



## Europcar Atlantique coopte à tous les postes



Business case Conquis par le principe de la recommandation pour identifier ses cadres clefs, Tony Lesaffre, codirigeant d'Europcar Atlantique, coopte désormais les yeux fermés.

Tony Lesaffre ne fera plus jamais appel à un cabinet de recrutement. Depuis qu'il a découvert le réseau collaboratif Keycoopt, dédié au recrutement de cadres, il est devenu l'un des porte-drapeaux de la cooptation. Cette start-up de Marcq-en-Baroeul, qui a industrialisé ce principe vieux comme le monde, a fédéré, depuis trois ans, 25.000 coopteurs qui ont pourvu quelque 1.500 postes, du directeur financier au lean manager. « *Les chasseurs de têtes restent dans les standards d'âge, de formation et de parcours, alors que ce maillage d'opérationnels en poste s'affranchit spontanément du moule* », décrit le codirigeant d'Europcar Atlantique, favorable à la diversité des horizons.

Outil, primes et bonus

Récemment, il a franchi une étape supplémentaire en déployant, avec son associé Denis Maure, l'application Keycoopt System, une solution en mode SaaS qui permet de coopter dans les réseaux de ses propres salariés.

[Visualiser l'article](#)

Chacun de ses 235 collaborateurs peut ainsi recommander ses relations en postant sur la plate-forme leur CV, leur profil LinkedIn ou Viadeo, assortis de commentaires évidemment bienveillants.

A l'automne, l'une des 160 agences cherchait un conseiller commercial chargé d'effectuer le check-in et le check out des véhicules, ainsi que nombre de formalités. A priori, un profil plutôt masculin. Le codirigeant s'est pourtant laissé convaincre par le profil d'une jeune femme, sans expérience appropriée. « *Son parrain s'étant porté garant de sa motivation et de son savoir-être, cela a suffi à vaincre mes réticences* », explique Tony Lesaffre qui a pourvu le poste en moins d'un mois, un délai record, car selon les chiffres de l'Apec, 2 recrutements sur 10 sont encore en cours trois à six mois après la diffusion d'une offre.

Chez Europcar, lorsqu'un recrutement est validé, les opérationnels adressent l'annonce aux équipes - voire aux partenaires et associés - quitte à piocher dans leurs stocks d'« amis » sur Facebook. En retour, si l'embauche se concrétise, le parrain empoche une prime de 700 euros. Mais certains coopteurs reçoivent un bonus cinq fois plus élevé, notamment pour une responsabilité commerciale. « *Cette récompense implique les salariés dans le recrutement et inverse les fluides ; les équipes ne sont plus imposées par la direction, mais suggérées par la base* », détaille le dirigeant qui y voit enfin un levier de « on boarding ». L'intégration de la nouvelle recrue, accélérée par l'appui de son réseau, facilite d'autant la greffe.

Ni piston ni passe-droit

Toutefois, la recommandation n'est pas synonyme de piston ou de passe-droit. Les profils postés sur la plate-forme ne sont pas favorisés par rapport à ceux repérés sur les réseaux sociaux. Tous sont conviés à un « contrat découverte » de l'entreprise, une immersion au sein d'un service qui s'achève par la rédaction d'un rapport d'étonnement. « *Évalués et notés par le comité de direction sur une échelle de 1 à 5, le choix final revient toujours au chef d'agence* », précise Tony Lesaffre, qui se félicite de la raréfaction des erreurs de casting.

La cooptation est visiblement efficace, car le nombre d'adeptes enfile (Zappos, Danone, Bonduelle, Nexity, L'Oréal, Mulliez, JCDecaux, etc.). Selon l'Apec, 7 % des cadres seraient cooptés, un mode d'action deux fois plus efficace que les réseaux sociaux. Si le prix de la plate-forme de cooptation - compter entre 5.000 et 10.000 euros pour le déploiement - explique en partie son succès, l'entreprise y voit aussi un levier d'implication. « *Solidariser les salariés au fonctionnement de l'entreprise les responsabilise vis-à-vis de la bonne marche des affaires* », décrit Tony Lesaffre. Or la certification ISO 9001 d'Europcar Atlantique dépend d'une forte implication dans le management de la qualité. « *Les obligations liées à la norme sont nombreuses, renseigner des fiches de progrès, décrire des dysfonctionnements et rechercher des scénarios de résolution* », énumère le patron qui s'est promis l'an prochain de coopter ainsi ses jobs d'été.

À noter

Keycoopt n'est pas la seule sur ce créneau de la cooptation, désormais exploité par plusieurs jeunes pousses (Coop-Time, Coop-Action...).