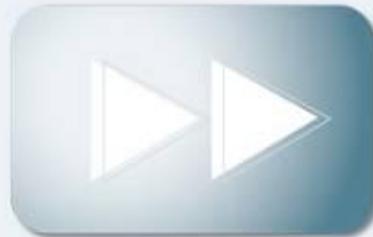


Les déjeuners de l'Observatoire Cegos
22 septembre 2011

Etude : les cadres dirigeants dans les entreprises en France

READY?



ACCÉLÉRATEUR DE RÉUSSITE



L'Observatoire Cegos a mené, au cours du mois de juin 2011, une enquête auprès de 300 directeurs et cadres dirigeants d'entreprises françaises de plus de 200 salariés.

Il s'agit de la première édition de cette enquête Cegos dédiée aux cadres dirigeants.

Entreprise

| | |
|-------------------------|-------|
| De 200 à 499 salariés | 23,7% |
| De 500 à 999 salariés | 19,7% |
| De 1000 à 1999 salariés | 14,0% |
| 2000 salariés et plus | 42,7% |

Profil des participants

| | |
|-----------------|-------|
| Moins de 35 ans | 19,3% |
| De 35 à 45 ans | 55,7% |
| De 46 à 50 ans | 13,7% |
| Plus de 50 ans | 11,3% |

| | |
|-----------------------|-------|
| Industries | 32,7% |
| Services | 34,0% |
| Commerce/Distribution | 31,3% |
| Bâtiment/Construction | 2,0% |

Fonction occupée

| | |
|---------------------------------------|-------|
| Rattaché à la Direction Générale | 76,0% |
| Encadre d'autres managers | 82,0% |
| Membre du conseil d'administration | 6,7% |
| Membre du comité de direction (CODIR) | 52,7% |
| Membre du comité exécutif (COMEX) | 20,7% |



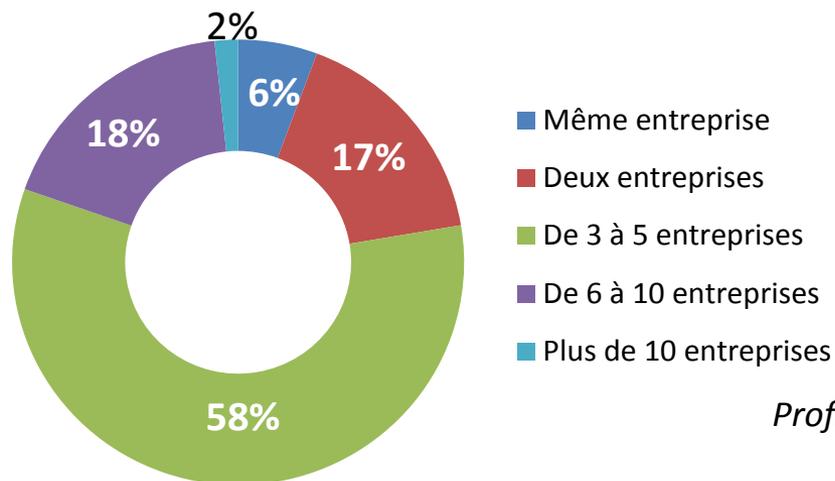
I - Cadres dirigeants :
Quels profils ? Quels parcours professionnels ?

Au cours de leur carrière, 58% des cadres dirigeants ont travaillé pour 3 à 5 entreprises

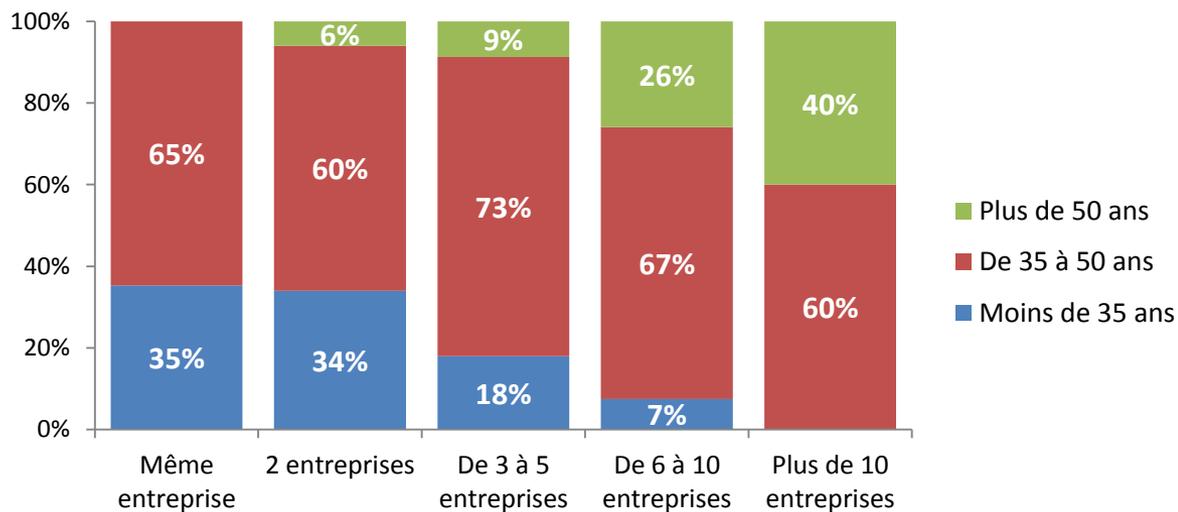
4



Pour combien d'entreprises avez-vous déjà travaillé au cours de votre carrière ?



Profil de l'âge des dirigeants selon le nombre d'entreprises parcourues dans leur carrière

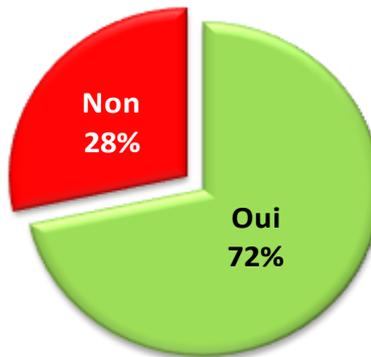


Les $\frac{3}{4}$ des cadres dirigeants ont changé d'activité professionnelle de leur propre initiative

