

**Expédition et exportation de fruits et légumes
CCN n° 3233**

Bilan de l'emploi et de la formation

Exercice 2008

Sources

Les données présentées dans ce bilan sont issues :

- de **l'enquête emploi formation** réalisée auprès de l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes. **218 entreprises** de la branche ont répondu, soit **34%** des **entreprises**. L'enquête couvre **48%** des **effectifs salariés**.
- Structure de l'échantillon :

Activité - NAF	Entreprises répondantes	Entreprises de la branche
513A	89%	88%
511N	2%	2%
Autres	9%	10%

Taille - Nombre de salariés	Entreprises répondantes	Entreprises de la branche
Moins de 10	61%	78%
10 et plus	39%	22%

- 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.
- Les résultats sont également déclinés suivant la taille des entreprises (moins de 10; 10 et plus) et suivant le sexe des salariés.

Sources

Les données présentées dans ce bilan sont issues :

- des bases de données de l'OPCA INTERGROS :
 - des **bordereaux de collecte** des contributions formation qui contiennent des informations sur les caractéristiques des entreprises et leurs salariés.
 - des **demandes de prise en charge** des dossiers de formation qui nous donnent des éléments sur les caractéristiques des formations et le profil des stagiaires.

- des DADS 2006 des entreprises de la branche traitées par l'école Agroparis Tech. Ces déclarations nous permettent d'obtenir des informations régionales sur les entreprises et les salariés et viennent compléter les données nationales recueillies par le biais de l'enquête de branche.

Les données portent sur l'**exercice 2008**.

Bilan de l'emploi et de la formation

Expédition et exportation de fruits et légumes

CCN (N°3233)

Sommaire

Les entreprises de la branche	P. 5
Le profil du dirigeant de l'entreprise	P. 8
La structure des effectifs salariés	P. 10
Les conditions d'emploi	P. 16
Les mouvements du personnel	P. 20
L'emploi des travailleurs handicapés	P. 24
La formation professionnelle	P. 27

Les entreprises de la branche

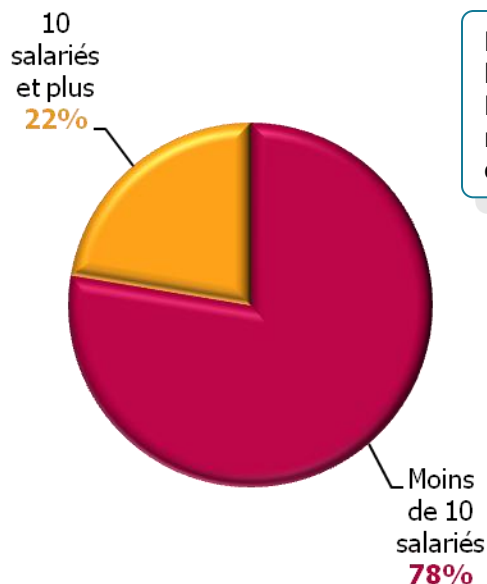
Exercice 2008

Les entreprises

En **2008**, **644** entreprises appliquant la convention collective d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ont versé leur contribution à INTERGROS.

Le nombre d'entreprises répertoriées (CCN N°3233) dans les bases de données de l'OPCA a diminué de **2,2%** par rapport à l'année précédente.

Répartition des entreprises selon leur taille



La répartition des entreprises suivant leur taille est identique à celle de 2007. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent toujours plus des $\frac{3}{4}$ des entreprises de la branche.

La taille moyenne des entreprises de la branche correspond à celle constatée au niveau de l'ensemble du commerce interentreprises.

Taille moyenne des entreprises (en nombre de salariés)

Entreprises	Taille moyenne
Moins de 10 salariés	4
10 salariés et plus	38
Ensemble	12

L'implantation des sièges sociaux en région

L'implantation régionale des sièges sociaux des entreprises de la branche est similaire à celle constatée en 2007 : 65% des entreprises de la branche d'expédition et d'exportation de fruits et légumes sont localisées dans le **sud de la France** dont 26% en Provence-Alpes-Côte-d'Azur et 14% en Languedoc-Roussillon.

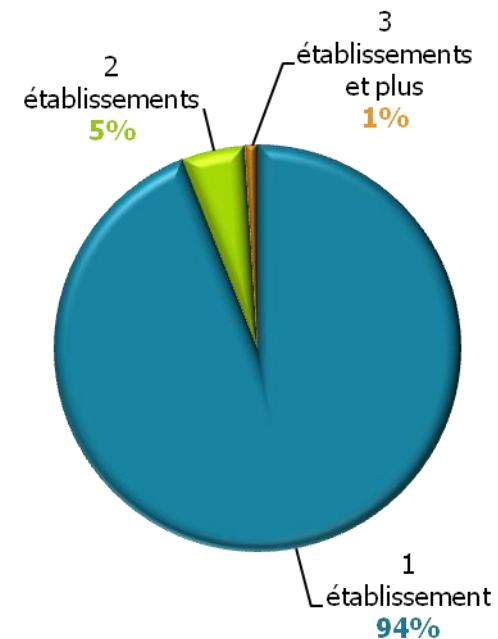
Les établissements

Les entreprises de la branche comptent **690 établissements**, soit en moyenne **1,07 établissement par entreprise**.

94% des entreprises comptent **un établissement**.

Nombre d'établissements moyen par entreprise

Entreprises	2008
Moins de 10 salariés	1,05
10 à 49 salariés	1,09
50 salariés et plus	1,59
Ensemble	1,07



Le profil du dirigeant de l'entreprise

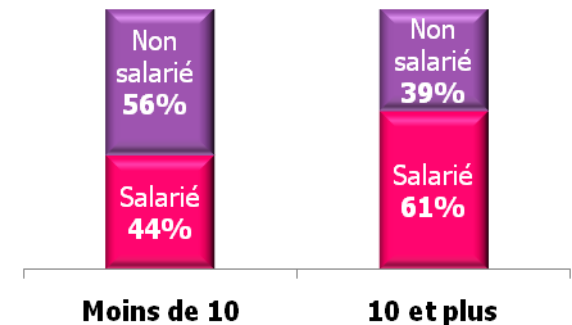
Exercice 2008

Le profil du dirigeant de l'entreprise

Son statut



53% des dirigeants sont **non salariés**. Toutefois, la part des dirigeants étant **salariés** de leur entreprise est plus importante dans les entreprises de 10 salariés et plus (**61%** contre **44%** dans les entreprises de moins de 10 salariés).

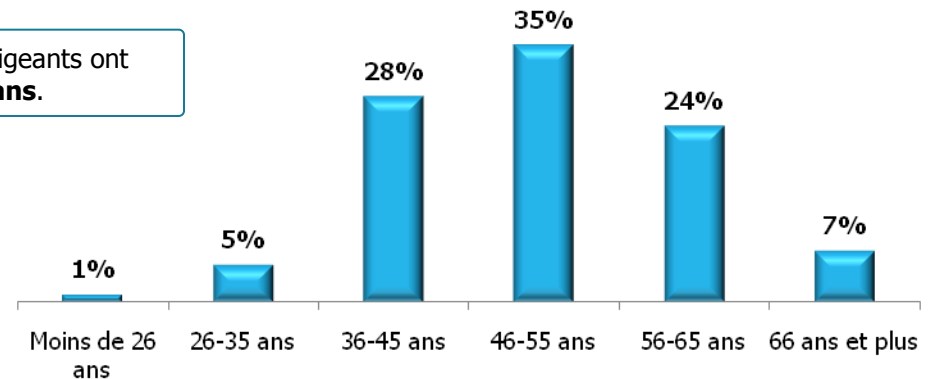


Son sexe



Près de 9 dirigeants sur 10 sont des **hommes**.

Son âge



66% des dirigeants ont **plus de 45 ans**.

La structure des effectifs salariés

Exercice 2008

La structure des effectifs salariés

En 2008, les entreprises de la branche employaient en moyenne **7 244 salariés**.

A périmètre constant (**575** entreprises ayant versé leur contribution à INTERGROS et appliquant la convention d'expédition et d'exportation de fruits et légumes en 2007 et 2008), on constate une diminution de l'effectif salarié :

En 2007 : **7 153** salariés → ^{-2%} En 2008 : **7 009** salariés

Profil des salariés (homme/femme)

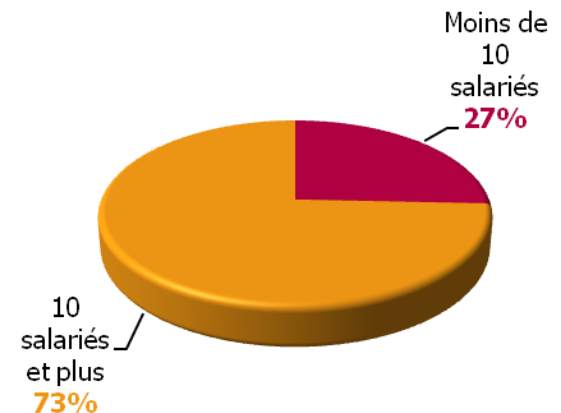


3 570 Hommes : **49%**

3 694 Femmes : **51%**

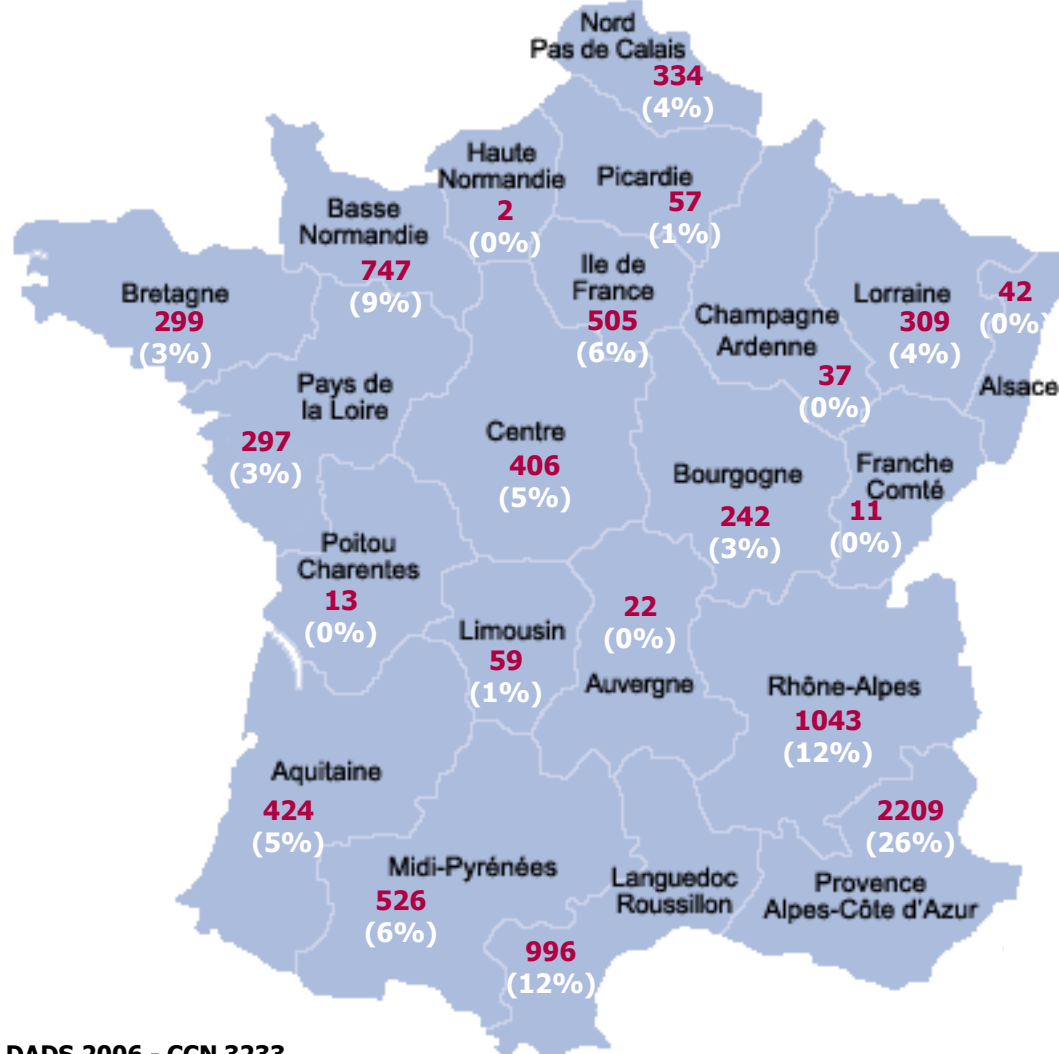
Entreprises	% hommes	% femmes
Moins de 10 salariés	63%	37%
10 salariés et plus	44%	56%
Ensemble	49%	51%

