

## Suggestions de lecture

**Bornarel F.** (2007), La confiance comme instrument d'analyse de l'organisation, *Revue française de gestion*, n°175, p. 95-109.

Une typologie des formes de la confiance est proposée. Sa construction repose sur la discussion et le classement de nombreuses définitions de la confiance relevées dans la littérature. Confrontée à la lecture de plusieurs types organisationnels, cette typologie se révèle pertinente pour analyser leur fonctionnement. Posant un regard renouvelé sur les organisations, elle ouvre des voies de recherche inédites.

**Campoy Éric et Valérie Neveu** (2007), Confiance et performance au travail. L'influence de la confiance sur l'implication et la citoyenneté du salarié, *Revue française de gestion*, 2007, no.175, pages 139-153.

Alors que les DRH essaient de développer par tous les moyens l'implication de leurs salariés, gage d'une meilleure performance au travail, cette étude se propose d'étudier l'effet de la confiance organisationnelle (distinguant confiance dans les dirigeants et confiance dans le supérieur hiérarchique) sur l'implication organisationnelle et la citoyenneté organisationnelle. Le modèle est validé sur un échantillon de 811 salariés et confirme ainsi que la confiance peut être un outil de gestion de la performance des salariés, certes contraignant, mais peu coûteux financièrement.

**Guerrero Sylvie et Olivier Herrbach** (2009), La confiance organisationnelle au cœur de l'échange social : et si bien traiter ses employés était payant?, *Relations industrielles*, vol.64, no1, (2009).

Alors que la confiance organisationnelle est appréhendée comme un élément central à toute relation d'échange, elle n'a pas été étudiée dans le cadre d'une approche globale de l'échange social employeur-employé. Cet article vise à préciser le concept de confiance organisationnelle et à montrer son rôle lorsque l'organisation fait preuve de bienveillance à l'égard de ses employés. Le rôle médiateur de la confiance entre le soutien organisationnel perçu et les attitudes au travail est tout particulièrement étudié. Les résultats obtenus auprès de 249 cadres et gestionnaires confirment que la confiance en l'organisation est au cœur du processus d'échange social, et se présente comme une variable intermédiaire nécessaire pour expliquer l'engagement organisationnel et l'intention de quitter l'entreprise.

**Harisson, Denis** (2003), La représentation de la confiance entre gestionnaires et représentants syndicaux : une analyse qualitative, *Relations industrielles*, vol. 58, no1, p.109-136.

La confiance est un attribut relationnel essentiel à la coopération dans un contexte de

construction de nouvelles formes d'organisation du travail et de partenariat. Une analyse qualitative des représentations de la confiance entre les gestionnaires et les représentants syndicaux nous révèle que la confiance peut présider à la conception d'un nouveau lien entre les agents malgré les divergences dans les représentations des conditions essentielles à ce type de relation. Par ailleurs, notre étude montre que la confiance est un concept multidimensionnel où s'entremêlent des aspects personnels, situationnels et événementiels et des stades de développement dont l'atteinte permet de solidifier la relation malgré certaines difficultés. La confiance révèle une relation empreinte d'ambiguïté selon les agents présents, la situation et les enjeux. Les agents hésitent à accorder entièrement la confiance à l'autre sur la base d'une identité commune. Notre étude sur la confiance conclut que les agents désirent transformer la relation tout en conservant leur identité propre, sans s'aliéner ses besoins, ses valeurs, ses intérêts.

**Vatteville, Érick** (2009), La stratégie de la diversité au fondement de la confiance et de la performance, Revue management et avenir.

Une stratégie de la diversité crée de la confiance parmi les partenaires de l'entreprise et améliore la performance. Elle nécessite une double politique, interne et externe. Il faut fidéliser les salariés et séduire les autres parties prenantes pour se rapprocher d'un modèle d'entreprise équitable.