

CONVENTION COLLECTIVE  
NATIONALE DES  
ENTREPRISES D'EXPÉDITION  
ET D'EXPORTATION DE FRUITS  
ET LÉGUMES  
(CCN N°3233)

Document réalisé par



COMMERCE DE GROS  
ET INTERNATIONAL

**SIMPLIFIER LA FORMATION  
FACILITER L'EMPLOI**



**GUIDE PRATIQUE**

**Recruter et former  
à plusieurs...  
une solution  
opérationnelle**





## Groupement d'employeurs, travail à temps partagé, société de portage salarial...

Les possibilités pour recruter à plusieurs sont diverses.

Leur point commun ? Permettre le recours à des compétences dont l'entreprise ne pourrait pas se doter en restant isolée, faciliter les démarches de recrutement et d'emploi, fidéliser les salariés, répartir les coûts salariaux, sécuriser les parcours professionnels...

**↳ Autant d'atouts pour relever les enjeux auxquels les entreprises de la filière expédition/exportation de fruits et légumes sont confrontées.** C'est le constat effectué par les partenaires sociaux de la branche, engagés depuis plusieurs années dans l'identification des besoins en compétences du secteur et dans la mise en place, en réponse, des actions les plus adaptées aux caractéristiques des entreprises.

Ont ainsi été réalisés successivement, sous le pilotage du service études et développement d'Intergros (OCI) depuis 2009 :

- **Une cartographie des métiers de la branche**, organisée autour de 8 familles, décrivant 15 métiers stratégiques. Pour l'entreprise, il s'agit de support de référence pour recruter, communiquer et faire évoluer les compétences.

- **Une étude prospective** des évolutions réglementaires, économiques, démographiques et organisationnelles impactant l'activité des entreprises, le contenu des emplois, les besoins en compétences...

- **Une étude d'opportunité et de faisabilité sur la mutualisation des compétences** dans la branche, appuyée notamment sur une analyse des besoins et du degré d'adhésion des entreprises de la filière en la matière.

- **Des outils RH professionnalisant** (disponibles en 2013), immédiatement transposables dans l'entreprise, issus de la cartographie, pour accompagner l'entreprise dans ses démarches de recrutement et d'évolution des compétences des salariés de la fonction commerciale et de production.

**Dans ce cadre, les solutions pour recruter à plusieurs sont apparues comme des réponses pertinentes... mais dont la mise en oeuvre ne s'improvise pas.** Recruter à plusieurs doit être une démarche réfléchie, qui se prépare, dont les avantages doivent être appréciés par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité, de son organisation, de son environnement.

Ce guide pratique, préalable à la mise en oeuvre opérationnelle du recrutement à plusieurs, permet à chaque entreprise de **découvrir les solutions existantes, d'évaluer les atouts et les contraintes avant de faire le choix de s'engager dans la démarche.**

## Recruter et former à plusieurs : une opportunité ? Faites le test !

### Quels sont vos besoins, vos projets ?

- ↳ Attirer des compétences pointues (cadre, technicien...) dans le cadre d'un temps partiel OUI  NON
- ↳ Renforcer vos équipes ponctuellement mais régulièrement OUI  NON
- ↳ Qualifier des professionnels sur vos métiers OUI  NON
- ↳ Faire face à un besoin occasionnel d'expertise technique OUI  NON
- ↳ Fidéliser sur des postes d'encadrement, de saisonniers OUI  NON
- ↳ Former des salariés occasionnels en partageant les coûts OUI  NON

**Vous avez coché au moins une fois « oui » « recruter à plusieurs » est peut-être la solution faite pour vous. Mais savez-vous vraiment de quoi il s'agit ? Bonne lecture...**

# Recruter et former à plusieurs... de quoi s'agit-il ?

## POUR VOTRE ENTREPRISE, C'EST :

- **mettre en place une collaboration entre différentes entreprises** avec un objectif : partager (« mutualiser ») les compétences d'une personne. Vous pouvez ainsi faire face à une activité saisonnière ou déployer un projet spécifique nécessitant le recours ponctuel à certains profils de professionnels ;
- **bénéficier des compétences qui vous manquent.**

## POUR LE SALARIÉ, C'EST :

- **la possibilité de cumuler plusieurs emplois**, d'exercer des activités complémentaires ;
- **l'opportunité de stabiliser sa situation professionnelle**, d'enrichir son expérience, de développer ses compétences.

