A quoi ressemblera l'entrepreneur de demain?

Sondage Ifop pour Banque Populaire

Contacts Ifop :
Jérôme Fourquet/ Anne-Sophie Vautrey
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
prenom.nom@ifop.com

Octobre 2015

ADDITIONNER LES FORCES
MULTIPLIER LES CHANCES
BANQUE POPULAIRE

1 | La méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour Banque Populaire

Echantillon



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **500 dirigeants d'entreprise**, représentatif des entreprises françaises de 10 à 500 salariés.

Afin de disposer d'effectifs suffisants, les entreprises de 250 à 499 salariés ont été sur-représentées lors du terrain d'enquête puis ramenées à leur poids réel lors du traitement informatique des résultats.

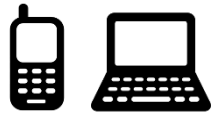
Banque Populaire a également soumis le même questionnaire à un échantillon de 70 étudiants d'HEC et de 58 conseillers Banque Populaire.

Méthodologie



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille et secteur d'activité) après stratification par région.

Mode de recueil



Les interviews ont été réalisées par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées du 8 juin au 2 juillet 2015.

Les étudiants et les conseillers Banque Populaire ont répondu à un questionnaire en ligne réalisé par Banque Populaire et reprenant les mêmes questions que celles soumises aux entreprises.

2 | Les principaux enseignements

Les principaux enseignements _ VOLET ENTREPRISES (1/3)

Une approche pragmatique de la réussite au sein de l'entreprise qui cache certaines disparités

La performance et la responsabilité sont les deux valeurs les plus citées par les chefs d'entreprises parmi celles qu'ils souhaitent promouvoir au sein de leur société avec respectivement 56% et 44% de citations. C'est avant tout sous une approche **pragmatique et rationnelle** que les dirigeants envisagent l'avenir de leur entreprise.
Pour autant, d'autres valeurs plus émotionnelles participent également largement à définir l'avenir de l'entreprise : citées par près d'un tiers des répondants, le partage, la créativité ou encore l'optimisme, la passion (28% chacun) ou la solidarité (un quart des répondants) démontrent une volonté **de fédérer un collectif au sein de l'entreprise**.
L'approche individuelle et compétitive de l'entreprise est, quant à elle, bien moins mise en avant par les dirigeants interrogés qui ne citent l'ambition et le profit que pour un cinquième d'entre eux tout comme le goût du risque qui plafonne à 7%.

On peut néanmoins noter quelques différences selon le profil des personnes interrogées **: les femmes sont ainsi plus susceptibles de citer des valeurs comme le partage et l'optimisme que les hommes** (respectivement 37% et 38% contre 32% et 24% chez les hommes). En ce qui concerne le secteur d'activité, **l'industrie et le commerce mettent plus largement en avant la performance** : elle est citée par près des deux-tiers d'entre eux contre un peu plus de la moitié au total. Enfin, certaines valeurs semblent fortement corrélées à l'âge comme l'ambition ou la passion (cette dernière est citée par 41% des plus jeunes contre à peine plus d'un quart pour les plus de 50 ans).

Le collectif de travail, incontournable pour créer de la valeur

Les principales motivations des entrepreneurs tournent avant tout autour du travail d'équipe et de la valorisation de leur activité: pour un tiers des interviewés, la première motivation est ainsi de « diriger et fédérer une équipe, un collectif » (plus de 50% de citations au total) et 17% indiquent qu'il s'agit avant tout de « créer de la valeur » (38% au total). **La volonté d'innover** est citée par près d'un tiers des dirigeants interrogés, et des motivations plus personnelles comme le fait d'être libre et indépendant (pour un quart des répondants) ou **l'envie de se réaliser, s'épanouir** émergent également à plus de 20% de citations. Le goût du risque et du défi, la volonté de rendre le monde meilleur ou encore le fait de détenir le pouvoir de décision n'apparaissent qu'en arrière plan, citées par moins d'un interviewé sur 10.

Là-encore, les réponses varient selon le type d'entreprise considérée: **la volonté d'être libre et indépendant** est ainsi plus prégnante au sein des entreprises de taille intermédiaire (250-500 salariés) , quand **l'envie d'innover et d'être acteur du progrès apparaît comme un marqueur fort des plus jeunes entrepreneur**s (cité par un quart des moins de 35 ans contre 15% des 50 ans et plus).

Les principaux enseignements _ VOLET ENTREPRISES (2/3)

Le développement des entreprises centré sur le collectif de travail et la fidélisation des clients

Le développement des entreprises s'appuie aux yeux des dirigeants sur deux piliers à l'importance équivalente : les clients et les salariés.
A la quasi-unanimité (plus de 98%), **les entrepreneurs mettent en avant la qualité du service rendu au client ainsi que la qualité de vie au travail des salariés et leur collaboration entre eux** comme les éléments permettant le développement de l'entreprise dans les années à venir. Par ailleurs, le respect d'obligations légales ou environnementales n'est pas à négliger (9 dirigeants sur 10 les citent).
D'autres éléments comme le développement du digital par exemple sont plus spécifiques à certains secteurs: celui-ci est ainsi cité par près de 80% des chefs d'entreprise dans le commerce contre 70% en moyenne. Il en va de même du développement à l'international qui est cité par près des deux-tiers des dirigeants dans le secteur de l'industrie contre seulement 40% sur l'ensemble des entreprises, ce chiffre illustrant la frilosité du tissu entrepreneurial français concernant l'export.

La flexibilité du travail et de son organisation plébiscitée par les entrepreneurs

Mais si le collectif de travail est au cœur des préoccupations des dirigeants, ces derniers l'envisagent dans une flexibilité accrue.
Environ la moitié des dirigeants estime que la flexibilité dans l'entreprise de demain doit être recherchée en priorité dans le contrat de travail et l'organisation du travail (un tiers cite même ces dimensions en premier). Ce dernier domaine est d'ailleurs avant tout privilégié par les entreprises de taille intermédiaire (entre 250 et 499 salariés) qui la citent à hauteur de 70%. Dans le même ordre d'idée, **plus d'un tiers des chefs d'entreprises estiment que la flexibilité devrait être recherchée dans les horaires de travail**. On retrouve ensuite, avec entre 9% et 20% de citations, des domaines aussi variés que les modalités d'évolution de carrière et de promotion, la participation aux décisions de l'entreprise, la structuration de la rémunération ou encore le télétravail.