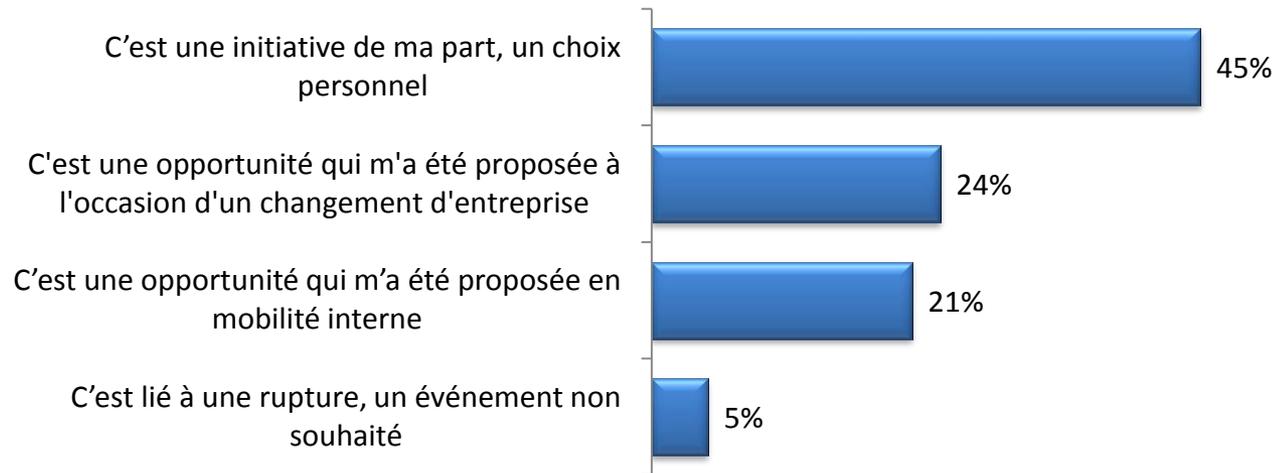
5



Avez-vous changé de domaine d'activité au cours de votre parcours professionnel ?



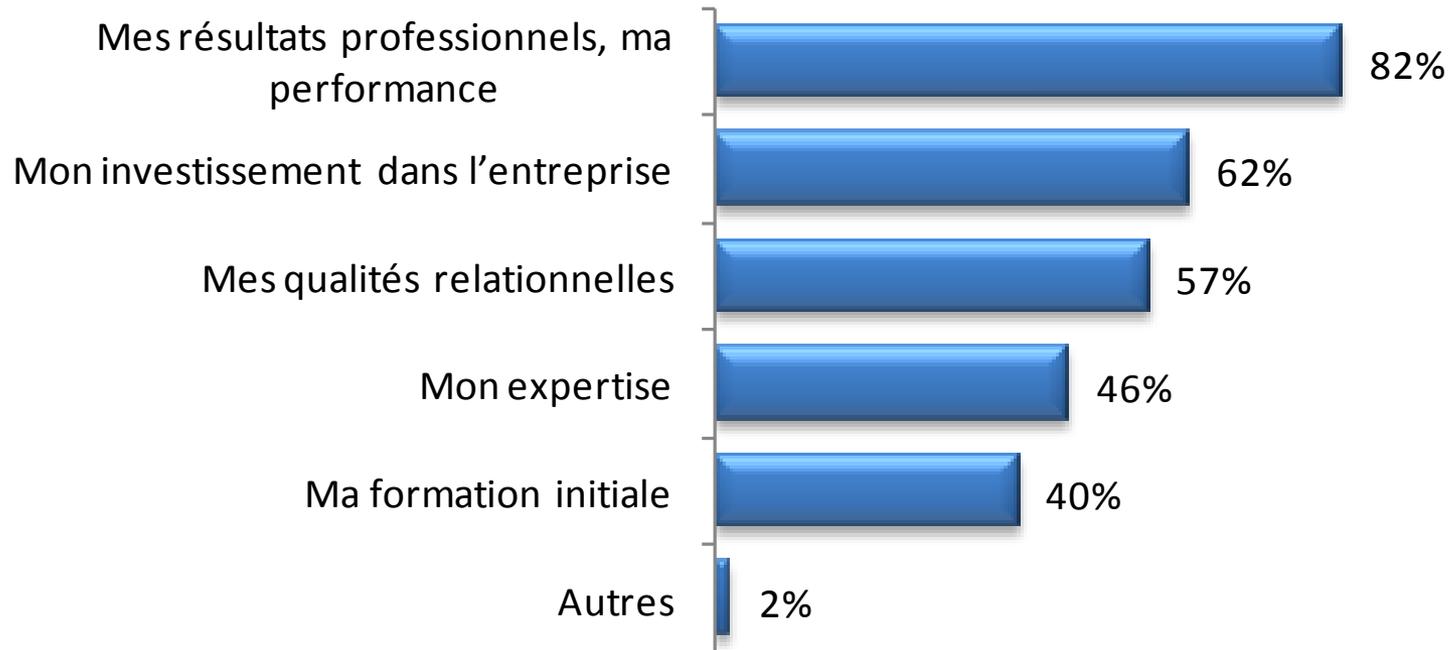
Dans le cas où vous avez entrepris un changement significatif, pouvez-vous préciser





II - Comment sont-ils devenus cadres dirigeants ?
Quelles sont leurs motivations
et leurs difficultés ?

Selon vous, qu'est-ce qui vous a permis d'accéder à un poste de direction ?





Quels sont, selon vous, les éléments majeurs de votre réussite professionnelle ?



Le plus important selon eux : être un leader et atteindre ses objectifs

9



Qu'est-ce qui vous paraît le plus important pour bien assumer votre rôle de dirigeant ?



