

FASTERCLASS

Communiqué de presse – Sondage national

En 2026, 46 % des salariés ne reçoivent pas de feedback de leur manager alors que 91 % en veulent beaucoup plus

Le tabou du Feedback ascendant : moins d'1 salarié sur 10 se sent très à l'aise pour donner un feedback à son manager

74 % des Français dénoncent un feedback managérial rare, flou ou maladroit



Paris, 19 janvier 2026

[Fasterclass](#) dévoile les résultats d'une enquête* nationale menée auprès de 3 612 salarié.es afin de mesurer l'état réel de la culture du feedback en entreprise. Un sondage qui révèle un paradoxe brutal : 91 % des salariés demandent une culture du feedback plus forte, alors que 67 % n'ont jamais été formés à en donner ou en recevoir.

« Le mot *feedback* est un pérégrinisme. Il n'a pas d'équivalent direct dans la langue française. C'est la raison pour laquelle il est souvent confondu avec ses faux amis : compliments, reproches, critiques, ordre déguisé, ou encore évaluation. Tout ceci n'est pas du *feedback*.

Pour faire bref, *feedback* vient de l'anglais : *feed*, "nourrir" ; *back* "en retour". Le *feedback* est donc un retour d'information qui nous nourrit, c'est-à-dire qui nous apprend quelque chose. En ce sens, un simple « retour » n'est pas du *feedback*. Il faut bien ces deux conditions : nourrir,



en retour ! Et c'est tout l'art du "feedback, qui est un atout incontournable à promouvoir en entreprise. »

— **Raphaël Maisonnier**, conférencier et auteur, TEDx speaker, CEO de **Fasterclass**

1. Le feedback : bien loin du réflexe culturel

En 2026, le feedback existe bien en entreprise, mais sa pratique reste encore très inégale. Ainsi, seulement 8 % des salariés déclarent que cette méthode est très ancrée dans la culture de leur société. 25 % décrivent une pratique structurée ou informelle (12 % et 13 %). Enfin, 19 % le vivent de façon occasionnelle. De l'autre côté, 46 % des salariés n'en reçoivent jamais (29 %) ou rarement (17 %).

Le feedback est-il une pratique courante au sein de votre entreprise ?	
Réponses	Pourcentages
Non, jamais / quasi jamais (hors entretien annuel)	29 %
Rare : seulement en cas de problème ou d'urgence	17 %
Occasionnelle : quelques fois dans l'année, sans vraie régularité	19 %
Régulière mais informelle : feedbacks au fil de l'eau, pas toujours structurés	13 %
Régulière et structurée : rituels (1:1, points trimestriels), feedbacks cadrés	12 %
Très ancrée dans la culture : feedbacks fréquents, dans les deux sens (manager ↔ salarié), avec suivi	8 %
Je ne sais pas ce qu'est le feedback	2 %

2. Feedback correctif : à quel point est-il actionnable ?

Lorsqu'ils reçoivent un feedback correctif, près de 61 % le jugent de façon très mitigée au niveau de sa mise en œuvre : pas (11 %), peu (23 %) ou moyennement actionnable (27 %). Les salariés semblent manquer de pistes ou d'exemples concrets. Seuls 39 % le trouvent beaucoup (21 %) ou totalement actionnable (18 %).

Quand vous recevez du feedback correctif, à quel point est-il actionnable (exemples précis + pistes d'amélioration) ?	
Réponses	Pourcentages
Pas du tout	11 %
Peu	23 %
Moyennement	27 %
Beaucoup	21 %
Totalement	18 %

3. Qu'est-ce qui empêche le feedback de se développer ?

En 2026, les deux freins majeurs au développement du feedback en entreprise sont liés à l'organisationnel et aux compétences. 28 % évoquent le manque de temps, 27 % des managers mal à l'aise et mal formés. La dimension émotionnelle est également très forte avec 21 % qui sont bloqués par les tensions ou la peur de blesser.

Enfin, les obstacles techniques comme des feedbacks trop vagues (12 %) et le manque de courage managérial (11 %) complètent le tableau.

