

# ATTIRER LES TALENTS DANS LES PME ET LES ETI

LE «TALENT» POUR UNE PME-ETI N'EST PAS UN CADRE SUP NI UN DIPLÔMÉ D'UNE GRANDE ÉCOLE

## Définition d'un talent...

...pour un dirigeant de PME-ETI ?

- Un salarié :
- compétent et engagé
  - qui travaille dur
  - qui se fond dans le collectif, sans problème d'ego
  - qui est force de proposition
  - difficile à remplacer en cas de départ



"NOUS AVONS UN ADAGE: ON PRÉFÈRE CHOISIR UN GRAND CŒUR QU'UNE GRANDE TÊTE."

VS

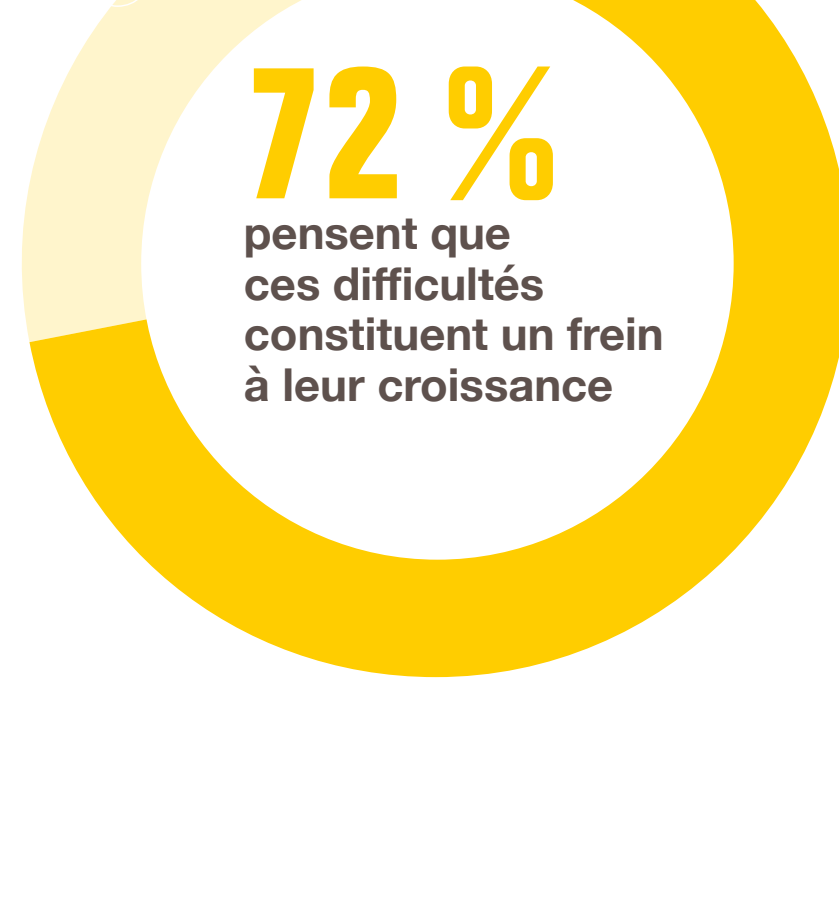
Un salarié qui a « la capacité et la volonté à exercer les plus hautes responsabilités », les top managers et ceux qui peuvent un jour prétendre intégrer ce premier cercle de pouvoir, les hauts potentiels, issus la plupart du temps des meilleures écoles

...pour un dirigeant de grande entreprise ?

Pour **69 %** des dirigeants, le talent se définit d'abord comme une aptitude professionnelle supérieure à la moyenne

**6 PME-ETI SUR 10 DÉCLARENT MANQUER DE TALENTS POUR GRANDIR OU FRANCHIR UN CAP**

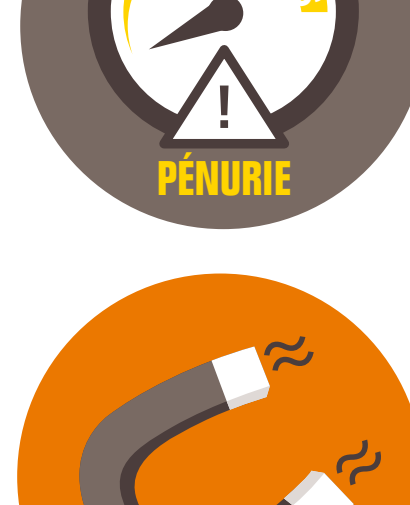
Les difficultés de recrutement et de rétention des compétences-clés sont les 2 facteurs qui agissent le plus sur le sentiment de manquer de talent



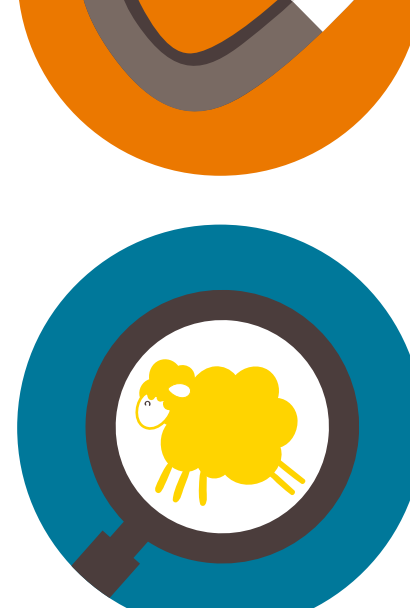
## DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DE FIDÉLISATION, POURQUOI LES PME-ETI MANQUENT DE TALENTS ?



