

RAPPORT MORAL

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
10 JUIN 2026



ENTREPRISE
& PROGRES



SOMMAIRE

Le mot du Président	4
RAPPORT D'ACTIVITÉ	5
Notre nouvelle gouvernance	6
Parmi nos membres	7
Entreprise et Progrès entre en résistance	8
Notre manifeste Entreprise et Progrès entre en résistance	9
Notre sondage, l'entreprise progressiste	10
Nos rencontres	11
Nos articles	12
Nos prises de parole	13
Note influence dans les médias	14
PERSPECTIVES 2026	16
Chantier - L'entreprise face aux chocs démographiques	18
Chantier - Les jeunesses et l'entreprise	20
Nouveauté : le Lunch Story	20
Nouveauté : un espace réservé aux membres	21
Repenser le progrès en entreprise	22
Les rendez-vous du Progrès pour l'entreprise de demain	23
NOTRE MISSION	24
NOTRE CHARTE	25



LE MOT DU PRÉSIDENT

Il y a un an, Marion Darrieutort me transmettait la responsabilité d'Entreprise et Progrès et je la remercie sincèrement. Sans son travail de reconstruction, sans son énergie et sa vision, ce think tank ne serait pas ce qu'il est aujourd'hui. Elle nous a transmis un outil qui fonctionne, qui a du sens, et dont les membres sont fiers. Merci, Marion.

Ma mission, depuis mai 2025, est simple à formuler et exigeante à tenir : construire sur cet héritage.

Où en sommes-nous ?

Entreprise et Progrès bénéficie d'une image extérieure très positive. Celles et ceux qui nous connaissent apprécient notre positionnement : rigoureux, engagé, ancré dans la réalité des entreprises, refusant les postures et les discours convenus. C'est une vraie force.

En 2025, nous avons traduit ce positionnement en actes avec le programme « Entreprise et Progrès entre en résistance ». Ces débats engagés, réunissant dirigeants et experts, ont donné naissance à un manifeste, que vous trouverez dans ce rapport.

Mais soyons lucides : notre notoriété reste insuffisante. Trop peu de dirigeants savent encore que nous existons, que nous travaillons, que nous produisons des analyses utiles et actionnables. C'est notre principal chantier de développement pour les années à venir. Parce qu'une idée qui ne circule pas ne change rien.

Ce que nous construisons

En 2026, nous avons engagé deux chantiers de fond qui structureront notre travail pour les prochaines années.

Le premier porte sur les entreprises face aux chocs démographiques. Baisse de la natalité, vieillissement de la population, raréfaction de certains profils, transformation des rapports au travail selon les générations : ces réalités sont déjà présentes et vont s'accélérer. Les entreprises qui ne s'y préparent pas aujourd'hui prendront des risques considérables demain.

Le second chantier porte sur les Jeunesses, au pluriel, parce qu'il n'existe pas une jeunesse monolithique mais des jeunesses aux

trajectoires, aux attentes et aux rapports au travail profondément différents. Comprendre ces jeunesses, c'est comprendre à quoi ressemblera l'entreprise dans 10 à 15 ans.

Ces deux chantiers ont un objectif commun et concret : produire une boîte à outils que nos membres pourront appliquer directement dans leurs organisations, des outils testés, utiles, opérationnels.

Ce que nous développons

Nous avons entendu la demande de nos membres d'être plus concrets, plus directement actionnables. Nous y répondons de deux manières : en renforçant la place des bonnes pratiques opérationnelles dans chacun de nos livrables, et en lançant les Lunch Stories, ces moments de partage entre pairs.

Nous avons également engagé des partenariats durables avec des institutions partageant notre exigence intellectuelle. Le cycle « Les rendez-vous du Progrès pour l'entreprise de demain », que nous lançons avec l'ESCP Business School, en est l'illustration concrète : mettre en dialogue des dirigeants et des chercheurs en sciences sociales, sur des sujets qui engagent vraiment l'avenir des organisations.

