



RAPPORT DE GESTION

2025



RAPPORT DE GESTION 2025

SOMMAIRE

Rapport moral	3
par nos Co-Présidents, Sylvie Robin et Gérard Pargade	
Rapport d'activités	5
Nos chiffres clés et nos secteurs d'activités	5
Zoom sur la répartition des heures par catégorie d'adhérents	6
Zoom sur le nombre d'adhérents par catégorie	6
Nos salariés	10
Notre politique des Ressources Humaines	11
Santé et sécurité au travail	13
La communication au sein du Groupement d'Employeurs en 2025	14
Bilan de l'année 2025	16
Temps forts de l'année	16
Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)	18
Perspectives 2026	19
Budget 2026	19
Eléments d'analyse issus du DLA	23
Priorités et actions pour 2026	25
Bilan financier	26
Activité de l'association	26
Résultats et affectation	27
Administration et contrôle de l'association	28

RAPPORT MORAL



L'année 2025 aura été une année charnière pour le Groupement d'Employeurs 4 Saisons. Dans un environnement économique, agricole et social en perpétuelle évolution, notre structure a dû faire face à de nouveaux défis qui interrogent directement notre modèle, notre organisation et notre capacité d'adaptation.

Cette année a notamment été marquée par une très forte activité des agences de travail temporaire. Leur capacité de réaction immédiate a été renforcée par les évolutions réglementaires permettant désormais aux agences ayant signé certains accords de branche de proposer également des contrats saisonniers, ce qui n'était pas possible auparavant. Ces nouvelles possibilités ont modifié les équilibres sur plusieurs secteurs d'activité et ont permis aux agences de travail temporaire de proposer des offres parfois plus compétitives et davantage adaptées aux attentes immédiates des entreprises. Cette évolution a entraîné une perte de parts de marché sur certaines saisons, dans un contexte où les attentes des entreprises deviennent de plus en plus rapides, flexibles et fluctuantes.

Pour autant, il est important de rappeler que le Groupement d'Employeurs porte une ambition différente. Là où le travail temporaire répond principalement à des besoins immédiats, notre mission reste avant tout de construire des emplois durables, de fidéliser les salariés et de développer les compétences sur notre territoire.

À travers la montée en compétences, la sécurisation des parcours, la transmission des savoir-faire et l'ancrage local des emplois, le Groupement d'Employeurs permet aux entreprises de se projeter sur le long terme tout en apportant une réponse concrète aux tensions de recrutement que connaissent aujourd'hui de nombreux secteurs d'activité. Cette capacité à construire, conserver et valoriser les compétences localement constitue une véritable réponse aux enjeux humains, économiques et d'attractivité de notre territoire.

Cependant, notre modèle doit aujourd'hui être capable d'apporter davantage de réactivité face à des besoins importants et à des attentes de plus en plus exigeantes de la part des organisations. Le Groupement doit donc poursuivre son adaptation afin d'accompagner les entreprises sur l'ensemble de leurs enjeux en ressources humaines et proposer des réponses adaptées à chaque situation.

Les résultats de 2025 traduisent cette période de transition, avec une baisse globale des heures de mise à disposition et du chiffre d'affaires. Certains secteurs historiques, notamment la viticulture, le vini-embouteillage ou encore certaines activités agricoles, ont connu un ralentissement marqué. À l'inverse, le développement du multisectoriel, l'arrivée de nouveaux adhérents et la diversification progressive de nos activités montrent également notre capacité à évoluer et à ouvrir de nouvelles perspectives.

Cette année nous aura surtout rappelé que, dans un monde où tout s'accélère, chaque décision compte. Les évolutions économiques, agricoles, sociales et réglementaires ont aujourd'hui des conséquences immédiates sur nos structures. Les Groupements d'Employeurs n'échappent pas à cette réalité. Plus qu'hier encore, nous devons anticiper les mutations, innover et nous adapter avant de subir les changements.

C'est précisément ce que le DLA — Dispositif Local d'Accompagnement — est venu mettre en lumière cette année. Cet accompagnement et ce travail de diagnostic ont confirmé la nécessité pour notre Groupement d'Employeurs de se réinventer, de repenser son organisation et d'engager une réflexion stratégique de fond pour les années à venir.

Cette réflexion passe notamment par la création de nouvelles structures complémentaires, capables de répondre à l'ensemble des besoins des organisations du territoire : répondre à l'exigence de réactivité des entreprises, continuer à construire des emplois pérennes, accompagner la montée en compétences des salariés et apporter des solutions adaptées aux enjeux actuels de gestion des ressources humaines.

Les actions engagées pour 2026 traduisent déjà cette volonté : développement de nouveaux secteurs, évolution de notre organisation, structuration du multisectoriel, renforcement des partenariats et réflexion autour de nouveaux outils au service de l'emploi et des entreprises du territoire.

Nous souhaitons remercier l'ensemble des salariés du Groupement, les adhérents, le Conseil d'administration, les partenaires institutionnels ainsi que tous les acteurs qui continuent à faire vivre ce modèle collectif. Leur engagement et leur confiance nous permettent d'aborder cette nouvelle étape avec lucidité, mais également avec ambition et détermination.

