

→ Qui est Vincent Berger désigné par la Ministre G. Fioraso comme « Rapporteur général des assises de l'Université et la Recherche » ?

C'est le Président de l'Université Paris 7 Diderot depuis 2009 mais il est aussi un membre éminent de ... <http://www.institut-entreprise.fr/>

...dont les extraits suivants donnent une certaine connotation ou une connotation certaine des orientations des dites ... Assises organisées par le gouvernement. Assises qui, sans aucune illusions, ne peuvent conduire qu'à de nouvelles attaques contre les personnels et les organismes publics, Université et Recherche, déjà mis à mal par « dix ans de réformes au bulldozer » (VRS n°387) !

### REDRESSEMENT PRODUCTIF :

**L'HEURE N'EST PAS À UN NOUVEAU PLAN DE SOUTIEN À L'INDUSTRIE MAIS À LA CONSOLIDATION DES RÉFORMES STRUCTURELLES**

Pour l'Institut de l'entreprise, la Conférence sociale doit donner la **priorité à la compétitivité** et présente deux enjeux majeurs. D'une part, **hiérarchiser les priorités** en fonction de l'urgente nécessité d'un rétablissement de la compétitivité. D'autre part, **créer les conditions d'une réelle autonomie des partenaires sociaux**, les mieux à même d'élaborer sur le terrain les solutions adaptées au soutien de la compétitivité des entreprises, en particulier au travers des « accords compétitivité-emploi ».

Au-delà de la mise en avant de ces deux enjeux majeurs, l'Institut de l'entreprise revient sur les « fausses bonnes idées » avancées par divers acteurs publics et partenaires sociaux en amont de la conférence. Il rappelle ses propositions sur les thèmes clés qui seront abordés au cours des tables-rondes et qui lui semblent aujourd'hui relever d'une action prioritaire :

- **consolider les politiques structurelles** mises en place dans les dernières années (Crédit Impôt Recherche, autonomie des universités) pour renforcer la compétitivité des entreprises dans tous les secteurs, et ainsi retrouver le chemin de la croissance, sans laquelle la **création d'emplois est illusoire**
- **accompagner la montée en qualification des salariés** pour les adapter à l'économie du XXIème siècle
- **favoriser l'intégration des jeunes** dans le monde du travail
- **associer les salariés au succès de l'entreprise** par le développement de l'actionnariat salarié

>> [consulter le policy paper](#)

## CONFÉRENCE SOCIALE : DONNER LA PRIORITÉ À LA COMPÉTITIVITÉ

Pour l'Institut de l'entreprise, la Conférence sociale doit donner la **priorité à la compétitivité** et présente deux enjeux majeurs. D'une part, **hiérarchiser les priorités** en fonction de l'urgente nécessité d'un rétablissement de la compétitivité. D'autre part, **créer les conditions d'une réelle autonomie des partenaires sociaux**, les mieux à même d'élaborer sur le terrain les solutions adaptées au soutien de la compétitivité des entreprises, en particulier au travers des « accords compétitivité-emploi ».

Au-delà de la mise en avant de ces deux enjeux majeurs, l'Institut de l'entreprise revient sur les « **fausses bonnes idées** » avancées par divers acteurs publics et partenaires sociaux en amont de la conférence. Il **rappelle ses propositions** sur les thèmes clés qui seront abordés au cours des tables-rondes et qui lui semblent aujourd'hui relever d'une action prioritaire :

- **consolider les politiques structurelles** mises en place dans les dernières années (Crédit Impôt Recherche, autonomie des universités) pour renforcer la compétitivité des entreprises dans tous les secteurs, et ainsi retrouver le chemin de la croissance, sans laquelle la **création d'emplois est illusoire**
- **accompagner la montée en qualification des salariés** pour les adapter à l'économie du XXIème siècle
- **favoriser l'intégration des jeunes** dans le monde du travail
- **associer les salariés au succès de l'entreprise** par le développement de l'actionnariat salarié

[>> consulter le policy paper](#)

