

La vie de manager.

Les problèmes auxquels font face les responsables d'équipes, et comment la technologie peut les résoudre

Une étude menée auprès de 1 000 managers européens

Sommaire

Le prix de la promotion

4

Une vision d'ensemble

6

France

18

Allemagne

28

Italie

38

Portugal

48

Espagne

58

Conclusion

68

Notre méthodologie

69

Le prix de la promotion

La réalité du métier de manager est souvent loin des attentes.

Oui, diriger une équipe vous apporte plus de reconnaissance, plus d'argent, plus de statut. Mais cela signifie aussi plus de réunions, plus de stress, plus d'e-mails, plus d'appels, plus de chaos. **Tout le monde veut le titre, mais personne ne veut vraiment le job** : plus de 43 % de leur temps de travail est encore consacré à des tâches manuelles et répétitives.

C'est ainsi qu'est née la campagne

« **La vie de manager** » de Factorial, pour mettre en lumière les difficultés quotidiennes d'être le ou la boss.

Car atteindre le sommet ne devrait pas donner l'impression de toucher le fond. Et nous croyons que donner un meilleur titre ne suffit pas à faire d'une personne un leader, mais lui donner les bons outils pour exceller dans ce rôle, oui. Nous avons donc cherché à identifier les causes profondes de ces problèmes et à évaluer dans quelle mesure la technologie peut réellement les résoudre.

Voir la vidéo de
la campagne

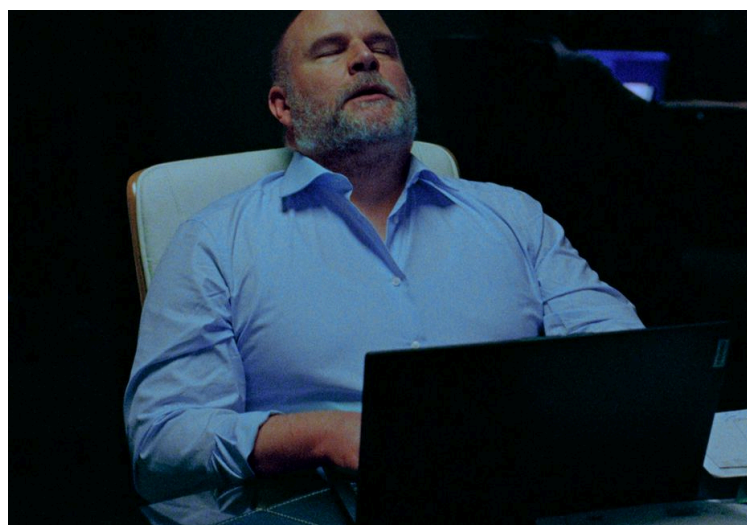


Nous avons interrogé des managers en Espagne, en France, en Italie, en Allemagne et au Portugal, afin de comprendre **quels sont les obstacles qui les empêchent d'avoir plus d'impact dans leur travail, nuisent à la performance de leur équipe...** et pèsent lourdement sur leur santé mentale.

La question centrale que nous voulions explorer était la suivante :

Comment peut-on transformer le monde du travail pour améliorer la vie des managers partout dans le monde ?

Sans surprise, les managers à travers l'Europe partagent les mêmes frustrations. Mais ils partagent aussi des espoirs pour l'avenir, et des idées pour faire du travail un endroit plus heureux, épanouissant et productif.



Une vision d'ensemble

Les dirigeants consacrent plus de temps à l'administratif qu'à générer de l'impact.

73%

estiment qu'ils seraient plus efficaces s'ils étaient moins sollicités par des tâches manuelles et répétitives.

43%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes ou incorrectes

82%

estiment que leur charge de travail les empêche de créer ou maintenir des relations solides avec les membres de leur équipe

7.6heures

pourraient être économisées par semaine si les processus opérationnels, financiers et RH étaient centralisés sur une seule plateforme

Bloqués par les tâches qui empêchent de vraiment travailler

Les managers en ont assez, mais savaient-ils vraiment à quoi s'attendre ?

Une proportion surprenante de managers européens estiment que la réalité de leur poste ne correspond pas à leurs attentes de 12 % en Allemagne à 27 % au Portugal. Et ce n'est pas étonnant : en moyenne, 43 % de leur temps de travail est gaspillé dans des tâches manuelles et répétitives. Ce chiffre atteint même 46 % en Allemagne et au Portugal.

Les rôles managériaux sont-ils devenus à ce point synonymes de gestion de processus plutôt que de création d'impact, au point que les futurs managers s'attendent désormais à ça ?

C'est possible. Mais il faut aussi rappeler qu'un manager a toujours un manager au-dessus de lui — dont les attentes, elles, n'ont probablement pas changé. Ce qu'on attend d'eux, ce sont de l'innovation et des résultats, pas juste des tableaux remplis.

C'est peut-être pour cette raison qu'au moins un manager sur trois, dans tous les pays, pense que réduire les tâches manuelles améliorerait considérablement sa vie professionnelle.

Prendre plus de responsabilités est souvent la seule voie pour évoluer professionnellement.

Mais progresser ne devrait pas rimer avec perte de sens au contraire.

43%

de leur temps de travail est perdu dans des tâches manuelles et répétitives.

De **managers** à gestionnaires de crises

Mais les tâches administratives chronophages ne sont pas les seules à compliquer la vie des managers. Lorsqu'ils parviennent enfin à se consacrer à leur véritable mission, **celle qui crée de la valeur et démontre leur impact**, ils sont souvent mis en échec.

Partout en Europe, la gestion de situations critiques et de problèmes d'organisation fait partie intégrante du quotidien managérial. Une proportion importante de projets échouent à cause d'un manque d'organisation interne : **c'est le cas pour 47 % des managers en Espagne, plus de 40 % au Portugal et en Italie, et 32 % en Allemagne.**

L'énergie qui devrait être consacrée à des tâches à forte valeur ajoutée est absorbée par des enjeux d'organisation. Autrement dit, les managers passent plus de temps à éteindre des incendies qu'à piloter la stratégie. Et bien souvent, ces difficultés proviennent des **propres processus internes** de l'entreprise. La gestion de crise n'est plus une exception, elle est devenue la norme.

Pour sortir de cette impasse, il est essentiel de donner aux leaders les moyens d'agir : **des processus clarifiés, des outils adaptés et des structures plus agiles.**

40 % des projets échouent en raison d'une mauvaise organisation interne.

Des décisions basées sur l'instinct plutôt que **sur les données.**

« Faites confiance à votre instinct. » Ce conseil est largement répandu. Mais lorsqu'il s'agit de prendre des décisions en entreprise, l'instinct ne suffit pas. Les dirigeants ont besoin de données fiables pour appuyer leurs stratégies.

Et pourtant, **ils sont souvent contraints de décider à l'aveugle.** 43 % des managers interrogés déclarent avoir perdu de l'argent à cause d'informations incorrectes ou obsolètes.

46% — Portugal

Espagne — 44%

43% — Italie

des managers déclarent
avoir perdu de l'argent en
raison d'informations
incorrectes ou obsolètes.

En moyenne, 80 % des managers admettent s'appuyer sur leur instinct plutôt que sur des données. Il y a une frontière mince entre investir et parier, et les entreprises forcent les managers à la franchir en ne leur fournissant pas des chiffres précis. Lorsque les dirigeants sont laissés à jouer à un jeu de devinettes avec l'argent de l'entreprise, personne ne gagne : les entreprises perdent de l'argent sur des projets non rentables, et les managers manquent les objectifs qu'ils doivent atteindre pour croître.

Pour que les entreprises et leurs collaborateurs prospèrent, il est essentiel de cultiver une culture axée sur les données. Cela commence par fournir des données centralisées et en temps réel, facilement accessibles et compréhensibles pour les dirigeants.

Parce que les données sont le point de départ de tout impact.



Transformez les données en impact

Les stratégies qui font grandir les entreprises ne se construisent pas à l'aveugle.

C'est pourquoi les solutions Finance et Projets de Factorial donnent aux managers la visibilité dont ils ont besoin.

Notre plateforme identifie les dépassements de budget pour ajuster rapidement, et met en lumière les projets les plus rentables pour accélérer leur développement.

