

**DOSSIER DE CANDIDATURE
AUX TROPHEES DE L'ECONOMIE RESPONSABLE
2016**

I – PRESENTATION DE L'ENTREPRISE :

Raison sociale : KEYCOOPT

Statut : SAS

Date de création : 27/12/2011

Activité : Conseil en recrutement

Territoires d'action : France et Asie Pacifique en cours de développement

Effectif : 20 collaborateurs

Adresse : 87 rue du Molinel, Bat K. 59700 MARCQ-EN-BAROEUL

Téléphone : 08.05.69.69.92

Site Internet : www.keycoopt.com

Contacts :

Antoine PERRUCHOT, CEO, antoine@keycoopt.com, 06.84.96.26.91

Sabine BOULENGER, Responsable Marketing et Communication, sabine@keycoopt.com, 03.62.13.14.86

Keycoopt a réalisé 3 levées de fonds, pour un montant global de 4.2M€.
A ce jour, nous ne communiquons pas sur notre chiffre d'affaires.

Bilan carbone : non

Bilan Gaz à Effet de Serre* : non concerné par la réglementation
*Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

Rapport RSE : non concerné par la réglementation

Prix et nominations : non

Certifications : non

Contexte et activité

Quelle est l'activité de l'entreprise et dans quel contexte la démarche RSE s'inscrit-elle ?

Co-fondateur de Keyman et de Selec'team, deux cabinets de recrutement spécialisés, Antoine Perruchot a été confronté, dans le cadre de ses activités, à une demande très pointue en termes de profil recherché par un de ses clients. Les méthodes de recrutement classiques n'étant pas assez performantes, il a décidé de contacter les membres de son propre réseau. En cinq appels téléphoniques, le candidat adéquat avait été déniché. Aux vues de l'efficacité de cette recherche, il a donc eu l'idée de systématiser ce processus de recrutement par recommandation via Internet.

Keycoopt est une jeune entreprise de 20 personnes créée en 2012 par Antoine Perruchot, Manuel Perruchot et Nicolas Crestel.

C'est un réseau collaboratif dédié au recrutement par la cooptation via keycoopt.com, une application mobile et une solution SaaS multilingues. L'entreprise est orientée vers le digital et démocratise une nouvelle manière de trouver ou de changer d'emploi, basée sur la valorisation de l'autre par la recommandation.

L'entreprise dispose d'un fonctionnement 100% collaboratif, automatisé et intuitif grâce à la mise en place d'une plateforme en ligne, à la mutualisation des réseaux et à la suppression des intermédiaires.

Ce système de recommandations constitue une solution de cooptation clé en main : dans le cadre d'un recrutement en interne en entreprise, cela permet aux collaborateurs de recommander des personnes de leur entourage ou des collègues pour les postes à pourvoir en interne. Ils peuvent également postuler dans le cadre de la mobilité interne.

Aujourd'hui, 30 000 utilisateurs de Keycoopt, appelés « coopteurs » reçoivent des offres d'emploi des clients de Keycoopt. Ils peuvent soit recommander une personne de leur entourage personnel ou professionnel, soit postuler pour une offre. Une fois le recrutement effectué, le « coopteur » reçoit une prime (de 500€ à 1000€) ou peut la verser à une association partenaire.

Chaque annonce publiée est renseignée par une quinzaine de recommandations. Tous les candidats potentiels sont contactés par des consultants de Keycoopt et en moyenne, trois candidats sont présentés au recruteur qui fera le choix final suivant son processus de recrutement habituel.

Selon une étude de l'APEC en 2014, « faire appel aux hommes est le meilleur moyen de recruter les meilleurs talents. En France 37% des cadres sont sourcés par la recommandation. Aux Etats-Unis, 46% des recrutements des entreprises les plus performantes sont faits suite à une recommandation. Et 43% des candidats recrutés par ce biais restent 3 ans dans l'entreprise (contre 14% pour ceux recrutés via jobboards) » – extrait du livre blanc de Bill Boorman: « The Social Referral »

Mission et valeurs

1) Quelle est votre mission ?

- ✓ Faire bouger les lignes du marché de l'emploi.
- ✓ Permettre au plus grand nombre de personnes de recommander des personnes de leur entourage pour des offres d'emploi.
- ✓ Rendre chacun ambassadeur de l'autre, et donner une place de choix aux relations humaines.

2) Quelles sont vos valeurs ?

L'entreprise a mis en place une démarche de transparence et de confiance entre le coopteur (qui peut être aussi le collaborateur dans l'entreprise), le recruteur et le candidat.

