

## 6.10. Votre entreprise est-elle sexy? – Hit-parade des critères d'attractivité d'une entreprise

Qu'est-ce qui rend une entreprise attractive? Sur la base de quels critères un travailleur décidera-t-il s'il veut (continuer à) travailler pour une entreprise? Ces questions épineuses taraudent bien des employeurs. La recette pour rendre une entreprise séduisante semble en effet gagner en complexité au fil des ans. L'éventail est de plus en plus large et la tâche d'autant plus ardue que le salarié a tendance à multiplier les facteurs décisifs. Un vrai challenge pour les managers d'aujourd'hui qui sont de plus en plus conscients de cette révolution et désireux de relever le défi d'être ou de rester compétitifs sur le marché.

AUJOURD'HUI, L'ENTREPRISE DOIT être «sexy» : elle doit séduire, motiver mais aussi fidéliser ses salariés. La rémunération n'est plus le seul gage d'attraction mais doit être habilement complétée par une stabilité d'emploi, une ambiance de travail agréable, un équilibre entre travail et vie privée, un poste intéressant, des perspectives d'avenir, ainsi que par des valeurs en essor telles que le développement durable et l'engagement social. De nos jours, toute organisation s'interrogeant sur l'attractivité des jeunes talents et la fidélisation des bons éléments se doit d'élargir sa palette d'outils de motivation et sa compréhension des attentes et désirs réels des nouvelles générations.

### **Une attractivité aux multiples visages**

L'attractivité ne tombe pas du ciel, elle est le résultat de la combinaison de plusieurs facteurs très tangibles. D'après une étude récemment menée par Randstad, c'est la stabilité qui semble faire l'objet de toutes les attentions. En raison de la conjoncture difficile, la sécurité d'emploi est aujourd'hui l'élément considéré comme le plus important aux yeux du grand public. Elle est suivie de près par la santé financière de l'entreprise, elle-même talonnée par l'ambiance de travail. La rémunération n'arrive, quant à elle, qu'en quatrième position. Ces quatre critères déterminent à eux seuls près de la moitié de l'attractivité d'une entreprise.

Dans un second peloton arrivent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le contenu du job et les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise. Les éléments tels que les valeurs, la qualité du management ou encore les capacités d'innovation se retrouvent bien plus bas dans le classement. Cela ne minimise toutefois pas leur importance puisqu'ils ont une influence directe sur les autres critères (une entreprise pourra difficilement être financièrement saine et garantir sa survie dans le temps si elle est mal gérée et n'innove pas). Mais ces aspects n'ont qu'une influence indirecte sur l'attractivité de l'entreprise, alors que monsieur Tout-le-monde basera son choix sur des critères plus tangibles, qui le touchent personnellement et directement.

### **La sécurité avant tout**

De nos jours, les travailleurs, en particulier s'ils ont plus de 40 ans, recherchent surtout à minimiser le risque de se retrouver sans emploi. Ils visent donc principalement des entreprises financièrement saines et pouvant leur garantir une certaine sécurité. Pour cela, ils sont prêts à faire des concessions au niveau salarial et même au niveau de l'emploi en tant que tel. Les plus jeunes mettent toutefois davantage l'accent sur l'aspect rémunération et l'intérêt du job qui doit les faire vibrer et leur permettre, par le biais de formations de qualité, de s'orienter vers un avenir professionnel de qualité.

C'est la raison pour laquelle bon nombre d'entre eux font aujourd'hui le choix de la PME, qui offre d'emblée au jeune diplômé plus d'autonomie, de polyvalence et de responsabilités que les grands groupes.

