

3^{ème} baromètre des managers : les résultats de l'édition 2014



*CSP Formation en partenariat avec Manageris publie la météo 2014 des managers. Dans un climat où enthousiasme et désillusion se tutoient, les managers prennent soin de leurs équipes. **Présents au cœur de l'action, ils se sentent proches de leur hiérarchie.***

“ Un enthousiasme mitigé

L'enquête menée par CSP Formation et Manageris entre le 8 et le 29 septembre 2014 confirme le tassement du moral des managers.

Certes, encore 31% d'entre eux se disent «**enthousiastes**» : le résultat est identique à celui de 2013 qui chutait de 7,5 points par rapport à 2012. Cette année, l'enthousiasme prend du plomb dans l'aile. Davantage de managers se disent «**réservés**» (18,5%, soit une progression de 5,5 par rapport à 2013 et de 9,5 points par rapport à 2012) ou désabusés (10,5%, soit 3,5 points de plus qu'en 2013). Il en reste 18,5% pour être «**sereins**» mais ce chiffre est en net recul (-7 points) par rapport à 2013. Malgré cet état d'esprit morose, 10,5% des managers (+2% versus 2013) sont «**épanouis**». Enfin, les sondés donnent en moyenne la note de 6,2/10 (contre 5,5/10 en 2013) à leur équilibre entre vies professionnelle et personnelle.



Méthodologie

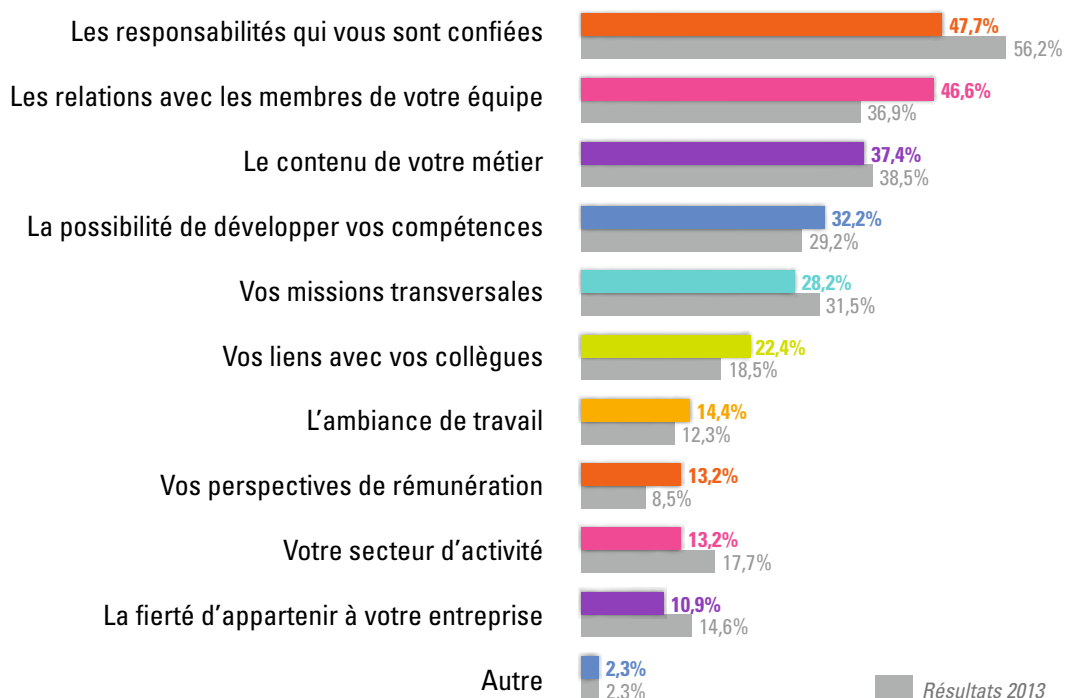
Enquête réalisée entre le 8 et le 29 septembre 2014 auprès de 160 managers (dont 63% de managers de proximité, 20,5% de managers de managers et 16,5% de dirigeants) issus pour 42,5% d'une entreprise de moins de 250 collaborateurs, 40% d'une entreprise de 250 à 5000 collaborateurs et 25,5% d'une entreprise de plus de 5000 collaborateurs. 44,5% des sondés sont managers depuis plus de 10 ans, 21% depuis 6 à 10 ans, 20% depuis 3 à 6 ans et 14,5% depuis moins de 3 ans.

“ Toujours plus de goût pour les relations avec l'équipe

Quelle est la première motivation des managers pour venir travailler ? **Les responsabilités qu'on leur confie**. Cette réponse reste en tête (48% des répondants) mais cède beaucoup de

terrain (-8,5 points versus 2013) : elle se fait talonner par la réponse « **les relations avec les membres de l'équipe** » (46,5%, soit une progression de près de 10 points).