L'efficacité du management passe avant tout par la libération de la créativité des salariés

En effet**, près de la moitié des chefs d'entreprises interrogés estime qu' «encourager la prise d'initiative et la créativité » est un moyen d'améliorer l'efficacité du management en entreprise, préoccupation d'autant plus élevée que l'entreprise est petite**. Environ 30% des réponses se focalisent, quant à elles, sur le salarié et la manière de prendre en compte ses envies et ses besoins: il faudrait ainsi donner plus de sens à leurs objectifs, leur faire davantage de retours sur leur travail ou encore leur proposer plus de formation, ce dernier item étant cité par près d'un tiers des moins de 35 ans (contre 26% en moyenne).
Près d'un chef d'entreprise sur cinq (entre 14% et 21%) évoque quant à lui des projets plus spécifiques: faire davantage confiance aux managers intermédiaires, travailler en mode projet transversal ou proposer des incentives pour motiver les collaborateurs. La volonté d'établir une hiérarchie plus forte n'est, elle, reprise que par 5% des personnes interrogées.

Les principaux enseignements _ VOLET ENTREPRISES (3/3)

L'innovation et la R&D : des préoccupations importantes, surtout dans certains secteurs

Ainsi, si les **trois-quarts des dirigeants interrogés estiment que l'investissement dans la R&D et l'innovation est important ou essentiel**, ce chiffre est particulièrement élevé dans des secteurs comme l'industrie où l'avance technologique est cruciale dans la conquête de nouveaux marchés. Ainsi, 44% des entreprises de ce secteur jugent l'investissement dans ces secteurs comme essentiel contre 36% en moyenne. Ce niveau est également **corrélé avec la taille de l'entreprise**: il est de moins d'un tiers dans les entreprises de 10 à 49 salariés contre plus de la moitié dans les entreprises de taille moyenne (250 à 500 salariés).

Le renforcement des échanges: un impératif face à la montée des nouvelles technologies

Les chefs d'entreprise interrogés reconnaissent la nécessité de faire évoluer leurs pratiques face à l'arrivée des nouvelles technologies. C'est le fait de « renforcer les échanges en face-à-face pour compenser la déshumanisation liée à l'usage des nouvelles technologies » qui remporte très largement les suffrages des chefs d'entreprise avec 90% d'accord parmi les répondants (dont 52% qui s'en montrent convaincus).
La volonté de former les collaborateurs à l'utilisation professionnelle des outils digitaux et des réseaux sociaux (76% d'accord) ou d'équiper les collaborateurs en smartphones ou tablettes (61% d'accord) est elle fortement corrélée à la taille de l'entreprise: pour cette dernière, elle passe ainsi d'à peine plus de la moitié d'accord pour les entreprises de 10 à 49 salariés à près de trois-quarts d'approbation pour les entreprises employant entre 250 et 500 salariés.

Les chefs d'entreprise privilégient l'aspect social au sein de la RSE

Si **les trois piliers de la RSE sont jugés essentiels par les dirigeants interrogés** (ils sont cités comme indispensables ou importants par plus de 60% de l'échantillon), dans le contexte de crise que nous connaissons, c'est **l'utilité sociale, celle qui touche directement la vie interne à l'entreprise,** qui **prédomine avec presque neuf entrepreneurs sur dix** qui la mettent en avant dont un tiers qui la juge « indispensable ». L'utilité environnementale est quant à elle plébiscitée par 8 chefs d'entreprise sur 10 et l'utilité sociétale par 6 dirigeants sur 10. Signe d'une évolution progressive des mentalités sur le sujet, il est d'ailleurs intéressant de noter que l'importance de la prise en compte de cette dernière utilité décroît avec l'âge : de près de 70% chez les moins de 35 ans, elle passe à 56% chez les 50 ans et plus.

L'envie d'être reconnu dans son travail, l'objectif principal des entrepreneurs

Plus de 30% des entrepreneurs aspirent être reconnus, à la fois par leurs pairs (« être une référence dans son secteur ») **et par leurs salariés** alors que seuls 14% d'entre eux citent la gestion des relations sociales comme étant leur ambition première. Les autres objectifs (« entrepreneur soucieux de l'environnement », « businessman confirmé », « conquérant à l'international ») sont eux relégués à moins de 6%. Il est d'ailleurs intéressant de noter que **les trois objectifs principaux sont fortement corrélés à la taille de l'entreprise,** les dirigeants des grandes entreprises privilégiant la reconnaissance des pairs et ceux des petites entreprises celle de leurs salariés.

Une vision émotionnelle et personnelle de l'entreprenariat

Si les valeurs de performance et de responsabilité, qui prédominent dans le regard que portent les dirigeants d'entreprises, sont largement partagées par les étudiants en commerce et management (40% et 34% les citent respectivement), ceux-ci mettent avant tout l'accent sur **une approche plus émotionnelle de l'entreprise : c'est la créativité (50%) et l'ambition (43%) qui devraient guider leur vision de l'entreprise, la passion (36%) étant également une valeur clé** à leurs yeux, à l'instar de ce qui est observé parmi les plus jeunes dirigeants d'entreprise (moins de 35 ans).

Aux côtés de l'ambition revendiquée par ces étudiants, **le principal moteur de ces jeunes est également personnel : 31% citent l'envie de se réaliser, de s'épanouir comme leur motivation première, et 17% la volonté d'être libre et indépendant**, loin de la vision fédératrice et collective des dirigeants d'entreprise : le fait de diriger et fédérer une équipe est citée en second par 22% des étudiants.

Néanmoins, **ces jeunes rejoignent les dirigeants d'entreprise dans la manière dont ils se projettent en tant qu'entrepreneur** : 33% aspirent à devenir une référence de leur secteur, et 32% se voient en dirigeant très apprécié de ses salariés.

L'envie de liberté et d'accomplissement personnel de ces jeunes se retrouve en filigrane dans la vision qu'ils partagent de l'entreprise de demain, qui devra aux yeux de la plus grande part d'entre eux intégrer de la flexibilité en premier lieu dans l'organisation du travail (28% le citent en premier), mais également dans les modalités d'évolution de carrière et de promotion (22%, contre seulement 8% de citations en premier par les dirigeants d'entreprise) ainsi que vis-à-vis de la participation aux décisions de l'entreprise (18%). L'entreprise de demain est ainsi envisagée avant tout avec une structure hiérarchique et managériale plus légère.

Dans les évolutions managériales, **les étudiants d'HEC anticipent également, plus largement que les dirigeants d'entreprise, l'importance de la confiance et du développement personnel des salariés** : c'est, en première citation, le fait de donner plus de sens aux objectifs des collaborateurs qui contribuera le plus à améliorer l'efficacité du management dans les années à venir pour ces jeunes (34% contre 16% parmi les dirigeants). Ils citent également largement le fait de proposer des incentives pour motiver les collaborateurs (16% le choisissent en premier, contre 8% des dirigeants d'entreprise). Le fait d'encourager la prise d'initiative et la créativité est également un axe primordial de progrès partagé avec les dirigeants d'entreprise (29%).

L'entreprise de demain sera digitale ou ne sera pas

Les défis de demain sont, aux yeux des étudiants d'HEC, ceux du digital et de l'internationalisation : aux côtés de la fidélisation des clients, incontournable pour tous, ce sont ces deux pistes de développement, bien moins considérées par les dirigeants d'entreprise, qui devraient avoir selon eux l'impact le plus fort sur leur entreprise (respectivement 50% et 35% augurent même d'un impact « très important » contre respectivement 34% et 25% parmi les dirigeants).