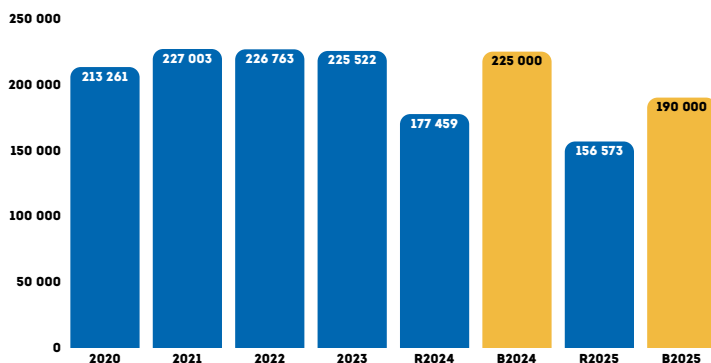
RAPPORT D'ACTIVITÉS

2

Nos chiffres clés et nos secteurs d'activité

- Evolution des heures de mise à disposition

- 12 %
d'heures
facturées entre
2024 et 2025



6 000 000

5 000 000

4 000 000

3 000 000

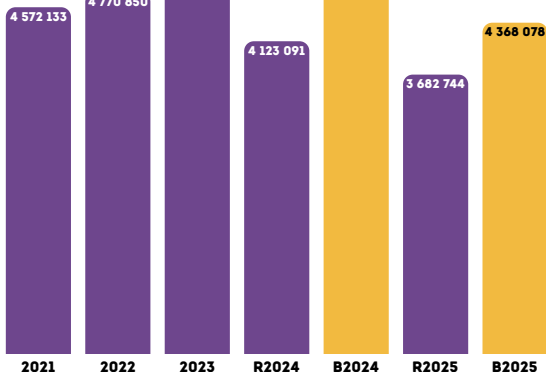
2 000 000

1 000 000

0

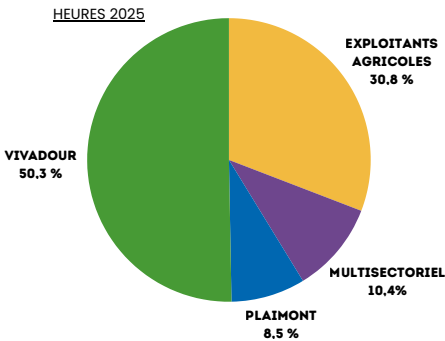
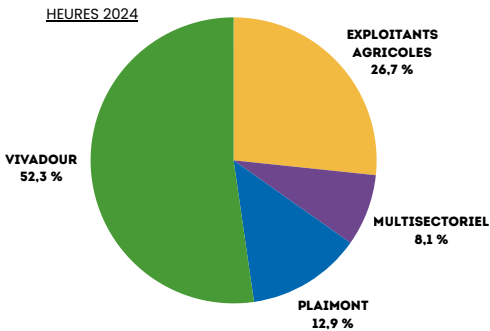
- Evolution du Chiffre d'Affaires sur les heures facturées entre 2021 et 2025

-12 %
du CA entre
2024 et 2025



Zoom sur la répartition des heures par catégories d'adhérents

- Exploitants agricoles, adhérents multisectoriel, Groupe Vivadour et Union Plaimont (2024-2025)



L'analyse croisée confirme une **baisse globale des heures**, portée par le recul de Vivadour et de Plaimont, malgré leur poids toujours dominant. Cette évolution se reflète dans la répartition, avec une diminution de leur part relative.

À l'inverse, les exploitants agricoles (EA) et le multisectoriel progressent.

Adhérents	Heures 2024	Heures 2025	Ecart
Exploitants Agricoles	47 306	48 289	983
Multisectoriel	14 422	16 305	1 883
Plaimont	22 955	13 243	-9 712
Vivadour	92 778	78 736	-14 042
Total Général	177 461	156 573	-20 887

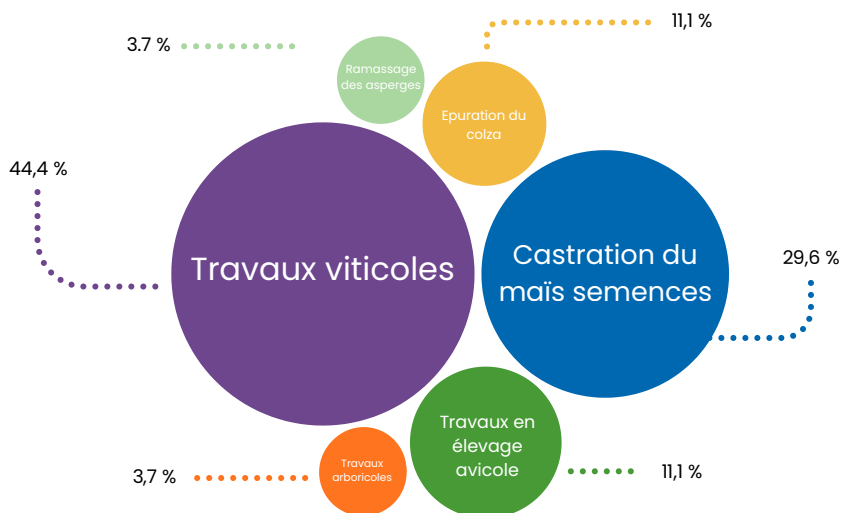
Zoom sur le nombre d'adhérents par catégorie

- Exploitants agricoles, adhérents multisectoriels, Groupe Vivadour et Union Plaimont (2024-2025)

	Adhérents 2024	Adhérents 2025	Ecart
Exploitants agricoles	155	137	-18
Multisectoriel	27	35	8
Plaimont	6	6	0
Vivadour	19	16	-3
	207	194	-13



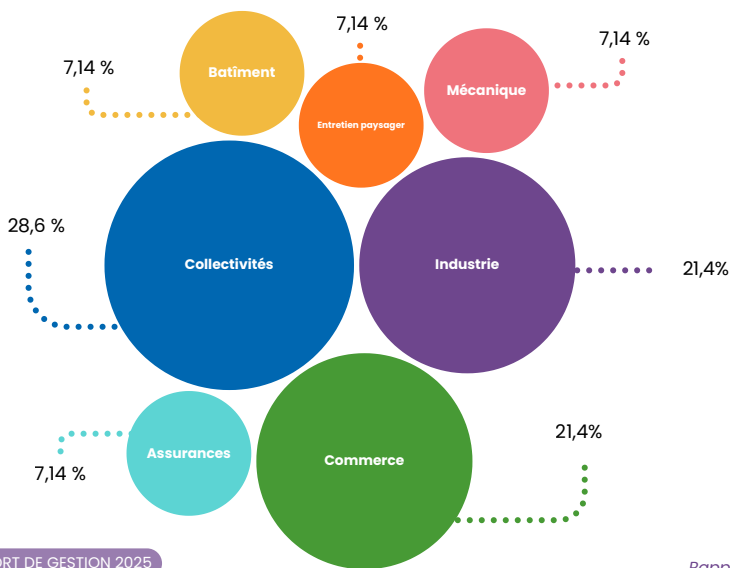
- Répartition des nouveaux adhérents exploitants agricoles selon les besoins exprimés



Le nombre total d'adhérents est en légère baisse en 2025, passant de 207 à 194 adhérents. Ce recul concerne principalement les exploitants agricoles et le Groupe Vivadour, tandis que **le multisectoriel poursuit sa progression**, traduisant une diversification des profils d'adhérents.

Parallèlement, **le nombre de nouveaux adhérents progresse**, avec 43 nouvelles adhésions en 2025 contre 36 en 2024. Les exploitants agricoles restent majoritaires parmi ces nouveaux entrants, principalement issus de la viticulture et de la culture du maïs, qui concentrent à eux seuls près des trois quarts des nouvelles adhésions.

