

ENQUÊTE SUR L'IMAGE DU POUVOIR

Et l'attractivité qu'il exerce
auprès des femmes



MÉTHODOLOGIE ET STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON



Méthodologie



Recueil

Enquête réalisée par l'institut BVA par internet du 18 au 29 août 2025



Echantillon

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2000 managers, dont 1000 managers femmes et 1000 managers hommes. Les managers étaient définis comme des professionnels encadrant une équipe et/ou faisant partie d'un organe de direction (CODIR/COMEX/etc.)



Clé de lecture

Ce rapport présente les résultats d'ensemble ainsi que les résultats par profils. Pour ces derniers, sont mentionnés en couleurs les résultats significativement différents de l'ensemble :

- En jaune, les résultats significativement inférieurs à l'ensemble
- En bleu, les résultats significativement supérieurs à l'ensemble

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Principaux enseignements

Les Ateliers Entreprise et Mixité, en partenariat avec Alter Egales, Talentu'Elles, l'ESSEC Business School et Ipsos BVA, publient les résultats de leur enquête sur l'image du pouvoir dans les organisations et l'attrait qu'il exerce aux yeux des femmes et hommes managers à dirigeant(e)s. Cette étude, initiée notamment par le Club des Dirigeant(e)s Engagé(e)s en réponse aux enjeux de la loi Rixain de mixité dans les comités exécutifs vise à comprendre les freins et leviers pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision.

Une image positive mais une attractivité du pouvoir inégale entre femmes et hommes

L'étude révèle que l'attractivité du pouvoir est plus faible chez les femmes : 64% souhaitent participer à une instance dirigeante contre 73% chez les hommes et 47% devenir numéro 1 VS 58% chez les hommes. De même, son image est majoritairement positive pour les femmes mais moins qu'aux yeux des hommes : 58% pour les femmes VS 67% pour les hommes.

Des attentes différentes pour l'exercice du pouvoir, trop opérationnel et éloigné des valeurs humaines

Le pouvoir bénéficie d'une image globalement positive, mais celle-ci reste largement centrée sur la prise de décision, ce qui en souligne surtout la dimension opérationnelle, quelles qu'en soient les modalités. Pourtant, pour les femmes notamment, son exercice devrait davantage valoriser l'écoute, la prise en compte de l'humain, ainsi que l'éthique et l'intégrité, plutôt que la seule prise de décision ou l'exercice de l'autorité. De plus, certains atouts du pouvoir, comme la création d'emplois et la génération de valeur pour la société, devraient être plus fortement soulignés, afin d'enrichir sa perception et d'en révéler toute la dimension sociétale.

Certains inconvénients représentant des repoussoirs pour les femmes

Les inconvénients liés au pouvoir sont aussi plus souvent mis en avant par les femmes et notamment :

Le stress (78% VS 71% chez les hommes)

La difficulté à maintenir un équilibre de vie (71% VS 64%)

Les tensions qui peuvent exister autour de l'éthique et des valeurs (75% VS 67%)

Principaux enseignements

Femme-Hommes : une même perception de l'attractivité du pouvoir

Le pouvoir manque d'attractivité pour les femmes, alors même qu'au même titre que les hommes, elles y voient une occasion de plus de revenus (38% chez les femmes et 42% chez les hommes), de liberté d'action et d'organisation au quotidien (32% VS 28% pour les hommes), de rencontres intéressantes (29% VS 26%) et d'opportunité d'apprendre en continu (30% VS 25%).

"Cette étude nous éclaire sur une réalité : les femmes ont une conscience forte d'une série d'avantages déterminants liés à l'accession aux postes exécutifs et seraient ainsi tout-à-fait en position d'y accéder. Elles sont en revanche freinées dans cet élan par l'observation d'un exercice du pouvoir qui ne correspond pas suffisamment à ce qu'elles valorisent. Elles pensent également que certains avantages ne sont pas suffisamment mis en avant par celles et ceux qui l'exercent. Et enfin, s'ajoute à cela une vision qu'elles ont de l'exercice du pouvoir ternie par des impressions de stress, de déséquilibre et de tensions autour des valeurs et de l'éthique." explique Marie-Christine Mahéas, coordinatrice des Ateliers Entreprise et Mixité.

Quatre leviers pour rendre le pouvoir plus attractif pour les femmes

Établir cette attractivité, en particulier vis-à-vis des femmes, implique d'activer au moins quatre leviers identifiés par les expert(e)s des Ateliers Entreprise et Mixité:

- Encourager les dirigeant(e)s, dans leurs communications publiques et vis-à-vis de leurs collaboratrices aux portes de l'exécutif, à démystifier les inconvénients les plus négativement perçus et faire évoluer les totems de l'exercice du pouvoir : le stress, la difficulté à maintenir un équilibre de vie, les tensions qui peuvent exister autour de l'éthique et des valeurs.
- Encourager les dirigeant(e)s à réfléchir à une plus grande prise en compte d'éléments importants dans leur exercice du pouvoir, afin de donner envie : l'écoute, la prise en compte de l'humain, l'éthique et l'intégrité.
- Encourager les dirigeant(e)s à davantage mettre en avant les avantages de l'exercice du pouvoir que sont les dimensions sociétales, la création d'emplois et de valeur pour la société.
- Penser l'accompagnement dans les fonctions exécutives qui peut permettre de lever certains freins et éviter l'isolement (coaching en amont et pendant l'exercice du poste).

63% des répondants ont une vision positive du « pouvoir » tel qu'il est aujourd'hui exercé en entreprise, avec cependant **une appréciation significativement plus positive chez les hommes (avec 67%) que chez leurs homologues féminines (avec 58%).**

Une vision commune observée aujourd'hui dans les organisations d'un pouvoir incarné en premier lieu par la prise de décision et le sens des responsabilités

Structurellement, ce qui caractérise le plus le pouvoir observé c'est son expression opérationnelle : la prise de décision. Au-delà de cette vision, le pouvoir observé est aussi caractérisé en seconde et troisième position à la fois par le sens des responsabilités (33%) et la vision stratégique (31%). Enfin, le pouvoir aujourd'hui exercé dans les entreprises est aussi empreint d'écoute (30%), de leadership (28%), de maîtrise de soi (23%) et d'un art de la communication (23%).

Ce portrait du pouvoir est en résumé assez vertueux, et les dimensions négatives de son exercice sont citées à des fréquences sensiblement plus faibles : 14% pour la rigidité par exemple, 11% pour l'opacité ou encore 9% pour l'entre-soi.

Le pouvoir exercé aujourd'hui est par ailleurs pour l'essentiel relaté de manière très homogène, que l'on soit un(e) manager femme ou homme.

Mais un pouvoir qui incarne trop peu quatre dimensions : l'écoute, l'éthique et intégrité, l'humilité et la priorité donnée au collectif et à l'humain

Le pouvoir idéal tel que les managers l'envisagent garde beaucoup de dimensions communes avec celui actuellement observé, avec notamment comme dimensions clés le sens des responsabilités, la prise de décision, la vision stratégique ou encore le leadership. Cependant, il s'en éloigne sur 4 dimensions : **l'écoute**, avec 42%, qui s'impose comme la caractéristique prioritaire (les femmes étant sur ce point plus nombreuses à la plébisciter (43% contre 40% chez les hommes)). Mais aussi **l'éthique et l'intégrité**, en 6^{ème} place des attentes avec 26%, **l'humilité** (avec 24% et concernant laquelle les hommes souhaiteraient davantage qu'elle soit mise en avant avec 26% contre 22% chez les femmes) et enfin **la priorité donnée au collectif et à l'humain** (27% pour les managers femmes, contre 20% pour les hommes).

A l'inverse, au titre des dimensions qui sont aujourd'hui observées et pourraient prendre moins de place, là aussi 4 caractéristiques pourraient perdre de l'importance dans l'idéal : la prise de décision, l'exercice de l'autorité, la rigidité ou encore la déconnexion du terrain.

Les managers, s'imaginant au pouvoir ont, selon leur genre, des approches assez différentes de la manière dont ils l'exerceraient

Les hommes, dans leur approche, surpondèrent principalement trois dimensions : la prise de décision (avec 38% contre 35% pour les femmes), mais plus encore l'humilité (avec 31% contre 24%) et le leadership (avec 29% contre 23%).

Les femmes en revanche ont une idée plus qualitative de la manière dont elles exerceraient le pouvoir, notamment en citant plus souvent une plus large variété de caractéristiques : ainsi, sur 6 caractéristiques citées, leurs résultats sont significativement plus élevés que chez les hommes. C'est le cas **du sens des responsabilités** (40% contre 34% chez les hommes), **la disponibilité constante** (27% contre 17%), **le courage dans les situations difficiles** (25% contre 18%), **la curiosité et la capacité à apprendre** (20% contre 15%), **la capacité à susciter l'innovation** (18% contre 14%) ou **la stabilité émotionnelle** (17% contre 12%).

Cette exigence portée par les femmes managers reflète une conscience du pouvoir qui dans certaines dimensions peuvent constituer des freins, notamment s'agissant de la disponibilité constante.

Tous cependant soulignent l'écoute comme la dimension qu'ils incarneraient le plus, avec 50% quel que soit le genre.

Avoir le pouvoir, signifie notamment bénéficier des avantages de décider et d'être autonome

Femmes et hommes managers s'entendent sur la hiérarchie des avantages permis par l'exercice du pouvoir dans les organisations. En premier lieu, ils soulignent **la capacité décisionnelle** comme principal avantage, mais aussi **la liberté d'action et d'organisation** personnelle. Sur ces deux dimensions les femmes les associent sensiblement plus que les hommes, 43% VS 39% concernant la capacité décisionnelle, et 30% VS 27% pour la liberté d'action.

Deux autres dimensions forment le TOP 4 des avantages, le haut niveau de revenu (avec 32% dont 34% chez les hommes) et le statut social (27% dont 28% chez les hommes et 25% chez les femmes).

Au-delà de ces avantages qui sont les plus souvent associés à l'exercice de ce pouvoir, on constate aussi des niveaux très proches quel que soit le genre concernant beaucoup de notions, l'accès aux informations nécessaires sur l'entreprise (26% pour les femmes et 22% pour les hommes), l'opportunité d'apprendre en continu (26% pour les femmes et 22% pour les hommes), d'influencer hors les murs (22% pour les deux), de créer des emplois et de la valeur (19% chez les femmes et 24% chez les hommes)...qui illustrent la diversité des avantages anticipés par les managers mais aussi les différentes clés d'attractivité du pouvoir. A noter que si la capacité décisionnelle et le haut niveau de revenu sont en tête des avantages, le plaisir n'est que marginalement associé au pouvoir (15%) dans cette hiérarchie, de même que la notoriété (13%, et plus souvent par les hommes avec 15% contre 10% pour les femmes).

Et les avantages du pouvoir trop peu mis en avant sont ceux qui donnent la part belle à des dimensions sociétales et, en écho, à la RSE

Alors même que dans la liste des avantages liés au pouvoir elles apparaissent comme un peu marginales, nos managers considèrent que certaines dimensions devraient être davantage mises en avant. **Et ces dimensions sont avant tout des dimensions sociétales.** Ils sont ainsi 28% à estimer que l'on ne met pas assez en avant l'avantage que représente **la création d'emplois et de valeur** pour la société, mais aussi, pour 24% (3^{ème} position), **l'impact et la capacité à changer le monde** ou, avec 23% (4^{ème} position), **la capacité d'influence à porter la parole hors les murs.**

Ainsi, le pouvoir est ici envisagé davantage en soi (pour ce qu'il permet de faire évoluer le monde) que pour soi (pouvoir décider et en tirer des revenus). **Les managers envisagent donc plus souvent**, quand il s'agit de renforcer la promotion du pouvoir, **de valoriser les dimensions sociétales qu'individuelles.** A un niveau plus personnel, l'opportunité d'apprendre (en deuxième position avec 25%) et le plaisir (avec 22%), font aussi partie des principales dimensions du pouvoir qui gagneraient à être plus mise en avant.

L'intention d'exercer le pouvoir trouve avant tout sa source dans une envie de disposer de revenus plus élevés, de liberté d'action et de capacité décisionnelle

L'aspiration à exercer le pouvoir pourrait, pour les femmes comme pour les hommes, s'incarner dans une diversité de leviers à la fois personnels et sociétaux.

Les femmes comme les hommes managers, s'ils exerçaient le pouvoir, le feraient avant tout pour le niveau de revenus, avec 40% (38% chez les femmes et 42% chez les hommes). Si cette dimension s'impose, il est notable que beaucoup d'autres dimensions se situent à des niveaux équivalents, entre 30% et 26% et viennent renforcer l'attrait du pouvoir.

On retrouve en premier lieu ce qui touche la liberté d'action et d'organisation personnelle avec 30% (32% chez les femmes et 28% chez les hommes), la capacité décisionnelle avec 30% chez tous.

Viennent ensuite des dimensions personnelles avec la rencontre de personnes essentiellement intéressantes (29% chez les femmes et 26% chez les hommes) ou l'opportunité d'apprendre en continu (28% avec 30% chez les femmes et 25% chez les hommes).

Enfin, les dimensions sociétales, la création d'emplois et de valeur en premier avec 26% (24% chez les femmes et 27% chez les hommes) suivie par l'impact, la capacité à changer le monde avec 23% et la capacité d'influence hors les murs avec 22%.

On le voit, dans l'hypothèse d'un exercice du pouvoir, les attentes sont nombreuses : revenus, enrichissement personnel au travers de rencontres ou découvertes, autonomie, impact... et partagées autant par les femmes que par les hommes. Cette « promesse » de l'exercice du pouvoir apparaît donc très diverses, sans pour autant garantir un souhait de passer à l'acte.

L'appréciation sur les inconvénients des dimensions du pouvoir est significativement plus élevée chez les femmes

Les femmes managers considèrent avec plus d'intensité comme un inconvénient de nombreuses dimensions qui peuvent être associées au pouvoir et aux aléas de son exercice.

