

Les managers trouvent un intérêt à leur fonction de manager mais ont besoin de davantage de soutien

Les managers aiment manager ! Ils sont aujourd'hui en moyenne presque 77% à être satisfait ou très satisfait) mais légèrement moins qu'en 2013 (Plus de 80%). Et plus ceux du privé (77,87%) plus que ceux du public (75,36%). Alors qu'un manager sur deux était satisfait de la reconnaissance de ses responsabilités, ils sont seulement un peu plus de 44%. Le soutien de sa hiérarchie est tout juste majoritaire dans le privé il ne l'est plus dans la fonction publique, l'appui de la formation continue pour l'aider à manager chute de 55 à 46% en moyenne mais est plus performant dans le public (+49%). A peine plus de 30% en moyenne (contre 45%) le sont en ce qui concerne l'appui des ressources humaines ce qui corrobore le questionnement de la CFDT Cadres : où sont les RH? Cela est d'autant plus vrai dans les FP où seuls 26% sont satisfaits contre plus de 32% dans le privé – un taux catastrophique.

Ils manquent de plus en plus de lieux et temps de partage sur le travail où la situation dans le public n'est satisfaisante que pour un peu plus de 37% des cadres. Les espaces de dialogues où les managers pourront discuter entre pairs sont donc à mettre en place.

Un manager sur deux manque de marges de manœuvre pour organiser le travail de son équipe ou pour piloter les projets, pour organiser son temps de travail, pour évaluer les personnes et les aider dans leur parcours professionnel ou pour recruter ou intégrer les nouveaux arrivants – on passe de 58% à près de 72%. La situation est à chaque fois plus dégradée dans les fonctions publiques, sauf pour évaluer les personnes où 42,65% des personnes sont satisfaites dans la FP contre 40,89% dans le privé.

On peut donc dire si l'on veut attirer les cadres vers des responsabilités de managers qu'il faut davantage reconnaître leurs responsabilités et surtout leur apporter un soutien. Si vous êtes manager de manager ce ressenti est à prendre en compte.

Sur chacun des aspects suivants, quel est votre niveau de satisfaction ?

	Satisfait (très satisfait ou satisfait)		Pas satisfait (plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait)	
	2013	2018	2013	2018
L'intérêt de votre fonction de manager	81%	77%	19%	23%
Privé		78%		22%
Public		75%		25%
La reconnaissance de vos responsabilités	51%	44%	49%	56%
Privé		45%		55%
Public		44%		56%
Le soutien de votre hiérarchie	57%	50%	43%	50%
Privé		51%		49%
Public		49%		51%
L'appui des ressources humaines	45%	30%	55%	70%
Privé		32%		68%
Public		26%		74%
La formation continue pour vous aider à manager	55%	46%	45%	53,94%
Privé		45%		55,34%
Public		49%		50,96%
Les lieux et des temps de partage sur votre travail (avec vos pairs, entretien professionnel...)	44%	37%	56%	63%
Privé		37%		63%
Public		35%		64%

Un manager sur deux en manque de marges de manœuvre

La quasi-totalité des managers – presque 95% et pas seulement les fonctionnaires (97,58%) n'ont pas de marge de manœuvre suffisante pour piloter les rémunérations. Cette situation s'est encore dégradée en 5 ans. Mais c'est aussi la catastrophe pour réguler les outils de reporting et les usages numériques car 80% en moyenne n'ont pas les bonnes marges de manœuvre (plus de 85% dans les FP et 77% dans le privé : négociier sur ces sujets nous semble opportun. Les outils doivent être régulés.

Si pour gérer son temps les résultats n'ont pas évolués – autour de 56% estiment que leurs marges de manœuvre est suffisante. Cela se dégrade pour organiser le travail des collaborateurs, surtout dans les Fonctions publiques où seuls un peu plus de 43% jugent leur marge de manœuvre suffisante.

Quelles sont vos marges de manœuvre ?

	Suffisantes		Insuffisantes (+ inexistantes)	
	2013	2018	2013	2018
	Pour organiser le travail de votre équipe ou pour piloter les projets	59%	51%	41%
Privé		53%		47%
Public		46%		54%
Pour organiser votre propre temps de travail	56%	56%	44%	44,26%
Privé		58%		42,44%
Public		52%		48,11%
Pour évaluer les personnes et les aider dans leur parcours professionnel	52%	41%	48%	59%
Privé		41%		59%
Public		43%		57%
Pour recruter ou pour intégrer les nouveaux arrivants	42%	28%	58%	71,97%
Privé		29%		71%
Public		25%		75%
Pour piloter les rémunérations	15%	5%	85%	95%
Privé		6%		94%
Public		2%		98%
Pour réguler les outils de reporting et les usages numériques	26%	20%	74%	80%
Privé		23%		77%
Public		14%		86%

Un manager sur quatre participe à la stratégie de l'entreprise

Si près d'un manager sur deux contribuait à la définition de la stratégie de son entreprise (ou administration) c'est moins d'un quart aujourd'hui et un peu moins d'un manager sur deux vit des tensions ou dilemmes professionnels. Ce n'est pas la majorité en moyenne mais cela l'est dans le public avec un résultat très significatif dans le public de 58%) qui est en accord avec la stratégie mise en œuvre (on passe de 61% à moins de 47% en moyenne mais seulement un peu plus de 43% dans le public.

Les tensions ou dilemmes fréquents ou permanents touchent plus d'un manager sur deux dans le public – à méditer.

La participation à la prise de décision

	Toujours ou souvent		Parfois ou jamais	
	2013	2018	2013	2018
Contribuez-vous à la définition de la stratégie de votre entreprise / administration ?	46%	22%	54%	78%
Privé		22%		78%
Public		21%		79%
Etes-vous en accord avec la stratégie que vous mettez en œuvre ?	61%	47%	39%	53%
Privé		48%		52%
Public		43%		57%
Vivez-vous des tensions ou des dilemmes professionnels?	44%	46%	56%	54%
Privé		41%		59%
Public		54%		46%

Votre profil

En 2018, homme : 58,71% et femme : 41,74%

Entreprise de moins de 1 000 salariés : 27,07% (contre 23% en 2013)

Entreprise de plus de 1 000 salariés : 41,05% (contre 37% en 2013)

Fonction publique : 31,88% - 18,05% FPE, 7,37% FPH et 6,47% FPT (contre 40% en 2013)

	Débutant		Confirmé		Senior	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Homme	9%	9%	49%	49%	42%	42%
Femme	15%	8%	54%	54%	31%	38%

Fiche technique

Questionnaire en ligne envoyé entre mi-novembre et mi-décembre 2014 aux adhérents et sympathisants cadres CFTD.

738 réponses dont 51% des répondants sont adhérents CFTD.

Analyse faite sur le questionnaire 2018 en ligne envoyé entre mi-février et mi-mars 2018.

666 réponses dont cette année 64,61% d'adhérents.

L'analyse des 1198 répondants à la clôture mi-avril 2018 sera dévoilée en Septembre.

En conclusion du sondage, le différentiel public privé n'est pas général ; mais sur certains items l'écart est significatif ... il y a des écarts 2013 /2018 très forts voire inquiétants ... sans doute à consolider par croisement avec d'autres enquêtes/études qui montrent, que bien que satisfait d'occuper cette fonction, la situation s'est plutôt dégradée en matière de marge de manœuvre.