



Mondialisation et emploi

*Les défis de la
mondialisation pour
l'emploi en Europe
et en France*

Note de synthèse



Laurence Gaune
01 42 75 63 33
06 28 46 20 76

Présentation de l'étude

En vue du colloque qu'il organise le 21 juin 2011 sur le thème « mondialisation et emploi », le Conseil d'Orientation pour l'Emploi souhaite connaître la vision qu'ont les salariés français de la mondialisation mais aussi des politiques européennes et de leurs répercussions sur les entreprises, la croissance et les emplois. Dans cette optique, 1200 salariés d'entreprises privées ont été interrogés sur ces thèmes par voie électronique, du 21 avril au 4 mai 2011. Cette note reprend les principaux résultats de cette étude.

PREAMBULE :

Les enseignements de cette étude se révèlent très riches et peuvent parfois aller à l'encontre des idées reçues sur la mondialisation. Difficile de résumer en quelques mots seulement la vision qu'ont les salariés de la mondialisation tant celle-ci diffère selon le sujet concerné : perception très majoritairement négative sur les thématiques qui touchent de près les salariés (les conditions de travail ou les emplois en France), et beaucoup plus positive sur des sujets plus larges et « lointains » tels que la croissance des pays en développement ou les entreprises en général.

Bien plus que la mondialisation, ce sont les conséquences de l'entrée des nouveaux membres dans l'Union Européenne qui semblent inquiéter les salariés qui sont par ailleurs sceptiques quant à la capacité de l'Europe (et de surcroît de la France) à lutter contre les effets négatifs de la mondialisation.

Ces constats généraux recouvrent toutefois des réalités très diverses selon la profession des salariés interrogés, leur niveau de diplôme, leur âge, la taille ou le secteur de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. C'est pourquoi, au-delà de l'analyse au niveau global, il est extrêmement intéressant de se pencher sur les résultats par sous-population et de constater que selon les thèmes abordés, les variables les plus discriminantes ne sont pas toujours les mêmes.

Trois clés de lecture différentes ont été observées :

- **Les réponses aux questions liées à l'exposition de son entreprise à la mondialisation ou aux répercussions de la mondialisation sur son emploi sont structurées selon des éléments purement factuels en lien direct avec l'emploi occupé.** En effet, sur ces questions, le secteur de l'entreprise, la taille de cette dernière et la profession du salarié sont des critères extrêmement segmentants : l'étude valide ainsi que l'industrie, les ouvriers et les grandes entreprises sont de fait davantage exposés à la mondialisation (voir partie II).

En revanche, sur les questions ayant trait à la perception « en général » de la mondialisation et des politiques européennes, sans référence à la situation personnelle du salarié, les clivages sont très souvent liés au niveau d'éducation des salariés et à leur âge (et de manière corrélée à leur profession, les plus jeunes étant statistiquement plus diplômés que les plus âgés) : les salariés les plus diplômés et ceux issus des milieux les plus aisés affichent des opinions plus favorables à l'ouverture, à la mondialisation et à l'Europe et y voient davantage d'effets positifs. Il se peut cependant également que ces salariés adoptent cette posture justement car ils se savent plus à l'abri que d'autres d'éventuels effets néfastes de la mondialisation ou des politiques européennes, voire plus facilement bénéficiaires de ces dernières.

Sur ces questions deux autres clés de lecture ont été observées :

- **Un prisme culturel** sur les questions ne touchant pas les salariés de manière directe (par exemple l'impact de la mondialisation sur l'Europe ou les entreprises en général, les conséquences de l'entrée des nouveaux membres de l'UE sur la croissance économique de ces membres, de l'Europe en général ou des entreprises) : les réponses à ces questions sont souvent fonction du niveau d'éducation et d'« ouverture au monde ». Les résultats varient de manière linéaire en fonction du niveau de diplôme et du statut : les titulaires d'un diplôme de 3^{ème} cycle affichent une position beaucoup plus favorable que les salariés titulaires d'un diplôme de 1^{er} cycle, qui sont eux même plus positifs que les salariés dont le niveau de diplôme est inférieur au BAC.
- **Une posture plus individualiste** opposant les « élites » (cadres et diplômés de 3^{ème} cycle), qui peut-être se sentent plus préservées, à l'ensemble des autres salariés, sur les sujets qui les concernent directement (l'emploi, les conditions de travail)

I. PERCEPTION DE LA MONDIALISATION

De manière globale, les salariés ont une **vision très partagée de la mondialisation de l'économie** : **48% estiment que c'est une bonne chose**, tandis que **52%** tendent à penser que c'est une **mauvaise chose**. Les réponses « extrêmes » sont minoritaires mais plutôt négatives : si 9% estiment que la mondialisation est « une très mauvaise chose », 4% seulement jugent à l'inverse qu'il s'agit d'« une très bonne chose ».

