

**DES MYTHES A LA REALITE :  
LES EMPLOYES FACE AUX  
INNOVATIONS  
MANAGERIALES**

Enquête 2017 chaire Innovations Managériales  
Audencia Business School

**Idées reçues  
et Réalité**  
sur les nouvelles  
pratiques de  
management et  
les attentes des  
salariés

**Audencia**  
BUSINESS SCHOOL

**CIC** Ouest

**SEPRO** GROUP

- mythe -  
**Les entreprises  
adoptent un mode de  
management  
innovant ?**

**NON**

3 salariés sur 10 considèrent le  
management de leur entreprise  
comme innovant.



- mythe -  
**Les innovations  
managériales  
permettent de  
réconcilier performance  
économique et  
performance sociale ?**

**NON**

Le terme "Innovations  
Managériales" suscite la méfiance  
des salariés.  
Pour eux, c'est avant tout...

Un dispositif qui favorise la performance économique **64%**

Un phénomène de mode **61%**

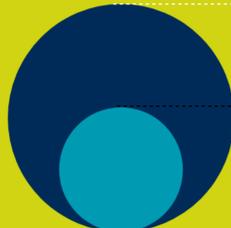
Un moyen de les faire travailler plus **58%**

- mythe -  
**Des salariés  
désengagés qu'il faut  
mobiliser avec les  
innovations  
managériales ?**

**NON**

**87%** des salariés  
se sentent engagés  
dans leur travail.

Dont **26%**  
se sentent très  
engagés.



- mythe -  
**Un management directif encore  
largement pratiqué dans les entreprises ?**

**OUI**

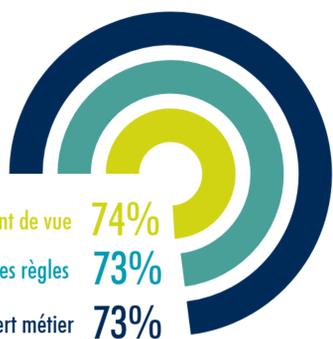
Une très grande  
majorité de salariés  
français décrivent leur  
manager comme étant  
directif.

Le manager  
est perçu  
comme...

...imposant son point de vue **74%**

...faisant respecter les règles **73%**

...étant un expert métier **73%**



Les qualités du manager idéal

Juste et  
bienveillant



**46%**

L'expertise  
métier



**49%**

Sait motiver ses  
équipes



**62%**

- mythe -  
**Les salariés veulent  
devenir managers ?**

**NON**

**79%**

des salariés ne  
souhaitent pas  
devenir manager.

Principales raisons évoquées :



**61%**  
...Stress généré



**56%**  
...Lourdeur des tâches  
administratives



**42%**  
...Manque  
de reconnaissance  
en interne

Et pour les générations Y/Z (18-34 ans) ?

Les motivations  
restent les mêmes

**NON**

- mythe -  
**Les moteurs de  
l'engagement des  
générations Y et Z sont  
différents de ceux  
de leurs aînés ?**

Les motivations  
pour s'engager  
plus :



**75%**  
Une augmentation  
de la rémunération

35 ans et plus : 75%



**43%**  
La reconnaissance  
des efforts

35 ans et plus : 57%



**41%**  
Une promotion  
interne

35 ans et plus : 37%

- mythe -  
**Les nouvelles générations  
sont en attente de plus  
d'autonomie ?**

**NON**

**26%** (18% en moyenne pour les 35 ans et plus)  
déclarent qu'ils seraient plus efficaces si leur  
manager était davantage présent

- mythe -  
**Les nouvelles générations  
sont moins carriéristes  
que leurs aînés ?**

**NON**

**29%** (18% en moyenne pour les 35 ans et plus)  
souhaitent devenir manager

Principales  
motivations :



**83%**  
...Rémunération

35 ans et plus : 73%



**69%**  
...Développement des  
compétences

35 ans et plus : 72%



**39%**  
...Intérêt des tâches

35 ans et plus : 50%

Retrouvez-nous sur :  
<http://innovations-managerialles.audencia.com>

**BVA**

Enquête réalisée par internet du 06 au 14 juin 2017,  
auprès d'un échantillon représentatif de 1001 salariés français.