Pour ces étudiants, **l'entreprise de demain ne peut faire l'impasse sur la R&D et l'innovation** : alors que les dirigeants d'entreprise se montraient partagés sur leur rôle dans le développement de leur entreprise, les étudiants semblent ne pas envisager de développement pérenne sans innovation : 71% jugent que c'est un élément essentiel, soit un score deux fois plus élevé qu'auprès des dirigeants.

Concernant le développement des nouvelles technologies au sein de l'entreprise, les jeunes étudiants qui appartiennent à la génération des « digital natives » se montrent plus enthousiastes que les dirigeants d'entreprise : les craintes face à au risque de déshumanisation sont moins largement partagés (seul un tiers d'entre eux sont convaincus qu'il est impératif de renforcer les échanges en face à face au regard du développement de ces technologies contre 52% de leurs aînés) et c'est avant tout le développement des nouvelles technologies qu'il est nécessaire d'accompagner et de renforcer : une majorité (58% de réponses « tout à fait d'accord » contre 34% dans l'échantillon principal) sont convaincus qu'il est impératif de former les collaborateurs à ces nouvelles pratiques, et 31% qu'il convient d'équiper rapidement les collaborateurs en outils digitaux.

L'humain comme clé de lecture du monde de l'entreprise

La vision de la RSE que nous révèlent les jeunes étudiants se distingue de celle des dirigeants d'entreprise : si ces derniers mettaient l'accent sur l'utilité sociale de l'entreprise, et dans une moindre mesure sur son impact environnemental, **les étudiants de HEC mettent en avant l'empreinte sociétale de l'entreprise : 75% d'entre eux estiment que l'utilité sociétale de l'entreprise compte, dont 40% aux yeux desquels elle l'utilité sociétale est indispensable**. Si l'utilité sociale de l'entreprise n'est pas négligée, elle est jugée indispensable par 38% des répondants. C'est la dimension humaine de l'entreprise qui prédomine et l'impact environnemental n'apparaît qu'en second plan des préoccupations : 22% jugent l'utilité environnementale des entreprises indispensable.

Le regard des conseillers Banque Populaire (1/2)

Une proximité des conseillers avec les dirigeants d'entreprise qui se matérialise dans des perceptions relativement communes

A l'instar des dirigeants d'entreprise, qu'ils connaissent bien, les conseillers Banque Populaire ont une vision avant tout pragmatique de l'entreprise et mettent en avant la performance, de manière particulièrement prépondérante : 71% citent cette valeur (contre 56% des dirigeants). On peut penser que leur statut de banquier, soucieux de la bonne santé financière de leurs entreprises clientes influe sur ce jugement. Viennent ensuite des dimensions moins rationnelles et intimement liées à leur activité : la moitié des conseillers souhaitent promouvoir la créativité, et 33% l'optimisme au sein de leur entreprise. La notion de responsabilité se révèle également importante aux yeux des banquiers : 27% citent cette dimension.

Du point de vue des conseillers, **les motivations des dirigeants d'entreprise dans les prochaines années se centreront autour de l'envie de se réaliser, de s'épanouir** (31% citent cette dimension en premier, contre 10% des dirigeants). **Les conseillers ont bien compris l'importance pour leurs clients professionnels de créer de la valeur** (23% choisissent cette motivation en premier, pour 17% des chefs d'entreprise), mais sous-estiment le poids du collectif dans les motivations des dirigeants : 15% citent le fait de diriger et fédérer une équipe en tant que première motivation, contre 30% des chefs d'entreprise.

De la même manière, **les conseillers rejoignent les dirigeants dans le portrait qu'ils dressent de l'entrepreneur de demain, qui devra être à la fois reconnu de ses pairs** (35% de citations, pour 37% chez les chefs d'entreprise) **et de ses salariés** (18% de citations, contre 31% parmi les dirigeants). Néanmoins, le développement à l'international apparaît incontournable pour les conseillers Banque Populaire, et l'entrepreneur de demain sera, pour un tiers d'entre eux (contre seulement 4% des dirigeants) un conquérant à l'international.

Une anticipation des évolutions qui répond aux préoccupations des dirigeants

Le développement des entreprises s'appuiera, pour les conseillers, sur la qualité du service rendu au client (97% partagent ce sentiment, dont 82% en sont convaincus). **Ils se montrent en phase avec les perceptions des dirigeants, qui placent cette dimension en tête de leurs préoccupations**.
Le rôle de la vie collective des salariés comme l'impact du respect des obligations règlementaires ou environnementales est largement reconnu par les conseillers Banque Populaire, qui partagent là encore les perceptions des chefs d'entreprise.
Toutefois, **les conseillers se révèlent bien plus sensibles que les dirigeants à l'importance du digital et du développement à l'international dans la croissance des entreprises au cours des prochaines années** et anticipent la place accrue qu'ils auront dans les stratégies des entreprises : le développement du digital est incontournable pour la moitié des conseillers (contre 36% des dirigeants qui le jugent « très important ») et la croissance à l'international est centrale aux yeux de plus d'un tiers d'entre eux (35%, contre 22% des dirigeants).

Le regard des conseillers Banque Populaire (2/2)

Si l'entreprise doit intégrer plus de flexibilité dans les années à venir, c'est avant tout pour les conseillers comme pour les dirigeants vis-à-vis du contrat de travail (29% le citent en premier élément, pour 32% des chefs d'entreprise) et de son organisation (33%, contre 30%). Les conseillers Banque Populaire insistent néanmoins particulièrement sur le développement du télétravail et la flexibilité accrue dans les lieux de travail : 15% le citent comme domaine prioritaire, contre 4% des chefs d'entreprise.

D'un point de vue managérial, les conseillers mettent l'accent, à l'instar des dirigeants sur la nécessité de donner du sens aux objectifs des salariés (33% de première citation, contre 16% parmi les chefs d'entreprise) et d'encourager la prise d'initiatives et la créativité.

Des conseillers qui portent une attention particulière à l'innovation

Aux côtés de l'importance donnée au développement sur l'international et le digital, une large majorité de conseillers partagent le sentiment que l'innovation et la R&D seront au cœur du développement des entreprises dans les cinq prochaines années : 61% jugent cet aspect essentiel, et l'ensemble des autres conseillers l'estiment important. Soucieux de voir les entreprises se développer, l'innovation et la R&D constituent à leurs yeux des éléments qui doivent être au cœur des stratégies des entreprises qu'ils accompagnent et conseillent, mais sur lequel les dirigeants se montrent bien plus partagés : seuls 36% jugent l'innovation essentielle dans le futur développement de leur entreprise.

