

# Convention Collective Nationale d'expédition et d'exportation de fruits et légumes (CCN n° 3233)

## Le bilan de l'emploi et de la formation

Exercice 2007

# Bilan de l'emploi et de la formation

Convention Collective Nationale d'expédition et d'exportation de fruits et légumes  
(CCN n° 3233)

## Sommaire

<b>Préambule – Méthodologie</b>	<b>P. 3</b>
<b>Présentation de la branche</b>	<b>P. 7</b>
<b>L'emploi dans les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes</b>	<b>P. 10</b>
▪ L'emploi saisonnier	<b>P. 11</b>
▪ Le recrutement dans la branche (hors saisonniers)	<b>P. 16</b>
▪ Le contrat de professionnalisation : un contrat d'intégration ...	<b>P. 28</b>
▪ Le tutorat	<b>P. 32</b>
<b>La formation des salariés</b> (formations clés en main, formations continues, périodes de professionnalisation)	<b>P. 34</b>
▪ Tableau de synthèse	<b>P. 35</b>
▪ Thématiques de formation	<b>P. 41</b>
▪ Le Droit Individuel à la Formation	<b>P. 44</b>

## Préambule

### Rappel de la commande de la CPNEFP

**La CPNEFP de la branche de l'expédition et exportation des Fruits et Légumes a confié à l'Observatoire du Commerce Interentreprises la réalisation d'une enquête quantitative ayant pour objectif de faire un état des lieux de l'emploi et de la formation dans la branche en 2007, et tout particulièrement sur les pratiques liées au recrutement et les causes de départ des salariés de la branche.**

L'enquête a été menée auprès de toutes les entreprises de la branche, versant leurs contributions formation à l'OPCA INTERGROS.

Un questionnaire a été adressé par courrier aux entreprises de la branche courant février 2008. Par ailleurs, des relances ont été effectuées auprès des entreprises afin d'améliorer le taux de réponses et la cohérence des renseignements donnés.

## Méthodologie

Les données présentées dans le bilan de l'emploi et de la formation sont issues de plusieurs sources :

- des **bases de données de l'OPCA Intergros** qui nous permettent de connaître :
  - la composition de la branche (nombre d'entreprises, nombre de salariés, implantation en région...)
  - le recours aux différents dispositifs de la formation professionnelle (contrat et période de professionnalisation, tutorat, formation continue)
- de l'**étude ABEFIA** (Analyse des Besoins en Formation Initiale et Apprentissage) réalisée en 2007 par le Crédoc à la demande de CGI afin de mieux répondre aux problèmes des entreprises en matière de gestion des ressources humaines.
- de l'**enquête** réalisée par l'OCI (l'Observatoire du Commerce Interentreprises) à la demande de la CPNEFP de la convention collective nationale d'expédition et d'exportation de fruits et légumes. Cette enquête a été menée auprès de l'ensemble des entreprises de la branche (chaque entreprise a reçu par voie postale un questionnaire à compléter).

L'enquête portait sur le recrutement, l'emploi saisonnier et les départs des salariés dans la branche.

Des relances ont été effectuées afin d'améliorer les taux de retour.

## Les résultats de l'enquête

- **189** questionnaires exploitables = taux de réponse : **29%**
- L'enquête couvre **38%** des salariés de la branche (soit **2 619 salariés**).
- **90%** des entreprises répondantes relèvent du code NAF **513A**. Ce taux est proche de celui observé au niveau de l'ensemble de la branche (**88%**).

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises dans la branche	Nombre d'entreprises répondantes	Taux de réponse
Moins de 10 salariés	508	133	26%
10 à 49 salariés	131	49	37%
50 salariés et plus	21	7	33%
<b>TOTAL</b>	<b>660</b>	<b>189</b>	<b>29%</b>

## Les résultats de l'enquête

Taille de l'entreprise	structuration des entreprises de la branche		structuration des entreprises répondantes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 10 salariés	508	77%	133	70%
De 10 à 49 salariés	131	20%	49	26%
50 salariés et plus	21	3%	7	4%
<b>TOTAL</b>	<b>660</b>	<b>100%</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>

Afin d'améliorer la représentativité des entreprises répondantes, un redressement sur la taille des entreprises a été effectué au niveau des résultats de l'enquête afin que la composition des entreprises répondantes soit la même que celle de la branche.

Le redressement consiste à appliquer des pondérations aux entreprises interrogées, pour augmenter le poids de ceux appartenant à des groupes sous-représentés dans l'échantillon par rapport à la population mère, et à réduire parallèlement le poids de ceux qui sont sur-représentés.

# Présentation de la branche

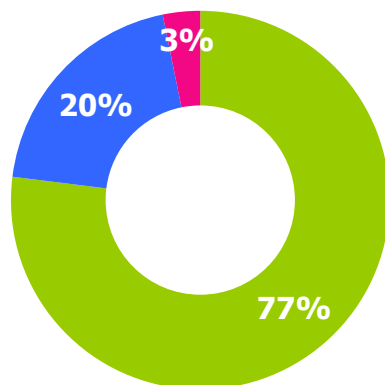
**Exercice 2007**

## 660 entreprises appliquent la CCN d'expédition et d'exportation de fruits et légumes et emploient 6 887 salariés

Le nombre d'entreprises qualifiées dans les bases de données de l'OPCA progresse de **8%** depuis 2006.  
**Progression du nombre de salariés entre 2006 et 2007 : + 13 %**

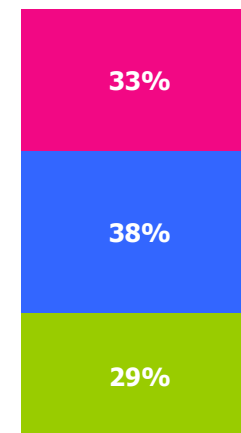
### Répartition des entreprises selon la taille

Plus des  $\frac{3}{4}$  des entreprises de la branche (**77%**) sont des entreprises de moins de 10 salariés.



### Répartition des salariés selon la taille des entreprises

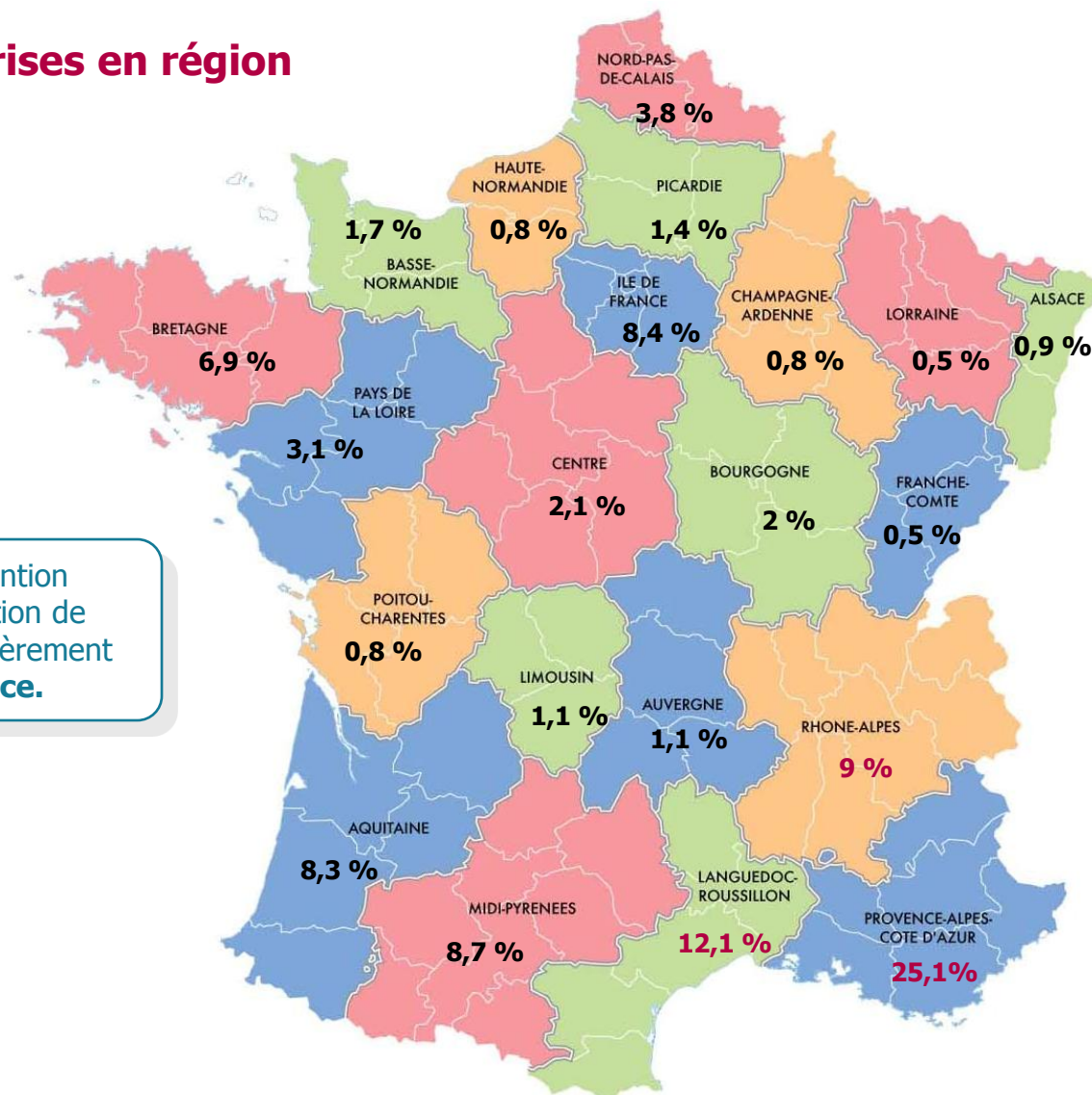
**67%** des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de 10 salariés et plus.