Les managers peuvent suivre en temps réel les budgets, les dépenses et l'avancement des projets afin de prendre des décisions éclairées et stimuler la croissance en toute confiance.

Développement du coût du projet



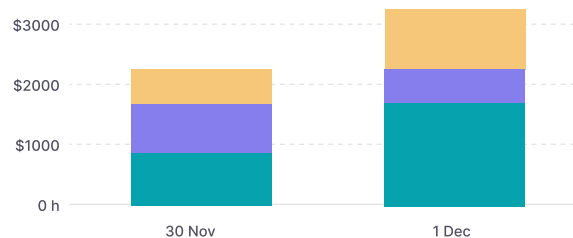
Répartition des heures

234h 58m



Répartition par employé

Julie Pierre Jean



S'appuyer sur
l'instinct plutôt que
sur les données.

80%

Le 9h–17h déborde sur le 17h–21h

La santé financière d'une entreprise est une priorité, mais qu'en est-il de la santé mentale de ses employés ? Le coût de tous ces problèmes (désorganisation, gestion de crises, manque de clarté) n'est pas seulement opérationnel : **il est humain aussi.**

Le stress au travail ne se limite plus au lieu de travail. Les leaders peuvent éteindre leurs ordinateurs portables, mais il leur est bien plus difficile d'éteindre leurs pensées. Au Portugal, 74 % des managers disent que le stress lié au travail impacte leur vie personnelle. En Italie et en France, ce chiffre dépasse les 60 %.

La majorité des managers ramènent leurs frustrations à la maison – et souvent plus tard qu'ils ne le devraient. Travailler en heures supplémentaires pour compenser les inefficacités est courant : de 57 % en Espagne à 68 % en Allemagne.

C'est un double fardeau : moins de temps personnel et de moindre qualité. Comment peut-on alors attendre d'eux qu'ils se rechargent et apportent le meilleur d'eux-mêmes au travail le lendemain matin ?

Faire des heures supplémentaires pour compenser les inefficacités est courant dans tous les secteurs.

Les managers disent que le stress au travail **impacte** leur vie personnelle.

74%
Italie

66%
Espagne

L'impact d'une trop grande charge sur la relation manager-équipe

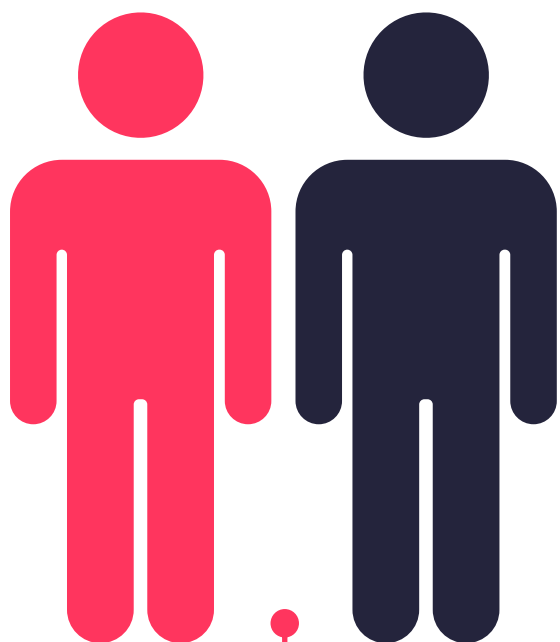
Il ne s'agit pas seulement de la santé mentale des managers, mais aussi de celle de leurs équipes.

Le stress est contagieux, surtout lorsqu'il vient du sommet. Mais au-delà de cela, nouer des relations avec ses collaborateurs directs et gagner leur confiance demande du temps — une ressource dont les dirigeants manquent cruellement. Les managers de tous les pays s'accordent à dire que la charge de travail les empêche souvent de tisser des relations solides et significatives avec leurs équipes.

Ces lacunes relationnelles représentent un risque pour la rétention des talents, car elles creusent un fossé entre l'employé et l'entreprise. C'est une histoire bien connue : un collaborateur désengagé, un manager distrait, trop éloigné de son équipe pour s'en rendre compte.

En moyenne, près d'un manager sur deux découvre trop tard qu'un membre de son équipe ne s'épanouit plus. C'est particulièrement vrai en Espagne (58 %), suivie par l'Italie et l'Allemagne (50 %). Perdre un collaborateur précieux par manque de soutien est une réalité pour 39 % des managers, tous marchés confondus.

Il est plus simple (et moins coûteux) d'apporter des ajustements que de procéder à des remplacements ; encore faut-il savoir qu'un collaborateur est en difficulté, ce qui nécessite des outils, du temps et de la confiance.



1 sur 2

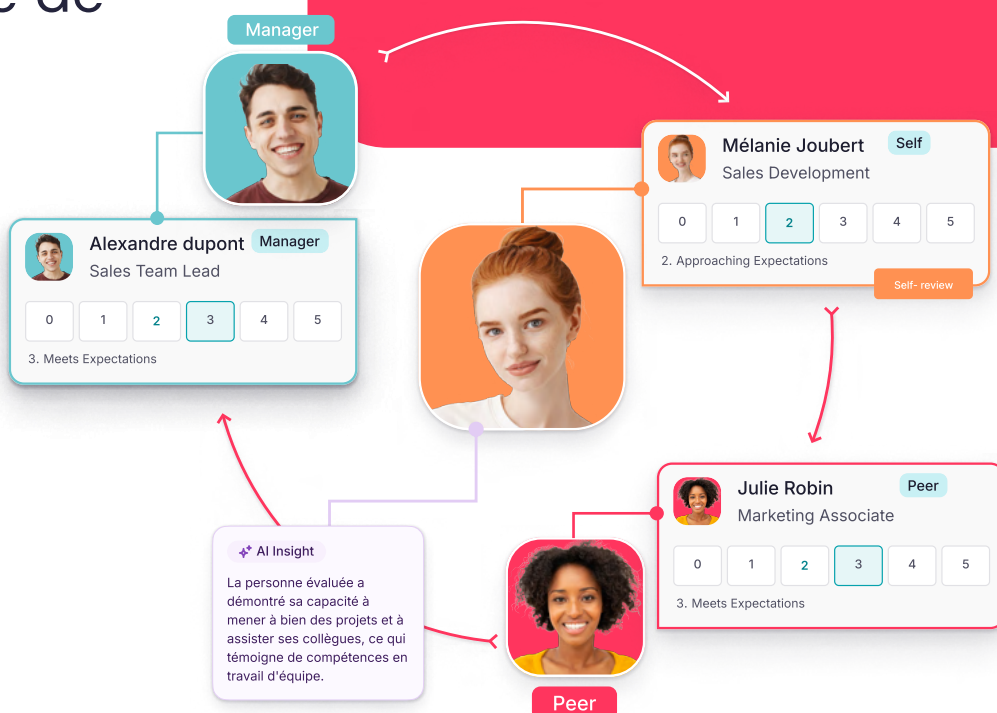
découvre trop tard
qu'un membre de
l'équipe est
insatisfait.



Renforcez vos équipes, boostez la performance

Lorsque les managers sont submergés, il est facile de passer à côté des signaux d'alerte.

Grâce aux **solutions Talent de Factorial**, les managers restent connectés à leurs équipes. Les évaluations de performance automatisées facilitent les échanges constructifs, favorisant **une culture de confiance et permettant de suivre le développement des collaborateurs** pour les aider à atteindre leur plein potentiel.



Un appel unanime pour l'unification des processus

Les managers à travers l'Europe s'accordent sur un constat : il n'y a pas assez de temps dans la journée pour remplir leurs fonctions de manière optimale. Et ils s'accordent aussi sur ce qui prend le plus de temps : le manque d'intégration entre les systèmes.

En moyenne, ils utilisent 4 outils différents chaque jour pour gérer leur travail, dont la plupart ne communiquent pas entre eux. L'efficacité en pâtit de manière générale. En Italie, cela représente 9 heures perdues par semaine, en Espagne, c'est 8 heures, et dans les autres pays, 7 heures. C'est une part inquiétante de chaque semaine de 40 heures que les entreprises n'ont rien à montrer pour.

