

EN CHIFFRES |

Le défi des PME

Travailler dans une PME ? "Pourquoi pas" ont répondu 50 % des jeunes diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs, interrogés d'avril à septembre 2009 par Claire Vinchon, créatrice du site www.smallizbeautiful.com.

Selon le sondage*, 40 % l'imaginent "plus tard" et seuls 10 % l'excluent. Dans les deux cas, les jeunes expliquent d'abord leur choix parce qu'ils "veulent être encadrés et formés" (43 %) mais aussi parce qu'ils "ne connaissent pas de PME qui recrutent" (39 %). Pourtant, il suffit de les interroger sur la motivation qui jouerait le plus en faveur de leur employeur pour comprendre combien les PME peuvent y répondre : 31 % sont sensibles à la "souplesse dans l'organisation du travail", 27 % à la "grande polyvalence des acteurs de l'entreprise", 17 % à la "réactivité accrue aux évolutions du marché", 13 % à la "grande autonomie" et 9 % au fait que le dirigeant soit "accessible" !

Le défi des PME est très clair aujourd'hui : se faire connaître.

* Sondage réalisé auprès d'un échantillon de 520 personnes, âgées de 21 à 28 ans

3 QUESTIONS À | Marie-Noëlle Wattier

Créatrice de l'agence de communication pédagogique Ludodago à Meylan (Isère), dont le rôle est notamment d'aider les entreprises à recruter et manager les jeunes.



Les jeunes ont bien mauvaise image en France, de quoi faire fuir les employeurs potentiels...

Qu'en est-il vraiment ?

Les 15-25 ans grandissent aujourd'hui dans l'angoisse. Ils savent qu'ils devront changer plusieurs fois d'entreprises et même de métiers, en alternant périodes d'emplois et de chômage. L'entreprise, qu'ils méconnaissent totalement, est perçue comme le lieu de toutes les contraintes. Beaucoup prolongent leurs études, se réfugient dans ce qui les rassure et gardent leur comportement d'ado-

lescent. Ils ne votent plus, n'ont plus confiance dans les syndicats... Des attitudes que les adultes comprennent de moins en moins. Selon l'Observatoire de la jeunesse solidaire, 49 % des Français ont une image très négative des 15-25 ans ; 62 % pensent qu'ils sont peu enclins à se prendre en main et 56 % les considèrent même comme des inactifs et des irresponsables dans leurs comportements ! Or la technologie n'a pas de secret pour eux, ils sont curieux et ont une grande capacité de synthèse. Ils peuvent être enthousiastes et énergiques à condition qu'ils trouvent l'estime d'eux-mêmes, la foi en demain et la confiance des autres. En les aidant à grandir, l'entreprise découvrira leurs richesses.

Les PME en ont-elles réellement les moyens ?

Les PME peuvent aujourd'hui sortir leur épingle du jeu. Le jeune préférera être dans une PME qu'un simple numéro dans une grande

entreprise, dont l'image est associée aux délocalisations, aux plans sociaux... Mais attention, le jeune veut réussir sa vie et non réussir dans la vie. Il "consomme" le travail et n'hésite pas à zapper. Si on veut le garder, il faut le comprendre et privilégier le management participatif, le faire grandir en établissant d'emblée un contrat de confiance...

Mais ont-elles vraiment le temps ?

Il faudra qu'elles le prennent. Car compte tenu de la pyramide des âges, si l'on veut assurer le transfert de compétences dans les entreprises, il faut recruter maintenant. En sortant des stéréotypes et en privilégiant le dialogue, l'échange fructueux et l'apprentissage avec les jeunes. Ils apporteront dès lors énergie, créativité et un souffle d'air neuf...

REPÈRES |

Les arguments pour les séduire

Jean-Philippe Martin, vice-président de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME) de l'Isère, donne cinq conseils aux dirigeants de PME pour réussir à convaincre les jeunes diplômés lors d'un entretien d'embauche.

1. Valorisez votre PME. "L'entreprise est petite mais innovante, dynamique voire exportatrice. Dites-le."
2. Présentez leurs futures missions. "Mettez en avant le challenge que vous allez leur confier, la responsabilité accordée et les évolutions possibles, en leur disant : « si vous avez envie de jouer, vous avez tout à y gagner »."

3. Valorisez leurs compétences. "Fixez-leur des objectifs à atteindre, et non pas des tâches à accomplir. Demandez-leur d'apporter leurs savoir-faire dans une logique de propositions d'actions."

4. Mettez en avant vos atouts. "Parlez climat de l'entreprise (le côté humain et réactif de la PME), cadre de vie et stabilité. Un patron propriétaire délocalise moins !"

5. Parlez salaire. "Faites-leur des propositions de rémunération concrètes (salaire, avantages du type voiture, ordinateur...), voire d'actionnariat. Vous n'avez pas forcément les moyens des grandes entreprises, mais montrez leur votre volonté de vous mettre à niveau."

EXPERT eNR
CONSEIL EN ENERGIES RENOUVELABLES

ENERGIES RENOUVELABLES

Aujourd'hui, votre toit devient un placement
avec le **photovoltaïque**



Crédit d'impôt
50%

**DEVIS
GRATUIT**

Rencontrez votre spécialiste en énergies renouvelables : **AILLIAUD FRÈRES**
GAP - MANOSQUE - EMBRUN - BRIANÇON • 04 92 52 22 86