



La performance... A quel prix ?

Lundi 15 octobre 2007

Centre de Congrès et de Séminaires de Valpré-Lyon



www.entretiensdevalpre.org

Ils étaient présents aux Entretiens 2007



La place centrale du dirigeant

Pour être performant, seul le dirigeant doit avoir une vision stratégique de son entreprise. C'est aussi de son ressort de donner du sens au travail de ses collaborateurs et de faire en telle sorte que ceux-ci s'engagent dans l'entreprise. Lorsque l'on donne de l'horizon aux personnes, celles-ci adhèrent plus facilement au projet de l'entreprise. Donc structurer le dialogue social, donner un intérêt aux salariés, former les salariés, faire un point chaque trimestre sur la stratégie de l'entreprise, veiller au développement durable et à l'insertion de l'entreprise dans le tissu social : tout cela permet performance, croissance et rentabilité.

Thomas CHAUDRON

Président du Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise (CJD)

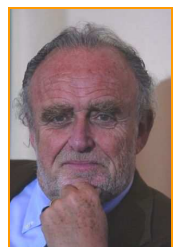


La performance est avant tout collective

La performance d'une entreprise, c'est évidemment la performance des individus mais c'est avant tout une performance collective : ce n'est pas parce que l'on détient les meilleurs dirigeants, les meilleurs innovateurs ou les meilleurs vendeurs que l'on a la meilleure entreprise. Si les différents partenaires ne se parlent pas, s'ils n'arrivent pas à travailler ensemble, l'entreprise ne pourra pas se développer de la bonne façon. Cela ne signifie pas que la performance individuelle ne soit pas importante : elle est au contraire tout à fait nécessaire car il faut des gens pour tirer les autres vers le haut.

Thierry de la TOUR d'ARTAISE

Président-directeur général du Groupe SEB



Moyens et résultats de la performance

Une entreprise performante n'exténue pas ses collaborateurs et a des résultats à la fois quantitatifs et qualitatifs. Ces résultats contribuent à créer des richesses pour les quatre parties qu'elle est chargée de servir : les actionnaires, les clients, les collaborateurs et les sociétés avec lesquelles on opère. La performance doit donc être mesurée en termes de création de richesses, à la fois corporelles et incorporelles pour ces quatre groupes. Pour cette raison, les moyens sont indissociables des résultats.

M. Henri LACHMANN

Président du Conseil de Surveillance de Schneider Electric



Face à cette course à la performance, est-ce possible de changer les choses ?

Je fais confiance aux politiques s'ils en ont la force et le courage. Il faut faire confiance à chacun dans la fonction qu'il occupe, dans le métier qui est le sien. Il a aussi sa grâce d'état. Si l'on voit vraiment un vent de folie qui souffle et qui peut faire culbuter des quantités d'entreprises, de gens qui travaillent, donc des familles, des personnes et même des sociétés entières, il y a alors une décision à prendre. En raison de ces négligences et de ces désordres, on court à la folie, à notre perte. Et cela relève de nos responsabilités.

Le Cardinal Philippe BARBARIN

Archevêque de Lyon



Performance et superficialité

La définition de la performance, c'est la visibilité. C'est pour cette raison que l'on peut utiliser la performance dans un sens et dans un but de jeu et d'artificialité. Performance et artificialité peuvent, en effet, aller de pair. La performance rime-t-elle toujours avec la gravité ? La réponse est non. Il existe même avec certaines performances, beaucoup de superficialité. Il est possible d'être performant dans tous les domaines mais impossible de créer un chef-d'œuvre dans tous les domaines.

Le professeur Axel KAHN

Directeur de l'Institut Cochin, INSERM



Vers des performances globales...

On observe de plus en plus d'entreprises conduites à intégrer dans leurs performances économiques et financières des éléments visant à respecter davantage et mieux l'environnement et les droits de l'homme là où ils ne sont pas garantis. Toutes les enquêtes prouvent et expriment l'envie des jeunes de réussir, d'être performants mais aussi leur désir de rechercher et de trouver un sens aux activités qu'ils vont mener. Le fait qu'une entreprise soit ou non attractive sur le marché du travail contribue à la faire bouger dans ses capacités à respecter un certain nombre de conditions salariales, de climat social, de développement durable.

