

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%

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

## 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%

## 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%



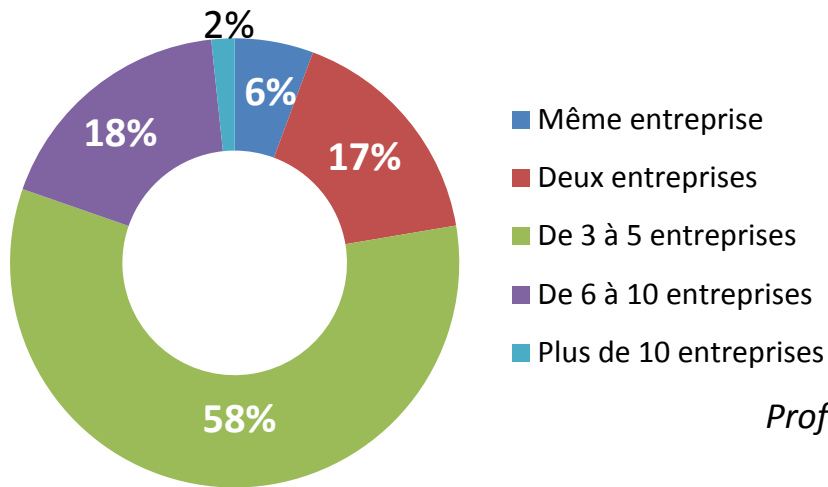
I - Cadres dirigeants :  
Quels profils ? Quels parcours professionnels ?