- L'analyse de ces résultats selon l'âge des salariés fait apparaître une **opposition très nette entre les plus jeunes** (moins de 30 ans), majoritairement favorables à la mondialisation (60%) **et les plus âgés** (50 ans et plus), beaucoup plus réfractaires puisque 35% seulement estiment que la mondialisation est une bonne chose.
- La **profession est sur cette question une variable très clivante**, opposant surtout cadres, dont 63% estiment que la mondialisation est une bonne chose, et ouvriers, dont 39% seulement sont dans ce cas, les professions intermédiaires et employés se situant entre ces deux niveaux, autour de 50% (47% pour les PI, 51% pour les employés). Cette opposition se confirmera tout au long de cette analyse, et peut s'expliquer en premier lieu par le facteur d'exposition à la mondialisation. Les ouvriers sont en effet davantage exposés aux effets négatifs de la mondialisation, notamment car ils travaillent dans les secteurs les plus touchés par la concurrence mondiale (l'industrie notamment) : parmi les ouvriers, près de la moitié (49%) travaillent dans une entreprise qui exporte ses produits à l'étranger, alors que ce n'est le cas que de 38% des cadres. De la même manière, si 44% des ouvriers déclarent que les produits de leur entreprise sont concurrencés par des produits importés, 35% des cadres font ce même constat.
- Le niveau d'études divise les salariés de manière encore plus marquée, avec un net crescendo d'opinions positives à mesure que le niveau d'études augmente : outre le niveau d'information et de connaissance du sujet, il y a ici très clairement un effet de corrélation entre profession et niveau d'études (les cadres étant le plus souvent titulaires d'un diplôme supérieur, alors que parmi les ouvriers, les niveaux d'études sont inférieurs).
- Si les hommes se montrent a priori moins favorables que les femmes à la mondialisation, à 44% contre 52%, il faut très certainement y voir un lien avec la profession : il y a en effet parmi les ouvriers plus d'hommes que de femmes.

Lorsque la question des effets de la mondialisation sur des thèmes particuliers (la croissance des pays en développement, la croissance de l'Europe ou de la France, sur les entreprises ou les salariés...), se pose, les résultats se révèlent plus hétérogènes. On constate en fait que, **plus on se rapproche de la sphère proche des salariés, plus la mondialisation apparaît comme une menace**.

Ainsi, 70% des salariés estiment que la mondialisation est une bonne chose pour la croissance des pays en développement. 60% estiment que c'est une bonne chose pour les entreprises, et une proportion à peine plus faible considère que c'est une bonne chose pour l'Europe : pour la place de l'Europe dans l'économie mondiale (57%) comme pour la croissance économique de l'Europe (55%). En revanche, **les salariés deviennent plus sceptiques lorsqu'il s'agit des effets de la mondialisation sur la croissance économique de la France**, puisque 43% estiment que la mondialisation est une bonne chose à cet égard. Ce **scepticisme** se montre **encore plus marqué lorsqu'est abordée la question des salariés et des emplois en France** : seuls 30% des salariés interrogés considèrent que la mondialisation est une bonne chose pour les salariés, à un niveau très proche des conditions de travail des salariés (29%). Enfin, à peine un quart de ces derniers (26%) estiment que la mondialisation est une bonne chose pour les emplois en France.

Sur ces questions de perception de la mondialisation sur différents thèmes, les variables discriminantes sont essentiellement **l'âge, le niveau d'études** et la **profession**, (avec souvent les corrélations entre ces variables abordées plus haut) mais sur certaines d'entre elles, l'appartenance à une catégorie plutôt qu'une autre est plus segmentante.

- De manière générale, **les salariés les plus âgés sont ceux qui se montrent les plus sceptiques sur les effets bénéfiques de la mondialisation**, avec des écarts encore plus nets par rapport aux jeunes sur les questions liées à l'Europe : 69% des salariés de moins de 30 ans considèrent que la mondialisation est une bonne chose pour la place de l'Europe dans l'économie mondiale, chiffre qui décroît avec l'âge pour s'établir à 45% chez les salariés âgés de 50 ans et plus. Cet écart de perception entre plus jeunes et les plus âgés est observé sur toutes les questions.

