

ODGERS BERNDTSON

INDICE DE CONFIANCE DANS LA DIRECTION 2022

EN PARTENARIAT AVEC

FORRESTER®

FIRME MONDIALE DE RECRUTEMENT DE CADRES ET DE CONSEIL EN LEADERSHIP

AMÉRIQUE DU NORD

Canada

Calgary
Edmonton
Montréal
Ottawa
Toronto
Vancouver

États-Unis

Atlanta
Austin
Boston
Chicago
Dallas
Houston
Los Angeles
Miami
Minneapolis
New York
Philadelphie
San Francisco
Washington D.C.

AMÉRIQUE LATINE

Argentine

Buenos Aires

Brésil

São Paulo

Chile

Puerto Montt

Santiago

Colombie

Bogotá

Mexique

Mexico City

Monterrey

Pérou

Lima

Uruguay

Montevideo

MOYEN-ORIENT ET AFRIQUE

Afrique du Sud

Le Cap

Johannesburg

Émirats arabes unis

Dubaï

EUROPE

Allemagne

Francfort
Munich

Autriche

Vienne

Belgique

Bruxelles

Danemark

Copenhague

Espagne

Barcelone
Madrid

Finlande

Helsinki

France

Paris

Irlande

Dublin

Luxembourg

Luxembourg

Pays-Bas

Amsterdam

Portugal

Lisbonne

République tchèque

Prague

Royaume-Uni

Aberdeen
Birmingham
Cardiff
Edinburgh
Glasgow
Leeds
Londres
Manchester

Suède

Stockholm

Suisse

Zürich

Turquie

Istanbul

Ukraine

Kyiv

ASIE PACIFIQUE

Australie

Brisbane
Melbourne
Sydney

Chine

Hong Kong
Shanghai

Inde

Bangalore
Mumbai
New Delhi

Japon

Tokyo
Singapour
Singapour

MESSAGE DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION

Kester Scrope

Chef de la direction mondial
Odgers Berndtson



Il y a deux ans, seuls 24 % des cadres avaient confiance dans les membres de la direction de leur entreprise. Ce manque de confiance envoyait un message clair : la majorité des dirigeantes et dirigeants n'étaient pas en mesure d'affronter les forces les plus perturbatrices du monde.

Toutefois, deux ans plus tard, le tableau est fort différent. La pandémie de COVID-19 a galvanisé la cohorte mondiale des dirigeantes et dirigeants d'entreprise. Face à une crise sans précédent dans l'histoire récente, beaucoup ont su se mobiliser, s'adapter et diriger leur organisation dans la tourmente.

Aujourd'hui, 42 %* des cadres ont confiance dans la direction de leur entreprise. Bien que ce chiffre demeure inférieur à la moitié, compte tenu de l'ampleur de la pandémie et de ses conséquences graves sur les économies mondiales, nous estimons qu'il s'agit d'un progrès très important.

Les organisations qui ont confiance dans les membres de leur haute direction produisent de meilleurs résultats que les autres, notamment en

attirant et en retenant les meilleurs talents. Il est donc essentiel pour le succès à long terme de réussir à conserver cette confiance et à l'accroître.

La technologie, les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, la diversité et l'inclusion ainsi que la préparation à l'avenir sont au cœur de cette démarche. Les dirigeantes et dirigeants qui savent réellement dans quelles technologies investir inspirent une plus grande confiance. Celles et ceux qui apportent de vrais changements en matière d'environnement, de responsabilité sociale, de gouvernance, de diversité et d'inclusion et qui font preuve d'un grand sens des responsabilités ont une main-d'œuvre plus engagée et donc plus confiante. De plus, les personnes qui sont perçues comme ayant la résilience et l'agilité nécessaires pour faire face à de nouvelles perturbations inspirent davantage confiance à celles et ceux qu'ils dirigent.

L'indice tient compte de ces aspects et fournit aux dirigeantes et dirigeants des renseignements clés sur les tendances actuelles en matière de confiance dans la direction.

« Les organisations dont les dirigeantes et dirigeants inspirent la confiance produisent de meilleurs résultats que les autres. »

* Source: Méthodologie de l'indice de confiance dans la direction de 2022 produit par Odgers Berndtson et Forrester.

TABLE DES MATIÈRES

5-7
SOMMAIRE

8-12
LES DIRIGEANTES ET
DIRIGEANTS S'EN TIRENT
MIEUX QU'IL Y A DEUX ANS

13-15
LES ATTITUDES À L'ÉGARD
DES TECHNOLOGIES ONT
CHANGÉ

16-20
LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION
ET LA DURABILITÉ SONT
DÉSORMAIS AU CENTRE
DES PRÉOCCUPATIONS

21-22
D'AUTRES PERTURBATIONS
SONT À VENIR

23
RÉSUMÉ ET APPEL
À L'ACTION

24
MÉTHODOLOGIE

25
STATISTIQUES DE L'ÉTUDE

26
COMMENT ODGERS
BERNDTSON PEUT
VOUS AIDER



SOMMAIRE

Deux années se sont écoulées depuis la publication de notre premier indice de confiance dans la direction. Le rapport, qui s'appuyait sur un vaste sondage mondial mené auprès de cadres et de membres de conseils d'administration, révélait que la confiance dans la direction faisait cruellement défaut dans toutes les organisations, sauf 24 % d'entre elles.

Aujourd'hui, le tableau est fort différent. En effet, les dirigeantes et dirigeants s'en tirent beaucoup mieux: 42 % ont gagné la confiance de leurs pairs. C'est une excellente nouvelle, mais les conseils d'administration et les cheffes et chefs de la direction doivent comprendre pourquoi c'est le cas afin de pouvoir se concentrer sur ce qui est le plus important à l'avenir.

L'aspect le plus fascinant de ce rapport est que l'on parle des mêmes dirigeantes et dirigeants. Au cours des deux dernières années, personne n'a découvert une nouvelle façon magique de diriger. La question est donc de savoir ce qui a changé et comment faire en sorte que cette confiance gagnée perdure.

Les données du sondage proviennent d'un questionnaire détaillé, auquel ont répondu 1 100 cadres et membres de conseils d'administration du monde entier. Ces cadres proviennent d'un large éventail de secteurs industriels et d'échelons organisationnels.

Certaines questions du sondage portaient sur des sujets simples (chiffre d'affaires, personnel, pourcentage de croissance, secteur d'activité, etc.). Les autres questions étaient subjectives et visaient à évaluer tous les critères d'une haute direction efficace.

En fin de compte, la « confiance dans la haute direction » est subjective, mais elle se trouve au cœur de l'attraction et de la rétention des meilleurs talents. Les entreprises qui réussissent dans ce domaine dominent leurs marchés. Celles qui n'arrivent pas à attirer et à retenir les meilleurs talents connaissent des difficultés, et une direction inadéquate en est la cause. L'indice de confiance dans la direction montre comment les conseils d'administration, les cheffes et chefs de la direction et les autres cadres supérieurs perçoivent leur propre efficacité en tant qu'équipe dirigeante.

Quatre tendances claires se dégagent lorsque l'on compare les données à celles du sondage réalisé il y a deux ans.



LES MEMBRES DE LA DIRECTION S'ENTIRENT MIEUX QU'IL Y A DEUX ANS

La pandémie de COVID-19 a provoqué une crise chez les dirigeantes et dirigeants, qui ont dû s'adapter rapidement à des conditions sans précédent. Si la pandémie a présenté des occasions pour certaines entreprises, d'autres ont dû se concentrer exclusivement sur leur survie. Quoi qu'il en soit, la crise a eu pour effet de bousculer le statu quo. Les membres de la direction ont dû réorienter de manière décisive leurs équipes de gestion vers un objectif nouveau et clair. Nous sommes d'avis que les dirigeantes et dirigeants ont eu l'occasion de montrer « de quoi ils étaient capables » pendant cette crise, ce qui a permis d'atteindre un nouveau degré d'alignement et d'engagement. Cependant, ce n'est pas une bonne nouvelle pour toutes les entreprises, comme le montrent clairement les données dans la section suivante.



LES ATTITUDES À L'ÉGARD DES TECHNOLOGIES ONT CHANGÉ

La plupart des entreprises ont accéléré l'adoption des technologies pendant la pandémie de COVID-19 en raison d'un besoin immédiat d'éviter une crise opérationnelle. Les membres du personnel étaient plus ouverts au changement, car la nécessité du changement était évidente à leurs yeux. La résistance typique au changement a disparu, et les progrès ont été rapides. Il s'agit là d'un changement de mentalité important, les technologies devenant le catalyseur plutôt que l'élément perturbateur. Les données montrent combien d'entreprises ont poursuivi leur croissance depuis le début de la pandémie de COVID-19 et affirment être des perturbateurs de marché. Par contre, la plupart des personnes interrogées ne pensent pas que les équipes de direction soient outillées pour prendre des décisions efficaces en matière de technologie.



LA DIVERSITÉ ET LA DURABILITÉ SONT DÉSORMAIS AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS

Les données révèlent que les dirigeantes et dirigeants jouissent d'une confiance accrue en ce qui concerne leurs actions et leur engagement pour faire progresser la diversité et la durabilité dans leurs entreprises. Toutefois, les progrès réels réalisés ne correspondent pas au score de confiance obtenu, ce qui indique que les paroles débouchent rarement sur des mesures concrètes. La confiance s'estompera rapidement si les promesses ne sont pas tenues. La raison d'être et la place d'une entreprise dans la société sont plus importantes que jamais dans l'esprit des membres du personnel, qui manifesteront leur mécontentement en mettant les voiles s'ils ne sont plus convaincus que leur entreprise fait ce qu'il faut.