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

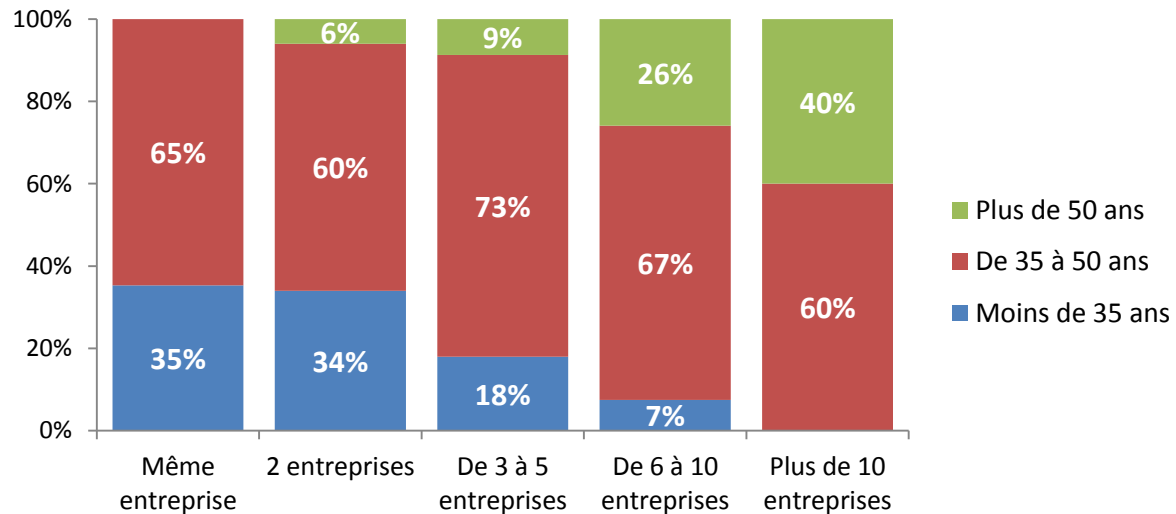
4



*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*

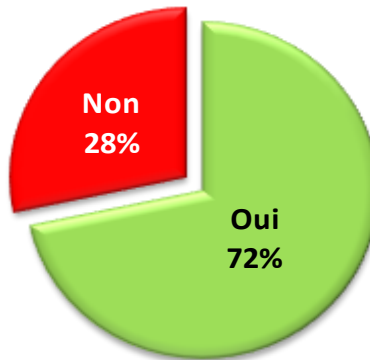


# Les $\frac{3}{4}$ des cadres dirigeants ont changé d'activité professionnelle de leur propre initiative

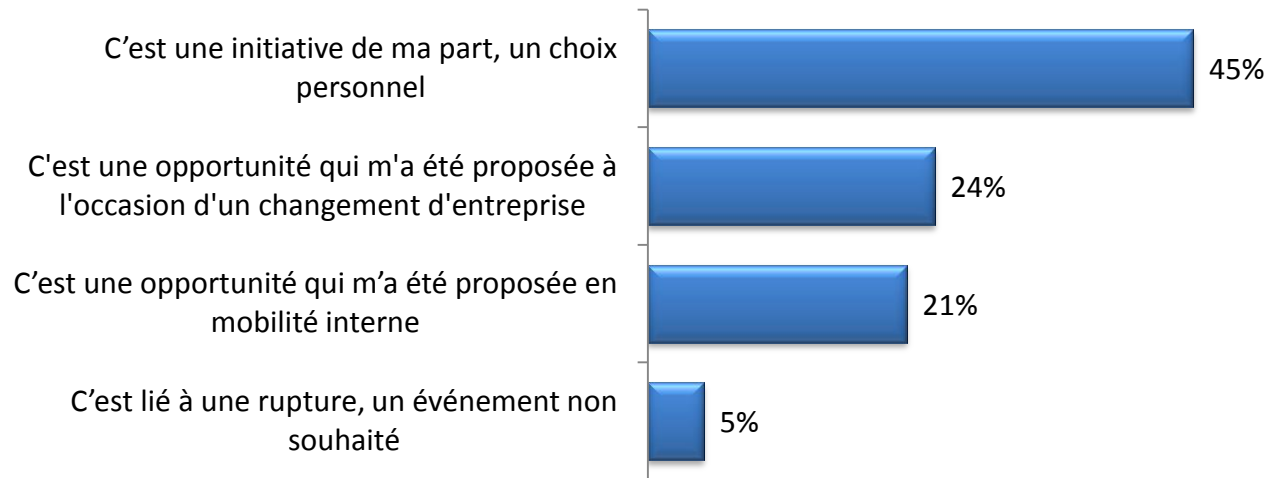
5



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



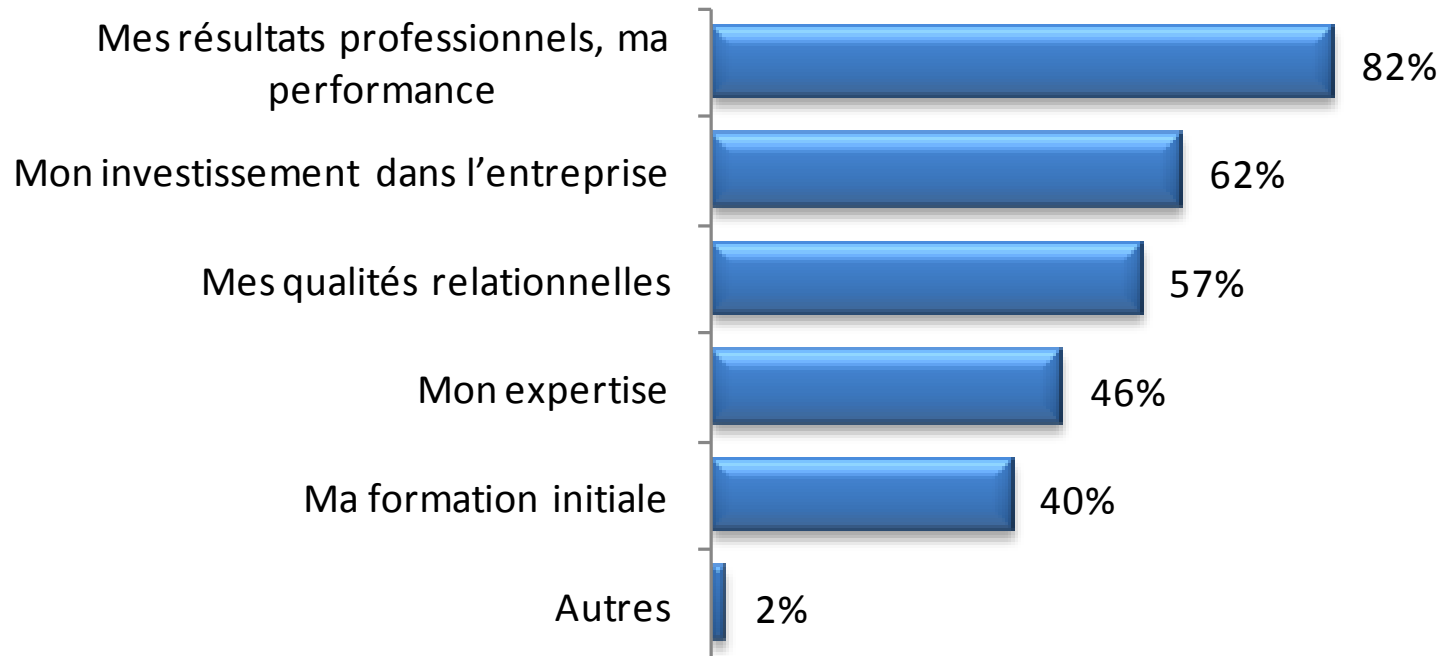
***Dans le cas où vous avez entrepris un changement significatif, pouvez-vous préciser***





