

## Présidentielle 2022 : les attentes des Jeunes Dirigeant.e.s

A quelques mois de la Présidentielle 2022, le CJD a souhaité donner la parole à ses 5 300 entreprises adhérentes, sur les thématiques environnementale, sociétale et économique, par le biais d'une enquête administrée à son réseau pendant 3 semaines (du 18 octobre au 5 novembre dernier). A cette occasion, plus de 800 dirigeant.e.s adhérent.e.s du mouvement ont partagé leur opinion sur le rôle de l'entreprise dans la société, l'inclusion en entreprise, les besoins de formation, le travail, la fiscalité et le développement durable.

Avec 48 % de TPE, 38 % de PME de moins de 50 collaborateurs, 11 % de PME composées de 50 à 250 collaborateurs et 3 % de grandes entreprises, le CJD joue un rôle crucial dans le tissu économique français et souhaite que la voix de ses adhérent.e.s pèse dans la campagne électorale à venir pour défendre les valeurs des entreprises responsables.

De cette enquête, il ressort une forte aspiration des jeunes dirigeant.e.s pour un cadre fiscal et réglementaire qui intègre mieux les objectifs d'impact environnementaux et sociétaux, afin d'accompagner les entreprises vers un développement économique plus vertueux. A titre d'exemple, **82 % des dirigeant.e.s interrogé.e.s plébiscitent un « crédit d'impôt transition écologique » pour les entreprises, basé notamment sur la réduction des émissions de GES et l'instauration d'une stratégie RSE.**

Alors que les questions identitaires et de fait religieux occupent une place importante dans le débat public pré-présidentiel, elles ne font pas partie des préoccupations prioritaires des jeunes dirigeant.e.s. Les dirigeant.e.s interrogé.e.s **considèrent par exemple à 68 % que le fait religieux n'est pas un obstacle au bon fonctionnement de leur organisation.** Ils ressentent en revanche davantage le besoin d'agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors.

## 1. Un besoin d'incitations plus fortes à la transition écologique

### ▪ Développer une fiscalité à impact environnemental

**58 % des répondants estiment que l'impôt des sociétés est trop élevé. Quant à la fiscalité locale des entreprises, 53 % sont favorables à sa simplification et 41 % à une meilleure accessibilité de l'information sur les dispositifs fiscaux.**

Les entreprises adhérentes du CJD sont en revanche favorables à une fiscalité incitative, notamment pour promouvoir les actions environnementales et sociétales qu'elles mettent en œuvre.

En effet, à l'heure où la COP26 est pointée du doigt pour le manque de moyens politiques et économiques alloués aux différents États, la fiscalité peut concrètement inciter les entreprises à agir pour l'environnement et la société.

**80 %** des membres du CJD sont également favorables à l'application d'une TVA préférentielle pour les entreprises dont les produits et services sont reconnus socialement et écologiquement responsables.

Enfin, **82 %** des répondants plébiscitent un « crédit d'impôt transition écologique » pour les entreprises. Parmi les critères d'éligibilité à ce crédit d'impôt, **27 %** prônent l'instauration d'une stratégie RSE avec des objectifs précis et quantifiés et **25 %** souhaitent que soit évalué le taux de réduction des émissions de GES.

### ▪ Mettre en place une comptabilité extra-financière

**62 %** des entreprises répondantes sont favorables à la mise en place d'une comptabilité extra-financière (sociale et environnementale) dans le bilan des entreprises.

- **Accompagner les entreprises dans leur stratégie de transition écologique**

Les entreprises attendent de la part des pouvoirs publics un réel accompagnement dans leur démarche de développement durable. **35 % des entreprises interrogées réclament ainsi une formation de tous les salariés à la RSE, dans le cadre de la formation professionnelle continue, et éligible au CPF.** Et près de **32 %** d'entre elles souhaitent accorder une plus grande place aux critères sociaux (qualité de vie au travail, prévention des risques psychosociaux) dans les appels d'offres de la commande publique.

Concernant la formation secondaire, **86 %** des dirigeant·e·s estiment nécessaire de développer la formation des profils permettant de développer les industries de demain et d'assurer la transition écologique.

Enfin, **79% des répondant·e·s sont favorables au conditionnement des investissements publics à des objectifs sociaux et environnementaux.**

## **2. De fortes attentes en matière d'inclusion, notamment des seniors et des personnes en situation de handicap**

- **Mettre à disposition des entreprises les moyens nécessaires à l'insertion professionnelle des seniors.**

Pour **71% des répondants, la valorisation de l'expérience via la transmission des savoirs permettrait de faciliter l'emploi des seniors.** Pour **58 %** d'entre eux, il est nécessaire de favoriser les transitions plus progressives entre « pleine activité » et « pleine retraite ».

- **Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées**

Le sujet du handicap, souvent exclu du débat politique à l'approche des campagnes électorales, suscite l'intérêt des jeunes dirigeant.e.s. Aujourd'hui, 12 millions de Français sont en situation de handicap<sup>1</sup>. En 2018, 18 % des personnes handicapées étaient au chômage<sup>2</sup>, soit le double du taux de chômage de l'ensemble de la population à cette même période, et 59 % des demandeurs

<sup>1</sup> <https://www.apf-francehandicap.org/presidentielle-2022>

<sup>2</sup> <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-09/CHIFFRE-CLES-2018-AGEFIPH-WEB.pdf>

d'emploi handicapés sont au chômage depuis plus d'un an (48 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi)<sup>3</sup>.

