



## 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](mailto: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](http://www.ifop.com)

#### Les réseaux sociaux



[@IfopOpinion](https://twitter.com/IfopOpinion)



[Ifop Opinion](https://www.facebook.com/IfopOpinion)

## 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 :

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