Les 5 valeurs de Keycoopt, choisies avec tous les collaborateurs et affichées dans les locaux sont :

- ✓ Cohésion
- ✓ Innovation
- ✓ Exigence
- ✓ Combattivité
- ✓ Orienté vers les autres (clients, utilisateurs, candidats...)

Parties prenantes

- **Actionnaires** : 8 actionnaires de l'entreprise
- **Collaborateurs** : 20 personnes, réparties équitablement dans 4 pôles : Une équipe recrutement, une équipe commerciale, une équipe IT et produit, une équipe administrative et marketing / communication
- **Clients** : 600 clients en France et à l'International, qui participent au changement dans les méthodes et outils de recrutement : des PME et grandes entreprises, des startups aux grands groupes.
- **Société Civile** :
 - 30 000 coopteurs en France, ainsi que tous les collaborateurs des entreprises qui utilisent notre outil de cooptation interne.
 - Plus largement, toute la société qui voit émerger une innovation en matière d'emploi et de recrutement.
- **Associations** :
 - 4 associations de la région soutenues par Keycoopt et ses coopteurs :
 - L'école de la deuxième chance
 - association Les nez rouges
 - SOS Entrepreneur
 - ARELI
- **Environnement** : La planète
- **Ecoles, Universités** : Une vingtaine d'écoles partenaires en France proposent à leurs diplômés de devenir coopteurs (Edhec, Telecom Lille 1, IAE Lille, IESEG, ISEN, EM Lyon, EM Grenoble, Kedge BS, ESPCI, ICAM, Audencia, Ingenia, Sciences po Lille et Lyon, Centrale Lille...)

Enjeux et objectifs de la démarche RSE

⇒ **Economiques**

- Recruter de manière qualitative et placer l'humain et les échanges au centre du processus.
- Innover en matière d'emploi par la valorisation du capital humain, la co-construction de valeur et le collaboratif. Candidats et coopteurs sont valorisés dans la démarche de cooptation. Et le recruteur séduit de nouveaux talents, rapidement et à moindre coût.
- Démocratiser le recrutement par la recommandation en France et dans le monde, par la mutualisation des réseaux.
- Développer une démarche de transparence et de désintermédiation entre le recruteur, le coopteur et le candidat.
- Etre en amélioration continue des plateformes de recrutement, de l'expérience utilisateurs et des organisations.

⇒ **Sociaux**

- Réveiller le marché de l'emploi en s'adressant à la population active elle-même. Rendre chacun ambassadeur et acteur de l'épanouissement professionnel des personnes compétentes que l'on connaît.
- Soutenir des associations de la Région (mécénat de compétence, financement).
- Pour les salariés et les clients de Keycoopt : s'épanouir dans leur entreprise, progresser, évoluer.

⇒ **Environnementaux**

- Utiliser les ressources à bon escient
- Dématérialiser les outils de travail en interne (100% digital)

II – LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence

1) Comment votre entreprise intègre la RSE dans sa stratégie ?

Le fondement même de Keycoopt est basé sur le collaboratif, la relation humaine gagnant-gagnant et la valorisation de l'autre. En interne, le bien-être et le développement des collaborateurs est également basé sur ces mêmes principes collaboratifs et participatifs.

2) Comment votre entreprise implique-t-elle les collaborateurs ou d'autres parties prenantes lors de décisions stratégiques de l'entreprise ?

- Keycoopt travaille dans un esprit Startup. En termes de management et de prise de décision, Keycoopt est organisé de **manière horizontale**. Tous les salariés sont responsables dans leur propre domaine de compétences, les **décisions stratégiques émanent donc de tous les collaborateurs**.
- Des séminaires et journées au vert sont organisés avec tous les salariés afin de les impliquer dans la prise de décision stratégique.
- Un **Comité de pilotage** est organisé une fois par mois, avec les pilotes de chaque pôle (IT, recrutement, commerce, marketing, office, System). Objectif : trouver des solutions aux problématiques organisationnelles et opérationnelles et surtout prendre les « grandes décisions ».
- Tous les trimestres, Keycoopt s'appuie sur un **Conseil de 8 membres** (investisseurs et personnes extérieures à Keycoopt), pour valider, challenger, critiquer les grandes lignes stratégiques à moyen-long terme.

3) Mesurez-vous les performances RSE de votre entreprise en fonction de vos objectifs ? Et comment ?

