

# 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

>> Tous les résultats [ICI](#)

# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

# Principaux enseignements

Les Ateliers Entreprise et Mixité - créés en 2024 par l'ESSEC Business School en prolongement des travaux de l'Observatoire de la Mixité- et son Club des Dirigeant(e)s Engagé(e)s, en partenariat avec Alter Egales, Talentu'Elles, ESSEC et Ipsos BVA, publient les résultats de leur enquête sur l'image du pouvoir exécutif dans les organisations et l'attractivité qu'il exerce aux yeux des femmes et hommes managers à dirigeant(e)s. Cette étude, initiée notamment en lien avec les 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 exécutifs.

## Rapport au pouvoir

### Une image positive pour tous et toutes et le souhait d'y accéder mais une attractivité inégale entre femmes et hommes

- **L'image du pouvoir est majoritairement positive pour les femmes et pour les hommes**, bien que les femmes se montrent plus critiques : 58% des femmes ont une image positive du pouvoir contre 67% des hommes. **Q12**
- 64 % des femmes et 73 % des hommes se déclarent favorables à une participation à une instance dirigeante. Lorsqu'il s'agit de devenir numéro un de l'organisation, les chiffres chutent à 47 % chez les femmes et résistent à 58 % chez les hommes. Pour cette question, les écarts sont donc plus marqués. Cette différence traduit **une appétence pour le pouvoir moins affirmée chez les femmes, mais qui reste néanmoins significative. Q7**

# Principaux enseignements

## Exercice du pouvoir

### L'attente de davantage de relationnel et d'humain dans l'exercice du pouvoir

- **Les attentes des femmes et des hommes vis à vis de l'exercice du pouvoir : davantage de valeurs humaines**
- Le pouvoir bénéficie d'une image globalement positive, **mais il est perçu comme étant essentiellement synonyme de prise de décision, de sens des responsabilités, de vision stratégique et de leadership**, ce qui en souligne surtout la dimension opérationnelle, quelles qu'en soient les modalités. **Q1**
- **Pourtant dans l'idéal, son exercice devrait être davantage refléter des facteurs « relationnels »** : l'écoute (43% des femmes et 40% des hommes), l'éthique et l'intégrité (26% des femmes et des hommes), l'humilité (22% des femmes et 26% des hommes), une priorité donnée à l'humain (27% des femmes contre 20% des hommes), plutôt que la seule prise de décision ou l'exercice de l'autorité. On voit ici que tous ces attributs du pouvoir orientés vers le relationnel sont mis légèrement plus en avant par les femmes que par les hommes. **Q3**

# Principaux enseignements

## Attrait du pouvoir

### Le revenu et l'autonomie, une appréciation homogène F/H du combo de rêve de l'exercice du pouvoir

- **Les femmes et les hommes se rejoignent sur le gain de revenus élevés comme avantage à exercer le pouvoir** (38% des femmes et 42% des hommes). **Viennent ensuite les avantages liés à l'autonomie** (liberté d'action, capacité décisionnelle) puis la rencontre de personnes essentiellement intéressantes et l'opportunité d'apprendre en continu (avec une différence significative entre les femmes et les hommes, 30% contre 25%). **Q4**
- On note que tous les avantages liés au statut, aux privilèges, à la notoriété et au plaisir sont systématiquement plus plébiscités par les hommes que par les femmes, même si ce n'est pas de manière significative.
- Enfin, certains atouts du pouvoir, comme la création d'emplois et la génération de valeur pour la société (30% des femmes et 27% des hommes), devraient être plus fortement soulignés, afin d'enrichir sa perception et d'en révéler toute la dimension sociétale. **Q5**

### Femmes-Hommes : les mêmes raisons d'accéder au pouvoir **Q8**

- **Les raisons d'accéder au pouvoir sont identiques chez les femmes et chez les hommes** : c'est gagner plus de revenus (38% chez les femmes et 42% chez les hommes), de la liberté d'action et d'organisation au quotidien (32% et 28% pour les hommes), des rencontres intéressantes (29% et 26%) et l'opportunité d'apprendre en continu (30% et 25%).

# Principaux enseignements

## Inconvénients du pouvoir

**Il existe cependant une grande différence entre les femmes et les hommes concernant l'effet décourageant ou repoussoir que peuvent avoir certains inconvénients de l'exercice du pouvoir.**

- Parmi les plus grands inconvénients liés à l'exercice du pouvoir perçus par femmes et hommes, **la différence significative et majeure entre femmes et hommes réside dans la perception plus aigüe de ces inconvénients**. Les femmes mettent plus en avant le stress et la pression continue (78 % contre 71 % chez les hommes), les tensions autour de l'éthique et des valeurs (75 % contre 67 %), le déséquilibre vie pro-vie perso (71 % contre 64 %), ainsi que le risque d'être débarqué brusquement (60% des hommes contre 67% des femmes), le poids des responsabilités (64% des femmes et 53% des hommes). Parmi les autres inconvénients moins majeurs, c'est chez les femmes que l'on retrouve également une perception plus aigüe du frein qu'ils représentent pour la peur d'échouer (62% des femmes et 51% des hommes) et la défense en interne des choix stratégiques (58% des femmes et 48% des hommes). **Q6**
- **Pour celles et ceux qui souhaitent accéder au pouvoir, on retrouve les éléments qui pourraient les en décourager avec plus de force chez les femmes que chez les hommes** : le stress et la pression continue (43% des femmes et 33% des hommes), le déséquilibre vie pro-vie perso (37% des femmes et 29% des hommes), les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique (33% des femmes et 22% des hommes). **Q9**
- **Pour celles et ceux qui ne souhaitent pas accéder au pouvoir, la différence de perception des inconvénients est encore plus accrue avec notamment une différence de près de 20 points entre la perception de la prise de décision en conflit avec ses valeurs et son éthique comme un repoussoir, à 37% chez les femmes et seulement 18% chez les hommes.** **Q10**
- **On constate donc que globalement, si les hommes perçoivent des inconvénients à l'exercice du pouvoir, ils les perçoivent tous avec significativement moins d'intensité que les femmes.**

# Principaux enseignements

## Rendre possible

### Pour rendre le pouvoir plus attractif aux yeux des femmes, la force de l'accompagnement Q11

- Qu'est-ce qui rendrait le pouvoir plus attractif ? Si les femmes et les hommes plébiscitent en cœur un collectif de dirigeant(e)s collaborant dans un esprit d'entraide (33%) et un équilibre entre soft skills et hard skills dans l'exercice du pouvoir (31%), **les femmes se distinguent nettement en plébiscitant tout aussi fortement le fait d'être accompagnée (coaching, mentorat, soutien) pour y accéder** (33% des femmes et 26% des hommes) **et le fait de savoir qu'elles seront accompagnées une fois en poste** (33% des femmes et 25% des hommes)

### Quatre premiers 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 :

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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).

# Principaux enseignements

*“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.

*“Rendre le pouvoir plus attractif pour les femmes suppose de déconstruire ses freins traditionnels – stress, isolement, déséquilibre de vie – et de valoriser ce qui en fait la richesse : l’écoute, l’éthique, l’impact sociétal et la création de valeur. C’est en donnant cet exemple que nous donnerons véritablement envie aux femmes de franchir les portes de l’exécutif.”* explique **Didier Michaud-Daniel**, Chairman de Pluxee, ancien PDG du groupe Bureau Veritas et parrain des Ateliers Entreprise et Mixité (succédant à Michel Landel).

# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

## V GRAPHIQUE

# RAPPORT AU POUVOIR

# Principaux enseignements

Les Ateliers Entreprise et Mixité - créés en 2024 par l'ESSEC Business School en prolongement des travaux de l'Observatoire de la Mixité- et son Club des Dirigeant(e)s Engagé(e)s, en partenariat avec Alter Egales, Talentu'Elles, ESSEC et Ipsos BVA, publient les résultats de leur enquête sur l'image du pouvoir exécutif dans les organisations et l'attractivité qu'il exerce aux yeux des femmes et hommes managers à dirigeant(e)s. Cette étude, initiée notamment en lien avec les 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 exécutifs.

## Rapport au pouvoir

### Une image positive pour tous et toutes et le souhait d'y accéder mais une attractivité inégale entre femmes et hommes

- **L'image du pouvoir est majoritairement positive pour les femmes et pour les hommes**, bien que les femmes se montrent plus critiques : 58% des femmes ont une image positive du pouvoir contre 67% des hommes. **Q12**
- 64 % des femmes et 73 % des hommes se déclarent favorables à une participation à une instance dirigeante. Lorsqu'il s'agit de devenir numéro un de l'organisation, les chiffres chutent à 47 % chez les femmes et résistent à 58 % chez les hommes. Pour cette question, les écarts sont donc plus marqués. Cette différence traduit **une appétence pour le pouvoir moins affirmée chez les femmes, mais qui reste néanmoins significative. Q7**

# 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

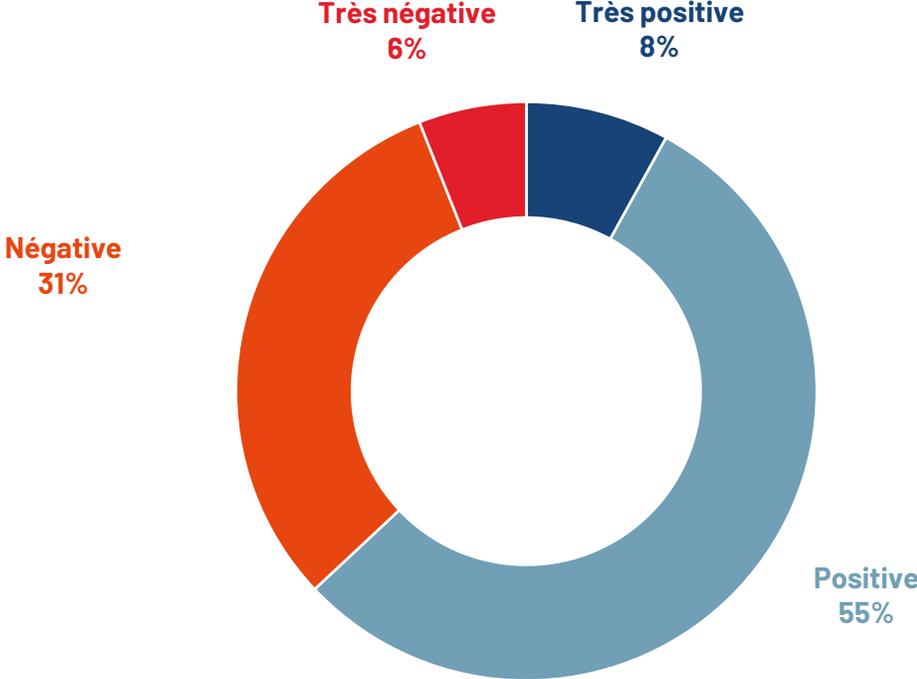
Q12. Votre perception du pouvoir tel qu'il est exercé dans les organisations aujourd'hui est-elle... ?

