

Baromètre sur l'état d'esprit des chefs d'entreprise

Vague 1

Les enseignements de l'étude

Décembre 2014

Contact :
Laurent Bernelas

“opinionway

Directeur de l'activité Corporate
15, place de la République
75003 Paris

www.opinion-way.com

Face à un contexte économique incertain, les entreprises doivent relever de nombreux défis, aussi bien sur des enjeux sociétaux, économiques que managériaux.

Quel est l'état d'esprit des chefs d'entreprise face à ces enjeux? Quelle est leur perception de l'année écoulée ? Quelles difficultés ont-ils rencontrées ? Comment se projettent-ils ? Sont-ils confiants ?

Ce sont autant de questions auxquelles le baromètre sur l'état d'esprit des chefs d'entreprises tente de répondre et ainsi mettre à jour les grandes tendances de l'entreprise du point de vue des dirigeants et alimenter la réflexion de fond de l'APM.

Cette première vague est « un point 0 ». Réalisée chaque année, cette enquête permettra de suivre dans le temps les résultats et analyser les tendances qui se dégageront.

Ce document présente les principaux enseignements de cette première enquête.

Note méthodologique

Etude réalisée par OpinionWay du 22 octobre au 14 novembre 2014 auprès d'un échantillon représentatif de 540 chefs d'entreprise de plus de 10 salariés. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de taille d'entreprises, de secteur d'activité et de région.

En revanche, tous demeurent beaucoup plus réservés quant aux perspectives économiques mondiales (30% de confiants) et nationales (seuls 15% de dirigeants confiants).



Focus : des jeunes dirigeants au moral éclatant et qui affichent une meilleure confiance en l'avenir

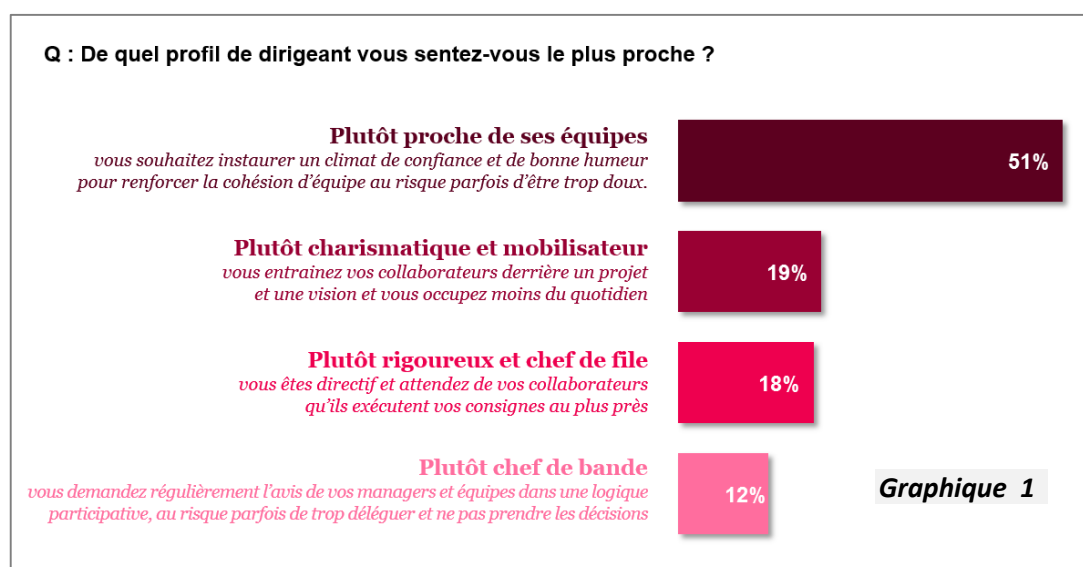
Les dirigeants les plus jeunes (âgés de moins de 40 ans) **présentent un visage bien plus optimiste que leurs confrères plus âgés** sur l'ensemble des indicateurs liés au moral ou à la confiance. Ils témoignent ainsi d'une bonne année 2014 : 82% jugent bonne la performance de leur entreprise (+11pts par rapport aux dirigeants de plus de 40 ans). Une **bonne performance économique qui explique en partie le moral particulièrement haut affiché par les jeunes dirigeants** qui attribuent la note moyenne de 7 à leur moral, soit plus d'un demi-point au-dessus de leurs homologues âgés de plus de 40 ans. Ils apparaissent **également bien plus confiants sur les perspectives économiques de leur entreprise**, 69% se disent confiants pour les 12 mois à venir (+13 pts/ aux autres dirigeants).