Répartition des salariés selon la taille de l'entreprise



Comme en 2007, la répartition homme/femme reste équilibrée. Cependant, on note que la présence des femmes dans les effectifs salariés est plus importante dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Localisation des salariés en région dans les établissements



La moitié des salariés est concentrée dans 3 régions du Sud-est de la France :

- **26%** en **Provence-Alpes-Côte-d'Azur**
- **12%** en **Rhône-Alpes**
- **12%** en **Languedoc-Roussillon**

A partir des DADS 2006 - CCN 3233

Les particularités régionales

Régions où la présence des femmes dans les effectifs salariés est :

→ plus importante :

- **Limousin** : **63%** des salariés sont des femmes
- **Lorraine** : **62%** des salariés sont des femmes
- **Centre** : **61%** des salariés sont des femmes

→ plus faible :

- **Poitou-Charentes** : **15%** des salariés sont des femmes
- **Picardie** : **28%** des salariés sont des femmes

Au 31/12/2006 :

Au niveau national, les **femmes** représentent **53%** des effectifs salariés de la branche.

Régions où la présence des séniors (50 ans et plus) dans les effectifs salariés est :

→ plus importante :

- **Limousin** : **29%** des salariés ont au moins 50 ans
- **Franche-Comté** : **27%** des salariés ont au moins 50 ans
- **Alsace** : **26%** des salariés ont au moins 50 ans

→ plus faible :

- **Bourgogne** : **8%** des salariés ont au moins 50 ans
- **Lorraine** : **12%** des salariés ont au moins 50 ans

Au 31/12/2006 :

Au niveau national, les **séniors** représentent **19%** des effectifs salariés de la branche.

Régions où la présence des moins de 26 ans dans les effectifs salariés est :

→ plus importante :

- **Bourgogne** : **26%** des salariés ont moins de 26 ans
- **Franche-Comté** : **18%** des salariés ont moins de 26 ans

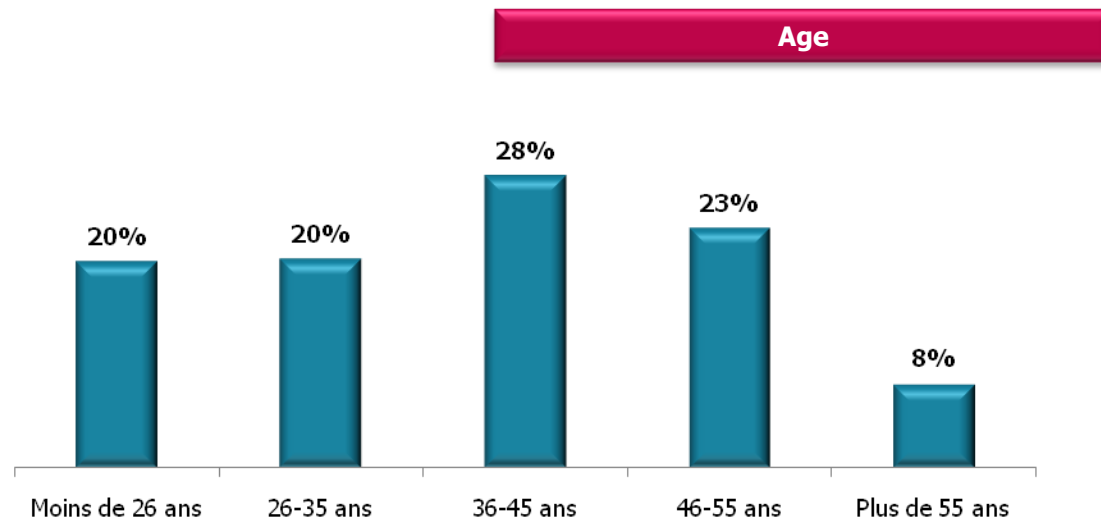
→ plus faible :

- **Basse-Normandie** : **7%** des salariés ont moins de 26 ans
- **Alsace** : **7%** des salariés ont moins de 26 ans

Au 31/12/2006 :

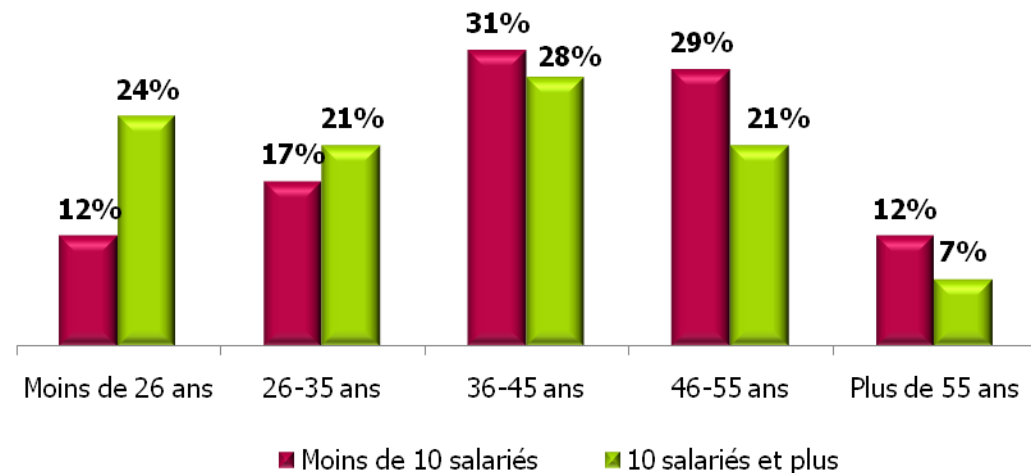
Au niveau national, les **moins de 26 ans** représentent **12%** des effectifs salariés de la branche.

La structure des effectifs salariés



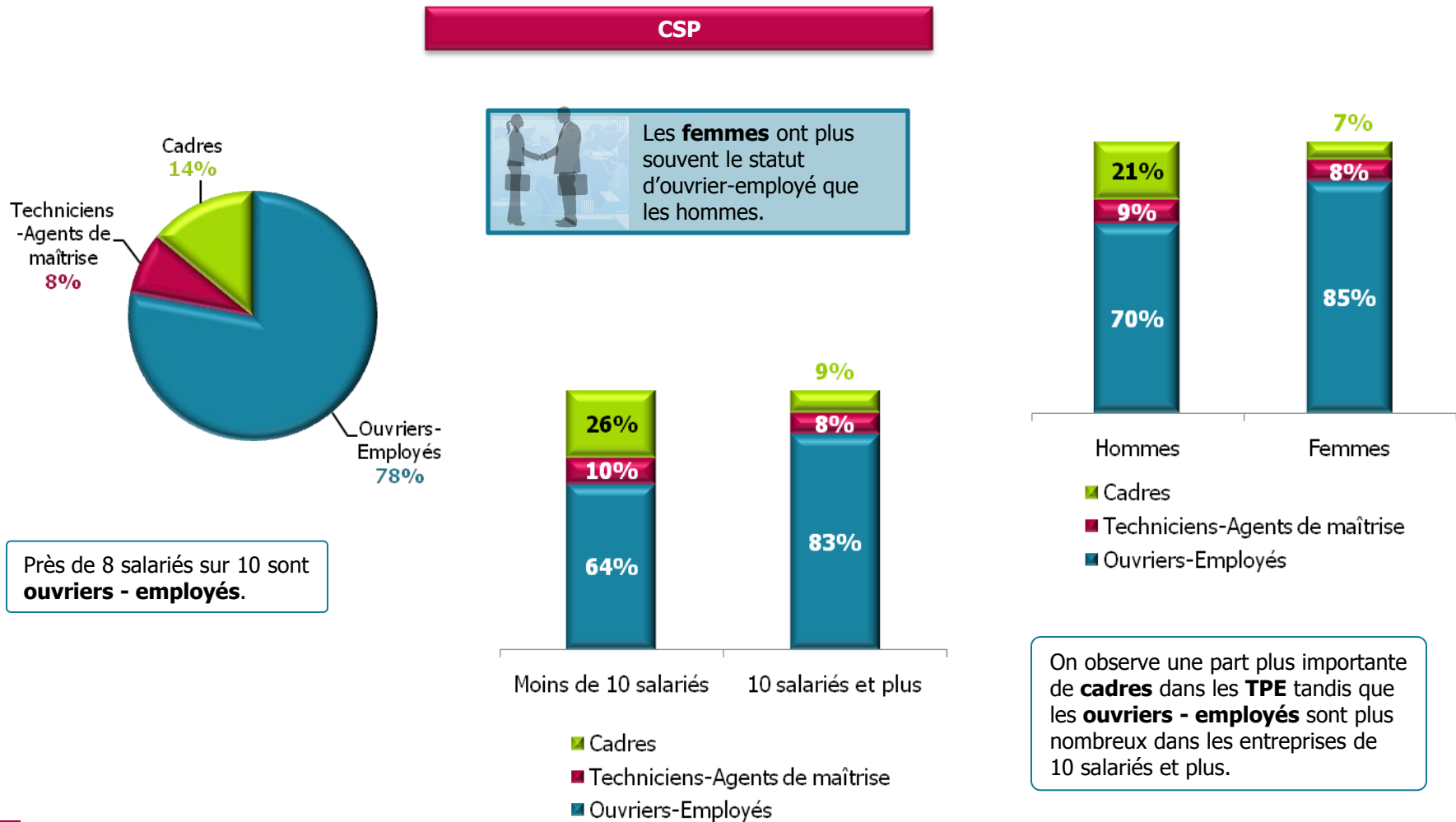
Les salariés sont **plus jeunes dans les entreprises de 10 salariés** et plus car :