➤ Qu'est ce qui vous motive le plus aujourd'hui pour venir travailler ?

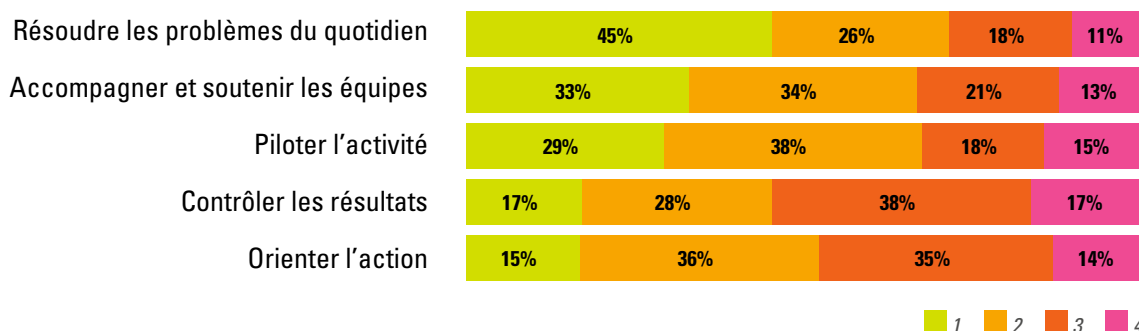


Les managers aiment les relations avec les membres de leur équipe et cela tombe bien ! 33% des répondants considèrent en effet que c'est à « **accompagner, développer et soutenir les équipes** » qu'ils passent le plus clair de leur temps. Cette réponse fait une percée de +13 points par rapport à 2013 et hisse les

relations d'équipe au deuxième rang des occupations quotidiennes. On comprend que 31% des managers souhaitent apprendre à mieux gérer les conflits interpersonnels et les tensions d'équipe et qu'autant veuillent développer leur habileté relationnelle.

➤ Dans votre quotidien, diriez-vous que vous passez plus de temps à...

(classer les items suivant de 1 à 4 : 1 étant ce qui vous prend le plus de temps, 4 étant ce qui vous prend le moins de temps)