Base : A tous

**Négative :  
37%**

**Positive :  
63%**

Femmes	Hommes
58%	67%

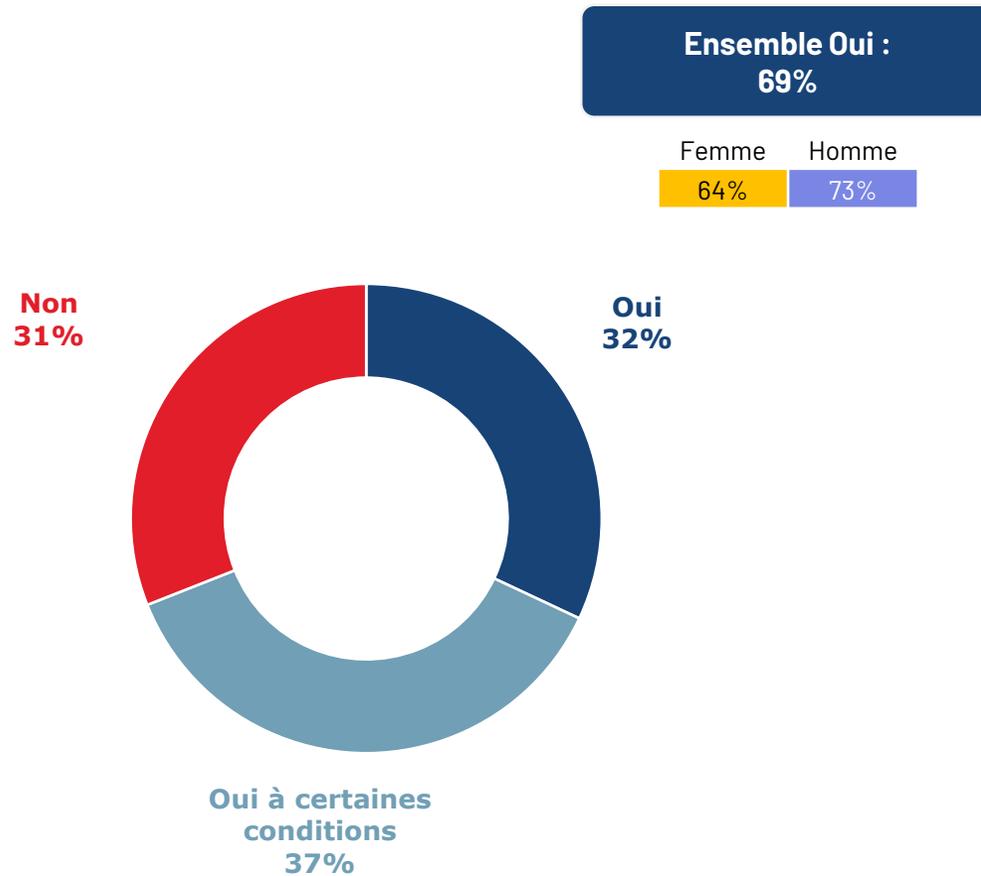


# Des souhaits d'exercice du pouvoir en instance, sensiblement plus élevés que comme dirigeants

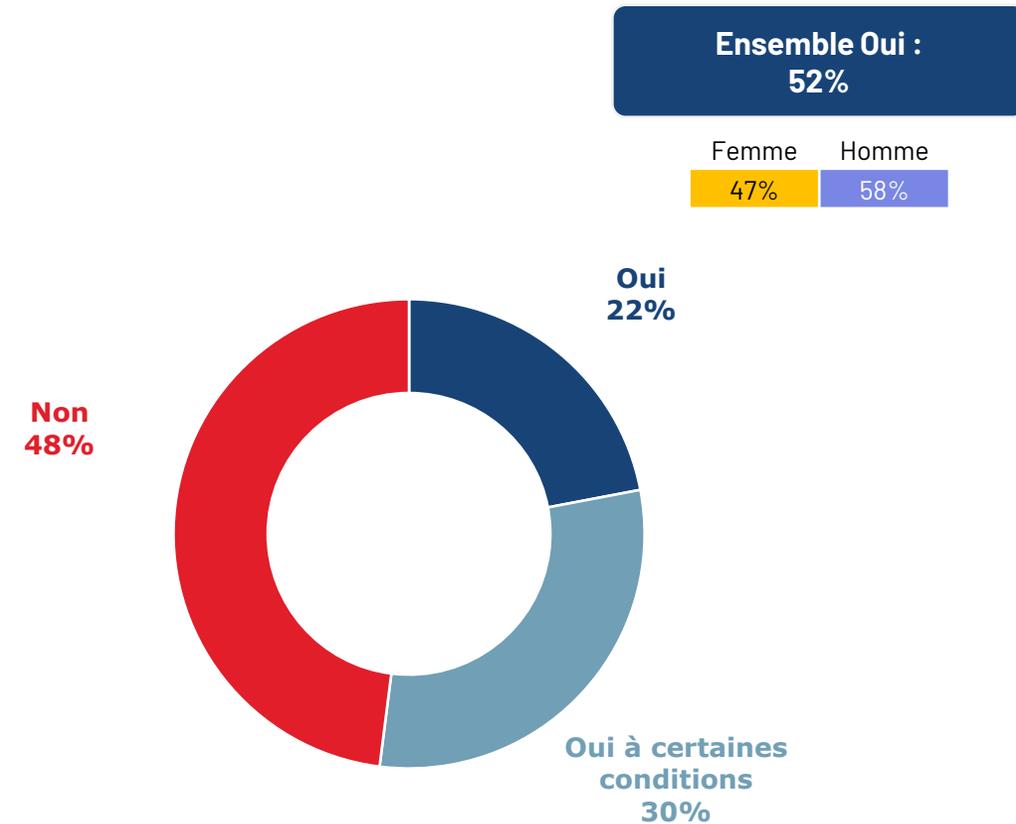
Q7. Vous personnellement, souhaiteriez-vous exercer/continuer à exercer le pouvoir en...?

Base : A tous

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



## Devenant numéro un(e) (PDG, DG, etc.)



# EXERCICE DU POUVOIR

# Principaux enseignements

## Exercice du pouvoir

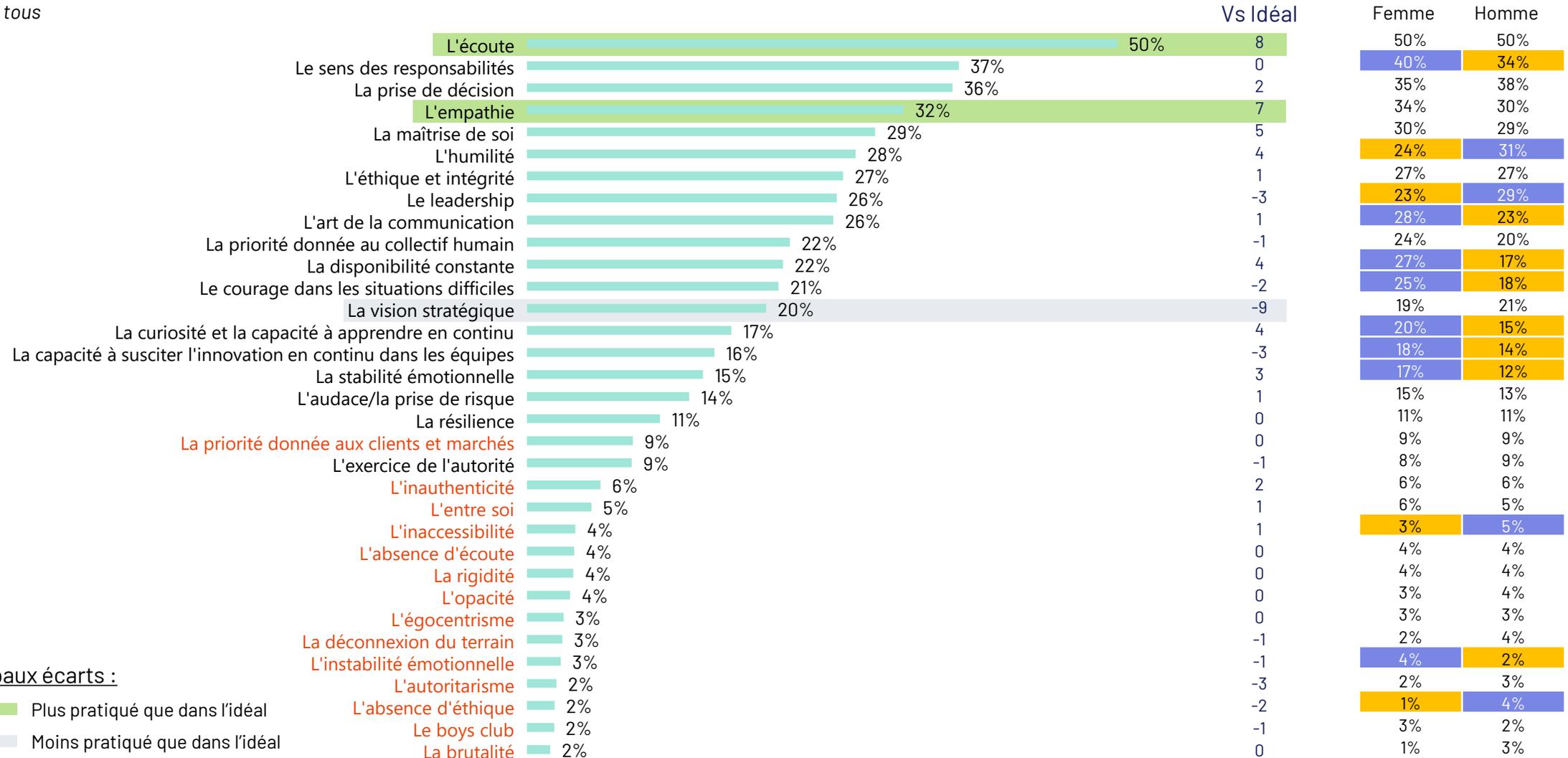
### L'attente de davantage de relationnel et d'humain dans l'exercice du pouvoir

- **Les attentes des femmes et des hommes vis à vis de l'exercice du pouvoir : davantage de valeurs humaines**
- Le pouvoir bénéficie d'une image globalement positive, **mais il est perçu comme étant essentiellement synonyme de prise de décision, de sens des responsabilités, de vision stratégique et de leadership**, ce qui en souligne surtout la dimension opérationnelle, quelles qu'en soient les modalités. **Q1**
- **Pourtant dans l'idéal, son exercice devrait être davantage refléter des facteurs « relationnels »** : l'écoute (43% des femmes et 40% des hommes), l'éthique et l'intégrité (26% des femmes et des hommes), l'humilité (22% des femmes et 26% des hommes), une priorité donnée à l'humain (27% des femmes contre 20% des hommes), plutôt que la seule prise de décision ou l'exercice de l'autorité. On voit ici que tous ces attributs du pouvoir orientés vers le relationnel sont mis légèrement plus en avant par les femmes que par les hommes. **Q3**

# Par soi même: les dirigeants et managers 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



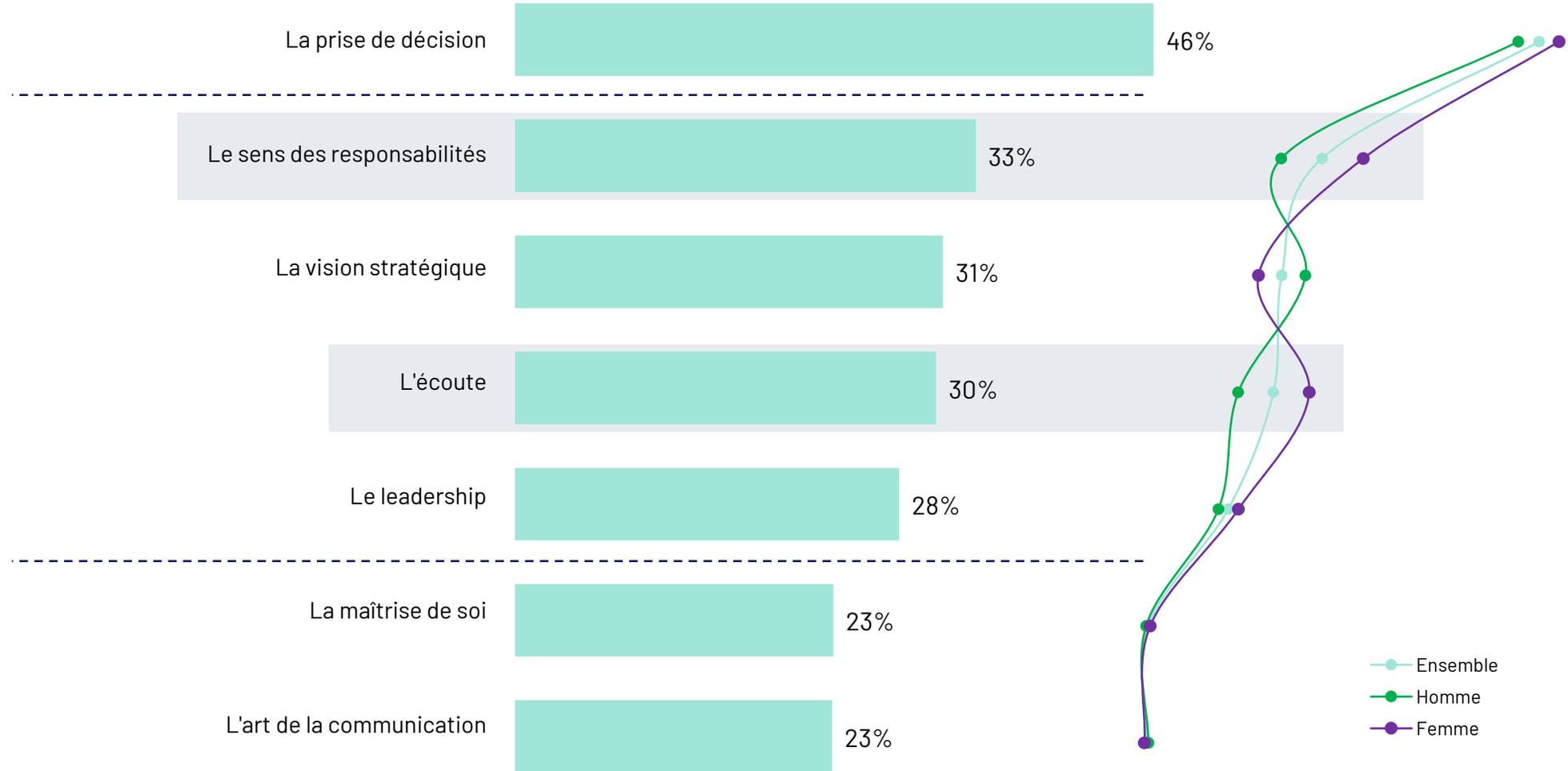
## Principaux écarts :