- la part des salariés de **moins de 26 ans** atteint près d'un quart des salariés (contre **12%** dans les **entreprises de moins de 10 salariés**)
- les salariés âgés de **plus de 45 ans** représentent un peu moins de 3 salariés sur 10 (contre 4 sur 10 dans les entreprises de moins de 10 salariés)



Source enquête 2009 - CCN 3233

La structure des effectifs salariés



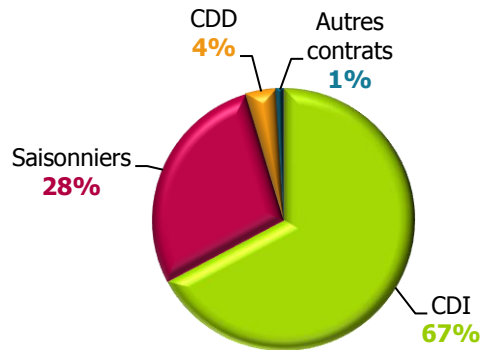
Source enquête 2009 - CCN 3233

Les conditions d'emploi

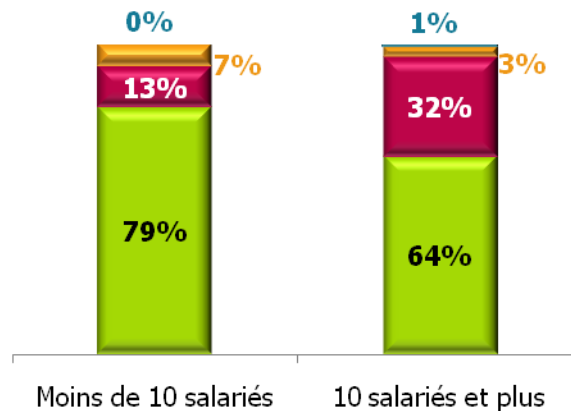
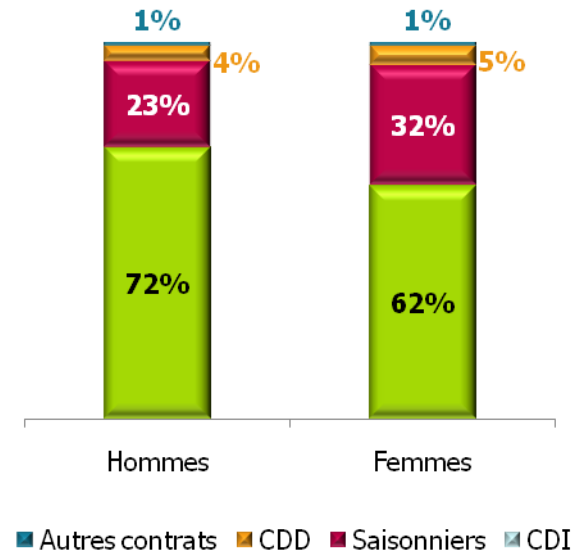
Exercice 2008

Les conditions d'emploi

Type de contrat



Les **femmes** sont davantage concernées par le travail saisonnier que les hommes.

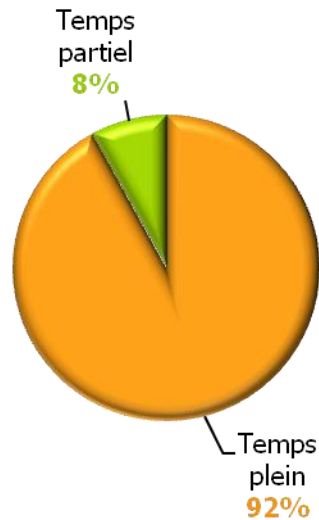


La part des saisonniers dans les effectifs salariés est plus importante dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Les conditions d'emploi (hors saisonniers)

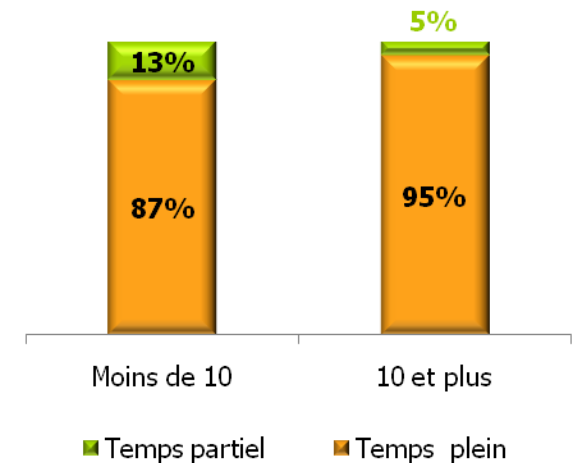
43% des **entreprises** emploient des salariés à **temps partiel**.

Temps de travail (hors saisonniers)



Les salariés sont un peu plus souvent à **temps partiel** dans les **TPE**.

Les salariés de la branche travaillent essentiellement à **temps plein**.



Le temps partiel

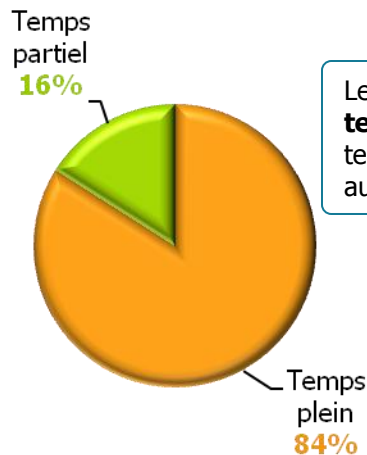
Temps de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel est : **18 heures**.
Il est un peu plus élevé chez les **femmes (18,2h)** contre **15,3h** pour les **hommes** et dans les **entreprises de 10 salariés et plus (20,2h)** contre **16,2h** dans les entreprises de **moins de 10 salariés**.



La part des **femmes** travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celle des hommes.

Les conditions d'emploi pour les saisonniers

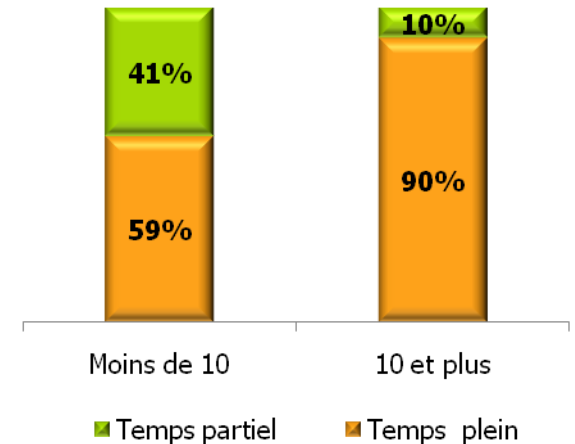
9% des entreprises emploient des **saisonniers** à **temps partiel**.



Temps de travail (saisonniers)

Les **saisonniers** travaillent essentiellement à **temps plein**. Toutefois, la part des saisonniers à temps partiel est 2 fois plus élevée que celle des autres salariés (non saisonniers).

Les saisonniers sont plus souvent à **temps partiel** dans les **TPE** : 4 saisonniers sur 10 contre 1 saisonnier sur 10 dans les entreprises de 10 salariés et plus.



Temps de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel est : **16,4 heures**.

Il est un peu plus élevé chez les **femmes** (**19,7h** contre **12,2h** pour les **hommes**) et dans les entreprises de **10 salariés et plus** (**16,8h** contre **15,5h** dans les **entreprises de moins de 10 salariés**).

Le temps partiel



Hommes : **18%**

Femmes : **15%**



Le travail saisonnier à temps partiel concerne autant les hommes que les femmes.

Les salaires annuels bruts totaux (y compris les saisonniers)

Attention : Les données des entreprises répondantes ne reflètent pas les salaires bruts imposables, en effet après contrôle aléatoire des réponses, certaines entreprises ont intégré les charges patronales, ainsi que les heures supplémentaires, les jours fériés ce qui a pour effet de survaloriser les salaires moyens. On peut toutefois en dégager quelques tendances :

CSP	Différence de salaires moyens des femmes par rapport à celui des hommes
Ouvrier-employé	+5%
Agent de maîtrise	-11%*
Cadres	-31%*

Lecture : Parmi les entreprises répondantes, le salaire moyen d'une femme ouvrier-employé est supérieur de 5% à celui de son homologue masculin.

**Faible nombre de salariés ETP (équivalent temps plein)*

CSP	Différence de salaires moyens dans les entreprises de moins de 10 salariés par rapport à celui des entreprises de 10 salariés et plus
Ouvrier-employé	-1%
Agent de maîtrise	+9%*
Cadres	-14%*

Lecture : Parmi les entreprises répondantes, le salaire moyen d'un salarié ouvrier-employé dans une entreprise de moins de 10 salariés est inférieur de 1% à celui d'un salarié ouvrier-employé dans une entreprise de plus grande taille.

**Faible nombre de salariés ETP (équivalent temps plein)*

Mis à part pour la catégorie ouvrier-employé, le salaire annuel brut moyen des hommes est supérieur à celui des femmes. Plus la rémunération est élevée, plus l'écart s'avère important.

Le salaire annuel brut moyen d'un agent de maîtrise est plus élevé dans les entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, les entreprises de plus grande taille rémunèrent en moyenne davantage leurs cadres.