Connecter simplement les processus au sein d'un même outil pourrait faire économiser aux entreprises entre 14 et 18 jours de travail complets chaque année. Et à la fin de la journée, le temps représente un investissement dans un projet rentable ou dans une expansion d'équipe. Le temps, c'est la croissance.

Et une autre manière pour les managers de gagner du temps ?

L'automatisation. Le soutien est unanime : plus de 70 % des managers dans tous les pays affirment qu'ils seraient plus efficaces et satisfaits sans tâches manuelles. Ce chiffre dépasse les 90 % au Portugal.

Et pourtant, le discours selon lequel les gens ont peur de l'automatisation persiste. Mais les chiffres nous disent autre chose : ils n'en ont pas peur, ils en demandent pour être plus présents, plus efficaces et plus épanouis.

Ils appellent à la centralisation et à l'automatisation. Les dirigeants écouteront-ils ?



9h

heures perdues par semaine



8h

heures perdues par semaine



7h

heures perdues par semaine

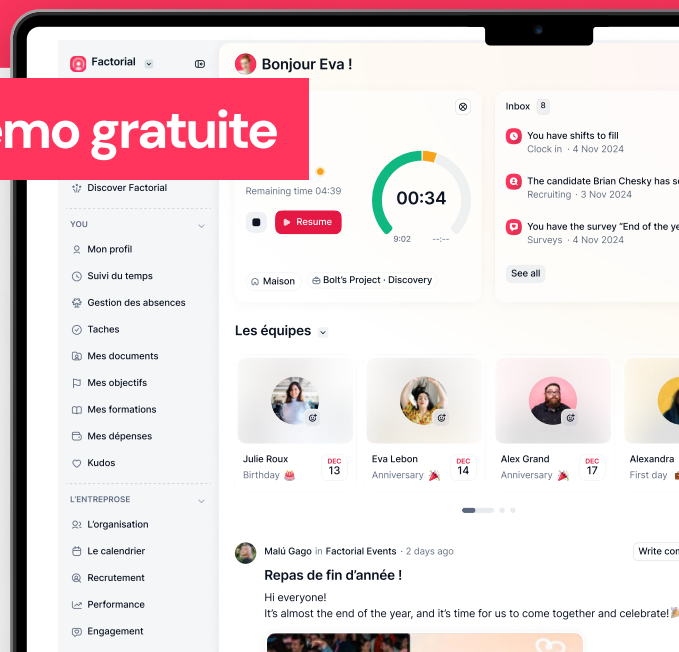


Connectez tout ce dont vous avez besoin pour gérer votre équipe

Factorial est le logiciel de gestion d'entreprise qui connecte tout ce dont vous avez besoin pour gérer votre équipe. Il automatise les tâches répétitives, de l'embauche et des congés aux évaluations de performance et à la gestion de la paie, permettant ainsi aux managers de gagner du temps pour se concentrer sur leurs collaborateurs.

La plateforme, facile à utiliser, unifie les processus tout en décentralisant les tâches afin que chaque membre de l'équipe puisse participer activement. Elle offre aux leaders une visibilité sur le temps, les projets, les objectifs et les dépenses, afin de prendre des décisions basées sur des données qui favorisent la croissance de leur entreprise et de leurs équipes.

Votre démo gratuite



France

69%

disent qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles et répétitives.

40%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes ou incorrectes

83%

estiment que leur charge de travail les empêche de créer ou maintenir des relations solides avec les membres de leur équipe

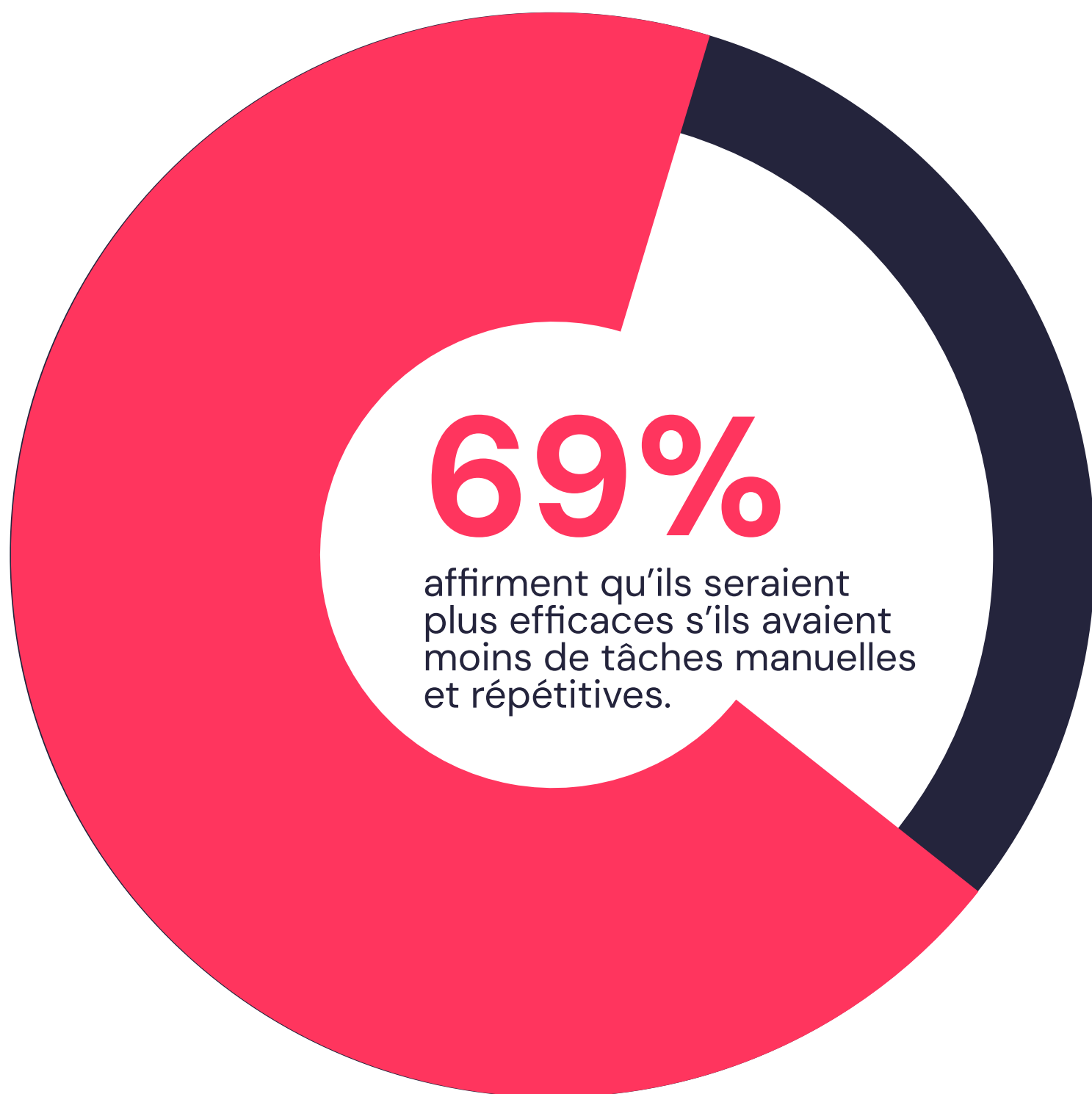
7 heures

pourraient être économisées par semaine si les processus opérationnels, financiers et RH étaient centralisés sur une seule plateforme

Comment les managers peuvent-ils performer quand le rôle ne suit pas ?

Interrogez un nouveau manager en France sur ses attentes vis-à-vis de son poste, et vous entendrez probablement des termes comme « leadership », « impact » ou « vision stratégique ». Posez la même question à un manager expérimenté, et la réalité décrite sera bien différente : **26 % déclarent que le rôle ne correspond pas à ce qui leur avait été promis.**

Plutôt que de piloter avec une vision claire, ils se retrouvent absorbés par des tableaux Excel, des e-mails et des validations à répétition. **Près de 41 % de leur temps est consacré à des tâches manuelles à faible valeur ajoutée.**



69%

affirment qu'ils seraient
plus efficaces s'ils avaient
moins de tâches manuelles
et répétitives.