II – Le profil des dirigeants

Les entreprises viennent de connaître une année difficile. Pour autant, si les dirigeants ont parfois le moral en berne, ils se veulent optimistes quant à l'avenir et la pérennité de leur entreprise. N'est-ce pas là un trait de caractère indispensable à tout chef d'entreprise ? Quel est le profil des dirigeants ? Quelles qualités selon eux doit avoir un chef d'entreprise ?

II.1 – Une proximité avec les équipes

Pour définir son profil (graphique 1), une majorité de dirigeants (51%) se qualifie de « proche de ses équipes ». C'est le profil qui semble aujourd'hui le plus émergé parmi les chefs d'entreprise, loin devant « le chef charismatique et mobilisateur » (19% de citations) ou le « rigoureux et chef de file » (18% de citations).



On remarquera que, assez logiquement, les dirigeants des plus grandes entreprises, plus éloignés de leurs équipes mettent plutôt en avant leur côté « rigoureux et chef de file » (37% de citations).

II.2 – Des qualités humaines et professionnelles

Dans ce cadre, pour les interviewés, un chef d'entreprise doit avoir aussi bien des qualités humaines (**le sens du dialogue, l'écoute et la diplomatie** pour 47%) que professionnelles telles que **la rigueur** (32% de citations), **l'adaptabilité** (26%), **le dynamisme** (23%) ou **le leadership** (22%).

En revanche lorsqu'on leur demande les qualités qui leur manquent aujourd'hui, en d'autres termes celles qu'ils aimeraient avoir et qu'ils n'ont pas, le contexte économique difficile refait surface : ils aimeraient avant tout avoir un réseau et un carnet d'adresse plus important (21%).



Des femmes dirigeantes aux pratiques managériales davantage tournées vers l'équipe et l'écoute

Les femmes dirigeantes se définissent davantage comme « **proches de leur équipe et à la recherche d'un climat de confiance** » que leurs homologues masculins (**54% contre 46%**). Elles mettent ainsi **particulièrement en avant les qualités d'écoute et de dialogue** (+14pts/ hommes) alors que les dirigeants masculins se démarquent davantage sur des notions telles que la vision, la persévérance ou le pragmatisme, des qualités qui sonnent plus « patron » que chef d'équipe. Elles sont par ailleurs plus nombreuses que leurs homologues à éprouver un besoin de davantage de **leadership / d'autorité en interne** (+6 pts).

III – Bilan et perspectives

Dans ce contexte, comment s'est concrètement déroulée l'année des dirigeants ? Ont-ils recruté ? Envisagent-ils de le faire ? Quelle est leur stratégie ? Quelles sont leurs opportunités ?

III.1 – Le recrutement, peu de perspectives en vue

Peu de création de poste...

Seuls 25% des dirigeants nous disent avoir augmenté les effectifs de leur entreprise au cours de l'année écoulée. Ce score est relativement homogène au regard des tailles d'entreprise. Seules les plus grandes entreprises se démarquent négativement avec 16% déclarant avoir été dans une logique d'augmentation des effectifs au cours de l'année écoulée.

25%

*des entreprises ont augmenté
leurs effectifs en 2014*

Les perspectives pour l'année à venir ne sont guère plus encourageantes avec 22% des dirigeants qui envisagent d'augmenter leurs effectifs en 2015. Les jeunes diplômés sont en tête des profils recherchés (69%). Pour autant un besoin de cadres expérimentés se fait sentir avec 31% des dirigeants qui pensent en recruter en 2015.

