



2024

RAPPORT DE GESTION



SOMMAIRE

RAPPORT MORAL - 3

RAPPORT D'ACTIVITÉS - 6

BILAN DE L'ANNÉE 2024 - 36

PERSPECTIVES - 40

BILAN FINANCIER - 47



RAPPORT MORAL



Le Groupement d'Employeurs 4 saisons, quel avenir pour **cet outil à vocation collective** dans un territoire rural en mutation ?

Le monde change, change vite, profondément et brutalement parfois.

Notre Groupement d'Employeurs, pensé à l'origine par et pour des acteurs en prise directe avec le monde agricole se trouve aujourd'hui directement confronté à ce que subissent les acteurs économiques de son territoire.

Des **mutations** s'opèrent, induites par des causes facilement identifiables tant leurs impacts sont flagrants : **instabilité politique** nationale et internationale, **mondialisation des marchés**, **phénomènes inflationnistes** auxquels nous ne devons pas omettre d'ajouter une **évolution climatique** qui, elle-même, engendre et va engendrer des modifications du paysage agricole.

Dans ce tumulte, une évidence s'impose : **nous sommes à la croisée des chemins.**

Notre modèle vacille, il interroge mais surtout, il appelle à **la remise en question lucide, collective et constructive interne et externe.** Rappelons-le ici encore : nous sommes originellement le fruit de la réflexion d'entreprises locales et engagées pour le développement économique de leur territoire.

Nous avons été conçus pour servir de facilitateur de projets collectifs.

D'une situation stable, nous sommes aujourd'hui dans la difficulté. La présentation des chiffres de l'année écoulée ne souffre d'aucune équivoque. Ce constat n'est pas irréversible à partir du moment où nous acceptons de rapidement réfléchir ensemble vers quoi notre modèle économique doit évoluer, dans quelles proportions et avec quels moyens. C'est un outil de développement territorial, entre besoins économiques et ancrage social. Il est donc et doit rester le symbole de l'expression directe de la volonté d'agir ensemble.

Nous nous interrogeons sur notre avenir mais aussi sur notre légitimité.

À quoi, à qui doivent profiter nos savoir faire ? Que pouvons-nous en faire demain ?

Sommes-nous encore un contributeur au développement ?

Devenons-nous une variable d'ajustement ou sommes-nous considérés comme cela ?

Rappelons qu'un Groupement d'Employeurs n'est pas simplement une structure de mise à disposition de main-d'œuvre dont la vocation est de faire des bénéficiaires.

Aujourd'hui, les fondamentaux de ce modèle sont mis à rude épreuve. Une perte de visibilité et lisibilité de nos raisons d'être et donc de notoriété que l'on peut expliquer en partie par un amalgame fait avec l'activité des sociétés d'intérim, aux moyens sans commune mesure avec les nôtres. Nous ne sommes pas un « intermittent du spectacle » spécialisé RH, **nous sommes présents depuis 30 ans !**

Nous avons conscience que l'une des raisons essentielles de notre situation actuelle relève du fait que, depuis toujours, nous avons pu nous développer grâce à la contribution de quelques adhérents « bastions » dont, disons-le, nous dépendions fortement économiquement parlant.

Ces mêmes bastions sont toujours fidèles mais subissent de plein fouet une situation relevant des faits exposés ci-avant, leur imposant des mesures radicales, restructurant leurs approches en matière d'appel à main d'œuvre externe.

Qu'attendent nos adhérents dans ces circonstances ?

Même réduite, la demande est connue : main-d'œuvre compétente, fiable, disponible, peu coûteuse. Ceci, à notre niveau, ne peut pas tenir sans contrepartie. Nous avons besoin d'un minimum de visibilité sur les besoins. **Plus encore, c'est d'un engagement durable et respecté que nous devons nous voir accorder.** Notre Gouvernance, représentante de ceux qui nous font vivre, se doit d'être moteur, et une contributrice à la stratégie de demain pour notre Groupement.

Le rural ne vit pas sans un tissu socio-économique stable qui lui est propre. Il ne se développe pas sans projet social. Nos salariés vivent ici, consomment ici, s'intègrent. **Ils sont un maillon essentiel de cette économie circulaire locale.**

Les salariés du GE 4 Saisons implantés ici sont un levier de stabilité sur le territoire. Disons-le, la notion d'utilité publique voire citoyenne n'est peut-être pas si éloignée de nos actions quotidiennes.

Le GE 4 Saisons a fortement contribué, grâce à son engagement social, **à l'insertion, la stabilité et l'ancrage local des salariés**, en valorisant leurs compétences et en accompagnant leur évolution professionnelle, au service de ses adhérents.

La capacité d'adaptation, de résilience que nous avons toujours mis en avant, preuves à l'appui, semble aujourd'hui avoir du mal à absorber la soudaineté de la situation vécue.

Nous, Co-Présidents, nous ne pouvons y croire.

Il faut donc aller vers un modèle renouvelé. **Quels sont nos chantiers principaux ?**

Il faut maintenir un partenariat durable, travailler avec les collectivités, les Chambres d'Agriculture, les coopératives, les entreprises locales, et ainsi travailler de concert avec les autres Groupements d'Employeurs pour mutualiser les risques et les moyens.

Il faut renforcer les relations, obtenir un véritable engagement, et faire entendre que la notion d'adhésion ne se limite pas au paiement d'une cotisation. Nous devons également diagnostiquer plus en profondeur qui nous sommes, faire des audits sur les besoins, moderniser notre organisation, alléger les processus, renforcer notre lisibilité, améliorer les systèmes d'information et les outils et surtout, il faut sécuriser les salariés et stabiliser leur parcours.

Si nous avons parfois manqué de lucidité quant à notre futur, minimisant notre devoir de projection et d'anticipation, nous avons une expérience avérée et légitimée, une certaine reconnaissance du travail accompli durant 30 ans qu'il ne faut pas galvauder. **En résumé, nous devons nous donner une nouvelle raison d'être, une nouvelle raison d'exister dans un monde en perpétuelle mutation... avec votre contribution.**



**SYLVIE ROBIN ET
GÉRARD PARGADE,
CO-PRÉSIDENTS DU
GROUPEMENT
D'EMPLOYEURS 4
SAISONS**





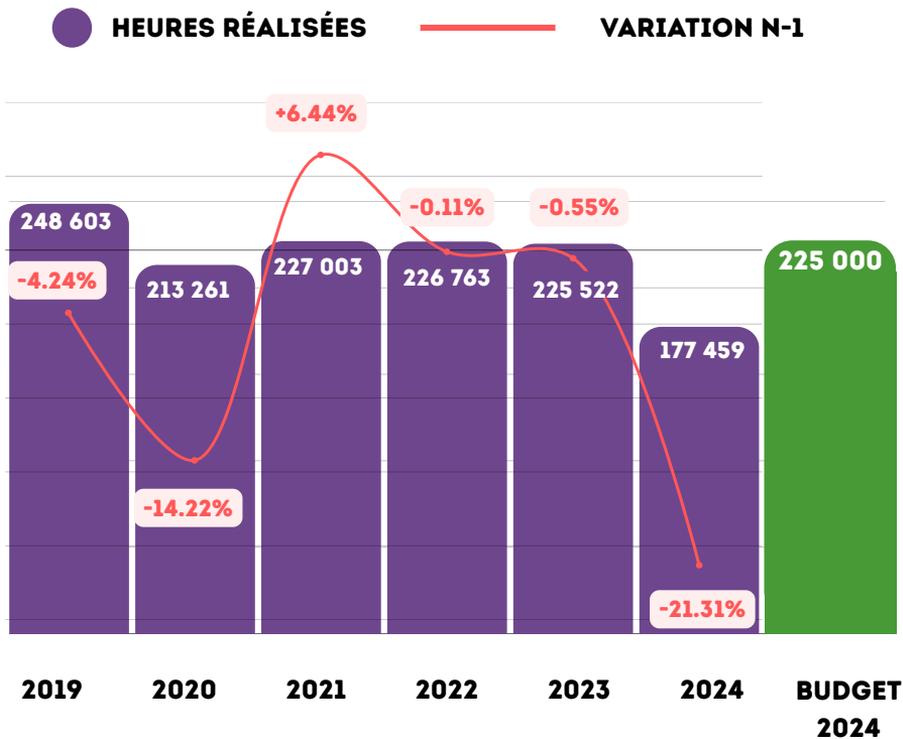
RAPPORT D'ACTIVITÉS



GE 4 SAISONS
RAPPORT DE GESTION
2024

2.1 NOS CHIFFRES CLÉS ET NOS SECTEURS D'ACTIVITÉS

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES RÉALISÉES

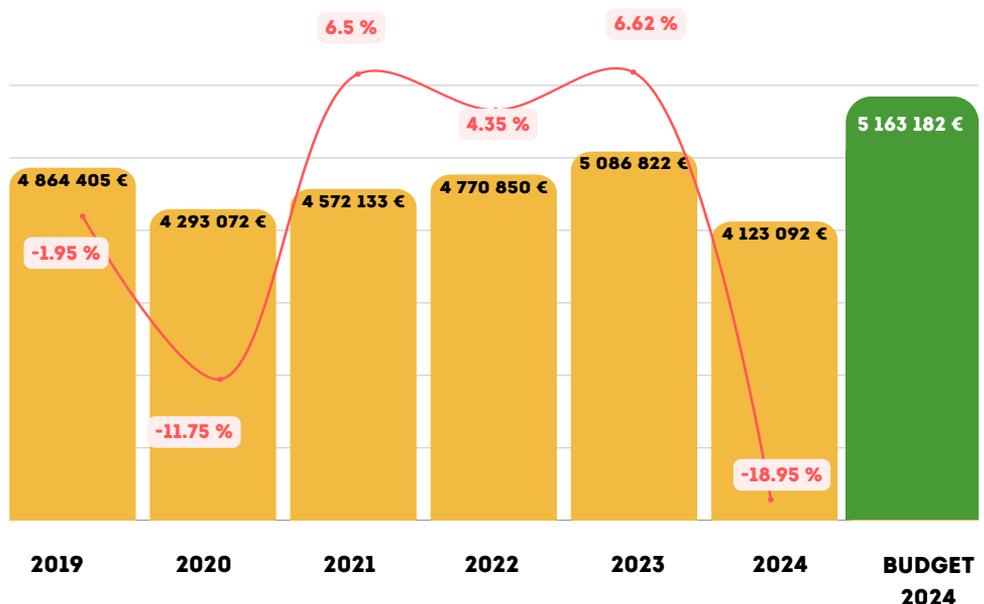


Concernant les heures facturées, nous clôturons l'année avec **177 459 heures**. Ce volume s'inscrit comme le plus faible réalisé sur ces dix dernières années, la période post COVID nous ayant «habitué» à une production moyenne de 225 000 heures par an.

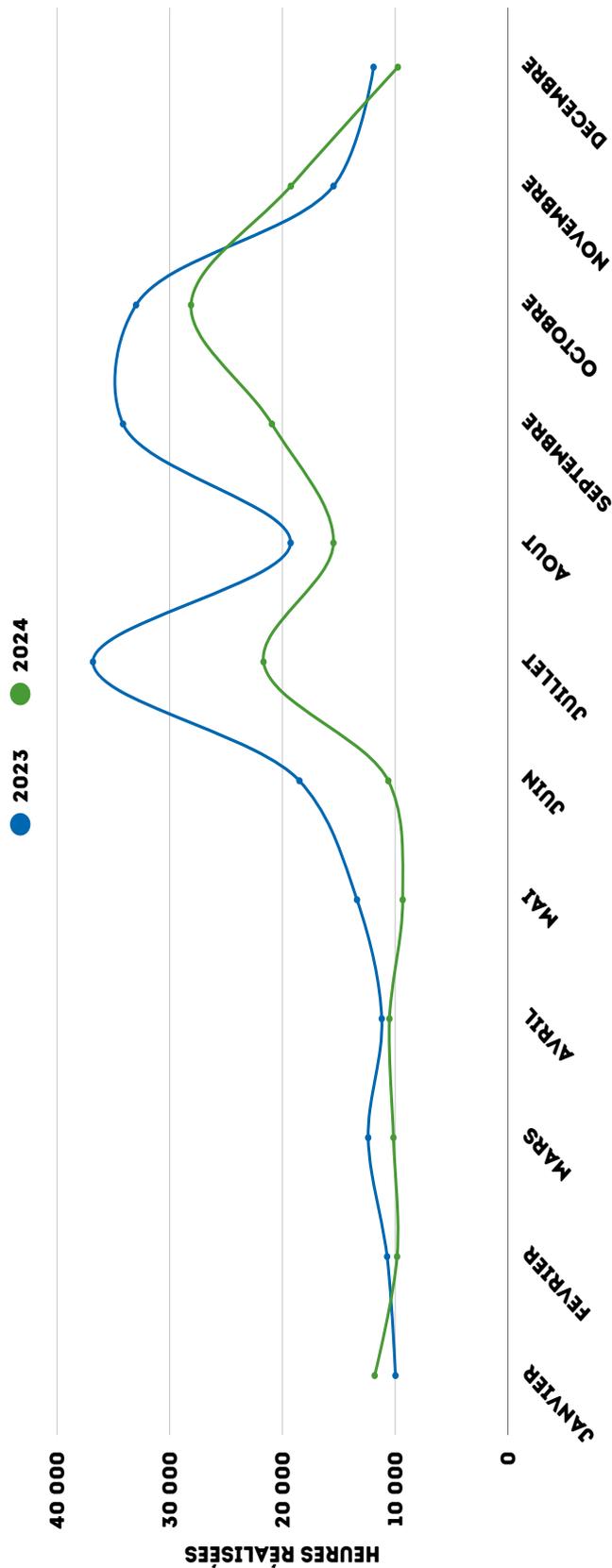
Par rapport à 2023, ce résultat équivaut à **une baisse de 21,31 %**, soit **un recul de 48 063 heures**.