Le jeu de devinettes financières

En théorie, un manager devrait être à l'aise avec les notions financières, capable de suivre la rentabilité et de prendre des décisions éclairées. En pratique, plus d'un tiers des managers en France (35 %) n'ont pas accès à des données fiables sur la rentabilité. Et ce sont les entreprises qui en subissent les conséquences : 60 % déclarent avoir perdu de l'argent en raison de données obsolètes ou inexactes.

Lorsque l'information fait défaut, les décisions reposent sur des suppositions. Ainsi, 84 % des managers français admettent s'appuyer sur leur intuition faute de données fiables. Résultat : ils prennent des décisions clés à l'aveugle, contraints de parier plutôt que d'investir de manière stratégique.

40%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes/incorrectes

Déséquilibre entre vie pro/ vie perso.

Cette surcharge administrative et cette prise de décision à l'aveugle empêchent les entreprises d'exploiter pleinement leur potentiel. Mais le coût est aussi humain.

En France, 75 % des managers se disent stressés à cause de systèmes désorganisés. Outils déconnectés, processus flous, gestion de crise permanente... ces dysfonctionnements pèsent lourd.

Et le stress ne reste pas au bureau : 72 % affirment qu'il a un impact sur leur vie personnelle, et 62 % travaillent au-delà de leurs horaires pour suivre le rythme. Résultat, 39 % ont déjà dû annuler ou reporter un événement personnel à cause d'une urgence professionnelle ou d'une demande de dernière minute.

Lorsque la frontière entre vie pro et vie perso s'efface, le risque d'épuisement devient inévitable.

83%

estiment que leur charge de travail les empêche de nouer de bons liens avec leur équipe.

Les problèmes opérationnels sont culturels

Ces dysfonctionnements ne touchent pas seulement les managers — ils se répercutent sur l'ensemble de l'équipe. Lorsque **56 % des managers déclarent que les inefficacités génèrent du stress chez leurs collaborateurs**, il devient évident que les problèmes opérationnels finissent par affecter la culture d'entreprise.

Mais ce ne sont pas uniquement les processus en eux-mêmes qui posent problème — c'est surtout le temps qu'ils volent à la dimension humaine du travail. Faute de temps, les managers peinent à créer des liens avec leurs équipes : 83 % reconnaissent que leur charge de travail nuit à la qualité de leurs relations professionnelles.

Or, ces relations sont essentielles pour instaurer un climat de confiance. Sans elles, difficile de savoir si les collaborateurs sont épanouis dans leur rôle ou ce dont ils ont besoin pour progresser. Près de la moitié des managers (47 %) disent avoir découvert trop tard qu'un membre de leur équipe allait mal.

Dans un environnement aussi désorganisé, les équipes ne peuvent pas donner le meilleur d'elles-mêmes. **En moyenne, elles ne fonctionnent qu'à 65 % de leur potentiel.** Et quand les collaborateurs ne peuvent pas évoluer, les entreprises non plus.



Optimiser les systèmes, libérer les leaders.

Et pourtant, il y a une lueur d'espoir : la plupart de ces problèmes sont évitables, et les managers s'accordent sur la solution. Ils sont convaincus qu'ils seraient plus efficaces (69 %), plus épanouis (72 %) et plus disponibles pour leurs équipes (79 %) si leurs tâches manuelles et répétitives étaient automatisées.

La centralisation représente également un levier majeur pour les managers en France. Aujourd'hui, ils jonglent en moyenne avec quatre outils différents par jour. Le manque d'intégration entre ces outils leur fait perdre jusqu'à sept heures par semaine — l'équivalent d'une journée entière. Unifier les processus permettrait de passer moins de temps à chercher l'information, et plus de temps à l'exploiter.

Une chose est claire : la technologie peut libérer les managers de l'administratif pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle de leader, en se concentrant enfin sur ce qui compte vraiment : l'impact.

Allemagne

70%

disent qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles et répétitives.

40%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes ou incorrectes

77%

estiment que leur charge de travail les empêche de créer ou maintenir des relations solides avec les membres de leur équipe

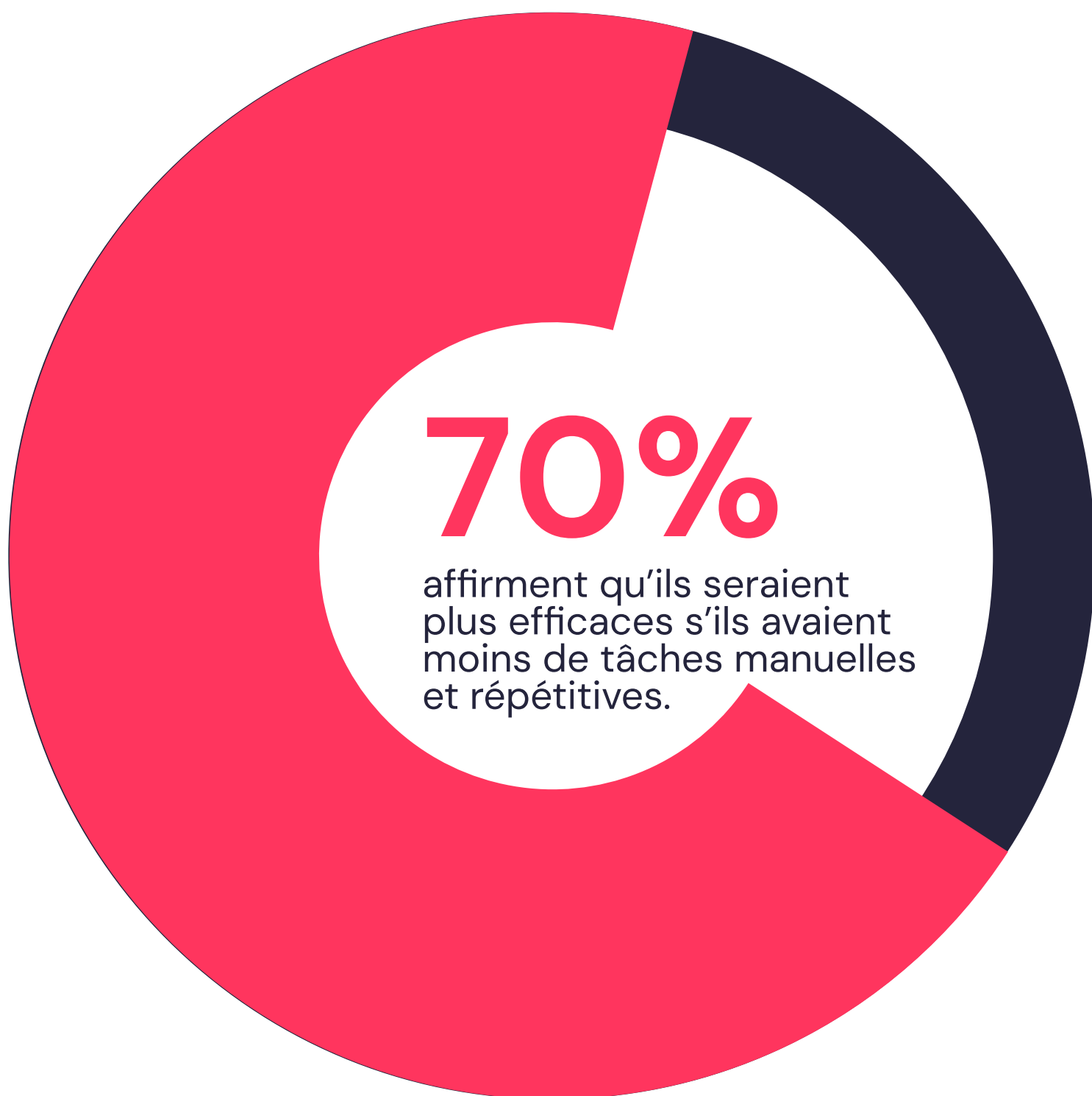
7 heures

pourraient être économisées par semaine si les processus opérationnels, financiers et RH étaient centralisés sur une seule plateforme

Comment les managers peuvent-ils performer quand le rôle ne suit pas ?