■ Moins de 10 salariés   ■ De 10 à 49 salariés   ■ 50 salariés et plus

## L'implantation des entreprises en région

Les entreprises appliquant la convention collective d'expédition et d'exportation de fruits et légumes sont plus particulièrement implantées dans le **sud de la France**.



# L'emploi dans les entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes

Exercice 2007

# Chapitre 1

## L'emploi saisonnier



## Les entreprises et l'emploi saisonnier en 2007

- **62%** des **entreprises interrogées** déclarent avoir eu recours à l'emploi saisonnier.

### Entreprises de la branche ayant recruté des saisonniers et des intérimaires en 2007

Taille des entreprises	Recrutement de saisonniers	Recrutement d'intérimaires
Moins de 10 salariés	56%	12%
10 à 49 salariés	87%	32%
50 salariés et plus	100%	67%
<b>TOTAL</b>	<b>62%</b>	<b>18%</b>

*Lecture : 56% des entreprises comptant moins de 10 salariés ont embauché des saisonniers au cours de l'année 2007.*

Le recours à l'emploi de saisonniers et d'intérimaires augmente avec la taille des entreprises.

- Les entreprises interrogées lors de l'enquête ont déclaré avoir embauché **1 963 saisonniers**, dont :
  - **15%** étaient des intérimaires
  - **35%** étaient **déjà présents en 2006 ou les années précédentes**

## Les entreprises et l'emploi saisonnier en 2007

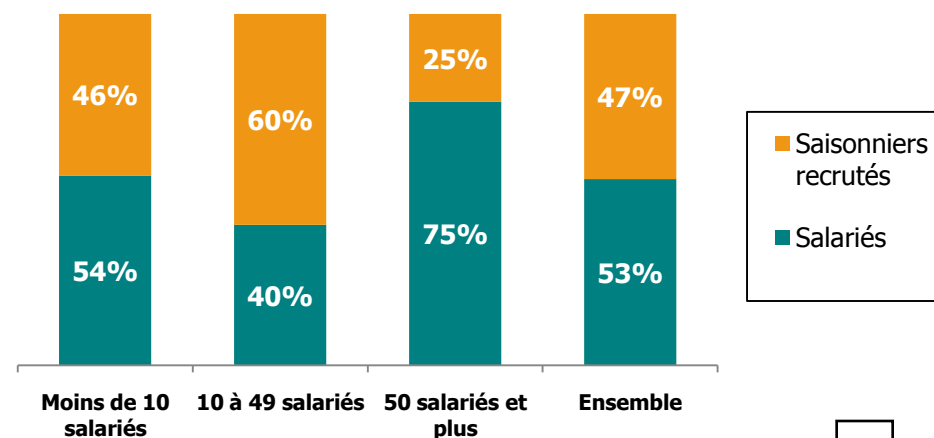
### Nombre moyen de salariés et de recrutements de saisonniers selon la taille de l'entreprise en 2007

Taille des entreprises	Nombre moyen de salariés par entreprise	Nombre moyen de saisonniers recrutés en 2007 par entreprise
Moins de 10 salariés	4	3,5
10 à 49 salariés	21	31
50 salariés et plus	152	52
<b>Ensemble</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

Proportionnellement, les entreprises de moins de 50 salariés semblent davantage faire appel à l'emploi saisonnier que les structures de plus grande taille.

*\* Notons que la part de l'emploi saisonnier ne tient pas compte des saisonniers recrutés en 2006 (notamment en fin d'année) et présents en 2007*

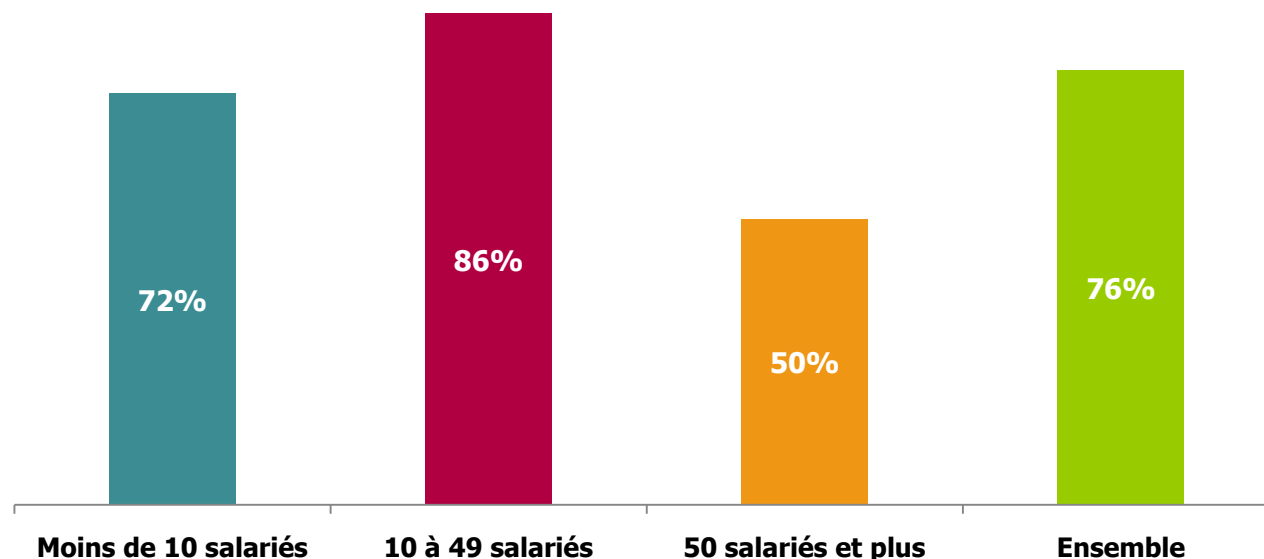
### Estimation de la part de l'emploi saisonnier\* dans l'emploi total selon la taille de l'entreprise



## La fidélisation des saisonniers

Parmi les entreprises ayant recruté des saisonniers en 2007, **76%** ont embauché au moins un **saisonnier déjà présent** en 2006 ou les années précédentes.

**Entreprises de la branche ayant recruté au moins un saisonnier en 2007 qui étaient déjà présent en 2006 ou les années précédentes**



*Lecture : Parmi les entreprises de moins de 10 salariés ayant recruté des saisonniers en 2007, 72% ont embauché des saisonniers qui étaient déjà présents le (ou les) année(s) précédente(s).*

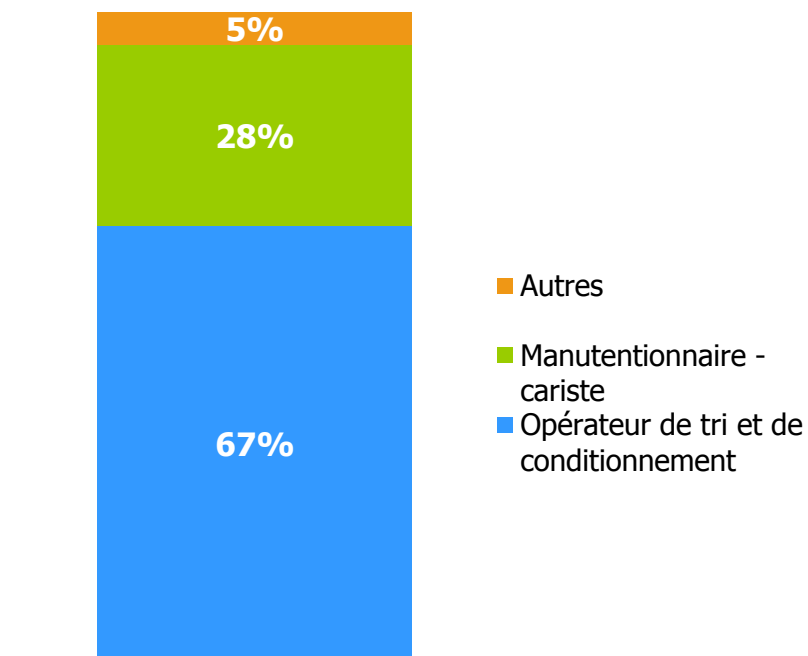
On observe une meilleure fidélisation des saisonniers dans les **petites structures**, notamment dans les entreprises comptant 10 à 49 salariés puisque **86%** d'entre elles ont recruté un ou plusieurs saisonniers déjà présents le (ou les) année(s) précédente(s).