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES SUR LES HEURES FACTURÉES

La traduction en Chiffre d'Affaires des heures de mises à disposition ont généré un montant de 4 123 092 € en recul de 18,95 % (- 963 730 €) par rapport à 2023.



PRINCIPALES EXPLICATIONS DES VARIATIONS DU NOMBRE D'HEURES RÉALISÉES EN 2023 ET 2024



MAI Impacts activités viti-vinicoles - 40660 heures

JUIN : Impacts activités viti-vinicoles, semences agricoles, collecte - 7 900 heures

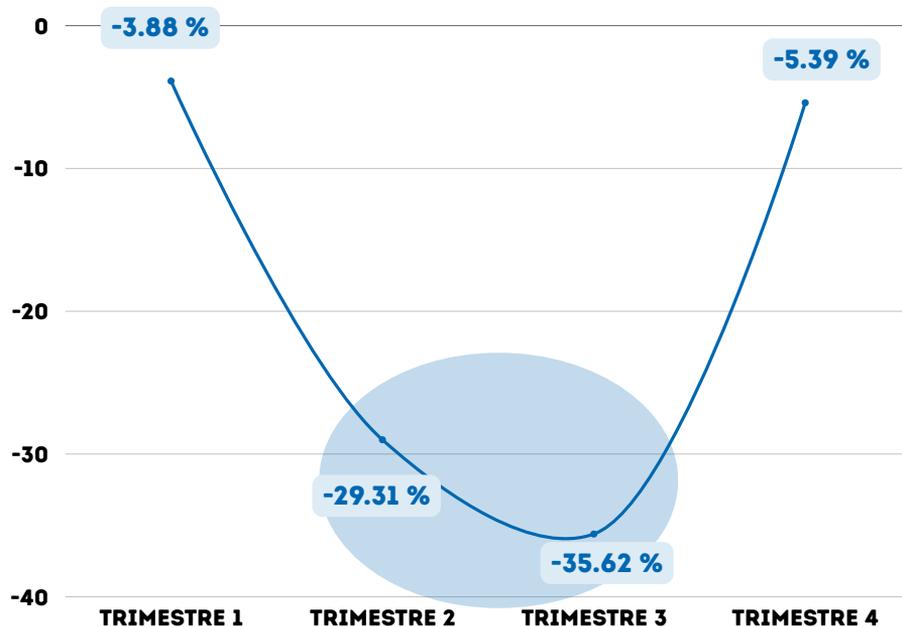
JUILLET : Impacts activités semences agricoles (castration), collecte - 15 000 heures

AOÛT : Impacts activités caves, collecte, usine semences - 4 000 heures

SEPTEMBRE : Impacts activités caves, collecte, usine semences - 13 200 heures

OCTOBRE : Impacts activités caves, collecte, usine semences - 5 200 heures

● ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE 2024-2023



La non-atteinte des objectifs définis pour 2024 réside sur une forte baisse des activités durant les second et troisième trimestres, trimestres qui correspondent habituellement à nos périodes de plus fortes activités.

Nous pouvons en résumer les causes à la fois par une météo printanière peu favorable (pousse viticole lente permettant aux adhérents de réaliser les travaux en vert en limitant les appels à la main d'œuvre extérieure) et des plans de productions imposés dans le domaine des grandes cultures (céréales) fortement réduits.

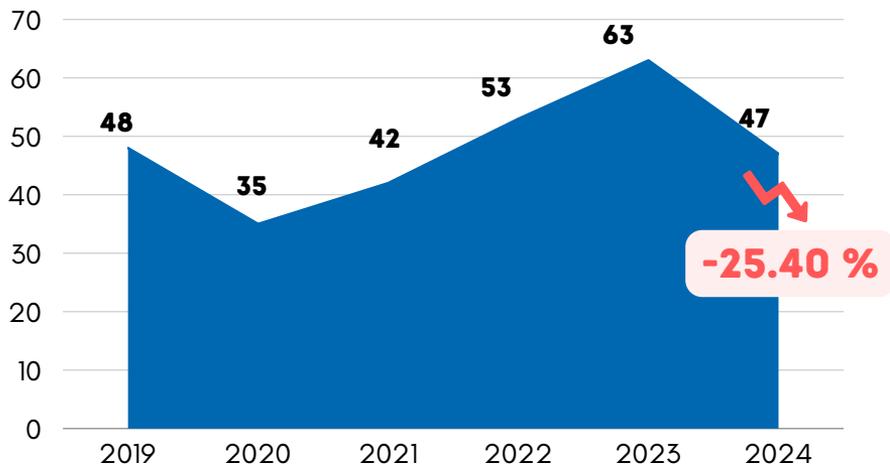
A cela, viennent également s'ajouter des choix en matière de ressources humaines de la part de nos principaux adhérents (groupes coopératifs) visant à réduire leur niveau de masse salariale « extérieure », afin de limiter les frais de structure et leurs coûts de production dans des contextes de marchés volatiles et peu lisibles.

NOTRE ACTIVITÉ AUPRÈS DES EXPLOITANTS AGRICOLES

Après avoir connu une année 2023 qui s'était imposée comme une année record avec plus de 62 000 heures de mises à disposition de salariés, 2024, avec 47 000 heures, a accusé **un retrait conséquent de 25,40 %**. Les principales causes sont à chercher dans la réduction importante des productions de maïs semences de 40 % inférieures à 2023, occasionnant une perte de 11 400 heures, équivalent à un Chiffre d'Affaires de **212 000 €**.

La part restante, au niveau de la perte d'heures, provient de l'activité viticole des travaux en vert, durant laquelle nombre d'adhérents ont réalisé les travaux eux-mêmes, en raison d'une pousse végétative lente et étalée, leur laissant le temps d'intervenir « au fil de l'eau ».

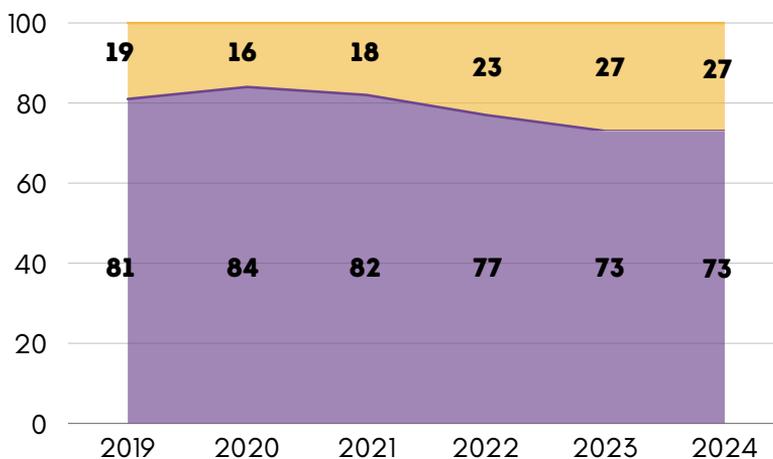
EN MILLIERS
D'HEURES



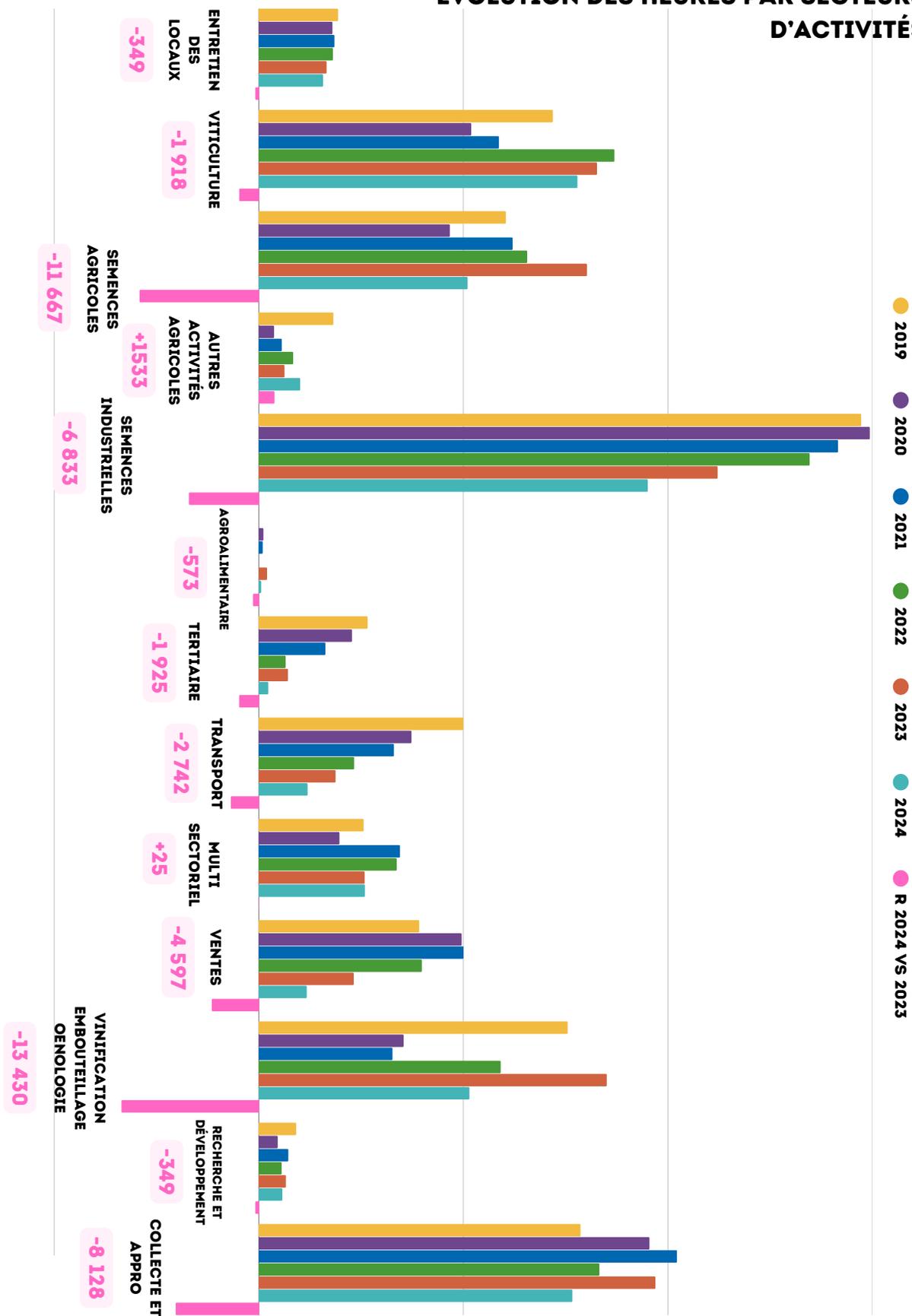
La proportion entre le nombre d'heures effectuées au sein des exploitations agricoles et celles réalisées dans les autres secteurs d'activités reste similaire à celle de 2023, à hauteur de **27 %**. Cela témoigne de l'engagement toujours constant de notre Groupement auprès du monde agricole, nous amenant à découvrir des activités nouvelles (ramassages d'asperge et de prunes...).