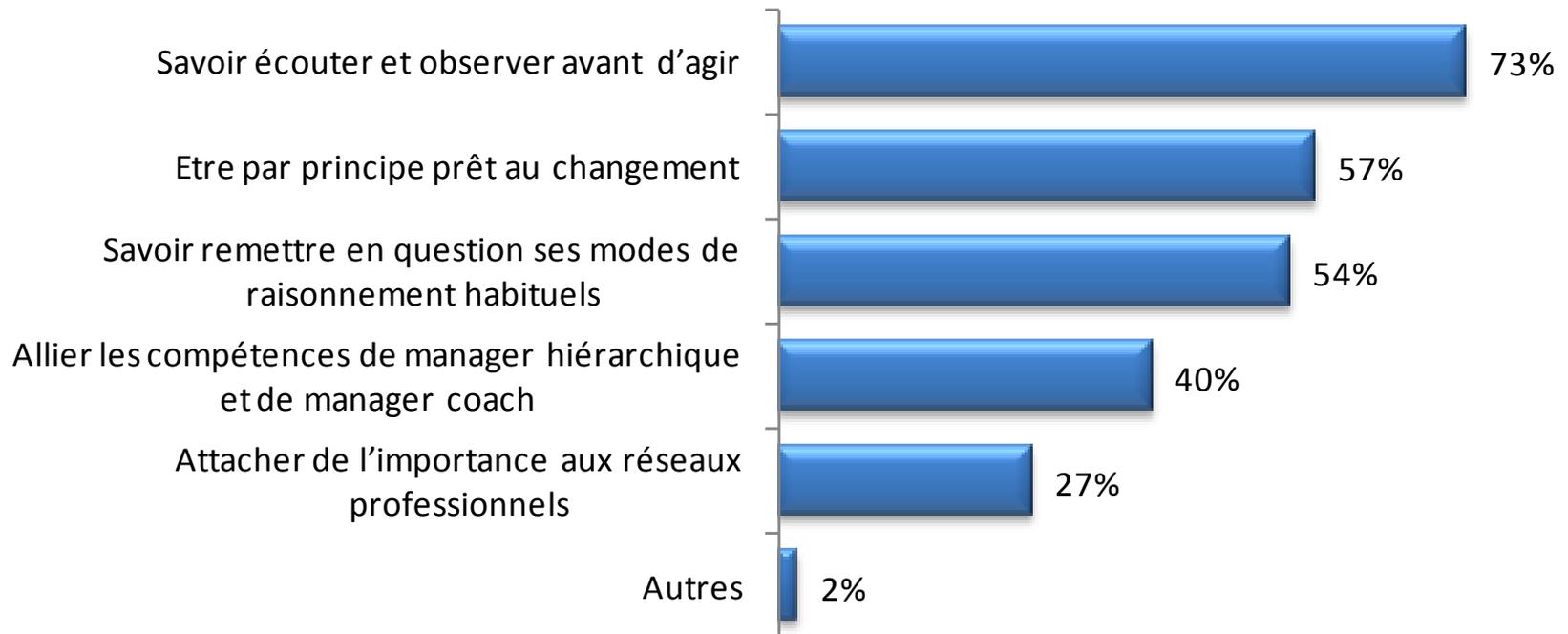


Selon vous, qu'est-ce qui est le plus difficile dans l'exercice de votre fonction ?





***Si vous deviez jouer un rôle de mentor auprès d'un pair,
quels conseils lui donneriez-vous en priorité ?***





III - Comment les cadres dirigeants voient-ils leur avenir professionnel ?

Statu quo ou nouveau challenge ? Les cadres dirigeants hésitent...

13

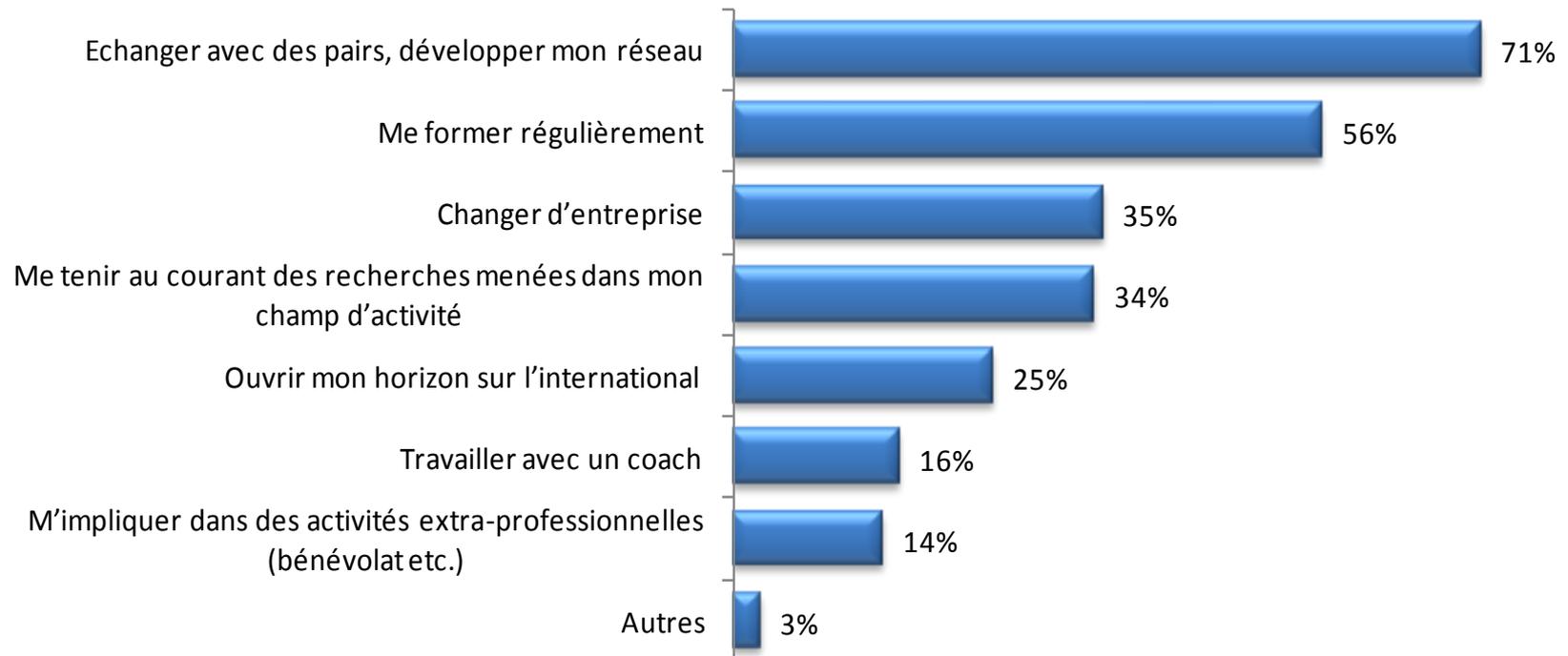


De quelle façon envisagez-vous votre avenir professionnel ?