On constate que globalement, si les hommes perçoivent d'éventuels inconvénients, ils les perçoivent tous avec significativement moins d'intensité que les femmes. Dans le détail, les inconvénients perçus par les hommes sont les suivants : le stress et la pression continus (71% des hommes contre 78% des femmes), les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique (67% des hommes contre 75% des femmes), les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso (64% des hommes contre 71% des femmes) et le risque d'être débarqué brusquement (60% des hommes contre 67% des femmes)

Dans le détail :

- **Le stress et la pression** continus sont un inconvénient important pour 78% des femmes contre 71% des hommes
- **Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique** de la même manière avec 75% contre 67%
- **Les horaires de travail** étendus et le potentiel déséquilibre vie pro-vie perso avec 71% contre 64% pour les hommes
- **Le risque d'être débarqué** brusquement avec 67% contre 60%
- **La responsabilité globale** (voir écrasante) avec 64% contre 53%
- **La peur d'échouer**, avec 62% contre 51% chez les hommes
- Mais aussi par exemple la défense en interne des choix stratégiques difficiles avec 58% chez les femmes managers contre 48%

Cette vision plus anxiogène des aléas ou contraintes de l'exercice du travail est au global anticipée plus fortement comme des inconvénients par les femmes managers, constituant, si ce n'est un rempart au souhait d'être dirigeant, a minima un frein ou un challenge personnel plus élevé.

Ce rapport moins favorable au pouvoir se concrétise notamment dans l'affirmation moins fréquente du souhait de participer à une instance dirigeante ou de devenir numéro 1 (PDG, DG, etc.) chez les femmes. Ainsi, chez les hommes, 73% souhaiteraient participer à une instance dirigeante, contre 64% chez les femmes managers. Par ailleurs 58% des hommes souhaiteraient devenir numéro 1 contre 47% chez les femmes.

En écho aux constats sur les inconvénients et sur le souhait d'exercer le pouvoir, les femmes sont sensiblement plus nombreuses à ériger certaines dimensions comme des sujets de renoncement

Ainsi, parmi les personnes qui souhaiteraient participer à des instances dirigeantes, **le stress et la pression continus sont abordés par 43% des femmes managers comme une dimension qui leur ferait renoncer** à l'exercice du pouvoir, **c'est 10 points de plus que les hommes avec 33%. La tendance est identique concernant les horaires étendus et le déséquilibre vie pro/vie perso, frein pour 33% des femmes et 22% des hommes** uniquement, soit 11 points de différence.

Autre sujet de sécurité psychologique et financière, **le risque d'être débarqué brusquement est relaté comme un sujet de renoncement par 25% des répondantes contre 19% chez les répondants.**

Ces constats sont identiques concernant les répondants qui ne souhaiteraient pas participer à une instance dirigeante. Ils sont ainsi 51% à citer **le stress et la pression continus comme principale explication de leur refus (58% chez les femmes contre 41% chez les hommes, soit 17 points d'écart)**, puis les horaires pour 36% et les décisions en conflit avec leurs valeurs ou éthique avec 29% (37% chez les femmes et 18% chez les hommes, soit 19 points d'écart).

Ce constat, qu'il concerne les personnes souhaitant ou ne souhaitant pas participer à des instances dirigeantes est identique, à la fois sur les dimensions (stress, équilibre de vie, valeurs et éthique) et sur la propension plus forte des femmes à dresser ces dimensions comme des freins à l'accès au pouvoir ou au maintien de son exercice.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Une appréciation partagée sur le pouvoir tel qu'il est exercé aujourd'hui dans les entreprises, sans rejet ou adhésion forte, mais plus critique chez les femmes

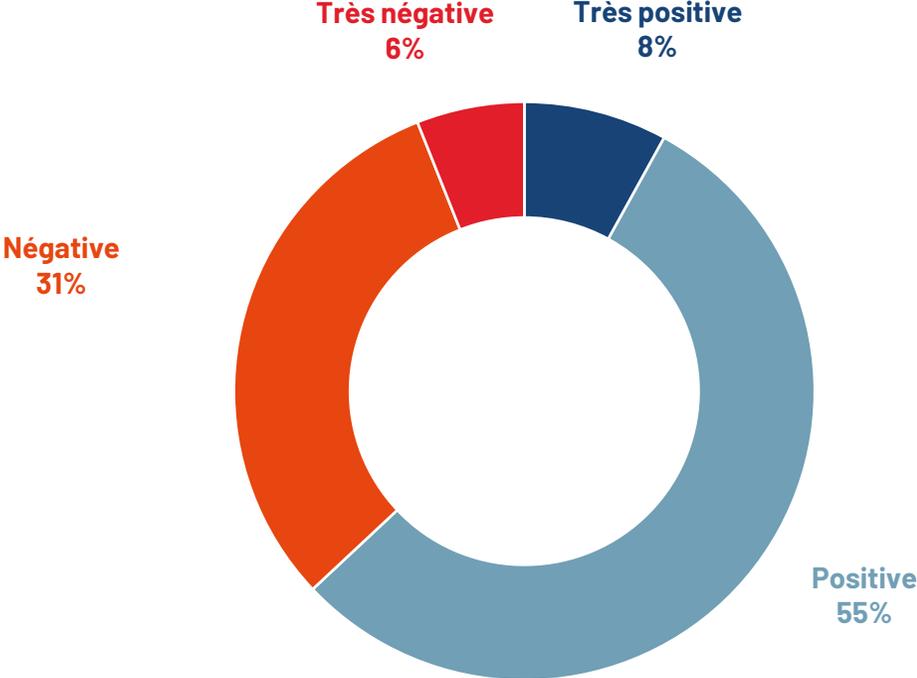
Q12. Votre perception du pouvoir tel qu'il est exercé dans les organisations aujourd'hui est-elle... ?

Base : A tous

**Négative :
37%**

**Positive :
63%**

Femmes	Hommes
58%	67%



Résultats détaillés

Q12. Votre perception du pouvoir tel qu'il est exercé dans les organisations aujourd'hui est-elle... ?

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

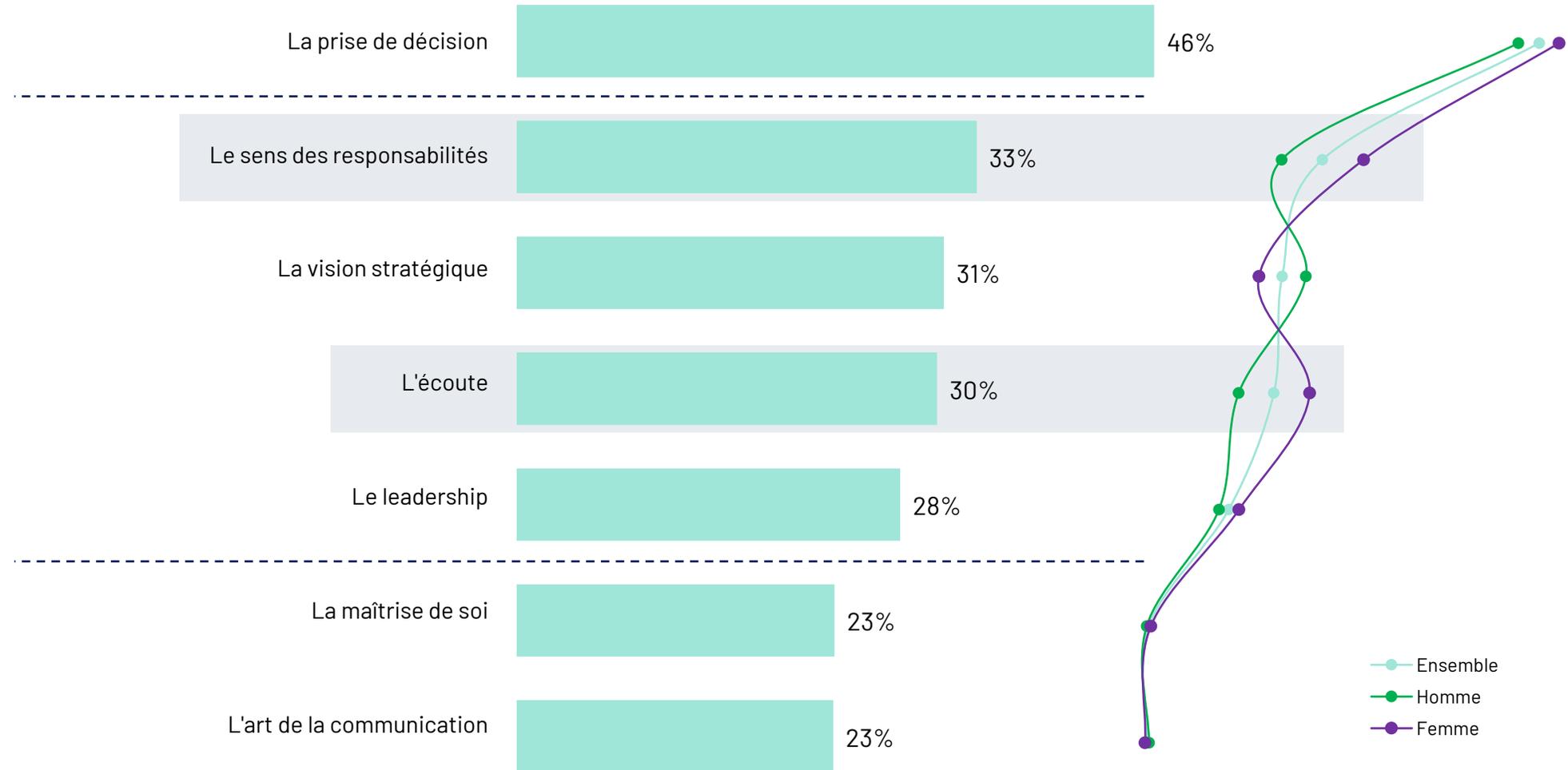
	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
ST Positive	63%	63%	61%	61%	57%	65%	56%	67%	52%	65%
Très positive	8%	11%	9%	5%	3%	8%	5%	5%	5%	9%
Positive	55%	52%	52%	56%	54%	57%	51%	62%	47%	56%
ST Négative	37%	37%	39%	39%	43%	35%	44%	33%	48%	35%
Très négative	31%	31%	33%	33%	35%	29%	37%	29%	42%	28%
Négative	6%	6%	6%	6%	8%	6%	7%	4%	6%	7%

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
ST Positive	63%	69%	71%	59%	53%	70%	55%	100%	0%
Très positive	8%	12%	11%	5%	3%	12%	3%	12%	0%
Positive	55%	57%	60%	54%	50%	58%	52%	88%	0%
ST Négative	37%	31%	29%	41%	47%	30%	45%	0%	100%
Très négative	31%	24%	24%	36%	40%	26%	37%	0%	84%
Négative	6%	7%	5%	5%	7%	4%	8%	0%	16%

L'exercice du pouvoir apparaît plutôt vertueux aux managers : responsable, fait d'écoute et de leadership, avec une vision stratégique... il se caractérise avant tout par la prise de décisions

Q1. Dans les organisations, l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s tel que vous l'observez, c'est ... ?
(7 réponses possibles)

Base : A tous

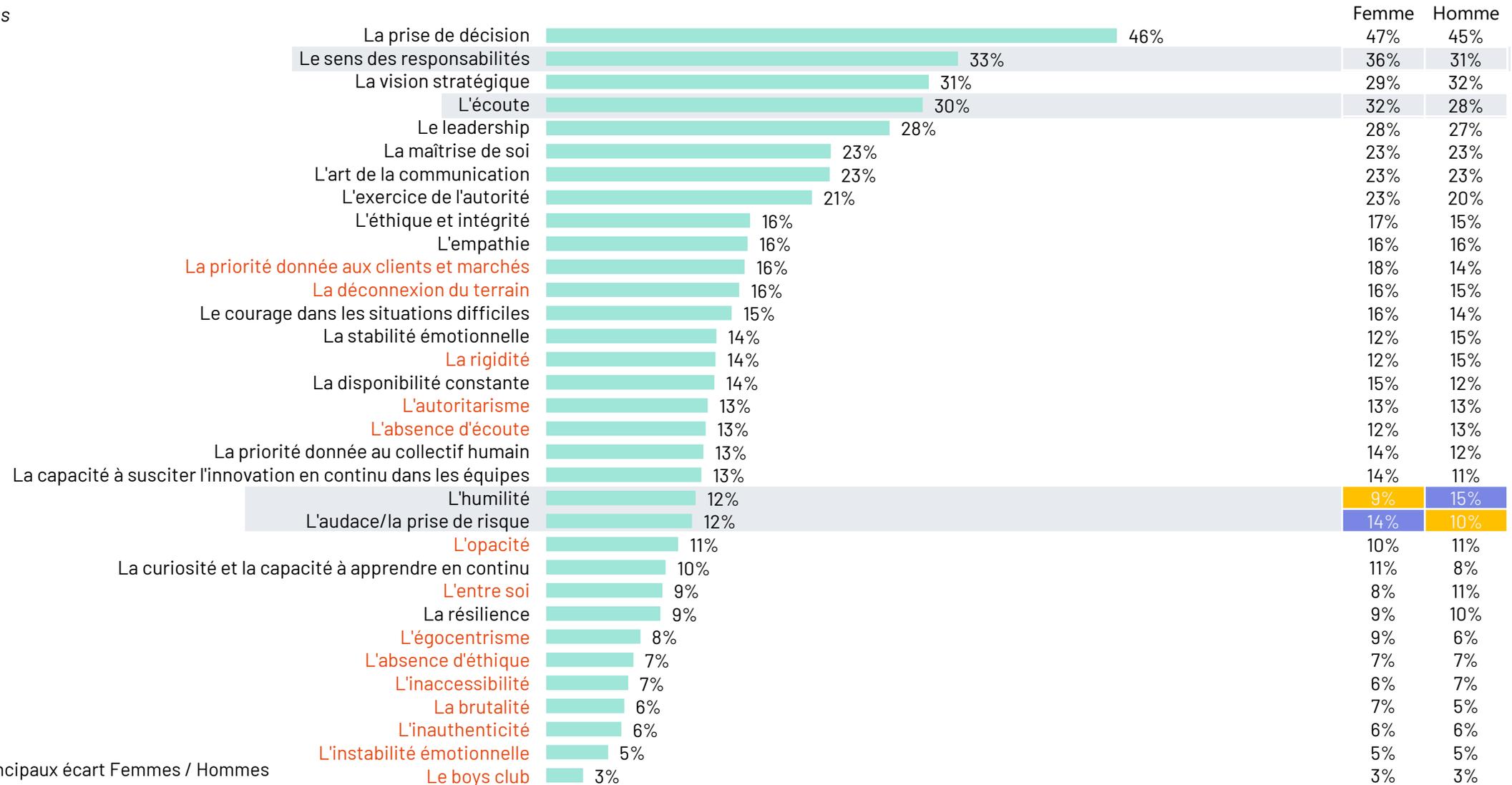


Principaux écart Femmes / Hommes

L'exercice du pouvoir apparaît plutôt vertueux aux managers : responsable, fait d'écoute et de leadership, avec une vision stratégique... il se caractérise avant tout par la prise de décisions

