



Confiance en entreprise “le capital manquant”

CONFIANCE
&
CROISSANCE
Un enjeu national

24 JUIN 2016

Le « cas français »



*« Essaie de rentrer
ça une fois pour
toutes dans ton
petit crâne de
clébard borné : je
suis un
individualiste »*



- Essaie de rentrer ça une fois pour toutes dans ton petit crâne de clébard borné : je suis un individualiste.

Un enjeu national : faire sa part

 **23 Millions**
de salariés en France (enquête Emploi INSEE)

Près de
15 Millions  **52%**
de salariés travaillent en entreprise dans les grandes entreprises-ETI

 **1,7 Million**
de cadres travaillent dans les grandes entreprises-ETI

La France

se situe au 20^{ème} rang de l'index de confiance sur un total de 27 pays recensés (Edelman Trust Barometer, 2015)

30% des Français déclarent faire confiance à l'entreprise (Edelman Trust Barometer, 2015)

Et qu'en est-il de la confiance que les cadres portent à leur entreprise?

6.7/10 l'Indice national

du capital *Confiance en entreprise*[®]
(Programme Confiance & Croissance - Edition 2015)



La charte

Au cœur de la performance individuelle et collective des entreprises

La confiance est au cœur de la réussite des transformations d'entreprises engagées pour les années à venir.

Convaincus que la prise en compte du facteur humain comme actif majeur de l'entreprise est un levier essentiel de performance et de croissance économiques durables, les dirigeants des grandes entreprises et ETI s'engagent à :

Participer à un dialogue collectif autour du suivi de l'Indice national du capital *Confiance en entreprise*[®] et en suivre chaque année l'évolution

Faire de ce dialogue un temps fort de la vie économique et sociale de l'entreprise et du pays

Promouvoir une dynamique de confiance entre les collaborateurs comme l'une des valeurs économiques et sociales de l'entreprise

Enrichir la connaissance de l'entreprise sur le sujet en agissant avec les équipes et toutes les parties prenantes sur la construction de la confiance interne, actif majeur de l'entreprise indispensable à sa performance et sa pérennité

Communiquer personnellement sur les actions qu'ils mettent en œuvre en contribuant ainsi à l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise en France

Encourager sur la durée la poursuite de la recherche académique pour :

- Identifier les leviers de la confiance interne dans l'entreprise
- Formaliser les liens entre confiance et performance pour l'entreprise
- Evaluer l'impact de la confiance dans les entreprises sur le climat national et sur la performance de l'économie française
- Promouvoir à l'international cette nouvelle approche française de la confiance et de la croissance.

 **81%**
des cadres interrogés pensent que le fait d'améliorer la confiance au sein des entreprises est un levier de performance et de croissance pour le pays.