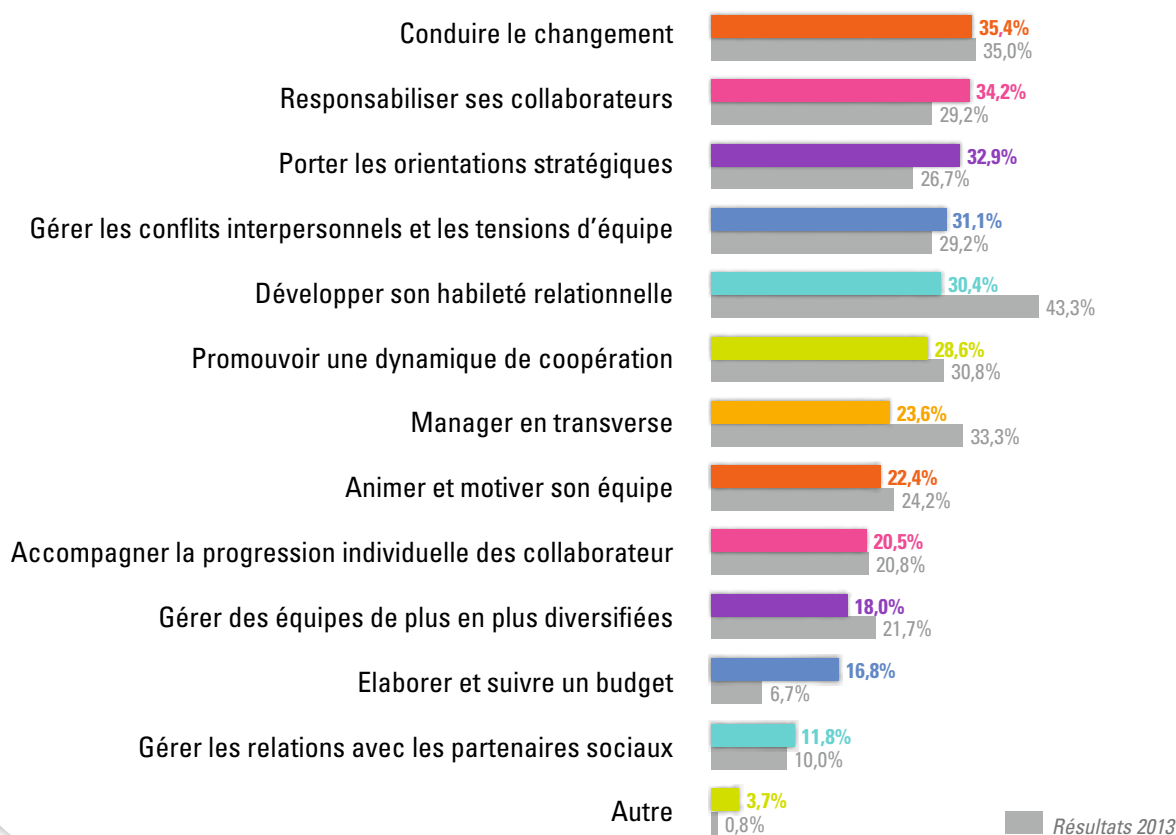


“ Le sentiment d’être reconnu et épaulés par la hiérarchie malgré un quotidien d’urgentiste

En tête de toutes les tâches, avec 12 points d’avance sur la suivante : « **la résolution des problèmes et urgences du quotidien** ». Comme l’an dernier, 45% des managers se disent happés par la gestion quotidienne. Loin derrière, arrivent le pilotage de l’activité (29%), le contrôle des résultats (17%) et l’orientation de l’action (15%). Cette réalité n’empêche pas

les répondants de se sentir « **très bien** » (20%) ou « **plutôt bien** » (50,5%) reconnus comme managers par leur hiérarchie. Celle-ci les encourage d’ailleurs très souvent (17,6%, +6 points) ou régulièrement (52%) à prendre des initiatives ou des risques. En cas de difficulté, 62,5% des managers se tournent vers leur N+1.

➤ Sur quelles compétences managériales souhaiteriez-vous monter en puissance ?



“ La volonté de mieux conduire le changement

Cette année, si on leur parle de développer leurs compétences managériales, les managers placent en tête : « **conduire le changement** » (35,5% de réponses). Cette réponse grimpe d’une place par rapport à 2013 même si le pourcentage de sondés la donnant reste identique. Juste derrière viennent « **responsabiliser ses collaborateurs** » (34%, +5 points versus 2013) et « **porter les orientations stratégiques** » (33%, +6 points). Le placement de ces trois compétences en pole position montre que les managers sont bien conscients de leur mission. Ils se montrent désireux de maîtriser les leviers pour mobiliser les énergies, mettre en mouvement et donner du sens à l’action.





Vincent Dicecca
Consultant-formateur,
Expert en Management et Leadership

“ **Depuis deux ans, l'état d'esprit des managers semble se dégrader. Comment réagissez-vous ?**

Pour moi, il ne s'agit pas d'une dégradation. Les managers ont seulement conscience des difficultés. Ils sont bien connectés à la réalité ! Vu la situation actuelle, leur réserve et leur inquiétude sont justes. Tout l'enjeu est de résister à la résignation et de s'appuyer sur ces émotions pour agir de manière positive. Cette dynamique d'action semble en route puisqu'ils investissent de l'énergie dans leurs équipes, cherchent la collaboration et la coopération avec leurs pairs.

Comment les managers perçoivent-ils leur propre mission ? Voyez-vous une évolution ?

Je constate un intérêt croissant des managers pour la dynamique d'équipe : ils la citent à plusieurs reprises comme une préoccupation prioritaire. C'est sans doute le signe que leur rapport à l'équipe change car les managers voient bien que personne ne peut relever seul les défis, pas plus eux que leurs collaborateurs. D'un côté, ils se tournent davantage vers leurs équipes, comptant sur la force du groupe et l'intelligence collective pour avancer. Ils s'orientent donc vers un management plus collaboratif. D'un autre côté, ils se perçoivent comme des coachs avec mission de faire grandir et d'accompagner chaque collaborateur, de le faire monter en puissance.

Au vu des résultats de ce baromètre, quels sont les enjeux de formation des managers en 2015 ?

Le défi majeur des entreprises dans un contexte instable est de se « ré-inventer » et les pratiques managériales ne peuvent être un frein à cet objectif de changement. Plus que jamais, les managers doivent et veulent donner du sens à l'action et mobiliser leurs équipes. Le besoin exprimé de développer toutes les compétences liées à la conduite du changement est donc légitime : agir en leader, être manager coach, impliquer des collaborateurs, agir en équipe, gérer les divergences et les conflits. Il leur faut aussi trouver les moyens de se ressourcer, gérer leur propre énergie pour remplir efficacement toutes leurs missions. Être aligné « tête, corps, cœur », c'est un bon gage d'efficacité managériale ! ”