Les mouvements du personnel

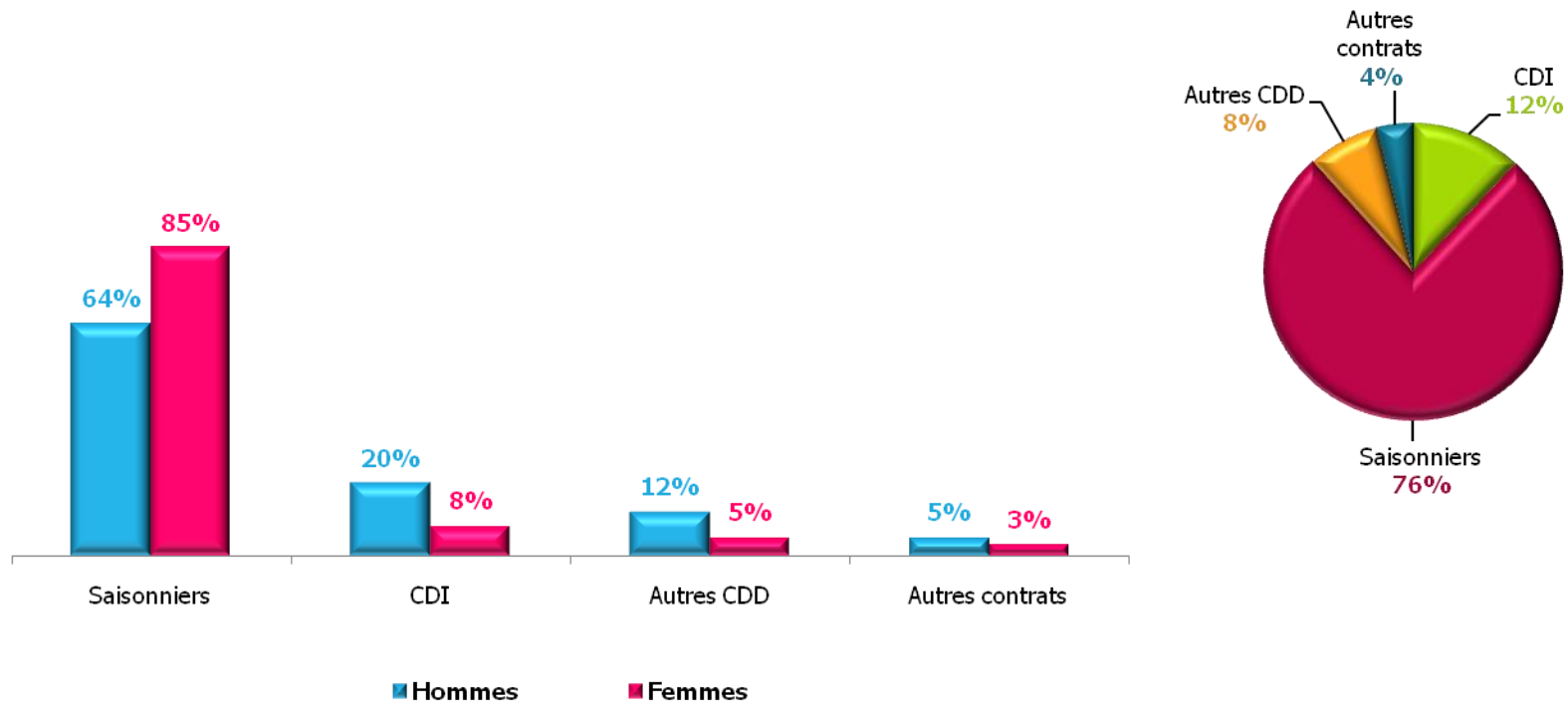
Exercice 2008

Les recrutements dans la branche

3 362 recrutements dans la branche en 2008 :

- **400** dans les entreprises de **moins de 10 salariés** (**12%** des recrutements)
- **2 962** dans les entreprises de **10 salariés et plus** (**88%** des recrutements)

59% des salariés recrutés sont des **femmes**.



Source enquête 2009 - CCN 3233

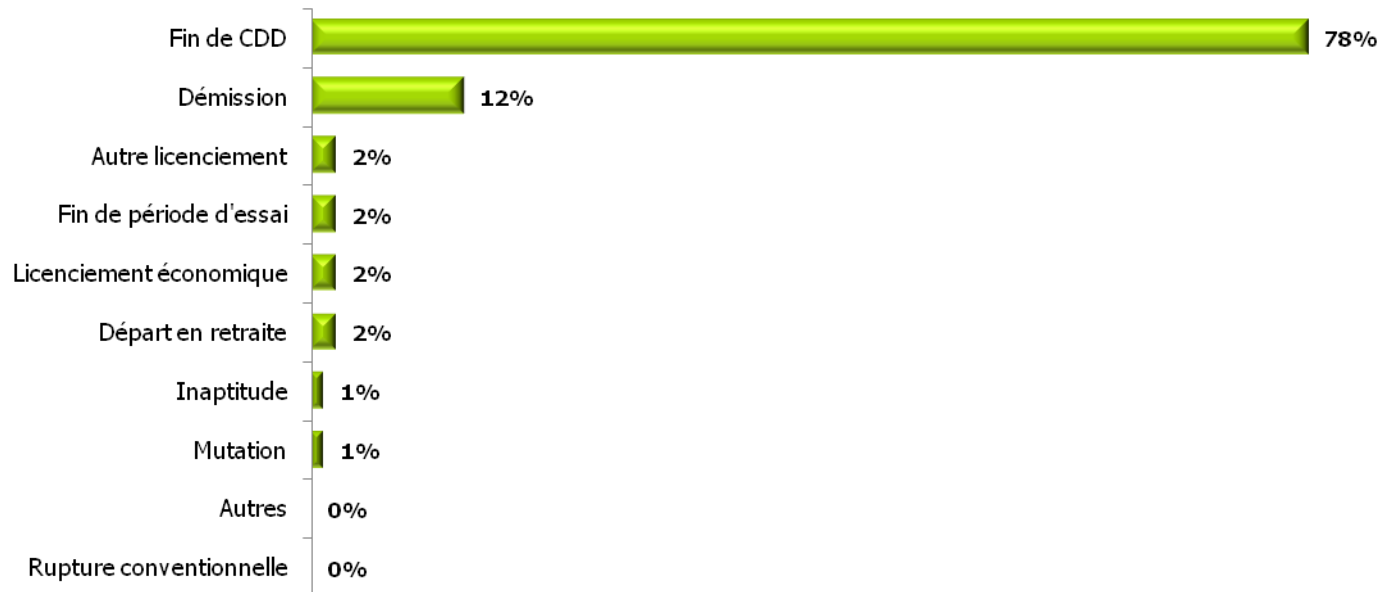
Les départs dans la branche

3 492 départs dans la branche en 2008 :

- 386 dans les entreprises de **moins de 10 salariés** (11% des départs)
- 3 106 dans les entreprises de **10 salariés et plus** (89% des départs)

59% des salariés qui ont quitté leur entreprise sont des femmes.

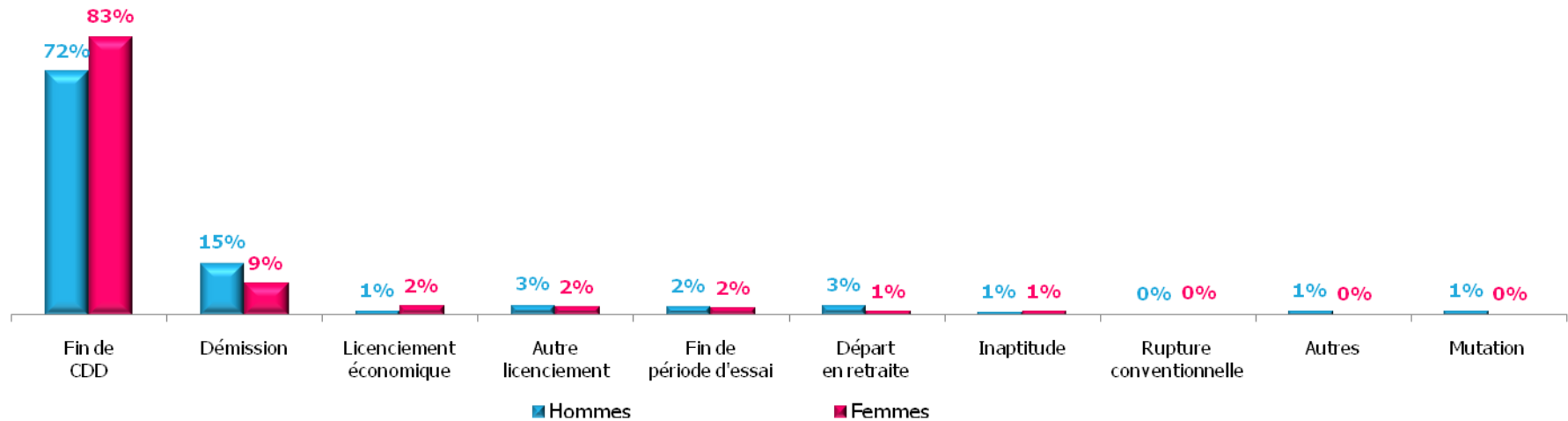
Les motifs de départ



Source enquête 2009 - CCN 3233

Les départs dans la branche

Les motifs de départ selon le sexe



Solde entrées-sorties pour la branche des expéditeurs et exportateurs = -2%

Le solde entrées-sorties est la différence entre le nombre d'entrées et le nombre de sorties en 2008 rapportée au nombre de salariés dans la branche.

L'emploi de travailleurs handicapés

Exercice 2007

Rappel de la loi handicap du 11 février 2005

Entrée en application au 1^{er} janvier 2006.

Tout établissement d'au moins 20 salariés a pour obligation d'employer l'équivalent de 6% de travailleurs handicapés.

Effectif de l'entreprise	Contribution à partir de 2006	Majoration de la contribution à partir de 2010 pour les entreprises à « Quota 0 » sur 4 ans
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire	1500 fois le SMIC horaire pour les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire	
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire	

36 établissements soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés

Selon l'Agefiph, en 2007, **15** établissements étaient à « quota zéro* », soit 42% des établissements de la branche.

Si ces établissements sont toujours à « quota 0 » en 2008 et 2009, ils risquent de voir leur contribution à l'Agefiph **majorée à 1500 fois le smic**.

La totalité de ces établissements employaient moins de 0,05% de travailleurs handicapés, alors que le taux légal prévoit 6%.

En 2007, le montant de la contribution Agefiph pour les entreprises de la branche des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes s'élevait à **287 447 €**, soit en moyenne par établissement concerné plus de **7 980 €**.

() : « quota zéro » : entreprise n'ayant pas réalisé d'action en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés (embauche d'un travailleur handicapé, accueil d'un stagiaire handicapé, sous-traitance à une entreprise adaptée ou encore le recours à l'intérim)*

La formation professionnelle

Exercice 2008

Chapitre 1

Le contrat de professionnalisation

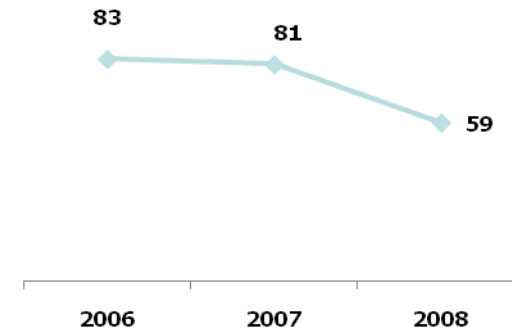


Le contrat de professionnalisation en 2008

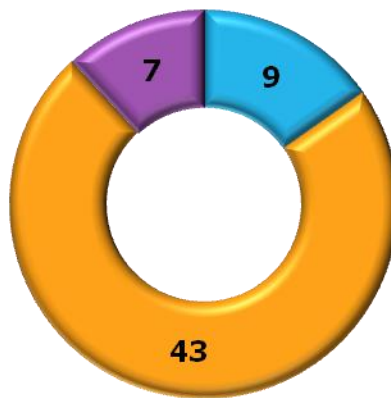
En 2008, **59 salariés** ont signé un contrat de professionnalisation dans **19 entreprises**. La **majorité** de ces contrats (**55**) est à **durée déterminée**.