- **Les cadres s'opposent aux ouvriers, et de manière très marquée sur la question de l'Europe**, et surtout de sa croissance économique (67% d'opinions positives chez les cadres contre 47% chez les ouvriers), **question sur laquelle le niveau d'études est aussi** (mais de manière très certainement corrélée) **extrêmement déterminant** : 46% des salariés ayant un niveau Bac ou brevet pro estiment que la mondialisation est une bonne chose pour la croissance de l'Europe alors que 73% des détenteurs d'un diplôme supérieur de 3^{ème} cycle partagent cet avis.
A noter toutefois : **les opinions concernant l'impact de la mondialisation sur les salariés et l'emploi en France sont beaucoup plus homogènes selon la profession et le niveau de diplôme** : cadres et diplômés de 3^{ème} cycle restent légèrement plus favorables que les autres, mais les écarts se resserrent. En ce qui concerne les emplois en France, cadres et ouvriers sont même à un niveau égal de scepticisme (30% d'opinions positives chez les cadres, 27% chez les ouvriers). Sur ces thèmes, seul le critère d'âge reste segmentant.
- Les salariés travaillant en région parisienne ont une meilleure perception des effets de la mondialisation sur les entreprises et sur la croissance économique de la France que les salariés de Province, mais la région parisienne compte davantage de cadres que la Province (26% contre 12%).

Le degré d'exposition à la mondialisation (cf page 5 pour l'explication concernant la définition de ce critère) semble avoir un impact très limité sur la perception que l'on a de cette dernière, sauf, de manière surprenante en ce qui concerne l'impact de la mondialisation sur les salariés : **les salariés les plus exposés sont plus nombreux à estimer que la mondialisation est une bonne chose pour les salariés** (38% des salariés travaillant dans une entreprise concernée par trois ou quatre des situations exposant à la mondialisation considèrent que la mondialisation est une bonne chose pour les salariés, contre 28 à 31% des salariés dont l'entreprise est concernée par deux situations ou moins).

Au global, quand leur est posée la question de savoir si la mondialisation est une opportunité pour les entreprises françaises grâce à l'ouverture des marchés ou une menace pour l'emploi et les entreprises, les deux tiers des salariés estiment que la mondialisation est une menace pour l'emploi et les entreprises en France. Même les cadres et les titulaires d'un diplôme de 3^{ème} cycle, s'ils restent plus positifs que les autres, sont très partagés sur la question : 48% des cadres et 43% des diplômés du 3^{ème} cycle considèrent que la mondialisation est une menace pour l'emploi et les entreprises en France.

II. IMPACTS DE LA MONDIALISATION SUR L'ENTREPRISE

Un salarié sur deux (51 %) déclare que son entreprise est concernée par la mondialisation.

L'industrie est le principal secteur concerné, puisque deux tiers de ses salariés déclarent que leur entreprise est concernée par la mondialisation, suivi d'assez près par le secteur commerce / transport (59%). Le secteur des services semble davantage épargné (41%). De manière corrélée, **les ouvriers déclarent à 59% que leur entreprise est exposée à la mondialisation**, alors que **chez les employés, 41% seulement font ce constat.**

La taille de l'entreprise est extrêmement liée à son exposition à la mondialisation : **le fait d'être concerné par la mondialisation augmente de manière linéaire avec la taille de l'entreprise** : 17% des salariés de très petites entreprises (moins de 10 salariés) déclarent que leur entreprise est concernée par la mondialisation, contre 76% dans les très grandes entreprises (1000 salariés et plus).

Parmi les personnes déclarant que leur entreprise est concernée par la mondialisation, une majorité (45%) a le sentiment que leur entreprise est affectée plutôt positivement par la mondialisation. 30% considèrent que cet impact est plutôt négatif quand un quart se positionne de manière plus neutre.

- **Les plus jeunes perçoivent les impacts de la mondialisation sur leur entreprise de manière plus positive que les plus âgés.** Parmi les personnes concernées, 52% des moins de 30 ans considèrent que la mondialisation impacte plutôt positivement l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Chez les personnes âgées de 40 ans et plus, ce chiffre n'est que de 38 à 39% (38% chez les personnes âgées de 40 à 49 ans et 39% chez celles de plus de 50 ans).
- Cadres et ouvriers s'opposent très nettement sur cette question : toujours parmi les personnes qui déclarent que leur entreprise est touchée par la mondialisation, **les cadres**

pensent majoritairement que c'est de manière positive (62%) alors que les ouvriers ne sont que 35% à partager cette opinion.