Mme Nicole NOTAT

Président-directeur général de Vigo

Actes des Entretiens de Valpré

Textes - Audios - Hyperliens - Photos - Vidéos

www.entretiensdevalpre.org

Entre juste performance et saine compétition

Organisés sur l'initiative de la Congrégation des Augustins de l'Assomption, les entretiens de Valpré réunissent quelque 500 décideurs, cadres dirigeants et spécialistes du monde de l'entreprise autour du cardinal Philippe Barbarin, archevêque de Lyon. Rencontre avec Ghislain Lafont, président de Valpré.

Comment expliquez-vous que ces Entretiens de Valpré séduisent autant ?

Ghislain Lafont — Je pense que c'est cette rencontre entre l'Église et la société. Les gens sont curieux de voir comment le cardinal Barbarin débat, écoute, donne ses points de vue en face de chefs d'entreprise extrêmement connus puisqu'ils ont en général une notoriété nationale, voire internationale. C'est cela qui intéresse le public. Et puis il est également attiré par nos ateliers qui réunissent entre 20 et 30 personnes, avec deux animateurs chacun, et qui font se rencontrer des gens qui ont besoin de raconter leurs expériences et de s'enrichir auprès d'autres dans un climat d'écoute mutuelle et de paix qui touche les personnes.

Pour leur 6e édition, les Entretiens de Valpré ont choisi de mettre l'accent sur le thème de la performance... Pourquoi un tel choix ?

G.L. — La performance est indispensable et incontournable. Une entreprise qui n'est pas performante perd des parts de marché, perd de la rentabilité et elle en arrive à mettre la clef sous la porte à plus ou moins brève échéance. Mais quand la performance, rien que pour la performance, en arrive à détruire des gens, des équipes et fait que les personnes deviennent déprimées ou se trouvent dans des états de stress important, ce n'est plus possible. Donc, jusqu'où faut-il aller ?

Pourtant, performance et compétition peuvent-elles aller de pair de façon positive ?

G.L. — La performance financière et économique est indispensable sous l'aspect de la rentabilité, c'est à dire de reconstituer et augmenter des fonds propres pour faire face à un développement, c'est-à-dire pour assurer la pérennité de l'entreprise, son développement et donc l'emploi. En revanche, la notion de compétition est beaucoup plus positive que la performance. La compétition consiste à être le meilleur ou l'un des meilleurs, l'un des leaders dans son segment de marché. Donc la performance pour la performance, sans la compétition positive qui fait que toutes ces personnes se sentent dans une culture d'entreprise et qu'elles partagent des vraies valeurs, cela n'a pas de sens. La performance, si c'est pour que l'homme se retrouve sur le bas-côté, cela ne vaut pas le coup.

Les entretiens de Valpré sont rythmés par une douzaine d'ateliers et l'un a pour thème : la religion encourage-t-elle à être performant. En quoi la religion est-elle directement concernée ?

G.L. — Il ne faut pas oublier que les Entretiens de Valpré sont à l'initiative d'une congrégation religieuse, ce qui n'est pas neutre du tout. Le drapeau, le label, c'est la Congrégation des Augustins de l'Assomption. Alors, comment la religion encourage-t-elle la performance ? On aurait pu aussi appeler cet atelier « Est-ce que la religion donne une valeur ajoutée ? » Autrement dit, est-ce que le comportement d'un patron chrétien - ou de toute autre religion, bien sûr - s'il n'est pas chrétien, encourage la performance ? C'est tout le débat entre des gens qui sont religieux dans leur vie privée mais qui, une fois qu'ils sont dans leur bureau et leurs responsabilités, se situent alors dans une pure logique de performance et de compétitivité.

Avez-vous le projet d'élargir cette initiative au plan national et, pourquoi pas, au plan international ?