## DES ENJEUX ESSENTIELS !

Votre enjeu	Les +	Pour quels types de postes ? (exemples)
<p><b>Trouver facilement du personnel saisonnier et le fidéliser.</b></p> <p>D'une saison à l'autre, le même salarié revient.</p> <p>Il connaît votre entreprise, ses méthodes de travail, les besoins de la clientèle... il est directement opérationnel !</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous minimisez les difficultés de recrutement.</li> <li>• Vous réduisez les coûts directs et indirects liés à l'embauche et à l'emploi.</li> </ul> <p><b>... Et pour le salarié ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sa situation professionnelle est stabilisée et pérennisée grâce au cumul d'emplois.</li> <li>• Son expérience professionnelle et ses compétences sont étoffées, consolidées.</li> <li>• Son ancrage dans le métier et le bassin d'activité est favorisé.</li> </ul>	<p><b>Activités spécifiques Fruits &amp; Légumes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cadre de la fonction de préparation des produits : responsable d'unité de préparation conditionnement responsable de ligne de préparation et de conditionnement...</li> </ul> <p><b>Activités axées sur le domaine alimentaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conducteur d'équipement de production automatisé,</li> <li>• technicien de fabrication/conditionnement,</li> <li>• contrôleur qualité produits.</li> </ul> <p><b>Activités transversales (informatique, transport, logistique...) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opérateur de conditionnement/logistique,</li> <li>• chauffeur ramasse/livraison.</li> </ul>
<p><b>Conduire un projet stratégique en vous appuyant sur les compétences spécifiques.</b></p> <p>Votre projet ? Obtenir une nouvelle certification qualité, développer un marché, vous engager dans le respect de nouvelles normes, moderniser votre système d'information...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vous pouvez attirer des personnes qualifiées, expertes dans leur domaine, que vous ne pourriez pas rémunérer seul sur la base d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.</li> <li>• Vous bénéficiez de compétences pointues, du temps nécessaire à la conduite de votre projet.</li> </ul> <p><b>... Et pour le salarié ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son parcours professionnel se diversifie et s'enrichit.</li> <li>• Grâce au cumul d'emplois, son activité est continue.</li> </ul>	<p><b>Activités spécifiques Fruits &amp; Légumes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• technicien agricole/conseil en démarche qualité de production,</li> <li>• commercial (marché commun).</li> </ul> <p><b>Activités axées sur le domaine alimentaire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• animateur qualité,</li> <li>• chargé de communication sur les démarches de terroir.</li> </ul> <p><b>Activités transversales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• responsable/technicien informatique.</li> </ul>





# Quel mode d'organisation adopter ?

**Une palette de solutions juridiques existe. Chacune répond à des besoins spécifiques. Bien les repérer est un préalable indispensable pour s'engager dans la démarche.**

---

## Le regroupement d'entreprises

- **Groupement d'employeurs** : un salarié du groupement est mis à votre disposition.
- **Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** : un salarié du groupement, en difficulté d'insertion, est mis à votre disposition. Des aides publiques allègent le coût du travail.
- **Groupement d'intérêt économique (GIE)** : vous bénéficiez de prestations de service sur-mesure.

---

## Le partenariat « RH » avec d'autres entreprises locales

- **Prêt de main d'œuvre à but non lucratif (détachement)** : une entreprise vous « prête » un salarié.
- **Multisalarial** : alternativement avec d'autres entreprises (saison/contre-saison), vous employez un salarié repéré pour ses compétences.

---

## Le recours à une structure organisant le travail à temps partagé

- **Société de portage salarial** : spécialiste dans un domaine pointu, le salarié de la société de portage vous fournit une prestation de service sur mesure.
  - **Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE)** : entreprise multi-activités rassemblant des porteurs de projets, la CAE met à votre disposition différents profils de professionnels dans le cadre d'un contrat de prestations de service.
  - **Entreprise de travail à temps partagé (ETTP)** : une réponse à vos besoins aléatoires ou ponctuels en personnel qualifié.
-

# Comment mettre en œuvre ?

Procédez étape par étape et à tout moment de votre démarche : n'hésitez pas à vous faire accompagner !

## ÉTAPE 1 PARTEZ DE VOS BESOINS, DU PROFIL QUE VOUS RECHERCHEZ

Utilisez cette grille : elle vous aide à repérer la ou les formules les plus adaptées !

