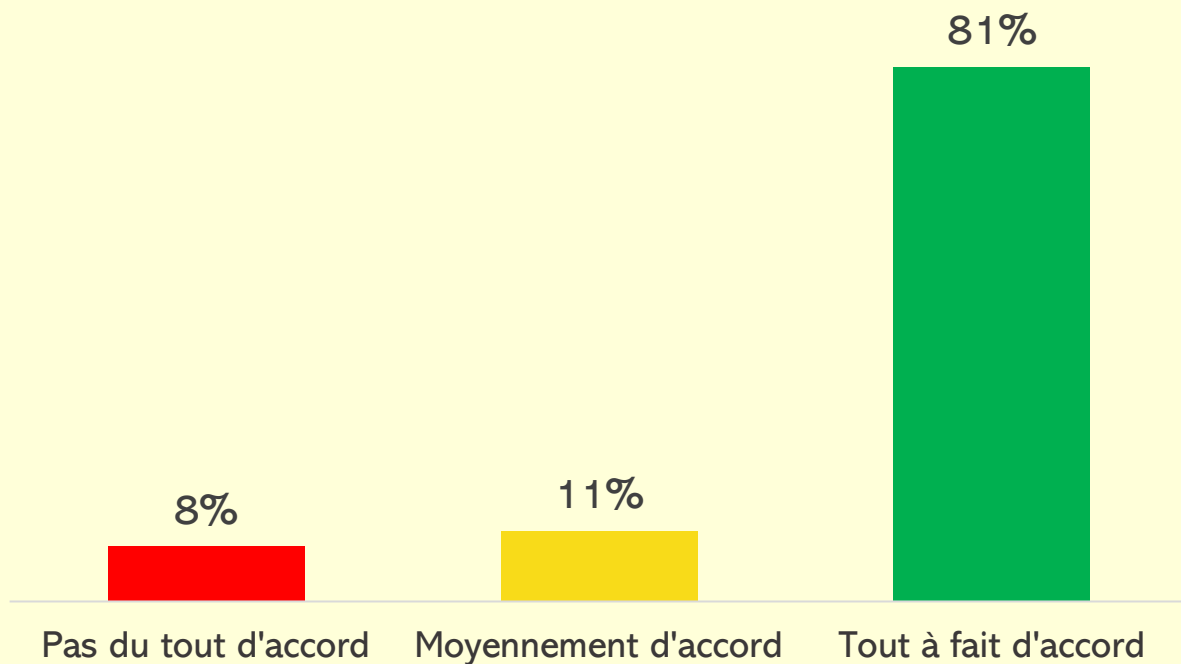
Dans son étude « [Talent Benchmarks Report](#) » de 2019, Lever compare l'efficacité des différents canaux de *sourcing* : il suffirait de 12 cooptations pour effectuer un recrutement, tandis qu'il faudrait étudier 109 CV pour le même résultat.



Cooptation : OUI pour en faire davantage

Êtes-vous d'accord avec la déclaration suivante ?

« Si cela était possible, vous préféreriez réaliser davantage de recrutements grâce à la cooptation »



81% des entreprises déclarent vouloir réaliser plus de cooptations. Seules 8% des entreprises ne veulent pas en faire davantage, 11% restent neutres.

