



Le phénomène de la démission silencieuse au travail : un refus de l'investissement excessif

Fiche pratique publié le 10/04/2024, vu 562 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Explorez le phénomène de la démission silencieuse, où les employés limitent leur engagement au strict nécessaire, cherchant un meilleur équilibre vie-travail.

Le phénomène de la démission silencieuse au travail : un refus de l'investissement excessif

La démission silencieuse, également connue sous le nom de "quiet quitting", est une tendance récente dans le monde du travail. Plutôt que de quitter leur emploi, les employés concernés décident de limiter leur implication dans leur poste en ne faisant que le strict minimum nécessaire. Découvrons ce que cela signifie et les raisons qui poussent ces travailleurs à adopter cette approche.

Qu'est-ce que la démission silencieuse ?

Apparu aux États-Unis, le phénomène de la démission silencieuse touche principalement les jeunes travailleurs. Ceux-ci restent physiquement présents sur leur lieu de travail pendant leurs heures contractuelles mais refusent d'en faire plus. Ils évitent les heures supplémentaires, ne prennent pas de responsabilités au-delà de leur description de poste et ne répondent pas aux sollicitations en dehors de leurs horaires professionnels.

Cette attitude est notamment illustrée par l'augmentation du nombre d'employés déclarant s'impliquer uniquement selon le niveau nécessaire dans leurs activités professionnelles : 43 % parmi les salariés des entreprises de plus de dix employés.

Pourquoi choisir la démission silencieuse ?

1. **Recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle** : Les employés qui choisissent la démission silencieuse aspirent souvent à un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Ils estiment que les efforts fournis ne sont pas suffisamment récompensés ou ne correspondent pas à leurs aspirations.
2. **Manque de reconnaissance** : La démission silencieuse peut également être le reflet d'un sentiment d'injustice et de non-reconnaissance de la part de l'employeur, qui ne répond pas aux attentes des travailleurs en termes de formation, de rémunération ou d'implication dans

l'entreprise.

3. **Quête de sens** : Les employés engagés dans cette démarche cherchent souvent à donner plus de sens à leur vie professionnelle et à s'investir dans des actions qui correspondent davantage à leurs valeurs personnelles.

Les conséquences de la démission silencieuse sur le monde du travail

La démission silencieuse a des impacts majeurs sur le fonctionnement des entreprises et l'économie en général. Elle entraîne notamment une diminution de l'engagement des salariés, due au fait que les entreprises ne parviennent plus à répondre à leurs besoins en développement professionnel et en bien-être au travail. Cette tendance risque donc de créer des tensions au sein des organisations face à un manque de motivation et de productivité.

Un mouvement qui gagne en popularité

En France, 37 % des personnes interrogées se considèrent comme des adeptes de la démission silencieuse, selon un sondage réalisé par Ifop et Makers. Les principales raisons évoquées sont la surcharge de travail, le manque de considération et un équilibre défaillant entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les salariés français à la recherche de sens

L'enquête révèle également que les employés français aspirent davantage au bien-être au travail et à une meilleure qualité de vie. En 2022, 45 % d'entre eux ne considèrent plus le salaire comme leur unique motivation, contre 33 % en 1993.

Le gouvernement face à cette tendance

Face à l'ampleur du phénomène de la démission silencieuse, des solutions doivent être envisagées pour reconstruire le lien de confiance entre les employeurs et leurs salariés. Il est nécessaire de repenser, entre autres, la culture organisationnelle, la valorisation des compétences, les conditions de travail et les opportunités d'évolution professionnelle.

En conclusion, **la démission silencieuse est une réponse à un malaise croissant dans le monde du travail et témoigne d'un besoin urgent de repenser notre rapport à l'emploi et aux entreprises**. Les employeurs doivent prendre conscience de ces attentes et mettre en place des actions concrètes pour favoriser l'engagement et le bien-être de leurs salariés.

Le Bouard Avocats

<https://www.lebouard-avocats.fr/>