



LE MANAGER DE PROXIMITÉ DE DEMAIN

REGARDS CROISÉS DIRIGEANTS VS ENCADRÉS

Juin 2021

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris



ESOMAR
| member

TALENTSOFT

Eléonore Quarre

Directrice d'études

equarre@opinion-way.com

Lisa Corbineau

Chargée d'études

lcorbineau@opinion-way.com

“ LA MÉTHODOLOGIE

“opinionway

“ La méthodologie

Etude réalisée auprès...



d'un échantillon de **300 dirigeants d'entreprise** (membres du Codir/Comex, Président/DG/Gérant, DRH...). L'échantillon est représentatif des entreprises privées, tous secteurs (hors agriculture, enseignement, administration), de **50 salariés et plus**.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de taille d'entreprise, de secteur d'activité et de région de résidence.



L'échantillon a été interrogé par téléphone sur système CATI (Computer Assisted Telephone Interview).



Les interviews ont été réalisées du **30 mars au 21 avril 2021**.



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des **marges d'incertitude** : 2,5 à 5,6 points au plus pour un échantillon de 300 répondants.



d'un échantillon de **610 salariés**, représentatif des salariés encadrés (*dont le manager direct n'est pas un membre de la direction*) non-encadrants des entreprises privées, tous secteurs (hors agriculture, enseignement, administration), de **50 salariés et plus**.

L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères sexe, d'âge, de région, de catégorie d'agglomération, de CSP, de taille et secteur de l'entreprise.



L'échantillon a été interrogé par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview).



Les interviews ont été réalisées du **7 au 21 avril 2021**.



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des **marges d'incertitude** : 1,7 à 4 points au plus pour un échantillon de 600 répondants.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Talentsoft »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



Le profil des dirigeants interrogés



Taille de l'entreprise	%
50 à 99 salariés	51%
100 à 249 salariés	31%
250 salariés et plus	18%

Région	%
Ile-de-France	26%
Nord Ouest	23%
Nord Est	21%
Sud Ouest	10%
Sud Est	20%

Secteur	%
Industrie / BTP	32%
Commerce / HCR / Transports	31%
Services	37%

Taille d'agglomération	%
Moins de 2 000 habitants	17%
2 000 à 19 000 habitants	11%
De 20 000 à 99 999 habitants	15%
100 000 habitants et plus	31%
Agglomération parisienne	26%



Le profil des « encadrés » interrogés



Sexe	%
Hommes	59%
Femmes	41%

Age	%
Moins de 35 ans	37%
35 à 49 ans	42%
50 ans et plus	21%

Région	%
Ile-de-France	23%
Nord Ouest	21%
Nord Est	24%
Sud Ouest	10%
Sud Est	22%

Taille d'agglomération	%
Moins de 2 000 habitants	17%
2 000 à 19 000 habitants	18%
De 20 000 à 99 999 habitants	14%
100 000 habitants et plus	30%
Agglomération parisienne	21%

CSP	%
CSP +	44%
CSP -	56%

Taille de l'entreprise	%
50 à 249 salariés	16%
259 à 999 salariés	18%
1 000 salariés et plus	66%

Secteur de l'entreprise	%
Industrie	28%
Construction	3%
Commerce de gros et de détail	8%
Transports et entreposage	9%
Hébergement et restauration	2%
Information et communication	5%
Activités financières et d'assurance	15%
Activités immobilières	1%
Enseignements, santé humaine et action sociale	7%
Autres activités de services	23%



LES RÉSULTATS

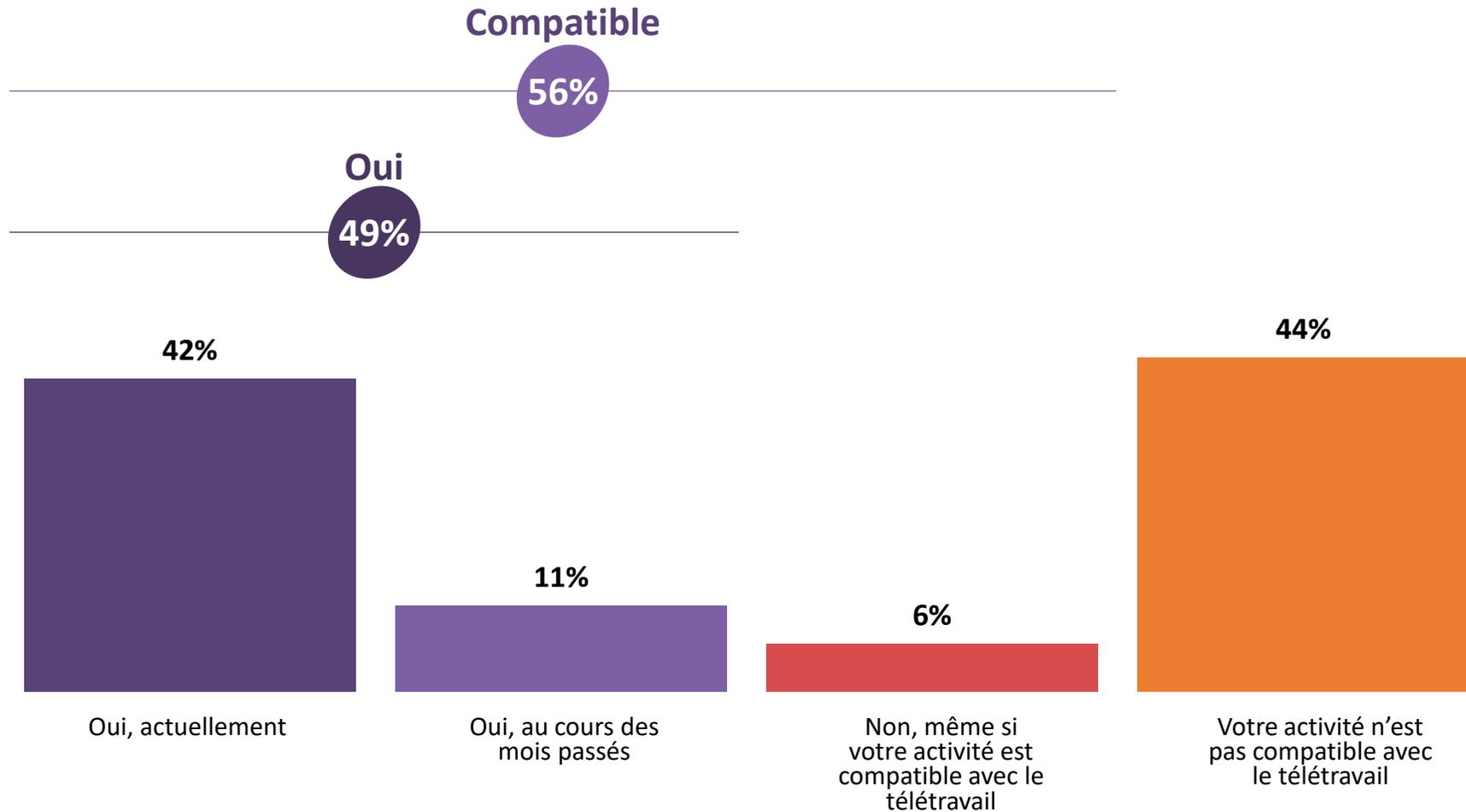


La pratique du télétravail



Encadrés
610 personnes

Q. Depuis le début de la crise sanitaire, avez-vous pratiqué le télétravail ?





La pratique du télétravail



Encadrés
610 personnes

Q. Depuis le début de la crise sanitaire, avez-vous pratiqué le télétravail ?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Compatible	56%	53%	58%	54%	78%	38%	45%	51%	59%
Sous-Total Oui	49%	48%	51%	48%	71%	32%	37%	46%	53%
<i>...Oui, actuellement</i>	42%	41%	42%	42%	62%	26%	26%	41%	45%
<i>...Oui, au cours des mois passés</i>	11%	9%	12%	14%	16%	8%	14%	7%	12%
<i>...Non, même si votre activité est compatible avec le télétravail</i>	6%	5%	7%	6%	7%	6%	7%	5%	7%
Votre activité n'est pas compatible avec le télétravail	44%	47%	42%	46%	22%	62%	55%	49%	41%



La pratique du télétravail

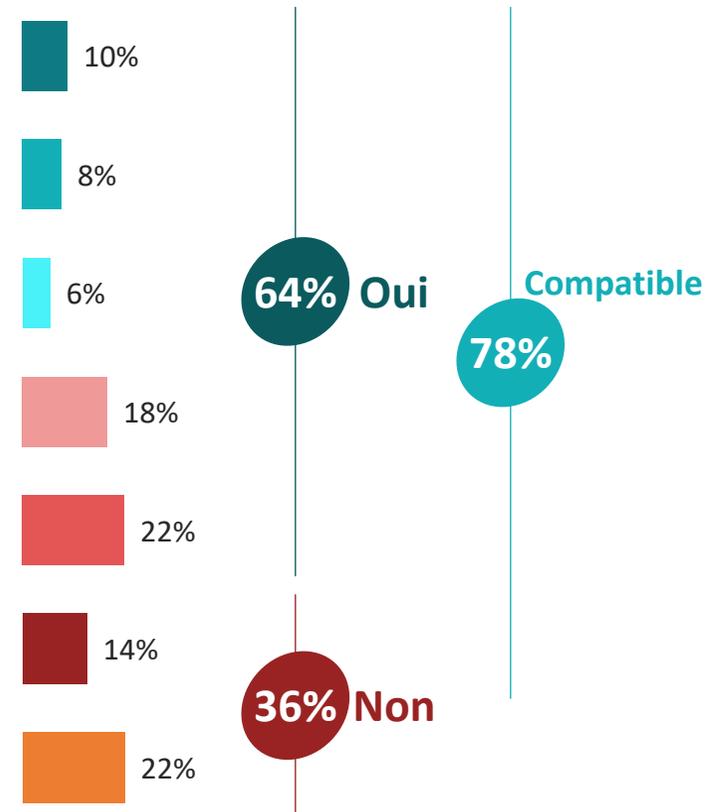
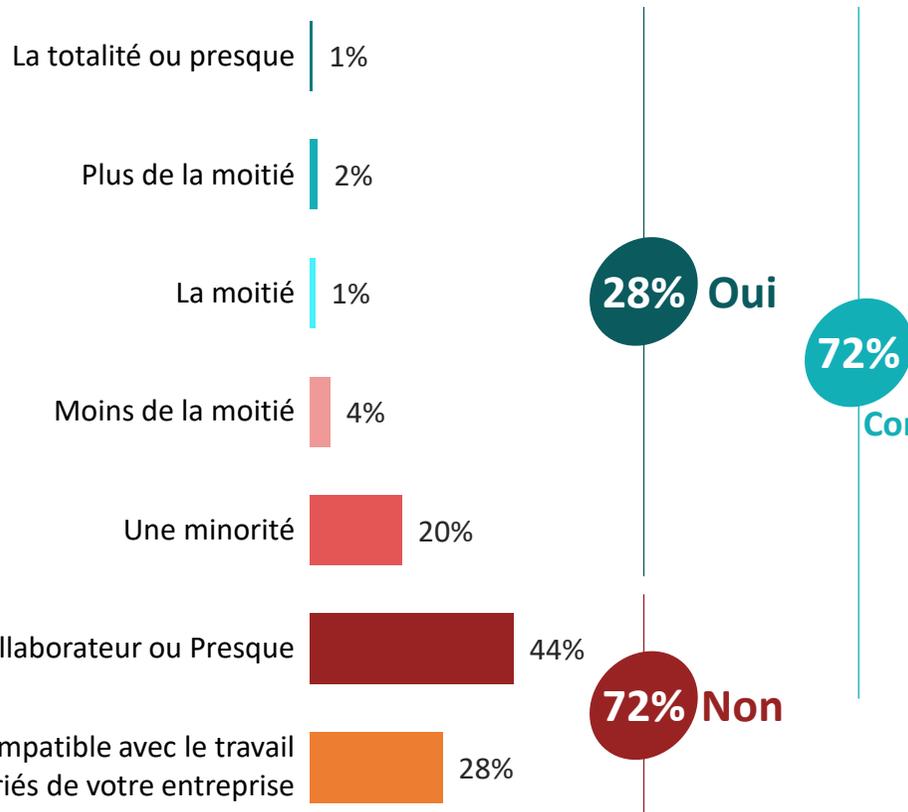