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 ?*



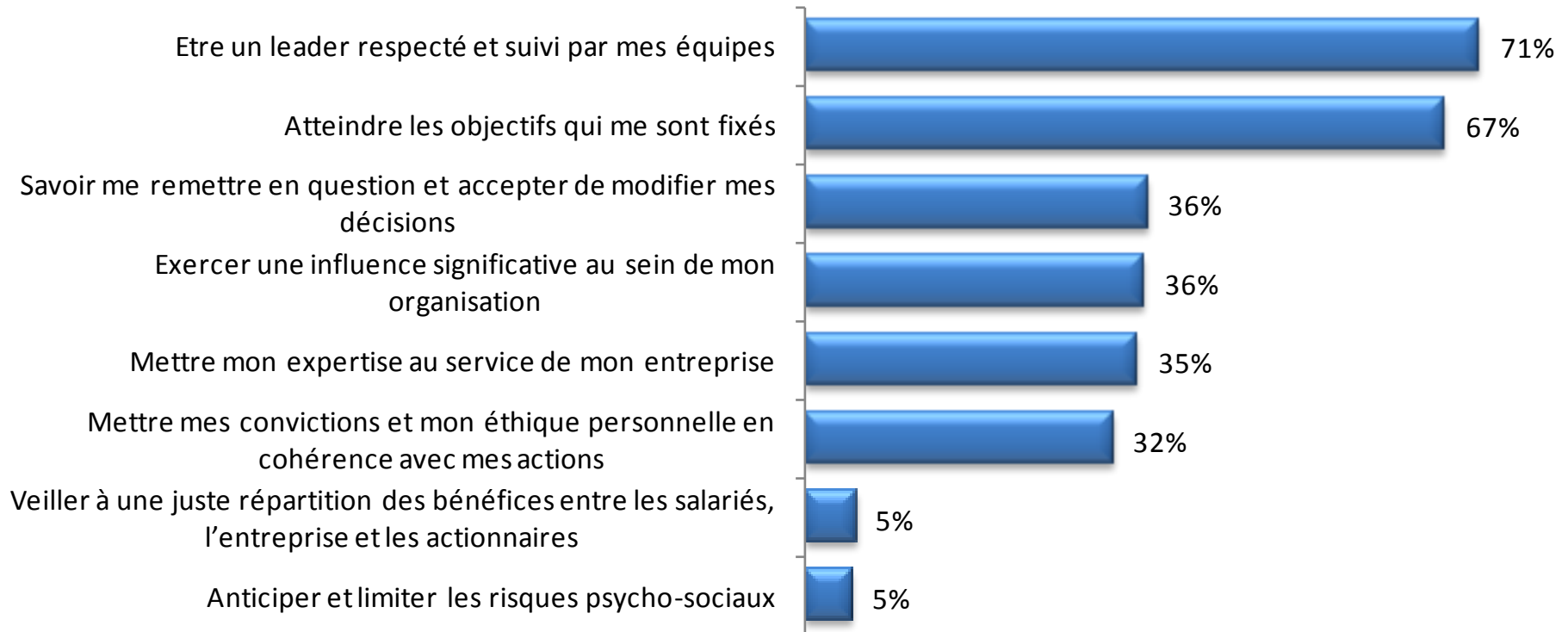


# Le plus important selon eux : être un leader et atteindre ses objectifs

9

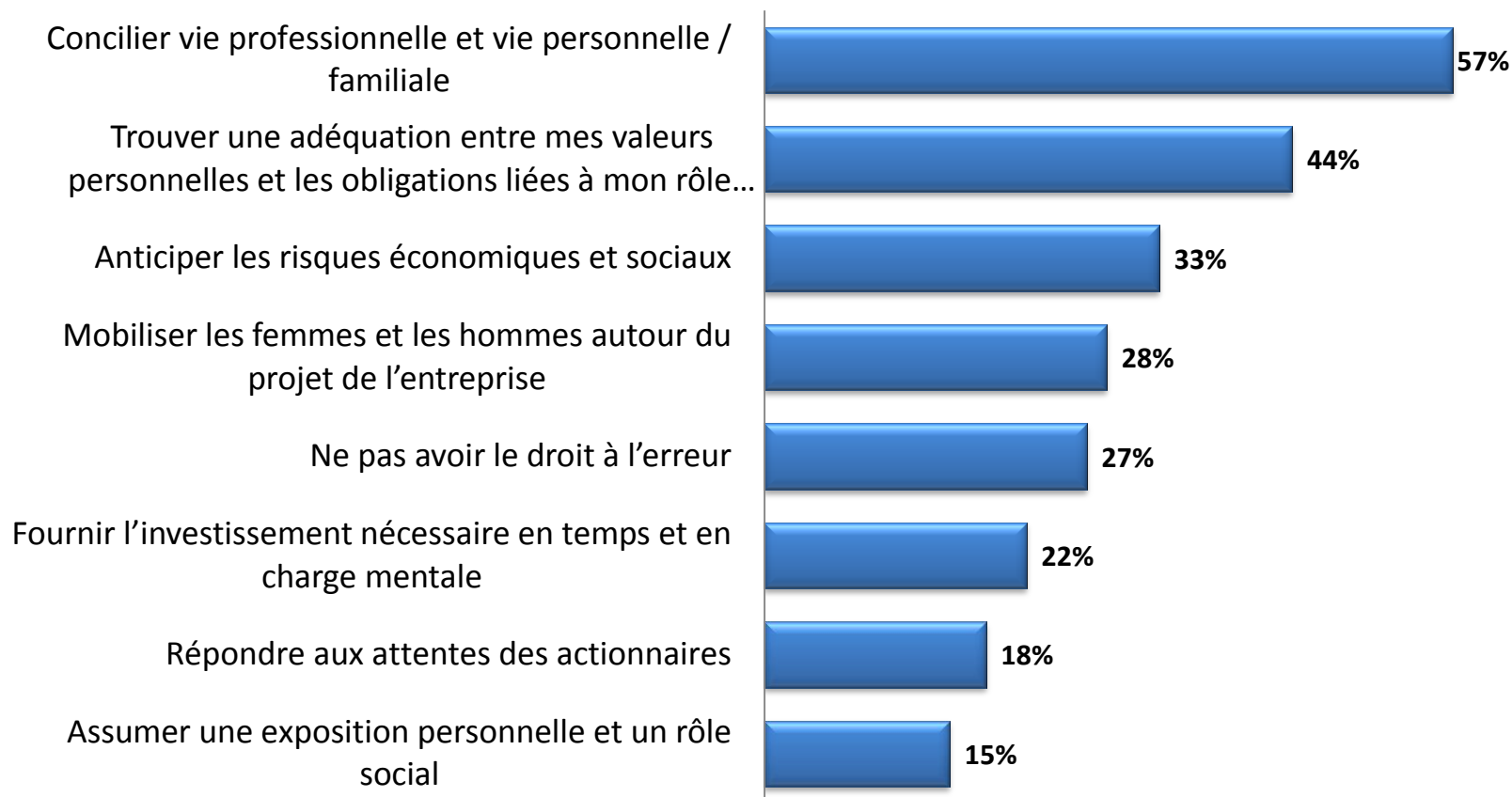


## *Qu'est-ce qui vous paraît le plus important pour bien assumer votre rôle de dirigeant ?*



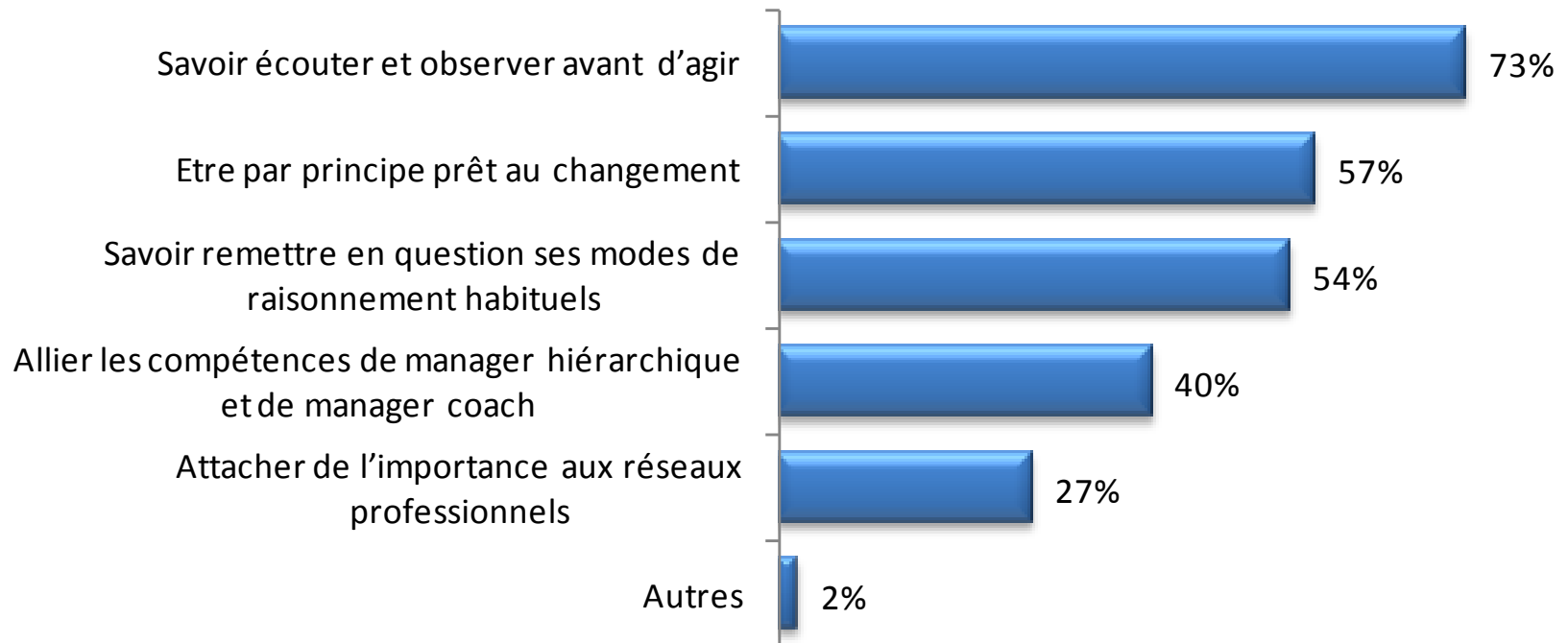


