

RELATION MANAGERS ET MANAGÉS : ENFER OU ELDORADO ?

Autonomie, autorité, communication, confiance... Quels sont les bons ingrédients d'une relation de management réussie ? [Cadremploi](#), 1^{er} site emploi pour les cadres et dirigeants, en partenariat avec [Michael Page](#), s'est penché sur cette épineuse question et a passé au crible le duo « manager / managé », le cœur de l'entreprise. Si l'étude¹ révèle des rapports placés sous le signe de l'entente et de l'estime, elle dévoile également des marges de progression possibles, notamment du côté du manager !

Une bonne relation, basée sur la solidarité et le respect mutuel...



Contrairement à certaines idées reçues, les rapports entretenus entre managers et managés sont perçus de manière positive de part et d'autre.

61 % des salariés interrogés se déclarent satisfaits de la relation qu'ils entretiennent avec leur N+1 et 92 % des managers considèrent que leur équipe leur permet de répondre efficacement aux objectifs du service.

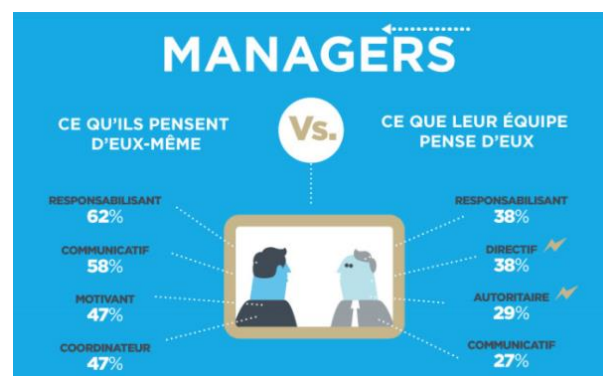
Socle commun à une bonne entente, les valeurs des salariés sont les mêmes que celles de leurs supérieurs hiérarchiques (68 %) lorsqu'ils sont interrogés sur ce qui fonde une relation optimale de management : **le respect (58 %), la solidarité (32 %) et l'intégrité (31 %).**

...mais perfectible sur certains aspects : l'écoute et la reconnaissance

Pour autant, comme pour toute relation humaine, la perfection n'existe pas, et celle du salarié et de son N+1 n'échappe pas à cette règle.

Il existe en effet une légère discordance entre la manière dont le manager se voit et ce qu'il véhicule réellement auprès de ses équipes.

S'il s'estime notamment responsabilisant (62 %), communicant (58 %) et motivant (47 %), **le supérieur hiérarchique est essentiellement perçu par les salariés comme responsabilisant (38 %) directif (38%), et autoritaire (29%).**



Ce décalage s'accompagne parfois d'un manque d'écoute ressenti par les collaborateurs : **même si 68 % d'entre eux peuvent exprimer facilement leurs avis avec leur N+1, 60 % ont aussi l'impression de ne pas être entendus.**

Il semble également que les salariés souhaitent davantage d'autonomie dans leur quotidien de la part de leur manager (68 %), mais également plus de reconnaissance : **seulement 52 % d'entre eux considèrent en effet que leurs efforts sont reconnus à leur juste valeur.**

En toute logique, s'ils avaient le choix, les collaborateurs souhaiteraient donc idéalement un manager qui recouvre en priorité ces trois caractéristiques : la capacité à déléguer et faire confiance (32 %), à définir les objectifs et les missions (31 %), à décider (25 %).

Être manager : un véritable choix, malgré les inconvénients du métier



La vie quotidienne du manager n'est pas un long fleuve tranquille : véritable couteau suisse de l'entreprise, il en incarne la vision stratégique et sa mise en œuvre à travers la gestion de ses équipes.

Lorsqu'ils sont interrogés sur les problématiques qu'ils rencontrent pour faire évoluer leurs collaborateurs, ils identifient principalement : le niveau d'exigence (35 %), le niveau d'investissement (33 %) et la montée en compétence (32 %).