La révolution digitale est une réalité quotidienne dans le travail des conseillers, et il apparaît impératif pour eux de s'y adapter au sein des entreprises. « Seuls » 75% craignent une déshumanisation des échanges professionnels qui serait le corolaire de leur développement (contre 90% des dirigeants), et ils se montrent plus enclins à renforcer les usages digitaux : 43% sont convaincus qu'il est nécessaire de former les collaborateurs à l'utilisation professionnelle de ces outils (contre 34% des chefs d'entreprise) et 45% estiment qu'il convient d'équiper rapidement les collaborateurs en outils digitaux (contre seulement 25% des dirigeants).

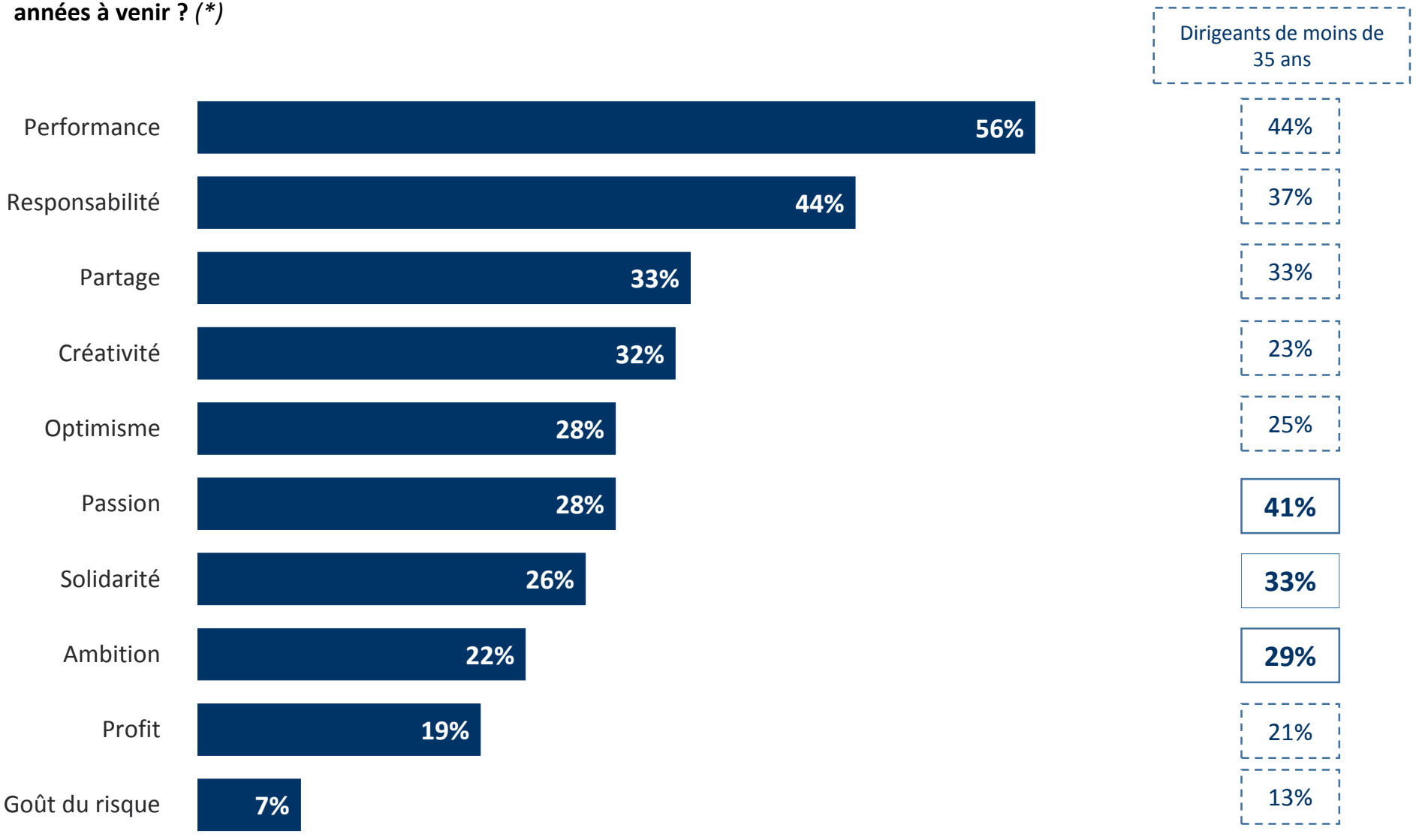
Un rôle social et environnemental des entreprises valorisé

Les trois piliers de la RSE sont largement identifiés et reconnus comme primordiaux par les conseillers. S'ils mettent l'accent sur l'aspect environnemental, qui est indispensable ou important aux yeux de 78% d'entre eux (proportion identique à celle des dirigeants), le volet social de la responsabilité des entreprises doit également primer dans la politique des entreprises : 76% s'accordent sur ce point (contre 88% des dirigeants). A l'instar des dirigeants, les conseillers placent l'utilité sociétale des entreprises en second plan (65% l'estiment indispensable ou importante, pour 68% des chefs d'entreprise interrogés).

3 I Les résultats de l'étude menée auprès des entreprises

Dans les prochaines années, les dirigeants d'entreprise souhaitent valoriser une approche pragmatique de la réussite au sein de leur entreprise…

