

## Après les élections, les chefs d'entreprises sont optimistes, les salariés attendent de voir

11 juillet 2007 - **La troisième vague de l'Observatoire des Acteurs du Travail, destiné à mesurer le moral des salariés et des chefs d'entreprise ainsi que leurs attentes pour l'avenir, a été réalisée juste après les élections présidentielle et législatives. Si les chefs d'entreprise sont beaucoup plus optimistes qu'il y a trois mois, les salariés se montrent en revanche plus réservés : ouverts au changement, y compris sur le contrat de travail, ils plébiscitent la négociation avec les partenaires sociaux et la réforme dans la continuité. Plus inquiets et plus stressés, les salariés semblent en fait attendre de voir quels seront les effets concrets des réformes dans le domaine du travail et demeurent pour le moment dans l'expectative.**



### I. Des chefs d'entreprise optimistes, des salariés beaucoup plus réservés

#### Forte progression de l'optimisme chez les chefs d'entreprise...

Alors que depuis la mise en place de l'Observatoire des Acteurs du Travail, les chefs d'entreprise se montraient globalement assez moroses quand ils pensaient à l'avenir, concernant notamment la possibilité d'augmenter les salaires ou d'embaucher, la nouvelle donne politique semble leur avoir considérablement redonné confiance. Ainsi, ils n'ont jamais été aussi optimistes à l'égard de la santé économique de leur entreprise (75% ; +5 points depuis mars) et de l'évolution de leur secteur d'activité (67% ; +7 points).

Plus significatif encore, ils se montrent désormais largement confiants sur la possibilité d'augmenter le salaire de leurs salariés. Un chef d'entreprise sur deux (50%) indique aujourd'hui être optimiste à ce sujet pour les mois à venir, soit 15 points de plus qu'en mars dernier. Il est très probable que les réformes envisagées par le gouvernement, et notamment l'exonération de charges des heures supplémentaires ou même la mise en place éventuelle de la TVA sociale, jouent un rôle dans cette forte progression de la confiance des dirigeants d'entreprise. Enfin, même s'ils demeurent sceptiques sur la possibilité d'embaucher (38%), ils sont beaucoup plus nombreux que lors de la précédente vague à se dire optimistes sur ce sujet également (+8 points), signe d'un réel regain de confiance enregistré dans cette population.

Cet optimisme est d'autant plus marquant qu'il touche toutes les entreprises, quels que soit le secteur d'activité ou la taille d'entreprise. On remarquera la très forte progression de la confiance chez les chefs d'entreprise travaillant dans le secteur de l'industrie : 80% (+15 points) sont confiants concernant la santé de leur entreprise, 63% (+17 points) leur secteur d'activité, 51% (+22 points) la possibilité d'augmenter les salaires ou encore 46% (+14 points) la possibilité d'embaucher. L'optimisme dans ce secteur, pourtant assez morose, témoigne de l'impact très positif que semble avoir auprès de l'ensemble des chefs d'entreprise l'élection de Nicolas Sarkozy, même si la possibilité d'embaucher demeure encore un sujet qui suscite un plus fort pessimisme chez les entrepreneurs, et notamment chez ceux qui dirigent une PME.

#### ... tandis que les salariés se montrent eux plus inquiets à l'égard de l'avenir

Si les chefs d'entreprise se montrent beaucoup plus optimistes, les salariés sont quant à eux nettement plus circonspects. Alors que leur moral enregistrait une légère amélioration lors de la dernière vague, ils sont gagnés ce mois-ci par une poussée d'inquiétude (37% ; +6

points) et de stress (35% ; +13 points) au point que ces deux sentiments sont désormais les plus cités par les salariés, aux coudes à coudes avec la motivation (35% ; stable), certes, mais qui perd sa première place. Cette poussée de l'inquiétude et du stress concerne aussi bien les salariés de moins de 35 ans que ceux qui sont plus âgés, ces derniers étant même désormais plus inquiets et stressés que motivés.