Interrogez la majorité des managers en Allemagne, et ils vous diront que leur poste est conforme à ce qu'ils attendaient – c'est le cas pour 88 % d'entre eux. Mais en y regardant de plus près, il semble que le rôle même de manager soit en perte de sens.

Plutôt que d'orienter la stratégie ou d'influencer la culture d'entreprise, les managers se retrouvent à gérer des tâches opérationnelles. Pas moins de 46 % de leur temps de travail est consacré à de l'administratif manuel : rédiger des rapports, traiter des validations, naviguer entre différents outils. Il n'est donc pas surprenant que 32 % d'entre eux estiment qu'une réduction du travail répétitif améliorerait considérablement leur quotidien professionnel.



Le jeu de devinettes financières

On attend des managers allemands qu'ils soient analytiques, orientés données, précis. Pourtant, près d'un tiers d'entre eux n'ont pas un accès rapide à des données fiables sur la rentabilité de leurs projets. Ils avancent à l'aveugle — et il n'est donc pas étonnant que 40 % aient déjà constaté des pertes réelles dues à des informations obsolètes ou erronées.

Faute de tableau de bord solide pour piloter, 73 % s'appuient sur des suppositions et leur instinct pour prendre des décisions. Des choix faits dans le flou : ce n'est pas de la stratégie, c'est de la prise de risque.

40%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes/incorrectes

Déséquilibre entre vie pro/ vie perso.

Derrière les chiffres, il y a une réalité humaine : le stress. Pour 68 % des managers allemands, la désorganisation interne est l'une des principales sources de tension au travail – une pression qui ne disparaît pas une fois la journée terminée.

Plus d'un sur deux (54 %) affirme que ce stress impacte sa vie personnelle, et 68 % travaillent au-delà de leurs horaires pour compenser des systèmes défaillants. Un terrain propice à l'épuisement professionnel, que les entreprises continuent, malgré elles, d'alimenter.

77%

estiment que leur charge de travail les empêche de nouer de bons liens avec leur équipe.

Les problèmes opérationnels sont culturels

Ce chaos est contagieux : 52 % des managers déclarent que le stress de leurs équipes est directement lié à une mauvaise gestion des processus. Et lorsque les équipes sont sous pression, il devient difficile pour les managers de créer des liens de qualité.

77 % des managers allemands reconnaissent que leur charge de travail les empêche de se connecter réellement à leurs collaborateurs. Or, cette connexion est essentielle — car sans elle, les signaux d'alerte passent inaperçus. La moitié des managers n'ont découvert le mal-être d'un membre de leur équipe que lorsqu'il était déjà trop tard. Et 32 % ont vu partir un collaborateur précieux faute de soutien perçu.



Optimiser les systèmes, libérer les leaders.

Mais une issue est possible — et les managers en sont conscients. Ils ne réclament pas un nouveau titre, mais un nouveau système : 70 % estiment qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles, et 76 % pensent qu'ils seraient plus épanouis si ces tâches étaient automatisées.

Aujourd'hui, les managers allemands jonglent quotidiennement entre quatre outils déconnectés — une dispersion qui leur fait perdre jusqu'à sept heures par semaine. C'est presque une journée entière consacrée à cliquer, relancer, vérifier.

Avec des technologies intégrées et des processus fluides, ils pourraient enfin se libérer de l'administratif et retrouver leur véritable mission : accompagner les équipes, générer de l'impact, être présents. D'ailleurs, 82 % affirment que l'automatisation les aiderait précisément en ce sens.

Car au fond, le rôle de manager ne devrait pas consister à gérer des outils, mais à guider les personnes



Le digital devient la norme

En Allemagne, la digitalisation n'est plus un simple avantage — elle devient une obligation légale.

Avec l'arrivée imminente du suivi électronique obligatoire du temps de travail, les entreprises et leurs managers devront rapidement digitaliser leurs processus de pointage.

La solution de suivi du temps de Factorial simplifie la gestion des heures de travail, des heures supplémentaires et des pauses, pour garantir votre conformité en toute simplicité.



Italie

67%

disent qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles et répétitives.

43%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes ou incorrectes

89%

estiment que leur charge de travail les empêche de créer ou maintenir des relations solides avec les membres de leur équipe

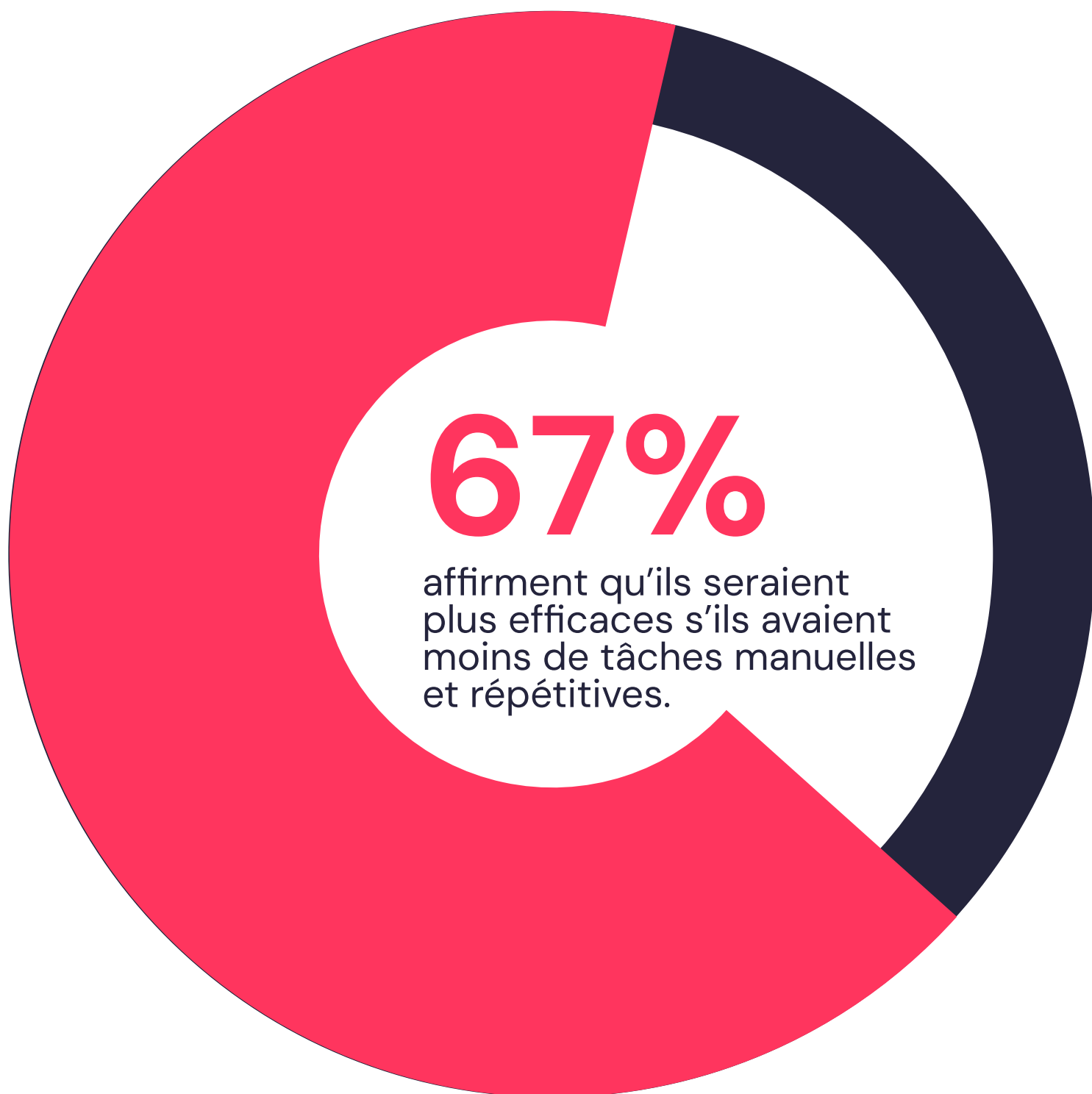
9 heures

pourraient être économisées par semaine si les processus opérationnels, financiers et RH étaient centralisés sur une seule plateforme

Comment les managers peuvent-ils performer quand le rôle ne suit pas ?