## *Selon vous, qu'est-ce qui est le plus difficile dans l'exercice de votre fonction ?*





***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

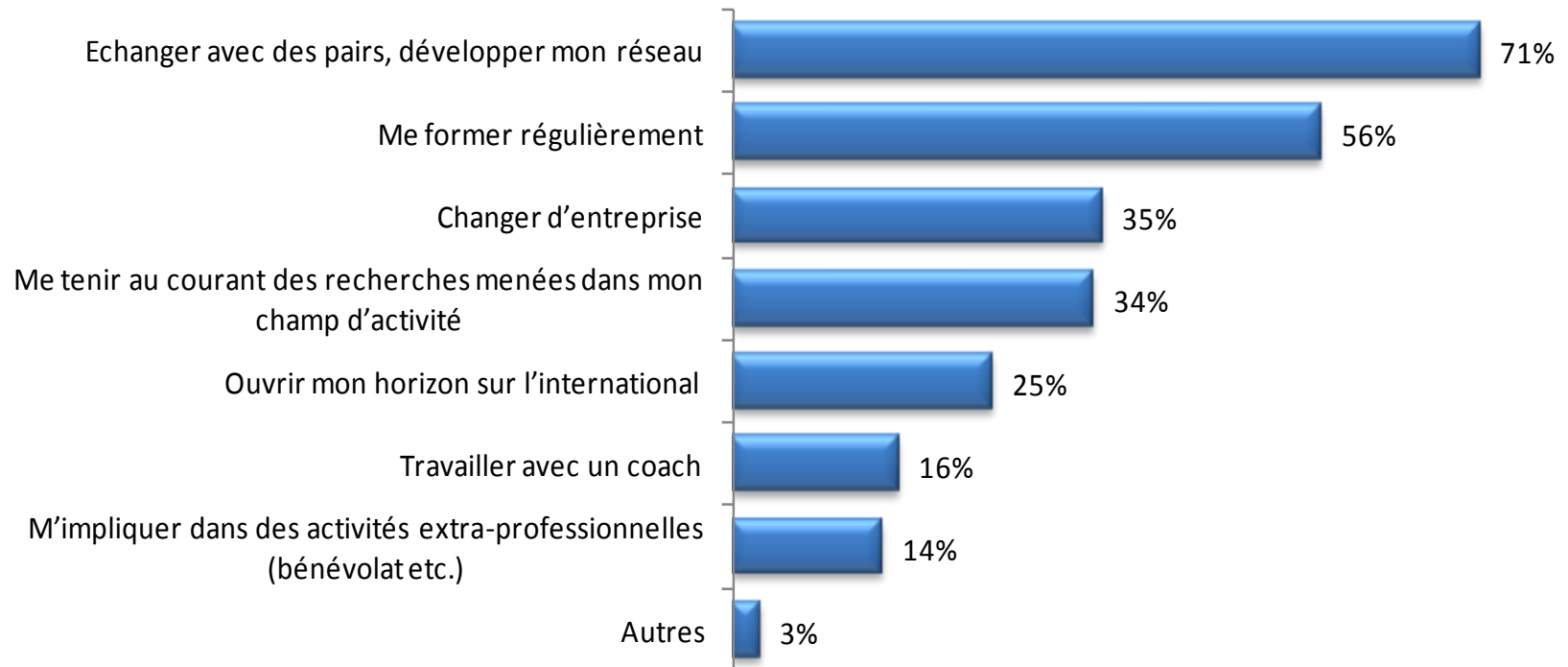


## *De quelle façon envisagez-vous votre avenir professionnel ?*



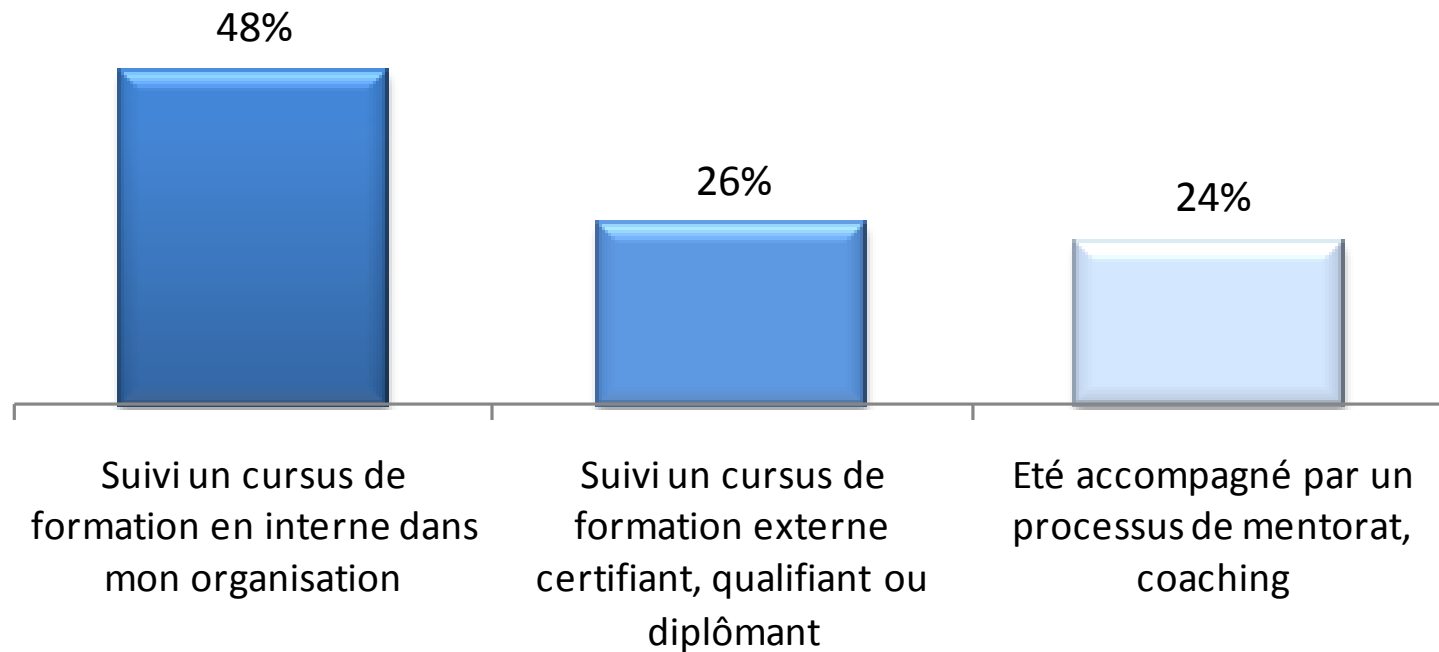


## *Qu'est-ce qui vous paraît efficace pour développer vos talents ?*





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