...et des difficultés de recrutement

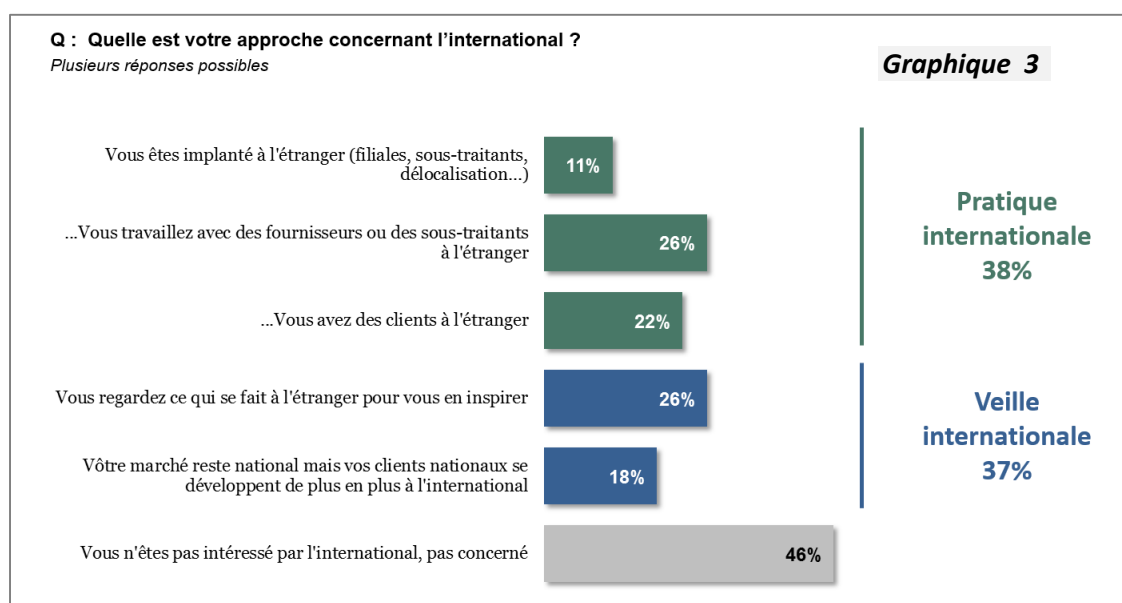
Dans ce cadre, et malgré un taux d'emploi en berne, un tiers des dirigeants (33%) témoignent de difficultés de recrutement, notamment sur les cadres expérimentés. Nombre d'entre eux, sont ainsi prêt à recruter des profils plus atypiques tels que des autodidactes misant ainsi davantage sur le potentiel que sur les diplômes (graphique 2).



III.2 – L'international, une opportunité plus qu'une réalité

Dans leur majorité les dirigeants d'entreprises sont plutôt bienveillants à l'égard de l'international. Ils sont ainsi **59%** à estimer que **l'international est plutôt une opportunité** pour leur entreprise (71% pour les dirigeants des grandes entreprises) quand 29% le considèrent plutôt comme une contrainte.

Pour autant malgré cette perception, l'international n'est une réalité que pour une minorité d'entreprise : 11% sont implantées à l'étranger, essentiellement des grandes entreprises et 34% ont des clients ou des sous-traitants à l'étranger. Plus étonnant, **46% des chefs d'entreprise, de leur propre aveu, se disent pas intéressés ou pas concernés par l'international** (graphique 3).



III.3 – L'innovation, essentiellement pour les fonctions transverses

En revanche, une majorité de dirigeants accorde **une importance particulière à l'innovation** : **61% se sont investis sur le sujet** dont 26% de manière importante.

