



Les compétences des leader.euse.s à l'ère du numérique

Mars 2020

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris



**Social
Builder**
mixité & numérique

Eléonore Quarré
Directrice d'études
Département Opinion & Politique
Tel: 01 81 81 83 00
equarre@opinion-way.com

“ LA MÉTHODOLOGIE

“opinionway



La méthodologie



Echantillon de **1026 actif.ve.s encadrant.e.s** issus d'un échantillon représentatif de la population des actif.ve.s français.es âgé.e.s de 18 ans et plus.

L'échantillon a été constitué selon **la méthode des quotas**, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de taille de commune et de région de résidence.



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



Les interviews ont été réalisées du **13 au 21 février 2020**.

Pour les remercier de leur participation, les panélistes ont touché des incentives ou ont fait un don à l'association proposée de leur choix.



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



Les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des **marges d'incertitude** : 1,5 à 3 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.

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

« Sondage OpinionWay pour Social Builder »

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



LES RÉSULTATS

“ Les compétences pour être un.e leader.euse performant.e

Q. Parmi les compétences suivantes, lesquelles vous semblent les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e ? Savoir...

Sept réponses possibles – Total supérieur à 100%



TOP5



“ Les compétences pour être un.e leader.euse performant.e

Q. Parmi les compétences suivantes, lesquelles vous semblent les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e ? Savoir...

Sept réponses possibles – Total supérieur à 100%



TOP5

	% TOTAL	Sexe		Âge			Statut managérial		
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
Collaborer et travailler en équipe	50%	49%	52%	45%	50%	60%	43%	54%	53%
Analyser et résoudre les problèmes	44%	45%	41%	37%	44%	54%	35%	48%	46%
Prendre des initiatives	37%	39%	35%	34%	38%	40%	33%	40%	36%
Aider les collaborateur.trice.s à progresser	35%	37%	32%	25%	38%	46%	25%	41%	35%
Créer des relations bienveillantes avec les collaborateur.trice.s	34%	33%	37%	29%	38%	38%	28%	38%	35%
Faire preuve d'intégrité	33%	36%	29%	28%	31%	45%	31%	34%	35%
Inspirer et motiver les collaborateur.trice.s	33%	33%	32%	28%	31%	43%	22%	39%	34%
Maîtriser les questions techniques	29%	32%	23%	24%	28%	37%	20%	32%	34%
Faire preuve de leadership	26%	28%	22%	23%	30%	24%	18%	28%	35%
Être à l'écoute du monde extérieur	22%	23%	21%	22%	21%	23%	20%	22%	26%
Travailler sur soi en continu pour progresser	21%	16%	27%	27%	18%	15%	20%	22%	16%
Communiquer de manière impactante	20%	19%	21%	18%	21%	21%	17%	23%	17%
Insuffler une vision stratégique	17%	19%	13%	16%	14%	21%	9%	16%	37%
Être un moteur du changement	17%	15%	18%	19%	16%	15%	13%	17%	23%
Faire vite et bien	14%	14%	15%	17%	14%	10%	16%	13%	16%
Innover	14%	14%	15%	15%	14%	13%	13%	14%	18%
Etablir des objectifs ambitieux	14%	14%	14%	14%	16%	9%	13%	13%	20%
Faire preuve de résilience	12%	11%	14%	12%	13%	10%	9%	14%	15%
Penser en termes de résultats	10%	10%	10%	10%	11%	8%	5%	12%	14%

X% X% Indication des différences significatives de chaque sous-population par rapport à l'ensemble de la population – informations à lire 'en ligne' et non 'en colonne'.



La perception genrée des compétences

Q. Et pour chacune des compétences suivantes diriez-vous qu'il s'agit plutôt de compétences 'masculines', 'féminines' ou aussi bien 'masculines' que 'féminines' ?



