



**PME, ETI, Grands groupes, à chacun ses avantages ...et ses inconvénients**



## **Répartition des entreprises en France :**

243 grandes entreprises comptent plus de 5 000 salariés selon la définition de l'Insee. Elles emploient à elles seules 30 % des effectifs du privé. La France compte ensuite 5 000 entreprises de taille intermédiaire (ETI, celles qui ont entre 250 et 4 999 salariés), 138 000 petites et moyennes entreprises (PME, celles qui ont entre 10 et 249 salariés) et trois millions de microentreprises (qui ont moins de 10 salariés).

Certains vous diront qu'ils préfèrent travailler dans un grand groupe pour de multiples raisons : opportunités de rebondir, salaires, primes, comité d'entreprises... et d'autres argumenteront que leur épanouissement au sein d'une PME / ETI passe par la qualité du management et l'approche globale de leurs métiers dans la réussite de l'entreprise.

## **Le Grand Groupe : l'entreprise tout en un !**

Lorsqu'on interroge les candidats, les principaux atouts d'un grand groupe ce sont d'abord les opportunités. Rejoindre un grand groupe, c'est s'ouvrir de nombreuses portes: on peut commencer sa carrière en France, la poursuivre à l'étranger, débiter en contrôle de gestion et évoluer vers l'audit interne ou une direction financière. Travailler dans un grand groupe c'est donc aussi la carrière, la possibilité de grandir dans une entreprise qui vous offrira de rebondir tous les 3 ans en moyenne vers d'autres métiers ou d'autres spécialités tout en vous formant. Vous deviendrez à la longue un personnage « Corporate » façonné à l'image de l'entreprise. Vos attitudes laisseront ainsi transparaître « l'école » dont vous êtes issu: l'automobile, la banque, l'industrie, les SSII...

Gros avantages des grands groupes : leurs programmes internes de management et de formation. Les Anglo-Saxons sont d'ailleurs les meilleurs dans ce domaine. Ils proposent à leurs cadres en plus de leur mission : l'acquisition et le développement de nouvelles compétences.

Enfin, il y a le « on dit » ressorti fréquemment sur le salaire soit disant plus élevé et de ces avantages plus nombreux. Là-dessus il faut être plus nuancé, il convient donc de revoir un certain nombre d'idées reçues.

## **PME / ETI : le choix des opportunités !**

Ceux qui choisiront la carrière en PME verront donc se présenter d'autres aubaines. D'abord celle de changer d'environnement facilement à la condition d'être mobile, ensuite – et c'est indispensable – de posséder une bonne capacité d'adaptation.

Les PME / ETI proposent un environnement attractif pour les managers. Sensibles et impactées bien plus facilement par les crises et les aléas commerciaux les PME / ETI ont fort heureusement une formidable capacité de réaction. A l'échelle de la PME / ETI ce type d'action est beaucoup plus rapide. La structure étant plus souple elle gagne en réactivité. Dans une PME, vous récoltez plus rapidement les fruits de votre travail.

Autres avantages des PME, la possibilité de pouvoir offrir des opportunités de reprise. Qui n'a jamais pensé posséder ou participer en équipe au développement de sa propre entreprise ? Ceux qui ont une formation polyvalente de type Ingénieur Généraliste ou diplômé d'École de Commerce ainsi que ceux qui souhaiteraient se réorienter peuvent davantage faire valoir leurs expériences passées que leur niveau de diplôme et le rang de leur école. Dans les PME on aime les hommes d'actions !

### **1/ Petites et moyennes entreprises / Entreprises de taille intermédiaire :**

- Passage plus facile vers la grande entreprise.
- Fonctions souvent moins définies : plus de polyvalence.
- Moins de possibilités d'évolution interne: elle sera néanmoins plus ouverte vers des postes hiérarchiques que fonctionnels.
- L'évolution suit souvent une ligne « plus opportuniste » que rationnelle.
- Moyens matériels et financiers souvent plus restreints : ils privilégient l'adaptabilité, l'initiative et le système « D » dans un cadre souple et recruteront de préférence du personnel expérimenté, immédiatement opérationnel.
- Fidélisation des collaborateurs, plus de garantie d'y demeurer sans avoir à faire preuve de mobilité.
- Employeur et collaborateurs « plus faciles d'accès », communication directe, informelle, ambiance plus familiale, mais parfois entachée d'aspects plus personnels (y compris dans les relations).
- Prédominance de la réactivité personnelle et de l'ensemble de la structure: les décisions sont plus rapidement prises, on en voit et on en mesure plus rapidement les résultats.
- Plus de liberté individuelle dans la prise de risque, l'improvisation... Travaux moins routiniers.
- Rémunération dépendant davantage des savoirs faire, des performances, et moins de l'âge, de l'ancienneté ou du diplôme.

## 2/ La grande entreprise

- Passage plus difficile vers la petite entreprise.
- Plus une entreprise est grande, plus elle est structurée: les fonctions y sont bien définies et cadrées, mais plus cloisonnées : spécialisation.
- Plus de possibilité d'évoluer, ou de changer d'activité sans la quitter.
- Plus de possibilité d'évolution en terme fonctionnel que hiérarchique. L'évolution suit souvent une ligne rationnelle et planifiée.
- Moyens matériels et financiers plus importants: ils privilégient la spécialisation, la maîtrise des techniques et des outils récents dans un cadre ou un niveau de responsabilité très défini, et recruteront du personnel jeune, diplômé et à former.
- Possibilité ou obligation de changer de domicile, de région. L'évolution professionnelle exige souvent une mobilité géographique.
- Échelons hiérarchiques nombreux, liaisons souvent limitées à des responsables directs, communication formalisée, moins souple et conviviale, peu entachée d'aspects personnels. Délais plus longs à tout niveau (y compris entre la prise d'une décision et les résultats qui en découlent)
- Procédures et objectifs définis, structure établie, qui peut limiter les capacités individuelles de création et d'innovation.
- Rémunération souvent réglée par des niveaux de diplômes, d'intitulé, de coefficient, d'ancienneté... Forte réglementation qui laisse moins de place à la négociation individuelle et à l'appréciation « véritable » des performances.