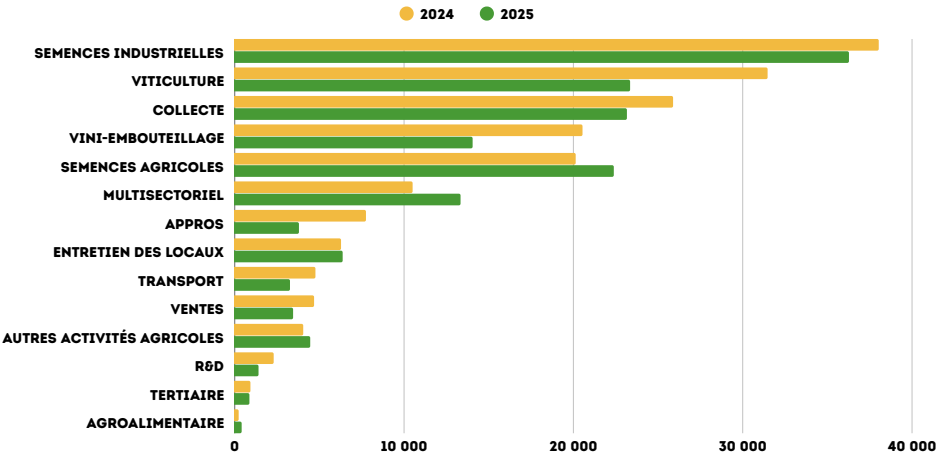
- Détails des nouveaux adhérents multisectoriels



• Heures et CA des heures facturées par secteurs d'activités

	Heures 2024	Heures 2025	Ecart heures 2025/2024
Transport	4 766	3 263	-1 503
Collecte	25 888	23 160	-3 314
Approvisionnements	7 750	3 792	-3 958
Semences industrielles	38 034	36 274	-3 662
Vini-embout	20 593	14 048	-7 079
Agroalimentaire	232	408	67
Entretien des locaux	6 278	6 374	-381
R&D	2 300	1 405	-895
Tertiaire	927	867	-61
Ventes	4 686	3 447	-1 508
Multisectoriel	10 505	13 336	1 493
Viticulture	31 470	23 350	-10 464
Semences agricoles	20 136	22 387	2 252
Autres activités agricoles	4 045	4 458	381
Total portefeuille	177 610	156 569	-28 631

• Evolution des heures par secteurs d'activité



Les semences industrielles restent le principal secteur malgré un léger recul en 2025. La viticulture, la collecte et la vini-embouteillage suivent la même tendance à la baisse.

À l'inverse, les **semences agricoles et le multisectoriel** progressent, traduisant une diversification des besoins. Les autres secteurs évoluent peu ou restent non représentatifs.

• Evolution des secteurs d'activité : TOP 5 en 2024 et 2025

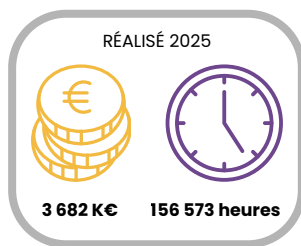
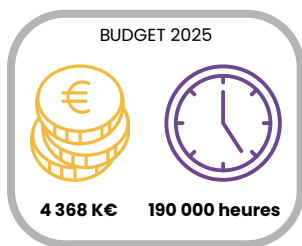
2024		2025	
Semences industrielles	38 034	Semences industrielles	36 275
Viticulture	31 470	Viticulture	23 350
Collecte	25 888	Collecte	23 161
Vini-Embouteillage	20 593	Semences agricoles	22 387
Semences agricoles	20 136	Vini-Embouteillage	14 049
Multisectoriel	10 505	Multisectoriel	13 336
Approvisionnements	7 750	Entretien des locaux	6 374
Entretien des locaux	6 278	Autres activités agricoles	4 458
Transport	4 766	Approvisionnements	3 732
Ventes	4 686	Ventes	3 447
Autres activités agricoles	4 045	Transport	3 263
R&D	2 300	R&D	1 405
Tertiaire	927	Tertiaire	867
Agroalimentaire	323	Agroalimentaire	409
Total	177 610	Total	156 573

TOP 5 en 2025

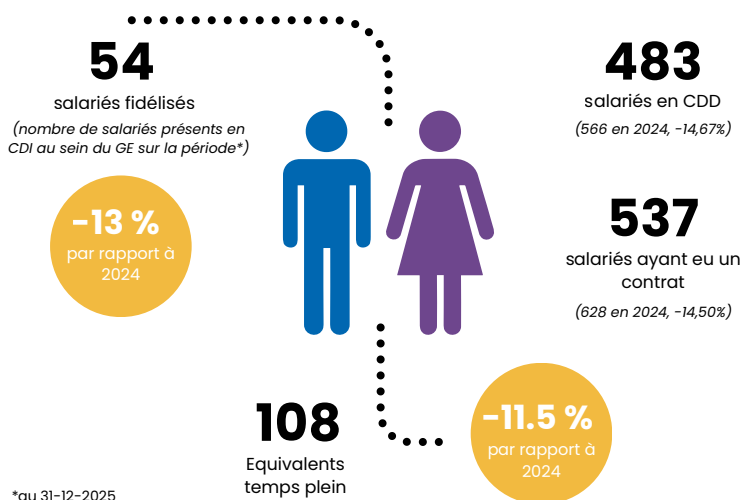


Si le top 5 reste inchangé entre 2024 et 2025, **les semences agricoles progressent**, tandis que la vinification recule. Cette baisse s'explique notamment par une saison dans les caves moins réussie, en particulier au sein de notre adhérent l'Union Plaimont.

- Synthèse des heures / CA



Nos salariés



- Zoom sur nos effectifs terrain CDI au 31 décembre 2025



Les effectifs sont en recul en 2025, avec une baisse du nombre de salariés en CDD, du nombre total de salariés ayant eu un contrat ainsi que des équivalents temps plein. Cette évolution s'inscrit dans la diminution globale de l'activité observée sur l'année.

Malgré ce contexte, le groupement maintient un noyau stable de salariés fidélisés, exclusivement en CDI. Au 31 décembre 2025, les effectifs CDI terrain restent majoritairement composés de salariés à temps plein, avec une répartition femmes-hommes relativement équilibrée.

