

Le cabinet Boyden présente son 2^{ème} baromètre, réalisé avec l'IFOP

« QUE VEUT CHANGER LA NOUVELLE GÉNÉRATION DE CADRES DIRIGEANTS DANS L'ENTREPRISE ? »

avec un focus sur la mobilité professionnelle en Europe :

L'Europe, plébiscitée par les jeunes cadres dirigeants qui ont envie de s'expatrier

LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS :

- 88 % considèrent que leur entreprise se transforme, sentiment qui se renforce depuis 2018 (+ 6 points)
- 69 % affirment être optimistes quant à l'avenir de leur situation professionnelle (- 3 points par rapport à 2018)
- La « quête de sens » au travail est la valeur qu'ils souhaiteraient promouvoir en premier en tant que dirigeant (47 %)

FOCUS EUROPE : 3/4 (74 %) des cadres dirigeants envisagent une mobilité professionnelle et l'Europe reste leur continent préféré.

- Top 4 des destinations les plus plébiscitées pour une mobilité professionnelle :
 1. Europe (66 %)
 2. Amérique du Nord (48 %)
 3. Australie/Océanie (33 %)
 4. Amérique centrale ou du Sud (25 %)
- Top 4 des pays européens privilégiés pour une mobilité professionnelle :
 1. Espagne (29 %)
 2. Allemagne (21 %)
 3. Italie (18 %)
 4. Royaume-Uni (17 %)

Ce baromètre* a pour ambition d'analyser les attentes des jeunes cadres dirigeants français et de comprendre comment ils se projettent en tant que futurs dirigeants.

**mené auprès de 712 cadres dirigeants français âgés de 35 à 45 ans, issus d'un échantillon global de 3009 personnes, représentatif des cadres actifs au sein d'entreprises de 50 salariés et plus*

Entre épanouissement et optimisme !

- **82% des jeunes cadres dirigeants sont satisfaits de leur situation professionnelle (=).**
- En revanche, leur avenir les préoccupe davantage : **ils sont moins nombreux à être optimistes à propos de leur situation professionnelle future (69 %). Les possibilités d'évolution professionnelle apparaissent également moins satisfaisantes** (62 % partagent un regard positif à ce propos), avec un point d'inquiétude encore plus marqué dans les entreprises publiques.
- **Il en est de même concernant leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle** : considérant la carrière qu'ils ont entamée, les jeunes cadres dirigeants partagent, pour plus d'un tiers d'entre eux (35 %), des craintes quant à leur capacité à maintenir ce fragile équilibre dans la suite de leur carrière.

Focus : Une distinction genrée encore persistante concernant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle...

45% des femmes craignent une perturbation de leur équilibre vie pro / vie perso à mesure qu'elles avanceront dans leur carrière (contre 31% des hommes).

Transformer l'entreprise : une vraie opportunité pour les cadres dirigeants

- **L'innovation (94 %), le collaboratif (91 %) et l'agilité (86 %) arrivent en tête** parmi les termes qui évoquent le plus quelque chose de positif quand on parle de transformation des entreprises.
- **Les cadres dirigeants rejettent l'ubérisation (25 %) et la rupture (23 %) pour près d'un quart d'entre eux**, confirmant ainsi que leurs attentes en terme de transformation **vont vers le collaboratif.**
- **Le sentiment que son entreprise a entamé une transformation est largement partagé et se renforce cette année** : alors que les cadres dirigeants étaient 82 % en 2018 à considérer que leur entreprise se transforme, ils sont aujourd'hui 88 % (soit 6 points de plus). Par ailleurs, la majorité d'entre eux associe la transformation des entreprises à une **opportunité voire à une nécessité**. 98% estiment que la transformation est en cours ou sur le point de se mettre en place.
- **Aujourd'hui, ils considèrent spontanément que le principal vecteur de transformation des entreprises reste la transformation numérique (33 %, -8 points)**, mais c'est de moins en moins la première évidence : l'évolution des styles de management (35 %, +5 points) et la relation client (31 %, +3 points) apparaissent comme des vecteurs essentiels de transformation des entreprises.

Focus : Les cadres dirigeants du public ont une confiance nettement plus ténue que ceux du privé...

Alors que 69 % des cadres dirigeants du privé sont optimistes pour leur situation professionnelle future, ils sont 63 % parmi les cadres dirigeants du public (soit -6 points). Concernant leurs possibilités d'évolution professionnelle, ces derniers sont également moins optimistes (57 % contre 64% pour ceux du privé, soit -7 points). Enfin, ils sont moins confiants quant à la transformation de leur entreprise dans les prochaines années (71 % parmi les cadres dirigeants du public contre 83 % dans le privé).