Vos besoins	Pouvoir des emplois de saisonniers		Intégrer durablement des compétences pointues à temps partiel		Bénéficier ponctuellement de prestations relevant de compétences pointues à temps plein ou partiel		
	Salariés peu qualifiés	Salariés qualifiés	Chauffeur livreur	Technicien agricole	Commercial	Animateur qualité	Responsable informatique
Groupement d'employeurs	■	■	■	■	■	■	■
Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification	■	■	■				
Groupement d'intérêt économique			■	■	■	■	■
Prêt de main-d'œuvre/mise à disposition				■		■	■
Société de portage salarial					■	■	■
Coopérative d'activité et d'emploi					■	■	■
Entreprise de travail à temps partagé					■	■	■
Multisalarial		■	■			■	■

■ Bien adapté

■ Adapté

■ Assez adapté





**ÉTAPE 2 POUR CHACUNE DES FORMULES RETENUES, EXAMINEZ MAINTENANT SON « MODE D'EMPLOI »**

Ce tableau synthétique présente les principales caractéristiques et les conditions d'utilisation des solutions qui ont retenu votre attention. Examinez-les pour choisir en connaissance de cause !

Groupement d'employeurs (GE)	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)	Groupement d'intérêt économique (GIE)	Prêt de main-d'œuvre/mise à disposition
<b>C'est</b>			
Association (ou SCOP) créée dans le but de recruter des salariés et de les mettre à disposition des membres du groupement.	Association (ou SCOP) créée dans le but de recruter des personnes en difficultés socioprofessionnelles et de les mettre à disposition des membres du groupement tout en assurant un parcours d'insertion et de qualification.	Personne morale créée afin de mettre en commun des moyens propres à faciliter ou développer l'activité de ses membres (plateforme de commercialisation, de rénovation de l'outil informatique, de valorisation des produits...).	Mise à disposition par une entreprise A d'un de ses salariés auprès d'une entreprise B.
<b>Comment</b>			
Il suffit d'adhérer au groupement. Le GE met des salariés à la disposition de votre entreprise (vous n'êtes pas l'employeur).	Il suffit d'adhérer au groupement. Le GEIQ met des salariés à la disposition de votre entreprise (vous n'êtes pas l'employeur).	Il suffit d'adhérer au groupement. Le GIE fournit des prestations de service à votre entreprise.	Vous signez une convention avec l'entreprise qui vous « prête » le salarié, décrivant précisément les modalités de la mise à disposition.
<b>Quel</b>			
Coûts salariaux proportionnels à la durée de la mise à disposition. Frais de gestion inférieur à ceux de l'intérim. Salarié non comptabilisé dans les effectifs de votre entreprise (si mise à disposition inférieure à 1 an).	Coûts salariaux proportionnels à la durée de la mise à disposition (avec aide publique possible). Frais de gestion inférieur à ceux de l'intérim. Salarié non comptabilisé dans les effectifs de votre entreprise (si mise à disposition inférieure à 1 an).	Prix de la prestation de service fixé par le GIE.	Coûts salariaux proportionnels à la durée de la mise à disposition. Salarié non comptabilisé dans les effectifs de votre entreprise (si mise à disposition inférieure à 1 an).



Société de portage salarial	Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)	Entreprise de travail à temps partagé (ETTP)	Multisalarier
<b>quoi ?</b>			
<p>Entreprise salariant des professionnels (généralement consultants, experts...), autonomes dans l'exercice de leur activité professionnelle.</p>	<p>Société coopérative et participative (SCOP) créée par des personnes souhaitant exercer leurs activités professionnelles en tant que salariés de la coopérative.</p>	<p>Entreprise ayant pour activité la mise à disposition de salariés qualifiés, auprès d'entreprises utilisatrices.</p>	<p>Salarié à temps partiel cumulant des emplois auprès de différentes entreprises.</p>
<b>l'utiliser ?</b>			
<p>Vous signez un contrat de prestation de services avec la société de portage.</p>	<p>Vous signez un contrat de prestation de services avec la SCOP.</p>	<p>Vous signez un contrat de prestation de services avec l'ETTP.</p>	<p>Vous signez un contrat de travail avec le salarié, pour la durée du travail souhaitée.</p>
<b>coût ?</b>			
<p>Prix de la prestation de service.</p>	<p>Prix de la prestation de service.</p>	<p>Prix de la prestation de service.</p>	<p>Coûts salariaux proportionnels à la durée du travail convenue. Salarié comptabilisé dans les effectifs de votre entreprise au prorata de la durée du travail convenue.</p>





### ÉTAPE 3 FINALISEZ VOTRE CHOIX : COMPAREZ LES ATOUTS DE CHACUNE DES FORMULES RETENUES ET LES POINTS DE VIGILANCE À OBSERVER

Ce tableau synthétique présente les principales caractéristiques et les conditions d'utilisation des solutions qui ont retenu votre attention. Examinez-les pour choisir en connaissance de cause !