## LE CHOIX DE L'ENTREPRISE. COMMENT LA FRANCE PEUT S'INSPIRER DE L'ALLEMAGNE

Dans le cadre de sa réflexion sur la compétitivité de l'économie française, l'Institut de l'entreprise publie une note comparative des modèles économiques français et allemand. Au cœur des divergences structurelles de ces deux pays, expliquant l'écart de performance économique, demeure la question de la place accordée à l'entreprise. Facteur clé du développement économique allemand, l'entreprise est renvoyée à un second rôle dans le modèle français, l'Etat conservant un rôle prépondérant. La France devrait opter pour une politique de l'offre et un meilleur partage de la valeur ajoutée afin de renforcer la structure financière de ses entreprises. En effet, la prospérité économique sur le long terme dépend prioritairement de la capacité de l'entreprise à accumuler des fonds propres nécessaires à l'investissement et à l'innovation.

[>> Télécharger la note](#)

## SOIRÉE DES THINK TANKS AU CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

C'est avec émotion que l'Institut de l'entreprise a appris la disparition d'Olivier Ferrand. Tous ceux qui, parmi nous, ont eu l'opportunité de le croiser, d'échanger et de débattre avec cet homme de convictions, notamment à l'occasion de la campagne électorale qui vient de s'achever, tiennent à rendre hommage à son esprit visionnaire à qui le débat d'idées et la communauté des think tanks français doivent beaucoup.



 <p><b>DES SALARIÉS ENGAGÉS : QUALITÉ DU MANAGEMENT ET PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE</b></p> <p>Comprendre le phénomène de désengagement et y répondre apparaît comme une nécessité pour les entreprises, au regard des coûts générés par un tel phénomène.</p> <p><a href="#">&gt;&gt; En savoir plus</a></p>	 <p><b>DES SALARIÉS ENGAGÉS : QUALITÉ DU MANAGEMENT ET PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE</b></p>
	 <p><b>POUR UNE FRANCE PROSPÈRE, FAISONS LE PARI DE L'ENTREPRISE !</b></p>
	 <p><b>LE CHOIX DE L'ENTREPRISE. COMMENT LA FRANCE PEUT S'INSPIRER DE L'ALLEMAGNE</b></p>
	 <p><b>POUR UN CHOC DE COMPÉTITIVITÉ EN FRANCE</b></p>

## L'engagement retrouvé ?

### Réconcilier l'épanouissement des salariés et la performance des entreprises

#### Compte-rendu de la conférence-débat du 28 juin 2012

Le désengagement des salariés, que l'on voit progresser depuis plusieurs dizaines d'années, consiste en une sorte d'absentéisme moral - je suis là, mais ma tête est ailleurs - engendrant pertes d'efficacité, absentéisme douteux, voire abusif, et départs inopinés. Son coût, bien que complexe à chiffrer, est sans aucun doute très élevé pour les entreprises.

À l'occasion de la publication de la note de l'Institut de l'entreprise *Des salariés engagés : qualité du management et performance de l'entreprise*, ont été réunis pour débattre du sujet :

- **Hubert LANDIER**, expert en relations du travail, vice-président de l'agence Synergie et de l'Institut international de l'audit social et auteur de la note
- **Maurice THEVENET**, professeur au CNAM et à Essec Business School, membre du Cercle de l'entreprise
- **Frank MOUGIN**, directeur des ressources humaines et du développement durable du groupe Vinci

Quelles sont les causes internes et externes du désengagement des salariés ? Comment celui-ci se manifeste-t-il concrètement dans les organisations ? Quelles actions les entreprises peuvent-elles engager pour enrayer le phénomène ? L'examen de ces trois questions permettra d'évoquer un thème plus général, celui de l'impact de l'investissement personnel sur la performance collective, et de s'interroger, dans ce cadre, sur les missions dévolues au management.

[>> Télécharger le compte rendu](#)

## Refonder le capitalisme, repenser l'entreprise

Le désengagement des salariés, que l'on voit progresser depuis plusieurs dizaines d'années, consiste en une sorte d'absentéisme moral – je suis là, mais ma tête est ailleurs – engendrant pertes d'efficacité, absentéisme douteux, voire abusif, et départs inopinés. Son coût, bien que complexe à chiffrer, est sans aucun doute très élevé pour les entreprises.

---