- **Dans les très grandes entreprises, le sentiment que la mondialisation a un impact positif sur l'entreprise est plus présent qu'ailleurs** : 51% d'opinions positives, 40% dans les très petites entreprises. Ce sont en fait les entreprises de taille moyenne (de 10 à 250 salariés) qui sont les plus critiques avec 33 à 36% d'opinions positives.
- Le niveau d'études est extrêmement clivant mais ce sont uniquement **les titulaires d'un diplôme supérieur de 3^{ème} cycle qui se distinguent** : 72% d'entre eux estiment que la mondialisation affecte leur entreprise de manière positive. Pour tous les autres niveaux d'études, ce chiffre se situe entre 38 et 48%

Ramenée à l'ensemble de la population interrogée, la part des salariés déclarant que leur entreprise est affectée par la mondialisation de manière négative est au final relativement faible : 15%, contre 23% qui déclarent que leur entreprise est affectée plutôt positivement par la mondialisation et 13% qui pensent que, bien que leur entreprise soit concernée par la mondialisation, elle n'est affectée ni positivement ni négativement. Les 49 % restants sont les personnes qui considèrent que leur entreprise n'est pas concernée par la mondialisation.

Le degré d'exposition de l'entreprise à la mondialisation a été défini selon les réponses à la question suivante : « chacune des situations s'applique-t-elle à votre entreprise : votre entreprise exporte ses produits à l'étranger ; les produits de votre entreprise sont concurrencés en France par des produits importés ; votre entreprise sous-traite sa production à l'étranger ; vous travaillez dans une filiale française d'une entreprise étrangère ». Le nombre de situations s'appliquant au salarié a été défini de la façon suivante : aucune situation ne s'applique / une situation s'applique / deux situations s'appliquent / trois ou quatre situations s'appliquent. Les plus exposés à la mondialisation sont ceux pour qui trois ou quatre situations s'appliquent (qualifiés dans ce rapport de « très exposés »)

Ce critère permet de mieux connaître et comprendre la façon dont la mondialisation impacte les différentes catégories de salariés en France. Il ressort ainsi de l'étude que :

- **Les ouvriers sont plus exposés** que les autres professions (26% de très exposés : trois ou quatre situations s'appliquent) et les employés semblent épargnés (seuls 12% sont dans ce cas). Environ 21% des cadres et 20% des professions intermédiaires sont très exposés.
- **L'industrie est plus exposée que les autres secteurs** : 34% de très exposés pour 22% dans le commerce et les transports et 11% dans les services.
- De manière corrélée à ces précédents constats, **les hommes sont plus exposés que les femmes** à la mondialisation (pour 25% d'entre eux, trois ou quatre situations s'appliquent, contre 13% chez les femmes).
- **Plus l'entreprise est grande, plus elle est exposée à la mondialisation** : 2% seulement des salariés d'entreprises de moins de 10 salariés travaillent dans des entreprises très exposées à la mondialisation ; c'est le cas de 9% des salariés d'entreprises de 10 à 49 salariés, de 17% de ceux issus d'entreprises ayant 50 à 249 salariés, de 25% des salariés travaillant dans des entreprises de 250 à 999 salariés et de 34% des salariés dont l'entreprise compte plus de 1000 salariés : la corrélation entre la taille et l'exposition à la mondialisation apparaît ici très clairement.
- Les autres critères d'analyse (niveau d'études, région) ne font pas apparaître de différence significative.

Selon les salariés dont l'entreprise est concernée par la mondialisation, l'interrogation sur des conséquences concrètes de la mondialisation sur leur entreprise (conquête de nouveaux marchés, réduction des coûts...) suscite des appréciations diverses, mais plutôt positives : **64% d'entre eux déclarent que leur entreprise a conquis de nouveaux marchés grâce à la mondialisation, et 59% que de nouveaux produits ont été développés.**

En revanche, **pour un peu plus de la moitié (55%) des salariés dont l'entreprise est concernée par la mondialisation, cette dernière a été synonyme de réduction de coûts, et pour un salarié sur deux, elle s'est traduite par des délocalisations ou l'abandon de certaines productions.**

Sur ces questions très factuelles, contrairement aux questions d'opinion, l'âge et le niveau d'études sont des variables très peu différenciantes, alors que le secteur et surtout la taille de l'entreprise sont des variables très discriminantes.

