

Catherine Dussart (82 IL)  
Responsable Emploi-Carrière



## Vous avez un réseau : Valorisez-le en devenant COOPTEUR

La cooptation est un moyen d'obtenir des recommandations dans le cadre d'un recrutement ou d'une recherche de talents. Elle repose avant tout sur l'entretien et l'activation de réseau. Le coopteur recommande une personne pour ses compétences. Certaines entreprises ont adopté cette pratique et récompensent les collaborateurs qui recommandent de futurs embauchés.

Ce mode de **recrutement collaboratif** connaît un succès grandissant ! Aujourd'hui en France, 37% des recrutements de cadres se font par cooptation. Il existe également des plateformes spécialisées dans la cooptation :

Le concept est simple. Les membres consultent les offres d'emploi disponibles sur le site et recommandent des personnes de leur réseau. Si un de leurs « candidats » est recruté, **ils gagnent une prime**. Les membres ont également la possibilité de postuler directement si une opportunité professionnelle les intéresse. Cette technique permet de raccourcir les délais de recrutement. Les recommandations arrivent dans les 48h à 72h qui suivent la mise en ligne de l'offre. Une 1<sup>ère</sup> sélection est faite sur l'argumentaire de la recommandation donnée par les coopteurs et un entretien téléphonique avec le candidat potentiel. La plateforme reçoit moins de candidatures qu'avec une publication « classique » d'offres d'emploi mais les profils sont plus qualifiés. Les chargés de recrutement présentent une short-list dans un délai de 2 à 3 semaines (entretiens inclus). Dix recommandations suffisent à pourvoir un poste. Si aucune recommandation ne correspond au poste à pourvoir, l'annonce est retirée du site.

La plateforme présente 120 à 145 annonces renouvelées régulièrement. Elles visent des postes de cadres et quelques cadres supérieurs en Hauts de France, Ile de France et grandes villes (Lyon, Bordeaux, Toulouse ...) et veut s'étendre à toute la France. D'autres écoles ont déjà un partenariat avec Keycoopt : HEI, ISEN, EDHEC, IESEG, ESME SUDRIA, AUDENCIA, NEOMIA...

Afin de recommander les meilleurs profils à ses clients, Keycoopt a besoin de coopteurs qualifiés avec des réseaux intéressants. C'est pour ça qu'en 2014, Keycoopt devient partenaire de l'association des Alumni Icam.

Ce partenariat était une évidence avec, d'un côté, l'Association des Anciens de l'Icam, qui permet à ses membres d'étoffer leur réseau et de le valoriser, et de l'autre, **Keycoopt**, constamment à la recherche de talents.

Une communauté d'anciens élèves de l'Icam s'est donc créée sur Keycoopt : en 2018, 126 anciens élèves de l'Icam sont coopteurs. Grâce à eux, 141 recommandations ont été faites, et 35 candidatures ont été déposées.



### Rejoignez-les !

En rejoignant la communauté des alumni de l'Icam sur Keycoopt, vous aurez accès à toutes les annonces de la plateforme en quelques clics. Vous recevrez, également, par email des offres ciblées, pour lesquelles vous pourrez, soit postuler, soit recommander des personnes de votre entourage personnel et professionnel. Si la personne que vous recommandez est recrutée, vous touchez une prime de cooptation de 500€ à 1000€ !

### Keycoopt et l'Icam : un partenariat à relancer !

Keycoopt, créée en 2012, est la première plateforme digitale dédiée au recrutement par la cooptation de son réseau. Elle compte 45 000 inscrits sur la plateforme.



Inscrivez-vous et commencez à valoriser votre réseau dès aujourd'hui en cliquant ici : <https://keycoopt.com/icam>

Pour en savoir plus, voici une courte vidéo qui vous explique en 2 minutes comment devenir coopteur sur Keycoopt.com : voir le lien [https://www.youtube.com/watch?v=tPFvK9Q9G\\_c&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=tPFvK9Q9G_c&feature=youtu.be)

## L'Association recherche...

### Vice-présidents province :

#### 1 - Action vis-à-vis de l'Ecole au sein de la Province :

- Représenter les alumni lors des réunions institutionnelles CA et AG.
- Représenter les alumni lors de tous les événements du site (accueil, parrainage, portes ouvertes, cérémonie de fin d'études...).
- Assister l'école pour trouver des alumni volontaires pour tous les besoins de l'école : jurys, projets professionnels, réunions thématiques...

#### 2- Animation de la province :

- Organiser les différentes activités : afterworks, accueil des stagiaires, réunions d'entreprise, visites...
- Informer les responsables de région et participer aux réunions locales.
- Gérer le budget.

Ces missions peuvent être conduites soit par un ou deux alumni selon disponibilité.