Pour les managers italiens, la réalité du métier ne correspond pas à ce qu'ils en espéraient. Un sur quatre estime que le poste n'a pas été à la hauteur de ses attentes. Plutôt que de piloter la stratégie ou d'accompagner les talents, ils passent la majorité de leur temps à gérer des tâches administratives — 43 % de leur temps, précisément.

Il n'est donc pas surprenant que 35 % d'entre eux considèrent la réduction des tâches manuelles comme le levier numéro un pour transformer leur quotidien professionnel.



67%

affirment qu'ils seraient
plus efficaces s'ils avaient
moins de tâches manuelles
et répétitives.

Le jeu de devinettes financières

Les managers devraient avoir une vision claire et précise de la santé financière de leur entreprise, et pourtant, un quart d'entre eux n'a aucune visibilité sur la rentabilité des projets. Faute de données fiables, ils sont contraints de combler les lacunes à l'instinct.

Tous les managers italiens interrogés reconnaissent prendre des décisions basées sur leur intuition. Les conséquences sont bien réelles : 43 % affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations.

L'instinct a sa valeur, mais il ne remplacera jamais une véritable analyse fondée sur des données concrètes.



Suivez les dépenses ou encourez des sanctions

Les approximations ne mettent pas seulement en péril la santé financière de l'entreprise — elles peuvent aussi avoir des conséquences légales.

Depuis le 1er janvier 2025, la nouvelle loi de finances en Italie impose la traçabilité obligatoire des remboursements de frais professionnels. Ce changement impose un suivi numérique des paiements afin de garantir la conformité et de bénéficier des avantages fiscaux associés.

Grâce à Factorial Expenses et ses cartes de débit pour les employés, les entreprises peuvent suivre, catégoriser et valider automatiquement les dépenses professionnelles en temps réel, tout en simplifiant la gestion des remboursements.



43%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes/incorrectes

Déséquilibre entre vie pro/ vie perso.

Disorganization isn't just inefficient, it's exhausting. 83% of Italian managers report stress due to internal chaos. And it's following them home; 63% say work stress seeps into their personal life, and 66% are putting in extra hours just to keep their heads above water.

Stress is one problem, sacrifice is another. 74% have postponed or canceled personal plans because of work emergencies.

89%

estiment que leur charge de travail les empêche de nouer de bons liens avec leur équipe.

Les problèmes opérationnels sont culturels

The impacts can be felt across the entire team. 89% of Italian managers say their workload interferes with building strong team relationships. Without time to check in, connections can become frayed, and teams start slipping through the cracks.

Half of managers have realized too late that a team member was dissatisfied, and 44% have actually lost valuable employees because support wasn't there when it mattered.

It seems that broken processes are pushing teams to their limits; 58% of managers confirm their team's stress is tied to inefficiencies.

Bad workflows don't just harm productivity, they damage culture.



Optimiser les systèmes, libérer les leaders.

The silver lining? Managers agree on the solution. 67% say they'd be more effective with fewer manual tasks, and 73% say they'd be happier, too.

Right now, Italian managers are juggling four tools a day, costing them nine hours a week. That's almost a day that could be reclaimed if everything they needed lived in one, integrated place.

Most also believe that automation is key, with 82% saying it would let them be more present with their teams. Give leaders time to lead, and they'll give companies room to grow.

This plan offers tax credits to companies investing in digital technologies and automation. By encouraging the adoption of advanced tools, the initiative supports managers in reducing manual workloads and enhancing operational efficiency.

Portugal

86%

disent qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles et répétitives.

46%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes ou incorrectes

86%

estiment que leur charge de travail les empêche de créer ou maintenir des relations solides avec les membres de leur équipe

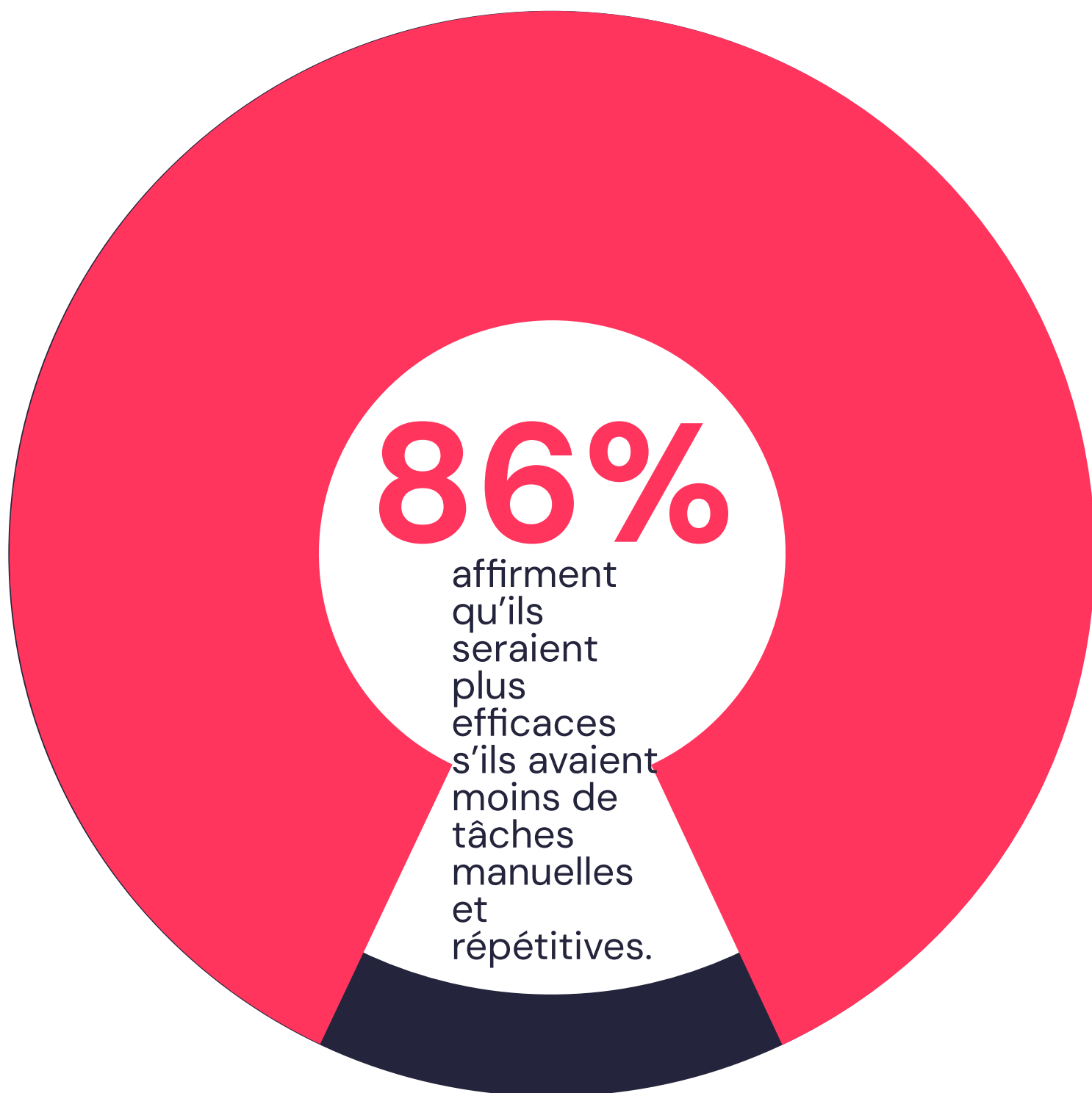
7 heures

pourraient être économisées par semaine si les processus opérationnels, financiers et RH étaient centralisés sur une seule plateforme

Comment les managers peuvent-ils performer quand le rôle ne suit pas ?

Devenir manager au Portugal commence souvent par de l'ambition : le désir de diriger, de faire grandir une équipe, d'avoir un impact. Mais pour 27 % des managers, la réalité ne correspond pas à cette vision.