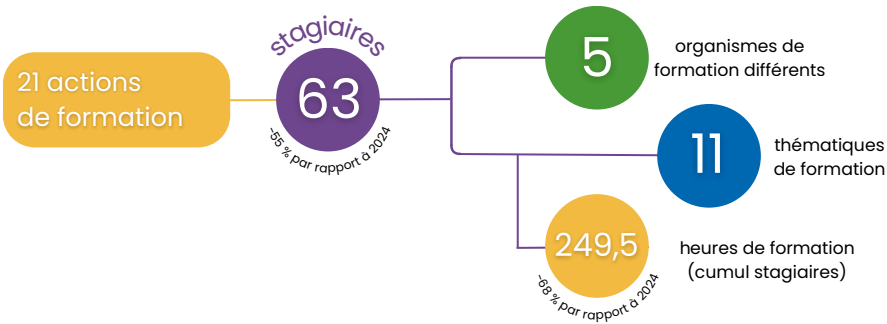
Notre politique des Ressources Humaines

- La formation en 2025, un levier de développement et de fidélisation

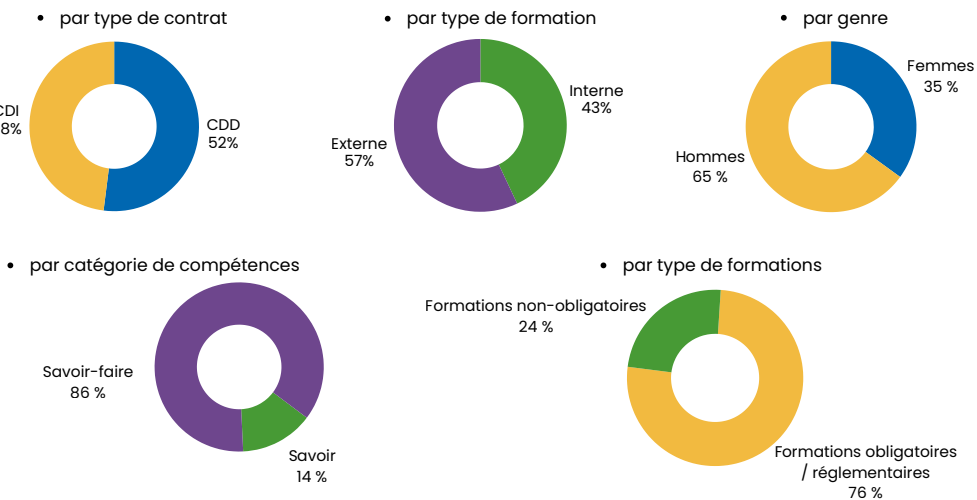
En 2025, la formation est restée au cœur de l’accompagnement des salariés du Groupement. **Développer les compétences de nos salariés, renforcer leur polyvalence et répondre aux besoins des entreprises adhérentes.**

La formation constitue également un outil essentiel de valorisation des savoir-faire, de sécurisation des parcours professionnels et de transmission des compétences, indispensables à la pérennité des activités. Elle accompagne l’évolution des métiers et permet à chaque salarié de consolider son employabilité au sein du Groupement. Par cet engagement, le Groupement affirme sa volonté de construire des parcours durables, au service des salariés comme des entreprises adhérentes.

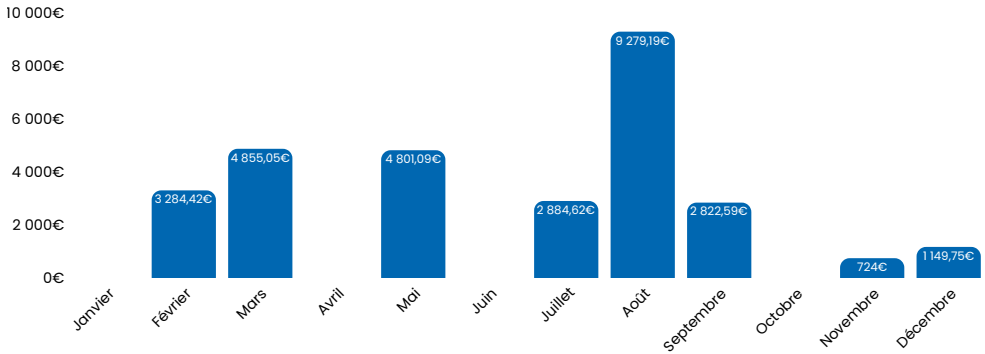
BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



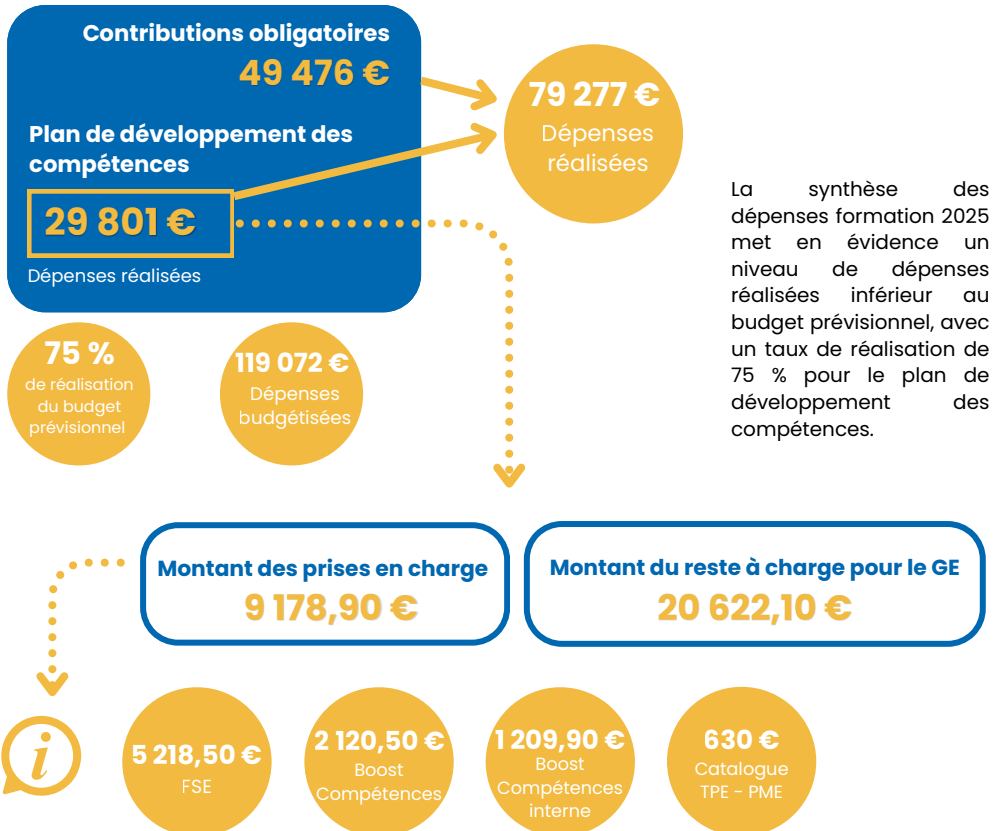
RÉPARTITION DES STAGIAIRES



RÉPARTITION DES COÛTS



Synthèse des dépenses 2025



Le plan de développement des compétences représente près de 30 K€ de dépenses engagées, partiellement compensées par différentes prises en charge financières. **Le reste à charge pour le groupement demeure maîtrisé**, à hauteur de 20,6 K€.



Santé et sécurité au travail en 2025



Les dépenses réalisées en 2025 pour la santé et la sécurité au travail s’élèvent à 14 600 €, principalement consacrées aux équipements de protection.

En 2025, la sécurité est demeurée une priorité essentielle dans l’accompagnement des salariés du Groupement.

Prévenir les risques professionnels, protéger la santé de nos salariés et garantir des conditions de travail sécurisées au sein des entreprises adhérentes.

La prévention repose sur une vigilance collective, une sensibilisation régulière et une adaptation constante aux réalités des postes et des environnements de travail. À travers les actions engagées, le Groupement réaffirme sa volonté d’inscrire durablement la santé et la sécurité au travail au cœur de son fonctionnement, en lien étroit avec ses salariés et ses entreprises adhérentes.



