

Cooptez pour mieux intégrer !

Longtemps synonyme de piston, la cooptation s'institutionnalise et devient un mode de recrutement parmi d'autres, permettant un recrutement ciblé à moindre coût. Devenu une pratique courante dans de nombreux pays industrialisés, les entreprises marocaines semblent s'y mettre aussi. Coup d'œil!

Les amis de mes amis sont mes amis. L'adage vaut aussi dans l'univers professionnel, où l'on considère que des candidats recommandés par des salariés de l'entreprise sont potentiellement de bonnes recrues. Transformer son salarié en «chasseur de tête» est devenu monnaie courante dans bon nombre de grandes entreprises et de sociétés de services dans le monde. Selon une étude menée par l'un des leaders mondiaux de la communication et solutions RH, Bernard Hodes Group,

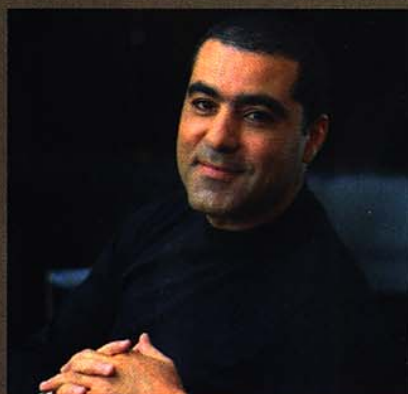
auprès de 144 grandes entreprises françaises, ce procédé est placé au second rang des moyens utilisés. Bien plus, certaines entreprises ne pratiquent que la cooptation pour recruter de nouvelles personnes. Xerox France en est l'exemple-type. Depuis plus d'une quinzaine d'années, ce constructeur de photocopieurs et d'imprimantes a opté pour la cooptation pour son efficacité. En effet, les responsables ont constaté que le taux de réussite des recrutements est double, lorsque le candidat est coopté. Ainsi,

l'entreprise a mis en place tout un programme dédié, baptisé : «*Passe à ton voisin*». Mieux encore, sur tous les murs du siège, des affiches invitent l'ensemble des collaborateurs à jouer le rôle de chasseur de tête. Bonne initiative. Le Maroc n'est pas en reste. Khadija Boughaba, directrice du cabinet Invest RH déclare que «*la cooptation est très ancienne chez nous. Le bouche-à-oreille et le relationnel ont en effet toujours existé. Mais elle était plutôt informelle*». Depuis quelques années, la cooptation commence à s'institutionnaliser et

Ali Naguib directeur Ressources Humaines de Finatech

En matière de recrutement, Finatech suit un processus bien rodé et utilise une approche multi-canal. Outre les annonces média, les responsables incitent à l'activation du networking des collaborateurs, via un mécanisme de cooptation et de parrainage, tout en exploitant des réseaux sociaux professionnels sur le web, tels via-deo, plaxo, linkedIn...

Ces derniers constituent de véritables plateformes de mise en relation et de valorisation, favorisant les rencontres entre les besoins en ressources et des compétences référencées dans les bases de données. Finatech participe, en parallèle, à des manifestations



événementielles, de type Carrière-Emploi au Maroc ou encore le Forum des Talents maro-

cains à Paris & Montréal. Cela s'apparente à du job dating et permet d'aller rapidement à l'essentiel. Lorsqu'il s'agit de profils pointus, les cabinets spécialisés sont alors sollicités. Le choix du canal de recrutement dépend de la typologie du job à pourvoir, de la formation, de l'expérience et des compétences recherchées. Parmi les critères importants dans le choix des futurs collaborateurs de Finatech, outre les compétences, il y a le partage de valeurs telles que la passion pour l'innovation et les nouvelles technologies, le sens de la responsabilité et de l'engagement, la capacité d'adaptation au changement et donc l'agilité...