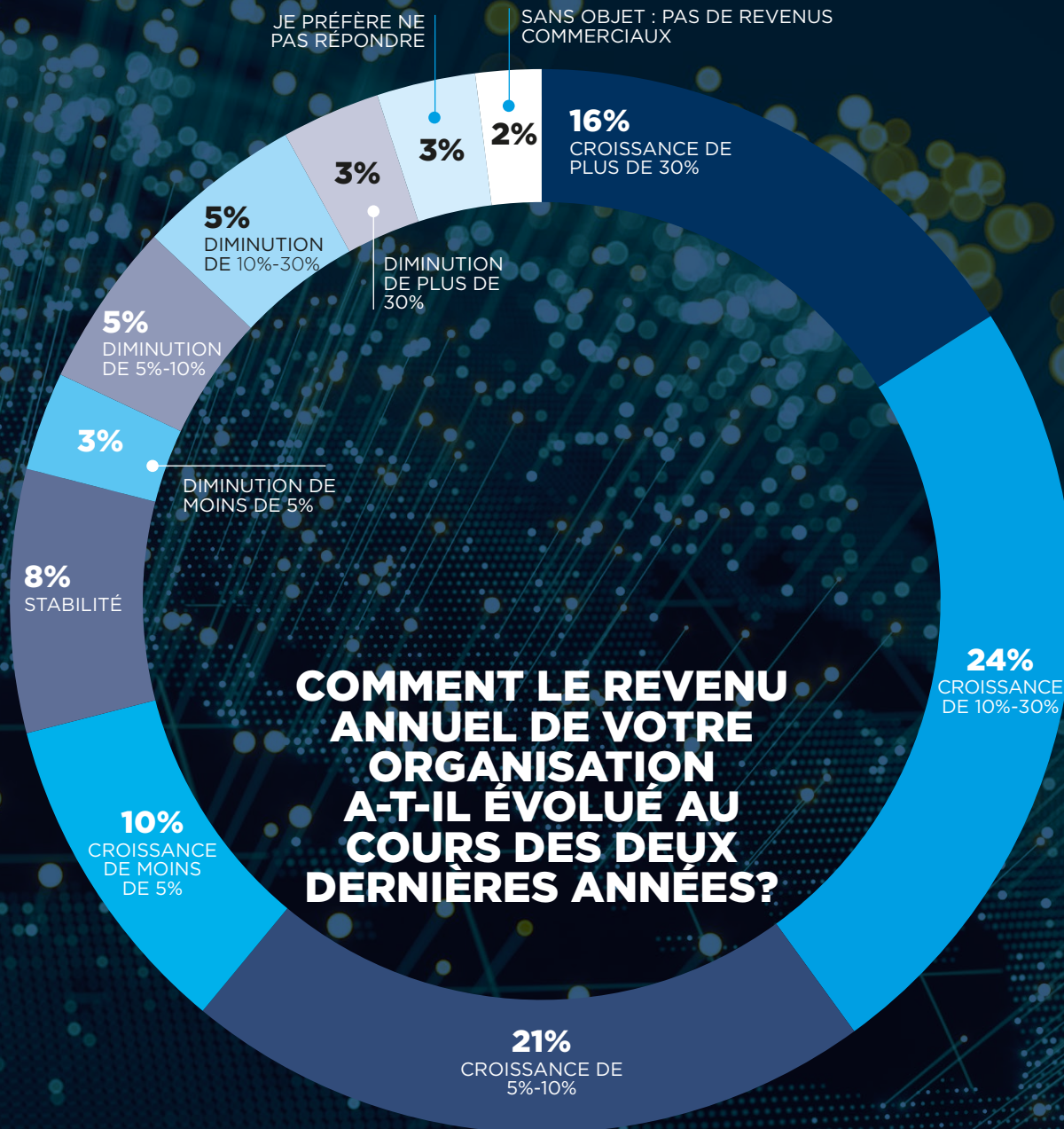
D'AUTRES PERTURBATIONS SONT ATTENDUES

Lors de notre dernier sondage, personne ne prévoyait une pandémie mondiale, et l'évolution rapide des technologies était considérée comme l'un des principaux éléments perturbateurs. Aujourd'hui, on a une vision très différente de ce que seront les futurs éléments perturbateurs. Ce qui est clair, c'est que tout le monde s'attend à un plus grand nombre de perturbations. Toutefois, la plupart des gens estiment que nous sommes désormais mieux outillés pour y faire face.



Les firmes de stratégie ont beaucoup écrit sur la manière de tirer parti des perturbations, au lieu de les percevoir seulement comme une menace inquiétante à l'horizon. Au cours des deux dernières années, toutes les entreprises n'ont eu d'autre choix que de composer avec l'élément perturbateur le plus important et le plus immédiat de notre génération. Les données contenues dans ce rapport fournissent des indications claires sur les différences entre ce que font les entreprises prospères et les entreprises en difficulté.

Les personnes pressées trouveront un résumé de nos recommandations à la page 23.



L'ENVIRONNEMENT COMMERCIAL A CHANGÉ AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES

10%
LÉGÈREMENT



DANS QUELLE MESURE VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE ÉTÉ TOUCHÉE PAR DES FORCES PERTURBATRICES AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES?



LES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS S'EN TIRENT MIEUX QU'IL Y A DEUX ANS

Depuis le dernier sondage, les grands changements sont l'arrivée soudaine de la pandémie de COVID-19 et le fait qu'un pourcentage élevé de dirigeantes et de dirigeants ont bien fait et inspiré confiance en s'adaptant à la situation, d'après leurs équipes.

Selon les données, 71 % des personnes interrogées ont déclaré que leurs organisations ont augmenté leur chiffre d'affaires au cours des deux dernières années, tandis que 90 % d'entre elles ont reconnu avoir été touchées par des perturbations, 60 % jugeant ces perturbations « importantes ».

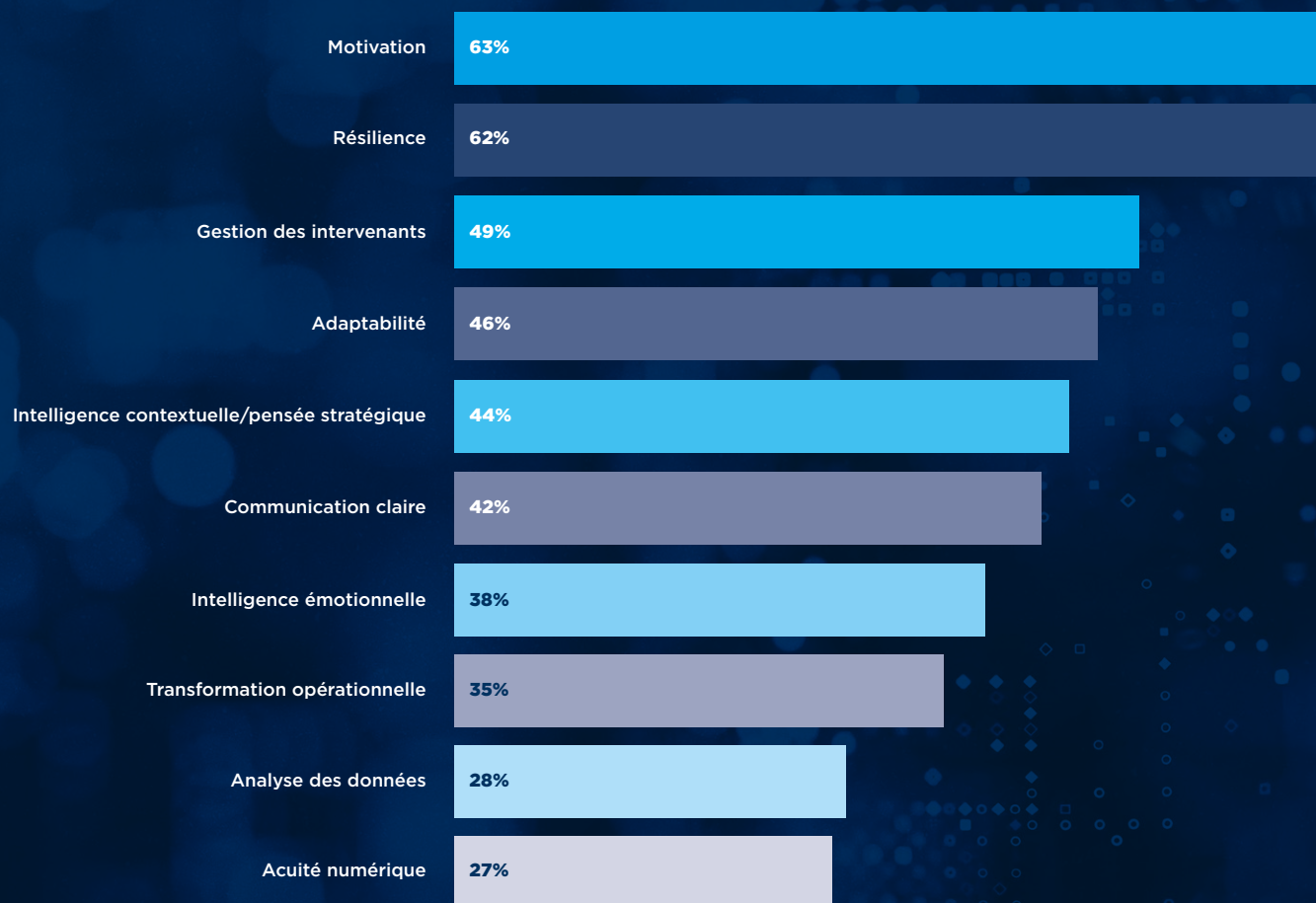
Cinquante-six pour cent (56 %) des personnes interrogées ont affirmé avoir un niveau de confiance élevé quant à la façon dont leur équipe dirigeante a géré l'entreprise au cours des deux dernières années.