Les salariés ne sont pas pour autant désabusés et démotivés. Ainsi, ils sont encore nombreux à citer des items positifs comme la satisfaction (30% ; stable), l'espoir (26% ; +8 points), la confiance (24% ; +6 points) et la sérénité (18% ; +4 points). Mais force est de constater que la progression enregistrée par l'inquiétude et le stress est bien supérieure, et qu'une proportion non négligeable de salariés se dit toujours en colère (16% ; -2 points), résignée (14% ; +3 points) ou indique s'ennuyer (8% ; +2 points).

Toutefois, le climat social n'apparaît par ailleurs pas plus tendu que lors des précédentes vagues, le potentiel de mobilisation subissant même une légère érosion. Ainsi, 11% des chefs d'entreprise (-4 points) et 38% des salariés (stable) estiment possible un conflit entre la direction et les salariés, conflit auquel 51% des salariés auraient envie de participer, soit 3 points de moins qu'en novembre dernier. Il faut dire que l'approche des vacances n'est pas la période la plus propice aux mobilisations et que les salariés, même inquiets, attendent probablement la rentrée et la mise en place concrète de réformes pour éventuellement agir. Néanmoins, un quart d'entre eux (25%) se dit toujours sûr d'y participer, signe que sans être fort, le potentiel de mobilisation sociale n'en demeure pas moins latent.

En fait, les salariés semblent surtout être dans l'expectative après les élections, attendant non sans inquiétude de savoir ce qui va réellement se passer dans les prochains mois pour afficher une confiance similaire à celle des chefs d'entreprise.

## **II. Un état d'esprit opposé entre salariés et chefs d'entreprise qui fait écho à une perception différente des réformes envisagées**

### **Du côté des chefs d'entreprise : un accueil favorable aux réformes et un souhait de rupture toujours prégnant**

Près de neuf dirigeants sur dix (87%) estiment que les réformes qui sont préparées par le gouvernement dans le domaine du travail (exonération de charges des heures supplémentaires, contrat de travail unique etc.) vont plutôt dans le bon sens : le fort regain d'optimisme observé chez les chefs d'entreprise est donc certainement corrélé à cet accueil très favorable aux réformes en cours, et à l'espoir qu'elle génère des éléments positifs pour les entrepreneurs. D'ailleurs, ces derniers semblent souhaiter qu'elles soient rapidement mises en place, si besoin par une loi. Ainsi, 57% estiment qu'il vaudrait mieux « négocier avec les partenaires sociaux mais les mettre en place par une loi même si un accord n'intervient pas », tandis que seuls 39% préféreraient au contraire que l'on « négocie avec les partenaires sociaux et qu'on ne les mette pas en place tant qu'un accord n'est pas intervenu ». Ces chiffres témoignent de la forte attente des chefs d'entreprise sur ce sujet, et d'une réelle volonté de rupture.

Concernant plus précisément le contrat de travail, les entrepreneurs estiment massivement que le CDI pose aujourd'hui problème, et qu'un aménagement du contrat de travail serait souhaitable. Ainsi, 84% pensent que « si les règles actuelles de licenciement des personnes en CDI étaient assouplies, les entreprises auraient moins peur et embaucheraient beaucoup plus », dont une nette majorité (56%) qui se dit même « tout à fait d'accord » avec cette proposition. Ils sont également 81% à estimer que « s'il y a autant de personnes en CDD, c'est essentiellement parce que les règles d'embauche et de licenciement pour le CDI sont trop rigides pour les entreprises », avec là encore une majorité (55%) qui se dit « tout à fait d'accord ». Même si l'assentiment est moindre, plus de deux dirigeants sur trois (68%) indiquent également que l'on peut « assouplir les conditions

d'embauche et de licenciement des salariés en CDI si on accroît le niveau d'indemnisation et l'accompagnement des chômeurs pour retrouver un emploi ».

