

The background features a complex abstract design. It consists of numerous thin, grey, curved lines that create a sense of depth and movement. Overlaid on these lines are several solid purple shapes: a horizontal bar at the top, a vertical bar on the right, and a large, irregular shape in the center-right that resembles a stylized letter 'L' or a similar geometric form. The overall aesthetic is modern and graphic.

GRAND DEBAT OASYS - NEWS TANK RH

ENTREPRISE ET COHÉSION SOCIALE :  
PLUS DE CONSENSUS QUE DE DÉSACCORDS



Dirigeants, partenaires sociaux, salariés, managers... du 11 au 22 mars, 1 335 personnes ont participé au grand Débat mené par Oasys via sa plateforme en ligne et les réseaux sociaux, en partenariat avec News Tank RH Management.

Une finalité, associer tous les acteurs de l'économie pour qu'ils apportent leur contribution au débat sur les entreprises et leur rôle dans la société.

C'est la raison pour laquelle Oasys Consultants a décidé de s'engager dans ce débat en élargissant le questionnement au rôle de l'entreprise dans la société, à l'orientation des règles sociales et au partage de la richesse créée.

Quatre thèmes ont ainsi été explorés :

- 1) Rôles, missions et fonctionnement des entreprises privées et publiques
- 2) Solidarité et cohésion sociale
- 3) Travail, dialogue et engagement
- 4) Création de valeur et partage des richesses.

Nous avons été surpris par l'ampleur de la participation. La volonté des répondants de s'exprimer sur les grands sujets du monde du travail et de l'économie y a contribué tout comme le positionnement inédit du questionnaire.

Les tendances et enseignements issus des résultats sont riches ; ils traduisent souvent un désir de consensus dans un paysage social mouvementé... la possibilité d'unir les acteurs sur des valeurs, des principes et des règles de coopération communes.

Nous souhaitons que la lecture des résultats de ce questionnaire enrichisse la réflexion de chacun, nourrisse le dialogue au sein des entreprises et apporte sa pierre à cet ambitieux débat démocratique.

Les résultats sont remis à Madame la Ministre du Travail en parallèle de la restitution du Grand Débat National courant avril 2019.

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

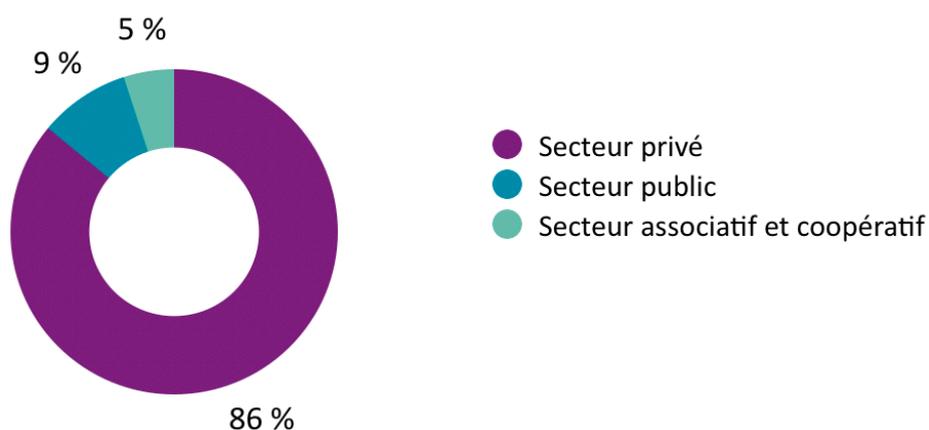
L'étude en ligne a été réalisée en France du 11 au 22 mars.

Le questionnaire se compose de 31 questions fermées et 1 question ouverte. 1 335 personnes ont complété le questionnaire.

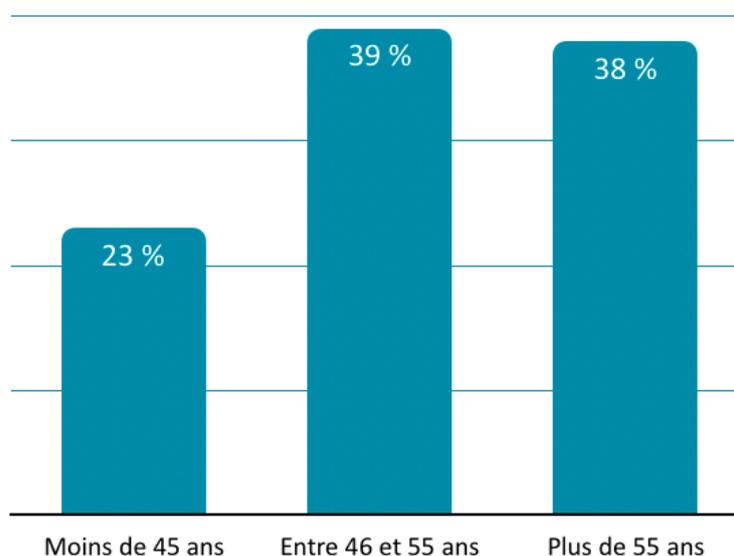
Afin de garantir la représentativité de l'échantillon, nous avons contrôlé les réponses à l'aide de la méthode des quotas. Ainsi, nous sommes en mesure de garantir la fiabilité des résultats avec un indice de confiance de 98% pour l'ensemble des questions.

Dans ce document, nous restituons les résultats de l'ensemble des répondants et nous effectuons des analyses par catégorie de répondant (secteur, taille d'entreprise, âge et statut) lorsqu'il existe des différences significatives : +/- 7%.