## Les métiers des saisonniers

**95%** des saisonniers sont des opérateurs de tri et de conditionnement ou des manutentionnaires – caristes.

Les mouvements (départ) des saisonniers nous donnent un aperçu des métiers concernés par l'emploi saisonnier .

### Répartition des saisonniers selon le métier



Fin de contrats saisonniers

*Lecture : 67% des saisonniers dont le contrat a pris fin en 2007 étaient des opérateurs de tri et de conditionnement.*

## Chapitre 2

# Le recrutement dans les entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes

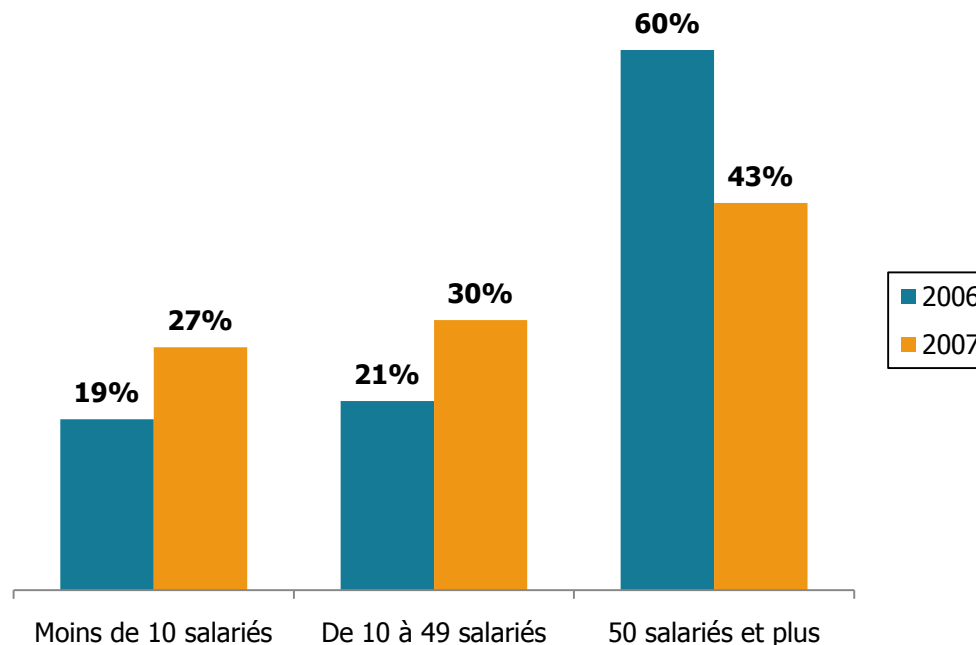
(hors saisonnier)



## Les entreprises qui recrutent (hors saisonnier)

Entre 2006 et 2007, on constate une stabilité du nombre de recrutements au sein des entreprises répondantes (**214 recrutements** en **2006**, **210** en **2007**).

### Répartition des recrutements selon la taille des entreprises

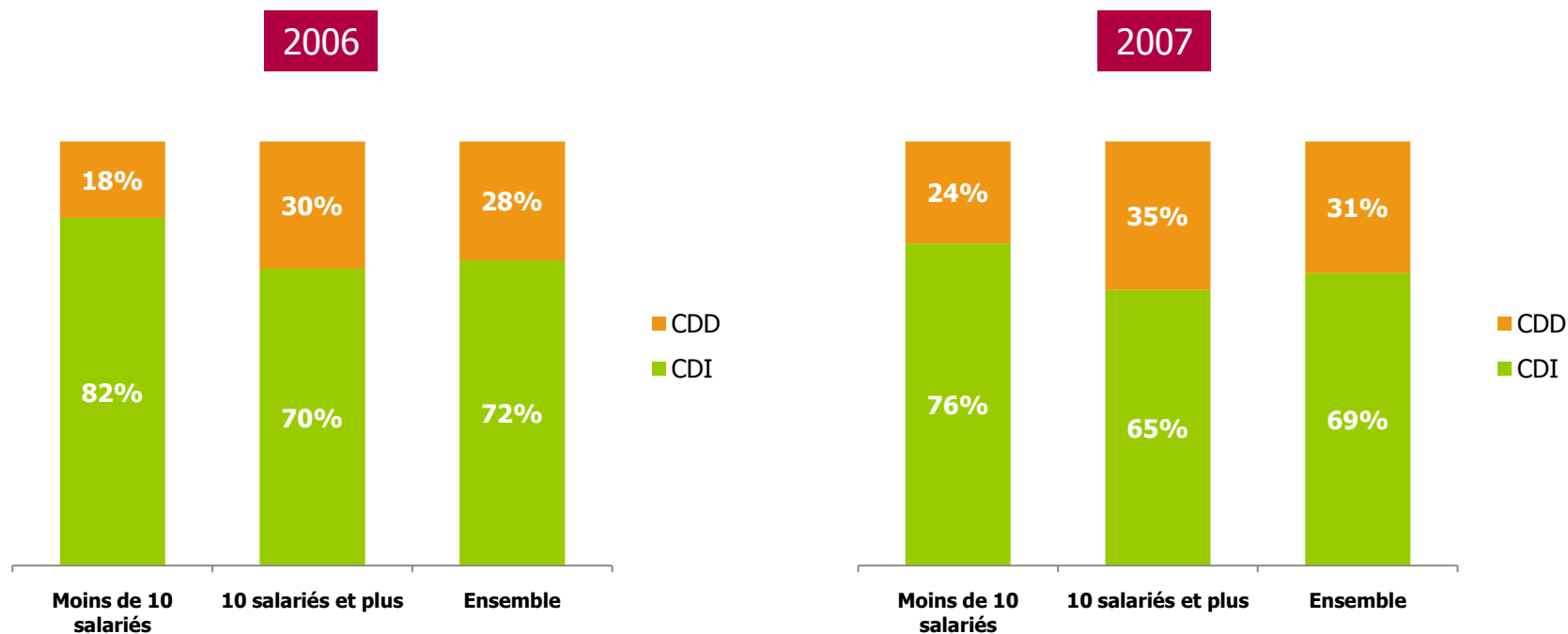


Lecture : 43% des recrutements dans la branche ont eu lieu dans les entreprises comptant 50 salariés et plus.

En 2007, plus de la moitié des recrutements (**57%**) ont eu lieu dans les entreprises de moins de 50 salariés ce qui n'était pas le cas en 2006.

## Le recrutement par type de contrat (hors saisonnier)

### Les types de contrat par taille d'entreprise

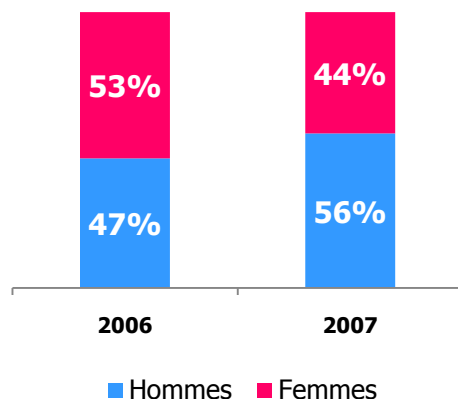


La proportion de contrats à durée déterminée augmente avec la taille de l'entreprise.

En 2007, la part des CDD a progressé de 4 points dans les entreprises quelque soit leur taille. Cette progression s'explique par la baisse du nombre de recrutements en CDI.

