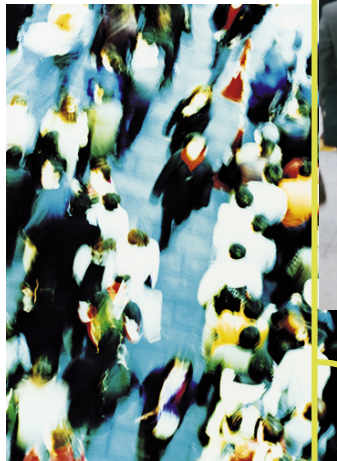


sociovision  
MASTERING A CHANGING WORLD

## Observatoire Sociovision 2008

Le 22 septembre  
PARIS 2008



Pour toute information complémentaire,  
vous pouvez contacter Benoit Roederer ou Béatrice Taudou  
16 rue d'Athènes - 75009 Paris - T 01 49 70 60 37 - F 01 42 81 45 67

## Introduction

- **Sociovision** est un **cabinet de conseil** qui, depuis plusieurs décennies, a choisi d'utiliser les sciences sociales pour aider les décideurs à mieux comprendre la société dans laquelle ils agissent afin d'ajuster leurs décisions, d'orienter leurs stratégies et de réussir leurs propres projets de changement.
- Les consultants de Sociovision s'appuient sur :
  - **Un Observatoire annuel des changements socioculturels**, qui explore ainsi toutes les dimensions de la vie en société depuis 1974 : repérage des tendances lourdes et des signaux faibles du changement en matière de relation au travail, à la famille, à la société et à ses institutions, à l'argent, à la mobilité, aux technologies... C'est l'outil de référence historique d'un grand nombre de grandes entreprises et d'administrations concernant l'évolution des mentalités en France, tant du point de vue socio-politique et consommatoire que des relations au travail et à l'entreprise.
  - **Un savoir-faire** en matière de conseil et d'accompagnement des transformations forgé par 35 années de travail et de construction de solutions avec les entreprises, les institutions et les collectivités territoriales.
  - En ce qui concerne le domaine des ressources humaines et du management, Sociovision apporte ses moyens d'analyse et de conseil à la majorité des entreprises du CAC 40.