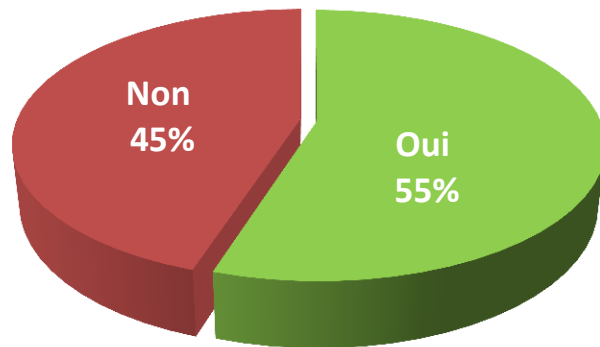


# La moitié des cadres dirigeants motivés pour se former, notamment au management... et à « haut niveau »

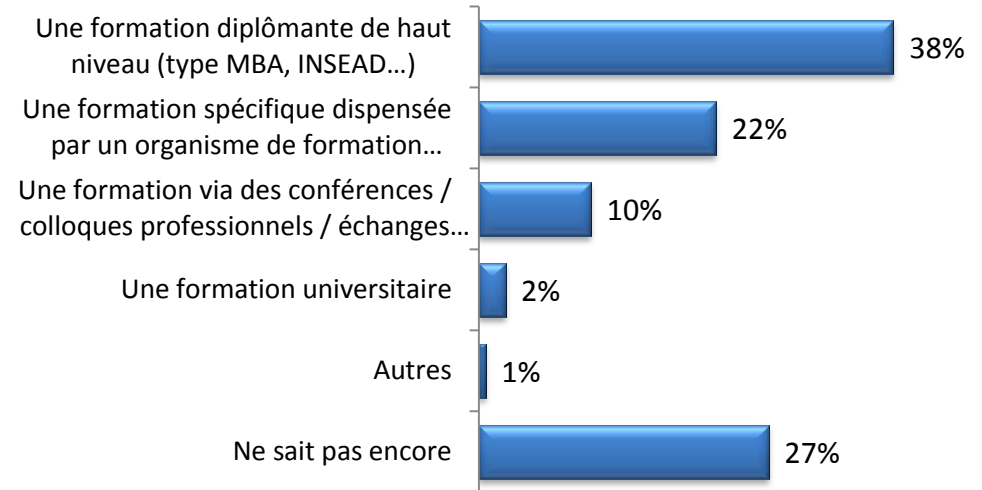
16



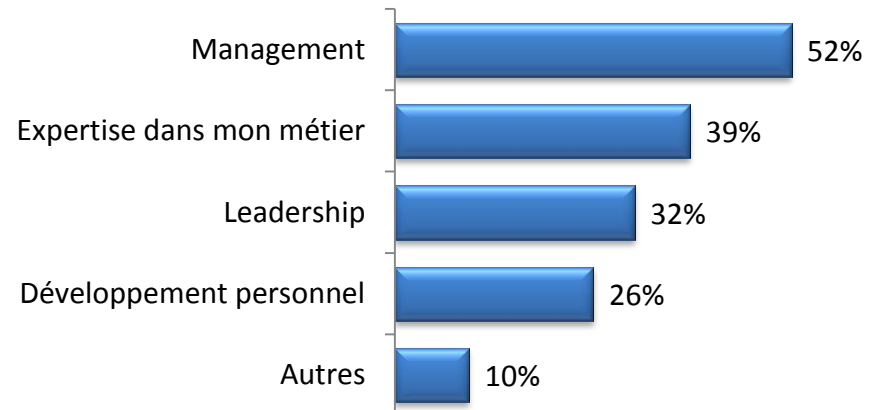
**Envisagez-vous une formation professionnelle dans les prochaines années ?**