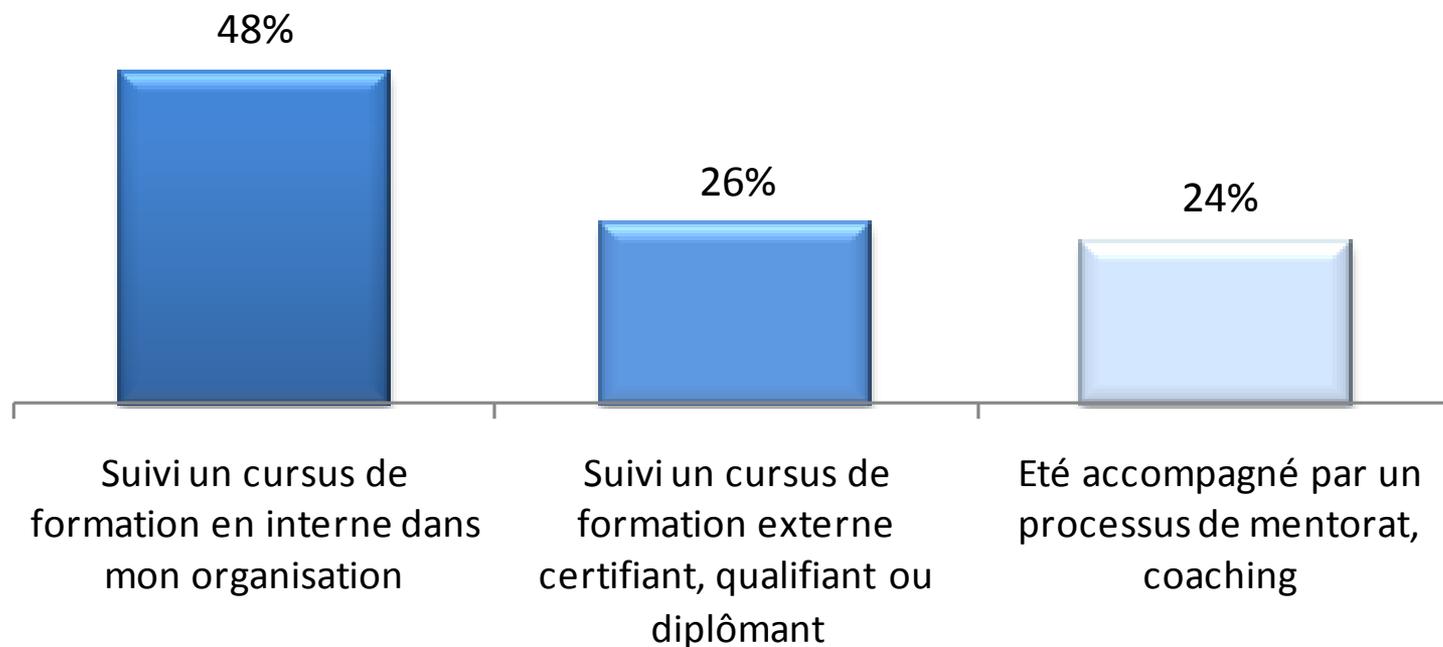


Qu'est-ce qui vous paraît efficace pour développer vos talents ?



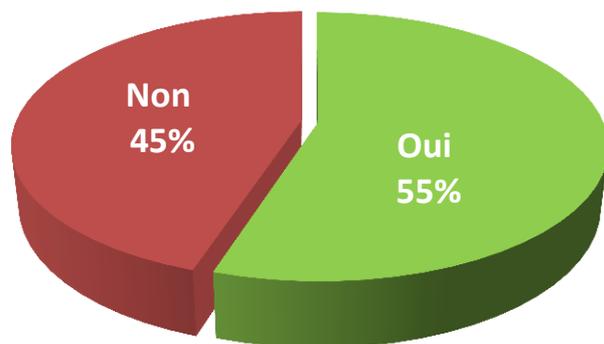


Au cours de votre parcours professionnel pour être cadre dirigeant, avez-vous ?

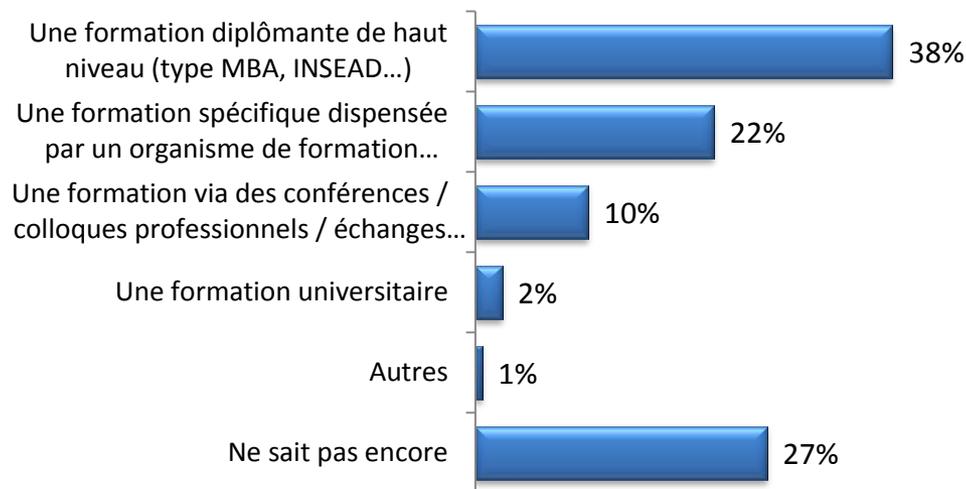




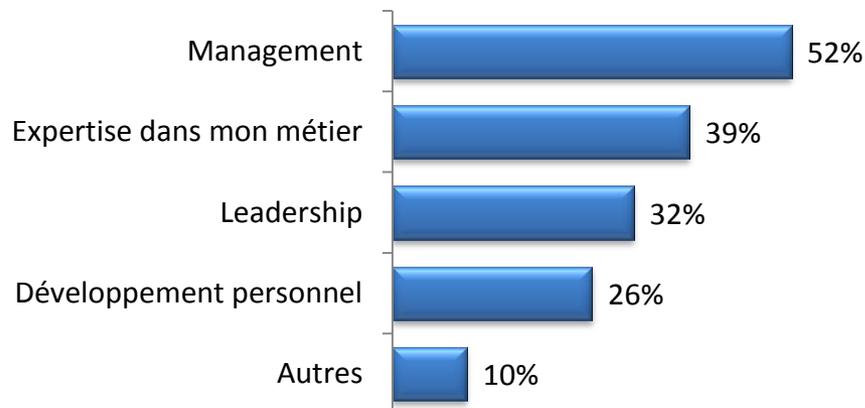
Envisagez-vous une formation professionnelle dans les prochaines années ?



De quel de type de formation s'agira-t-il ?



Dans quel(s) domaine(s) ?





III – Quelles relations les cadres dirigeants ont-ils avec leurs équipes ? Leur n+1 ? Leurs pairs... ?

Ils se considèrent plutôt comme de bons managers...
Leurs talents : confiance, compétence, adaptabilité.

18



Selon vous, quels sont les talents que vous savez le mieux mobiliser dans le management de vos équipes ?