G.L. — D'abord il faut du temps pour installer une manifestation. C'est très long, très lent. Au bout de six ans nous commençons à exister dans le dispositif médiatique. Il est vrai aussi que le cœur de cette initiative est Valpré, ce centre d'accueil pour les entreprises et les associations : de nombreuses personnes viennent se former dans cet endroit bien situé à Lyon. Mais nous sommes déjà « national » puisque les gens viennent maintenant de la France entière. Il y a eu également des personnes du Canada, de Belgique et de Suisse. Tout s'est aussi simplifié avec internet : on peut s'inscrire en ligne, consulter les actes, écouter les conférences, voir l'intégralité des vidéos, ce qui nous donne une visibilité à la fois nationale et internationale. Donc oui : la Congrégation des Assomptionnistes souhaite que cette manifestation puisse bénéficier au plus grand nombre. Chaque année d'ailleurs, nous augmentons en fréquentation et en qualité de prestations.

Quel est votre état d'esprit après ces Entretiens ? Qu'est-ce qui s'en dégage et vous encourage à leur donner encore plus de visibilité ?

G.L. — Comme président de Valpré, c'est à dire au titre des Assomptionnistes, je me sens comblé de faire une offre comme celle-ci, c'est-à-dire d'un produit sur des thématiques où l'on peut approfondir un sujet en vérité, sans tabous. Tout dépend aussi de la manière dont on le traite. Ma grande satisfaction est aussi de constater qu'existent une véritable attente et une soif de vérité, de mode opératoire, du « mode d'emploi » de l'homme. Ma joie est enfin de voir que l'Église, représentée par le cardinal Barbarin et appuyée sur la Congrégation des Augustins de l'Assomption, montre à la société, aux dirigeants et aux cadres, qu'elle a quelque chose à dire au monde. ■



Les Entretiens de Valpré

- Rassemblent chaque année près de 500 participants : décideurs, cadres dirigeants, spécialistes du monde de l'économie et de l'entreprise.
- Ont pour principal objectif la recherche de sens, de repères sur un thème précis répondant à une attente forte de la part des responsables : remettre l'homme au cœur des réalités sociales et économiques.
- Constituent un lieu privilégié d'échanges, de discussions et de réflexion à travers des débats et des ateliers animés par des professionnels et des experts.
- Se déroulent sur le site du centre de conférences et séminaires de Valpré situé à Ecully et contribuent aussi au rayonnement de la ville de Lyon, du département du Rhône et de la région Rhône-Alpes.

Les précédents thèmes

- 2002 : « Hommes et Entreprises »
- 2003 : « Accepter sa fragilité dans le monde du travail »
- 2004 : « Être acteur de sens au travail »
- 2005 : « Business, vie privée, développement personnel : peut-on tout réussir ? »
- 2006 : « Parler vrai: un impossible défi ? »

Le comité d'honneur

- Le cardinal Philippe BARBARIN, archevêque de Lyon
- M. Olivier de la CLERGERIE, directeur général de *LDLC.com*
- M. Alain DELEU, vice-président du Conseil économique et social
- P. Benoît GRIERE, provincial de France des Augustins de l'Assomption
- M. Bruno FRAPPAT, président du directoire du groupe *Bayard*
- M. Philippe MARCEL, membre du board d'*Adecco*
- M. Francis MER, ancien ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, président du conseil de surveillance du groupe *Safran*
- M. Thierry MONTFORT, consultant *Equidistance*
- M. Hélié de SAINT MARC, écrivain
- M. Thierry de la TOUR d'ARTAISE, président-directeur général du groupe *SEB*



Soutenez les Entretiens de Valpré ...

- Pour assurer leur pérennité et accroître leur envergure, les Entretiens de Valpré ont besoin de votre aide.
- Vous pouvez apporter votre contribution soit à titre personnel (déductibilité fiscale de 66 % du montant total de votre don), soit au titre du mécénat d'entreprise.
- Nous consulter ou voir sur notre site (don possible en ligne par carte bancaire, transaction sécurisée).

Les Entretiens de Valpré

1 Chemin de Chalin

BP 165

69131, Ecully cedex

entretiensdevalpre@online.fr

06 79 91 07 53