Q1. Dans les organisations, l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s tel que vous l'observez, c'est ... ?
(7 réponses possibles)

Base : A tous



Principaux écart Femmes / Hommes

Résultats détaillés 1/2

Q1. Dans les organisations, l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s tel que vous l'observez, c'est ... ? (7 réponses possibles)

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
La prise de décision	46%	39%	45%	53%	48%	45%	44%	51%	49%	41%
Le sens des responsabilités	33%	33%	33%	37%	39%	34%	34%	37%	38%	30%
La vision stratégique	31%	28%	30%	35%	35%	33%	26%	40%	33%	23%
L'écoute	30%	31%	32%	28%	34%	30%	33%	23%	27%	37%
Le leadership	28%	29%	27%	30%	22%	29%	23%	35%	25%	25%
La maîtrise de soi	23%	24%	22%	23%	26%	23%	24%	20%	24%	24%
L'art de la communication	23%	15%	25%	22%	29%	22%	26%	27%	21%	23%
L'exercice de l'autorité	21%	24%	21%	22%	24%	20%	27%	19%	26%	21%
L'éthique et intégrité	16%	15%	15%	18%	23%	16%	17%	18%	21%	13%
L'empathie	16%	16%	13%	16%	16%	15%	15%	17%	15%	17%
La priorité donnée aux clients et marchés	16%	14%	17%	17%	17%	18%	12%	15%	17%	17%
La déconnexion du terrain	16%	15%	17%	18%	16%	15%	18%	13%	22%	14%
Le courage dans les situations difficiles	15%	12%	14%	18%	21%	15%	16%	17%	14%	13%
La stabilité émotionnelle	14%	15%	10%	11%	7%	12%	16%	17%	9%	15%
La rigidité	14%	11%	12%	13%	13%	13%	12%	15%	10%	13%
La disponibilité constante	14%	12%	10%	11%	19%	12%	13%	16%	14%	11%
L'autoritarisme	13%	13%	14%	10%	14%	13%	14%	14%	16%	11%
L'absence d'écoute	13%	10%	15%	12%	13%	13%	14%	13%	16%	12%
La priorité donnée au collectif humain	13%	11%	13%	10%	16%	13%	9%	13%	11%	14%
La capacité à susciter l'innovation en continu dans les équipes	13%	13%	14%	11%	18%	13%	11%	12%	13%	13%
L'humilité	12%	12%	11%	11%	11%	12%	9%	14%	12%	11%
L'audace/la prise de risque	12%	15%	11%	10%	12%	13%	9%	14%	12%	13%
L'opacité	11%	11%	10%	12%	10%	11%	11%	10%	12%	10%
La curiosité et la capacité à apprendre en continu	10%	10%	13%	8%	10%	10%	8%	8%	13%	9%
L'entre soi	9%	9%	7%	9%	10%	9%	11%	11%	8%	10%
La résilience	9%	8%	11%	9%	7%	9%	11%	8%	9%	11%
L'égoïsme	8%	9%	8%	6%	8%	7%	7%	7%	8%	9%
L'absence d'éthique	7%	9%	5%	5%	4%	6%	8%	7%	6%	8%
L'inaccessibilité	7%	7%	8%	6%	5%	7%	7%	5%	7%	6%
La brutalité	6%	7%	7%	3%	4%	5%	9%	5%	5%	9%
L'inauthenticité	6%	8%	7%	4%	7%	7%	5%	6%	5%	8%
L'instabilité émotionnelle	5%	5%	5%	5%	7%	5%	5%	3%	5%	6%
Le boys club	3%	4%	3%	2%	2%	3%	4%	3%	3%	3%

Résultats détaillés 2/2

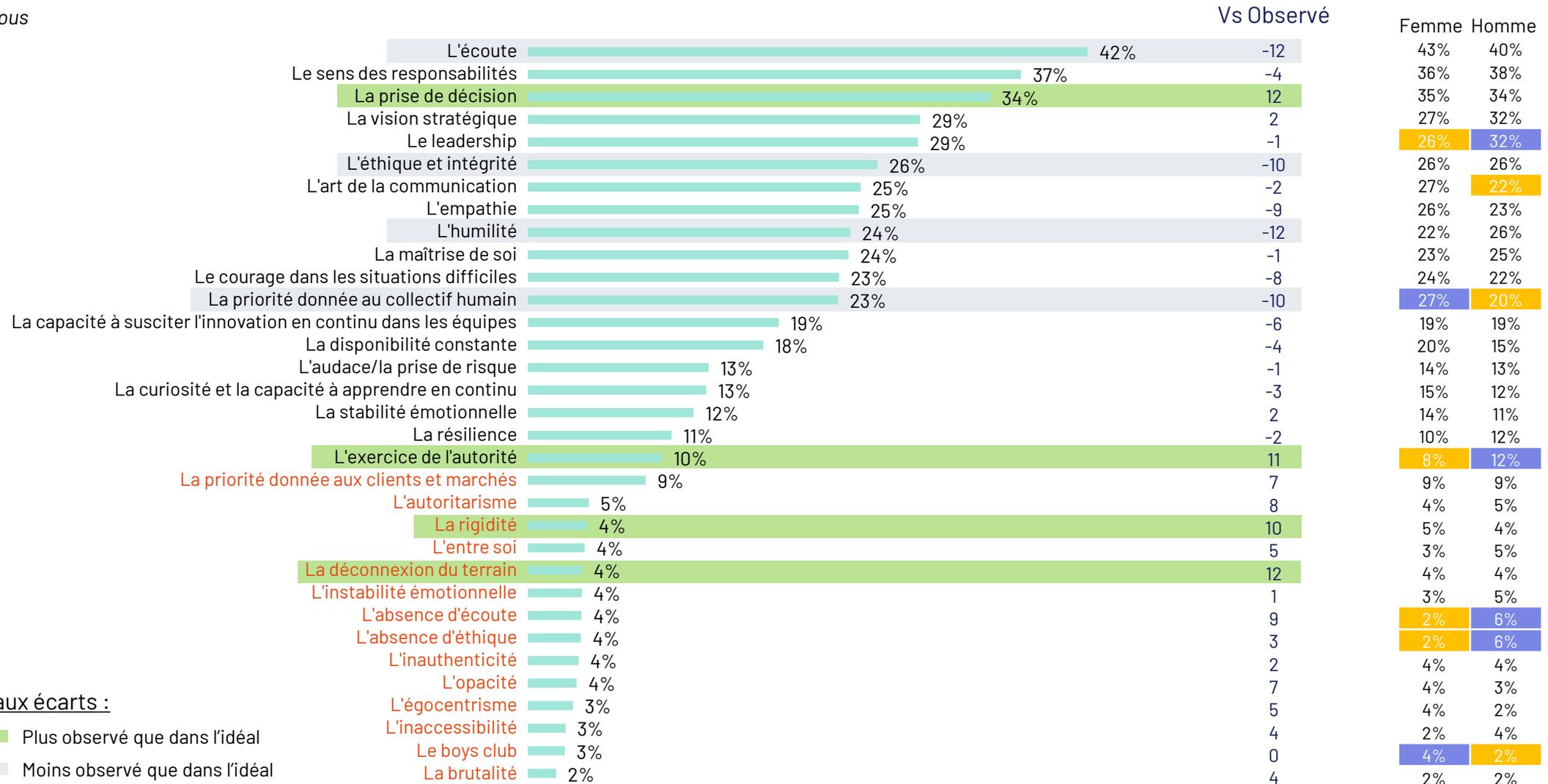
Q1. Dans les organisations, l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s tel que vous l'observez, c'est ... ? (7 réponses possibles)

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
La prise de décision	46%	46%	38%	46%	53%	42%	50%	47%	45%
Le sens des responsabilités	33%	32%	25%	35%	40%	30%	36%	35%	29%
La vision stratégique	31%	20%	29%	36%	36%	32%	30%	30%	32%
L'écoute	30%	30%	31%	32%	29%	30%	31%	33%	25%
Le leadership	28%	26%	23%	29%	32%	27%	28%	30%	24%
La maîtrise de soi	23%	21%	18%	28%	24%	24%	22%	26%	17%
L'art de la communication	23%	18%	22%	23%	28%	23%	23%	22%	24%
L'exercice de l'autorité	21%	19%	18%	24%	24%	18%	25%	18%	26%
L'éthique et intégrité	16%	12%	16%	18%	19%	17%	16%	18%	15%
L'empathie	16%	18%	15%	18%	15%	17%	16%	19%	11%
La priorité donnée aux clients et marchés	16%	21%	13%	15%	14%	15%	17%	17%	15%
La déconnexion du terrain	16%	10%	15%	16%	20%	12%	20%	8%	28%
Le courage dans les situations difficiles	15%	12%	16%	14%	18%	17%	13%	17%	11%
La stabilité émotionnelle	14%	18%	14%	15%	9%	17%	10%	18%	7%
La rigidité	14%	21%	11%	13%	10%	13%	14%	12%	16%
La disponibilité constante	14%	19%	13%	11%	12%	10%	18%	14%	13%
L'autoritarisme	13%	12%	14%	13%	13%	15%	10%	11%	17%
L'absence d'écoute	13%	12%	18%	10%	12%	13%	13%	8%	20%
La priorité donnée au collectif humain	13%	16%	12%	12%	12%	10%	15%	14%	10%
La capacité à susciter l'innovation en continu dans les équipes	13%	12%	12%	14%	12%	13%	12%	15%	9%
L'humilité	12%	13%	12%	13%	11%	12%	12%	13%	11%
L'audace/la prise de risque	12%	9%	10%	13%	15%	11%	13%	13%	10%
L'opacité	11%	6%	11%	14%	11%	11%	11%	6%	18%
La curiosité et la capacité à apprendre en continu	10%	7%	9%	14%	9%	10%	9%	11%	8%
L'entre soi	9%	11%	9%	10%	8%	12%	6%	8%	11%
La résilience	9%	7%	8%	10%	11%	12%	6%	10%	7%
L'égoïsme	8%	11%	6%	6%	7%	8%	7%	4%	14%
L'absence d'éthique	7%	8%	8%	5%	7%	9%	5%	6%	9%
L'inaccessibilité	7%	7%	6%	8%	6%	8%	5%	5%	9%
La brutalité	6%	10%	5%	7%	4%	8%	4%	5%	8%
L'inauthenticité	6%	6%	6%	7%	5%	8%	4%	6%	7%
L'instabilité émotionnelle	5%	5%	6%	5%	4%	5%	5%	4%	7%
Le boys club	3%	5%	4%	2%	2%	4%	2%	3%	3%

Le pouvoir idéal est fait d'écoute, de sens des responsabilités, de prise de décision et aussi de vision stratégique et de leadership

Q3. Qu'est-ce qui, selon vous, devrait caractériser avant tout l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s ?
(7 réponses possibles)

Base : A tous



Principaux écarts :

- Plus observé que dans l'idéal
- Moins observé que dans l'idéal

Résultats détaillés 1/2

Q3. Qu'est-ce qui, selon vous, devrait caractériser avant tout l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s ? (7 réponses possibles)

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
L'écoute	42%	44%	45%	43%	48%	41%	46%	33%	49%	43%
Le sens des responsabilités	37%	33%	37%	38%	44%	33%	44%	43%	41%	32%
La prise de décision	34%	32%	32%	38%	41%	33%	37%	41%	35%	31%
La vision stratégique	29%	29%	24%	34%	37%	32%	24%	41%	29%	23%
Le leadership	29%	29%	32%	27%	25%	31%	21%	39%	29%	23%
L'éthique et intégrité	26%	20%	25%	30%	33%	24%	28%	34%	29%	19%
L'art de la communication	25%	26%	25%	24%	30%	26%	22%	25%	30%	24%
L'empathie	25%	28%	24%	26%	25%	22%	31%	22%	30%	22%
L'humilité	24%	20%	26%	26%	31%	24%	21%	22%	31%	21%
La maîtrise de soi	24%	26%	23%	25%	25%	22%	26%	25%	22%	24%
Le courage dans les situations difficiles	23%	19%	21%	27%	35%	23%	23%	28%	25%	19%
La priorité donnée au collectif humain	23%	19%	25%	23%	31%	24%	21%	22%	28%	23%
La capacité à susciter l'innovation en continu dans les équipes	19%	17%	16%	21%	24%	16%	21%	23%	19%	16%
La disponibilité constante	18%	16%	15%	19%	21%	19%	16%	13%	19%	18%
L'audace/la prise de risque	13%	12%	17%	12%	16%	14%	12%	15%	10%	16%
La curiosité et la capacité à apprendre en continu	13%	17%	12%	13%	13%	13%	15%	11%	14%	13%
La stabilité émotionnelle	12%	12%	15%	12%	11%	11%	14%	10%	13%	14%
La résilience	11%	11%	12%	11%	10%	11%	10%	11%	11%	11%
L'exercice de l'autorité	10%	10%	10%	7%	7%	10%	11%	13%	9%	8%
La priorité donnée aux clients et marchés	9%	7%	9%	10%	11%	9%	7%	8%	8%	10%
L'autoritarisme	5%	6%	4%	2%	2%	5%	4%	7%	5%	3%
La rigidité	4%	4%	5%	1%	2%	5%	3%	4%	3%	7%
L'entre soi	4%	7%	4%	2%	1%	5%	3%	3%	3%	7%
La déconnexion du terrain	4%	6%	4%	2%	1%	4%	5%	2%	2%	8%
L'instabilité émotionnelle	4%	5%	4%	3%	1%	5%	3%	5%	2%	4%
L'absence d'écoute	4%	3%	4%	4%	1%	4%	4%	6%	1%	4%
L'absence d'éthique	4%	5%	3%	0%	2%	4%	4%	6%	2%	4%
L'inauthenticité	4%	4%	4%	4%	6%	4%	3%	3%	5%	3%
L'opacité	4%	6%	3%	2%	3%	4%	2%	2%	4%	5%
L'égoïsme	3%	3%	2%	2%	1%	3%	4%	2%	2%	6%
L'inaccessibilité	3%	3%	4%	1%	2%	3%	3%	2%	2%	4%
Le boys club	3%	3%	3%	0%	1%	2%	5%	1%	2%	5%
La brutalité	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%