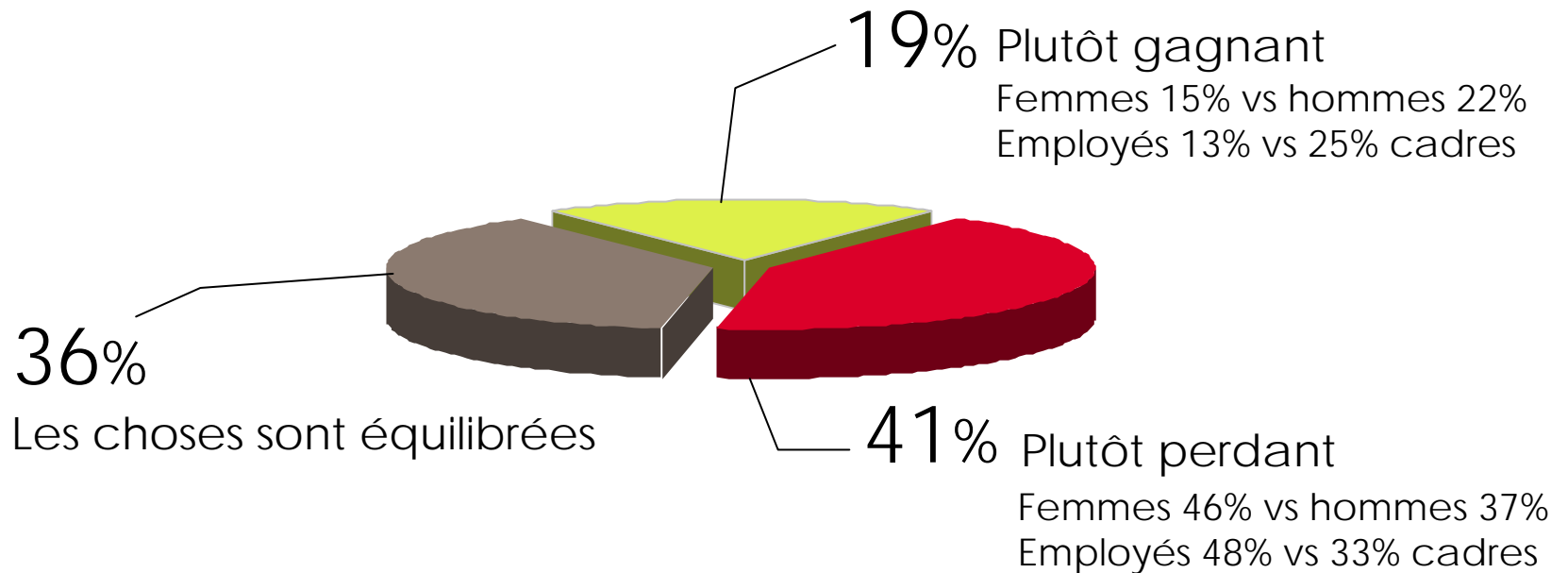
## L'enquête de juin-juillet 2008

- Les données confiées en exclusivité à Liaisons Sociales pour le présent dossier font partie d'un sondage annuel (réalisé en juin-juillet) sur un échantillon de 2.200 personnes représentatif des Français de 15 à 74 ans.
- L'enquête comporte **plus de 1.000 questions** sur tous les sujets de la vie.
- Parmi les interviewés, **1197 salariés** ont répondu à des questions portant sur les différentes composantes du travail et de la relation à l'entreprise.
- Sociovision a mis à disposition de Liaisons Sociales des indicateurs portant plus spécifiquement sur la problématique de **l'engagement au travail** et de **la confiance** qui font partie, cette année, de ses principaux thèmes de recherches.
- Les tableaux suivants explicitent la sélection des données publiées par Liaisons Sociales Magazine

Pour toute information complémentaire,  
vous pouvez contacter Benoît Roederer ou Béatrice Taudou  
16 rue d'Athènes - 75009 Paris – T 01 49 70 60 32 – F 01 42 81 45 67

## Au travail, le retour sur investissement fait débat

Au total, entre ce que vous investissez dans votre travail (compétences, temps, ...) et ce que vous recevez en retour, vous estimez-vous ...



