



Quel est l'état d'esprit des managers français ?

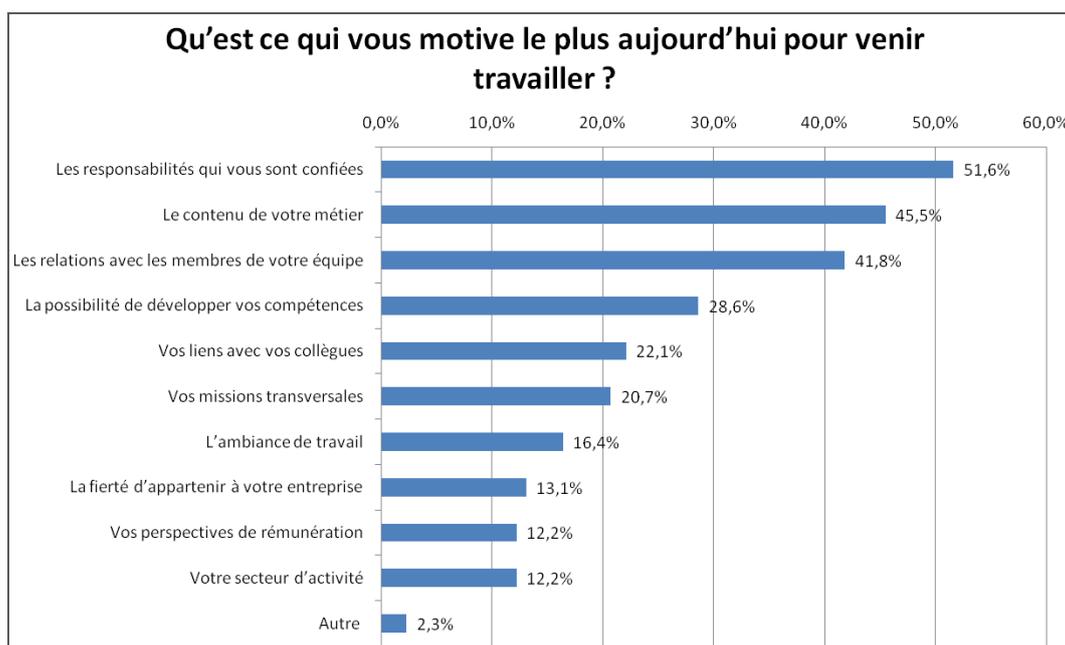
CSP Formation et Manageris dévoilent les résultats du premier baromètre des managers

Troisième organisme de formation professionnelle en France, CSP Formation effectue une veille constante des pratiques en entreprise afin d'accompagner les managers dans leur quotidien et le développement de leurs compétences. En partenariat avec Manageris, CSP Formation a réalisé un « baromètre des managers » dont l'objectif est de comprendre la place et l'état d'esprit des managers au sein de l'entreprise aujourd'hui.

Réalisé en octobre 2012 auprès de 209 managers (dont 58,4% de managers de proximité, 23% de managers de managers, 11,5% de dirigeants et 7,2% d'autres profils), le baromètre des managers révèle tout d'abord des informations sur le rôle, l'état d'esprit et les motivations des gestionnaires d'aujourd'hui. D'autre part, l'enquête met en exergue le positionnement des managers vis-à-vis des directions et de leurs équipes, ainsi que leurs besoins pour réussir leurs défis.

Contre toute attente, un état d'esprit positif et des responsabilités jugées motivantes

Malgré la période de crise et d'incertitude qu'ils traversent, les managers français sont positifs ! En effet, pour qualifier en un mot leur état d'esprit, 39% des répondants se disent « enthousiastes » ; près de 20% « sereins » et plus de 11% « épanouis ». Ces 70% de managers contrebalancent largement ceux qui se disent « réservés » (9,5%), « désabusés » (8,5%), « stressés » (8%) ou « inquiets » (4%).



Cette analyse met également en lumière les leviers de motivation des managers dans le cadre professionnel. Leur goût des responsabilités (51,6%) puis le contenu de leur métier (45,5%) sont les deux facteurs clé de motivation. **Leur identité managériale cohabite avec leur identité d'expert à laquelle ils restent foncièrement attachés.** Si les relations avec les membres de leur équipe font parties des motivations essentielles (42% des réponses), l'ambiance de travail et la fierté d'appartenir à l'entreprise arrivent loin derrière (16,4% et 13,1%). Les perspectives de rémunération ne sont citées que par 12,2% des managers, conscients de la raréfaction des ressources financières disponibles.

