



Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française

Les salariés français sont globalement plus insatisfaits de leur emploi qu'ailleurs en Europe, et comptent parmi les plus stressés au monde. Le constat semble d'autant plus paradoxal que le droit du travail français est très protecteur pour les salariés, d'une part et que, selon de nombreux indicateurs objectifs, les conditions de travail sont en apparence plus favorables, d'autre part. Par rapport aux autres Européens, les Français travaillent moins d'heures dans l'année, sont moins souvent mobilisés le week-end, et ont généralement des rythmes de travail moins soutenus.

En s'appuyant sur des comparaisons internationales, cette étude montre que la faiblesse du dialogue au sein des entreprises, le manque de mobilité, ainsi que certaines rigidités de notre droit du travail sont générateurs d'insatisfaction pour les salariés. Elle formule une série de propositions pour encourager les mobilités professionnelles et améliorer le fonctionnement du marché du travail dans notre pays.

FAIRE DES MOBILITÉS UN CHOIX ET UNE ASSURANCE

Les réflexions devraient porter en priorité sur les dispositifs permettant d'accompagner les mobilités professionnelles des salariés, afin qu'elles jouent leur rôle d'assurance contre les situations de conflit ou de désaccord.

Proposition 1 : Encourager les départs volontaires en finançant partiellement les éventuelles pertes de salaires subies lors d'une nouvelle carrière professionnelle.

Proposition 2 : Améliorer le système de rupture conventionnelle à travers des *bonus-malus*.

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN AMONT, PAR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE RÉNOVÉE

Faute de formation adaptée, les salariés ne peuvent pas prétendre à d'autres emplois et subissent leur environnement professionnel plus qu'ils ne le



choisissent. Les mobilités doivent devenir une option de plus dans l'espace des possibles, pas une contrainte supplémentaire pour les salariés.

Proposition 3 : Faire varier le montant de l'obligation légale faite aux entreprises en matière de formation professionnelle en fonction d'objectifs ciblés.

Proposition 4 : Offrir des formations portables et certifiées, qui doivent pouvoir être valorisées d'un secteur à l'autre.

BASER LES DROITS SUR L'ANCIENNETÉ DANS LA CARRIÈRE, PAS SUR L'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Le système actuel est principalement basé sur des droits à l'ancienneté dans l'emploi, sources de crispations sur le devenir du salarié dès lors que son emploi est menacé. Ce système ne les incite pas non plus à la mobilité, puisqu'un changement d'emploi remet les compteurs à zéro. Il est nécessaire de sortir de ce système et d'accumuler des droits à l'ancienneté dans la carrière professionnelle, c'est-à-dire depuis l'entrée sur le marché du travail.

Proposition 5 : Faciliter l'accès à des congés formation ou reconversion.

Proposition 6 : Ouvrir les droits à l'assurance-chômage en fonction de l'ancienneté dans la carrière.

INSTITUT
MONTAIGNE

