

SOFT SKILLS. Pour les 3 040 jeunes inscrits actuellement en catégorie A, B et C en Savoie, Pôle emploi multiplie les initiatives. C'est notamment l'approche par compétences, qu'elles soient techniques, mais aussi et surtout comportementales. « Nous incitons ainsi les recruteurs à ouvrir leur esprit sur des profils atypiques, même s'ils ont peu d'expériences, en acceptant dans leurs annonces les débutants. La méthode de recrutement par simulation, qui rencontre de plus en plus de succès, va dans ce sens. Nous organisons aussi des visites d'entreprises et des job dating plus conviviaux, pour favoriser la rencontre », développe Bénédicte Brugière-Kada. Pour le reste, des plans de formation peuvent être élaborés avec les pouvoirs publics, pour intégrer au mieux les jeunes dans leurs nouvelles fonctions.

ACCULTURATION. Avec un taux de chômage en Savoie de 5,4 %, trouver des employés relève parfois de la gageure. D'autant plus que l'emploi à vie, c'est fini ! Alors, plus que d'attirer, il s'agit de fidéliser, par une politique RSE attractive et d'autres avantages qui favorisent le bien-être du salarié dans un environnement convivial. Parmi les conseils que Bénédicte Brugière-Kada livre aux employeurs, figure d'abord l'investissement de ces derniers : « Le simple dépôt d'offre ne suffit pas. Il faut donner envie et bien penser à la phase d'intégration du jeune, qui a peu la culture de l'entreprise. Avoir un tuteur en interne, les premiers temps, est indispensable. On voit encore trop souvent des jeunes qui reviennent chez nous, car ils se sont sentis exclus... » Pour autant, le rapport de force ne s'est pas totalement inversé, notent la plupart des recruteurs. Mais une bonne communication, elle, est plus que jamais nécessaire. ●

Cinq conseils aux employeurs pour recruter et fidéliser



Katia Skrzypczak, codirectrice d'Alcimia, à Chambéry.

» Katia Skrzypczak a créé Alcimia en 2011 à Chambéry, après un début de carrière en cabinets de ressources humaines (RH) à Lyon. Avec son associé Juan Naveira, elle accompagne les chefs d'entreprises et cadres dirigeants, en leur livrant des conseils indispensables pour trouver leur perle rare.

1. NE PAS SE MENTIR

« Une adéquation est nécessaire entre les valeurs qu'on affiche et celles que l'on retrouve effectivement au quotidien dans l'entreprise. Il n'y a rien de pire qu'une offre d'emploi mensongère. La recherche d'emploi reste une épreuve même sur un marché porteur. Les candidats sont très attachés à ce qu'ils comprennent du besoin de leur futur employeur. Si ce n'est pas suivi des faits, ils seront forcément déçus. »

2. SOIGNER SA POLITIQUE RSE

« Les entreprises, tous secteurs d'activité confondus, ne peuvent plus faire l'impasse sur leur impact environnemental et sociétal. Une entreprise qui pollue, pour de jeunes diplômés, est un critère rédhibitoire. »

3. GAGNER EN SOUPLESSE

« L'employeur doit être désormais capable de travailler de manière flexible. Si on veut attirer un public plus jeune, donner des amplitudes horaires plus larges et favoriser le télétravail fait partie du "package" de base. Tout cela est bien sûr à nuancer selon le secteur d'activité. L'un de mes clients dans l'industrie a été obligé de signer un accord-cadre intégrant deux jours de télétravail par semaine, pour conserver ses effectifs. Il n'est plus forcément question de salaire. L'ambiance

de travail, l'accueil, l'intégration, l'entraide, tout ce qui fait sens dans un travail, sera déterminant dans le choix de partir ou non chez un concurrent qui paye mieux. Le management par la terreur, diviser pour mieux régner, c'est fini ! Il s'agit de descendre de son piédestal et de parvenir au "travailler ensemble", pour que chacun trouve son utilité dans l'entreprise. L'entreprise n'est plus souveraine ! »

4. SE FORMER AU MANAGEMENT MODERNE

« La coconstruction est une demande des jeunes qui revient fréquemment : quel espace vais-je avoir pour proposer des choses ? Vais-je être un simple exécutant ? Il n'est pas question d'opérer une révolution, mais un changement de valeurs pour que chaque génération trouve un terrain d'entente dans l'entreprise. Cela peut bousculer des managers en poste depuis longtemps : ils doivent désormais faire un gros travail de communication qu'ils n'avaient pas la nécessité de faire avant. Nous les incitons à se former aux nouvelles techniques de management. »

5. TRAVAILLER SA RÉPUTATION EN LIGNE

« L'un des tout premiers réflexes pour une entreprise qui recrute devrait être de travailler sur sa marque employeur, pour offrir une vitrine suffisamment riche et positive sur l'extérieur. Cela passe impérativement par une présence soignée sur le web. Avant, le recruteur cherchait des informations sur les candidats. Maintenant, le contraire est aussi monnaie courante ! Il suffit de pas grand-chose : seulement de ne pas penser seulement à ses clients, mais aussi à ses collaborateurs et futurs collaborateurs ! Ensuite, il convient de s'adresser à eux avec le bon langage ! » ●