



L'accès des salariés du privé aux mandats publics

Ifop pour Le Cercle de l'Excellence RH



FD/ASV/RL N° 112995

Contacts Ifop :

Frédéric Dabi / Anne-Sophie Vautrey / Romain Loubié

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

TEL : 01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com

SEPTEMBRE 2015

Sommaire

- 1 - La méthodologie	2
- 2 - Les principaux enseignements de l'étude	5

- 1 -

La méthodologie

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour Le Cercle de l'Excellence RH

Echantillon



Le questionnaire a été adressé à 1363 PDG.

Parmi ceux-ci, **82 PDG** l'ont complété, soit un taux de participation de **6%**.

Mode de recueil



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 27 avril au 29 mai 2015.

Retrouvez gracieusement les sondages et analyses publiés de l'Ifop sur :

Nos applications mobiles



Android



iPhone / iPad

Notre site Internet



www.ifop.com

Les réseaux sociaux



@IfopOpinion



Ifop Opinion

Précision relative aux marges d'erreur

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-dessous :

INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCE						
<i>Taille de l'échantillon</i>	<i>Si le pourcentage trouvé est...</i>					
	5 ou 95%	10 ou 90%	20 ou 80%	30 ou 70%	40 ou 60%	50%
100	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10,0
200	3,1	4,2	5,7	6,5	6,9	7,1
300	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,4	3,3	3,7	4,0	4,1
700	1,6	2,3	3,0	3,5	3,7	3,8
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
2 000	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8
4 000	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
5 000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4
6 000	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4
8 000	0,5	0,7	0,9	1,0	1,1	1,1
10 000	0,4	0,6	0,8	0,9	0,9	1,0

Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **100** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **6,0**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 4% et 16%.

- 2 -

Les principaux enseignements de l'étude

Les PDG souhaitent que les salariés d'entreprises du secteur privé soient davantage présents dans la sphère politique

Les PDG interrogés considèrent unanimement (100%) que les fonctionnaires sont aujourd'hui suffisamment présents au sein du personnel politique, et dressent dans une moindre mesure un constat similaire au sujet des professions libérales (66%).

En revanche, ils jugent que **les chefs d'entreprise (93%) et les salariés du secteur privé (97%) ne sont pas assez représentés au sein de la classe politique.**

Au-delà de ce constat, **99% des PDG déclarent qu'ils souhaiteraient que les salariés d'entreprises du secteur privé soient soit plus présents dans la sphère politique, dont 71% « beaucoup plus ».** De même 94% aimeraient compter plus de chefs d'entreprise parmi le personnel politique, dont 68% « beaucoup plus ». A l'opposé, seuls 3% souhaitent voir davantage de fonctionnaires en politique.

Pour expliquer cette sous-représentation des salariés du privé dans le milieu politique, les PDG citent principalement la difficulté de retrouver un emploi à la fin du mandat (74%) et dans une moindre mesure le manque de réseau au sein de la sphère politique (45%). En revanche, **peu avancent la crainte d'être mal vu par leur employeur (20%),** ce qui peut s'expliquer par le fait que les trois quart d'entre eux (74%) ont connaissance de l'engagement politique passé ou actuel de salariés de leur propre entreprise.

Une plus forte présence des salariés du privé en politique serait bénéfique pour la sphère politique, mais soulèverait plusieurs enjeux pour les entreprises

Selon les PDG interrogés, **une plus forte présence des salariés du secteur privé au sein du personnel politique s'accompagnerait de nombreuses conséquences positives.** Ainsi, les trois quarts des PDG (76%) considèrent que cela se traduirait avant tout par **une meilleure connaissance du monde de l'entreprise par les personnalités politiques.** Dans une moindre mesure, cette évolution apporterait également de nouvelles idées (36%), davantage de diversité (31%) et permettrait au personnel politique d'être plus proche de leurs préoccupations (29%). Seuls 13% considèrent que les salariés du privé amèneraient davantage d'audace en politique.

Ceci étant, **les PDG jugent que l'exercice de mandats politiques par des salariés du privé peut également générer des difficultés.** Ainsi, ils pointent les potentiels problèmes liés au devoir de neutralité dans certains secteurs d'activités (59%), à l'organisation RH dans les entreprises (47%), ou encore aux difficultés relationnelles engendrées par l'affichage des opinions politiques de certains salariés (46%).

Les PDG perçoivent l'engagement politique comme un atout moindre que d'autres expériences dans un parcours professionnel

Les PDG interrogés affirment quasi unanimement avoir une bonne opinion des salariés du privé engagés en politique (92%).

Pourtant, l'engagement politique ne constitue pas nécessairement à leurs yeux un atout à valoriser dans un parcours professionnel. Alors qu'une reconversion professionnelle (95%), un engagement bénévole (85%) ou une pratique sportive à haut niveau (84%) constituent pour une large majorité des PDG des atouts à valoriser dans un parcours professionnel, seul un PDG sur deux estime qu'il en est de même pour un engagement politique.

Très favorables à plusieurs mesures visant à favoriser l'engagement des salariés du privé dans la vie politique, les PDG se disent majoritairement disposés à s'engager personnellement en ce sens

Les PDG se montrent très favorables à la mise en place de mesures visant à faciliter l'accès des salariés du secteur privé à la vie politique : 95% y sont favorables, dont 46% tout à fait.

Dans le détail, **parmi les dispositions prévues dans la loi du 31 mars 2015, deux reçoivent un accueil très positif.**

Très largement favorables à la mise en place de dispositifs d'aménagement du temps de travail (88%), ils soutiennent également de manière majoritaire la préservation du poste des salariés engagés en politique (64%). **En revanche, la création d'un statut de salarié protégé pour les mandats locaux, sur le modèle du statut existant pour les représentants du personnel, est rejetée par 67% des PDG, 34% y étant même tout à fait opposés.**

La majorité des PDG interrogés se déclarent également disposés à mettre en place des mesures au sein de leur propre entreprise afin de faciliter l'engagement des salariés dans la vie politique. Ainsi, 86% se disent prêts à aménager le temps de travail des salariés engagés en politique, 71% sont enclins à intégrer dans leur stratégie RH des mesures destinées aux salariés engagés en politique et 60% sont prêts à préserver le poste des salariés concernés jusqu'à la fin de leur mandat.

Enfin, **huit PDG sur dix (79%) se disent prêts à aller plus loin et à s'engager personnellement pour faciliter l'accès des salariés du privé à des mandats électoraux.**