Est-ce que les membres de la direction sont les bonnes personnes pour diriger l'entreprise au cours des deux prochaines années? Quarante-deux pour cent (42 %)* des personnes interrogées sont convaincues que c'est le cas, comparativement à seulement 24 % il y a deux ans.

* La question de 2022 est légèrement différente de celle de 2020.

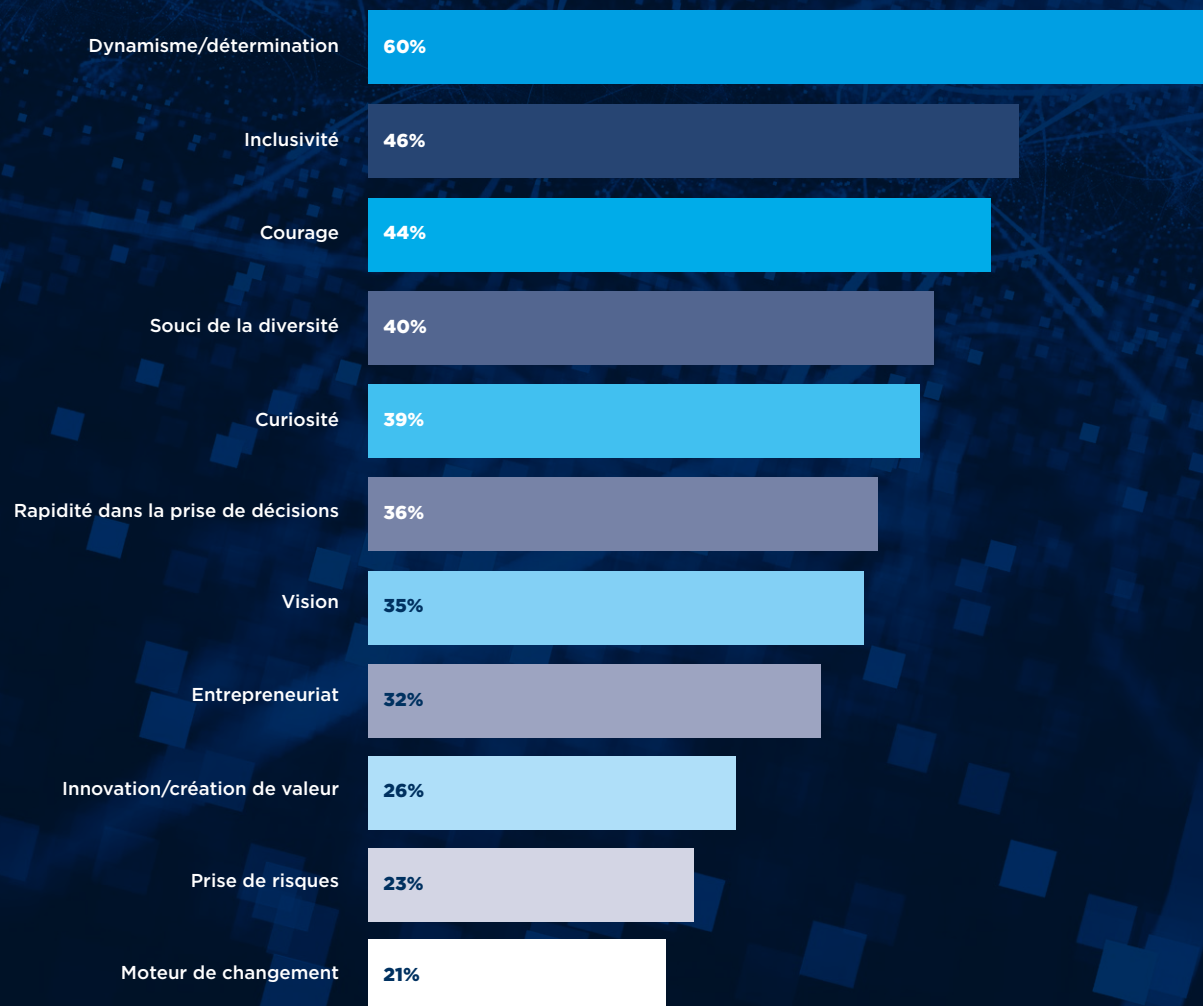
« Les données montrent que 71 % des personnes interrogées ont déclaré que le chiffre d'affaires de leur organisation a augmenté au cours des deux dernières années. »

SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, DANS QUELLE MESURE CROYEZ-VOUS QUE LES CADRES SUPÉRIEURS DE VOTRE ORGANISATION POSSÈDENT CHACUNE DES COMPÉTENCES SUIVANTES? INDIQUEZ SI VOS CADRES SUPÉRIEURS ONT CHACUNE DES COMPÉTENCES SUIVANTES.



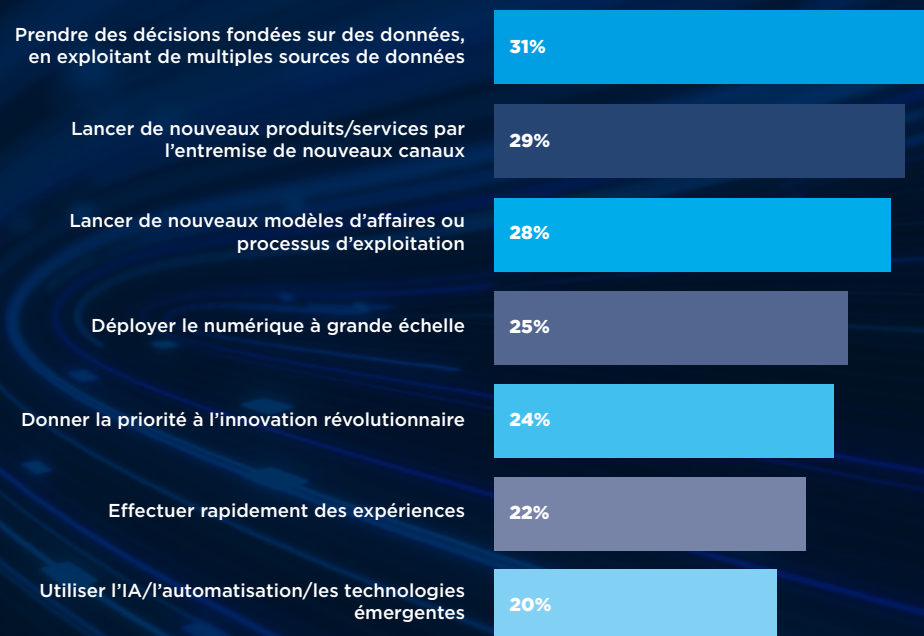
Affichage des scores de 8 à 10 uniquement, sur une échelle de 1 à 10

SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, DANS QUELLE MESURE CROYEZ-VOUS QUE LES CADRES SUPÉRIEURS DE VOTRE ORGANISATION INCARMENT CHACUNE DES ATTITUDES SUIVANTES?



Affichage des scores de 8 à 10 uniquement, sur une échelle de 1 à 10

SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, DANS QUELLE MESURE CROYEZ-VOUS QUE LES CADRES SUPÉRIEURS DE VOTRE ORGANISATION PEUVENT ACCOMPLIR CE QUI SUIT?



Affichage des scores de 8 à 10 uniquement, sur une échelle de 1 à 10

LA VRAIE QUESTION EST DONC DE SAVOIR POURQUOI LES MÊMES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS INSPIRENT UNE CONFIANCE BEAUCOUP PLUS GRANDE QU'IL Y A SEULEMENT DEUX ANS.

Notre théorie est qu'en l'absence de crise, ils sont comme le capitaine d'un navire qui navigue en eaux calmes. Leurs équipes ont peu de raisons d'être admiratives et ont peut-être du mal à s'engager à 100 % s'il ne se passe rien. Ce n'est qu'en eaux agitées que les membres de la direction peuvent montrer de quoi ils sont faits et pourquoi ils sont là.

De même, l'engagement des conseils d'administration a augmenté considérablement. Alors que ces derniers s'occupaient principalement des questions de gouvernance et d'examen, ils ont participé de près à la modification rapide de la stratégie et au soutien de la cheffe ou du chef de la direction. Les sentiments d'urgence et d'attention engendrés par la pandémie ont permis de donner la priorité à ce qui était le plus important et d'ignorer ce qui ne l'était pas. Il est intéressant de noter que les personnes interrogées ont classé la participation du conseil d'administration au-dessus de la

direction principale de l'information dans la gestion des perturbations.