Qu'est-ce qui empêche le plus de développer l'usage du feedback dans votre entreprise ?	
Réponses	Pourcentages
Manque de temps / priorités	28 %
Peur de blesser / tensions	21 %
Feedback trop vague (c'est bien / ce n'est pas bien)	12 %
Managers pas à l'aise / pas formés	27 %
Manque de courage : on évite les sujets	11 %
Autre	1 %

4. Des feedbacks insuffisants ou mal perçus

Quand les salariés ont un feedback de leur manager, le verdict est à la fois clair et négatif : 74 % pointent un problème de qualité ou de fréquence. Le feedback est trop rare pour 37 %, trop flou pour 21 %, trop dur pour 9 % et jugé injuste pour 7%.

Seulement 26 % des salariés trouvent le feedback équilibré et utile.

Le feedback de votre manager est plutôt...	
Réponses	Pourcentages
Trop rare	37 %
Trop flou	21 %
Trop dur / maladroit	9 %
Injuste / variable selon les personnes	7 %
Équilibré et utile	26 %

5. À l'aise pour donner du feedback à son manager ?

Si le feedback descendant est la règle, celui ascendant est encore plus complexe. En effet, 43 % des salariés ne sont pas à l'aise pour cet exercice avec leur manager.

Avec 25% de neutres, la zone d'hésitation est encore plus large.

À l'opposé, 32 % se disent à l'aise pour en discuter avec leur N+1.

Vous sentez-vous à l'aise pour donner un feedback à votre manager (désaccord, suggestion, critique constructive) ?	
Réponses	Pourcentages
Pas du tout à l'aise	15 %
Plutôt pas à l'aise	28 %
Neutre	25 %

Plutôt à l'aise	23 %
Très à l'aise	9 %

6. Les Français aiment-ils recevoir du feedback ?

Globalement, les salariés semblent apprécier la pratique du feedback : 62 % l'aiment (43 % pour progresser et 19 % surtout quand il est positif). Mais 23 % restent conditionnels et sont plus sensibles à la relation et au contexte. De leur côté, les opposants sont minoritaires : 15 % sont contre, dont 6 % qui associent feedback avec stress et démotivation et 9 % avec injustice.

Globalement, aimez-vous recevoir du feedback ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, ça m'aide à progresser	43 %
Oui, surtout quand c'est positif	19 %
Moyennement : ça dépend de la personne / du moment	23 %
Non : c'est souvent maladroit ou injuste	9 %
Non : ça me stresse / ça me démotive	6 %

7. Les managers maîtrisent-ils le feedback ?

Dans la pratique, l'art du feedback semble bien loin d'être acquis. En effet, 45 % des salariés estiment que la plupart (31 %) ou presque aucun (14 %) des managers ne le maîtrisent. Cependant, les salariés qui répondent par l'affirmative ne sont que 49 %, avec une grosse partie très mitigée (32 % quelques-uns).

Dans votre expérience, les managers maîtrisent-ils le feedback ? (ex : précis, respectueux, orienté solutions)	
Réponses	Pourcentages
Oui, la plupart	17 %
Oui, quelques-uns	32 %
Non, la plupart	31 %
Non, presque aucun	14 %
Je ne sais pas	6 %

8. Plus de 2 Français sur 3 jamais formés au feedback

À la question « Avez-vous été formé(e) (vous et/ou vos managers) à donner et recevoir un feedback constructif ? », les résultats ont de quoi surprendre : 67 % avouent n'avoir jamais reçu de formation à ce sujet. Seulement 11 % combinent formation et pratique régulière, et 21 % n'ont eu qu'une approche théorique.

Avez-vous été formé(e) (vous et/ou vos managers) à donner et recevoir un feedback constructif ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, formation + pratique régulière	11 %
Oui, mais surtout théorique	21 %
Non, jamais	67 %
Je ne sais pas	1 %

9. Un ascenseur du feedback qui monte... sans (rarement) descendre

En entreprise, le feedback reste majoritairement descendant à 41 %, du manager au salarié, contre seulement 7 % ascendant. Cependant, 36 % décrivent également un feedback mélangé entre les salariés, les managers et les collègues et reste donc encore perçu comme un acte managérial, et non comme une pratique collective.