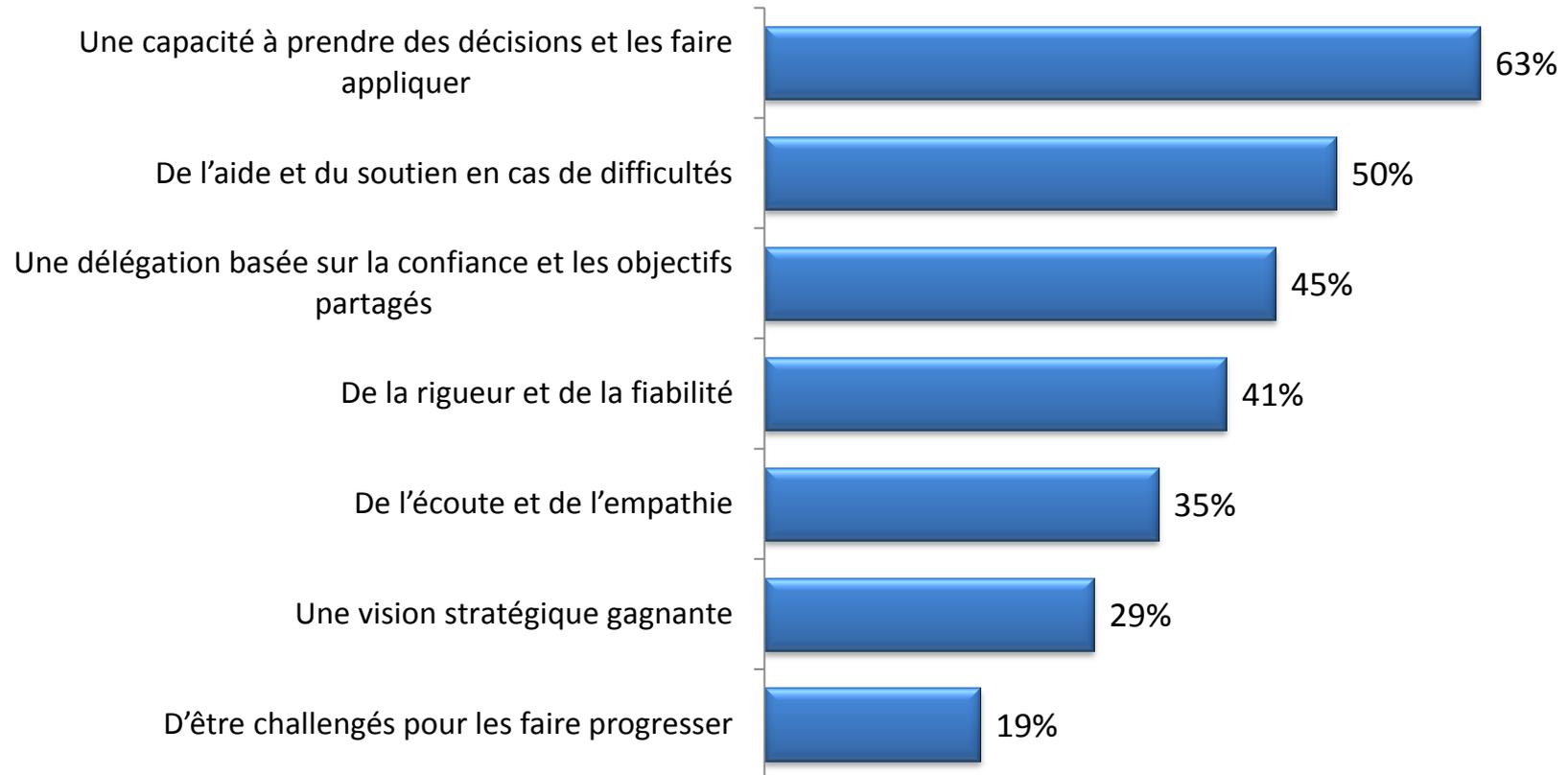


Ils se pensent attendus sur la prise de décision et la faculté à les faire appliquer...

19

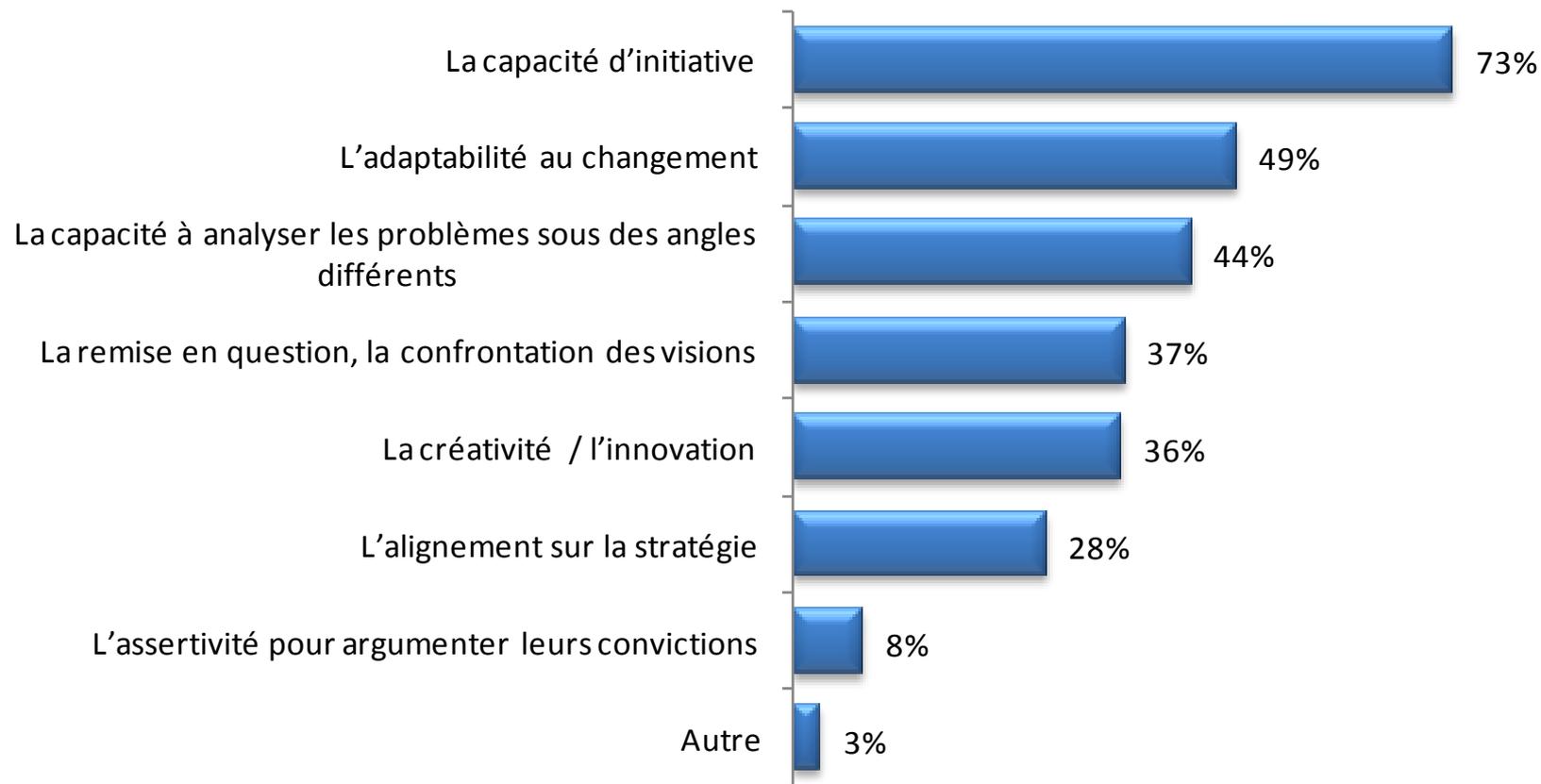


Selon vous, qu'attendent de vous vos collaborateurs ?