Différentiel
Compétence perçue
comme étant
+masculine
+féminine

Rappel

Classement des compétences jugées les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e (position et pourcentage)

Position	Pourcentage	Compétence	Masculine	Féminine	Aussi bien	NSP	% Compétence genrée	Différentiel
13	14%	Faire vite et bien	15%	12%	71%	2%	27%	+3
5	34%	Créer des relations bienveillantes avec les collaborateur.trice.s	9%	18%	71%	2%	27%	+9
15	10%	Penser en termes de résultats	17%	8%	73%	2%	25%	+9
9	22%	Être à l'écoute du monde extérieur	9%	15%	74%	2%	24%	+6
13	14%	Etablir des objectifs ambitieux	15%	8%	75%	2%	23%	+7
14	12%	Faire preuve de résilience	10%	13%	74%	3%	23%	+3
10	21%	Travailler sur soi en continu pour progresser	9%	14%	75%	2%	23%	+5
7	29%	Maîtriser les questions techniques	16%	6%	75%	3%	22%	+10
8	26%	Faire preuve de leadership	16%	6%	76%	2%	22%	+10
2	44%	Analyser et résoudre les problèmes	11%	11%	75%	3%	22%	=
4	35%	Aider les collaborateur.trice.s à progresser	9%	13%	76%	2%	22%	+4
11	20%	Communiquer de manière impactante	12%	9%	76%	3%	21%	+3
12	17%	Insuffler une vision stratégique	12%	8%	77%	3%	20%	+4
6	33%	Faire preuve d'intégrité	10%	10%	78%	2%	20%	=
6	33%	Inspirer et motiver les collaborateur.trice.s	9%	11%	77%	3%	20%	+2
3	37%	Prendre des initiatives	11%	8%	78%	3%	19%	+3
1	50%	Collaborer et travailler en équipe	9%	10%	79%	2%	19%	+1
12	17%	Être un moteur du changement	11%	7%	79%	3%	18%	+4
13	14%	Innover	10%	8%	80%	2%	18%	+2

■ Une compétence 'masculine'
 ■ Une compétence 'féminine'
 ■ Une compétence aussi bien 'masculine' que 'féminine'
 ■ NSP



La perception genrée des compétences



Q. Et pour chacune des compétences suivantes diriez-vous qu'il s'agit plutôt de compétences 'masculines', 'féminines' ou aussi bien 'masculines' que 'féminines' ?

Rappel

Classement des compétences jugées les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e (position et pourcentage)

			% COMPÉTENCE GENRÉE	Sexe		Âge			Statut managérial		
				Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid- management	Top management
13	14%	Faire vite et bien	27%	22%	34%	34%	27%	16%	39%	20%	23%
5	34%	Créer des relations bienveillantes (...)	27%	22%	34%	38%	23%	17%	38%	21%	23%
15	10%	Penser en termes de résultats	25%	19%	31%	33%	20%	17%	35%	19%	21%
9	22%	Être à l'écoute du monde extérieur	24%	19%	31%	32%	21%	15%	30%	20%	23%
13	14%	Etablir des objectifs ambitieux	23%	19%	29%	33%	19%	13%	36%	17%	15%
14	12%	Faire preuve de résilience	23%	19%	29%	29%	23%	14%	31%	20%	18%
10	21%	Travailler sur soi en continu pour progresser	23%	18%	30%	31%	20%	15%	31%	20%	17%
7	29%	Maîtriser les questions techniques	22%	20%	25%	30%	21%	12%	32%	19%	13%
8	26%	Faire preuve de leadership	22%	18%	28%	31%	19%	11%	32%	17%	18%
2	44%	Analyser et résoudre les problèmes	22%	18%	26%	31%	18%	11%	32%	15%	18%
4	35%	Aider les collaborateur.trice.s à progresser	22%	18%	27%	31%	16%	15%	27%	18%	21%
11	20%	Communiquer de manière impactante	21%	17%	28%	29%	18%	14%	33%	16%	14%
12	17%	Insuffler une vision stratégique	20%	17%	23%	26%	19%	11%	27%	17%	15%
6	33%	Faire preuve d'intégrité	20%	17%	25%	28%	18%	10%	30%	14%	18%
6	33%	Inspirer et motiver les collaborateur.trice.s	20%	18%	24%	29%	18%	10%	30%	16%	15%
3	37%	Prendre des initiatives	19%	16%	24%	29%	16%	10%	30%	13%	18%
1	50%	Collaborer et travailler en équipe	19%	16%	23%	26%	17%	12%	28%	15%	13%
12	17%	Être un moteur du changement	18%	18%	21%	28%	15%	9%	28%	14%	16%
13	14%	Innover	18%	15%	21%	27%	15%	7%	25%	14%	13%

X% Rappel des compétences faisant partie du TOP5 pour être un.e leader.euse performant.e.