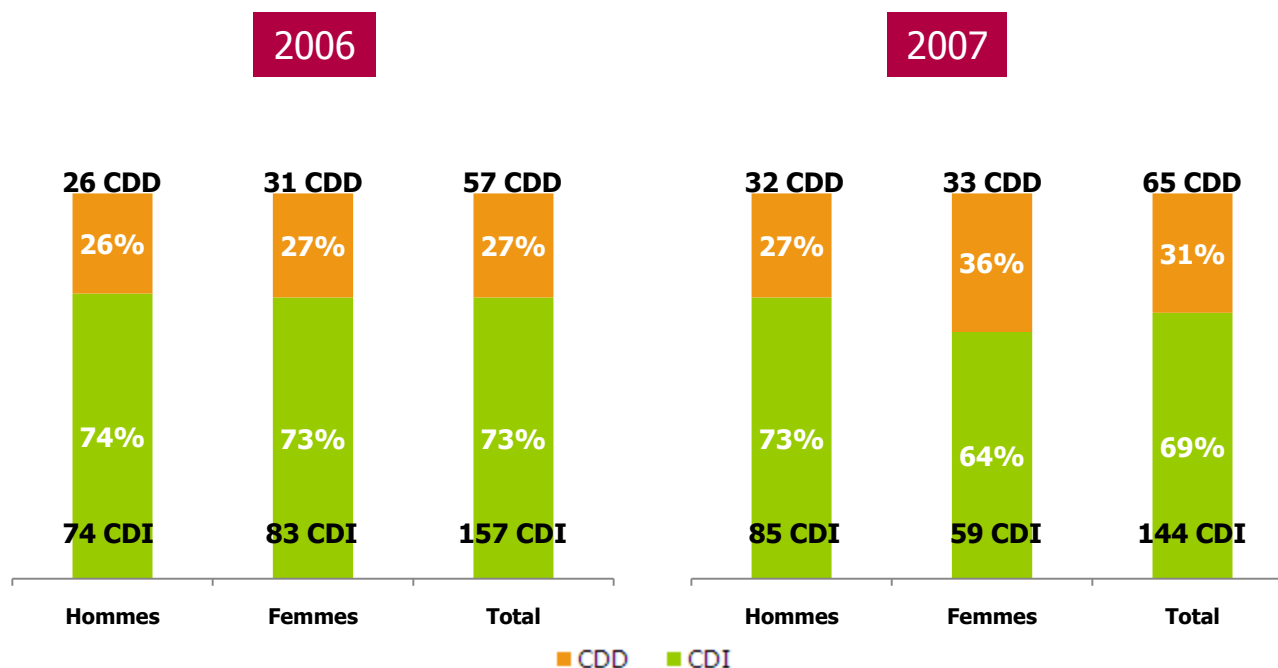
## Les salariés recrutés (hors saisonnier)

Selon le sexe



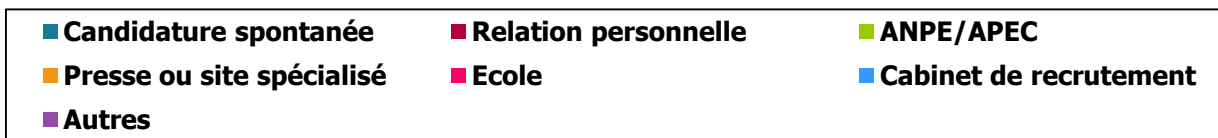
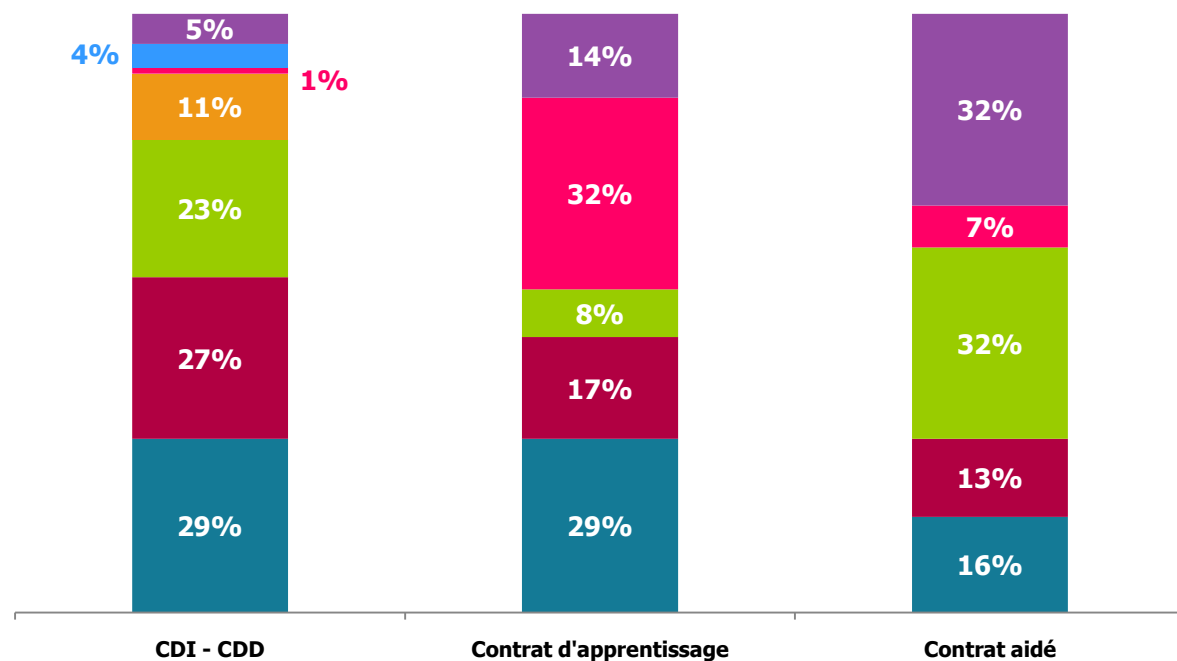
En 2007, les entreprises ont davantage recruté des hommes contrairement à l'année précédente.

Type de contrat selon l'année et le sexe



En 2006, les proportions des **femmes** recrutées en **CDI** ou en **CDD** sont les **mêmes** que celles observées chez les **hommes**. En revanche, pour l'année **2007**, la part des femmes recrutées en CDD a augmenté de 9 points du fait de la diminution du nombre de femmes recrutées en CDI.

## Les modes de recrutement (hors saisonnier)



Lecture : dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD

Source : Enquête 2007

Les modes de recrutement les plus utilisés notamment dans le cas d'un recrutement classique sont les relations personnelles, la candidature spontanée et l'ANPE.

Pour recruter un apprenti, l'entreprise passe généralement par une école.

Pour le contrat aidé, c'est l'ANPE ou l'APEC.

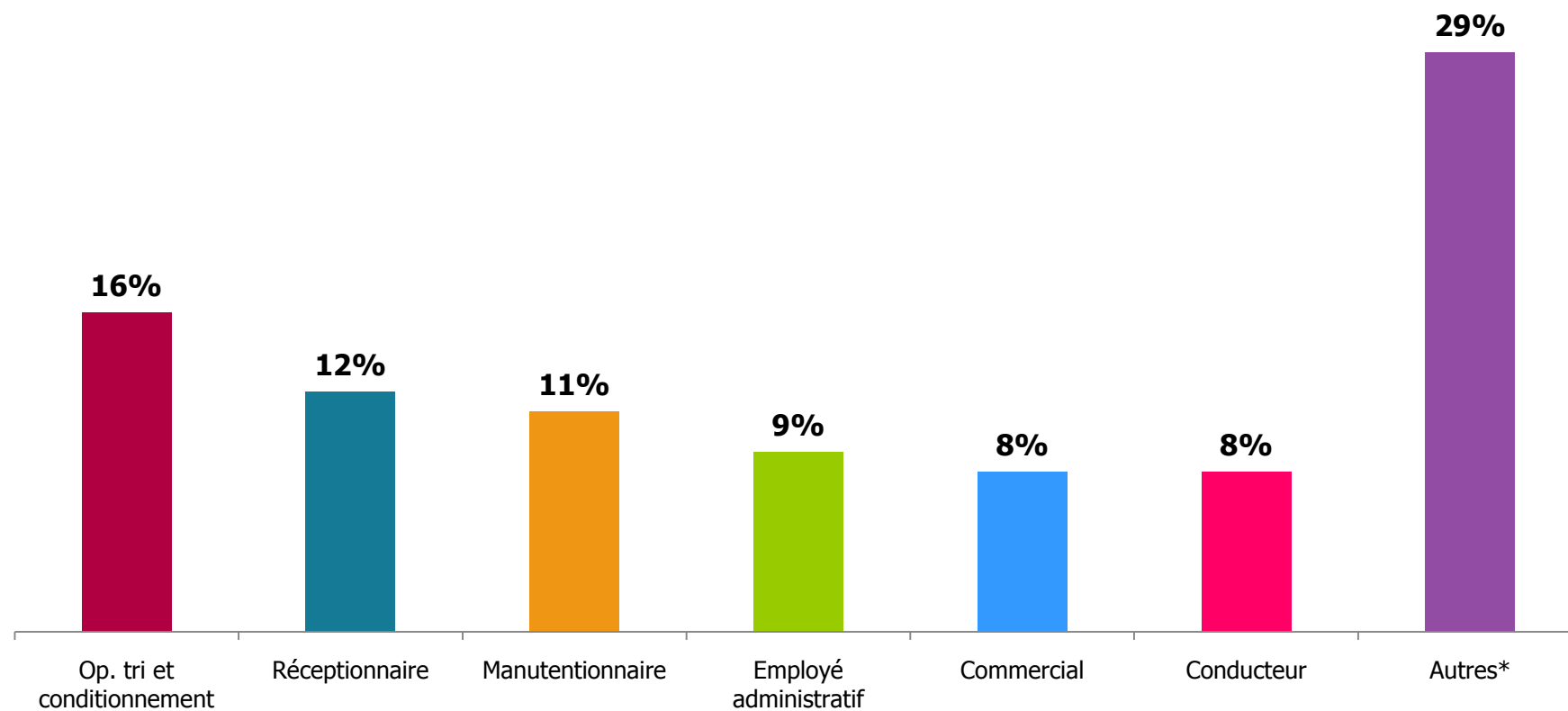
## Les recrutements par métier (hors saisonnier)