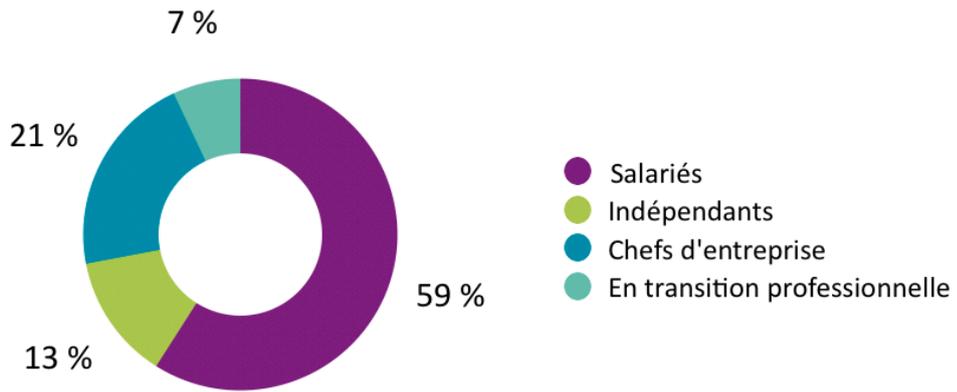
### Répartition par secteur



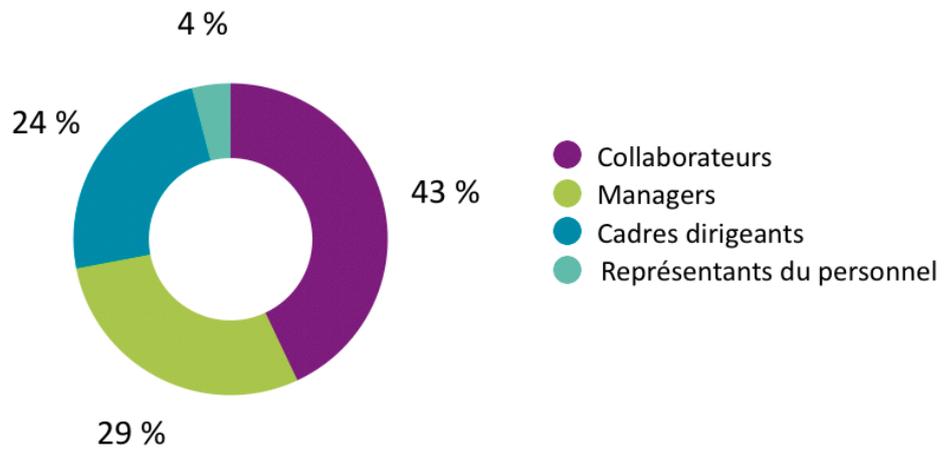
### Age des répondants



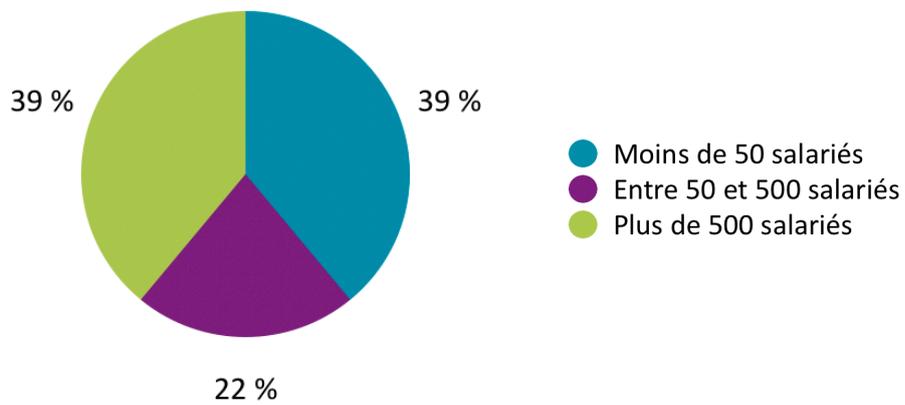
### Répartition par statut



### Ventilation des salariés



### Par taille d'entreprise

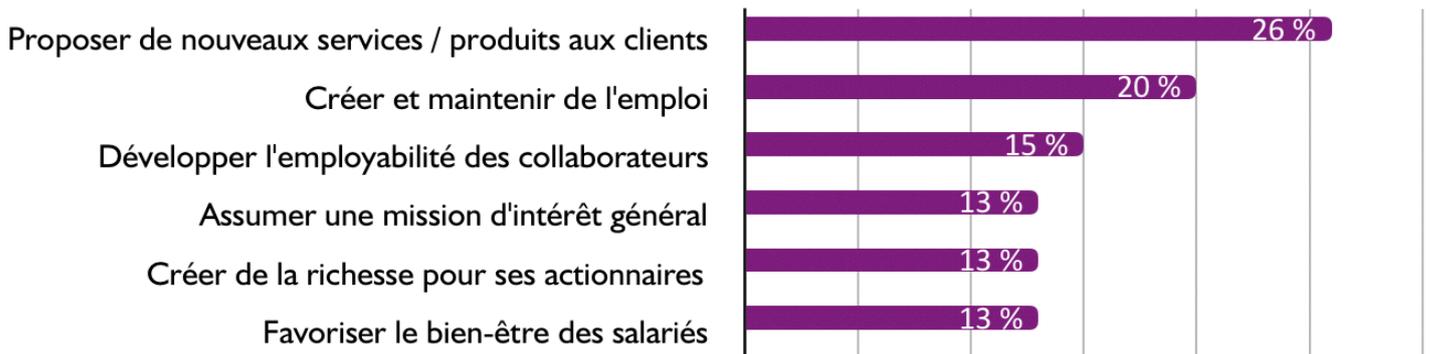


## THÈME I :

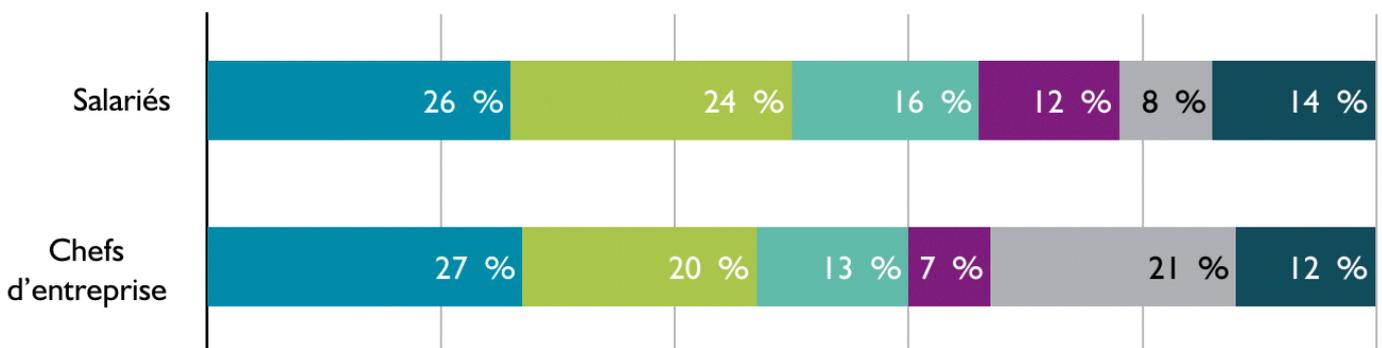
### RÔLES, MISSIONS ET FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES PRIVÉES ET PUBLIQUES

QUESTION 1 : Selon vous, la mission d'une entreprise est de...

#### Les missions prioritaires d'une entreprise



#### La mission d'une entreprise selon le statut du répondant



- Proposer de nouveaux services / produits aux clients
- Créer et maintenir de l'emploi
- Développer l'employabilité des collaborateurs
- Assurer une mission d'intérêt général
- Créer de la richesse pour ses actionnaires
- Favoriser le bien-être des salariés



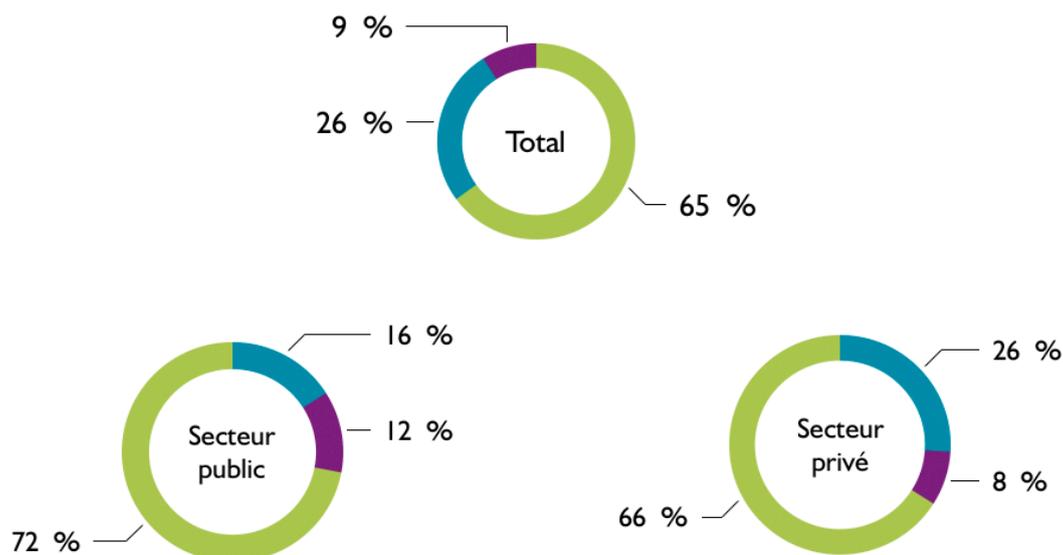
L'offre de produits et services au client fait l'unanimité, quelque soit le statut du répondant.

Pour les chefs d'entreprise, la responsabilité de l'emploi est presque placée au même niveau que la création de richesse pour les actionnaires.

Les salariés et les chefs d'entreprise s'accordent sur l'importance mineure de la mission d'intérêt général des entreprises.

QUESTION 2 : Selon vous, faut-il mesurer la performance des organisations

Mesurer la performance du secteur public  
comme les entreprises privées



- Pourquoi pas, il est possible d'adapter la mesure de la performance publique en définissant des critères spécifiques
- Oui, il est souhaitable d'évaluer la performance d'un service public comme celle d'une entreprise privée
- Non, la notion même de service public est antinomique avec une évaluation de la performance



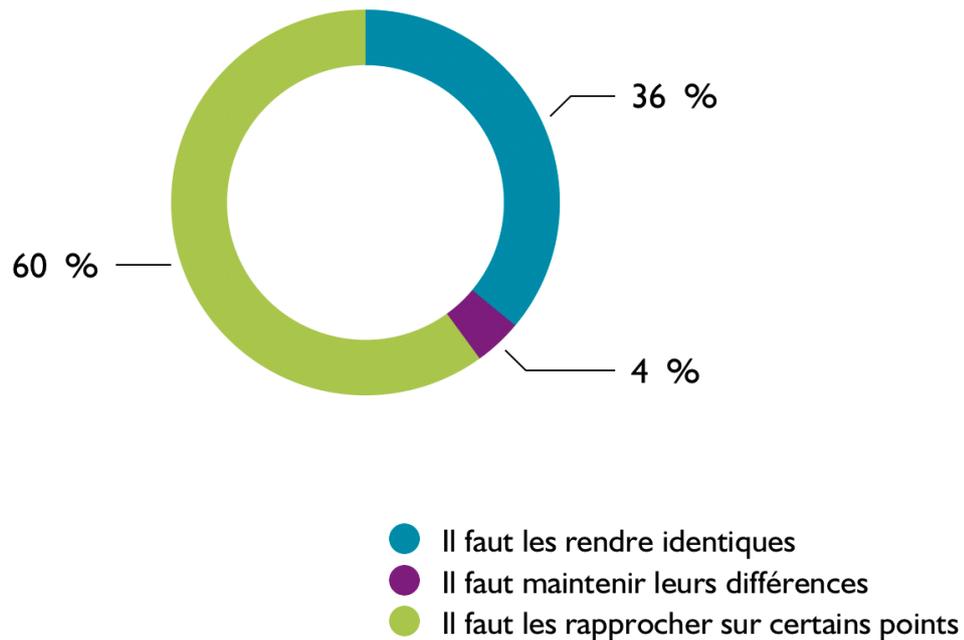
9 répondants sur 10 acceptent et/ou souhaitent que la performance des organisations publiques soit mesurée comme celle des organisations privées.

Bien que globalement minoritaires, les répondants du secteur public sont un peu moins favorables que ceux du secteur privé à une mesure identique de la performance.

*Nota bene : les cadres sont sur-représentés au sein du secteur public, mais ils ne sont pas majoritaires.*

QUESTION 3 : Comment voyez-vous l'évolution des régimes des salariés du secteur public et du secteur privé au cours des prochaines années (contrat de travail, rémunération, régime de retraite, avantages sociaux...) ?

### Évolution des régimes des salariés du secteur public et du secteur privé



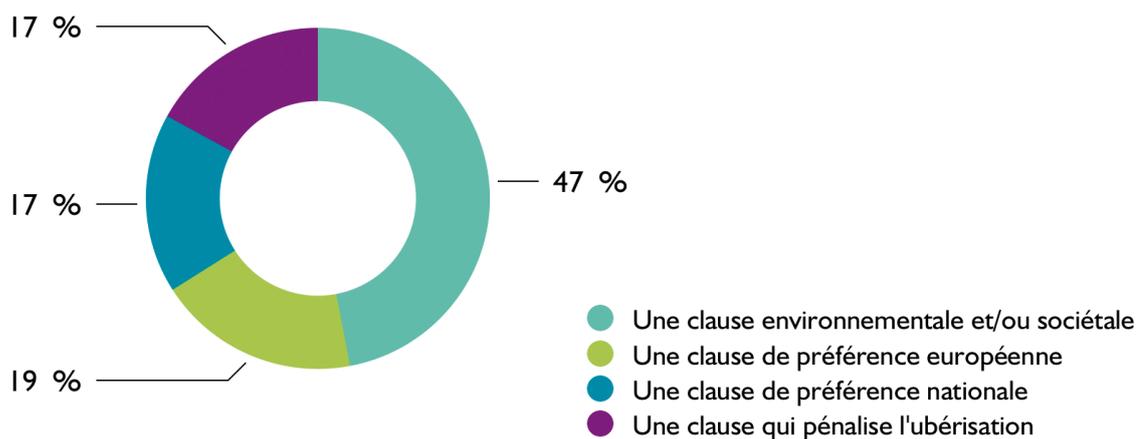
Les réponses montrent une trajectoire convergente tendant à un rapprochement des deux régimes.