La perception genrée des compétences



Q. Et pour chacune des compétences suivantes diriez-vous qu'il s'agit plutôt de compétences 'masculines', 'féminines' ou aussi bien 'masculines' que 'féminines' ?

Rappel

Classement des compétences jugées les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e (position et pourcentage)

			% COMPÉTENCE MASCULINE	Sexe		Âge			Statut managérial		
				Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
15	10%	Penser en termes de résultats	17%	14%	20%	20%	14%	16%	23%	13%	15%
7	29%	Maîtriser les questions techniques	16%	15%	18%	20%	15%	12%	23%	14%	9%
8	26%	Faire preuve de leadership	16%	14%	18%	22%	12%	9%	22%	13%	12%
13	14%	Faire vite et bien	15%	14%	15%	18%	15%	9%	22%	10%	15%
13	14%	Etablir des objectifs ambitieux	15%	12%	19%	22%	12%	9%	23%	11%	11%
11	20%	Communiquer de manière impactante	12%	11%	15%	18%	9%	10%	19%	9%	10%
12	17%	Insuffler une vision stratégique	12%	11%	14%	16%	11%	10%	16%	11%	10%
2	44%	Analyser et résoudre les problèmes	11%	10%	11%	15%	10%	5%	16%	8%	6%
3	37%	Prendre des initiatives	11%	10%	12%	16%	10%	4%	18%	6%	11%
12	17%	Être un moteur du changement	11%	11%	12%	17%	8%	6%	17%	8%	11%
14	12%	Faire preuve de résilience	10%	9%	12%	17%	9%	3%	17%	7%	7%
6	33%	Faire preuve d'intégrité	10%	9%	11%	16%	8%	3%	16%	6%	9%
13	14%	Innovier	10%	7%	12%	15%	8%	4%	14%	7%	6%
5	34%	Créer des relations bienveillantes (...)	9%	7%	12%	14%	7%	4%	15%	7%	4%
9	22%	Être à l'écoute du monde extérieur	9%	7%	12%	14%	7%	4%	13%	6%	9%
10	21%	Travailler sur soi en continu pour progresser	9%	8%	10%	14%	6%	4%	13%	6%	9%
4	35%	Aider les collaborateur.trice.s à progresser	9%	7%	11%	15%	5%	4%	15%	5%	7%
6	33%	Inspirer et motiver les collaborateur.trice.s	9%	8%	11%	14%	8%	4%	13%	8%	6%
1	50%	Collaborer et travailler en équipe	9%	7%	10%	14%	6%	4%	12%	6%	8%

X% Rappel des compétences faisant partie du TOP5 pour être un.e leader.euse performant.e.



La perception genrée des compétences

Q. Et pour chacune des compétences suivantes diriez-vous qu'il s'agit plutôt de compétences 'masculines', 'féminines' ou aussi bien 'masculines' que 'féminines' ?