Les provinces à pourvoir sont les suivantes : Province Sud (Ecole site Icam de Toulouse) et Province Ile-de-France et Centre (Icam site école de Paris-Sénart) (cf cartographie page 2).

### Responsable Icam au féminin

- Coordonner les actions au sein des lycées et collèges en partenariat avec l'Association Femmes Ingénieurs afin d'augmenter la présence féminine dans des sites Icam.
- Promouvoir lors d'événements régionaux ou nationaux les femmes ingénieurs Icam dans les domaines de la création d'entreprise, direction d'entreprise (grand groupe, PME, start-up...), innovation, recherche...
- Etre à l'écoute des étudiantes sur les campus Icam.

### Bénévole pour projets de communication

Base de données, événementiel, et refonte du site internet...



# Réussir son entretien de recrutement

Claude d'Estais

Accompagnement de cadres et dirigeants

## Personnalité et Motivation : deux leviers incontournables pour faire la différence en entretien de recrutement

L'entretien de recrutement est une étape souvent redoutée par les candidats. Seule une bonne préparation en amont vous permet d'affiner vos messages et ainsi de maximiser votre impact personnel. Lors de ce travail préalable, prendre le temps d'envisager et d'aiguiser les différentes manières dont vous pourrez aborder votre personnalité et exposer vos motivations est souvent très payant. Ce sont en effet des dimensions au cœur de la décision de votre recruteur. Après plus de 25 ans dans le secteur du recrutement et du coaching de dirigeants, Claude d'Estais vient de publier un ouvrage très opérationnel construit à partir de 60 exercices et de nombreux exemples « S'entraîner à l'entretien de recrutement... Même à la dernière minute » (mai 2017 Editions Eyrolles), nous livre quelques clés pour utiliser au mieux ces deux leviers incontournables.

## Deux leviers intimement liés et fondamentaux pour vous différencier

Au premier abord, savoir exprimer sa motivation tout comme « faire parler » sa personnalité peut sembler facile. Vous savez, à priori, pourquoi vous êtes intéressés ou pas intéressés par le poste qui vous est présenté, et normalement votre personnalité est un sujet que vous connaissez bien puisqu'il vous concerne directement !

Mais c'est un peu plus compliqué que cela. Bien exprimer sa motivation c'est aller au-delà du « cela m'intéresse » qui centre votre propos sur ce que son entreprise va vous apporter et non sur ce que vous apporterez à l'entreprise.

Bien exprimer sa motivation c'est la relier à l'entreprise c'est-à-dire à ce que vous allez apporter à l'entreprise en dépassant l'apport strict de vos compétences. Pour cela vous êtes souvent amenés à vous référer à vos moteurs, c'est-à-dire à des éléments fondamentaux de votre personnalité.

Lors d'un entretien de recrutement, vous devez mettre en valeur vos spécificités propres car ce sont elles qui vous permettront de vous démarquer par rapport aux autres candidats.

Votre formation, vos savoir-faire et compétences, vos expériences, les environnements dans lesquels vous avez évolué sont des éléments essentiels mais non suffisants.

En effet au premier abord, des candidats jeunes diplômés peuvent passer pour des clones. Ils sont souvent dotés du même parcours académique et de stages peu différenciants. La vraie différence se fait donc sur la personnalité.

De même, tous les chasseurs de têtes vous diront qu'à un certain niveau, tous les cadres supérieurs ou dirigeants sont tous bons et que la vraie différence se fait sur la personnalité, mais surtout sur l'envie de travailler ensemble - dimension dans laquelle se conjuguent personnalité et motivation.

## Comment « faire parler sa personnalité » en entretien ?

« Faire parler » votre personnalité n'est pas une compétence généralement sollicitée en entreprise. L'entreprise vous évalue sur vos résultats et ne vous donne que très rarement un feedback sur votre personnalité. Il vous faut donc vous mentaliser et vous préparer avec soin pour dépasser les éventuels freins que vous pourrez ressentir. Ayez, également, à l'esprit, si vous êtes en contexte anglo-saxon, que même si votre recruteur est très intéressé par votre personnalité, il ne peut aborder de lui-même ce sujet, compte tenu du cadre réglementaire et législatif des Etats-Unis extrêmement strict en matière de pratiques discriminatoires. C'est donc à vous d'aborder avec subtilité les éléments de votre personnalité qui vous caractérisent.

Pour « faire parler votre personnalité » en entretien, essayez, lorsque vous présentez une de vos réalisations majeures, d'expliquer comment vous avez été accompagnés par votre personnalité. A côté des résultats que vous avez obtenus, indiquez comment votre personnalité vous a permis d'atteindre votre but.