Mais il n'y a pas que de bonnes nouvelles. En effet, 44 % des personnes interrogées ont déclaré que la performance de leur direction était passable ou médiocre au cours des deux dernières années, et 48 % ont un niveau de confiance moyen quant à la capacité de leur direction à gérer l'avenir, 11 % n'ayant qu'un faible niveau de confiance. Pour ce qui est du grand groupe au centre, si ces personnes n'ont pas gagné la confiance de leurs pairs pendant la pandémie, y a-t-il une raison de croire qu'elles feront appel à de nouvelles compétences en leadership qu'elles n'ont pas déjà utilisées pour faire face aux nouvelles perturbations?



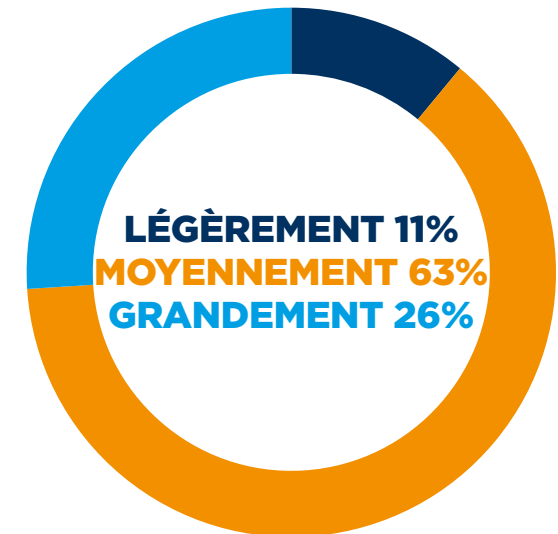
LES ATTITUDES À L'ÉGARD DES TECHNOLOGIES ONT CHANGÉ

La plupart des entreprises ont accéléré l'adoption des technologies au cours des deux dernières années en raison d'un besoin immédiat d'éviter une crise opérationnelle.

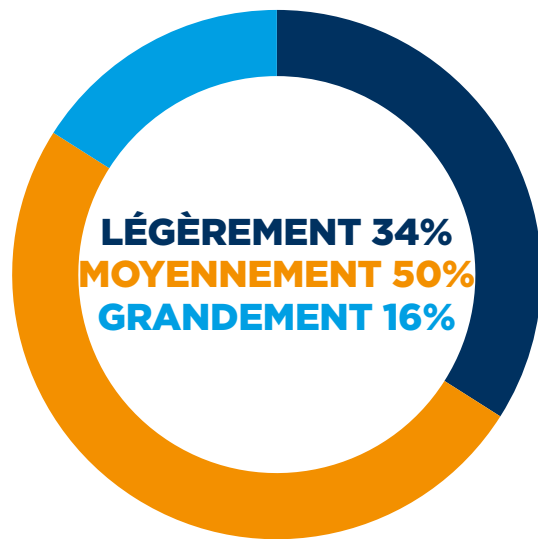
Un chef de la direction a dit : « Nous avons fait progresser notre plateforme technologique de cinq ans en seulement trois mois. Nous n'avions pas le choix et nous n'aurions pas pu le faire s'il n'y avait pas eu de crise. »

Il y a deux ans, 62 % des cadres considéraient les progrès technologiques comme étant perturbateurs. Aujourd'hui, ce chiffre est passé à 44 %.

**DANS QUELLE MESURE
CROYEZ-VOUS
QUE LES CADRES
SUPÉRIEURS DE
VOTRE ORGANISATION
PEUVENT ACCORDER
LA PRIORITÉ AUX
DÉCISIONS ET AUX
INVESTISSEMENTS
TECHNOLOGIQUES
NÉCESSAIRES POUR
GÉRER LES FORCES
PERTURBATRICES?**



**DANS QUELLE
MESURE VOTRE
ORGANISATION A-T-
ELLE PERTURBÉ
SON INDUSTRIE OU
D'AUTRES INDUSTRIES
AU COURS DES DEUX
DERNIÈRES ANNÉES?**



Il y a un net changement de mentalité à l'égard des technologies.

Le télétravail en période de confinement a obligé les personnes de tous les échelons à apprendre de nouvelles façons de travailler, et les gens semblent maintenant avoir une attitude différente à l'égard des technologies. Les membres du personnel et de la direction ont adopté l'agilité en raison de l'évolution des milieux de travail, ce qui leur permet de réagir plus efficacement pour assurer la continuité des activités, quelle que soit la perturbation. Les entreprises mettent désormais davantage l'accent sur l'innovation et la productivité grâce aux nouvelles technologies, et veulent être prêtes pour l'avenir.

Les données montrent combien d'entreprises interrogées ont poursuivi leur croissance depuis le début de la pandémie tout en affirmant être des perturbateurs de marché.

Si la plupart des personnes interrogées sont d'accord pour dire que les attitudes à l'égard des technologies ont changé, la confiance dans la capacité des équipes dirigeantes à prendre les bonnes décisions et à réaliser les bons investissements en matière de technologie montre un écart évident entre ce qui est nécessaire et ce que font la plupart des équipes dirigeantes. Seuls 26 % des personnes interrogées ont un niveau de confiance élevé à cet égard.

« Les entreprises mettent désormais davantage l'accent sur l'innovation et la productivité grâce aux nouvelles technologies, et veulent être prêtes pour l'avenir. »

Forrester prévoit que les dépenses en TI augmenteront de 7 % aux États-Unis et de 5 % en Europe en 2022*. Dans les deux cas, il s'agit d'un rebond important de la croissance par rapport aux investissements technologiques réalisés en 2021. La baisse des dépenses en 2021 s'explique par des dépenses prudentes et ciblées en solutions technologiques destinées à répondre aux besoins en temps de pandémie, mais elle s'accompagne toujours d'investissements dans les technologies d'avenir qui promettent d'accroître la productivité et la croissance des entreprises.

Les dépenses liées aux nouveaux projets ont chuté en 2020, mais elles ont remonté à un niveau que Forrester considère comme une démonstration claire que les cadres du secteur des technologies souhaitent profiter de l'élan technologique découlant de la pandémie.

Ce mélange d'investissements technologiques fonctionnels et aspirationnels apparaît clairement lorsque Forrester a demandé à près

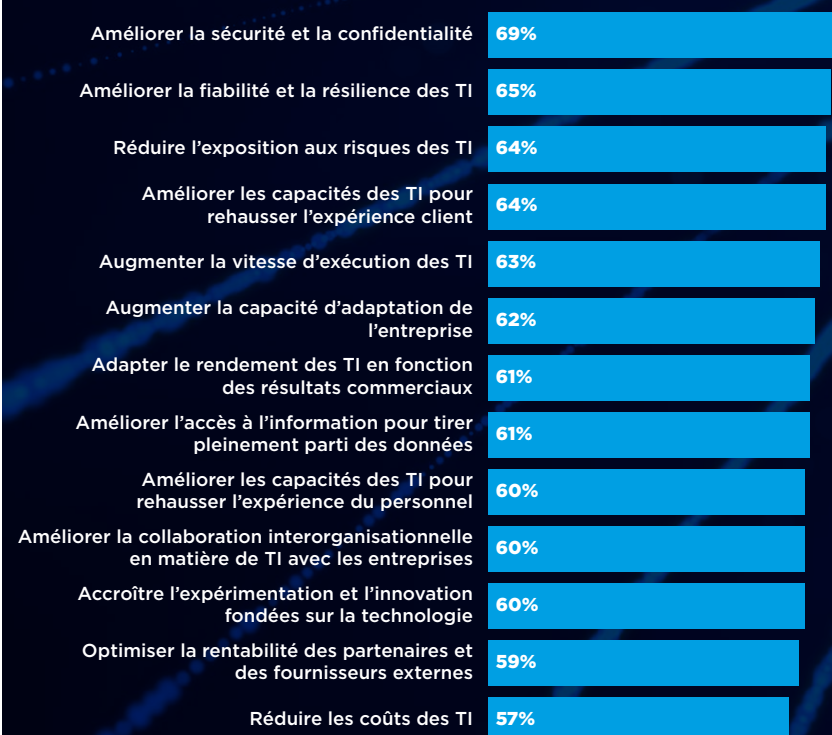
de 4 000 cadres de TI de huit pays ce qu'ils privilégieraient dans leur stratégie de TI en 2022 (voir à droite).

Tout d'abord, il est clair que les dirigeantes et dirigeants ont du mal à établir des priorités, puisqu'un grand nombre de priorités sont considérées comme élevées ou critiques par 57 % à 69 % des personnes interrogées. Cependant, dans l'ensemble, on constate que les priorités vont d'améliorations technologiques ciblées comme la sécurité et la résilience – clairement motivées par les leçons tirées de la pandémie – à des priorités innovantes visant à améliorer l'expérience client et à adapter les TI en fonction des résultats commerciaux.

De façon générale, la nouvelle confiance dans le fait que les technologies sont plus importantes que jamais devra se traduire par des dépenses pour de nouveaux projets et de nouvelles technologies, sans quoi le faible niveau de confiance des cadres à l'égard du leadership technologique aura été bien fondé.

* Source : Global Tech Market Outlook For 2022 to 2023, Forrester Research inc., 24 février 2022.

AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS, QUELLE PRIORITÉ VOTRE ORGANISATION ACCORDERA-T-ELLE À CHACUN DES OBJECTIFS DE TI SUIVANTS?