Résultats détaillés 2/2

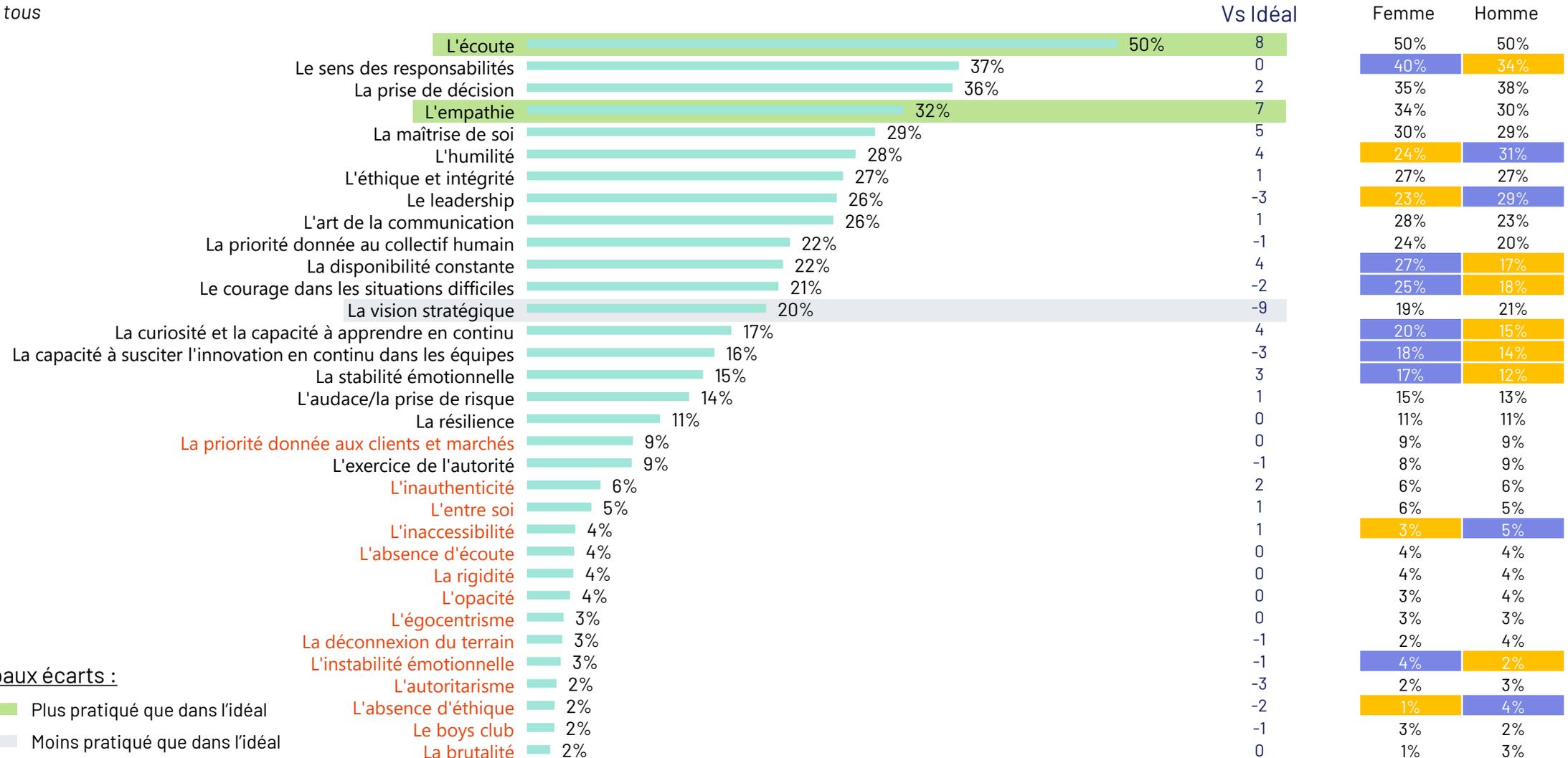
Q3. Qu'est-ce qui, selon vous, devrait caractériser avant tout l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s ? (7 réponses possibles)

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
L'écoute	42%	40%	37%	43%	46%	38%	46%	36%	51%
Le sens des responsabilités	37%	40%	32%	36%	40%	32%	42%	35%	40%
La prise de décision	34%	34%	31%	37%	36%	30%	39%	33%	38%
La vision stratégique	29%	20%	28%	34%	34%	29%	29%	28%	31%
Le leadership	29%	27%	26%	26%	36%	24%	35%	29%	29%
L'éthique et intégrité	26%	30%	20%	24%	29%	24%	28%	22%	33%
L'art de la communication	25%	24%	20%	24%	30%	24%	26%	22%	30%
L'empathie	25%	22%	20%	24%	31%	24%	26%	21%	31%
L'humilité	24%	24%	20%	27%	25%	20%	28%	20%	30%
La maîtrise de soi	24%	28%	17%	26%	25%	24%	24%	25%	22%
Le courage dans les situations difficiles	23%	23%	18%	23%	29%	22%	24%	21%	28%
La priorité donnée au collectif humain	23%	22%	20%	21%	29%	19%	27%	19%	31%
La capacité à susciter l'innovation en continu dans les équipes	19%	20%	14%	18%	22%	18%	20%	19%	17%
La disponibilité constante	18%	15%	18%	20%	17%	17%	18%	18%	18%
L'audace/la prise de risque	13%	11%	13%	12%	16%	13%	14%	14%	12%
La curiosité et la capacité à apprendre en continu	13%	9%	12%	16%	15%	12%	15%	11%	17%
La stabilité émotionnelle	12%	10%	10%	15%	14%	13%	12%	11%	15%
La résilience	11%	7%	10%	11%	14%	12%	10%	11%	10%
L'exercice de l'autorité	10%	10%	12%	10%	9%	11%	9%	11%	9%
La priorité donnée aux clients et marchés	9%	8%	9%	8%	10%	8%	10%	10%	7%
L'autoritarisme	5%	3%	9%	4%	2%	6%	3%	6%	2%
La rigidité	4%	7%	6%	5%	1%	6%	2%	6%	3%
L'entre soi	4%	3%	5%	6%	3%	6%	3%	5%	3%
La déconnexion du terrain	4%	4%	5%	4%	3%	5%	3%	4%	4%
L'instabilité émotionnelle	4%	6%	4%	5%	1%	6%	2%	5%	2%
L'absence d'écoute	4%	2%	8%	4%	2%	7%	1%	6%	1%
L'absence d'éthique	4%	2%	8%	3%	3%	6%	2%	6%	1%
L'inauthenticité	4%	2%	4%	6%	3%	5%	3%	4%	3%
L'opacité	4%	4%	4%	5%	2%	5%	2%	4%	3%
L'égoïsme	3%	5%	4%	3%	1%	5%	1%	4%	2%
L'inaccessibilité	3%	3%	2%	4%	2%	4%	1%	4%	2%
Le boys club	3%	6%	3%	2%	1%	4%	1%	4%	1%
La brutalité	2%	1%	3%	3%	2%	3%	1%	3%	1%

Les dirigeants, eux, caractérisent leur exercice du pouvoir par l'écoute

Q2. Parmi ces caractéristiques, quelles sont celles qui décrivent le mieux la manière dont vous exercez ou aimeriez exercer le pouvoir ?
(7 réponses possibles)

Base : A tous



Principaux écarts :

- Plus pratiqué que dans l'idéal
- Moins pratiqué que dans l'idéal

Résultats détaillés 1/2

Q2. Parmi ces caractéristiques, quelles sont celles qui décrivent le mieux la manière dont vous exercez ou aimeriez exercer le pouvoir ? (7 réponses possibles)

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
L'écoute	50%	48%	53%	53%	52%	48%	54%	46%	55%	48%
Le sens des responsabilités	37%	34%	36%	39%	57%	35%	43%	40%	44%	31%
La prise de décision	36%	36%	38%	38%	42%	38%	35%	37%	37%	33%
L'empathie	32%	31%	32%	35%	35%	30%	33%	32%	37%	28%
La maîtrise de soi	29%	30%	28%	35%	31%	28%	31%	28%	32%	28%
L'humilité	28%	23%	28%	25%	27%	26%	28%	31%	29%	26%
L'éthique et intégrité	27%	22%	26%	31%	30%	25%	28%	31%	36%	19%
Le leadership	26%	24%	26%	26%	24%	28%	18%	39%	26%	19%
L'art de la communication	26%	26%	29%	26%	28%	27%	24%	20%	30%	26%
La priorité donnée au collectif humain	22%	17%	24%	24%	33%	23%	20%	21%	24%	23%
La disponibilité constante	22%	21%	20%	24%	28%	20%	27%	20%	28%	19%
Le courage dans les situations difficiles	21%	16%	20%	25%	32%	20%	26%	26%	20%	20%
La vision stratégique	20%	22%	20%	21%	20%	21%	19%	27%	23%	15%
La curiosité et la capacité à apprendre en continu	17%	17%	19%	19%	20%	16%	19%	18%	20%	15%
La capacité à susciter l'innovation en continu dans les équipes	16%	13%	16%	18%	15%	15%	19%	19%	17%	15%
La stabilité émotionnelle	15%	17%	13%	12%	12%	15%	14%	17%	13%	17%
L'audace/la prise de risque	14%	16%	12%	10%	11%	14%	10%	17%	10%	16%
La résilience	11%	10%	12%	14%	10%	10%	15%	12%	12%	11%
La priorité donnée aux clients et marchés	9%	9%	7%	8%	10%	10%	5%	9%	6%	11%
L'exercice de l'autorité	9%	9%	8%	8%	9%	8%	11%	7%	8%	11%
L'inauthenticité	6%	8%	5%	5%	6%	7%	3%	6%	6%	7%
L'entre soi	5%	5%	4%	2%	3%	5%	8%	5%	2%	9%
L'inaccessibilité	4%	5%	2%	2%	1%	5%	2%	5%	1%	5%
L'absence d'écoute	4%	5%	3%	3%	3%	3%	7%	2%	2%	6%
La rigidité	4%	4%	4%	3%	4%	4%	3%	4%	3%	4%
L'opacité	4%	6%	2%	1%	1%	4%	4%	1%	1%	7%
L'égoïsme	3%	3%	3%	3%	0%	3%	4%	2%	2%	4%
La déconnexion du terrain	3%	2%	4%	5%	0%	4%	2%	2%	4%	3%
L'instabilité émotionnelle	3%	4%	4%	1%	1%	3%	4%	3%	3%	3%
L'autoritarisme	2%	3%	3%	3%	1%	3%	1%	2%	2%	2%
L'absence d'éthique	2%	5%	2%	1%	1%	3%	1%	1%	1%	4%
Le boys club	2%	2%	3%	1%	0%	2%	3%	2%	1%	3%
La brutalité	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	2%

Résultats détaillés 2/2

Q2. Parmi ces caractéristiques, quelles sont celles qui décrivent le mieux la manière dont vous exercez ou aimeriez exercer le pouvoir ? (7 réponses possibles)

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
L'écoute	50%	50%	42%	53%	54%	44%	57%	46%	56%
Le sens des responsabilités	37%	34%	31%	36%	44%	33%	40%	33%	42%
La prise de décision	36%	32%	29%	37%	44%	33%	39%	34%	39%
L'empathie	32%	34%	22%	33%	38%	27%	37%	28%	38%
La maîtrise de soi	29%	30%	20%	30%	36%	25%	34%	29%	31%
L'humilité	28%	28%	28%	23%	31%	24%	32%	25%	33%
L'éthique et intégrité	27%	28%	22%	25%	32%	26%	28%	22%	35%
Le leadership	26%	26%	23%	23%	32%	25%	28%	28%	23%
L'art de la communication	26%	24%	24%	28%	27%	21%	31%	22%	32%
La priorité donnée au collectif humain	22%	18%	18%	26%	26%	20%	24%	18%	29%
La disponibilité constante	22%	19%	17%	22%	28%	19%	25%	20%	24%
Le courage dans les situations difficiles	21%	20%	15%	23%	26%	22%	20%	20%	23%
La vision stratégique	20%	16%	18%	22%	24%	22%	18%	20%	20%
La curiosité et la capacité à apprendre en continu	17%	16%	13%	17%	22%	15%	20%	15%	21%
La capacité à susciter l'innovation en continu dans les équipes	16%	13%	16%	18%	17%	17%	15%	15%	18%
La stabilité émotionnelle	15%	16%	14%	14%	15%	17%	12%	15%	15%
L'audace/la prise de risque	14%	16%	11%	15%	13%	13%	15%	15%	11%
La résilience	11%	8%	12%	12%	12%	14%	8%	10%	14%
La priorité donnée aux clients et marchés	9%	12%	8%	11%	5%	9%	9%	10%	8%
L'exercice de l'autorité	9%	10%	9%	8%	8%	10%	7%	10%	7%
L'inauthenticité	6%	6%	8%	7%	4%	7%	6%	7%	5%
L'entre soi	5%	6%	8%	6%	2%	7%	4%	6%	4%
L'inaccessibilité	4%	3%	10%	5%	0%	7%	1%	6%	1%
L'absence d'écoute	4%	8%	2%	4%	2%	6%	2%	6%	1%
La rigidité	4%	4%	5%	6%	1%	6%	2%	5%	2%
L'opacité	4%	8%	3%	3%	1%	6%	1%	5%	1%
L'égoïsme	3%	3%	5%	3%	2%	5%	2%	4%	1%
La déconnexion du terrain	3%	2%	3%	4%	3%	4%	2%	4%	2%
L'instabilité émotionnelle	3%	2%	3%	5%	2%	3%	2%	3%	2%
L'autoritarisme	2%	3%	4%	3%	1%	4%	1%	3%	1%
L'absence d'éthique	2%	2%	4%	4%	0%	4%	1%	3%	1%
Le boys club	2%	1%	5%	2%	1%	4%	1%	3%	1%
La brutalité	2%	3%	2%	2%	1%	3%	1%	3%	1%

L'exercice du pouvoir : Observé • Idéal • Pratique

👁️ Observé

Décision (46%)
Responsabilités (33%)
Vision (31%)
Écoute (30%)

Leadership (28%)
Maîtrise de soi (23%)
Communication (23%)

★ Idéal

Écoute (42%)
Responsabilités (37%)
Décision (34%)
Vision (29%)

Leadership (29%)
Éthique & intégrité (26%)
Communication (25%)

💡 Pratique

Écoute (50%)
Responsabilités (37%)
Décision (36%)
Empathie (32%)