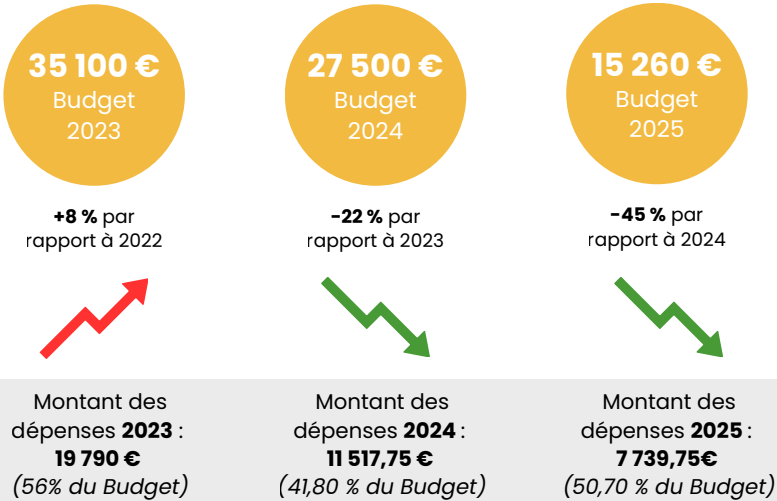
- Épuration du colza : **1 réunion**
- Travaux en vert de la vigne : **3 réunions**
- Castration du maïs semences : **2 réunions**
- Travaux d’hiver et taille de la vigne : **5 réunions**
- Saison de vinification en cave : **5 réunions**
- Tri et conditionnement du maïs : **1 réunion**

Ces temps de prévention constituent un **levier essentiel** pour développer une culture partagée de la sécurité, anticiper les risques propres à chaque activité et accompagner les salariés au plus près des conditions réelles de travail.



La communication du Groupement d'Employeurs

- Les dépenses en 2025



- Nos actions communication en 2025

Mise en avant de nos salariés et adhérents grâce aux **interviews et portraits**



Compétences disponibles

Voici nos compétences actuellement disponibles :

Contactez-nous au 05 62 08 95 50 pour en savoir plus.



Réflexion autour de **notre site internet** afin d'améliorer le parcours des visiteurs, création de pages complémentaires, reformulation de textes pour fluidifier l'ensemble du site.

FOCUS ADHÉRENT



Paul FOURTEAU, responsable groupe collecte pour le Groupe VIVADOUR, a répondu à nos questions concernant sa collaboration avec le GE 4 Saisons.

FOCUS SALARIÉE



Maria HOSTIN est salariée du Groupement depuis maintenant 18 ans. Son parcours illustre parfaitement le temps partagé. Découvrez son témoignage !

NOS COMPÉTENCES DISPONIBLES

Besoin d'un **Assistant Distillation Armagnacaise** pour la saison 2025-2026 ?

Déjà rompu aux travaux viticoles et aux activités en cave, ce collaborateur de chai a acquis les fondamentaux techniques et réglementaires de la distillation, au travers notamment de la formation dispensée par le BNIA.

Contactez-nous sans tarder pour en savoir plus sur ce **un profit** :

Christelle Labourgade - 07 87 51 53 76 / christelle.labourgade@4-saisons.com



SALARIÉS

NEWSLETTER NOVEMBRE 2025



BIENVENUE À NOS NOUVEAUX ADHÉRENTS

EARL LABORDE

SCEA DE BARATON

SAS CMCA

Commune de CAZAUBON

ET TURLA ANTHONY

LE GE EN ACTION

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

L'occasion d'Octobre Rose, le GE 4 Saisons a proposé une **demi-journée de consultations avec une sage-femme** au sein du siège du Groupement, et ce pour la seconde année consécutive. L'objectif était de faciliter l'accès aux soins et notamment au dépistage du cancer du sein. Malheureusement, cette initiative n'a pas touché autant de salariées que nous l'espérions (5 rendez-vous ont tout de même été honorés). **Nous réfléchissons à un nouveau format pour 2026 : toutes vos idées sont les bienvenues !**

Membreur sensibilisé aux cancers masculins mais également au sujet, encore moins connu, de la **santé mentale masculine**. Chaque lundi, nous publions sur nos réseaux sociaux un visuel en rapport avec cette campagne mondiale de sensibilisation, dans le but d'ouvrir la parole et de toucher un maximum de nos salariés mais aussi de nos abonnés. Chaque like représentera 1 euro que nous reverserons à la fin du mois à la Ligue contre le cancer. Nous comptons sur votre mobilisation, et nous restons à votre écoute si vous avez besoin de renseignement complémentaire concernant November.




Poursuite de notre communication via **les newsletters** :

- vers nos salariés
- vers nos adhérents
- réflexion pour une newsletter partenaire

A travers ce canal de communication, nous souhaitons maintenir un lien privilégié avec les différents acteurs.

BILAN DE L'ANNÉE 2025

3

Temps forts de l'année

- Foire de Barcelonne-du-Gers 2025



Pour la troisième année consécutive, nous avons renouvelé notre **partenariat avec le Comité de Foire des Jeunes Agriculteurs** de Barcelonne-du-Gers : mise à disposition d'une chargée de communication durant 3 mois afin de promouvoir l'évènement sur les réseaux sociaux ainsi que sur le site internet.



Nous avons partagé notre stand, pour la première fois, avec la MFR d'Aire-sur-l'Adour qui a mis à disposition du public son simulateur de conduite d'engins agricoles.

- Club FACE



Le Collectif des GE gersois, membre du Conseil d'Administration, a participé à l'**Assemblée générale du club FACE**. Il était représenté par les directeurs.trices des 3 Groupements d'Employeurs.

Trois axes prioritaires se sont dégagés pour constituer la feuille de route de FACE Gers :

- L'accompagnement des seniors
- La promotion du lien intergénérationnel
- Le développement de l'aller-vers

Ces axes qui s'inscrivent donc parfaitement dans le plan d'action 2025 du CRGE Occitanie et du Collectif des GE Gersois.

- Nouvelle compétence !



Nous avons élargi nos compétences en répondant aux besoins d'un producteur de noisettes sur le secteur de Benquet (Landes). Grâce à cette expérience, nos salariés sont maintenant **formés à la taille de ces arbres fruitiers**.

- Trophée RSE

Nous sommes fiers d'avoir été récompensés par le **Prix Téréga, Accélérateur d'énergies** pour notre projet Club RH, créé en 2017, dans le cadre de la première édition des "Initiatives RSE en Armagnac" initiée par PIMAO.

Cette action vise à solliciter et réunir les responsables des Ressources Humaines des entreprises et institutions du territoire, afin d'échanger sur des problématiques communes.

Parmi les sujets, la pénurie de main d'oeuvre dans notre département est centrale.

- Visite de la DREETS

Le Groupement d'Employeurs 4 Saisons a eu l'honneur de recevoir, jeudi 3 juillet 2025, **M. Julien TOGNOLA, directeur régional de la DREETS Occitanie**, accompagné de M. Antoine MAILLARD, directeur départemental, et M. Manuel RUSSIIUS, son directeur adjoint.

Cette rencontre a mis en lumière notre modèle d'emploi partagé, ancré dans les réalités locales, au service de l'emploi durable, de l'insertion professionnelle et du développement territorial.



- Club RH



En 2025, le Club RH Pays d'Adour et Armagnac a poursuivi sa dynamique en partenariat avec l'APEC, à travers l'organisation d'ateliers thématiques consacrés aux enjeux des ressources humaines et de l'emploi.