**Implantation géographique**  
37 % des entreprises considèrent que leur lieu d'implantation est un handicap



**Pénurie de compétences**  
Elle touche principalement les profils opérationnels et commerciaux



**Manque d'attractivité face aux grandes entreprises**  
Certaines PME et ETI souffrent de la concurrence des grands Groupes sur leur bassin d'emploi



**Grande exigence de recrutement**  
Elles essaient de recruter 1 pour 1, en quête du « mouton à 5 pattes »



**Déficit de compétences RH / recrutement**  
Elles manquent d'anticipation et de proactivité dans le recrutement



## Corrélation entre le sentiment de manque de talents et la taille de l'entreprise

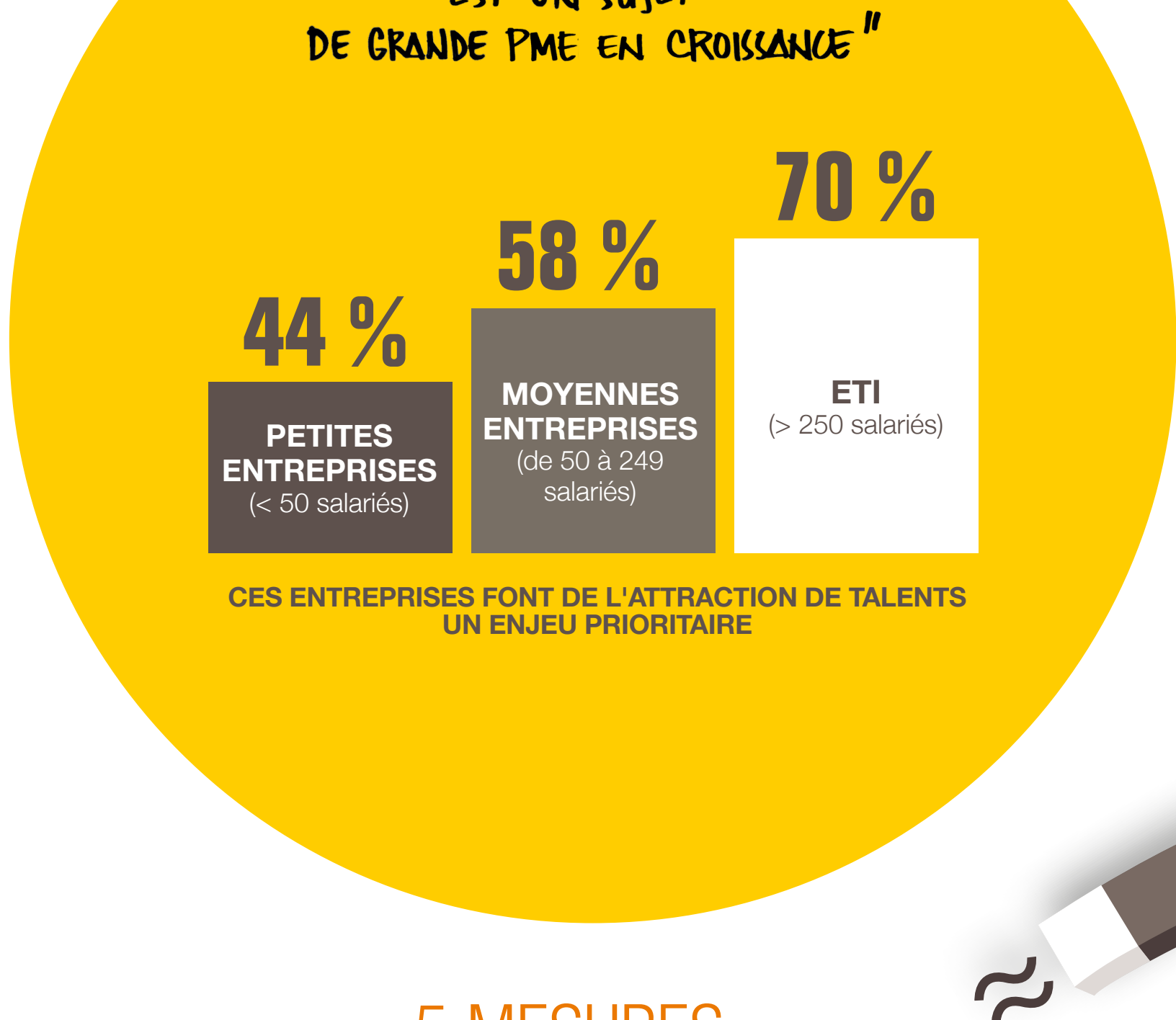
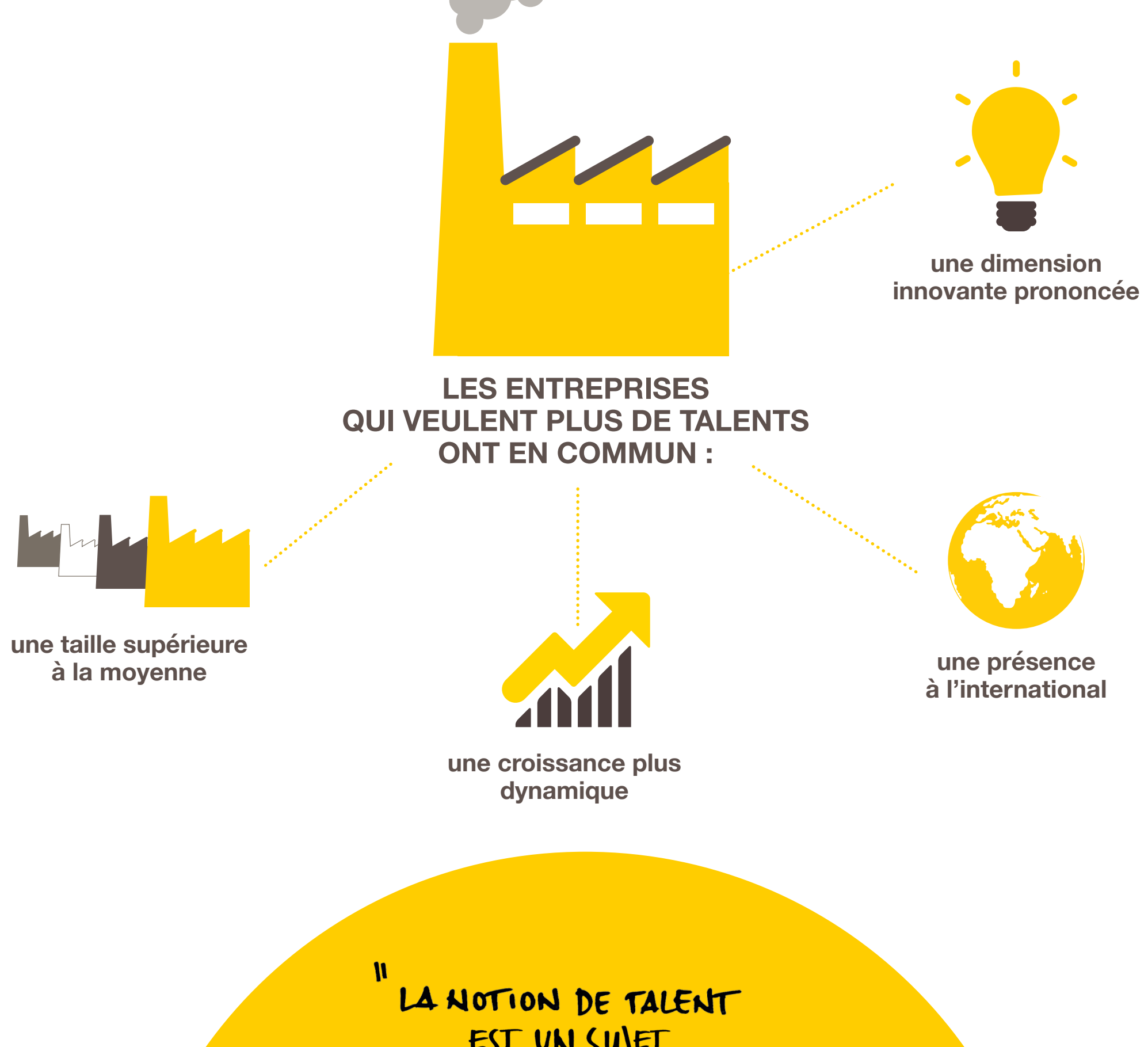


**MANQUER DE TALENTS NE SIGNIFIE PAS TOUJOURS VOULOIR DES TALENTS**  
57 % VS 49 %

**49 %** des PME-ETI veulent plus de talents. Ce sont des entreprises pour lesquelles « attirer les talents » est un enjeu prioritaire

"LA FAIM de TALENTS VIENT AVEC L'APPÉTIT de CROISSANCE"

**57 %** des PME-ETI interrogées affirment manquer de talents pour grandir ou franchir un cap



## 5 MESURES POUR ATTIRER DES TALENTS

- Définir ses besoins et mettre en place une stratégie RH solide**
- Muscler le management de l'entreprise**  
Un bon manager est un levier fort pour attirer et garder les talents
- Accroître son attractivité grâce au développement d'une marque employeur**
- Changer le regard**  
des jeunes diplômés sur la PME
- Créer des labels employeurs collectifs**