Rappel

Classement des compétences jugées les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e (position et pourcentage)

	X%	Compétence	% COMPÉTENCE FÉMININE	Sexe		Âge			Statut managérial		
				Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
5	34%	Créer des relations bienveillantes (...)	18%	15%	22%	24%	16%	13%	23%	14%	19%
9	22%	Être à l'écoute du monde extérieur	15%	12%	19%	18%	14%	11%	17%	14%	14%
10	21%	Travailler sur soi en continu pour progresser	14%	10%	20%	17%	14%	11%	18%	14%	8%
14	12%	Faire preuve de résilience	13%	10%	17%	12%	14%	11%	14%	13%	11%
4	35%	Aider les collaborateur.trice.s à progresser	13%	11%	16%	16%	11%	11%	12%	13%	14%
13	14%	Faire vite et bien	12%	8%	19%	16%	12%	7%	17%	10%	8%
2	44%	Analyser et résoudre les problèmes	11%	8%	15%	16%	8%	6%	16%	7%	12%
6	33%	Inspirer et motiver les collaborateur.trice.s	11%	10%	13%	15%	10%	6%	17%	8%	9%
6	33%	Faire preuve d'intégrité	10%	8%	14%	12%	10%	7%	14%	8%	9%
1	50%	Collaborer et travailler en équipe	10%	9%	13%	12%	11%	8%	16%	9%	5%
11	20%	Communiquer de manière impactante	9%	6%	13%	11%	9%	4%	14%	7%	4%
15	10%	Penser en termes de résultats	8%	5%	11%	13%	6%	1%	12%	6%	6%
13	14%	Etablir des objectifs ambitieux	8%	7%	10%	11%	7%	4%	13%	6%	4%
12	17%	Insuffler une vision stratégique	8%	6%	9%	10%	8%	1%	11%	6%	5%
3	37%	Prendre des initiatives	8%	6%	12%	13%	6%	6%	12%	7%	7%
13	14%	Innover	8%	8%	9%	12%	7%	3%	11%	7%	7%
12	17%	Être un moteur du changement	7%	7%	9%	11%	7%	3%	11%	6%	5%
7	29%	Maîtriser les questions techniques	6%	5%	7%	10%	6%	0%	9%	5%	4%
8	26%	Faire preuve de leadership	6%	4%	10%	9%	7%	2%	10%	4%	6%

X% Rappel des compétences faisant partie du TOP5 pour être un.e leader.euse performant.e.



La perception genrée des compétences



Q. Et pour chacune des compétences suivantes diriez-vous qu'il s'agit plutôt de compétences 'masculines', 'féminines' ou aussi bien 'masculines' que 'féminines' ?

Rappel

Classement des compétences jugées les plus importantes pour être un.e leader.euse performant.e (position et pourcentage)

		Différentiel Compétence perçue comme étant <i>+masculine</i> <i>+féminine</i>	Sexe		Âge			Statut managérial			
			Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid- management	Top management	
1	50%	Collaborer et travailler en équipe	+1	+2	+3	+2	+5	+4	+4	+3	+3
2	44%	Analyser et résoudre les problèmes	=	+2	+4	+1	+2	+1	=	+1	+6
3	37%	Prendre des initiatives	+3	+4	=	+3	+4	+2	+6	+1	+4
4	35%	Aider les collaborateur.trice.s à progresser	+4	+4	+5	+1	+6	+7	+3	+8	+7
5	34%	Créer des relations bienveillantes (...)	+9	+8	+10	+10	+9	+9	+8	+7	+15
6	33%	Inspirer et motiver les collaborateur.trice.s	+2	+2	+2	+1	+2	+2	+4	=	+3
6	33%	Faire preuve d'intégrité	=	+1	+3	+4	+2	+4	+2	+2	=
7	29%	Maîtriser les questions techniques	+10	+10	+11	+10	+9	+12	+14	+9	+5
8	26%	Faire preuve de leadership	+10	+10	+8	+13	+5	+7	+12	+9	+6
9	22%	Être à l'écoute du monde extérieur	+6	+5	+7	+4	+7	+7	+4	+8	+5
10	21%	Travailler sur soi en continu pour progresser	+5	+2	+10	+3	+8	+7	+5	+8	+1
11	20%	Communiquer de manière impactante	+3	+5	+2	+7	=	+6	+5	+2	+6
12	17%	Insuffler une vision stratégique	+4	+5	+5	+6	+3	+9	+5	+5	+5
12	17%	Être un moteur du changement	+4	+4	+3	+6	+1	+3	6	+2	+6
13	14%	Faire vite et bien	+3	+6	+4	+2	+3	+2	+5	=	+7
13	14%	Etablir des objectifs ambitieux	+7	+5	+9	+11	+5	+5	+10	+5	+7
13	14%	Innovier	+2	+1	+3	+3	+1	+1	+3	=	+1
14	12%	Faire preuve de résilience	+3	+1	+5	+5	+5	+8	+3	+6	+4
15	10%	Penser en termes de résultats	+9	+9	+9	+7	+8	+15	+11	+7	+9

X% Rappel des compétences faisant partie du TOP5 pour être un.e leader.euse performant.e.



