

## Le cabinet BOYDEN présente les résultats de son premier baromètre sur la transformation des entreprises, réalisé par l'IFOP

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

#### Les principaux enseignements du premier baromètre du cabinet de chasse de têtes Boyden sur la transformation des entreprises\*

- **82%** affirment **être satisfaits de leur situation professionnelle**
- **Plus de 70%** des cadres dirigeants interrogés sont optimistes pour l'avenir
- **68%** de cadres dirigeants estiment que le changement de génération survenu à la tête du pays va favoriser la transformation des entreprises françaises

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

\* mené auprès de 800 cadres dirigeants âgés de 35 à 45 ans.

**Caroline Golenko, associée chez Boyden**, explique : « Nous avons initié cette étude car nous avons une intuition depuis 2-3 ans, selon laquelle la génération des managers de 35-45 ans avait des attentes, vis-à-vis des entreprises, différentes de celles de ses aînés. Il nous a semblé important de préciser ces informations pour nos clients dirigeants, confrontés à cette génération et à ses interrogations, pour eux, nouvelles. »

Le baromètre met en lumière, dans un premier temps, le fait que **82% des cadres dirigeants** interrogés par l'IFOP se disent satisfaits de leur situation professionnelle, motivés à la fois par le contenu de leurs missions et l'ambiance de travail au sein de leur entreprise. Ils parviennent ainsi plus facilement à se projeter avec optimisme dans l'avenir, qu'il s'agisse de leur secteur d'activité (**77%**), de leur entreprise (**75%**) ou encore de leur propre situation professionnelle (**72%**).

Par la suite, **53%** d'entre eux envisagent dans les 5 ans de devenir dirigeant de leur entreprise voire de créer leur propre entreprise.

**Le contexte socio-politique n'est pas complètement étranger à cet état d'esprit empreint de confiance.** En effet, ces cadres supérieurs perçoivent clairement une rupture depuis qu'une nouvelle génération a pris les commandes de l'État. **68%** des interviewés estiment que cela va favoriser la transformation des entreprises, voire modifier **fortement la gouvernance publique (62%)**, impact moins prononcé sur la gouvernance privée (49%).

**Concernant la digitalisation, les cadres comprennent qu'elle est aujourd'hui incontournable lorsque l'on parle de transformation dans l'entreprise.** Elle apparaît néanmoins pour beaucoup comme une mutation essentiellement technique, et ne satisfait pas assez **la dimension humaine de leurs attentes.**

**Ils placent en effet au cœur de leurs souhaits l'évolution des styles de management (33%), le dialogue (31%), et la formation (33%), bien davantage que la digitalisation et la transformation numérique (23%).** Le plus grand décalage réside dans les modes de rémunération des salariés, premier aspect sur lequel la transformation est encouragée... et le dernier lorsque les cadres se voient futurs dirigeants.

Enfin, si l'on prête attention aux valeurs que ces futurs dirigeants mettent en avant, on s'aperçoit que la diversité (13%), la féminisation (8%), la jeunesse (5%) sont les dernières valeurs qu'ils souhaitent promouvoir. Ces résultats montrent qu'il ne s'agit plus d'un sujet pour eux, elles font partie des acquis. En revanche, **la responsabilité (45%), la performance (40%) le respect (39%) ou l'innovation (35%) sont les valeurs ou idées dont ils feront la promotion en priorité.**

**Frédéric Dabi, Directeur général adjoint de l'IFOP**, explique : « Cette étude révèle toute l'ambiguïté que peut receler la notion de transformation des entreprises. Ce concept bénéficie, certes, d'une forte légitimité de la part de cadres qui se l'approprient, mais le risque de fractures sur le contenu de cette transformation est réel. »

**Anita Pouplard, associée chez Boyden**, ajoute : « La révolution numérique et digitale en cours dans les entreprises ne saurait, pour ces cadres âgés de 35 à 45 ans, résumer à elle seule la transformation. Au contraire, ces cadres mettent avant tout au cœur de leurs attentes une évolution des modes de rémunération, des styles de management et une plus grande importance accordée au développement des compétences. Lorsque ceux-ci se projettent en tant que dirigeants, l'humain reste au centre de leur priorité au même titre que la performance. »