

Le Houga – 4 Saisons s'adapte aux besoins des adhérents

politique

armagnac, tenarèze

Roland Houdaille 4 Saisons



Roland HOUDAILLE - Le 05 juillet 2017 à 17h40



Et reste le 1er Groupement d'employeurs d'Occitanie

Le Groupement d'employeurs (GE) 4 Saisons est une association sans but lucratif créée en 1994 par Vivadour et Plaimont Producteurs. Dans le but de faire une offre de travail compétitive répondant aux besoins du territoire. En mutualisant les employés et leurs compétences. Le GE crée une relation tripartite adhérents - salarié mis à disposition - employeur (le GE).

4 Saisons tient son assemblée générale le 27 juin à Nogaro. L'orientation majeure de l'équipe de direction y est clairement exposée : Le GE doit s'adapter aux besoins des adhérents et à son environnement, en faisant preuve, notamment d'agilité. Afin de réaliser ses ambitions :

- être reconnu comme acteur incontournable et multi-sectoriel de l'emploi sur le territoire,
- s'orienter vers de nouvelles activités,
- avoir des salariés compétents et polyvalents,
- se différencier par la qualité et le partage de la valeur,
- harmoniser performances sociales, valeurs humaines, productivité et rentabilité,
- favoriser une culture sécurité en collaboration avec les adhérents.

Activité en 2016

Le chiffre d'affaires a diminué de 1 % à 4 924 941 euros HT contre 4 964 239 en 2015 (264 130 heures facturées). Mais cela représente une augmentation de 12 % par rapport à 2014. 71,7% (3 533 507 euros) du chiffre d'affaires viennent de Vivadour, 9,2 % (454 440 euros) de Plaimont Producteurs et 3,6 % (177 333 euros) pour les autres adhérents non-exploitants agricoles. Quant aux exploitants agricoles, ils totalisent 15,6 % du chiffre d'affaires total (759 4962 euros), en augmentation de 18 %. Ce qui s'explique notamment par l'arrivée de 25 nouveaux adhérents exploitants agricoles qui font appel au GE pour la castration du maïs (activité en progression depuis 2012).

Les effectifs salariés en 2016 : 845 salariés différents (161 équivalents temps plein). Leur âge est équilibré : 44 % ont moins de 25 ans, 32 % entre 25 et 45 ans et 24 % plus de 45 ans. Avec 62 % d'hommes et 38 % de femmes.

En développant la gestion prévisionnelle emploi et compétences, qui fait partie du projet Phénix (1), le GE a analysé les écarts entre les compétences détenues et les compétences souhaitées. D'ailleurs, 3% de la masse salariale sont consacrés à la formation, dont 46 % à la sécurité.

Le GE, source d'agilité, bénéficie à tous

Pour s'adapter, il faut être agile. C'est ce qu'explique Pascale Croc, viticultrice en Charente maritime : « L'agilité permet aux organisations de rechercher perpétuellement l'équilibre entre trois dimensions : une dimension active (faire et prouver que l'on sait faire, une dimension réactive (être opportuniste face aux changements observés pour fidéliser) et une dimension proactive (création de valeur) ». L'entreprise qui a recours à un GE est tenue d'être agile pour qualifier et

entreprises adhérentes. Les petites entreprises accèdent aux mêmes moyens que les grandes.

L'agilité pour les salariés partagés ? Ils progressent en comparant les méthodes et moyens des différentes entreprises et acquièrent de nouvelles compétences. Qu'ils peuvent faire valoir auprès d'un autre employeur.

Quant aux salariés du GE, ils sont agiles par fonction : ils aident les adhérents à formuler leurs demandes et leurs besoins. « sans eux, les engrenages seraient bloqués. »

Résultat pour le territoire : les entreprises qui se développent favorisent le développement dudit territoire.

Pascale Croc conclut : l'agilité et la souplesse apportées par l'outil GE donne confiance aux entrepreneurs et aux salariés, balaie l'incertitude et les rend sereins.

Laurence Vanhée, Happyperformance

Le GE saisit l'occasion de cette assemblée générale – où les cadres du GE et de nombreux adhérents sont réunis - pour donner la parole à Laurence Vanhée, consultante en marketing. Ancienne responsable des ressources humaines au ministère belge de la sécurité sociale, Laurence Vanhée en a fait, selon elle, un lieu du bonheur au travail. Elle reconnaît que cette dernière notion est subjective. Cependant, alors que les fonctionnaires quittaient volontairement ledit ministère et que d'autres refusaient d'y venir, elle a renversé totalement la situation.