Notre ambition

Notre vision n'a pas changé depuis 1970 : aider les entreprises à concilier performance économique et progrès humain. Mais la question que nous posons aujourd'hui est plus précise : comment diriger une entreprise dans 10 ans, dans 15 ans ? Quels modèles, quels outils, quelles postures de leadership permettront de traverser les chocs qui viennent ?

Nous voulons être le lieu où cette question est posée sérieusement, avec des dirigeants qui ont le courage de ne pas se satisfaire des réponses faciles.

Ce chemin est devant nous. Nous le prenons ensemble.

François Clément-Grandcourt
Président Entreprise et Progrès



RAPPORT D'ACTIVITÉ

NOTRE NOUVELLE GOUVERNANCE

Président



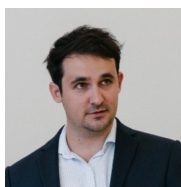
François Clément-Grandcourt
BIC division briquets
(élu en mai 2025)



Raphaël Lerner
Assai Partners
(élu en mai 2025)

Trésorier

Vice-présidents



Roman Baudin
The Arcane
(élu en mai 2025)



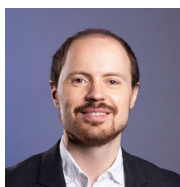
Sylvie Borias
Bel
(élue en janvier 2024)



Jullien Brézun
Great Place To Work
(réélu en mai 2025)



Laila Mamou
For Youth by CAPFM
(élue en mai 2025)



Vincent Perrotin
FDJ United
(élu en janvier 2024)



Laurence Peyraut
Leem
(réélu en mai 2025)

Secrétaire Générale



Claire-Agnès Gueutin

PARMI NOS MEMBRES



Bienvenue à nos nouveaux membres



ENTREPRISE ET PROGRÈS ENTRE EN RÉSISTANCE

Piloté par Sylvie Borias (Bel), Raphaël Lerner (Assai Partners) et Vincent Perrotin (FDJ United)

Face à la montée du conservatisme, Entreprise et Progrès affirme sa volonté de résister au recul sur les enjeux sociaux et environnementaux. Nous avons organisé un cycle de débats réunissant dirigeants et experts pour explorer comment concilier responsabilité et profitabilité. Notre objectif : promouvoir une troisième voie réaliste et progressiste, prouvant que valeurs et création de valeur sont compatibles.



Le management sous tension avec Hubert Joly (ex-CEO Best Buy)



La transition écologique avec Cécile Béliot (CEO BEL) et François Clément-Grandcourt (DG de la division briquets de BIC)



La diversité et l'inclusion avec Olivier Sibony, Vincent Perrotin (FDJ United) et Chloé Torcol (AFMD)

NOTRE MANIFESTE

Le monde économique évolue dans un environnement instable, fragmenté, polarisé, où les crises se succèdent sans laisser le temps de la mise en perspective. La tentation du renoncement gagne du terrain dans un contexte d'accélération brutale et chaotique. Renoncer à penser le long terme. Renoncer à porter des ambitions sociales et environnementales. Renoncer à parler d'inclusion, de justice, d'éthique, au motif que « le contexte a changé ».

Face à cette brutalisation du débat public et économique, certaines entreprises choisissent de baisser la voix, de réduire leurs engagements ou de les diluer dans des formules plus acceptables. Ce renoncement est une erreur stratégique majeure. Pour Entreprise et Progrès, tout n'est pas encore joué, certaines entreprises résistent. Lorsque les repères vacillent, le rôle de l'entreprise devient décisif.

Nous refusons que l'entreprise soit spectatrice. Une entreprise qui se contente de refléter les tensions du monde n'est pas neutre : elle participe à leur amplification. Le rôle du dirigeant n'est pas d'enregistrer passivement les crises successives, mais de fixer une direction, de réguler, de donner du sens et de la cohérence dans la durée. Le leadership ne consiste plus à s'adapter en permanence à l'air du temps, mais à créer des conditions de stabilité, de confiance et de projection collective. Résister, c'est assumer pleinement cette responsabilité.