- Des **enquêtes clients, coopteurs et candidats** sont réalisées au moins deux fois par an. Ces enquêtes permettent d'améliorer les relations entre les différents acteurs et l'expérience entre les utilisateurs.
- Keycoopt recueille également les commentaires et retours d'expérience des clients, candidats, coopteurs et collaborateurs. Ces contenus sont ensuite partagés par e-mail et lors des réunions.
- **Chaque mois**, tous les salariés ont la possibilité au cours d'un **entretien**, de s'exprimer sur ce qui les a marqué, ce qu'ils ont aimé vivre et n'ont pas aimé vivre au sein de l'entreprise.
- Keycoopt a récemment développé **sa propre plateforme de recrutement par la recommandation en interne : BatKoopt**. Les collaborateurs de Keycoopt ont ainsi accès aux offres d'emplois internes. Ils peuvent postuler ou recommander une personne de l'entreprise ou de leur entourage. C'est un très bon moyen de mesurer l'efficacité de notre outil, par la **mesure de satisfaction des collaborateurs**.

4) **Quels outils utilisez-vous pour communiquer en interne et en externe et sur quoi communiquez-vous (ex. publication des résultats, CA...)? Comment sensibilisez-vous vos parties prenantes au développement durable ?** Précisez vers quelle partie prenante

Interne :

- **Un tableau de suivi des 50 indicateurs clés** (nombre d'annonces en ligne, nombre de recommandations, trafic sur la plateforme, nombre de clients contactés...) que chaque collaborateur complète quotidiennement dans son domaine de compétences (document hébergé sur Google doc). Les indicateurs web sont visibles sur un écran TV dans l'openspace. Un paperboard permet de suivre le nombre d'annonces, de recommandations et de recrutements finalisés. Les projets sont suivis sur l'outil collaboratif en ligne « basecamp », et les échanges se font sur Hipchat, (livechat interne), whatsapp et via un e-mail des « bonnes nouvelles » bimensuel.
- **Une réunion par mois**, avec les 20 collaborateurs autour d'un déjeuner pour partager les objectifs, résultats, plans d'actions, échanges et questions.
- **Réunion d'équipe 1 fois par semaine** (coordination, « to do »).
- **1 à 2 séminaires par an**, et des **journées au vert** (team-building par exemple).

Externe :

- Communication sur les nouveautés du quotidien, les bonnes nouvelles, les levées de fond, sur les évolutions internes, une nouveauté sur les plateformes, les recrutements de nos clients, les témoignages de clients et coopteurs.
- Pas de communication « print », sauf pour les salons auxquels nous participons. Nous communiquons beaucoup sur Internet (réseaux sociaux, blog, YouTube) et via des communiqués de presse.

5) **Avez-vous une démarche volontaire de partage de la valeur ? Intégrez-vous des critères RSE dans les systèmes de rémunération ?**

Les salariés sont rémunérés par une part fixe et une part variable. Ce variable est adapté à chaque collaborateur : atteinte des objectifs personnels, participation à la réussite de notre système collaboratif, satisfaction des clients, candidats et coopteurs....

Proposez-vous une participation * à vos salariés ?	Non
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13^{ème} mois, ..) ?	Non
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?	Non
Proposez-vous un actionariat salarié ?	Non

* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

2) Droits de l'Homme : Respecter les droits essentiels de la personne

Comment votre entreprise favorise-t-elle la Diversité, l'égalité des chances ? (lutte contre les discriminations, égalité homme/femme, personnes en situation de handicap, senior, insertion...)

- Tous les candidats recommandés par les coopteurs sont contactés et évalués, sans exception.
Zéro discrimination par l'âge, le sexe ou encore la nationalité. Nous évaluons et sélectionnons les candidats uniquement en fonction de leurs compétences et savoirs-être. Et nous réussissons à convaincre nos clients quand des critères discriminants sont mis en avant.
→ Nous recrutons des centaines de candidats issus de la recommandation, et avons publié environ 1 000 annonces en 2015.
- Pour nos recrutements et le management interne, nous sommes sur la même ligne de conduite.
- Nous sommes également attachés à la diversité et la parité homme / femme. Par exemple, nous avons recruté une Développeuse Front End. Les profils féminins sur ce type de poste sont assez rares, mais chez Keycoopt, **ils représentent 1/3 de nos effectifs dans le pôle IT.**
- Nous sommes partenaires de l'association « Ecole de la Deuxième Chance ». **Tous nos collaborateurs sont volontaires** pour donner de leur temps à cette association, à travers des matinées de simulation d'entretiens d'embauche avec les jeunes.
- **Répartition Homme-Femme**