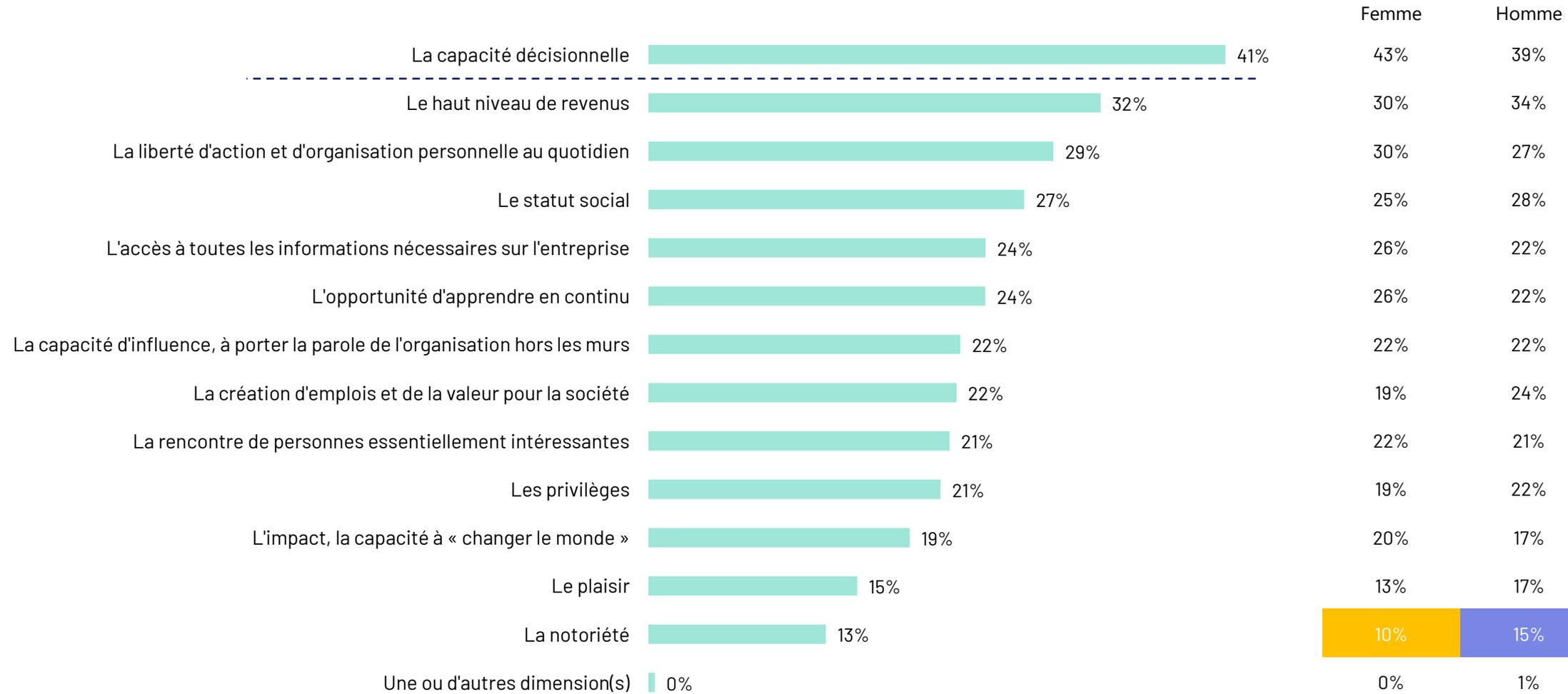
Maîtrise de soi (29%)
Humilité (28%)
Éthique & intégrité (27%)

Écoute & Responsabilités au cœur de l'exercice du pouvoir

Être en situation de décision et disposer d'un statut social et de revenus, deux attributs clés de l'exercice du pouvoir

Q4. Quels sont d'après vous, parmi cette liste, les avantages liés à l'exercice du pouvoir dans les organisations ?
(4 réponses possibles)

Base : A tous



Nombre moyen de citations : 3,1

Résultats détaillés 1/2

Q4. Quels sont d'après vous, parmi cette liste, les avantages liés à l'exercice du pouvoir dans les organisations ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
La capacité décisionnelle	41%	37%	38%	46%	56%	41%	42%	45%	46%	36%
Le haut niveau de revenus	32%	31%	33%	36%	28%	32%	29%	38%	34%	27%
La liberté d'action et d'organisation personnelle au quotidien	29%	26%	30%	27%	33%	28%	29%	27%	35%	26%
Le statut social	27%	26%	28%	31%	27%	28%	26%	24%	28%	26%
L'accès à toutes les informations nécessaires sur l'entreprise	24%	21%	22%	28%	34%	24%	23%	28%	26%	20%
L'opportunité d'apprendre en continu	24%	23%	20%	22%	24%	21%	30%	30%	23%	22%
La capacité d'influence, à porter la parole de l'organisation hors les murs	22%	21%	24%	22%	26%	21%	25%	26%	23%	20%
La création d'emplois et de la valeur pour la société	22%	22%	21%	24%	21%	21%	19%	24%	22%	20%
La rencontre de personnes essentiellement intéressantes	21%	19%	20%	22%	20%	20%	24%	26%	23%	18%
Les privilèges	21%	23%	23%	20%	18%	22%	20%	19%	21%	23%
L'impact, la capacité à « changer le monde »	19%	24%	19%	14%	15%	19%	16%	20%	17%	19%
Le plaisir	15%	14%	17%	14%	19%	16%	12%	13%	11%	18%
La notoriété	13%	12%	15%	11%	14%	13%	12%	12%	11%	14%
Une ou d'autres dimension(s)	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

Résultats détaillés 2/2

Q4. Quels sont d'après vous, parmi cette liste, les avantages liés à l'exercice du pouvoir dans les organisations ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

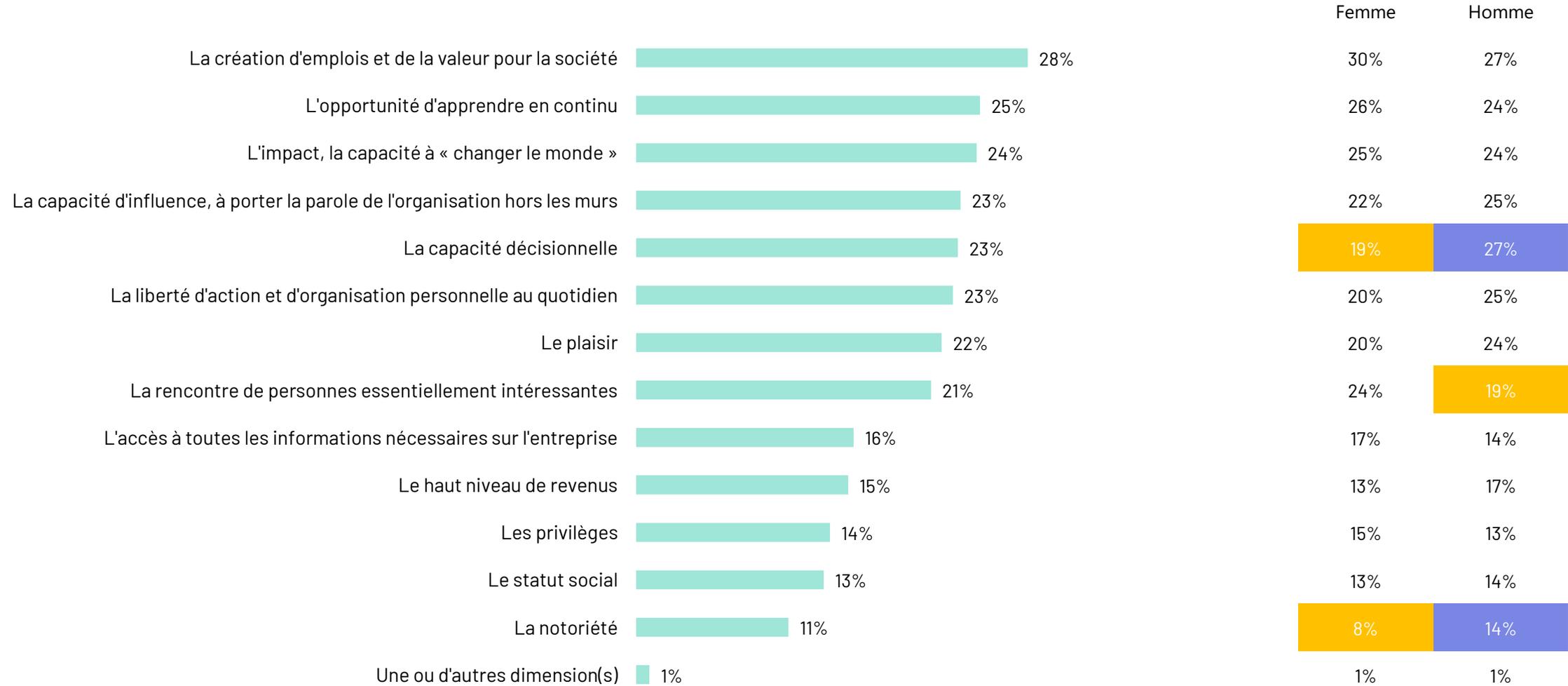
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
La capacité décisionnelle	41%	32%	35%	44%	51%	40%	42%	39%	43%
Le haut niveau de revenus	32%	36%	24%	31%	37%	28%	36%	27%	40%
La liberté d'action et d'organisation personnelle au quotidien	29%	28%	26%	29%	31%	28%	29%	24%	36%
Le statut social	27%	25%	23%	26%	32%	26%	28%	25%	30%
L'accès à toutes les informations nécessaires sur l'entreprise	24%	19%	22%	25%	28%	23%	25%	24%	25%
L'opportunité d'apprendre en continu	24%	27%	25%	20%	24%	23%	25%	26%	20%
La capacité d'influence, à porter la parole de l'organisation hors les murs	22%	15%	21%	27%	24%	24%	20%	23%	21%
La création d'emplois et de la valeur pour la société	22%	23%	22%	22%	21%	25%	19%	23%	19%
La rencontre de personnes essentiellement intéressantes	21%	14%	29%	22%	20%	22%	21%	22%	21%
Les privilèges	21%	22%	18%	24%	19%	18%	23%	18%	26%
L'impact, la capacité à « changer le monde »	19%	18%	17%	20%	19%	20%	17%	19%	18%
Le plaisir	15%	15%	16%	16%	12%	16%	14%	19%	9%
La notoriété	13%	14%	13%	11%	12%	13%	13%	13%	12%
Une ou d'autres dimension(s)	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%

Une insuffisante mise en avant du pouvoir comme levier de création de valeur, de changement sociétal comme individuel

Q5. Et quels sont selon vous les avantages du pouvoir qui ne sont pas suffisamment mis en avant par celles et ceux qui l'exercent dans les organisations ?
(4 réponses possibles)

Base : A tous



Nombre moyen de citations : 2,6

Résultats détaillés 1/2

Q5. Et quels sont selon vous les avantages du pouvoir qui ne sont pas suffisamment mis en avant par celles et ceux qui l'exercent dans les organisations ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
La création d'emplois et de la valeur pour la société	28%	26%	25%	30%	30%	27%	30%	34%	30%	24%
L'opportunité d'apprendre en continu	25%	25%	27%	26%	20%	25%	24%	21%	27%	25%
L'impact, la capacité à « changer le monde »	24%	30%	26%	25%	23%	25%	25%	27%	28%	21%
La capacité d'influence, à porter la parole de l'organisation hors les murs	23%	17%	26%	24%	25%	22%	24%	29%	23%	20%
La capacité décisionnelle	23%	20%	24%	20%	25%	22%	22%	29%	18%	23%
La liberté d'action et d'organisation personnelle au quotidien	23%	26%	21%	22%	22%	23%	23%	22%	20%	25%
Le plaisir	22%	24%	24%	22%	26%	23%	21%	21%	20%	24%
La rencontre de personnes essentiellement intéressantes	21%	19%	23%	23%	24%	21%	23%	21%	22%	20%
L'accès à toutes les informations nécessaires sur l'entreprise	16%	14%	16%	16%	18%	16%	17%	16%	15%	17%
Le haut niveau de revenus	15%	18%	15%	13%	12%	16%	15%	13%	14%	17%
Les privilèges	14%	18%	14%	11%	14%	15%	11%	13%	12%	19%
Le statut social	13%	13%	14%	13%	11%	13%	13%	12%	11%	16%
La notoriété	11%	10%	10%	8%	12%	11%	12%	12%	12%	10%
Une ou d'autres dimension(s)	1%	1%	0%	1%	2%	1%	0%	1%	1%	1%

Résultats détaillés 2/2

Q5. Et quels sont selon vous les avantages du pouvoir qui ne sont pas suffisamment mis en avant par celles et ceux qui l'exercent dans les organisations ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