Nous résistons au court-termisme qui pousse à sacrifier l'avenir sur l'autel de l'urgence. La pression économique et médiatique incite à privilégier des réponses rapides, visibles, rassurantes à court terme, au détriment de transformations profondes. La durabilité, l'humain et l'éthique deviennent alors des variables d'ajustement. Pourtant, renoncer à ces exigences n'améliore pas la performance : cela fragilise l'entreprise, affaiblit sa capacité à attirer des talents, à innover, à tenir dans le temps. Résister, c'est maintenir le cap lorsque le contexte pousse au repli, c'est investir dans des transformations profondes plutôt que multiplier les réponses tactiques, c'est refuser l'illusion selon laquelle on pourrait faire prospérer une entreprise en dissociant création de valeur et responsabilité.

Nous résistons à la polarisation croissante des débats. Les sujets de diversité, d'inclusion, de transition écologique ou de gouvernance sont devenus des terrains idéologiques où la nuance

disparaît au profit de postures. Nous refusons cette alternative stérile entre renoncement et moralisation. La résistance que nous portons est lucide, exigeante et opérationnelle. Ces enjeux ne relèvent ni de l'opinion ni de la communication, mais de la qualité des décisions managériales, des choix d'investissement, des modes de gouvernance et de la manière dont le pouvoir s'exerce concrètement dans l'entreprise.

Nous résistons à la justification systématique par un «business case» immédiat. L'égalité des chances, la qualité du leadership, la justice des processus de décision, la capacité à reconnaître les talents, comme la préservation des ressources naturelles et des écosystèmes, ne peuvent être conditionnées à un retour sur investissement à court terme. C'est aussi sur la dimension environnementale que se joue la résilience et la robustesse des entreprises à long terme. Une entreprise qui laisse ses biais, ses routines ou ses arbitrages de court terme orienter ses choix managériaux, sociaux ou environnementaux ne se prépare pas à l'avenir : elle reproduit des schémas dépassés. Résister, c'est accepter cette vérité inconfortable et transformer en profondeur les règles du jeu plutôt que les discours.

Notre résistance est concrète. Elle s'opère dans les décisions quotidiennes : la façon de recruter, de promouvoir, de manager, d'évaluer la performance, d'investir, de mesurer ce qui compte réellement et d'aligner les discours avec les incitations et les pratiques. Elle privilégie les processus aux slogans, la cohérence aux effets d'annonce, le temps long aux réponses défensives. Elle vise à construire des entreprises plus justes, plus résilientes et plus robustes, non pas malgré leur exigence sociale et environnementale, mais grâce à elle.

Entreprise et Progrès appelle les dirigeants à entrer dans cette résistance éclairée. À refuser la facilité du silence, la dictature de l'instant et la dilution des responsabilités. À assumer que l'entreprise est un acteur central de la société et de la construction du bien commun, capable de contribuer à un futur plus équitable et plus durable. La résistance n'est ni un repli ni une posture. C'est un acte de leadership.

Plus que jamais, le progrès a besoin de dirigeants qui tiennent debout.

NOTRE SONDAGE

Un an et demi après notre premier sondage, nous avons renouvelé notre sondage sur l'entreprise progressiste avec notre partenaire

ODOXA



57 % des Français

pensent que les entreprises doivent inciter leurs salariés à aller voter



ENTREPRISE
& PROGRES

ODOXA
L'opinion tranchée



59 % des Français

font confiance aux entreprises pour « changer les choses »



ENTREPRISE
& PROGRES

ODOXA
L'opinion tranchée



75 % des Français

pensent que les entreprises doivent mettre sur un pied d'égalité performance économique et impact social et environnemental



ENTREPRISE
& PROGRES

ODOXA
L'opinion tranchée



54 % des Français

attendent que les entreprises agissent pour la souveraineté économique et le Made in France



ENTREPRISE
& PROGRES

ODOXA
L'opinion tranchée



NOS RENCONTRES

Entreprise et Progrès organise des rencontres avec des personnalités issues d'horizons variés pour nourrir l'inspiration de ses membres.