Le premier cercle de dirigeants signataires

Jean-Paul Agon
L'Oréal

Isabelle Bastide
Page Group

Sébastien Bazin
Accor Hotels

Gonzague de Blignières
Raise

Christophe Bonno
Agromousquetaires

Alain Crozier
Microsoft France

Christophe Cuvillier
Unibail-Rodamco

Nicolas Moreau
Axa France

Christian Nibourel
Accenture

Jay Nirsimloo
KPMG France

Richard Edelman
Edelman

Mercedes Erra
BETC

Clara Gaymard
General Electric France

Henri Giscard d'Estaing
Club Méditerranée

Laurent Guillaume
TNS Sofres

Philippe Guillemot
Alcatel-Lucent

Hervé Helias
Mazars France

Philippe Houzé
Groupe Galeries Lafayette

François Pérol
BPCE

Franck Riboud
Danone

Stéphane Richard
Orange

Augustin de Romanet
Aéroports de Paris

David de Rothschild
Rothschild & Cie

Patrick Sayer
Eurazeo

Jean-Marc Janaillac
Transdev

Gérald Karsenti
HP France

Michel Landel
Sodexo

Jean-Pierre Letartre
EY France

Maurice Lévy
Publicis Groupe

Olivier Marchal
Bain & Company France

Jean-Pierre Menanteau
Humanis

Laurent Mignon
Natixis

Jean-Dominique Senard
Michelin

Nicolas de Tavernost
M6 Métropole Télévision

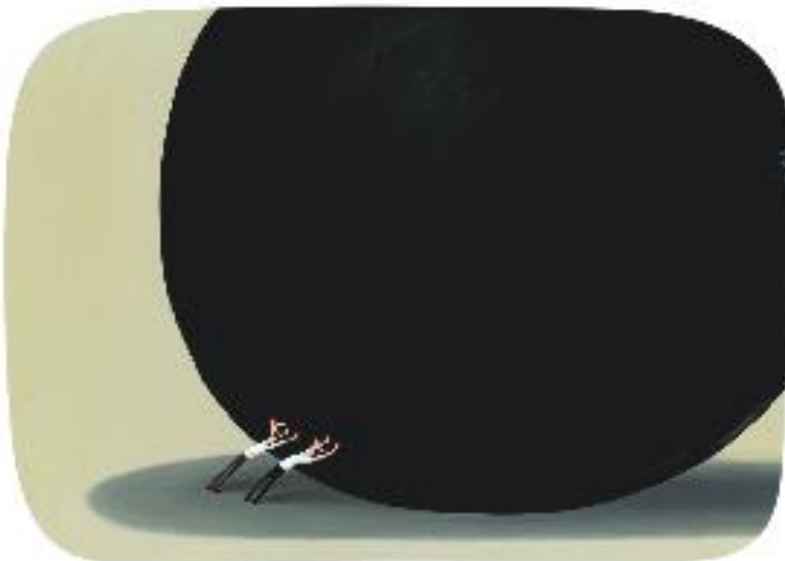
Denis Terrien
Entreprise & Progrès

Dominique Virchaux
Korn Ferry France

Philippe Wahl
Groupe La Poste

Rémy Weber
La Banque Postale

*« Laissons
tomber,
Fergusson »*



- Laissons tomber, Fergusson.



Valorisation du capital : le triptyque de la confiance ©





Méthodologie : + de 1000 cadres sondés

- **1 000 cadres d'entreprises** publiques et privées et employés par des entreprises intermédiaires (250 à 4 999 salariés) et grandes entreprises.
 - Ces cadres constituent un échantillon national représentatif des cadres d'entreprises publiques et privées de plus de 250 salariés.
 - Échantillons miroirs :
 - 200 salariés non cadres du même univers (ETI-GE)
 - 200 salariés cadres de PME-TPE
 - **Interviews réalisées en ligne du 8 au 21 juillet 2015 par TNS SOFRES.**
 - Représentativité assurée par la méthode des **quotas** (sexe, âge, taille d'entreprise, région et secteur d'activité).
-
- Ce programme associe **3 partenaires** :
 - **Confiance&Croissance** Sophie Vernay, fondatrice et directrice du programme
 - **TNS Sofres** Emmanuel Rivière & Carine Marcé, pilotage stratégique de l'étude
 - **Une équipe de chercheurs** Yann Algan & Maria Giuseppina Bruna, co-directeurs scientifiques du programme



Les cinq briques de la confiance



Confiance dans les **supérieurs hiérarchiques directs**
et les **employés**



Adhésion aux **valeurs** de l'entreprise
et confiance dans les politiques de RSE



Confiance en **soi** et dans son avenir professionnel



Confiance dans les **dirigeants**



Image et performance de l'**entreprise**

Base : échantillon de 1 000 cadres ETI-Grandes entreprises – Analyse de régression d'un corpus de questions.