La perception genrée des compétences

Q. Et pour chacune des compétences suivantes diriez-vous qu'il s'agit plutôt de compétences 'masculines', 'féminines' ou aussi bien 'masculines' que 'féminines' ?



44%

des répondants estiment qu'au moins une des compétences citées est **genrée**

56%

des répondants estiment qu'aucune des compétences citées n'est **genrée**

	% TOTAL	Sexe		Âge			Statut managérial		
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
Estime qu' <u>au moins une</u> des compétences est genrée	44%	36%	54%	51%	41%	35%	57%	37%	39%
Estime qu' <u>aucune</u> des compétences n'est genrée	56%	64%	46%	49%	59%	65%	43%	63%	61%

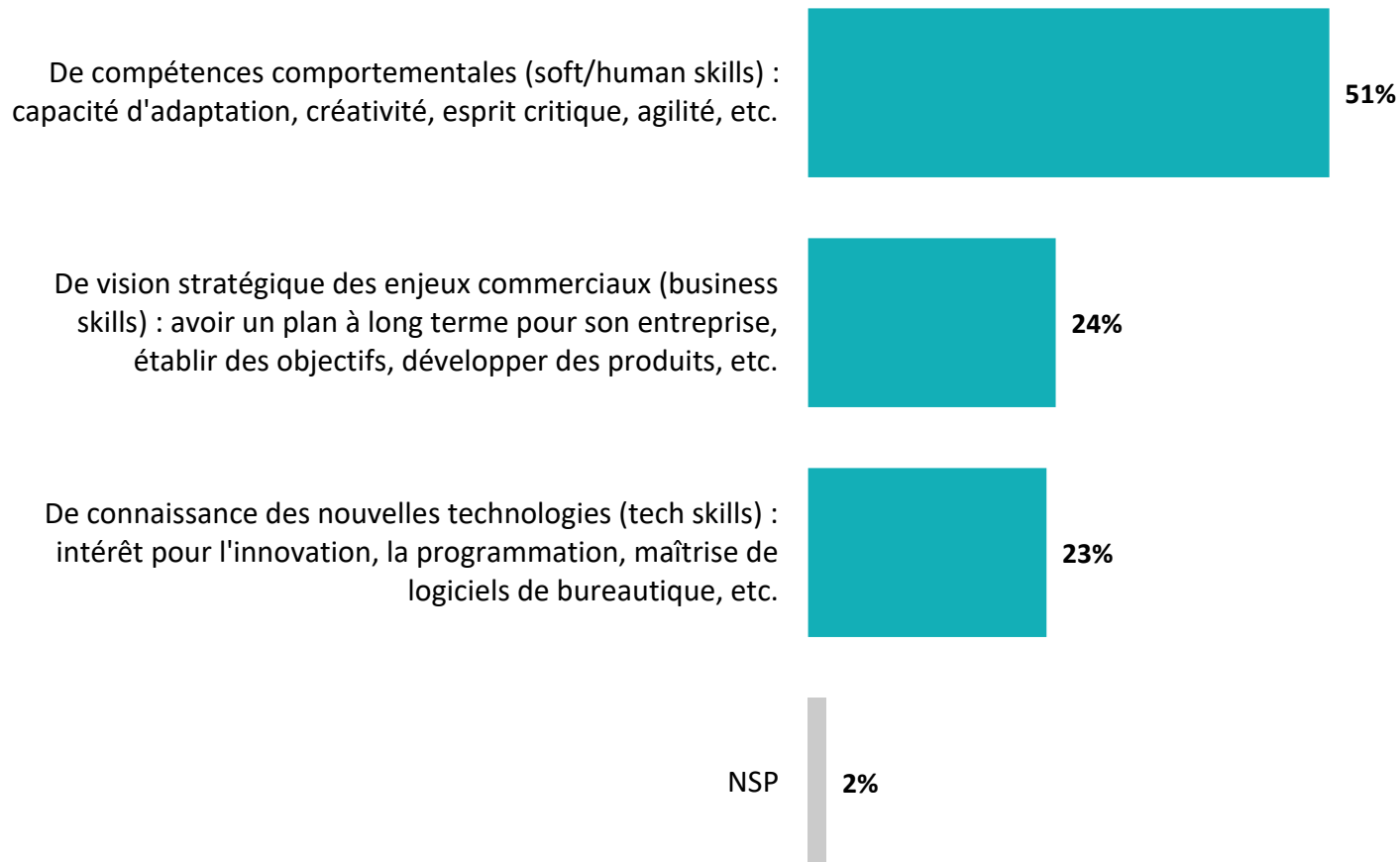
X% X% Indication des différences significatives de chaque sous-population par rapport à l'ensemble de la population – informations à lire 'en ligne' et non 'en colonne'.