Qu'attendez-vous en priorité de vos équipes ?

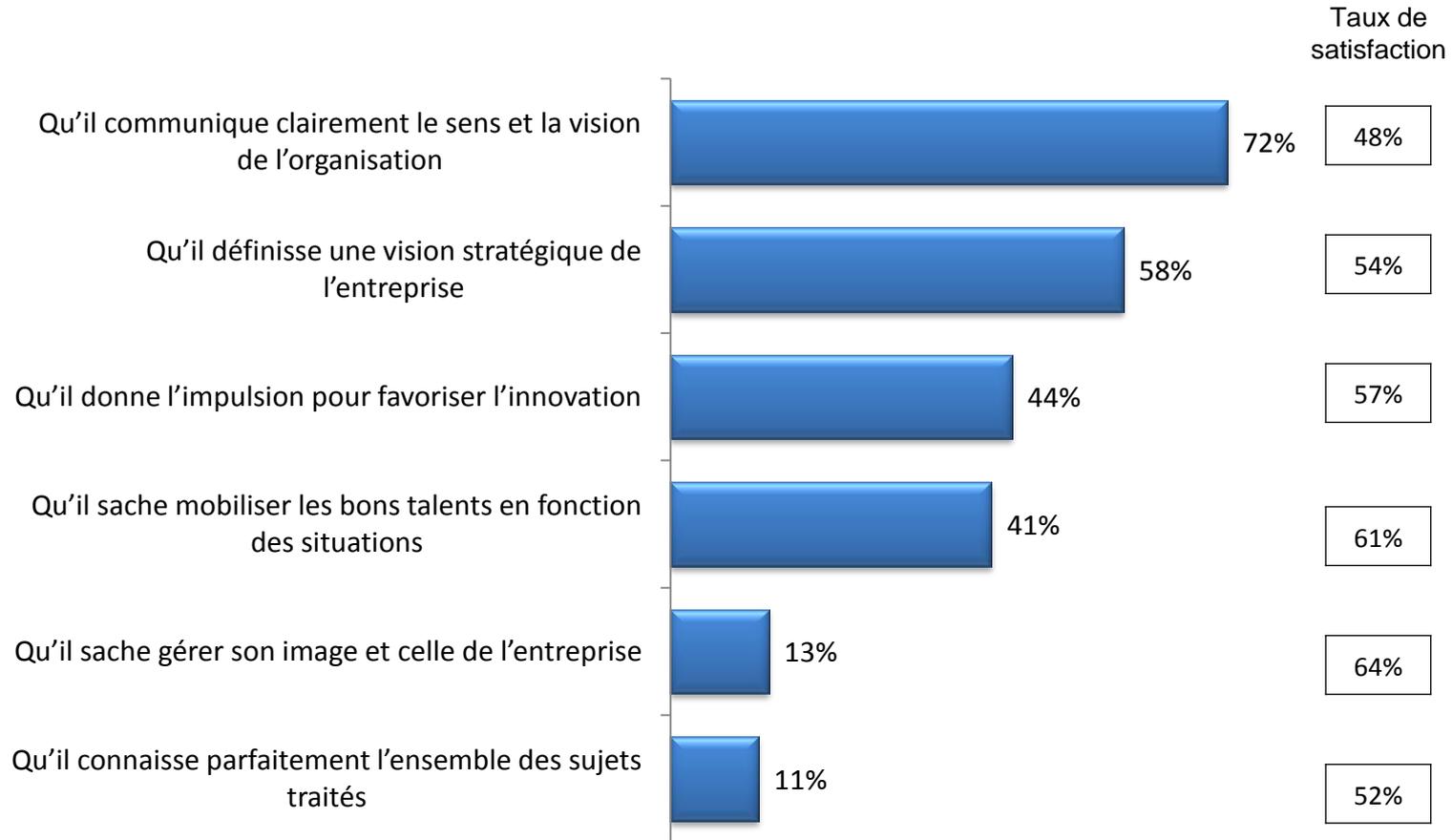


Les attentes vis-à-vis du patron : les cadres dirigeants souhaitent une communication plus claire de la part de leur N+1

21



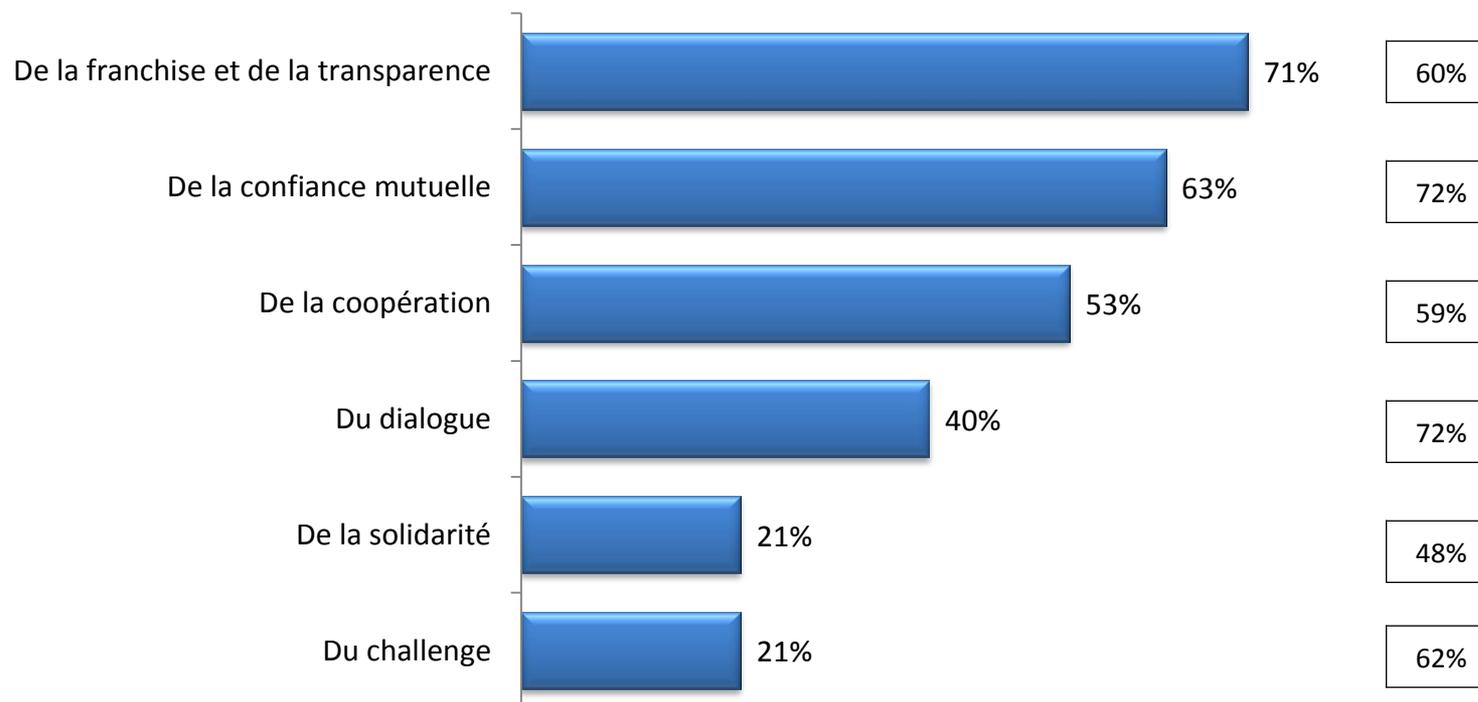
Qu'attendez-vous en priorité de votre n+1 ?