**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 ?***

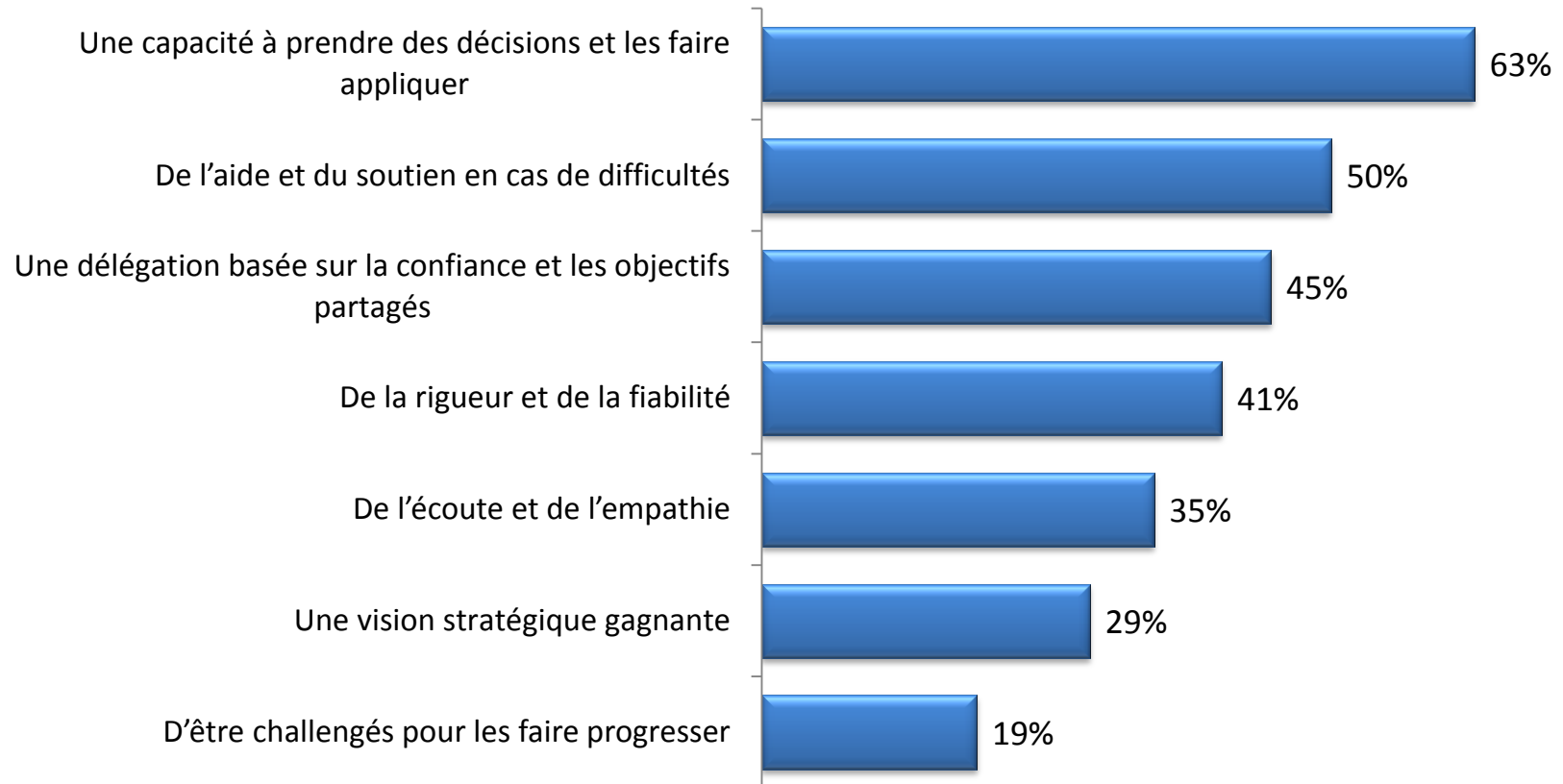


# Ils se pensent attendus sur la prise de décision et la faculté à les faire appliquer...

19

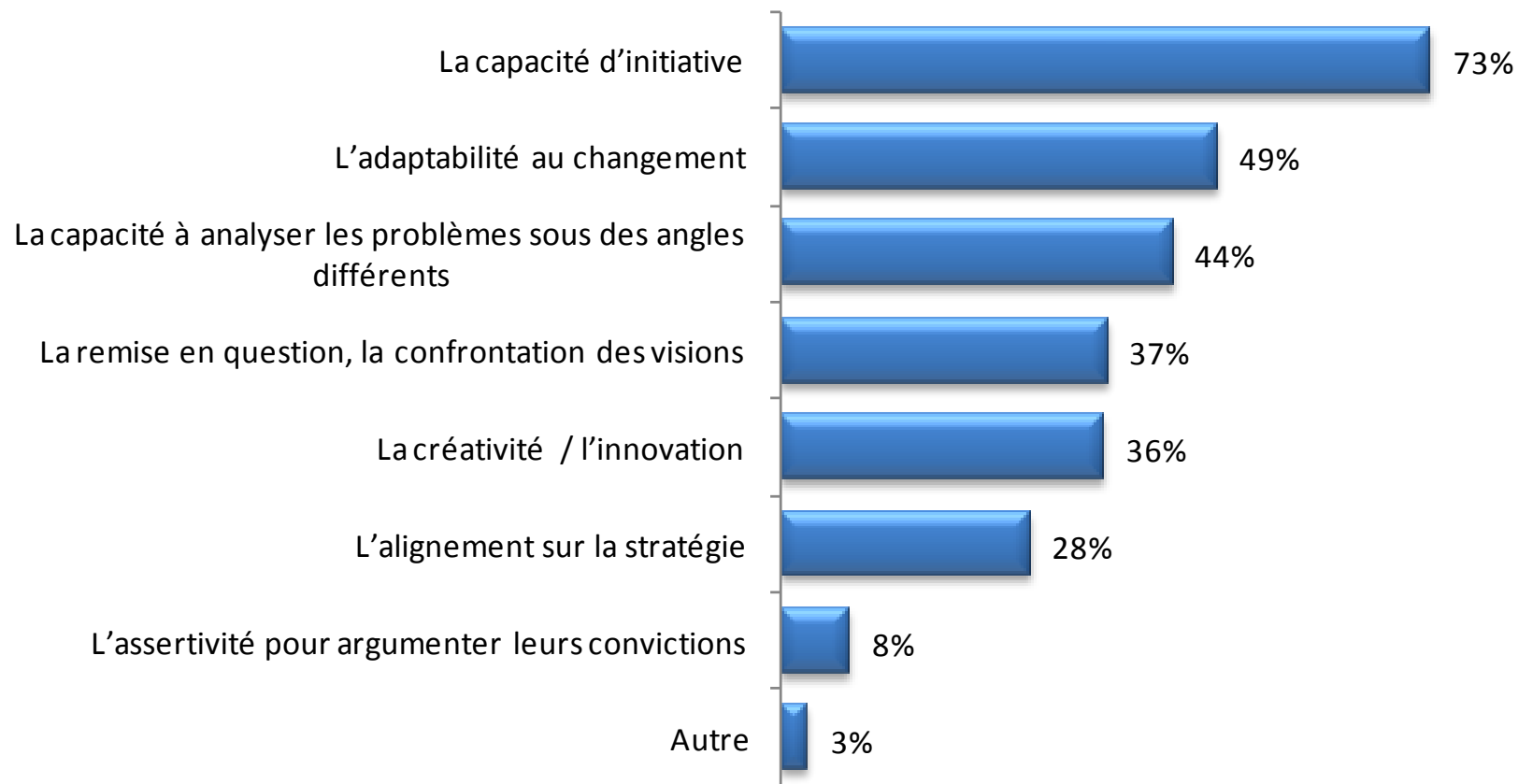


## *Selon vous, qu'attendent de vous vos collaborateurs ?*





***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



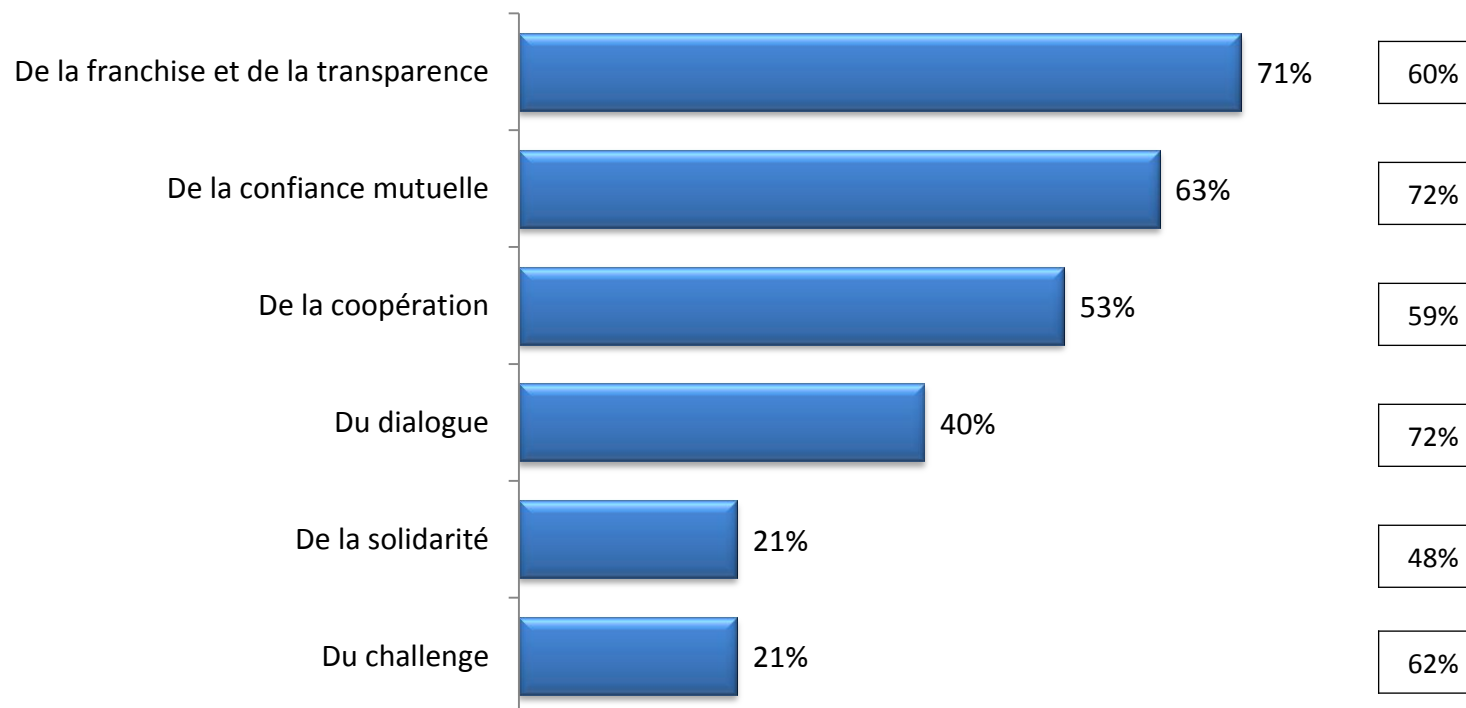
## Qu'attendez-vous en priorité de votre n+1 ?





