

Les managers, premières victimes de l'hyperconnexion ?

D'après la dernière étude publiée par IFOP/SFL, les managers souffrent aujourd'hui, malgré eux, de la multiplication des moyens de communication au bureau. Un mal-être qui peut avoir, à terme, de graves conséquences sur la vie de l'entreprise.

Temps de lecture : minute

12 septembre 2019

Des emails aux échanges sur les messageries instantanées en passant par les réunions et conférences calls... Plus que les salariés, les managers doivent aujourd'hui faire face, chaque jour, à une multiplication des échanges pour assurer le bon déroulé des journées de leurs équipes. Quelles en sont les conséquences sur leur travail, leur bien-être, et celui du reste des salariés ? Le Paris Workplace s'est penché sur la question, et dévoile des résultats plus qu'alarmants.

Cette étude, réalisée auprès d'un échantillon de 1619 salariés franciliens travaillant dans un bureau au sein d'entreprises de plus de 10 salariés, permet de dégager quatre enseignements :

1/ La productivité au détriment de la qualité

Répondre aux questions de l'un, envoyer une reco à l'autre, et régler les problèmes du dernier... 22% des managers disent échanger avec plus de 20 collègues, chaque jour, par mails et messageries internes, et 25% à faire de même avec le même nombre de clients. C'est deux fois plus que les non-managers. Côté réunions, même constat : 40% des managers jugent qu'il y en a trop, contre 25% pour les autres salariés.

Des échanges multipliés qui ont, à terme, une incidence sur la qualité de leur travail, mais aussi de leurs relations avec leurs collègues. Ainsi 19% des managers disent éprouver " très souvent " des difficultés à se concentrer au bureau (contre 10% pour le reste de leurs équipes) et 44% en éprouvent " souvent " (vs 37%).

2/ Les conflits en augmentation

Également, un manager sur deux estime que " les gens ne prennent plus le temps de se parler " (un constat qui ne touche que 37 % des non-encadrants), et près de deux managers sur dix se disent deux fois plus souvent en tension avec leurs collègues et avec leurs propres managers. Une souffrance qui touche particulièrement les "jeunes" managers, puisque 23% se disent " souvent " en conflit avec le supérieur hiérarchique, contre 12% pour les plus de 35 ans.

D'autres expliquent quant à eux avoir peur d'être licenciés (à 24% contre 9% pour les non-encadrants), voyant ainsi leur stress monter en flèche.

3/ L'argent ne compense pas le mal-être

Enfin, le score de bien-être au travail dévoilé par l'étude, qui permet aux salariés de s'auto-évaluer sur une échelle de 1 à 10, démontre que la rémunération n'a que très peu d'impact sur le fait que les salariés se sentent bien, ou non. Ainsi, de 6,6/10 pour les salariés touchant moins de 20 000 euros par an, ce score passe à 6,7/10 à partir de 40 000 euros, 6,8 à partir de 60 000 euros par an, et n'évolue plus au-delà de 80 000 euros.

"Cette stabilité peut surprendre alors que les salaires testés sont multipliés par 4. Il s'agit sans doute du reflet des contraintes qui vont généralement avec un poste à responsabilité mieux payé, à commencer par les réunions", explique l'étude.

4/ La solution ? Les open-spaces

Si l'on pouvait penser que des bureaux fermés pouvaient apaiser les tensions dans les entreprises, permettant aux salariés de "s'enfermer" pour être au calme et se recentrer, la réalité en est tout autre ! Selon l'étude, les tensions au sein des équipes chuteraient ainsi dès que les bureaux s'ouvrent : 17% des employés se disent "souvent" en tension avec leur supérieur hiérarchique quand ils occupent un bureau fermé, contre 12% quand ils occupent un espace collectif de plus de 6 personnes, et 8% quand ils n'ont carrément pas de bureau attribué.

"Des espaces de travail conviviaux, qui favorisent des échanges en face à face, sont aussi une solution efficace pour apaiser l'encadrement des plus jeunes (-35ans). Hyper connectés, et plus mobiles que leurs aînés, ils sont pourtant plus sensibles à l'importance des relations "en vrai", qui améliorent significativement leur performance et leur engagement dans l'entreprise", conclut l'étude.

Article écrit par Iris Maignan