En 2008, le nombre de salariés recrutés en contrat de professionnalisation a chuté par rapport aux 2 années précédentes.

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation depuis 2006



Répartition des salariés selon l'âge



- Moins de 21 ans
- De 21 à 26 ans
- Plus de 26 ans



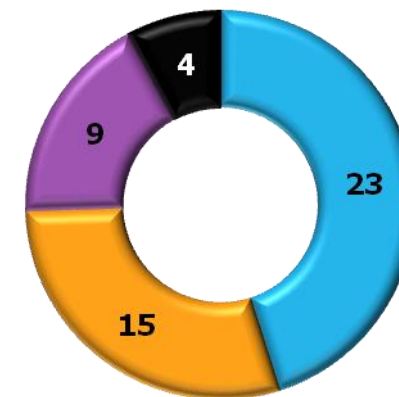
En **2007** :
81 salariés avaient signé un contrat de professionnalisation, soit une baisse de **27%**.

Le contrat de professionnalisation en 2008

Principaux postes occupés par les salariés

Poste/Emploi	Nombre de salariés
Manutentionnaire	38
Préparateur de commandes	4
Assistant commercial	4
Employé de bureau	3
Employé de ventes	2
Aide comptable	1
Assistant de gestion	1
Assistant polyvalent	1
Assistant Ressources Humaines	1
Chef de secteur junior	1
Technicien qualité	1
Vendeur	1
Non précisé	1
Ensemble	59

Répartition des salariés selon leur niveau actuel de formation*

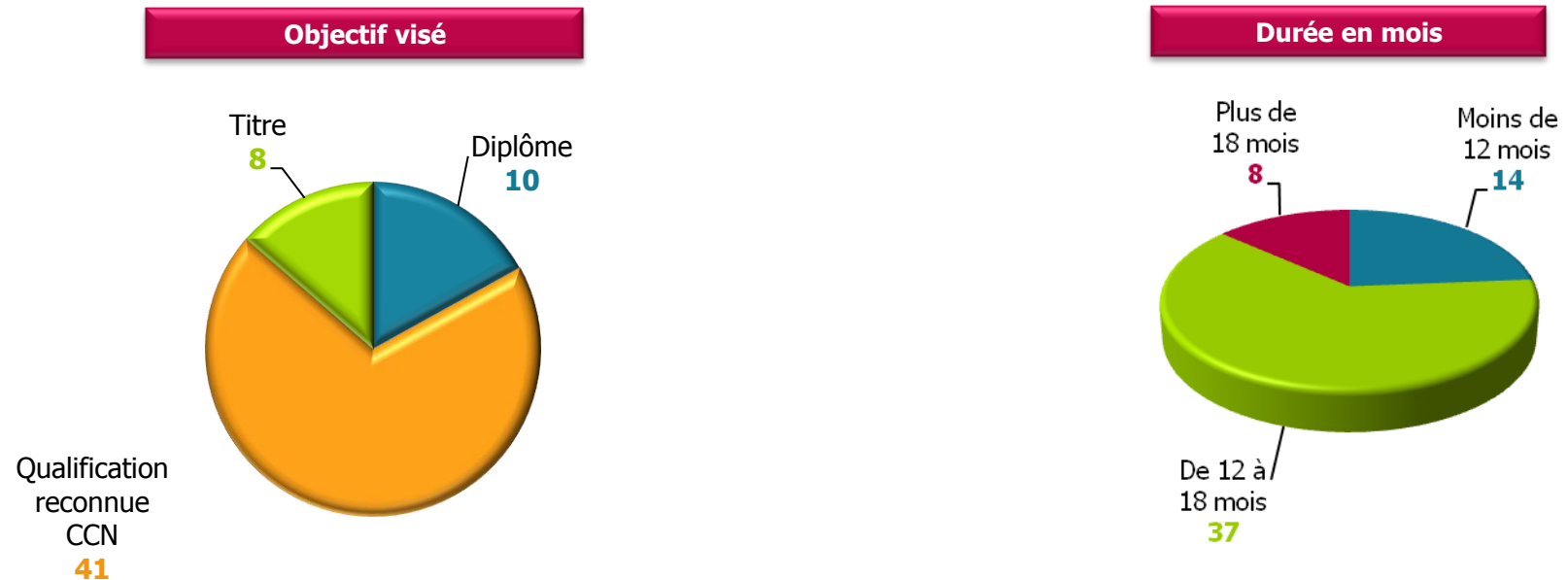


- BEP - CAP
- BAC
- Fin de scolarité obligatoire
- BTS - DUT - DEUG

* Le niveau de formation de 8 salariés n'est pas précisé

Le contrat de professionnalisation en 2008

Les caractéristiques des contrats de professionnalisation

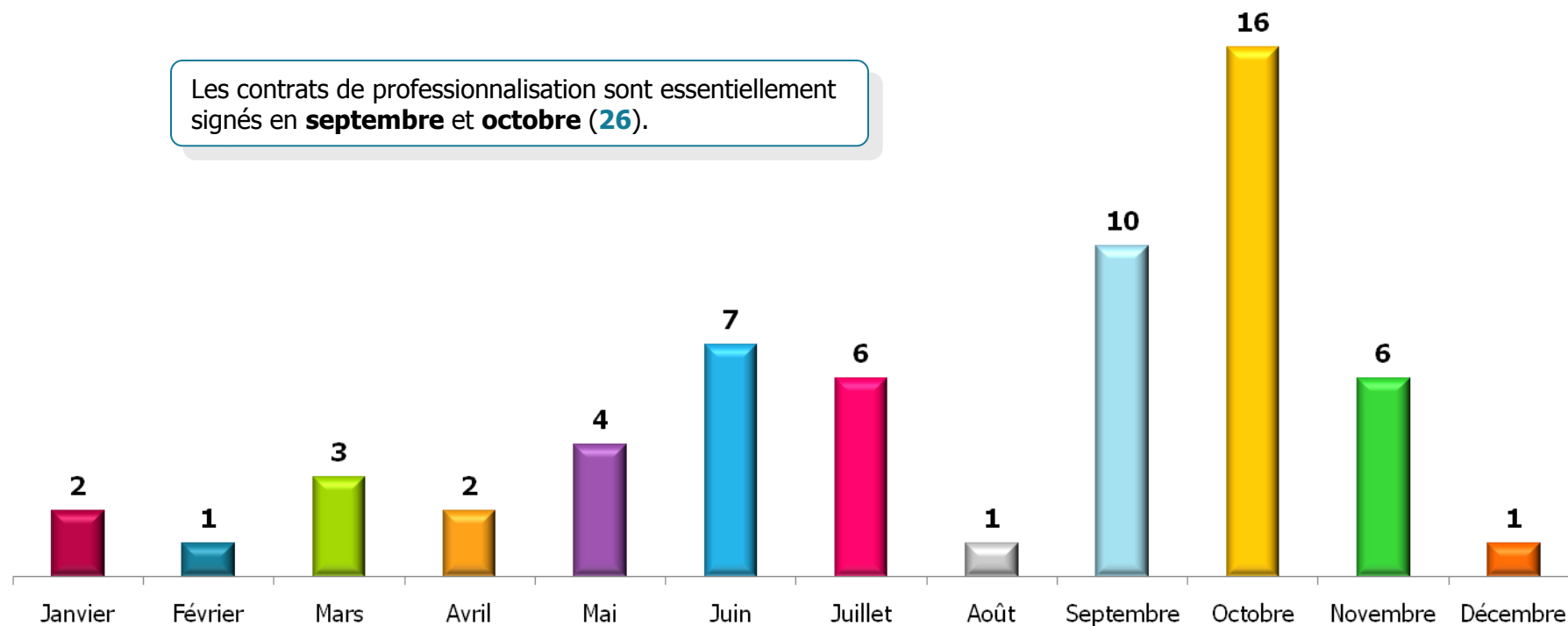


- Parmi les **41** stagiaires ayant suivi une **qualification reconnue CCN**, **36** ont suivi une formation de **Préparateur de commandes**.
- Parmi les **8** stagiaires ayant suivi un **titre** à finalité professionnelle, **3** ont suivi une formation de **Cariste d'entrepôt**.
- Parmi les **10** stagiaires ayant suivi un **diplôme d'Etat**, **6** ont suivi un **BTS** dont **3** un **BTS Négociation Relation Client**.

Le contrat de professionnalisation en 2008

Répartition des contrats de professionnalisation selon la date de début de formation

Les contrats de professionnalisation sont essentiellement signés en **septembre** et **octobre (26)**.



Le tutorat

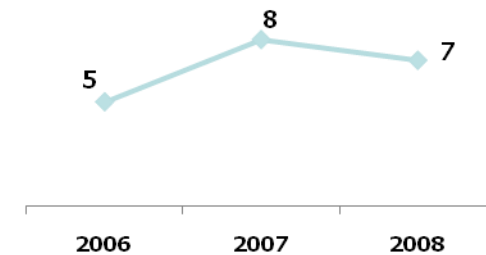
Le tutorat est un élément favorisant l'intégration et l'adaptation des nouveaux salariés, notamment les salariés recrutés par le biais du contrat de professionnalisation.

Depuis 2006, 20 tuteurs ont été formés.

La formation des tuteurs

- En 2008, **7** salariés ont suivi une formation tuteur.
- La durée moyenne de la formation tuteur est de **26 heures**. Toutefois, cette moyenne cache une certaine hétérogénéité. En effet, la formation tuteur la plus courte est de **14 heures** tandis que la plus longue s'élève à **40 heures**.
- Caractéristiques des tuteurs formés :
 - Age moyen : **52 ans**
 - La formation tuteur concerne plus les hommes (**6**) que les femmes (**1**)
- Poste occupé :
 - 2 sont gérants
 - 1 est directeur administratif et commercial
 - 1 est responsable administratif
 - 1 est cadre commercial

Evolution du nombre de tuteurs formés



En **2007** :
8 stagiaires formés.

OCI

Chapitre 2

La formation des salariés



La formation des salariés (tous dispositifs confondus) – quelques chiffres clés...

Taux de départ en formation* : 25%

* Partiel car, contrairement aux entreprises de moins de 10 salariés, les formations imputées au titre du plan de formation, pour les entreprises de 10 salariés et plus, ne font pas toutes l'objet d'une demande de financement auprès des OPCA

▪ selon le sexe :

Taux de départ
pour les hommes :
25%



Taux de départ
pour les femmes :
25%

▪ selon la catégorie socioprofessionnelle :

- ouvriers-employés : **21%**
- techniciens-agents de maîtrise : **53%**
- cadres : **35%**

▪ selon l'âge :

- moins de 25 ans : **10%**
- 25-34 ans : **33%**
- 35-44 ans : **32%**
- 45-54 ans : **28%**
- 55 ans et plus : **11%**

■ Source CEREQ - 2006

Taux de départ en formation pour l'ensemble des entreprises (10 salariés et plus) relevant d'un code NAF 51 :

35%

■ Source INSEE - 2006

Taux de départ en formation

Hommes → **45%**

Femmes → **43%**

Employés → **38%** Ouvriers → **28%**

Professions intermédiaires → **58%**

Cadres → **60%**

De 18 à 24 ans → **49%**

De 25 à 34 ans → **51%**

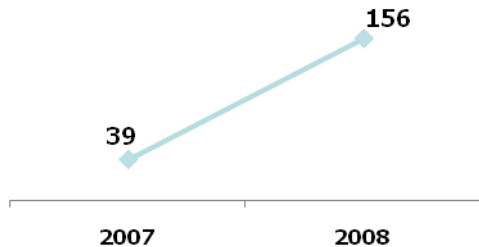
De 35 à 49 ans → **43%**

De 50 à 64 ans → **34%**

La période de professionnalisation

En 2008, **156 stagiaires** ont effectué une période de professionnalisation dont **153** suite à un **avis défini par la CPNEFP** de la branche (soit **98%** d'entre eux).