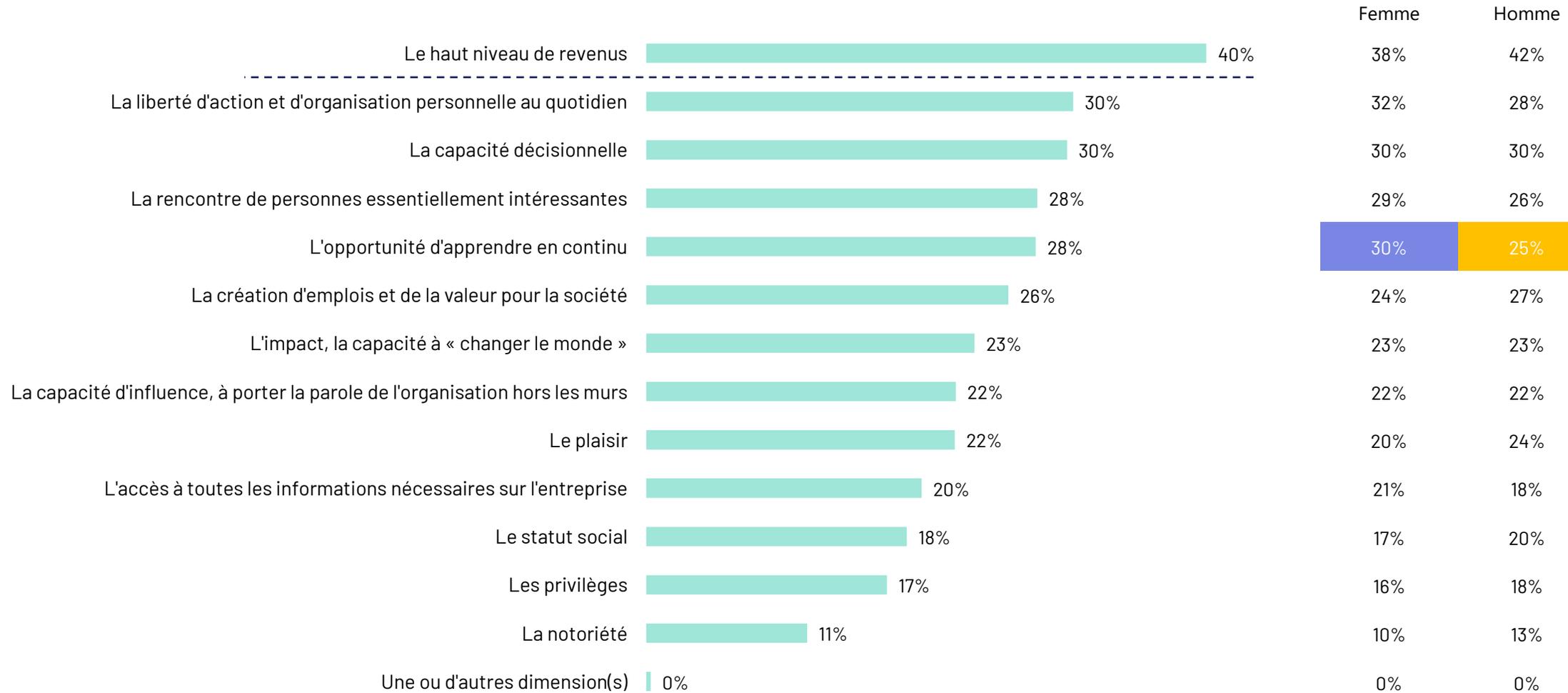
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
La création d'emplois et de la valeur pour la société	28%	28%	23%	31%	30%	28%	28%	27%	30%
L'opportunité d'apprendre en continu	25%	24%	24%	24%	27%	24%	25%	22%	29%
L'impact, la capacité à « changer le monde »	24%	23%	20%	24%	30%	26%	23%	24%	26%
La capacité d'influence, à porter la parole de l'organisation hors les murs	23%	27%	21%	26%	20%	23%	23%	24%	22%
La capacité décisionnelle	23%	29%	22%	20%	22%	21%	26%	25%	20%
La liberté d'action et d'organisation personnelle au quotidien	23%	22%	24%	22%	23%	25%	21%	24%	21%
Le plaisir	22%	22%	17%	24%	25%	21%	23%	23%	20%
La rencontre de personnes essentiellement intéressantes	21%	17%	17%	23%	26%	22%	20%	19%	24%
L'accès à toutes les informations nécessaires sur l'entreprise	16%	17%	14%	17%	15%	17%	14%	15%	17%
Le haut niveau de revenus	15%	11%	21%	14%	15%	18%	13%	17%	13%
Les privilèges	14%	12%	15%	16%	12%	12%	16%	15%	12%
Le statut social	13%	12%	17%	14%	11%	14%	13%	14%	12%
La notoriété	11%	12%	13%	10%	9%	14%	8%	13%	8%
Une ou d'autres dimension(s)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	2%

Le revenu et l'autonomie, combo de rêve de l'exercice du pouvoir

Q8. Dans l'hypothèse où vous exerceriez le pouvoir dans une organisation ce serait avant tout pour ... ?
(4 réponses possibles)

Base : A tous



Nombre moyen de citations : 3,2

Résultats détaillés 1/2

Q8. Dans l'hypothèse où vous exerceriez le pouvoir dans une organisation ce serait avant tout pour ... ? (4 réponses possibles)

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
Le haut niveau de revenus	40%	40%	43%	40%	29%	41%	35%	43%	41%	37%
La liberté d'action et d'organisation personnelle au quotidien	30%	27%	31%	32%	39%	30%	31%	30%	32%	28%
La capacité décisionnelle	30%	27%	28%	35%	42%	29%	34%	37%	34%	23%
La rencontre de personnes essentiellement intéressantes	28%	27%	23%	28%	39%	27%	30%	30%	30%	24%
L'opportunité d'apprendre en continu	28%	24%	31%	31%	31%	28%	27%	26%	34%	23%
La création d'emplois et de la valeur pour la société	26%	21%	23%	23%	32%	24%	27%	30%	22%	28%
L'impact, la capacité à « changer le monde »	23%	28%	24%	18%	19%	21%	25%	29%	21%	24%
La capacité d'influence, à porter la parole de l'organisation hors les murs	22%	24%	21%	24%	21%	22%	24%	26%	19%	21%
Le plaisir	22%	23%	22%	21%	25%	23%	19%	20%	20%	24%
L'accès à toutes les informations nécessaires sur l'entreprise	20%	15%	22%	20%	24%	20%	18%	15%	22%	20%
Le statut social	18%	19%	21%	17%	14%	20%	17%	19%	15%	21%
Les privilèges	17%	20%	19%	16%	12%	19%	14%	13%	14%	21%
La notoriété	11%	12%	13%	7%	7%	12%	10%	8%	12%	13%
Une ou d'autres dimension(s)	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%

Résultats détaillés 2/2

Q8. Dans l'hypothèse où vous exerceriez le pouvoir dans une organisation ce serait avant tout pour ... ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

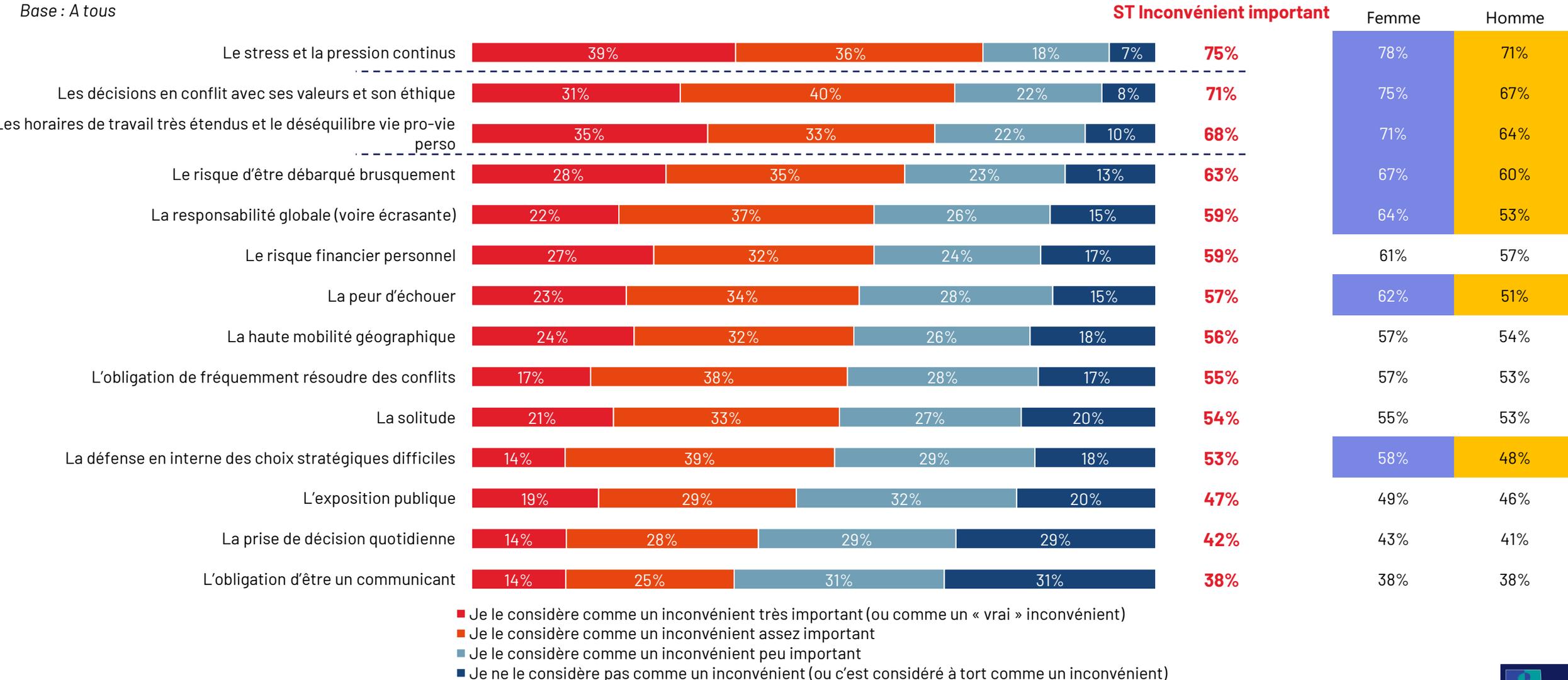
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
Le haut niveau de revenus	40%	41%	33%	39%	45%	34%	46%	36%	47%
La liberté d'action et d'organisation personnelle au quotidien	30%	33%	26%	31%	32%	32%	29%	29%	33%
La capacité décisionnelle	30%	25%	27%	31%	35%	33%	26%	31%	29%
La rencontre de personnes essentiellement intéressantes	28%	24%	26%	31%	30%	26%	30%	26%	30%
L'opportunité d'apprendre en continu	28%	29%	26%	24%	31%	27%	28%	27%	29%
La création d'emplois et de la valeur pour la société	26%	27%	29%	25%	23%	27%	25%	27%	23%
L'impact, la capacité à « changer le monde »	23%	25%	18%	22%	27%	25%	21%	23%	24%
La capacité d'influence, à porter la parole de l'organisation hors les murs	22%	19%	21%	28%	20%	24%	20%	21%	23%
Le plaisir	22%	24%	22%	19%	22%	22%	22%	24%	19%
L'accès à toutes les informations nécessaires sur l'entreprise	20%	18%	19%	21%	20%	22%	17%	21%	17%
Le statut social	18%	12%	21%	20%	20%	18%	19%	20%	15%
Les privilèges	17%	19%	18%	19%	13%	19%	15%	19%	14%
La notoriété	11%	11%	15%	11%	9%	12%	11%	12%	10%
Une ou d'autres dimension(s)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

Stress, conflit, horaires de travail, risque et responsabilité...cocktail des principaux inconvénients de l'exercice du pouvoir

Q6. Parmi les dimensions parfois associées à l'exercice du pouvoir par un(e) dirigeant(e) dans une organisation, indiquez pour chacune comment vous la considérez en tant qu'inconvénient :

Base : A tous



Résultats détaillés 1/2

Q6. Parmi les dimensions parfois associées à l'exercice du pouvoir par un(e) dirigeant(e) dans une organisation, indiquez pour chacune comment vous la considérez en tant qu'inconvénient :

		Âge				Secteur		Profession			
		Total	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
	Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
	Le stress et la pression continus	75%	76%	77%	75%	70%	73%	77%	70%	75%	77%
	Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	71%	71%	75%	69%	70%	70%	71%	67%	72%	70%
	Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	68%	71%	74%	65%	63%	68%	70%	64%	68%	72%
	Le risque d'être débarqué brusquement	63%	66%	70%	66%	60%	64%	63%	56%	63%	68%
	La responsabilité globale (voire écrasante)	59%	59%	64%	57%	58%	58%	58%	52%	59%	63%
	Le risque financier personnel	59%	60%	59%	57%	58%	61%	55%	54%	56%	64%
	La peur d'échouer	57%	60%	62%	49%	51%	59%	53%	51%	55%	59%
	La haute mobilité géographique	56%	56%	64%	58%	50%	56%	58%	44%	58%	61%
	L'obligation de fréquemment résoudre des conflits	55%	55%	61%	55%	47%	55%	55%	45%	53%	61%
	La solitude	54%	54%	56%	51%	47%	53%	54%	54%	45%	62%
	La défense en interne des choix stratégiques difficiles	53%	52%	59%	51%	50%	54%	53%	44%	55%	55%
	L'exposition publique	47%	53%	52%	43%	42%	47%	50%	43%	46%	49%
	La prise de décision quotidienne	42%	48%	44%	39%	30%	44%	39%	29%	38%	51%
	L'obligation d'être un communicant	38%	42%	42%	38%	34%	40%	36%	29%	36%	44%

Résultats détaillés 2/2

Q6. Parmi les dimensions parfois associées à l'exercice du pouvoir par un(e) dirigeant(e) dans une organisation, indiquez pour chacune comment vous la considérez en tant qu'inconvénient :

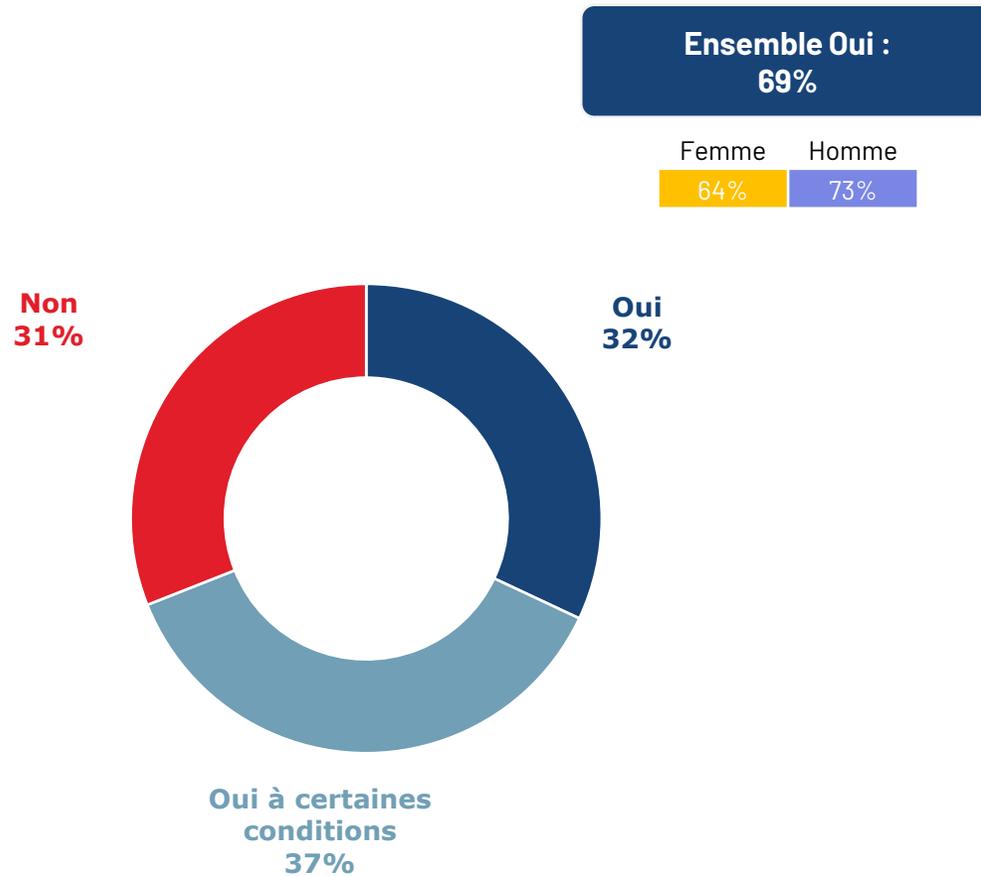
	ST Inconvénient important	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir		
		Total	ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base		2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
Le stress et la pression continus		75%	81%	67%	76%	75%	71%	79%	70%	82%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique		71%	73%	63%	72%	74%	68%	74%	67%	77%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso		68%	62%	68%	71%	69%	67%	68%	66%	71%
Le risque d'être débarqué brusquement		63%	61%	58%	67%	67%	62%	64%	61%	67%
La responsabilité globale (voire écrasante)		59%	67%	55%	60%	55%	57%	61%	57%	62%
Le risque financier personnel		59%	60%	66%	53%	57%	59%	59%	60%	57%
La peur d'échouer		57%	58%	61%	57%	52%	58%	55%	58%	54%
La haute mobilité géographique		56%	58%	47%	58%	60%	57%	54%	55%	57%
L'obligation de fréquemment résoudre des conflits		55%	58%	55%	54%	53%	56%	53%	55%	54%
La solitude		54%	59%	52%	52%	53%	55%	52%	55%	51%
La défense en interne des choix stratégiques difficiles		53%	57%	57%	51%	48%	55%	51%	53%	53%
L'exposition publique		47%	51%	49%	45%	45%	49%	46%	48%	47%
La prise de décision quotidienne		42%	44%	47%	41%	36%	47%	36%	45%	37%
L'obligation d'être un communicant		38%	39%	40%	38%	36%	41%	36%	41%	33%