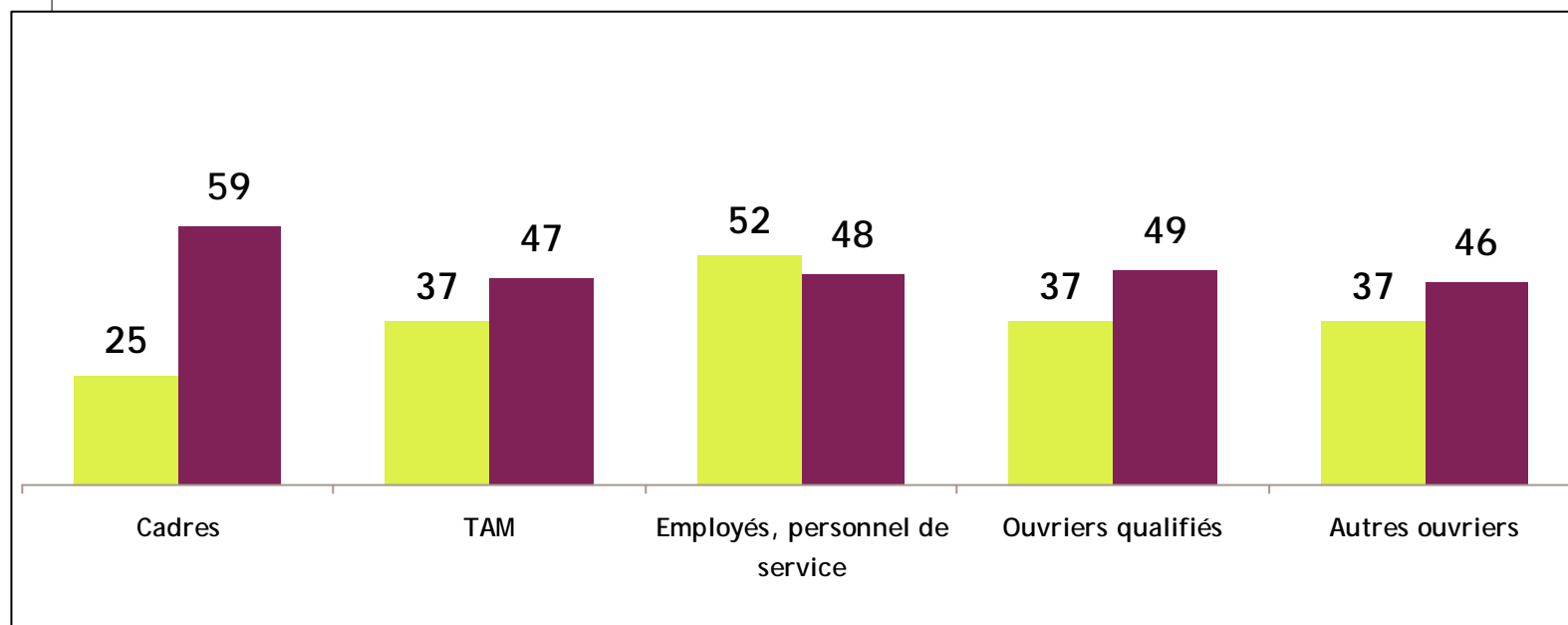
Mon entreprise tient les promesses qu'elle me fait

55%

Total d'accord

## Ceux qui se jugent « plutôt perdants »

Au total, entre ce que vous investissez dans votre travail (compétences, temps...) et ce que vous recevez en retour (rémunération, évolution de carrière, sécurité de l'emploi...), estimez-vous que vous êtes **globalement perdant** ?



