

Talent Acquisition #1 - 2025

Retour sur le HR Community Talk du Lab RH qui s'est tenu le 14 mai 2025.

Le thème : la cooptation

Parce que ce n'est un secret pour personne : le marché de l'emploi est sous tension. Les recrutements prennent du temps, les bons profils sont difficiles à capter et cette pression retombe sur les équipes RH.

Face à cette réalité, de plus en plus d'entreprises déploient des programmes de cooptation avec un objectif double :

- attirer des profils plus qualifiés, souvent mieux alignés avec la culture d'entreprise,
- et renforcer l'engagement des collaborateurs en les impliquant dans les recrutements.

C'est ce **double impact – efficacité RH et cohésion collective** – qui nous a donné envie d'explorer ce sujet, à travers une **courte séquence de veille chiffrée** et un **retour d'expérience terrain** avec Forvis Mazars.

Au sommaire :

1/ Veille & benchmark sur la cooptation



Sophie Loeuilleux - HR Innovation Project Manager au Lab RH

2/ Retour d'expérience de Forvis Mazars sur leur stratégie de cooptation.



Manon Perrot - Recrutements expérimentés et projets RH chez Forvis Mazars.



Intervention de Sophie Loeuilleux

“Veille & benchmark sur la cooptation”

Résumé :

- Un rapide tour d’horizon chiffré sur la cooptation en entreprise : adoption, automatisation, ROI, motivation... Cette veille s’appuie sur plusieurs études récentes (LinkedIn, Into the Minds, Topresume) pour poser des bases partagées et dresser un état des lieux du sujet.



Quelques chiffres clés à retenir sur la cooptation

- **70 %** de la main-d’œuvre mondiale est composée de **candidats passifs**, selon LinkedIn.
- **90 %** des salariés sont **ouverts à des opportunités**, même sans chercher activement, selon LinkedIn.
- **60 %** des jobs sont trouvés grâce au **réseau**, selon Topresume.
- **76 %** des programmes de cooptation ont **moins de 5 ans** (Into the Minds, 2023) : preuve d’une **dynamique post-Covid**.
- **75 %** des entreprises équipées d’un programme de cooptation ont choisi de **l’automatiser via une plateforme dédiée**.



[Cliquez ici pour accéder à l’étude Into the Minds](#)



Un ROI difficile à ignorer

- **45 %** de taux de rétention à 2 ans pour un collaborateur coopté (vs 20 % via jobboard).

- **Durée moyenne d'un recrutement par cooptation : 29 jours** (vs 39 jours pour un process classique).
- **Montant moyen d'une prime de cooptation : 774 €**, mais très variable selon secteur, la tension métier et le niveau d'expérience, des exemples :
 - Capgemini : 1 200 € (junior), 2 000 € (expérimenté).
 - KPMG : 1 500–2 000 €, avec une surprime de **500 € pour les profils RQTH**.
 - CEGEDIM : jusqu'à 2 500 €.



Des alternatives aux primes financières

Certaines entreprises proposent aussi :

- Des **cadeaux** (objets tech, téléphones, chèques cadeaux).
- Des **expériences** (voyages, spas, spectacles).
- Des **dons à des associations** (ex. Enedis partage la prime entre salarié et cause solidaire).
- Des **remerciements publics** (ex. mise à l'honneur lors de réunions d'équipe).



Cooptation vs recommandation

- La **cooptation** s'appuie sur le réseau des salariés.
- La **recommandation externe** élargit la diffusion à des **communautés d'experts externes**.



Focus startup – Les solutions innovantes du Lab RH



Basile
by hellowork

- [Basile](#)
- Solution de cooptation et de mobilité interne intégrée à l'ATS
- Portail et appli, gamification et communication multicanale
- Accompagnement expert & adoptée par +60 grands groupes (Bouygues, Carrefour...)



Nudge

- [Nudge](#)
- Anime les réseaux d' alumni pour booster le recrutement « boomerang »
- Permet aux anciens collaborateurs de coopter et devenir ambassadeurs
- Levier à fort ROI, encore peu exploité par les entreprises



- [Proppl](#)
- Recommandation externe monétisée, ouverte à tous
- Les recruteurs accèdent à des réseaux cachés via des particuliers rémunérés
- Gain de temps sur le sourcing et effet viral sur les offres



- [MyJob Company](#)
- Recrutement collaboratif décliné en 3 plateformes :
 - ◆ MyJob : recommandation ouverte (CDI, alternance, franchise, etc.)
 - ◆ ICI : cooptation interne gamifiée pour engager les salariés
 - ◆ Merciii : parrainage pour les missions d'intérim, avec prime à la clé



Intervention de Manon Perrot

“Retour d’expérience : la stratégie de cooptation de Forvis Mazars”

 **Résumé :** La cooptation : un levier stratégique pour recruter mieux, plus vite et à moindre coût

Face à un marché de l’emploi très concurrentiel, Forvis Mazars a structuré sa politique de cooptation autour d’un outil dédié, **Basile**, déployé à l’échelle nationale.