Des souhaits d'exercice du pouvoir en instance, sensiblement plus élevés que comme dirigeants

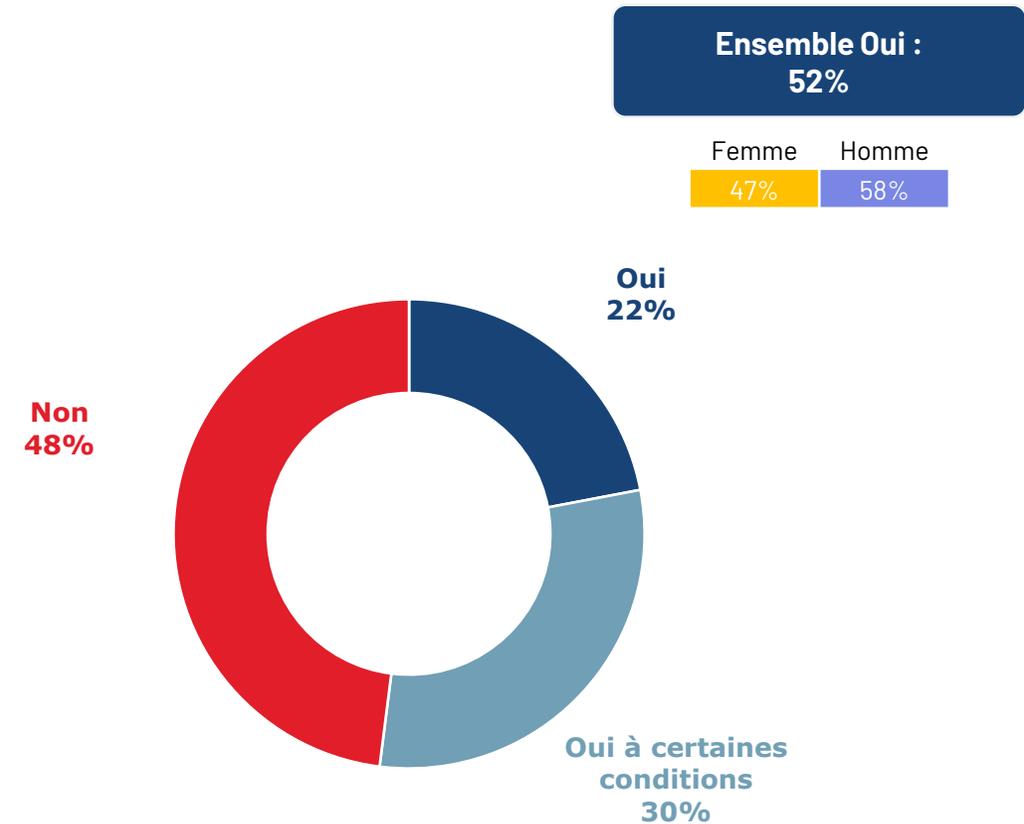
Q7. Vous personnellement, souhaiteriez-vous exercer/continuer à exercer le pouvoir en...?

Base : A tous

Participant à une instance dirigeante (Comex, Codir, etc.)



Devenant numéro un(e) (PDG, DG, etc.)



Résultats détaillés

Q7. Vous personnellement, souhaiteriez-vous exercer/continuer à exercer le pouvoir en...?

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

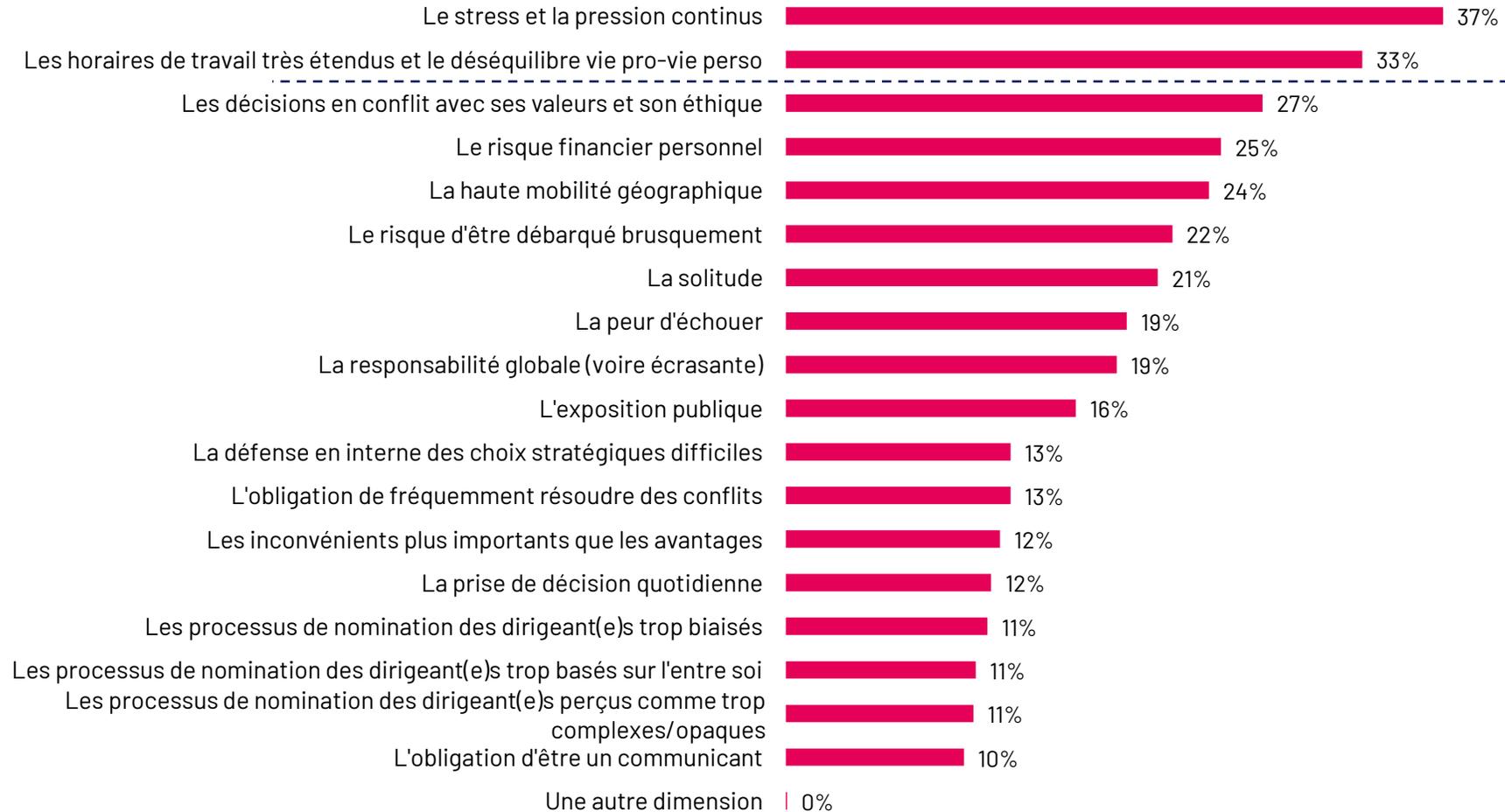
	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
ST Oui	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
Participant à une instance dirigeante (Comex, Codir, etc.)	69%	67%	67%	68%	69%	69%	69%	78%	64%	65%
Devenant numéro un(e) (PDG, DG, etc.)	52%	60%	49%	41%	39%	53%	51%	56%	39%	58%

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
ST Oui	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
Participant à une instance dirigeante (Comex, Codir, etc.)	69%	61%	77%	75%	63%	87%	50%	76%	57%
Devenant numéro un(e) (PDG, DG, etc.)	52%	57%	65%	49%	41%	66%	38%	62%	37%

Les alertes sur le stress, les horaires, les conflits de valeurs ou la prise de risque peuvent suffire à faire renoncer au souhait de pouvoir

Q9. Et parmi ces dimensions, lesquelles vous feraient renoncer au souhait d'exercer le pouvoir dans une organisation ?
(4 réponses possibles)

Base : **A tous, sauf** à ceux qui ne sont pas / ne souhaiteraient pas participer à une instance dirigeante, devenir numéro un(e)



	Femme	Homme
Le stress et la pression continus	43%	33%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	37%	29%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	33%	22%
Le risque financier personnel	23%	27%
La haute mobilité géographique	24%	24%
Le risque d'être débarqué brusquement	25%	19%
La solitude	18%	24%
La peur d'échouer	17%	21%
La responsabilité globale (voire écrasante)	21%	17%
L'exposition publique	15%	18%
La défense en interne des choix stratégiques difficiles	13%	13%
L'obligation de fréquemment résoudre des conflits	14%	11%
Les inconvénients plus importants que les avantages	10%	14%
La prise de décision quotidienne	9%	14%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop biaisés	11%	12%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop basés sur l'entre soi	12%	10%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s perçus comme trop complexes/opaque	8%	13%
L'obligation d'être un communicant	8%	12%
Une autre dimension	-	0%

Nombre moyen de citations : 3,4

Résultats détaillés 1/2

Q9. Et parmi ces dimensions, lesquelles vous feraient renoncer au souhait d'exercer le pouvoir dans une organisation ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	1465	272	456	445	268	989	399	670	374	333
Le stress et la pression continus	37%	43%	35%	38%	38%	38%	38%	36%	42%	35%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	33%	37%	37%	29%	22%	34%	33%	30%	34%	34%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	27%	30%	23%	30%	34%	24%	37%	30%	28%	26%
Le risque financier personnel	25%	24%	26%	25%	23%	24%	21%	27%	26%	22%
La haute mobilité géographique	24%	23%	29%	24%	22%	24%	25%	24%	26%	24%
Le risque d'être débarqué brusquement	22%	17%	18%	28%	24%	22%	24%	19%	24%	25%
La solitude	21%	22%	22%	22%	25%	23%	18%	18%	17%	23%
La peur d'échouer	19%	15%	20%	19%	17%	19%	16%	22%	14%	19%
La responsabilité globale (voire écrasante)	19%	20%	17%	14%	20%	16%	20%	20%	15%	21%
L'exposition publique	16%	12%	18%	17%	24%	17%	16%	19%	15%	15%
La défense en interne des choix stratégiques difficiles	13%	16%	14%	11%	9%	14%	11%	9%	11%	15%
L'obligation de fréquemment résoudre des conflits	13%	13%	17%	12%	13%	13%	14%	9%	17%	14%
Les inconvénients plus importants que les avantages	12%	12%	14%	14%	17%	12%	11%	15%	15%	9%
La prise de décision quotidienne	12%	11%	9%	10%	4%	12%	10%	13%	6%	14%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop biaisés	11%	12%	11%	14%	11%	11%	14%	14%	14%	7%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop basés sur l'entre soi	11%	11%	11%	11%	15%	10%	15%	13%	13%	8%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s perçus comme trop complexes/opaque	11%	12%	7%	11%	10%	12%	10%	11%	10%	12%
L'obligation d'être un communicant	10%	12%	13%	8%	7%	11%	8%	6%	9%	13%
Une autre dimension	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Résultats détaillés 2/2

Q9. Et parmi ces dimensions, lesquelles vous feraient renoncer au souhait d'exercer le pouvoir dans une organisation ? (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