Source : Sondage sur les priorités, Forrester, 2022.

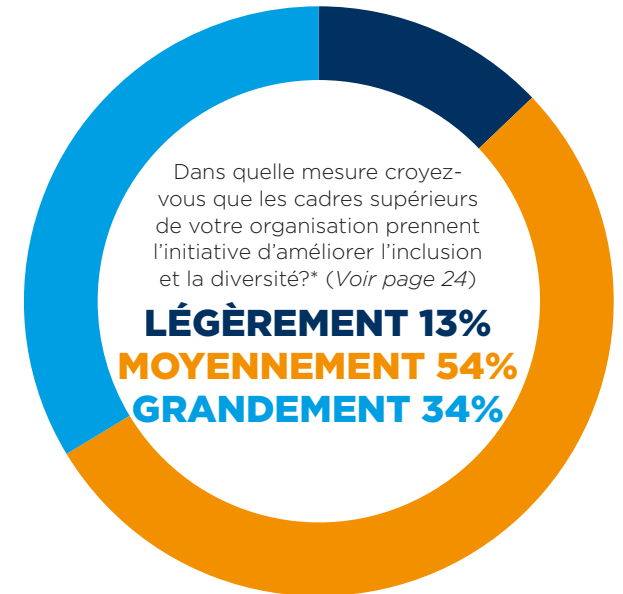
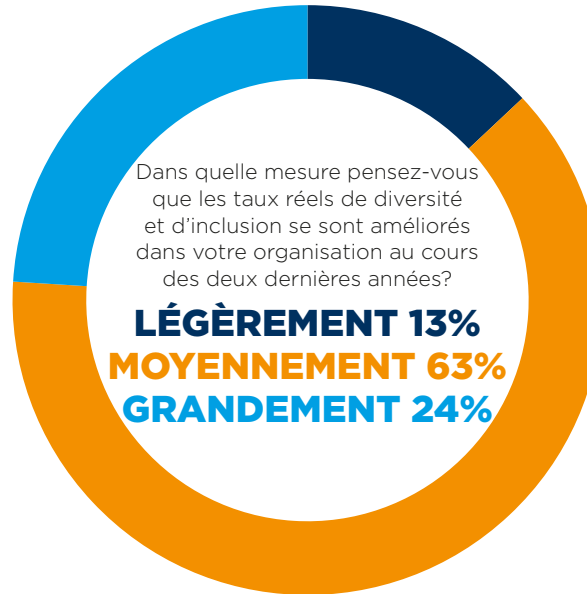


LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA DURABILITÉ SONT DÉSORMAIS AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS

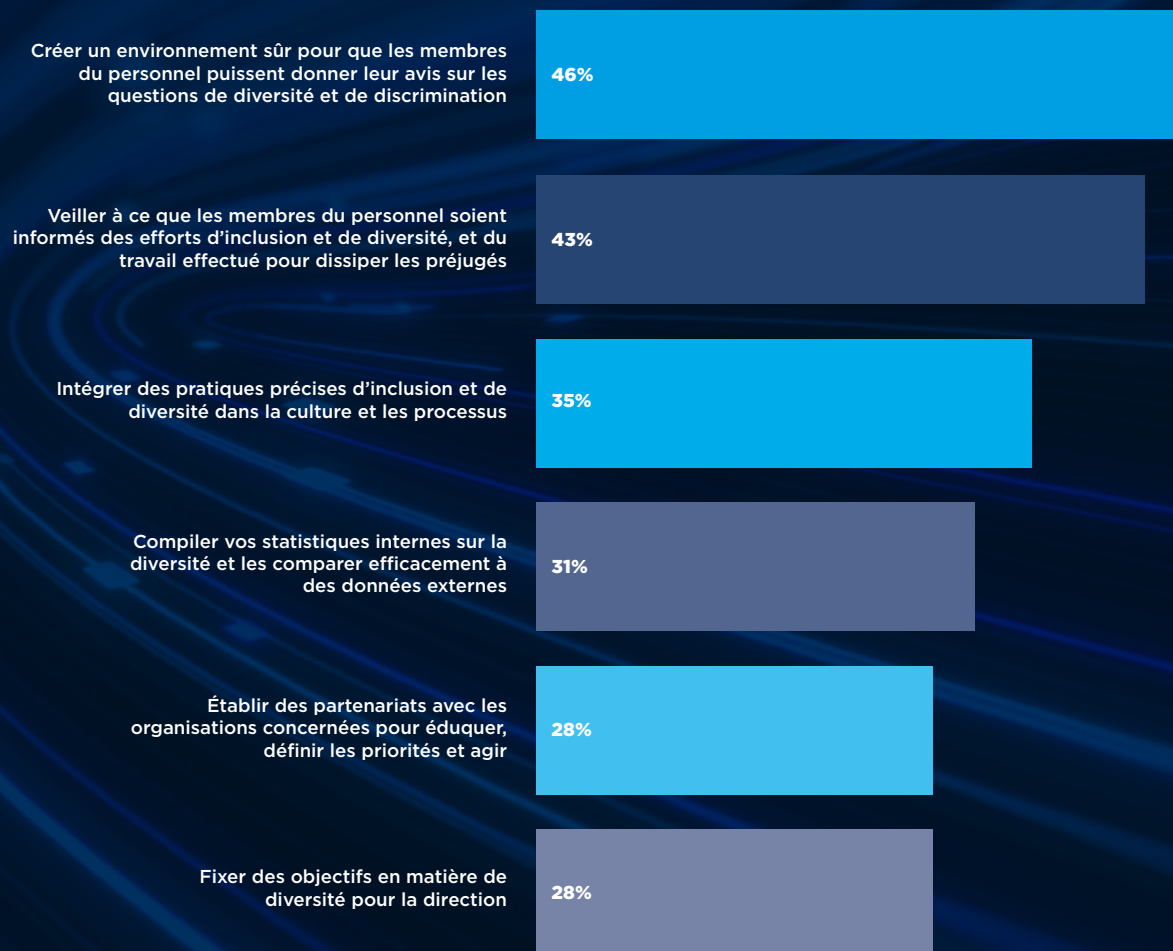
Ces dernières années, les conseils d'administration et les cheffes et chefs de la direction n'ont cessé d'accroître le volume de leurs messages et leur engagement en matière de diversité, d'inclusion et de durabilité.

À première vue, les données montrent des progrès considérables dans la plupart des entreprises. Il semble qu'elles avancent avec détermination sur tous les fronts.

Les données montrent qu'il existe un niveau de confiance relativement moyen à élevé dans l'équipe dirigeante à cet égard.

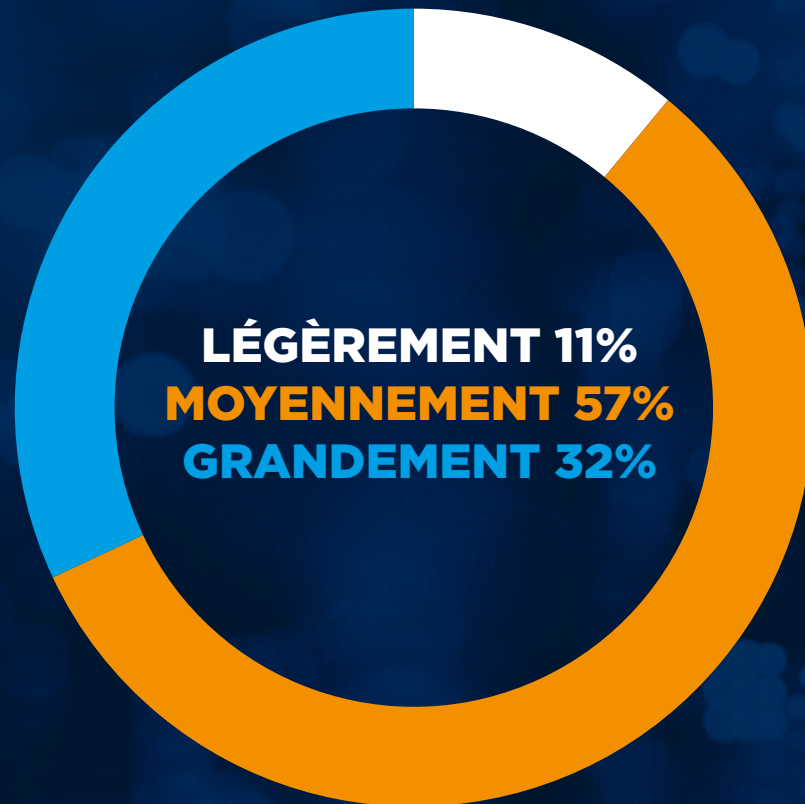


SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, DANS QUELLE MESURE VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE UTILISÉ EFFICACEMENT LES PRATIQUES SUIVANTES POUR AMÉLIORER L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ?