Rompre l'isolement des professionnels RH, partager les bonnes pratiques et construire ensemble des réponses adaptées aux besoins des entreprises du territoire.

Ces rencontres constituent des espaces privilégiés d'échanges, de prise de recul et de réflexion collective autour des problématiques rencontrées par les entreprises : recrutement, attractivité, fidélisation, développement des compétences ou encore évolution des pratiques RH. Par son implication dans cette démarche, le Groupement réaffirme sa volonté d'être un acteur RH de proximité, fédérateur et engagé au service du développement économique et de l'emploi sur le territoire.

- Made in J.E.R.S 2025



En 2025 s'est tenue la cinquième édition de l'opération Made In J.E.R.S (Job Été Réseaux Solidaires).

Du 11 au 31 juillet 2025, **65 étudiants** ont été mobilisés sur la saison de castration et d'épuration du maïs semence, en renfort des équipes intervenant auprès des **46 exploitations agricoles** adhérentes, couvrant plus de **700 hectares de castration (et environ 700 ha d'épuration)**. Ils étaient encadrés par **10 chefs d'équipe** et **10 contrôleurs adjoints**, salariés du Groupement.

Les étudiants bénéficiaient d'un hébergement ainsi que d'une offre de restauration complète (petit-déjeuner, panier-repas le midi et dîner), assurés par La Maison Familiale et Rurale d'Aire-sur-l'Adour, partenaire depuis la première édition de ce projet.

Ce projet est rendu possible grâce à l'engagement financier renouvelé de La Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée et de la Région Nouvelle-Aquitaine, ainsi qu'au soutien de partenaires historiques tels que la MSA SUD AQUITAINE et la MSA Midi-Pyrénées Nord, et, depuis cette année, de Groupama d'Oc, nouveau partenaire financier engagé pour soutenir cette action solidaire et territoriale.

Le Dispositif Local d'Accompagnement

Premier dispositif d'accompagnement de l'économie sociale et solidaire (ESS) en France, le DLA accompagne gratuitement les structures d'utilité sociale dans le développement de leurs emplois et de leurs projets.



Présent sur l'ensemble du territoire, le DLA propose un accompagnement sur-mesure. Ce dispositif est soutenu par de nombreux acteurs : l'État, le Fonds Social Européen, la Banque des Territoires, les collectivités territoriales, Régions de France, le Mouvement Associatif et ESS France.

Sur le second semestre 2025, les Co-Présidents, la Direction et les membres du CODIR, se sont réunis dans le cadre d'un accompagnement mené par le DLA. Ces temps de travail ont permis d'engager **une réflexion collective sur l'avenir du Groupement** et sur **les orientations stratégiques** à mettre en oeuvre dans un contexte marqué par une baisse de l'activité depuis deux exercices.

Bien que le recul des heures de mise à disposition ait pu être expliqué par plusieurs facteurs internes et externes rapidement identifiés, il a souligné la nécessité de prendre du recul et réinterroger le modèle de développement du Groupement.

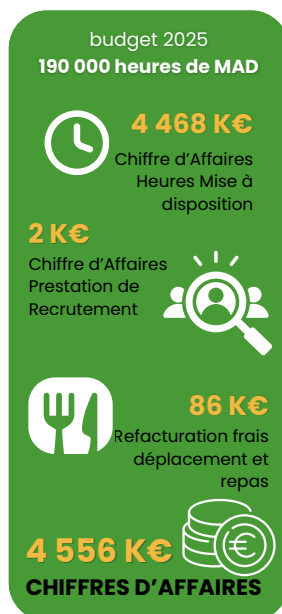
PERSPECTIVES 2026

4

Budget 2026

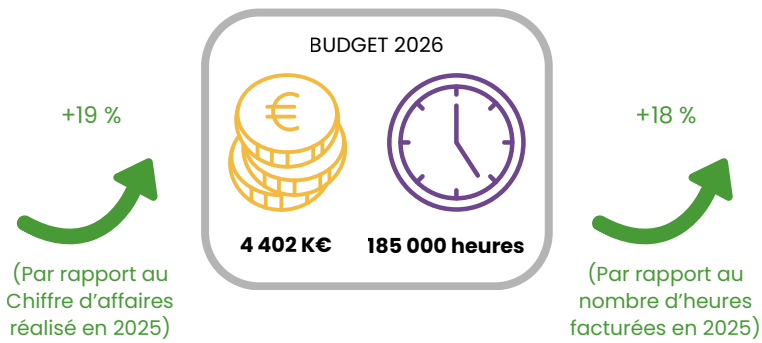
- Produits d'exploitation

Le budget 2026 tient compte des deux années de décroissance du Groupement et prévoit ainsi 180 000 heures de mise à disposition contre 190 000 en 2025. Le Chiffre d'affaires prévisionnel est projeté **à 4 491 K€**.



Malgré un réalisé 2025 inférieur au budget initial, le budget 2026 prévoit **une reprise de l'activité avec un objectif de 185 000 heures et 4 402 K€ de chiffre d'affaires**, soit une hausse d'environ 18 à 19 % par rapport au réalisé 2025.

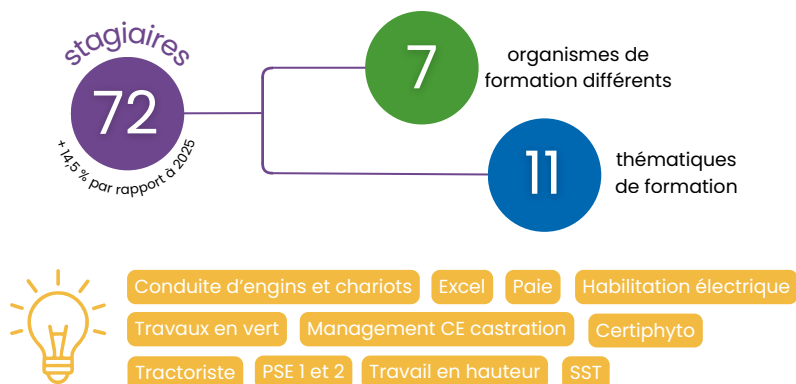
Cette projection traduit une **volonté de relance et de diversification de l'activité**, tout en s'appuyant sur les secteurs les plus dynamiques.