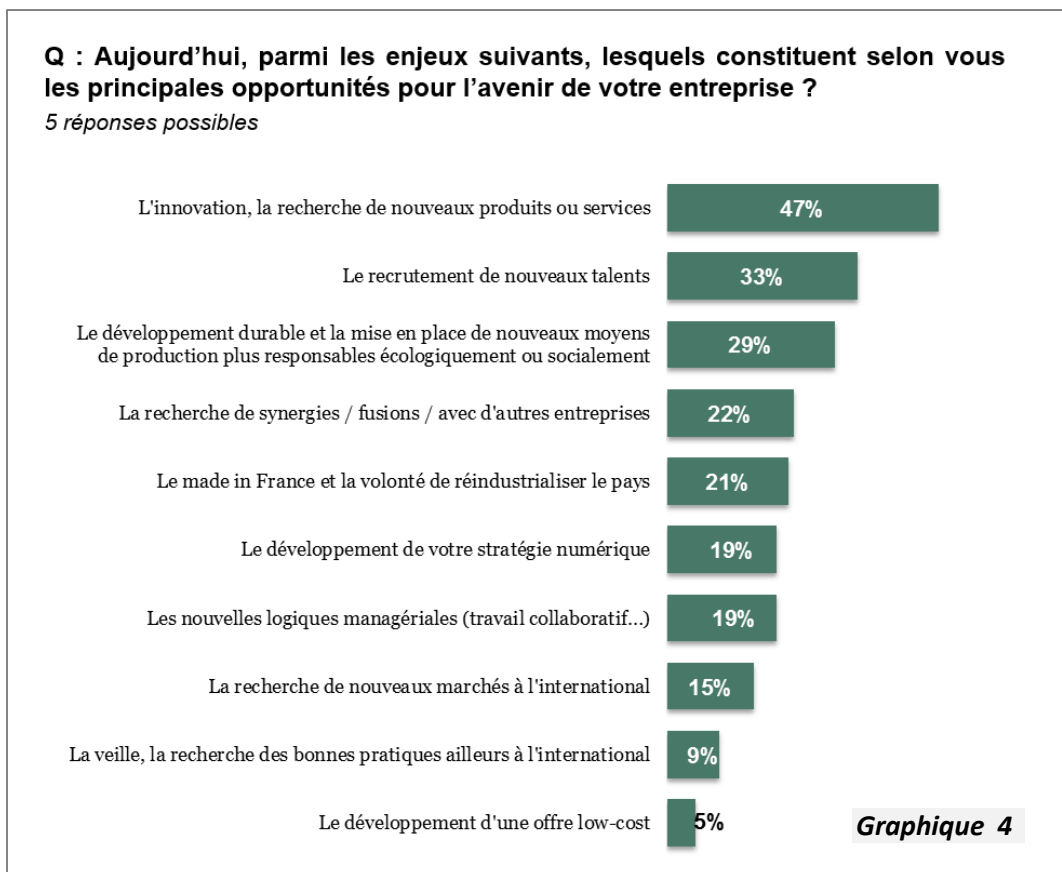
Leurs efforts en termes d'innovation se concentrent **d'avantage sur les fonctions transverses** (communication avec 50% de citations, management 38% et marketing 31%) **que sur les produits (28%) ou les process (15%)**.

61%
des dirigeants se sont investis pour favoriser l'innovation

Dans la pratique, les dirigeants misent d'abord sur l'humain et leurs collaborateurs pour développer l'innovation et la créativité dans leur entreprise. Ainsi, une majorité de dirigeants favorise en ce sens l'autonomie de leurs salariés (58% de citations) mais aussi le collectif notamment via le travail collaboratif (39%).

III.4 – L’innovation, le recrutement et le développement durable : les grandes opportunités des entreprises

Au regard de l’ensemble de ces éléments, les chefs d’entreprises mettent plus particulièrement en avant **3 grands enjeux** qui représentent à leurs yeux de véritables opportunités pour leur entreprise : l’innovation et la recherche de nouveaux produits / services (47% des citations), le recrutement de nouveaux embauchés (33%) et le développement durable et la mise en place de nouveaux moyens de productions plus responsables (29%). L’international ne ressort qu’en fin de classement avec 15% de citations (Graphique 4).



Toutefois, quelle que soit l’opportunité à saisir, elle nécessite **du temps** ; du temps notamment pour permettre au chef d’entreprise de sortir du quotidien et prendre du recul sur la situation de son entreprise. **C’est justement de ce temps que déplore manquer une majorité de chefs d’entreprise (57%).**

En conclusion,

A l'heure où les médias titrent quotidiennement sur les difficultés économiques, les chefs d'entreprise, même s'ils confessent une année souvent difficile, se veulent résolument optimistes pour l'avenir de leur entreprise. Pour cela ils misent avant tout sur les hommes et les équipes qu'ils considèrent comme un maillon essentiel de toute stratégie innovante.

En prise avec le quotidien, ils restent encore étonnamment distants de la dimension internationale qu'ils jugent pourtant comme une réelle opportunité pour leur entreprise.

Toutefois, leur plus grand obstacle reste le manque de temps et de prise de recul, qui leur fait cruellement face aux nombreux défis qui font sens à leurs yeux : l'innovation, le développement durable et le recrutement de talents.