*Les femmes, et particulièrement chez les cadres, se jugent plus mal traitées*



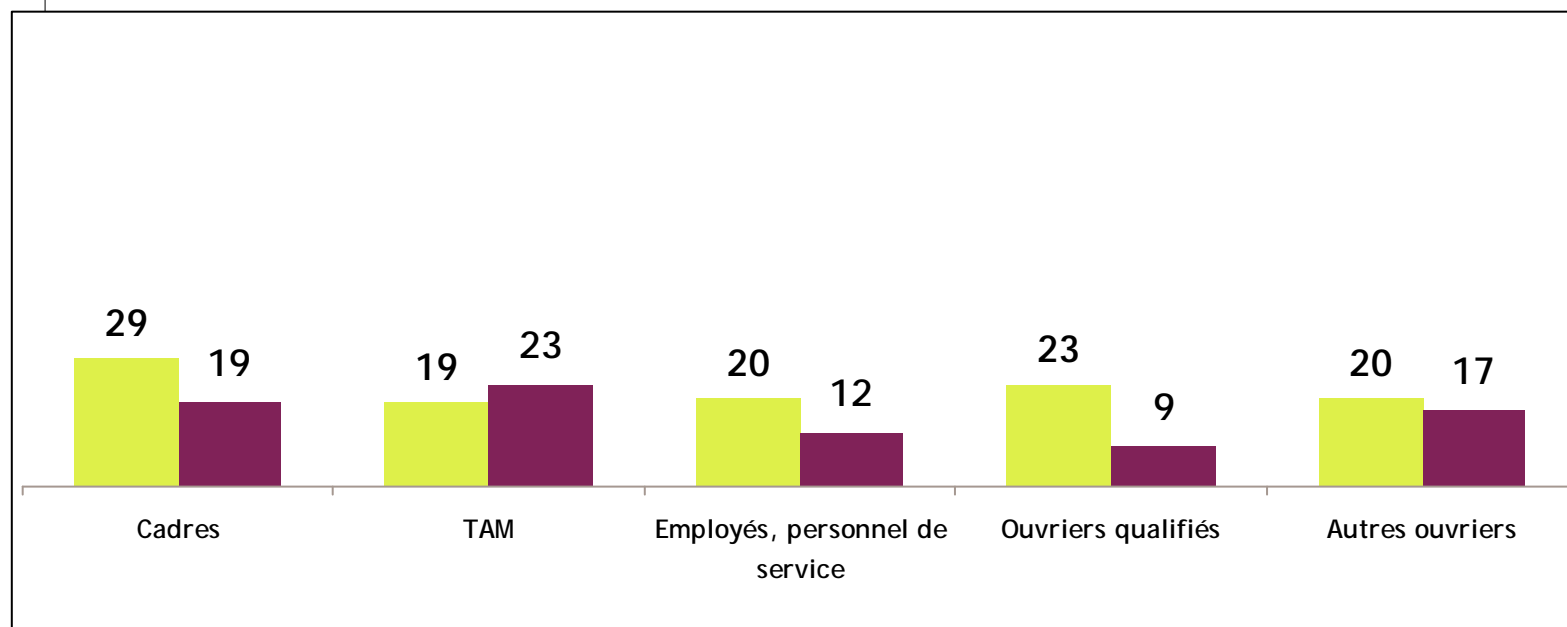
Hommes



Femmes

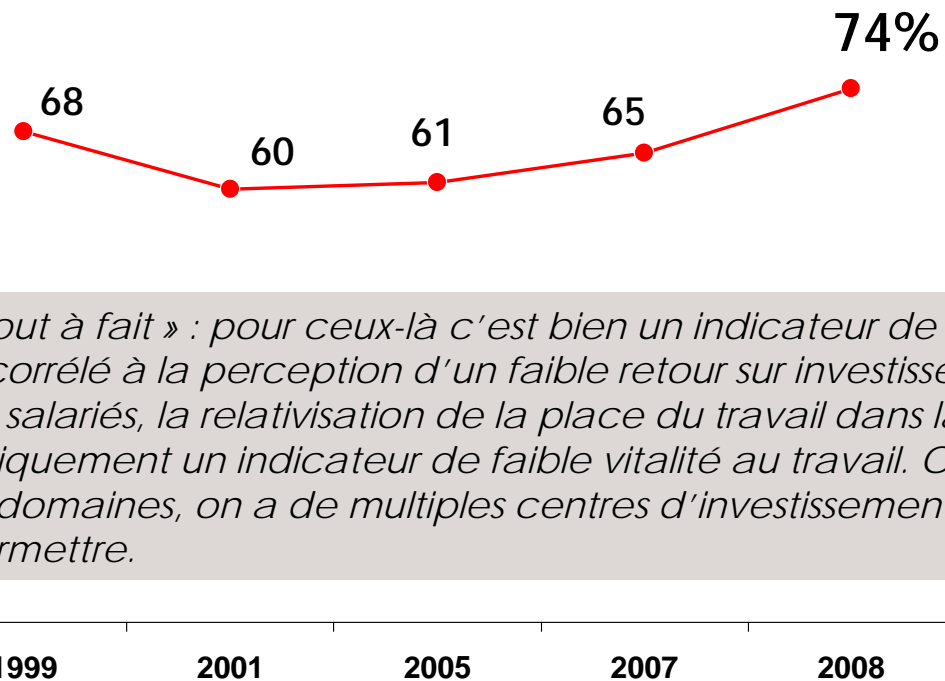
## Ceux qui se jugent « plutôt gagnants »

Au total, entre ce que vous investissez dans votre travail (compétences, temps...) et ce que vous recevez en retour (rémunération, évolution de carrière, sécurité de l'emploi...), estimez-vous que vous êtes **globalement gagnant** ?