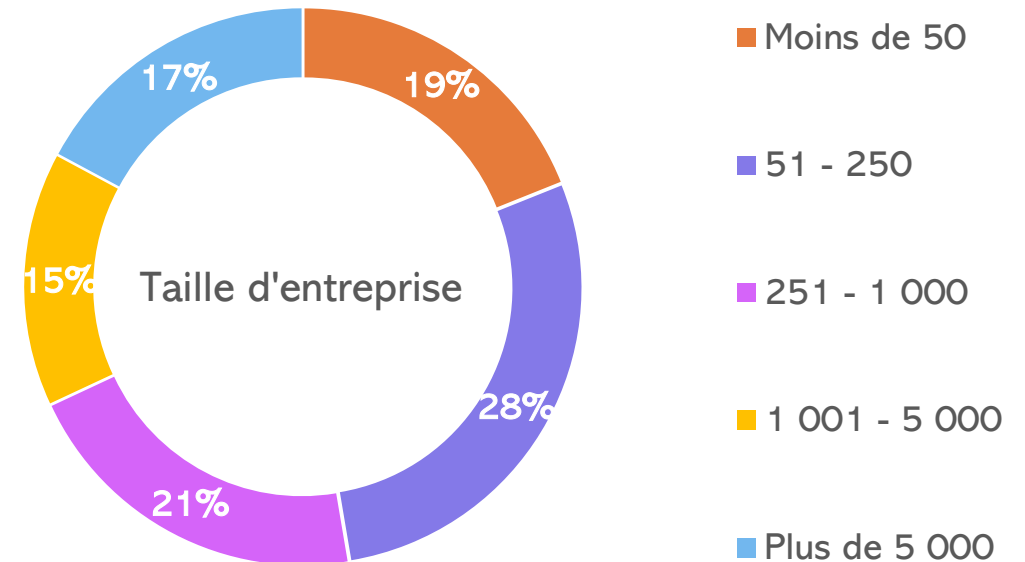
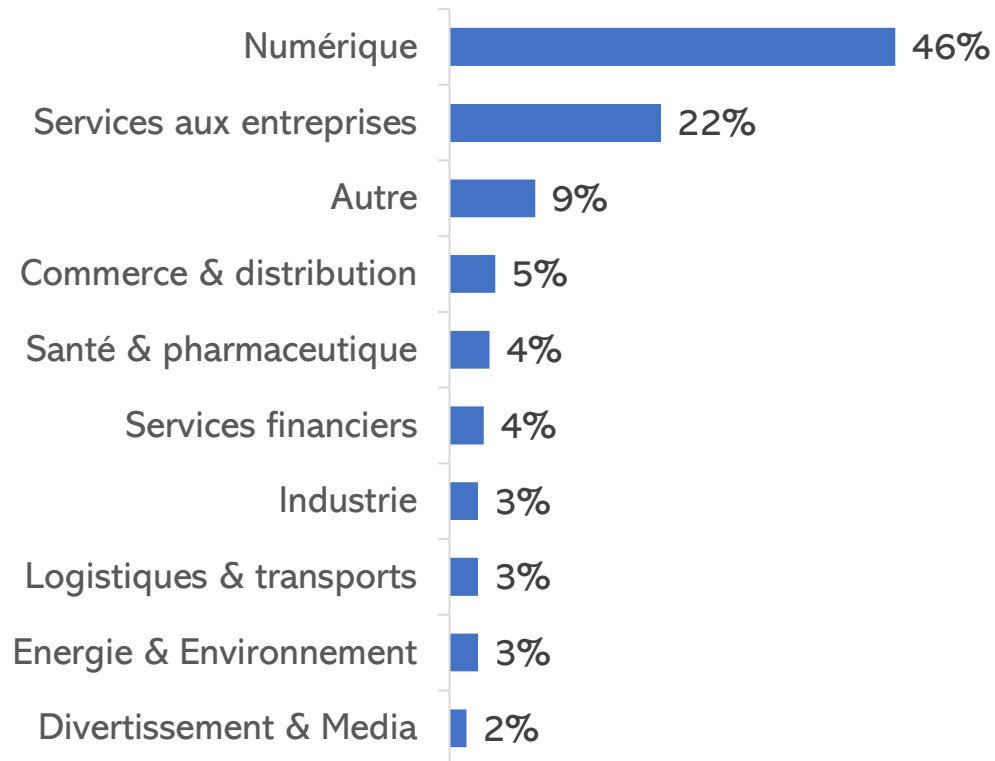
La cooptation peut vous aider à résoudre de nombreux problèmes engendrés par la pénurie des talents. Engager votre équipe dans un programme de cooptation vous permet de réduire votre coût de recrutement, accélérer vos délais et accéder à des profils de meilleure qualité.

Armé des bons outils et de la bonne stratégie, votre programme de cooptation peut rapidement devenir votre levier principal de recrutement.

Qui a répondu à l'étude ?

235 entreprises ont pris part à cette étude avec une répartition homogène par taille.

On notera toutefois une forte représentativité du secteur du numérique (Technologies de l'information, Internet ou Logiciels informatiques) suivi du secteur des services aux entreprises.





Éléments clés à retenir

- 1 L'un des enjeux majeurs du recrutement en France est **l'approche efficace des candidats passifs** qui restent pour leur majorité à l'écoute du marché.
- 2 En moyenne, **1 recrutement sur 5 est réalisé grâce à la cooptation**. Seules 10% des entreprises n'ont pas du tout recours à ce canal.
- 3 **7 entreprises sur 10** adoptent une mise en œuvre artisanale de la cooptation qui va à **l'encontre des normes RGPD**
- 4 Les entreprises équipées d'un **outil dédié à la cooptation** sont celles qui obtiennent les meilleurs résultats (27% vs. 18% en moyenne).
- 5 Les plus petites et les plus grandes entreprises sont celles qui réalisent le plus de cooptations.
- 6 La majorité des entreprises proposent une prime de cooptation à leurs collaborateurs qui s'élève en **moyenne à 1000€**. Cette valeur fluctue fortement selon le secteur de l'entreprise.
- 7 La cooptation est considérée comme canal **le moins cher, le plus rapide et le plus qualitatif**. Plus de 8 entreprises sur 10 déclarent souhaiter en faire davantage.