- La seule distinction notable concernant l'âge s'observe dans la question sur l'abandon de certaines productions et cela est aisément explicable : les plus âgés sont beaucoup plus nombreux que les plus jeunes à déclarer que certaines productions ont été abandonnées suite à la mondialisation (59% chez les 50 ans et plus contre 36% chez les moins de 30 ans) mais ce sont eux également qui ont le plus de recul et connaissent le mieux l'historique de l'entreprise : ils ont une vision beaucoup plus large dans le temps des productions qui ont été abandonnées.
- La proportion de salariés déclarant que la mondialisation a eu l'une des conséquences suivantes sur leur entreprise (conquête de nouveaux marchés, développement de nouveaux produits, réduction de coûts de production, délocalisation, abandon de certaines productions) augmente de manière linéaire, et très nettement, en fonction de la taille de l'entreprise, les entreprises les plus grandes étant les plus concernées par les effets de la mondialisation, qu'ils soient positifs ou négatifs.
- **Le secteur de l'industrie** est, de manière attendue, **le plus concerné par les questions de réduction des coûts de production, délocalisation ou d'abandon de production.**
- **L'analyse de ces résultats selon le critère d'exposition est, assez logiquement, très révélatrice :** plus l'entreprise dans laquelle travaillent les salariés est exposée à la mondialisation (selon le critère défini en page 5), plus les salariés sont nombreux à déclarer que leur entreprise a été / est concernée par les différentes situations en question (réduction de coûts, abandon de certaines productions, développement de nouveaux produits, délocalisation, conquête de nouveaux marchés) : la progression se fait, comme pour la taille mais de manière encore plus marquée, de façon linéaire.
Si l'exposition de l'entreprise à la mondialisation rime souvent avec réduction des coûts de production, abandon de productions et surtout délocalisation (81% des salariés travaillant dans une entreprise très exposée déclarent que leur entreprise a délocalisé une partie de sa production), elle peut aussi être assimilée à des succès. Ainsi, 74% des salariés travaillant dans les entreprises les plus exposées à la mondialisation déclarent que leur entreprise a conquis de nouveaux marchés, et selon 70% d'entre eux, leur entreprise a développé de nouveaux produits : chez les salariés dont l'entreprise n'est pas exposée à la mondialisation, ces proportions sont bien plus faibles (respectivement 44% et 34% pour les deux situations décrites)
- Les différences selon la profession sont souvent ici à relier au secteur de l'entreprise (les ouvriers étant surtout présents dans l'industrie) mais peuvent également révéler des différences de niveau d'information : en effet, 72% des cadres et professions intermédiaires déclarent que leur entreprise a conquis de nouveaux marchés grâce à la mondialisation contre 58% chez les ouvriers et employés, alors même que sur cette question, l'analyse par secteur fait apparaître très peu de différences

III. MONDIALISATION : DES CRAINTES POUR L'EMPLOI EN GENERAL, MAIS BEAUCOUP MOINS EN CE QUI CONCERNE SON PROPRE EMPLOI

Si un salarié sur deux estime que son entreprise est affectée d'une manière ou d'une autre par la mondialisation, seulement un salarié sur trois (35%) déclare que cette dernière a eu des conséquences directes sur son emploi.

- **Les salariés de l'industrie et du BTP (47%), et de manière corrélée les ouvriers (43%) et les hommes (40% contre 30% chez les femmes) sont les plus nombreux à déclarer que la mondialisation a eu des répercussions sur leur emploi actuel.**
- La proportion de salariés qui estiment que la mondialisation a eu des effets sur leur emploi augmente de manière linéaire avec le degré d'exposition de l'entreprise à la mondialisation. L'analyse des résultats selon la taille oppose les entreprises de moins de 50 salariés à celles de 50 salariés et plus (de 20 à 27% pour les plus petites, de 40 à 44% pour les plus grandes).

Pour les salariés concernés, les conséquences de la mondialisation sur leur emploi sont avant tout d'ordre financier : 78% des salariés ayant déclaré que la mondialisation avait eu des répercussions sur leur emploi ont vu la croissance de leur salaire ralentie. Parallèlement, 71% ont eu à accroître leur productivité, et 68% ont dû s'adapter à de nouveaux process. Pour un salarié

concerné sur deux, la mondialisation a eu pour conséquence la perte d'heures supplémentaires. Enfin, 29% d'entre eux ont dû changer d'activité et un quart s'est vu offrir davantage d'opportunités de mobilité géographique.