Qu'attendez-vous en priorité de votre relation avec vos pairs ?

Taux de
satisfaction

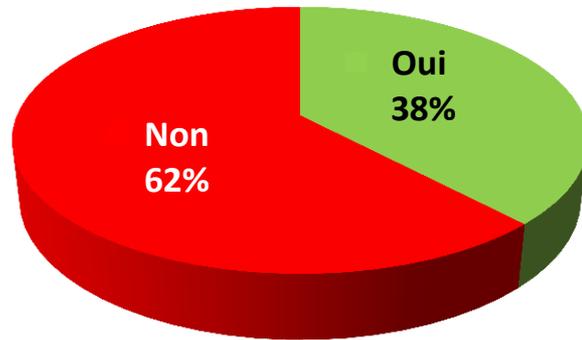


Partenaires sociaux : des relations avant tout gérées par la DRH

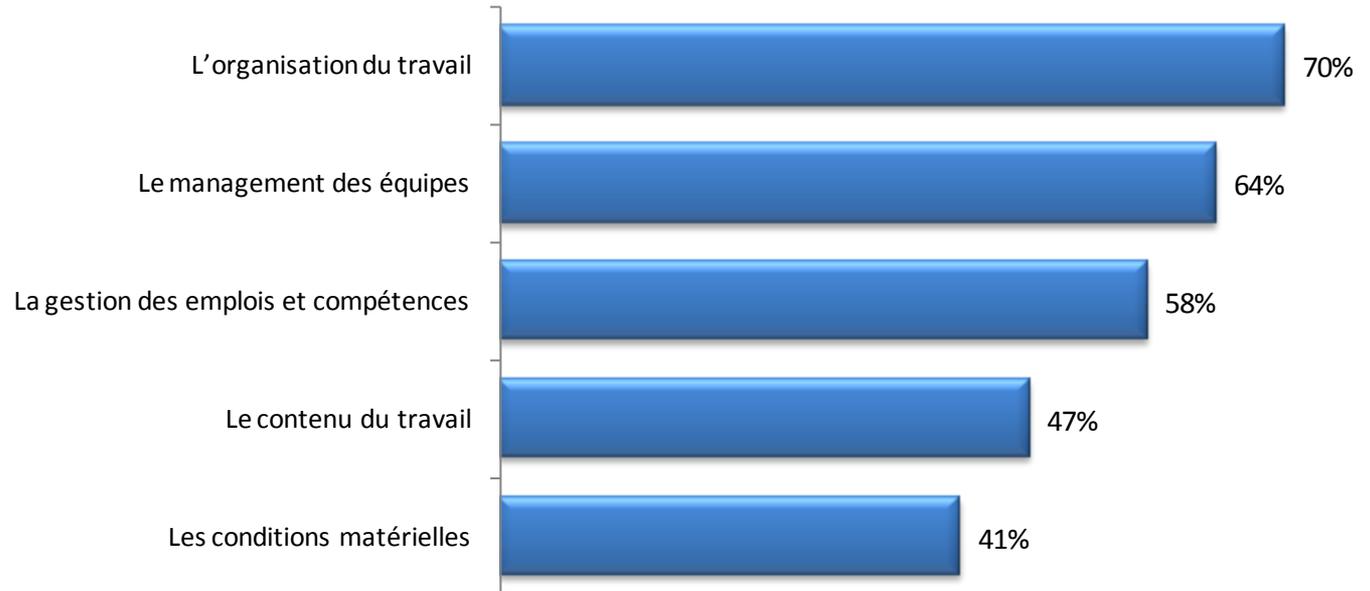
23



Etes vous régulièrement en relation avec les partenaires sociaux ?



Cela impacte-t-il directement votre activité sur ?





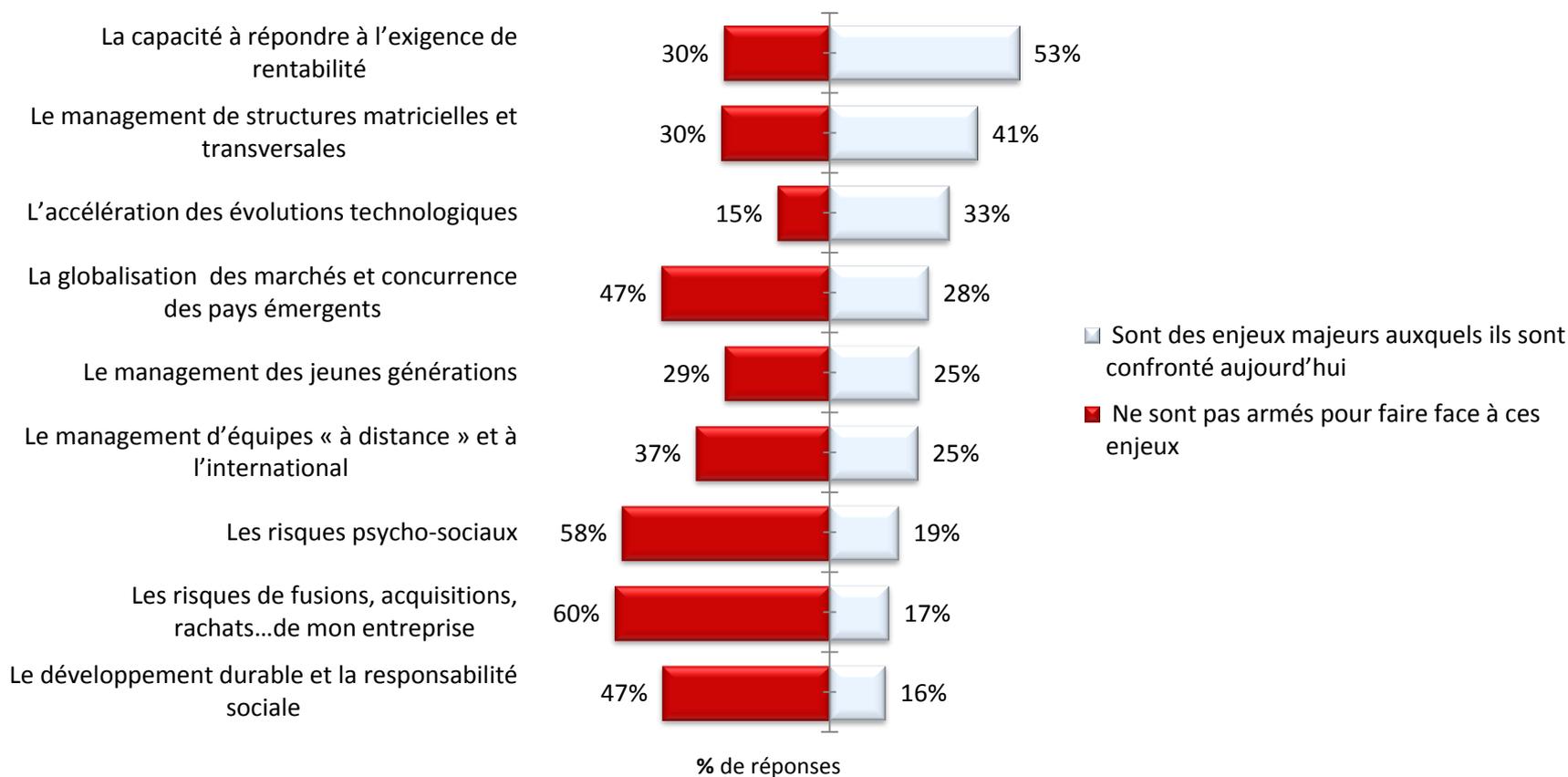
IV – Quelle vision les cadres dirigeants ont-ils de l'environnement économique et social ?