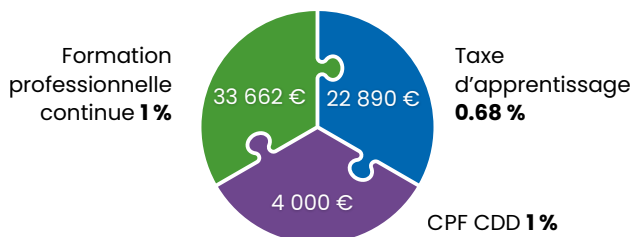
• Par secteurs d'activité

	Heures 2025	Budget 2026	Ecart hs 2026/2025
Transport	3 263	5 500	2 237
Collecte	23 160	20 000	-3 160
Approvisionnements	3 792	3 000	-792
Semences industrielles	36 274	35 000	-1 274
Vini-embout	14 048	25 000	10 952
Agroalimentaire	408	8 000	7 592
Entretien des locaux	6 374	5 600	-774
R&D	1 405	1 400	-5
Tertiaire	867	3 500	2 633
Ventes	3 447	7 000	3 553
Multisectoriel	13 336	20 000	6 664
Viticulture	23 350	24 500	1 150
Semences agricoles	22 387	20 000	-2 387
Autres activités agricoles	4 458	6 500	2 042
Total portefeuille	156 569	185 000	28 431

- Plan de développement des compétences 2026



- Contributions en matière de formation professionnelle



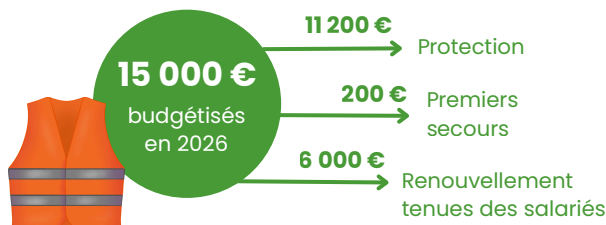
BUDGET PRÉVISIONNEL

	Réalisé 2025	Budget Prévisionnel 2026
Contributions obligatoires	49 476 €	60 552 €
Coûts pédagogiques	16 722 €	14 431 €
Frais annexes	1 177 €	1 404 €
Salaire	11 901 €	7 978 €
TOTAL	79 276 €	84 365 €

Plan de développement des compétences

23 813 €

- Le budget santé-sécurité pour 2026

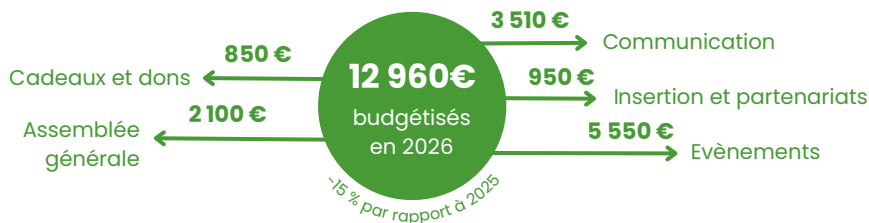


Le budget 2026, en légère hausse, intègre également un effort important pour le renouvellement des tenues des salariés, traduisant une volonté de maintenir un haut niveau de prévention et de sécurité.

En 2026, **le Groupement poursuivra le renforcement de sa démarche de prévention, en ciblant prioritairement le risque de chute, qui constitue aujourd'hui le risque le plus accidentogène.** Les actions de sensibilisation seront adaptées aux activités et aux périodes saisonnières, avec un rappel renforcé des consignes et des bonnes pratiques auprès des salariés et des adhérents.

Une attention particulière sera également portée au suivi des équipements de protection individuelle et à l'analyse des situations à risque sur le terrain. **L'objectif est de réduire durablement les accidents et de développer une culture de la sécurité partagée par tous.**

- Le budget communication en 2026



La communication au sein du Groupement d'Employeurs en 2026

- Des actions au service de la visibilité et de la promotion du Groupement, de son attractivité et de la fidélisation de ses salariés, adhérents et partenaires

Valoriser l'image du Groupement, renforcer sa notoriété et affirmer son positionnement comme solution RH durable pour les entreprises.

- Déployer des supports de communication modernes et cohérents : réseaux sociaux, newsletters, vidéos, plaquettes et supports de recrutement,
- Mettre en avant les métiers, les opportunités d'emploi, les salariés et les entreprises adhérentes,
- Poursuivre l'animation du Club RH afin de favoriser les échanges entre entreprises et promouvoir l'expertise du Groupement en matière de ressources humaines.



Visibilité et développement des partenariats

Accroître la visibilité du Groupement auprès des entreprises, des candidats et des acteurs du territoire, avec une recherche de retombées concrètes.



Fidélisation et marque employeur

Renforcer le sentiment d'appartenance, fidéliser les salariés et entretenir durablement la relation avec les adhérents et partenaires.

- Valoriser les parcours des salariés, notamment à travers les témoignages, les réussites professionnelles et les médailles du travail,
- Communiquer régulièrement auprès des salariés et adhérents sur les actualités et les temps forts du Groupement,
- Associer le Groupement à des actions sociétales porteuses de sens, telles qu'Octobre Rose ou Movember.

Ancrage territorial et relations entreprises

- Affirmer l'ancrage territorial du Groupement et développer les rencontres avec les entreprises et les partenaires locaux,
- Assurer une présence visible du Groupement lors d'événements locaux, notamment la Foire de Barcelonne-du-Gers,
- Organiser des temps de rencontre avec les adhérents, les partenaires.



Communication institutionnelle et valorisation de l'activité

Rendre compte de l'activité du Groupement, valoriser ses actions.

Eléments d'analyse issus du DLA

A partir des premiers éléments d'analyse de la situation stratégique du Groupement, identifiés lors du diagnostic du DLA, une première formulation de problématiques de maîtrise du développement auxquelles répondre au cours de l'accompagnement a été formulée comme ceci :

Organisation

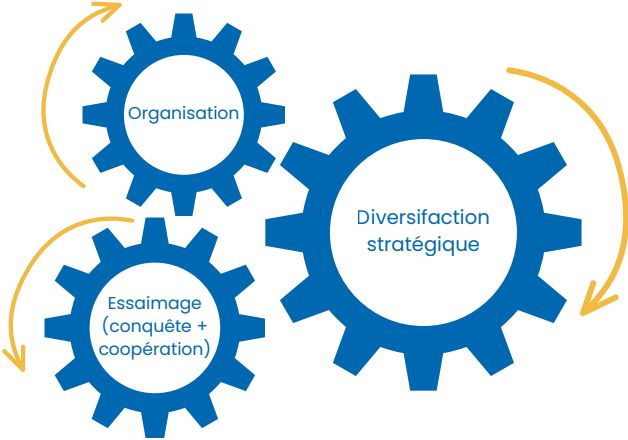
Comment gagner en efficacité, en capacité de redressement et en productivité pour consolider les emplois ?

Economie

Comment assurer la viabilité du modèle économique, en mutualisant davantage les frais généraux et sécuriser notamment les emplois permanents ?

**Stratégie de
diversification et de
croissance territoriale**

Cet accompagnement a ainsi permis de poser les bases d'une stratégie partagée, construite au plus près des réalités du terrain, des besoins des adhérents et du contexte économique, afin de garantir la pérennité et le développement du projet associatif.



Priorités et actions pour 2026

Organisation et structuration

1

Mettre en œuvre la réflexion stratégique engagée avec le DLA afin d'adapter le modèle du Groupement aux évolutions du marché de l'emploi et aux attentes des entreprises du territoire.

Développement et adaptation du modèle

2

Renforcer notre capacité de réactivité tout en conservant notre vocation première : construire des emplois durables, fidéliser les compétences et sécuriser les parcours professionnels.