Leadership : les armées peuvent-elles inspirer les entreprises ?



Jacques Roujansky (IHEDN), François Clément-Grandcourt (président Entreprise et Progrès), Laila Mamou (vice-présidente Entreprise et Progrès), Thierry Picq (Professeur EMLyon) et Serge Salvatori (Acyon, ancien pilote de chasse)

Comment engager nos sociétés dans la transition écologique ?



François Clément-Grandcourt (président Entreprise et Progrès) et Dominique Méda (professeur de sociologie à l'Université Paris-Dauphine PSL)



Notre vidéo sur YouTube : <https://youtu.be/CyBGNaUgvtA>

NOS ARTICLES

Entreprise et Progrès a publié plusieurs articles sur son site, entre interviews de membres et prolongements des échanges menés lors de nos rencontres.

Les membres témoignent

SYLVIE BORIAS
Directrice engagement et RSE



INTERVIEW

“ BEL REPOSE SUR UN MODÈLE À DEUX JAMBES : PROFITABILITÉ ET DURABILITÉ. ”



RAPHAËL LERNER
Trésorier Entreprise et Progrès



INTERVIEW

“ SANS ESPÉRANCE, UNE SOCIÉTÉ NE PEUT AVANCER ”



Nos articles prolongent nos rencontres

**RECONVERSION ÉCOLOGIQUE :
ce que les dirigeants
ne peuvent plus ignorer**



Dominique Méda
professeur de sociologie à l'Université Paris-Dauphine PSL

ARTICLE

**DÉMOGRAPHIE EN FRANCE :
comment les entreprises
peuvent-elles relever
le défi de la natalité ?**



Constance de Péligny
Députée et présidente de la mission d'information sur la natalité

ARTICLE

NOS PRISES DE PAROLE

Dans les événements internationaux



François Clément-Grandcourt, jury du grand prix de la responsabilité et de la communication de The Good



François Clément-Grandcourt au World Economic Forum pour les News Champions

Au micro de Delphine Zanelli pour le podcast L'entreprise de demain



François Clément-Grandcourt - Entreprise de demain : démographie, jeunesse et progrès



Laurence Peyraut - Démographie et jeunesse : pourquoi l'entreprise tient la clé du futur du travail

Nos tribunes dans les médias



Décideurs magazine - Et si la sociologie devenait un levier de transformation pour les dirigeants ?



The Good - Résister, s'adapter et continuer : l'appel d'Entreprise et Progrès

NOTRE INFLUENCE DANS LES MÉDIAS

Notre nouveau sondage

B SMART



BFM - Economie - Émissions - La carte blanche

BFM BUSINESS



Politique
Matin

ACTU POLITIQUE PORTRAITS TRIBUNES LIBRES Q

Vote : l'incitation des entreprises auprès de leurs salariés jugée légitime par l'opinion

La participation électorale ne relève plus uniquement de la sphère privée. Selon une enquête Odoxa, 57 % des Français estiment que les entreprises devraient inciter leurs salariés à voter, signe que la rôle croissant du monde économique s'impose progressivement dans le débat public.

Publié le 4 février 2025 10h25
by [Odexa](#)



ÇA FAIT SENS

- ACTUALITÉ ANALYSE: **Financer sociale** : l'Etat peut-il dépasser les limites du langage, l'empêcher ?
- ACTUALITÉ: **Médecin à l'épreuve** : pourquoi les médecins en généralistes abandonnent-ils leurs consultations ?
- ACTUALITÉ: **Salaires commerciaux** : un record sans précédent ?
- ACTUALITÉ: **Données de santé** : la France reprend-elle le contrôle de ses données ?

Publié en janvier 2025. [Odoxa](#) réalisée par Odexa pour Enterprise & Progrès met en évidence une attente qui dépasse les clichés traditionnels. Dans un contexte de défiance politique persistante, la question du vote s'infléchit désormais dans la réflexion sur le place de l'entreprise et sur la relation qu'elle entretient avec ses salariés.