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

# Observé : l'exercice du pouvoir apparaît plutôt positif 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

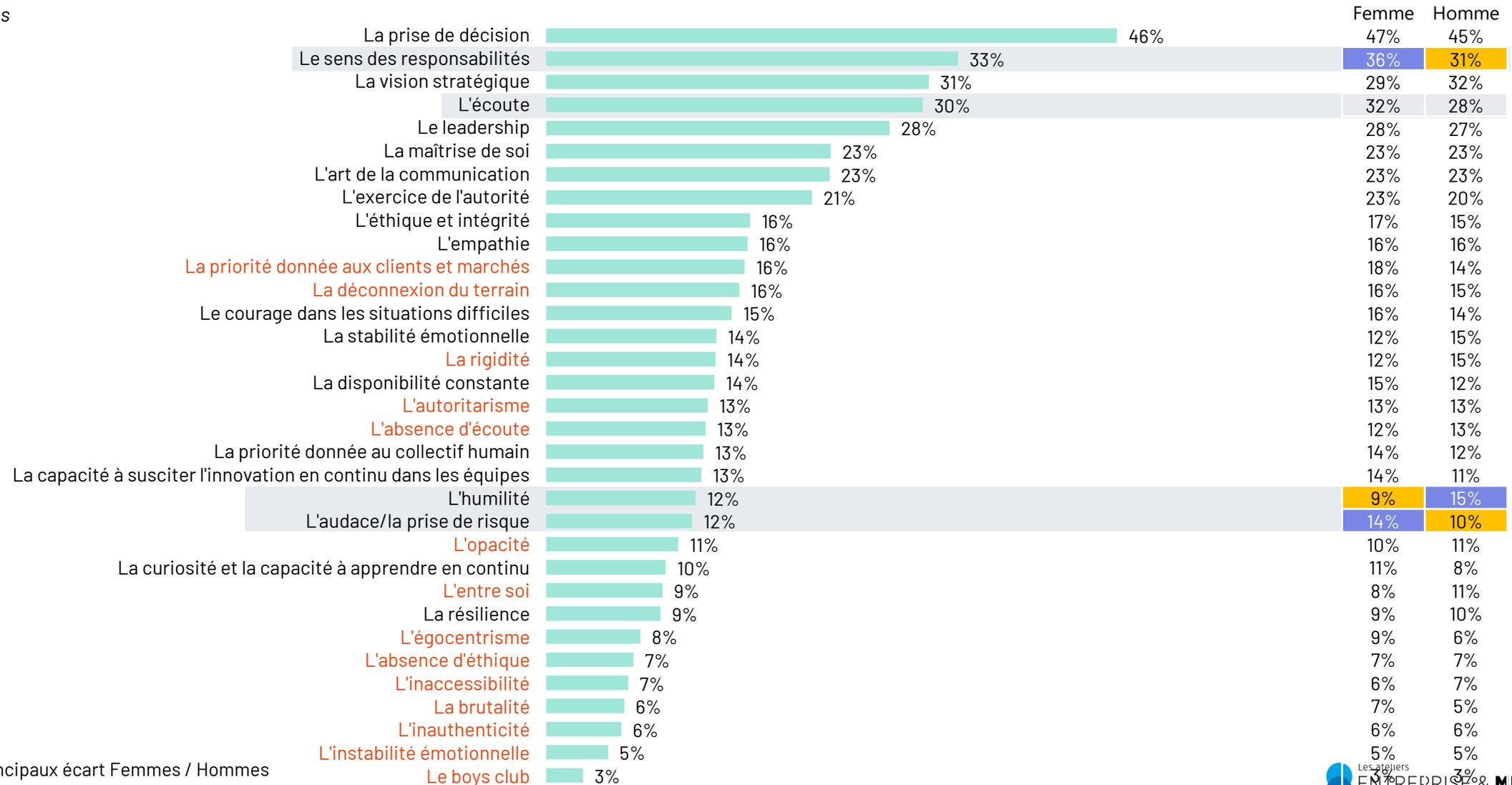


Principaux écart Femmes / Hommes

# Observé : l'exercice du pouvoir apparaît plutôt positif 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

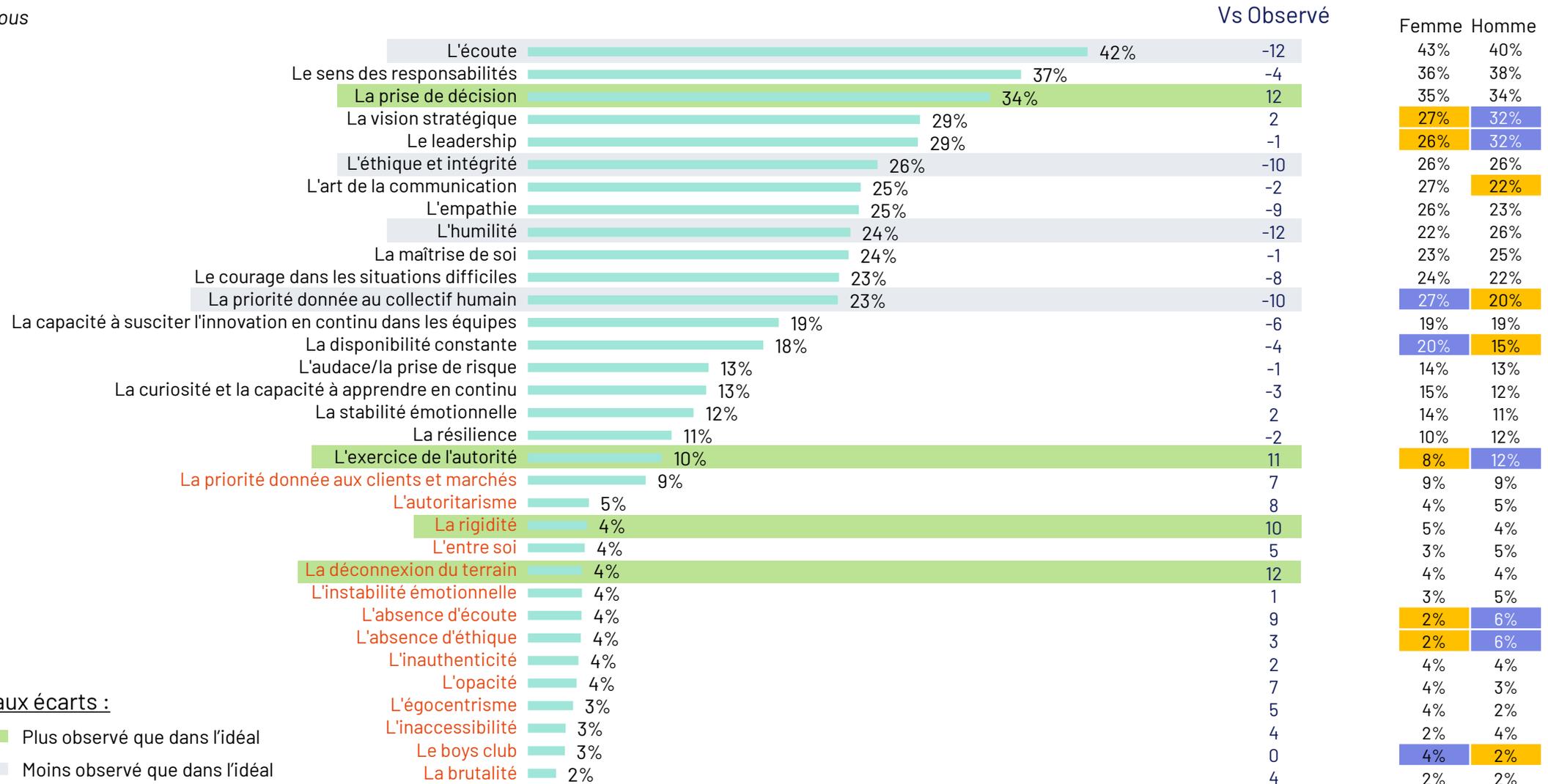


Principaux écart Femmes / Hommes

# Idéal : 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

# ATTRAIT DU POUVOIR

# Principaux enseignements

## Attrait du pouvoir

### Le revenu et l'autonomie, une appréciation homogène F/H du combo de rêve de l'exercice du pouvoir

- **Les femmes et les hommes se rejoignent sur le gain de revenus élevés comme avantage à exercer le pouvoir** (38% des femmes et 42% des hommes). **Viennent ensuite les avantages liés à l'autonomie** (liberté d'action, capacité décisionnelle) puis la rencontre de personnes essentiellement intéressantes et l'opportunité d'apprendre en continu (avec une différence significative entre les femmes et les hommes, 30% contre 25%). **Q4**
- On note que tous les avantages liés au statut, aux privilèges, à la notoriété et au plaisir sont systématiquement plus plébiscités par les hommes que par les femmes, même si ce n'est pas de manière significative.
- Enfin, certains atouts du pouvoir, comme la création d'emplois et la génération de valeur pour la société (30% des femmes et 27% des hommes), devraient être plus fortement soulignés, afin d'enrichir sa perception et d'en révéler toute la dimension sociétale. **Q5**

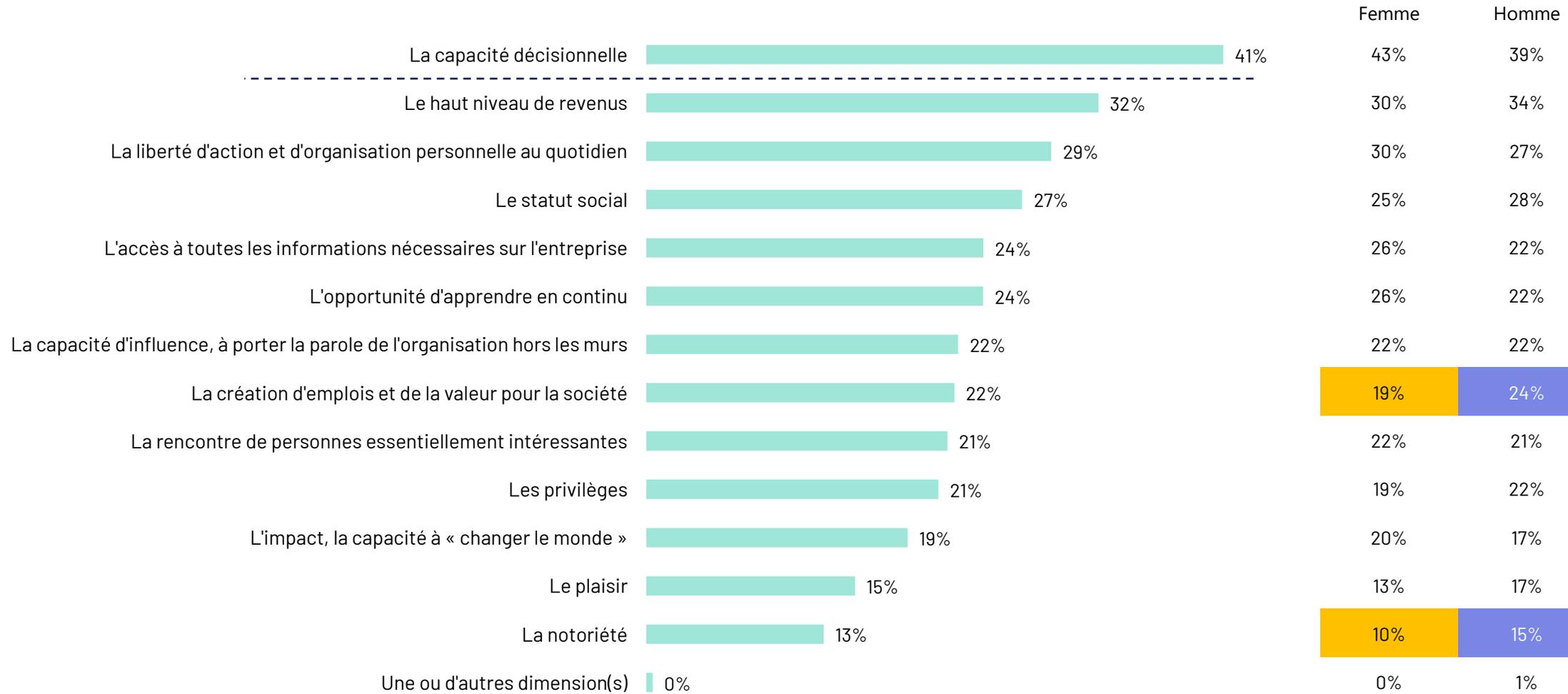
### Femmes-Hommes : les mêmes raisons d'accéder au pouvoir **Q8**

- **Les raisons d'accéder au pouvoir sont identiques chez les femmes et chez les hommes** : c'est gagner plus de revenus (38% chez les femmes et 42% chez les hommes), de la liberté d'action et d'organisation au quotidien (32% et 28% pour les hommes), des rencontres intéressantes (29% et 26%) et l'opportunité d'apprendre en continu (30% et 25%).