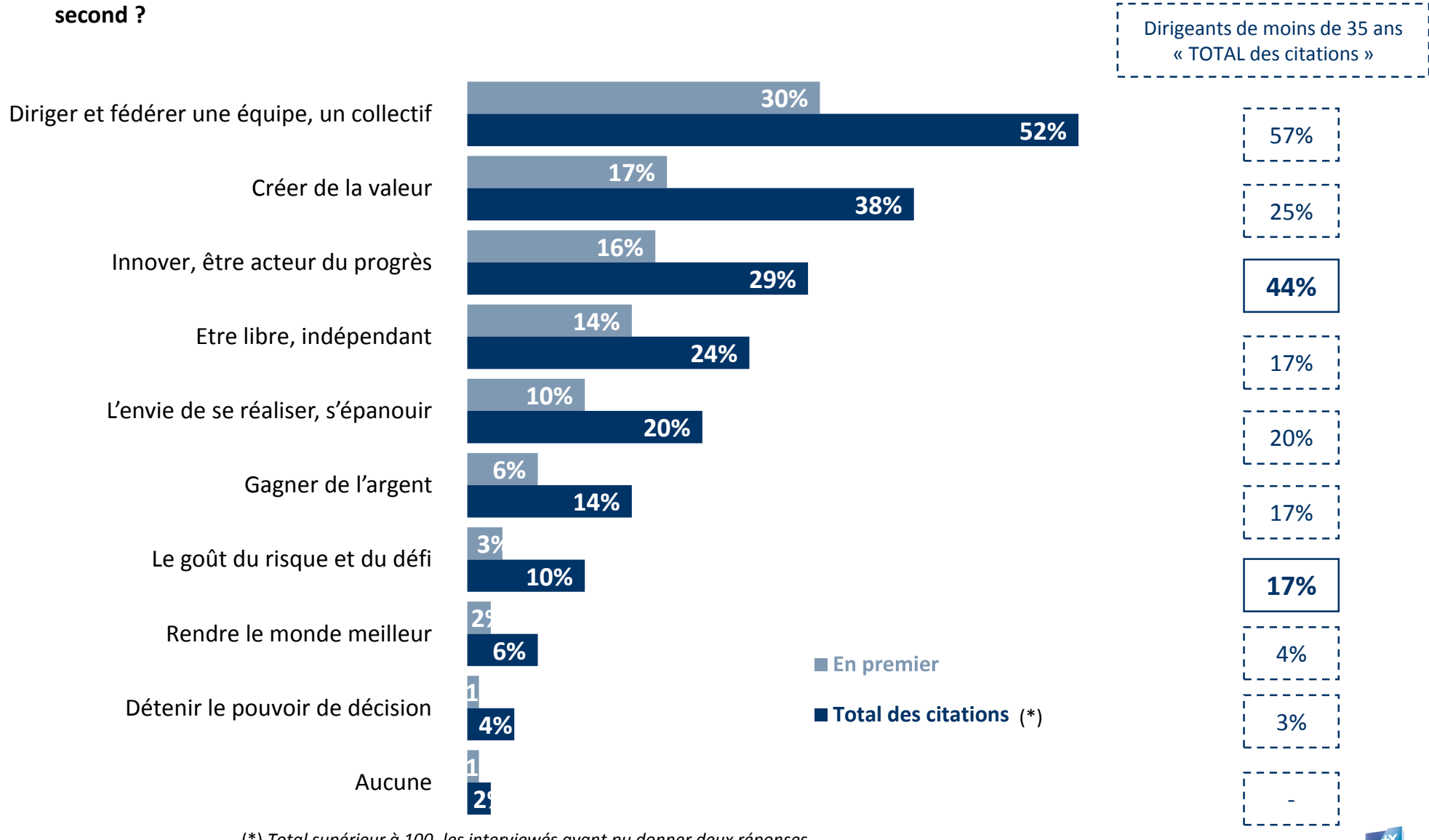
QUESTION : Parmi la liste suivante, quelles sont les trois valeurs que vous souhaitez promouvoir au sein de votre entreprise durant les 5 années à venir ? *(*)*



(*) *Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses*

…en fédérant un véritable collectif au sein de leur entreprise, permettant de créer de la valeur.

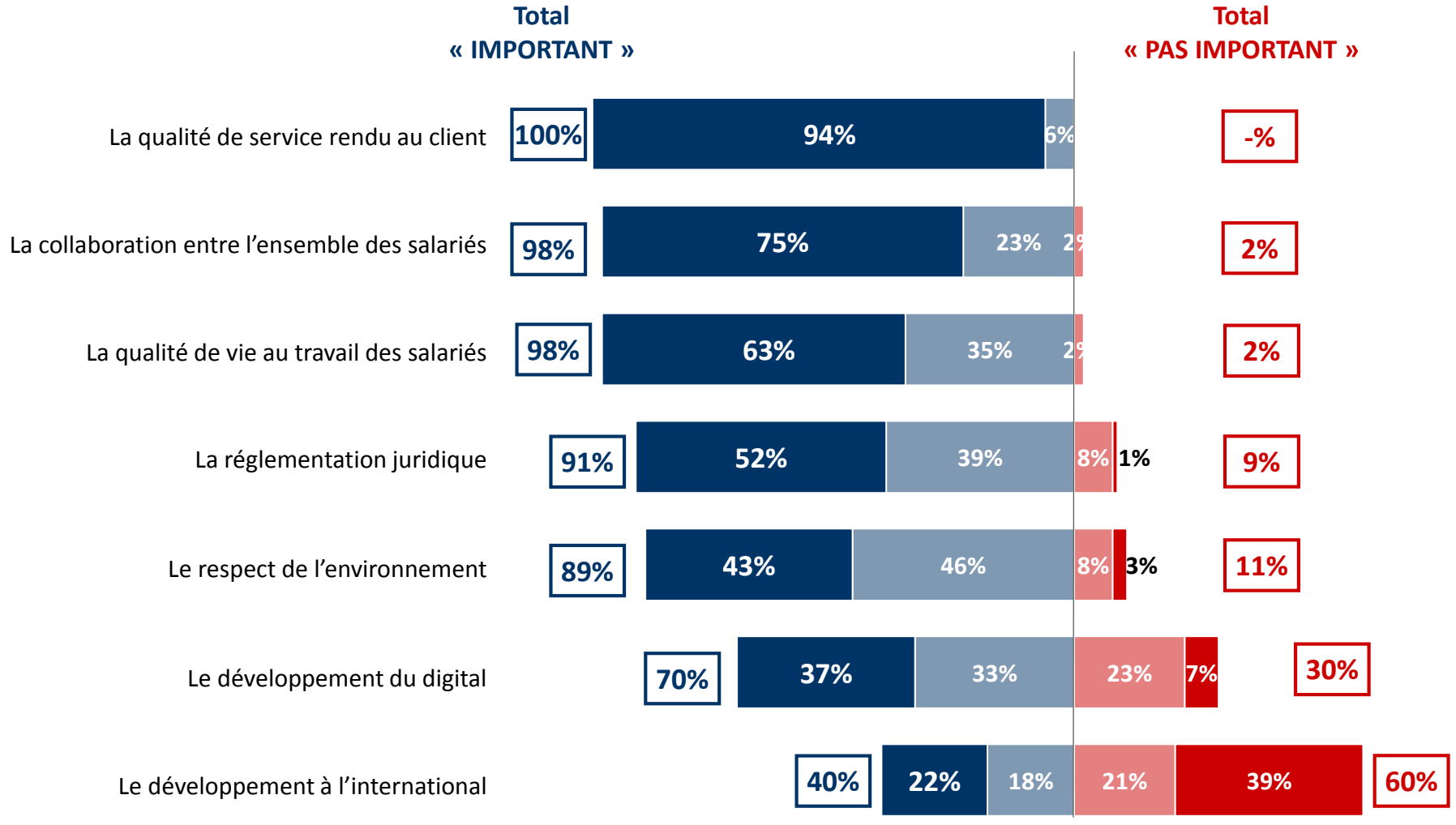
QUESTION : En tant qu'entrepreneur français, quelles seront vos principales motivations dans les prochaines années? En premier ? En second ?



(*) *Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses*

Le collectif de travail est d'ailleurs un élément incontournable du développement des entreprises pour leurs dirigeants, aux côtés de la fidélisation des clients.

QUESTION : Quel sera pour vous l'impact de chacun des éléments suivants dans le développement de votre entreprise dans les années à venir ?