Une attente installée dans l'opinion

PARIS - FRANÇOIS CLÉMENT GRANDCOURT « INCITER À VOTER EST... »

LIENS SÉLECTIONNÉS
TOUTES LES ÉMISSIONS
ENTRÉE NATIONALISME

Consignes des engagements en matière de RSE

COOXA



Cette attente se traduit par un soutien des salariés à l'égard de leur entreprise. 75 % des personnes interrogées estiment ainsi que les entreprises doivent mettre au même niveau la recherche de performance économique et l'impact social et environnemental. Une

PA PRESSE AGENCE

Challenge^s

D'après un sondage Odoxa pour le think tank **Entreprise et Progrès**, 57 % des Français estiment que les entreprises devraient inciter leurs salariés à aller voter pour les municipales.



Le groupe Nos événements L'offre d'abonnement

DURABLE | LA NEWSLETTER ENGAGEMENT | DÉPÊCHE N°745818

76 % des salariés considèrent la RSE comme un facteur d'attractivité de l'entreprise

À la demande du think tank Enterprise et progrès, l'institut Odoxa a sondé les Français sur leurs attentes quant aux engagements des entreprises. 75 % des personnes interrogées estiment ainsi que les entreprises doivent mettre au même niveau la recherche de performance économique et l'impact social et environnemental. Une

L'élection de François Clément-Grandcourt



M. François CLEMENT-GRANDCOURT, directeur général de la division Briquets du groupe BIC, a été élu à la présidence du think tank "Entreprise et Progrès".

M. François CLEMENT-GRANDCOURT, directeur général de la division Briquets du groupe BIC, membre du comité de direction et élu comité exécutif de BIC, a été élu à la présidence du think tank "Entreprise et Progrès". Il succède à Mme Marion DARRIEUTORT, CEO de The Arcant, qui lui avait succédé en 2019 puis présidente en 2022.

Né en septembre 1971, titulaire d'un master en gestion d'entreprise (INSEAD), M. François CLEMENT-GRANDCOURT fut assistant chef de produit chez Cartier (1993-1997), avant d'être responsable de la marque Fanta et Sprite (1998-2000) chez The Coca-Cola Company, catégorie Razors (2000-2004), directeur du marketing Europe-Moyen-Orient et Afrique des BIC, membre du comité de direction et élu comité exécutif de BIC (2007-2016). M. François CLEMENT-GRANDCOURT est depuis mars 2016, directeur général de la division Briquets du groupe BIC, membre du comité de direction et élu comité exécutif de BIC. Il fut ambassadeur de la 4^{ème} majeure "défense et sécurité économiques" en 2014-2023.

François Clément-Grandcourt est élu président d'Entreprise et Progrès

À l'issue de son assemblée générale qui s'est tenue mardi 27 mai 2025 à Paris, le think tank patronal Entreprise et Progrès a élu François Clément-Grandcourt comme président. Le directeur général de la division briquets du groupe BIC prend la suite de Marion Darrieutort, fondatrice du cabinet Arcanté qui occupa le poste depuis 2022.

Notre actualité

ENTREPRISES ET PROGRÈS



Plus concerné sur l'engagement social de l'entreprise, ce think tank patronal a été créé en 1999. Il vise à mettre la performance sociale des entreprises au même niveau que la performance économique.

Membres : plus de 60.

Quels sont les services rendus aux membres ? Entreprise et Progrès organise pour ses membres des rencontres avec des experts engagés. Le think tank fait également travailler ensemble ses adhérents autour des bonnes pratiques. Il publie des rapports et autres documents sur des sujets tels que récemment « L'aviation responsable ». Des rencontres avec des parlementaires sont également organisées.

Tarif : entre 1 000 et 25 000 euros par an selon la taille de l'entreprise.

Avantages : intérêt pour le volet social, longévité.

Les Echos

Eduquer : un nouveau rôle pour l'entreprise ?