# Les avantages en soi : 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

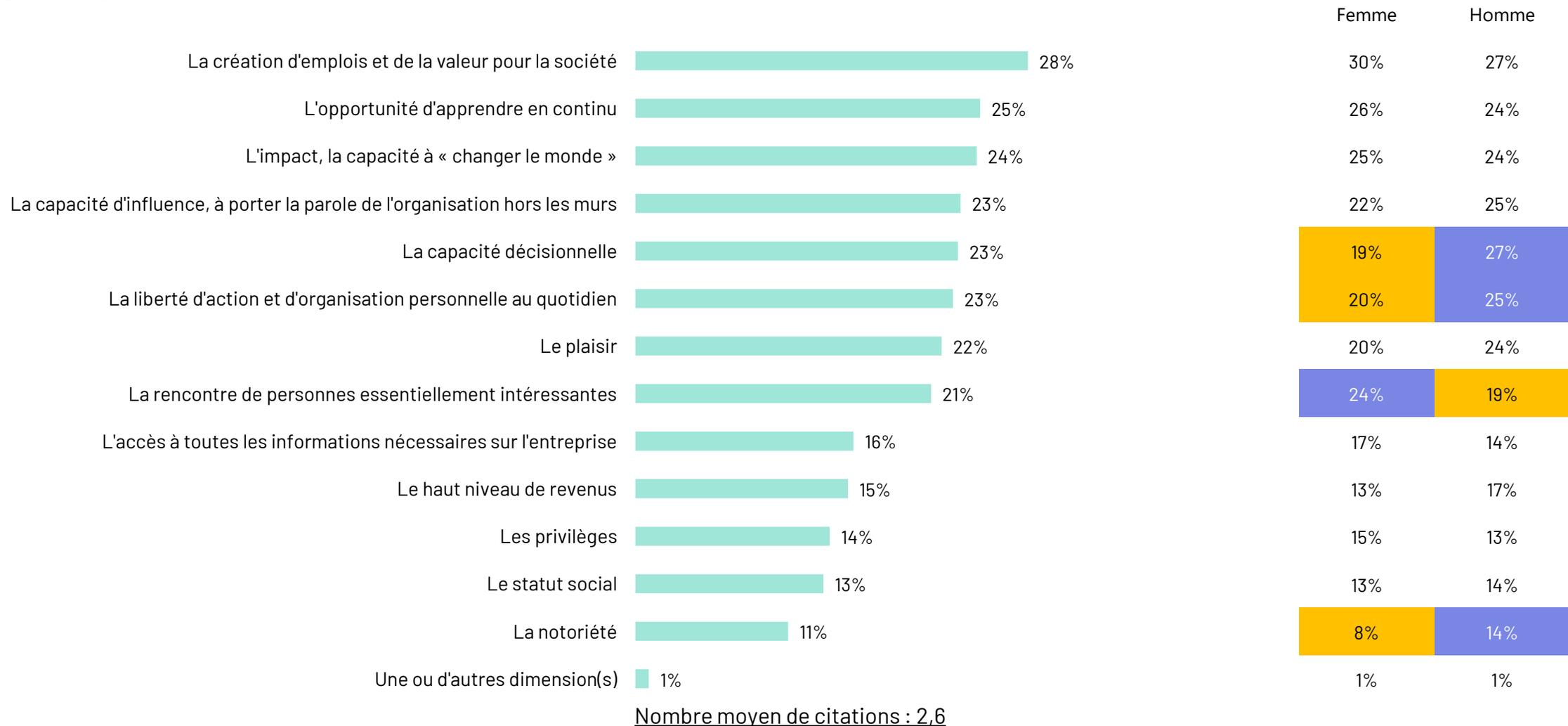


Nombre moyen de citations : 3,1

# Les avantages éludés : 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)

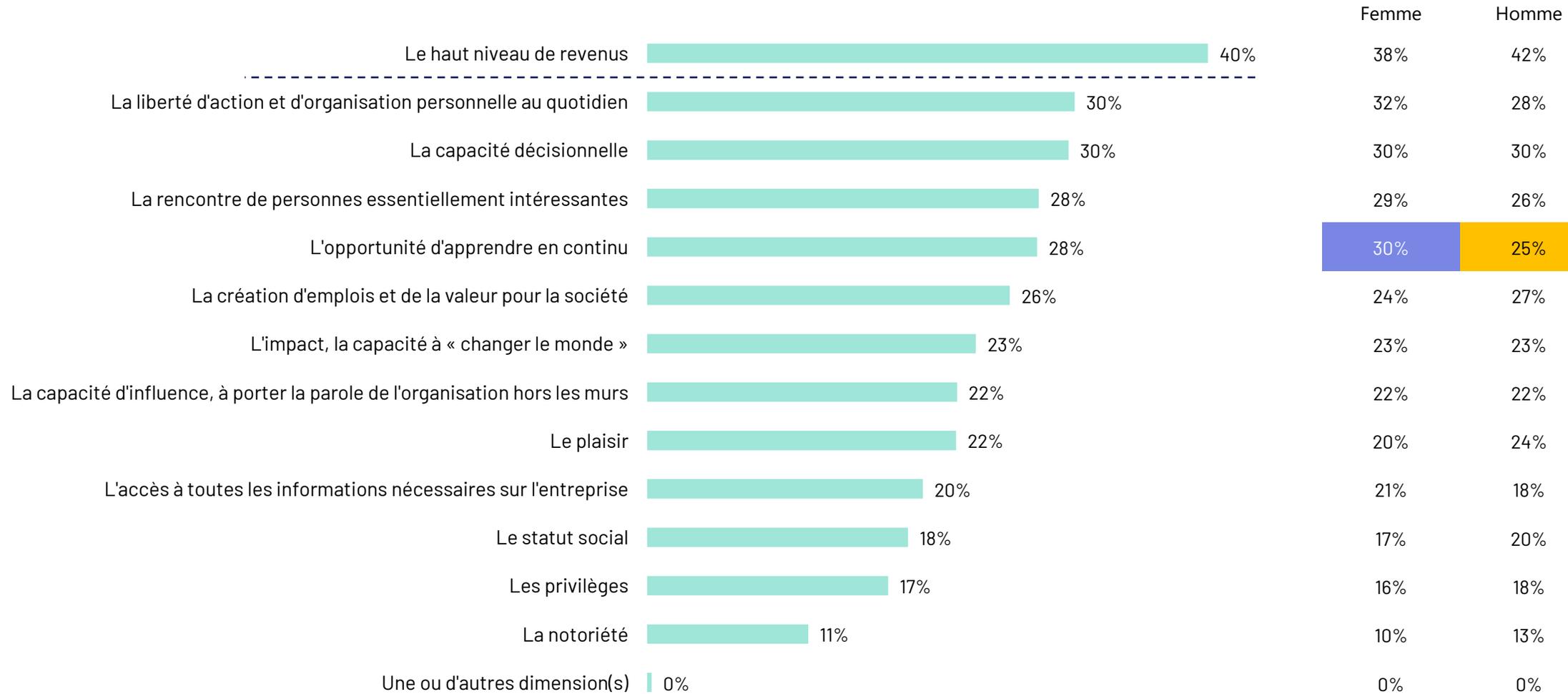
Base : A tous



# Le revenu et l'autonomie, une appréciation homogène F/H du 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

# INCONVENIENTS DU POUVOIR

# Principaux enseignements

## Inconvénients du pouvoir

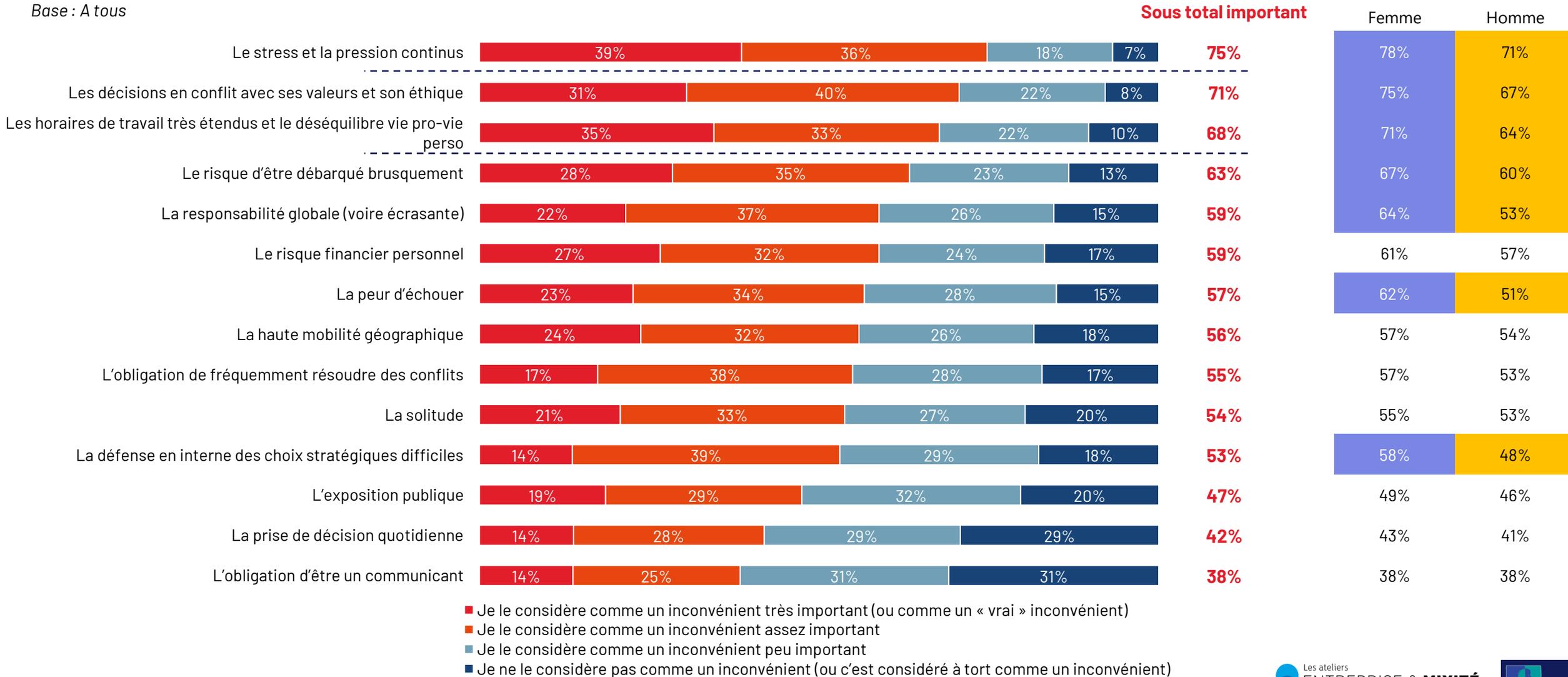
**Il existe cependant une grande différence entre les femmes et les hommes concernant l'effet décourageant ou repoussoir que peuvent avoir certains inconvénients de l'exercice du pouvoir.**

- Parmi les plus grands inconvénients liés à l'exercice du pouvoir perçus par femmes et hommes, **la différence significative et majeure entre femmes et hommes réside dans la perception plus aigüe de ces inconvénients.** Les femmes mettent plus en avant le stress et la pression continue (78 % contre 71 % chez les hommes), les tensions autour de l'éthique et des valeurs (75 % contre 67 %), le déséquilibre vie pro-vie perso (71 % contre 64 %), ainsi que le risque d'être débarqué brusquement (60% des hommes contre 67% des femmes), le poids des responsabilités (64% des femmes et 53% des hommes). Parmi les autres inconvénients moins majeurs, c'est chez les femmes que l'on retrouve également une perception plus aigüe du frein qu'ils représentent pour la peur d'échouer (62% des femmes et 51% des hommes) et la défense en interne des choix stratégiques (58% des femmes et 48% des hommes). **Q6**
- **Pour celles et ceux qui souhaitent accéder au pouvoir, on retrouve les éléments qui pourraient les en décourager avec plus de force chez les femmes que chez les hommes :** le stress et la pression continue (43% des femmes et 33% des hommes), le déséquilibre vie pro-vie perso (37% des femmes et 29% des hommes), les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique (33% des femmes et 22% des hommes). **Q9**
- **Pour celles et ceux qui ne souhaitent pas accéder au pouvoir, la différence de perception des inconvénients est encore plus accrue avec notamment une différence de près de 20 points entre la perception de la prise de décision en conflit avec ses valeurs et son éthique comme un repoussoir, à 37% chez les femmes et seulement 18% chez les hommes. Q10**
- **On constate donc que globalement, si les hommes perçoivent des inconvénients à l'exercice du pouvoir, ils les perçoivent tous avec significativement moins d'intensité que les femmes.**