Dirigeants
300 personnes

Q. Dans votre entreprise, quelle est la part de salariés... ?

...qui pratiquait le télétravail avant la crise sanitaire

...qui pratique le télétravail aujourd'hui





La pratique du télétravail



Dirigeants
300 personnes

Q. Dans votre entreprise, quelle est la part de salariés... ?

...qui pratiquait le télétravail avant la crise sanitaire

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Compatible	72%	78%	67%	72%	65%	77%	80%	78%	64%	72%
Sous-Total Oui	28%	34%	24%	28%	23%	29%	39%	31%	16%	35%
<i>...La totalité ou presque</i>	1%	-	1%	1%	1%	-	-	-	1%	1%
<i>...Plus de la moitié</i>	2%	1%	2%	1%	1%	3%	3%	4%	1%	1%
<i>...La moitié</i>	1%	3%	1%	1%	2%	-	1%	-	-	3%
<i>...Moins de la moitié</i>	4%	9%	3%	3%	3%	4%	9%	3%	2%	7%
<i>...Une minorité</i>	20%	21%	17%	22%	16%	22%	26%	24%	12%	23%
Sous-Total Non	72%	66%	76%	72%	77%	71%	61%	69%	84%	65%
<i>...Aucun collaborateur ou presque</i>	44%	44%	43%	44%	42%	48%	41%	47%	48%	37%
<i>...Le télétravail est incompatible avec le travail réalisé par les salariés de votre entreprise</i>	28%	22%	33%	28%	35%	23%	20%	22%	36%	28%



La pratique du télétravail



Dirigeants
300 personnes

Q. Dans votre entreprise, quelle est la part de salariés... ?

...qui pratique le télétravail aujourd'hui

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Compatible	78%	82%	77%	75%	70%	84%	87%	86%	66%	81%
Sous-Total Oui	64%	63%	63%	66%	52%	75%	77%	74%	47%	70%
<i>...La totalité ou presque</i>	10%	8%	9%	11%	8%	9%	14%	1%	9%	18%
<i>...Plus de la moitié</i>	8%	4%	12%	7%	6%	11%	10%	10%	6%	9%
<i>...La moitié</i>	6%	10%	6%	3%	5%	7%	7%	7%	2%	8%
<i>...Moins de la moitié</i>	18%	26%	12%	21%	16%	21%	21%	26%	12%	16%
<i>...Une minorité</i>	22%	15%	24%	24%	17%	27%	25%	30%	18%	19%
Sous-Total Non	36%	37%	37%	33%	47%	25%	23%	26%	52%	30%
<i>...Aucun collaborateur ou presque</i>	14%	19%	14%	9%	18%	9%	10%	12%	19%	11%
<i>...Le télétravail est incompatible avec le travail réalisé par les salariés de votre entreprise</i>	22%	18%	23%	24%	29%	16%	13%	14%	33%	19%

01



L'état des lieux du
management de proximité
depuis la crise

“ L’accompagnement depuis le début de la crise sanitaire

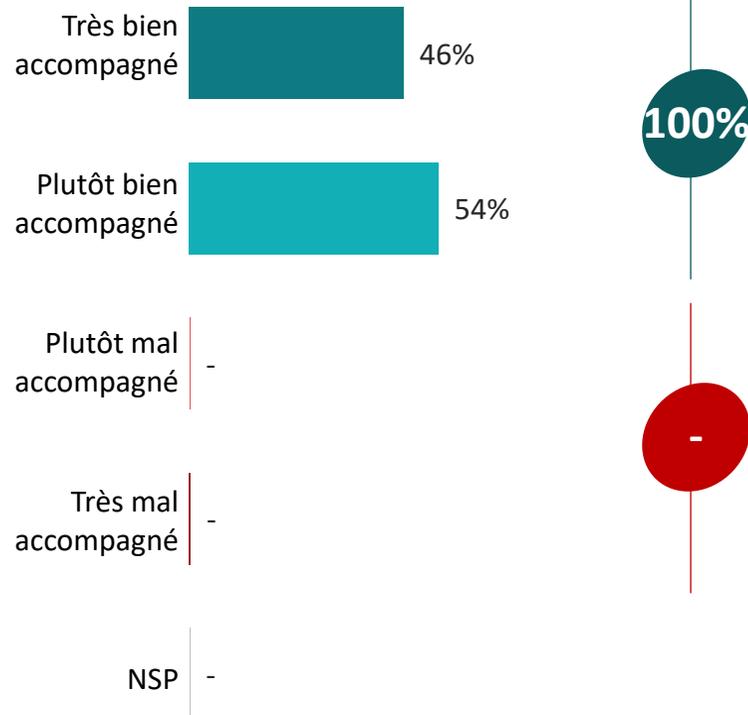
Q. En tant que dirigeant, avez-vous le sentiment que les managers de proximité de votre entreprise ont bien accompagné ou non leurs équipes depuis le début de la crise sanitaire ?

Q. Avez-vous le sentiment d’avoir été, vous personnellement, bien accompagné ou non par votre/vos managers de proximité depuis le début de la crise sanitaire ?



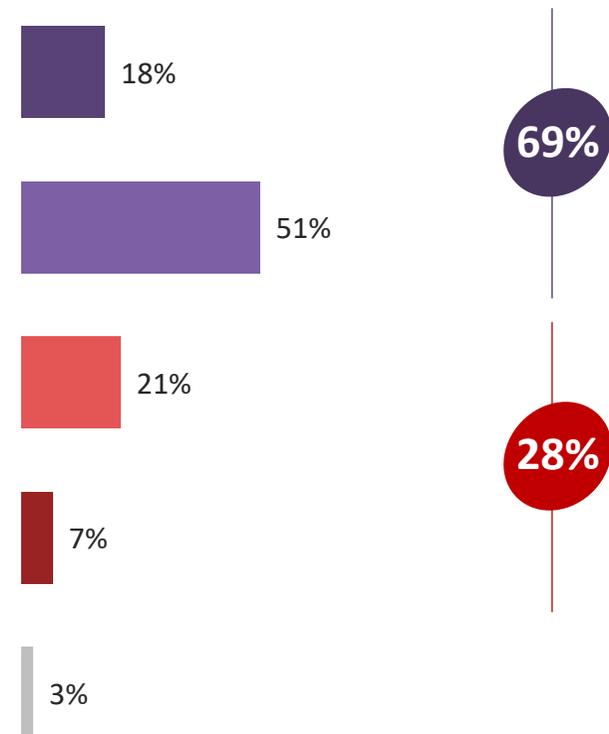
Dirigeants
300 personnes

Les managers de proximité de votre entreprise ont bien accompagné leurs équipes



Encadrés
610 personnes

A le sentiment d’avoir été bien accompagné par les managers de proximité





L'accompagnement depuis le début de la crise sanitaire



Dirigeants
300 personnes

Q. En tant que dirigeant, avez-vous le sentiment que les managers de proximité de votre entreprise ont bien accompagné ou non leurs équipes depuis le début de la crise sanitaire ?

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Bien accompagné	100%	100%	100%	99%	99%	100%	100%	100%	99%	100%
...Très bien accompagné	46%	50%	40%	50%	50%	41%	45%	46%	61%	34%
...Plutôt bien accompagné	54%	50%	60%	49%	49%	59%	55%	54%	38%	66%
Sous-Total Mal accompagné	-	-	-	1%	1%	-	-	-	1%	-
...Plutôt mal accompagné	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
...Très mal accompagné	-	-	-	1%	1%	-	-	-	1%	-



L'accompagnement depuis le début de la crise sanitaire



Encadrés
610 personnes

Q. Avez-vous le sentiment d'avoir été, vous personnellement, bien accompagné ou non par votre/vos managers de proximité depuis le début de la crise sanitaire?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Bien accompagné	69%	72%	65%	73%	66%	72%	71%	68%	69%
...Très bien accompagné	18%	25%	14%	13%	15%	20%	19%	21%	17%
...Plutôt bien accompagné	51%	47%	51%	60%	51%	52%	52%	47%	52%
Sous-Total Mal accompagné	28%	25%	32%	27%	29%	27%	29%	26%	29%
...Plutôt mal accompagné	21%	19%	23%	23%	21%	21%	19%	18%	23%
...Très mal accompagné	7%	6%	9%	4%	8%	6%	10%	8%	6%

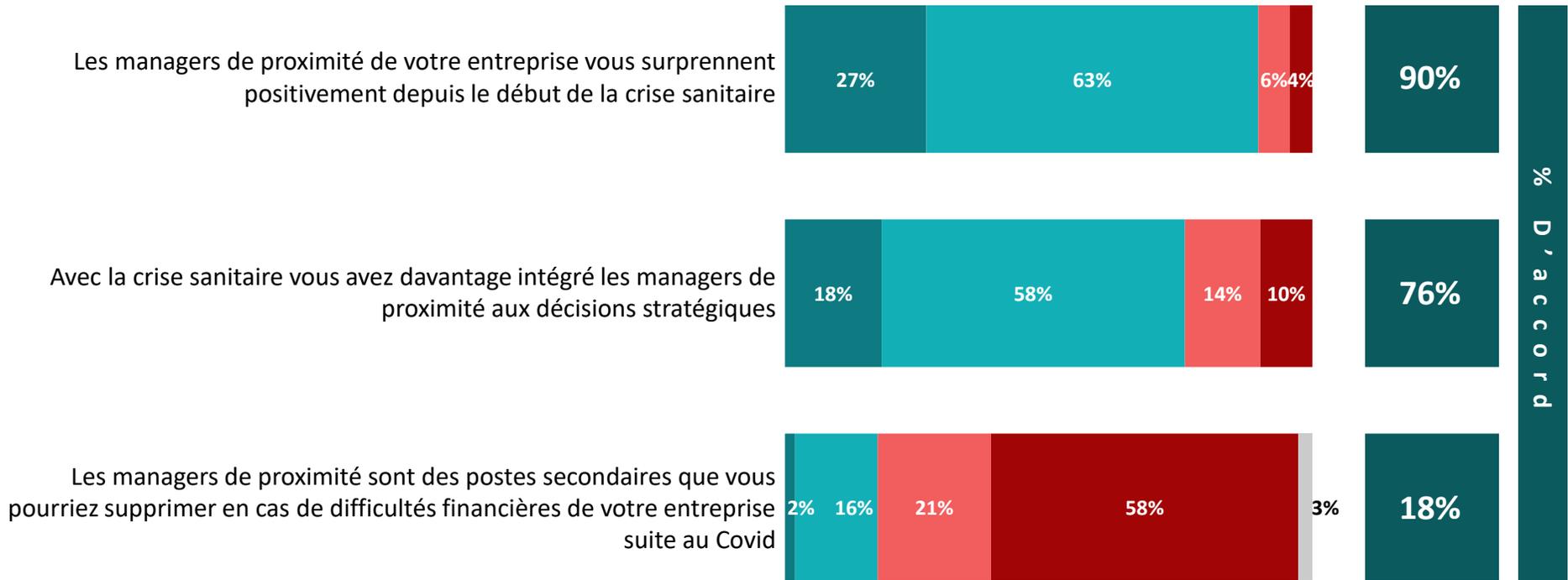


L'opinion sur les managers de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



Tout à fait d'accord
 Plutôt d'accord
 Plutôt pas d'accord
 Pas du tout d'accord
 NSP



L'opinion sur les managers de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

% D'accord	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services

Les managers de proximité de votre entreprise vous surprennent positivement depuis le début de la crise sanitaire

90%	91%	92%	86%	88%	91%	90%	88%	92%	89%
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Avec la crise sanitaire vous avez davantage intégré les managers de proximité aux décisions stratégiques

76%	71%	85%	69%	75%	81%	70%	75%	73%	78%
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Les managers de proximité sont des postes secondaires que vous pourriez supprimer en cas de difficultés financières de votre entreprise suite au Covid

18%	18%	24%	11%	17%	20%	16%	16%	18%	19%
------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

