Faire entendre sa voix, un exercice encore difficile en entreprise

Spécialiste des ressources humaines, Workforce Institute UKG vient de publier une nouvelle étude sur la réactivité des entreprises face aux opinions de leurs collaborateurs. Si la majorité des salariés se sentent écoutés, ils sont moins nombreux à se sentir entendus, surtout lorsqu'ils évoquent des sujets liés au travail.

Temps de lecture : minute

23 juillet 2021

Flexibilité des horaires, équilibre vie professionnelle/ vie privée, sécurité, amélioration des conditions de travail... la pandémie a renforcé les attentes des collaborateurs et collaboratrices envers leurs managers. Des startups comme Bloom at Work proposent aux entreprises de réaliser des feedbacks internes grâce à des questionnaires anonymes pour mieux sonder les attentes de ces derniers. Selon une enquête réalisée par Workforce Institute UKG auprès de 4000 collaborateurs dans 11 pays, 77% des Français s'estiment entendus au travail. Un chiffre encourageant qui cache pourtant de fortes disparités suivant la situation des salariés et les sujets abordés.

Parents, juniors et minorités peinent à se faire entendre

Murmurer à l'oreille de son manager ne semble pas donné à tout le monde. Si plus de trois quart des Français estiment que leur avis est pris

en considération, 86% des personnes interrogées reconnaissent que leurs collègues ne sont pas toutes et tous entendus de manière égale ou équitable. Les voix des personnes sous-représentées seraient ainsi moins prises en compte pour la moitié des Français. Un chiffre qui place l'Hexagone dans les mauvais élèves sur ce point.

À lire aussi
Culture du feedback, pourquoi ça passe mal en France ?

Les profils juniors -les Millenials et la génération Z- estiment également que leur opinion n'a pas vraiment de poids comparée à celle des profils expérimentés. Seuls 9% d'entre eux s'estiment écoutés de la même manière, 16% pensent qu'ils peuvent faire des suggestions et parler librement à leurs managers et 78% parlent d'ignorance de la part de leur supérieur. Le poids de la hiérarchie et une moindre connaissance des codes de l'entreprise jouent sans doute en leur défaveur. Pour autant, 57% considèrent que leurs responsables prennent leurs remarques au

sérieux, contre 76% pour les seniors. Durant la pandémie, les parents se sont sentis également ignorés par leurs employeurs ou leurs managers (69%) et 58% d'entre eux attendent un changement dans l'année qui vient.

Des sujets qui fâchent

Certaines thématiques semblent avoir trouvé moins d'écho que d'autres auprès des responsables. Arrivent en tête des sujets les plus pris en compte, les horaires (30%), la sécurité (21%) et les demandes de congés (18%). À l'inverse, ils perçoivent une oreille moins attentive lorsqu'ils évoquent des sujets relatifs à l'inclusion, la diversité, l'équité, au processus de recrutement et aux performances des managers.

Résultat, 43% des collaborateurs et collaboratrices admettent dire à leur supérieur ce qu'ils veulent entendre et près de la moitié d'entre eux préfèrent poser anonymement leur avis sur l'entreprise à travers une application externe comme Glassdoor. Un tiers des interrogés préfère même changer d'équipe ou démissionner plutôt qu'exprimer ses opinions à son supérieur. Ce qui témoigne d'un manque criant de confiance au sein des entreprises.

Notons que plus les salariés sont engagés dans l'entreprise, plus ce sentiment tend à disparaitre et, inversement, plus les collaborateurs sont écoutés, plus ils se sentent impliqués. C'est un cercle vertueux qui permet alors aux managers et aux employeurs de bénéficier de feedbacks précieux pour s'améliorer, avancer, innover et surtout impliquer et fidéliser les talents.

Article écrit par Anne Taffin