## Une relativisation durable de la place du travail

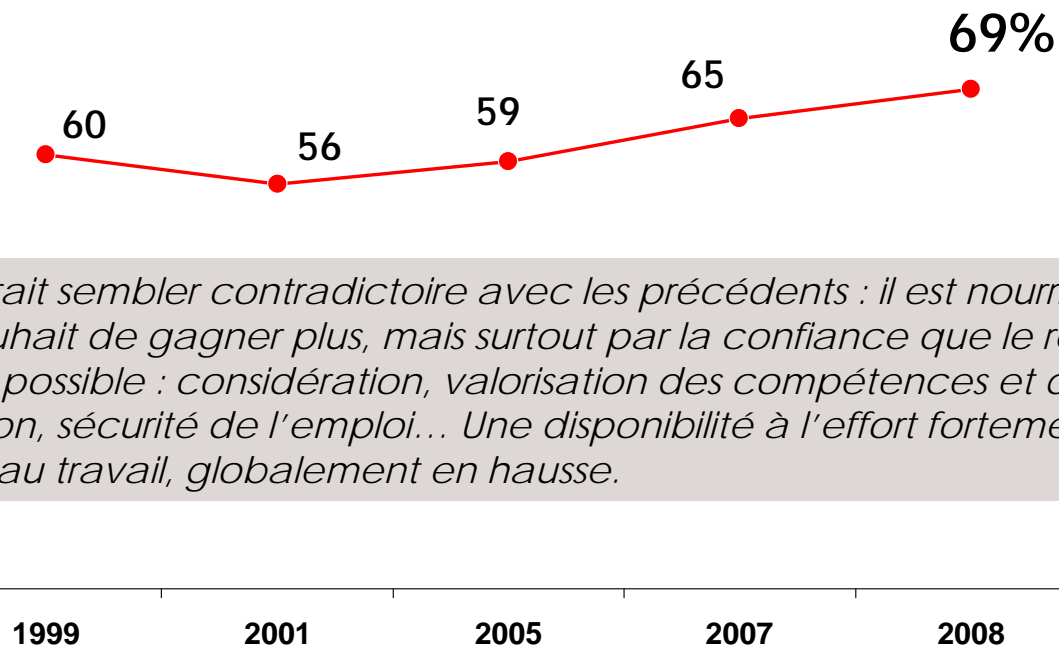
Je travaille avant tout pour gagner ma vie mais mes centres d'intérêt sont ailleurs (total d'accord)



*30 % des salariés disent « tout à fait » : pour ceux-là c'est bien un indicateur de moindre investissement au travail, corrélé à la perception d'un faible retour sur investissement. Mais, pour l'ensemble des salariés, la relativisation de la place du travail dans la vie est un acquis qui n'est pas uniquement un indicateur de faible vitalité au travail. On veut réussir sa vie dans tous les domaines, on a de multiples centres d'investissement, que la vie professionnelle doit permettre.*

## Des réserves d'investissement professionnel

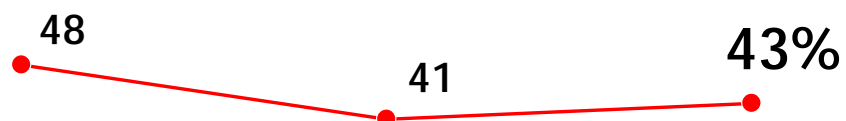
Si mon entreprise me demande de m'investir davantage, je suis prêt à le faire  
(total d'accord)



*Cet indicateur pourrait sembler contradictoire avec les précédents : il est nourri, non seulement par le souhait de gagner plus, mais surtout par la confiance que le retour d'investissement est possible : considération, valorisation des compétences et de l'apport personnel, progression, sécurité de l'emploi... Une disponibilité à l'effort fortement corrélée avec la satisfaction au travail, globalement en hausse.*

