



Ci-dessus : De gauche à droite Mirella CHANTALOU, Pascal BARAT, Didier FITT-DUVAL, Guy LATOUR, Claude PATRICE, Jean-Charles LUNOT, Véronique JEAN-MARIE, Yannick PLANTE

Ci-dessous : Claude PATRICE et Didier FITT-DUVAL / Jean-Charles LUNOT et Véronique JEAN-MARIE / Yannick PLANTE et Guy LATOUR

Nos chaleureux remerciements aux champagnes Nicolas Feuillatte, à toute l'équipe du restaurant O JARDIN, à Maël FERJULE, Brigitte ROBINEL et CLAIR MATIN



La Martinique, terre de talents et de créativité

RH* & PERFORMANCE

Ambitieuses, toujours prêtes à faire face aux lendemains parfois incertains, les entreprises intègrent de plus en plus la notion de capital humain dans leur stratégie. Henri FORD ne disait-il pas : "les 2 choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan de l'entreprise : sa réputation et ses hommes" ? Qu'en est-il sur nos territoires ? Comment nos entreprises conjuguent-elles RH et PERFORMANCE ? Au cœur de cette démarche : la fonction RH, dernière-née des grandes fonctions de l'entreprise après la Production, la Finance et le Marketing.

* RH : Ressources humaines

YANNICK PLANTE, ALIZÉS RH, Fondateur et Directeur général

On peut concilier les deux notions RH ET PERFORMANCE, si on cherche à comprendre la stratégie de l'entreprise. Pour cette raison, la fonction RH doit être proche des décisionnaires. Elle contribue, comme les autres fonctions, à la performance de l'entreprise. Il faut toutefois rester proche des salariés qui, parfois, vivent l'entreprise avec d'autres logiques. Les RH doivent combiner les intérêts individuels et la stratégie de l'entreprise. Un véritable challenge. C'est pour cela que les entreprises créent la fonction RH. Elles se rendent compte de la disjonction entre les deux.

Jean-Charles LUNOT, EDF Martinique, DRH*

La performance ne passe que par la performance sociale. C'est le rôle du DRH que de l'organiser. C'est le rôle de toute la ligne managériale et des agents, avec la collaboration des partenaires sociaux, de la réaliser. La démarche est plus aisée quand on est adossé à un grand groupe, avec un certain nombre de politiques RH déjà

définies. Outre des outils liés à la rémunération, nous avons mis en place, pour nos salariés, une démarche QVT (qualité de vie au travail) qui est un levier de bien-être, mais également de performance.

Véronique JEAN-MARIE, POSITIV CONSEIL, Conseil en RH, gérante

Nos entreprises, aujourd'hui, mesurent combien les hommes et les femmes qui travaillent à leur service représentent une force qu'il faut entretenir. Cela passe par des actions de formation, des dispositifs d'évaluation de la performance et d'accompagnement du développement des compétences. C'est aussi une recherche d'équilibre, au travers du mieux vivre ensemble dans l'entreprise, une révision des stratégies RH qui s'attachent à recruter et former pour développer un management équitable et responsable.

Guy LATOUR, Crédit Mutuel, DRH

Ces deux notions vont de pair. Au-delà de la recherche de la paix sociale, il s'agit d'aider les hommes, car ils font l'entreprise. Le service RH se doit de les ac-

compagner. Nos entreprises sont déficitaires sur ce point, du fait de la constitution de notre tissu économique. Pour les PME, le schéma est différent. Le cadre réglementaire (nombre de salariés) influe sur les choix du dirigeant qui, sinon, le vit comme un poids. Il devrait plutôt s'en servir comme levier développement de son entreprise.

Claude PATRICE, ODYSSI, DRH

Dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, le service RH doit être un véritable "business partner" et une force de proposition, afin de construire, dans un rapport gagnant-gagnant, un véritable capital humain en mesure de répondre aux enjeux de notre marché. Ainsi, à ODYSSI, nous avons notamment opté pour une GPEC (Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences) et fait le choix de consacrer 8% de notre masse salariale à la formation. Bien au-delà des 1% des obligations légales. Notre objectif : mettre le bon collaborateur à la bonne place.

Didier FITT-DUVAL, Groupe Hio-Hen, DRH

La clé de la performance, ce sont les ressources humaines.

Il nous appartient, à nous DRH, d'arriver à mobiliser l'ensemble des collaborateurs, à les doter des compétences pour atteindre les objectifs fixés. Le groupe HIO HEN (3H) est conscient de cette réalité. Il a mis en place la 3H Académie. Nous réfléchissons à une formation métier pour les managers de rayon. Nous avons à cœur que l'ensemble de nos salariés acquièrent les meilleures compétences.

*DRH : Directeur des Ressources Humaines




O JARDIN
0596 64 05 47


CHAMPAGNE Nicolas Feuillatte