Les répondants du secteur privé sont plus favorables que leurs homologues du public à ce que les deux régimes soient rendus identiques : 36 % contre 28 %.

Les cadres dirigeants du secteur public sont plus enclins à rapprocher les deux régimes (81%) qu'à les rendre identiques (19%).

QUESTION 4 : Les cahiers des charges des appels d'offres publics ou privés devraient-ils contenir obligatoirement ... ?

Les appels d'offres devraient contenir obligatoirement

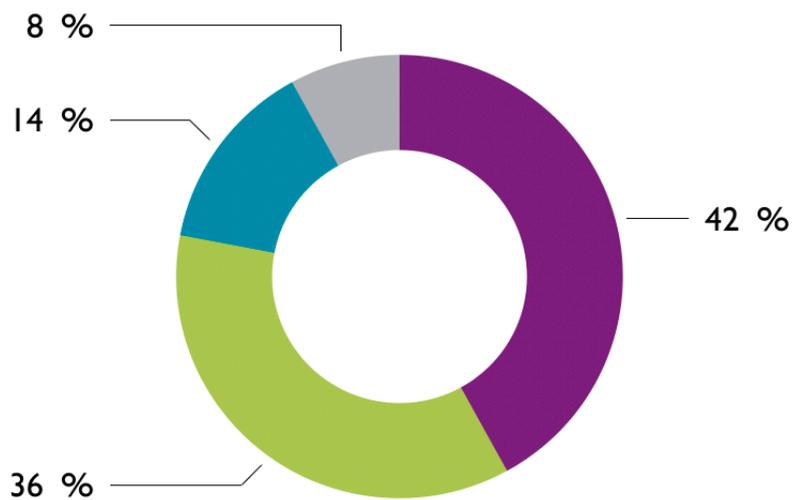


Près de la moitié des répondants considère que les cahiers des charges des appels d'offres publics et privés devraient obligatoirement contenir une clause environnementale et/ou sociétale.

36 % sont favorables à l'instauration d'une clause de préférence, qu'elle soit européenne ou nationale.

QUESTION 5 : Selon vous, les pouvoirs publics français devraient-ils intervenir plus fortement pour maintenir ou protéger des pans d'activité, notamment la production

L'intervention des pouvoirs publics afin de protéger ou maintenir des pans d'activité



- Oui, uniquement lorsque les intérêts stratégiques de l'Etat sont en jeu
- Oui, c'est le rôle de l'Etat d'intervenir pour protéger l'emploi
- Non, l'Etat doit se concentrer sur ses fonctions publiques régaliennes
- Non, c'est la libre concurrence qui régule le mieux l'activité économique et l'emploi

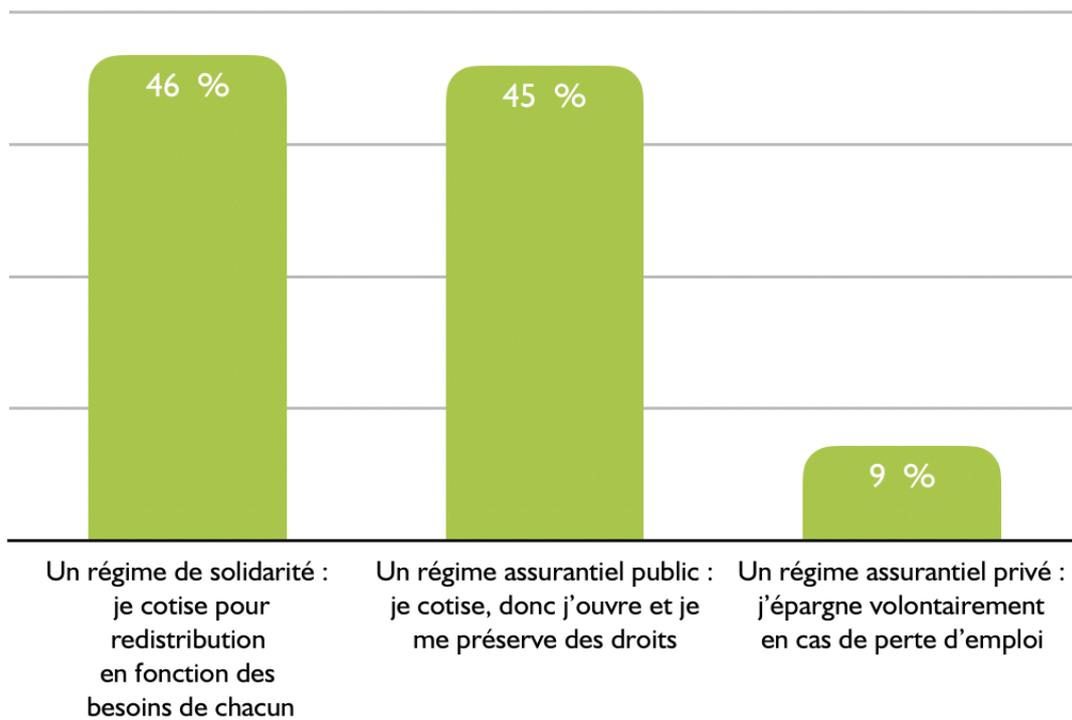


Le traditionnel interventionnisme étatique n'est pas remis en cause : près de 8 répondants sur 10 souhaitent que l'Etat continue d'intervenir pour protéger ses intérêts stratégiques (42%) et pour protéger l'emploi (36%).

THÈME 2 :  
SOLIDARITÉ ET COHÉSION SOCIALE

QUESTION 6 : Pour l'indemnisation du chômage, préférez-vous...

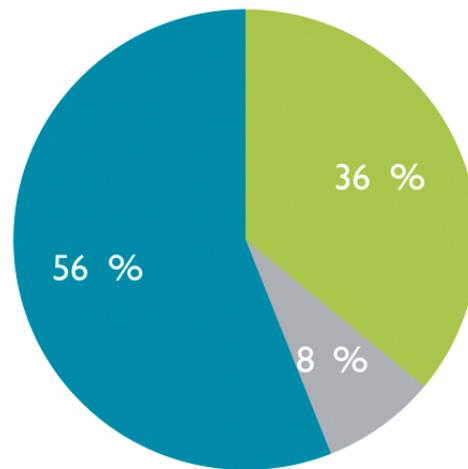
Les préférences au regard des régimes d'indemnisation du chômage



Les répondants sont partagés entre un régime de solidarité et un régime assurantiel public. Ils rejettent en force le régime privé d'assurance chômage.

QUESTION 7 : Faut-il tenir compte du montant des dommages et intérêts obtenus par un salarié lors de son licenciement pour calculer une période de carence avant

Prise en compte du montant des dommages et intérêts dans le calcul de la période de carence



- Oui, à partir d'un certain montant
- Oui, le salarié a touché de l'argent et n'a plus besoin d'allocations durant cette période
- Non, ce sont des indemnités et non un revenu de remplacement



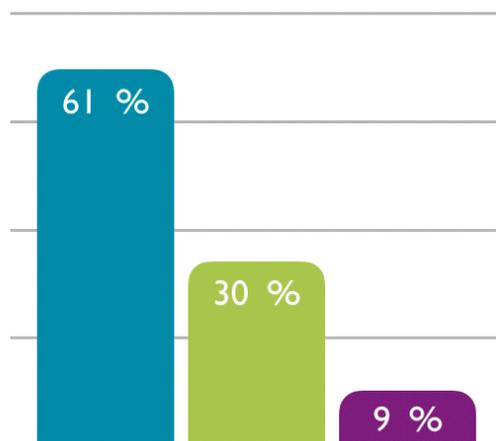
56 % des répondants estiment que les montants des dommages et intérêts ne sont pas à prendre en compte car ce sont des indemnités et non un revenu de remplacement.

36 % adoptent une position médiane en considérant qu'il ne faut tenir compte des dommages et intérêts qu'à partir d'un certain montant.

Seulement 8 % des individus justifient que ces indemnités soient prises en compte dans le calcul de la période de carence.

QUESTION 8 : Quel est votre avis sur le dispositif de rupture conventionnelle ?

Les avis sur le dispositif de rupture conventionnelle



- C'est une bonne solution mais il faut en contrôler l'usage pour éviter les abus
- C'est une très bonne alternative au licenciement pour les employeurs et les salariés
- C'est un outil dangereux qui fait peser les allocations chômage sur la collectivité



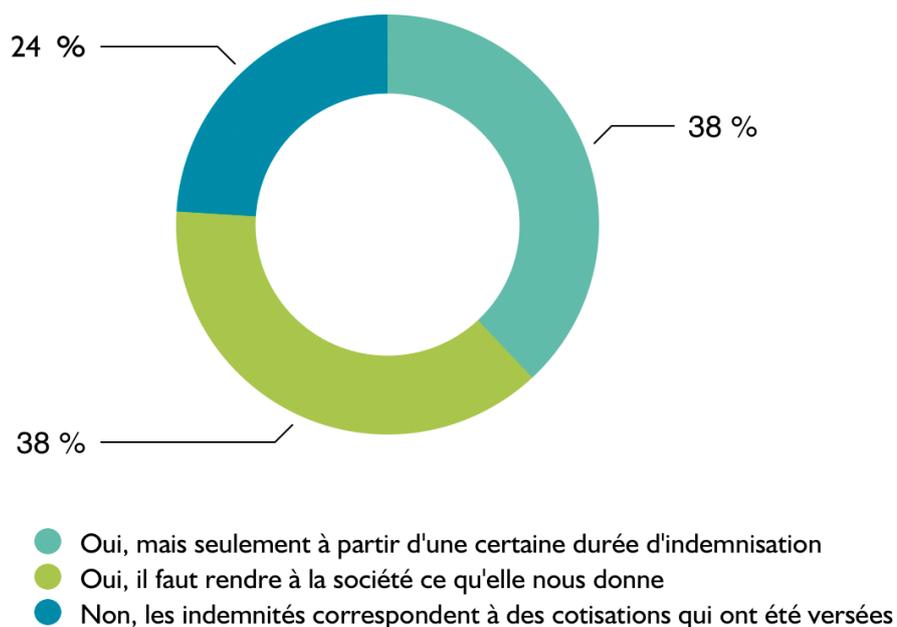
Cette démarche de « séparation douce » recueille l'assentiment de 90% des répondants. Deux tiers d'entre eux souhaitent cependant en contrôler l'usage afin d'en limiter les abus. La rupture conventionnelle fait pratiquement l'unanimité quel que soit l'âge ou le statut des répondants.