Métier	Recrutement 2007	Recrutement dans les 2 années à venir
Opérateur de tri et de conditionnement	33	20
Réceptionnaire	25	6
Manutentionnaire	23	11
Employé administratif	18	6
Commercial	17	18
Conducteur	16	6
Chauffeur routier	14	9
Cadre (commercial, RH, technique,...)	8	2
Secrétaire	6	5
Agent de maintenance	6	3
Agréeur	5	2
Chef de station	4	3
Comptable	4	2
Responsable qualité	2	2
Technicien culture	2	2
Agent de nettoyage	1	0
Autres	25	5
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>102</b>

Les professionnels interrogés se révèlent plutôt **optimistes** puisqu'ils prévoient de recruter dans les 2 années à venir. De plus, l'intention de recruter dans les 2 prochaines années témoigne d'une certaine **capacité d'anticipation** de leur besoin en ressources humaines.

*Lecture : En 2007, 33 opérateurs de tri et de conditionnement ont été recrutés dans les entreprises répondantes.*

## Les recrutements par métier en 2007 (hors saisonnier)

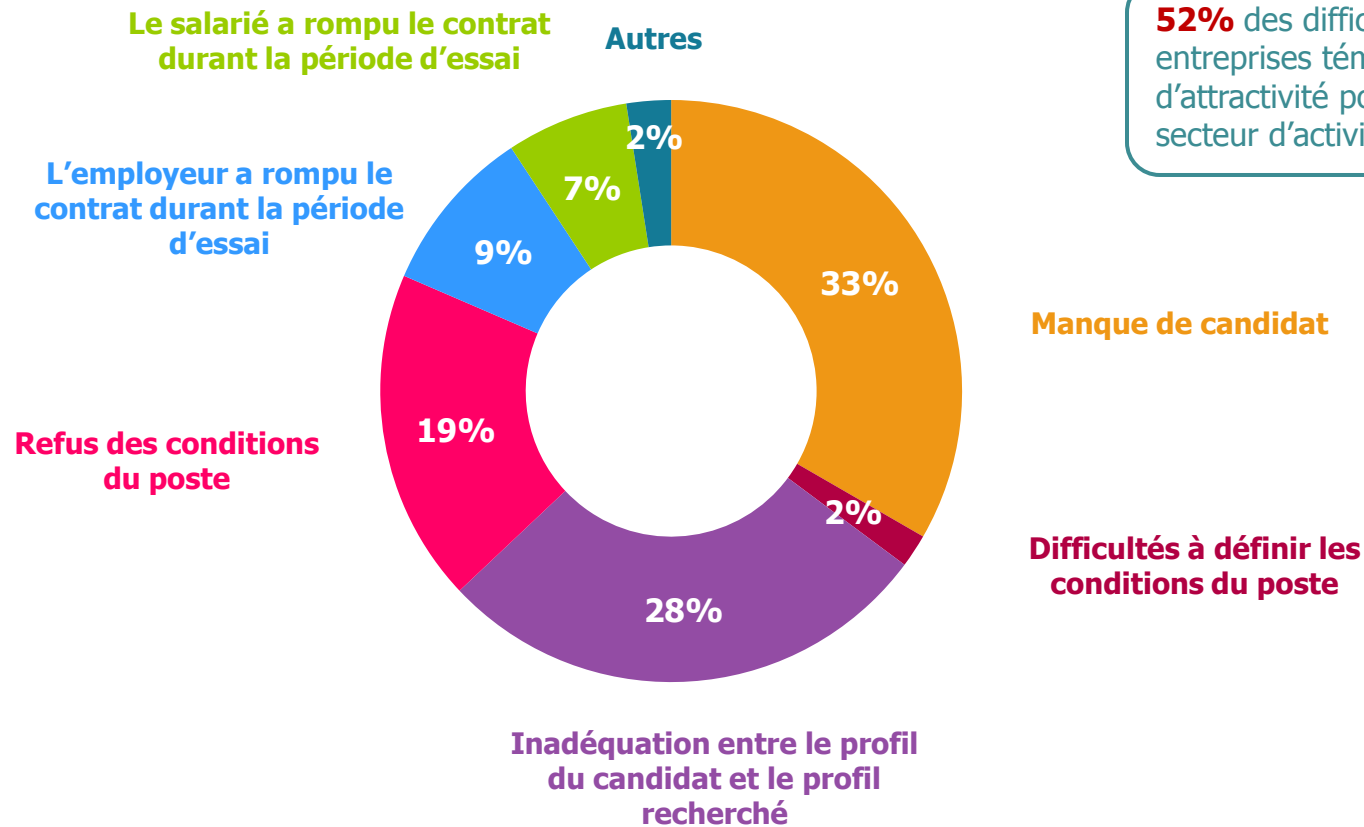


\* Chef d'équipe, Conducteur-conditionneur, Directeur, Légumière (découpe de salade), emballeur-manutentionnaire, Femme de ménage, Technicien