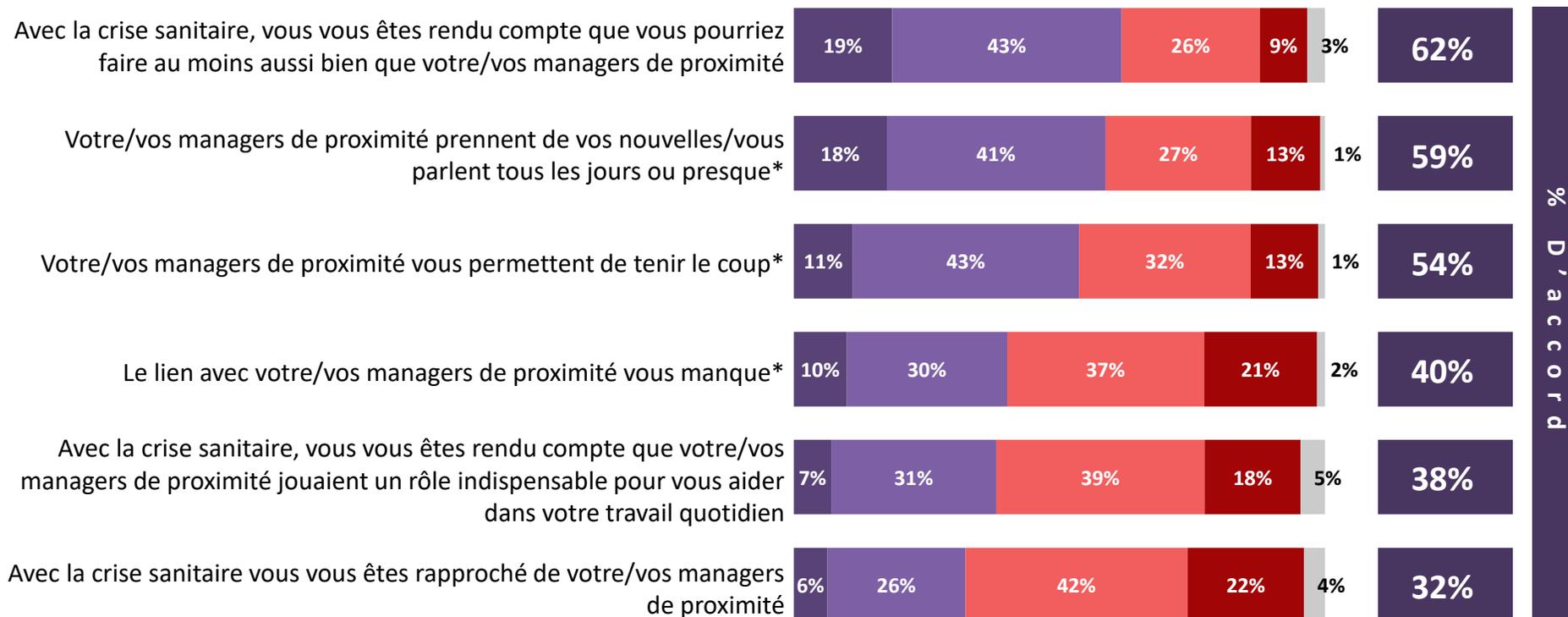


L'opinion sur les managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?



Tout à fait d'accord
 Plutôt d'accord
 Plutôt pas d'accord
 Pas du tout d'accord
 NSP

*Items uniquement posés uniquement aux salariés en télétravail, soit 49% de l'échantillon (288 personnes)



L'opinion sur les managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

	% D'accord	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Avec la crise sanitaire, vous vous êtes rendu compte que vous pourriez faire au moins aussi bien que votre/vos managers de proximité	62%	66%	56%	66%	57%	65%	63%**	63%	61%
Votre/vos managers de proximité prennent de vos nouvelles/vous parlent tous les jours ou presque*	59%	61%	59%	54%	56%	65%	43%**	70%	58%
Votre/vos managers de proximité vous permettent de tenir le coup*	54%	62%	45%	56%	47%	65%	43%**	63%	52%
Le lien avec votre/vos managers de proximité vous manque*	40%	51%	33%	36%	37%	46%	38%**	57%	36%
Avec la crise sanitaire, vous vous êtes rendu compte que votre/vos managers de proximité jouaient un rôle indispensable pour vous aider dans votre travail quotidien	38%	43%	33%	40%	35%	40%	47%**	43%	35%
Avec la crise sanitaire vous vous êtes rapproché de votre/vos managers de proximité	32%	41%	27%	28%	28%	36%	36%**	40%	29%

*Items uniquement posés uniquement aux salariés en télétravail, soit 49% de l'échantillon (288 personnes)

**En raison d'un faible nombre d'interviews, les résultats sont à interpréter avec précaution

“ Le rôle des managers de proximité

Q. Depuis le début de la crise, diriez-vous que les managers de proximité au sein de votre entreprise... ?





Le rôle des managers de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Depuis le début de la crise, diriez-vous que les managers de proximité au sein de votre entreprise... ?

	% Oui autant ou plus	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
...sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise	98%	100%	97%	96%	96%	100%	99%	99%	96%	98%
...ont la confiance de leurs équipes	97%	98%	96%	96%	95%	98%	96%	94%	98%	96%
...ont la confiance de la direction	97%	100%	97%	96%	95%	100%	97%	98%	97%	97%
...jouent un rôle central dans l'accompagnement de leurs équipes	96%	100%	95%	95%	95%	100%	96%	96%	97%	96%
...font des feedbacks à leurs équipes (leur expliquer ce qu'ils ont bien ou mal fait et pourquoi)	94%	96%	94%	93%	91%	97%	98%	91%	96%	94%
...contribuent aux évolutions de leurs équipes (montée en compétences...)	94%	99%	95%	92%	92%	99%	96%	96%	93%	95%



Le rôle des managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Depuis le début de la crise, diriez-vous que les managers de proximité au sein de votre entreprise... ?

		Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
	% Oui autant ou plus	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus

...ont la confiance de la direction	73%	71%	72%	82%	70%	76%	68%	74%	74%
-------------------------------------	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

...ont la confiance de leurs équipes	66%	70%	59%	72%	59%	71%	63%	69%	66%
--------------------------------------	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

...jouent un rôle central dans l'accompagnement de leurs équipes	62%	68%	58%	59%	57%	66%	64%	70%	59%
--	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

...sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise	61%	67%	58%	59%	58%	64%	64%	65%	60%
--	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

...font des feedbacks à leurs équipes (leur expliquer ce qu'ils ont bien ou mal fait et pourquoi)	60%	69%	55%	54%	57%	62%	55%	65%	59%
---	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

...contribuent aux évolutions de leurs équipes (montée en compétences...)	57%	64%	53%	52%	50%	61%	57%	60%	56%
---	------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



L'évolution du rôle de manager de proximité avec la crise

Q. Quand vous pensez aux managers de proximité de votre entreprise, diriez-vous qu'avec la crise... ?

Q. Quand vous pensez à vos managers, diriez-vous qu'avec la crise... ?



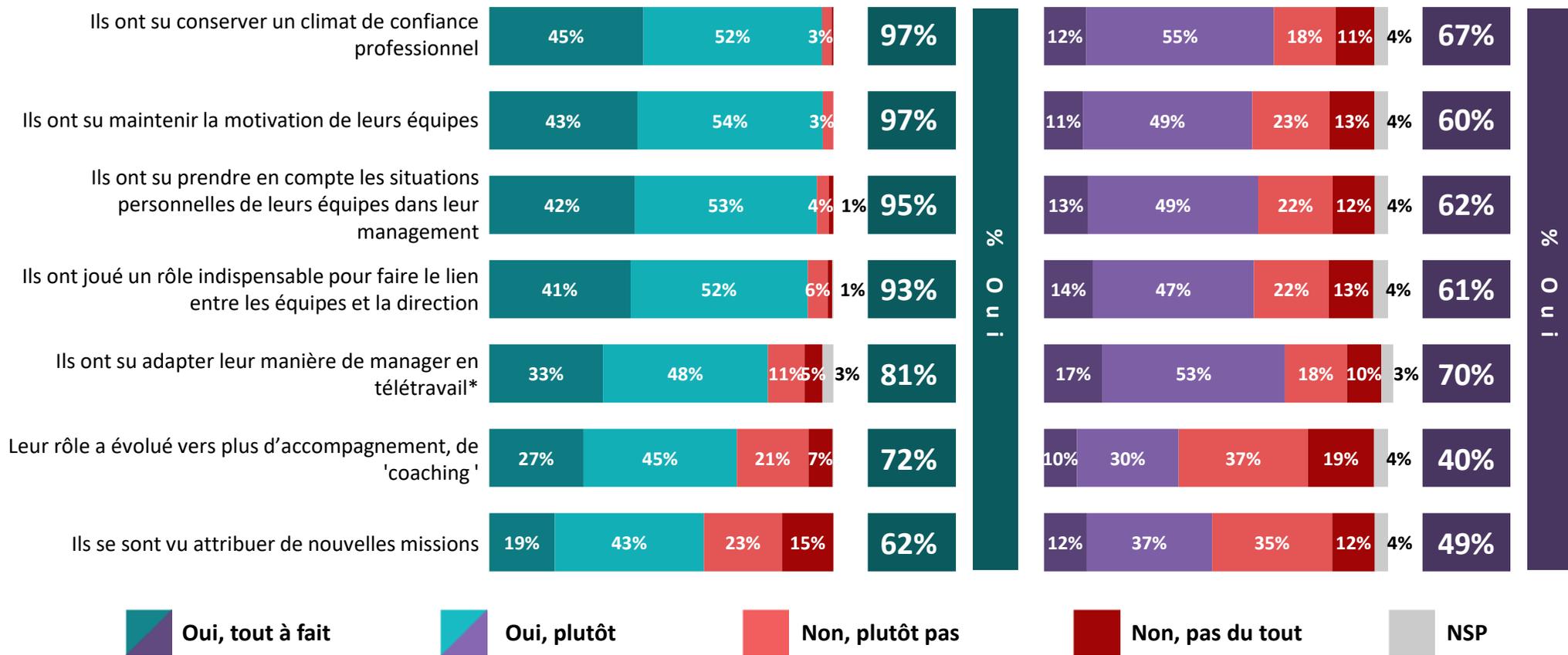
Dirigeants

300 personnes



Encadrés

610 personnes



in O %

in O %



*Item uniquement posé uniquement à ceux qui ont intégré le télétravail.



L'évolution du rôle de manager de proximité avec la crise



Dirigeants
300 personnes

Q. Quand vous pensez aux managers de proximité de votre entreprise, diriez-vous qu'avec la crise... ?

	% Oui	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Ils ont su conserver un climat de confiance professionnel	97%	97%	96%	96%	95%	100%	97%	96%	97%	97%
Ils ont su maintenir la motivation de leurs équipes	97%	93%	98%	98%	97%	97%	97%	97%	99%	95%
Ils ont su prendre en compte les situations personnelles de leurs équipes dans leur management	95%	96%	95%	95%	94%	96%	99%	95%	95%	96%
Ils ont joué un rôle indispensable pour faire le lien entre les équipes et la direction	93%	94%	94%	90%	91%	92%	95%	91%	91%	95%
Ils ont su adapter leur manière de manager en télétravail*	81%	81%	84%	77%	88%	75%	78%	80%	73%	86%
Leur rôle a évolué vers plus d'accompagnement, de 'coaching'	72%	63%	65%	62%	63%	62%	69%	66%	44%	76%
Ils se sont vu attribuer de nouvelles missions	62%	67%	63%	58%	64%	57%	68%	54%	62%	70%

*Item uniquement posé uniquement à ceux qui ont intégré le télétravail.



L'évolution du rôle de manager de proximité avec la crise



Encadrés
610 personnes

Q. Quand vous pensez à vos managers, diriez-vous qu'avec la crise... ?

	% Oui	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Ils ont su conserver un climat de confiance professionnel	67%	70%	62%	71%	62%	70%	71%	70%	65%
Ils ont su adapter leur manière de manager en télétravail*	70%	72%	67%	75%	65%	79%	63%	76%	70%
Ils ont su prendre en compte les situations personnelles de leurs équipes dans leur management	62%	66%	57%	67%	60%	63%	66%	66%	60%
Ils ont joué un rôle indispensable pour faire le lien entre les équipes et la direction	61%	71%	54%	58%	56%	65%	63%	66%	59%
Ils ont su maintenir la motivation de leurs équipes	60%	66%	55%	61%	55%	64%	64%	64%	59%
Ils se sont vu attribuer de nouvelles missions	49%	55%	45%	46%	43%	54%	46%	52%	49%
Leur rôle a évolué vers plus d'accompagnement, de 'coaching'	40%	48%	34%	37%	33%	44%	35%	48%	38%

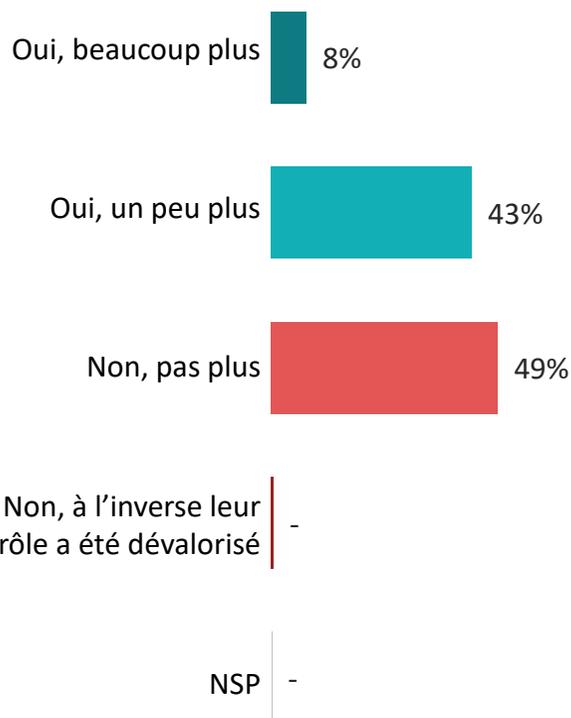
*Item uniquement posé uniquement à ceux qui ont intégré le télétravail.