Groupement d'employeurs (GE)	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)	Groupement d'intérêt économique (GIE)	Prêt de main-d'œuvre/mise à disposition
<b>Principaux</b>			
<p>Absence de formalités d'embauche (offre d'emploi, sélection de candidats, rédaction du contrat de travail...).</p> <p>Stabilisation et fidélisation des salariés.</p> <p>Souplesse d'organisation.</p> <p>Conseil en matière d'emploi et de GRH.</p>	<p>Absence de formalités d'embauche (offre d'emploi, sélection de candidats, rédaction du contrat de travail...).</p> <p>Stabilisation et fidélisation des salariés.</p> <p>Souplesse d'organisation.</p> <p>Contribution à l'insertion professionnelle de publics en difficulté, aides financières à l'appui.</p> <p>Conseil en matière d'emploi et de GRH.</p>	<p>Externalisation du service rendu.</p> <p>Prestations adaptées aux besoins de l'utilisateur.</p> <p>Possibilité de bénéficier de la mutualisation d'autres moyens (véhicules, machines...).</p>	<p>Absence de formalités d'embauche (offre d'emploi, sélection de candidats, rédaction du contrat de travail...).</p>
<b>Points de</b>			
<p>Être en capacité d'anticiper l'organisation du temps de travail du salarié afin d'éviter les périodes d'inactivité/chevauchement.</p> <p>Suivre la gestion du GE (responsabilité financière des membres).</p>	<p>Être en capacité d'anticiper l'organisation du temps de travail du salarié afin d'éviter les périodes d'inactivité/chevauchement.</p> <p>Suivre la gestion du GEIQ (responsabilité financière des membres).</p>	<p>Suivre la gestion du GIE (responsabilité financière des membres).</p>	<p>Encadrer précisément la mise à disposition, via une convention entre les deux entreprises concernées.</p>





Société de portage salarial	Coopérative d'activité et d'emploi (CAE)	Entreprise de travail à temps partagé (ETTP)	Multisalarier
<b>atouts</b>			
<p>Rapidité de mise en œuvre.</p> <p>Accès à des compétences de spécialistes dans des domaines pointus (marketing, logistiques, RH, informatique...).</p>	<p>Rapidité de mise en œuvre.</p> <p>Accès à des compétences pluridisciplinaires.</p>	<p>Recours à des professionnels qualifiés.</p> <p>Conseil en matière de gestion des compétences et de formation.</p>	<p>Facilité de mise en œuvre.</p> <p>Recours à tout profil de salariés.</p>
<b>vigilance</b>			
<p>Veiller au respect du principe de portage : le « porté » doit être l'apporteur de la prestation et non la société de portage, qui ne doit pas prospecter elle-même les entreprises clientes.</p>	<p>Anticiper la recherche d'une CAE (formule peu répandue).</p>	<p>Étudier les coûts (souvent équivalent à ceux d'une entreprise de travail temporaire).</p>	<p>Établir un contrat de travail.</p>





## Le bon réflexe : ne restez pas isolé et faites-vous accompagner !

**Recruter à plusieurs est une démarche à ne pas entreprendre seul !**

**Au contraire : elle implique d'aller à la rencontre d'autres entreprises voisines, de s'appuyer sur les compétences et l'expertise de différents acteurs présents sur le territoire.**

### **PARTAGER DES COMPÉTENCES : AVEC QUELLES AUTRES ENTREPRISES ?**

Deux critères peuvent guider votre choix :

#### **LES COMPÉTENCES RECHERCHÉES**

**Compétences propres à l'activité d'expédition-exportation et/ou aux fruits et légumes (encadrement des phases de préparation et de conditionnement, fonctions commerciales, conseil technique en démarche qualité de la production...)** :

- partagez avec des entreprises exerçant la même activité que la vôtre ou travaillant les mêmes produits.

**Compétences concernant plus largement le champ de la production alimentaire (conduite de chaîne de préparation et de conditionnement, contrôle qualité...)** :

- partagez avec des entreprises de la filière alimentaire (industrie de la fabrication de produits alimentaires...).

**Compétences transversales (informatique, transport, logistique, maintenance...)** :

- partagez avec des entreprises implantées dans votre bassin d'emploi, confrontées aux mêmes besoins.

#### **LA DURÉE DU TRAVAIL SOUHAITÉE**

**Activités saisonnières exercées à temps plein :**

- ciblez des entreprises recherchant des compétences en période de contre-saison.