Source : Enquête 2007

## Les difficultés de recrutement rencontrées

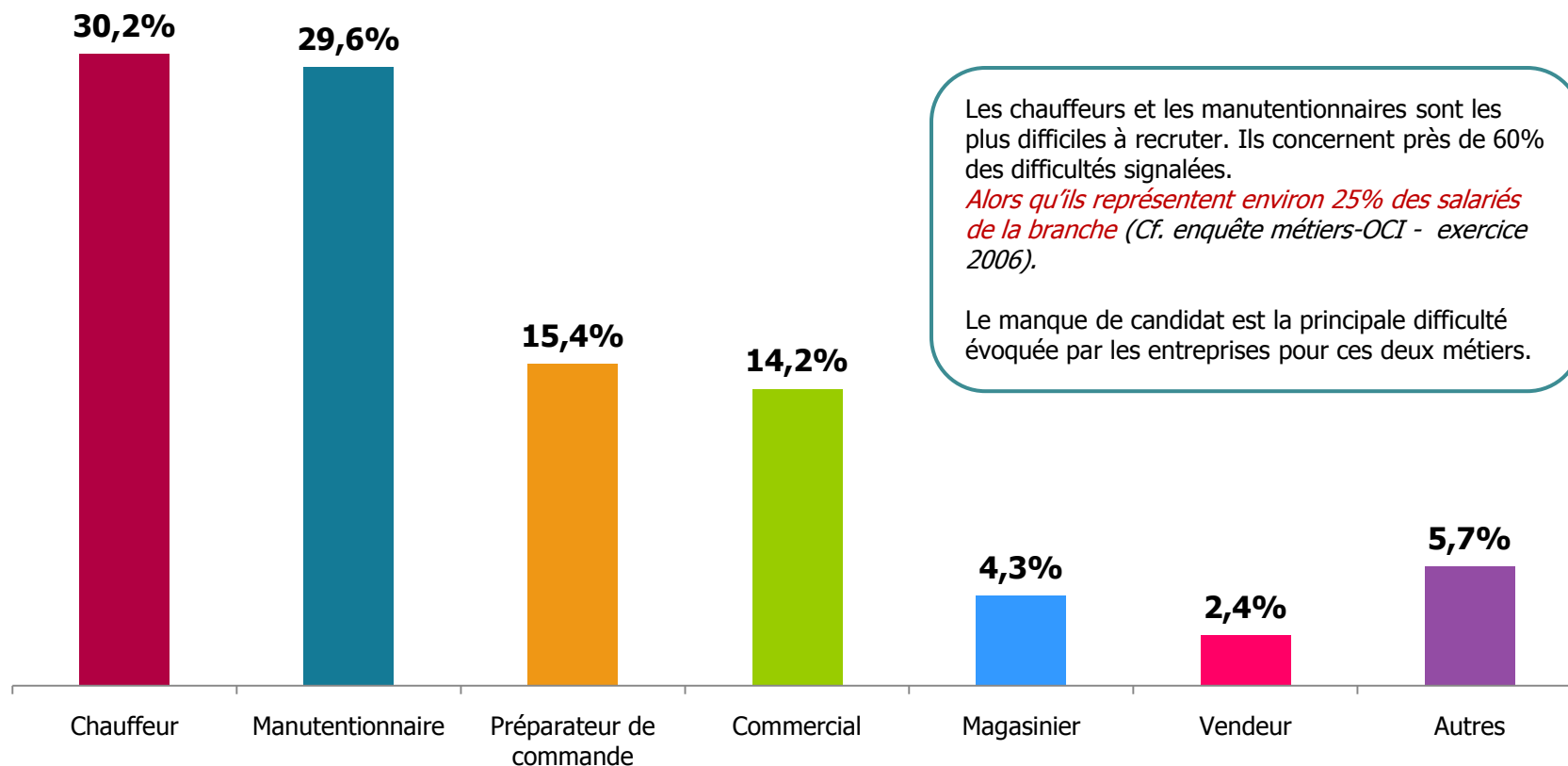
Les entreprises de la branche sont confrontées à des difficultés concernant le recrutement de nouveaux salariés. En effet, près **d'1/3** des entreprises interrogées ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années (**29%**).



**52%** des difficultés déclarées par les entreprises témoignent d'un problème d'attractivité pour les métiers ou pour le secteur d'activité.

## Les difficultés de recrutement rencontrées

### Les métiers concernés par ces difficultés de recrutement



Les chauffeurs et les manutentionnaires sont les plus difficiles à recruter. Ils concernent près de 60% des difficultés signalées.

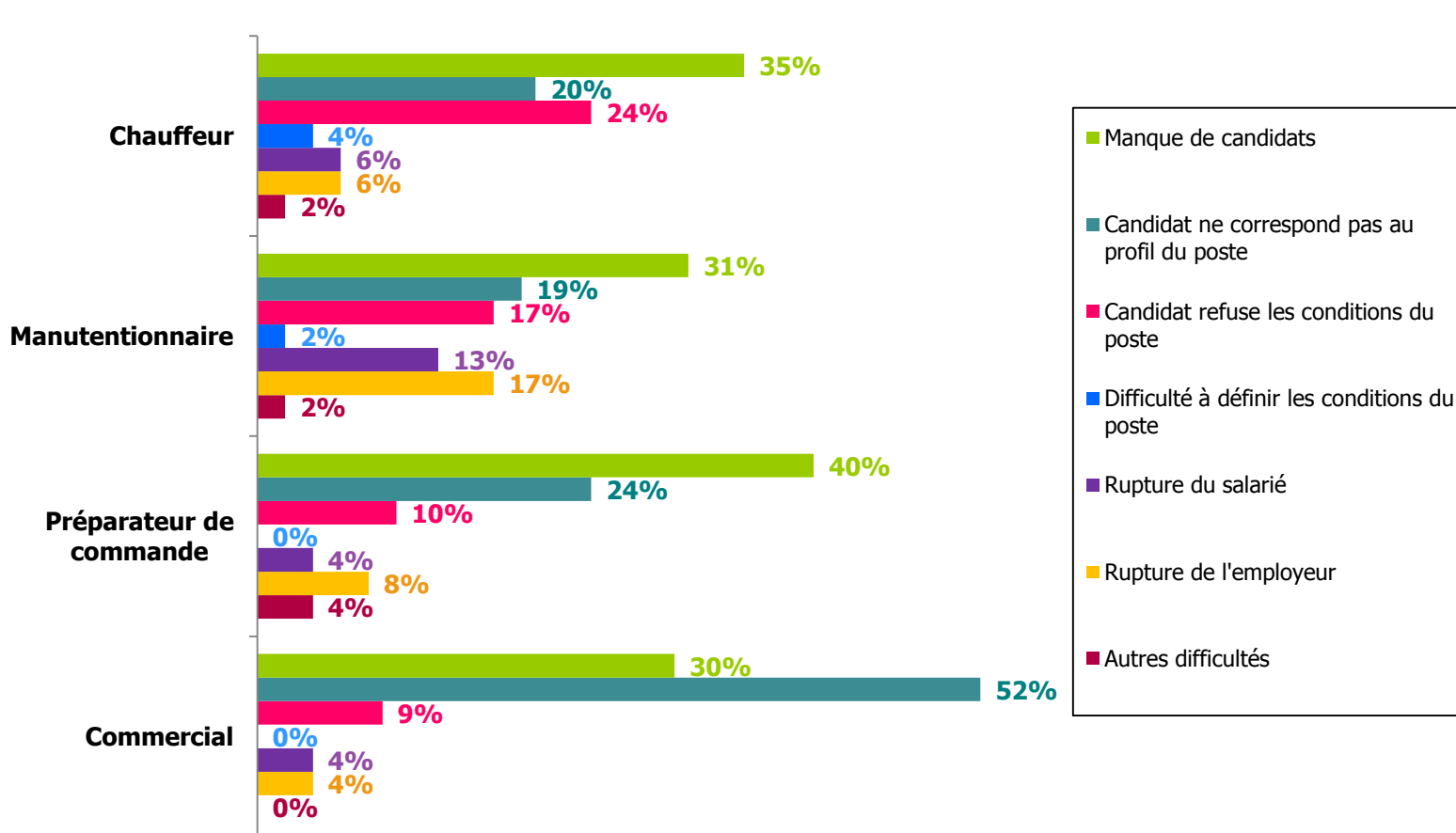
*Alors qu'ils représentent environ 25% des salariés de la branche (Cf. enquête métiers-OCI - exercice 2006).*

Le manque de candidat est la principale difficulté évoquée par les entreprises pour ces deux métiers.

Lecture : 30,2% des difficultés évoquées sont liées au métier de chauffeur et 29,6% au métier de manutentionnaire.

## Les difficultés de recrutement rencontrées

Difficultés décroissantes



Source : Enquête 2007

## Les départs par métier en 2007

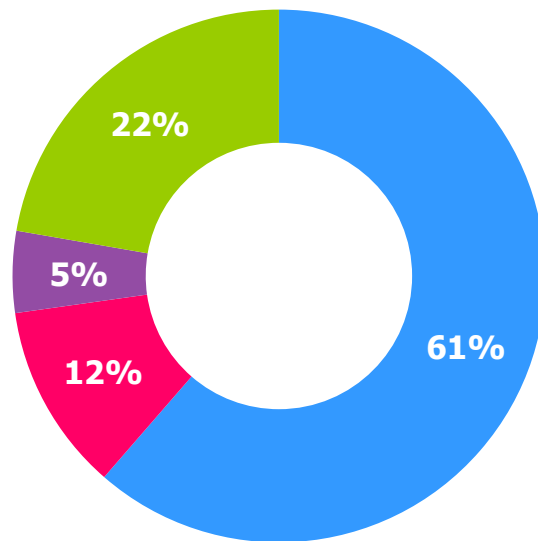
Métier	Départ en retraite	Démission	Licenciement économique	Licenciement (autres motifs)	Fin de contrat saisonnier
Opérateur de tri et de conditionnement	3	52*	5	12	812
Manutentionnaire - Cariste	2	18	2	11	335
Réceptionnaire - Préparateur de commande	2	9	-	2	8
Agréeur	-	-	-	-	4
Agent de maintenance	1	2	-	1	1
Agent de nettoyage	1	-	-	-	1
Conducteur - Ramasseur	-	8	-	-	14
Chauffeur routier	2	9	-	-	12
Chef d'équipe	2	-	-	2	4
Technicien de culture	-	-	1	1	1
Chef de station	1	1	-	1	-
Responsable qualité	1	2	-	1	1
Commercial	-	11	-	4	1
Cadre	2	3	-	4	-
Comptable	2	1	-	1	1
Employé administratif	1	7	1	3	7
Secrétaire	1	1	-	1	8
Autres	2	1	-	1	4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>124</b>	<b>9</b>	<b>45</b>	<b>1214</b>

Source : Enquête 2007

*\*Les démissions de saisonniers peuvent expliquer le nombre élevé de départs observés sur ce métier.*

## Les causes de départ en 2007

Les motifs de départ  
(hors fin de contrat saisonnier)



■ Démission                      ■ Départ en retraite  
■ Licenciement économique    ■ Licenciement (autre motif)

**61%** des départs sont des **démotions**. Ces démissions intègrent, probablement, celles des saisonniers en cours de contrat, ce qui aurait pour effet d'augmenter cette part. Cette donnée révèle des mouvements de personnel important et donc probablement des difficultés à fidéliser les salariés.