Après de la formation, les entreprises se retrouvent dans l'éducation en devenant des espaces d'apprentissage et de co-création. Travaillant en étroite collaboration avec les établissements scolaires, leur approche repose notamment sur la confiance, le droit à l'erreur et une culture de feedback.



The Good

Dialogue entre BIC et BEL sur les chemins de la durabilité

Le think tank Entreprises et Progrès a reçu deux grands dirigeants qui continuent leurs transformations durables.



The Good

4 conseils d'Hubert Joly, ex-patron de Best Buy

Hubert Joly, administrateur de sociétés français et ancien président directeur général de l'entreprise américaine Best Buy, les conseils pour réussir à la tête d'une entreprise internationale.



Episode 19

Nouveaux modèles: quel rôle éducatif pour l'entreprise?

Laurence Peyraut

Le sens de l'impact

B SMART

PRÊTE POUR L'IMPACT ?

IMPACT

PERSPECTIVES 2026

L'ENTREPRISE FACE AUX CHOCS DÉMOGRAPHIQUES

Chantier piloté par Laurence Peyraut (LEEM) et Jullien Brézun (GPTW), en partenariat avec

Les conséquences des ruptures démographiques en cours pour les entreprises.



Conférence d'ouverture avec Constance de Pélichy



Laurence Peyraut, Constance de Pélichy et Jullien Brézun

Premier atelier de co-construction



Nos prochains ateliers de co-construction

Atelier

ENTREPRISE & PROGRES



Julien Brézun
DG GPTW



Laurence Peyraut
Leem

L'entreprise face aux chocs démographiques


Manager la diversité et l'inclusion

vendredi 26 juin 2026 9h00 - 10h30


Pour s'inscrire : claire-agnes.gueutin@entrepriseprogres.com

Atelier


ENTREPRISE & PROGRES



Jean-Emmanuel Rodocanachi
CEO Grandir



Laurence Peyraut
Leem



Julien Brézun
GPTW

L'entreprise face aux chocs démographiques

Adapter les business models

jeudi 9 juillet 2026 9h00 - 10h30

Pour s'inscrire : claire-agnes.gueutin@entrepriseprogres.com

Notre publication à venir

Au cours de l'automne 2026, nous présenterons notre nouvelle publication sur les chocs démographiques et leurs conséquences sur les entreprises.

LES JEUNESSES ET L'ENTREPRISE

Chantier piloté par Laila Mamou (For Youth by CAPFM) et Raphaël Lerner (Assai Partners), en partenariat avec CHATEAUFORM

Comment l'entreprise peut-elle faire des jeunes un levier de sa propre transformation, en partant des attentes désormais connues ? À la rentrée 2026, Entreprise et Progrès propose de regarder les jeunes du point de vue de l'entreprise et leurs dirigeants. Comment les entreprises peuvent-elles faire des jeunes un levier de leur propre transformation ?

3 rencontres organisées en 2026

- Le vendredi 18 septembre à 9h
- Le vendredi 30 octobre à 9h
- Le vendredi 20 novembre à 9h

NOUVEAUTÉ : LE LUNCH STORY

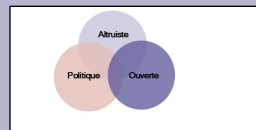
Animés par Raphaël Lerner (Assai Partners)

Entreprise et Progrès lance un nouveau format d'échange : le lunch story. Un rendez-vous en visio, réservé à un petit nombre de membres de notre think tank pour des conversations authentiques autour de leurs expériences en entreprise, des échanges entre pairs.

L'entreprise fraternelle, au cœur de la réconciliation sociale - Le cas GPTW

Les enjeux

- **Repenser la gouvernance** : introduire des formes d'ouverture et de co-décision (Open Comex, référendum d'initiative salariée).
- **Ouvrir l'entreprise à la société** : organiser des journées portes ouvertes, accueillir familles, écoles, associations...
- **Ancrer la fraternité dans la stratégie** : inscrire explicitement la solidarité dans la mission et les décisions d'investissement.