Ils se sentent souvent démunis face à l'environnement social et économique

25



Comparaison des enjeux auxquels sont confrontés les managers d'aujourd'hui et leur capacité à y faire face :





De quelle manière la crise impacte-t-elle votre entreprise ?

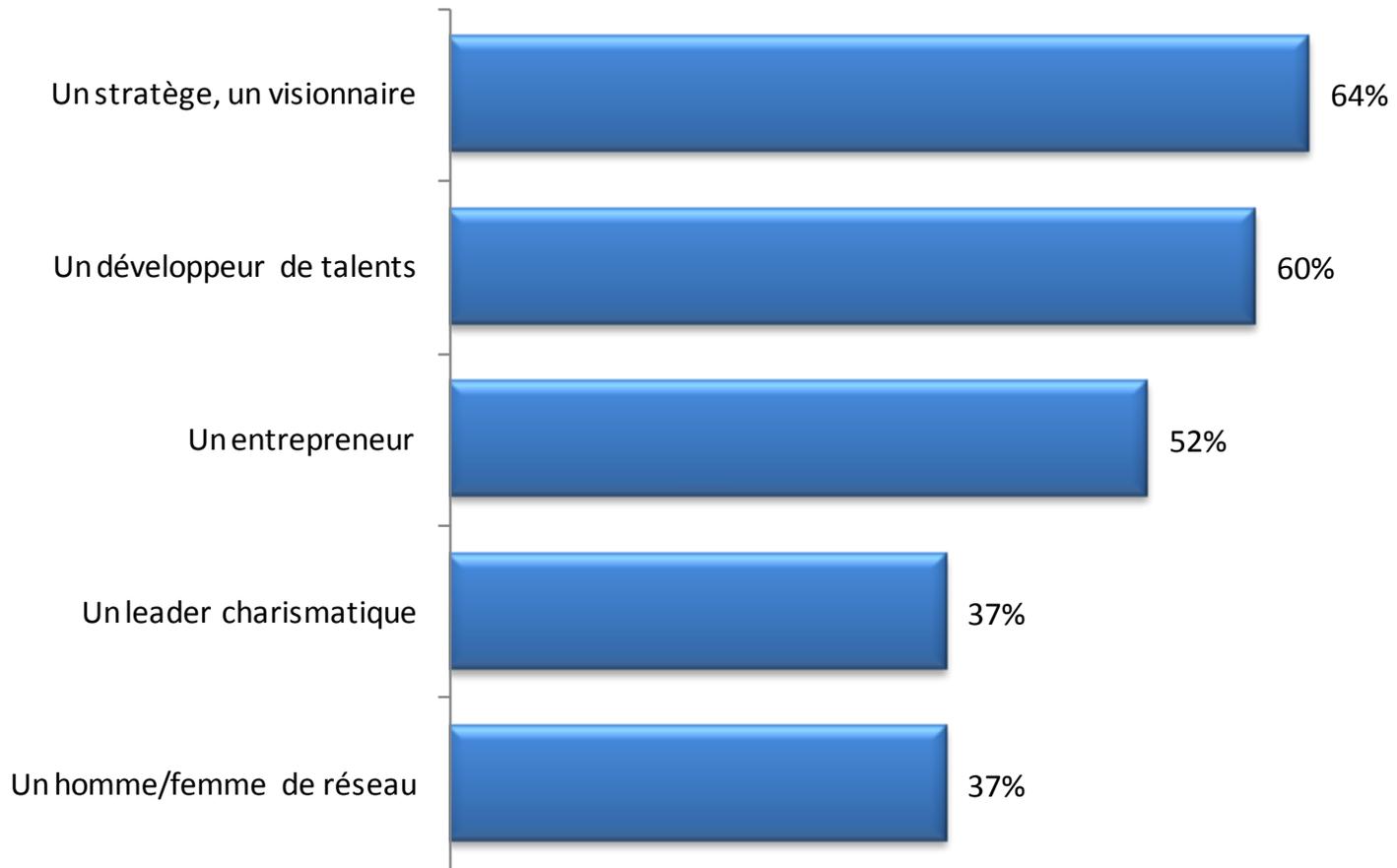


Les atouts selon eux pour faire face à l'avenir : avoir une vision stratégique et savoir développer les talents

27



Pour faire face aux enjeux de demain, « le cadre dirigeant du futur » devra-t-il selon vous, avant tout être...





En conclusion



L'action prime sur la vision et la réflexion...

MAIS... S'ils devaient jouer un rôle de mentor, ils conseilleraient : observez avant d'agir !



La
compétition
est inhérente
à la fonction



Une carrière à gérer, une vie personnelle à assumer

Des équipes à prendre en compte dans un environnement incertain



Les résultats avant la progression de leurs équipes

MAIS... une forte attente d'initiatives et d'autonomie !



2 voies
royales :
ambition et
capacité de
travail



**De enjeux inédits liés
à la démographie au travail**

**Conscients de la
nécessité de mobiliser
leurs qualités de stratèges
à moyen terme**

**Intéressés pour
explorer de nouveaux
champs de management :
développeur de talents
pour leurs équipes**