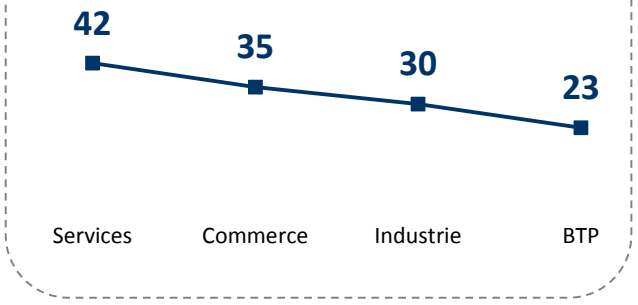


Le développement du digital et à l'international : un impact perçu différemment selon le type d'entreprise

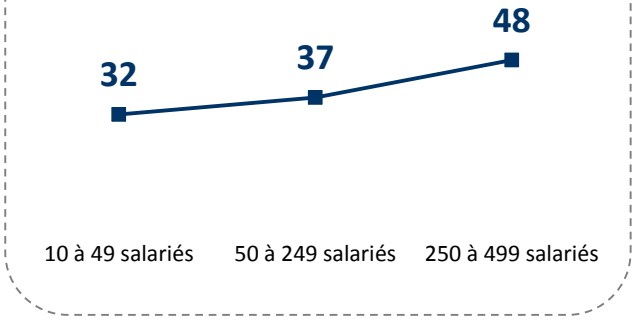
% de réponses « aura un impact très important »

Le développement du digital : 37%

Secteur d'activité

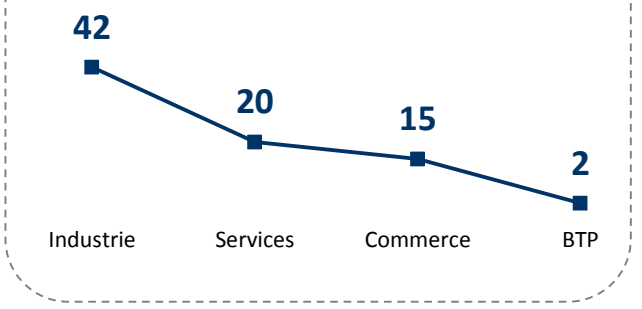


Taille de l'entreprise

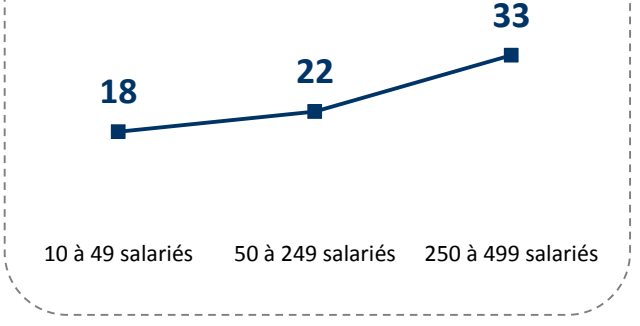


Le développement à l'international : 22%

Secteur d'activité

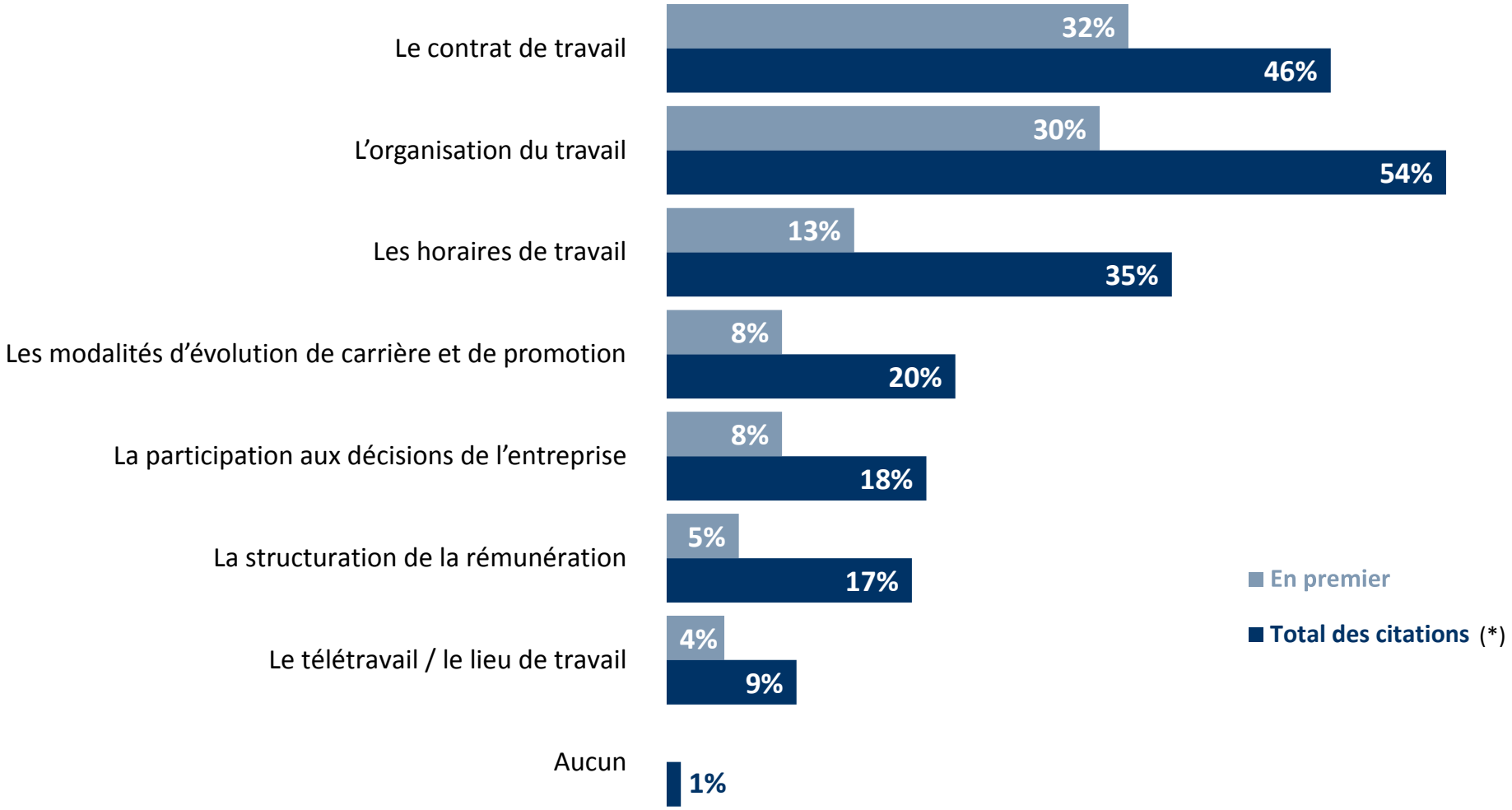


Taille de l'entreprise



Ce collectif de travail devra néanmoins s'envisager de manière plus flexible, aussi bien du point de vue des contrats de travail que de son organisation au sein des équipes.