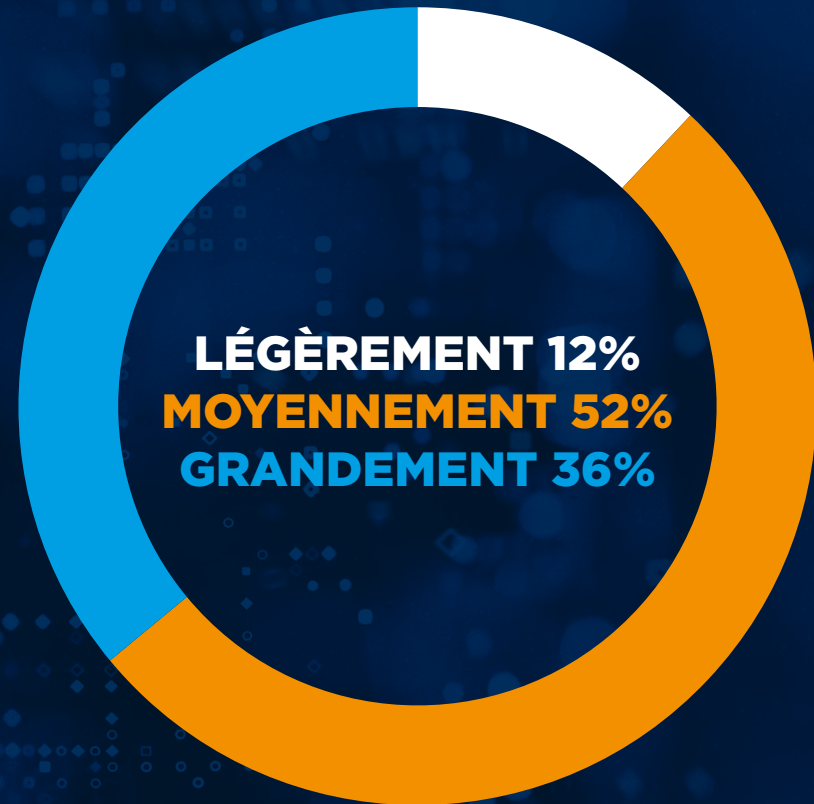


Affichage des scores de 8 à 10 uniquement, sur une échelle de 1 à 10

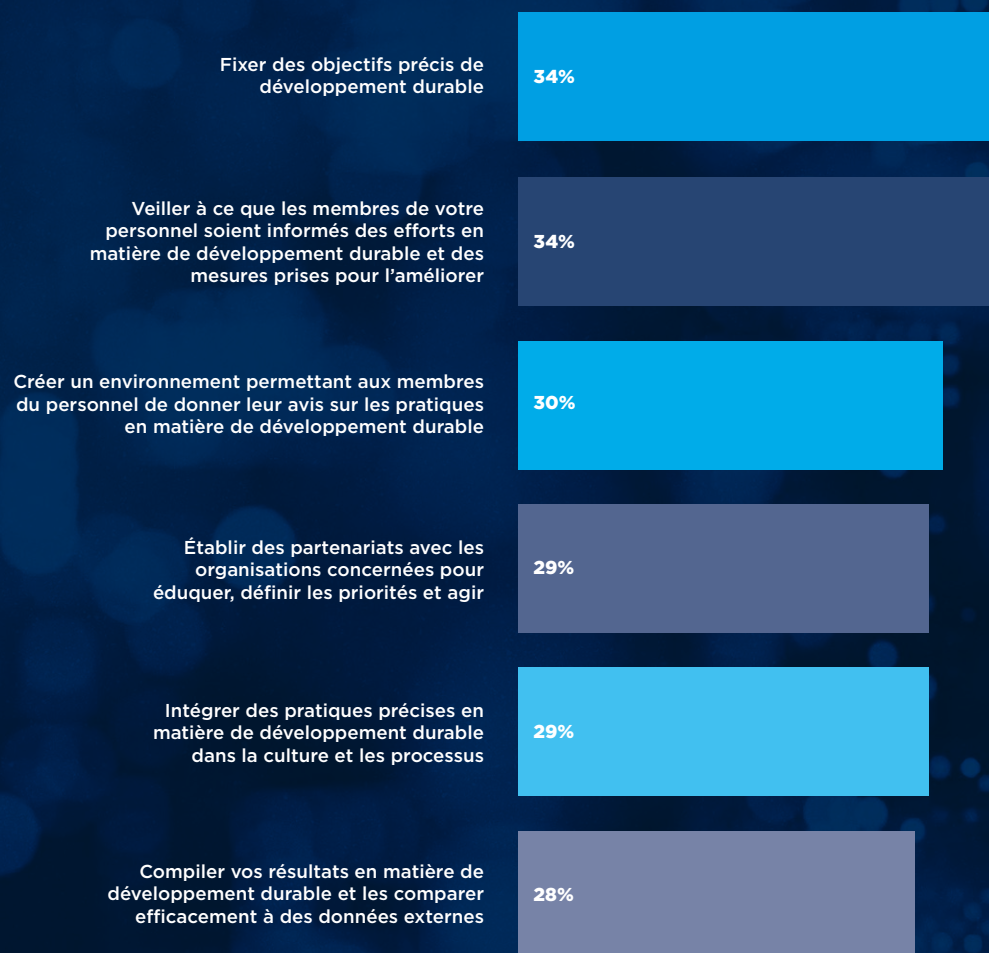
**DANS QUELLE MESURE
PENSEZ-VOUS QUE LA
DURABILITÉ S'EST AMÉLIORÉE
DANS VOTRE ORGANISATION
AU COURS DES DEUX
DERNIÈRES ANNÉES?**



**DANS QUELLE MESURE CROYEZ-
VOUS QUE LES CADRES
SUPÉRIEURS DE VOTRE
ORGANISATION PRENNENT
L'INITIATIVE D'AMÉLIORER LE
DÉVELOPPEMENT DURABLE?**



SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 10, DANS QUELLE MESURE VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE UTILISÉ EFFICACEMENT LES PRATIQUES SUIVANTES POUR AMÉLIORER LE DÉVELOPPEMENT DURABLE?



Affichage des scores de 8 à 10 uniquement, sur une échelle de 1 à 10

TOUTEFOIS, LES DONNÉES NE BROSSENT PAS UN PORTRAIT COMPLET

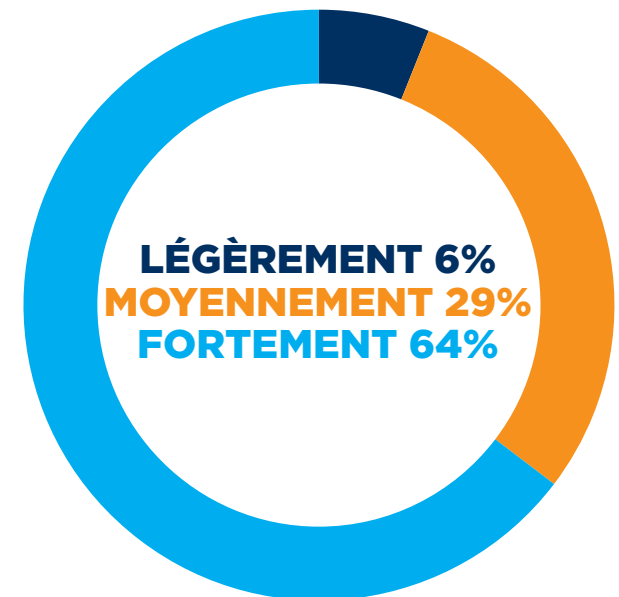
Les personnes interrogées sont toutes des cadres, et on observe un décalage entre l'intention et les résultats. D'autres études qui examinent directement le rythme réel du changement en matière de diversité, d'inclusion et de durabilité montrent que les progrès sont plus lents en pratique qu'en théorie.

Les membres de la direction doivent savoir que les questions liées à l'environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance ont

gagné en importance dans la liste de priorités des membres du personnel au cours des deux dernières années. Aussi bien intentionnée que soit l'équipe dirigeante, si elle ne parvient pas à atteindre ses objectifs en matière d'inclusion, de diversité et de durabilité, les employés perdront confiance et partiront. Ils iront dans des entreprises où ils estiment que l'équipe dirigeante est en phase avec leurs valeurs et leurs convictions.

Bien entendu, les entreprises qui ont effectué de réels progrès ont également acquis un avantage concurrentiel en attirant les meilleurs talents.

**DANS QUELLE MESURE
ÊTES-VOUS D'ACCORD
OU EN DÉSACCORD
AVEC L'AFFIRMATION
SUIVANTE: « JE SUIS
FIÈRE OU FIER DE
TRAVAILLER POUR
OU AVEC MON
ORGANISATION »?***
(VOIR PAGE 24)





D'AUTRES PERTURBATIONS SONT ATTENDUES

Le niveau de perturbation dans les entreprises au cours des deux dernières années a été stupéfiant.