Au lieu de définir une direction, les managers se retrouvent coincés à effectuer des tâches manuelles et répétitives. 46 % de leur temps est perdu dans des tâches administratives – validations, paperasse, poursuite incessante des processus. 36 % affirment que supprimer ces tâches serait la chose qui transformerait le plus leur vie professionnelle.



Le jeu de devinettes financières

Les managers ne peuvent pas prendre de décisions stratégiques sans visibilité. Mais c'est exactement ce qu'on les oblige à faire. 25 % affirment ne pas avoir un accès facile à des données financières fiables. Ce manque de clarté crée un véritable risque : 46 % ont vu leur entreprise perdre de l'argent à cause de mauvaises décisions prises sur la base de données obsolètes ou incorrectes.

Et lorsqu'il manque des données, les dirigeants se fient dangereusement à leur instinct. 78 % des managers s'appuient régulièrement sur des suppositions plutôt que sur des informations fiables.

46%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes/incorrectes

Déséquilibre entre vie pro/ vie perso.

Le coût humain de ce chaos est élevé. 80 % des managers portugais subissent un stress régulier en raison du manque d'organisation.

Pour la plupart, ce stress ne s'éteint pas lorsque leur ordinateur se ferme. 72 % affirment que le stress lié au travail impacte leur vie personnelle. Et, malgré les limites légales des heures supplémentaires au Portugal (2 heures/jour, 150 heures/an pour les PME), 64 % des managers travaillent au-delà de leurs heures contractuelles – souvent sans suivi formel ni compensation. Cela crée des risques de conformité pour les entreprises et soulève des questions sérieuses sur des pratiques de travail durables.

Les normes culturelles de disponibilité constante contribuent peut-être silencieusement au stress. 74 % des managers ont annulé des événements personnels à cause de demandes de travail de dernière minute. Cela suggère qu'il ne s'agit pas seulement d'introduire de nouveaux outils, mais aussi d'adopter un état d'esprit différent concernant les limites du leadership.

86%

estiment que leur charge de travail les empêche de nouer de bons liens avec leur équipe.

Les problèmes opérationnels sont culturels

Lorsque les managers sont débordés, leurs équipes le ressentent aussi. 86 % des managers portugais admettent que leur charge de travail les empêche de nouer des relations solides et personnelles avec leur équipe.

Sans ces liens, la confiance et la communication peuvent se détériorer. 46 % ont découvert trop tard qu'un membre de l'équipe était mécontent, et 42 % ont perdu un employé précieux parce qu'ils n'avaient pas repéré les signes précurseurs.

De mauvais processus internes augmentent également la probabilité de départs. 66 % des managers affirment que des systèmes inefficaces augmentent directement le stress de leur équipe.



Optimiser les systèmes, libérer les leaders.

Les managers savent ce qui ne va pas – et ils savent comment le réparer. 86 % disent que moins de tâches manuelles les rendraient plus efficaces, et 89 % affirment que cela les rendrait plus heureux au travail.

Actuellement, ils perdent en moyenne sept heures par semaine à passer d'un outil à l'autre chaque jour. C'est une journée entière perdue chaque semaine qu'ils pourraient consacrer à coacher, à élaborer des stratégies et à diriger. Grâce à la centralisation et à l'automatisation des tâches, 92 % des managers estiment qu'ils pourraient être plus présents avec leurs équipes.

Car le leadership ne se vit pas entre deux onglets et outils. Il se vit lorsque les managers ont enfin la liberté de diriger.



Numérisez à moindres coûts.

Pour encourager cela, le PRR (Plan de Relance et de Résilience) du Portugal alloue des **fonds importants pour aider les PME** à adopter des outils numériques et l'automatisation des processus.

Scannez le code QR pour en savoir plus.



Espagne

72%

disent qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles et répétitives.

44%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes ou incorrectes

74%

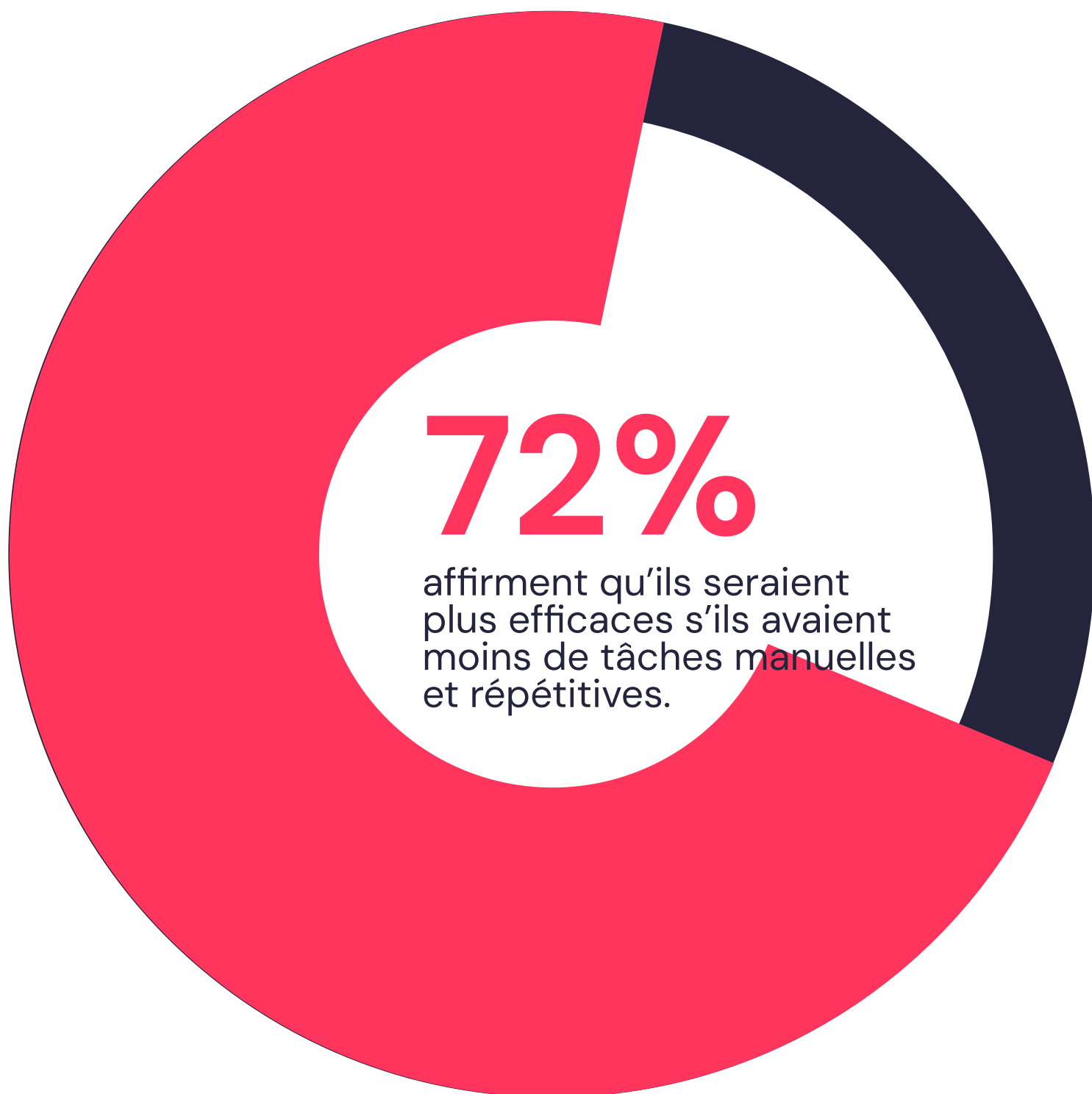
estiment que leur charge de travail les empêche de créer ou maintenir des relations solides avec les membres de leur équipe

8heures

pourraient être économisées par semaine si les processus opérationnels, financiers et RH étaient centralisés sur une seule plateforme

Comment les managers peuvent-ils performer quand le rôle ne suit pas ?

Pour 24 % des managers en Espagne, la réalité du poste ne correspond pas aux attentes. Au lieu de façonner la stratégie et la culture, ils sont accablés par des tâches quotidiennes ; 41 % de leur temps est consacré à des tâches administratives manuelles. Il n'est donc pas surprenant qu'un quart des managers affirment que réduire les tâches manuelles serait la principale amélioration de leur vie professionnelle.