Là encore, l'ampleur et la nature des répercussions de la mondialisation sur l'emploi varient selon la catégorie de salariés, mais certains sujets rassemblent plus que d'autres. C'est le cas des salaires : même parmi les catégories les plus bénéficiaires de la mondialisation, tous s'accordent à dire majoritairement que la croissance de leur salaire a été ralentie (même si les ouvriers restent plus touchés que les cadres, puisque 87% des ouvriers ayant déclaré que la mondialisation avait eu des effets sur leur emploi déclarent que la croissance de leur salaire a été ralentie, contre 68% chez les cadres)

- **Les différences sur ces questions sont surtout liées à la nature de l'emploi et des tâches et donc à la profession** : les ouvriers sont de loin les plus touchés par la perte d'heures supplémentaires et l'accroissement de la productivité, tout simplement car pour les cadres, la productivité est plus difficilement mesurable, et car ces derniers ne comptabilisent pas leurs heures supplémentaires ; si les cadres déclarent en revanche avoir eu davantage d'opportunités de mobilité géographique, cela peut également être lié à la nature de leur poste qui permet / encourage davantage ces mobilités mais aussi à un intérêt plus marqué pour la mobilité chez ces derniers (cf. étude réalisée pour le COE en 2009 sur la mobilité professionnelle).
- **L'exposition de l'entreprise à la mondialisation est un critère important sur ces questions aussi** : les salariés non exposés à la mondialisation (dont l'entreprise n'est concernée par aucun critère d'exposition) semblent davantage épargnés par le ralentissement de croissance de salaire (66% contre 82% chez les plus exposés). Même constat sur l'accroissement de la productivité (les « non exposés » y ont été contraints à 58%, les plus exposés à 83%) et l'adaptation à de nouveaux process. Un aspect positif toutefois, ce sont les plus exposés qui ont eu le plus d'opportunités de mobilité géographique (35% pour les plus exposés. Pour rappel, ceux qualifiés comme étant les plus exposés sont ceux dont l'entreprise est concernée par trois ou quatre des critères suivants : exporte ses produits, dont la production est concurrencée par des produits importés, est une filiale d'une entreprise étrangère, sous-traite sa production à l'étranger).

Si, comme il a été constaté plus haut, les salariés ont le sentiment que, de manière générale, les emplois en France sont menacés par la mondialisation (74% estiment que cette dernière est une mauvaise chose pour les emplois en France), ces mêmes salariés craignent beaucoup moins pour leur propre emploi : 25% considèrent qu'ils risquent de perdre leur emploi en raison de la mondialisation, dont 8% seulement expriment une forte inquiétude. 75% ne craignent donc pas de perdre leur emploi (et 27% ne le craignent « pas du tout »). On assiste ici à une réelle déconnexion entre angoisse collective et « confiance » individuelle.

- L'analyse de cette question par sous-population fait apparaître encore une fois des populations plus fragilisées que d'autres : dans le secteur de l'industrie, les craintes sont plus présentes que dans les services (respectivement 35% et 19%). Ces résultats se retrouvent de manière corrélée dans l'analyse selon la profession (les ouvriers sont de loin les plus fragilisés, 35% craignant la perte de leur emploi quand les cadres sont à 18%), et selon le sexe (les hommes sont plus nombreux que les femmes à craindre de perdre leur emploi).

Attention toutefois : si au global, la crainte de perdre son emploi à cause de la mondialisation est relativement faible, elle augmente considérablement à mesure que le degré d'exposition de l'entreprise à la mondialisation s'élève : parmi les personnes dont l'entreprise n'est pas du tout exposée à la mondialisation, seuls 12% des salariés craignent de perdre leur emploi alors que **dans les tranches les plus exposées à la mondialisation, ce chiffre atteint 49%**.