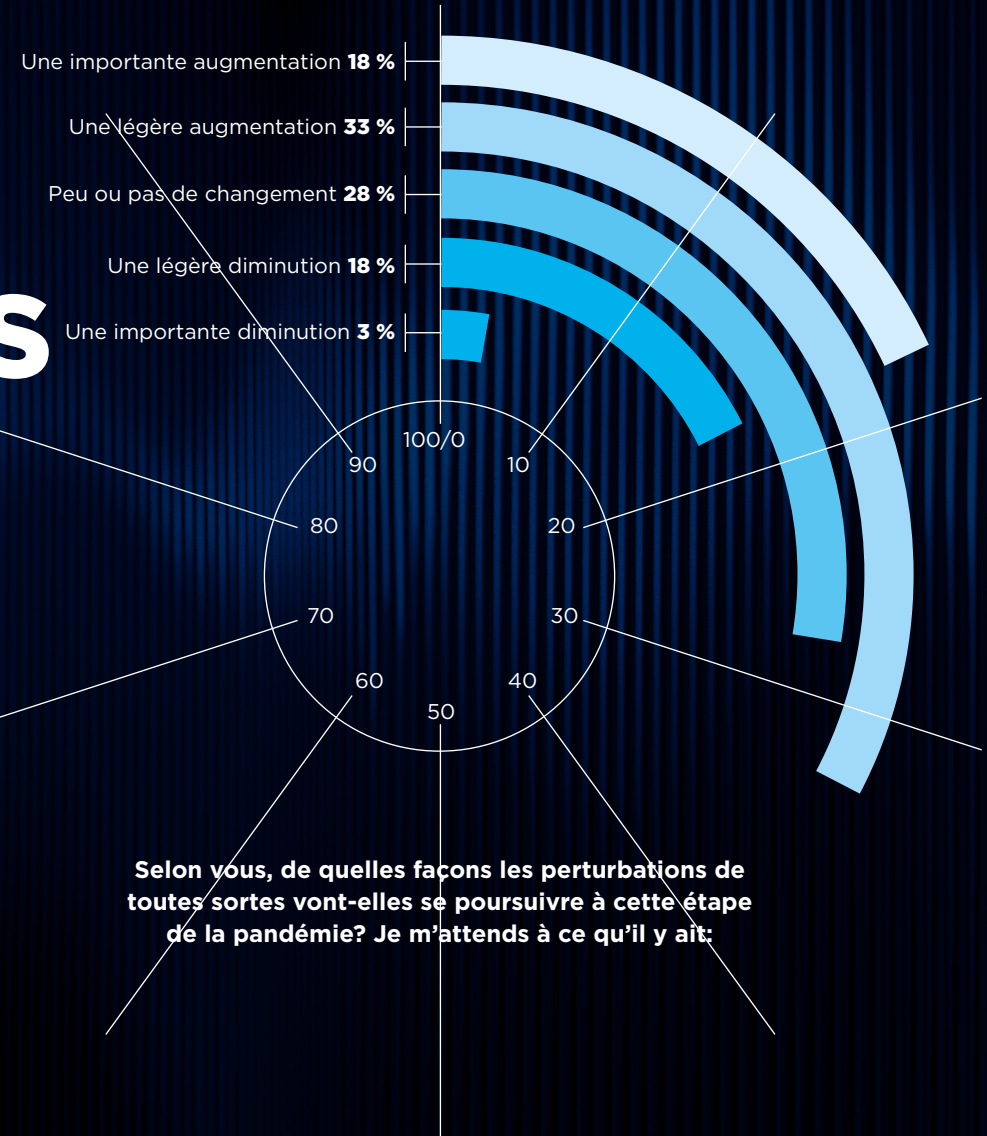
Tout le monde peut citer des cas d'entreprises qui ont connu un essor fulgurant et d'autres qui n'ont pas réussi à survivre. La plupart des entreprises se situent entre ces deux extrêmes et, pour elles, l'évolution rapide de leurs modèles d'affaires et d'exploitation a été un véritable parcours du combattant.

Pas moins de 79 % des personnes interrogées estiment que les perturbations se maintiennent au même niveau ou augmentent.

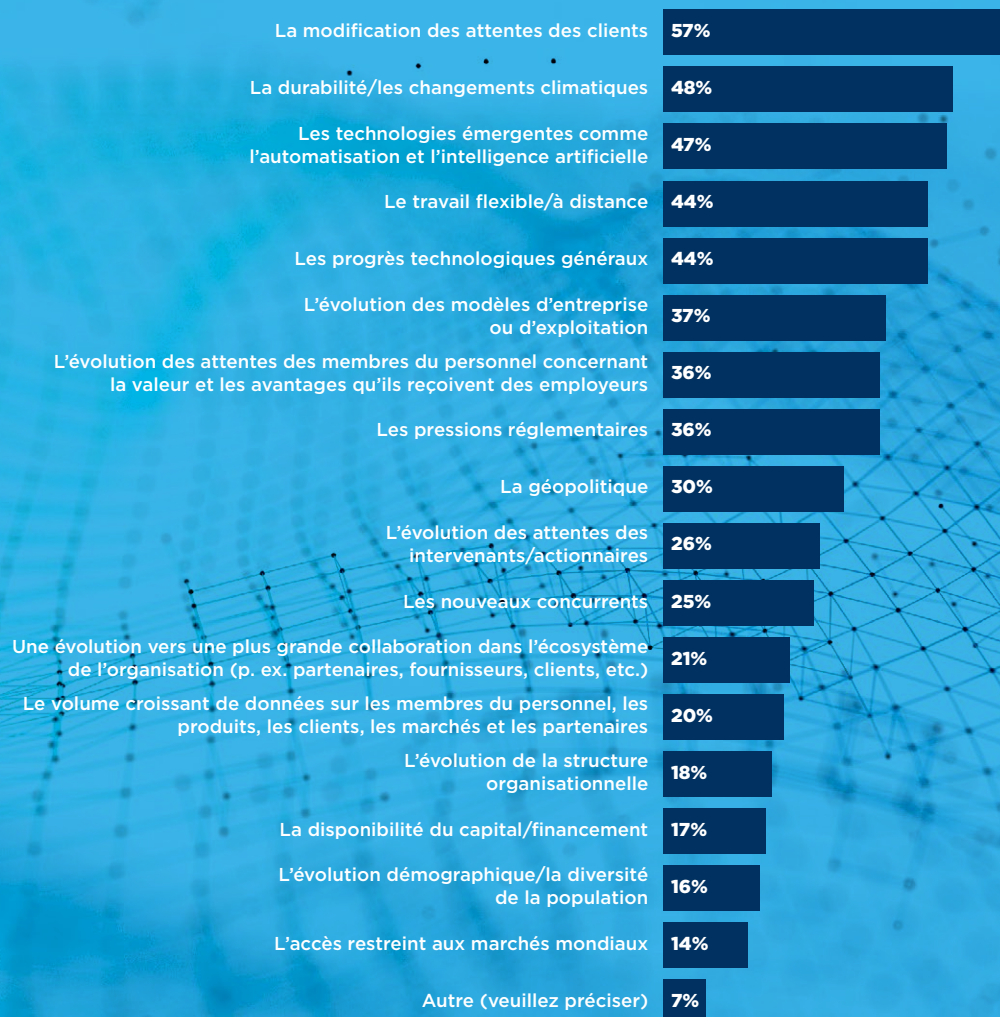
La pandémie a entraîné de nouvelles perturbations sur plusieurs fronts, mais les éléments perturbateurs qui existaient avant la pandémie n'ont pas disparu. Ils sont simplement plus nombreux.

Selon les personnes interrogées, les dirigeantes et dirigeants sont plus performants dans un contexte de perturbations. En effet, 42 % des personnes interrogées ont déclaré avoir confiance dans leur équipe dirigeante pour faire face aux perturbations, comparativement à 24 % il y a deux ans.

On constate également un changement dans la manière dont les personnes interrogées classent par ordre d'importance les différents postes de direction pour ce qui est d'avoir réussi à gérer les perturbations. Depuis le dernier sondage, la perception de la cheffe ou du chef de la direction n'a pas changé, mais le conseil d'administration, la direction principale des ressources humaines et la direction principale des finances sont tous considérés comme plus importants maintenant, tandis que la direction principale de l'information est quelque peu passée au second plan.



Compte tenu des perturbations qui, selon vous, se produiront, quels sont les facteurs qui, toujours selon vous, contribueront le plus à la perturbation de votre organisation ou de votre secteur d'activité?



Quels sont les postes de direction les plus importants pour gérer avec succès votre organisation en cas de perturbation après la pandémie?



RÉSUMÉ ET APPEL À L'ACTION

La perfection sera toujours hors de portée dans tous les domaines. Étant donné que diriger des personnes peut être une tâche particulièrement ardue, la plupart des dirigeantes et dirigeants faisant preuve d'introspection s'efforcent constamment d'évoluer et de faire évoluer leur entreprise, sachant qu'ils ne pourront jamais tout avoir.

CES DONNÉES DONNENT QUATRE INDICATIONS CLAIRES AUX MEMBRES DE LA DIRECTION :

- 1** On vous perçoit probablement comme de meilleurs leaders qu'il y a deux ans. C'est l'urgence, la clarté du but et l'attention portée à votre équipe qui vous ont permis d'y arriver. Ne l'oubliez pas, car un engagement supplémentaire produit des résultats exponentiels.
- 2** Presque tout le monde a changé d'attitude à l'égard des technologies, mais la plupart des dirigeantes et dirigeants sont perçus comme étant à la traîne lorsqu'il s'agit de comprendre les besoins. Si vous avez délégué la stratégie et la compréhension des technologies à la direction principale de l'information, vous êtes un dinosaure et vous allez bientôt disparaître.
- 3** Vous devez traiter les enjeux liés à l'environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance avec diligence et authenticité, sinon vous perdrez des membres de votre personnel et des clients au fil du temps. Vous devez absolument suivre le plan de votre entreprise en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance.
- 4** Les dirigeantes et dirigeants essaient de prévoir les menaces futures, mais il y aura de plus en plus d'inconnu. Vous savez maintenant ce qu'il faut faire.