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION ACTIVITÉS EXPLOITANTS AGRICOLES ET MULTISECTORIEL

- Activités multisectorielles
- Exploitants agricoles



ÉVOLUTION DES HEURES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS



	REEL 2019	REEL 2020	REEL 2021	REEL 2022	REEL 2023	REEL 2024	R 2024 VS 2023
ENTRETIEN DES LOCAUX	7 751	7 200	7 390	7 244	6 627	6 278	-349
VITICULTURE	28 752	20 770	23 478	34 769	33 072	31 154	-1 918
SEMENCES AGRICOLES	24 158	18 684	24 817	26 245	32 083	20 416	-11 667
AUTRES ACTIVITES AGRICOLES	7 287	1 492	2 248	3 354	2 512	4 045	1 533
SEMENCES INDUSTRIELLES	58 897	59 747	56 639	53 862	44 867	38 034	-6 833
AGROALIMENTAIRE		451	386	0	805	232	-573
TERTIAIRE	10 637	9 112	6 515	2 623	2 852	927	-1 925
TRANSPORT	20 004	14 929	13 210	9 322	7 508	4 766	-2 742
MULTISECTORIEL	10 247	7 885	13 804	13 481	10 350	10 375	25
VENTES	15 684	19 834	20 019	15 941	9 283	4 686	-4 597
VINIFICATION / EMBOUTEILLAGE / ŒNOLOGIE	30 199	14 156	13 070	23 651	34 023	20 593	-13 430
RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	3 648	1 848	2 882	2 230	2 649	2 300	-349
COLLECTE ET APPROPOS	31 457	38 198	40 887	33 305	38 782	30 654	-8 128

76 %

5

76 % de notre activité (heures et Chiffre d’Affaires) sont le fait de 5 secteurs parmi les 14 que nous traitons. Ces mêmes secteurs représentaient; en 2023, 80,7% des heures facturées à nos adhérents.

D’une part et comme évoqué ci-avant, nos activités en lien avec la viticulture et les semences agricoles réalisées auprès des exploitants agricoles représentent **29 % des heures** et **24,61 % du Chiffre d’Affaires** (51 570 heures pour 1 014 M €).

D’autre part, les semences industrielles, les activités de collectes céréalières et celles de la vinification/embouteillage relèvent du domaine agro-industriel et dont les groupes Vivadour et Plaimont/Saint Mont sont principaux les acteurs.

Ces 3 secteurs représentent près de **48 % des heures de mise à disposition** et **52 % du Chiffre d’Affaires de 2024**.

LA VITICULTURE :



Nous le laissons entendre plus haut, la réduction des travaux réalisés dans les vignes relève principalement des activités « travaux en vert ». L'expertise et la qualité de service développées depuis quelques années ont largement contribué à ce que la baisse de commandes ne soit « que » de 5,56 %. Cette activité représente **18 % des heures réalisées** (31 154 heures) mais seulement **14,73 % du Chiffre d'Affaires**, cet écart s'expliquant par un taux de facturation des prestations inférieur afin de rester concurrentiel face aux diverses offres concurrentes (prestataires).

LES SEMENCES AGRICOLES :

Ce secteur relève principalement de l'activité castration de maïs puisque, sur les 20 415 heures réalisées, l'activité castration représente 18 300 heures, soit **89,6 % de nos mises à disposition de main d'œuvre**.

Ce secteur a connu une année de forte baisse (- 38,45 %) par rapport à l'année précédente durant laquelle, la saison castration avait atteint un record (29 000 heures). Cet important retrait s'explique à la fois par une limitation drastique des HA de production de maïs semences par les majors (Corteva, Bayer, Syngenta...) associée à des conditions climatiques peu favorables notamment des précipitations abondantes au printemps qui ont retardé les semis et perturbé le développement des cultures.



LA VINIFICATION/EMBOUTEILLAGE :



Ce secteur connaît une forte régression (- 39,50 %) par rapport à 2023 occasionnant une perte d'activité de 13 462 heures. Dans un contexte de production et des situations de marché peu favorables depuis plusieurs années, les coopératives viticoles ont réduit drastiquement leur appel à main d'œuvre extérieure nous faisant perdre 34,44 % sur le périmètre de Plaimont/Saint Mont et 47,72 % sur celui de la filière vinicole de Vivadour. A noter que ces pertes de parts de marché ne sont pas le fait de la concurrence mais de la volonté des structures de maximiser l'utilisation des compétences internes en prônant la polyvalence de leurs personnels.

Les mises à disposition de nos équipes dans le domaine viticole/vinicole représentent 28 % de nos missions (30 % en 2023).

PARMI NOS AUTRES SECTEURS D'ACTIVITÉS

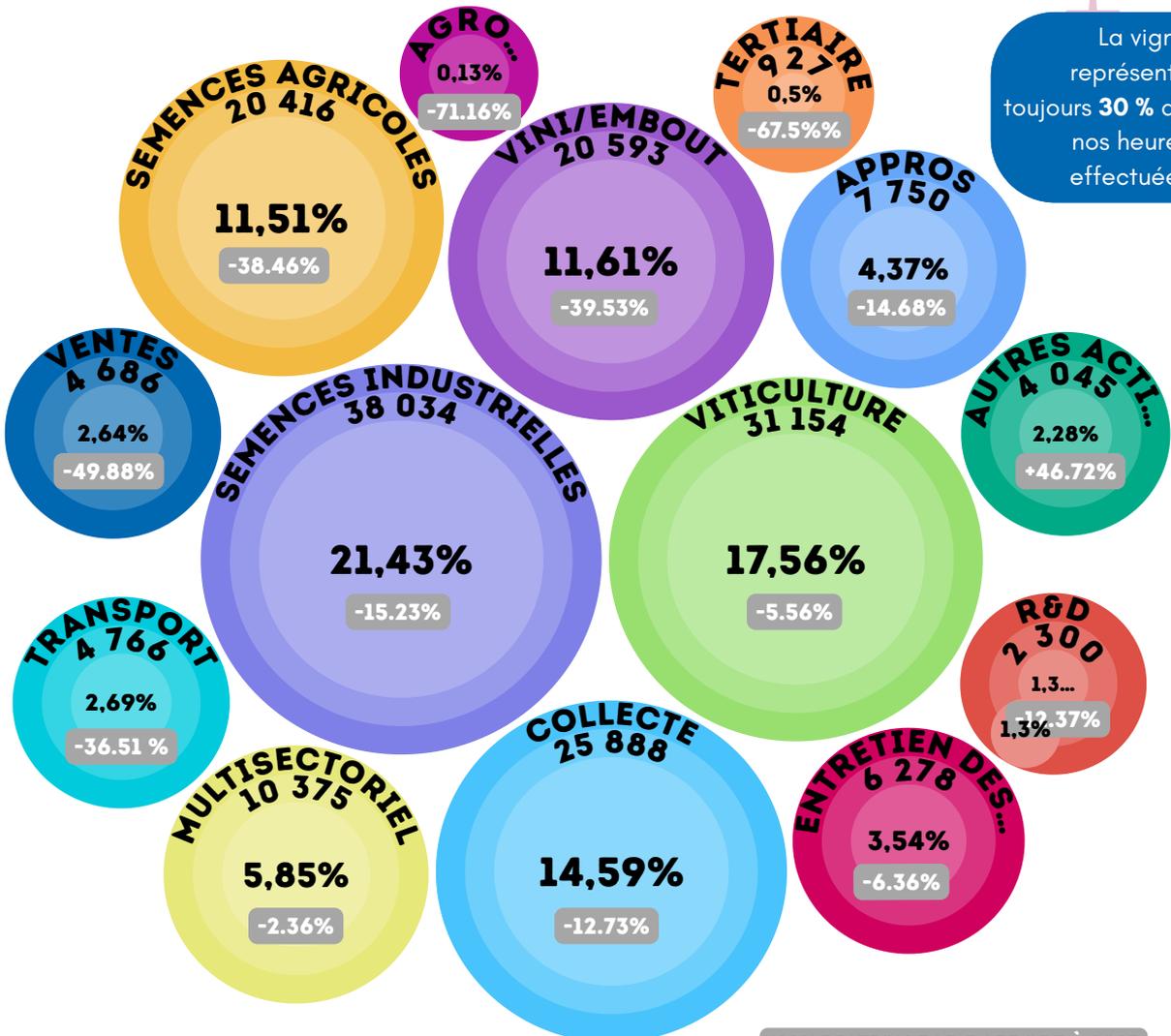
Comme en 2023, les secteurs du **transport**, de la **vente** et du **tertiaire** continuent de connaître une baisse, en raison des choix de réorganisation interne de nos principaux adhérents, qui ont limité leurs appels à la main-d'œuvre externe. Il semble que de nombreuses entreprises aient réduit leurs effectifs dans les services administratifs et d'accueil.

En 2025, nous devons redoubler d'effort pour diversifier nos sources de revenus, notamment en explorant de nouvelles opportunités dans le secteur de la vente, en ciblant particulièrement les entreprises de matériaux de construction présentes sur les zones d'Aire-sur-Adour et de Riscle.

RÉPARTITION DE NOS ACTIVITÉS EN HEURES EFFECTUÉES



La vigne représente toujours **30 %** de nos heures effectuées



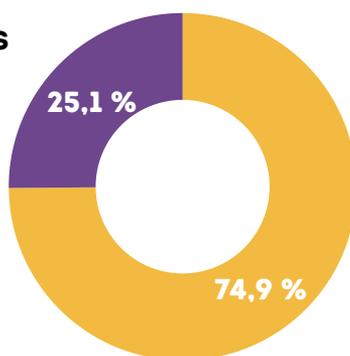
% VARIATION PAR RAPPORT À 2023

2.2 NOS ADHÉRENTS

RÉPARTITION ENTRE ADHÉRENTS EXPLOITANTS AGRICOLES ET MULTISECTORIELS

2024	DONNEURS D'ORDRE	HEURES	CA EN €
EXPLOITANTS AGRICOLES	155	47 392	903 132 €
MULTISECTORIEL	52	130 053	3 222 099 €
TOTAL	207	177 444	4 125 231 €

ADHÉRENTS MULTISECTORIELS



EXPLOITANTS AGRICOLES

PAR RAPPORT À 2023

adhérents de 2023
ont aussi fait appel à
nous en 2024

70 %

ce qui représente

169 630
HEURES

soit

95,56%

des heures
totales
réalisées

14

adhérents consommateurs
de moins qu'en 2023

soit

6 %

dont

2,52 %

d'exploitants
agricoles

23

adhérents n'avaient pas fait appel à nous en 2023 et sont revenus en 2024

s'ajoutant aux

28
NOUVEAUX
ADHÉRENTS

soit

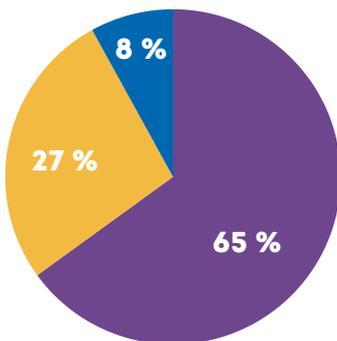
8 657
HEURES

d'heures
générées

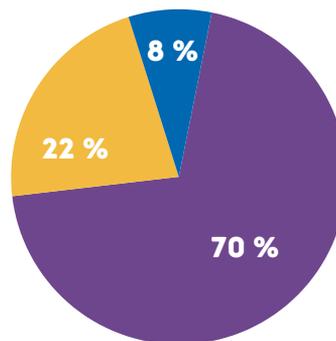
Comme évoqué précédemment, le développement de comptes auprès d'entreprises multisectorielles (hors périmètre Vivadour et Plaimont) n'a pas pu être engagé dans les proportions souhaitées. Cette situation a entraîné une baisse du nombre de consommateurs d'environ 20 %. Toutefois, l'impact sur l'activité reste contenu, avec une diminution du volume d'heures limitée à 9,60 %.

En 2025, nous devons poursuivre nos efforts pour maintenir la fidélité de nos adhérents, tout en intensifiant le développement de nouvelles collaboration avec des entreprises. Par ailleurs, la réactivation des comptes inactifs devra également rester une priorité pour notre service dédié à la relation adhérents, comme le souligne notre base de données.