“ La valorisation du rôle de manager de proximité

Q. Et diriez-vous qu'avec la crise, le rôle des managers de proximité est désormais davantage valorisé qu'il ne l'était auparavant ?



Dirigeants
300 personnes

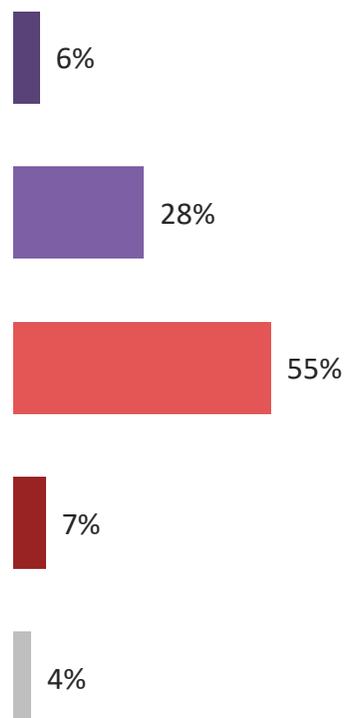


51%

49%



Encadrés
610 personnes



34%

62%



La valorisation du rôle de manager de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Et diriez-vous qu'avec la crise, le rôle des managers de proximité est désormais davantage valorisé qu'il ne l'était auparavant ?

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Oui	51%	50%	53%	49%	47%	55%	55%	46%	48%	57%
<i>...Oui, beaucoup plus</i>	8%	8%	8%	7%	10%	5%	6%	3%	11%	9%
<i>...Oui, un peu plus</i>	43%	42%	45%	42%	37%	50%	49%	43%	37%	48%
Sous-Total Non	49%	50%	47%	51%	53%	45%	45%	54%	52%	43%
<i>...Non, pas plus</i>	49%	48%	47%	50%	52%	45%	44%	54%	52%	41%
<i>...Non, à l'inverse leur rôle a été dévalorisé</i>	-	2%	-	1%	1%	-	1%	-	-	2%



La valorisation du rôle de manager de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Et diriez-vous qu'avec la crise, le rôle des managers de proximité est désormais davantage valorisé qu'il ne l'était auparavant ?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Oui	34%	48%	25%	26%	30%	36%	34%	42%	31%
<i>...Oui, beaucoup plus</i>	6%	12%	3%	-	4%	7%	7%	17%	2%
<i>...Oui, un peu plus</i>	28%	36%	22%	26%	26%	29%	27%	25%	29%
Sous-Total Non	62%	48%	70%	74%	63%	63%	64%	52%	65%
<i>...Non, pas plus</i>	55%	41%	61%	70%	55%	56%	56%	47%	58%
<i>...Non, à l'inverse leur rôle a été dévalorisé</i>	7%	7%	9%	4%	8%	7%	8%	5%	7%



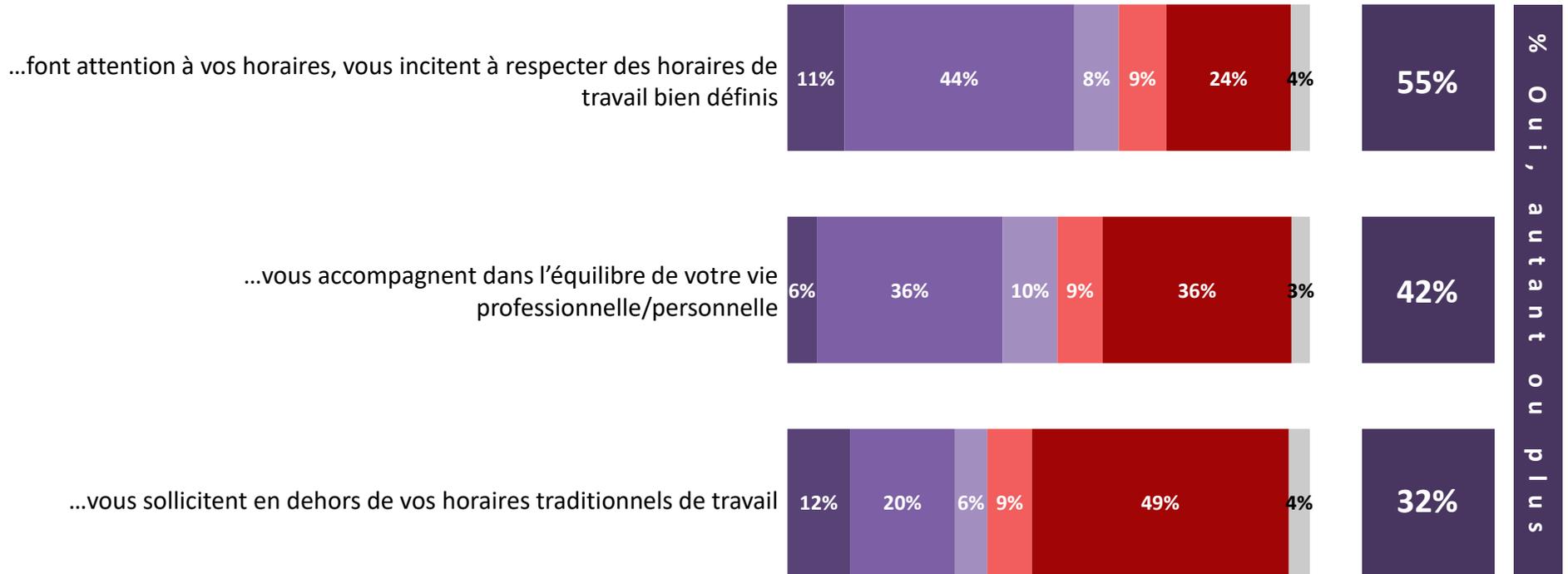
Les managers de proximité et les horaires de travail des encadrés



Encadrés

610 personnes

Q. Depuis le début de la crise, diriez-vous que vos managers de proximité... ?



Oui, encore plus qu'avant
 Oui, autant qu'avant
 Oui, mais moins qu'avant
 Non, ce n'est plus le cas
 Non, et ça n'a jamais été le cas
 NSP

% Oui, autant ou plus



Les managers de proximité et les horaires de travail des encadrés



Encadrés
610 personnes

Q. Depuis le début de la crise, diriez-vous que vos managers de proximité... ?

	% Oui, autant ou plus	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
...font attention à vos horaires, vous incitent à respecter des horaires de travail bien définis	55%	64%	50%	47%	45%	62%	51%	67%	53%
...vous accompagnent dans l'équilibre de votre vie professionnelle/personnelle	42%	50%	36%	36%	36%	45%	42%	51%	38%
...vous sollicitent en dehors de vos horaires traditionnels de travail	32%	43%	28%	20%	28%	35%	38%	37%	29%

02



Les nouvelles attentes à l'égard du management de proximité



L'évolution du rôle de manager de proximité avec la crise

Q. Qu'attendez-vous avant tout des managers de proximité de votre entreprise à l'avenir ?

Q. Qu'attendez-vous avant tout de votre/vos managers de proximité à l'avenir ?

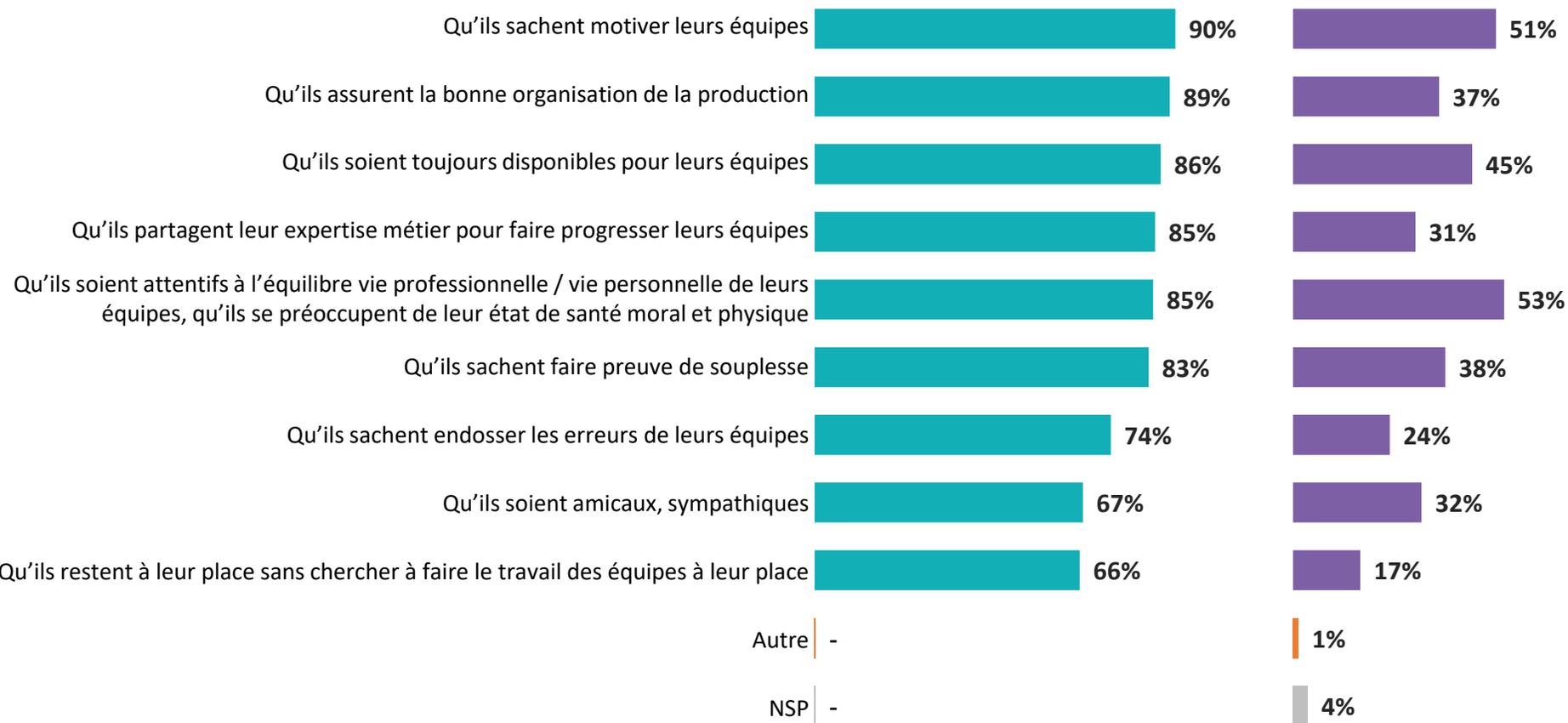
Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



Dirigeants
300 personnes



Encadrés
610 personnes





L'évolution du rôle de manager de proximité avec la crise



Dirigeants
300 personnes

Q. Qu'attendez-vous avant tout des managers de proximité de votre entreprise à l'avenir ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Qu'ils sachent motiver leurs équipes	90%	92%	90%	89%	90%	92%	89%	89%	89%	92%
Qu'ils assurent la bonne organisation de la production	89%	94%	90%	84%	87%	93%	86%	94%	87%	86%
Qu'ils soient toujours disponibles pour leurs équipes	86%	90%	85%	85%	87%	85%	89%	86%	90%	84%
Qu'ils partagent leur expertise métier pour faire progresser leurs équipes	85%	89%	82%	86%	86%	83%	86%	89%	84%	83%
Qu'ils soient attentifs à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de leurs équipes, qu'ils se préoccupent de leur état de santé moral et physique	85%	92%	81%	84%	85%	86%	81%	90%	79%	85%
Qu'ils sachent faire preuve de souplesse	83%	88%	77%	88%	82%	82%	91%	90%	79%	82%
Qu'ils sachent endosser les erreurs de leurs équipes	74%	78%	75%	70%	73%	72%	80%	80%	72%	71%
Qu'ils soient amicaux, sympathiques	67%	72%	63%	68%	69%	68%	60%	70%	69%	63%
Qu'ils restent à leur place sans chercher à faire le travail des équipes à leur place	66%	73%	63%	66%	68%	63%	67%	74%	61%	63%