Les types de compétences nécessaires pour réussir



Q. Selon vous, de quels types de compétences doit-on avant tout faire preuve pour réussir dans une entreprise aujourd'hui ?





Les types de compétences nécessaires pour réussir

Q. Selon vous, de quels types de compétences doit-on avant tout faire preuve pour réussir dans une entreprise aujourd'hui ?



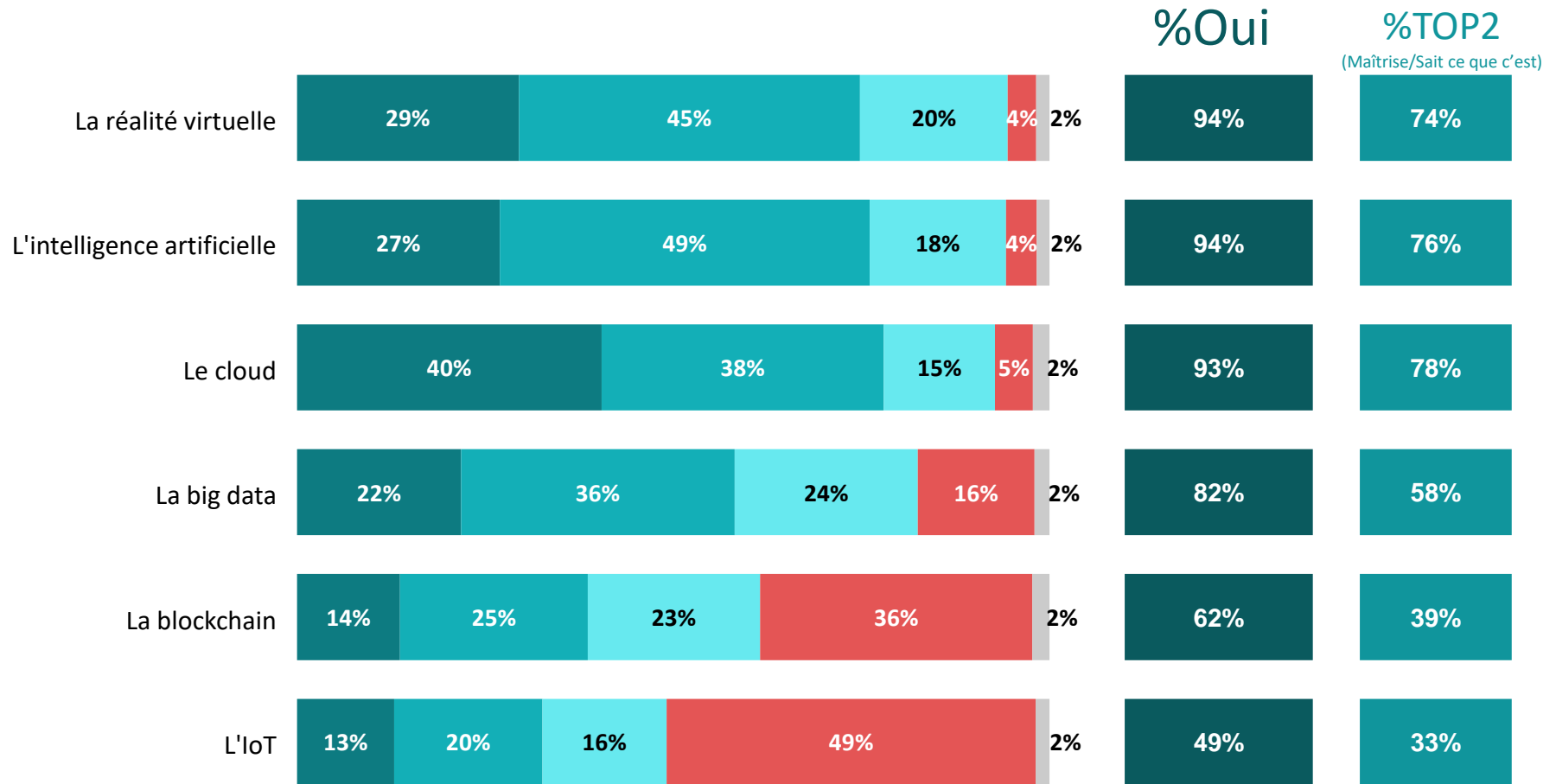
	% TOTAL	Sexe		Âge			Statut managérial		
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
De compétences comportementales <i>(soft/human skills)</i> : capacité d'adaptation, créativité, esprit critique, agilité, etc.	51%	51%	51%	47%	49%	59%	44%	55%	51%
De vision stratégique des enjeux commerciaux <i>(business skills)</i> : avoir un plan à long terme pour son entreprise, établir des objectifs, développer des produits, etc.	24%	23%	25%	26%	24%	23%	27%	21%	30%
De connaissance des nouvelles technologies <i>(tech skills)</i> : intérêt pour l'innovation, la programmation, maîtrise de logiciels de bureautique, etc.	23%	23%	24%	24%	26%	17%	29%	22%	15%