L'appel à un assouplissement des règles du CDI semble d'autant plus fort chez les chefs d'entreprise que ces derniers sont largement persuadés que cela débloquerait la situation et favoriserait l'emploi. Ainsi, à la question « si demain les règles actuelles de licenciement des personnes en CDI étaient assouplies et qu'en même temps, on renforçait le niveau d'indemnisation et l'accompagnement des chômeurs pour trouver en emploi », près des trois quarts des chefs d'entreprise (72%) répondent que cela créerait « plus d'emploi que de précarité », tandis que seuls 23% jugent à l'inverse que la précarité l'emporterait sur la création d'emploi.

Les chefs d'entreprise se montrent donc nettement plus optimistes qu'il y a trois mois, convaincus semble-t-il que les réformes vont dans le bon sens et qu'elles vont permettre une relance de l'emploi et une possibilité pour eux d'augmenter ensuite le salaire de leurs salariés.

### **Du côté des salariés : entre espoir et inquiétude, le souhait de rupture s'amenuise**

Du côté des salariés en revanche, l'enthousiasme est plus modéré. L'inquiétude et le stress qu'ils ressentent davantage qu'en mars dernier s'explique probablement par le fait que l'élection passée, les réformes se concrétisent désormais et suscitent l'espoir mais aussi l'angoisse d'un résultat moins positif qu'escompté, voire d'une détérioration de leurs conditions de travail. Cette poussée de l'inquiétude ne signifie pas que les salariés rejettent les réformes ou se montrent dubitatifs : globalement, ils les accueillent avec bienveillance et se montrent ouverts au changement. Mais celui-ci se faisant plus concret, l'inquiétude pointe et avec elle l'angoisse que les réformes leur soient néfastes.

Ainsi, de manière générale, près de six salariés sur dix (57%) indiquent que globalement, les réformes engagées par le gouvernement (exonération de charges des heures supplémentaires, mise en place du contrat de travail unique) vont plutôt dans le bon sens. A l'inverse, 39% pensent qu'elles vont plutôt dans le mauvais sens. L'assentiment est donc majoritaire, mais pas aussi massif que celui des chefs d'entreprise. Aucune catégorie de salariés ne s'illustre par une adhésion ou un rejet marqué, tous se montrent plutôt positifs quels que soient la profession ou le secteur. Ainsi, 54% des cadres, 57% des personnes exerçant une profession intermédiaire, 56% des employés et 60% des ouvriers indiquent qu'elles vont plutôt dans le bon sens, tout comme 59% des salariés du privé et 55% des salariés du public. Cette homogénéité témoigne d'un assentiment mais aussi d'un scepticisme qui transcende les catégories sociales.

Par ailleurs, les salariés semblent également souhaiter qu'elles soient mises en place avec souplesse, et au terme du processus classique de négociations avec les syndicats. Ainsi, alors que les chefs d'entreprise plébiscitaient largement la mise en place de ces réformes par la loi si aucun accord avec les partenaires sociaux n'avait été trouvé (57%), les salariés sont nettement moins nombreux à privilégier cette option (29%) et pensent à l'inverse très majoritairement (69%) qu'il vaut mieux « négocier avec les partenaires sociaux et ne pas mettre en place les réformes tant qu'un accord n'est pas intervenu ». Cet attachement au processus de discussion et de compromis social est le fait de l'ensemble des salariés, quels que soient leur profession (70% des cadres, 69% des personnes exerçant une profession intermédiaire, 70% des employés et 68% des ouvriers) ou le secteur d'activité dans lequel ils travaillent, même si l'attachement est logiquement plus prononcé chez les salariés du public (76%) que du privé (64%).

La volonté de rupture des salariés, si elle est toujours présente, semble donc s'être atténuée depuis les élections présidentielle et législatives. Ainsi, sans remettre en question leur souhait que Nicolas Sarkozy « crée une rupture avec la situation actuelle en faisant des

réformes sociales et économiques majeures » (41% ; -15 points), ils sont désormais 38% (+11 points) à penser qu'il faut « entreprendre certaines réformes importantes mais qui ne provoquent pas de rupture avec la situation actuelle ». C'est là encore très certainement l'illustration de leurs craintes vis-à-vis des effets des réformes à venir, même si elles sont perçues comme allant dans le bon sens.