	Femmes			Hommes			Total		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Effectif salarié au 31 décembre	4	10	10	3	7	7	7	17	17
Dont CDI	3	9	9	2	6	6	5	15	15
Dont contrats en alternance/stage/contrat pro	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Direction				3	3	3	3	3	3
Cadre	2	6	5	1	3	3	3	9	8
Employé	1	3	4	1	3	3	2	6	7

⇒ Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

⇒ Accord ou plan d'action égalité Hommes/ Femmes obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

○ **Emploi de personnes en situation de handicap**

Non concerné par la réglementation (*Taux légal pour entreprises > 20 salariés : 6% de l'effectif total*)

○ **Emploi des jeunes et des seniors**

	2013	2014	2015
Moyenne d'âge des collaborateurs	30	31	34
Effectif des CDI de moins de 25 ans	1	2	1
Effectif des CDI de plus de 50 ans	0	0	0

Plan sur l'emploi des seniors obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme.

1) Comment est organisé l'accueil et l'intégration d'un nouveau collaborateur (y compris stagiaires, intérimaires, apprentis...) ?

Un document d'accueil est remis à chaque nouveau collaborateur qui rencontre, dès les premiers jours, tous les collaborateurs **de manière individuelle sous forme de speed-dating**. Nous organisons aussi un **parcours découverte** pour se familiariser avec les métiers de chacun. Et son **rapport d'étonnement** clôture la période d'intégration.

2) Comment assurez-vous le développement professionnel de vos collaborateurs ?

Les collaborateurs sont **autonomes et pro-actifs** dans leurs postes. Ils font donc évoluer leurs parcours de manière naturelle. Le manager trace et fait évoluer le projet professionnel du collaborateur avec lui. Les formations professionnelles et le coaching quand nécessaire sont largement plébiscités. Les collaborateurs sont également encouragés à participer à des conférences, webinars, ateliers...

Un tiers des collaborateurs a bénéficié d'une mobilité interne. Par exemple, Bertille, l'une des chargés d'affaires, était chargée de recrutement il y a deux ans. Laurence était office manager, elle est aujourd'hui consultante recrutement. **Notre site interne de recrutement (BatKoopt)** favorise cette mobilité. Nous sommes agiles et faisons évoluer les postes pour mettre le meilleur collaborateur à la bonne place !

A plusieurs reprises dans l'année, **nous organisons des « Vis ma vie »** où nous chamboulons les équipes pour que chacun découvre un nouveau métier.

	2013	2014	2015
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	5%	5%	5%

* taux légal < 10 salariés : 0.40 % de la masse salariale

* taux légal > 10 salariés : 0.90 % de la masse salariale

3) Quelle est la politique de votre entreprise en matière de prévention des risques professionnels ?

Les éventuels risques sont davantage psycho-sociaux que physiques, de par notre activité.

Les missions de nos collaborateurs sont assez denses, avec de fortes périodes d'activité. Pour les aider à vivre ces moments, nous les accompagnons en pilotage individuel et par l'intermédiaire de formations (par exemple, la gestion du stress). Les journées au vert sont également un moteur pour recharger les batteries, être à l'écoute des collaborateurs et leur apporter des réponses.

4) Quels sont vos taux de fréquence et de gravité (Accidents du travail) ?

Pas d'accidents de travail.

5) Comment favorisez-vous le dialogue social ?

Les réunions et entretiens individuels mensuels sont les meilleurs moments pour échanger sur ce qui inquiète ou à l'inverse satisfait les collaborateurs. Nous sommes **ouverts et bienveillants**. Le dialogue s'entretient de manière spontanée quotidiennement, sans tabou (notamment sur les rémunérations, horaires de travail, objectifs).

o Représentation du personnel

Avez-vous :	
- des délégués syndicaux ?*	Non
- des délégués du personnel ?**	Non
- un Comité d'Entreprise ?***	Non
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?***	Non

* obligatoire pour entreprise > 50 salariés si présence d'une organisation syndicale

** obligatoire pour entreprise > 11 salariés

*** obligatoire pour entreprise > 50 salariés

Pas de délégué du personnel, car pas de postulants.

6) Quels dispositifs ou aménagements avez-vous mis en place pour favoriser le bien-être de vos collaborateurs ? Comment votre entreprise est attentive à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ?