IV. LES MESURES PLEBISCITEES POUR LUTTER CONTRE LES EFFETS NEGATIFS DE LA MONDIALISATION SONT AVANT TOUT OFFENSIVES

Lorsqu'il est demandé aux salariés de juger l'efficacité d'un certain nombre de mesures pour lutter contre les effets négatifs de la mondialisation, les mesures jugées les plus efficaces sont aussi les plus offensives : la mesure la plus efficace consiste selon les salariés français à développer de nouvelles productions moins concurrencées par les producteurs étrangers (80%). Les autres propositions pour lutter contre les effets négatifs de la mondialisation suivent, à un niveau très

semblable : améliorer la qualification des salariés par la formation (75%) ; mettre en place un socle universel de protection sociale (74%) ; réaliser des investissements pour réduire les coûts de production (73%) ; baisser le coût du travail en réduisant les charges sociales (71%).

La logique protectionniste semble moins convaincante : 61% des salariés jugeraient des mesures protectionnistes efficaces.

Les salariés français sont donc essentiellement dans une logique volontariste, ce qui semble aller à l'encontre de l'image que peut avoir la France aux yeux des autres pays.

L'analyse de ces questions par sous-population fait apparaître très peu de différences significatives. On note toutefois que les ouvriers valorisent davantage les mesures protectionnistes que les cadres (à 67% contre 44%). Ces résultats se retrouvent dans l'analyse selon le niveau d'études : 71% des salariés ayant un niveau d'études inférieur au BAC jugent cette mesure efficace, contre 43% des titulaires d'un diplôme de 3^{ème} cycle.

V. POLITIQUE EUROPEENNE ET MONDIALISATION

Près de neuf salariés sur dix (86%) disent avoir entendu parler de la présidence française du G20 cette année, mais trois sur dix seulement (29%) disent savoir précisément ce dont il s'agit.

Le pouvoir des négociations internationales, notamment dans le cadre du G20, **dans la lutte contre les effets négatifs de la mondialisation semble limité** : 30% des salariés considèrent que ces négociations peuvent aider à limiter les effets négatifs de la mondialisation. Cette posture est partagée toutes populations confondues avec toutefois un peu plus d'optimisme chez les salariés travaillant dans les entreprises les plus exposées à la mondialisation. A nouveau, ce sont ceux dont l'entreprise est la plus exposée qui sont les plus positifs.

Les salariés se montrent également sceptiques quant à la capacité de l'Europe à peser dans les négociations internationales (seulement 42% estiment que l'Europe a suffisamment de poids pour défendre ses intérêts). **Ils le sont davantage encore s'agissant de la France** puisque 29% seulement pensent qu'elle a le poids nécessaire pour défendre ses intérêts.

L'entrée de nouveaux membres dans l'Union européenne au cours des années 2000 semble avoir eu, aux yeux des salariés, des conséquences plus néfastes que la mondialisation, et ce, à tous les niveaux : les salariés estiment en effet en majorité que cette entrée a eu des conséquences plutôt négatives pour les entreprises, pour la croissance, pour les salariés et surtout pour les emplois en France.

Selon les salariés, le seul point pour lequel l'entrée des nouveaux membres dans l'UE a eu des conséquences plus positives que négatives réside dans la croissance de ces mêmes pays (conséquences plutôt positives pour 48% des interrogés, plutôt négatives pour 32% d'entre eux, ni l'un ni l'autre pour les 20% restants). Sur tous les autres sujets, on observe environ un quart d'opinions neutres et une majorité (parfois très nette) d'opinions négatives. Ainsi, 52% des salariés estiment que cette entrée a eu des conséquences négatives sur les entreprises alors que 27% seulement considèrent cette entrée comme positive à cet égard (pour rappel, 60% des salariés voient la mondialisation comme une chose positive pour les entreprises, et 40% la voient comme une mauvaise chose).

Les critiques se font encore plus marquées concernant l'impact de l'entrée des nouveaux membres dans l'UE sur la croissance économique de la France (62% d'opinions négatives, 13% seulement d'opinions positives), **les conditions de travail des salariés** (62% contre 12%), **les salariés** (68 % contre 9%) **et les emplois en France** (avec une écrasante majorité d'opinions négatives, à 72% contre 7%)

→ Il apparaît donc que cette ouverture aux voisins européens est perçue de façon beaucoup plus critique que l'ouverture plus globale que constitue la mondialisation.