Résultat : un levier puissant de recrutement qualitatif, **10 fois moins coûteux que les cabinets**, avec un **taux d’engagement collaborateurs de 72 %**.

Une démarche **outillée, pilotée et professionnalisée**, soutenue par des **indicateurs solides**.

Contexte et présentation de Forvis Mazars

Un cabinet international d’audit et de conseil :

- **50 000 collaborateurs dans 100 pays.**
- En France : **5 000 collaborateurs, 2 000 recrutements/an.**
- **41 bureaux**, métiers variés : audit financier (historique), conseil, expertise comptable, systèmes d’information, fiscalité.
- **Rapprochement stratégique** en 2023 avec le cabinet américain Forvis pour renforcer la croissance aux États-Unis.

Pourquoi structurer la cooptation ?

Objectif : professionnaliser et développer un levier à fort potentiel de qualité, de fidélisation et d’optimisation des coûts, dans un contexte de marché du recrutement tendu, notamment sur la place financière (concurrence avec les Big Four).

Constats :

- Le taux de validation de période d'essai est **plus élevé chez les cooptés (97 %)** que via site carrière (85 %) ou cabinets (64 %).
- Le **coût est 10 fois moins élevé** qu'un recrutement via cabinet.
- Les cooptés sont **plus performants et plus fidèles** (évaluations internes + comités d'évaluation).
- La cooptation identifiée comme un **levier incontournable** (37 % : 1er canal de recrutement de cadres selon l'APEC).
- Avant 2023 : **gestion artisanale sur Excel**, risques d'erreurs ou d'oubli de versement des primes.



Politique de primes

- **1 000 €** (jeunes), **2 000 €** (managers), **3 000 €** (senior managers).
- Jusqu'à **4 000 € via des challenges ponctuels** sur métiers pénuriques (ex. IT, normes PCAOB).
- Prime versée à **50 % à l'embauche** et **50 % à la fin de période d'essai**.
→ **Réflexion en cours** pour passer à **100 % dès l'embauche**.



Le choix de l'outil Basile

Un outil 100 % dédié à la cooptation :

- Solution intuitive, personnalisable à la charte Forvis Mazars.
- Connexion avec l'**ATS (Smart Recruiters)**, intégration au SIRH, collaboration avec la DSI et la paie.
- **Gain de temps** vs gestion artisanale précédente (Excel, erreurs, oublis).
- Automatisation du suivi (CV, annonces, taux de transformation, relances).
- Possibilité de **booster certaines annonces** (ex. métiers pénuriques).

Un projet structurant en interne :

- Co-construction de la **charte nationale** avec les RH, la paie, la DSI, le juridique, les IRP.
- Communication de lancement interne multi-canaux (teasing affiches, événement, slogan « **Ça rapporte d'avoir des amis** »).
- **Formation des relais RH** en régions et **pilotage centralisé** de la paie.



Bilan de la 1ère année complète (sept. 2023 – août 2024)

- **3 148 cooptations reçues** (vs 300 avant).
- **204 recrutements réalisés** via la cooptation, dont :
 - 55 % juniors / 45 % expérimentés.
 - 80 % CDI.
 - Répartition métiers : 50 % audit, 36 % conseil, 13 % expertise, 1 % support.
- **Taux de transformation global : 7 %** (objectif : 10 % en 2025).
- **Taux d'engagement collaborateurs : 72 %** (vs moyenne marché : 50 %).



Bonnes pratiques & facteurs de succès

- Avoir un **chef de projet RH dédié** avec du temps identifié.
- Impliquer tous les acteurs : RH, DSI, paie, IRP, managers, juridique.
- Former et embarquer les **relais RH régionaux**.
- Communiquer **régulièrement et de manière ciblée**.
→ Exemple : challenges ponctuels avec surprimes sur métiers pénuriques (ex. IT, audit PCAOB).
- Organiser des **points de suivi réguliers** avec le prestataire pour optimiser l'outil et la charte.



Perspectives & ouverture

- **Extension envisagée à l'international**, en priorité au Maroc (zone Nearshore).
- **Benchmark en cours** sur l'impact d'un versement unique pour alléger la charge de la paie.
- **En réflexion** : intégration d'une part solidaire (don à des associations) dans la prime de cooptation.



Réflexions complémentaires issues des échanges avec la communauté du Lab RH

- Le **moment de versement de la prime** est un sujet clé :
→ réflexion en cours pour simplifier en versant 100 % dès l'embauche (impact faible en cas de départ précoce).
- L'idée d'**intégrer une part solidaire** (prime partagée avec une association) a été discutée, avec débat entre **liberté de choix** et **modèle imposé**.
- Intérêt pour des primes différenciées selon les profils (ex. reconnaissance travailleur handicapé).
- Besoin d'**accompagnement au changement**, notamment auprès des collaborateurs réfractaires.
- L'importance d'**associer les IRP et la direction juridique** dès le lancement pour sécuriser le projet.
- Impact fort d'un **événement de lancement marquant** (affiches, teasing, animation locale).