## Chapitre 3

Le contrat de professionnalisation :   
un contrat d'intégration ...

## Les contrats de professionnalisation

En **2007**, **81** salariés ont été recrutés en **contrat de professionnalisation** dans les entreprises appliquant la convention collective d'expédition et exportation de fruits et légumes.



44



37

- La **totalité** des salariés recrutés a **moins de 26 ans**.
- **71** de ces contrats ont été signés dans des **entreprises de moins de 10 salariés**.
- **76** contrats sont des **contrats à durée déterminée**.
- **27** contrats ont été **rompus** dont **17** durant la **période d'essai**.
- **64** stagiaires ont effectué un contrat d'une durée de **12 mois**. La **durée moyenne** des contrats est de **13 mois**.

### Pour information, au niveau de l'OPCA Intergros :

- **79,3%** des contrats de professionnalisation sont des **CDD**.
- **48,7%** des contrats sont signés dans des **entreprises de moins de 10 salariés**.

### Pour mémoire :

En **2006**, **83** contrats ont été signés.

## Les contrats de professionnalisation

**66 formations  
qualifiantes \***

dont

**49** de ces contrats ont préparé au **métier de préparateur de commande.**

En 2007, la part des formations qualifiantes a progressé de **10 points** et s'établit à **81%** (contre **71%** en **2006**). Les salariés nouvellement embauchés suivent davantage de formations spécifiques aux métiers.

**15 formations  
certifiantes \*\***

dont

- **7 BTS** (dont **4 Assistant de gestion PME PMI**)
- **2 BAC Pro**
- **1 CAP**

\* Qualification reconnue CCN

\*\* Diplômes d'État, titres et CQP

En **2006** :

**59** formations qualifiantes

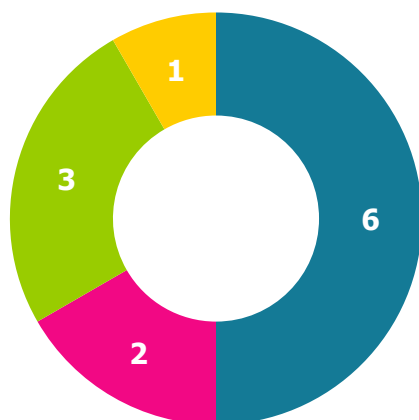
**24** formations certifiantes

## Le suivi des contrats de professionnalisation de 2005

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 31 décembre 2005, **26 contrats de professionnalisation** ont débuté. Aujourd'hui, l'ensemble de ces contrats sont terminés ce qui nous permet d'établir un suivi :

- **13** ont **passé** leur **examen** final et **9** l'ont **obtenu**.
- **6** sont **restés** dans leur **entreprise** d'accueil dont **3** qui n'avaient **pas obtenu** leur **examen**.
- **12** ont **rompu** leur contrat.

### Les motifs de départ



La moitié des contrats sont rompus à la suite d'une **démission** du salarié.



## Chapitre 4

# Le tutorat

## Le tutorat

### La formation de tuteur

En 2007, **8** salariés ont bénéficié d'une **formation tuteur**. Soit une légère **hausse** par rapport à **2006**, puisqu'ils étaient **5**.

### L'aide à l'exercice de la fonction tutorale

**7** aides à l'exercice de la fonction tutorale ont été versées aux entreprises de la branche.  
**6** entreprises bénéficiaires

*Il s'agit d'une aide financière versée en contrepartie du temps passé par le tuteur auprès du salarié embauché en professionnalisation.*



# La formation des salariés

Exercice 2007

## Tableau de synthèse

### Nombre de stagiaires selon les dispositifs

Dispositifs		Nombre de stagiaires
<b>Les formations clés en mains</b>		48
<b>Formation continue</b>	Moins de 10 salariés	305
	10 salariés et plus	1 180
<b>Période de professionnalisation</b>	Avis CPNEFP	4
	Accord de branche	35
<b>TOTAL</b>		<b>1 579</b>

## Les stagiaires : chiffres clés

En **2007**, **1 579 stagiaires** ont effectué une formation financée sur le budget du plan de formation et/ou de la période de professionnalisation.

Le **nombre de** stagiaires formés entre 2006 et 2007 a évolué de **+8%**.

Le **taux de départ en formation des stagiaires pour les entreprises d'expédition et exportation de fruits et légumes** est de : **23 %**.



Entreprises de moins de 10 salariés

**349** stagiaires



Entreprises de 10 salariés et plus

**1 230** stagiaires

## Le taux de départ en formation selon la taille de l'entreprise



Entreprises de moins de 10 salariés

Taux de départ en formation : **17,5%**



Entreprises de 10 salariés et plus

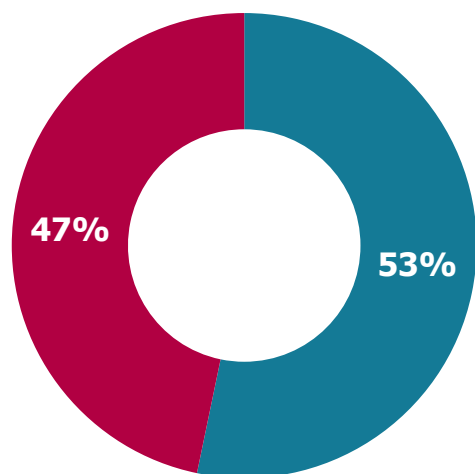
Taux de départ en formation : **25,1%**

Un salarié d'une entreprise de 10 salariés et plus a davantage de chance d'accéder à la formation.



## Le profil des stagiaires

### Répartition des stagiaires selon le sexe



■ Hommes ■ Femmes

Le taux de départ en formation pour les hommes est comparable à celui des femmes.

Les stagiaires sont répartis de manière quasiment égale entre hommes et femmes.



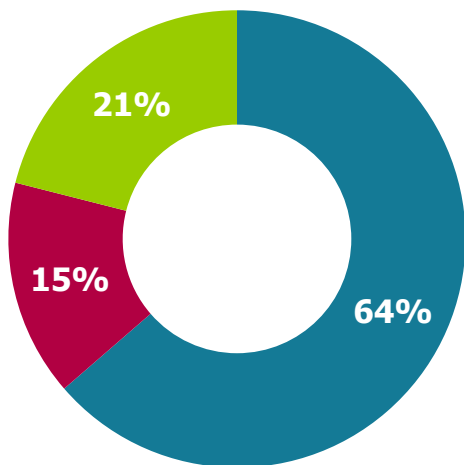
Le taux de départ en formation : 22,8 %



Taux de départ en formation : 23,1 %

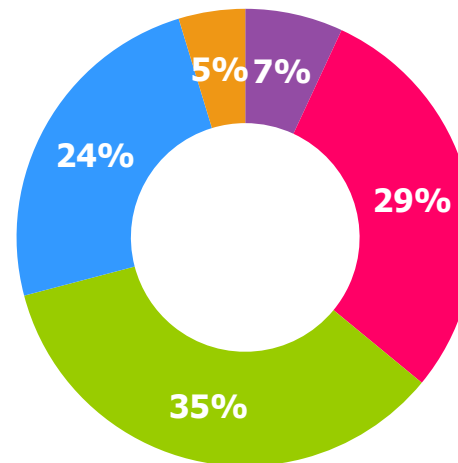
## Le profil des stagiaires

Répartition des stagiaires selon la CSP



- Ouvriers - Employés
- Techniciens - Agents de maîtrise
- Ingénieurs - Cadres

Répartition des stagiaires selon l'âge



- Moins de 26 ans
- De 26 à 35 ans
- De 36 à 45 ans
- De 46 à 55 ans
- Plus de 55 ans

Au regard de la composition de la branche\*, les **ouvriers et les employés suivent moins de formation** que les autres CSP même s'ils concernent les **2/3** des stagiaires.