Sur ces questions, les deux clés de lecture évoquées en préambule apparaissent assez clairement :

- Sur les questions liées à l'impact de l'entrée des nouveaux membres sur la croissance économique de ces mêmes membres ou la croissance de l'Europe, sujets éloignés du quotidien des salariés, on observe un crescendo d'opinions positives à mesure que s'élève le statut ou le niveau d'études (la progression est linéaire). De manière assez simpliste, cela pourrait se résumer ainsi : plus les salariés appartiennent aux milieux aisés et plus ils ont fait

d'études, plus leur niveau de connaissance et leur degré d'ouverture au monde sont importants, et plus ils voient l'entrée de nouveaux membres dans l'UE d'un œil positif.

- En revanche, sur les questions qui touchent plus directement les salariés (impact de l'entrée des nouveaux membres sur la croissance économique de la France, les conditions de travail ou les salariés), on n'observe pas de progression linéaire avec le statut ou le niveau d'études, mais un clivage très net : les « élites » (cadres et détenteurs d'un diplôme supérieur de 3^{ème} cycle) s'opposent à l'ensemble des autres français (y compris les diplômés de 2^{ème} cycle et les professions intermédiaires), car ils ont le sentiment d'être moins fragilisés que les autres.

S'ils sont sceptiques sur la capacité des négociations européennes à lutter contre les effets négatifs de la mondialisation, **les salariés se montrent très favorables à la mise en place de mesures au niveau européen dans le but de favoriser la croissance économique et l'emploi.**

Plus des trois quarts des salariés (77%) seraient en faveur de l'harmonisation des règles sociales, les trois quarts seraient pour l'harmonisation fiscale au niveau européen et 71% jugent que la convergence des politiques économiques serait souhaitable pour favoriser la croissance économique et l'emploi.

La perception de l'efficacité des mesures européennes sur la croissance et l'emploi est fortement liée au niveau d'études, et de manière corrélée au statut des salariés.

CONCLUSION

Le sujet de la mondialisation est encore complexe. Preuve en est, la difficulté qu'ont eue les salariés à se positionner dans l'absolu : la question consistant à dire si la mondialisation était une bonne ou une mauvaise chose a divisé équitablement les salariés. Et cela paraît au final assez compréhensible : la mondialisation recouvre de très nombreux enjeux, qui affectent le salarié de manière plus ou moins directe, et parfois, de manière très lointaine. Quand la question de la mondialisation est posée de manière plus précise, les résultats deviennent beaucoup plus tranchés : les salariés voient la mondialisation comme une chose plutôt positive à des niveaux très éloignés de leur quotidien : pour la croissance des pays en développement, pour les entreprises en général. En revanche, ils la voient d'un œil bien plus critique quand sont abordés des sujets qui les touchent directement : les conditions de travail ou les emplois en France.

La perception de la mondialisation est de plus, très loin d'être homogène selon les catégories de population : l'étude fait ressortir clairement un prisme culturel qui fait que les personnes issues de milieux aisés et ayant fait de longues études sont de fait plus favorables à la mondialisation. Elles ont très certainement aussi un degré de connaissance et d'information qui fait que leur vision de la mondialisation ne se limite pas à ses effets négatifs. En dehors de ce critère (mais de manière corrélée) l'âge des salariés est une variable très segmentante : les plus jeunes semblent beaucoup plus ouverts à la mondialisation que les plus âgés.

Au-delà de ce prisme existent aussi des facteurs concrets : le quotidien des salariés qui fait que certaines catégories (les ouvriers, les salariés des industries, les salariés des très grandes entreprises) sont davantage exposées à la mondialisation et se sentent de ce fait davantage fragilisées. Ce sont d'ailleurs dans ces catégories que les répercussions de la mondialisation sont le plus ressenties concrètement (ralentissement de croissance du salaire, perte d'heures supplémentaires, accroissement de productivité).

De manière générale, les salariés sont conscients que la mondialisation présente des effets négatifs, (et beaucoup en ont personnellement subi les conséquences), mais ils pensent que certaines mesures peuvent aider à combattre ces effets négatifs, et déclarent également que la mondialisation a créé une certaine dynamique dans leur entreprise : développer de nouveaux produits, conquérir de nouveaux marchés.

En revanche, les salariés ont une vision beaucoup plus critique de l'entrée de nouveaux membres dans l'UE, ne voyant d'effets positifs que pour la croissance des pays en question. L'impact de cette entrée sur les conditions de travail et sur les emplois est très majoritairement négatif selon les salariés.

Enfin, si leur confiance est limitée dans la capacité du politique (G20, UE, gouvernement français) à lutter contre les effets négatifs de la mondialisation, ils se déclarent très largement favorables dans l'absolu à l'instauration de mesures internationales de régulation.