Les chantiers prioritaires pour les cadres dirigeants en tant que futurs dirigeants

- **55 % des cadres interrogés souhaitent accéder à des fonctions de direction**, principalement en devenant dirigeant de leur entreprise actuelle (46 %, +3 points), mais aussi pour certains en créant leur propre entreprise (26 %, +2 points) ou en rejoignant une start-up (23 %, +5 points).
- **Les transformations qu'ils initieraient prioritairement en tant que dirigeant sont liées aux ressources humaines et à la valorisation du capital humain** : dialogue/développement du collaboratif (40 %, +5 points), formation/développement des compétences (36 %, +2 points), évolution des styles de management (31 %, -5 points). Par rapport à 2018, **non seulement le dialogue/développement du collaboratif reste en tête de leurs priorités mais prend une importance accrue** (35 % en 2018 contre 40 % en 2019). On constate également l'émergence de l'organisation de l'espace au travail en tant que priorité (16 %, + 7 points).
- **La valeur qu'ils souhaiteraient promouvoir en premier en tant que dirigeant est le sens donné au travail pour près de la moitié d'entre eux (47 %)**. Ce sens donné au travail se définit comme la capacité qu'ont les dirigeants à délivrer une promesse qui dépasse celle de l'entreprise propre. En revanche, les valeurs identitaires de l'entreprise sont moins mises en avant : la fierté (12 %), la parité (9 %) ou la jeunesse (3 %) sont peu citées.

Mobilité professionnelle : l'Europe, un espace pertinent pour les cadres dirigeants

- **74 % des cadres dirigeants interrogés envisagent une mobilité professionnelle.**
- **Leurs principaux facteurs de motivation pour une mobilité professionnelle sont** : une accélération de carrière (59 %), la découverte d'autres cultures (45 %), le changement de trajectoire professionnelle (39 %). **Des disparités de genre sont à noter parmi les facteurs choisis**, les hommes étant davantage motivés par un changement de trajectoire ou de secteur d'activité que les femmes (42 % contre 32 %), et les femmes davantage motivées par un rapprochement familial que les hommes (15 % contre 11 %).
- **Dans le cadre d'une mobilité professionnelle, les continents dits occidentaux sont plébiscités par les cadres dirigeants.**

TOP 4 DES DESTINATIONS LES PLUS PLÉBISCITÉES

- 1. Europe (66 %)**
 - 2. Amérique du Nord (48 %)**
 - 3. Australie/Océanie (33 %)**
 - 4. Amérique centrale ou du Sud (25 %)**
- **L'Europe est de loin le continent favori des cadres dirigeants.** D'autant plus que **75 % d'entre eux seraient prêts à accepter une mutation dans un autre pays européen si leur employeur leur proposait.**
 - **L'Asie et les pays asiatiques sont ceux dans lesquels ils se projettent le moins** : la Chine arrive en 7^{ème} position, avec uniquement 14 % et l'Inde en 8^{ème} position, avec 10 %.

TOP 4 DES PAYS PRIVILÉGIÉS EN EUROPE

- 1. Espagne (29 %)**
- 2. Allemagne (21 %)**
- 3. Italie (18 %)**
- 4. Royaume-Uni (17 %)**

- **Le Royaume-Uni, qui arrive en 4ème position, aurait eu un score bien supérieur sans le Brexit.**
- **Le niveau de transformation des entreprises ne semble pas être le critère déterminant pour une mobilité professionnelle**, en témoignent les pays qu'ils considèrent les plus avancés : l'Allemagne (68 %), la Belgique et les Pays-Bas (46 %), le Royaume-Uni (38 %). Alors que l'Espagne n'est qu'en 4^{ème} position (11 %).

Frédéric Dabi, Directeur général adjoint de l'IFOP, explique : « **Cette étude révèle les fortes attentes que partagent les jeunes cadres dirigeants français à l'égard de la transformation des entreprises.** Il s'agit, à leurs yeux, d'une opportunité voire d'une nécessité pour leur entreprise mais également pour eux-mêmes. Le changement et l'agilité dans sa carrière font partie intégrante de leur état d'esprit et nombreux sont ceux qui seraient prêts à envisager de transformer leur vie et de partir à l'étranger pour poursuivre leur carrière. »

Anne Raphaël, associée chez Boyden, ajoute : « **À la veille des élections européennes, on se rend compte que les jeunes cadres dirigeants français sont très attachés à l'Europe.** L'Europe propose une belle synthèse entre leur envie d'améliorer la qualité de leur vie personnelle (envie de vivre en Espagne ou en Italie) avec leur ambition de développement professionnel (Allemagne ou Royaume-Uni). »

Anita Pouplard, associée chez Boyden, appuie : « **Cette étude nous conforte dans ce que nous observons au quotidien avec nos candidats, à savoir qu'ils sont à la recherche de projets d'entreprise alignés avec leurs valeurs personnelles et dans lesquels ils vont pouvoir apporter une réelle contribution.** Il y a une dissonance entre les pays où il y a des réels besoins de talents et ceux qui attirent les candidats. Cette nouvelle génération de leaders est très soucieuse du bon équilibre vie personnelle/vie professionnelle. »

À propos de Boyden France

Boyden France, spécialisé dans l'executive search, l'executive consulting et le management de transition, est un des principaux bureaux de Boyden International. Les partners de Boyden France sont chacun spécialisés dans des secteurs économiques spécifiques, couvrant l'intégralité des enjeux du marché français. Leur expertise et leur connaissance des talents disponibles permettent à Boyden France d'être l'un des cabinets leaders dans le global executive search.

En 2014, Boyden France crée la Fondation Boyden qui a pour ambition de contribuer au développement des initiatives d'entrepreneuriat social. Ses membres accompagnent les entrepreneurs sociaux dans leur prise de décision en terme de ressources humaines afin de les aider à construire des modèles de développement performants et pérennes.

Pour plus d'informations : www.boyden.com

Contact presse

Agence Albera Conseil – 01 48 24 04 50

Thien-Anh Dang-Vu – tadangvu@alberaconseil.fr