# Les inconvénients : 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



# 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)



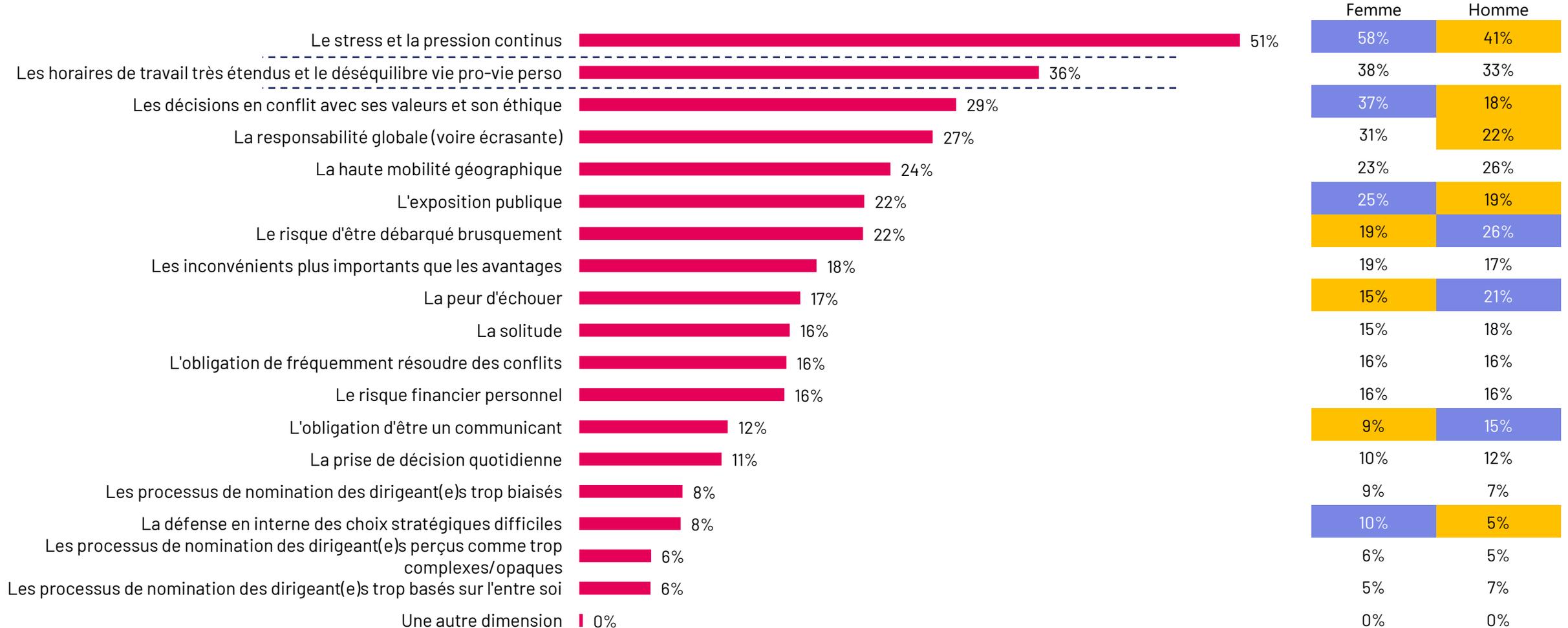
	Femme	Homme
Le stress et la pression continus	43%	33%
Les horaires de travail très étendus et le déséquilibre vie pro-vie perso	37%	29%
Les décisions en conflit avec ses valeurs et son éthique	33%	22%
Le risque financier personnel	23%	27%
La haute mobilité géographique	24%	24%
Le risque d'être débarqué 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

# 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

# RENDRE POSSIBLE

# Principaux enseignements

## Rendre possible

### Pour rendre le pouvoir plus attractif aux yeux des femmes, la force de l'accompagnement Q11

- Qu'est-ce qui rendrait le pouvoir plus attractif ? Si les femmes et les hommes plébiscitent en cœur un collectif de dirigeant(e)s collaborant dans un esprit d'entraide (33%) et un équilibre entre soft skills et hard skills dans l'exercice du pouvoir (31%), **les femmes se distinguent nettement en plébiscitant tout aussi fortement le fait d'être accompagnée (coaching, mentorat, soutien) pour y accéder** (33% des femmes et 26% des hommes) **et le fait de savoir qu'elles seront accompagnées une fois en poste** (33% des femmes et 25% des hommes)

### Quatre premiers leviers pour rendre le pouvoir plus attractif pour les femmes

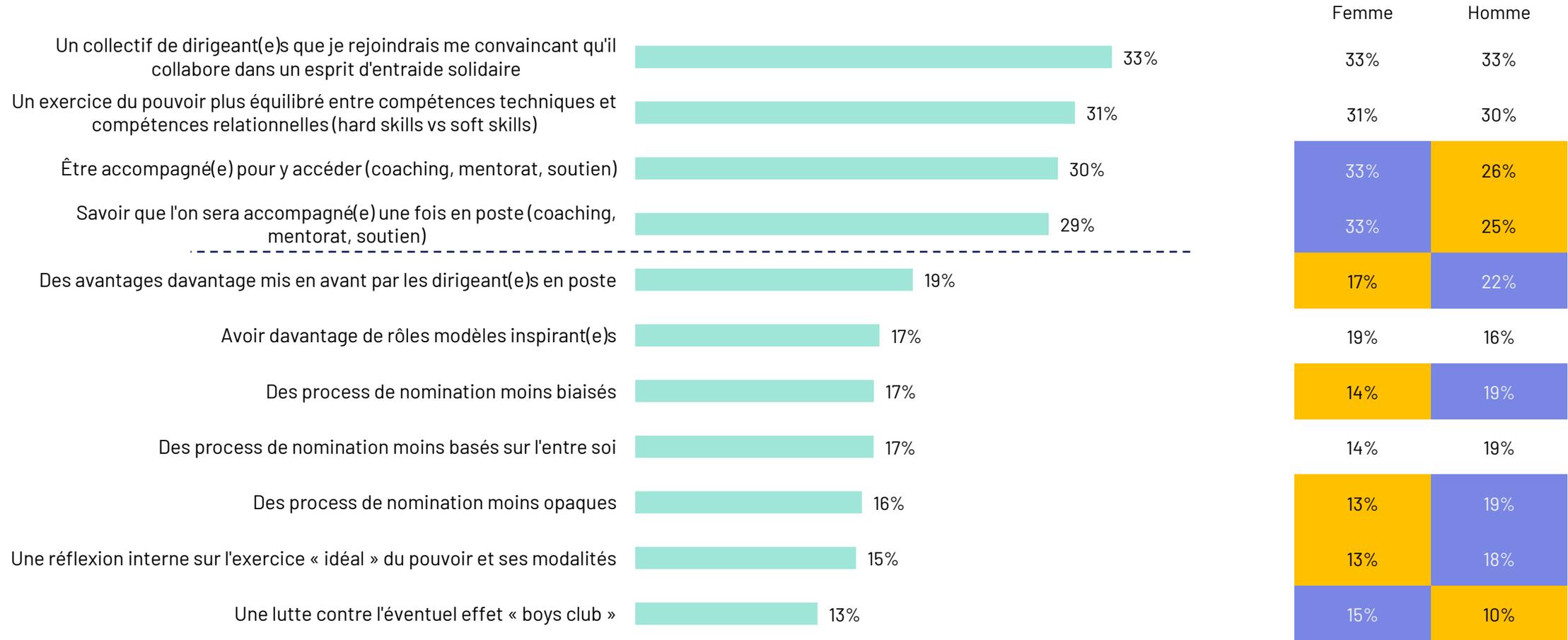
Établir cette attractivité, en particulier vis-à-vis des femmes, implique d'activer au moins quatre leviers identifiés par les expert(e)s des Ateliers Entreprise et Mixité :

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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).

# 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

# 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

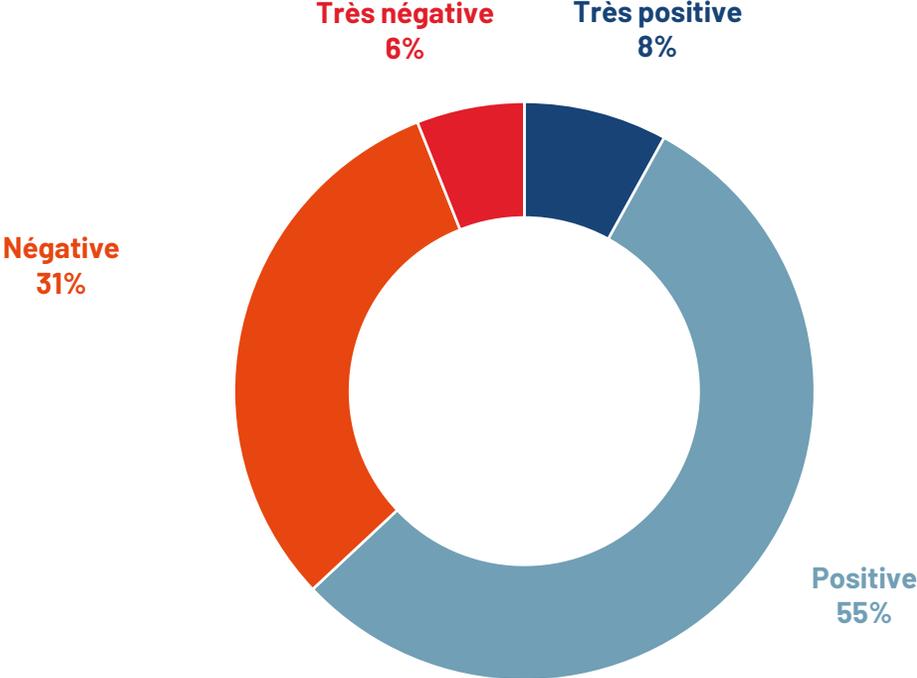
Q12. Votre perception du pouvoir tel qu'il est exercé dans les organisations aujourd'hui est-elle... ?

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

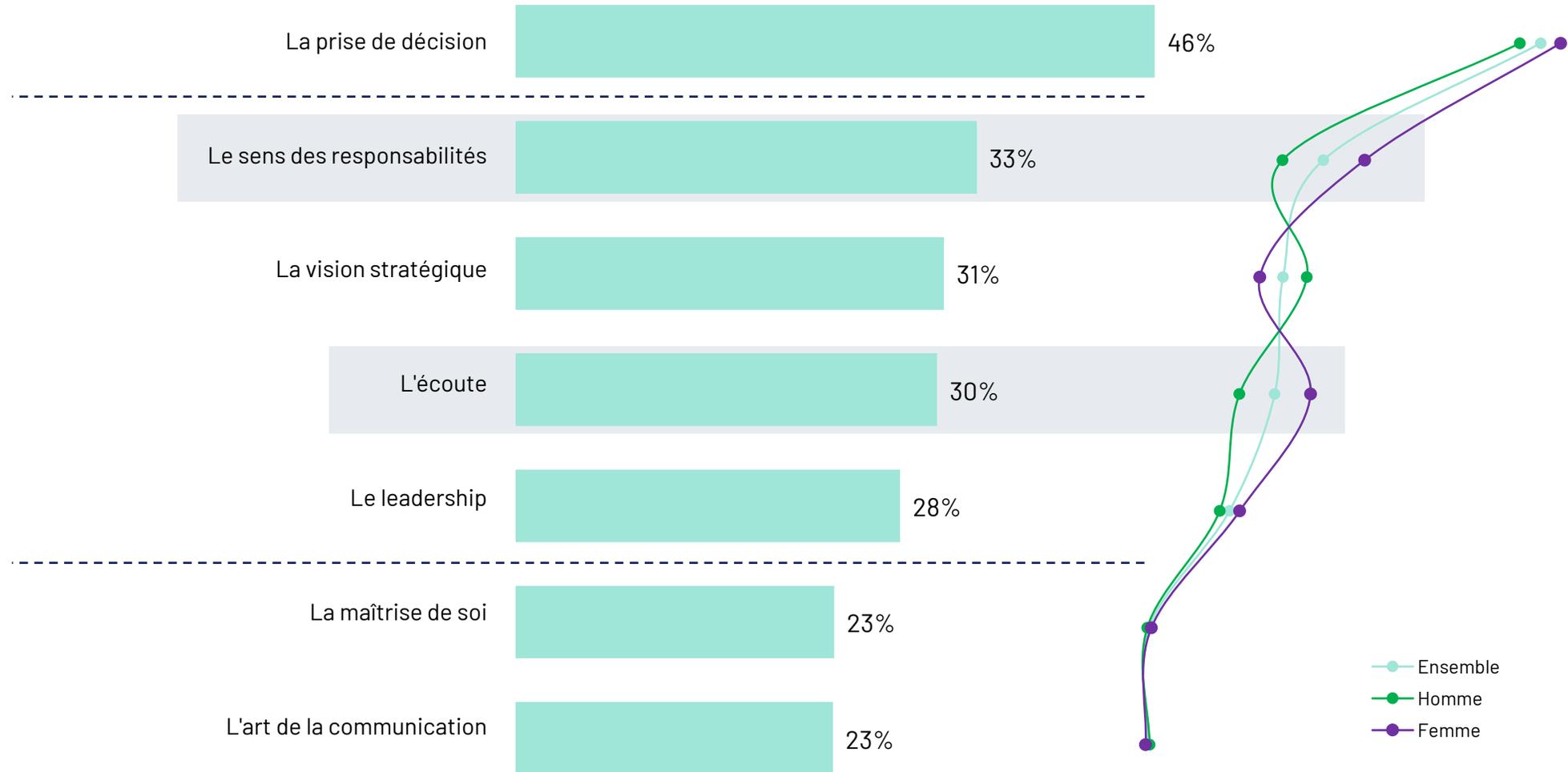
	Total	Âge				Secteur		Profession		
		25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	Privé	Public	Cadre, profession intellectuelle supérieure, profession libérale	Profession intermédiaire, contremaître	Employé(e), personnel de service
Base	2003	359	630	611	376	1346	552	848	547	495
<b>ST Positive</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>61%</b>	<b>61%</b>	<b>57%</b>	<b>65%</b>	<b>56%</b>	<b>67%</b>	<b>52%</b>	<b>65%</b>
Très positive	8%	11%	9%	5%	3%	8%	5%	5%	5%	9%
Positive	55%	52%	52%	56%	54%	57%	51%	62%	47%	56%
<b>ST Négative</b>	<b>37%</b>	<b>37%</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>43%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>33%</b>	<b>48%</b>	<b>35%</b>
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
<b>ST Positive</b>	<b>63%</b>	<b>69%</b>	<b>71%</b>	<b>59%</b>	<b>53%</b>	<b>70%</b>	<b>55%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
Très positive	8%	12%	11%	5%	3%	12%	3%	12%	0%
Positive	55%	57%	60%	54%	50%	58%	52%	88%	0%
<b>ST Négative</b>	<b>37%</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>	<b>41%</b>	<b>47%</b>	<b>30%</b>	<b>45%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
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

