

COMMUNIQUE DE PRESSE

Présidentielle 2022 : À l'issue d'une démarche ayant associé 50 dirigeants d'entreprise et 120 citoyens, l'Institut de l'Entreprise formule 15 propositions

Fidèle à sa mission – rapprocher les Français de l'Entreprise – l'Institut de l'Entreprise rend publiques 15 propositions concrètes qui seront soumises aux candidats à l'élection présidentielle. Par ces propositions, l'Institut entend créer les conditions permettant aux entreprises d'accentuer leurs réponses aux nombreux défis qui préoccupent nos concitoyens. Leur élaboration a fait l'objet d'une démarche inédite ayant associé 50 dirigeants d'entreprise et 120 Français.

Parce que la perception de leur contribution à l'intérêt général progresse auprès des Français, les entreprises sont considérées comme des acteurs majeurs pour relever les défis contemporains. Selon une étude menée par ELABE pour l'Institut de l'Entreprise en 2020 - « [Les nouvelles attentes des Français envers les entreprises](#) » - 2 Français sur 3 estiment que les entreprises ont le pouvoir d'améliorer le monde actuel.

C'est dans cette optique que l'Institut de l'Entreprise, à distance de toute préoccupation politique ou partisane, a engagé une démarche inédite visant à définir les conditions pour que les entreprises puissent augmenter leur impact dans la résolution des défis qui préoccupent les citoyens.

UNE DEMARCHE INÉDITE : 50 DIRIGEANTS D'ENTREPRISE ET 120 FRANÇAIS

Entre octobre et novembre 2021, **50 chefs d'entreprise** (Présidents, Présidents-directeurs généraux, Directeurs généraux et membres de comités exécutifs), dont 6 appartenant au CAC40, se sont réunis pour élaborer en personne des propositions sur quatre thèmes identifiés comme majeurs aux yeux des Français : **l'employabilité**, les **nouvelles organisations et qualité de vie au travail**, la **meilleure association des salariés à la réussite économique de l'entreprise** et la **transition énergétique et climatique**.

Ces propositions ont ensuite été soumises au regard et au jugement sans filtre et sans concession des Français, à l'occasion de **14 débats réunissant à chaque fois 8 à 10 citoyens** – soit **120 au total** – et 1 dirigeant d'entreprise. Elles ont ainsi pu être précisées et complétées au cours de cette démarche de co-construction associant, dans toutes les régions de France, des citoyens représentatifs de la diversité sociale, générationnelle et territoriale de notre pays.

Ce sont ces propositions que l'Institut de l'Entreprise verse aujourd'hui au débat public et soumet aux candidats à l'élection présidentielle.

« Leur capacité d'innovation, leur agilité opérationnelle et la viabilité de leurs modèles de financement, mettent les entreprises en capacité de réellement changer la donne. Face aux défis contemporains, elles entendent continuer à le prouver. »

Antoine Frérot, Président de l'Institut de l'Entreprise
Président-directeur général de Veolia

La présentation détaillée de la démarche, dont la liste complète des dirigeants y ayant pris part, est à retrouver ici : [Dossier de presse](#).

15 PROPOSITIONS

Employabilité

Proposition n°1 : Initier, dans un souci d'égalité des chances, une dynamique partenariale entre l'Éducation nationale et le monde de l'entreprise pour mieux acculturer les élèves au monde professionnel.

- Inscrire systématiquement, dans le cursus de formation des enseignants, des stages en entreprise pour rapprocher ces deux mondes qui se connaissent peu.
- Permettre à chaque classe de collège et de lycée de recevoir régulièrement, dans le cadre des heures dédiées à l'orientation, un témoin du monde professionnel (issu d'une entreprise, des professions libérales, d'une administration, etc.).
- Passer à l'échelle supérieure pour les partenariats publics-privés d'éducation dans les filières d'avenir (ex. : P-Tech).

Proposition n°2 : Renforcer, dans les programmes de primaire, l'enseignement des mathématiques, sciences et technologies, des langues et du travail en équipe.

Proposition n°3 : Permettre aux entreprises d'honorer un nouveau pilier du contrat social avec leurs collaborateurs en leur donnant les clés pour maintenir et développer leur employabilité tout au long de leur vie active.