L'évolution du rôle de manager de proximité avec la crise



Encadrés
610 personnes

Q. Qu'attendez-vous avant tout de votre/vos managers de proximité à l'avenir ?

Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Qu'ils soient attentifs à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de leurs équipes, qu'ils se préoccupent de leur état de santé moral et physique	53%	46%	54%	63%	51%	54%	43%	50%	56%
Qu'ils sachent motiver leurs équipes	51%	51%	50%	51%	54%	48%	54%	49%	51%
Qu'ils soient toujours disponibles pour leurs équipes	45%	49%	41%	47%	41%	48%	44%	40%	46%
Qu'ils sachent faire preuve de souplesse	38%	37%	35%	45%	36%	39%	44%	31%	39%
Qu'ils assurent la bonne organisation de la production	37%	40%	32%	40%	34%	39%	41%	42%	34%
Qu'ils soient amicaux, sympathiques	32%	25%	32%	45%	28%	36%	34%	34%	31%
Qu'ils partagent leur expertise métier pour faire progresser leurs équipes	31%	33%	30%	28%	33%	28%	27%	31%	31%
Qu'ils sachent endosser les erreurs de leurs équipes	24%	26%	21%	27%	25%	24%	24%	26%	24%
Qu'ils restent à leur place sans chercher à faire le travail des équipes à leur place	17%	17%	14%	22%	18%	16%	17%	17%	17%
Autre	1%	3%	1%	1%	3%	-	1%	-	2%

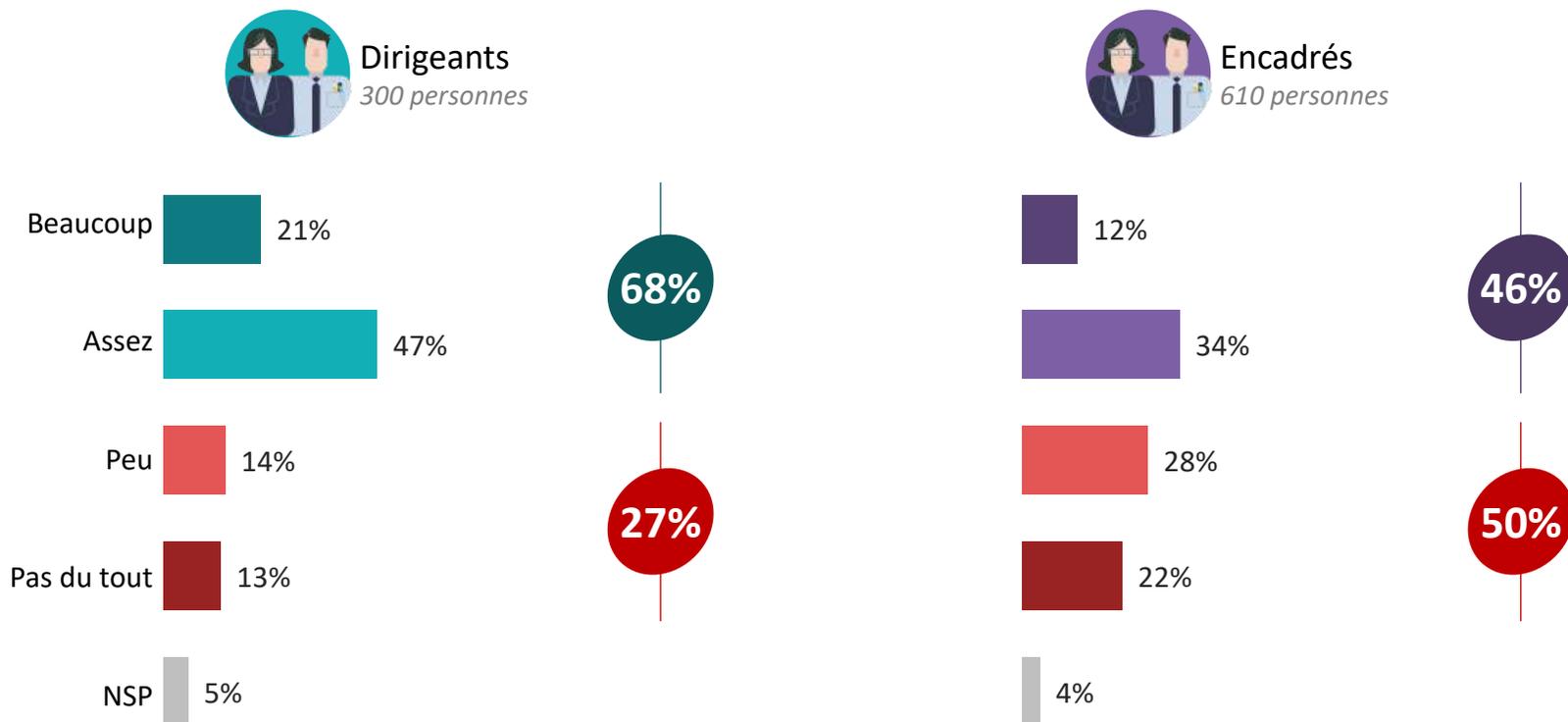


L'importance donnée aux *soft skills*

Q. Depuis la crise sanitaire, accordez-vous davantage d'importance ou non aux *soft skills* lorsque vous cherchez à recruter un manager de proximité ?

Q. Depuis le début de la crise sanitaire, accordez-vous de l'importance ou non aux *soft skills* de votre/vos managers qui vous supervisent ou pourraient vous superviser ?

Les soft skills sont un terme qu'on utilise pour désigner les compétences humaines comportementales à l'opposé des compétences métier qui sont techniques. Il peut s'agir par exemple de l'intelligence émotionnelle, de la créativité, de la capacité à prendre des décisions ou de savoir gérer son temps.





L'importance donnée aux *soft skills*



Dirigeants
300 personnes

Q. Depuis la crise sanitaire, accordez-vous davantage d'importance ou non aux *soft skills* lorsque vous cherchez à recruter un manager de proximité ?

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Beaucoup+Assez	68%	63%	72%	68%	68%	62%	78%	63%	60%	79%
...Beaucoup	21%	23%	19%	23%	23%	19%	21%	18%	22%	23%
...Assez	47%	40%	53%	45%	45%	43%	57%	45%	38%	56%
Sous-Total Peu+Pas du tout	27%	31%	24%	26%	28%	27%	20%	31%	33%	17%
...Peu	14%	17%	12%	13%	12%	20%	7%	15%	18%	9%
...Pas du tout	13%	14%	12%	13%	16%	7%	13%	16%	15%	8%



L'importance donnée aux soft skills



Encadrés
610 personnes

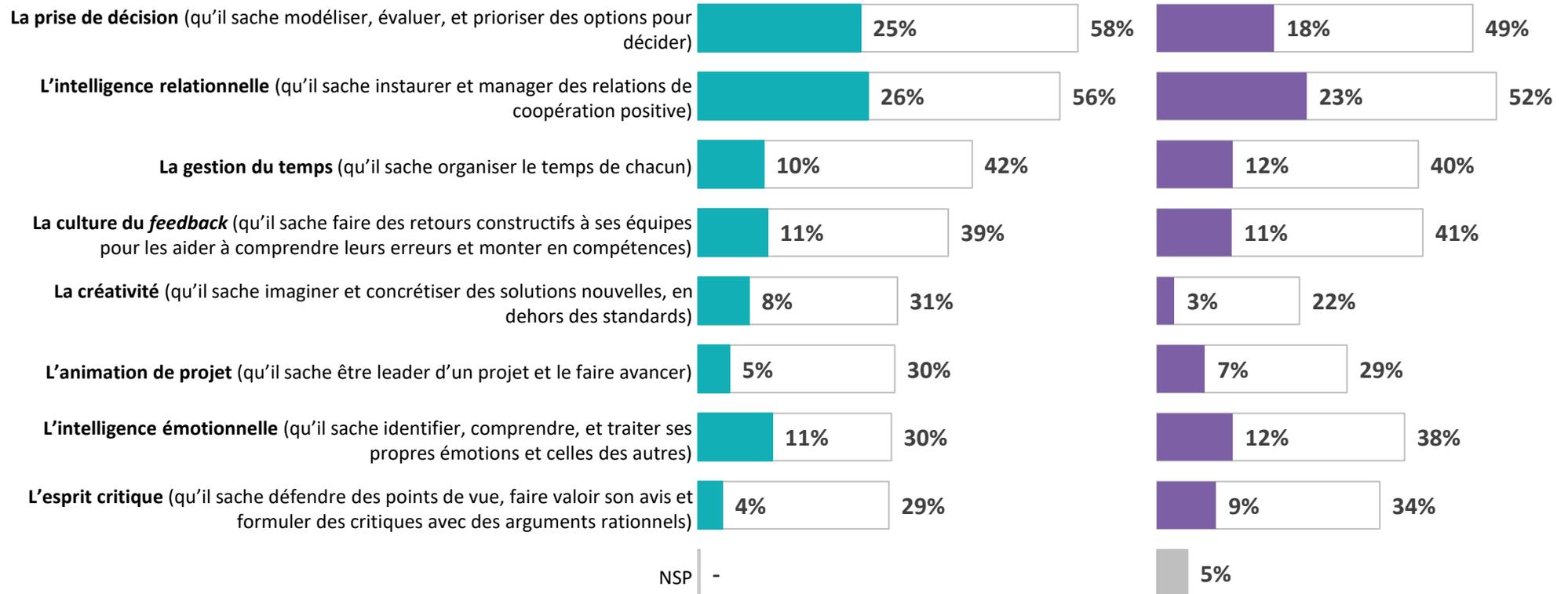
Q. Depuis le début de la crise sanitaire, accordez-vous de l'importance ou non aux *soft skills* de votre/vos managers qui vous supervisent ou pourraient vous superviser ?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Beaucoup+Assez	46%	59%	40%	38%	45%	48%	53%	49%	44%
...Beaucoup	12%	18%	7%	12%	10%	14%	15%	21%	9%
...Assez	34%	41%	33%	26%	35%	34%	38%	28%	35%
Sous-Total Peu+Pas du tout	50%	37%	54%	62%	48%	50%	45%	43%	52%
...Peu	28%	26%	26%	34%	25%	29%	36%	27%	26%
...Pas du tout	22%	11%	28%	28%	23%	21%	9%	16%	26%



Les *soft skills* les plus importantes chez les managers de proximité

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous sont aujourd'hui les plus importantes chez un manager de proximité?





Les *soft skills* les plus importantes chez les managers de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous sont aujourd'hui les plus importantes chez un manager de proximité?