Pour elle, une des clefs de cette réussite est de faire de chaque responsable un facilitateur du travail de son équipe (2). Ensuite, elle conseille de confier des jobs qui font sens, de reconnaître le travail et son auteur, de viser à établir de bonnes relations entre salariés, de faire que l'employé se sente responsable, qu'il trouve dans son travail son développement personnel et mesurer les résultats. La productivité avait augmenté de 20 % dans son ministère.

Elle ne cache pas qu'il faut aussi vaincre les résistances au changement... Et que les responsables doivent être, entre autres, courageux, généreux et humbles.

Notes

(1) Dans le projet Phénix, on analyse les bonnes pratiques et les espérances des adhérents et des salariés. Citons « Fiducia » (sécuriser les procédés, les méthodes et les personnes), « embauche de nouveaux salariés en CDI » (ajuster les compétences), « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », « Relations adhérents » (mieux les connaître), « Prospection » (conquérir de nouveaux adhérents), « Communication externe » (participer à diverses manifestations, renforcer la présence du GE sur les réseaux sociaux, convaincre les salariés et les adhérents du GE de devenir ses ambassadeurs). (2) À noter que c'est exactement ce que tentent de faire de nombreux entrepreneurs.

N.B. - La photo du haut représente la direction, le conseil d'administration le Comité opérationnel et des salariés.

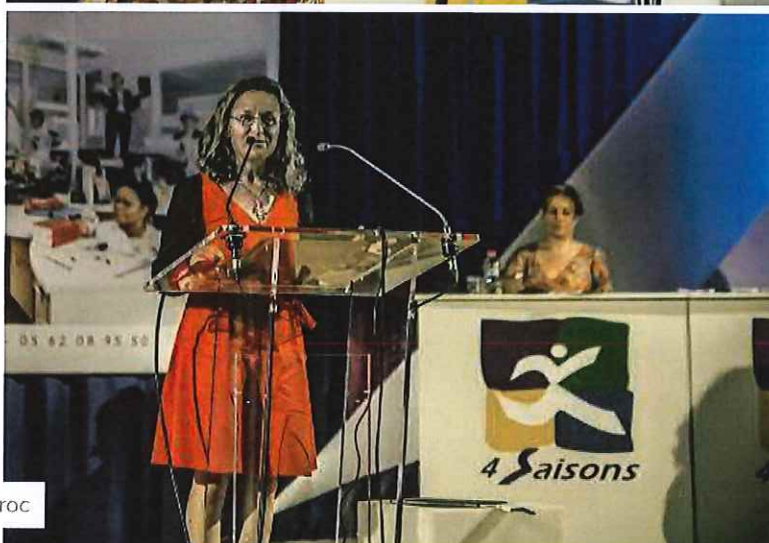


Intervention de Jean-Marc Gassiot-Bitalis, président 4 Saisons et de Vivadour

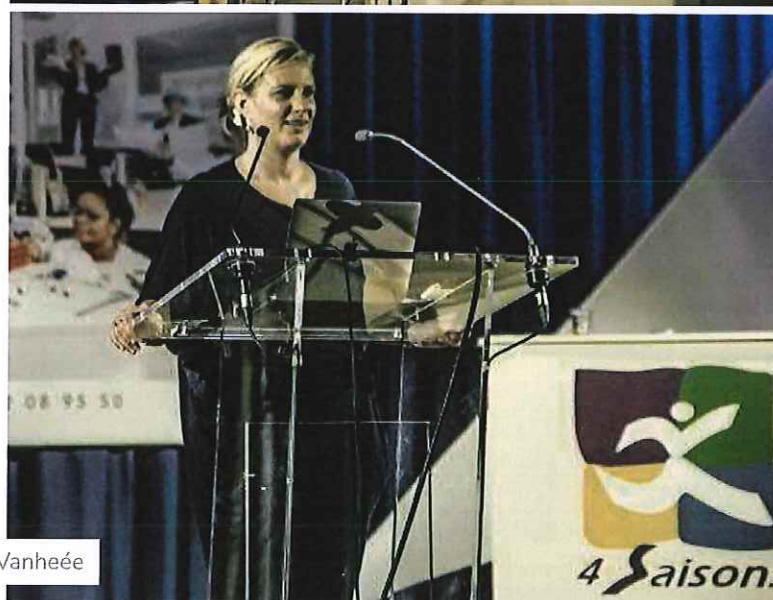




Hélène Antonioli, directrice générale, au micro



Intervention de Pascale Croc



Conférence de Laurence Vanheée