QUESTION : Parmi les éléments suivants, dans quels domaines en priorité pensez-vous que l'entreprise de demain devra intégrer de la flexibilité ?



(*) *Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses*

Libérer la créativité des salariés, nouvelle pierre angulaire du management pour les entrepreneurs.

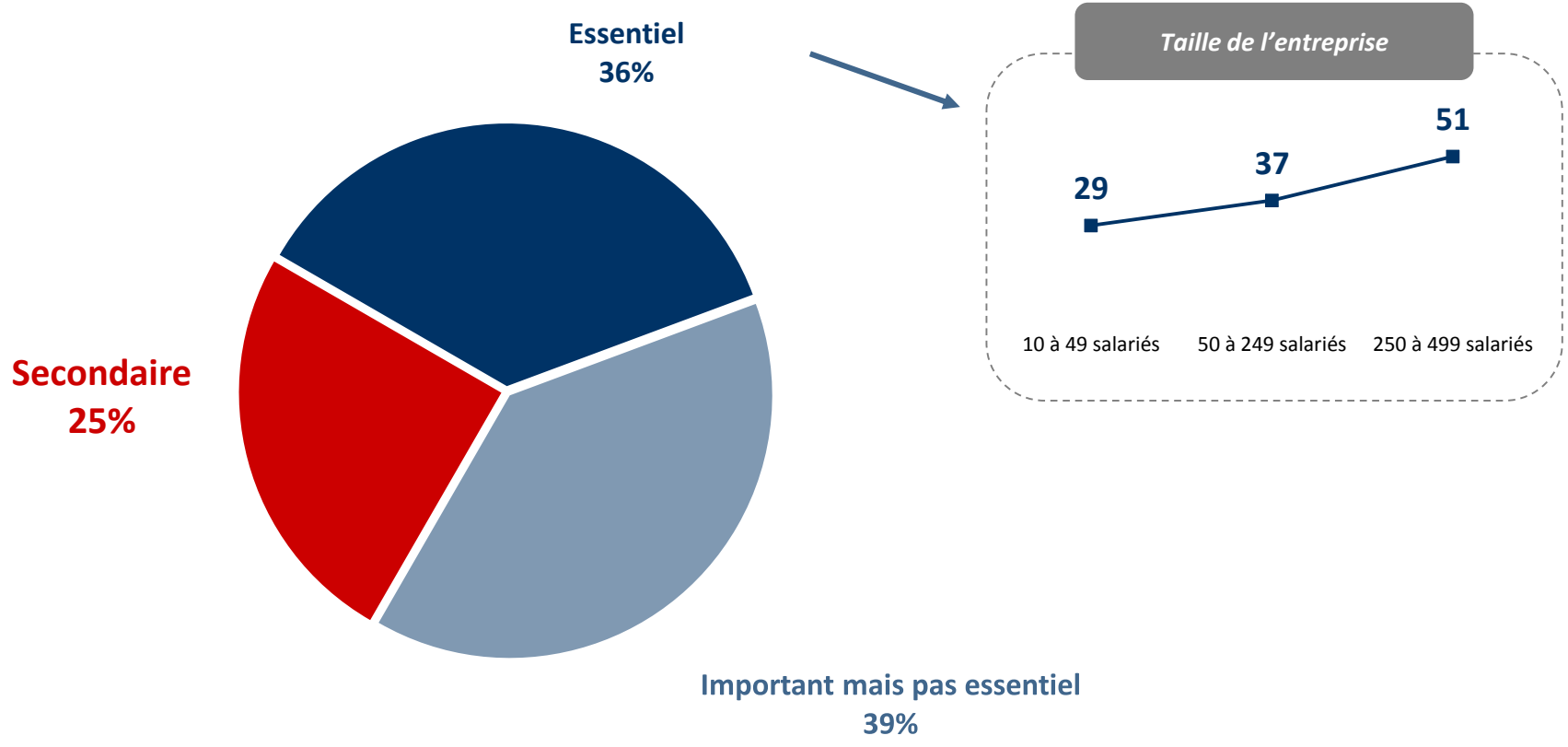
QUESTION : Parmi les éléments suivants, quels sont ceux qui selon vous contribueraient le plus à améliorer l'efficacité du management en entreprise dans les prochaines années ? En premier ? En second ?



(*) *Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses*

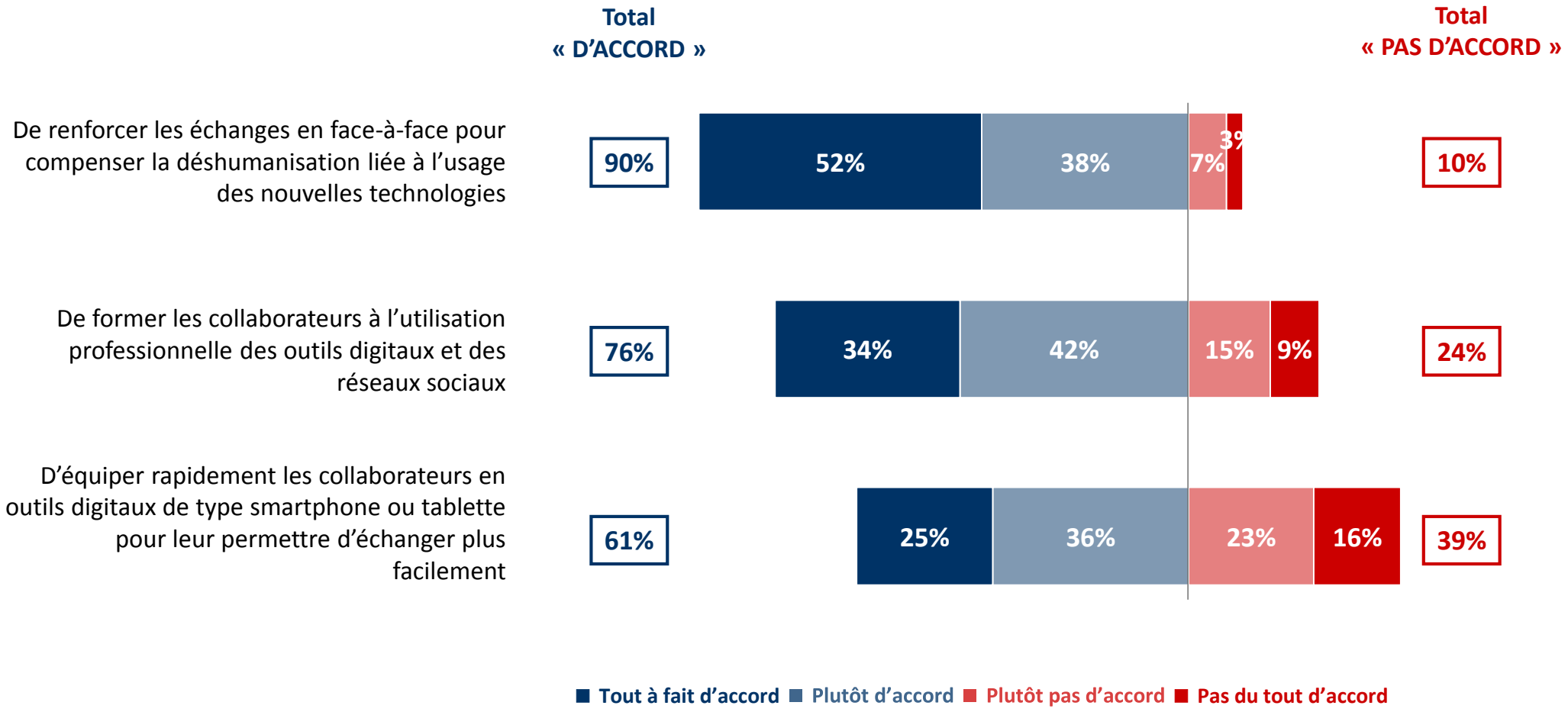
L'innovation et la R&D : des préoccupations communes, mais d'une prégnance particulière au sein des entreprises de taille intermédiaire.