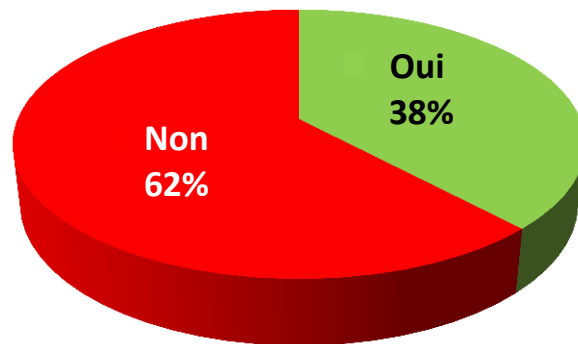
## *Qu'attendez-vous en priorité de votre relation avec vos pairs ?*

Taux de  
satisfaction

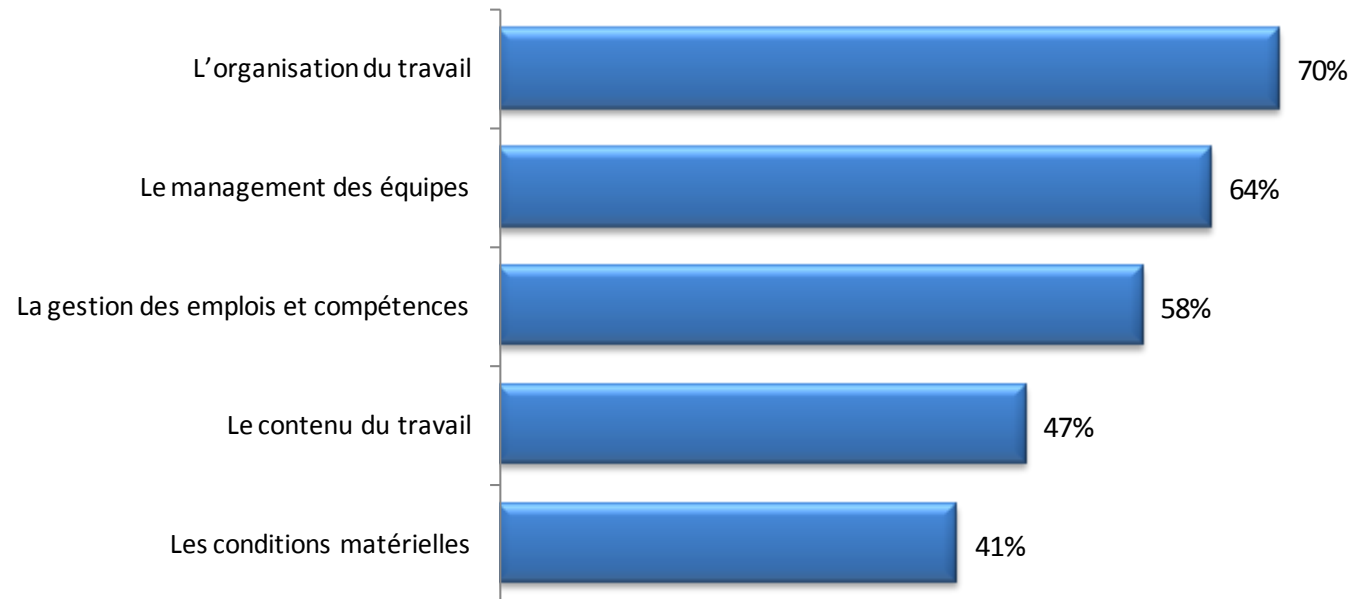




*Etes vous régulièrement en relation avec les partenaires sociaux ?*



*Cela impacte-t-il directement votre activité sur ?*





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

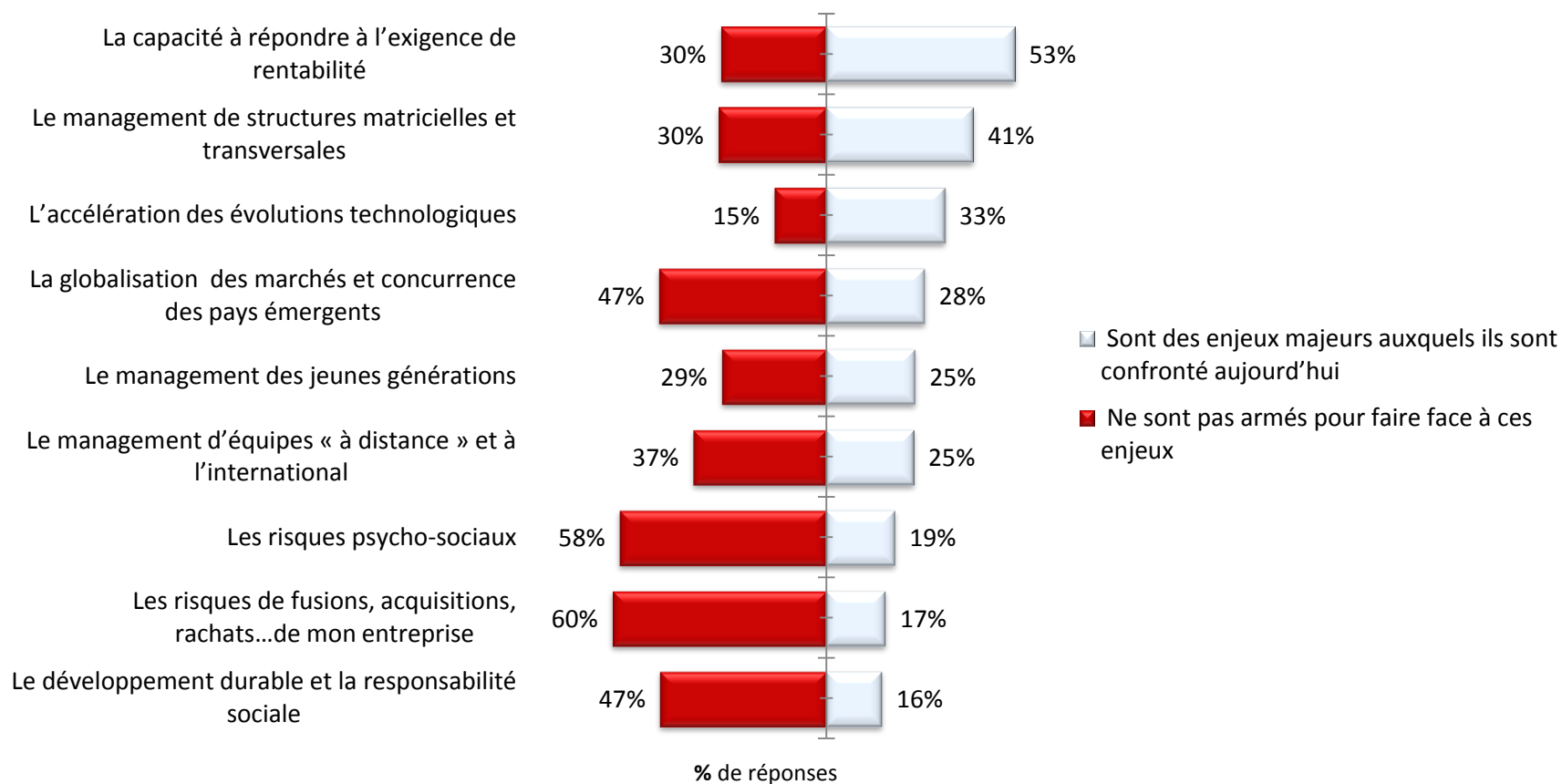


# Ils se sentent souvent démunis face à l'environnement social et économique

25