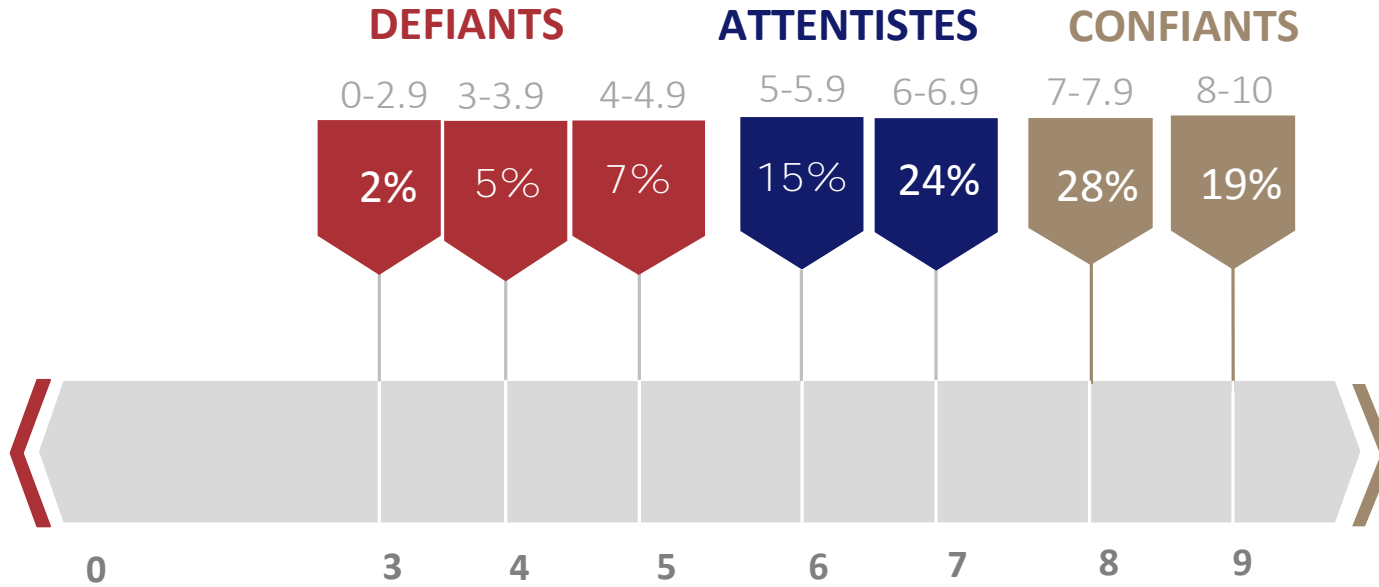
« Près de 40% de capital manquant »



6.7

INDICE MOYEN

L'INDICE
(0)



L'INDICE
(10)

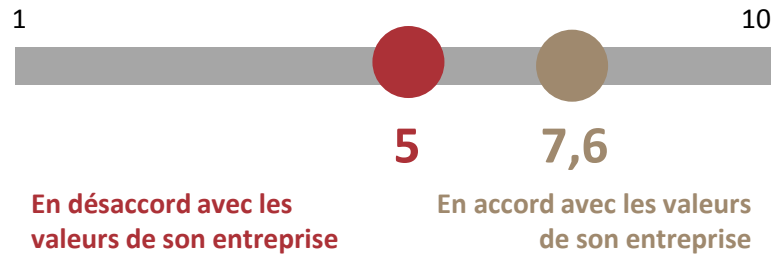
➤ L'enjeu pour l'entreprise : Remobiliser les attentistes



Premier booster de la confiance : Une politique d'ouverture.