Evolution du nombre de stagiaires



Avec les avis pris par la CPNEFP, le nombre de stagiaires formés dans le cadre de la période a été multiplié par 4 en un an.

- La durée moyenne d'une période de professionnalisation (accord de branche) est de **250 heures**.
- La durée moyenne d'une période de professionnalisation (avis CPNEFP) est de **28 heures**.

Les principaux thèmes de formation

Les périodes de professionnalisation (Accord de branche) : **3** stagiaires

- **2** MASTER Administration des entreprises
- **1** Responsable qualité sécurité environnement

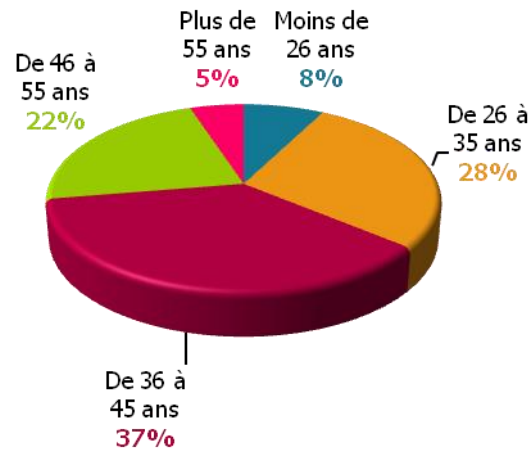
Les périodes de professionnalisation (Avis pris par les CPNEFP) : **153** stagiaires

- La grande majorité de ces périodes de professionnalisation (**76%**) a pour thème de formation le **Transport – Logistique – Manutention**.
En effet,
 - **58%** des stagiaires ont passé un **CACES**
 - **11%** des stagiaires ont **renouvelé leur CACES**
- **17%** des stagiaires ont suivi une formation en **Langues vivantes**.

La période de professionnalisation

Le profil des stagiaires

Répartition des stagiaires selon leur âge

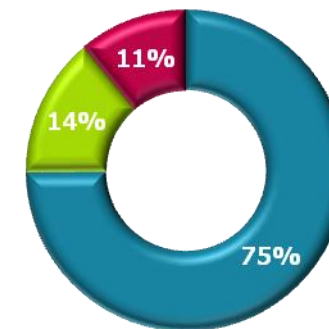


124 Hommes : 79%



32 Femmes : 21%

Répartition des stagiaires selon leur catégorie socioprofessionnelle



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

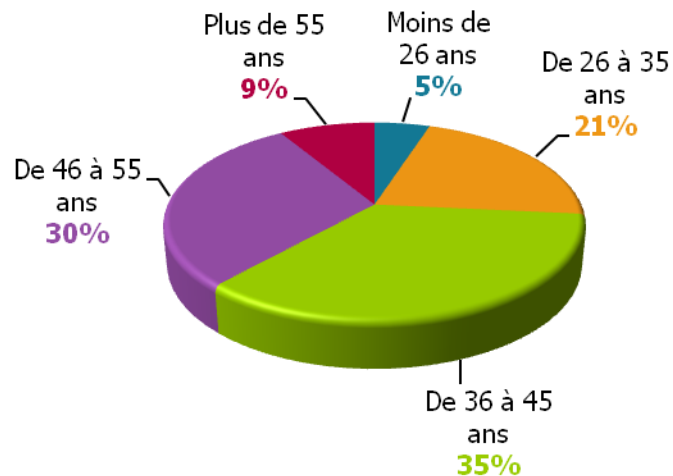
La grande majorité des stagiaires ayant effectué une période de professionnalisation en 2008 sont des **hommes** et des **employés-ouvriers**. Cela s'explique notamment par les thèmes de formation spécifiques au **transport (76%)**.

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

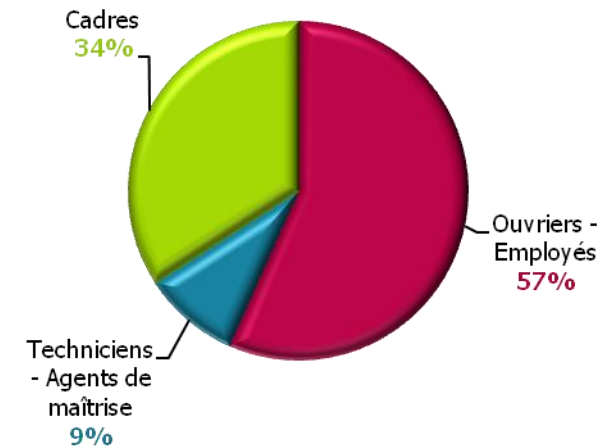
En **2008**, **308** stagiaires ont été formés dans le cadre de la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés. (305 stagiaires en 2007)

Les caractéristiques des stagiaires

Répartition des stagiaires selon leur âge



Répartition des stagiaires selon leur catégorie socioprofessionnelle



165 hommes : 54%

143 femmes : 46%

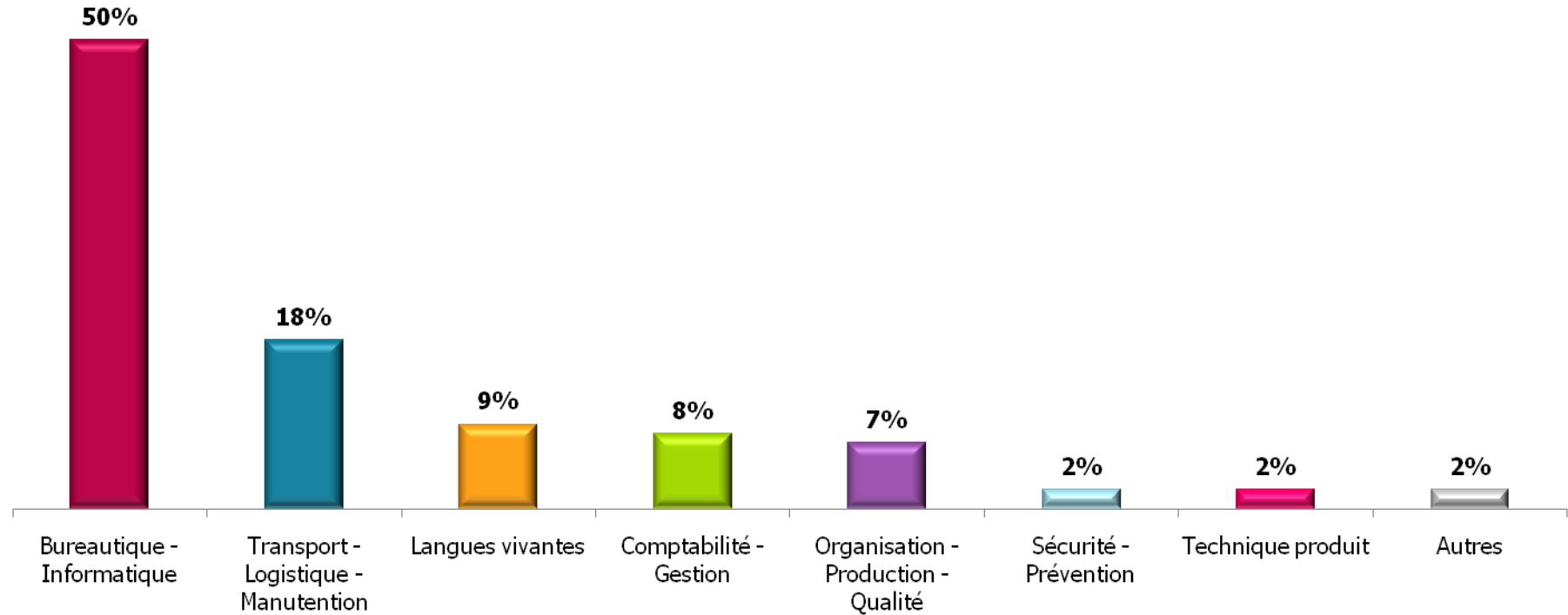


Accès des femmes à la formation dans le cadre du plan (-10)

Les **femmes** représentent **37%** des salariés des entreprises de **moins de 10 salariés** et **46%** des **stagiaires** dans le cadre du plan (-10). On en déduit que le **taux d'accès à la formation est plus élevé** pour les femmes que pour les hommes.

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

Thématiques de formation

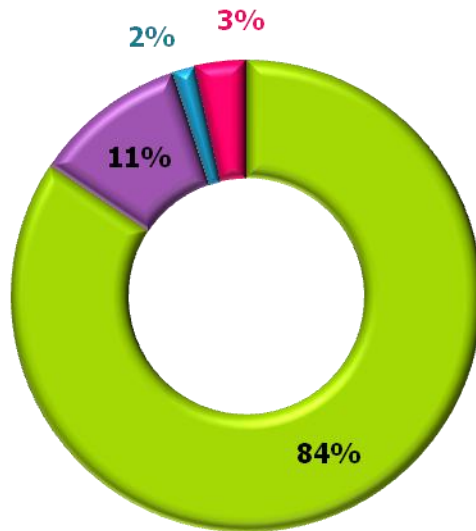


Source OPCA - CCN 3233

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les caractéristiques des formations