72%

affirment qu'ils seraient
plus efficaces s'ils avaient
moins de tâches manuelles
et répétitives.

Le jeu de devinettes financières

Les managers espagnols peuvent se sentir compétents financièrement – 90 % affirment comprendre comment les projets impactent la performance – mais les chiffres racontent une histoire légèrement différente. Près de la moitié (44 %) disent que leurs entreprises ont perdu de l'argent à cause de décisions basées sur des données obsolètes ou incorrectes.

Beaucoup s'appuient même sur leur instinct plutôt que sur des informations concrètes. 77 % admettent encore qu'ils se fient souvent à des suppositions plutôt qu'à des données solides pour prendre des décisions. Dans quelle mesure les plans basés sur l'incertitude sont-ils fiables ?

Avec Factorial Notes de Frais, les équipes peuvent facilement télécharger des reçus, contrôler les dépenses et rester conformes aux nouvelles réglementations espagnoles sur la facturation numérique – le tout depuis une seule plateforme.

44%

des managers affirment que leur entreprise a perdu de l'argent à cause de mauvaises évaluations basées sur des données obsolètes/incorrectes

Déséquilibre entre vie pro/ vie perso.

Tout ce chaos a sans aucun doute un impact sur ceux qui doivent y faire face. 81 % des managers espagnols déclarent ressentir un stress fréquent dû au manque d'organisation au travail.

Mais les difficultés ne s'arrêtent pas au bureau : la frustration les suit aussi à la maison. 66 % affirment que cela affecte leur vie personnelle, 57 % travaillent au-delà de leurs horaires pour compenser des processus défectueux, et 71 % ont dû annuler ou reporter des plans personnels à cause d'urgences professionnelles de dernière minute.

Quand les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle s'estompent, le risque d'épuisement devient bien réel.



Le coût caché des heures supplémentaires – et comment l'éviter

Travailler au-delà des horaires a un impact sur le bien-être et des conséquences légales. En Espagne, les entreprises doivent suivre le temps de travail pour garantir une rémunération juste et éviter les infractions.

La solution de suivi du temps de Factorial simplifie le **suivi des horaires, des pauses et des heures sup'** — pour éviter amendes et burn-out.



Martha Lucas



137h 04m

WORKED HOURS

+3h 04m

HOURLY BALANCE

15 Feb
Tuesday

09:00

13:30



13:30

14:30

Break

14:30

18:00

74%

estiment que leur charge
de travail les empêche de
nouer de bons liens avec
leur équipe

Les problèmes opérationnels sont culturels

Le chaos managérial finit inévitablement par se répercuter sur les équipes. 74 % des managers espagnols reconnaissent que leur charge de travail les empêche de créer des relations solides avec leurs collaborateurs.

Ce manque de lien a des conséquences : 58 % se sont rendu compte trop tard qu'un membre de l'équipe était en difficulté, et 43 % ont perdu des talents précieux faute de soutien ressenti.

Et puisque 54 % établissent un lien direct entre le stress de leur équipe et des processus internes défaillants, il est clair que de mauvais workflows nuisent non seulement à la productivité, mais aussi au moral des équipes.



Optimiser les systèmes, libérer les leaders.

Mais les managers en Espagne ne sont pas bloqués ; ils s'accordent sur une solution possible. 72 % pensent qu'ils seraient plus efficaces avec moins de tâches manuelles, et 77 % affirment qu'ils seraient plus heureux au travail si l'automatisation allégeait leur charge.

Aujourd'hui, ils jonglent avec quatre outils déconnectés chaque jour, perdant huit heures par semaine en inefficacité. Mais ce problème représente aussi une opportunité de récupérer une journée entière par semaine pour investir dans leur équipe et leur stratégie. 86 % des managers espagnols estiment que l'automatisation leur permettrait d'être plus présents avec leurs équipes.

Car doter les leaders d'outils connectés leur permet de revenir à ce pour quoi ils ont signé : construire des équipes performantes et générer un impact tangible.



Digitalisez ou soyez pénalisé

Verifactu est un nouveau système de facturation développé par l'Agence espagnole des impôts (AEAT), qui **deviendra obligatoire le 1er janvier 2026 ou le 1er juillet 2026**, selon le type d'entreprise.

Pour être en conformité, les entreprises **devront utiliser un logiciel de facturation certifié** répondant à des critères stricts : transmission des données de facturation en temps réel ou quasi réel à l'AEAT, intégration de QR codes pour vérification, et conservation inviolable des factures. Des sanctions importantes sont prévues en cas de non-conformité.

Factorial prendra en charge Verifactu dès le 29 juillet 2025. Notre nouvel outil de facturation permettra de créer des factures vérifiables, de gérer les clients et d'émettre des factures depuis les devis ou projets — pour moins d'erreurs, de retards et de paperasse.

Écoutez vos leaders ou perdez-les

Partout dans le monde, les managers tirent la sonnette d'alarme : ils sont épuisés, débordés, et incapables d'exploiter pleinement leur potentiel – ou d'aider leurs équipes à réaliser le leur. Le problème ne vient pas d'un manque d'efforts, mais d'un manque de soutien.

Jordi Romero, CEO de Factorial, a observé ce phénomène dans de nombreuses entreprises à travers le monde :

« Les termes manager et leader n'ont pas du tout la même signification. Manager est un titre, un statut officiel, inscrit dans un contrat. Leader, en revanche, est plus intangible. Cela désigne quelqu'un qui inspire, qui a un impact sur les autres. Ce statut se mérite, il ne s'attribue pas par une promotion ou une étiquette. »

Bien sûr, toutes les entreprises souhaitent que leurs managers soient aussi des leaders. Mais cette transformation est impossible si les managers sont piégés dans des cycles de tâches répétitives et dans le chaos administratif.

Et c'est là que beaucoup d'entreprises passent à côté : un leader ne naît pas de rien. Il faut lui donner les moyens d'agir – notamment en le libérant des tâches chronophages pour qu'il puisse se concentrer sur l'humain.

C'est précisément cette conviction qui alimente la mission de Factorial depuis le premier jour. Notre plateforme ne se contente pas d'automatiser les tâches administratives : elle fait gagner du temps aux managers, tout en leur fournissant des insights clés sur les personnes et les projets, afin de favoriser des décisions plus intelligentes et plus stratégiques.

« Les données de turnover ou les entretiens de départ ne donnent pas de réponses toutes faites, mais elles nous offrent des indices. Des points de départ pour poser les bonnes questions et tester des hypothèses », explique Jordi. La technologie ne dicte pas la stratégie : elle donne aux managers les moyens de la construire eux-mêmes.

Ce que demandent les managers n'a rien d'excessif. Il ne s'agit pas de privilèges ou de compliments, mais de construire des systèmes qui les soutiennent, plutôt que de les freiner.

Parce que tout le monde mérite d'avoir un bon manager. Et chaque manager mérite les bons outils pour donner le meilleur de lui-même.



**Jordi Romero and Bernat Farrero,
Factorial CEOs**

Notre méthologie

Chez Factorial, nous avons mené une étude de marché indépendante et quantitative en collaboration avec Beyond Research Group.

Objectif

Évaluer comment les managers vivent aujourd'hui leur réalité en tant que leaders, à travers l'analyse de la gestion de leurs tâches, de leurs ressources technologiques et de leurs équipes. L'étude vise également à comprendre comment leur vie professionnelle et personnelle pourrait être significativement améliorée grâce à l'adoption de solutions de gestion automatisées.

Échantillon

- 1 000 petites et moyennes entreprises (entre 50 et 500 employés)
- 200 entreprises par pays inclus dans l'étude
- Dirigeants (C-Level) ou profils occupant des fonctions managériales
- Répartition sectorielle représentative à l'échelle nationale

Méthodologie

Entretiens en ligne via CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing), réalisés avec notre partenaire de panel certifié Esomar

Les interviews autoadministrées ont duré environ 15 minutes et ont été menées entre le 28 mars et le 7 avril 2025.