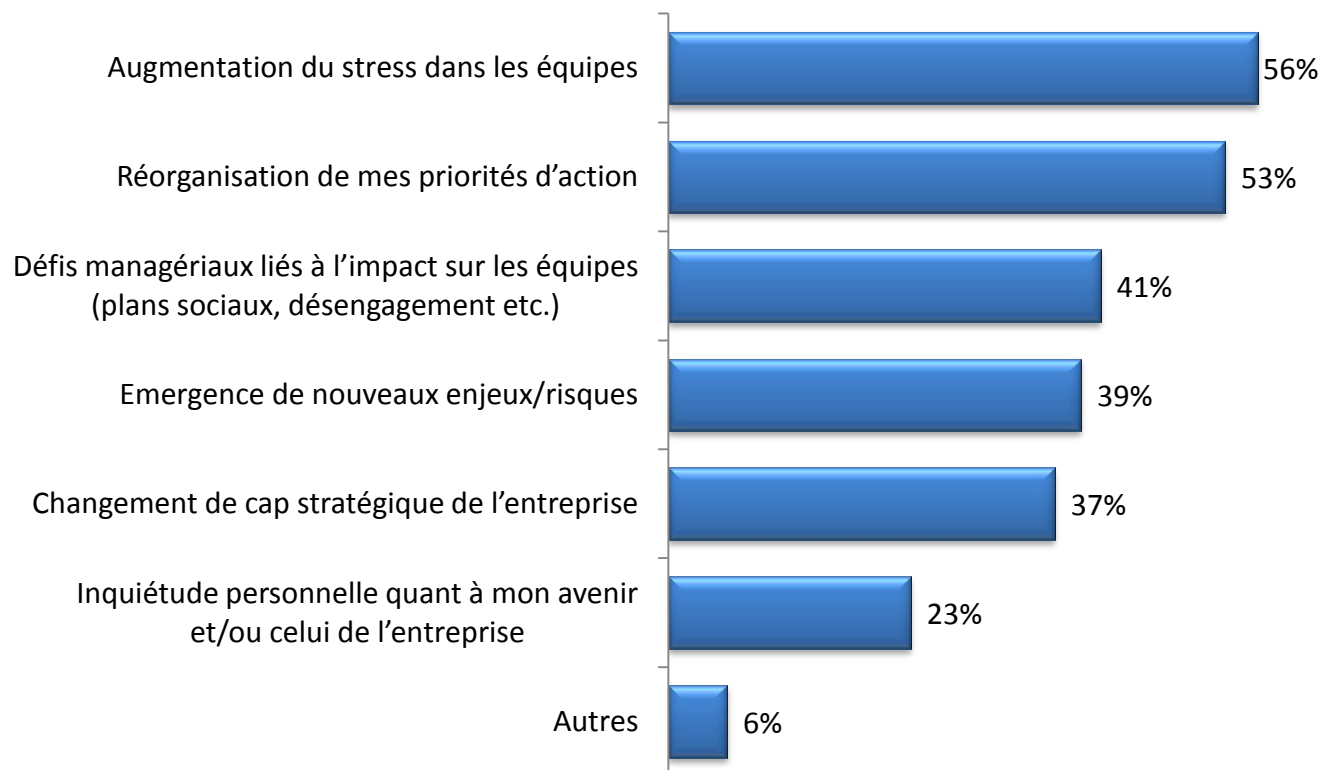


*Comparaison des enjeux auxquels sont confrontés les managers d'aujourd'hui et leur capacité à y faire face :*





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

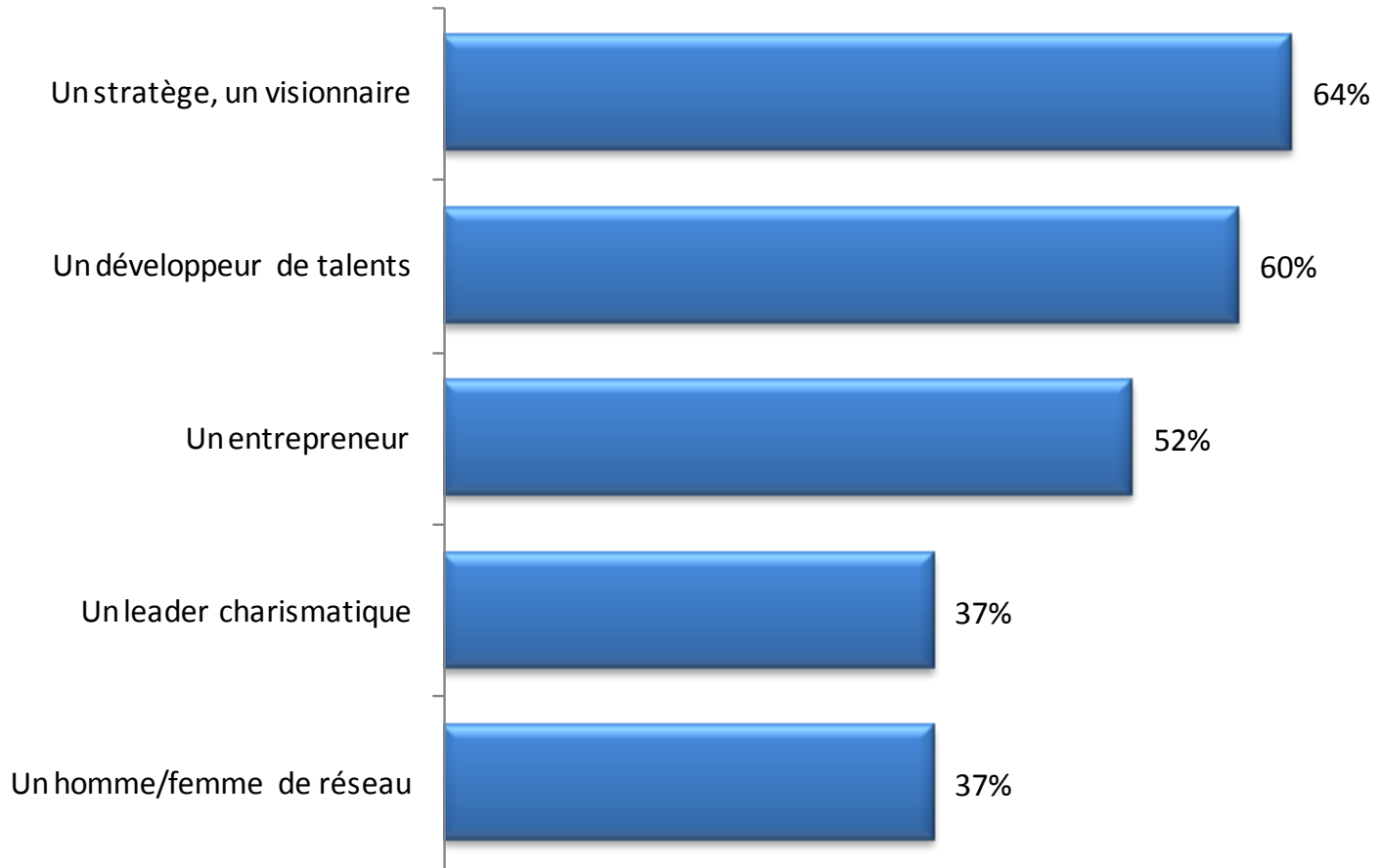


# Les atouts selon eux pour faire face à l'avenir : avoir une vision stratégique et savoir développer les talents

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**