**ZOOM :** Les représentants du personnel expriment un point de vue différent : près d'un tiers (29%) estime qu'il s'agit d'un outil dangereux et aucun d'entre eux ne souscrit à l'idée que c'est une très bonne alternative au licenciement.

A l'inverse, 40% des chefs d'entreprise voient dans la rupture conventionnelle une très bonne alternative.

QUESTION 9 : Pensez-vous qu'il faut créer des contreparties pour ceux qui bénéficient des aides sociales et allocations chômage (par ex : formations, missions d'intérêt

### Créer des contreparties aux aides sociales et allocations chômage



Près de 8 répondants sur 10 sont favorables à la création de contreparties pour les bénéficiaires des aides sociales et allocations chômages.

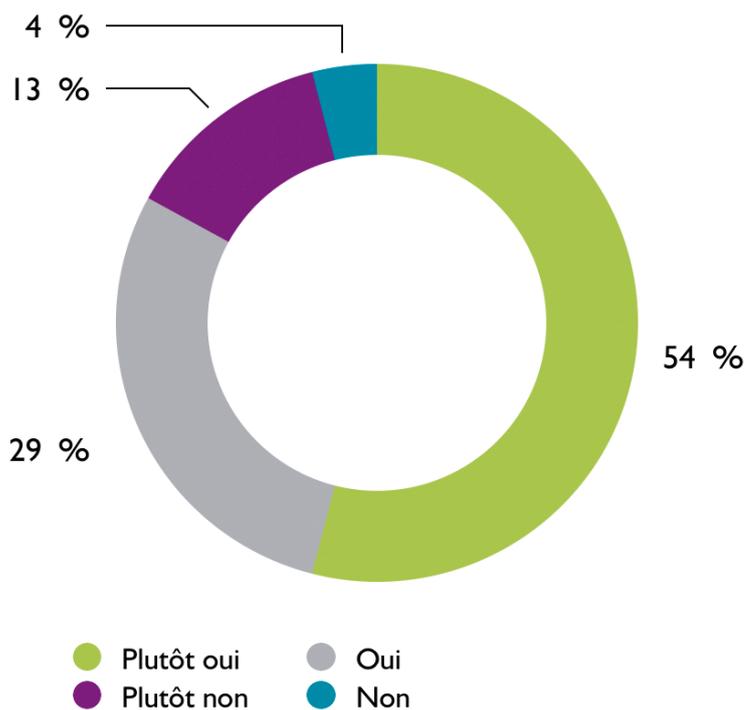
Parmi eux, la moitié estime que cela devrait exister uniquement à partir d'une certaine durée d'indemnisation.

2 personnes sur 10 pensent qu'il ne faut pas créer de contreparties car les indemnités correspondent à des cotisations qui ont été versées.

**ZOOM** : 4 personnes en transition professionnelle sur 10 ne souhaitent pas que leurs indemnités soient assujetties à des contreparties..

QUESTION 10 : Etes-vous favorable à une harmonisation du régime des travailleurs non-salariés (freelance, auto-entrepreneurs, ...) avec celui des salariés du régime général ?

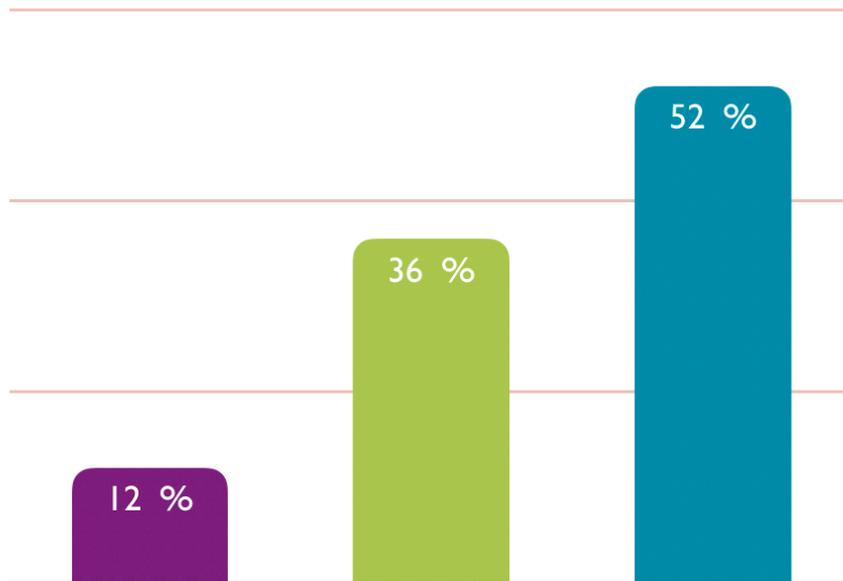
Avis sur l'harmonisation du régime des travailleurs non-salariés et des salariés du régime général



Plus de 8 personnes sur 10 sont favorables (oui et plutôt oui) à une harmonisation du régime des travailleurs non-salariés avec celui des salariés du régime général.

## QUESTION 11 : Comment faciliter le maintien dans l'emploi des seniors ?

### Faciliter le maintien dans l'emploi des seniors



- Ce n'est pas par l'incitation ou la pénalité financière que l'on règlera ce sujet
- En exonérant de charges sociales tout emploi d'un salarié senior
- En surtaxant les entreprises qui licencient des salariés seniors



1 répondant sur 2 estime que ce n'est pas par l'incitation ou la pénalité financière que l'on facilitera le maintien dans l'emploi des seniors.

36 % pensent qu'il faut exonérer de charges sociales tout emploi d'un salarié senior, tandis que 12 % pensent qu'il faut surtaxer les entreprises qui licencient des salariés seniors.

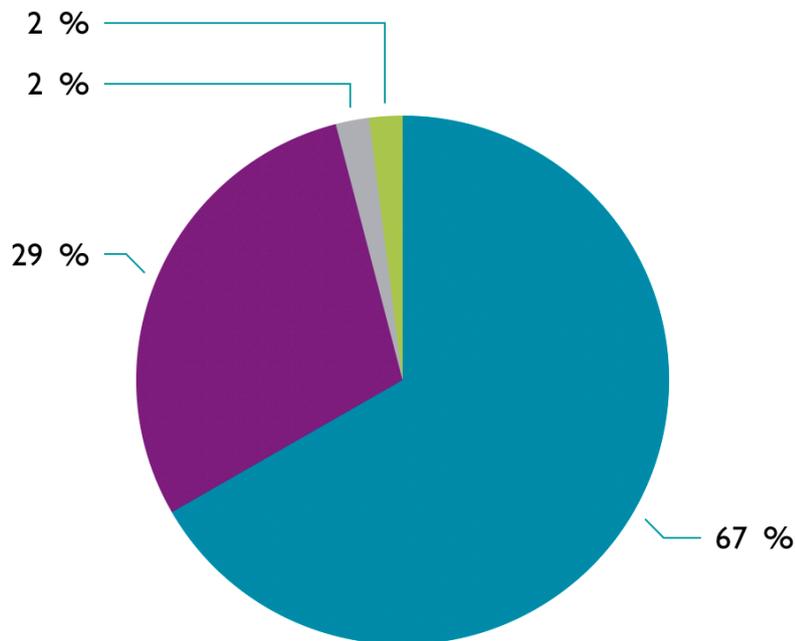
40 % des moins de 45 ans sont plus favorables à une exonération des charges sociales, contre 34 % de leurs homologues plus âgés.

**ZOOM :** Le débat se poursuit entre chefs d'entreprise et représentants du personnel.

60% des dirigeants estiment que l'incitation ou la pénalité financière ne facilitera pas le maintien dans l'emploi des seniors. Moins de 25% des représentants du personnel sont de cet avis. En revanche, ces derniers sont 43% favorables à des pénalités financières contre 8% des chefs d'entreprise.

QUESTION 12 : Faut-il favoriser les passerelles d'emploi entre les salariés du secteur privé et du secteur public ?

Favoriser les passerelles d'emploi entre le secteur public et le secteur privé



- Oui, il faut développer des dispositifs permettant de passer du secteur privé vers le secteur public pour brasser les compétences et les cultures professionnelles
- Oui, il faut développer des dispositifs permettant de passer du secteur public vers le secteur privé, même sur des temps limités permettant d'enrichir les carrières
- Non, les particularités du service public ne nécessitent pas d'expériences issues du secteur privé
- Non, il est compliqué pour les entreprises privées d'intégrer des agents de la fonction publique

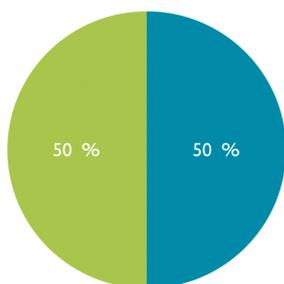


95 % des répondants pensent qu'il faut favoriser la mise en place de passerelles d'emploi entre le secteur public et privé, aussi bien pour brasser les compétences et les cultures professionnelles que pour enrichir les carrières.

Les avis des répondants des secteurs public et privé convergent. La mise en place de passerelles engendrerait un bénéfice mutuel pour les personnes issues aussi bien du public que du privé.

**QUESTION 13 : Les entreprises qui ont beaucoup recours aux CDD courts, à l'emploi de freelance ou à des sociétés de portage devraient-elles être taxées plus lourdement ?**

Les entreprises qui ont beaucoup recours aux CDD courts, à l'emploi de freelance ou à des sociétés de portage devraient-elles être taxées plus lourdement ?