\* Composition de la branche : 75% d'ouvriers-employés, 10% de techniciens-agents de maîtrise, 15% de cadres (source : enquête 2006).

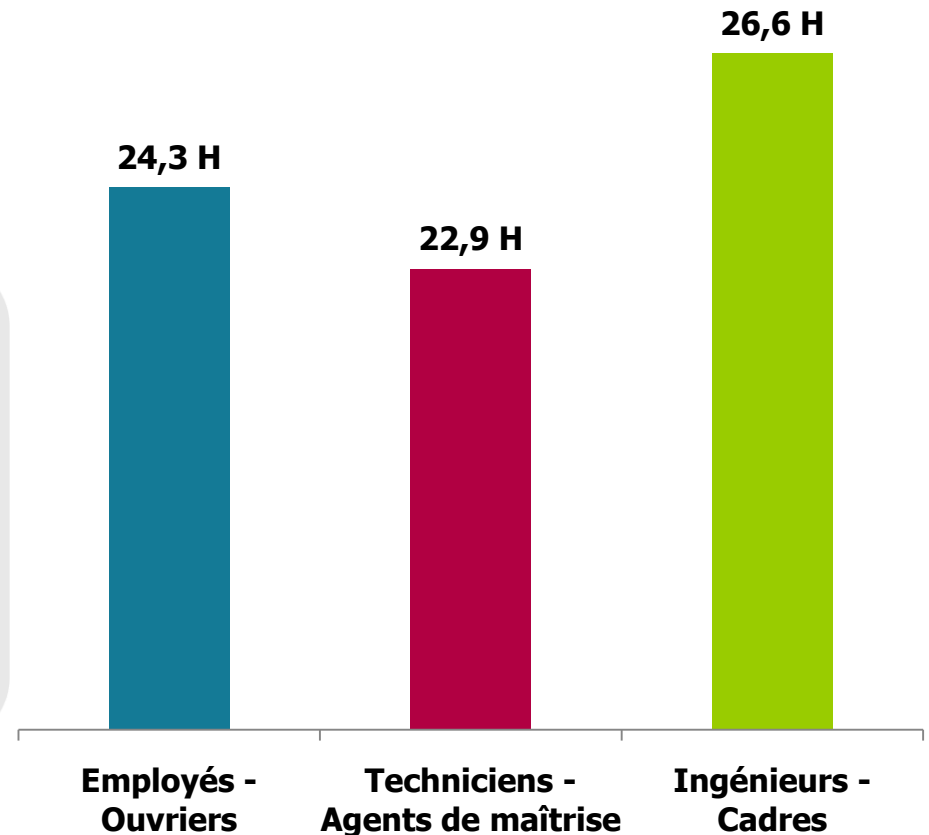
## Les durées moyennes de formation

Durée moyenne de la formation, en heures, selon la catégorie socioprofessionnelle

La **durée moyenne** de la formation varie peu d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre.

La **durée moyenne prévue** d'une formation par stagiaire est de :

- **11,2 heures** pour les **actions collectives**
- **80,8 heures** pour les **périodes de professionnalisation (Accord de branche)**
- **59,3 heures** pour les **périodes de professionnalisation (Avis CPNEFP)**
- **24,9 heures** pour la **formation continue.**
  
- **25,9 heures** toutes formations confondues.



## Les formations clés en main

### Les principales thématiques de formation

- **18** stagiaires ont suivi une formation en **Droit** et **Fiscalité**
- **16** stagiaires ont effectué une formation en **Informatique – Bureautique** dont :
  - **6** en formation **Word**
  - **6** en formation **Excel**



## Les actions de formation du plan

### Les principales thématiques du plan

- **24,7 %** des stagiaires ont suivi une formation en **bureautique et logiciels informatiques**.
- **20,3 %** des stagiaires ont effectué une formation en **sécurité - prévention** dont :
  - **56,2%** de **recyclage sauveteur secouriste du travail**
  - **35,7%** de **sauveteur secouriste du travail**
- **20,2%** des stagiaires ont réalisé une formation au **transport – logistique – manutention**, dont :
  - **30,2%** de **FCOS**
  - **27,9%** de **CACES**

## Les périodes de professionnalisation

### Les principales thématiques de formation (Avis CPNEFP)

#### Sur les 4 périodes de professionnalisation :

- 3 stagiaires ont réalisé une période de professionnalisation prioritaire CPNEFP ayant pour thème : **Anglais**.
- 1 stagiaire a suivi une formation permettant l'obtention du **permis C**.

### Les principales thématiques de formation (Accord de branche)

#### Sur les 35 périodes de professionnalisation :

- 23 stagiaires ont suivi une formation : **HACCP\***
- 6 stagiaires ont suivi une formation de **Commerce – Vente**
- 2 stagiaires ont effectué une formation ayant pour thème le **Management – Ressources humaines**
- 3 stagiaires ont participé à une formation de **Comptabilité – Gestion**
- 1 stagiaire a effectué une **FIMO**

*\*Thématique de formation devenue prioritaire fin 2007 (cf. avis du 14 décembre 2007).*

# Le Droit Individuel à la Formation

Exercice 2007



## Le Droit Individuel à la Formation

**Le DIF est un droit qui permet au salarié d'acquérir un nombre d'heures de formation cumulables sur plusieurs années et de les utiliser à son initiative avec l'accord de son employeur.**

**En 2007 :**

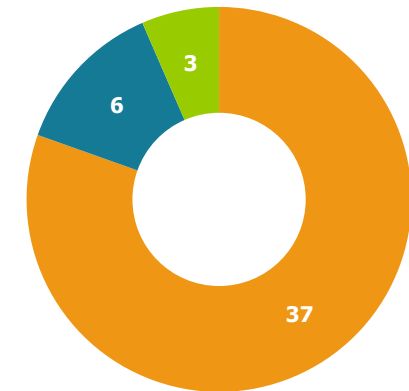
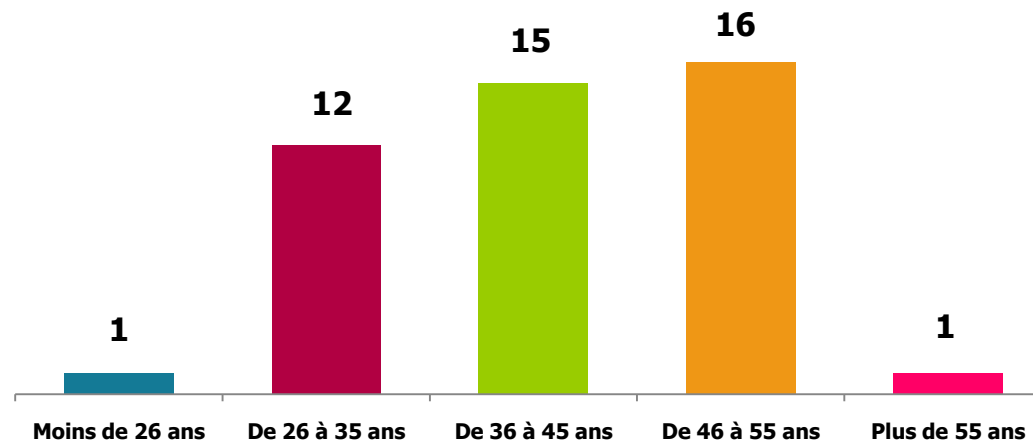
- **46 formations** ont été **déclarées** comme effectuées dans le cadre du DIF.

Toutefois, ce chiffre n'est pas exhaustif et ne reflète pas la réalité du DIF dans la branche dans la mesure où les entreprises n'ont pas l'obligation de nous signaler qu'une formation relève du DIF.

- **1 045 heures** de formation dont :
  - La **totalité** de ces heures ont été réalisées **durant le temps de travail**
  - ➔ Durée moyenne de formation : **22,7 heures**
- Principales thématiques de formation :
  - **65%** de **Bureautique – Informatique**
  - **24%** de **Sécurité – Prévention**

## Le Droit Individuel à la Formation

Profil des stagiaires



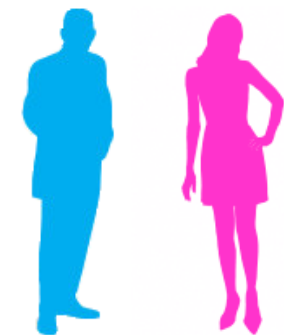
■ Ouvriers - Employés ■ Agents de maîtrise ■ Cadres

Dans le cadre du DIF :

**35%** des stagiaires ont **entre 46 et 55 ans**.

**80%** des stagiaires sont ouvriers ou employés.

**74%** des stagiaires sont des femmes.



12

34