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
La prise de décision	58%	61%	55%	62%	61%	55%	57%	60%	61%	54%
L'intelligence relationnelle	56%	50%	57%	57%	51%	59%	63%	54%	57%	56%
La gestion du temps	42%	43%	47%	36%	45%	36%	46%	45%	41%	40%
La culture du <i>feedback</i>	39%	44%	43%	30%	38%	40%	37%	34%	41%	40%
La créativité	31%	26%	32%	32%	31%	26%	37%	28%	30%	33%
L'animation de projet	30%	29%	29%	33%	32%	25%	34%	25%	29%	36%
L'intelligence émotionnelle	30%	32%	29%	29%	30%	31%	28%	31%	25%	33%
L'esprit critique	29%	29%	32%	26%	26%	37%	24%	31%	26%	31%



Les *soft skills* les plus importantes chez les managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous sont aujourd'hui les plus importantes chez un manager de proximité?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
L'intelligence relationnelle	52%	47%	52%	62%	54%	51%	54%	54%	51%
La prise de décision	49%	50%	47%	50%	51%	46%	51%	48%	48%
La culture du <i>feedback</i>	41%	43%	36%	46%	49%	35%	36%	44%	41%
La gestion du temps	40%	47%	37%	36%	41%	40%	43%	40%	40%
L'intelligence émotionnelle	38%	39%	37%	39%	37%	39%	36%	43%	37%
L'esprit critique	34%	39%	32%	32%	32%	36%	38%	44%	31%
L'animation de projet	29%	32%	25%	34%	34%	26%	28%	38%	27%
La créativité	22%	27%	17%	22%	21%	23%	26%	25%	20%

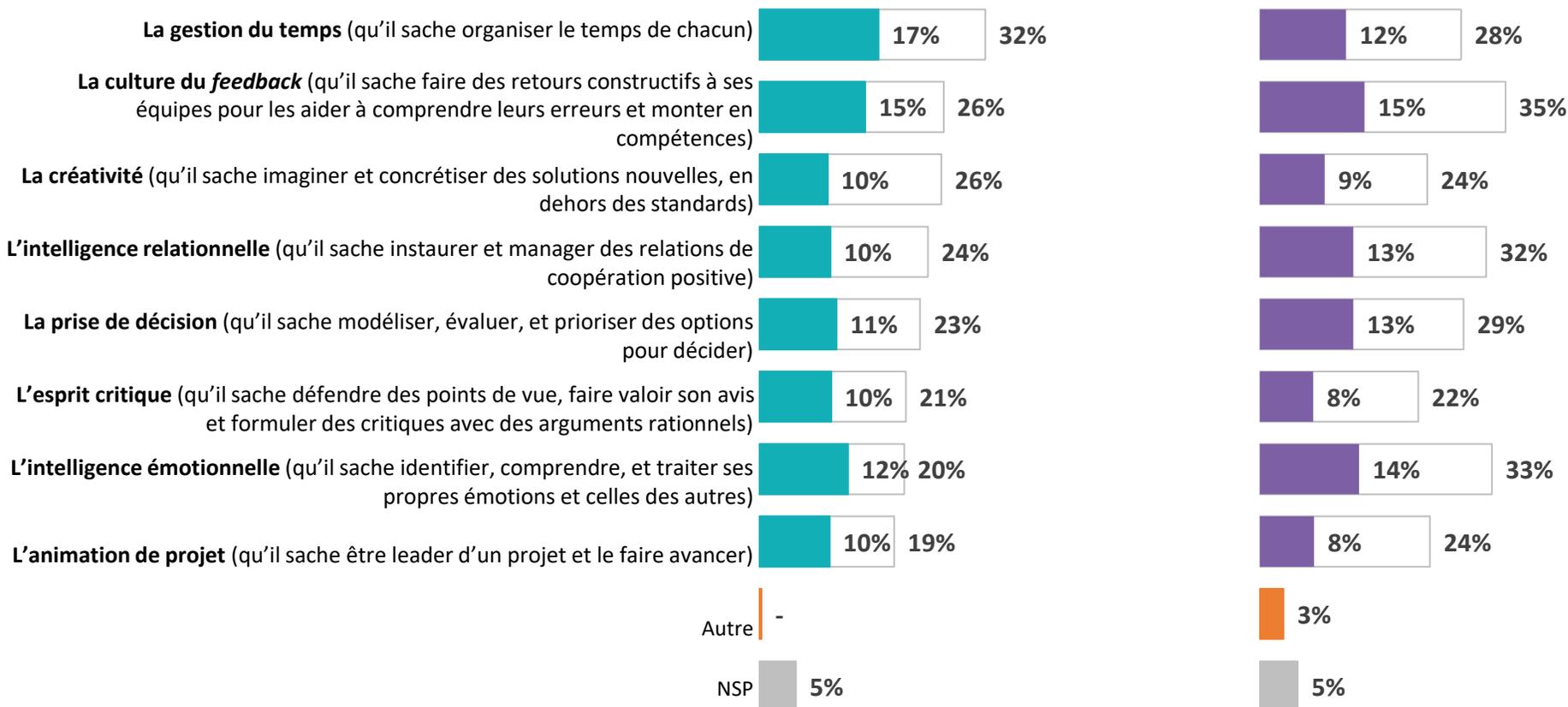
“ Les *soft skills* qui manquent le plus aux managers de proximité

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous manquent le plus à vos managers de proximité?


En premier
Au total


Dirigeants
 300 personnes


Encadrés
 610 personnes





Les *soft skills* qui manquent le plus aux managers de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous manquent le plus à vos managers de proximité?

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
La gestion du temps	32%	26%	36%	32%	33%	31%	30%	25%	32%	38%
La culture du <i>feedback</i>	26%	31%	26%	24%	25%	32%	18%	33%	14%	30%
La créativité	26%	39%	23%	21%	25%	23%	33%	25%	25%	27%
L'intelligence relationnelle	24%	18%	25%	25%	21%	26%	28%	21%	21%	28%
La prise de décision	23%	19%	26%	22%	21%	21%	30%	22%	28%	19%
L'esprit critique	21%	13%	21%	25%	19%	21%	25%	23%	19%	21%
L'intelligence émotionnelle	20%	27%	18%	18%	22%	17%	21%	20%	19%	22%
L'animation de projet	19%	21%	17%	20%	17%	28%	11%	18%	26%	14%



Les *soft skills* qui manquent le plus aux managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous manquent le plus à vos managers de proximité?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
La culture du <i>feedback</i>	35%	39%	31%	34%	31%	37%	35%	40%	33%
L'intelligence émotionnelle	33%	31%	34%	34%	34%	32%	31%	31%	34%
L'intelligence relationnelle	32%	32%	26%	44%	31%	33%	34%	29%	32%
La prise de décision	29%	27%	27%	35%	29%	29%	24%	30%	29%
La gestion du temps	28%	33%	26%	26%	27%	30%	34%	33%	26%
L'animation de projet	24%	26%	21%	26%	24%	24%	19%	27%	24%
La créativité	24%	26%	20%	27%	24%	23%	22%	29%	22%
L'esprit critique	22%	24%	19%	26%	18%	26%	28%	27%	20%
Autre	3%	1%	5%	4%	3%	3%	1%	1%	4%



Les *softs skills* les plus importants et qui manquent le plus aux managers de proximité



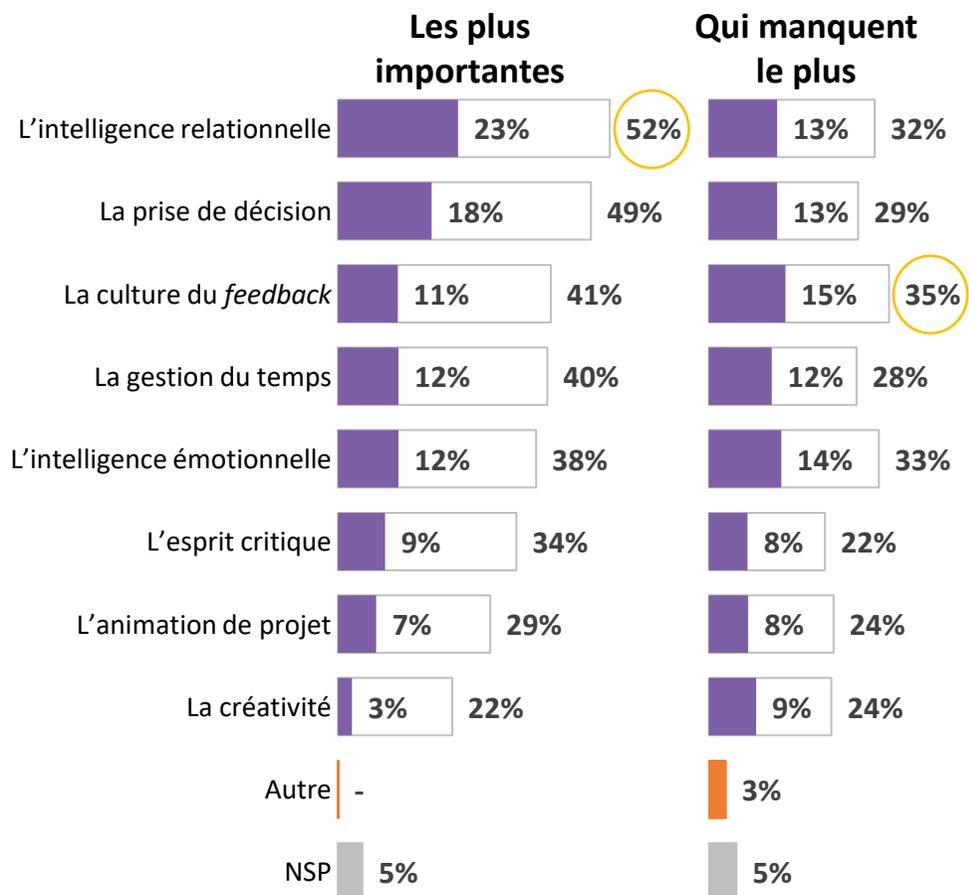
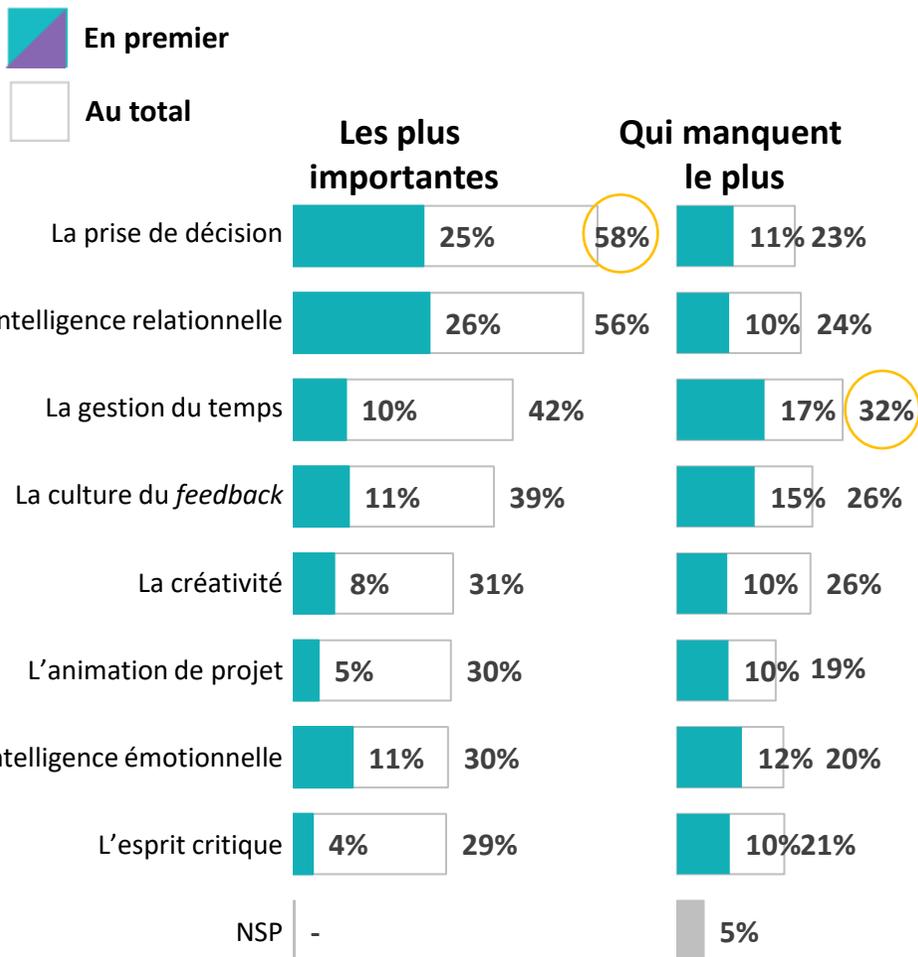
Dirigeants
300 personnes

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous sont aujourd'hui les plus importantes chez un manager de proximité?

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous manquent le plus à vos managers de proximité?

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous sont aujourd'hui les plus importantes chez un manager de proximité?