De même, n'hésitez pas à apporter dans l'entretien quelques exemples ou situations de votre vie personnelle. Votre recruteur recherche une cohérence globale entre votre parcours, votre personnalité et vos motivations. En lui présentant ce type d'éléments, vous lui permettez de se rendre compte que vous êtes une personne aussi à l'aise dans votre vie professionnelle que personnelle et surtout que vous ne lui cachez rien !

Répondre à une question sur l'une de vos qualités en l'illustrant par une situation de votre vie extra-professionnelle est ainsi souvent très apprécié par un recruteur.

## Pourquoi les recruteurs s'intéressent-ils à votre motivation ?

Votre motivation est un indicateur primordial pour votre recruteur :

- De votre implication dans le process. C'est toujours du plus mauvais effet pour un chasseur de têtes ou pour un responsable du recrutement de présenter à des opérationnels un candidat qui va se désister au cours du process.
- De votre futur investissement dans le poste. Disposer d'une vision précise de vos motivations, peut d'ailleurs dans certains cas amener votre recruteur à redéfinir le périmètre de la fonction proposée ou même revoir le package proposé. Une fois

recruté, cela peut être également une donnée prise en compte dans l'attribution des missions qui vous seront confiées ou dans vos évolutions ultérieures au sein de l'entreprise.

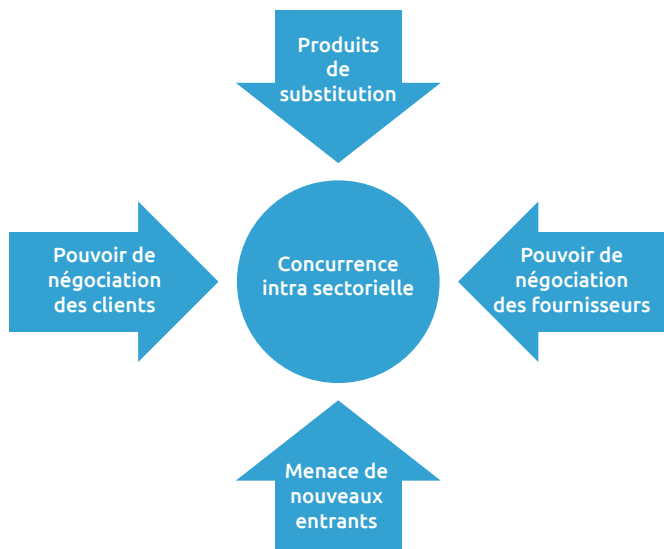


## Projetez votre motivation tout au long de l'entretien

Posez de bonnes questions tout au long de l'entretien, ça vous permettra de faire passer votre motivation mais également vous mettre en valeur. L'exercice n° 32 extrait de *S'entraîner à l'entretien de recrutement... Même à la dernière minute*, constitue un support qui devrait vous permettre d'élaborer, avec méthode, vos questions. N'oubliez pas, aussi, de « bétonner » l'expression formelle de votre motivation. Plus votre réponse sera articulée, plus votre interlocuteur sera convaincu.

## Conclusion

Entrenez-vous, ainsi, en chambre à « faire parler » votre personnalité et exprimer votre motivation mais, aussi, en passant des entretiens. Petit à petit, vous allez acquérir des réflexes qui vous permettront d'être percutant. L'entretien de recrutement est un peu comme le vélo : vous apprenez en pédalant... et lorsque vous prendrez de la vitesse, tout deviendra plus facile !



## Exercice 32 :

### Exprimez votre motivation au travers de questions qui vous mettent en valeur

1. Soyez prudent dans votre questionnement. Vous n'avez qu'une connaissance parcellaire du sujet. Vous pourrez exprimer vos points de vue avec des questions plus incisives en deuxième partie d'entretien.

2. Avec un opérationnel, ayez en tête le modèle des cinq forces de Michael Porter qui détermine la structure concurrentielle d'une entreprise de biens et services :

- les clients
- les fournisseurs
- les concurrents
- les entrants potentiels et produits de substitution
- la réglementation et l'environnement.

À partir de ce cadre de réflexion, vous devriez être en mesure de construire des questions pertinentes sur la stratégie, l'organisation et les ambitions de l'entreprise dans laquelle vous postulez.

Avec un RH, intéressez-vous à l'histoire de l'entreprise, ses valeurs, son ADN, au projet d'entreprise, aux politiques RH, à la stratégie globale de l'entreprise, aux développements en cours et à leurs déclinaisons en termes RH.

3. Appuyez-vous, au besoin, sur l'actualité pour élaborer certaines questions, vous soulignerez ainsi votre intérêt pour l'entreprise.

4. Profitez-en pour approfondir votre connaissance de la fonction pour être en mesure de prendre la bonne décision.

# Marché de l'emploi cadre en France

Catherine Dussart (82 IL)  
Responsable Emploi-Carrière

En 2017, la croissance économique de 2.3% s'est appuyée sur des moteurs très actifs : investissement, consommation de ménages et du commerce extérieur entraînant une augmentation des recrutements de cadres de +9.7% soit 240 100 recrutements.