Les bureaux sont organisés en openspace, mais de manière à pouvoir isoler les personnes qui le souhaitent. Les collaborateurs ont souhaité décorer les murs du bureau (dessins, affiches...). Un canapé et des poufs sont à disposition pour les moments de repos à la pause déjeuner. Une cuisine conviviale est à disposition.

Les horaires de travail sont aménagés à la demande des collaborateurs, nous favorisons également le home-office pour les salariés qui le souhaitent. Une partie de nos collaborateurs travaille à temps partiel, pour équilibrer leurs vies personnelles et professionnelles.

7) Comment évaluez-vous la satisfaction de vos employés ?

Les entretiens mensuels et l'entretien annuel sont dirigés par une trame écrite, qui permet de suivre l'évolution de la tenue de poste et de la satisfaction des salariés. Nous avons mis en place **un questionnaire de satisfaction des collaborateurs**, et les échanges sont ouverts lors des réunions (problématiques, questionnements...). Le **rapport d'étonnement** est également un bon indicateur de la satisfaction du salarié.

	2013	2014	2015
Turn Over*	0%	20%	10%
Taux d'absentéisme	-	-	-

* (Départs année N + Arrivées année N)/2/effectif moyen N-1) x100

Turn Over hors créations de postes.

8) Quelle est votre politique de rémunération ? Et quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?

Notre politique de rémunération fonctionne de **manière individuelle, dans le cadre d'un projet collectif**. Nous **récompensons la performance individuelle**, au-delà de la fonction / du statut du collaborateur. Ainsi, les salariés peuvent obtenir une **rémunération supérieure à celle des dirigeants**.

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité			
	En-dessous	Egale	Au-dessus
Cadres			X
Maîtrise			
Employés / Ouvriers		X	
Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?	1 à 3		

4) Environnement : Préserver la Planète.

1) Quelles sont les ressources utilisées dans votre production ? (matières premières, eau, énergies)

Les principales ressources utilisées sont liées au stockage de données en ligne, via les serveurs : l'électricité.

Nous passons également de nombreuses heures au téléphone (fixe), pour les entretiens de recrutement.

2) Comment prenez-vous en compte l'impact de vos activités sur l'environnement ?

Nous imprimons très peu de documents, et toutes nos communications s'effectuent en ligne.

Concernant le fonctionnement de notre plateforme de recrutement :

- Les recommandations se font en ligne, nos consultants qualifient les candidats recommandés par téléphone (sans se déplacer)
- 3 de nos collaborateurs travaillent à distance ce qui nous permet de limiter les déplacements domicile / travail.
- Nous organisons aussi des réunions Skype.

La cuisine est équipée avec de la vaisselle, des verres et couverts à disposition, pour éviter l'usage de produits jetables.

Nous favorisons le co-voiturage et le train pour les déplacements professionnels. Pour les déplacements domicile / travail, certains collaborateurs « co-voiturent ». Tous habitent la métropole lilloise.

3) Quels sont vos indicateurs de performance environnementale ? Précisez pour chacun l'évolution sur les 3 dernières années

Nous n'avons pas d'indicateurs pour mesurer notre performance environnementale.

5) Bonnes Pratiques d'affaires : Etre acteur loyal et responsable sur les marchés

1) Qui sont vos fournisseurs ?

Keycoopt est un prestataire de services. Nous avons deux types de fournisseurs :

- Administratifs : fournitures de bureaux, consommables imprimantes
- Liés à l'activité en ligne : Agence web, serveurs

2) Comment la RSE s'intègre dans votre démarche d'achats ?

Nous informatisons nos factures (envoyées par emails et traitées en ligne directement). Nous choisissons des prestataires et fournisseurs locaux en priorité (Print Forum, Autour du Bureau, Infhor, Negostock...)

3) Comment auditez-vous vos fournisseurs (audit interne ou externe) et à quelle fréquence ?

Pas d'audit réalisé.

4) Quelles règles éthiques avez-vous établies vis-à-vis de vos concurrents ?

Nous n'avons pas de concurrent direct. Nous ne critiquons ni ne dénigrons les entreprises dont l'activité se rapproche de la nôtre. Le recrutement par cooptation est en plein essor. Nous sommes en relation avec quelques acteurs sur ce créneau, car adhérents d'une même organisation : le Lab RH (laboratoire collectif des acteurs de l'innovation RH)

6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts

1) Qui sont vos clients ?

PME et grandes entreprises de toute la France, des startups aux grands groupes.

2) Comment fidélisez-vous vos clients ? Et comment communiquez-vous auprès de vos clients ?