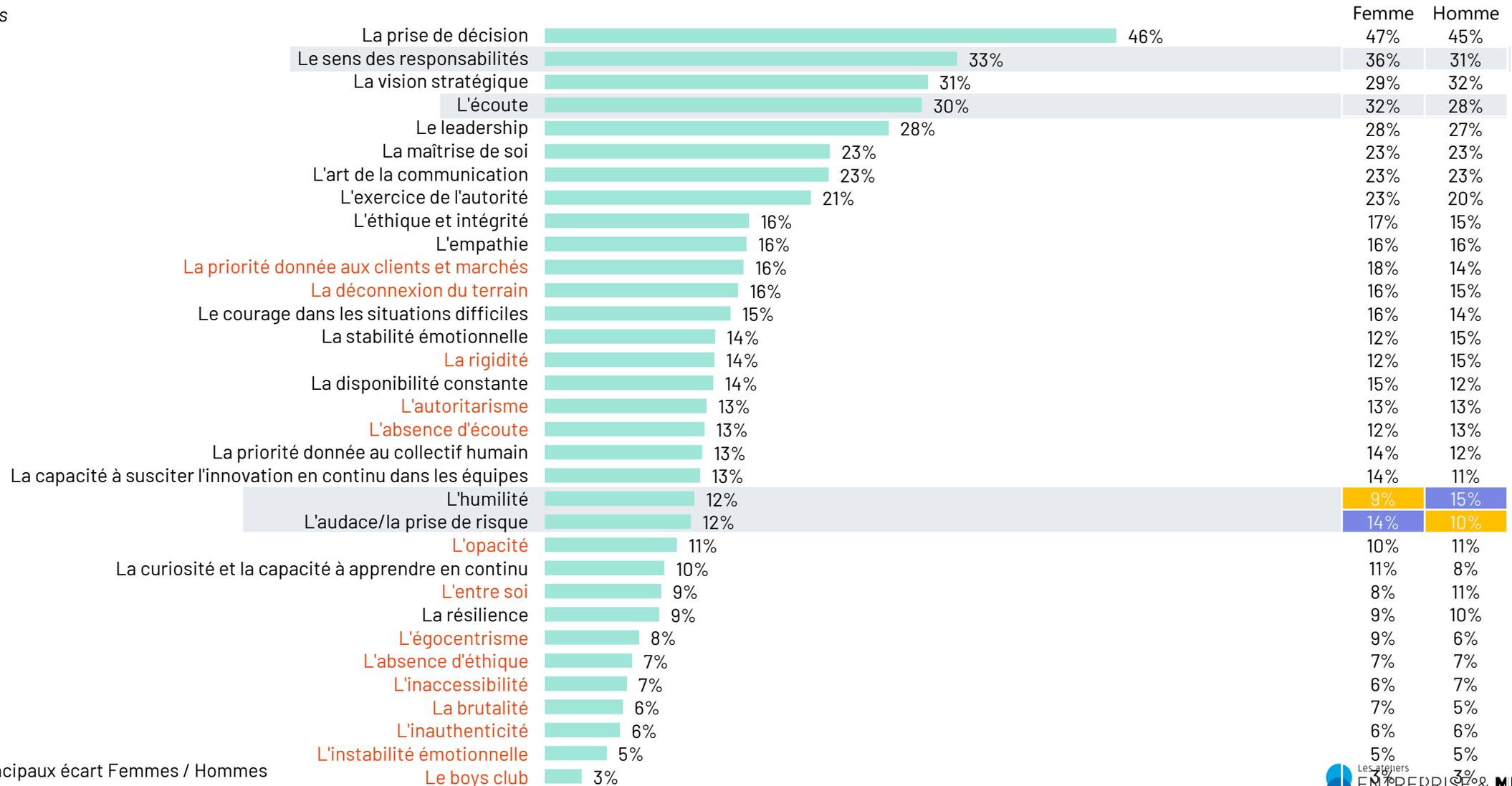


Principaux écart Femmes / Hommes

# 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

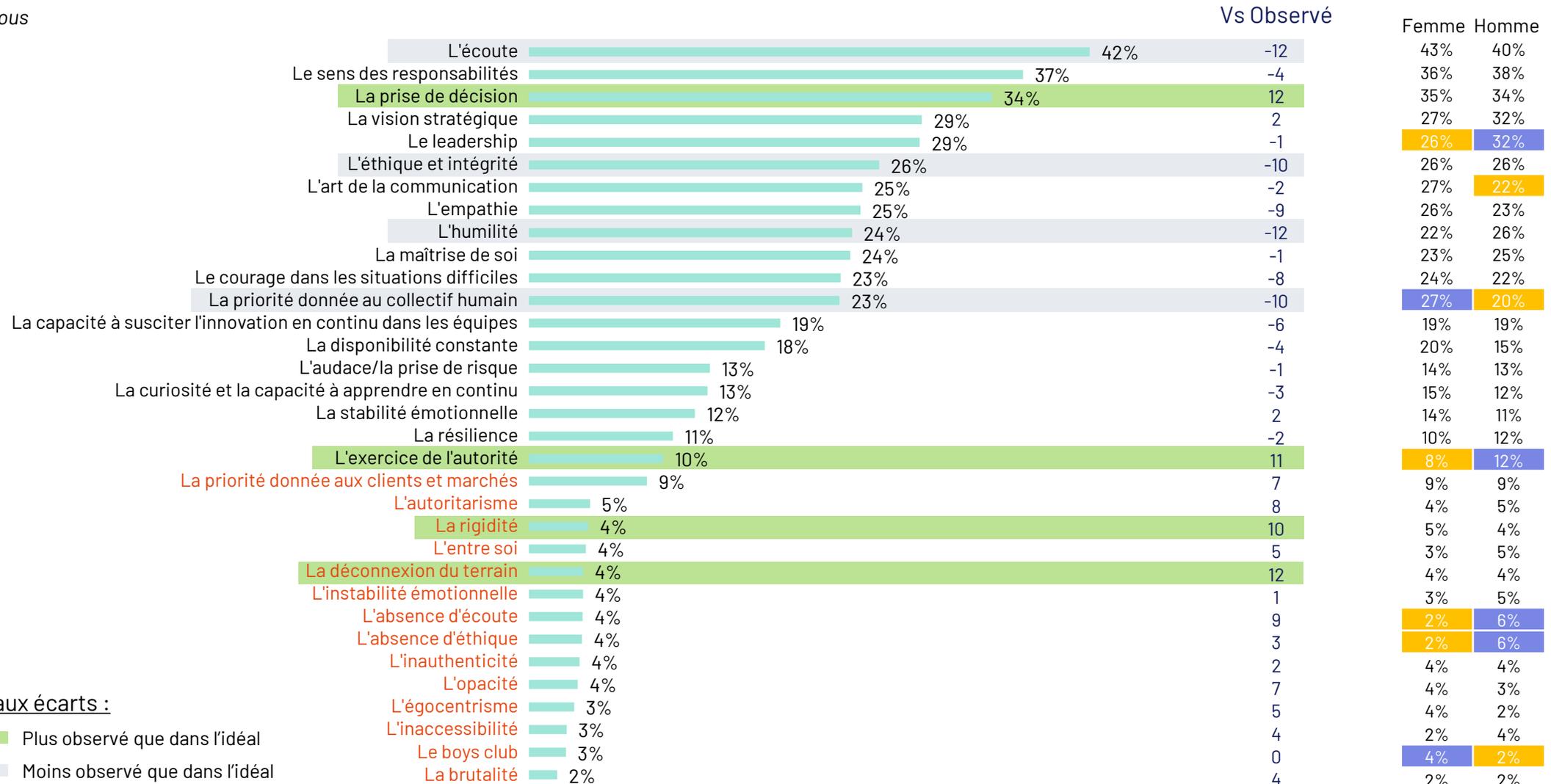
Q1. Dans les organisations, l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s tel que vous l'observez, c'est ... ? (7 réponses possibles)

	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

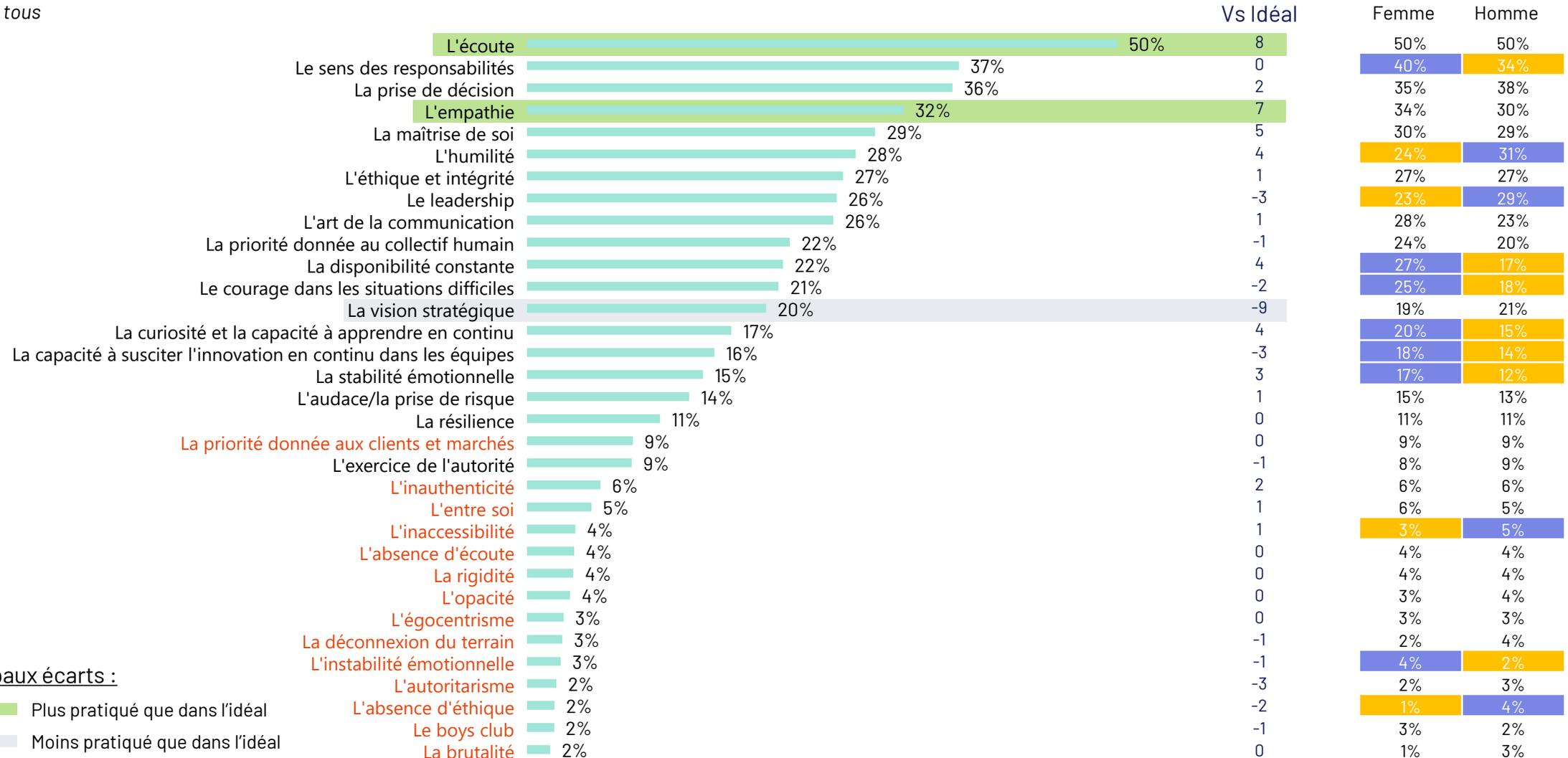
Q3. Qu'est-ce qui, selon vous, devrait caractériser avant tout l'exercice du pouvoir par les dirigeant(e)s ? (7 réponses possibles)