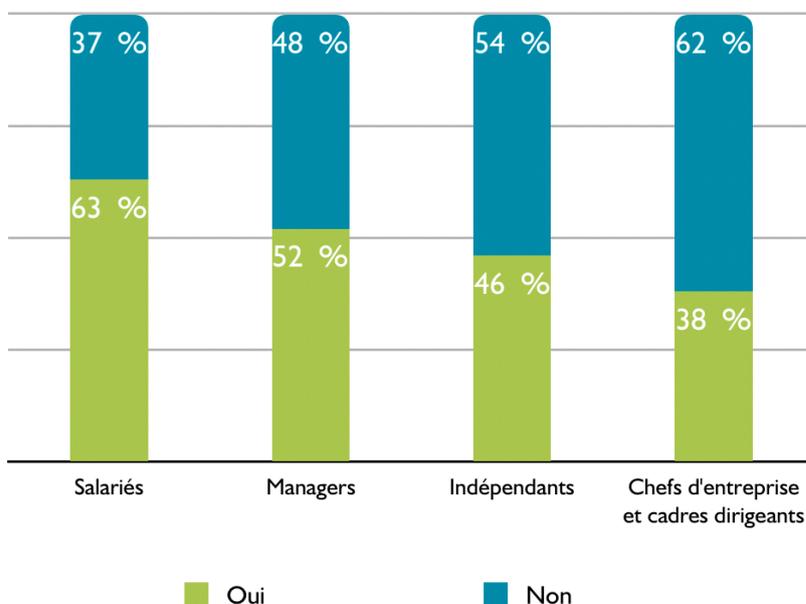


● Oui  
● Non



La moitié des répondants pensent qu'il faut surtaxer les entreprises ayant recours à des formes d'emploi, tandis que l'autre moitié estime que non.

**Réponse selon le statut du répondant**

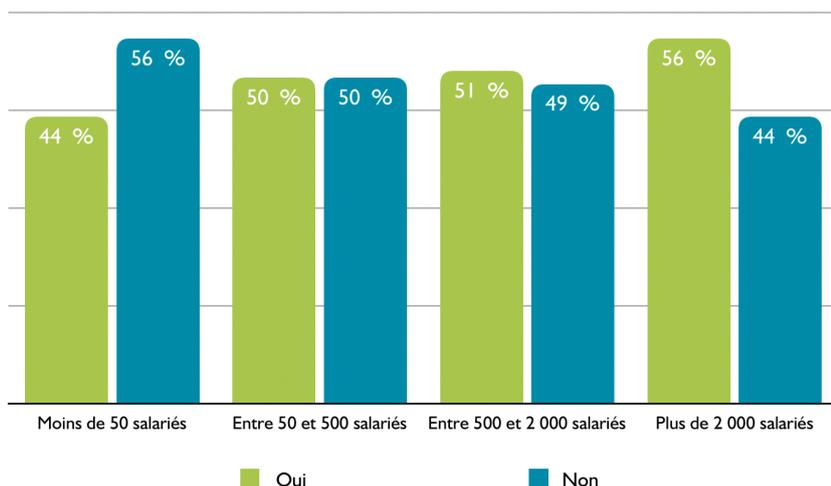


**ZOOM :** L'analyse par catégorie de répondants met en relief des points de vue plus contrastés.

Deux tiers des salariés sont favorables à la surtaxation contre un tiers des chefs d'entreprise.

Les managers restent divisés : 52 % pour et 48 % contre. Les indépendants sont à 46 % pour et 54 % contre.

**Réponse selon la taille de l'entreprise du répondant**

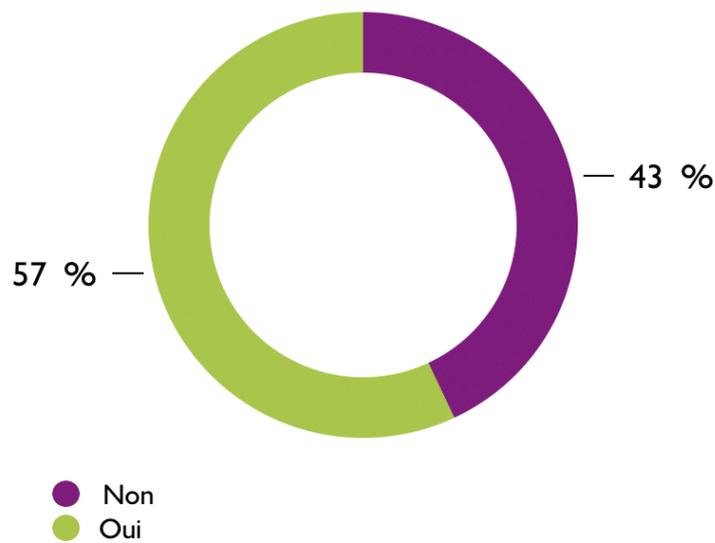


**ZOOM :** Plus la taille de l'entreprise des répondants augmente, plus ces derniers sont enclins à soutenir la taxation des entreprises ayant recours à beaucoup de CDD courts.

Ainsi, les plus petites entreprises (moins de 50 salariés), sont favorables à la surtaxation à 44% et les plus grandes (plus de 2 000 salariés), favorables à 56%.

QUESTION 14 : Faut-il prendre des mesures plus contraignantes pour obtenir la parité hommes / femmes au travail ?

Avis sur la prise de mesures plus  
contraignantes afin d'obtenir la parité  
hommes / femmes au travail



57 % des répondants estiment que des mesures plus contraignantes pour obtenir la parité homme / femme au travail doivent être prises. 43 % estiment qu'il ne faut pas prendre de mesures supplémentaires.

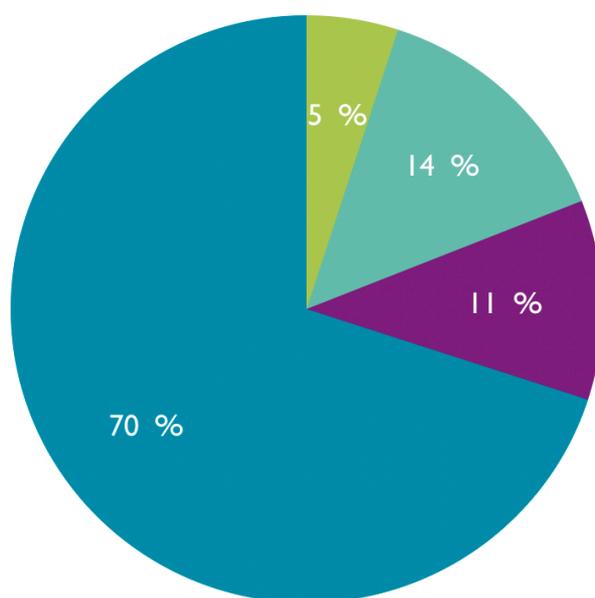
Ici, on remarque des disparités entre les réponses, influencées par le facteur âge. Les moins de 45 ans estiment à 65 % que des mesures plus contraignantes devraient être adoptées. Les plus de 45 ans le pensent à 55 % (ce qui représente donc 45 % de « non »).

Sur ce sujet, 58 % des chefs d'entreprise sont favorables à des mesures plus contraignantes. A l'inverse les cadres dirigeants n'y souscrivent qu'à 46 %.

THÈME 3 :  
TRAVAIL, DIALOGUE ET ENGAGEMENT

QUESTION 15 : Quel est pour vous le bon niveau pour définir un contrat de travail ?

Comment définir un contrat de travail



- C'est à la loi de fixer les normes afin de garantir les mêmes droits pour chacun
- C'est la branche qui doit fixer les normes pour tenir compte des particularités professionnelles
- C'est à l'entreprise de proposer ses normes pour attirer ou fidéliser les collaborateurs
- Ce doit être un juste équilibre de normes issues de la loi, de la branche et de l'entreprise



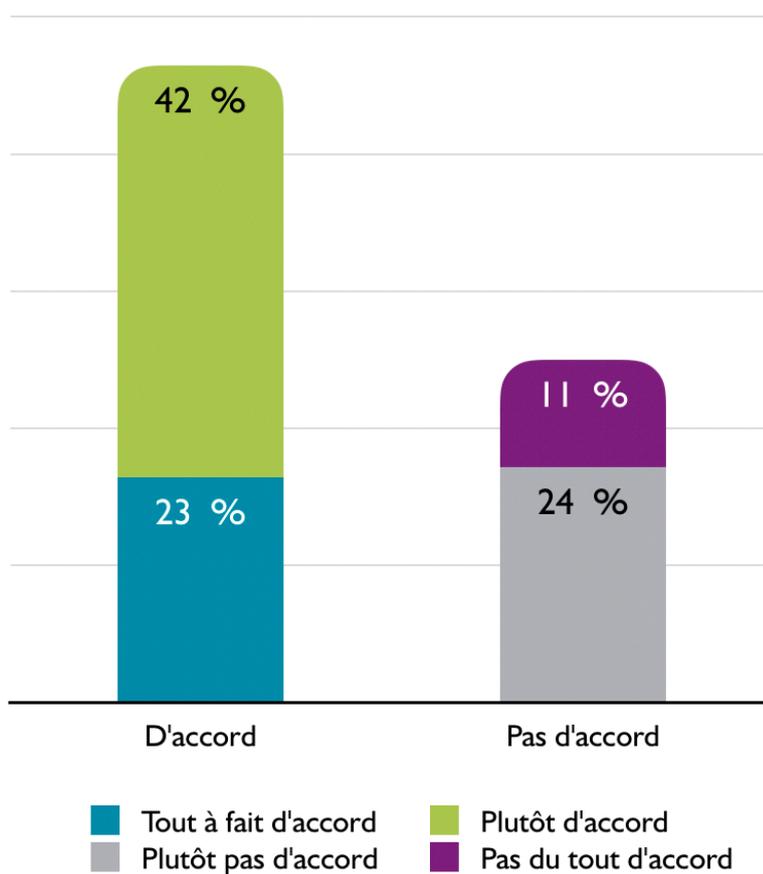
72 % des répondants s'accordent à penser que le bon niveau pour définir un contrat de travail est un juste équilibre entre les normes issues de la loi, de la branche et de l'entreprise.