Durée de formation



- Moins de 30 heures
- De 30 à 50 heures
- De 51 à 100 heures



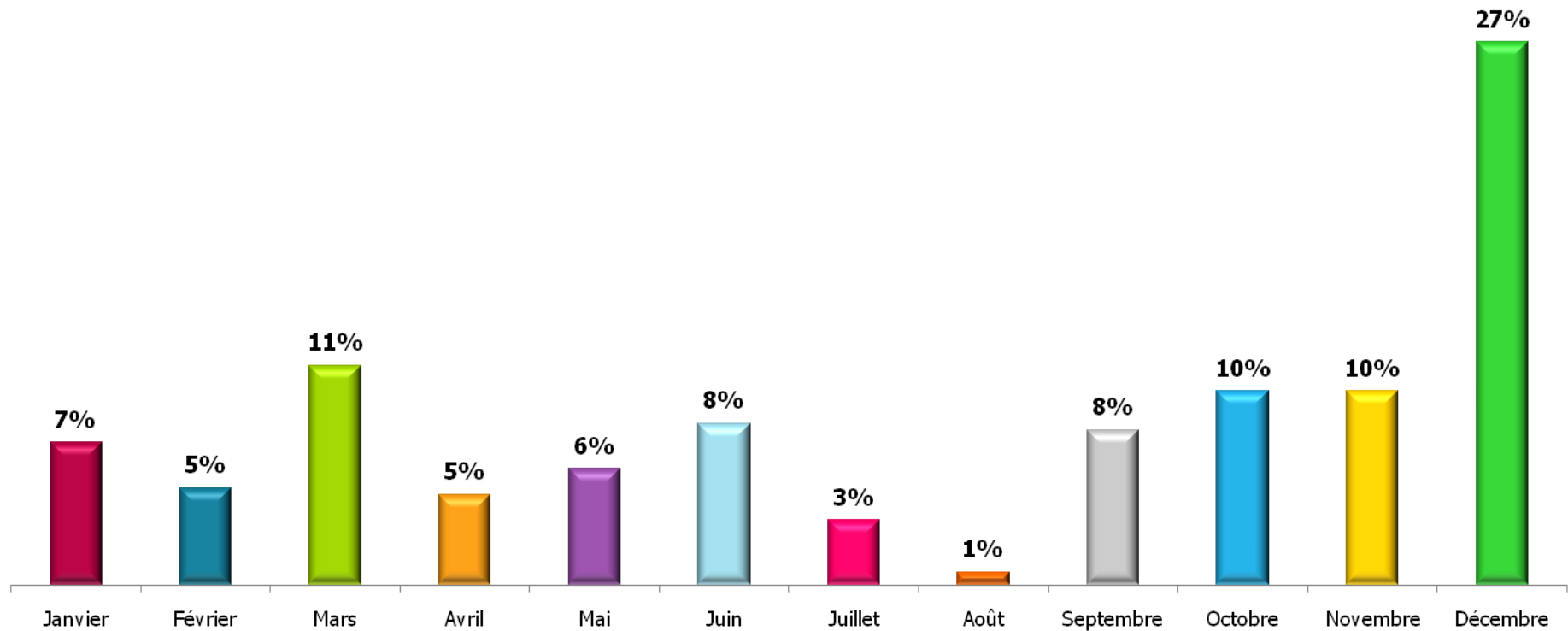
Durée moyenne : **26,4 heures**

Durée moyenne : **18,7 heures**

La **durée moyenne** de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés est de **22,7 heures**.

La formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

Répartition des formation selon la date de début de formation



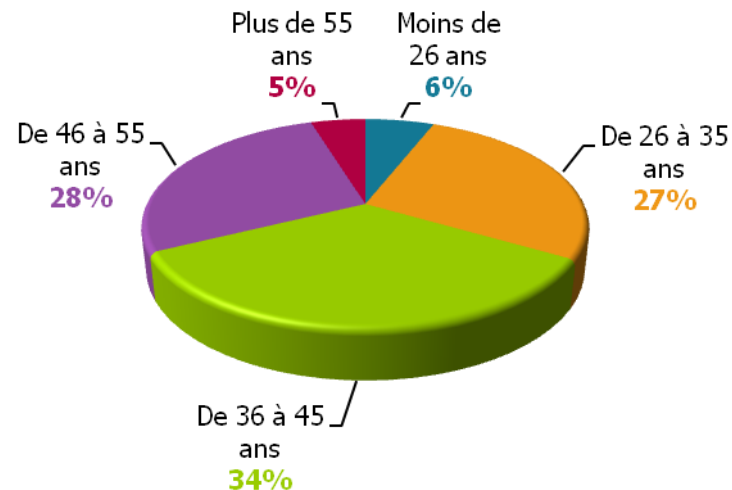
Source OPCA - CCN 3233

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus

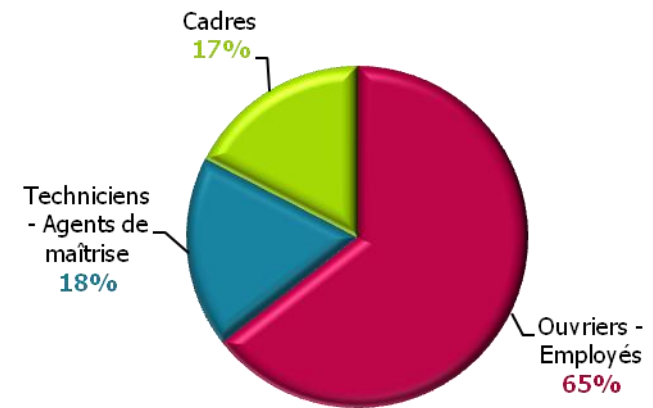
En **2008**, **1 302** stagiaires ont été formés dans le cadre de la formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Les caractéristiques des stagiaires

Répartition des stagiaires selon leur âge



Répartition des stagiaires selon leur catégorie socioprofessionnelle



597 hommes : 46%

705 femmes : 54%



Accès des femmes à la formation dans le cadre du plan (+10)

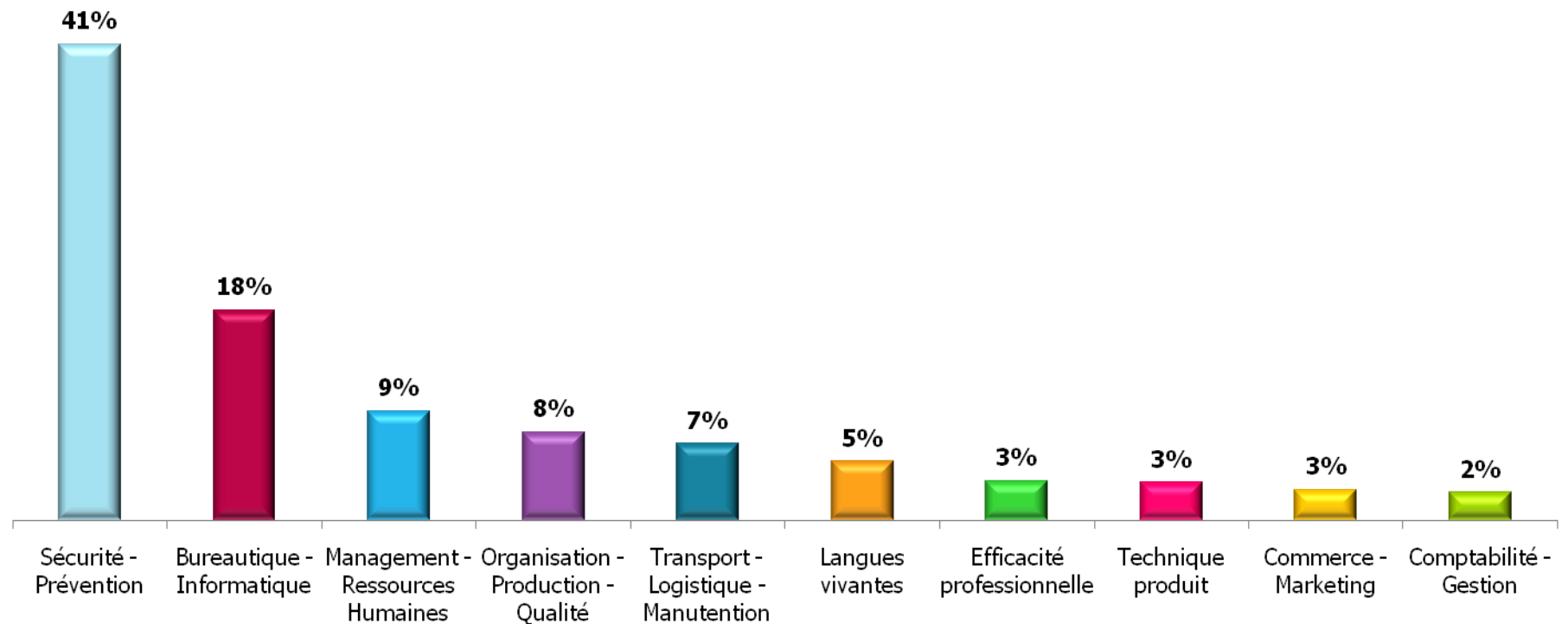
Les **femmes** représentent **56%** des salariés des entreprises de **10 salariés et plus** et **54%** des **stagiaires** dans le cadre du plan (+10). On en déduit que **le taux d'accès à la formation est le même** pour les femmes et les hommes.

En **2007** :