Dans le détail, les salariés oscillent également entre ouverture au changement dans l'espoir de voir l'emploi relancé, et perplexité face à des réformes dont ils craignent les conséquences négatives en terme de précarité. Ainsi, sans approuver aussi massivement que les chefs d'entreprise les mesures d'assouplissement du CDI, les salariés s'y montrent plutôt favorables. Les deux tiers (66%) estiment qu'on peut « assouplir les conditions d'embauche et de licenciement des salariés en CDI si on accroit le niveau d'indemnisation et l'accompagnement des chômeurs pour retrouver un emploi ». Ils pensent également majoritairement que « s'il y a autant de personnes en CDD, c'est essentiellement parce que les règles d'embauche et de licenciement pour le CDI sont trop rigides pour les entreprises » (59%) et que « si les règles actuelles de licenciement des personnes en CDI étaient assouplies, les entreprises auraient moins peur et embaucheraient beaucoup plus » (55%). Il y a donc de la part des salariés une ouverture à une modification du CDI, mais sans que l'assentiment ne soit massif, comme si les salariés redoutaient encore trop les conséquences pour véritablement se prononcer en faveur d'une telle évolution. D'ailleurs, quand on leur demande « si demain les règles actuelles de licenciement des personnes en CDI étaient assouplies et qu'en même temps on renforçait le niveau d'indemnisation et l'accompagnement des chômeurs pour trouver un emploi », la moitié des salariés indique que cela créerait « plus d'emploi que de précarité » (47%) mais l'autre moitié est de l'avis contraire, estimant que cela créerait « plus de précarité que d'emploi » (47%), un clivage qui se retrouve là encore dans toutes les classes d'âge, toutes les professions et quel que soit le secteur considéré.

De même, le fameux adage « travailler plus pour gagner plus » ne semble pas totalement perçu par ces derniers comme un moyen concret d'augmenter leur pouvoir d'achat. Alors que leur principale préoccupation demeure leur niveau de salaire (46% ; stable), loin devant le maintien de leur emploi (29% ; stable) et le temps consacré à leur travail (22% ; +3 points), leur anticipation à ce sujet demeure assez négative. La majorité (57%) estime que leur pouvoir d'achat va rester stable (+6 points par rapport à novembre 2006), tandis que seuls 21% pensent qu'il va augmenter (+3 points) et 21% qu'il va diminuer (21% ; -9 points). Le pessimisme de novembre dernier a donc été remplacé par un certain attentisme des salariés, qui anticipent le plus souvent le statut quo et parfois l'amélioration. Dans le même temps, la moitié des salariés (47%) déclarent qu'ils travailleront plus qu'aujourd'hui, tandis que 46% estiment qu'ils travailleront autant, signe qu'ils pensent bien que les réformes vont les amener à travailler davantage mais sans que ce sentiment ne s'accompagne d'une croyance parallèle en l'augmentation du pouvoir d'achat. D'ailleurs les personnes qui disent qu'elles travailleront plus ne pensent pas plus que celles qui estiment qu'elles travailleront autant qu'elles gagneront en pouvoir d'achat, signe que le lien entre augmentation des heures travaillées et augmentation du salaire n'est pas encore intégré par les salariés.

Sur ce point comme sur d'autres, les salariés sont donc partagés entre espoir d'un changement positif, et crainte de conséquences négatives. En fait, la raison principale de cette inquiétude persistante des salariés dès qu'on aborde des modifications du code du travail s'explique par l'angoisse du chômage, qui loin d'être perçu comme une période de transition entre deux postes, est encore largement associé à un moment difficile à dépasser. Ainsi, une nette majorité de salariés (59%) affirme que s'ils se retrouvaient au chômage dans les cinq prochaines années, il leur serait difficile de retrouver un emploi, un quart (27%) affirmant même que cela leur serait « très difficile ». Seuls 38% pensent qu'ils pourraient retrouver facilement un emploi. Ce sentiment que le chômage s'apparente à un échec difficilement surmontable explique probablement les réticences des salariés à

accepter sans ciller les modifications du droit du travail et notamment celles affectant les procédures de licenciement.