- Labelliser et octroyer des avantages financiers aux entreprises investissant au moins 25 % de plus que la moyenne nationale dans des formations certifiantes / diplômantes. Et ce, par catégories d'entreprises (TPE, PME, ETI, grands groupes), à tous les niveaux de leur organisation et pour tous les types de formations certifiantes / diplômantes (hard skills et soft skills).
- Simplifier les processus et réduire les délais qui permettent à une formation interne d'entreprise d'obtenir une certification. Cela pourrait passer par un assouplissement de l'inscription au RNCP.
- Permettre aux OPCO de financer plus facilement les formations certifiantes/diplômantes internes des entreprises s'adressant à leurs collaborateurs.

Proposition n°4 : Publier de manière systématique, en Open Data, les indicateurs de performance de toutes les formations professionnelles certifiantes/ diplômantes menant vers les métiers en tension.

« Le télétravail, s'il présente un intérêt certain, porte également un risque collectif pour l'emploi : celui de la délocalisation. Renforcer l'employabilité des Français, c'est donc un enjeu de compétitivité pour notre pays et ses entreprises, mais aussi une exigence de cohésion nationale. La puissance publique et les entreprises doivent y œuvrer de concert. »

Marie-Christine Lombard, Présidente du directoire de GEODIS
Présidente de la commission « Employabilité »

Nouvelles organisations et qualité de vie au travail

Proposition n°5 : Inciter les entreprises à permettre à leurs collaborateurs de s'engager, sur leur temps de travail, dans des activités à « impact » en faveur de l'intérêt général et des grands enjeux sociétaux.

- Étendre le dispositif de mise à disposition temporaire de salariés en faveur de l'intérêt général, prévu à l'article L. 8241-3 du Code du travail, aux entreprises de moins de 5 000 salariés.
- Créer un avantage social (allègement des cotisations) pour les entreprises qui mettent à disposition des salariés dans le cadre d'un mécénat de compétences.
- Faire de la mise en place des dispositifs pro bono et de mécénat d'entreprise des thèmes au sein de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail.

Proposition n°6 : Décloisonner les modèles de travail salarié et indépendant, sans que l'un ne s'efface au profit de l'autre.

- Garantir à tous les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants, un équilibre entre flexibilité et sécurité sans avoir à renoncer à l'un ou l'autre de ces statuts. Pour cela, définir un socle commun de droits de l'activité professionnelle, applicable aux salariés et aux indépendants.
- Faciliter les transitions entre les statuts de salarié et d'indépendant en garantissant la portabilité des droits sociaux acquis. Il s'agira pour cela de créer des passerelles sécurisées entre ces deux modèles.

Proposition n°7 : Renforcer la formation des managers à la prévention des risques psychosociaux.

Proposition n°8 : Garantir aux entreprises un cadre juridique sécurisé pour mettre en œuvre des modèles d'organisation répondant aux nouvelles aspirations collectives et individuelles de leurs collaborateurs.

- Définir légalement des garde-fous sécurisant les entreprises qui mettent en place un cadre de télétravail souple, adapté aux (en)vies de leurs collaborateurs. Si les dispositions légales en vigueur sont protectrices des salariés (droit à la déconnexion, définition de plages horaires pour être contacté, contrôle de la durée et de la charge de travail), le développement du télétravail a montré qu'elles l'étaient moins à l'égard des entreprises. Il apparaît donc nécessaire de réformer ce cadre juridique de nature à décourager certaines entreprises d'avoir recours au télétravail.
- Faciliter la mise en œuvre d'horaires de travail plus souples, adaptés aux besoins et envies de chaque collaborateur. Il s'agit pour cela de refondre les règles rigides et contraignantes (avis conforme du CSE ou à défaut de CSE, autorisation de l'Inspection du travail) de détermination de l'horaire collectif de travail.