QUESTION : Diriez-vous que pour garantir le développement pérenne de votre entreprise dans les cinq prochaines années, l'investissement dans l'innovation et la R&D sera essentiel, important mais pas essentiel ou secondaire ?



Maintenir l'humain au cœur du collectif de travail, principal défi posé aux dirigeants par les nouvelles technologies

QUESTION : Personnellement, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des propositions suivantes? En raison de l'importance croissante des nouvelles technologies dans la vie professionnelle, il est impératif …



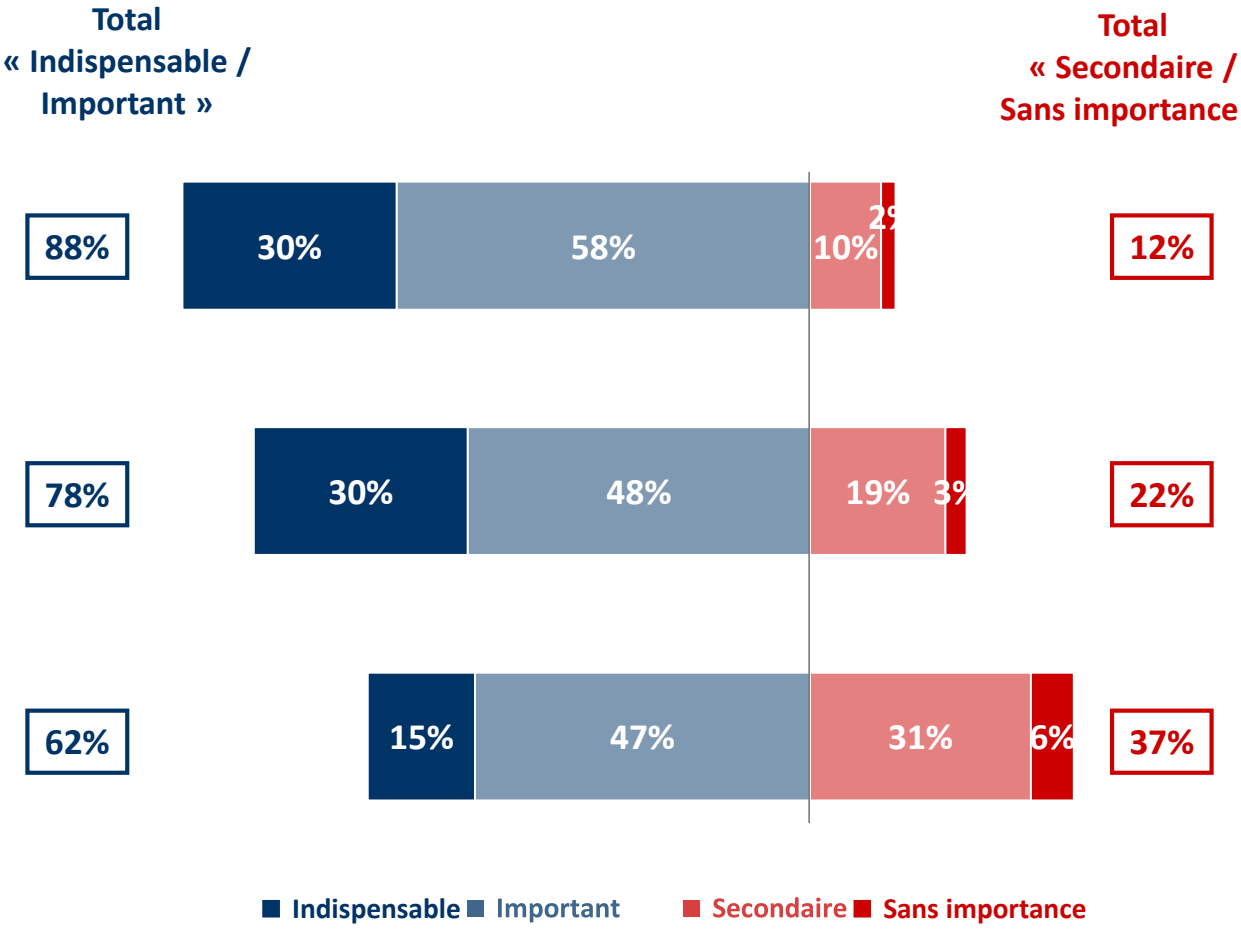
Si les trois piliers de la RSE sont essentiels, c'est l'aspect social au sein même de l'entreprise qui prime aux yeux des dirigeants

QUESTION : Sachant qu'une entreprise doit aujourd'hui avoir une utilité à la fois sociale, sociétale et environnementale, dans quel ordre classeriez-vous l'importance de ces sujets pour votre entreprise ?

Une utilité sociale : par exemple en formant des personnes en reconversion, en luttant contre les discriminations, en œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail, en promouvant la mixité hommes/femmes…

Une utilité environnementale : par exemple en luttant contre le réchauffement climatique, en mettant en place des actions de protection de la biodiversité ou de recyclage…

Une utilité sociétale : par exemple en promouvant des relations respectueuses et vertueuses avec les clients et les fournisseurs, en créant une fondation d'entreprise pour lutter en faveur de grandes causes,…



Les principales ambitions des dirigeants : avoir la reconnaissance de leurs pairs, comme de leurs salariés…

QUESTION : Quel type d'entrepreneur aspirez-vous à être d'ici 5 ans ?



…les dirigeants des grandes entreprises privilégiant la reconnaissance des pairs et ceux des petites entreprises celle de leurs salariés