Pour autant, la fonction de manager ne décourage pas les prétendants : **75 % des personnes n'encadrant aucune personne souhaitent accéder à ce rôle au sein de l'entreprise dans les trois prochaines années.** Cette tendance se vérifie en particulier chez les hommes, qui sont 81 % à se déclarer intéressés par ces responsabilités.

Synonyme de réussite pour certains ou de reconnaissance pour d'autres, l'accession au poste de manager reste un objectif pour beaucoup de collaborateurs et un véritable choix avant tout : 84 % des personnes encadrant une équipe l'ont en effet choisi (87 % pour les hommes et 77 % pour les femmes).

¹ **Méthodologie de l'étude :**

Enquête en ligne conçue et administrée par Cadremploi et Michael Page auprès de 2 759 personnes en novembre 2015

Infographie en pièce jointe

À propos de CADREMPLOI :

Cadremploi est le 1er site emploi privé pour les cadres et les dirigeants en France. Véritable média de recrutement, Cadremploi met tous les moyens en œuvre pour répondre aux attentes des cadres en leur offrant les services clés d'une recherche d'emploi réussie : consultation d'[offres d'emploi](#), dépôt de CV, alertes email, actualités et conseils (newsletter hebdomadaire, conseils carrières sur les CV, [lettre de motivation](#), [entretiens d'embauche](#), droit du travail ...). Cadremploi, c'est 10 000 offres d'emploi actualisées en permanence, 4,8 millions de visites et 14 millions de pages vues par mois*.

Avec un site développé à 100% en « Responsive Web Design » et ses applications Iphone, Ipad, Iwatch, Android, blackberry, Nokia et WindowsPhone, Cadremploi est n°1 de l'emploi privé sur le mobile**.

* Source Xiti, 2015

** Source OJD, 2015

Site : www.cadremploi.fr

Twitter : <http://twitter.com/cadremploi>

Facebook : <http://www.facebook.com/Cadremploi>

À propos de PageGroup

Plus de 35 ans après sa création à Londres en 1976, l'expertise de PageGroup dans le recrutement et l'intérim spécialisés est reconnue et appréciée par les clients et candidats du monde entier.

Coté à la bourse de Londres depuis avril 2001, **PageGroup (Michael Page International Plc)** compte aujourd'hui 154 bureaux répartis dans 35 pays et rassemble plus de 5 500 collaborateurs qui conseillent et accompagnent leurs clients et candidats dans la recherche de solutions adaptées.

En France, **PageGroup** recrute pour ses clients des collaborateurs en intérim, CDD et CDI à tous les niveaux d'expérience, du dirigeant au technicien, à travers les marques suivantes :

Page Executive est l'un des leaders de la chasse de têtes sur des postes de direction générale, de direction opérationnelle/fonctionnelle ou encore d'experts.

Il couvre également la recherche d'administrateurs et l'audit d'équipes dirigeantes ;

Michael Page identifie pour ses clients les meilleurs cadres confirmés par sélection et approche directe ;

Michael Page Interim Management intervient exclusivement dans la recherche de cadres confirmés pour des missions d'interim management ou de management de transition ;

Page Personnel recrute des cadres 1^{er} niveau, des techniciens et des employés qualifiés pour des missions d'intérim, des CDD et CDI.



Le Groupe s'appuie également sur des équipes d'experts pour répondre à des besoins plus spécifiques :

Page Assessment propose des prestations de conseil en évaluation et en gestion des talents ;

Page Outsourcing spécialiste du RPO (Recruitment Process Outsourcing), gère avec flexibilité les opérations de recrutements volumiques.

PageGroup s'appuie sur un réseau national de 500 consultants répartis au sein de 30 bureaux.

RELATIONS PRESSE

Agence Wellcom

Elise Plat / Sonia Perret

01 46 34 60 60

ep@wellcom.fr / spe@wellcom.fr

CADREMPLOI

www.cadremploi.fr

www.cadremploi.fr/mobile/

www.twitter.com/cadremploi

www.facebook.com/cadremploi