« Nos collaborateurs, notamment les plus jeunes, veulent, et je les comprends, reprendre leur destin en main. Ils ne supportent plus qu'on leur impose des modèles. Dans mon secteur, je rencontre de plus en plus de personnes qui recherchent des flash-jobs, qui veulent dans le même mois travailler pour tel hôtel, tel restaurant et tel bar, tous appartenant à des sociétés différentes. »

Sébastien Bazin, Président-directeur général du Groupe Accor
Co-Président de la commission « Nouvelles organisations et qualité de vie au travail »

« Le monde économique d'aujourd'hui ne fonctionnera plus jamais comme celui d'avant-crise. Des collaborateurs salariés ou freelances, non affectés à un lieu de travail spécifique, doivent bénéficier de la même protection sociale dans une entreprise engagée, pleine de sens et tout autant agile. »

Christian Schmidt de La Brélie, Directeur général de KLESIA
Co-Président de la commission « Nouvelles organisations et qualité de vie au travail »

[Meilleure association des salariés à la réussite économique de l'entreprise](#)

Proposition n°9 : Rendre tous les dispositifs de partage des bénéfices (intéressement, participation, actionnariat-salarié...) plus simples pour les entreprises, avec des processus plus rapides et un guichet unique dédié auprès de l'administration, allant plus loin que ce qui existe aujourd'hui pour aider les TPE/PME à mettre en œuvre les modèles d'accords-types définis par branche professionnelle.

Proposition n°10 : Pour augmenter la part perçue par les salariés, faire baisser la pression fiscale sur l'intéressement et la participation par la réduction du forfait social.

Proposition n°11 : Encourager le développement du Plan d'Épargne d'Entreprise dans les TPE et PME et en rendre la transférabilité plus simple et plus facile.

« Nous avons, en France, des dispositifs réellement avantageux qui ne sont malheureusement pas assez généralisés, en raison de la fiscalité et de leur complexité. L'enjeu est de les étendre pour qu'ils bénéficient à tous, y compris dans les TPE et les PME, qui ont besoin de simplification et d'accompagnement pour pouvoir se les approprier. »

Stéphane Pallez, Présidente-directrice générale de La Française des Jeux
Présidente de la commission « Meilleure association des salariés
à la réussite économique de l'entreprise »

Transition énergétique et climatique

Proposition n°12 : Accélérer, mesurer et rendre publique la prise en compte, dans la commande publique, de critères contributifs à la transition énergétique et climatique (en application de l'article 35 de la loi « Climat et Résilience »).

Proposition n°13 : Créer une administration de mission, permettant aux entreprises et aux filières de bénéficier d'une meilleure coordination publique, afin de faire avancer plus vite et plus efficacement les nombreux projets techniques, financiers ou éducatifs en faveur de la transition énergétique et climatique.

Proposition n°14 : Passer au niveau supérieur d'ambition pour les financements de la transition énergétique, avec des plans clairs, coordonnés par une administration de mission (cf. proposition n°13), par exemple sur : le bâtiment, les bornes de recharge électrique, les *greentechs*.

Proposition n°15 : Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'une proposition mais plutôt d'une interpellation, les membres de l'Institut de l'Entreprise souhaitent demander aux candidats d'expliquer comment ils comptent, à périmètre constant, flécher les ressources issues de la fiscalité vers les besoins de transition énergétique et climatique.

« Les enjeux majeurs que représente la transition énergétique et climatique nécessitent un alignement d'objectifs et une collaboration efficace entre les pouvoirs publics et les entreprises, ces dernières ayant un rôle essentiel à jouer. L'existence d'une administration de mission forte et compétente capable de mettre en œuvre des programmes ambitieux et d'être un interlocuteur efficace des entreprises constituerait une étape permettant à ces dernières d'accélérer leurs efforts et de les porter à un autre niveau. »

Jean-Pierre Clamadieu, Président d'ENGIE
Co-Président de la commission « Transition énergétique et climatique »

« Les entreprises leaders de demain, quelles que soient leurs tailles ou leur domaine d'activité, seront celles qui arriveront à se positionner sur leurs marchés avec une approche combinant transformation digitale et décarbonation. L'enjeu, c'est de réunir en France les conditions favorables pour cela. »

Béatrice Kosowski, Présidente d'IBM France
Co-Présidente de la commission « Transition énergétique et climatique »

Le détail de chacune des propositions est à retrouver ici : Dossier de presse.

Contact presse :
Margaux Terranova
Chargée de communication
margaux.terranova@idep.net
+33 6 73 73 31 11