Les jeunes dirigeant·e·s estiment avoir un rôle crucial à jouer dans leur insertion professionnelle. Pourtant, **58 % des répondants estiment ne pas être suffisamment soutenus pour assurer l'intégration et l'évolution des collaborateurs en situation de handicap.**

Afin d'encourager l'emploi des personnes en situation de handicap, les répondants proposent plusieurs pistes de réflexion :

- un meilleur accompagnement des acteurs pour faciliter l'embauche : identification d'un interlocuteur dans les bassins d'emploi, sensibilisation aux aides, meilleure visibilité des acteurs susceptibles d'accompagner les entreprises (une piste plébiscitée par près de **60 %** de nos membres),
- une meilleure diffusion de l'information sur les modalités d'accueil des travailleurs handicapés (aménagements, financements... » (environ **57 %**),
- une meilleure promotion et mise en œuvre de l'emploi accompagné » (un peu plus de **48 %**).

### **3. Plus de transparence pour faire avancer l'égalité femmes-hommes en entreprise**

Alors que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est creusé en 2021<sup>4</sup>, les jeunes dirigeant.e.s considèrent massivement l'égalité femmes-hommes comme un enjeu politique majeur.

Ils croient notamment dans les vertus de la transparence pour résorber progressivement ces écarts. **58 % des répondants jugent ainsi que la pleine transparence des rémunérations est un outil efficace pour favoriser l'égalité femmes-hommes**, et la majorité d'entre eux sont favorables à l'instauration d'une déclaration annuelle des rémunérations.

Enfin, pour atteindre l'égalité socioprofessionnelle femmes-hommes, **68 % des répondants considèrent l'accompagnement de la parentalité comme un levier efficace.**

---

<sup>3</sup> <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-09/CHIFFRE-CLES-2018-AGEFIPH-WEB.pdf>

<sup>4</sup> [https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2021/11/03/3novembre9h22-l-inegalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-repart-a-la-hausse\\_6100822\\_4355770.html](https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2021/11/03/3novembre9h22-l-inegalite-salariale-entre-femmes-et-hommes-repart-a-la-hausse_6100822_4355770.html)

## 4. Repenser le fonctionnement du monde du travail

### ▪ Faciliter les nouvelles formes de travail

Au gré de la crise, nos entreprises et leurs équipes ont expérimenté de nouvelles formes de travail. Pour les répondants à notre enquête, ces innovations organisationnelles et managériales devraient perdurer. Il restera à déterminer la ou les façons dont les pouvoirs publics peuvent accompagner et inciter ces innovations.

A titre d'exemples, **55 %** des répondants à l'enquête considèrent le télétravail comme une opportunité pour le monde de l'entreprise, et **65 %** se déclarent favorables à l'idée de développer les tiers lieux.

### ▪ Simplifier le droit du travail

Marronnier des campagnes présidentielles depuis des décennies, la réforme du droit du travail intéresse naturellement les adhérent·e·s.

Interrogés sur la classification des contrats en CDD/CDI telle qu'établie aujourd'hui, **67 %** des répondants ne la jugent plus pertinente. Pour y remédier, **63 %** d'entre eux se déclarent favorables à l'instauration d'un contrat unique.

## Et maintenant ?

### Le mot de la gouvernance :

Ce n'est jamais simple de parler d'une seule voix quand on représente un mouvement de 5300 dirigeant·e·s d'entreprise aux sensibilités différentes.

En tant que Président et vice-Président du CJD, nous nous sommes fixé un cap : partir de l'idéal qui nous anime depuis 1938 – mettre l'économie au service des femmes et des hommes – et explorer parmi nos membres la multiplicité de ses moyens d'expression et de concrétisation.

Ce cap implique un impératif, celui de constituer au gré de nos explorations un ensemble harmonieux et respectueux des attentes de nos membres.

Alors, à l'approche de l'élection présidentielle, et parce que nous sommes convaincus que notre vision de l'entreprise et de l'économie doit être dignement portée et représentée, nous avons décidé d'interroger nos membres sur les sujets économiques et sociétaux qui, selon nous, feront ou devraient faire la campagne.

L'objectif ? Prendre le pouls de l'opinion politique de notre mouvement, mieux cerner les aspirations de nos membres et surtout, leur permettre de peser sur les propositions que nous formulerons au nom du mouvement pendant la campagne présidentielle.

Et s'il y a bien une chose sur laquelle nos adhérent·e·s sont d'accord, c'est sur le rôle primordial de nos entreprises pour impulser des mesures sociétales justes et pour aider notre pays à relever les défis qui l'attendent.

Les résultats de cette enquête nous serviront de boussole dans les prochaines semaines, lorsque nous construirons le plaidoyer présidentiel du CJD. C'est là un enjeu de crédibilité et de légitimité : façonner un plaidoyer aligné sur les valeurs de nos membres. En somme, un plaidoyer à notre image : engagé, peut-être détonnant dans le paysage entrepreneurial français, et en tout cas orienté vers le bien commun.

Nous vous donnons donc rendez-vous dans un avenir proche pour le découvrir.

Emeric Oudin & Julien Leclercq, Président et vice-Président du CJD

## **A PROPOS DU CJD**

Le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) est une association indépendante et apartisane qui, depuis 1938, rassemble des dirigeant·e·s partageant une vision commune de l'entreprise. Créé pour réhabiliter la fonction patronale, le CJD compte aujourd'hui plus de 5 000 chef·fe·s d'entreprise et cadres dirigeant·e·s en France qui se forment au métier de « dirigeant-entrepreneur ». Mouvement indépendant et en expérimentation constante, le CJD croit que la performance de l'entreprise ne doit pas être considérée sous son seul aspect économique, mais doit être abordée sous ses aspects sociaux, sociétaux et environnementaux.