	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

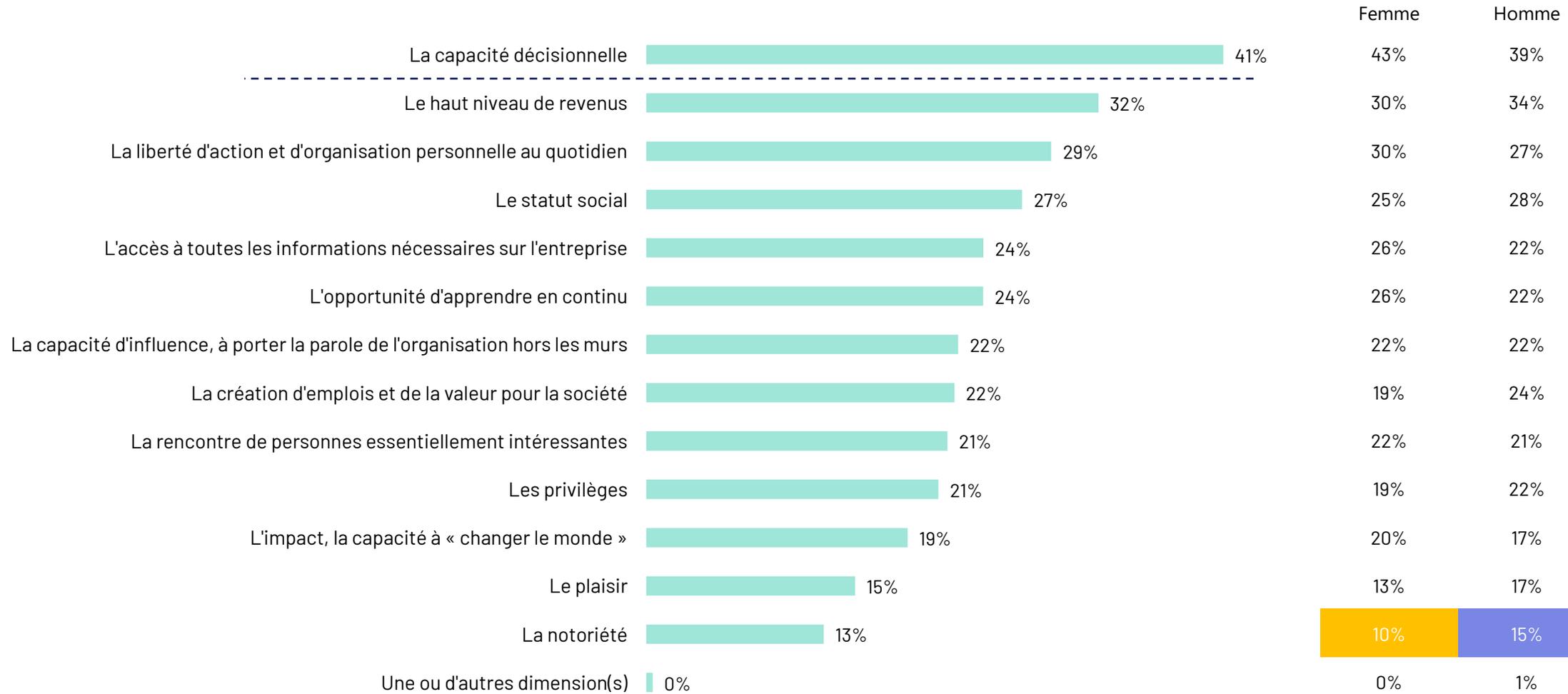
Écoute (50%)  
Responsabilités (37%)  
Décision (36%)  
Empathie (32%)  
  
Maîtrise de soi (29%)  
Humilité (28%)  
Éthique & intégrité (27%)

**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

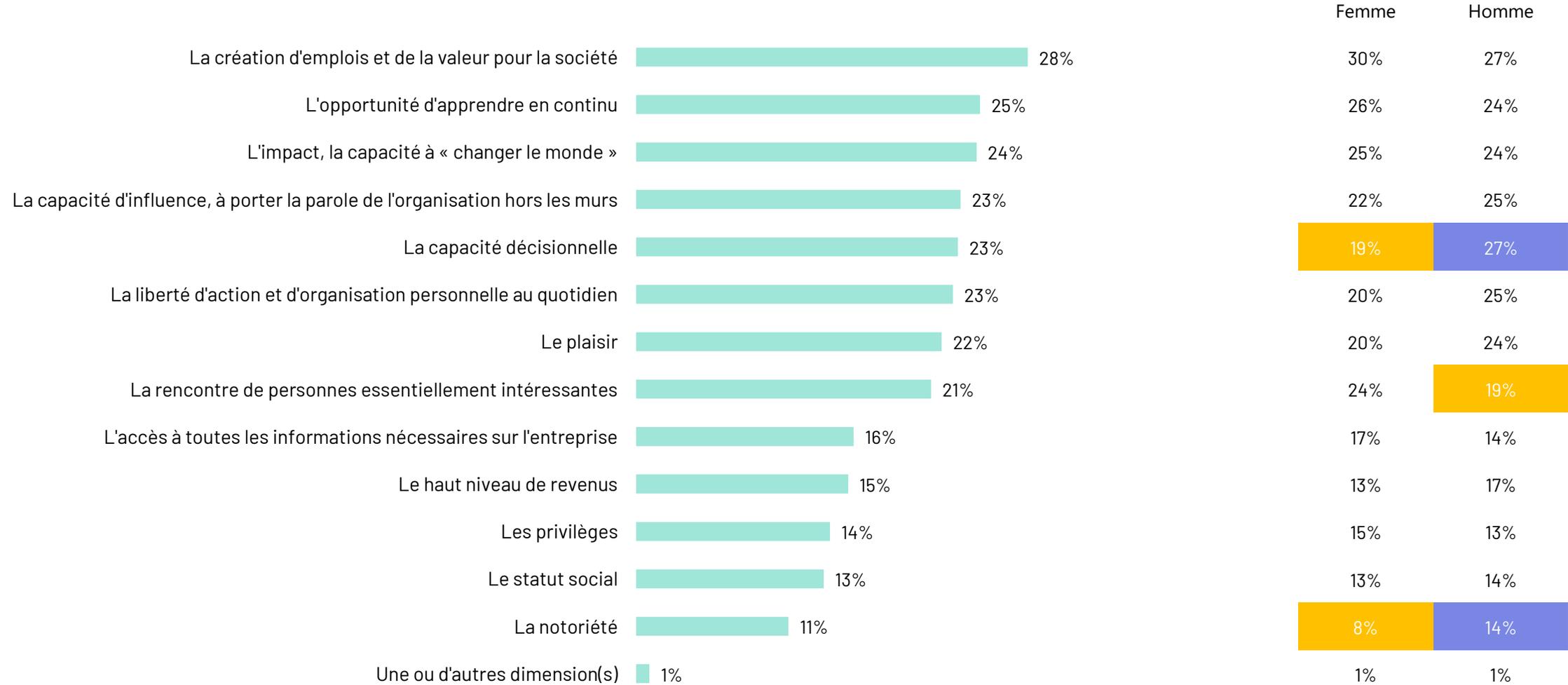
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	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

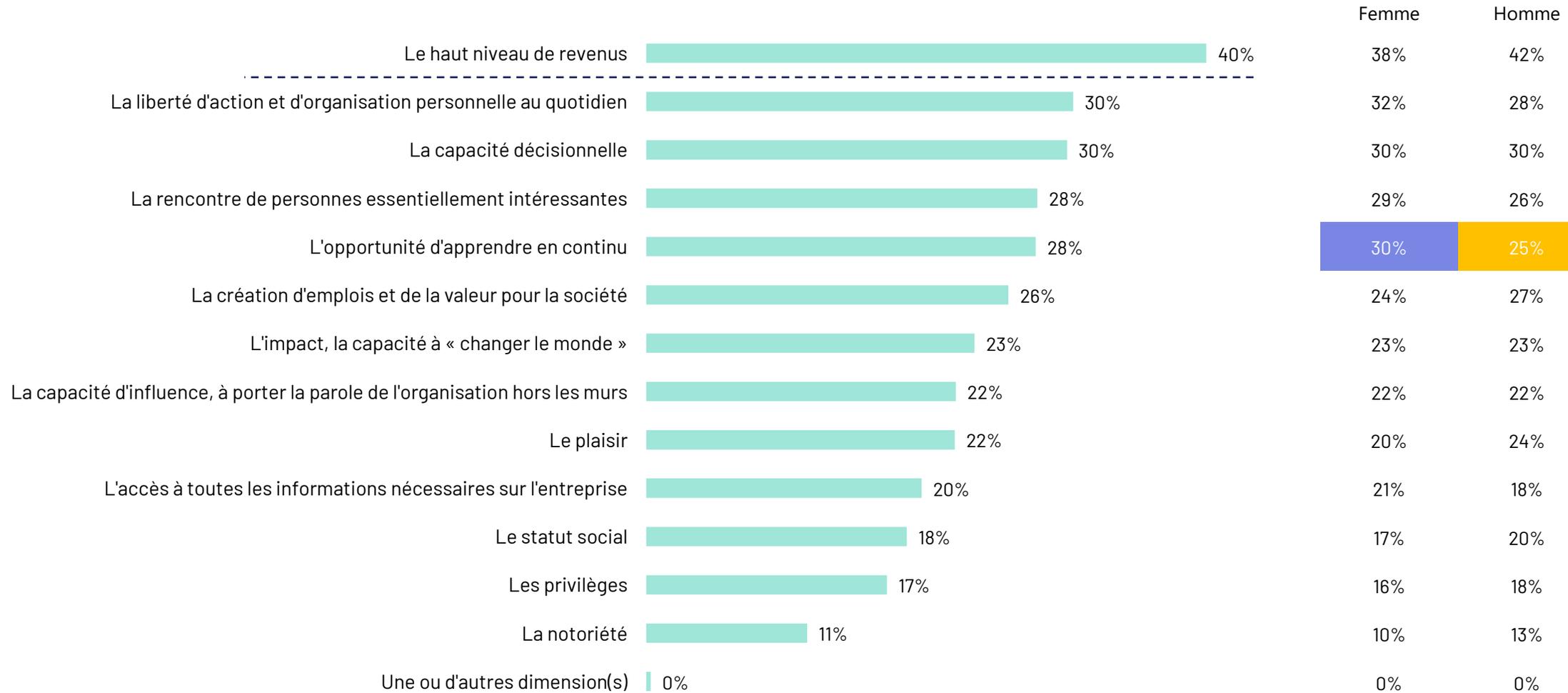
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	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

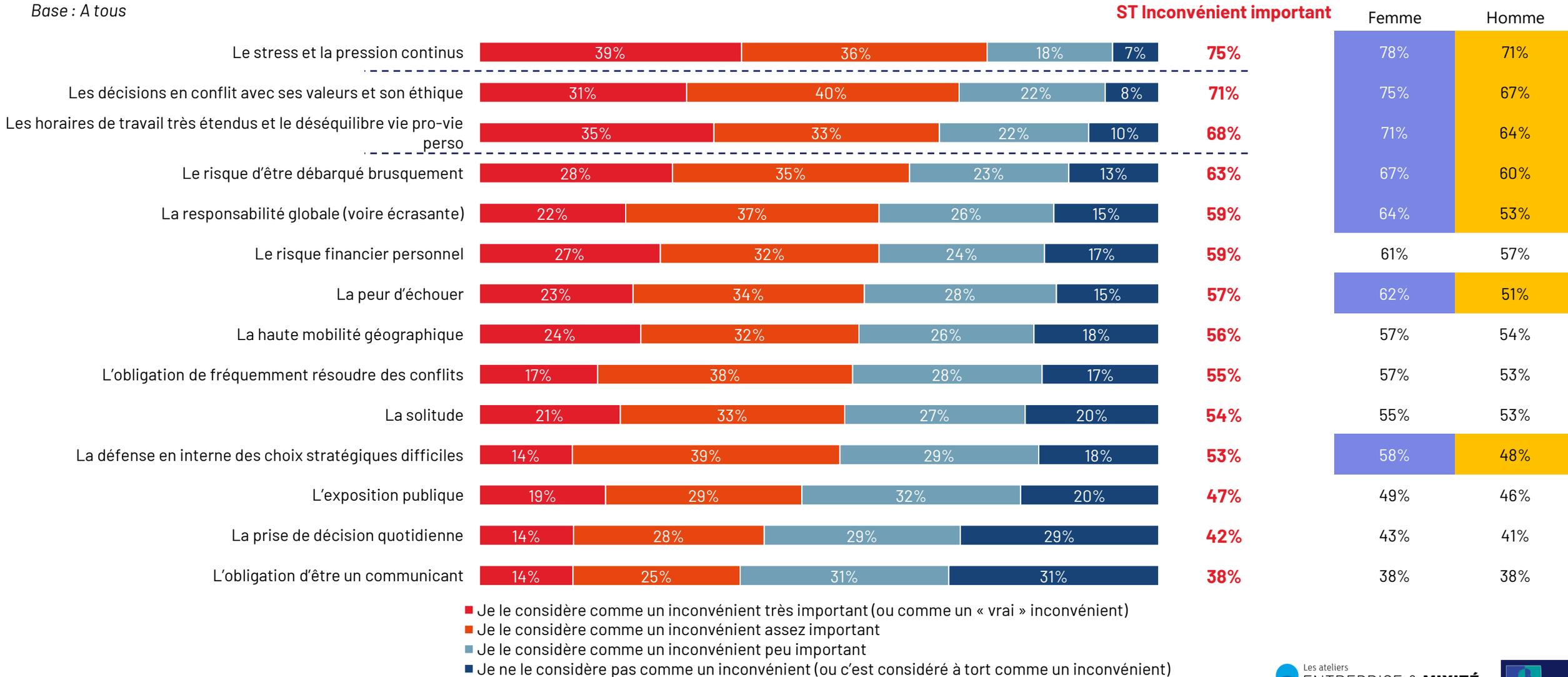
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	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 :