**Activités liées à la mise en place de projets stratégiques s'inscrivant dans la durée et exigeant des compétences pointues :**

- privilégiez les entreprises qui, comme vous, ont besoin de ces compétences à temps partiel sur toute l'année.

## Former à plusieurs ?

**Recruter à plusieurs,  
c'est mettre en commun les compétences  
d'un salarié mais aussi les moyens pour  
les développer via la formation et la qualification.**

➤ **Vous faites appel à un organisme proposant la mise à disposition de salariés (GE, GEIQ, GIE) ou des prestations de services (CAE, ETPP...)** : la formation est organisée par l'organisme concerné. N'hésitez pas à lui faire part de vos besoins en compétences !

➤ **Vous avez recours au multisalarariat** : vous pouvez former le salarié avec l'assurance d'une continuité dans le temps puisque l'intéressé est fidélisé et les compétences acquises, parfaitement adaptées à vos besoins.

**Les plus ?** Intergros peut financer la formation et les coûts afférents (salaires, frais annexes...) et les actions de formation, réparties entre les entreprises employant le même salarié.

### NOUVEAU !

Depuis février 2012 et dans le cadre d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure avec un jeune de moins de 26 ans un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Le salarié bénéficiaire peut s'inscrire à deux spécialités de CAP ou de baccalauréat professionnel.

## Être accompagné dans votre démarche, étape par étape : qui solliciter ?

➤ Une palette d'acteurs et d'experts sont mobilisés aux côtés de la branche et peuvent vous appuyer dans votre démarche.

À contacter en fonction de vos besoins :

• **LA COMMISSION SOCIALE DE L'ANEEFEL** : pour consulter des éléments issus d'une étude à votre disposition.

• **L'ISEMA ET L'APECITA** pour rechercher des profils et des compétences adaptés à vos besoins.

• **LE CTIFL** pour toute expertise sur les métiers.

• **L'ARACT** (l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) de votre région pour des conseils sur la gestion de vos compétences et de vos emplois.

• **LES CONSEILLERS INTERGROS** pour la mobilisation d'aides à l'embauche et à la formation.



**NOS CONSEILLERS  
SONT À VOTRE  
SERVICE,  
N'HÉSITEZ PAS  
À LES CONTACTER...**

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé  
du commerce de gros et international

**GRAND-NORD**

Parc des Prés  
Bâtiment L, 1<sup>er</sup> étage  
29 rue Denis Papin  
59650 Villeneuve d'Ascq Cedex  
Tél. : 03 62 28 30 55

**GRAND-EST**

200 avenue de Colmar  
67100 Strasbourg  
Tél. : 03 90 40 27 50

**CENTRE-EST**

Parc Valad  
1 rue des Vergers – Hall B  
69760 Limonest  
Tél. : 04 26 55 39 30

**MÉDITERRANÉE**

Espace Wagner Bâtiment B  
10 rue du Lieutenant-Parayre  
13858 Aix-en-Provence Cedex 3  
Tél. : 04 42 97 63 10

**SUD-OUEST**

Immeuble « Porte de Bègles »  
Bâtiment A, 2<sup>e</sup> étage  
1 quai Wilson  
33130 Bègles  
Tél. : 05 57 81 42 70

**GRAND-OUEST**

10 bis avenue Henri-Fréville  
35200 Rennes  
Tél. : 02 99 35 56 00

**GRAND-ÎLE-DE-FRANCE**

29 promenade Michel-Simon  
93160 Noisy-le-Grand  
Tél. : 01 78 78 34 60



COMMERCE DE GROS  
ET INTERNATIONAL

[www.intergros.com](http://www.intergros.com)

Immeuble Le Triptyque  
12 avenue André-Marie Ampère - CS 60067  
77447 Marne-la-Vallée Cedex 2  
Tél. : 01 60 95 44 44

**CE DOCUMENT A ÉTÉ RÉALISÉ  
À LA DEMANDE DE LA COMMISSION  
PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI  
ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
DE LA BRANCHE EXPÉDITION/  
EXPORTATION DES FRUITS ET  
LÉGUMES**

**Contact : secrétariat de la CPNEFP  
de la CCN 3233  
ANEEFEL  
60, rue du Faubourg Poissonnière  
75010 Paris  
Tél. : 01 45 23 91 90**

Organisation professionnelle

**ANEEFEL**

Organisations syndicales de salariés



Conception-Rédaction : Cabinet Bournendil & Consultants - 10/2012  
Création graphique et réalisation : treize images - RC Paris B 441 736 105  
Crédits photos : J. Giral, T. Koszul et A. Krassovsky pour Intergros