PART DES HEURES



PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES EN EUROS

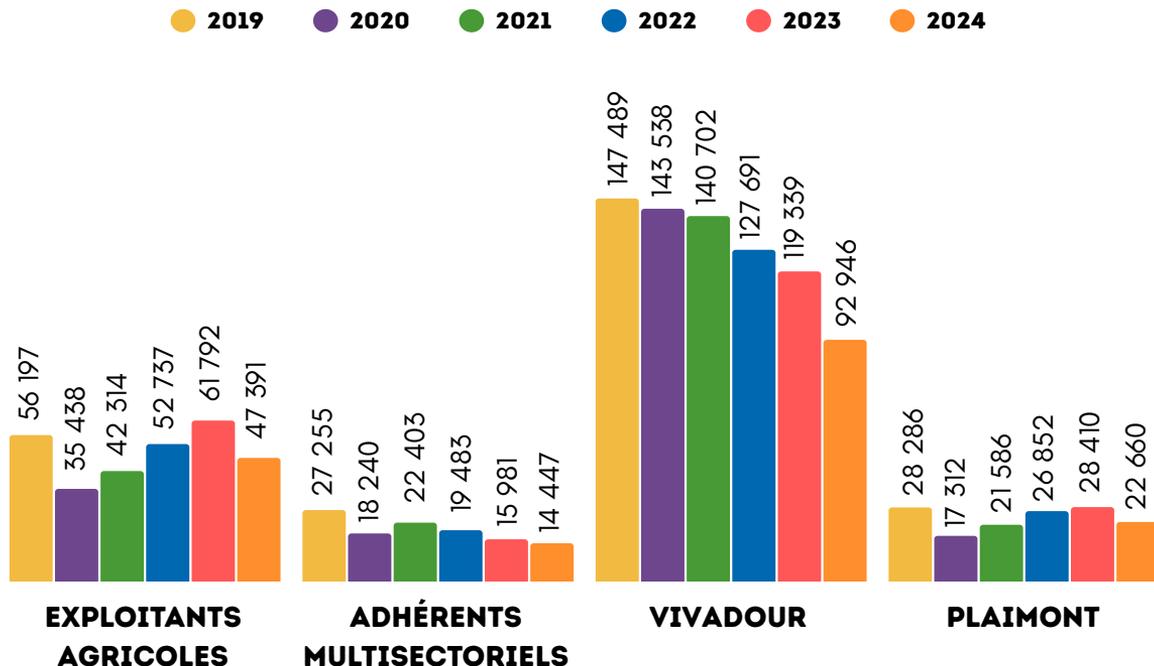


● EXPLOITANTS AGRICOLES

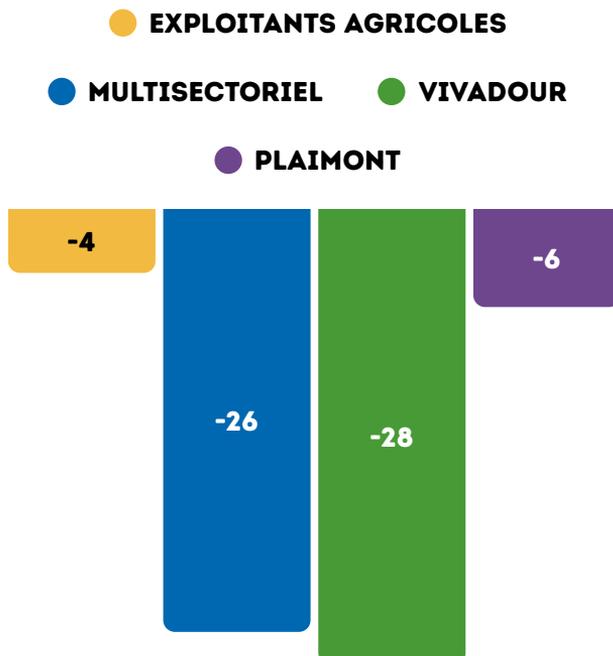
● MULTISECTORIEL

● COOPÉRATIVES

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE NOS ADHÉRENTS PAR SECTEUR

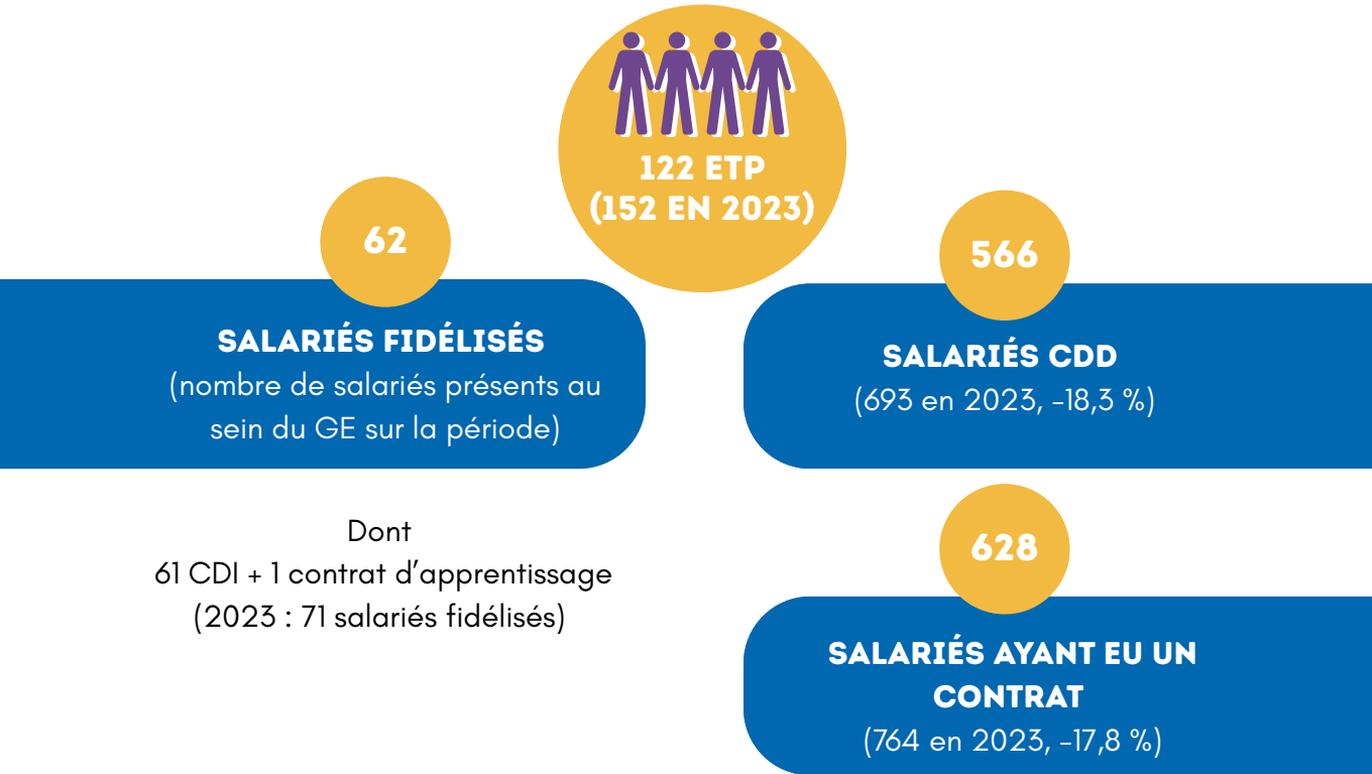


VARIATION DES HEURES RÉALISÉES EN 2024 VS LA MOYENNE DES HEURES RÉALISÉES SUR LES 6 DERNIÈRES ANNÉES (EN %)



2.3 NOS SALARIÉS

PRINCIPAUX INDICATEURS SALARIAUX



L'année 2024 a été marquée par un net repli de notre activité, engendrant une **baisse de 27,57 % du nombre de contrats conclus par rapport à 2023**. Ce recul impacte l'ensemble de nos secteurs d'intervention, tant sur les effectifs permanents CDI que sur les emplois saisonniers.

NOS EFFECTIFS EN CDI

La population en contrat à durée indéterminée a diminué de **12,67 %** par rapport à 2023. Cette contraction résulte principalement de démissions sur des postes de terrain. Face à une demande moindre de la part de nos adhérents et une visibilité réduite sur les perspectives d'activité, les départs n'ont pas été remplacés, sauf pour certains postes qualifiés (comme pour la technicienne paie/comptabilité), indispensables au bon fonctionnement interne.



En 2024, le GE 4 Saisons a employé **62 salariés fidélisés différents**, dont **61 en CDI et 1 en contrat d'apprentissage**. Cela confirme la volonté de maintenir une base de personnel qualifié et stable, malgré la baisse globale d'activité.

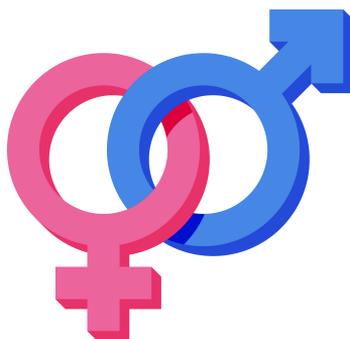
Les absences et départs dans les services centraux ont été compensées par des ajustements internes sans recours, lorsque cela ne s'imposait pas, à de nouveaux recrutements.

NOS EFFECTIFS EN CDD ET SAISONNIERS

Les contrats à durée déterminée, essentiellement liés à l'emploi saisonnier, ont reculé de 28 %. Cette baisse est directement liée à une moindre sollicitation du secteur agricole, notamment en raison du fort recul de l'activité de castration du maïs.

Par ailleurs, plusieurs coopératives ont opéré des réorganisations internes, réduisant leur recours à la mise à disposition de main d'œuvre externe.

CDD (HORS CDD APPRENTISSAGE)	TOTAL
FEMMES	222
HOMMES	344
TOTAL	566



CONTRATS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDI	31	31	62
CDD	222	344	566
TOTAL	253	375	628

Au total, ce sont tout de même **628 contrats qui ont été réalisés** par le Groupement sur l'année 2024, tous statuts confondus (CDI, CDD, saisonniers) correspondant à **122 ETP**. Cela illustre le rôle central que continue de jouer le Groupement dans le soutien à l'emploi local, malgré un contexte conjoncturel défavorable.

2.4 NOTRE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AU SERVICE DU GE

Actions de formation

-40 % par rapport à 2023

54

Stagiaires

140

-33 % par rapport à 2023

Organismes de formation
différents

13

773,5

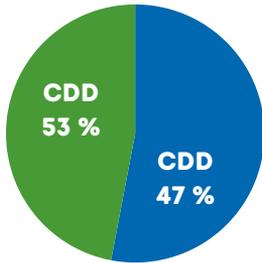
Heures de formation
(cumul stagiaires)

-53 % par rapport à 2023

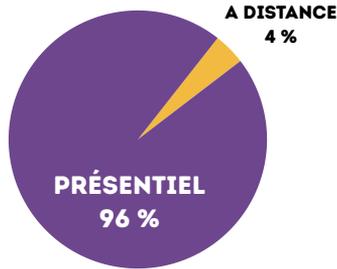
Thématiques de formation

21

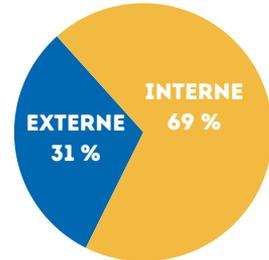
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TYPE DE CONTRAT



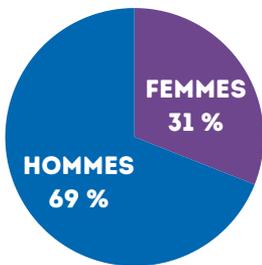
MODALITÉ DE FORMATION



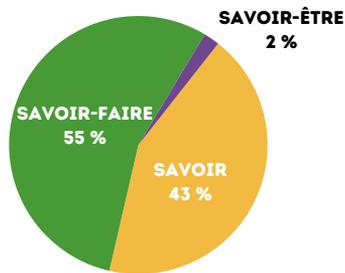
RÉPARTITION PAR TYPE DE FORMATION



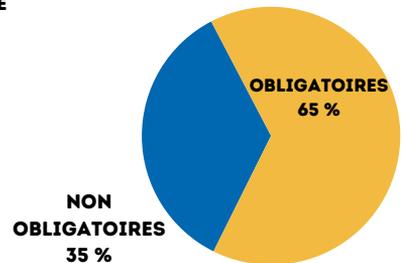
RÉPARTITION PAR GENRE



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE COMPÉTENCES



RÉPARTITION PAR TYPE DE FORMATIONS



SYNTHÈSE DES DÉPENSES

DÉPENSES CUMULÉES

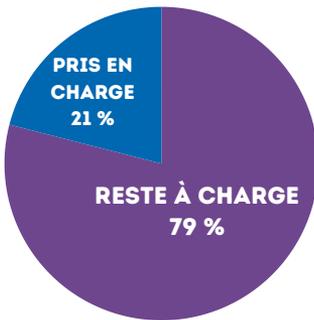
(Coûts pédagogiques + frais annexes + salaires)

52 348 €

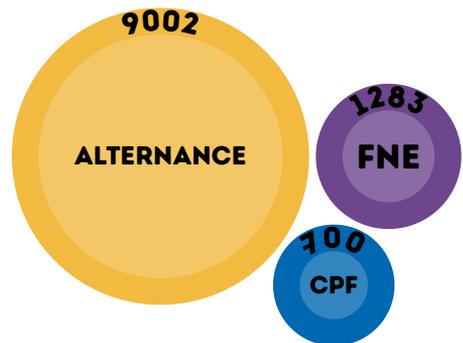
90 %

de réalisation du budget prévisionnel plan de développement

RÉPARTITION PRISE EN CHARGE / RESTE À CHARGE



TYPE DE PRISE EN CHARGE ET MONTANT EN €



10 985 €

Montant total

	CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES	PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	BUDGET TOTAL
DÉPENSES BUDGÉTISÉES	91 744 €	58 331 €	= 150 075 €
DÉPENSES RÉALISÉES		52 348 €	= 144 092 €

10 985 €

MONTANT DES PRISES EN CHARGE

41 363 €

MONTANT DU RESTE À CHARGE POUR LE GE

133 107 €

INVESTISSEMENT GLOBAL EN FORMATION EN 2024

-3,7 % par rapport à 2023

FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE

En 2024, malgré un soutien limité de l'OCAPIAT (21 % des dépenses totales via le FNE-Formation, le CPF et l'alternance), le Groupement a maintenu son engagement en faveur de la formation professionnelle. Les dépenses ont toutefois chuté de 50 % par rapport à 2023. Une évolution majeure est attendue en 2025 avec l'entrée en vigueur de la loi sur le financement de la Sécurité Sociale, qui exclurait les salariés mis à disposition des effectifs Sécurité Sociale (hors tarification AT/MP). Cette mesure permettrait au Groupement, dès janvier 2025, de réintégrer les dispositifs de prise en charge de l'OPCO et d'accéder aux aides réservées aux entreprises de moins de 50 salariés.