Dans votre entreprise, le feedback est surtout...	
Réponses	Pourcentages
Descendant (manager → salarié)	41 %
Ascendant (salarié → manager)	7 %
Entre pairs (collègues)	14 %
Un mélange des trois	36 %
Je ne sais pas / ça dépend des équipes	2 %

10. Quelles sont les préférences sur le type de feedback ?

Sur le ton, les salariés veulent du concret sans violence relationnelle et plébiscitent un feedback factuel à 29% ou bienveillant à 27 %.

Sur le contenu, 43 % préfèrent recevoir des axes correctifs, avec un besoin de clarté sur ce qui ne va pas et comment faire mieux.

Enfin, sur le canal, le plus fort signal est l'attente d'un mixte entre de l'oral et d'une trace écrite à 41 %. Il est intéressant de relever que dans l'immense majorité des cas (88%), l'oral est perçu comme nécessaire, que ce soit en présentiel, à distance, ou couplé à de l'écrit.

Quel type de feedback préférez-vous avoir en tant que salarié(e) ?	
Sur le ton / la manière	Pourcentages
Franc et direct, même si c'est inconfortable (tant que c'est respectueux)	14 %
Bienveillant et diplomate, pour que ça passe mieux	27 %
Neutre et factuel (sans jugement, basé sur des exemples)	29 %
Motivant (encourageant, orienté progrès)	17 %
Ça dépend du sujet (urgent / sensible / important)	13 %
Sur le contenu	Pourcentages
Équilibré : 50% points forts / 50% axes d'amélioration	36 %
Plutôt positif : reconnaissance régulière + corrections ponctuelles	21 %

Plutôt correctif : j'ai besoin de clarté sur ce qui ne va pas et comment faire mieux	43 %
Sur le canal / format	Pourcentages
En face à face en présentiel	32 %
À l'oral à distance	15 %
À l'écrit	12 %
Les deux (oral + trace écrite)	41 %

11. En 2026, faut-il développer la culture du feedback ?

Le consensus est quasi total : 91 % des salariés veulent développer le feedback dans leur entreprise. 53 % le souhaitent fortement et 38% légèrement. Plus d'un sur deux y voit un levier majeur de performance. Les anti-feedback restent marginaux (9%).

En 2026, pensez-vous que votre entreprise devrait développer davantage la culture du feedback (plus fréquent, plus utile, mieux fait) ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, fortement : c'est un immense levier de performance	53 %
Oui, un peu : on pourrait mieux travailler ensemble	38 %
Non, c'est inutile	9 %

**Méthodologie : Enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 3 612 salarié-es. Sondage effectué en ligne en janvier 2026 à partir du panel de répondants BuzzPress (27 700 personnes en France sondées électroniquement par email et sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn). Réponses compilées et pondérées en fonction de quotas préétablis visant à assurer la représentativité de l'échantillon et afin d'obtenir une représentativité de la population visée. Toutes les pondérations s'appuient sur des données administratives et sur les données collectées par l'INSEE.*

À propos de Fasterclass

Fasterclass est un organisme de formation et de coaching certifié Qualiopi, dédié au management, leadership, conduite du changement et aux soft skills, avec une mission claire : améliorer chaque jour le management et la collaboration des équipes en proposant des expériences à fort impact en un minimum de temps.

Créée par 4 cofondateurs complémentaires — Raphaël Maisonnier (CEO), Amory Panné (COO), Souad Talal (CPO) et Thibaud Caremoli (CTO) — Fasterclass conçoit et déploie des dispositifs flexibles et sur-mesure (formation, coaching, e-learning, ateliers, conférences), avec une approche centrée sur la mise en pratique situationnelle, l'ancrage dans le temps des pratiques et la co-construction avec les équipes RH/L&D.

Basée à Paris, Montpellier et Lyon, Fasterclass s'appuie sur un réseau européen de formateurs et coaches certifiés (DISC, MBTI, ICF, EMCC...) et expérimentés (minimum 10 ans), et a déjà accompagné plus de 10 000 collaborateurs.

Fasterclass est lauréat et membre du Réseau Entreprendre Paris depuis 2018, et a été incubée à Station F (Founders Program).

Pour plus d'informations : <https://www.fasterclass.fr/>

Contact presse

Gildas Piquet-Friboulet – gildas@buzzpress.fr – 06 19 93 58 32