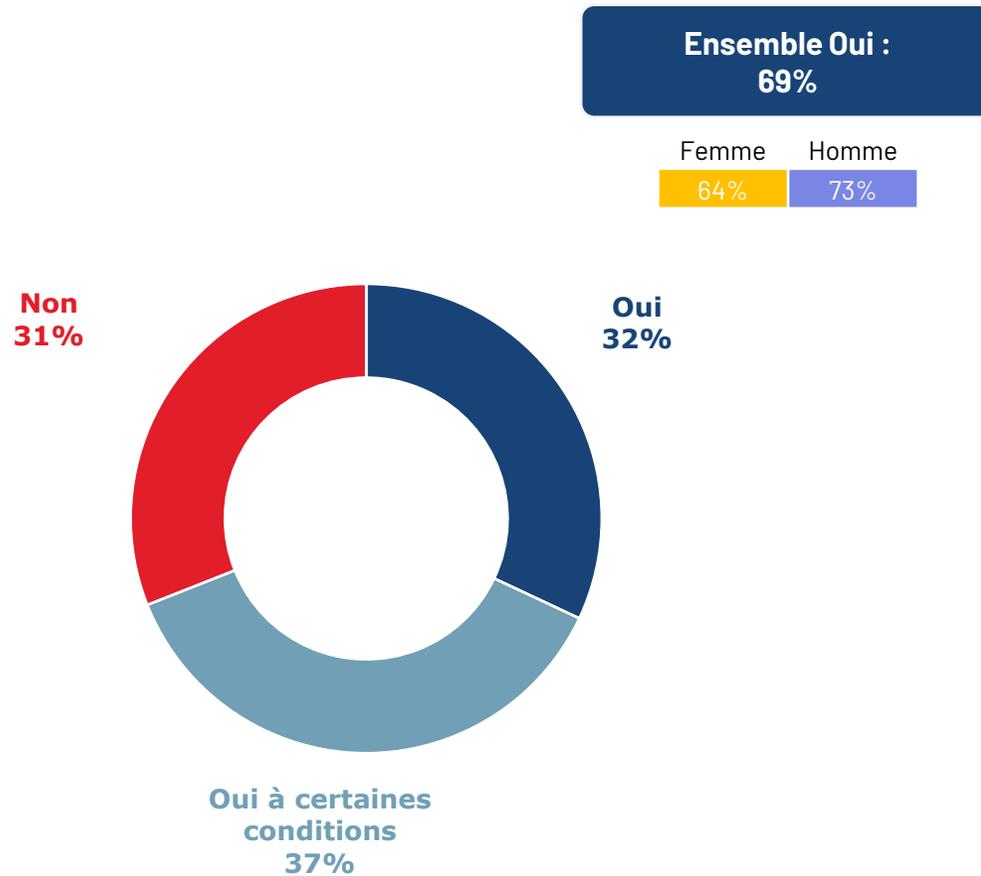
	ST Inconvénient important	Total	Taille de l'entreprise				Participe à un organisme de direction		Perception du pouvoir	
			ST moins de 50	ST 50 à moins de 500	ST 500 à 5000	ST plus de 5000	Oui	Non	Positive	Négative
Base		2003	434	630	434	505	1148	855	1206	797
Le stress et la pression continus		75%	81%	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

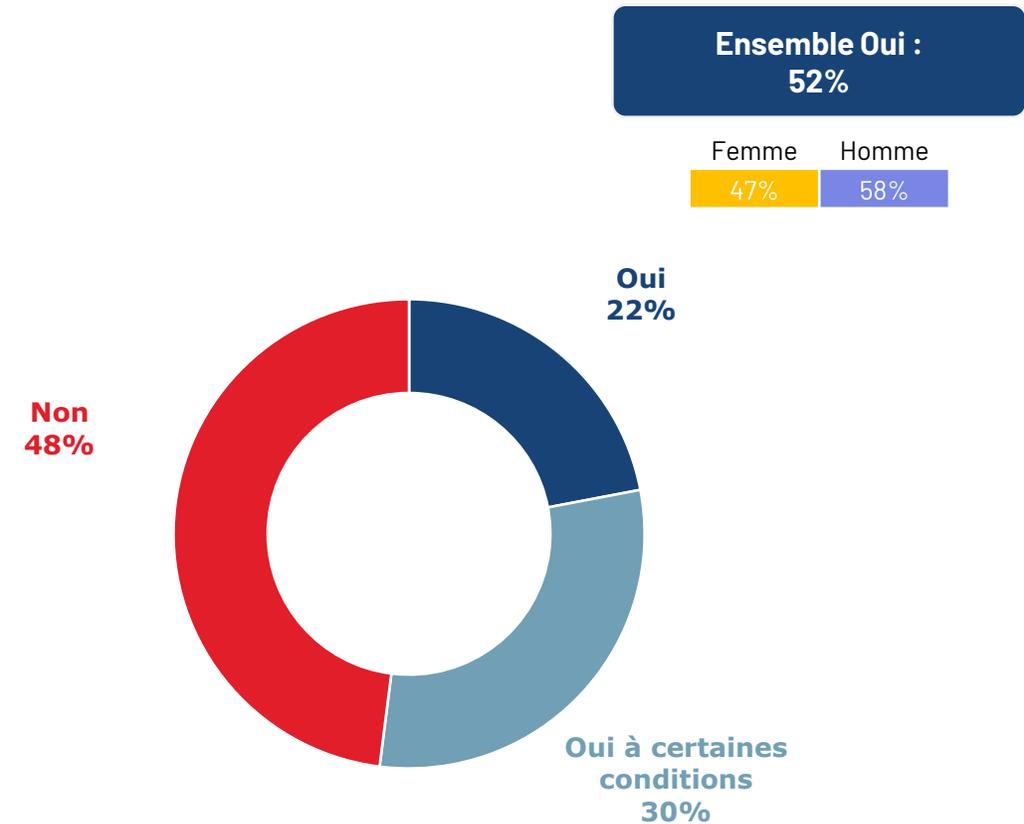
Q7. Vous personnellement, souhaiteriez-vous exercer/continuer à exercer le pouvoir en...?

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/opaques	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

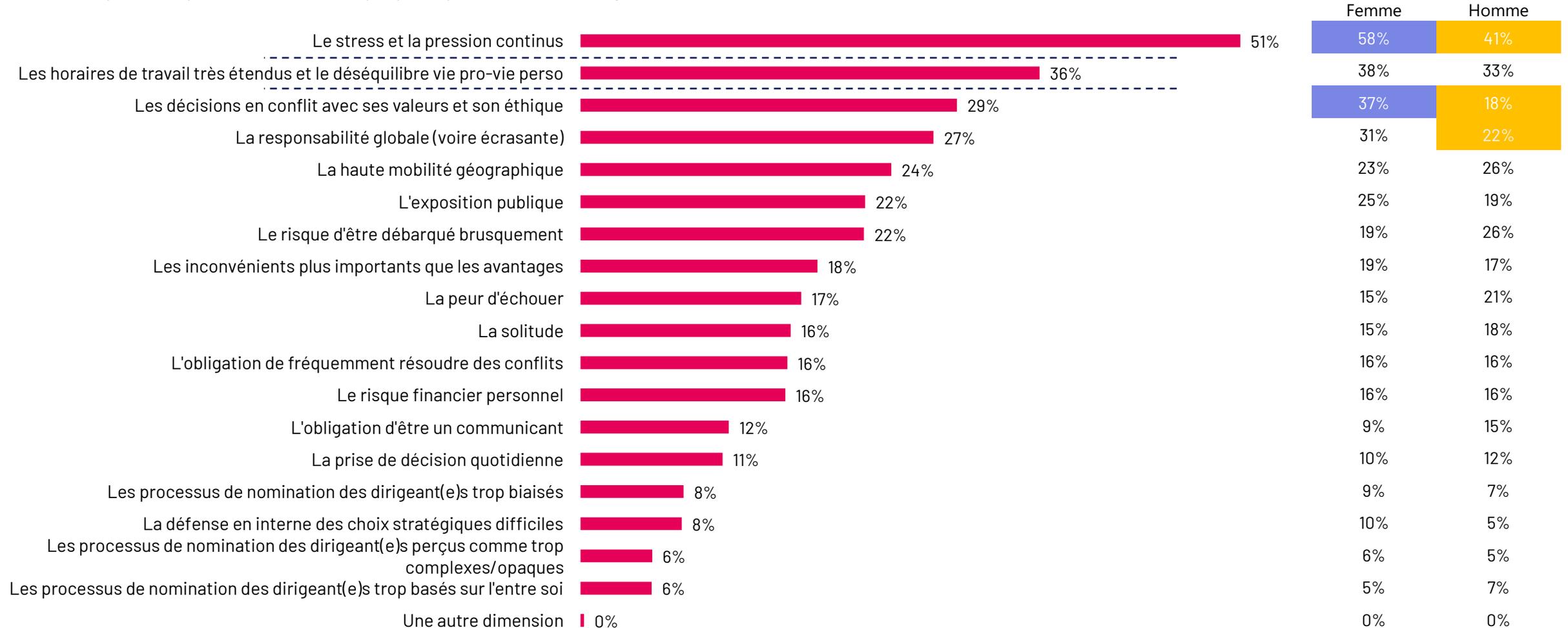
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	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

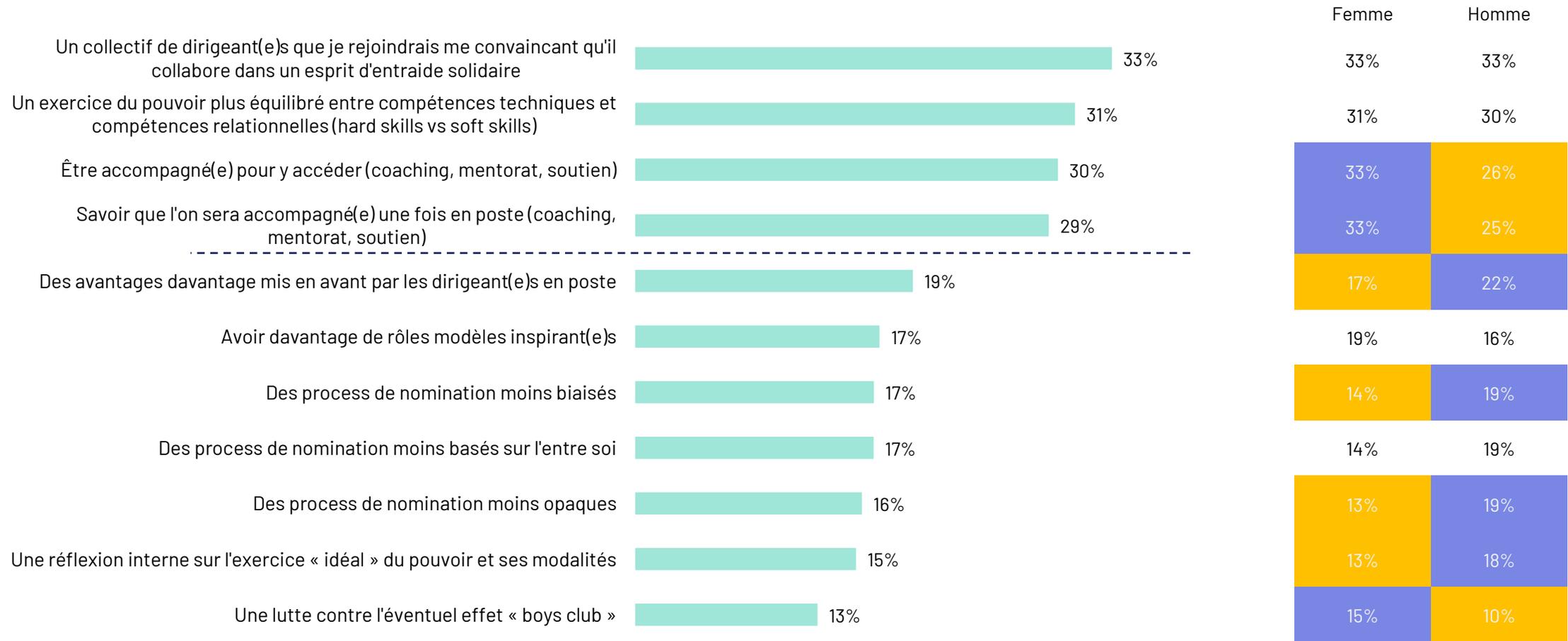
Résultat significativement **inférieur** à l'ensemble

	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%