GPEC, RENFORCEMENT DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Dans un contexte de ralentissement de l'activité dans certains secteurs, le développement des compétences constitue **un levier stratégique essentiel**. La GPEC permet d'anticiper les évolutions des métiers, d'identifier les écarts de compétences et de construire des parcours professionnels adaptés aux besoins de l'entreprise et aux attentes des salariés.

LES ENTRETIENS ANNUELS
ET PROFESSIONNELS



LES BILANS DE COMPÉTENCES

Cette dynamique s'appuie sur des outils complémentaires, dont la professionnalisation des chargées d'affaires en charge des **entretiens annuels**. Ces entretiens, au-delà de l'évaluation des performances, visent à identifier les axes de progression, cibler les besoins en formation et construire des trajectoires cohérentes.

Par ailleurs, plusieurs salariés ont été mis en relation avec des Conseillers en Évolution Professionnelle (CEP). Ces accompagnements individualisés apportent une réelle valeur ajoutée, en facilitant la construction de projets professionnels, l'identification d'opportunités et la mobilisation de ressources adaptées, contribuant ainsi à la montée en compétences et à la fidélisation.

Renforcer les compétences via une démarche GPEC répond à plusieurs enjeux majeurs :

1
**SOUTENIR
L'EMPLOYABILITÉ DES
SALARIÉS**

2
**ENCOURAGER LEUR
IMPLICATION**

3
**GARANTIR LA
PERFORMANCE DURABLE DE
L'ENTREPRISE FACE AUX
MUTATIONS CONSTANTES DU
MONDE DU TRAVAIL**



*Évolution des compétences d'un salarié en CDI avec l'exemple, d'**Aurélien BARC**, et son évolution au sein du GE 4 saisons. Il est arrivé comme ouvrier viticole, puis a été ouvrier de chai ainsi que formateur viticole, et il ajoute en 2024 une nouvelle compétence : **le métier d'assistant distillateur d'Armagnac**.*



VALORISATION DES COMPÉTENCES INTERNES ET TRANSMISSION DU SAVOIR

L'entreprise porte une attention particulière à la valorisation des compétences présentes au sein de ses équipes. Elle s'engage à développer un **véritable capital humain** en favorisant la **transmission du savoir** et l'**échange de compétences** au travers de parcours de **formation interne**.

Cette approche permet non seulement de renforcer les qualifications des salariés, mais aussi de garantir une **continuité des savoir-faire** et d'assurer une **adaptabilité** constante face aux évolutions des secteurs d'activités.

En 2024, un groupe de travail réunissant les formateurs et le Pôle RH a été constitué pour améliorer les parcours de formation proposés. Ce travail a abouti à plusieurs actions concrètes :

ACTUALISATION DES SUPPORTS DE FORMATION

mise à jour des supports pédagogiques, des outils d'évaluation et des contenus théoriques

RÉVISION DE L'INSTRUCTION RELATIVE À L'ORGANISATION DES FORMATIONS CARISTES

accent mis sur la pratique, référencement formel des sites de formation

CRÉATION D'UN PARCOURS SPÉCIFIQUE DÉDIÉ AU GERBAGE EN HAUTEUR

répondant aux besoins de Vivadour Usine Semences

LANCEMENT D'UNE RÉFLEXION SUR LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE NOUVEAUX FORMATEURS

issus des salariés en CDI

Formation des Chefs d'équipe Agricoles - Saison castration 2024

Dans une logique de professionnalisation, un parcours spécifique a été mis en place pour les chefs d'équipe, animé par Olivia SCAPIN, Responsable Carrières et Compétences.

Le 5 juillet, 15 chefs d'équipe ont suivi une journée de formation axée sur :



SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ORGANISATION DES CHANTIERS



MANAGEMENT D'ÉQUIPES



NOMBRE DE CHANTIERS ET D'HECTARES À COUVRIR



GESTION DES CONFLITS

Ces formations internes s'inscrivent dans une démarche globale impulsée par le GE 4 Saisons, visant à :

- **Renforcer la professionnalisation des salariés**, pour répondre au plus près des attentes des adhérents ;
- **Garantir des conditions de travail optimales**, en assurant un encadrement compétent et préparé.

Formation en viticulture : Taille et travaux en vert

Les 25 et 26 avril 2024, deux sessions de formation ont été organisées en vue de la saison viticole.

Le 25 avril, les chefs d'équipe ont été **sensibilisés aux attentes spécifiques** des adhérents afin d'optimiser leur encadrement sur le terrain.

Le 26 avril, une formation pratique, axée sur **l'ébourgeonnage et l'épamprage**, a été dispensée aux salariés saisonniers sur l'exploitation de l'EARL Taillefer à Luppé-Violles.



Parcours de formation interne "Formateur novice"

En 2024, le Pôle RH-JQSE a lancé le parcours « Formateur novice » afin d'**accompagner les nouveaux formateurs internes**. Ce dispositif leur fournit les outils et méthodes pédagogiques nécessaires pour transmettre les compétences, notamment en viticulture, dans **le respect des exigences de qualité et de sécurité**.

ZOOM SUR LE RÔLE DE LA RESPONSABLE CARRIÈRES ET COMPÉTENCES



Olivia Scapin, Responsable Carrières et Compétences, accompagne les salariés tout au long de leur parcours professionnel, avec une attention particulière portée aux collaborateurs en CDI, dans **une logique de fidélisation et d'épanouissement**.

Elle veille à l'adéquation entre compétences individuelles et besoins de l'organisation, en lien avec les évolutions du marché. Elle pilote les recrutements, identifie les besoins en formation et conçoit des parcours professionnels adaptés aux enjeux de l'entreprise.

2.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ SOLIDEMENT ANCRÉE

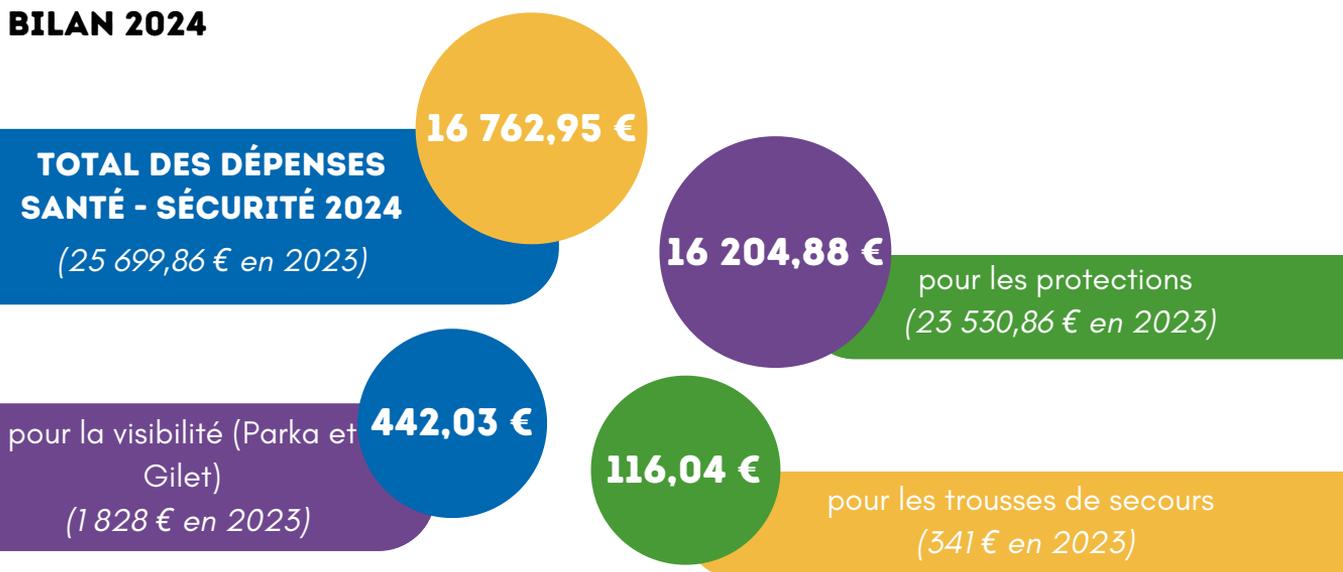
Le Groupement d'Employeurs 4 Saisons place la sécurité au cœur de ses valeurs. Les salarié.e.s bénéficient de **formations régulières**, de **sensibilisation aux risques professionnels** et de **procédures en cas d'incident**.

Des réunions de sécurité renforcent la vigilance collective. Cette démarche préventive favorise un environnement de travail sécurisé, renforce l'engagement des équipes et diffuse un climat de confiance.

L'entreprise investit durablement dans des **équipements de protection individuelle (EPI)** adaptés à chaque poste : vêtements, casques, gants, lunettes, régulièrement renouvelés.

Contrairement aux agences d'intérim, le GE 4 Saisons assure une sécurité continue, intégrée dans la durée et non limitée à la mission.

BILAN 2024



En 2024, les dépenses liées à la sécurité se sont élevées à 16 762,95 €, soit **79,5 % du budget alloué**. Ce montant, en baisse de 35 % par rapport à 2023, résulte d'une optimisation des achats, de l'usage de stocks existants et d'une meilleure anticipation des besoins. Malgré cette baisse, l'investissement reste conséquent, témoignant de l'engagement durable du GE 4 Saisons en matière de sécurité.



**30 VISITES SUR NOS
CHANTIERS**



ATELIER DE PRÉVENTION DES ADDICTIONS

Le 27 mars 2024, 55 salariés du Groupement d'Employeurs ont participé à une journée de sensibilisation aux addictions, organisée à la salle polyvalente du Houga.

Cette action s'inscrit dans le **Plan Santé Sécurité au Travail (SST) 2024-2025** et vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail.

Animée par Adeline de **G.A.E Conseil**, en partenariat avec le Groupe **AGRICA Prévoyance**, la journée a mêlé jeu participatif et temps d'échanges autour de cinq grandes thématiques liées aux conduites addictives.

LES ADDICTIONS À UNE SUBSTANCE

LES SIGNES D'ALERTE

LES ADDICTIONS COMPORTEMENTALES

LA RÉGLEMENTATION

LES RESSOURCES D'AIDES DISPONIBLES

Cette session a renforcé la compréhension des risques liés aux addictions et sensibilisé les participants aux solutions d'accompagnement existantes.



SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ POUR LES EMPLOYÉES DE MÉNAGE

En mars 2024, plusieurs réunions de sensibilisation à la sécurité ont été tenues avec les employées de ménage. Ces sessions ont présenté l'organisation des activités et approfondi les enjeux spécifiques à la sécurité dans ce secteur.