600 entreprises ont choisi Keycoopt pour recruter de nouveaux collaborateurs et 50% sont des clients récurrents, qui ont déposé au moins 2 annonces sur le site Keycoopt.com.

Les entreprises ont constaté que les talents recrutés par la recommandation étaient efficaces et fidèles. Fortes de ce constat, certaines ont même choisi de mettre en **place le site Keycoopt, en interne**.

Cette solution s'appelle « **keycoopt System** », **installée en marque blanche sur le site les entreprises**. Les salariés deviennent les « coopteurs », et recommandent des personnes de leur entourage pour les postes.

Ils peuvent aussi **postuler ou recommander un autre collaborateur** dans le cadre de la mobilité interne. Cette méthode de recrutement devient alors **l'outil principal de recrutement pour les DRH** : économique, participatif, et qui établit une **relation de confiance** entre le salarié et son employeur.

3) Comment prenez-vous en compte la sécurité des utilisateurs dans le choix/développement de vos produits/services ?

Les données transmises à Keycoopt par les coopteurs, candidats et clients sont stockées sur des serveurs sécurisés et n'ont pas pour finalité d'être commercialisées, sous quelque forme que ce soit.

7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté

1) Comment votre entreprise s'investit-elle dans son environnement territorial (emplois, économie locale, ou autres)? Et Quelles actions sociétales sont mises en place ?

- Un coopteur, dont le candidat recommandé a été recruté, a la possibilité de recevoir une prime de 500 à 1000 euros. Il peut également choisir de verser cette prime à une de nos 4 associations partenaires :
 - **L'école de la deuxième chance** : Aider les jeunes en difficultés à trouver un emploi.
 - **L'association Les nez rouges** : donner le sourire aux enfants hospitalisés
 - **SOS Entrepreneur** : favoriser l'entrepreneuriat
 - **ARELI** : promouvoir la capacité à se relancer

- Le dirigeant co-fondateur de Keycoopt est également membre de 4 conseils d'entreprises nordistes. Il apporte ainsi **son expertise en matière de ressources humaines et de création d'entreprise**. Il intervient également auprès de l'**association « Dispo'Cadres »**, qui apporte aux cadres les moyens humains et matériels pour les aider à trouver un emploi et se réinsérer durablement.
- Nous conservons les bouchons de bouteilles, que nous reversons à l'**association Bouchons d'Amour**. L'association transforme les bouchons en divers équipements pour les personnes à mobilité réduite comme les fauteuils roulants, les prothèses etc...

2) Comment impliquez-vous vos collaborateurs dans ces actions ?

Nous apportons notre expertise de recruteurs auprès des jeunes qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail. Les collaborateurs, s'ils le souhaitent, participent à des **matinées de simulations d'entretiens de recrutement** avec les jeunes inscrits à l'école de la deuxième chance. La majorité des salariés de Keycoopt s'inscrivent pour ces matinées et aident les jeunes à trouver un emploi.

III-FACTEURS CLÉS DU SUCCÈS

Qu'est-ce qui permet la réussite de votre démarche (motivation, implication, moyens humains/matériels/financiers, communication...) ? (les difficultés rencontrées et surmontées peuvent apparaître ici).

- Notre modèle est 100% collaboratif, c'est un projet d'entreprise **fort de sens et de valeurs humaines**.
- Nous co-construisons avec nos « coopteurs » à **grande échelle et de manière qualitative** ce que chacun faisait à petite échelle de manière individuelle.
- Nous engageons une **démarche de transparence et de confiance** entre le « coopteur » (qui peut être aussi le collaborateur dans l'entreprise), le recruteur et le candidat.
- L'entreprise fait confiance à ses salariés ou à des « coopteurs externes pour lui recommander des candidats qualifiés et expérimentés. Candidats et « coopteurs » sont valorisés dans cette démarche. Et le recruteur séduit de nouveaux talents, rapidement et sans se ruiner !
- Nous sommes **tous ambassadeurs** à titre individuel ou personnel de services, projets, associations... Mais aussi et surtout de personnes que l'on connaît ! **Keycoopt met en lumière ces personnes et redonne une place de choix aux relations humaines**.
- **La principale difficulté réside dans la nouveauté de cette méthode de recrutement**. Ce n'est pas habituel de faire appel à ses collaborateurs pour recruter de nouveaux talents. Nous sommes précurseurs dans le domaine, et nous devons **convaincre certaines entreprises qui ont parfois peur de l'innovation**.