X% X% Indication des différences significatives de chaque sous-population par rapport à l'ensemble de la population – informations à lire 'en ligne' et non 'en colonne'.



La connaissance des nouvelles technologies

Q. Connaissez-vous chacune des nouvelles technologies suivantes ?



Oui, vous maîtrisez le sujet et savez en parler
 Oui, vous savez de quoi il s'agit mais ne maîtrisez pas le sujet
 Oui, vous en avez déjà entendu parler mais cela reste flou pour vous
 Non, vous ne savez pas du tout ce que c'est
 NSP



La connaissance des nouvelles technologies

Q. Connaissez-vous chacune des nouvelles technologies suivantes ?



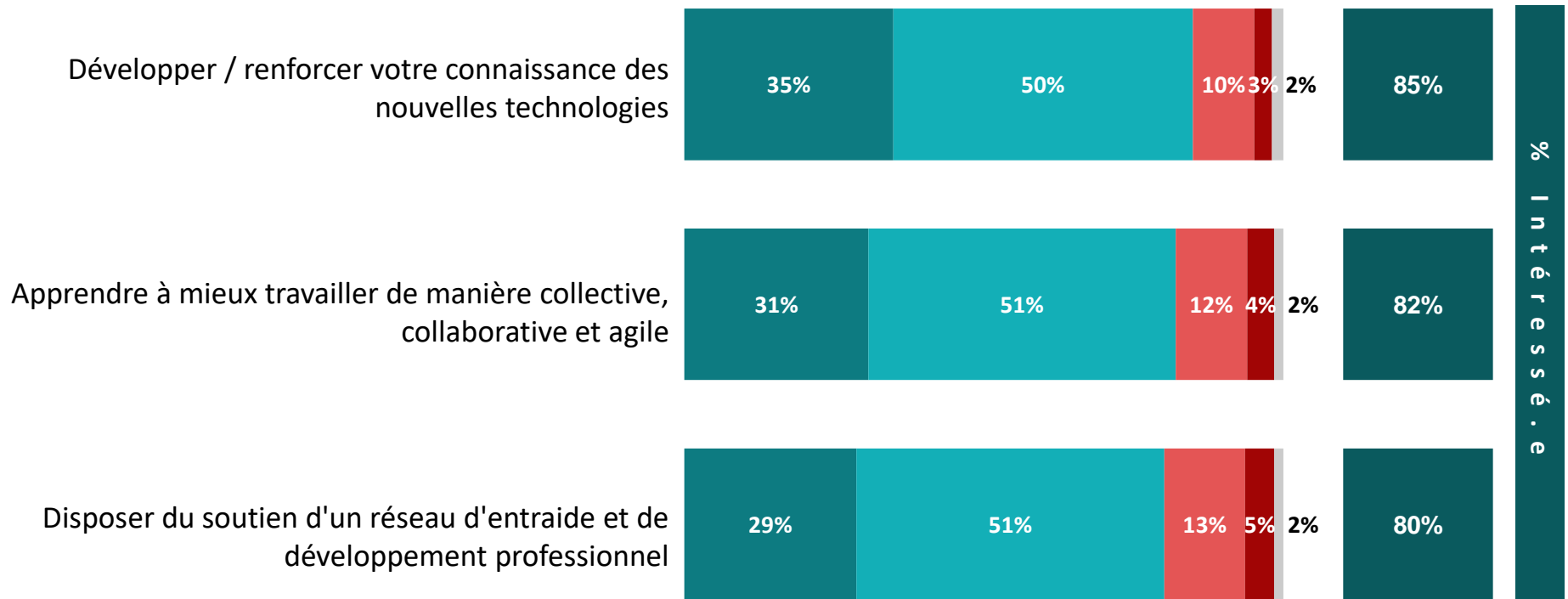
	% TOP2 (Maîtrise/Sait ce que c'est)	Sexe		Âge			Statut managérial		
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
Le cloud	78%	81%	74%	75%	79%	80%	71%	81%	85%
L'intelligence artificielle	76%	78%	74%	79%	73%	75%	71%	76%	87%
La réalité virtuelle	74%	76%	72%	76%	75%	72%	75%	73%	83%
La big data	58%	63%	51%	59%	57%	57%	53%	58%	75%
La blockchain	39%	41%	35%	46%	36%	33%	37%	36%	51%
L'IoT	33%	31%	34%	43%	31%	19%	35%	29%	42%

X% X% Indication des différences significatives de chaque sous-population par rapport à l'ensemble de la population – informations à lire 'en ligne' et non 'en colonne'.



L'intérêt pour l'acquisition d'atouts professionnels

Q. Et vous personnellement, seriez-vous intéressé.e ou pas intéressé.e par chacune des choses suivantes ?





L'intérêt pour l'acquisition d'atouts professionnels

Q. Et vous personnellement, seriez-vous intéressé.e ou pas intéressé.e par chacune des choses suivantes ?



	% INTÉRESSÉ.E	Sexe		Âge			Statut managérial		
		Homme	Femme	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	Encadrement ponctuel	Mid-management	Top management
Développer / renforcer votre connaissance des nouvelles technologies	85%	87%	81%	81%	86%	88%	82%	86%	83%
Apprendre à mieux travailler de manière collective, collaborative et agile	82%	80%	85%	83%	84%	76%	82%	82%	79%
Disposer du soutien d'un réseau d'entraide et de développement professionnel	80%	79%	82%	79%	83%	76%	82%	80%	75%

X% X% Indication des différences significatives de chaque sous-population par rapport à l'ensemble de la population – informations à lire 'en ligne' et non 'en colonne'.



“opinionway

15 place de la République 75003 Paris

« Rendre le monde intelligible pour agir aujourd’hui et imaginer demain. »