



RÉSUMÉ DES FAITS SAILLANTS :

Tiré de l'indice de confiance dans les hauts dirigeants Odgers Berndtson de 2020.

- 85 % des organisations à l'échelle mondiale ont été touchées par des changements perturbateurs, et une proportion encore plus importante (88 %) s'attend à ce que ce phénomène s'intensifie au cours des cinq prochaines années.
- 95 % des cadres supérieurs à l'échelle mondiale estiment que la gestion des perturbations est essentielle au succès de leur entreprise et lui procure un avantage concurrentiel.
- Seulement 16 % des cadres supérieurs et des dirigeants dans le monde ont confiance aux résultats obtenus jusqu'à présent par leur équipe de direction.
- Seulement 15 % des dirigeants à l'échelle mondiale inspirent confiance quant à leur capacité à diriger l'entreprise avec succès en période de perturbation, et 24 % des répondants s'inquiètent ouvertement des performances des dirigeants.
- Les organisations confiantes sont également les plus positives à l'égard de la vision, du courage et de la curiosité de leurs dirigeants – avec un score de plus de 80 %, contre moins de 5 % pour les organisations les plus inquiètes.
- Les organisations confiantes parviennent mieux à surmonter les obstacles courants que suppose une bonne gestion des perturbations, auxquels toutes les entreprises sont confrontées. Cinquante-huit pour cent des organisations qui se disent inquiètes déclarent que la résistance au changement constitue leur plus grand obstacle à cet égard, contre seulement 31 % des organisations confiantes.
- La confiance envers les hauts dirigeants est faible dans toutes les régions géographiques. Entre 14 % et 17 % des organisations de toutes les régions du monde estiment que les hauts dirigeants ont ce qu'il faut pour réussir. L'indice révèle que c'est en Amérique du Nord que les entreprises sont les plus inquiètes (27 %) quant à la capacité de leurs hauts dirigeants à assurer une bonne gestion.
- Il existe des écarts importants entre l'importance que les cadres supérieurs attachent aux fonctions de direction et la confiance qu'ils accordent aux capacités de ceux qui les occupent. En ce qui concerne les PDG, 85 % des répondants estiment qu'ils ont un rôle essentiel à jouer, mais 40 % doutent que le PDG parvienne à exercer une gestion performante au cours des cinq prochaines années.
- Les cadres supérieurs sont ceux qui ont le moins confiance dans les capacités de leur équipe de direction à gérer les talents et le changement.





- Les personnes les plus préoccupées par ces perturbations évoquent la résistance au changement comme le plus grand obstacle à la gestion des perturbations, suivie par le manque de vision de leurs hauts dirigeants (58 % et 56 %, respectivement). Les défis sont plus grands pour les organisations qui sont inquiètes et qui ne sont pas gérées de façon adéquate – non pas en raison de l'importance de ces défis, mais parce que leurs dirigeants sont moins efficaces à cet égard.