Les trois piliers du chantier

Gouvernance – « On n'a pas tous le même poids, mais on a tous la même valeur. »

Ce qu'on a réussi :

- Accessibilité du site aux malvoyants
- Pro Bono pour les ESS
- Philanthropie
- Séminaire : 1 j pour nous, 1 jour pour eux
- Responsabilisation des salariés comme acteur

Ce qu'on a raté :

- Responsabilisation des salariés comme acteur

NOUVEAUTÉ : UN ESPACE MEMBRES

Autre nouveauté : un espace est désormais réservé à nos membres sur notre site internet.

Connexion

Connexion

Accédez à votre espace adhérent.

Identifiant ou email

Mot de passe

Se souvenir de moi

Se connecter

[Mot de passe oublié ?](#)

En exclusivité

Découvrez toutes les publications de notre think tank depuis 1970 !
Quelques exemples :

LES CAHIERS D'ENTREPRISE ET PROGRES

LES CAHIERS DU CERCLE ECOPHILOS

LES CAHIERS DU CERCLE ECOPHILOS

Rémunération des dirigeants – Rupture du lien social ?
Rupture du lien social ?
Rémunération des dirigeants – Rupture du lien social ?
Révisé aux adhérents

La confiance dans l'entreprise (2009)
Révisé aux adhérents

La peur dans l'entreprise : Discerner le vrai du faux (2008)
Discerner le vrai du faux
Révisé aux adhérents

La loi Robien en pratique (1997)
Révisé aux adhérents

Concertation avec l'encadrement et obligation légale (1978)
Guide pratique suite à la loi Beaufic (1978) – Recommandations d'Entreprise et Progrès pour une concertation efficace dans les entreprises de plus de 500 salariés
Révisé aux adhérents

Des cadres s'expriment (1977)
Révisé aux adhérents

REPENSER LE PROGRÈS EN ENTREPRISE

Innové, transformer, investir... mais pour quel progrès ? Longtemps associé à l'amélioration collective, le progrès est aujourd'hui contesté, instrumentalisé ou réduit à une promesse technologique sans profondeur.

Et si l'entreprise était le dernier lieu où le progrès peut encore se construire ensemble ?

C'est autour de cette conviction qu'Entreprise et Progrès ouvre en 2026 une vaste réflexion consacrée au progrès en entreprise.

Des podcasts

Des interviews de dirigeants seront menées dans le cadre du podcast **L'entreprise de Demain** par Delphine Zanelli.



Un documentaire

Un documentaire consacré au progrès sera réalisé par **Samuel Durand**, réunissant les regards de plusieurs personnalités.



Des conférences

3 conférences en partenariat avec l'ESCP :
« **Les rendez-vous du Progrès pour l'entreprise de demain** »



Des publications

Les 3 conférences, nos travaux de recherche, ainsi que des **échanges menés avec des dirigeants d'entreprises** de toutes tailles partageant concrètement leur vision du progrès en entreprise, nourriront plusieurs publications.

Le premier rendez-vous du Progrès pour l'entreprise de demain

Les rendez-vous du Progrès pour l'entreprise de demain

ESCP BUSINESS SCHOOL

ENTREPRISE & PROGRÈS

LE PROGRÈS DIVISE-T-IL LES GÉNÉRATIONS ?

Repenser le progrès en entreprise

Invités

Modérateurs

Marie Mullet Abrassart
VP SOCIAL
DANONE

Nicolas Chabanne
FONDATEUR
C'EST QUI LE PATRON ?!