Les échanges ont porté sur plusieurs points essentiels, notamment :

L'ORGANISATION DU
POSTE DE TRAVAIL

L'IDENTIFICATION DES RISQUES PRÉSENTS
DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

LES MESURES DE PRÉVENTION À ADOPTER
ET L'USAGE APPROPRIÉ DU MATÉRIEL

LE RAPPEL DE L'OBLIGATION DE
PORTER DES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

LES RISQUES CHIMIQUES, LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS), AINSI QUE
LES DANGERS LIÉS AU TRAVAIL EN SITUATION D'ISOLEMENT

Un volet important a porté sur les fiches d'instructions pour garantir la compréhension et l'application des bonnes pratiques, dans une démarche de prévention.

Ces ateliers ont responsabilisé les employées de ménage, sécurisé leurs interventions et renforcé l'efficacité de leurs tâches quotidiennes.

2.6 LES RELATIONS SOCIALES

LES ÉLUS DU CSE DU GE 4 SAISONS : À L'ÉCOUTE, ENGAGÉS ET PROCHES DES SALARIÉS

Au sein du Groupement d'Employeurs 4 Saisons, les élus du **Comité Social et Économique (CSE)** jouent un rôle essentiel dans la vie de l'entreprise. Représentants des salariés, ils sont au cœur du dialogue social, veillant au respect des droits de chacun, à l'amélioration des conditions de travail, et à la qualité de vie en entreprise.

**TITULAIRE
OLIVIA SCAPIN**



**RESPONSABLE
CARRIÈRES ET
COMPÉTENCES,
GE 4 SAISONS**

Secrétaire du CSE



**TITULAIRE
AURÉLIEN BARC**

**OPÉRATEUR POLYVALENT
DÉLÉGUÉ SYNDICAL FO**

Représentant du CSE au Conseil d'Administration
du GE et Secrétaire Adjoint du CSE

**TITULAIRE
MARIA HOSTIN**



**OPÉRATRICE
POLYVALENTE**

Représentante CSE en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes



**TITULAIRE
BENJAMIN
LACOMBE
OPÉRATEUR
POLYVALENT**

Trésorier du CSE

**TITULAIRE
ANNE PRIGENT**

**OPÉRATRICE
POLYVALENTE**



Trésorière adjointe du CSE

**TITULAIRE
LIONEL CASSAGNE**

**OPÉRATEUR
POLYVALENT**



SUPLÉANTES



**ANAÏS
LATORRE**

**OPÉRATRICE
POLYVALENTE**



**NATHALIE
RÉCHÈDE**

**OPÉRATRICE
POLYVALENTE**



**BÉNÉDICTE
GABORIAUD**

**CHARGÉE
D'AFFAIRES**

ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE D'ŒUVRES SOCIALES : SUPPRESSION DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ

Une récente évolution réglementaire est venue modifier les conditions d'accès aux œuvres sociales mises en place par les comités sociaux et économiques (CSE) ou directement par l'employeur. **Il n'est désormais plus possible de conditionner l'attribution d'un avantage social à une ancienneté minimale dans l'entreprise.** Cette évolution a conduit les élus à repenser la répartition du budget dédié aux œuvres sociales ainsi qu'à adapter leurs règles d'attribution, afin de garantir l'égalité d'accès pour l'ensemble des salariés, dès leur embauche.

réunions du Comité Social et
Economique

*Partie Organisation de l'entreprise
& Œuvres Sociales*

7

réunions du Comité Social et
Economique

4

*Partie Santé/Sécurité et Conditions
de travail*

3

consultations obligatoires

*Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
La situation économique et financière de l'entreprise ;
La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et
l'emploi*



négociation annuelle
obligatoire

1

conclusion d'accord relatif au
télétravail

1

En 2024, le CSE du Groupement d'Employeurs 4 Saisons a mené plusieurs actions pour soutenir le pouvoir d'achat, la convivialité et le lien social.

7 720 € de chèques KADEOS ont été distribués à 95 salariés, offrant un soutien pour leurs achats ou loisirs.

À Noël, **121 salariés** ont reçu un panier gourmand, et **plus de 30 enfants** ont bénéficié de cadeaux personnalisés lors de l'Arbre de Noël.

La soirée de Noël au Château du Pouey à Viella a réuni près d'une centaine de participants, favorisant échanges et bonne humeur.

Ces initiatives témoignent de l'engagement du CSE à valoriser les salariés et renforcer leur sentiment d'appartenance.



2.7 LA COMMUNICATION

MISE EN AVANT DU GROUPEMENT ET EVÈNEMENTS MAJEURS

GE WEEK

Le Groupement d'Employeurs a participé à la **4ème édition de la GE WEEK**, initiée par le CRGE Occitanie du 2 au 6 décembre 2024.

Les temps forts ont inclus la plénière d'ouverture à Toulouse, la signature de conventions avec AMF 32 et Le Gers Recrute au sein du collectif GE Gersoises, ainsi qu'un petit déjeuner avec des prospects locaux. Dans le cadre de cette semaine, un **concours presse** a été organisé, récompensant les actions de communication sur les réseaux sociaux, la presse et la radio. Notre structure a remporté le premier prix : la réalisation d'une vidéo professionnelle, témoignant du dynamisme et de l'implication du GE dans la valorisation des groupements d'employeurs auprès des adhérents et futurs salariés.



Afin de renforcer notre communication, nous envisageons la création d'un événement 4 Saisons spécifique, seul ou en collaboration avec les deux autres GE Gersois. Organisé à une période plus adaptée, comme au printemps ou en début d'automne, cet événement permettrait de toucher des entreprises multisectorielles souvent indisponibles début décembre en raison de pics d'activité.

Une « **GErs Week** » locale pourrait-elle voir le jour prochainement ?



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



Chaque année, notre Assemblée Générale rassemble nos adhérents, partenaires et représentants des collectivités locales. En 2024, cet événement s'est tenu dans un lieu emblématique du territoire : la **Maison Gascogne Armagnac à Eauze**. Un cadre idéal pour échanger, faire le point sur l'année écoulée et partager les perspectives à venir.

FOIRE DE BARCELONNE

Chaque année en février, nous participons à la **Foire agricole de Barcelonne-du-Gers** en tenant un stand pendant trois jours. Cet événement renforce notre visibilité, facilite les échanges avec candidats et adhérents potentiels, et valorise notre action auprès du public.

Un apéritif est organisé le vendredi midi pour **réunir nos partenaires et renforcer les liens locaux**.

Depuis trois ans, nous mettons également à disposition notre chargée de communication pendant trois mois auprès du Comité de Foire, illustrant **notre engagement dans la vie locale**.



REPAS DES VŒUX DES CO-PRÉSIDENTS

C'est un rendez-vous annuel important, réunissant nos salariés CDI. Après une réunion présentant l'état de l'activité du Groupement, et les perspectives pour les mois à venir, nous avons partagé un moment convivial au restaurant Les Oliviers à Ségos.

LES 30 ANS DU GE, UN ANNIVERSAIRE SYMBOLE D'ENGAGEMENT ET DE PROJECTION



Il y a des anniversaires que l'on se doit de marquer d'une manière symbolique.

Plus qu'un simple moment de célébration, cet évènement a été l'occasion de **mettre en lumière la pérennité de notre Groupement**. Fêter cet anniversaire, c'était avant tout **se réunir** : adhérents, salariés, partenaires, toutes les parties prenantes étaient présentes.

Dans un esprit de cohérence avec nos valeurs, nous avons fait le choix de prestataires exclusivement issus du Sud-Ouest de la France, affirmant ainsi **notre attachement au tissu local et à l'économie de proximité**.

Ce fut un moment riche en émotions, en échanges et en perspectives, fidèle à l'esprit du Groupement d'Employeurs : **humain, engagé, tourné vers l'avenir**.

BIEN COMMUNIQUER POUR LA SAISON CASTRATION, UN ENJEU DE TAILLE

Une partie importante de la communication printanière et estivale est tournée vers la castration, et notamment vers **le recrutement de castreurs.euses**.

Pour ce faire, nous avons multiplié les canaux de communication :

FLYERS ET AFFICHES ENVOYÉS AUX MAIRIES ET ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES DE NOTRE TERRITOIRE D'ACTION

PANNEAU LUMINEUX AVEC UNE VIDÉO DE QUELQUES SECONDES, À AIRE-SUR-L'ADOUR, PENDANT 1 MOIS

PARTENARIAT AVEC DES CLUBS DE SPORTS (BASKET ET RUGBY) DÉPARTEMENTAUX

MISE À JOUR DU SITE INTERNET, SUR LA PAGE « AVENTURE CASTRATION »

ANNONCE DIFFUSÉE SUR RADIO D'ARTAGNAN PENDANT 3 SEMAINES

Vient s'ajouter à cela **la communication spécifique pour Made In Jers** :

- Concours photos,
- Pot de fin de saisons,
- Vidéo réalisée avec les partenaires (MSA, MFR, Département), les castreurs MFR et castreurs chefs d'équipe du GE.

NOTRE LISIBILITÉ, UN AXE DE TRAVAIL IMPORTANT

En 2024, le **site internet du Groupement d'Employeurs** a bénéficié de plusieurs mises à jour, tant techniques que visuelles. Alors que certaines modifications nécessitaient auparavant une agence, 85 % des interventions sont désormais réalisées en interne, renforçant notre autonomie. Les visuels issus de la campagne des 25 ans ont été actualisés, et une **nouvelle page «Compétences disponibles»** a été créée pour valoriser notre vivier de salariés auprès des adhérents. Ces évolutions marquent le début d'un travail plus large, qui se poursuivra en 2025, avec l'objectif de **faire du site un outil de référence** et notre principale **porte d'entrée numérique**.

LE DÉPLOIEMENT DE LA COMMUNICATION INTERNE

L'année 2024 a vu le déploiement de deux newsletters. Réalisées sur un format concis et un ton adapté, elles sont désormais diffusées tous les deux mois. Ce dispositif, né de la volonté du Conseil d'Administration, vise à renforcer la circulation de l'information et à valoriser la vie de la structure. Les retours très positifs des destinataires témoignent de la pertinence de ce choix.

NEWSLETTER ADHÉRENTS ET MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Diffusion des actions du GE, rencontres professionnelles, compétences disponibles, saisons à venir, focus salariés et adhérents...

destinataires adhérents
(en moyenne sur les 12 derniers mois)

230

10

destinataires membres du Conseil d'Administration

taux d'ouverture moyen

53,3 %

6,4 %

taux de clics moyen

NEWSLETTER SALARIÉS

Diffusion des actualités du GE, focus salariés et adhérents, flash sécurité, « bon à savoir » reprenant une information RH ou CSE

taux d'ouverture moyen

67,5 %

13,4 %

taux de clics moyen

Nos supports de communication jouent un rôle clé pour maintenir le lien avec nos publics. Il est essentiel de les faire vivre et de les valoriser.

Nous utilisons actuellement la **plateforme Brevo** (solution française, gratuite).

Pour 2025, les axes d'amélioration incluent :

- une refonte du format et du visuel pour plus d'attractivité,
- une meilleure coordination avec les pôles pour centraliser l'information et enrichir le contenu.

ÉVOLUTION DE NOTRE PRÉSENCE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Nous sommes présents sur 3 réseaux sociaux : Facebook, Instagram et LinkedIn.

Les statistiques suivantes ont été réalisées sur la période allant du 1^{er} mai 2024 au 1^{er} avril 2025 :

+ 3,9 % 6 400 interactions avec notre contenu

+ 39,6 % 179 475 personnes couvertes ((la couverture correspond au nombre de personnes qui ont vu du contenu issu de votre Page ou concernant cette dernière)

- 2 % 1948 clics sur un lien

+ 45,9 % 37 491 visites de notre page Facebook

+ 44,8 % 714 followers supplémentaires (4 317 followers au 1^{er} avril)



7 471 personnes (le nombre de comptes uniques ayant vu au moins une fois l'une de nos publications ou Stories)

+ 71,5 %

270 interactions avec notre contenu

+ 100 %

16 clics sur un lien

+ 433 %

399 visites de notre profil

- 23,7 %

37 followers en plus (soit 204 au 1^{er} avril)

+ 15 %



Le réseau **LinkedIn** ne nous permet pas d'avoir des statistiques sur l'évolution de la fréquentation. Nous pouvons cependant mettre en avant le **216 abonnés supplémentaires** obtenus sur la période de référence.

Nous sommes présents sur trois réseaux sociaux, dont un à vocation professionnelle, dans une stratégie principalement organique (gratuite). Seule la période de castration fait l'objet de campagnes publicitaires ciblées pour le recrutement.

Les réseaux sociaux sont essentiels pour **notre visibilité, notre image de marque et notre ancrage territorial**. LinkedIn nous connecte aux partenaires institutionnels, Facebook touche entreprises et candidats. L'efficacité d'Instagram reste à revoir, et l'exploration de plateformes comme TikTok ou Snapchat pourrait être envisagée.