Les critères tels que l'âge, le statut ou la taille de l'entreprise ne jouent aucun rôle déterminant dans les réponses à cette questions.

On note toutefois un écart entre les répondants du secteur privé et du public. Les premiers sont plus favorables à une approche équilibrée (73%) que les seconds (58%).

QUESTION 16 : Il faut rendre obligatoire le vote des salariés aux élections des représentants du personnel / CSE.

Rendre obligatoire le vote des salariés aux élections des représentants du personnel / CSE



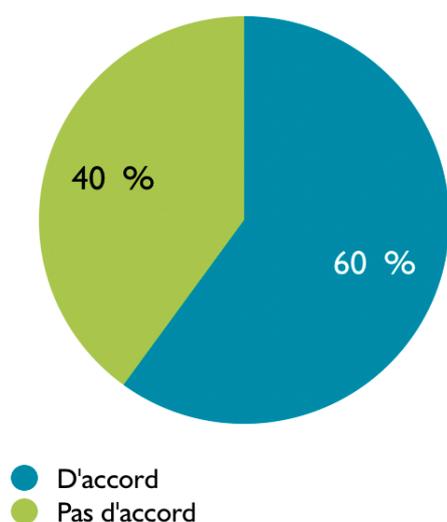
64 % des répondants sont d'accord sur le fait de rendre obligatoire le vote des salariés aux élections des représentants du personnel. Parmi les 36 % qui s'expriment contre le vote obligatoire, 14 % ne sont « pas du tout d'accord ».

**ZOOM :** Les plus de 45 ans semblent plus attachés au vote pour les élections des représentants du personnel : 65 % d'entre eux approuvent le vote obligatoire, contre uniquement 59 % des moins de 45 ans.

Quant aux représentants du personnel, ils plébiscitent le vote obligatoire (90% d'avis favorables).

QUESTION 17 : Les travailleurs non-salariés (indépendants, auto-entrepreneurs, ...) devraient compter pour le calcul des seuils sociaux et obtenir une représentation dans les instances de l'entreprise.

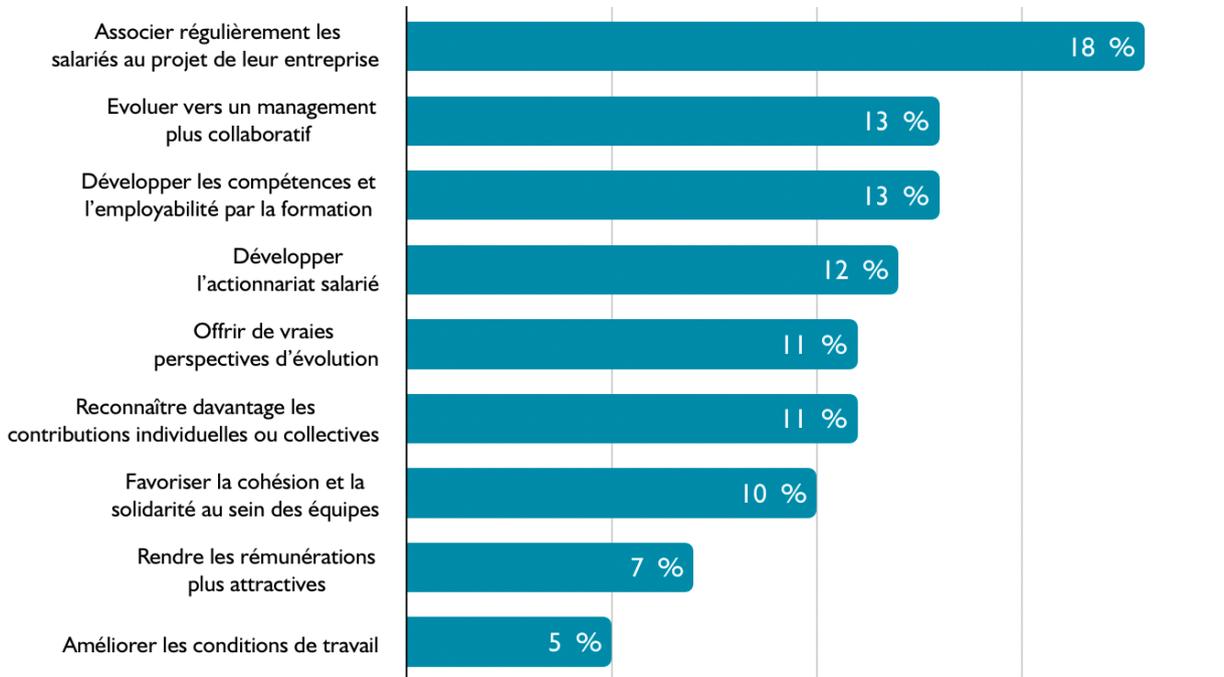
Les travailleurs non-salariés devraient compter pour le calcul des seuils sociaux et être représentés dans les instances de l'entreprise



60 % des répondants sont « d'accord » pour que les travailleurs non-salariés comptent dans le calcul des seuils sociaux et obtiennent une représentation dans les instances de l'entreprise.

Deux tiers des répondants se définissant « indépendants » y sont favorables, contre moins d'un cadre dirigeant sur deux. Les chefs d'entreprise sont les plus réticents à la prise en compte des travailleurs non-salariés pour le calcul des seuils sociaux : 6 sur 10 y sont opposés.

QUESTION 18 : Pour augmenter l'engagement des salariés, les entreprises devraient en priorité ...



Chaque répondant doit choisir 3 propositions.



Les répondants sont unanimes : ils placent au premier rang le fait d'associer régulièrement les salariés au projet de leur entreprise.

**ZOOM :** On note de légères nuances entre répondants des secteurs public et privé pour les rangs suivants :

Les répondants du secteur public placent en deuxième position les perspectives d'évolution, tandis que ceux du secteur privé priorisent l'évolution vers un management plus collaboratif.

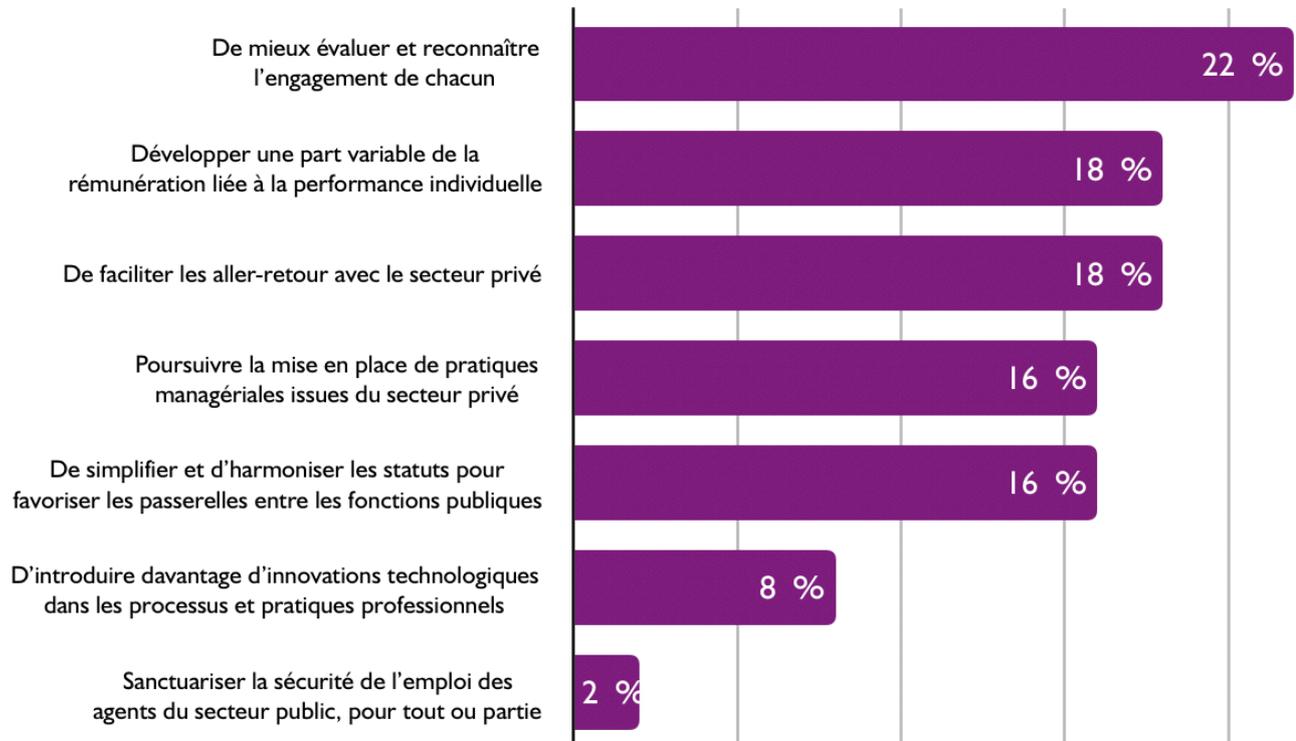
Cette mesure est placée en troisième rang pour les répondants du secteur public avec 12% des opinions. Dans le secteur privé, c'est le développement des compétences et de l'employabilité qui arrive en troisième rang avec 12% également.

Au cinquième rang, les répondants des deux secteurs se rejoignent sur une meilleure reconnaissance des contributions individuelles ou collectives.

Enfin, ils s'accordent à placer l'amélioration des conditions de travail au 9ème et dernier rang.

QUESTION 19 : Pour développer l'engagement des fonctionnaires, il conviendrait d'abord de...

Comment développer l'engagement des fonctionnaires



Chaque répondant doit choisir 3 propositions.



Les répondants sont unanimes : ils placent au premier rang le fait de mieux évaluer et reconnaître l'engagement de chacun.