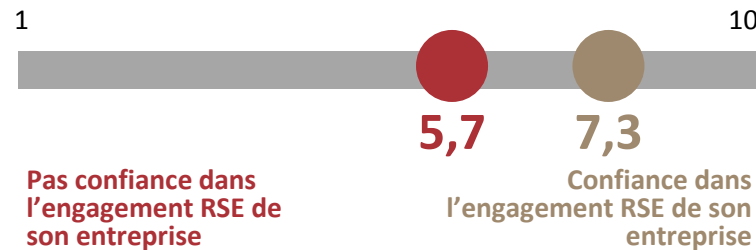
+ 2,6

Valeurs de l'entreprise



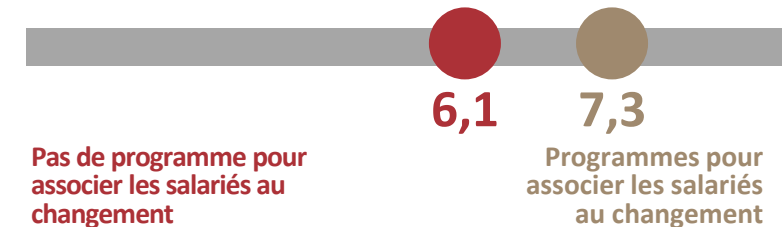
+ 1,6

Engagement RSE



+ 1,2

Programmes pour associer les salariés au changement

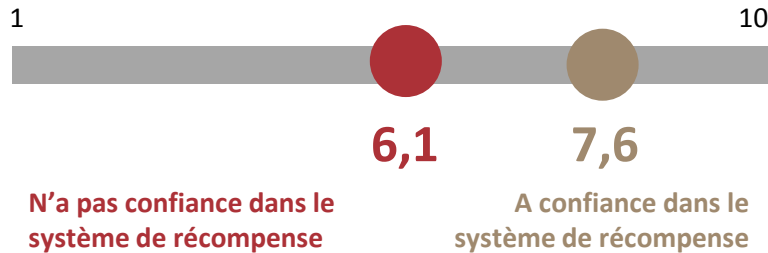




Deuxième booster : Un management coopératif et responsable

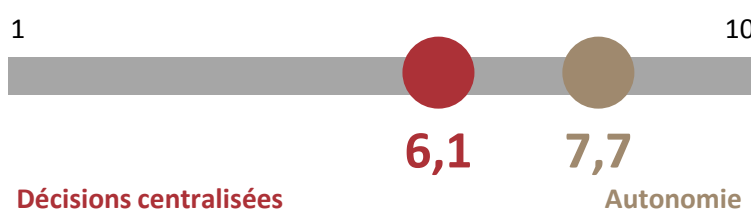
+ 1,5

Système de récompense individuelle



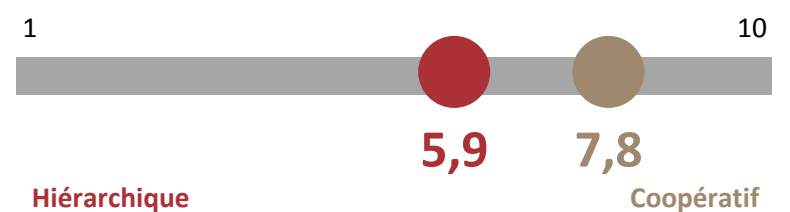
+ 1,6

Prises de décisions : Centralisée/Autonomie



+ 1,9

Mode de management – Hiérarchie /Coopération



« J'ai un gros problème avec vous Pouchinot : vous ne m'admirez pas assez. »



- J'ai un gros problème avec vous, Pouchinot :
vous ne m'admirez pas assez.