Notre impact se mesure localement et régionalement, notamment en période de recrutement. Valoriser nos adhérents, partenaires et salariés via témoignages et portraits renforce le **sentiment d'appartenance** et **attire prospects et candidats**.

Nos publications renvoient régulièrement vers le site internet, que nous souhaitons positionner comme point d'entrée principal.

Pistes d'amélioration :

- mieux valoriser notre dimension multisectorielle,
- tester des contenus plus différenciants,
- augmenter la fréquence des posts sur les compétences disponibles.

LA COMMUNICATION AU SERVICE DES ENTREPRISES LOCALES

Nous l'avons mentionné en tête de ce chapitre consacré à la communication : nous sommes partenaires de la Foire Agricole de Barcelonne-du-Gers. Ce partenariat prend la forme d'une mise à disposition de notre chargée de communication, et ce durant 3 mois, à raison de 3 heures par semaine. L'objectif est de développer l'évènement sur les réseaux sociaux et le site internet, à travers des publications variées et régulières.

Il est donc possible, pour une entreprise, une association ou encore une collectivité locale, de faire appel au GE 4 Saisons pour **la mise à disposition de cette compétence, en fonction de ses besoins**.



TÉMOIGNAGE DE BASTIEN PORTE, ANCIEN PRÉSIDENT DU COMITÉ DE FOIRE

“Nous avons un manque de compétence dans la communication au sein du Comité. Il nous semblait important de faire appel à un.e professionnel.le, qui plus est quelqu'un d'extérieur au monde agricole qui allait voir des choses évidentes à côté desquelles nous passions.

Cela nous permet de nous libérer pour des actions de terrain durant la préparation de la Foire”.

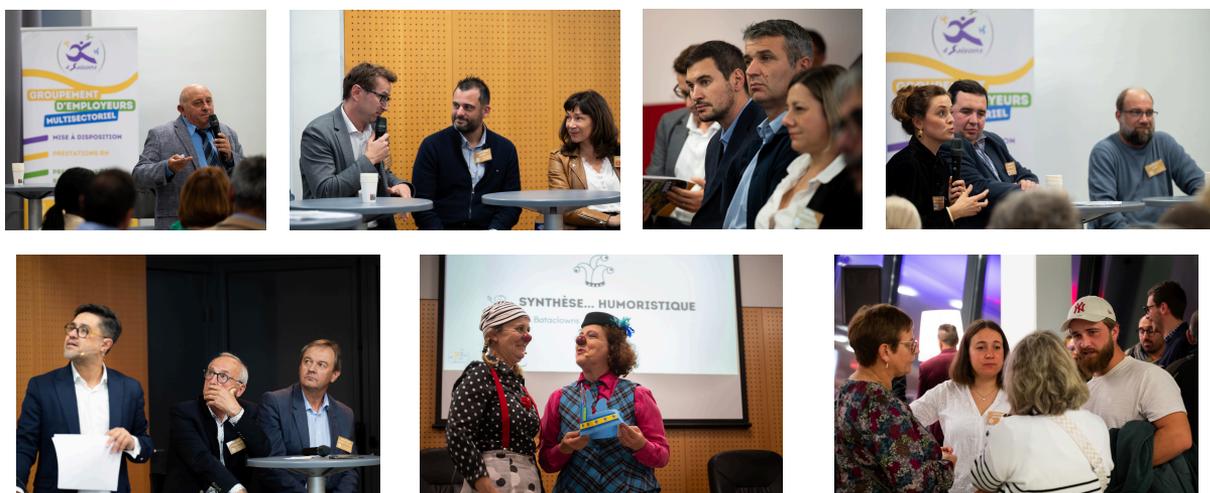
BILAN DE L'ANNÉE 2024



3.1 CÉLÉBRATION DES 30 ANS DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS 4 SAISONS : UN ANNIVERSAIRE FÉDÉRATEUR

Le **25 octobre 2024**, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons a célébré ses 30 années d'existence lors d'un événement organisé sur le **circuit automobile de Nogaro**. Ce moment fort a rassemblé adhérents, partenaires, collaborateurs et institutionnels, autour d'une rétrospective des grandes étapes qui ont marqué l'histoire de la structure depuis sa création en 1994, à l'initiative de coopératives telles que Vivadour et Plaimont.

Les témoignages des directrices successives - Marie-Claire Poussade, Hélène Antonioli, Coralie Dauphinot - ainsi que des anciens et actuels présidents, ont souligné l'engagement constant au service de l'emploi et du territoire. L'équipe actuelle, portée par la direction d'Éric Larrieu et les co-présidences de Sylvie Robin et Gérard Pargade, a quant à elle dressé un bilan lucide et mobilisateur autour des **enjeux contemporains du GE**.



Une table ronde réunissant des partenaires économiques et institutionnels (Région Occitanie, CRGE, MSA, élus locaux, représentants du personnel) a permis d'aborder les perspectives de collaboration, d'innovation et de résilience face aux transformations du monde du travail. L'intervention de Gérard Cascino en clôture a renforcé cette dynamique, en appelant à une adaptation collective face aux défis environnementaux, technologiques et humains.

Ce 30ème anniversaire a ainsi confirmé le rôle central du GE 4 Saisons dans l'écosystème local, et ouvert des horizons prometteurs pour les années à venir.

3.2 ÉVOLUTION DE NOTRE POLITIQUE TARIFAIRE

En 2024, nous avons poursuivi la mise à jour de nos grilles tarifaires. Une révision des droits d'entrée pour les nouveaux adhérents a été actée, portant ceux-ci à 70 € HT, ainsi qu'une revalorisation de la cotisation annuelle, désormais fixée à 50 € HT (contre 20 € précédemment).

Ces ajustements, validés par le Conseil d'Administration, visent à nous repositionner de manière cohérente par rapport aux pratiques du secteur (Groupements d'Employeurs, Services de Remplacement...).

Par ailleurs, afin de préserver nos marges de production – mises à mal par les revalorisations légales et conventionnelles des salaires – nous avons procédé en juin 2024 à **une révision de nos tarifs agricoles, facturés en prix nets**. Cette révision, mise en œuvre en milieu d'année seulement, a cependant entraîné une érosion de nos marges au premier semestre, les nouveaux barèmes s'appliquant dès janvier.

3.3 OPTIMISATION DES OUTILS ET DES PROCESSUS DE GESTION VIA UN NOUVEL SIRH

Alors que les années précédentes avaient été marquées par la réorganisation de nos services centraux (notamment le pôle Activités) et la montée en compétences de notre encadrement, **2024 devait marquer un tournant avec l'implémentation d'un nouveau SIRH**.

Malheureusement, les résultats sont en deçà des attentes. L'outil de Gestion des Temps et des Activités (GTA), en particulier, s'est révélé inexploitable en raison d'un développement fonctionnel insuffisant. Ce déficit a généré des perturbations majeures dans notre fonctionnement et freiné nos ambitions de développement en ce début d'année.

Face à ces dysfonctionnements, nous avons été contraints de réévaluer nos choix technologiques dès l'automne 2024. Une remise à plat du projet semble désormais incontournable.

3.4 RENFORCEMENT DE NOTRE POSTURE DE GESTIONNAIRE

Dans un contexte de maîtrise des investissements, notamment en lien avec les surcoûts liés à la baisse annoncée de nos activités, nous avons pris des **mesures concrètes** pour optimiser nos charges :

- Substitution de contrats en LOA par des achats directs de véhicules, générant une économie annuelle estimée à 3 000 €,
- Réduction des actions de formation, limitée aux seules obligations légales, en raison de la suppression des prises en charge OPCO liée au mode de calcul des effectifs.

En parallèle, et face à **une augmentation de 18 % des défaillances d'entreprises** (source : Banque de France), nous avons renforcé notre suivi des retards de paiement, systématisé les demandes de garanties financières pour les nouvelles adhésions, et amélioré notre procédure de relance.

Enfin, la faible efficacité de notre système d'information ne nous a pas encore permis de réaliser un réel pilotage par la comptabilité analytique, ce qui renforce la nécessité d'évoluer vers un système plus intégré et fiable. Cette situation de manque d'information nous a, cette année encore, demandé un travail compensatoire chronophage et non sécurisant.

3.5 COOPÉRATIONS INTER-GE ET PERSPECTIVES

Notre volonté de **travailler en synergie avec d'autres Groupements d'Employeurs** s'est concrétisée en 2024 par plusieurs actions :

- Sous l'égide du CRGE, avec le Collectif des GE Gersois (GEGG, GEAG, GE 4 Saisons), nous avons renouvelé notre partenariat avec l'Association des Maires de France, pour promouvoir nos services auprès des collectivités,
- Durant la campagne estivale de castration, des coopérations opérationnelles ont permis de pallier nos déficits ponctuels de main-d'œuvre, grâce au maillage territorial des GE.

Par ailleurs, l'émergence du syndicat Avenir-GE, porteur d'une ambition collective pour notre profession, ouvre des perspectives. Il nous reviendra en 2025 de nous positionner sur une éventuelle adhésion à cette instance représentative.





ACTIONS ET PRIORITÉS POUR 2025



GE 4 SAISONS
RAPPORT DE GESTION
2024

4.1 CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE ET ENJEUX POUR NOTRE GROUPEMENT

Selon les données socio-économiques disponibles et les retours de nos adhérents, 2025 s'inscrit dans la continuité de 2024, avec une stagnation, voire un recul d'activité dans les coopératives et plus largement sur notre territoire. Les projections de France Travail annoncent une hausse du chômage au 1er semestre 2025, tendance confirmée par les entreprises de travail temporaire. Malgré une volonté de recruter, les entreprises font face à une pénurie de compétences et à un désintérêt pour certains métiers, notamment agricoles.

en 2024

augmentation de la recrudescence des défaillances d'entreprises

17,4 %

10,7 %

en ce qui concerne les activités agricoles

Grâce à l'implication de nos adhérents référents, **nous visons une croissance de 7 % de notre volume d'heures par rapport à 2024**. Cette progression reposera sur une diversification sectorielle renforcée et une prospection active, en réponse aux besoins exprimés.

Cependant, les incertitudes liées aux restructurations de plusieurs adhérents majeurs nous placent à un carrefour stratégique. Il devient nécessaire de réinterroger la pertinence et la viabilité de notre modèle actuel.

4.2 UN ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE POUR REDÉFINIR NOTRE MODÈLE

Dans cette perspective, nous avons engagé, dès la fin de l'année 2024, un partenariat avec le **Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)**, qui propose un appui gratuit aux structures d'utilité sociale, dont les groupements d'employeurs, afin de les soutenir dans la consolidation de leurs projets et de leurs emplois.

Nous envisageons de nous appuyer de manière significative sur l'expertise du DLA pour **réinterroger nos orientations stratégiques et nos projets de développement**. Cet accompagnement, décliné en plusieurs phases, nous permettra d'identifier, en lien avec les chargés de mission, les ressources territoriales les plus appropriées à la conduite de notre projet.

Le succès de cette démarche dépendra de l'implication active de l'ensemble de notre gouvernance, qui sera sollicitée tout au long du processus.

LE DLA, MODE D'EMPLOI

1 ACCUEIL

Détermination de la pertinence d'un accompagnement, orientation vers d'autres alternatives si nécessaire

2 DIAGNOSTIC PARTAGÉ

Analyse de vos enjeux et de vos besoins

3 CONSTRUCTION DU PARCOURS

Priorisation des axes de développement et choix des intervenant.es à mobiliser, dont :

Cabinets de conseil
Prestations de conseil individuelles et/ou collectives

Professionnel.les et expert.es sur différents secteurs et thématiques
Têtes de réseau, organismes de formation, autres dispositifs d'accompagnement

Chargé.e de mission DLA en direct

4 MISE EN OEUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT

A vos côtés pour la coordination des différentes actions

5 ÉVALUATION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET IDENTIFICATION DE POTENTIELS NOUVEAUX BESOINS

4.3 FOCUS - OUTILS INFORMATIQUES ET STRUCTURATION DES DONNÉES : ANALYSE ET PERSPECTIVES

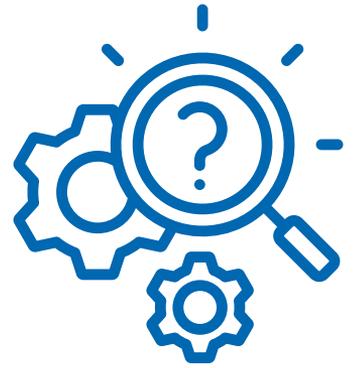
Nous devons impérativement **réajuster l'orientation et les choix effectués en matière d'outils informatiques.**

Conscients que les dernières solutions logicielles retenues pour l'année 2024 n'ont pas permis d'atteindre les objectifs visés — simplification des processus, sécurisation et exploitation optimale des données —, il est nécessaire de repenser complètement notre approche. Les difficultés d'appropriation, les limites fonctionnelles et les problèmes de synchronisation rencontrés nous conduisent à envisager de nouveaux investissements.