Les avis des chefs d'entreprise divergent légèrement : pour eux, « développer une part variable de la rémunération liée à la performance individuelle » est le meilleur moyen de développer l'engagement des fonctionnaires (22 %).

**ZOOM :** Les répondants du secteur public placent en deuxième position la simplification et l'harmonisation des statuts afin de favoriser les passerelles entre les fonctions publiques. Ceux du secteur privé priorisent le développement d'une part variable de la rémunération liée à la performance individuelle, mesure placée en troisième rang par le secteur public.

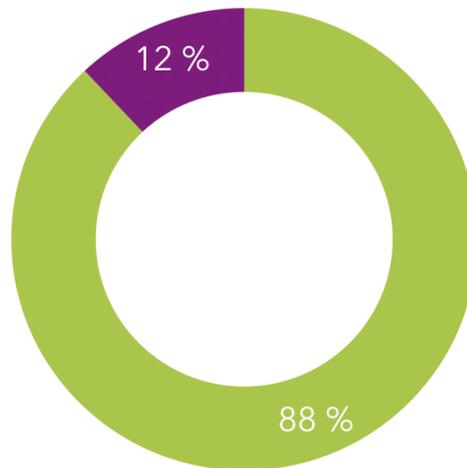
Pour leur part, les répondants du secteur privé placent en troisième rang la poursuite de la mise en place de pratiques managériales issues du secteur privé

Pour les répondants des secteurs public et privé, sanctuariser la sécurité de l'emploi des agents du secteur public et introduire davantage d'innovations technologiques dans les processus et pratiques professionnels sont respectivement placés en dernière et avant-dernière position.

THÈME 4 :  
CRÉATION DE VALEUR ET PARTAGE DES RICHESSES

QUESTION 20 : L'accord d'intéressement devrait être systématique pour toutes les entreprises, publiques comme privées, grandes comme petites.

L'accord d'intéressement doit être systématisé



- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord



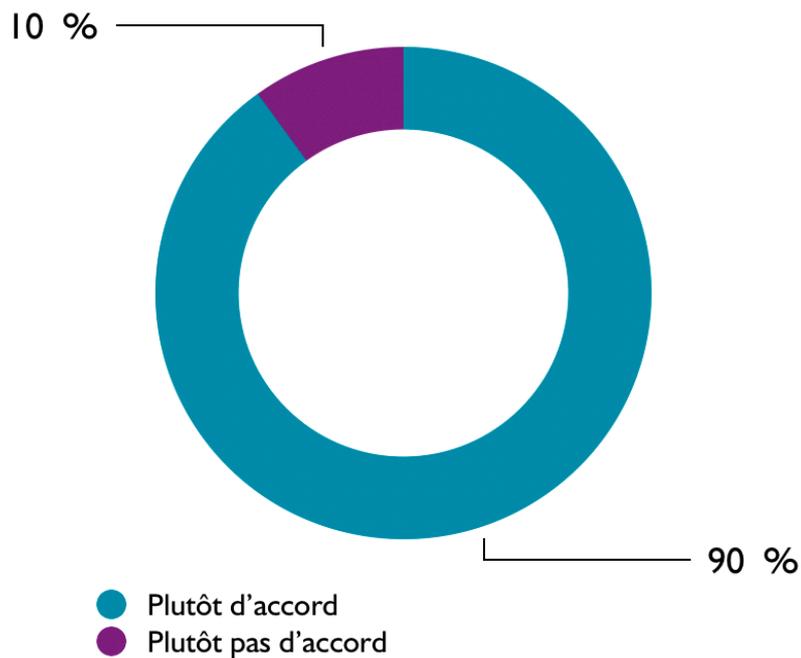
Près de 9 répondants sur 10 sont favorables à la systématisation de l'accord d'intéressement pour toutes les entreprises.

**ZOOM :** Les salariés, les indépendants et les représentants du personnel sont les plus favorables à la systématisation de l'accord d'intéressement, avec un pourcentage d'approbation supérieur ou égal à 90 %.

Les chefs d'entreprise sont légèrement moins favorables avec 80 % de "plutôt d'accord".

QUESTION 21 : L'actionnariat salarié doit être facilité afin d'être considéré comme un partage des fruits ou des risques de l'entreprise et non comme un complément de

### L'actionnariat salarié doit être facilité



9 répondants sur 10 sont favorables à la facilitation de l'actionnariat salarié.

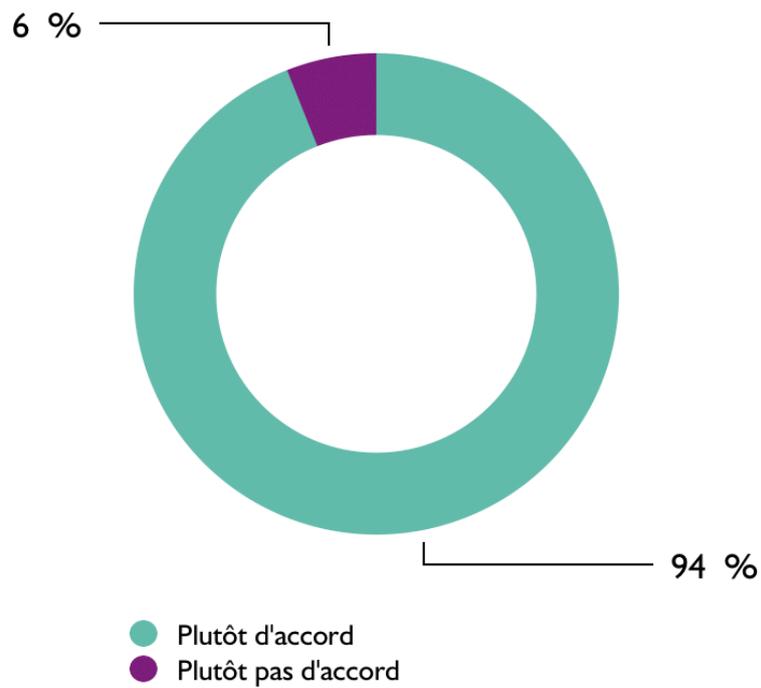
ZOOM : 92 % des plus de 45 ans sont favorables à la facilitation de l'actionnariat salarié, contre 85 % des moins de 45 ans.

Le secteur public se prononce moins favorablement (80 %) que le secteur privé (90 %) à la facilitation de l'actionnariat salarié.

Les représentants du personnel expriment un niveau d'adhésion un peu moins élevé avec 76% de "d'accord".

QUESTION 22 : La transmission des entreprises par les fondateurs à leurs collaborateurs devrait être favorisée.

La transmission de l'entreprise aux collaborateurs doit être facilitée

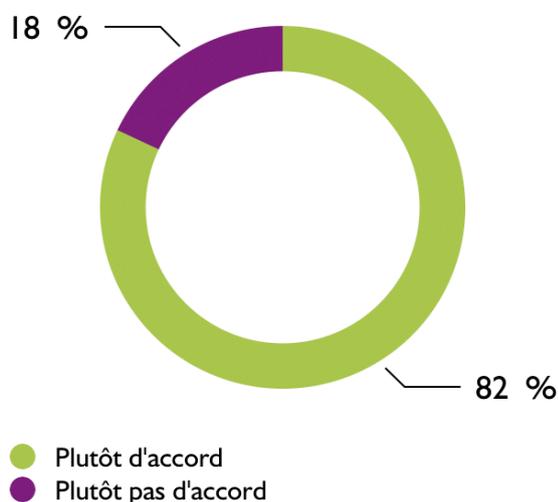


94 % de l'ensemble des répondants sont favorables à la transmission des entreprises par les fondateurs à leurs collaborateurs.

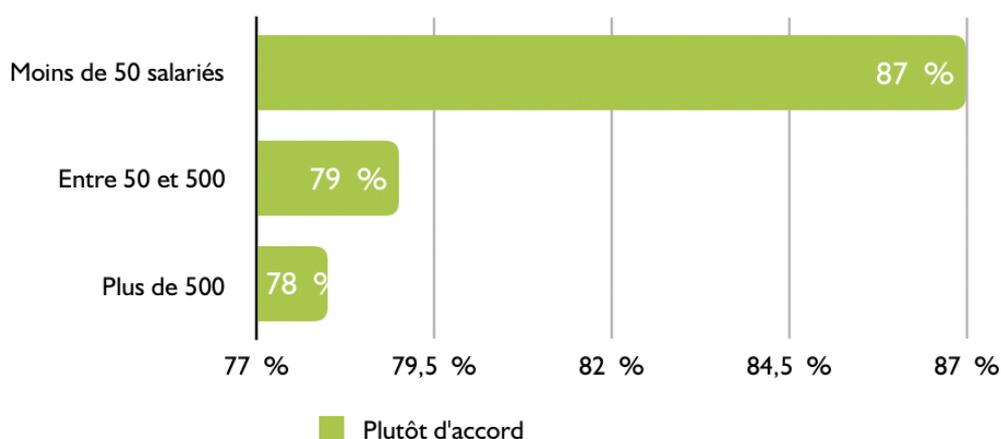
**ZOOM :** Les indépendants sont les plus favorables à cette mesure avec près de 97 % d'avis favorables.

QUESTION 23 : Les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux devraient pouvoir bénéficier de l'assurance chômage.

Assurance chômage pour les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux



Avis favorables à ce que les chefs d'entreprises et les mandataires sociaux bénéficient de l'assurance chômage, selon la taille de l'entreprise du répondant



8 répondants sur 10 sont favorables à ce que les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux bénéficient de l'assurance chômage.