Un manque de reconnaissance et d'autonomie conjugué avec un quotidien accaparant

Malgré cet état d'esprit positif, **28% des managers souffrent d'un manque de reconnaissance de la part de leur hiérarchie.** Il est d'ailleurs, intéressant de souligner que plus les managers sont proches des fonctions opérationnelles, plus ce besoin est exprimé. En effet, 33% des managers de proximité se sentent assez peu ou pas du tout reconnus, contre 15% des managers de managers et 13% des dirigeants.

Si leur zone d'autonomie est d'autant plus large qu'ils occupent des fonctions de dirigeants, **40% des managers considèrent cette zone encore à conquérir ou trop limitée.** 35% la voient même plutôt se restreindre. Une proportion identique se sent « rarement » ou « jamais » encouragée à prendre des initiatives et des risques dans leur rôle de manager.

L'enquête révèle par ailleurs, que **30% des managers** passent l'essentiel de leur temps et de leur énergie à la **résolution des problèmes et des urgences.** Dans 50,5% des autres réponses, le temps est prioritairement occupé au pilotage de l'activité, à l'orientation de l'action ou au contrôle des résultats. Seuls 20% de managers disent que l'accompagnement, le développement et le soutien des équipes sont leur occupation quotidienne. **La gestion accaparante du quotidien met ainsi à mal la dimension stratégique de leurs fonctions.** Confirmant cette tendance, 40% des managers se disent non associés à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise !

Enfin, la gestion du quotidien explique sans doute pourquoi la moitié des managers ne prennent pas le temps de développer leurs compétences. Ils aspirent à le faire mais considèrent que « c'est compliqué ». Parmi les domaines de compétences qu'ils souhaitent développer en priorité, les managers citent **l'habileté à promouvoir une dynamique de coopération, l'art de responsabiliser leurs collaborateurs et la conduite du changement.**

« Il y a un vrai enjeu de formation des managers qui sont seulement 50% à prendre le temps de se former. Je constate que, s'ils aiment le contenu de leur métier, les managers souhaitent essentiellement se former sur des compétences managériales. Vu les incertitudes, les managers ont de vraies transformations à mener et tiennent un rôle clé dans l'accompagnement du changement », conclut **Vincent Dicecca, consultant-formateur expert en Management et Leadership chez CSP Formation.**

L'intégralité de l'étude est disponible sur demande auprès de l'agence OXYGEN (contacts ci-dessous).

A propos de CSP Formation

Créée en 1969, CSP Formation, 3^{ème} acteur français de la formation professionnelle et spécialiste du Management des hommes et des organisations appartient au Groupe Editions Lefebvre Sarrut. CSP Formation, implantée dans 13 villes de France et de Belgique, propose plus de 500 stages en inter et intra entreprises (présentiel, Rich Learning®*) et également du conseil, coaching et bilan de compétences. 250 consultants animent en France et à l'international dans 13 domaines d'expertise comme le management, l'efficacité et développement personnel, la gestion de projet, la communication, la vente, la relation client, la finance, les ressources humaines, la qualité, l'environnement, la santé au travail ...

Par sa pédagogie interactive et ses techniques d'apprentissage par le jeu, CSP Formation innove en créant de nouveaux réflexes et rend les participants immédiatement opérationnels. Grâce à son positionnement d'architecte de la formation, CSP Formation a obtenu la confiance des entreprises du CAC 40, de PME et d'acteurs du Secteur Public, et forme ainsi chaque année plus de 50 000 stagiaires.

1^{er} organisme professionnel à obtenir les 3 certifications ISO 9001, ISO 14001 et OHSAS 18001, Membre de Global Compact et signataire de la charte de la diversité, CSP Formation affirme son engagement éco-citoyen.

Par la force de son slogan « Ensemble, cultivons le talent ! » CSP Formation place l'accroissement du capital humain de ses clients, au coeur de sa stratégie.

www.csp.fr

CSP Formation confirme sa volonté d'innover en lançant le Rich Learning® une offre « blended » originale et unique sur le marché, issue de nombreux mois de recherche avec des clients majeurs de l'économie française www.rich-learning.fr

Suivez les dernières news de CSP Formation sur Twitter : [twitter](#) @CSPFormation

Retrouvez les derniers communiqués de presse sur la salle de presse 2.0 de CSP Formation <http://csp-formation.oxygen-cp.com/>



Aurélie Mauries
01 53 24 90 04
a.mauries@csp.fr

CONTACTS PRESSE

Lucie Bocquier / Aurélie Jeanne
02 72 88 12 73
lucie@oxygen-rp.com

