

## Initiative

### 4 Saisons, un Groupement d'Employeurs agile

#### CHIFFRES

**4,9**  
MILLIONS €

Chiffre d'affaires des heures facturées de l'année 2016

SOIT

**264 000**

heures de travail confiées

**192**

adhérents

VIVADOUR REPRÉSENTANT

**69%**

de l'activité globale de 4 Saisons

4 SAISONS EN 2016 C'EST AUSSI

**64** **845**

salariés  
fidélisés

salariés différents  
sur l'année

Le 27 juin dernier, notre GE 4 Saisons conviait ses adhérents et partenaires à son Assemblée Générale annuelle, à la salle d'animations de Nogaro.



Hélène Antonioli Laurence Vanhee  
Jean-Marc Gassiot-Bitalis

Dans une ambiance souhaitée chaleureuse et conviviale le Président, Jean-Marc Gassiot-Bitalis, et la Directrice, Hélène Antonioli, ont présenté à leurs invités les résultats de l'activité de l'année 2016, les perspectives d'avenir, ainsi que leurs réflexions autour du Management Agile en Groupement d'Employeurs.

Pascale CROC, Agricultrice, Présidente du CEMES-CESAM et administratrice du Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs a défini l'agilité comme un outil permettant 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).

Quant aux salariés du Groupement d'Employeurs, ils sont agiles par fonction : ils aident les adhérents à formuler leurs demandes et leurs besoins, sans eux, les

engrenages seraient bloqués. L'agilité et la souplesse apportées par l'outil GE donnent confiance aux entrepreneurs et aux salariés, balaiant l'incertitude et les rendent sereins.

Dans le cas de 4 Saisons, l'agilité c'est l'essence même du projet Phénix mis en place depuis 2015.

C'est en écoutant les administratrices et administrateurs lors de nos rencontres, et également les salariés de 4 Saisons parler de leurs métiers, en les écoutant échanger sur leurs bonnes pratiques, analyser entre eux leurs expériences, et tout simplement en étant à leur contact que nous avons réalisé qu'il était essentiel de les faire participer aux décisions qui impacteraient notre avenir.

Le GE ne peut réussir que si toutes les parties prenantes veulent aller dans la même direction ; alors quand on dirige un GE de plus de 20 ans, et qu'il est nécessaire de retrouver du souffle, du sens, cela ne peut se faire sans que tous aient été consultés d'une manière ou d'une autre.

Un salarié de GE est une personne qui est prête à se remettre en question régulièrement, une personne qui est apte à relever de nombreux défis, et c'est une chance pour les entreprises qui décident de faire confiance à de tels salariés.

La responsabilisation des salariés est, entre autres, un des fondements essentiels du modèle innovant proposé par Laurence Vanhée, fondatrice du cabinet conseil Happyformance que nous avons invité pour partager avec nous ses idées et ses expériences relatives à une approche positive de la gestion des organisations ; sa vision du bonheur au travail.

Laurence Vanhée a érigé la fonction RH au rang d'enjeu stratégique, focalisant son

travail sur le changement organisationnel et culturel. Elle cultive le bonheur au travail tout en développant la notion de patrimoine humain. En 2009, alors en poste au sein du Service public fédéral (SPF) de Sécurité Sociale de Belgique, elle abandonne son titre officiel de DRH pour celui de « Chief Happiness Officer ». Tout ceci lui vaut, à 40 ans, le titre de DRH belge de l'année 2012. Par le biais de son cabinet de conseil, Happyformance, son équation,

« Liberté + Responsabilité = Performance + Bonheur » se décline dans toute forme d'organisation, quels que soient leur taille et leur secteur.

A 4 Saisons, au quotidien, nous partons d'un constat simple pour nous inspirer, et faire un travail sérieux dans un environnement serein : les Danois seraient les plus heureux du monde (selon le World Happiness Report publié par l'ONU en 2017). Et ce, tout simplement parce qu'ils

pratiquent le Hygge (prononcer « hou-ga » ou « hugueu »). Ils privilégient les relations humaines, leur intérieur et leur qualité de vie à la recherche du profit et à la course à l'argent et à la consommation. Le Hygge c'est partager des moments de convivialité avec son entourage, c'est le souhait de préserver un moment pour être simplement avec les autres et, dans l'idéal, avoir tout le temps possible pour les autres. Le Hygge fait ainsi référence à un sentiment de bien-être, une humeur joyeuse et une atmosphère chaleureuse, c'est un état d'esprit positif procuré par un moment jugé réconfortant, agréable et convivial.

Alors, pour partager cela avec nos convives et clôturer notre Assemblée Générale, nous les avons invités à faire comme chez eux, à se détendre en toute simplicité et bienveillance, à se reconnecter les uns aux autres, pour savourer ensemble notre succès, dans une ambiance « hygge ».

Hélène Antonioli  
Directrice Générale  
Groupement d'Employeurs  
Multisectoriel 4 Saisons



Photo de famille



**Le Groupement d'Employeurs 4 Saisons reste le premier d'Occitanie.**

**Avec pour ambition d'être reconnu comme un acteur incontournable de l'emploi et être le Groupement d'Employeurs de référence sur le territoire, 4 Saisons se doit de se démarquer en termes de Communication.**

- C'est un axe important des projets de l'année en cours, dont l'objectif principal sera le développement de l'activité de 4 Saisons.
- Un plan de Communication sur 2 ans a récemment été présenté au Conseil d'Administration et les premiers projets en découlant seront présentés au public en 2018.
- En parallèle, notre site internet a été intégralement repensé pour représenter au mieux le tournant dans lequel 4 Saisons s'est engagé.

La nouvelle version est en ligne depuis peu et sera prochainement alimentée de fonctionnalités supplémentaires.