**ZOOM :** Les réponses positives évoluent inversement à l'augmentation de la taille de l'entreprise des répondants.

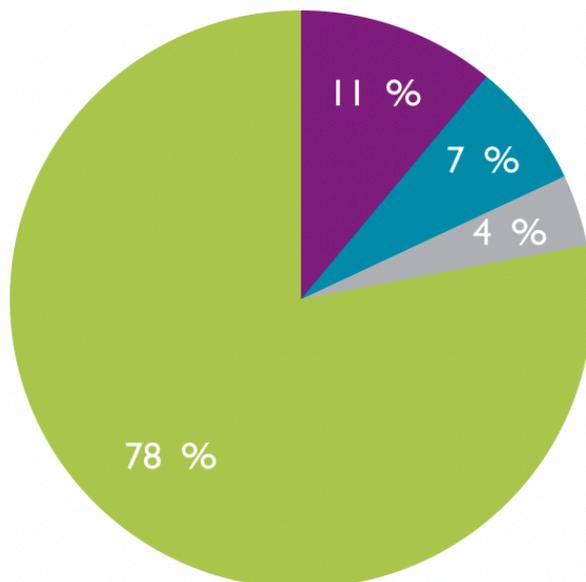
Près de 9 répondants sur 10 issus d'entreprises de moins de 50 personnes sont favorables à ce que les chefs d'entreprise et les mandataires sociaux bénéficient de l'assurance chômage.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, ils sont moins de 8 sur 10.

Les chefs d'entreprise sont les plus favorables à cette mesure avec 90 % d'approbation.

QUESTION 24 : Sur quel critère prioritaire faut-il calculer selon vous la part variable de la rémunération ?

Les critères qui devraient être pris en compte dans le calcul de la part variable du salaire



- La performance individuelle
- Les résultats de l'entreprise
- L'atteinte d'objectifs de progrès personnel
- La combinaison des 3



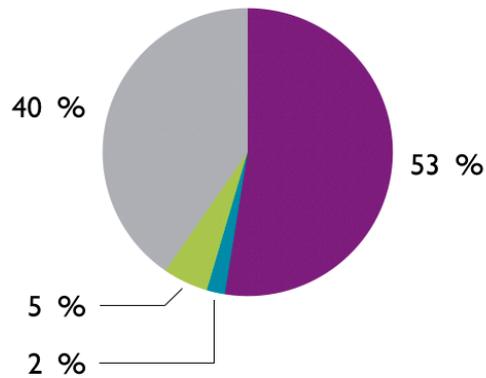
8 répondants sur 10 estiment qu'il est nécessaire de prendre en compte les trois éléments suivants dans le calcul de la part variable de la rémunération :

- La performance individuelle
- Les résultats financiers de l'entreprise
- L'atteinte d'objectifs de progrès personnel

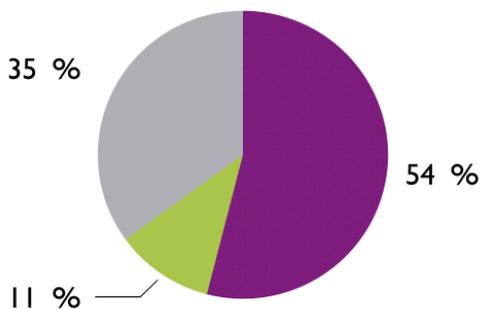
**ZOOM :** Les représentants du personnel sont quatre fois plus nombreux que les chefs d'entreprise à penser que les résultats financiers de l'entreprise sont le critère prioritaire à prendre en compte pour le calcul de la part variable de la rémunération.

QUESTION 25 : Quelle serait pour vous la meilleure clé de répartition de la richesse créée (bénéfices avant impôt) dans l'entreprise ?

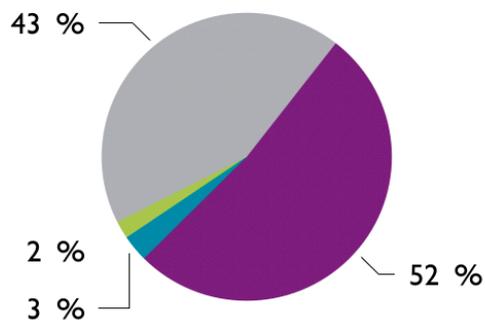
La meilleure clé de répartition de la richesse créée



Selon les chefs d'entreprise



Selon les salariés



- Une majorité pour les salariés et les actionnaires, l'impôt étant payé par ailleurs
- Une majorité pour l'impôt, la richesse créée doit être redistribuée en priorité à la collectivité
- Une majorité pour l'actionnaire, c'est la juste rémunération de sa prise de risque
- Une répartition égale entre les actionnaires, l'impôt et les salariés



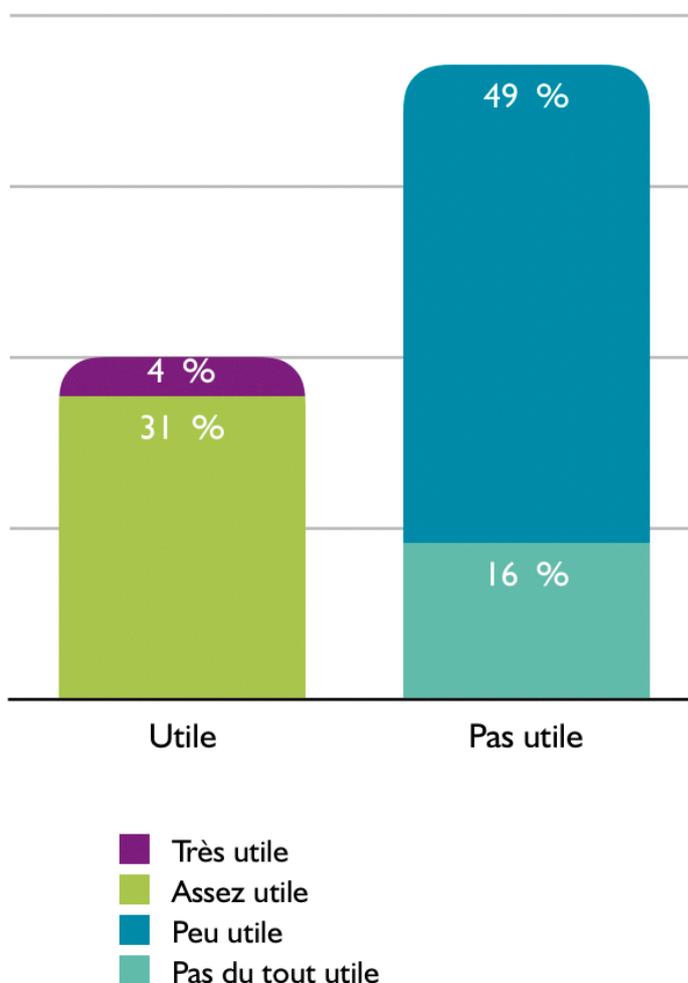
Plus de 9 répondants sur 10 s'expriment en faveur d'une répartition incluant aussi bien les salariés que les actionnaires. Parmi eux, 4 sur 10 pensent que la richesse créée, au delà de sa redistribution aux salariés et actionnaires, doit être également répartie entre ces derniers et l'impôt.

**ZOOM :** 15 % des chefs d'entreprise pensent que la richesse créée doit être redistribuée majoritairement aux actionnaires. Les salariés sont 5 fois moins nombreux à partager cette opinion.

Les représentants du personnel sont les plus favorables à une redistribution de la richesse créée en "majorité pour l'impôt" avec 10 % des avis exprimés.

QUESTION 26 : Pensez-vous que le grand débat national est utile au dialogue social au sein des entreprises ?

Niveau de confiance de l'utilité du grand débat national dans les relations sociales au sein des entreprises

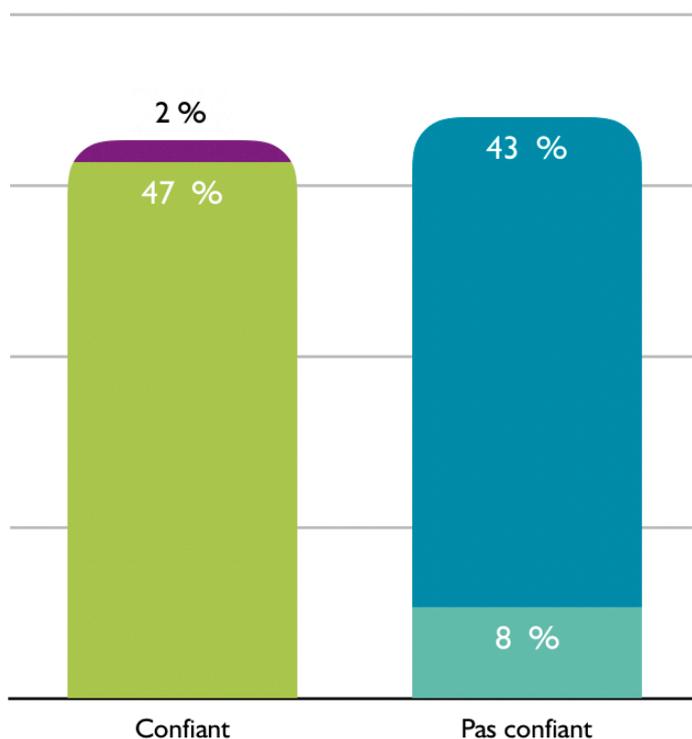


Deux répondants sur trois n'ont pas ou peu confiance dans l'utilité du grand débat sur les relations sociales au sein des entreprises.

**ZOOM :** Parmi les moins confiants, on trouve les managers (74 %) les salariés, les demandeurs d'emploi et les moins de 45 ans (72 %). Les plus confiants dans l'utilité du grand débat national dans les relations sociales au sein des entreprises sont les indépendants (5 %) et les chefs d'entreprise (42 %).

QUESTION 27 : Quel est votre niveau de confiance dans la qualité des relations sociales futures au sein des entreprises ?

Niveau de confiance dans la qualité des relations sociales futures au sein des entreprises



- Très confiant
- Assez confiant
- Peu confiant
- Pas du tout confiant



Le niveau de confiance dans la qualité des relations sociales au sein des entreprises est mitigé : 49% des répondants se disent assez ou très confiants contre 51 % qui s'estiment peu pas confiants.

**ZOOM** : Les chefs d'entreprise (66%) et cadres dirigeants (64%) sont les plus confiants. Les managers (43%), les personnes en transition professionnelle (35%) et les salariés et représentants du personnel (38%) sont les moins confiants.