1 180 stagiaires formés
Soit une évolution de **10%**

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus

Thématiques de formation

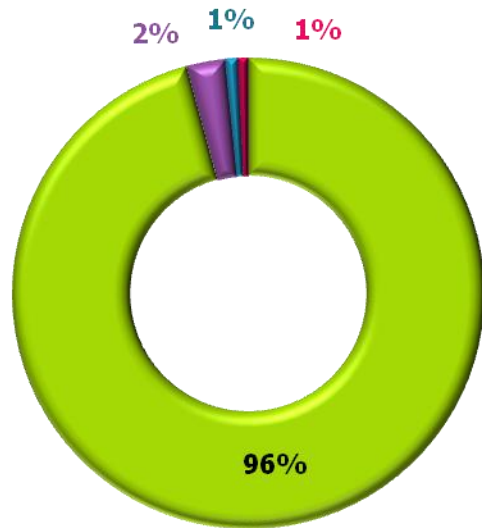


Source OPCA - CCN 3233

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus

Les caractéristiques des formations

Durée de formation



■ Moins de 30 heures

■ De 30 à 50 heures

■ De 51 à 100 heures

■ Plus de 100 heures

Durée moyenne : **14,8 heures**

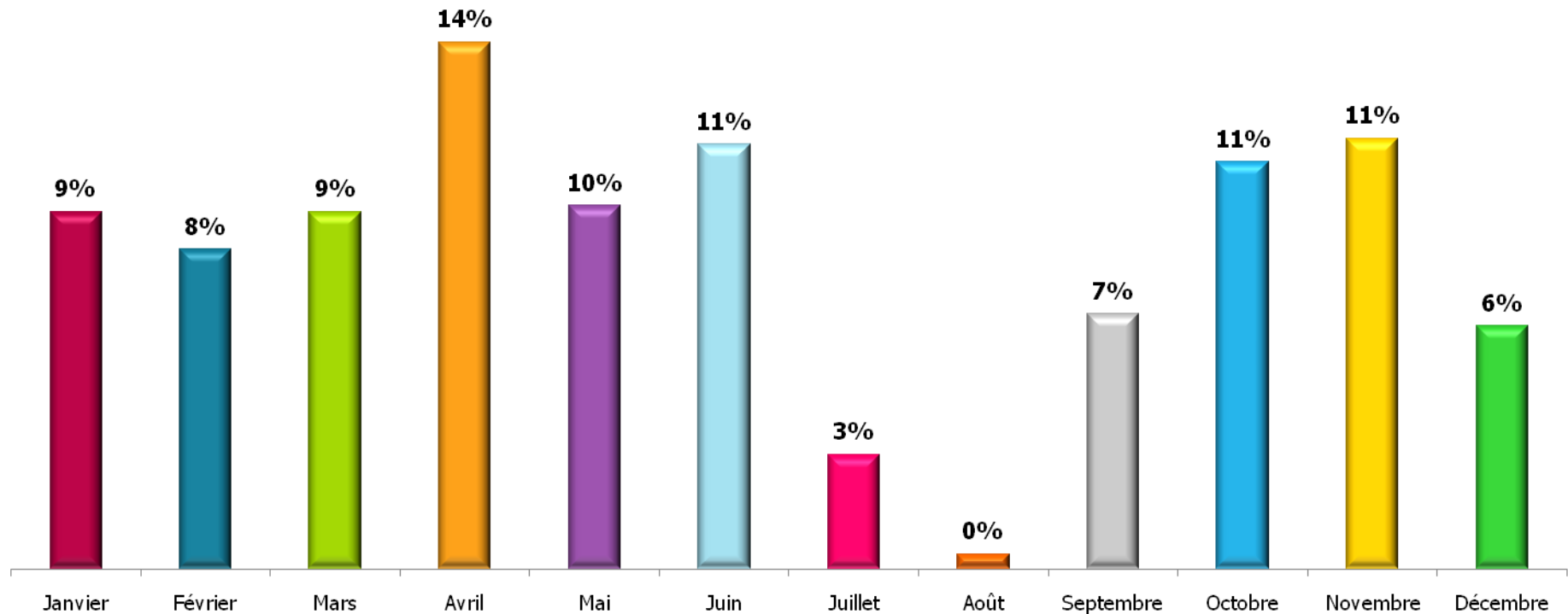


Durée moyenne : **10,1 heures**

La durée moyenne de formation dans les entreprises de 10 salariés et plus est de **12,2 heures**.

La formation continue dans les entreprises de 10 salariés et plus

Répartition des formations selon la date de début de formation



Source OPCA - CCN 3233

Les formations clés en main

54 stagiaires ont bénéficié d'une **formation clés en main**, en 2008. Parmi eux :

- **23** sont **techniciens – agents de maîtrise**
- **14** ont entre 26 et 35 ans, **22** ont **entre 36 et 45 ans** et **16** ont plus de 45 ans.

Les principales thématiques de formation :

- **18** stagiaires ont suivi une formation : **Droit social**
- **14** stagiaires ont suivi une formation : **Sauveteur Secouriste du Travail**
- **7** stagiaires ont suivi une formation : **Excel perfectionnement**
- **4** stagiaires ont suivi une formation : **Encadrer gérer une équipe** ou **conduite d'entretien**
- **3** stagiaires ont suivi une formation : **Comptabilité analytique**

17 hommes



37 femmes

La durée moyenne d'une formation est de **10 heures**.

OCI

Chapitre 3

Le DIF et le bilan de compétences

Le Droit Individuel à la Formation – La VAE – Le bilan de compétences

En 2006, 41% des personnes interrogées disent avoir « entendu parler » du Congé Individuel de Formation (CIF), introduit en 1983 ;
39% connaissent la **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE), apparue en 2002, et
33% le **Droit Individuel à la Formation** (DIF), institué par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle.

Le niveau d'information est toutefois nettement meilleur parmi les **personnes ayant accédé à une formation** dans l'année précédant l'enquête : **56%** pour le **CIF**, **55%** pour la **VAE**, **47%** pour le **DIF**.

Les salariés, a fortiori du secteur public, sont en moyenne mieux informés que les personnes au chômage à la date de l'enquête.

■ Enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la formation continue – 2006 - INSEE

Le Droit Individuel à la Formation

2007 – Données nationales	De 10 à 19 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	De 500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Total
% de salariés bénéficiaires d'un droit individuel à la formation	1,6%	2,1%	3,2%	3,6%	5,9%	8,2%	4,7%
% des entreprises concernées	6,9%	14,1%	33,1%	61,2%	80,4%	87,8%	18,7%

Source: Cour des comptes, rapport public 2009.

Le DIF dans les entreprises de la branche des expéditeurs, exportateurs de fruits et légumes (données non exhaustives, déclaratives)

En 2008, **95 stagiaires** ont suivi une formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation. Parmi eux :

- **71** sont des **femmes** et **24** sont des **hommes**
- **68** sont **ouvriers – employés**
- **48** ont effectué une formation en **bureautique – informatique**, **23** en **efficacité professionnelle**

938,5 heures ont été effectuées :

- **878,5 heures** sur le temps de travail - **60 heures** hors temps de travail

Le bilan de compétences

2 stagiaires ont effectué un bilan de compétences en 2008. Il s'agit :

- de **2 femmes**
- de **1 employée** et **1 technicienne – agent de maîtrise**
- de salariés âgés de **30** et **48 ans**.

Tableau récapitulatif

40,5% des **entreprises** appliquant la convention collective de l'expédition et exportation de fruits et légumes, ont **formé au moins un de leurs salariés** en 2008 (hors contrat de professionnalisation et formation tuteur).

Dispositif de formation		Nombre de stagiaires 2007	Nombre de stagiaires 2008	Evolution
Contrat de professionnalisation		81	59	↘
Formation tuteur		8	7	↘
Période de professionnalisation	Accord de branche	35	3	↘
	Avis CPNEFP	4	153	↗
Formation continue	Moins de 10 salariés	305	308	+1%
	10 salariés et plus	1 180	1 302	+10,3%
Formation clés en main		48	54	↗
TOTAL		1 661	1 886	+13,5%

Chapitre 4

Zooms



La situation des femmes au regard de la formation professionnelle



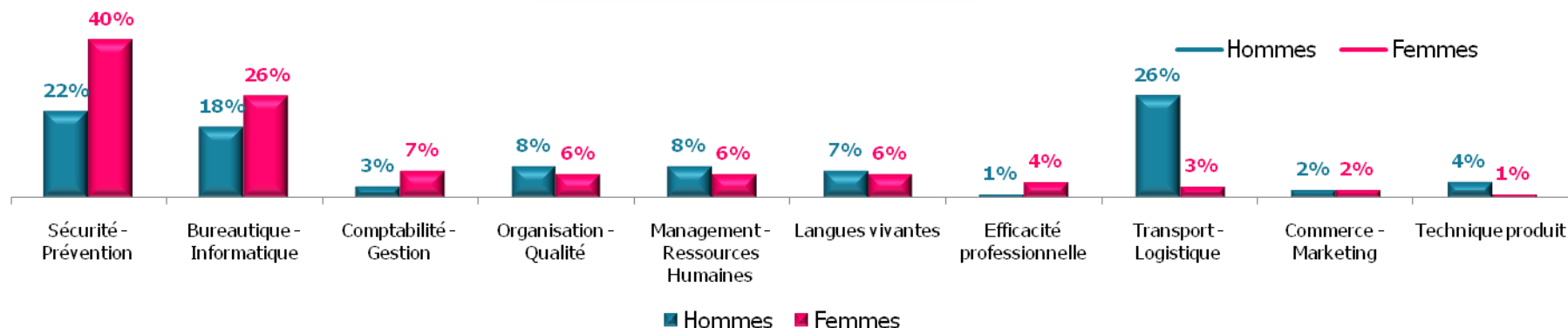
Entre 2007 et 2008, le **taux de départ en formation** des hommes et des femmes augmente dans les mêmes proportions (+2%). Les femmes partent aussi souvent en formation que les hommes.

La **durée moyenne** de formation est inférieure chez les femmes (13h contre 19h pour les hommes).

Taux de départ selon le sexe des stagiaires



Thématiques de formation



Les femmes suivent davantage de formations en Sécurité - Prévention et en Bureautique - Informatique tandis que les hommes effectuent plus de formations en Transport-Logistique.

La situation des séniors (plus de 55 ans) au regard de la formation professionnelle



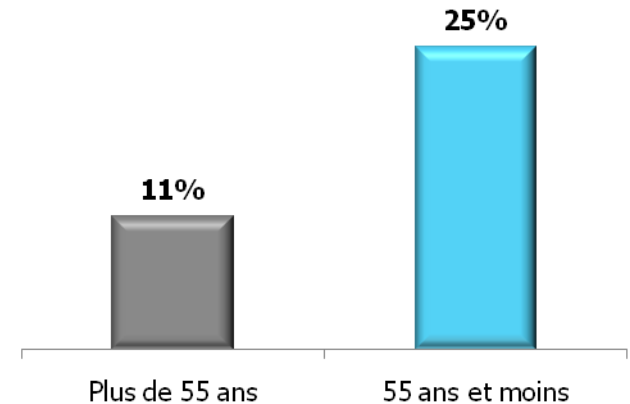
Les salariés de plus de 55 ans représentent 8% des salariés de la branche (un peu moins de 600 salariés)

69 stagiaires, tous dispositifs confondus, ont plus de 55 ans → - 18% par rapport à 2007 (84 stagiaires).

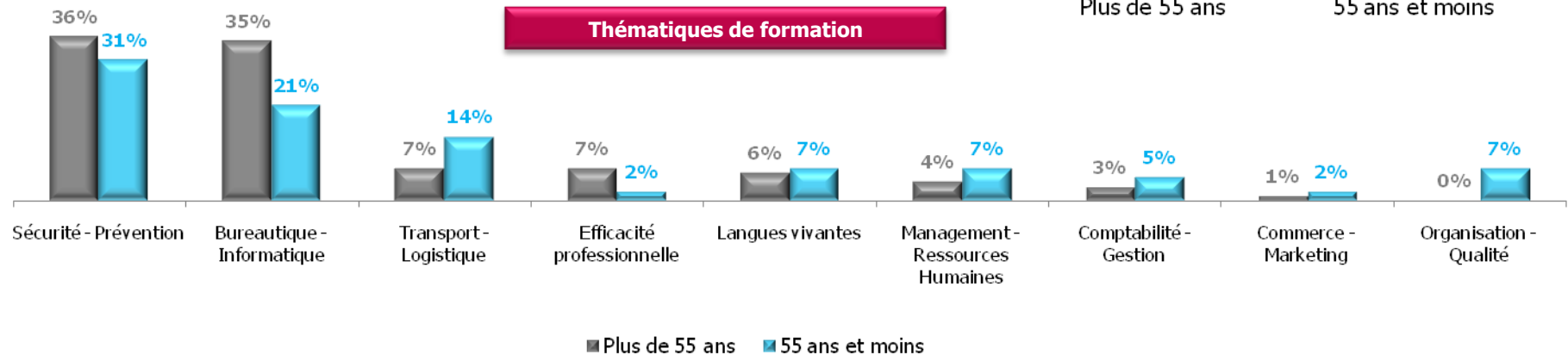
La part des séniors dans les effectifs formés a diminué d'un point par rapport à 2007 et s'établit à 4%.

Les stagiaires de plus de 55 ans ont un taux de départ en formation deux fois moins important.

Taux de départ en formation



Thématiques de formation



Source OPCA - CCN 3233