Compétences et attractivité

3

- Continuer à investir dans la montée en compétences, la transmission des savoir-faire et l'ancrage local des emplois afin de répondre durablement aux enjeux d'attractivité et de recrutement du territoire,
- Pilotage et gestion,
- Poursuivre l'amélioration des outils de gestion, le suivi financier et l'analyse des coûts afin d'assurer la pérennité et l'équilibre économique du Groupement.

Diversification des activités

4

- Poursuivre le développement du multisectoriel et explorer de nouveaux secteurs d'activité afin de répondre aux besoins croissants des organisations du territoire,
- Création de nouvelles structures complémentaires,
- Étudier la mise en place de structures complémentaires permettant de répondre à l'ensemble des enjeux en ressources humaines : saisonnalité, réactivité, volumes d'activité importants, recrutement et montée en compétences des salariés,
- Développement territorial et partenariats,
- Renforcer les partenariats avec les acteurs économiques, institutionnels et territoriaux afin de construire des solutions adaptées aux tensions de recrutement et aux réalités locales.

Vision 2026-2027

5

Construire un plan stratégique global permettant au Groupement d'Employeurs d'évoluer vers une véritable structure territoriale de l'emploi, capable d'accompagner les organisations sur l'ensemble de leurs problématiques en ressources humaines.

BILAN FINANCIER

5

4 SAISONS

Association loi du 1er juillet 1901 déclarée sous le n° 2/02726
et immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 398 857 953
Siège social : route de Nogaro – 32460 Le Houga

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ANNUELLE DU

”

Chers membres,

Nous vous avons réuni en Assemblée Générale Ordinaire Annuelle, conformément aux dispositions statutaires, pour vous demander d'approuver les comptes et d'affecter les résultats de l'exercice social clos le 31 décembre 2025.

Les convocations habituelles vous ont été adressées et les documents relatifs à l'approbation des comptes annuels ont été tenus à votre disposition.

“

L'activité de l'association

- Situation et évolution de l'activité de l'association au cours de l'exercice

Durant l'exercice clos le 31 décembre 2025, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de **3 763 628 €**.

Le montant des capitaux propres est de **558 752 € contre 795 616 €** pour l'exercice précédent.
Le montant total des charges d'exploitation est de **4 053 160 € contre 4 508 601 €** pour l'exercice précédent soit une baisse des charges d'exploitation de **455 441 €**.
Le montant des charges de personnel mis à disposition est estimé à **3 032 K € contre 3 394 K €** soit une diminution des charges de personnel de **362 K €**.

Hors charges de personnel mis à disposition, le montant des charges d'exploitation est estimé à **1 021 160 € contre 1 114 601 €**.

Le niveau des capitaux propres nous permet d'assurer 6/7 mois de nos charges de fonctionnement.

- Evènements importants survenus depuis la clôture l'exercice

Depuis le 31 décembre 2025, date de la clôture de l'exercice, aucun évènement important n'est survenu de manière à impacter les comptes.

- Activité en matière de recherche et de développement

Au cours de l'exercice écoulé, l'Association n'a engagé aucune dépense en matière de recherche et de développement.

Résultats et affectation

- Examen des comptes et résultats

Nous allons maintenant vous présenter en détail les comptes annuels que nous soumettons à votre approbation et qui ont été établis conformément aux règles de présentation et aux méthodes d'évaluation prévues par la réglementation en vigueur.

Les règles et méthodes d'établissement des comptes annuels sont identiques à celles retenues pour les exercices précédents.

Vous trouverez dans l'annexe toutes explications complémentaires.

- Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025, **le chiffre d'affaires net s'est élevé à 3 763 628 euros, contre 4 205 781 euros pour l'exercice précédent.**
- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à **3 839 578 euros contre 4 247 374 euros** pour l'exercice précédent ;
- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à **4 053 160 euros contre 4 508 601 euros** pour l'exercice précédent.
- De ce fait, nous dégageons **un résultat d'exploitation négatif de 213 582 euros contre 261 227 euros** de résultat d'exploitation négatif au titre de l'exercice précédent.
- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à **- 178 338 euros contre - 205 415 euros.**

Après prise en compte :

- Du résultat exceptionnel de **-58 526 euros contre 40 156 euros** pour l'exercice précédent ;
- De la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0 euros (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0 euros au titre de l'exercice antérieur ; le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2025 se solde par un résultat de **- 236 863.97 euros contre -165 259.50 euros** au titre de l'exercice précédent.

- Activité en matière de recherche et de développement

Nous vous proposons de bien vouloir approuver les comptes annuels (le bilan et le compte de résultat) tels qu'ils vous sont présentés, et qui font apparaître **un déficit de 236 863.97 euros.**

Consécutivement à cette affectation, le montant des capitaux propres de l'association s'élèverait à **558 752 €.**

- Dépenses non déductibles fiscalement

Conformément aux dispositions des articles 223 quater et 223 quinquies du Code général des impôts, nous vous précisons que les comptes de l'exercice écoulé ne prennent pas en charge des dépenses non admises dans les charges déductibles au regard des articles 39-4 et 39-5 du Code général des impôts.

Administration et contrôle de l'association

Il est précisé que les mandats de l'ensemble des Administrateurs sont renouvelables par tiers.
Etat des dettes fournisseurs au 31 décembre 2025 :

		Solde	M	à 30 jours	à 60 jours	à 90 jours	Au delà de 90 jours
Dettes fournisseurs au 31/12/2025		94 108,69	53 077,80	5 429,60	24 971,79	1 068,22	9 561,28

Etat des factures émises ayant connu un retard de paiement au 31/12/2025 : 41 030,89 €.

	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total
Montant cumulé des factures concernées	-120 €	3 709,16 €	23 278,74 €	50 528,70 €	77 396,60 €
Pourcentage du montant total HT des factures émises	-0,05 %	0,70 %	3,42 %	2,96 %	2 %

Le Conseil vous invite, après la lecture du rapport du Commissaire aux comptes, à adopter les résolutions qui sont soumises à votre vote.

Notes

[illegible]

Notes

This image shows a full page of primary-ruled paper. It features multiple horizontal rows of small black dots, which are commonly used as guides for handwriting practice in elementary school. The dots are evenly spaced both vertically and horizontally across the entire page.

Le conseil d'administration, ses
co-présidents ainsi que la direction, remercient
chaleureusement :

Les **salariés du Groupement**, pour leur engagement et leur
précieuse contribution aux résultats obtenus en 2025,

Nos **adhérents**, anciens et nouveaux, pour leur confiance et
leur engagement à nos côtés,

L'ensemble des **acteurs institutionnels et politiques**, pour
leur soutien constant,

L'ensemble de nos **partenaires historiques** pour la qualité de
leurs accompagnements et de leurs conseils.



GROUPEMENT D'EMPLOYEURS 4 SAISONS



12 route de Nogaro
32 460 LE HOUGA



05 62 08 95 50
contacte@4-saisons.com
www.4-saisons.com