Les modèles de de croissance

Management non-coopératif non responsable

Ouverture/Engagement

Entreprise inclusive

Management coopératif responsable

Attentisme, faible efficacité, faible croissance

Croissance Inclusive et Soutenable

Croissance non-inclusive et non-soutenable

Entreprise non-inclusive

Clivage



Typologie en 5 groupes homogènes par l'analyse des données



Plus de 80 % des cadres lient la confiance à la croissance

81%

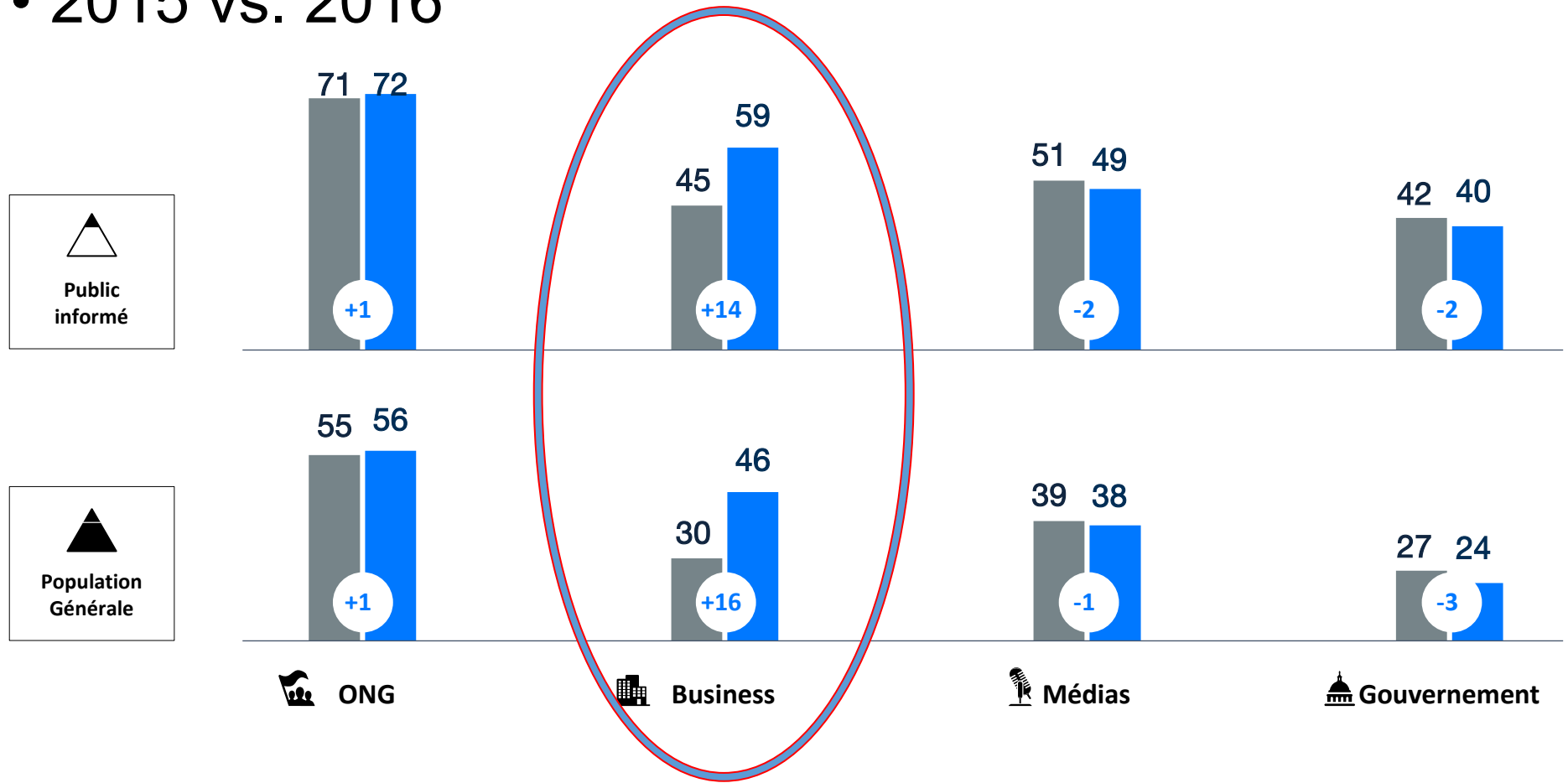
des cadres interrogés pensent que le fait d'améliorer la confiance au sein des entreprises est un levier de performance et de croissance pour le pays et pour les entreprises