## Prudence devant la prise de responsabilités supplémentaires

J'ai assez de responsabilités, je ne souhaite pas en prendre plus  
(total d'accord)



*Un jugement qui ne distingue pas les CSP, mais plutôt les classes d'âge (34% chez les moins de 30 ans, 50% chez les 50 ans et plus) : le rejet de plus de responsabilités est lié à la diminution des espoirs de progression et des capacités à progresser. Objectivement, les contraintes et les responsabilités augmentent, ainsi que la crainte de ne pas pouvoir y faire face.*

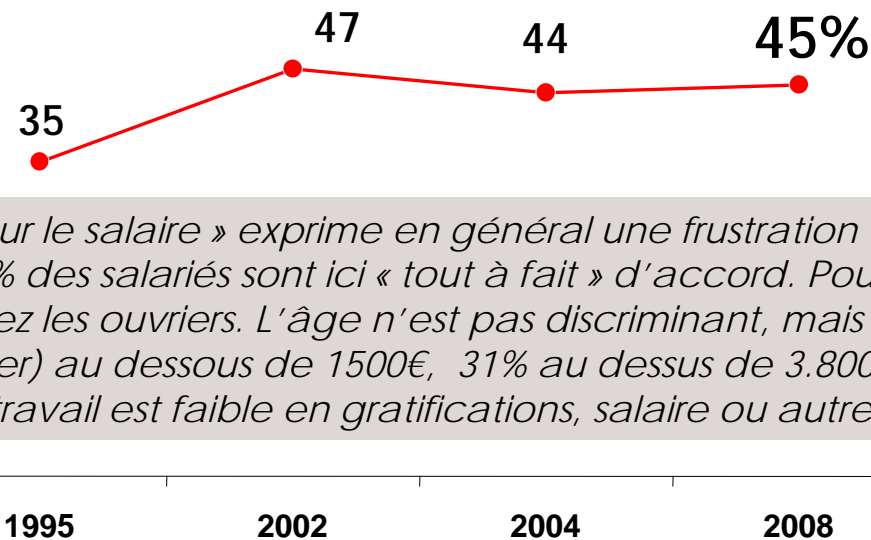
2006

2007

2008

## Un rêve d'échapper au travail ?

Je travaille uniquement pour le salaire : si je pouvais, je m'arrêterais  
(total d'accord)



*Travailler « uniquement pour le salaire » exprime en général une frustration de reconnaissance et d'espoir de progrès. 25% des salariés sont ici « tout à fait » d'accord. Pour les cadres, 27% en « total d'accord », 55% chez les ouvriers. L'âge n'est pas discriminant, mais plutôt le salaire : 50% pour des revenus (foyer) au dessous de 1500€, 31% au dessus de 3.800€. On rêve de s'arrêter surtout quand le travail est faible en gratifications, salaire ou autres.*

## Des symptômes de graves désajustements entre l'offre de travail et les attentes des salariés

Je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie (total d'accord)

21%

*Qu'un cinquième des salariés se reconnaissent dans cette perception constitue incontestablement le signe d'un malaise, même si 7% seulement des salariés sont « tout à fait » d'accord. Une envie qui ne préjuge pas du passage à l'acte, mais c'est un indicateur de faible investissement au travail que l'on trouve dans les milieux les moins favorisés en terme de capital socio-économique, et dans les entreprises publiques et nationalisées (32% total d'accord). 11% chez les cadres, 26% chez les employés et ouvriers.*

J'ai le sentiment que mon travail n'a aucun sens (total d'accord)

20%

*25 % chez les moins de 30 ans, 14% chez les cadres, 27% chez les OS, 27% parmi les salariés de l'industrie. Dire : « mon travail n'a aucun sens » est incompatible avec un investissement professionnel de qualité. Il est alarmant qu'un cinquième des jeunes salariés soient aujourd'hui dans cette situation.*