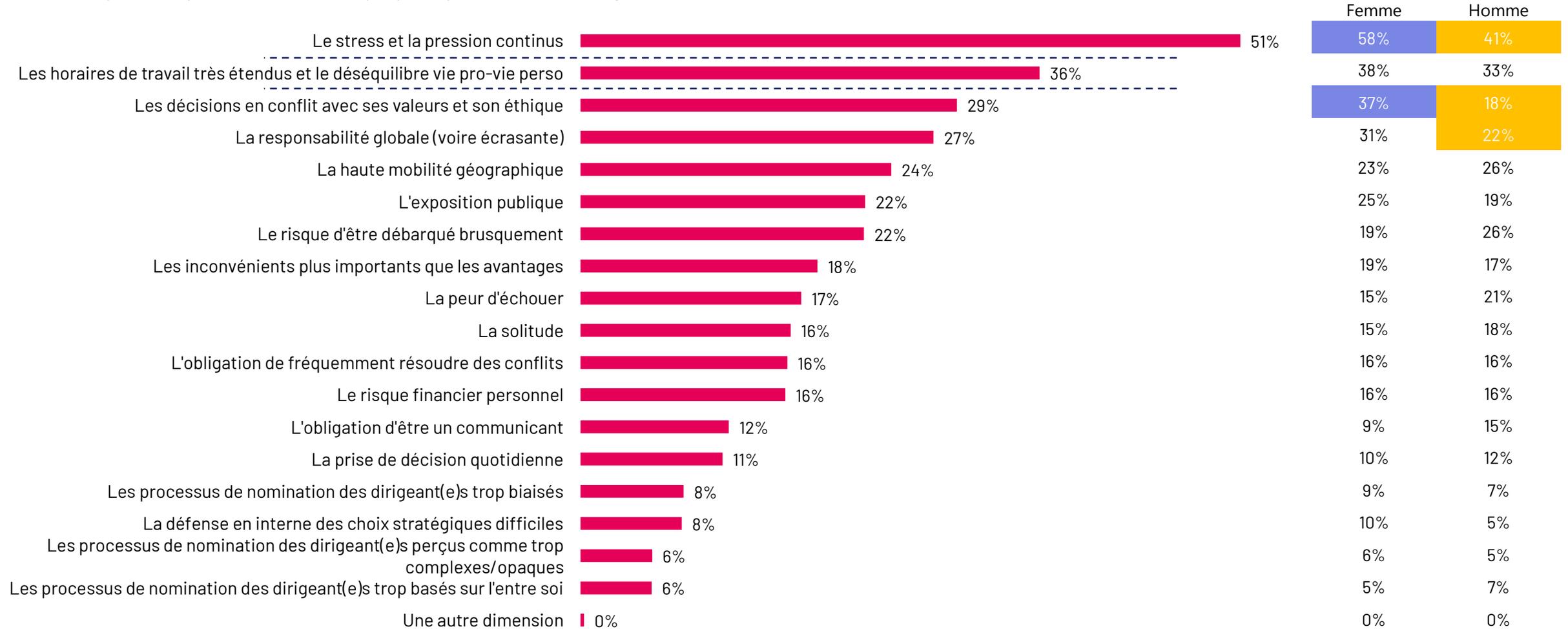
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	1465	296	493	332	344	1016	449	969	496
Le stress et la pression continus	37%	32%	36%	44%	36%	35%	42%	33%	46%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	33%	23%	34%	38%	34%	30%	37%	29%	41%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	27%	23%	22%	27%	35%	26%	29%	24%	34%
Le risque financier personnel	25%	30%	22%	20%	28%	21%	32%	24%	27%
La haute mobilité géographique	24%	29%	18%	21%	30%	25%	23%	22%	28%
Le risque d'être débarqué brusquement	22%	21%	19%	23%	25%	22%	22%	21%	24%
La solitude	21%	16%	21%	24%	23%	22%	19%	21%	22%
La peur d'échouer	19%	28%	16%	18%	18%	17%	23%	21%	17%
La responsabilité globale (voire écrasante)	19%	30%	11%	20%	16%	16%	23%	20%	17%
L'exposition publique	16%	18%	14%	16%	19%	17%	15%	16%	17%
La défense en interne des choix stratégiques difficiles	13%	9%	14%	16%	11%	13%	12%	14%	10%
L'obligation de fréquemment résoudre des conflits	13%	11%	11%	15%	13%	14%	10%	13%	11%
Les inconvénients plus importants que les avantages	12%	13%	11%	13%	12%	13%	11%	11%	14%
La prise de décision quotidienne	12%	11%	18%	12%	5%	15%	6%	14%	6%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop biaisés	11%	5%	13%	9%	17%	11%	13%	10%	14%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop basés sur l'entre soi	11%	10%	10%	11%	13%	12%	9%	9%	14%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s perçus comme trop complexes/opaques	11%	6%	13%	12%	11%	12%	8%	12%	7%
L'obligation d'être un communicant	10%	9%	10%	11%	11%	11%	8%	11%	7%
Une autre dimension	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Le stress avant tout mais aussi les horaires, les conflits de valeurs ou la prise de risque suffisent à faire renoncer au souhait de pouvoir

Q10. Vous ne souhaitez pas exercer le pouvoir dans une organisation parce que vous ne souhaitez pas faire face à...
(4 réponses possibles)

Base : A ceux qui ne sont pas / ne souhaiteraient pas participer à une instance dirigeante, devenir numéro un(e)



Nombre moyen de citations : 3,5

Résultats détaillés 1/2

Q10. Vous ne souhaitez pas exercer le pouvoir dans une organisation parce que vous ne souhaitez pas faire face à... (4 réponses possibles)

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	538	87	174	166	108	357	153	178	173	162
Le stress et la pression continus	51%	57%	45%	49%	52%	52%	50%	51%	55%	48%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	36%	30%	39%	38%	21%	35%	36%	32%	47%	29%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	29%	20%	29%	24%	42%	26%	34%	27%	36%	25%
La responsabilité globale (voire écrasante)	27%	20%	23%	38%	35%	25%	28%	33%	23%	28%
La haute mobilité géographique	24%	19%	33%	21%	19%	25%	21%	32%	24%	21%
L'exposition publique	22%	22%	20%	21%	21%	22%	25%	20%	29%	16%
Le risque d'être débarqué brusquement	22%	13%	30%	22%	13%	22%	22%	18%	18%	24%
Les inconvénients plus importants que les avantages	18%	15%	13%	20%	16%	20%	14%	13%	25%	12%
La peur d'échouer	17%	23%	15%	15%	19%	19%	13%	17%	14%	20%
La solitude	16%	23%	17%	13%	10%	18%	12%	20%	17%	14%
L'obligation de fréquemment résoudre des conflits	16%	12%	20%	16%	24%	16%	18%	23%	18%	12%
Le risque financier personnel	16%	15%	19%	12%	24%	17%	14%	11%	19%	16%
L'obligation d'être un communicant	12%	14%	10%	12%	13%	10%	13%	18%	12%	9%
La prise de décision quotidienne	11%	14%	12%	8%	10%	11%	11%	7%	10%	14%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop biaisés	8%	9%	4%	10%	13%	7%	10%	8%	12%	6%
La défense en interne des choix stratégiques difficiles	8%	7%	8%	8%	13%	9%	7%	10%	8%	8%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s perçus comme trop complexes/opaque	6%	8%	7%	2%	7%	6%	4%	6%	6%	6%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop basés sur l'entre soi	6%	1%	6%	10%	9%	5%	5%	9%	7%	4%
Une autre dimension	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%

Résultats détaillés 2/2

Q10. Vous ne souhaitez pas exercer le pouvoir dans une organisation parce que vous ne souhaitez pas faire face à... (4 réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

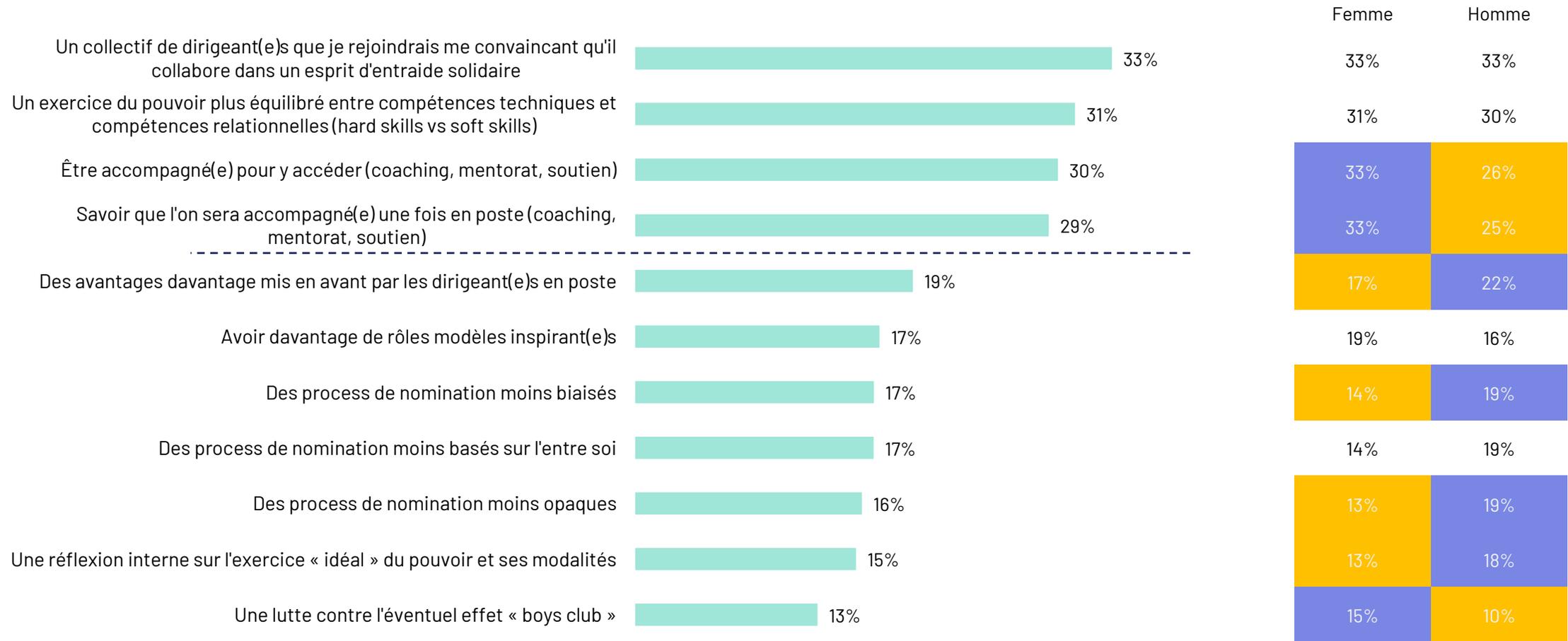
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	538	138	137	102	161	132	406	237	301
Le stress et la pression continus	51%	44%	51%	52%	57%	49%	52%	41%	60%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	36%	33%	35%	38%	37%	29%	37%	27%	43%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	29%	26%	29%	27%	33%	32%	29%	20%	37%
La responsabilité globale (voire écrasante)	27%	28%	21%	20%	35%	30%	27%	22%	32%
La haute mobilité géographique	24%	24%	14%	32%	25%	19%	25%	20%	28%
L'exposition publique	22%	13%	29%	23%	25%	20%	23%	20%	24%
Le risque d'être débarqué brusquement	22%	25%	17%	15%	26%	19%	23%	22%	22%
Les inconvénients plus importants que les avantages	18%	13%	23%	22%	18%	19%	18%	19%	18%
La peur d'échouer	17%	20%	19%	21%	12%	20%	16%	20%	15%
La solitude	16%	17%	15%	13%	19%	22%	15%	20%	14%
L'obligation de fréquemment résoudre des conflits	16%	19%	17%	20%	11%	20%	15%	18%	14%
Le risque financier personnel	16%	18%	18%	13%	15%	12%	17%	18%	14%
L'obligation d'être un communicant	12%	10%	9%	6%	17%	8%	12%	9%	14%
La prise de décision quotidienne	11%	18%	8%	7%	10%	22%	8%	14%	9%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop biaisés	8%	4%	7%	12%	9%	7%	8%	5%	10%
La défense en interne des choix stratégiques difficiles	8%	7%	7%	7%	10%	9%	8%	8%	8%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s perçus comme trop complexes/opaque	6%	5%	4%	5%	8%	5%	6%	9%	3%
Les processus de nomination des dirigeant(e)s trop basés sur l'entre soi	6%	5%	4%	7%	6%	5%	6%	4%	7%
Une autre dimension	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

L'accompagnement, un levier fort pour rendre le pouvoir attractif

Q11. Qu'est-ce qui rendrait le pouvoir plus attractif ?
(Plusieurs réponses possibles)

Base : A tous



Nombre moyen de citations : 2,4

Résultats détaillés 1/2

Q11. Qu'est-ce qui rendrait le pouvoir plus attractif ? (Plusieurs réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
Un collectif de dirigeant(e)s que je rejoindrais me convaincant qu'il collabore dans un esprit d'entraide solidaire	33%	28%	35%	31%	36%	33%	30%	41%	34%	26%
Un exercice du pouvoir plus équilibré entre compétences techniques et compétences relationnelles (hard skills vs soft skills)	31%	29%	27%	30%	38%	30%	28%	34%	31%	28%
Être accompagné(e) pour y accéder (coaching, mentorat, soutien)	30%	31%	29%	32%	28%	31%	25%	31%	30%	29%
Savoir que l'on sera accompagné(e) une fois en poste (coaching, mentorat, soutien)	29%	28%	31%	30%	35%	28%	31%	30%	28%	29%
Des avantages davantage mis en avant par les dirigeant(e)s en poste	19%	21%	20%	17%	14%	19%	17%	18%	17%	20%
Avoir davantage de rôles modèles inspirant(e)s	17%	20%	17%	15%	12%	18%	16%	16%	18%	16%
Des process de nomination moins biaisés	17%	18%	17%	15%	19%	16%	21%	15%	16%	18%
Des process de nomination moins basés sur l'entre soi	17%	16%	16%	19%	15%	17%	18%	18%	14%	18%
Des process de nomination moins opaques	16%	16%	15%	20%	19%	17%	15%	13%	20%	15%
Une réflexion interne sur l'exercice « idéal » du pouvoir et ses modalités	15%	13%	18%	16%	19%	16%	15%	17%	12%	16%
Une lutte contre l'éventuel effet « boys club »	13%	17%	12%	12%	9%	12%	15%	12%	13%	15%

Résultats détaillés 2/2

Q11. Qu'est-ce qui rendrait le pouvoir plus attractif ? (Plusieurs réponses possibles)

Résultat significativement **supérieur** à l'ensemble

Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
		ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base	2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
Un collectif de dirigeant(e)s que je rejoindrais me convaincant qu'il collabore dans un esprit d'entraide solidaire	33%	32%	36%	32%	32%	34%	32%	31%	37%
Un exercice du pouvoir plus équilibré entre compétences techniques et compétences relationnelles (hard skills vs soft skills)	31%	34%	28%	31%	31%	28%	34%	30%	32%
Être accompagné(e) pour y accéder (coaching, mentorat, soutien)	30%	25%	31%	31%	31%	26%	33%	30%	29%
Savoir que l'on sera accompagné(e) une fois en poste (coaching, mentorat, soutien)	29%	28%	28%	28%	31%	28%	30%	28%	30%
Des avantages davantage mis en avant par les dirigeant(e)s en poste	19%	26%	18%	20%	14%	18%	20%	24%	12%
Avoir davantage de rôles modèles inspirant(e)s	17%	13%	21%	17%	18%	18%	16%	18%	16%
Des process de nomination moins biaisés	17%	15%	14%	20%	18%	17%	16%	15%	20%
Des process de nomination moins basés sur l'entre soi	17%	15%	12%	20%	20%	20%	13%	17%	17%
Des process de nomination moins opaques	16%	15%	11%	16%	21%	15%	17%	14%	19%
Une réflexion interne sur l'exercice « idéal » du pouvoir et ses modalités	15%	19%	14%	14%	15%	18%	13%	16%	14%
Une lutte contre l'éventuel effet « boys club »	13%	12%	14%	12%	12%	14%	11%	12%	13%