La pandémie a provoqué des changements inattendus. La plupart des dirigeantes et dirigeants se sont montrés à la hauteur de la situation, mais d'autres tempêtes se produiront et la manière dont vous les traverserez dépendra non seulement de votre propre résilience et de la confiance nouvellement acquise, mais aussi de la manière dont vous transmettez cette confiance

à vos collaboratrices et collaborateurs. Lors de la prochaine tempête, l'équipe doit être prête à hisser les voiles.

Peut-être une évolution dans la manière de diriger les entreprises est-elle en cours – ce serait une excellente nouvelle. Mais il a fallu une crise pour en arriver là. Serez-vous en mesure de maintenir l'élan?

MÉTHODOLOGIE

La méthodologie a été mise au point par Odgers Berndtson et Forrester. L'analyse se fonde sur les réponses à un sondage mené auprès de 1 100 cadres supérieurs dans 46 pays, représentant des entreprises qui affiche un chiffre d'affaires de 50 millions à plus de 5 milliards de dollars américains.

Le sondage a été mené du 2 novembre au 15 décembre 2021. Dans le cadre de ce sondage, le terme « perturbation » désigne les forces perturbatrices – telles que la pandémie de COVID-19, les technologies émergentes, l'impact des changements climatiques, la surveillance réglementaire, les modèles d'affaires innovants, les attentes croissantes des clients, l'atteinte des objectifs en matière d'inclusion et de diversité et l'évolution démographique – susceptibles d'avoir une incidence sur l'orientation stratégique d'une organisation et de remettre en question ses capacités opérationnelles.

L'indice fournit une mesure unique de la confiance dans la capacité des dirigeantes et dirigeants à faire face aux perturbations futures en combinant les réponses à des questions portant sur des caractéristiques et activités propres à la direction.

L'indice permet également de mesurer la confiance dans les compétences, les expériences, les motivations et les comportements des membres de la direction. Les entreprises ayant des scores de confiance élevés et faibles sont comparées pour mettre en évidence les activités et les caractéristiques des membres de la direction qui sont davantage présentes dans les organisations qui ont confiance en leur avenir.

Forrester est une firme mondiale de recherche et de conseil de premier plan. Elle propose des recherches, des conseils et des événements exclusifs, et mène des sondages annuels auprès de plus de 700 000 consommatrices et consommateurs et dirigeantes et dirigeants d'entreprise et du secteur des technologies dans le monde entier. Ses services s'appuient sur des méthodes de recherche rigoureuses et objectives.

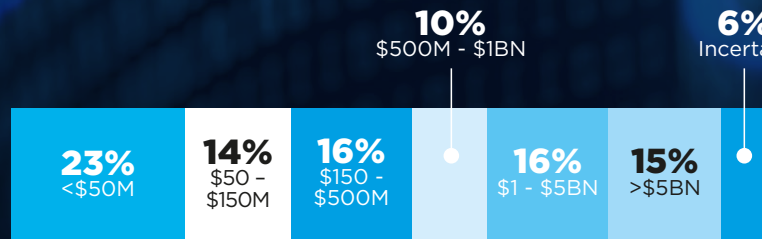
**Veuillez noter que, dans certains tableaux, la somme des pourcentages n'est pas toujours égale à 100 % en raison des valeurs arrondies.*

STATISTIQUES DE L'ÉTUDE

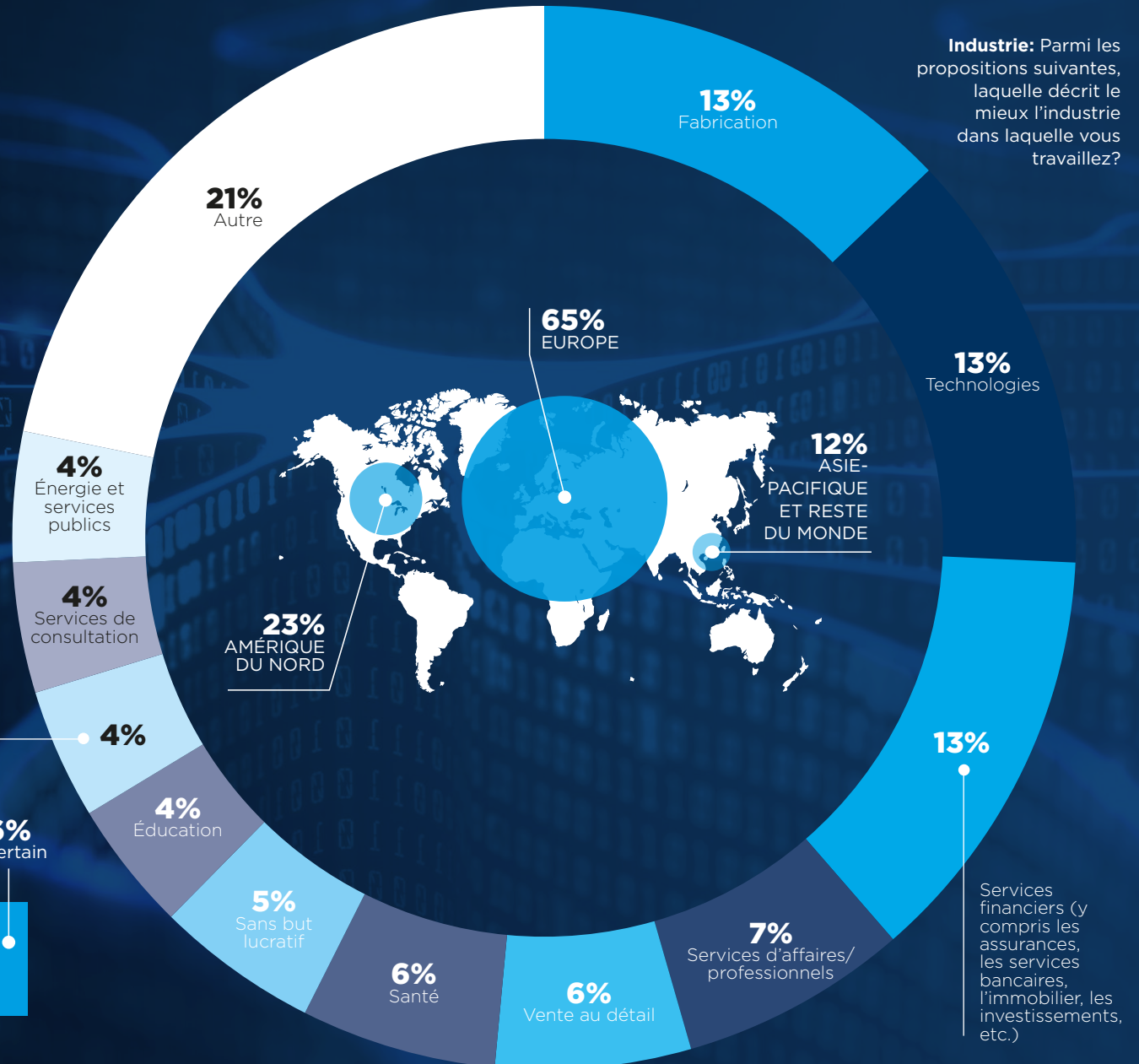
L'indice de confiance dans la direction 2022 est fondé sur les données recueillies auprès de 1 100 cadres supérieurs dans 46 pays, représentant des entreprises qui affichent un chiffre d'affaires de 50 millions à plus de 5 milliards de dollars.

L'indice, qui s'appuie sur une méthodologie mise au point par Odgers Berndtson en collaboration avec Forrester, permet de mesurer la confiance dans la capacité des équipes dirigeantes à bien gérer en période de changement. L'analyse est fondée sur les réponses à un sondage mené par Odgers Berndtson en partenariat avec Forrester.

Loisirs/médias (y compris l'hôtellerie, le divertissement, etc.)



Revenu: Quel est le revenu brut ou le chiffre d'affaires annuel de votre organisation?



Industrie: Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux l'industrie dans laquelle vous travaillez?

COMMENT ODGERS BERNDTSON PEUT VOUS AIDER

Il est essentiel d'exercer un leadership adéquat pour qu'une organisation puisse suivre le rythme des perturbations. Odgers Berndtson aide les organisations à repérer, à attirer et à perfectionner des cadres extraordinaires qui peuvent veiller à ce qu'une entreprise évolue.

Nous combinons une connaissance approfondie du secteur à une analyse du contexte précis dans lequel l'organisation évolue. Pour ce faire, nous évaluons la dynamique existante du conseil d'administration et de la direction pour nous assurer que nous considérons chaque dossier sous tous les angles. Nous utilisons nos connaissances pour aider nos clients à nommer des personnes innovantes à la direction et au conseil d'administration, des personnes capables de gouverner leurs entreprises en périodes de perturbations et vers le succès.

Grâce à notre présence dans 33 pays et à la collaboration mondiale entre

nos bureaux, nos consultantes et consultants mettent leur expertise sectorielle et fonctionnelle et leurs connaissances culturelles et géographiques au service des clients afin qu'ils disposent d'une sélection diversifiée et exceptionnelle de personnes parmi lesquelles choisir. Nous guidons les organisations vers des nominations qui transformeront leur vision des affaires et assureront leur avenir. De plus, nous accompagnons nos clients et les personnes que nous plaçons, au-delà de chaque recherche fructueuse, afin de soutenir leur réussite future.

odgersberndtson.com



ODGERS BERNDTSON