En juillet 2018, l'APEC publiait une prévision sur la période 2018-2020 selon 3 scénarios :

■ « **Une croissance installée** » : sur l'hypothèse d'une progression du PIB de +1.8% en 2019 et +1.6% en 2020 (pour une croissance de 0.8% entre 2012-et 2016). Ce scénario, privilégié par l'Apec en juillet

2018, supposait une bonne tenue de l'investissement couplée à une reprise de la consommation des ménages

■ « **Une érosion de la croissance** » prenant en compte des incertitudes : effets du Brexit, instabilité économique en Italie et la guerre commerciale, et des moteurs de croissance moins alertes

■ « **Un scénario de croissance élevée** » s'appuyant sur une augmentation marquée de l'investissement des entreprises, une croissance hexagonale soutenue de la consommation des ménages et une contribution positive du commerce extérieur.

## Nombre de recrutements de cadres (en CDI ou CDD d'1an et plus) en France métropolitaine

Hypothèse	2017	2018	2019	2020
Croissance installée	240 100	251 000	255 200	260 000
Erosion de la croissance		245 700	244 800	248 400
Croissance élevée			255 300	269 200

L'APEC privilégiait la première hypothèse avec une croissance « installée » supposant une continuité de la progression des recrutements (pour mémoire : 140 000 recrutements en 2008).

En 2017, la rupture est la conséquence d'un changement du mode de calcul (passage des données Agence Centrale des Organismes de la Sécurité Sociale à celles de l'Unédic).

### Répartition inégale des emplois

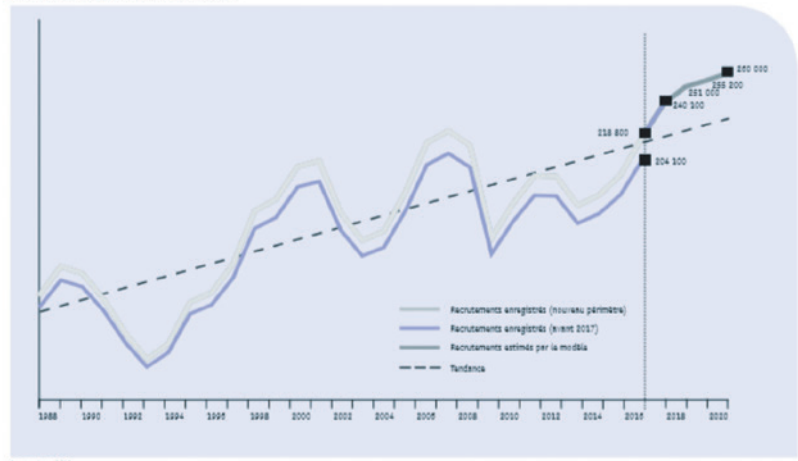
Des zones géographiques sont favorisées : IDF (37% des cadres et 48% des recrutements cadres) et les grandes métropoles mais à l'inverse des « déserts » se créent.

La progression du volume rend les recrutements difficiles (42.4% des cas) pour les entreprises.

Le marché se tourne plus vers les jeunes diplômés car ils maîtrisent de nouvelles compétences et de nouvelles technologies même s'ils ont des attentes fortes vis-à-vis des entreprises : la reconnaissance de leur travail, une évolution rapide et des perspectives à long terme. Les seniors restent les cadres qui changent le moins souvent d'entreprises (3% en 2016) et ceux qui expriment le moins de désir de mobilité (21%, 2 à 3 fois moins que les non seniors). Les entreprises qui recrutent des seniors, cherchent à répondre à un besoin d'opérationnalité immédiate ou d'expertise pointue. Néanmoins, les cadres seniors doivent, souvent, faire des concessions, principalement sur la rémunération, mais aussi sur le niveau de responsabilité, le type de contrat et la localisation géographique du poste.

Source :  
Etude APEC : « Marché de l'emploi cadre : Enjeux et perspectives pour 2018. » Synthèse Octobre 2017  
« Prévisions 2018-2020 des recrute-

Prévisions 2018-2020 du nombre de recrutements de cadres (CDI et CDD d'un an et plus) dans le secteur privé en France métropolitaine, selon le scénario « Croissance installée »



ments des cadres en France. » Juillet 2018.

Figaro Classifieds : L'évolution du recrutement. Conférence du 25/08/18

Consultez le site de l'APEC pour « Marché de l'emploi cadre : Enjeux et perspectives pour 2019. » Synthèse Octobre 2018.

A consulter sur le site Icam Alumni rubrique Emploi Carrière.