Bonnes pratiques pour boostez vos cooptations !

- 1** **Misez sur la transparence :** Communiquez d'une façon claire et transparente sur votre charte de cooptation : valeur de la prime, conditions d'obtention, les démarches à suivre, etc. Et n'oubliez pas d'exprimer toute votre gratitude et votre confiance à vos collaborateurs.
- 2** **Récompensez les coopteurs :** Pour que votre programme de cooptation « prenne et vive » sur la durée, il est conseillé de mettre en place un système de récompense. Nous vous recommandons même de les récompenser dès l'embauche du candidat et non d'attendre la validation de sa période d'essai.
- 3** **Engagez vos collaborateurs sur la durée :** Animez votre communauté de collaborateurs par du contenu pertinent pour nourrir leur engagement. Mettez, par exemple, en avant vos meilleurs coopteurs afin de les valoriser et encourager l'ensemble des collaborateurs à participer au programme.
- 4** **Utilisez un outil dédié à la cooptation :** Si vous optez pour un outil digital, celui-ci doit être clair et facile à utiliser par vos collaborateurs et doit leur permettre de suivre en temps réel la suite donnée à une cooptation. Cela peut aussi vous débarrasser à jamais de la partie chronophage de sa gestion.
- 5** **Impliquez votre direction dans le programme :** Incluez votre direction (DRH, DG, Codir...) dans la promotion de votre stratégie de cooptation afin qu'elle trouve un écho plus favorable auprès de vos collaborateurs. Demandez, par exemple, à votre sponsor d'envoyer le mail de lancement du programme de cooptation.

A propos de PeerLink

PeerLink est une **solution clé en main** qui fait de la cooptation votre premier canal de recrutement.

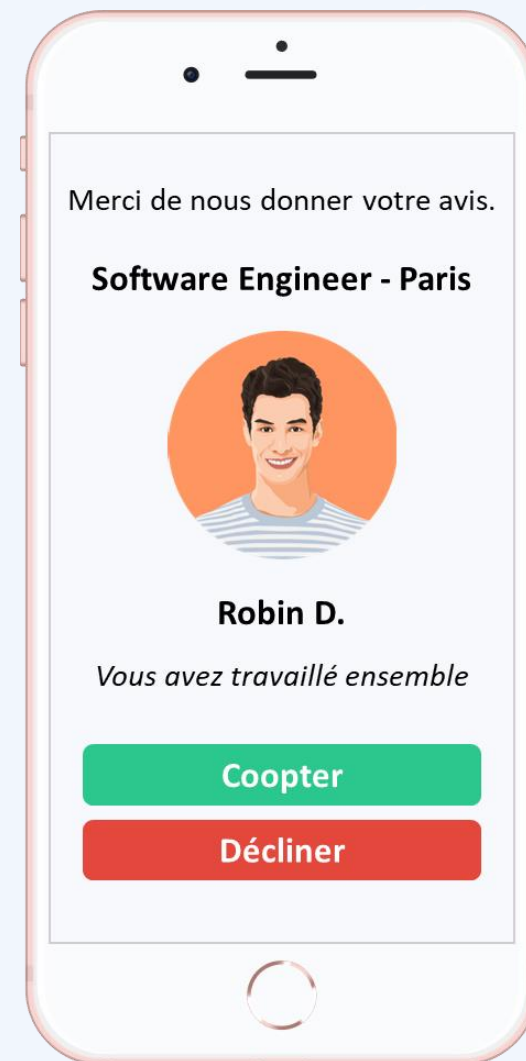
Grâce à son **interface simple et ludique**, vos collaborateurs peuvent consulter vos offres, mobiliser leur réseau, coopter des candidats et suivre leurs progressions.

PeerLink va même plus loin, son **algorithme de matching intelligent** identifie et suggère à vos collaborateurs les profils les plus pertinents à coopter dans leur réseau. Copter n'a jamais été aussi simple !

Conscient que le succès de votre programme de cooptation repose principalement sur **l'engagement durable de vos collaborateurs**, PeerLink se charge de les mobiliser grâce à une newsletter mensuelle, confectionnée par nos soins et à vos couleurs.

Pour en savoir plus, visitez notre page [PeerLink](#)

Contactez-nous sur: contact@peerlink.fr





Ressources additionnelles

- 1 Pourquoi la cooptation est une mine d'or pour les recruteurs?
- 2 Qu'est-ce qui motive réellement vos collaborateurs à réaliser des cooptations?
- 3 Vous souhaitez démultiplier vos recrutements par cooptation? PeerLink peut vous aider