Q. Parmi les *soft skills* suivantes, lesquelles selon vous manquent le plus à vos managers de proximité?



03



Les projections

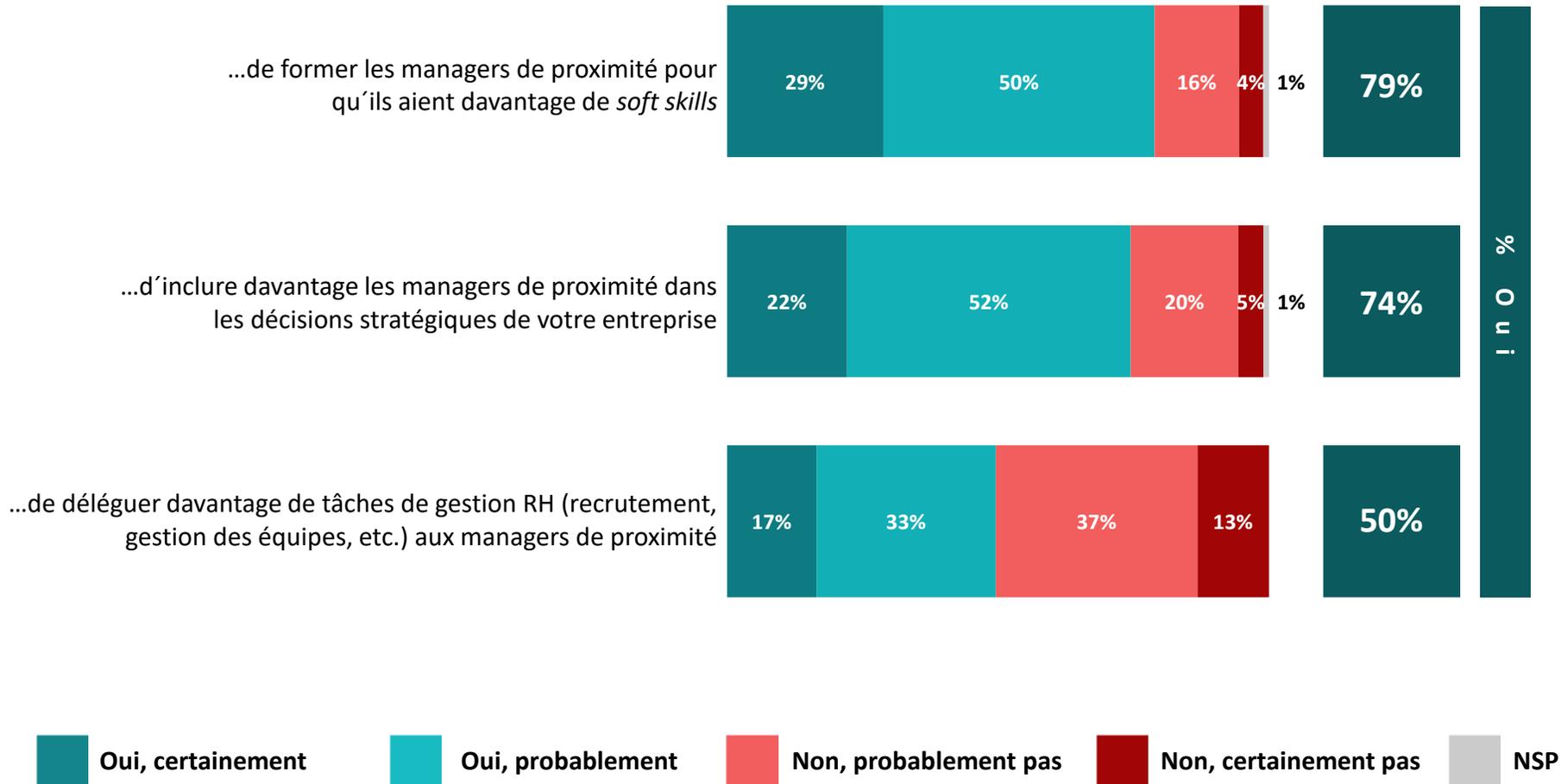


Les intentions futures des dirigeants concernant les managers de proximité



Dirigeants
300 personnes

Q. Au sein de votre entreprise, avez-vous l'intention à l'avenir... ?



i n o %



Les intentions futures des dirigeants concernant les managers de proximité

Q. Au sein de votre entreprise, avez-vous l'intention à l'avenir... ?



Dirigeants
300 personnes

	% Oui	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
...de former les managers de proximité pour qu'ils aient davantage de <i>soft skills</i>	79%	86%	86%	68%	76%	79%	87%	76%	77%	83%
...d'inclure davantage les managers de proximité dans les décisions stratégiques de votre entreprise	74%	81%	76%	69%	74%	75%	73%	74%	75%	74%
...de déléguer davantage de tâches de gestion RH (recrutement, gestion des équipes, etc.) aux managers de proximité	50%	55%	51%	45%	54%	47%	40%	48%	49%	51%

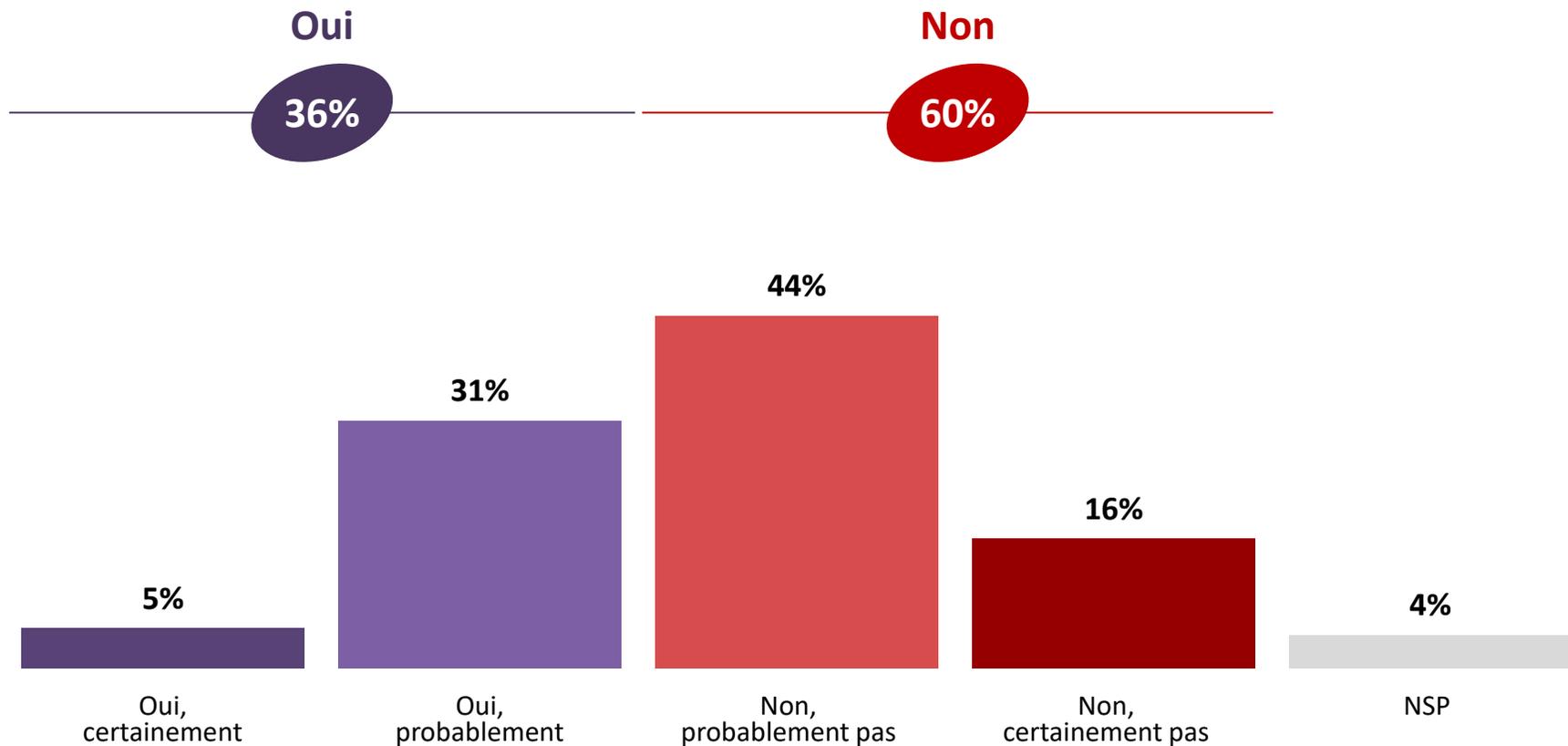


Le projet d'implication des dirigeants dans le recrutement des managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Avez-vous le sentiment que dans votre entreprise, les dirigeants ont pour projet d'être plus impliqués dans le recrutement des managers de proximité ?





Le projet d'implication des dirigeants dans le recrutement des managers de proximité



Encadrés
610 personnes

Q. Avez-vous le sentiment que dans votre entreprise, les dirigeants ont pour projet d'être plus impliqués dans le recrutement des managers de proximité ?

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Oui	36%	41%	33%	34%	31%	40%	46%	44%	31%
<i>...Oui, certainement</i>	5%	10%	2%	2%	3%	7%	4%	14%	3%
<i>...Oui, probablement</i>	31%	31%	31%	32%	28%	33%	42%	30%	28%
Sous-Total Non	60%	54%	61%	66%	61%	59%	52%	48%	66%
<i>...Non, probablement pas</i>	44%	45%	39%	51%	46%	42%	35%	41%	47%
<i>...Non, certainement pas</i>	16%	9%	22%	15%	15%	17%	17%	7%	19%

“ La configuration de travail qui dominera à l’avenir

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?

...dominera à l’avenir



Dirigeants
300 personnes



Encadrés
610 personnes

Présentiel, tout ou partie

99%

92%

Télétravail, tout ou partie

62%

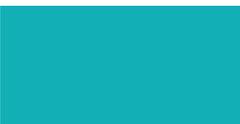
73%

Mixte

61%

69%

Tout le monde en présentiel : le télétravail est l’exception, l’ensemble des équipes (managers et encadrés) vient travailler dans les locaux de l’entreprise



38%



23%

Certains en télétravail, d’autres sur place : un fonctionnement à la carte où ne viennent travailler sur place que les collaborateurs qui le souhaitent, les autres poursuivent en télétravail



56%



42%

Le télétravail généralisé avec des temps collectifs sur place : les managers de proximité et leurs équipes viennent une à deux fois par semaine en même temps sur place pour avoir des temps d’échange en face-à-face, le reste du temps en télétravail



5%



27%

Tout le monde en télétravail : tout le monde est sur un pied d’égalité à distance, le numérique est le canal privilégié, pas de situation hybride compliquée à gérer (réunion à moitié en présentiel à moitié en visio, etc.)

1%



4%

NSP -



4%



La configuration de travail qui dominera à l'avenir



Dirigeants
300 personnes

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?

...dominera à l'avenir

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Télétravail, tout ou partie	62%	60%	66%	59%	56%	64%	75%	61%	54%	69%
Sous-Total Présentiel, tout ou partie	99%	100%	100%	98%	99%	99%	100%	99%	99%	100%
Sous-Total Mixte	61%	60%	66%	58%	56%	63%	75%	61%	53%	69%
<i>...Tout le monde en présentiel</i>	38%	40%	34%	40%	43%	36%	25%	38%	46%	31%
<i>...Certains en télétravail, d'autres sur place</i>	56%	59%	60%	51%	50%	60%	67%	58%	48%	61%
<i>...Le télétravail généralisé avec des temps collectifs sur place</i>	5%	1%	6%	7%	6%	3%	8%	3%	5%	8%
<i>...Tout le monde en télétravail</i>	1%	-	-	1%	-	1%	-	-	1%	-



La configuration de travail qui dominera à l'avenir



Encadrés
610 personnes

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?

...dominera à l'avenir

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Télétravail, tout ou partie	73%	70%	73%	79%	79%	69%	70%	69%	75%
Sous-Total Présentiel, tout ou partie	92%	93%	91%	94%	88%	95%	97%	88%	93%
Sous-Total Mixte	69%	66%	70%	73%	74%	65%	69%	64%	71%
<i>...Tout le monde en présentiel</i>	23%	27%	21%	21%	14%	30%	28%	24%	22%
<i>...Certains en télétravail, d'autres sur place</i>	42%	40%	42%	46%	40%	44%	52%	41%	40%
<i>...Le télétravail généralisé avec des temps collectifs sur place</i>	27%	26%	28%	27%	34%	21%	17%	23%	31%
<i>...Tout le monde en télétravail</i>	4%	4%	3%	6%	5%	4%	1%	5%	4%



La configuration de travail idéale

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?

...est idéale pour vous

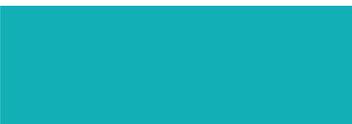


Dirigeants
300 personnes

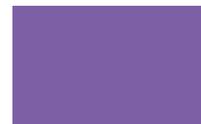


Encadrés
610 personnes

Tout le monde en présentiel : le télétravail est l'exception, l'ensemble des équipes (managers et encadrés) vient travailler dans les locaux de l'entreprise



55%



30%

Certains en télétravail, d'autres sur place : un fonctionnement à la carte où ne viennent travailler sur place que les collaborateurs qui le souhaitent, les autres poursuivent en télétravail



42%



34%

Le télétravail généralisé avec des temps collectifs sur place : les managers de proximité et leurs équipes viennent une à deux fois par semaine en même temps sur place pour avoir des temps d'échange en face-à-face, le reste du temps en télétravail



3%



25%

Tout le monde en télétravail : tout le monde est sur un pied d'égalité à distance, le numérique est le canal privilégié, pas de situation hybride compliquée à gérer (réunion à moitié en présentiel à moitié en visio, etc.)