Benjamin Voyer
PROFESSEUR A L'ESCP
CD DIRECTEUR SCIENTIFIQUE DE
L'OBSERVATOIRE DE LA GEN Z

François Clément-Grandcourt
PRÉSIDENT
ENTREPRISE ET PROGRÈS

MERCREDI
10 juin 2026

18H00 À
20H00

CAMPUS MONTPARNASSE
ESCP BUSINESS SCHOOL
3 RUE ARMAND MOISANT 75015 PARIS

INSCRIPTION
OBLIGATOIRE

Les prochains rendez-vous du Progrès pour l'entreprise de demain

mercredi 10 octobre 2026

18h30

ESCP Montparnasse

mercredi 09 décembre 2026

18h30

ESCP Montparnasse

parmi nos invités



Céline Brucker

Directrice générale L'Oréal France



Laureline Serieys

Directrice générale Uber France

NOTRE MISSION

Le think tank des dirigeants qui placent l'Humain au cœur de l'entreprise

Depuis plus de 50 ans, nous transformons ensemble la société pour que la performance sociale soit au niveau de la performance économique.

Notre objectif : permettre aux membres de travailler ensemble pour avancer de concert sur la voie d'une entreprise plus responsable, plus égalitaire, plus juste que jamais, une entreprise contribuant au progrès social et à la transition de nos sociétés.

Des entreprises qui travaillent ensemble pour avancer

Notre système économique et notre société sont en tension et placent les entreprises face à d'importants défis : défi climatique, défi démocratique, défi économique, défi social, défi du progrès...

Nous agissons en coopération et concertation avec les institutionnels, les politiques, les académiques et les experts pour être le trait d'union avec les responsables d'entreprises qui portent une vision du progrès pour la société, un progrès responsable et utile pour tous, qui sert une société régénérative, optimiste et moins inégalitaire.

Entreprise et Progrès transforme la société pour allier responsabilité sociale, environnementale et économique :

- en réunissant les dirigeants sensibles à la création de valeurs et pas seulement de la valeur actionnariale ;
- en révélant au grand public ces dirigeants pionniers pour susciter l'envie de tous ;
- en agissant auprès des leaders politiques et économiques pour que le changement s'accélère.

Rejoindre Entreprise et Progrès :

- c'est bénéficier d'un réseau dynamique reconnu depuis plus de 50 ans ;
- c'est évoluer avec des dirigeants d'entreprise qui se mobilisent pour l'humain ;
- c'est participer à des rencontres inspirantes ;
- c'est échanger avec des personnalités politiques, économiques, médiatiques... ;
- c'est utiliser des outils construits ensemble ;
- c'est profiter de recommandations pour vous guider et favoriser un progrès au service du bien commun au sein de votre entreprise et avec vos parties prenantes.

NOTRE CHARTE

1

Je rejoins Entreprise et Progrès pour que mon entreprise fasse avancer le Bien Commun en agissant avec d'autres dirigeants.

2

Je crois que l'entreprise a un rôle exemplaire à jouer dans la protection de l'environnement et que le dirigeant doit entraîner ses salariés par l'action.

3

Je crois que le progrès économique est indissociable du progrès social et sociétal.

4

Je veux me transformer pour mieux transformer mon entreprise avec des objectifs suivis et ambitieux.

5

Je suis un leader activiste car je suis dans l'action pour faire progresser la place de l'entreprise dans la Société.

6

Je veux que mon entreprise innove et se réinvente afin que sa présence dans l'économie fasse prospérer le Bien Commun.

7

Je veux convaincre mes salariés, mes clients, mes fournisseurs, les citoyens, par des actions ambitieuses, récurrentes et transparentes.

8

Je veux promouvoir un modèle européen d'entreprise innovant, audacieux, ouvert et collaboratif.

9

Je m'engage à diffuser les recommandations d'Entreprise et Progrès dans mon entreprise et auprès des autres dirigeants.

10

Si j'éprouve des difficultés dans la conduite de mon entreprise, je peux compter sur l'écoute des membres d'Entreprise et Progrès. Je m'engage à soutenir les membres en difficulté.

11

Je m'engage à faire d'Entreprise et Progrès un lieu d'échange sans objectifs commerciaux.



ENTREPRISE
& PROGRES

entrepriseprogres.com

Contact

Claire-Agnès Gueutin

Mail : claire-agnes.gueutin@entrepriseprogres.com

Tel : 01 87 20 11 20