Base : échantillon de 1 000 cadres ETI-Grandes entreprises

Pour la France : un « report » de confiance vers les entreprises

• 2015 vs. 2016

2015 2016



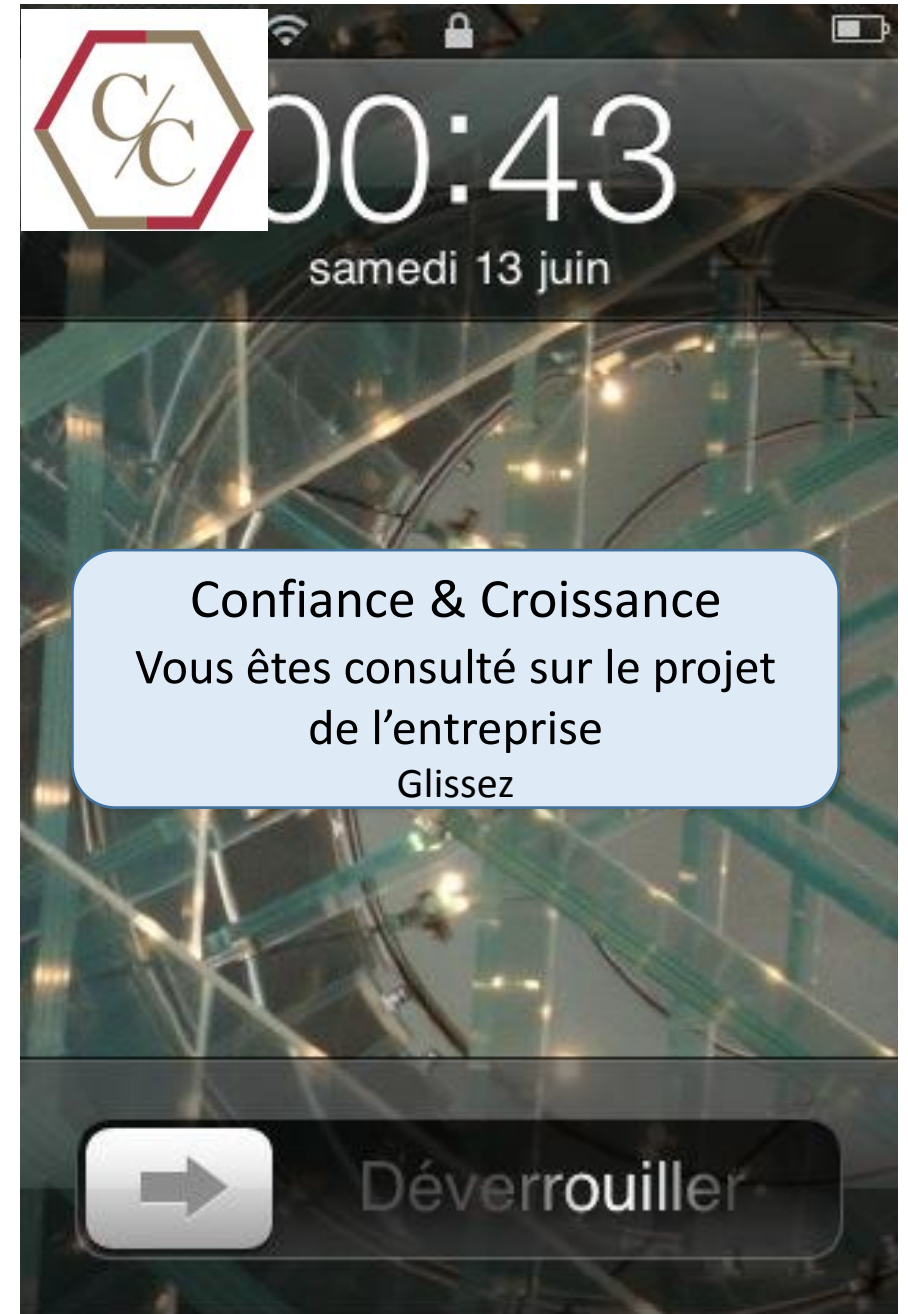
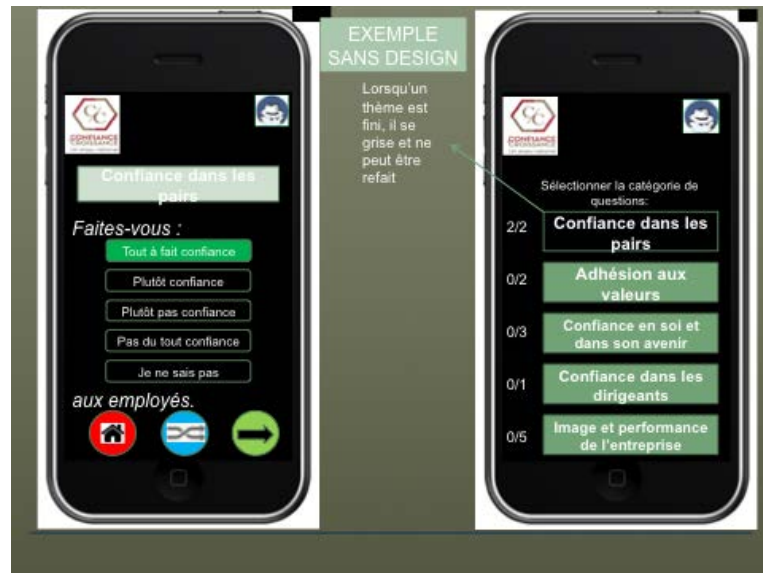
Source: 2016 Edelman Trust Barometer Q11-14. Below is a list of institutions. For each one, please indicate how much you trust that institution to do what is right using a nine-point scale, where one means that you “do not trust them at all” and nine means that you “trust them a great deal.” (Top 4 Box, Trust) Informed Public and General Population, France.





Le vote de confiance fait du collaborateur le citoyen de son entreprise

Avec des Droits et des Devoirs





Sophie Vernay

Fondatrice
présidente de
l'Observatoire
Confiance &
Croissance
Administratrice
de Care France