-



7%



NSP

-



4%

Présentiel, tout ou partie



100%

89%

Télétravail, tout ou partie



45%

66%

Mixte



45%

59%



La configuration de travail idéale



Dirigeants
300 personnes

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?

...est idéale pour vous

	% Total	Âge			Taille de l'entreprise			Secteur		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 salariés et plus	Industrie, BTP	Commerce, transports	Services
Sous-Total Télétravail, tout ou partie	45%	43%	49%	43%	35%	53%	61%	44%	39%	52%
Sous-Total Présentiel, tout ou partie	100%	100%	100%	99%	99%	99%	100%	100%	98%	100%
Sous-Total Mixte	45%	43%	49%	42%	35%	52%	61%	44%	38%	52%
<i>...Tout le monde en présentiel</i>	55%	57%	51%	57%	64%	47%	39%	56%	60%	48%
<i>...Certains en télétravail, d'autres sur place</i>	42%	43%	42%	40%	31%	49%	58%	42%	33%	48%
<i>...Le télétravail généralisé avec des temps collectifs sur place</i>	3%	-	7%	2%	4%	3%	3%	2%	5%	4%
<i>...Tout le monde en télétravail</i>	-	-	-	1%	-	1%	-	-	1%	-



La configuration de travail idéale



Encadrés
610 personnes

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?

...est idéale pour vous

	% Total	Âge			Statut		Taille de l'entreprise		
		Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP -	50 à 249 salariés	259 à 999 salariés	1 000 salariés et plus
Sous-Total Télétravail, tout ou partie	66%	67%	64%	69%	74%	61%	62%	61%	68%
Sous-Total Présentiel, tout ou partie	89%	87%	87%	94%	85%	92%	94%	84%	89%
Sous-Total Mixte	59%	58%	57%	63%	66%	54%	56%	53%	61%
<i>...Tout le monde en présentiel</i>	30%	29%	30%	31%	19%	38%	38%	31%	28%
<i>...Certains en télétravail, d'autres sur place</i>	34%	31%	34%	37%	35%	33%	39%	32%	33%
<i>...Le télétravail généralisé avec des temps collectifs sur place</i>	25%	27%	23%	26%	31%	21%	17%	21%	28%
<i>...Tout le monde en télétravail</i>	7%	9%	7%	6%	8%	7%	6%	8%	7%

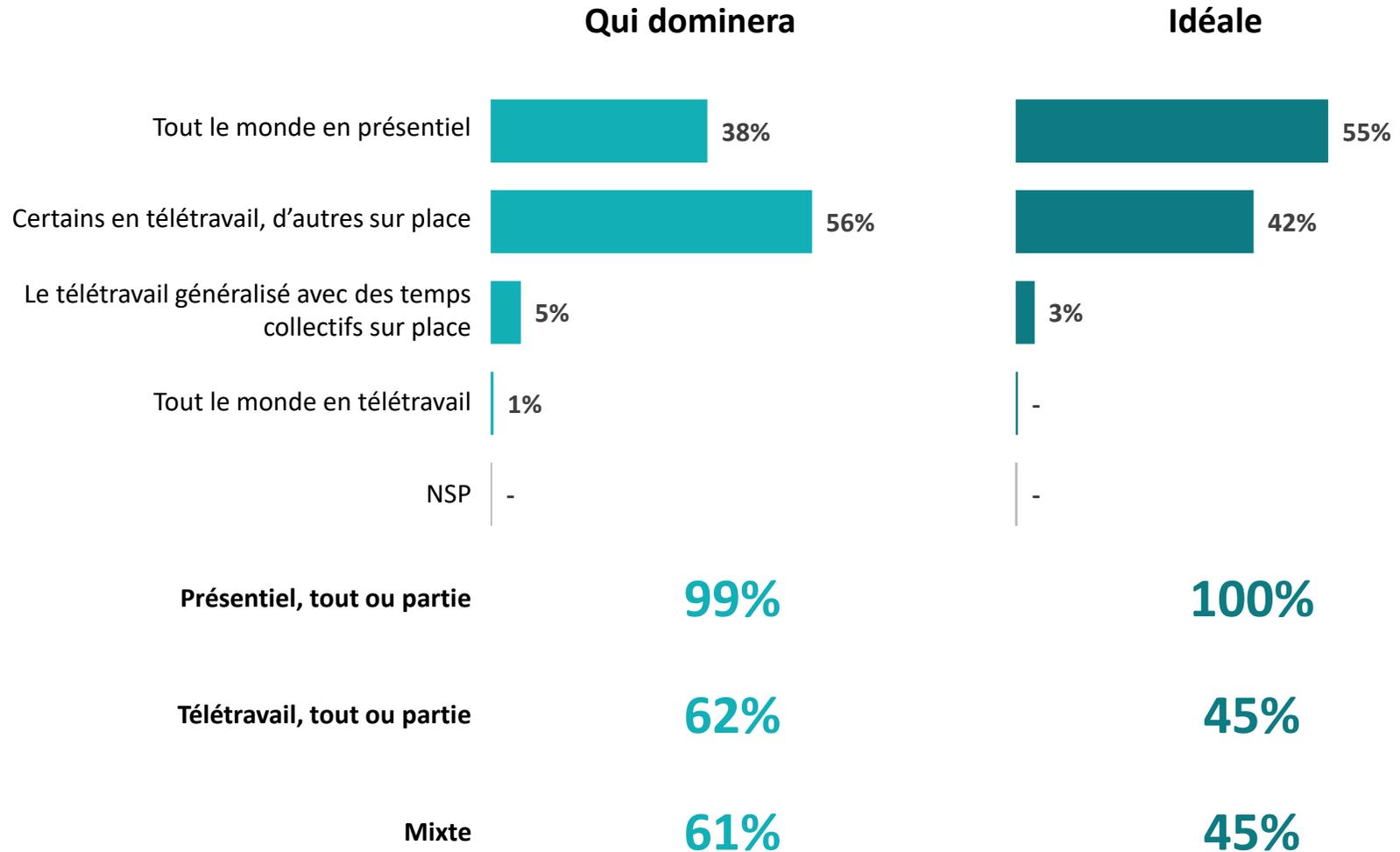


La configuration de télétravail qui dominera vs la configuration idéale



Dirigeants
300 personnes

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?





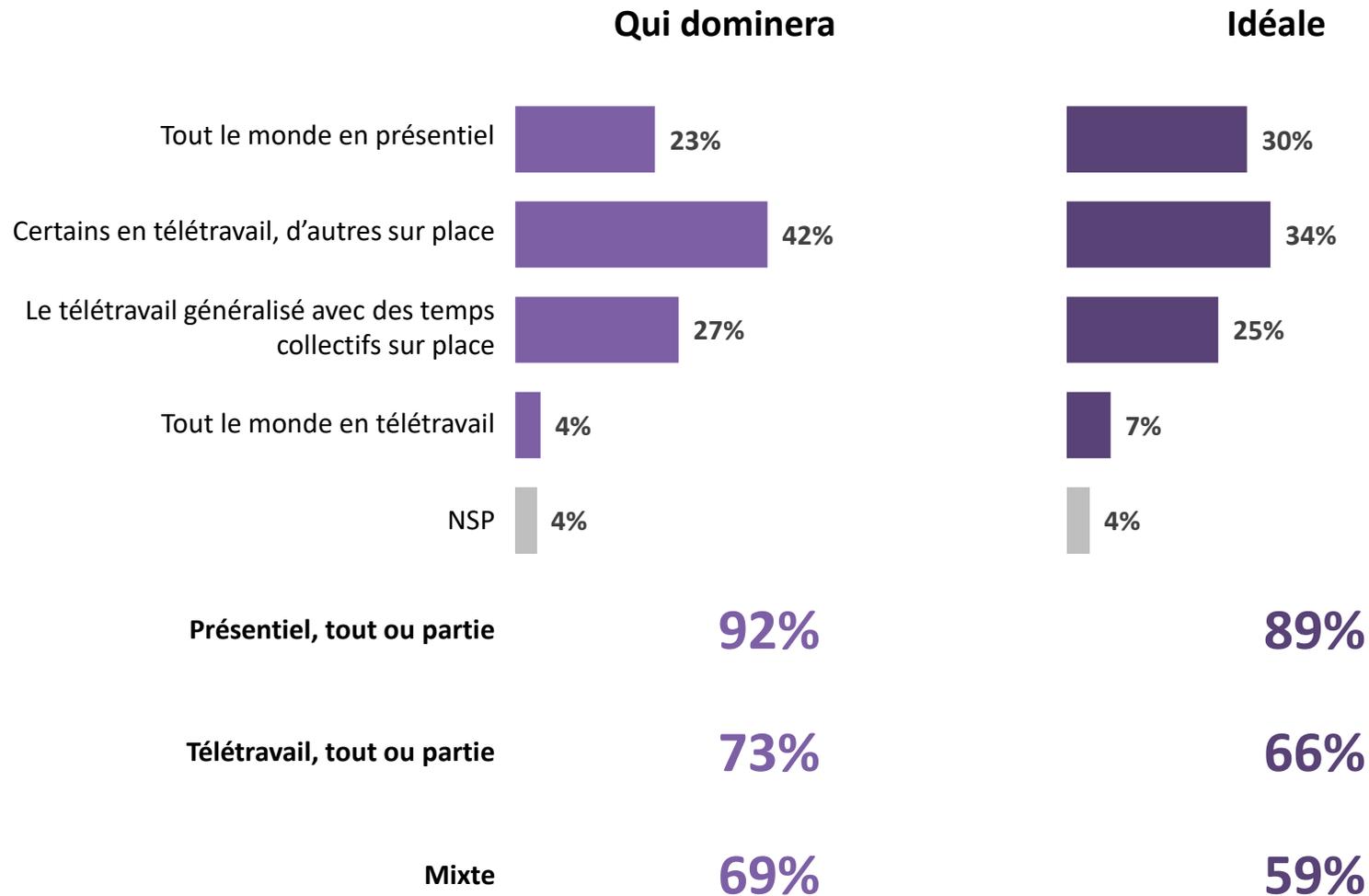
La configuration de télétravail qui dominera vs la configuration idéale



Encadrés

610 personnes

Q. Pour finir, pouvez-vous nous dire selon vous quelle configuration de travail... ?



WE ARE DIGITAL !

Fondé en 2000 sur cette idée radicalement innovante pour l'époque, OpinionWay a été précurseur dans le renouvellement des pratiques de la profession des études marketing et d'opinion.

Forte d'une croissance continue depuis sa création, l'entreprise n'a eu de cesse de s'ouvrir vers de nouveaux horizons pour mieux adresser toutes les problématiques marketing et sociétales, en intégrant à ses méthodologies le Social Média Intelligence, l'exploitation de la smart data, les dynamiques créatives de co-construction, les approches communautaires et le storytelling.

Aujourd'hui OpinionWay poursuit sa dynamique de croissance en s'implantant géographiquement sur des zones à fort potentiel que sont l'Europe de l'Est et l'Afrique.



Rendre le monde intelligible pour agir aujourd'hui et imaginer demain

C'est la mission qui anime les collaborateurs d'OpinionWay et qui fonde la relation qu'ils tissent avec leurs clients.

Le plaisir ressenti à apporter les réponses aux questions qu'ils se posent, à réduire l'incertitude sur les décisions à prendre, à tracker les insights pertinents et à co-construire les solutions d'avenir, nourrit tous les projets sur lesquels ils interviennent.

Cet enthousiasme associé à un véritable goût pour l'innovation et la transmission expliquent que nos clients expriment une haute satisfaction après chaque collaboration - 8,9/10, et un fort taux de recommandation - 3,88/4.

Le plaisir, l'engagement et la stimulation intellectuelle sont les trois mantras de nos interventions.

“*opinionway*”

15 place de la République
75003 Paris

PARIS
CASABLANCA
ALGER
VARSOVIE
ABIDJAN

RESTONS CONNECTÉS !

www.opinion-way.com



Envie d'aller plus loin ?

Recevez chaque semaine nos derniers résultats d'études
dans votre boîte mail en vous abonnant à notre
[newsletter !](#)