L'angoisse du chômage est telle en France qu'aucune classe d'âge n'est épargnée. En définitive, seuls les salariés âgés de 25 à 34 ans pensent majoritairement pouvoir retrouver facilement du travail (53%) tandis que dès 35 ans, le sentiment que ce sera difficile domine (56%), pour croître considérablement avec l'âge (72% chez les 45-54 ans et 79% chez les plus de 55 ans). Mais les plus jeunes ne sont pas à l'abri puisque 60% des salariés de moins de 25 ans pensent également que ce sera difficile, alors même qu'ils sont en tout début de carrière. Autrement dit, seuls les salariés de 25 à 34 ans, encore jeunes et peu payés mais avec de l'expérience, s'estiment armés pour faire face au chômage (et encore, dans des proportions modérées), tandis que leurs aînés pensent déjà être trop vieux, et les plus jeunes trop inexpérimentés, pour affronter cette période. Ce sentiment, qui n'est pas sans fondement tant le marché de l'emploi en France privilégie les jeunes trentenaires au détriment des autres classes d'âge, explique très certainement la frilosité des salariés à accepter des réformes dont ils ne savent pas très bien s'ils y gagneront ou s'ils y perdront.

Pour faire face au chômage, l'une des sources principales de leur angoisse, les salariés se montrent ouverts à certaines solutions comme la reconversion professionnelle. Ainsi, près de neuf salariés sur dix (86%) seraient prêts à se reconvertir professionnellement (en gardant une rémunération équivalente). Une majorité d'entre eux (54%) déclare même accepter « certainement » d'être formés à un métier différent du leur. La reconversion professionnelle leur apparaît d'ailleurs comme la meilleure solution pour améliorer l'aide et le suivi des chômeurs (52%), loin devant l'assurance d'un véritable suivi personnalisé (29%), l'amélioration de la coopération entre l'UNEDIC et l'ANPE (16%) et l'augmentation des allocations versées aux chômeurs (2%). La reconversion professionnelle apparaît donc aux salariés comme une solution envisageable pour faire face au chômage. En revanche, le fait d'accepter un emploi qui nécessite de déménager suscite nettement plus de réticences : seuls 47% l'accepteraient tandis que la majorité le refuserait (52% dont 30% de manière catégorique), signe que la mobilité géographique des salariés n'est pas encore totalement acquise, et que si la reconversion professionnelle semble plébiscitée, elle s'entend – encore ? – probablement dans une zone géographique proche de son lieu d'habitation.

*Ainsi, cette troisième vague de l'Observatoire des Acteurs du Travail montre que la nouvelle période politique qui s'ouvre depuis les élections présidentielle et législatives suscite l'optimisme des chefs d'entreprise mais la perplexité des salariés, qui sans rejeter tout changement, en redoutent les conséquences et demeurent pour le moment dans l'expectative.*

**Cliquez sur l'image pour visualiser le diaporama :**



**Christelle Craplet**

Chargée d'études - Ipsos Public Affairs

[christelle.craplet@ipsos.com](mailto:christelle.craplet@ipsos.com)

## **Autres contacts**

### **Toutes les données...**

**Enquête effectuée pour :** L'Institut MANPOWER en partenariat avec LCI et Les Echos.

**Dates du terrain :** Du 22 au 30 juin 2007 (salariés) et du 21 au 27 juin 2007 (chefs d'entreprise)

#### **LES SALARIES**

968 salariés du secteur privé et du public issus d'un échantillon représentatif de la population française (méthode des quotas : sexe, âge, profession du chef de famille, région, catégorie d'agglomération).

Echantillon interrogé par téléphone.

#### **LES CHEFS D'ENTREPRISE**

403 dirigeants d'entreprise.

L'échantillon a été raisonné pour disposer non seulement de dirigeants de petites structures (1 à 9 Salariés), de structures moyennes (10 à 49 salariés et 50 à 199) ou importantes (200 salariés et plus). Lors du traitement des résultats, chaque catégorie > a été remise à son poids réel afin d'assurer la représentativité des résultats.

Echantillon interrogé par téléphone.