Le recours à un consultant externe s'impose comme une étape déterminante. Il sera chargé de rédiger un cahier des charges précis en lien avec nos besoins, d'explorer les solutions techniques et financières les plus adaptées, et d'assurer un accompagnement au déploiement des outils retenus.

L'évaluation portera sur les besoins en outils comptables et en suivi d'activité, afin de mettre en place un pilotage financier rigoureux. Les processus internes devront aussi évoluer pour **améliorer la productivité** et, si besoin, redéployer certains salariés vers des missions axées sur le développement.

Par ailleurs, le départ annoncé de notre responsable administratif et financier implique un recrutement ciblé. Le profil devra allier expertise comptable et contribution active aux projets de transformation et aux actions stratégiques évoquées.



4.4 ACTIVITÉS 2025 : RENFORCER NOS LIENS AVEC LES ADHÉRENTS MAJEURS ET SAISIR DE NOUVELLES OPPORTUNITÉS

La fidélité de nos adhérents historiques reste **un socle fort**, mais nous devons rester attentifs face à une concurrence croissante, notamment celle des entreprises de travail temporaire qui intensifient leurs actions commerciales en prévision du ralentissement d'activité en 2025.

Dans ce contexte, renforcer la proximité de nos chargées d'affaires avec les entreprises dites « bastions » sera prioritaire. Cela impliquera des plannings de visites renforcés et une meilleure adéquation des profils proposés, y compris des candidats issus de nos viviers avec des compétences transversales comme l'adaptabilité.

Maintenir la confiance de ces partenaires-clés suppose **un niveau de service irréprochable**. Par ailleurs, nous réactiverons les liens avec d'anciens partenaires, souvent mis en pause pour des raisons conjoncturelles, afin de relancer rapidement l'activité.

Enfin, **nous poursuivrons et renforcerons notre prospection directe**, indispensable pour casser l'image agricole du GE et **valoriser notre offre multisectorielle**.

Les actions de terrain déjà engagées ont permis d'identifier des potentiels, notamment autour d'Aire-sur-l'Adour, où nous visons entre 8 000 et 10 000 heures d'activité, en ciblant des entreprises précises.

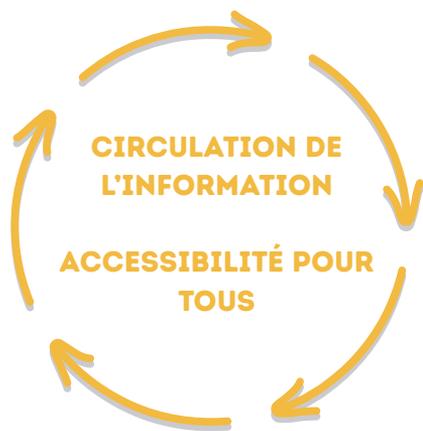
Nous anticipons aussi une hausse d'activité pour la prochaine saison de castration. Malgré les aléas climatiques, les premiers indicateurs annoncent une augmentation des volumes par rapport à 2024. La part de maïs fertile et stérile issue des programmes de semences sera déterminante pour ajuster notre mobilisation.

4.5 ÉVOLUTION DES CONDITIONS D'ADHÉSION : RENFORCER L'ENGAGEMENT DES MEMBRES

Les nouvelles conditions d'adhésion et de cotisation, adoptées lors de l'Assemblée Générale de juin 2024, entreront en vigueur dès le début de l'année 2025. Ces évolutions, désormais intégrées au règlement intérieur, traduisent une volonté claire de la gouvernance de **repositionner le rôle des adhérents dans la dynamique collective du groupement**.

Au-delà d'une simple revalorisation des frais d'adhésion et de cotisation, la principale nouveauté réside dans la facturation systématique de la cotisation annuelle dès le mois de janvier, et non plus à la première commande de mise à disposition. Cette mesure, bien qu'ayant un impact financier limité, revêt une **forte portée symbolique** : elle affirme qu'un adhérent du groupement d'employeurs n'est pas un simple utilisateur ponctuel de main-d'œuvre. Être membre du GE, c'est s'inscrire dans une logique coopérative et contributive. Cela signifie partager une vision commune autour du temps partagé, participer à un écosystème solidaire de compétences, et soutenir les actions menées pour garantir la disponibilité de personnel qualifié tout au long de l'année, en fonction des besoins exprimés par l'ensemble des adhérents.

4.6 LA COMMUNICATION : UN LEVIER ESSENTIEL POUR RENFORCER LA LISIBILITÉ ET L'ADHÉSION



La communication au sein de notre organisation est une responsabilité fondamentale qui dépasse la simple diffusion d'informations. Elle est l'expression de notre volonté de **transparence, de proximité et de soutien** envers tous nos collaborateurs, adhérents et parties prenantes.

Depuis début 2024, nos newsletters régulières, conçues pour être simples et adaptées à chaque public, partagent actualités, conseils et opportunités. Les retours positifs sur leur forme et contenu nous encouragent à renforcer cet outil en 2025.

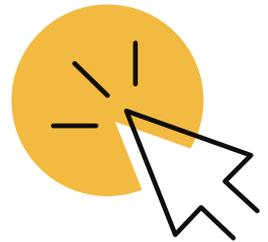
Notre site internet doit devenir la porte d'entrée principale du groupement. Si les réseaux sociaux attirent différents publics, il est essentiel de concentrer nos efforts sur l'amélioration continue du site. En 2025, nous envisagerons une refonte du design et un enrichissement du contenu pour le rendre plus attractif et fonctionnel, avec un focus sur une navigation simplifiée et une interface intuitive.



Il sera également primordial de garantir **une identité visuelle cohérente** sur l'ensemble de nos supports de communication. Nous veillerons à l'utilisation harmonieuse de notre logo, de nos slogans et des éléments graphiques qui permettront de renforcer l'image de notre Groupement et de créer un véritable lien avec nos utilisateurs. Cette identité se retrouvera aussi dans le contenu, toujours plus adapté aux besoins spécifiques de nos adhérents et salariés.

L'accessibilité du site sera **un enjeu clé**, notamment pour garantir une compatibilité optimale avec les appareils mobiles. Étant donné la forte utilisation des smartphones, il est indispensable que la navigation soit fluide et agréable sur ces supports. Cette mise à jour vise à faire du site une vitrine moderne, mais aussi un guichet unique où adhérents et salariés pourront consulter leurs informations et interagir facilement avec notre structure.

Dans la même dynamique, l'éventuelle mise en place d'une **application mobile** propre à notre Groupement, à terme, pourrait permettre d'aller encore plus loin dans la **simplification de l'accès aux services et de la gestion des interactions au quotidien**.



4.7 UN ANCRAGE TERRITORIAL ENCORE ET TOUJOURS AFFIRMÉ, UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Depuis toujours, notre engagement prend tout son sens lorsqu'il s'inscrit dans une dynamique collective, aux côtés des acteurs qui façonnent la vie économique et sociale de notre territoire. Notre action ne peut se concevoir sans dialogue, sans coopération, sans cette volonté de faire ensemble au service de l'intérêt général.

C'est dans cet esprit que nous poursuivrons, en 2025, notre participation active à toutes les initiatives. Nous renforcerons notamment notre ancrage dans une démarche sociale et solidaire, coordonnée par le **Club Face 32**, où entreprises, structures d'insertion, associations et institutions publiques unissent leurs efforts pour faire émerger des réponses concrètes aux besoins du territoire. **Orientation, formation, accès aux droits, inclusion, transition écologique** : autant de champs où nous avons, avec d'autres, un rôle à jouer.



Dans cette même dynamique, nous serons pleinement impliqués dans le projet de création d'une Maison des saisonniers agricoles, porté par la **MSA Midi-Pyrénées Sud**.



santé
famille
retraite
services

Ce projet, ambitieux et nécessaire, vise à offrir des conditions d'accueil, de travail et d'intégration dignes aux travailleurs saisonniers, tout en contribuant à **répondre aux enjeux de recrutement et d'attractivité du secteur agricole dans le Gers**. Ce lieu ressource, pensé comme un espace partagé entre les différents acteurs locaux, doit devenir un levier structurant pour l'ensemble de la filière agricole.

Nous continuerons également à répondre aux sollicitations des **services de l'État et des collectivités territoriales**, avec le souci constant d'apporter notre part à la réponse publique. Être utile au territoire, c'est aussi cela : se tenir prêt à intervenir chaque fois qu'un projet, un besoin ou une urgence le commande.

Toutes ces implications ne relèvent ni du hasard ni de la seule volonté : elles sont aussi la traduction d'une **relation de confiance tissée au fil des années avec nos partenaires institutionnels**. Les Régions, la MSA, les collectivités locales, les services déconcentrés de l'État... tous répondent présents lorsqu'à notre tour nous avons besoin de soutien, qu'il s'agisse d'expertise ou de financement. En cela, notre engagement est un juste retour, un prolongement naturel de ces échanges féconds.



BILAN FINANCIER



GE 4 SAISONS
RAPPORT DE GESTION
2024

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'ASSEMBLE 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 2024.

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



5.1 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 2024, l'association a réalisé un **chiffre d'affaires net** de **4 205 781 €**.

Le **montant des capitaux propres** est de **795 616 €** contre 960 876 € pour l'exercice précédent.

Le **montant total des charges d'exploitation net des reprises et des transferts de charges** est de **4 134 391 €** contre 5 246 478 € pour l'exercice précédent soit une baisse des charges d'exploitation de 1 112 087 €.

Le **montant des charges de personnel mis à disposition** est estimé à **3 989 K €** contre 4 265 K € soit une diminution des charges de personnel de 276 K €

Hors charges de personnel mis à disposition, le **montant des charges d'exploitation** est estimé à **708 K €** contre 981 K €.

Le niveau des capitaux propres nous permet d'assurer 12 mois de nos charges de fonctionnement.

ÉVÈNEMENTS IMPORTANTS SURVENUS DEPUIS LA CLÔTURE L'EXERCICE

Depuis le 31 décembre 2024, date de la clôture de l'exercice, aucun événement 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.

5.2 RÉSULTATS-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 2024, le chiffre d'affaires net s'est élevé à **4 205 781 euros**, contre 5 192 317 euros pour l'exercice précédent.
- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à **4 286 756 euros** contre 5 397 076 euros pour l'exercice précédent ;
- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à **4 508 601 euros** contre 5 451 237 euros pour l'exercice précédent.
- De ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation négatif de **166 034 euros** contre 54 161 euros de résultat d'exploitation positif au titre de l'exercice précédent.
- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à **- 166 034 euros** contre 9 319 euros.

Après prise en compte :

- du résultat exceptionnel de **774 euros** contre -1 482 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 2024 se solde par un résultat de **- 165 259.50 euros** contre 7 837 euros au titre de l'exercice précédent.

PROPOSITION D'AFFECTATION DU RÉSULTAT

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 165 259 euros.

Consécutivement à cette affectation, le montant des capitaux propres de l'association s'élèverait à 795 616 €.

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.

5.3 ADMINISTRATION ET CONTROLE 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 2024 :

	SOLDE	M	À 30 JOURS	À 60 JOURS	À 90 JOURS	AU DELÀ DE 90 JOURS
DETTES FOURNISSEURS AU 31/12/2024	78 690	-55 506	- 8625	1390	19 096	122 335

Etat des factures émises ayant connu un retard de paiement au 31/12/2024 :

	1 À 30 JOURS	31 À 60 JOURS	61 À 90 JOURS	91 JOURS ET PLUS	TOTAL
MONTANT CUMULÉ DES FACTURES CONCERNÉES	288 787 €	560 413 €	4 167 €	58 115 €	911 482 €
POURCENTAGE DU MONTANT TOTAL HT DES FACTURES ÉMISES	6.87 %	13.32 %	0.10 %	1.38 %	21.67 %

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

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, SES CO-PRÉSIDENTS AINSI QUE LA DIRECTION, REMERCIENT CHALEUREUSEMENT :

Les **salariés du GE 4 Saisons**, pour leur engagement et leur précieuse contribution aux résultats obtenus en 2024,

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,

Les **prestataires de services**, pour la qualité remarquable de leurs interventions.





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

