

Plus de 1 salarié sur 5 se sent enfermé dans une cage dorée

Bruxelles, 29 janvier 2025 – Plus d'un salarié sur cinq (21,1%) se sent coincé dans une cage dorée. Ils aimeraient changer de job, mais n'osent pas démissionner de peur de perdre les avantages et la sécurité dont ils bénéficient. C'est ce qui ressort d'une enquête* menée par le prestataire de services RH Tempo-Team, en collaboration avec la professeure Anja Van den Broeck, spécialiste de la motivation au travail à la KU Leuven. Cette situation a un impact sur le mental du personnel. Les salariés qui se sentent « prisonniers » dans leur emploi ressentent moins de motivation (6,4/10 contre 9,1/10), moins de plaisir au travail (6/10 contre 9/10), travaillent moins efficacement (7,7/10 contre 9,4/10), sont moins heureux (6/10 contre 8,9/10) et ont une perception globale de leur travail moins positive (6,7/10 contre 9,4/10) que ceux qui entretiennent une bonne relation avec leur employeur. Pourtant, seuls 5,2% de tous les salariés recherchent activement un nouveau job auprès d'un autre employeur et à peine un cinquième (22%) se montre ouvert à de nouvelles opportunités sans les chercher de façon active.

“Malgré les nombreuses possibilités offertes par le marché du travail, le syndrome de la 'cage dorée' ne se traduit que rarement par une mobilité professionnelle des salariés,” explique la professeure Van den Broeck. “La clé qui permet de les libérer de leur cage dorée se trouve au sein des entreprises: elles doivent miser davantage sur l'engagement affectif. Les salariés demeurent alors non pas pour les avantages, mais parce qu'ils se sentent réellement liés à leur travail et à leur employeur.”

Une telle implication concerne près de la moitié des salariés belges (44,5%). Ils ressentent un lien fort avec l'organisation pour laquelle ils travaillent. Ils sont encore un peu plus nombreux (46,7%) à vouloir rester chez leur employeur actuel jusqu'à la fin de leur carrière. Près de six personnes interrogées sur dix (58,6%) vont également travailler avec plaisir. À l'inverse, un quart des salariés (24,9%) se sentent enfermés dans leur job et ils sont 19,2% à reconnaître 'simplement faire quelque chose au travail et compter les heures jusqu'à ce qu'ils puissent rentrer chez eux'. Une proportion à peu près équivalente (20,4%) s'ennuie au travail, mais y reste pour la sécurité qui y est associée. Cette situation s'applique à environ un quart des moins de 35 ans (25,5%), contre 19,1% chez les 35-54 ans et 13,5% auprès des plus de 55 ans.

La cage dorée freine la mobilité professionnelle

Cela peut surprendre quand on considère le nombre de licenciements et de restructurations, mais le marché du travail belge reste sous tension. Selon les chiffres de Statbel, on relevait 176.564 postes vacants dans les entreprises belges au troisième trimestre de 2024. Bien que le nombre de ces positions ouvertes offre des opportunités aux travailleurs pour valoriser leurs talents ailleurs, beaucoup d'entre eux n'osent pas sauter le pas et changer d'emploi. Plus de la moitié (54%) déclarent qu'ils perdraient trop d'avantages. Le pourcentage atteint 60,3% chez les plus de 55 ans contre 56,3% chez les 35-54 ans et 47,8% parmi leurs plus jeunes collègues.

“Cette situation a beaucoup à voir avec la structure de notre marché du travail. Contrairement à de nombreux autres pays, le marché du travail belge se révèle assez rigide. Des systèmes comme l'indexation automatique des salaires, l'ancienneté et les délais de préavis font que les gens changent moins vite d'emploi. Lorsque leur package salarial, la sécurité de l'emploi et l'ancienneté engrangée deviennent plus importants que leur plaisir au travail et leur



tempo team

Communiqué de presse

*épanouissement personnel, les salariés se retrouvent enfermés dans une cage dorée” indique **Aline Bernard, porte-parole de Tempo-Team.** “Cette situation limite la mobilité sur le marché du travail, ce qui rend les postes vacants plus difficiles à combler. En même temps, les entreprises passent également à côté de talents présents en interne, mais dans d'autres fonctions. Le manque de motivation et d'engagement entraîne moins de productivité et un risque accru de congés de maladie, qui peuvent parfois se traduire par des absences de longue durée. La cage dorée aboutit ainsi à des opportunités ratées, tant pour les salariés que pour les employeurs.”*

Faire la différence

Les salariés belges se montrent plutôt attachés à leur poste. Mais, selon la professeure **Van den Broeck**, les moins motivés n'ont pas toujours besoin de chercher un autre job. *“Les entreprises qui parviennent à 'libérer' les salariés de leur cage dorée, utilisent mieux les talents disponibles et améliorent tant la productivité que l'ambiance de travail. Comment? En renforçant l'engagement émotionnel du personnel envers leur travail et leur entreprise.”*

Les entreprises ont donc tout intérêt à jouer la carte de l'engagement affectif. Cela peut notamment passer par une prise en compte attentive du feedback de leurs salariés. Les entreprises doivent également valoriser leurs efforts, se soucier de leur bien-être et leur proposer des tâches motivantes. La manière dont ces actions sont encadrées revêt une grande importance. Ainsi, des employés peuvent par exemple trouver beaucoup plus de motivation en suivant une formation qu'ils jugent eux-mêmes importante et pas uniquement parce que celle-ci s'avère nécessaire pour leur travail.

Les salariés qui se sentent fortement engagés envers leur entreprise obtiennent des scores plus élevés que leurs collègues qui se sentent enfermés dans une cage dorée en termes de motivation (9,1/10 contre 6,4/10), de plaisir au travail (9/10 contre 6/10), de productivité (9,4/10 contre 7,7/10), de bonheur au travail (8,9/10 contre 6/10) et d'appréciation générale de leur job (9,4/10 contre 6,7/10).

Mais, selon **Aline Bernard**, les salariés peuvent eux-mêmes entreprendre des démarches pour se 'libérer'. *“Nous passons une grande partie de notre temps au travail. Choisir un environnement où vous pouvez être la meilleure version de vous-même et vous sentir bien est donc important. Souvenez-vous de ce qui vous avait initialement attiré vers ce job. Vos tâches ont peut-être évolué. Vous pouvez aborder ce sujet avec votre manager et discuter de vos aspirations. Un coaching peut aussi vous aider à y voir plus clair, à déterminer ce qui vous donne de l'énergie et ce qui, au contraire, vous en coûte. Ou lancez-vous à la découverte d'un autre secteur, via un flexijob.”*

**Ceci ressort d'une enquête conduite par Tempo-Team en 2024, en collaboration avec la professeure Anja Van den Broeck, experte en motivation au travail à la KU Leuven. L'enquête a été réalisée par un bureau indépendant auprès d'un échantillon représentatif composé de 2000 salariés belges. Ils ont été interrogés sur plusieurs sujets liés au cadre de travail.*

Pour plus d'information (presse uniquement), veuillez prendre contact avec: Wavemakers PR, Emanuel Sys - 0486 17 52 65, emanuel@wavemakers.eu