### **Hit-parade des critères d'attractivité d'une entreprise**

1. La sécurité d'emploi à long terme
2. La santé financière de l'entreprise
3. L'ambiance de travail
4. Le salaire
5. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
6. Les perspectives d'avenir
7. L'emploi en lui-même
8. La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)
9. La localisation de l'entreprise
10. Les possibilités de formation

### **Le businessman refuse le blues**

Prendre quelques minutes pour partager des idées, des souvenirs, rire autour d'un café favorise un travail sain et efficace. Créer une bonne ambiance de travail est dès lors considéré comme un objectif à part entière par l'entreprise. Cela contredit le principe économique habituel selon lequel l'augmentation du profit constitue le seul objectif légitime de l'entreprise. Mais là où il fait bon travailler, ces deux objectifs sont considérés comme compatibles. En créant un cadre de travail favorable, les employeurs développent en effet la capacité de l'organisation à produire des bénéfices. Une entreprise où règne un bon climat de travail et interprofessionnel obtient une image interne et externe plus favorable ainsi qu'une meilleure satisfaction de son personnel, de ses clients et de ses fournisseurs. A cet égard également, les PME ont tendance à prendre le pas sur les grands groupes, grâce à l'ambiance plus chaleureuse qui y règne et les valeurs de challenge qui les animent.

### **Le salaire? Oui mais pas à n'importe quel prix!**

Vous l'aurez compris: l'attractivité d'une entreprise est désormais profondément impactée par le sentiment de sécurité que dégage la société et l'importance qu'elle accorde au côté humain et au respect de l'individu. Ces éléments primordiaux n'occultent toutefois pas totalement la rémunération, qui reste évidemment un des éléments importants de la motivation. Un jeune talent, ayant pleinement conscience de sa valeur marchande, acceptera difficilement une proposition inférieure qui dévaloriserait son image. Cependant, il n'ira pas jusqu'à rester dans une organisation flatteuse mais qui ne correspond pas à ses attentes en termes de stabilité, d'ambiance de travail et d'équilibre entre travail et vie privée. Retrouver des éléments tels que le climat de travail et l'imbrication vie privée et vie professionnelle dans le top 5 des critères d'attractivité d'une entreprise montre bien que les aspects liés à la qualité de vie priment désormais sur l'emploi en tant que tel et les perspectives d'avenir qui en découlent. Les jeunes reconnaissent néanmoins l'importance d'occuper un poste évolutif avec des perspectives d'avenir et de participer efficacement au développement de l'entreprise.

Ils s'orientent alors volontiers vers les PME où un ingénieur production peut très vite devenir responsable de production ou un commercial prendre la tête d'une filiale, ce qui vaut bien la carte de visite d'un grand groupe.

### **Travailler moins pour vivre mieux**

L'équilibre entre travail et vie privée est un nouveau critère qui détermine aujourd'hui le choix d'un emploi, en particulier pour les femmes, et suit de près l'aspect salarial. Davantage de temps pour s'occuper des enfants, s'investir dans une association, cultiver une passion ou glisser en douceur vers la retraite. Travailler moins pour vivre mieux est une revendication de plus en plus affirmée par les salariés. Bon nombre de travailleurs sont même prêts à renoncer à une partie de leur salaire pour améliorer leur qualité de vie. Certaines entreprises ont pris conscience de l'enjeu et promeuvent des initiatives en faveur d'un meilleur équilibre travail/famille. Ainsi, dans certaines sociétés, un salarié peut demander à travailler à temps partiel après six mois d'ancienneté. Dans d'autres, on tend à supprimer les réunions tardives, on accepte les horaires flexibles et on favorise le télétravail.

Une chose est sûre, la force d'une entreprise repose avant tout sur ses collaborateurs. Aucune structure n'est capable d'assurer son développement sans recruter, motiver, fidéliser et accompagner ses équipes. Pour aller de l'avant, il appartient aux entreprises de demain de mettre le capital humain au cœur des priorités. En ces temps de crise économique, il s'agit avant tout de sécuriser les talents dans un univers qui leur permet de s'épanouir, tant personnellement que professionnellement.

Pascale Tant  
PME n° 289 BUSINESS – 15 mai 2010